

コロナ禍が“D2C”に追い風 求められる実働業務を担える事業者

D2C(Direct to consumer)とは、製造事業者がWEBサイトなどを利用して直接商品を消費者に販売するビジネスモデル。他の小売・卸売事業者を介さないため、利益率が高く、しかも、ブランドイメージを崩さず、商品に対する市場の反応を迅速かつダイレクに販売戦略に反映させることが可能です。D2C市場は、コロナ禍で人々のライフスタイルが変化し、店舗販売が落ち込む中で拡大傾向にあり、そのシステムの構築・運営に加え、物流の実務を担える事業者が求められています。

業界羅針盤

資金繰り悪化、鮮明に 3割強が支援受ける

コロナ影響 荷主7割出荷減と回答

エッセンシャル事業へ支援 全ト協来年度税制改正・予算要望 ほか

ドライバーの心身の健康はワンチームで守る

— 健康管理とメンタルヘルス対策でドライバーを確保 —

一般社団法人SRアップ21

福島会 会長 / 社会保険労務士 **新田 太郎** = 文

運送業を脅かす長時間労働

運送業を営む上で、人やモノを運ぶために必要不可欠な存在がドライバーです。当たり前のことですが、ドライバーは人です。しかしながら、現状のドライバーを取り巻く環境は、必ずしも良いものとは言いきれません。トラックドライバーに関する統計調査(グラフ①~③)によると、年齢構成比は、若年層(29歳以下)の割合が9.3%、高齢層(40代~50代前半)の割合は45.1%であり、平均年齢も全産業に比べて高くなっています。ドライバーの高齢化が進んでいると言えるでしょう。欠員率も全産業と比べて1.8倍高く、人手不足の状況にあります。

そのような中で、顕著な問題は、長時間労働です。今、政府は働き方改革の下、働く人の労働時間を減らそうと本気になっています。しかし、現実的にドライバーの長時間労働を解決できたと胸を張れる運送事業者は未だ少数であるのではないのでしょうか。長時間労働は、割増賃金の増大に直結することはもちろんのこと、社員の健康を損なうことで交通事故を引き起こし、人の財産や生命を脅かす要因の一つとなります。ドライバーの長時間労働は、是正すべきですが、これは一筋縄ではいかない難しい課題です。その方策としては、労働時間の管理、給与体系の見直し、社員の健康管理、最新設備の導入などがありますが、一つだけ措置を講ずれば解決するという問題ではありません。

最近では労働基準法が改正され、すでに年次有給休暇の年間5日取得義務が始まっています。4年後(2024年4月1日)には、運転業務従事者の法定時間外労働は年間960時間が限度となります。民法改正により、賃金請求時効は5年(当面の間は3年間)に延長されました。社会のルールが変わった以上は、その中でドライバーを確保し、会社を運営して利益を追求していかなければなりません。

健康起因事故の実態と取り組み

国土交通省「健康起因事故の疾病別の内訳(平成25~30年)」(グラフ④)によると、当該6年間で、運転手の病気が原因となり、生じた交通事故(健康起因事故)の約3割は「心臓疾患」「脳疾患」「大動脈瘤・解離」によるものです。そのうち死亡したドライバーの起因疾病は「心臓疾患」が53%、「脳疾患」が13%、「大動脈瘤・解離」が13%という結果です。これらの健康起因事故を未然に防ぎ、ドライバーの心身の健康を守るために、法令で次のことが義務づけられています。

- ①入社時の健康診断
- ②年に一度の定期健診(深夜業務該当者は6カ月に一度)
- ③点呼
- ④ストレスチェック(常時50人以上の労働者を使用する事業場は実施義務あり)

また、国土交通省は「心臓疾患・大血管疾患対策ガイドライン(2019年7月)」を策定するなどして、健康管理に関するマニュアルなどの公表も行っています。その中で事業者は、以下の項目を実施し、発症の可能性を少しでも低くすることが重要(同ガイドライン)となります。

- ①ドライバーに生活習慣の改善を促すと共に勤務環境を改善する。
- ②定期健康診断結果による事後措置を実施してリスク者を見つける。
- ③スクリーニング検査の受診により病気を早期に発見する。
- ④ドライバーの疾病を見逃さないための重要な症状を把握する。

もちろん、ドライバーだけではなく、他の社員も同じように会社は把握・管理しなければなりません。そのためには、本人、管理者、産業医、ストレスチェック実施者の連携と協

力が必要となります。それを円滑に行うための体制を整えなければなりません。人任せにせず、ワンチームで社員一人ひとりをサポートすることが大切です。

会社の義務として社員の健康を守る

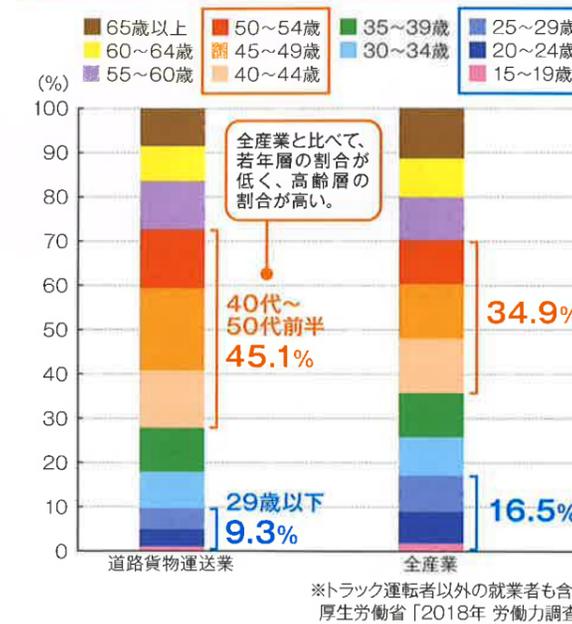
そもそも、運送業においては、ドライバーはあくまで会社からの運行指示に基づいて運転業務に就きます。ドライバーにすべてを任せて帰庫を待つというわけにはいきません。指示する側(会社)は、所定の労働時間内に業務が遂

行できるのか、顧客からの依頼に応えられるのかを判断しなければなりません。したがって、会社がドライバーの心身の健康状態を把握し、管理する必要があります。この把握と管理は、労働者を意のままに使用するものではなく、ドライバーを守るために行うことです。この観点で、安全な環境で心に余裕をもって質の高い運転業務に励んでもらうことにつながります。そして、経営の脅威となる重大事故を未然に防ぎ、結果的に労働力の確保に寄与することでしょう。

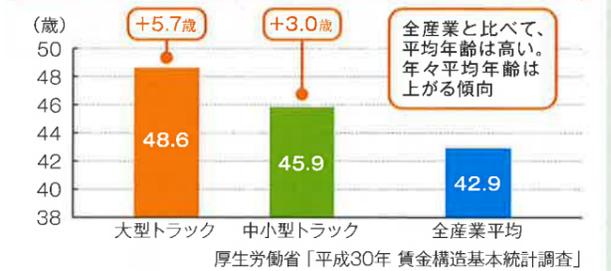
グラフ①~③:厚生労働省サイト「統計からみるトラック運転者の仕事」より

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/national/index.html>

① 就業者の年齢構成比



② トラック運転者の平均年齢



③ トラック運転者の欠員率



グラフ④:国土交通省「健康起因事故の疾病別の内訳(平成25~30年)」

○過去6年間で健康起因事故を起こした運転者1,564人のうち心臓疾患、脳疾患、大動脈瘤及び解離が31%を占める。
○うち、死亡した運転者267人の疾病別内訳は、心臓疾患が53%、脳疾患が13%、大動脈瘤及び解離が13%を占める。



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。