

人材確保の動き

2024年3月、政府は閣議決定により、自動車運送業を含む4分野を特定技能制度の対象分野に追加した。これを機に、企業が外国人トラックドライバーの確保に向けて動いていると報道されている。

本記事では、外国人トラックドライバーの受け入れ可能性を探り、その雇用を予定する企業が、受け入れの際に注意すべきポイントについて考察する。

日本で働く魅力

外国人が日本でトラックドライバーとして働くために

羅針盤

は「特定技能1号」の在留資格が必要で、その取得には、自動車運送業分野特定技能1号評価試験への合格が前提となる。政府が自動車運送業で

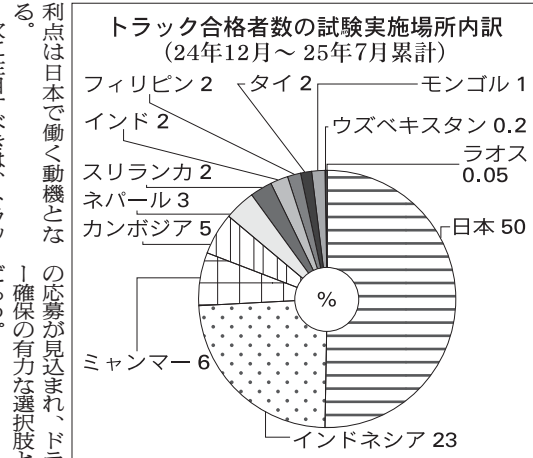
の外国人受け入れ上限を約2万4500人とする中（「自動車運送業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」、タクシー、バスを合わせた上限）、24年12月から25年7月までのトラックドライバーの試験合格者数は1907人で、タクシー、バスの合格者数と合わせてもまだ余裕がある。

次に、外国人が日本でトラックドライバーとして働く魅力は何か。前述の試験は海外での受検が可能なため、試験実施場所から主要送り出し国を推測すると、上位にはインドネシア、ミャンマー、カンボジアが挙がる。

これらの国々の人材が日本でトラックドライバーとして働くことの魅力の一つは、賃金水準の高さにある。例えば

インドネシア国家統計局によると、運輸・倉庫業の平均年収は約40万2千円である。一

トラック運転者としての特定技能外国人受け入れ
多文化共働時代に対応



(注)日本海事協会「自動車運送業分野特定技能1号評価試験実施状況」を基に作成

利点は日本で働く動機となる。

次に注目すべきは、トラックドライバーの置かれる労働環境である。主要送り出し国には政情が不安定な国が含まれる上、非正規・日雇いといった雇用形態も多い。対して、日本では正規雇用の契約を結ぶことが多く、健康保険などの社会保障制度にも加入できる。加えて、例えばインドネシア労働者が日本に抱く

特措踏まえ対策

では、外国人人材を受け入れる際に、企業の人事担当者はどのような点に留意すべきか。採用に関しては、専門のエージェントの支援が充実しているため、ここでは割愛し、採用後の労務管理と定着支援について検討する。

の応募が見込まれ、ドライバー確保の有力な選択肢となるだろう。

先行する業界での経験の蓄積は、トラック業界にとって参考となるが、全てが当てはまるわけではない。この点を意識して、先行業界での経験から一般的に指摘されている課題を、図表「外国人人材の受け入れに伴って留意すべきポイント」の左列にまとめた。対して右列には、トラックドライバーの職務の特徴を踏まえて、他の業界との違いや特に留意すべき点を整理した。

共に育む職場環境

先行業界の蓄積踏まえ

イメージとして、給料が良く、安全な国で、アニメなどの文化が優れるといったことが挙げられ、こうした魅力が、日本を就労先として選ぶ要因となっている。

先行する製造業や建設業、小売業など（先行業界）での経験から示唆を得る上で、まずは厚生労働省の「外国人労働者安全衛生管理の手引き」22年度版の確認を勧めたい。

トラックドライバーは多くの時間を配達に費やし、裁量をもって行動することや、勤務時間が日中とは限らないこと、届け先とのやり取りが発生するなどの職務の特徴がある。これを踏まえると、例えば仕事の面では、軽微なミスやトラブルの段階で周囲が気付けない環境にある上、納期や配達物の扱い方に関する価値観の違いがサービス品質に大きく影響しかねない。

