



一般社団法人 日本フードサービス協会

ジェフマンスリー

特集 2023年度第2回JFブロック協議会・
外食産業経営セミナー
～物流2024年問題を考える～

2024

03
/ 04

2024 March/April No.493





われわれの誓い

食とホスピタリティを通し、お客様とともに喜びを分かち合うこと、それがわれわれの原点です。

1. お客様に満足していただけるよう、ホスピタリティの向上に努めます。
2. お客様に安心していただけるよう、安全で健康的な食の提供に努めます。
3. 食と農の連携により、潤いのある食生活への貢献と内外に向けた日本の食文化の普及に努めます。
4. 地球温暖化の防止など、環境問題への積極的な取り組みに努めます。
5. 社会の一員として、雇用の創造と地域社会の発展に努めます。

ジェフマンスリー

令和6年4月26日発行通巻493号（毎月1回発行）

目次

P. 1

巻頭言 Boys, be ambitious!

P. 2

特集 2023年度第2回 JF ブロック協議会・外食産業経営セミナー
～物流2024年問題を考える～

P. 9

JF TOPICS（協会活動報告）

労務委員会（2月7日）

教育研修委員会（2月9日）

JF・立命館大学研究助成 成果報告会（2月9日）

行財政対策特別委員会（2月15日）

国際交流委員会（2月22日）

常任役員会・理事会（2月28日）

食材調達・開発等委員会（2月28日）

P. 24

市場動向 1月度・2月度

巻頭 言

協会副会長

大山 泰正

株式会社 イーストン

代表取締役



Boys, be ambitious!

昨年5月に新型コロナの感染法上の位置づけが5類に移行し、雪解けの春に草木が芽を出すように少しずつ街に人々が戻り、いわゆる「リベンジ消費」で多くの人に外食を楽しんでいただけたことは、外食産業で働く者にとって朗報と言えるでしょう。

しかし外食産業の課題は山積です。慢性的人手不足に加えて、円安や海外情勢の変化がエネルギーコストや原材料の高騰に拍車をかけています。さらに今年は、外食事業の構造を大きく変えてしまうような「物流 2024 年問題」への対応も迫られています。

日本の失われた 30 年のデフレの中で、企業は「良いものを安く提供する」経営で家計を支えてきました。「安くて美味しい」外食を提供できることは、デフレの中で培われた大きな価値でもあります。

ところがアフターコロナの今、企業は物価上昇に合わせた賃金の上昇や社会保険の適用拡大などをよりシビアに求められています。これからの外食産業経営は、テクノロジーを活用した生産性向上やDXの推進、「人」が生み出せる「付加価値のある」食の提供が必須だと信じています。

とは言っても我が社は札幌の企業で、地方の企業にとっては現状を手放しで「チャンス！」と言える

ほど楽観はできません。創業時から、食を通して関わる全ての人の幸せこそが企業の価値と思い、「お客様・従業員・お取引先と感動を共有できる企業創り」を経営理念とし、その理念を共有し共感できる同志と共に、より多くの人に感動を届けられることを目指し続けてきました。

歴史の長い会社の多くは、地域の皆様のお役に立てることは何かという思いを持ち続け、その地域に存在する理由に見合う志があったからこそ、生き残ってきたと思います。

札幌の地に縁(ゆかり)のある有名な言葉はクラーク博士の「Boys, be ambitious! (青年よ、大志を抱け!)」ですが、これには続きがあります。博士は「金のため、利己的な栄達のためではなく、ましてやいわゆる“名誉”と称する空しきもののためでもなく、知識に対して、正義に対して、かつ、皆んなの向上のために、大志を抱け。」と言うのです。

外食産業はますます難しい局面を迎えています。これからの新しい外食経営に立ち向かっていくには、開拓者の精神で、理念や志をもって、多くの人を惹きつけ、多くの人のために為すことが必要だと思います。

特集

2023年度 第2回ブロック協議会・ 外食産業経営セミナー ～ 物流 2024 年問題を考える ～

2月20日から3月21日にかけて、全国5支部において2023年度第2回ブロック協議会を開催し、以下のスケジュールにて協会副会長の経営セミナーが行われ、合わせて297名の参加を得た。

なお北陸ブロック協議会は能登半島地震の発生で開催困難と判断し中止、北海道ブロック協議会は事業年度をまたぐことになるが4月16日に開催の予定である。

副会長のセミナー講演の要旨は別途 JF ホームページまたは次号ジェフマンスリーで紹介していきたい。

日程	ブロック（開催場所）	参加者数	経営セミナー講演者
2月20日（火）	九州ブロック協議会 （八仙閣）	45 名	谷澤公彦副会長： タニザワフーズの歴史と取り組み
3月7日（木）	東海ブロック協議会 （プライムセントラルタワー名古屋駅前店）	64 名	久志本京子副会長： 日本の食文化を世界へ
3月11日（月）	近畿ブロック協議会 （大阪ガーデンパレス）	57 名	栗田貴也副会長： “もの” から“体験” へ 丸亀製麺WAY 創業ストーリー
3月14日（木）	中四国ブロック協議会 （ひろしま国際ホテル）	78 名	棕本充士副会長： （株）グルメ杵屋の経営戦略 ～ 50 年の歩みそして明日へ
3月21日（木）	東北ブロック協議会 （TKP ガーデンシティ PREMIUM 仙台西口）	53 名	肥田木康正副会長： 康正産業（株）の経営戦略

また、各ブロック協議会では、いわゆる「物流の 2024 年問題」とは何なのかを、JF 賛助会員をはじめとする食品卸企業・配送企業の代表者、および農林水産省の仙台光仁中四国農政局長に、それぞれの立場から話していただいた。

2月20日（火）	九州ブロック協議会	株式会社西原商会	むなかた ひろき 宗像 博基 課長
		園田陸運株式会社	そのだ ごうすけ 園田 剛介 代表取締役社長
3月7日（木）	東海ブロック協議会	デリカフーズ株式会社	こ が ゆういち 古賀 雄一 取締役・愛知事業所長
3月11日（月）	近畿ブロック協議会	尾家産業株式会社	おおがみ りょうじ 大神 良次 物流部長
3月21日（木）	東北ブロック協議会	国分グループ本社株式会社	すずき かいち 鈴木 嘉一 取締役常務執行役員
3月14日（木）	中四国ブロック協議会	農林水産省	せんたい みつひと 仙台 光仁 中四国農政局長

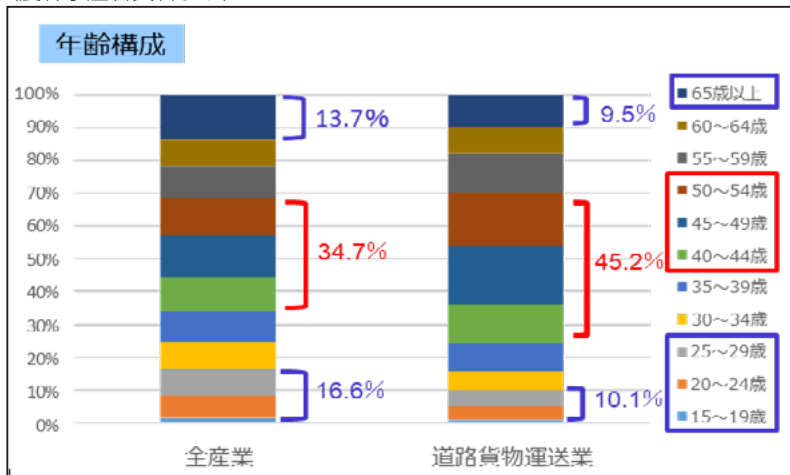
以下ではその講演を基に、そもそもなぜ「2024 年問題」と言われるのかということから振り返って考えてみたい。なお 2024 年問題は 2 月 28 日の食材調達・開発等委員会においても議題となり、（公社）全日本トラック協会の星野治彦氏による講演が行われたので併せて参照していただきたい（本誌第 20 ～ 23 頁）。

日本の物流業界の現状

■人手不足、高齢化、長い時間外労働、低い賃金

日本は人口減少が続き、高齢化が進み、産業界では労働力の担い手不足がますます顕著になってきた。物流業界も例外ではなく、それどころか日本トラック協会の調査によると、トラック運送業界では就業者の半数以上が50歳代以上である。しかもトラックドライバーの労働時間は全職業平均より約2割長く、4割近くの長距離輸送事業者のところには時間外労働が年間960時間を超えるドライバーがいる。にもかかわらずトラックドライバーの年間賃金は全産業平均より5～10%低い。こうした労働環境から若者が遠ざかるのも当然と言えば当然で、有効求人倍率は全業種の約2倍で推移している（全業種の1.19倍に対してドライバー2.14倍）。このままではドライバー不足になり、NX総合研究所の試算では、2024年の輸送能力はコロナ前に比して約14%減り、さらに2030年には約34%減る。

（農林水産省資料より）

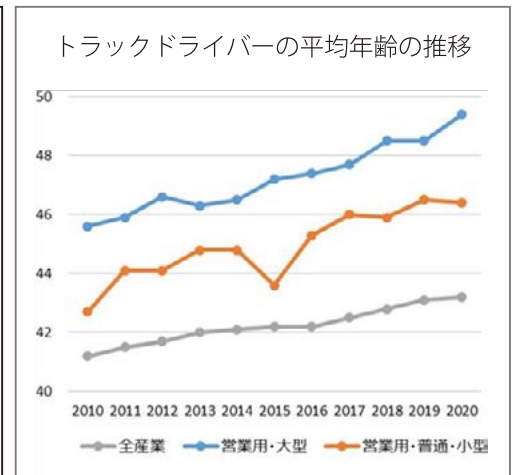


働き方改革関連法と2024年問題

■「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

そもそもの発端は2018年の働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」）の成立で、これにより労働基準法の一部が改正され、2019年4月から改正部分が順次施行されることになった（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得など）。改正の一つとしてトラック運送等の自動車運転業務に対する時間外労働は年間960時間以下とする上限規制が敷かれたが、施行開始は5年の猶予期間を経て2024年4月からとなった。

今言われている物流の2024年問題とは、この4月からトラックドライバーの時間外労働に対する上限規制が始まることにより、物流業界はもとより、物流を利用する外食産業等の業界および消費者にどのような影響が及ぶのか、取るべき対策は何かという問題が出てきたということである。



2024年はトラックドライバーの働き方改革

■トラックドライバーの時間外労働の上限規制

上述の働き方改革関連法のうち、物流に関しては、政府はまず今年4月から、トラックドライバーの時間外労働時間の規制から始め、ゆくゆくは「物流革新に向けた政策パッケージ」を実現するために、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を今国会に提出し、法律成立に持っていこうとしている。

4月からの「トラックドライバーの時間外労働時間の上限規制」のポイントは以下になる。

- 時間外労働は、原則として月45時間以内、年360時間以内
- 臨時的にこれを超える必要がある場合でも、年960時間以内
- ドライバーの1日の拘束時間は、13時間を超えないことを原則とし、最大でも15時間
- 年間・1カ月の拘束時間は、年3,300時間以内、月284時間以内

- 1日の休憩時間は、11時間以上を基本とし、9時間を下回らない
- 運転時間は、2日平均で1日9時間以内

トラックドライバーの働き方改革

法律・内容		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働基準法	時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】		大企業に適用	中小企業に適用				
	時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】							適用
	月60時間超の時間外割増賃金引き上げ (25%→50%)の 中小企業への適用						適用	

物流関連事業者の対策、要望など

これに対して各ブロック協議会では物流関連事業を代表する企業から、次のような現状と対策、行政や荷主への要望等が発表された。

1. 2月20日九州ブロック協議会

株式会社西原商会／園田陸運株式会社

ドライバー不足で輸送能力が低下すると予定どおりの納品ができず、お客様に迷惑をかけることになる。コスト面では運賃の高騰も考えられ、運賃の見直しが必要となる。

ただ時間外労働の規制変更だけでは根本的な解決にはならない。国には港湾や鉄道のインフラ整備、パレットの標準化など、民間にはできないことに取り組んでほしい。物流システムの標準化や高速道路の料金・速度制限の問題、世界最先端の物流人材の育成、物流に関する税制等々、省力化・合理化に向けての問題解決に手を付けてほしい。

