

第39回 運輸業の働き方改革

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

物流は人の生活や企業活動を支える重要なインフラとしての機能を持っています。その重要な役割を担っていることから、ときに「経済の血液」とも呼ばれており、血液が流れなければ深刻な事態に陥りかねません。最近では若い世代を中心にメルカリなどのフリマアプリが浸透し、インターネット通販需要が増えたこともあり、深刻なドライバー不足が懸念されています。将来的にドローンを用いた技術などがより発展すれば、業務効率化につながることを期待されています。(編集部・20歳代男性)

1. はじめに

第38回目では、「ワーク・エンゲイジメント」について取り上げました。従業員のワーク・エンゲイジメントを高めていくことは、定着率の向上、ストレスの低下、生産性の向上などの効果が得られると考えられています。ワーク・エンゲイジメントの向上と、働きやすい環境を整備する、二つの視点を踏まえて、職場環境づくりを推進していくことが大切です。

2024年4月1日からは、トラック、バス、ハイヤー・タクシー等の自動車運転者について、拘束時間の上限や休息期間等が変更となり、労働環境の改善につながることを期待されています。そこで第39回は、「運輸業の働き方改革」について取り上げます。

2. 長時間労働が問題となっている現状

働き方改革関連法に基づき、2024年4月1日から、自動車運転者の時間外労働の上限は、原則月45時間、年360時間、臨時的特別な事情がある場合でも年960時間となります。併せて、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下、「改善基準告示」という)の改正を踏まえて、拘束時間の上限や休息期間等も改正され

ており、自動車運転者を雇用する企業は、対応を求められることになります。

例えば、トラック運転手であれば、1年の拘束時間(使用者に拘束されている時間のことで、「労働時間」+「休憩時間」を指します。会社へ入社(始業)し、仕事を終えて会社から退社(終業)するまでの時間が対象となります)が3516時間から3300時間に、1カ月の拘束時間が、原則293時間、最大320時間であったのに対し、改正後は原則284時間、最大310時間に短縮されます〔図表1〕。1日の休息時間(使用者の拘束を受けない期間のことで、業務終了時刻から、次の始業時刻までの時間を指します)は、継続8時間から、継続11時間を基本とし、9時間を下限とします。長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定しています。

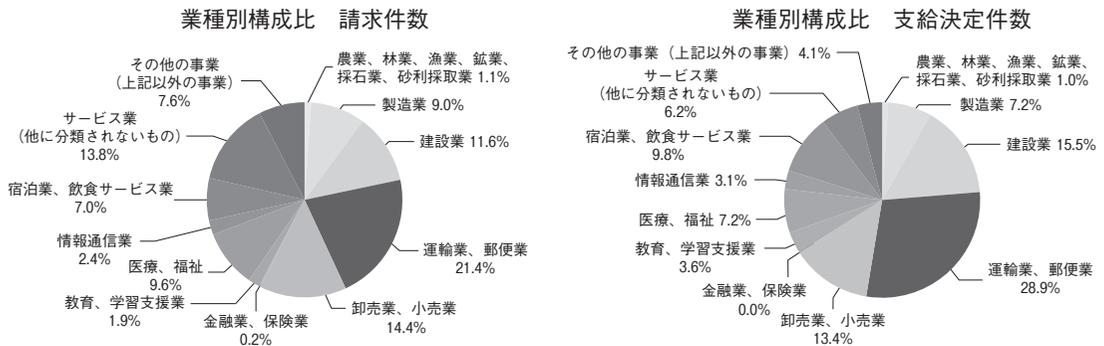
これらの労働時間の改善が行われた背景には、長時間労働や過重労働の問題が挙げられます。厚生労働省の令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、脳・心臓疾患に関する業種別請求件数、支給決定件数は、いずれも「運輸業、郵便業」(21.4%、28.9%)が最も多くなっています〔図表2〕。長時間や過重労働が結果として、働いている人の健康問題を引き起こし、労働環境の改善が迫られているのです。

