



# 物流ニュース

NO. 138

2019年5月

## トラック運送業界における働き方改革 ～テレワーク推進の可能性～

### 1. はじめに ～いよいよ始まった働き方改革～

2018年6月29日にいわゆる働き方改革関連法（正式名称：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）が成立し、2019年4月1日より施行された。同法は、「労働者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』できるための改革」とされており<sup>1</sup>、長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保などのための措置を講じている。具体的には、残業時間の上限規制の強化（ただし、自動車運転の業務等については適用まで5年間の適用猶予がある）、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得義務化（最低5日）<sup>2</sup>、同一労働同一賃金などが含まれており、「多様で柔軟な働き方の実現」を目指している（表1）。その「多様で柔軟な働き方」の一つに挙げられ、今話題となっているのが「テレワーク」である。

2017年3月の働き方改革実現会議で決定した「働き方改革実行計画」では、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の中で、雇用型テレワークの刷新と導入支援等が挙げられた。そして、2018年2月に「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が策定された。当ガイドラインでは、テレワークを行う場合の労働基準関係法令の適用および留意点などが記されている<sup>3</sup>。

表1 働き方改革関連法の主な項目

項目	施行日
ポイントⅠ：労働時間法制の見直し	
①残業時間の上限規制 (自動車運転 960時間、その他 720時間)	2019年4月1日 (中小企業は2020年4月1日)
②勤務間インターバル制度の導入促進	2019年4月1日
③年次有給休暇の取得（1人1年あたり5日間）	2019年4月1日
④月60時間以上の残業の割増賃金引上げ（25%→50%） ※中小企業にも適用（大企業は2010年度から適用）	2023年4月1日 (中小企業)
⑤労働時間の状況の客観的把握（管理職、裁量労働制適用者も対象）	2019年4月1日
⑥フレックスタイム制の制度拡充	2019年4月1日
⑦高度プロフェッショナル制度の新設	2019年4月1日
⑧産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日
ポイントⅡ：雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
①不合理な待遇差をなくすための規定の整備 ※同一労働同一賃金に向けた措置	2020年4月1日 (中小企業は2021年4月1日)
②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	2020年4月1日
③行政による事業者への助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政ADR)の規定の整備	2020年4月1日

出典) 厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」をもとに作成

<sup>1</sup> 厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」(2019.4)

<sup>2</sup> 年次有給休暇が10日付与される労働者が対象

<sup>3</sup> 厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018.2)

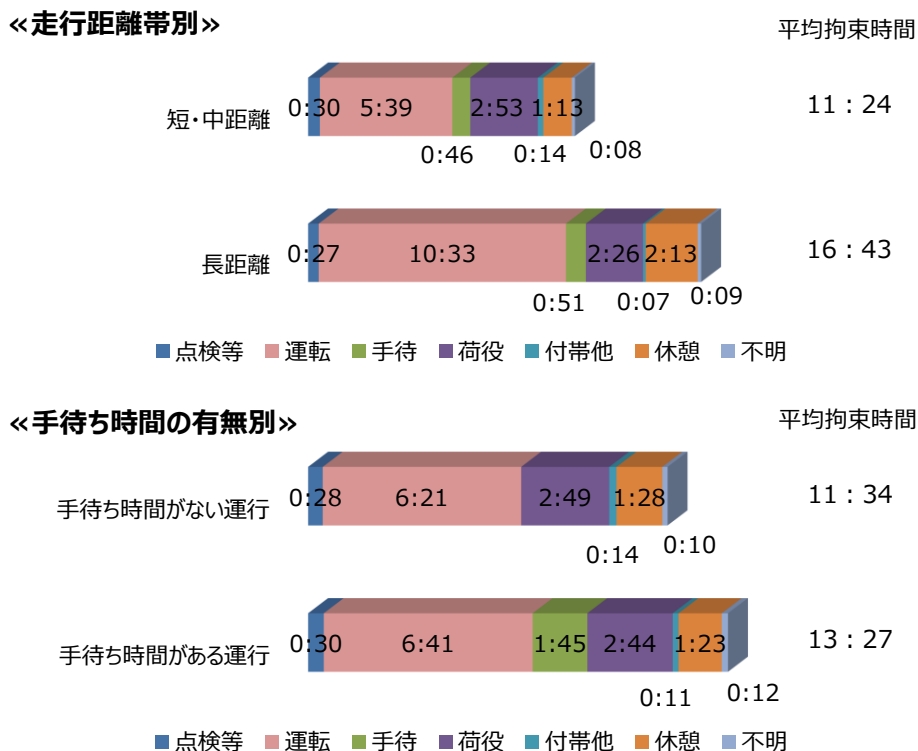
## 2. トラック運送業界における働き方改革

### (1) トラック運送業界の実態

新法の施行により、各社は長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進への取組みを急いでいるが、トラック運送業界、とりわけ自動車運転の業務（トラックドライバー）の労働状況の実態はどのようなものか。