物流業界の構造は、いわゆる「大手企業」が全体の3%未満で、年収1000億円以上の企業は18社だけ。一方で5億円以下のいわゆる「中小企業」が97.4%で、そのほとんどを占めるのはトラック5～10台の物流会社である(右図)。経営環境の悪化で2023年度の物流運送業の倒産件数は2022年度の約5倍になっている。

物流業者は今回のドライバーの残業時間規制を機にリードタイム(納品時間)の延長を望んでいる。遠距離輸送の生鮮品でも、すでに開発されている様々な技術を駆使すれば、鮮度維持の問題をカバーできるのではないかと思う。リードタイムを延長すれば、今以上に商品の積み合わせが可能となり、積載効率も上がる。

現在、日本のトラック積載量は平均38%程度だが、日々の店舗配送の回数を減らしたり、ドライ商品とチルド、あるいはチルドと冷凍を積み合わせたり、平日と週末の発注量を平準化したり、休配日を設けるなどの工夫をすれば、トラックの稼働台数を減らせる。事実、こうした動きに出ている店舗(荷主)もある。また、宅配ボックスのような納品ボックスが店に設置され、セキュリティや鮮度管理がしっかりしていれば、夜中の空き時間に配達することもできる。



安定的な物流の供給を使命とする物流会社と外食産業とが、共同で人手不足の問題を解決するために、ネットワークを構築し対話を続けていくことは大きな前進の一歩となるのではないかと思います。

2. 3月7日 東海ブロック協議会 デリカフーズ株式会社

当社の物流は主に子会社のエフエスロジスティクス（略称：FSL）が請け負っている。チルド配送は365日24時間、野菜を生きたままの状態ですべて約2500店舗へ直接届けている。グループの各拠点を幹線便で繋ぎ、例えば関東から九州に野菜を1日以内に届けるときは、1台のトラックで関東から大阪まで運び、そこで運転手が交代して九州まで運ぶことで、最短16時間で顧客に届けられるので、ドライバーの法定拘束時間以内に対応できる。また、例えば青果物を西日本から東日本に運搬した後に、トラックの空きスペースを利用して関東の契約産地の品物を積載し、当社の拠点に運ぶなどして、積載効率を高めている。

2024年問題には大きく3つの課題があると考えている。すなわち、①労働時間の制約、②燃料費や各種コストの高騰、③ドライバー不足と人件費の増加で、とくに労働時間の制約は厳しい。

なかでもとくに対応が難しいのはドライバーの休憩時間だ。4月以降、ドライバーには最低9時間のインターバル（休憩時間）が必要となるので、ドライバーの働き方そのものの改善が必要となってくる。

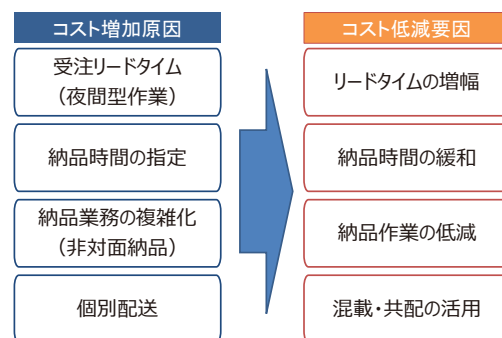
この2024年問題では農産物の流通が一番影響を受けると言われている。長距離輸送、荷姿がバラバラ、手積み手降しの重労働、突発的な数量の増減といった問題のある農産物流通は、ドライバーの評判が良くない。トラックを畑に横付けし、重労働の野菜の手積み手降ろしと運搬を請け負う場合もあるなど、大変な業務負担となる。

農産品物流のデメリット

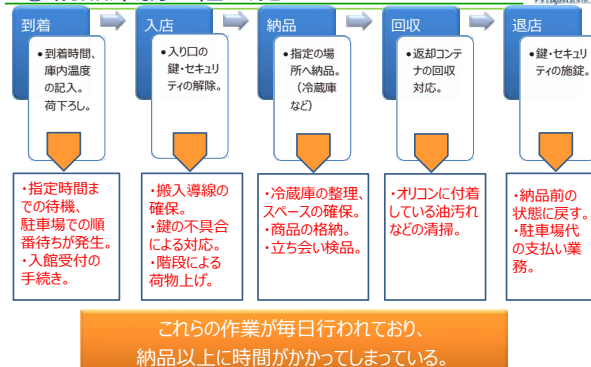
- 長距離輸送
- 荷姿がバラバラ
- 手積み手降しの重労働
- 突発的な数量の増減

しかも今、委託費、燃料・人件費、高速道路代、車両代等々あらゆる経費が値上がりしているが、物流業者は価格に転嫁できていない。今までは1人のドライバーが15時間勤務できたが、4月以降は勤務時間の制限によって、例えば8時間勤務と7時間勤務の2シフトとすれば、2人のドライバーが必要となる。人手不足に労働時間規制が追い打ちをかけて、物理的に配送できなくなり、人員も車両もコスト増が避けられない状況となっている。

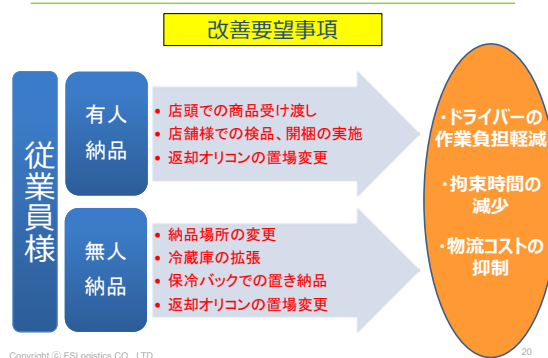
物流効率化に向けてのご提案



③納品業務の軽減化

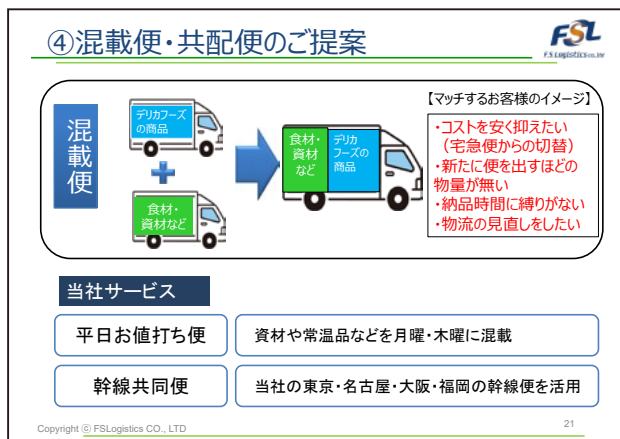


③納品業務の軽減化



政府は、北海道や九州の産地からの輸送はモーダルシフト（フェリーやJR 貨物などで首都圏まで運びトラック輸送の負担を軽減する）、共配輸送、中継輸送などへの切り替えを提案しているが、果たしてフェリーの定期便が足りているのか、主力のターミナルは物量に見合うスペースが確保できるのかなどの問題が残る。さらには、ドライバーの仕事量が削られて収入が減ると、ドライバーの離職がますます進むことが懸念される。

考えられる対策としては、納品時間に幅を持たせて異なる場所への配送により車両固定費や配送人件費のコストを抑制する、納品後の荷物上げや検品、コンテナの清掃などドライバーの作業負担を軽減し、ドライバーの拘束時間を減らすなど、配達先店舗の従業員と協力しながら、色々な工夫の組み合わせで問題を一つずつ解決していくことが重要だと思う。



3. 3月11日近畿ブロック協議会 尾家産業株式会社

農水産関係の物流は生産地から消費地への物流が長距離にわたるため、2024年に32.5%減るとの試算がある。トラック事業者が懸念するのは、着荷主に必要な時に必要なものが届けられないことだ。現在、付き合いのある物流会社の廃業、倒産、縮小などの知らせを多く聞いている。物流の基本的な考え方として、配送とは、軒先降ろしで終わりであるが、実際には「断れば売り上げもなくなるのではないか」という不安にかられ、取引先の指示に従ってしまう。

弊社は全国に44カ所の拠点があるが、待機時間の問題は基本的には発生していない。パレット化にも取り組み、基本的に同じサイズのパレットに統一して作業効率

を上げている。リードタイムを改善し、ドライバーの作業工程の所要時間が延びないように、受発注を計画的に進めている。トラックへの積載効率を高められるよう、計画的な対策を図っている。当社の現在の積載率（約40%）を上げるだけで余分な車輛の必要がなくなり、ドライバー不足にも貢献できると考えている。

2024年問題に対しては、荷主と着荷主が協議を重ねて解決を図ることが重要と考え、委託の物流会社145社（トラック約1500台）と協議を重ねながら、問題があれば当社担当者と委託会社の担当者が一緒に改善することを心掛けている。またメーカーとも問題があれば話し合い、すり合わせをし、追跡調査を半年にわたって行う。着荷主に対しても、納品の変更が発生するような場合は相手を訪問し、効率的な現場納品ができるよう相談を重ねる。このように国の物流適正化ガイドラインに沿って、一つずつ検討を積み上げていった。

現在は輸送の安全を担保するためにFSC22000（食品安全システムの輸送・保管部門）の認証取得に挑戦しているほか、ホワイト物流推進運動（トラック運転手の劣悪な労働環境を改善するための運動）にも参加し、トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や60歳代以上にも働きやすい労働環境の実現に取り組んでいる。

店舗も消費者も、売上状況や注文内容が分かっている、多くの在庫を持つ必要がなく、サプライチェーンの効率化が可能となる。店舗で多くの在庫を持つとか、メーカーで多くの製品を作るといった、これまでのサプライチェーンの悪循環を断ち、物流のスリム化を図ることが大切である。ただし、物流の2024年問題は個々の企業単位で考えても限界があるので、業界を挙げた取り組みが必要だと思う。

4. 3月21日東北ブロック協議会 - 国分グループ本社株式会社

2024年問題は、ドライバーの残業時間の問題だけでなく、人手不足という点で物流センターで庫内作業に従事する人たちにも影響があるので、多面的に対策を考えていく必要がある。大手スーパー4社はいち早く昨年3月16日に記者会見を開き、「持続可能な食品物流構築に向けた取り組み」を目指して、定番商品の発注締めの日時間変更や、特売品・新商品のリードタイムの確保、納品期限の2分の1ルールへの統一を進めていくと発表

した。当社グループの業務用ルートの特徴は、外食企業、給食事業社、介護施設、酒類・食材卸、加工メーカーなどと満遍なく取り引きをし、どの業態に対しても支援できるノウハウを有していることだ。

2024 年問題とは、そもそも少子高齢化に起因する人手不足に加えて、働き方改革や労働時間短縮などの社会的課題が根底にあるので、抜本的な解決策は恐らくない。一つ一つの課題に向き合い、丁寧に解決することが大切だと思う。メーカー、卸・物流業者、外食企業等が、お互いに目先の利益に惑わされず、全体最適を目指して持続的な物流に取り組むことが肝要である。そのためには「全体最適」と「持続可能」のための改善策を策定することだが、その前提として、まず物流実態を正しく把握することが必要である。

国分グループは待機時間の削減を目的にトラック入荷受付・予約システムを開発して物流実態の把握に取り組んでいる。このシステムは、①ドライバーがパソコンやタブレットを使って入荷受付を済ませ、②事前に入荷希望時間の予約をし、③積荷情報をデジタル化して物流実態を分析するという3つの機能を持っている。これにより車両の分散化や車両台数の削減も可能になり、車両待機時間は16.1%短縮する。

2024 年問題はまたメーカー物流にも関わる問題である。得意先の要望に応じてイレギュラーな作業やローカルルールが常態化すると、物流倉庫（スペース）を効率的に活用できなくなり、物流パートナーの敬遠、営業担当の負担増、退職といった、サプライチェーン崩壊の原因になることがある。

