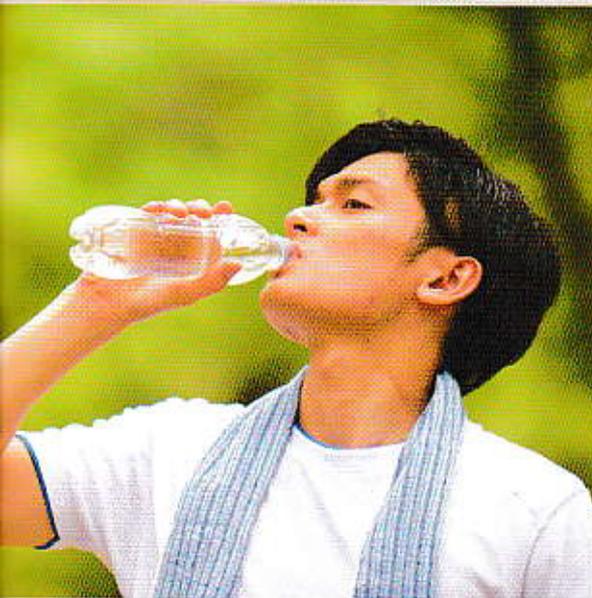




新しい生活様式と共に熱中症対策も

国は、新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、身体的距離の確保やマスクの着用、3密回避、時差通勤、テレワークなどを取り入れた「新しい生活様式」を国民に奨励しています。さらに、コロナ禍初の夏を迎え、併せて熱中症も注意喚起しています。特にドライバーは、マスクを着用しての荷役作業や宅配業務などを余儀なくされるため、熱中症につながる危険があります。業務中は、適宜マスクをはずしての休憩や、こまめな水分補給などを心がけましょう。



業界 羅針盤

**2019年ドライバー賃金 特積みは増、一般は減、男女の待遇改善に差
宅配の再配達率8.5%と大幅低下 新型コロナの外出自粛で
11年連続の最多 道路貨物の過労死などの労災認定**

パラダイムシフト！ コロナ禍によって 「働き方改革」が加速

—— コロナ対策が働き方や仕組みを変える ——

一般社団法人SRアップ21
長野会所属／社会保険労務士 田中 勇司＝文

パラダイムシフトの予感

今年の3月、ある外食産業の老社長Aさんが語ってくれました。

「中国の武漢のようになったら怖いけど、今、俺たちは、世界史的大変革期に生きているんだな。なんだかワクワクするよ。若い者に事業を譲ることさえできれば、次の時代を待つだけさ。うちは生き残るよ。一度潰れた会社だからな。先生、知ってるかい？疫病が流行ると、その後には大変革が起こる。ルネサンスなんか代表例だ。コロナ禍が終って、もし俺が生きていたら、どんな世の中になっているか楽しみだね。冥途の土産に、じっくり見てみたいもんだ。俺もジタバタと最期の悪あがきする楽しみがきたってもんだ」

さて、今は6月。この原稿を書きながらA社長が語ってくれたことを思い出しています。ピフォーコロナ、ウィズコロナ、アフターコロナ。これは、紛れもなくパラダイムシフト（社会の規範や価値観が大きく変わること）です。今まで当然だった物の見方、考え方、価値観といった枠組みがガラガラと音を立てて崩れ去り、まったく違う物の見方や考え方、価値観を持った社会に転換するのです。A社長は、この歴史的パラダイムシフトが必ず起きるし、それを命がけで楽しもうと言っていたのです。

このパラダイムシフトに、私たちはどのように対応すべきなのでしょう。

自粛生活を支えた物流

今回のコロナ禍では、物流が社会を支えているという事実を世に知らしめました。人間の体に例えると血流でしょうか。血流が止まったら死ぬと同様、物流が止まったら社会は生きていけないのです。

ステイホームが強く求められる中、多くの人々があらゆる面で自粛生活を強いられました。外出と言えば、食料や生活必需品をスーパーに買い出しに行く程度です。また、外出できないことと自由な時間が持たなかったことから、ネットでの買い物が急増しました。いわゆる巣ごもり需要です。そして、これらの自粛生活を安定的に支えるために、特に食料品や生活必需品が大量に購入されました。これらの需要を支えたのが物流業界です。物流は「社会の命綱」ライフラインなのです。

自らもコロナウイルスに感染するリスクがあるにも関わらず、業務を遂行したドライバーの皆様、関連する会社や部署の皆様のおかげで、私たちは日常生活を続けられました。ひとえに感謝です。現代社会では、完全な自給自足の生活は成り立ちません。これからも社会を支える物流の重要性は増していくことでしょう。

人手不足がより深刻に

しかし、一部の人々から「ドライバーは、コロナウイルスを拡散させるのではないか」という不安の声が上がり、そのお子さんに自宅待機を要請するといった職業差別的な事例もありました。悲しいことですが、これは、認識不足による過剰反応であり、人の性の根深い問題です。

物流企業としては、大切な社員を守るためにも、今後は感染防止策として、何らかの対処法を業界を挙げて積極的に確立する必要があるでしょう。

コロナ禍の影響で人手不足の問題が深刻化しました。そのために起こる長時間労働問題も然りです。しかし、この人手不足は、今に始まったことではありません。近年は、人手不足を補うため、女性ドライバーや高齢者ドライバー、バック部門の高齢者作業員が活用されていますが、ワークライフバランスや体力的な面で長時間労働はできません。業務量と勤務時間を細分化せざるを得ないでしょう。そのためには、ワークシェアリングを導入するなどの業務改革と、丁寧に細かい労務管理が必須となります。心理カウンセラーなど専門家によるメンタルヘルスの強化も必要になるでしょう。男性一人で頑張る長時間働き続ける、という旧来の労働に対する観念を変えなければなりません。

コロナ禍が「働き方改革」を加速させる

数年前から始まった「働き方改革」では、時短と生産性向上に向けて政府が旗振り役となり、業界団体や荷主、納

品先までが業務改善、改革を推進しています。「ホワイト物流推進運動」です。具体的にはパレットサイズの統一化などパレットプールシステム、手待ち時間削減のためのトラック受付予約システムの導入などがありますが、それらが一気に進まない理由は、様々な規制や慣例、コストなどが、連携の推進を妨げているからです。

今、コロナ禍の中にあつて、世界的パラダイムシフトが始まっています。まさに、法律による形ばかりの「働き方改革」ではなく「コロナ禍」という化物によって、本当の意味での「働き方改革」が猛烈な力で前へ前へと押し出されつつあります。テレワークが一気に定着したように、今後は、否応なく国を挙げて本当の「働き方改革」が動き出すでしょう。

自動運転のトラック、2台連結トレーラ、ドローンによる宅配、人工知能による運行管理、仕分けロボットの活用等々、そう遠くない将来、物流企業の社員の業務内容が大幅に変わるかもしれません。そのときのためにも会社は、適材適所に対応する、あらゆる人材を育てる覚悟が必要になると考えます。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://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.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。