〔図表1〕トラック・バス・タクシーの「改善基準告示」見直しのポイント

トラック	<p>【1年の拘束時間】 3516時間（現行）→原則：3300時間（見直し後）</p> <p>【1カ月の拘束時間】 原則：293時間（現行）→284時間（見直し後） 最大：320時間（現行）→310時間（見直し後） （1年の拘束時間が3400時間を超えない範囲で年6回まで） *284時間を超える月が3カ月を超えて連続しないこと。月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める。</p> <p>【1日の休息時間】 継続8時間（現行）→継続11時間を基本とし、9時間下限 *長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定。</p>
バス	<p>【1年の拘束時間】 3380時間（現行）→原則：3300時間（見直し後）</p> <p>【4週平均1週間・1カ月の拘束時間】 4週平均1週間の拘束時間 原則：65時間/月換算281時間（現行）→1カ月の拘束時間 281時間（見直し後） 4週平均1週間の拘束時間 最大：71.5時間/309時間（現行）→294時間（見直し後） *281時間を超える月が4カ月を超えて連続しないこと。4週平均1週の拘束時間も同水準で存置。1カ月と選択可。</p> <p>【1日の休息時間】 継続8時間（現行）→継続11時間を基本とし、9時間下限</p>
タクシー	<p>【1カ月の拘束時間】 <日勤> 299時間（年換算：3588時間）（現行）→原則：288時間（年換算：3456時間）（見直し後） <隔勤> 原則：262時間（隔週）→現行どおり（見直し後）</p> <p>【1日の休息期間】 <日勤> 継続8時間（現行）→継続11時間を基本とし、9時間下限（見直し後） <隔勤> 継続20時間（隔週）→継続24時間を基本とし、22時間下限（見直し後）</p>

出所：厚生労働省「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を基に日本総合研究所作成

〔図表2〕令和4年度「過労死等の労災補償状況」（脳・心臓疾患に関して）



出所：厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」を基に日本総合研究所作成

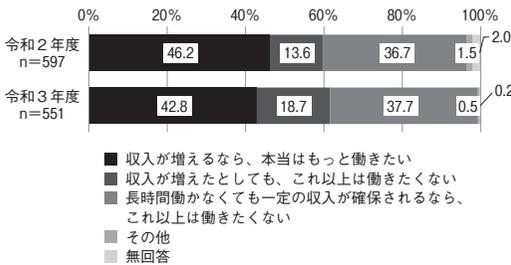
3. 労働時間短縮による課題

では、働き手側である運転手は、労働時間が減ることに対してどのように考えているのでしょうか。厚生労働省「トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業 報告書（令和4年1月）（有限責任監査法人トーマツ）」では、トラック運転手に対して、「収入を増やすために改善基準告知等の基準を超えても長時間働きたいと考えるか」を尋ねています〔図表3〕。「収

入が増えるなら、本当はもっと働きたい」（令和3年度42.8%、令和2年度46.2%）が、前年度と比べてやや減ってはいるものの、最も多くなっています。次に多いのは、「長時間労働働かなくても一定の収入が確保されるなら、これ以上は働きたくない」（令和3年度37.7%、令和2年度36.7%）となっており、こちらは前年度と大きな変化はありません。働いた時間が収入に与える影響が大きい故に、より収入を得たいというトラック運転手は少なくありません。一方、労働人口の減少に伴い、働き方改革を

【図表3】トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業報告書

収入を増やすために改善基準告知等の基準を超えても長時間働きたいと考えるか



厚生労働省「トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業報告書（令和4年1月）（有限責任監査法人トーマツ）」を基に日本総合研究所作成

通じて、効率化や働きやすい職場環境づくりを行うことで、新たな働き手の確保を望んでいるのも運輸業の特徴です。厚生労働省「自動車運転者のための長時間労働改善に向けたポータルサイト」ⁱでは、トラック運転者、バス運転者、ハイヤー・タクシー運転者の長時間労働改善に向けた企業事例等の情報提供が行われています。

優良な企業事例の特徴としては、育休や短時間制度の整備を通じた女性人材の確保、IT等による効率化を通じた労働時間の削減、定年延長を通じたシニアの活躍が挙げられています。加えて、宅配業界においては、顧客一人一人の意識変革が業務量の軽減にもつながるため、まとめ買い、休日の集荷の削減などを呼び掛けています。

法律の規制に加えて、企業、消費者の工夫によって、労働時間の削減ができれば、運転手の健康は改善される可能性が高くなります。ただ

し、仕事が減ることによって、収入が減れば、働く人の生活に大きな悪影響を与えることも懸念されます。最近では、物価高の影響を受け、今後の生活費も上がり続けることが予想されています。そのため、業種を問わず、働く人たちは、今までより多くの収入を得られなければ、生活の水準は落ちることになります。自動車運転者のケースであれば、目先は1日当たりの労働時間が減っても、定年延長で働き手が安定した生活を長く送れるよう配慮するなど、収入の減少に対して、中長期的視点に基づく施策も併せて検討していくことが必要だと考えます。

4. 最後に

本稿では、運輸業の働き方改革について述べてきました。便利な宅配サービスを一例にとると、法律の規制に加えて、労働人口の減少等、さまざまな環境の変化も影響し、今まで享受していたサービスの質が低下するという事態に、今後は直面する可能性があります。一方で、そのことは、私たちがより便利なサービスを志向していたことが、結果として、サービス提供者の長時間労働という社会問題を生じさせていたことへの気付きにもなります。

利便性と幸福は必ずしも比例はしないと考えれば、働く全ての人たちの働きやすさに目を向けることで、これからの生活の在り方というものを考え直す時期に来ているのかもしれない。

i <https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。