当社はサプライチェーンの全体を得意先と協業して、商物一帯の物流改善に取り組んでいる。すなわち、話し合いだけでは適正化が難しい項目を洗い出し、物量実態の数値を共通の物差しとして、「持続的な物流構築」という共通の管理指標のもとに各社各部署が物流の適正化を図ることだ。20 数年前から実践している商物一体型物流を進化させ、得意先と一緒にサプライチェーンを構築する仕組みを進めることにより、使用車両台数、ドライバー数、ドライバー拘束時間、総輸送距離（CO2）などの削減を目指している。

また、2019 年には国土交通省が提唱したホワイト物流推進運動にも参加した。トラック輸送の生産性の向上や物流の効率化、女性や60代以上の運転者等も働きやすい労働環境の実現に向けて行動していく。

5. 3月14日中四国ブロック協議会 - 仙台光仁 農水省中四国農政局長

物流の2024年問題は、働き方改革の一環として2024年4月より自動車運転業務にも時間外労働の上限規制が適用されることによって、物流環境が変わることである。年960時間以下の時間外労働の中で物流効率化に取り組まなかった場合、2024年度の農産・水産品出荷団体の輸送能力は32.5%不足するとの試算がある。

これを解決するために、政府は物流革新に向けた政策パッケージを決定し、この政策を盛り込んだ法案は閣議決定され、すでに国会に提出されている。目的は、物流の負荷の軽減、つまり荷待ちや荷役の負担を軽減するために新たな規制を導入し、物流全体が滞らないようにすること、および物流業界で特徴的な多重下請構造を是正することである。

法案提出の有無にかかわらず、2024年問題の解決に向けて次のような規制的措置が導入される。

- 発荷主・着荷主と物流事業者に物流効率化のための措置を講じる義務を課し（努力義務）、国が定めた判断基準に基づいて指導・助言や調査・公表を行う。
- 一定規模以上の事業者には、あらかじめ中長期計画の策定や定期報告を義務づけ、実施状況が不十分な場合は勧告や命令を実施する。
- 一定規模以上の荷主には、物流統括管理者の選任も義務づける。
- 物流効率化のために取り組むべき措置とは、荷待ち・荷役時間の短縮に向けた対策や積載率の向上を図る対策などである。

ここで言う「一定規模以上」とは、取り扱う貨物重量が一定以上ということだが、その規模については検討中である。一定規模以上の事業者は中長期計画の作成等が必要となるが、物流効率化のために取り組むべき措置は、規模の大小を問わず全事業者に取り組んでいただきたい。

荷主等が取り組むべき措置のイメージは次頁の図のようになる。

法律上の努力義務については1年以内に、一定規模以上の特定荷主については2年以内に施行開始を目指しており、今国会での法律可決後1年以内に具体的な中身が出てくる予定だが、国土交通省や経済産業省と相談

しながら十分な準備期間が取れるようにしていきたい。

もう一つの目的である多重下請構造の是正については、次のように規制する。

- 元請トラック事業者に対して実運送体制管理簿の作成を義務づけ、荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対しては運送契約の締結と書面による交付を義務づける。
- 軽トラック運送業には、管理者選任や必要な講習の受講、事故報告を義務づける。
- 国土交通省のトラック G メンによる監視も強化する。
例えば荷捌き場において荷主の都合で長時間の荷待ちを恒常的に発生させている行為等は、違反原因行為とみなし、是正の「働きかけ」や「要請」、「勧告」の対象とする。

農林水産省は流通の標準化に取り組んでおり、例えばパレットの標準化では、規制だけでなく標準化に向けた輸送試験や施設整備にたいする予算措置もとっている。また、荷主団体や卸売団体、物流事業者等による標準化に向けた検討会の設置や、異なる流通システムのデータ連携基盤の構築など、物流革新に向けた食品等流通総合対策事業として予算化しているので活用してほしい。

「トラック G メン」制度

2023 年 6 月創設。「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、発荷主企業のみならず、着荷主企業も含め、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業・元請事業者の監視を強化する制度。全国 160 名余の「トラック G メン」が貨物自動車運送事業法に基づき荷主企業・元請事業者を調査し、調査結果によっては改善の「働きかけ」や「要請」等を行う。

荷主が取り組むべき措置のイメージ

目的	イメージ
荷待ち時間の短縮	
荷役等時間の短縮	
運転者一人当たりの運送ごとの貨物の重量の増加	

労務委員会

2月7日 JFセンター会議室

肥田木委員長・委員 25 名出席

2025 年には年金制度の法改正が予定されている。被用者保険の適用拡大、年収の壁、第3号被保険者制度の在り方などがテーマとなる。今回の委員会では、肥田木委員長の開会挨拶の後、短時間労働者に対する適用拡大について、厚生労働省年金局年金課の道上友里香課長補佐に現在の検討状況を話していただいた。委員からの質問に対する回答も含め、道上氏の説明は以下のとおり。

～短時間労働者の社会保険適用拡大～

2016 年 10 月の 500 人超企業、2022 年 10 月の 100 人超企業への適用拡大により、推計で 87 万人が新たに被用者保険の適用対象になっており、さらに 2024 年 10 月に予定される 50 人超企業への適用拡大でさらに 20 万人が適用となる見通し。

2024 年は 5 年に一度の公的年金財政検証の年にあたり、その結果を受けて 2025 年に予定される法改正案をまとめることになる。すでに、社会保障審議会年金部会において検討が重ねられているが、現時点では具体的な内容は固まっていない。

ただ、2022 年 12 月の全世代型社会保障構築会議の報告書において、被用者保険の適用拡大について取り組むべき課題として、

- 50 人超の企業規模要件を撤廃
- 週 20 時間未満の短時間労働者への適用拡大
- 個人事業主の非適用業種の解消（注：現在、個人事業主の飲食業は非適用業種に分類）

などが挙げられており、これらの課題に対して一定の方向性を出していくものと考えている。

現在、約 700 万人いる第 3 号被保険者については、中には育児・介護や健康問題で働きたくても働けない人たちがいるので、抜本的な見直しには慎重な意見が多い。適用拡大を着実に進めれば、徐々に減少していくと考えている。

また、学生については、現時点では適用拡大の対象範囲に含める案は出ていない。

適用拡大や年収の壁の問題は、被用者自身に適用のメリットを理解してもらうことが不可欠で、そのためには

年金広報が重要になる。厚労省は、公的年金シミュレーターを開発し、個人ごとに金額ベースでメリットを把握していただく取り組みなどに注力している。

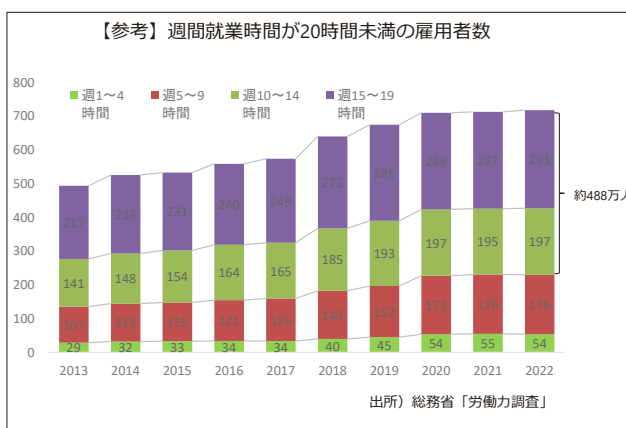
その後、事務局から労務問題に関する直近の動向等について、次の報告がなされた。

〈外国人技能実習制度の改定〉

- 2023 年 11 月 30 日、技能実習生制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議において、以下の報告がまとめられた。今後、これを基に法改正に向かっていくものと思われる。
- 現行の技能実習生制度は解消し、新たに育成就労制度を創設する。
- 対象分野は、特定技能制度の対象分野と同一とする（注：飲食業も対象となる）。
- 就労開始前に N 5 の日本語能力試験に合格するか、または同等の日本語教育を受けている。
- 他企業への転職は、原則 1 年以上経過後とし、当分の間、経過期間は分野ごとに 1 ～ 2 年の間で設定する。

〈雇用保険の適用拡大〉

- 2024 年 1 月 30 日に、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の対象を現在の週 20 時間以上の労働から週 10 時間以上に拡大し、実施は 2028 年からとする案がまとめられた。この案で法制化に向けて動く予想される。
- また、この動きに連動するように、厚生労働省年金課長が年金部会において、厚生年金保険、健康保険についても適用拡大を週 10 時間以上とする可能性に言及したことから、次期年金制度改正の動きを注視する必要がある。



最後に行われた意見交換では次のような意見が出た。

適用拡大と年収の壁・支援強化パッケージについて

- そもそも厚生労働省は、適用拡大で被用者が喜ぶという認識が基本にあるのではないか。適用を免れるために就業調整が多発している現場の実態も、しっかりと直視してほしい。
- 夫の配偶者手当が減るのを嫌がって、年収の壁・支援強化パッケージの適用を希望する者がいない。教材を作って正確に理解してもらうよう努めているが、反応は非常に鈍い。
- 年収の壁・支援強化パッケージの適用を望むパート社員がいない。問い合わせも2件しかなかった。
- 雇用保険の適用要件を拡大すると、失業保険日当てで短期間のみ就労するアルバイトが増えそう。
- 今でさえ社会保険事務に時間を割かれるのに、雇用保険を週10時間以上に適用拡大すると、対象者が大幅に増える。マイナンバーカードを使った効率的な適用事務などに変えてくれないと実務が回らない。

外国人材の戦力化と人手不足について

- 特定技能1号から2号への転換希望者が28名いる。2年間の実務経験が受験資格となっているが、その詳細についてOTAFFに照会しても明確な回答がない。
- これまで、主に技・人・国の在留資格で外国人を採用してきたが、最近は採用が非常に厳しい。そもそも技・人・国と特定技能の棲み分けが曖昧だ。
- 技能実習生の多くが、就労1年を経過すると、給料水準が高い東京の企業に転職してしまう。苦勞して育成しても無駄になってしまう。
- DXの導入拡大など、外国人がストレスなく働ける環境を整える対策を進めている。
- 人手不足対策として、外国人の他、ハローワークを介して60歳以上の高齢者の採用を増やしている。

〈その他〉

- 労働基準監督署の臨検で、同一労働同一賃金の観点から、正社員とパート社員の通勤交通費や慶弔休暇に違いがあるか否か、入念に検査をされた。正社員の長時間労働についても厳しい指摘を受けた。
- 能登半島地震で従業員や配偶者の実家の多くが被災したが、就業規則にこの種のケースの規定はなく、急遽、数百万円規模の見舞金を出すことに決めた。

教育研修委員会

2月9日 立命館大学東京キャンパス

谷澤公彦委員長ほか14名出席

今回の教育研修委員会では、令和5年度教育研修委員会の事業報告、令和6年度教育研修委員会の事業計画案、令和5年度JF・立命館大学産学連携プログラムの完了報告、および外国人材の受け入れに対する取り組みが議題となり、最後に今後の委員会活動のあり方を考えるために、人手不足の中で各社が従業員確保とその教育について感じている課題や実施している取り組みを共有するために意見交換をした。出席者の主な発言は以下のようになる。

- パート主婦に「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促しても、夫の配偶者手当が打ち切られてしまうことを理由に、労働時間を増やしてもらえない。
- 学生など若者の間では、外食産業の労働時間や休日休暇取得に制限があり自由度が低い、賃金が低いというイメージが定着しているようで、今後の新卒採用は一層厳しくなるのではないかと。
- 当社の新卒採用人数は目標の6割に留まり、年を追うごとに状況が厳しくなっている。最近では採用人数が1桁まで落ち込んでいるため、既存の採用手法から脱却し、新たな対策を打つことが急務なのだが…。
- 新卒採用での不足分は中途採用で補っている。若年・中間層だけでなく、定年間近の人の応募も珍しくない。貴重な人材としてなるべく長期間活躍してもらえるように、65歳定年を70歳に引き上げることにした。
- 本人が直接退職を申し出るのではなく、退職代行サービスを利用する従業員が増えた。
- 新卒や中途採用と併行して既存の外国人社員のネットワークを活用し、同じ国籍の人材を積極的に採用している。今後は教育研修においても外国人に特化したプログラムを拡充していく。
- 「スポットワーカー」向けに、短期間で習得可能な店舗業務マニュアルを作成したところ、働きやすさを実感してもらえるようになり、繰り返し働きに来てくれる人が増えた。また、将来の直接雇用も視野に入れて、自社の福利厚生制度を積極的にアピールするようにしている。
- スポットワーカーの呼称については、企業名に“さん”