改善基準告示では、トラックドライバーの拘束時間（始業から終業まで）は、原則1日13時間以内となっている<sup>4</sup>。しかし、国土交通省の「トラック輸送状況の実態調査」によると<sup>5</sup>、1運行あたりの拘束時間は、短・中距離運行（500km以下）では平均11時間24分である一方、長距離運行（500km超）では平均16時間43分と13時間超となっている。また、手待ち時間の有無別では、手待ち時間がない運行では平均11時間34分であるのに対し、手待ち時間がある運行では平均13時間27分と、13時間を超えていることになっている。（図1）

図1 ドライバーの1運行あたりの拘束時間（走行距離帯別）



出典) 国土交通省：トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会ホームページをもとに作成

職業別にみた年間の平均残業時間は、全職業平均では156時間であるが、中小型トラックドライバーは384時間（全職業平均の2倍以上）、大型トラックドライバーは468時間（全職業平均の3倍以上）と多くなっている。（図2）

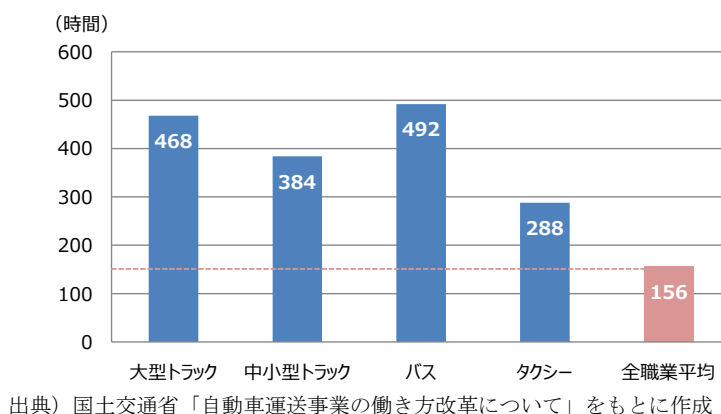
また、厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」によると<sup>6</sup>、2017年度の脳・心臓疾患による死亡件数では、業種別（中分類）で道路貨物運送業、職種別（中分類）で自動車運転従事者が最多となっている。このことから、他の業種や職種と比較しても、トラックドライバーの労働状況が決して良くはないことがみてとれる。

<sup>4</sup> 1日（始業時刻から起算して24時間）の拘束時間は13時間以内が基本（最大16時間）。15時間を超える回数は1週間につき2回が限度。1ヵ月の拘束時間は原則293時間だが、労使協定があるときは320時間まで延長可能（1年のうち6ヵ月までは、1年間の拘束時間が3,516時間を超えない範囲内において）。

（出典：厚生労働省「トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント」（2017.9）  
<sup>5</sup> 国土交通省トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会「トラック輸送状況の実態調査」第3回資料1（2016.2）

<sup>6</sup> 厚生労働省「平成29年度 過労死等の労災補償状況」（2018.7）

図2 ドライバーの年間平均残業時間



## (2) トラックドライバーの残業時間の上限規制

働き方改革関連法では、残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも年720時間以内とされている。トラック運送業界の事務・作業職もこの上限規制の対象であり、2019年4月より適用されている。しかし、トラックドライバー（自動車運転の業務）については、改正法施行の5年後である2024年4月に上限規制が適用となり、かつ、適用後の上限時間は年960時間<sup>7</sup>と、一般業種・職種と比較しなお240時間の差があることになる。

前項でも触れたように、長距離運行や手待ち時間がある運行の場合、平均拘束時間は改善基準告示の水準を上回っており、一定数のトラック事業者は残業時間の上限規制への対応に苦心することが予想される。

国の取組みとしては、トラック事業者の労働環境改善に向けて、2017年11月には改正標準貨物自動車運送約款が施行され、運送の対価としての「運賃」および運送以外の役務等の対価としての「料金」を適正に収受できる環境が整備された。適正な運賃や料金の収受のほかにも、荷主の理解・協力を得ながら荷待ち時間の削減や手荷役作業を改善する取組みも進んでいる。

また、2024年4月よりトラックドライバーも残業時間の上限規制が設定されることから、ドライバー不足により、重要な社会インフラである物流が滞ってしまうことがないよう、ドライバーの労働条件の改善に向けて、2018年12月には改正貨物自動車運送事業法が成立した<sup>8</sup>。改正法では、国土交通大臣が標準的な運賃を定め、告示できることが盛り込まれ、トラック事業者が労働時間等の法令を順守しながら、持続的な運営ができるようになることが期待されている。

