



トラックドライバーの 処遇改善と人材育成

大阪会 いしはら きよみ 石原 清美

社会保険労務士事務所オフィスきよみ代表。特定社会保険労務士、産業カウンセラー。大阪府社会保険労務士会安全・衛生自主研究会副代表幹事。大手繊維メーカーを経て、運送会社で25年以上勤務し、主に運行管理者として実績を積む。社労士登録後は、総務省年金記録確認大阪地方第三者委員会専門調査員、大阪中央労働基準監督署の改善基準告示のセミナー講師等を経て、現在、厚生労働省委託事業である雇用管理改善促進事業の「雇用管理改善コンサルタント」として活動中。

▶▶はじめに

トラック運送業の企業数は全国で6万2,900社、保有車両数は約137万両、運転者数は約100万人を超えています。それらが国内の貨物輸送の9割を担い、まさに日本全国各地域の国民生活を確保しています。企業規模としては保有車両10両以下の中小事業者が運送業全体の6割を占めています。

しかしながら、中小事業者の中には、荷主に比べ立場が弱く、手待ち時間等の長時間労働の負担を余儀なくされている事業者も多く、適正な運賃収受がなされていない現状があります。そのため、低賃金な労働環境となり、トラックドライバーの人材不足が懸念されています。この現状を受け、厚生労働省と国土交通省が連携し、取組みが行われることとなりました。

行政の取組みの内容とそれを受けての社労士の果たすべき役割を解説します。

行政の取組み

①魅力ある職場づくり

取引環境・長時間労働・賃金等の 労働条件の改善

厚生労働省の労働政策審議会で、労働時間に係る労働基準法の改正が議論され、長時間労働を抑制する観点で、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の引き上げが平成31年4月に施行される予定となっています。そのため、長時間労働が多いと言われる運送業について「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が設置され、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係

者が一体となり議論が行われました。

その結果、運送業の取引環境については、従来は荷主企業の物流の仕組みの中に定着して慣行で行われており、その中で長時間労働にならざるを得ないような仕組みとなっていることが判明しました。そうした慣行を改善するとすると、トラック運送業者のみではどうすることもできず、積込先の荷主及び荷卸し先の荷主の改善協力が必然的に必要不可欠となることがわかり、結局、運転者の長時間労働の実態の把握とその現場でどのように長時間労働がなされているのかを調査し、検討することとなりました。

また、国土交通省では、平成27年9月1日よりドライバーの労働時間などを定める改善基準告示に違反し労基署から通報された事業者に対し、運輸支局の監査前にトラック協会に業務を委託している貨物自動車運送適正化事業実施機関による巡回指導が行われます。運輸支局が適正化事業実施機関からの結果報告により改善されていないと判断すると監査の実施となります。平成25年10月1日の改正では、国土交通省では悪質性の高い事業者の場合は巡回指導の結果により運輸支局に通報することが義務化され、社会保険未加入事業者など法令を遵守しない不適正な事業者への指導強化・退出促進を図っています。

雇用管理の知識取得・実践の推進及び 助成制度の活用促進

雇用管理改善促進事業として、道路貨物運送事業等の人材不足分野の事業主に対し、雇用管理制度を導入・運用するためのコンサルティング支援を行い、専門家による事業所の課題を分析し、改善提案や導入のためのアドバイスを受けることができるようになりました。また、職場定着支援助成金による支援

や高齢者雇用安定助成金として高齢者が就労しやすい環境整備への支援があります。

運送業が長時間労働となるのは、労働時間と休憩時間の区別が曖昧であり、手待ち時間も労働時間と考えられ、拘束時間が長くなる傾向にあるためです。ある程度の時間短縮はできても運送事業所だけの努力では改善は難しいと考えられます。

また、国土交通省では、事業者は貨物自動車運送事業輸送安全規則により国土交通大臣が告示で定める基準に従って運転者の勤務時間及び乗務時間を定め、当該運転者にこれらを遵守させなければならないため、それが厳守できないなどの罰則については、一般的な懲役や罰金とは異なり、運送業独特な行政処分として事業停止や車両停止となります。

事業停止や車両停止の場合は、営業ナンバーであるナンバープレートを運輸支局に一時返還しなければ

ならないため、事業所はトラック輸送ができません。そして、新たに平成26年1月1日より「30日の事業停止」が追加され、引き続き、法令違反の改善なきときは運送許可の取り消しにもなります。

実際、その翌年の27年1月、北海道の事業所において、乗務時間等の基準の遵守違反等12件の違反が認められ、初の「30日の事業停止」及び輸送施設の使用停止処分となり、その荷主にも荷主勧告制度に基づいた警告書が発令されました。

