

クローズアップ輸送業界2024年

第5回 働き方改革で重要性が増した ドライバーの評価制度



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「働き方改革で重要性が増したドライバーの評価制度」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

「効率よく働いているか」を評価の対象に

働

き方改革によりドライバーを評価する視点が、「働いた時間」から「生産性や貢献度」に大きくシフトするため、評価制度の重要性がますます増大しています。一般的にドライバーの評価制度における重要な3大項目は次の通りです。

- ①「安全運転や安全作業に努め、無事故無違反を達成しているか」
- ②「丁寧な荷扱いでミスなく作業をこなしているか」
- ③「日常の洗車に努め、無断欠勤や遅刻等もなく、望ましい勤務態度であるか」

これらの必須評価項目に加え、最近では働き方改革に伴い、新たに

評価項目を追加する運送会社が増加中です。これからは、労働時間の短縮に伴ない、少ない人数で業務効率を上げる必要があり、「仕事をえり好みせず、運行管理者や配車係の指示に従い、ミスなく効率的に作業ができるドライバー」を正当に評価して、賃金等の処遇に反映する仕組みが求められてくるためです。

働き方改革に伴ない追加すべき評価項目の例

- ④「短時間に効率よく働いているか」
- ⑤「手間のかかる仕事を嫌がらず、運行指示に従い配車係によく協力しているか」
- ⑥「改善基準告示の内容をよく理解し、日頃から法令順守に努めているか」
- ⑦「コスト意識をもって燃費向上等に努めているか」など

評価制度はわかりやすく簡潔に

新

たに追加すべき評価項目がある一方、制度見直しの過程で次第に削除されてきた項目もあります。例えば「あいさつ」「服装」「言葉遣い」「マナー」「意見具申」などです。ただし、これらの評価項目は決して意義が薄れたわけではありません。主観に基づく曖昧な評価になりがちのため見直されており、最近では生産性や貢献度をより重視する傾向にあります。なお評価制度を運用する際の留意点は右のとおりとなります。

評価制度を運用する際の留意点

- ① 評価項目が多すぎると制度が形骸化しやすい (5~8項目程度がベスト)
- ② 何をすればよいのかをわかりやすく伝える (「規律性」や「責任感」などの抽象的表現は不適)
- ③ 評価をフィードバックして人材育成に活用する
- ④ 評価結果を月例賃金や賞与の金額に反映する
- ⑤ 評価者を訓練して客観的な事実のみで評価する など