

輸送リーダー

2020 11
November
Vol. 239

自動車運送事業の人材確保を後押し 「働きやすい職場認証制度」がスタート

2020年8月、国土交通省は、自動車運送業界の安定的な人材確保を後押しする目的で「働きやすい職場認証制度」を創設しました。認証を取得した事業者は、ハローワークの求人票への記載や、求職者とのマッチング支援などが受けられます。申請期間は今年9月16日から3カ月間。また、本制度は「一つ星」「二つ星」「三つ星」とステップアップする仕組みで、今年は「一つ星」の認証となります。



業界羅針盤

上場陸運企業2020年4～6月 コロナで7割、減収減益
標準運賃の基本を網羅 全ト協 活用へマニュアル発行
小型自動配送ロボ 国や企業が公道実証へ ほか

トラック運送業界の働き方改革に向けた新制度が進行中

—— 長時間労働の改善と適正賃金への道 ——

一般社団法人SRアップ21

長野会 会長／社会保険労務士 田中 勇司＝文

荷主の理解・協力が得られるように

「労働基準法」を中心とした「働き方改革関連法」が、昨年2019年4月1日から順次施行されています。その中で「時間外労働の上限規制(原則月45時間、年360時間)」が真っ先に施行されました。運送業は当面の間、適用が猶予されますが、2024年度からは1年間の時間外労働の限度時間が960時間となることが決まっています。1カ月平均で80時間となります。

これは、2017年3月28日に「働き方改革実現会議」によって決定された「働き方改革実行計画(概要)」の中で示されていることです。特にドライバーにおいては「5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進」という旨が併記されました。この「働き方改革実行計画」を受けて「改正貨物自動車運送事業法」が施行されました。

まず、昨年7月1日「荷主対策の深度化」として、次の3点が施行されています。

1. 荷主の配慮義務の新設
2. 荷主への催告制度の拡充
3. 違反原因行為をしている疑いがある荷主に対する働きかけ等の新設

①国土交通大臣は「違反原因行為」をしている疑いのある荷主に対して、荷主所管省庁と連携して、トラック運送事

業者のコンプライアンス確保には荷主の配慮が必要であることについて「働きかけ」を行う。

②荷主が違反原因行為をしていることを疑うに足りる相当な理由がある場合には「要請」や「催告・公表」を行う。

③トラック運送事業者に対する荷主の行為が、独占禁止法の疑いがある場合には「公正取引委員会に通知」する。

そして、今年の4月24日に「トラック運送業に係る標準的な運賃」が告示されました。一般にトラック事業者は、荷主との取引交渉において弱い立場に立たされていることが多いことや、時間外労働が2024年度からの年間960時間に設定されることから、トラック事業者が法令を遵守しつつ事業を継続できるための参考運賃となります。

そもそも働き方改革とは何か

では「働き方改革」とは一体何なのでしょう。昭和の後半から時代の流れをキーワードで振り返ってみましょう。

「世界第2位の経済大国、1億総中流社会、少子高齢化、バブル崩壊、デフレ進行、グローバル化、規制緩和、弱肉強食経済、企業生き残り、リストラ、派遣社員、非正規雇用、格差拡大、生産年齢人口減少、人口減少、消費低迷、長時間労働、過重労働、ワーキングプア、ワークライフバランスなど」

そんな状況下で国は、デフレ脱却を目標とする経済対策としてアベノミクスを講じます。その第3の矢である成長戦略を試行錯誤しているうちに「長時間労働」と「正規・非正規労働の条件格差」が、人口減少の問題も含めた社会経済低迷の

諸悪の根源であることに気づきました。そこで国は、労働人口の拡大を促す「1億総活躍社会」を掲げ、子育て世代の女性に加え、高齢者の定年なども延長する雇用政策を推進します。その一方で「働き方改革」として、①長時間労働の抑止、②格差解消のための同一労働同一賃金、③イノベーションによる付加価値生産性の向上を打ち出して、ワークライフバランスの充実と、中間層の復活をめざしたのです。

労働環境の景色は変わるか

この流れを踏まえてトラック運送業界を眺めると、どんな景色が見えてくるのでしょうか。

ピーク時の8割以下というドライバー不足と高齢化。拘束時間以内であっても残業時間が80～100時間になる長時間労働。時給換算すると最低賃金並みの低い人時生産性。決して若い人たちが憧れる労働環境でも、子育て世代の女性や引退過程にある高齢者を呼び込める労働環境でもありません。

コロナ禍によって、はからずも物流業界が社会のライフライン(命綱)であること、そこで働く人々がエッセンシャルワーカー(生活維持に欠かせない職業)であることを世に知らしめました。この重要な業界が、今苦境に立たされています。生き残るためには、労働環境の改善、改革が急務です。しかしながら、各企業単独ではどうにもならないのが実情です。

長時間労働の原因は、長時間の荷待ち・荷役作業が多いからです。この問題を解決するためには「ホホワイト物流」推進運動のように、トラック業界が荷主や他の関連する業界を巻き込んで、協力を得ながら手待ち時間を削減する「トラック受付予約システム」の導入といったイノベーションを強力に推進していくことが必要です。

「改正貨物自動車運送事業法」は「働き方改革実行計画(概要)」に示されているとおり、法的強制力によって広く関係者の協力を求め、この重要な物流業界を進化させようとする国の強い意思の表れでもあるのです。



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。