JF・立命館大学研究助成成果報告会

2月9日 立命館大学東京キャンパス

をつけるようなことはせず、きちんと“その人自身”の名前で呼ぶべきだ。リピート率の向上に繋げるには、社員との線引きをせず、親しみや仲間意識を抱いて働いてもらえる環境づくりが大切だと思う。

- 新規出店にも対応できるように、従来の入社4年時のキャリアプログラムを見直し、入社2～3年でも店長になれるような早期育成プログラムに改定した。
- 社員不在でもパート・アルバイトが対応できるように、手当付きの時間帯責任者・教育担当者を育成している。
- 店舗の「人時売上高、総労働時間、離職率」の3項目に一定の数値目標を設定し、それを達成した社員がインセンティブを得られる制度を導入したところ、モチベーションが上がり、売上と営業利益の向上にも繋がった。
- 最低賃金の上昇によりフルタイム社員の給与の優位性が薄れてきている。賃金と同じならばと、店長職の社員が責任やシフト面で自由度の高いパートタイマーを選択する事例も出てきた。
- 人事部門と現場の社員を対象に、定期的にレクリエーションを実施している。できるだけ多くの店舗から参加を募り、社員の横のつながりができるようにしている。人事部門の社員から積極的にコミュニケーションを図ることで、離職を考える前に相談しやすい関係性が築けるようになり、離職率の低下に繋がっている。

以上の意見交換を踏まえて、来る3月12日の「教育担当者の会」では(1)若年正社員の定着に向けての教育、(2)DXを活用した教育、(3)スポットワーカーに対する教育、および(4)教育全般についてディスカッションを行う予定である。

JFは2021年度よりフードサービスに関わる学術研究の推進、および産業界のマネジメント人材の育成を目的に、立命館大学・食マネジメント学部と連携して、毎年同学部の学生の調査・研究にJF会員が支援する研究プロジェクトを実施している。

今年度は下表の6件の研究テーマが採択され、約半年にわたり各チームが研究に取り組んだ。2月9日の立命館大学東京キャンパスでは、各チームを代表する学生と指導教員が上京し、JFの役員や研究支援企業、教育研修委員などの前で研究成果を報告した。

以下は本誌の解釈による各研究テーマおよび連携企業の感想の要旨である。発表された研究成果の詳細は、日本フードサービス協会ホームページに掲載される予定。

① 過去の知見を活かした現代社会に寄り添う「もどき料理」の提案

連携企業：(株)美濃吉

江戸時代の「もどき料理」の再現に取り組んだ昨年度の研究をさらに発展させ、今年度は「おいしさ」や「見た目」も重視した、現代社会で受け入れられる「もどき料理」を追求している。弁当の試作に当たっては、連携企業の調理アドバイスを受ける中で、「もどき料理」としての軸を大切にしながら、多様な視点を柔軟に取り入れることも心がけ、「弁当の商品化」という目標の実現に果敢に挑んでいる。

研究を支援した(株)美濃吉の吉田雅信相談役と安海久志調理最高顧問は、「『もどき料理』の開発に支援できたこ

令和5年度JF・立命館大学研究助成プロジェクト（発表順）

	指導教員	研究テーマ	連携企業
①	鎌谷 かおる教授	過去の知見を活かした現代社会に寄り添う「もどき料理」の提案	(株)美濃吉
②	鎌谷 かおる教授	歴史的視点を踏まえた食の魅力発信ー江戸時代の豆腐を事例にー	(株)梅の花
③	阿良田 麻里子教授	外国の食文化を活用した淡水魚食振興	がんこフードサービス(株)
④	吉積 巳貴教授	飲食店におけるSDGsブランディングの検討	(株)セブン&アイ・フードシステムズ
⑤	井澤 裕司教授	外食産業の海外展開：がつてん寿司の中国展開のケース・スタディ	(株)アールディーシー
⑥	高田 剛司教授	アバターを活用したセントラルキッチン見学の実証研究	ロイヤルホールディングス(株)

とは当社の商品開発にも非常に勉強になった」、「どの『もどき料理』も味・食感とも非常に良く、商品として十分に通用する。インバウンドの増加で、ビーガン、ベジタリアン、ハラールなどのニーズも増えており、こうした新嗜好の商品開発のためにも、引き続き連携していきたい。」と評価している。



(株)美濃吉と連携で開発された「もどき料理」は同社の「和食NOW ジョイ金閣寺店」の平日ランチタイムメニュー「NEO MODOKI GOZEN」(ねお もどき ごぜん)として、3月4日から15日までの期間限定で販売された。

② 歴史的視点を踏まえた食の魅力発信－江戸時代の豆腐を事例に－ 連携企業：(株)梅の花

日常食として馴染みのある「豆腐」は、江戸時代においても庶民の食生活の定番品として多く消費され、また栄養源としても重要な役割を担っていた。このように日本人の食生活に深く根づいた「豆腐」という食材の魅力を、歴史的視点からアピールしながら、商品販売を展開していく方法を模索した。当時の料理本や随筆の記述からも伺える豆腐の魅力を現代の人々に伝え、関心を持ってもらい、現代の食生活の中にどう展開していくかの研究である。

研究を支援した(株)梅の花の本多裕二代表取締役社長と岩橋正次新業態開発次長は、「店舗から学生のもとへ大量の豆腐を発送し、研究を重ねてもらった。わが社の主要食材である『豆腐』に着目していただき、また完成度の高い資料を作成していただいたことに感謝している。

今後はワークショップの開催や、大学での試作も継続し、産学連携で豆腐の魅力を発信する力としていきたい。」と評価している。

③ 外国の食文化を活用した淡水魚食振興 連携企業：がんこフードサービス(株)

食材としての琵琶湖産淡水魚の研究の3年目となる今年度は、銀鮒やゲンゴロウ、巨大な鯉、美味しくても小骨が多いニゴイなどの低利用魚を使った新しい湖魚料理の開発に挑んだ。バーチャル/ゴーストレストラン(GR)での調理に特化し、独自のブランド名で、宅配システムを利用して販売することで、新市場・販路の開拓につながることを望んでいる。淡水魚をよく食べる海外の調理文化を参照しつつ、日本の若い世代やインバウンド観光客の嗜好にも合う料理の開発を目指している。

研究を支援したがんこフードサービス(株)の平田雅隆執行役員は、「この研究は琵琶湖産淡水魚の地産地消と外国の食文化を併せて発信する非常に高度な挑戦だ。商品化に当たっては、湖魚特有の臭みや小骨などの問題をクリアし、冷凍品としての付加価値にもこだわりながら、試行錯誤を繰り返した。GR 販売を想定した料理化から商品化への結びつけは素晴らしい。今後は GR 商品として美味しい料理を販売し、地産地消の推進とともに、消費者の反応も公開していきたい。」と評価している。

④ 飲食店における SDGs ブランディングの検討 連携企業：(株)セブン&アイ・フードシステムズ

3年前より研究している「食ロス削減の実現」への一つのアプローチとして、飲食店での食べ残しを自己責任で持ち帰る「mottECO (モッテコ)」の認知度を関西圏で向上させ、利用促進を目指すために、食べ残しに関する消費者意識調査、mottECO の普及状況調査を実施し、持ち帰りによる食品ロス削減の可能性を探った。

研究を支援した(株)セブン&アイ・フードシステムズの中上冨之サステナビリティ推進環境部会長は、「当社は3年前より『mottECO』の普及に取り組んでいる。今回は、この施策をいかにして普及させていくかを共同で研究した。各社に声を掛けていくことで協力者を増やすことができ、アンケート調査の回収率が高まる。今回の産学連携では、未利用者層の意見や認知度等、調査手

段がなさそうなところを丁寧に調査してもらうことができた大変勉強になった。大学との産学連携の意義を実感した。」と評価している。

⑤ 外食産業の海外展開：がってん寿司の中国展開のケース・スタディ

連携企業：(株)アールディーシー

外食産業の海外展開に関する既存研究と事例調査を基に、海外展開の成功要因を明らかにする研究で、今回の研究対象は中国市場に進出した「がってん寿司」。具体的には、(1) 最近の研究やレポートを展望し、海外展開の成功に必要な戦略や成功要因についての知見を得る、(2) 調査事例から、海外進出に成功した理由や戦略を分析し、成功（あるいは失敗）の要因を見出す、(3) 公開資料の調査、公表情報、報道記事、インタビュー記事などの調査、および (4) 独自にインタビュー調査を実施し、企業の事業戦略、市場環境、競合状況、経営課題、解決策などについて記述するケースライティングの手法を取った。

研究を支援した(株)アール・ディー・シーの久志本京子取締役会長は、「15年の歳月をかけて作り上げた『上海がってん寿司』に興味を抱いてもらえ非常に嬉しい。中国は人口が多く、外食産業にとって大変魅力的な国であり、出店に向けて尽力してきた。順風満帆とは言えない時期に研究対象として取り上げていただき、素晴らしい研究成果の発表に感謝している。」と評価している。

⑥ アバターを活用したセントラルキッチン見学の実証研究

連携企業：ロイヤルホールディングス(株)

工場見学は食品製造業でよく見られるが、外食企業のセントラルキッチンは見学できる機会が少ない。製造工程での衛生面や見学者の安全面等に対応の難しさがあるからと推測される。一方、現実社会はロボットや情報通信技術の発達により、遠隔操作が可能なロボット（アバター）を使えるようになった。そこで、大人数の現場訪問が難しいセントラルキッチンをアバターロボットを通して見学し製造プロセスを学習したり、外食産業の理解を深めたりができるかを検証した。アバターロボットの活用によるセントラルキッチン見学の有効性を探る実証研究である。

研究を支援したロイヤルホールディングス(株)の青木宣行コーポレートコミュニケーション担当部長は、「創業者の江頭が大切にしてきた料理の考え方を体現したセントラルキッチンなので、公開について非常に悩んだが、人・食・テクノロジーの三方が時間や場所にとらわれずに交差する研究は、同質化しやすい我々の環境に新たな価値を取り入れてくれるのではないかと公開に踏み切った。これまでは質を求めるあまり工場の内部にしか目を向けていなかったが、今後はセントラルキッチンからいかに発信していくべきかを考えさせられる貴重な学びの機会となった。」と評価した。



2023年度JF・立命館大学研究助成成果の詳細は協会ホームページに掲載の予定 (<http://www.jfnet.or.jp/contents/reports/>)

研究成果を発表した学生、指導教員、連携企業、およびJF役員の皆さん

行財政対策特別委員会

2月15日 JF センター会議室

梶本充士委員長ほか委員 10 名出席

人手不足と物価高騰が続く中、消費者の節約志向が高まり、外食産業の先行きは不透明な状況にあるが、いずれ政府が財政再建に向けて税制を見直すことは必至である。そのとき、消費税率の引き上げとともに、軽減税率をどうするかが大きなテーマとなってくる。

そこで梶本委員長の開会挨拶の後、今回の委員会の議題（1. 令和6年度事業計画、2. 短時間労働者に対する社会保険のさらなる適用拡大、3. 外国人材の活用（特定技能・技能実習制度の見直し）、4. 雇用保険の適用拡大、5. 令和6年度税制改正）について論じる前に、消費税制について元衆議院議員の野田毅先生に講演をお願いし、今後の対応のための勉強会とした。

講演「消費税の今後のありかた 外食産業の対応」

一般社団法人 野田総合政策研究所 理事長

元衆議院議員・自由民主党税制調査会最高顧問

野田 毅 先生

野田毅氏は、大蔵省を経て50年以上前の1972（昭和47）年に衆議院議員に初当選し、自治大臣、国家公安委員長、経済企画庁長官、自民党税制調査会長などを歴任。2021年に議員活動に終止符を打つが、国はしっかりと税制を作って行かなければ財政破綻を免れないとの強い信念で、今も税制の専門家として虎ノ門の野田総合政策研究所で活動を続けておられる。