送り出し国からは今後とも一定は仕事における安全衛生や作

また、工場など異なる、職場での時間が限られ、同僚と知り合う機会が少ないことから、孤立しやすいといえよう。仕事によっては生活時間が異なるため地域住民に受け入れられにくく、生活環境面でささいなことがトラブルにつながることも懸念される。

トラックドライバーの職務特性によって注意が必要と考えられる課題

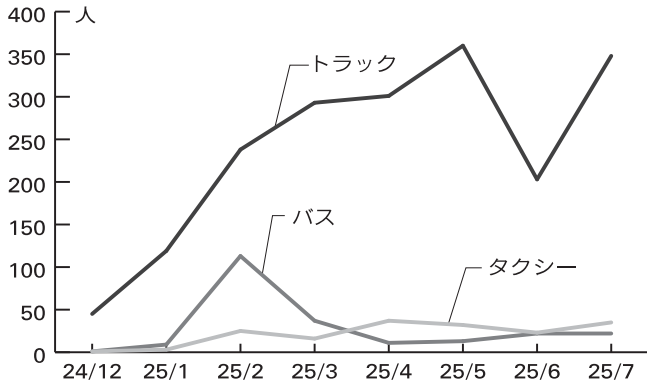
●運転判断（交通法規の違反から運転マナー違反まで）や荷下ろし作業等の安全対策上のルールを誤る
●届け先とのトラブルになる（荷物の取り扱いが難、時間にルーズ、言語の問題など）
●一人でいる時間が長いため、職場の人間関係がでず孤立する
●同僚に相談する時間を持てず、定着せずに転職してしまう

深夜勤務などにより、生活ルールや騒音など一層のトラブルとなりやすい

本稿が外国人トラックドライバーのスムーズな受け入れと活躍の一助となれば幸いである。

おだ・ますみ 慶応義塾大学法学部法律学科卒。日本総合研究所入社後、シニア、女性、外国人を前提とした働き方の見直し、人事制度設計支援に従事。

自動車運送業分野特定技能1号評価試験の合格者数の推移



(注)日本海事協会「自動車運送業分野特定技能1号評価試験実施状況」を基に作成

方、日本における運輸業・郵便業の平均年収は約43.7万円（24年賃金構造基本統計調査）で、34歳以下の単身・勤労世帯では生活費として年間約2803万円（24年家計調査）を必要とするものの、残りの約15.4万円を貯金や母国への仕送りに充てることができる。このように、経済的

外国人人材の受け入れに伴って留意すべきポイント

生じ得る課題		
	先行業界（製造業、建設業、小売業等）で一般的に指摘されている課題	トラックドライバーの職務特性によって注意が必要と考えられる課題
仕事（安全衛生、作業管理）	●ミスや事故につながる ●品質基準、接遇レベルの違いが生じる	
職場環境	●職場内の暗黙の了解が崩れ秩序が混乱する ●宗教や価値観に対する職場側の無理解が負担となる	
生活環境	従業員と地域のトラブルで、企業活動に影響が出る、本人が仕事に集中できなくなる	

上記を踏まえ、業務の見直しや従業員教育

などを検討してほしい。これは外国人起点である一方、取り組みを通じて業務水準の向上や安全対策の拡充が期待でき、企業にとってメリットが大きい。

透明・公平性力

受け入れの課題に隠れて見過こされがちだが、外国人人材の受け入れ後の定着には、透明性のある人事制度の適用が望まれる。多くの外国人人材はキャリアアップに前向きで、努力する意欲を持つ半面、日本人材との待遇差や、人事評価とその運用の不明確さを目の当たりにした時に、モチベーションが低下しやすい。こうした課題の解決策の一つとして、外国人人材を日本人材と同様の人事制度に組み込んで対応することを勧めたい。

既に製造業や建設業、介護業の先進企業では、等級・キャリアアップや賃金制度の統一にまで踏み込んでいる。この点、冒頭の外国人人材が日本で就労する魅力の根拠とした賃金水準は日本人材のデータで、外国人人材に限ればその平均年収は約24.0万円（24年賃金構造基本統計調査で、日本人材とは差がある。

受け入れ当初はともかく、業務に習熟した段階では日本人材と同様の枠組みで処遇すべきだろう。その上で、トラックドライバーのキャリアとその処遇には限界があることから、評価制度の透明性を高めることや、保有資格に応じた手当の支給によって差をつける制度の設計が有効と考えられる。

本稿が外国人トラックドライバーのスムーズな受け入れと活躍の一助となれば幸いである。