## 3. テレワークの概要

### (1) テレワークの定義および効果

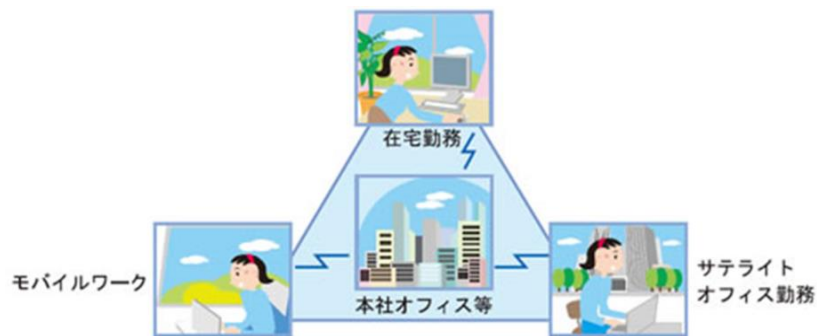
「テレワーク」とは、Tele（離れたところで）と Work（働く）をあわせた造語で、情報通信技術（ICT）を活用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方のことを表す。種類としては、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務の3種類がある。（図3）

テレワークの効果としては、雇用創出と労働力確保、オフィスコストの削減、優秀な社員の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上、環境負荷の軽減、事業継続性の確保（BCP）などが挙げられる（表2）。近年、テレワークは、育児や介護など家庭と仕事の両立のためだけでなく、生産性向上の一手段としても注目されている。

<sup>7</sup> ただし 36 協定が必要

<sup>8</sup> 全日本トラック協会「貨物自動車運送事業法の改正（概要）」

図3 テレワークの種類



出典) 一般社団法人日本テレワーク協会

表2 テレワークの効果

◆雇用創出と労働力確保	・ 退職した高齢者、通勤が困難な障がい者、遠方居住者などの新規雇用の創出
◆オフィスコストの削減	・ オフィススペース、ペーパーコスト、通勤交通コストの削減
◆優秀な社員の確保	・ 育児期介護期等の社員への働きやすい環境の実現による離職の防止（継続雇用）
◆ワーク・ライフ・バランスの実現	・ 家族と過ごす時間、自己啓発などの時間の増加（仕事と生活の調査）
◆生産性の向上	・ 顧客への迅速的確な対応（営業職） ・ 計画的、集中的な作業実施による業務効率の向上（研究開発職、スタッフ職、営業職など）
◆環境負荷の軽減	・ 通勤減少、オフィスの省力化による電力消費、CO2排出量の削減
◆事業継続性の確保（BCP）	・ 非常災害時やパンデミック（感染症流行）時における事業継続

出典) 一般社団法人日本テレワーク協会をもとに作成

## （2）トラック運送業界におけるテレワークの状況

総務省の通信利用動向調査によると<sup>9</sup>、2017年のテレワーク導入企業の割合は13.8%であり、産業別では、金融・保険業が最も高く29.8%、次いで卸売・小売業（13.3%）、製造業（13.0%）などが高かった。運輸業は7.6%と最も低い産業であったが、運輸業と同じく現場作業のある製造業では13.0%、建設業でも12.1%の企業が導入している。（図4）

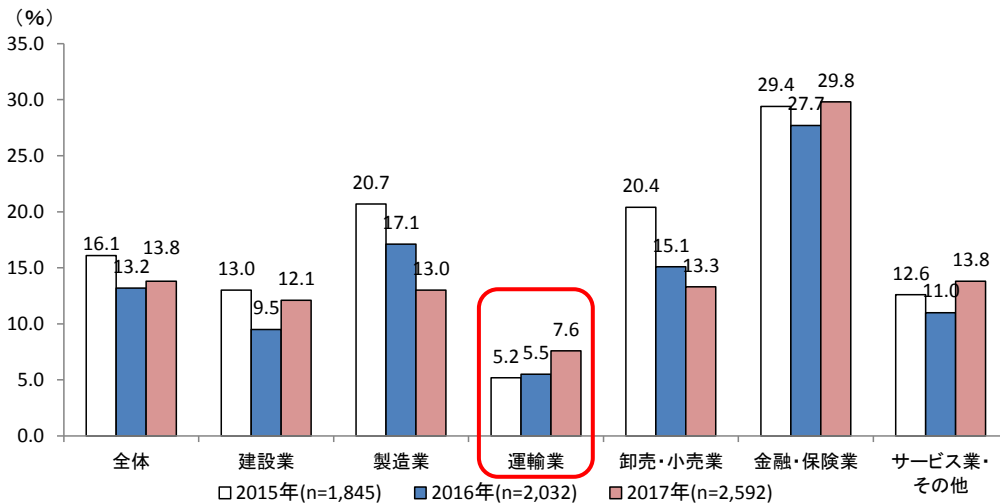
国土交通省のテレワーク人口実態調査によると<sup>10</sup>、業種別でみた雇用型テレワーカーの割合（2017年）は、情報通信業で最も高く33.8%、次いで学術研究、専門・技術サービス業（27.0%）が高かった。それ以外の業種では概ね10～20%程度となっているが、運輸業の雇用型テレワーカーの割合は9.8%と低い水準にあった。職種別では、管理職、営業、研究職が約30%と高いが、物流現場職が含まれると思われる輸送・機械運転従事者は7.6%、運搬・清掃・包装等従事者は4.5%と低い状況であった。（図5）