消費税の軽減税率

消費税の軽減税率については、皆様に多大なご負担をおかけして申し訳なく思っている。消費税導入以前には物品税とか料飲税などがあったが、我が国経済におけるサービス活動の割合が非常に高くなり、製造業においても業態や製品が増えてきたので、これらの税だけでは回らなくなった。産業構造が変われば税は物品税から変わっていく。外国では付加価値税（Goods and

Services Tax）が基本となっている。

日本の物品税は、贅沢品には高く、必需品には安くという考え方でやっていたが、色々な中間製品が出現し、新しい商品やサービスが生まれる中で、だんだんと難しくなってきた。貿易においても、中間品なら安く完成品なら高い税体系だと、税を免れるために製品を分解してしまうことも起きる。何をもって贅沢品で、何をもって必需品なのか、毎年、品目毎に税率を決めていくのは大変な作業だし、不公平をもたらす、政治的にも難しい問題を引き起こす。それが物品税をやめて消費税に変える動機となった。消費税に切り替えたのは30年以上も前の1989（平成元）年なので、現在では物品税を知らない世代の政治家や役人が増えている。

軽減税率の問題点

現在の軽減税率は問題点が多い。いずれ必ず見直す必要があると思う。かつて私は私案として「日本型軽減税率制度」を提案したことがある。プリペイドカード方式の「軽減税率カード」を配り、消費者が買い物のときにそれを提示すれば、レジで定価より2%安く買える仕組みだ。食料品を対象に1人あたり年に1万円程度の税が軽減される計算になる。10カ月の準備期間があればこの制度を実現できたと思うが、定期購読新聞をプリペイドカードで買う人はいないとの理由で反対され、この案は報道されることなく今日に至っている。

結果的にヨーロッパ型の軽減税率方式が導入されることになったが、将来、基本税率が上がるときには、ヨーロッパのように3つも4つもの複数税率になり得る。また、軽減税率制度は不正を防止するためにインボイス制度の導入が不可欠である。だが、この制度を続けていくと相当な負担がかかり続けるので、私はいずれは軽減税率を廃止すべきと思っている。そのための具体的な戦略を作っていかなければならない。

消費税の位置づけ

消費税は付加価値税が原点だから、基本的に粗利への課税だ。名称は消費税だが、位置づけとしては、通常の法人税とは別の「第二の法人税」とも言える。付加価値税が国家財政の大事な柱になっていく現象は、どの国も避けられないと思う。ただし米国が国税として導入できなかったのは、州税として小売売上税があり、国税よりも州税が優先しているからだ。日本では米国の考え方は

通用しないので、やはり付加価値税体系で対応するしかない。いずれ軽減税率は今よりも多い複数の税率に増えていくだろうが、これに対してどう備えるかが大事なテーマになる。

もう一つは税の表記問題で、完全内税表記にすべきであるが、日本ではヨーロッパと比べてはるかに消費税に対する抵抗感が強い。消費者が買い物の都度消費税を意識する最大の理由は、外税にある。最初に消費税を導入する時に、私どもが作った原案では、欧州のように内税にして総額表示することだったが、労働組合やチェーンストア、百貨店などが外税を主張したため、妥協して外税からスタートした。その後に原則内税になったが、外税併記を認めている限り、買い物をするたびに消費税を意識せざるを得ない。ヨーロッパでは複数の税率が設定されているが、税額をいちいち表示しないし、税率が変わっても、いつの時点でいくら値上げするかは売側の都合である。消費税は、物の値段をつける際の様々なコスト要因の一つという受け止め方をしているので、便乗値上げをする場合もあるし、それよりも前に値上げする、あるいは遅れて値上げする場合もあり、企業によって対応が全く異なる。

コロナ禍の日本では、休業する飲食店に対して給付金を付与する形式を取った。ドイツやイギリスは、休業給付は行わず、付加価値税を下げ、納税額を下げた部分から休業時の従業員の給料に充てるという非常に弾力的な制度を取った。日本は物品税や酒税の扱いと同じで、厳格に何月何日から一斉に税率が上がるとなるが、本当はその必要はない。かつて日本では便乗値上げが問題となったが、今では逆の傾向で、わが国独特の過当競争体質もあり、消費者の支持を得るための低価格競争になりがちだ。コストダウンのために“下請けたたき”や“納入先たたき”になりがちなので、公取委ではそちらのほうを監視している。表示方法が例外なく統一されれば、消費者は毎日の買い物の中で消費税を意識しないで済むし、事業者は自店だけはどうだという類いの競争をせずに済む。

消費税と財政破綻の関係

消費税の引き上げがなければ日本の財政は間違いなくいずれ破綻する。そうならないためには、消費者にとっても事業者にとっても消費税の抵抗感を少なくし、仕組みも改善する必要がある。

今は株価が上がって良い状況にあるが、国債発行額の半分以上を日銀が抱え込んでいる。また、世界中の金融機関で中央銀行が民間の株式を持っているのは日本だけだ。日銀が筆頭株主の企業は数多くある。これでもしものことがあれば大変なことになる。世界の銀行や投資家の日本に対する良い評価がまだ残っているからいいが、足元の実状を見られたらと思うとぞっとする。

日本は簡単に金利を上げられない状況にあって海外との金利差がどんどん広がっている。米国が金利を下げたとしても日本との金利差は3%以上のままだということになると、日本の金融機関はガタガタになる。アベノミクスを信奉する人たちは、景気が悪い間は「財政を使い、金利を安くしろ」と言う。インフレになってきたら、「歳出を抑えて、年金も抑えろ。消費税を上げろ。」とやっている。「インフレになったから消費税を上げろ」と学者が数字の上で言うのはいいが、政治で、「インフレになってきたら消費税を下げろ」と言うのは無責任で、こういう議論がどんどん出ている間はだめだ。

「治に居て乱を忘れず」

「無駄をなくせ、特権をなくせ」という論調が選挙で有利に働き、政権が倒れた歴史があるが、そのようなことが起きないように政治にしなければならない。同時に技術論として、国民に受け入れてもらえるような仕組みにしておく必要がある。その意味では、消費税は医療や介護などの社会保障に使い、貿易など他に使い回せるどんぶり勘定にすべきではない。

国民の立場からすると、複数税率の導入はややこしくてしょうがない。特に国家財政が厳しくなり、国税庁が細かいところまで調査を厳格化しようすると、余計に現場で起きている問題が複雑になる。仮に軽減税率がなくなり単一税率になれば、インボイス制度も煩雑な作業がほとんど必要なくなる。だが、これから数年後にどのような形になっていくかはまだ見えていない。

岸田首相は、「消費税を10年間は上げない」と言って総裁になったが、本当にそれを実行すれば、日本は10年後までもたないと思う。日本の財政と世界の経済状態を見たときにどうなるかということ、やはり財政インフレということになるだろう。その時に日銀は信用がなくなる。ということは政府の信用がなくなるということだ。政府の信用がなくなると、強い者はちゃんとヘッジをかけられるが、弱い者はみじめになる。今はまだ国債

の償還は国内でできているが、だんだんと限界が出てくる。今は若干厳しい環境下でも世界が日本の株価に注目し、日本の株価が上がってきているが、これがずっと続くことはありえない。反動がくるときに備えて、「治に居て乱を忘れず」と戒めておかねばならない。財政は破綻し始めたら半年もかからないうちに破綻すると思う。市場との関係があるので破綻への流れは速い。オオカミ少年ではないが、今はオオカミが来ないように餌をあちこち遠くの方に撒いているからこっちに来ないだけなので、撒くエサがなくなってくるとこっちにやって来る。だからどういう戦略・戦術をつくっていくかを考えていく必要があると思っている。

国際交流委員会

2月22日 JF センター会議室

栗田貴也委員長他 15 名参加

栗田委員長の開会挨拶、2023 年度事業報告および 2024 年度事業計画についての事務局の説明に続いて、事例発表としてユーシーシーフードサービスシステムズ(株)の平川英雄執行役員より、UCC グループの海外事業の取り組みが紹介された。その後、コロナ禍後の各社の海外出店状況等について意見交換が行われた。

事例発表 UCC グループ 海外事業の概況(外食)

ユーシーシーフードサービスシステムズ(株)

平川 英雄 執行役員・海外事業本部副本部長

UCC グループを統括するのは UCC ホールディングス株式会社であり、その拠点は 2024 年 1 月 1 日よりシンガポールに移している。そのホールディングスの傘下で、日本国内、アジア地域、欧州地域、オーストラリア・ニュージーランド (ANZ) 地域等の地域統括会社が各地域を管轄運営する。日本国内の地域統括会社は UCC ジャパンで、傘下には UCC 上島珈琲(株)や UCC コーヒープロフェッショナル(株)等 27 社がある。アジア地域の統括会社はシンガポールにあり、シンガポール、中国、台湾、香港、フィリピン、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、およびアメリカの事業を管轄する。欧州地域の統括会社はイギリスにあり、イギリス、スペイン、オランダ、スイス、フランス、ドイツ、ポルトガル、アイルランドの事業を管轄し、ANZ 地域の統括会社はオー



平川 UCC 執行役員



栗田国際交流委員長

ストラリアにあり、オーストラリアとニュージーランドの外食店舗を運営している。そのほかに農園事業として、ジャマイカとハワイに直営のコーヒー農園がある。

外食事業については、日本国内には 139 店舗あり、上島珈琲店、カフェプラザ、カフェラ、カフェメルカード、Coffee Style UCC を運営している。一番店舗数が多いのは出店を加速させている上島珈琲店だ。台湾は、上島珈琲店、UCC Cafe Mercado、K's Cafe、Coffee Lover's Planet のブランド名で合計 13 店舗を展開しており、今後は上島珈琲店の出店を増やしていく。香港は現在 10 店舗で、UCC Coffee Shop、Mellow Brown Coffee by UCC、UCC Vienna Cafe の 3 ブランドを展開、今年は 3 店舗の出店を予定している。タイは 4 店舗で、UCC Coffee Roastery、UCC Coffee Shop、紀伊国屋書店内の K's Cafe、K Coffee/UCC を運営。そのうち UCC Coffee Roastery は店内に焙煎機を置き、様々な抽出方法のコーヒーを提供している。ベトナムは UCC Coffee Roastery 1 店舗のみで、デリバリーの売上が 3 割ほどになる。フィリピンは 34 店舗で、UCC Vienna Cafe や UCC Cafe Terrace など 7 ブランドを FC 展開しているほか、三越伊勢丹には UCC Coffee Lifestyle という直営店があり、店舗で焙煎した豆や日本から輸入したギフト商品を販売している。フィリピンでは今年 8 店舗の出店を予定している。中国は現在 UCC Coffee Shop が 3 店舗、北京と広州の空港、および上海にある (上海には以前 5 店舗あったが閉鎖した)。中国では今年 2 店舗の出店を予定している。オーストラリア・ニュージーランドでは、2022 年にグループ化した Toby's Estate が 56 店舗で、その内訳はオーストラリア 18 店、フィリピン 15 店、インドネシア 6 店、クウェート 12 店、シンガポール 1 店、ドバイ 1 店、カタール 1 店、サウジアラビア 2 店となる。ニュージーランドでは L'affaire 2 店、Atomic 5 店を直営している。