行政の取組み

②人材確保・育成施策

トラック運送業への入職促進

ハローワークでは、マッチング支援として、トラ

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて

○近年のトラックドライバーの人材不足に鑑み、今後、国土交通省・厚生労働省の両省で連携して施策等を実施し、トラックドライバーの人材の確保・育成を進めていく。



国土交通省

トラック運送業の業界団体や企業と連携し、就労環境の整備や人材確保・育成に向けた取り組み等を実施



厚生労働省

トラック運送業の業界団体や企業が、人材確保・育成等に取り組む際の助成金の支給やハローワークにおける就職支援を実施

連携

①魅力ある職場づくり

- ・トラックドライバーの処遇を改善し安心して働くための環境整備
- ・取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善
- ・雇用管理の知識習得・実践の推進
- ・雇用管理に資する助成制度の活用促進
- ・現場の安全管理の徹底

②人材確保・育成

- ・トラック運送業界への入職を促すため、トラック運送業界の魅力の向上や人材育成等に向けた、きめ細かな直接的な取り組みを実施
- ・トラック運送業への入職促進
- ・女性の活躍促進
- ・関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進
- ・事業主等による人材育成の推進

国交省・厚労省「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」に筆者が加筆

ック運送業を含む求人者に対し、応募者を増やすための求人条件の設定についての助言等を行うとともに、求人内容にふさわしい能力・適性のある求職者に応募の働きかけを行うなど、早期の充足に向けた取組みを実施しています。

社労士の役割

平成24年4月29日に関越自動車道で防音壁にツアーバスが衝突し、乗客7人が死亡、乗客乗員39人が重軽傷を負った交通事故がありました。この事故がきっかけで、国土交通省は貸切バスにおいて「ビジネス環境の適正化・改善」と称し、運賃の下限をつくり、公示運賃の下限を下回る違反には罰則が科されるという措置を定め、平成26年4月から実施されています。運賃の適正化により、貸切バスのドライバーの職場環境が改善された事例があります。

賃金の基は運賃です。トラック運送業界にも貸切バスのような制度を適用することができれば、実際に走行する事業者に適正な運賃が支払われ、運転者に対しても適正な賃金が支払われることにより、職場環境を改善することができます。

しかし、現実には長時間労働であるにも関わらず、運転者に対して賃金が適正に支払われていないことが多く、時間単価にすると、最低賃金もしくは最低賃金割れのところも見受けられます。運転者の待遇改善策として、運送業界の最低賃金の大幅アップや、それに伴い一定額に満たない賃金しか支払えない零細小規模事業所への賃金相当額を支給するなどの助成金制度があればよいのではないかと思います。

また、その助成金制度を申請する前提として、国土交通省の推進する「輸送に関わる運賃設定について原価計算等を踏まえた適正なものにすること」を条件とするなど、国土交通、厚生労働両省の連携による運送業界の活性化に向けての総合的な対策を検討してほしいと思います

なお、最近では、解雇問題、残業代不払いなどを原因としてトラック運転者がユニオン（1人でも入れ

る合同労組）へ加入する例が増えてきました。運転者が組合員になると、会社関係者が必要以上に戸惑い、団交拒否の姿勢を貫こうとして、不当労働行為を指摘されるなど、混乱をきたすことが往々にしてあるようです。

都道府県労働委員会のあっせん制度を活用することにより解決する方法もありますが、組合員となった社員や元社員のみではなく、小規模な事業所では、他の現役社員を含めて会社全体の経営自体にも影響を及ぼす場合もあるので、早め早めの対応で解決を図るべきです。労使紛争の未然防止はなかなか難しい問題ではありますが、運転者がユニオンに加入する前に体制整備を図っておくことが肝要です。

また、改正労働基準法の月60時間超え残業の場合の割増賃金率など、運送業界の中小事業者にとって厳しい現実をつきつけられている実態もありますので、社労士としては、運送業者に対して、運転者の拘束時間の現状把握をするように指導しましょう。

トラックドライバーは、改善基準告示に基づいた特殊な時間管理が必要であり、それに合わせた就業規則と労働契約書の文言内容を整備、確認することが必要です。

また、無用な残業代の発生を抑えるため、現状を把握した上で、合法的な時間短縮策を見出すとともに、適正な賃金となるよう賃金制度の見直し等を提案するなど、労働条件の整備改善を提案することによりトラックドライバーの処遇改善を進めることができます。

人材を確保するためには、現在、勤務されているトラックドライバーの居心地よい職場環境づくりが必要です。その会社、事業主のカラーに合った様々な工夫を推し進めていくべきであり、関与する社労士としてはその実現に向けた様々な方策を提示するという重要な役割があると思います。

その役割を果たすことによって、トラックドライバーの処遇改善と人材育成の促進につながり、個々の企業利益の拡大、さらには運輸業界全体としての利益の最適化の実現を目指しましょう。