

物流企業をサポートする輸送ビジネス情報誌

輸送リーダー

2018 July 7
Vol. 225



7月1日より自動車運送業者の 過労防止に関する行政処分が厳罰化

運送事業に携わるドライバーは、他業種の労働者に比べて労働時間が長い上に、過労死の認定件数も職種別で最も多い。国土交通省では、こうした業界の労働環境を憂慮して7月1日から自動車運送事業者の過労防止関連の行政処分を厳しくする。具体的には、1カ月間の拘束時間の未遵守や健康診断未受診、社会保険未加入などの違反に関する行政処分が強化される。なお、トラックに関する行政処分においては、営業所で保有する車両数全体の最大で5割が使用停止となる場合もあり、経営に大きな影響を及ぼす可能性がある。運送事業者は、ドライバーの過労防止に向けて、早急に働き方改革に取り組む必要がある。

業界見聞記

新東名高速浜松SAに中継拠点 すべての運送会社が利用可能に

全ト協 過労死5年で2割減へ 防止計画をスタート

ドライバー全産業並みの賃金水準に 残業960時間超、2024年度はゼロに ほか

「働き方改革」と 未払い残業代

——長時間労働、未払い残業代へのリスク対応——

一般社団法人SRアップ21
北海道会所属/社会保険労務士 **小笠原 俊介**=文

一般社団法人SRアップ21
社会保険労務士事務所テラス

運送業にとっての「働き方改革」とは

現在「働き方改革」を巡って国会内外で議論されています。そもそも「働き方改革」とは何か、この改革が運送業界にとって、どのような影響を与えることになるのか、検討してみましょう。

近年、我が国は、少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少、イノベーション欠如による生産性の低下、革新的技術への投資不足などが進展。このままでは、近い将来、国内経済が著しく低迷すると懸念されています。そこで「働き方改革」では、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジと位置づけ、多様な働き方を可能とすると共に、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組むと掲げています。以下が主な改革内容です。

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性の向上
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
- ⑤ テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
- ⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境
- ⑦ 高齢者の就業促進
- ⑧ 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
- ⑨ 外国人材の受け入れの問題

そのうち本稿では、従前より運送業界で問題視されてきた長時間労働問題と、それに伴う未払い残業代に焦点を絞ることにします。なお、長時間労働の是正には、期間インターバル制度の導入や自動車運転業務における現行の適用除外などの取り扱い、IT活用による生産性の向上のほか、そのための環境整備における関連制度の見直し、支援措置などの施策が含まれます。

運送業界における 労務管理の現状と課題と対策

運送業界では、ドライバーの長時間労働が常態化して生活の質の低下を招き、ひいては、それが重大交通事故の遠因となっていることは周知のとおりです。その要因は主に、①慢性的な人手不足、②ネット通販の急激な普及による仕事量の増加、③手待ち時間(待機時間)の常態化による拘束時間の長時間化、④労働時間管理の甘さ、等々があります。これらの現状から課題を抽出し「働き方改革」へとつなげていくには、次のような改善策をとる必要があるでしょう。

要因	改善策
① 慢性的な人手不足	キャリア形成の見える化、独自の主要業績評価指標(KPI)を導入し、ドライバーのモチベーションアップ、魅力的な組織づくり、若者・女性ドライバーの活用に努めるなど
② ネット通販普及による仕事量の増加	配達時間帯の指定区分見直し、最寄りのコンビニでの荷物受取サービスの実施、各戸に宅配ロッカー設置など

③ 手待ち時間	着荷主による効率的なスケジュール管理、手待ち時間を加味した給与体系の見直しなど
④ 労働時間管理の甘さ	ガイドライン(2017年1月20日策定)を踏まえた労働時間把握の厳格化、36協定を活用した計画的時短の実施など

未払い残業代リスクと対応

運送業における長時間労働のリスクには、事故多発による収益性の悪化、優秀なドライバーの他社への流出などがあります。大きなリスクとしては、ドライバーからの未払い残業代請求があります。現状、ドライバーは長時間労働を強いられていることが多く、慣行から手待ち時間が運賃に加算されることもほとんどありません。歩合給制が一般的な給与体系となっており、残業代については未払いとなっているケースが散見されます。事前に対策を講じておかないと、労基署やユニオン、または弁護士をとおして、ドライバーより未払い残業代を請求されることがあります。

なお、未払い残業代リスクはそれだけに止まらず、従業員による労基署への申告リスク、遅延損害金リスク(年

14.6%)、訴訟における付加金リスク、同種訴訟の頻発、民法「債権法改正(すでに公布済み)」リスク(短期消滅時効の廃止)などに及ぶ可能性があります。これらのリスクへの対応としては、未払い残業代の現状把握、長時間労働を発生させない運行体系への転換や賃金体系の見直し、ITを活用した時間管理の厳格化、変形労働時間制の検討、それらに伴う諸規程類の変更などが考えられます。

長時間労働リスクへの対応

これからは、何よりも会社として業務改善をしていくことが必要です。ただし、場当たり的な取り組みでは、結果的に大きな効果が期待できません。例えば「運輸安全マネジメント」の活動の中に組み込むと、スムーズに労働時間が短縮できるでしょう。また無駄な作業の廃止、業務の自動化・機械化を推進することで、労働時間は短縮できます。地道な業務改善、効率化が総体的なリスク軽減につながるのです。その他には、勤務時間インターバル制度の導入、残業時間が減っても年収が減少しない賃金制度の見直し、労働時間削減努力を人事評価の対象とするなど、他社の取り組み事例も参考にしながら改善に取り組んでいきましょう。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。