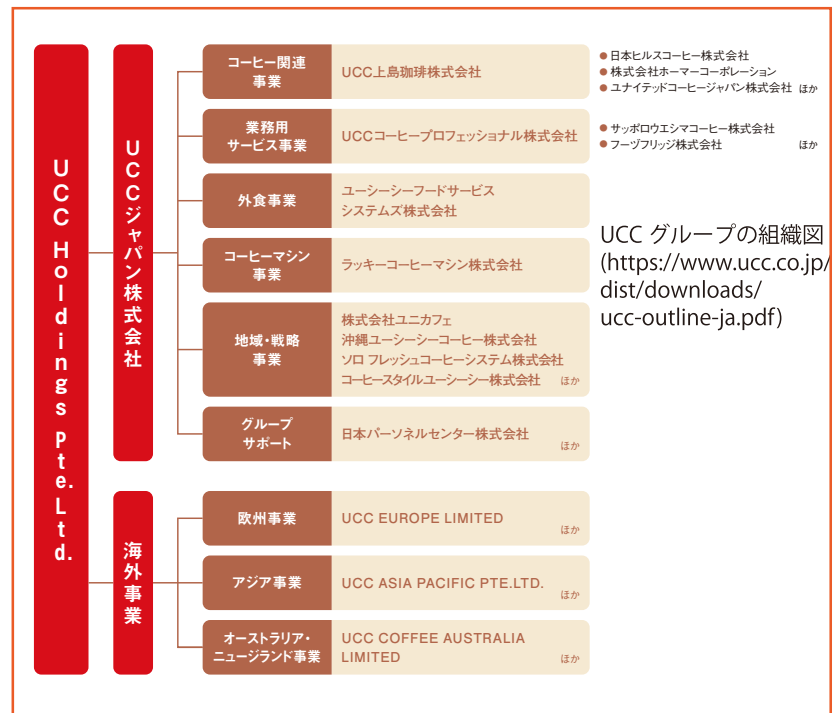
また、UCC の集大成としてコーヒーが生み出す歓

びの笑顔「Good Coffee Smile!」を体感・体験し、発信してもらえるように、神戸、東京、フィリピンで UCC Coffee Academy を開設し、初級・中級の珈琲抽出カリキュラムや認定試験カリキュラム、焙煎カリキュラムを実施している。

海外事業の課題は、①どの進出国でも人件費・原材料費・水光熱費・家賃が値上がりし、運営コストが高騰、②人材の採用難・高離職率で雇用が不安定、③出店費用がコロナ前の 1.3 ～ 1.4 倍に高騰、④商業施設等のデベロッパーから新業態を要求されるなどだ。今後は、①コスト上昇に見合う適正な価格改定で営業利益を確保、②給与・賞与の見直しや商品の製造委託・DX 導入による店舗業務量の低減等、雇用環境の改善、③物件取得チャンネルの拡大、④コーヒー抽出や提供サービスで特徴を出せる新業態の開発、⑤直営・FC ともに未出店国への進出、これら 5 点を中心に取り組んでいく。

【各社の現状】

- 海外店舗の人材確保は、そもそも採用自体が難しく、教育を担当するトレーナーが育っていない。
- 商業施設等のデベロッパーは新業態店の要求が強く、テナント入れ替えまでに新業態の開発が課題となる。
- FC 展開はブランド管理の難しさに加えて出店が計画通りに進まない。海外事業の売上増に向けて、既存 FC をしっかり支えながら同時に直営店の出店も検討しており、人材や資金を投入して店舗スケールを拡大する予定だ。
- これまでは直営店を主体にし、中国などでの苦い経験から、早期に海外店舗数を 3 桁にするべく FC 展開にも力を入れたいと考えていたが、これからはまず直営店を出してブランドの認知を得てから、FC で店舗数を拡大していくことも検討したい。
- M&A で海外ブランドが増えているが、日本に拠点のない企業の状況を把握するのが大変で、各社のシステムやフォーマットが異なる中で、パートナーと信頼関係を持ってコミュニケーションを続けている。
- コロナ禍前よりも海外店舗の業績が上がり、次のテーマとして店舗数の増加を社内で行われているので、



M&A と新業態の展開を加速させたい。

- 米国への出店を加速したいが、物件探しと施工に時間がかかるうえ、PFAS（有機フッ素化合物）や FC 規約等に関する新たな規制が増えて苦労している。
- 会社の成長基軸は海外だと宣言しているので、現地で孤軍奮闘の社員を社内でバックアップする体制づくりに努めている。
- FC 展開したいが良いパートナーと出会えていないので、早くブランドを築き上げるために直営で出店している。
- 今年の中国店舗は、前半はリベンジ消費で過去最高益を出したが、9 月頃から日本の ALPS 処理水の影響で売り上げが下がってしまった。今はコロナ前の 8 割程度まで戻っている。
- 日本の食材を海外店舗で使い、日本の食の素晴らしさを伝えたいので、他社との共同購買も可能であれば検討したいと思っている。
- 米国では、現地の UL 規格（製品安全規格）に合格した厨房機器でないと保険を掛けられない。だが UL 規格を一から取ろうとすると早くても 1 年、費用も 1 機器当たり 500 ～ 600 万円かかる。さらに米国では一般的にメーカーの仕事は販売までとし、施工は厨房施工企業、メンテナンスはメンテナンス企業と縦割りになっているため何かと時間がかかる。

常任役員会／理事会

2月28日 JF センター会議室

【常任役員会】

理事会で報告・審議される事項について事務局より説明がなされた後、今後の協会活動等について意見が交わされた。

【行政との懇談会】

五十嵐麻衣子農林水産省外食・食文化課課長から、技能実習制度・特定技能制度に関する政府の見解（有識者会議最終報告書より抜粋）、および物流の2024年問題について、以下の説明を受けた。

<技能実習制度および特定技能制度のあり方>

去る2月9日の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において、技能実習制度と特定技能制度のあり方に関する有識者会議の最終報告書を踏まえ、次のような政府の対応が示された。

- 両制度の方針：外国人と共生する社会の実現を目指し、日本が働き先として選ばれ、地方や中小零細企業の人材の確保につなげる。
- 現在の技能実習制度は発展的に解消し、人手不足分野の人材確保と人材育成を目的に、育成就労制度を創設する。
- 受け入れ対象分野は特定産業分野（現在、外食業を含め14業種）に限定し、受け入れの上限数を決めるために、新たな会議体を創る。
- 人材育成のあり方はこれまでと変わらないが、育成就労制度では概ね3年間の就労育成期間を設け、特定技能1号の技術実習レベル相当にまで人材を育成する。
- 人材育成の評価方法は日本語能力となるが、就労開始前は日本語能力試験N5（基本的な日本語をある程度理解できるレベル）を合格基準とし、特定技能1号移行時には日本語能力試験N4（基本的な日本語を理解できるレベル）の合格等を要件とする。
- 受入機関が外国人の日本語能力の向上を積極的に支援するよう何らかのインセンティブを設ける。
- これまで、やむを得ない事情がある場合を除き転籍を認めていなかったが、1年ほど経過すれば本人の意向で同一分野（産業）に限り転籍を認める。

- 外国人を受け入れる監理団体に対する要件を厳格化し、日本と送り出し国との間で結ばれるMOC（二国間協力に関する覚書）を作成するほか、手数料は外国側と受入機関が適正に分担する仕組みを導入する。

<物流の2024年問題について>

- 物流産業を魅力あるものとするため、働き方改革に関する法律が本年4月から適用され、トラックドライバーの労働時間の上限規制が施行されると、物流の停滞が懸念され、試算では、2024年の輸送力は14%不足し、2030年には34%不足する。
- その対策として我が国の物流に関する商慣行の見直しや、物流の効率化、事業者の行動変容を促すために、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」が作成された。
- 外食事業者に関わるものとして、荷主・物流事業者に対する規制措置、荷主等の努力義務などが記載されている。この法案は今国会に提出されており、今国会での成立を目指しているが、法律成立後に細かい施行規則等が決まるまでには相当の時間がかかる。可能な限り事前に情報を周知し、皆さんが準備できるようにしたい。

その後、以下の事項について報告、審議が行われた。

①協会行事等経過報告

②新規会員の申し込みについて

③令和5年度事業について

④雇用保険の適用拡大について

（本誌第9頁の労務委員会報告を参照）

本年1月の厚生労働省労働政策審議会（職業安定分科会雇用保険部会）において公表された雇用保険部会報告では、雇用保険制度等の見直しの方向として制度の適用拡大が言及されている。現在の雇用保険制度対象者は、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者であるが、2028（令和10）年度中に、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用すべきであるとしている。

現在、厚労省はこの雇用保険の適用拡大と社会保険のさらなる適用拡大を連動させると明言しているわけではないが、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大が雇用保険と同様に週の所定労働時間が10時間以上の労働者

働者にまで及ぶとしたら、外食産業への影響は計り知れない。

⑤外国人材の活用について

- 2019年4月1日施行開始の改正入管法に伴い、在留資格として「特定技能」(1号・2号)が新設され、外食分野では特定技能1号が認められてから間もなく5年が経過する。
- 2023年には外食業も特定技能2号の対象となり、資格取得には4つの学科試験(①接客全般について、②飲食物調理、③衛生管理、④店舗運営)とN3(日常会話レベル)の日本語能力試験に合格する必要がある。
- 1月の自民党外国人労働者特別委員会は、技能実習制度の見直しを取り上げ、「現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設する」としているが、特定技能制度は適正化を図った上で存続させるとしている。
- 育成就労制度は、特定技能1号へ移行できる人材の育成を目指すものであり、特定技能制度への受け入れが認められるのは「特定産業分野」に限るとしている。受入見込み数は、特定技能1号と同様に、受入対象分野ごとに設定する。
- これまでの技能実習制度では、原則として転籍は認められなかったが、育成就労制度では、一定の経過期間

を過ぎれば本人の意向で転籍することが認められる。経過期間は、当分の間は対象分野ごとに1～2年の間で設定される。

- 一方、外国人材の受入機関となる監理団体については、現在のところ玉石混淆^{ぎよくせきこんこう}の状態^{じょうたい}で、外国人の生活をしっかりサポートする監理団体もあれば、そうでない監理団体もあることから、今回の見直しでは監理団体の要件を厳格化し、管理機能が果たせない団体は許可しないとしている。

⑥物流の2024年問題

(本誌特集および食材調達・開発等委員会報告参照)

⑦令和6年度の政策要望・税制改正要望について

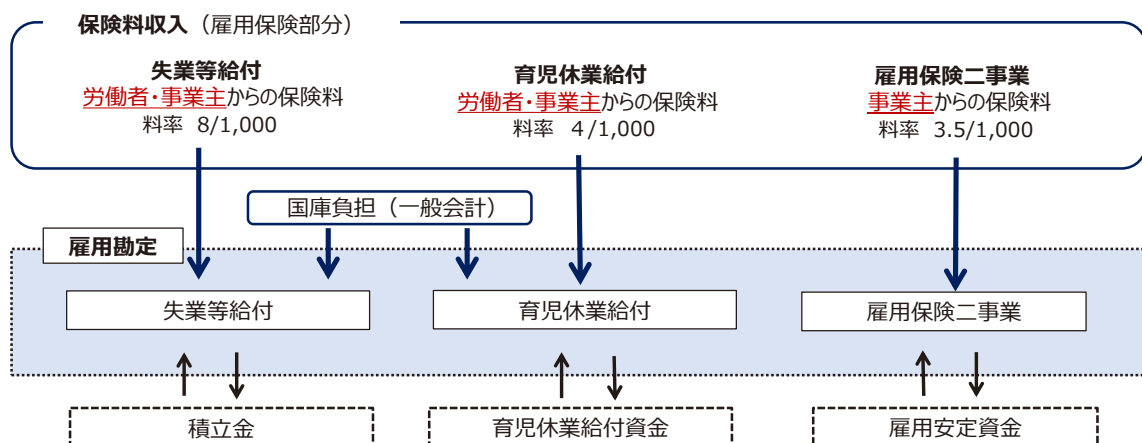
令和5年12月に「令和6年度税制改正の大綱」が閣議決定され、法人税法における交際費等の損金不算入について、以下の見直し案が示された。

- ①損金算入となる交際費等の範囲から除外される飲食等の金額は、現行で一人当たり5,000円以下であるが、2024(令和6)年4月1日以後は1万円以下に引き上げられる。
- ②以下の特例の適用期限が3年間延長される。
 - ー接待飲食費に係る損金算入の特例(接待飲食費の50%を損金算入できる特例)
 - ー中小法人に係る損金算入の特例(年800万円まで全額損金算入できる中小法人の特例)

《参考》雇用保険制度の財政構造(厚生労働省資料より)

