

2024年問題とは何か？ 運送業に求められる対策について

国際物流総合研究所主任研究員／労務研究所NOZAKI代表 野崎 律博

運輸業の2024年とは何か

2020年働き方改革関連法の改正により、全産業に時間外労働の上限規制が課せられることとなったが、例外として運輸ドライバー職等は上限規制の適用が免除されていた。しかし24年4月よりドライバーにも上限規制等が課せられることとなり、そのことから生じる様々な障害への対応として、運送事業者は従来の経営を改め直す必要が生じている。これが俗にいう「運送業の2024年問題」である。具体的には24年4月から、年間960時間の時間外労働の上限が課せられるが、長時間労働を前提に受注してきた運輸業者、または発注していた荷主は、現状を改善しない限り、確実に行き詰まることになる。

その他運送業に大きく係る働き方改革として挙げられるのは、23年4月より、月60時間を超える時間外労働の割増率が引き上げられることだ。月法定労働時間を超える時間外労働の割増賃金率は基礎賃金の25%だが、月60時間超については割増率が50%へと引き上げられる。これは大企業において既に適用されているが、24年度に中小企業にも適用される。もっともこれは、運輸業に限らず全産業の中小企業にも適用される改定であるが、特に人件費を運賃に上乗せすることが困難である運送業にとっては、大きなダメージである。

年間960時間の上限規制に伴い、改善基準告示の見直しも予定されている。現在、労働政策審議会(労働条件分科会自動車運転者労働時間等専

門委員会)が毎月開催され、経営側と労働者側との議論が行われている。具体的には拘束時間や休息期間の改正等が審議されている。詳細は未定だが、年間または1カ月の拘束時間及び1日の休息期間が短縮される見込みである。

とりわけ24年度からの改正は、自社の働き方改革だけでは解決が困難であり、荷主の協力が必要となる。残り1年半で何らかの対応をしない限り、コンプライアンスが順守できなくなる恐れが生じる。

働き方改革について

そもそも働き方改革関連法とは何なのだろうか。正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」だが、労働人口の減少や長時間労働、正規と非正規労働者の格差是正などのために、労基法はじめ労働各法の改正を定めた法律である。その代表的なものが、時間外労働の上限規制であるが、自動車運転の業務をはじめ、一部の業務について経過措置として適用除外とされていた。しかし先にも述べた通り、24年4月をもって、自動車運転業務も特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。ただし他業種にある月100時間未満や2～6カ月平均80時間以内といった規制は適用されず、年間トータルの制限としてのみ課されることになる。

働き方改革とは、厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」によれば、働く方々が、個々の事

情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革と定義されている。その背景にあるのは、少子高齢化委による労働人口減少や、正規・非正規労働者間の格差是正、長時間労働による健康障害増加への対応といった状況からの改善である。

ドライバーの働き方改革 施行による影響

それでは現状のまま特例が施行された場合、運送業はどのような影響を受けるのだろうか。ちなみに時間外労働の上限規制が年間960時間として設けられるが、これは時間外のみを対象とし休日労働は含まれない。

現在の運輸業における時間外労働の実態は、全産業の超過実労働時間が月10時間であることに比して、運輸業は大型ドライバーが月35時間、中小型ドライバーは月31時間と長時間である。いずれも年間に置き換えると、特別条項なしの上限である360時間を超える。(図①参照)

厚労省調査によると、トラックドライバーの1日平均残業時間は4～7時間が14%、7時間超は4.3%である。仮に月所定労働時間を20日とすると、年間の時間外労働時間は4時間×20日×12月=960時間であり、24年施行の上限規制960時間とほぼイコールである。(図②参照)

このことから考えても、先の4～7時間超過が14%、7時間超が4.3%を合計し約20%の運送事業者は、現状のままでは上限規制に対応できないことが分かる。よって多くの運送事

業者は、何らかの働き方改革が求められるということだ。

また自動車運転者は、他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にあるため、過労死防止の観点から、働き方改革関連法施行後5年間の特例適用までの間、速やかに改善基準告示の見直しを検討するよう求められている。現在、労働政策審議会が開催されて議論されているが、1カ月の拘束時間を275時間、年3300時間を超えない範囲にする等、大幅な削減が検討されているところだ。

その他同一労働同一賃金への対応も無視できない。同一労働同一賃金は物流業に限らず全業種に求められるが、とりわけ高齢世帯の嘱託社員比率が高い運輸業においては、対応を早急に求められる案件である。

