

クローズアップ輸送業界2024年

第3回 改善基準告示の見直しと従業員への指導方法



小山 雅敬 (こやま まさのり)

大阪大学卒、都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社 コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に「運送業経営相談室(日本法令)」「実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革(日本法令)」。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

近年、大きな関心ごとになっている「輸送業界の2024年問題」。業界では働き方改革関連法が推進されており、2024年までに「時間外労働の上限規制【表】」をはじめ、労働時間に関する内容が見直される予定です。もうそこまで来ている法改正に対し、経営者の皆さまはしっかりと準備をしておくことが重要です。今回は「改善基準告示の見直しと従業員への指導方法」について解説します。

【表】「時間外労働の上限規制」の施行日と罰則

法令等の改正	施行日		罰 則
	大企業	中小企業※2	
【自動車運転業務】 時間外労働の上限規制 年960時間の適用※1	2024年4月1日		6カ月以下の懲役 または 30万円以下の罰金

※1 対象：四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者(営業用および自家用のトラック、バス、タクシー等の運転者)

※2 運輸業の場合、資本金の額または出資の総額が3億円以下、または常時使用する労働者数が300人以下

「年間拘束時間」は3,300時間に短縮か？

2018年に働き方改革関連法案が成立した際、同時に付帯決議で「改善基準告示の見直し」が決まりました。現在、労働政策審議会労働条件分科会において改正内容の検討が進められており、今年の12月頃に交付される見込みです。

トラックに先行して審議されたバス・タクシーの厚労省改正案(確定案ではない)を見ると、バスの「年間拘束時間」を原則

3,300時間に設定(トラックは現状3,516時間)。「休息期間」は、バス・タクシーともに原則9時間以上(11時間が努力義務)と延長しています(現状8時間)。改正案が示す年間拘束時間(3,300時間)は、時間外労働上限960時間をもとに算出しており、休息期間(努力義務11時間)は脳・心臓疾患の労災認定基準見直し(勤務間インターバル11時間)を考慮した結果です。今後、トラックについてもほぼ同様の方向で検討される見込みですが、現状は労使の意見の隔たりが大きく、確定案の行方はいまだ流動的です。

労働時間管理には現場スタッフへの教育がカギ

労基法や改善基準告示の改正に向けた対策は、荷主企業の協力が不可欠な課題が多くあり、運送業の経営に多大な影響を与える見込みです。例えば、労働時間管理では「出庫・帰庫時刻の厳格な管理」が重要になります。現在、出庫時刻をドライバー任せにしている会社は今後、出庫時刻の指示が必須です。

また、従業員教育で最も重要なのは、法改正に向けて現場の管理者やドライバーが「やるべきことを理解し、自ら考えて取り組む土壌を作る」ことです。教育の主眼は、右に挙げた3つを全員に理解させることが重要です。なお新基準の交付後は、施行日(2024年4月予定)までに改善を図る必要があります。

その際、人事評価項目に「法令遵守度」を加えると、社員の取り組み意欲を高める効果が期待できます。

「改善基準告示の見直し」において重要な教育と指導項目

- ① 労基法および改善基準告示の改正内容とわが社に与える影響
- ② 会社の対応方針と目標
- ③ 今後の具体的な業務の進め方