保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半、雇用保険二事業(雇用安定事業/能力開発事業)は事業主のみ。

労働保険特別会計(雇用勘定)の仕組み



食材調達・開発等委員会

2月28日 JFセンター会議室

大山泰正委員長他25名参加

大山委員長の開会挨拶の後、サプライチェーンへの影響が懸念される「物流2024年問題」について、トラック業界の取り組み状況を公益社団法人全日本トラック協会の星野治彦氏に話していただいた。

物流2024年問題の対応について

公益社団法人 全日本トラック協会

役員待遇企画部長 星野治彦氏

■■■ トラック業界の現状と働き方改革 ■■■

営業用トラックの運送事業者は全国に約63,000で、その約8割が各都道府県のトラック協会に入会しており、全日本トラック協会はそれら組織の中央団体である。トラック運送業界は、事業者全体の76%が20輛以下、55%が10輛以下と、中小零細事業者が非常に多い。また2022年の就業者は50～60代が半数近くを占めるという高齢化が進んでいる。トラックドライバーの労働時間は他の全職業と比べ2割長い反面、賃金は5～10%低い。さらに、2023年の倒産件数は、リーマン・ショック以来14年ぶりに300件を超え、燃料費等の高騰を価格転嫁できずに倒産する「物価高倒産」が最も多い業種となっている（下図）。

人手不足倒産

業種	件数
職別工事業	41
道路貨物運送業	39
総合工事業	30
設備工事業	20
その他の事業サービス業(人材派遣業など)	14

物価高倒産

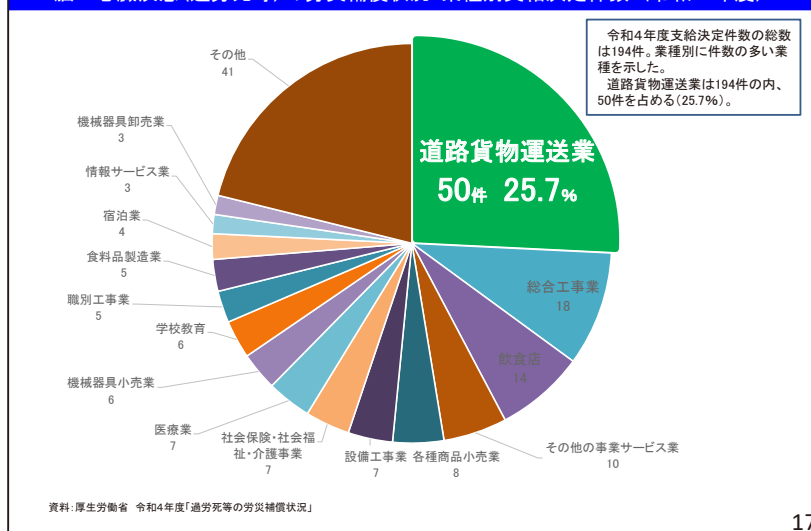
業種	件数
道路貨物運送業	109
総合工事業	88
職別工事業	65
卸売業	64
食料品・飼料・飲料製造業	61

2018年に働き方改革関連法が成立し、時間外労働の上限規制（年720時間）が大企業は2019年4月から、中小企業には2020年から適用されている。自動車運送業務のトラック運送業には猶予期間が与えられ、2024年（令和6年）4月から年960時間の上限規制が始まる。この上限規制に違反すると6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となる。また、この間に自動車運転者の健康確保等の観点から、改善基準告示の見直しが行われ、今年4月から適用される改正改善基準告示では、ドライバーの拘束時間や運転時間が細かく定められ、違反すると労基署からの是正指導や運輸支局の行政処分を受け、車を止められてしまう。

一般の労働者の時間外労働の上限は年720時間、休日労働を含めて月100時間未満、複数月平均80時間以内、月45時間超えは年6回までとなっている。将来的にはトラックドライバーも上限720時間とする方針で、厚生労働省は2024（令和6）年4月から3年を目処に見直しを検討するとしている。厚労省の「過労死等の労災補償状況」調査を見ると、補償件数は道路貨物運送業が圧倒的に多く、この状況が2008年頃から続いている（下右図）。

次に、2022年の当協会の調査では、時間外労働が年960時間を超えるドライバーがいる会社は全体の約3割で、そのうち長距離輸送事業者では約4割となっている。働き方改革の実現に向けての課題は、①ドライバー不足への対応（若年労働者不足や待遇改善への対応）、②荷主や一般消費者に対する理解促進（荷待ち時間や手荷役作業の削減等の労働環境の改善、事業継続に必要な

脳・心臓疾患（過労死等）の労災補償状況 業種別支給決定件数（令和4年度）



運賃料金の収受)、および③法令遵守の徹底(事業者自らの法令遵守、悪質な事業者の根絶による安全対策の徹底)である。

2018年12月公布の改正貨物自動車運送事業法では、「荷主対策の深度化」と「標準的な運賃の告示制度の導入」が定められている。「荷主対策の深度化」とは、荷主が違反原因行為をしている疑いがある場合は国土交通省が是正を「働きかけ」、疑う相当な理由がある場合は「要請」し、要請しても改善されない場合は「勧告公表」に踏み切ることだ。「標準的な運賃の告示制度の導入」とは、国交省が適正な原価に基づき2020年4月に告示した2024年3月までの時限措置である。

改善基準告示の見直しの主なポイントは、①休憩を含めた拘束時間を1年間3300時間以内、1カ月284時間以内を原則とする、②1日の拘束時間を13時間以内(上限15時間、14時間超は週2回まで)とする、③1日の休息期間を継続11時間を基本とする、④連続運転時間は4時間以内とするとなっている。厚生労働省による荷主対策として、国土交通省のトラックGメンとの連携で、長い荷待ち等がある場合には荷主へ要請等を行うとあるが、2021(令和3)年の国土交通省の調査では、荷主で改善基準告示の内容を知っているのは16.5%に留まる。まずは改善基準告示の内容を知っていただくよう活動している。

■■■ 物流の2024年問題と 「物流革新に向けた政策パッケージ」 ■■■

物流の2024年問題は、時間外労働の上限規制や改善基準告示の見直し、月60時間超え時間外労働の割増率の引き上げ(50%へ)などに対して、トラック事業者・トラックドライバー・荷主・一般消費者のそれぞれが対応を迫られていることだ。しかし全体としてコストや時間に対する問題意識はまだ薄い。NX総合研究所と野村総研の推計では、現状のまま何の対策もしないと、2030年には貨物の34～35%が運べなくなり、地方ではもっと逼迫する可能性がある。

こうした物流停滞への懸念に対して、政府は2023年3月に物流の革新に関する関係閣僚会議を開き、6月に「物流革新に向けた政策パッケージ」を決定した。その中で、商慣行の見直し、物流の効率化、荷主・消費者の行動変容を掲げている。そのために、まず2024年に規制措置を具体化する前提としてガイドラインを速やかに作成・公表し、2023年末までにはトラック輸送に関わる「標準運送約款」・「標準的な運賃」の改正、再配達半減に向けた対策、2024年度に向けた業界・分野別の自主行動計画の作成・公表、および2030年度に向けた政府の中長期計画の策定・公表を実現し、2024年の通常国会で具体的な規制措置(下記①～③)を盛り込

改善基準告示見直しの主なポイント

主な項目	主な内容
1年、1か月の拘束時間	1年 3,300時間 以内 1か月 284時間 以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可(①②を満たす必要あり) 1年: 3,400時間以内 1か月: 310時間以内(年6か月まで) ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	13時間 以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安) 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、16時間まで延長可(週2回まで)
1日の休息期間	継続 11時間 以上与えるよう努めることを基本とし、 9時間 を下回らない 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える
連続運転時間	4時間 以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える(1回おおむね連続10分以上、合計30分以上) 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない 【例外】SA、PA等に駐車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可

んだ法案を出すとしている。

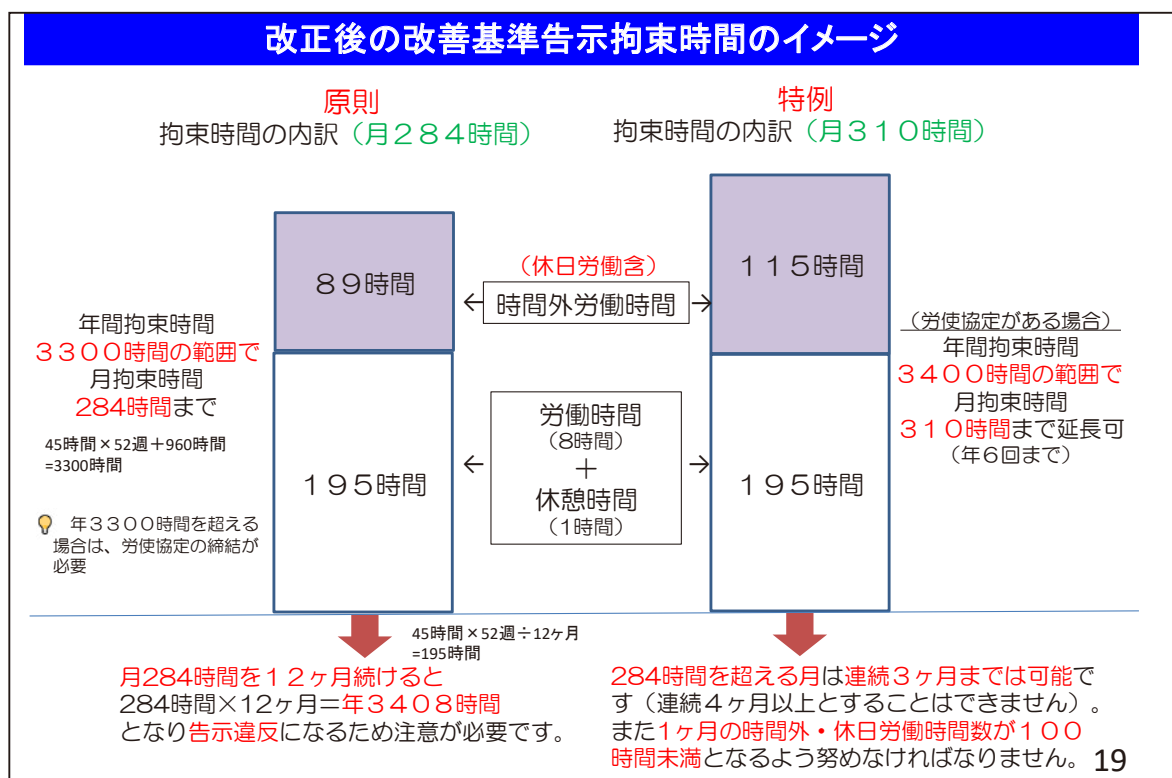
- ①荷主・物流事業者に対する規制措置：物流効率化のために取り組むべき措置に努力義務を課し、当該措置は国が判断基準を策定する。また、一定規模以上の事業者には特定事業者として中長期計画の策定や定期報告を義務づけ、荷主には物流統括管理者の選任を義務づける。
- ②トラック事業者の取引に対する規制措置：元請事業者に対し実運送体制管理簿の作成を義務づけ、運送契約の締結は書面による交付等を義務づける。
- ③軽トラック事業者に対する規制措置：届出だけの個人事業主に事故が多いということもあり、管理者の選任や講習の受講、国交大臣への事故報告を義務づける。

この政策パッケージに基づき、全国 162 名体制で「トラック G メン」が設置され、問題のある荷主や元請事業者に対して働きかけや要請が行われる。今年 1 月には初めて 2 社に勧告が出された。また、「標準的な運賃」および「標準運送約款」の見直しについては、国土交通省の運輸審議会で提言が取りまとめられ、運賃水準は平均 8 % 引上げる事、現行の荷待ち・荷役等の単価に荷役作業ごとの積込料・取卸料を加算した標準的な水準を提示する事、荷待ち・荷役時間が合計 2 時間を超えた場合は 5 割の割増運賃を加算する事など、荷主等への適正な転嫁を細かく設定するよう提示している。