働き方改革への 具体的取り組みについて

先に働き方改革の影響について触れたが、一番大きな課題は長時間労働の削減である。運送業の抱える長時間労働の大きな原因は、荷待ち時間や荷役作業、付帯業務時間によるものといえる。これら問題を解消するためには、運送事業者単独ではできず、荷主の協力も必要である。しかしながら、運送事業者にとって、荷主は顧客であるため要望しづらく、長期に渡り問題が棚上げされてきた。荷主の協力を得られない現状は政府も承知しており、国交省を中心とした改善の取り組みが行われている。国交省は14年、荷主勧告制度改正等により、不適正取引の改善を図る施策を行っている。これだけを書くと、あたかも「荷主が悪者」であるかのようにとられてしまうが、現在の物流ニーズとそれらを支える社会的インフラを維持するためには、運送会社と荷主が一体となって、改善に取り組む施策が求められているのだ。

長時間労働など働き方改革の実現

図① 自動車運転者の基礎統計

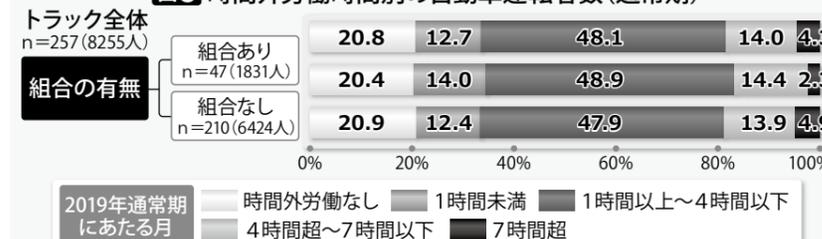
- トラック運転者は、全産業平均と比べ、年齢が高い傾向にある
- トラック運転者は、所定内実労働時間数、超過実労働時間数ともに、全産業平均と比べ、時間が長い傾向にある
- トラック運転者は、所定内給与額が全産業平均と比べ、低い傾向にある

※「令和2年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を加工して作成

		年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	所定内給与額(月額) 千円単位切り捨て、賞与など含まず
全産業平均		43.2歳	11.9年	165時間	10時間	30万円
トラック	大型	49.4歳	11.8年	176時間	35時間	27万円
	中小型	46.4歳	10.0年	176時間	31時間	26万円
タクシー		59.5歳	10.2年	166時間	16時間	20万円
バス		51.8歳	12.3年	159時間	28時間	24万円

※第3回労働政策審議会分科会自動車運転者労働時間等専門委員会トラック作業部会「改善基準告示見直しについて(参考資料)」より引用

図② 時間外労働時間別の自動車運転者数(通常期)



※第5回労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会資料「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査事業 報告書」より引用

に向けて、参考としていただきたい情報を二点紹介する。ひとつは厚生労働省「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」である。ウェブ上で改善のための簡易診断やガイドライン等を公開しているので、ぜひ参考にしていきたい。(https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/)

二つ目には、「ホワイト物流」推進運動への参加である。国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するため、若者、女性、高齢者も含めた全ての人にとって魅力ある「ホワイトな」職場づくりを行う取り組みとして、ポータルサイトも設けられている。(https://white-logistics-movement.jp/)

上記二つのサイトでは、様々な工夫を駆使して人材確保に成功している事業者の例も掲載されているので、是非ご覧いただきたい。

ウクライナ情勢による原油の値上げ等もあり、荷主との運賃交渉もますます困難な状況下にあるが、社会的イン

フラである物流は国の基幹産業でもあり、物流ニーズも多いコロナ禍において社会的重要性の高い産業である。しかし時間外労働に上限が課せられることで、1人あたりの売り上げも減少する。これらに対応するためにも、物流企業は多くのドライバーを確保する必要がある。そのためにも、労働環境の改善や条件の向上、働き方の柔軟性等を確保することで、皆が働きたいと思う職場づくりが求められている。

【略歴】(のざき のりひろ) 社会保険労務士。業務内容は助成金の手続代行、労働社会保険の手続代行・就業規則、賃金規定等の構築、労務コンサルタント等。静岡県出身。総合健康保険組合に20年間勤務。2012年5月に労務研究所NOZAKI(社会保険労務士事務所)起業。メンタルヘルス対策や助成金活用による人材育成により「企業経営に革命をもたらす」コンサルタントを実践。ブログ、メルマガ発信、専門誌執筆、セミナー講師等を開始。13年9月より国際物流総合研究所主任研究員に就任。趣味は登山(登山歴20年) 自称「山と自然をこよなく愛する社労士」。(URL http://roumukn.com)