だが、トラック運送事業者へのアンケートによると、この「標準的な運賃」で交渉していない事業者が 30%、交渉しているが引き上げには至っていない事業者が 34% となっている。コロナ禍で仕事が減って交渉しづらい、下請け仕事でなかなか交渉の余地がないなどの声があり、当協会としてもしっかり取り組んでいきたい。

また、2023 年 11 月には公正取引委員会からも「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が出ており、「発注者として採るべき行動／求められるべき行動」が取組事例および留意点とともに整理されている。たとえば、価格交渉において発注者が受注者に労務費上昇の理由や根拠資料の提出を求める場合、受注者が「標準的な運賃」が明記されている公表資料を用いて提示した希望価格を合理的な根拠があるものとして尊重しなければならない。

2024 年度に向けた業界・分野別の自主行動計画については、今年 1 月 24 日時点で 100 以上の団体・事業者がすでに作成している。自主行動計画の取組事例として、例えばスーパーマーケット業界では、賞味期間 180 日以上加工食品の納品限度は原則「1/2 残し」を推進、「事前出荷情報メッセージ」を利用した検品レス化、店舗における荷待ち・荷役作業等時間の目標設定を 1 時間以内とするなどがある。複数個所への荷物を運送する場合も、トラック事業者が法令を遵守できるように、荷主も配慮しなければならないとしている。



■■■ 問題意識の共有が必要 ■■■

今後の具体的な取り組みとして次のように提言したい。まずは関係者間で問題意識を共有する場を設けることが大事で、例えば荷待ち時間等の問題点があれば、何が問題なのか実際にデータを把握する事から始めてほしい。物流の2024年問題の解消に向けてトラック事業者と連携して取り組むべきことの例としては、荷待ち時間の削減、荷役作業・付帯作業の削減など労働環境の改善、リードタイムの延長、輸送の効率化等がある。また、「標準的な運賃」や運送以外に発生する料金が収受できないトラック事業者も多く、荷待ち料金や付帯作業料金、高速道路料金もトラック事業者の負担で動いているケースもあることや、パレットの利用についても、国土交通省はパレットサイズの標準化とレンタルを基本とすることを促進していることにも留意してほしい。

続いて出席者と星野氏との間で次のような質疑応答が交わされた。

- 「標準的な運賃」は1車単位で記載されていることが多いが、1車当たりの運賃で考えるのか？
 - ➡ 近々告示される予定の新たな「標準的な運賃」では、個建て運賃も設定される予定。
- 平均約8%の運賃引き上げが適正な転嫁と示されているが、荷主はこれをどう理解したらいいのか？
 - ➡ 元々トラック運送に関わる運賃は、各事業者からの個々の届出制となっており、運賃タリフ（料金表）というものは無かった。だが、トラック事業者が荷主と運賃交渉をする際に何か根拠がないと信用が得られないという事で、2020年4月に国土交通省より「標準的な運賃」が示された。
- 2030年に34～35%の貨物を運べないというのは本当に深刻だが、トラック協会はこれをどう考えているのか？
 - ➡ 若い人がドライバー職を選ばないのは賃金の問題だけでなく、荷役作業や待ち時間を嫌う傾向が強いからだ。こうした労働環境を変えるだけでも状況は大きく変わるのではないかと感じている。
- 商業施設の荷受け時間が指定されていると、そこに合わせるしかないが、トラック業界はこの問題に関して施設運営者へ働きかけはしているのか？
 - ➡ 国交省や経産省等と一緒に動いていきたいので、

具体的に困っている事例があれば問題提起をしていたきたい。

最後に2023年度事業報告および2024年度事業計画を事務局が説明した後、出席各社から自社の食材調達・開発等の全般に関する取り組みなどが紹介された。

- ジビエは品質面で良くなっているが、価格に基準がなく、言い値に近い状況だ。もう少し改善されると使いやすいくなる。
- ジビエメニューはお客様に好評で品質も良くなっているが、脂のつき具合等のスペックがバラバラで、調理場の負担になっている。
- 11月のJFフードサービスパートナーズ商談会では、加工度の低い農産物等の生産者団体の出展をもっと増やしてほしい。
- 産地の生産時期と当社メニューの提供時期との間にギャップが生じる季節商材があったが、JFフードサービスパートナーズ商談会で出会った生産者団体を通じて手当てすることができた。今後も生産者とのつながりを大事にしていきたい。
- サステナビリティについては各社取り組んでいるが、社会への発信も含めて委員会活動として取り上げ、業界全体として考えて行く必要がある。
- 物流コストが増加しても、そのままメニュー価格に転嫁できない。政府は物流業界の対策だけでなく、外食業界の事情も汲んで、商品売価に適切に上乗せできるような対策を出してほしい。
- 物流問題について、例えばトラックドライバーは配送後会社に戻らなくてもいいとか、商業施設での納品なら到着時に外食の店舗スタッフが台車を持って荷捌き場まで行き商品を受け取るとか、細かい事でできることは色々ある。物流事業者とコミュニケーションしながら値上げしなくてすむように効率化を図っていくことも大事だ。
- 当社の路面店は納品時間の指定を撤廃し、運送会社の都合で配送時間を決めてもらうなど、物流の効率化に努めた結果、配送費の増加を抑えられている。
- 輸入食品は為替の影響でかなり高騰している。改めて国内の産地とのつながりを大切にしたい。
- 欧州からの輸入食品が、スエズ運河経由からアフリカ経由に切り替わり、日本への到着が遅れ、輸送コストが高騰しているので、産地の見直しを進めている。

市場動向調査

JF 会員社を対象とした外食産業市場動向調査

1 月 度 ・ 2 月 度

1 月の業態・業種別外食動向調査

全店データ／前年比		売上高		店舗数	客 数	客単価
		(対前年)	(対 2019 年)			
全 体		109.6%	113.5%	99.3%	105.2%	104.2%
ファーストフード	合 計	108.9%	128.6%	100.3%	104.3%	104.3%
	洋 風	108.1%	151.1%	101.1%	102.1%	105.9%
	和 風	113.3%	124.5%	101.6%	108.3%	104.6%
	麵 類	112.5%	102.4%	98.8%	105.2%	106.9%
	持ち帰り米飯／回転寿司	102.9%	109.1%	98.7%	100.5%	102.4%
	その他	109.0%	113.6%	100.3%	108.3%	100.6%
ファミリーレストラン	合 計	110.7%	103.2%	98.5%	107.3%	103.2%
	洋 風	109.9%	94.1%	97.1%	107.3%	102.4%
	和 風	113.0%	101.3%	98.9%	107.2%	105.4%
	中 華	111.1%	129.0%	101.4%	108.5%	102.4%
	焼き肉	109.7%	124.5%	100.6%	103.5%	106.0%
パブ／居酒屋	合 計	110.1%	65.7%	95.8%	107.0%	102.9%
	パブ・ビアホール	115.3%	76.0%	97.0%	109.9%	104.9%
	居酒屋	107.8%	61.7%	95.4%	105.5%	102.2%
ディナーレストラン	合 計	112.0%	98.4%	92.0%	106.7%	105.0%
喫 茶	合 計	110.5%	99.8%	100.6%	104.7%	105.5%
その他	合 計	107.1%	102.6%	101.0%	108.6%	98.6%

【コロナ規制解除後初の正月で外食需要はおおむね堅調だが消費は二極化傾向】元日に能登半島地震があり、一部で宴会のキャンセルや観光の自粛が見られたが、主として人口の多い地域が牽引し、年末から引き続き外食需要はおおむね堅調、訪日外国人のインバウンド需要も都市部や人気の観光地を中心に好調で、外食全体の売上は前年比 109.6%、19 年比 113.5%となった。新型コロナの「5 類」移行後初めての正月は、「ハレ的」な会食で一定の需要が継続した一方、消費者の間ではよりバリューを感じられる外食の選択が進み、利便性や費用対効果（コストパフォーマンス）が優れているメニューへの支持も強い。

2 月の業態・業種別外食動向調査

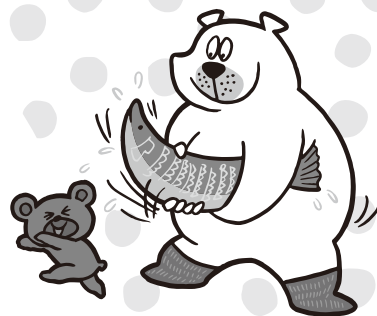
全店データ／前年比		売上高		店舗数	客 数	客単価
		(対前年)	(対 2019 年)			
全 体		111.4%	115.7%	99.4%	107.4%	103.7%
ファーストフード	合 計	110.7%	128.7%	100.2%	106.9%	103.5%
	洋 風	108.0%	145.9%	100.8%	104.1%	103.8%
	和 風	119.8%	130.1%	101.6%	114.0%	105.2%
	麵 類	115.4%	106.4%	98.5%	106.6%	108.3%
	持ち帰り米飯／回転寿司	103.9%	110.5%	99.1%	100.4%	103.4%
	その他	110.5%	114.9%	99.9%	109.1%	101.3%
ファミリーレストラン	合 計	112.8%	106.5%	98.5%	109.0%	103.5%
	洋 風	112.5%	97.7%	97.2%	109.2%	103.0%
	和 風	112.2%	104.1%	99.0%	106.8%	105.0%
	中 華	113.2%	130.8%	101.6%	110.7%	102.2%
	焼き肉	114.4%	128.3%	100.1%	109.7%	104.3%
パブ／居酒屋	合 計	110.8%	71.6%	95.0%	107.7%	103.0%
	パブ・ビアホール	113.6%	82.4%	97.0%	109.6%	103.7%
	居酒屋	109.5%	67.2%	94.5%	106.6%	102.7%
ディナーレストラン	合 計	111.8%	99.5%	96.8%	108.5%	103.1%
喫 茶	合 計	112.1%	104.3%	100.7%	106.7%	105.0%
その他	合 計	112.1%	121.0%	103.6%	106.8%	104.9%

【うるう年など暦の影響を除くと勢いは横ばいだが、コロナ禍からの持ち直し傾向は続く】外食売上は、うるう年で営業日が 1 日増え、休祝日の連休が 2 回あったが、基本的には 1 月の傾向と大差なく、全体的にはコロナ禍からの持ち直し傾向が堅調に続いている。訪日外客数はコロナ禍以降最多となるなど引き続きインバウンド需要が好調で、外食全体の売上は前年比 111.4%、19 年比 115.7%。訪日外国人の高単価メニューの消費意欲は旺盛で、DR などの売り上げを押し上げる一方、お得なバリューの訴求による集客効果も大きく、引き続き外食消費の二極化が進んでいる。だが、地方では深刻な人手不足で営業日数の削減を余儀なくされ、コロナ禍からの脱却の途中で厳しい経営環境に直面しているところもある。



地域の皆さまとともに。

弊社は、地域密着を行動指針の一つとする企業経営を行っており、弊社およびグループ企業にて培ったノウハウを活かし、地方創生における「まち・ひと・しごと」の各分野において地域社会、地域企業のお役立ちに向けた支援を行っております。



広域法人開発部営業第二課 〒103-8250 東京都中央区日本橋 3-5-19 ☎03-5202-6605

JF ジェフマンズリー

2024年3・4月号

定 価／1,000円（本体価格910円）

発行日／2024年4月26日

発行人／近藤 正樹

発 行／（一社）日本フードサービス協会
〒105-0013 東京都港区浜松町1丁目29番地6号
浜松町セントラルビル10階

TEL 03-5403-1060 FAX 03-5403-1070

ホームページ <http://www.jfnet.or.jp/>

印 刷／関東図書株式会社

※ジェフマンズリーは会費を負担している会員に対して、出版刊行されています。

贈って喜ばれる。もらって嬉しい。

全国共通お食事券 ジェフグルメカード

全国35,000店でご利用頂けます



全国共通お食事券「ジェフグルメカード」の加盟で、
あなたのお店でも利用者の客数がアップします！



加盟店ステッカー



お問い合わせは  **0120-150-563**

株式会社 ジェフグルメカード 〒105-0013 東京都港区浜松町1-29-6 浜松町セントラルビル9F
ホームページアドレス <http://www.jfcard.co.jp/>