トラック運送業界を含む物流業においてテレワークが十分普及していない理由には、やはり現場での業務があることが挙げられる。トラック運送業界では、トラックなどでの輸送・配送業務のほか、倉庫での保管業務など、実際にモノがある場所での作業も多くあり、自宅やカフェなどでのテレワークは想像しにくいだろう。

<sup>9</sup> 総務省「平成29年度通信利用動向調査」（2018.5）

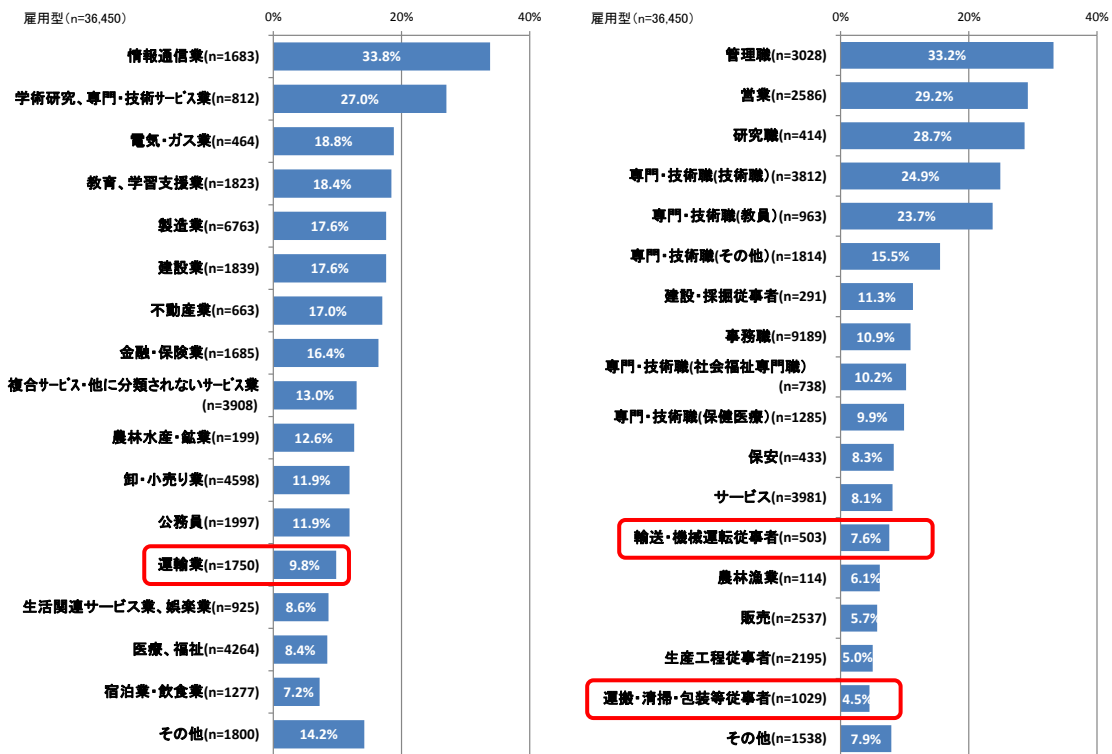
<sup>10</sup> 国土交通省「平成29年度テレワーク人口実態調査一調査結果の概要一」（2018.3）

図4 産業別テレワーク導入企業の割合



出典) 総務省「平成29年度通信利用動向調査」より作成

図5 業種別・職業別雇用型テレワーカーの割合



出典) 国土交通省「平成29年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」より作成

#### 4. トラック運送業界におけるテレワーク推進の可能性

トラック運送業界でのテレワークは想像しにくいかもしれないが、トラック運送業の中でも「職種別」では、適応可能性があるのではないかと考えられる。例えば、トラック運送業はドライバーや作業員だけでなく、営業、事務、総務、経理、法務、研究など、様々な職種の社員で成り立っている。図5でみたように、テレワーカーの割合が高い管理職、営業、研究職はパソコンとネットワーク環境があれば、オフィス外でも、オフィス勤務時と同等の仕事を行える業務が多いと思われる。つまり、全社画一に導入するのではなく、テレワークを行いやすい職種や業務から導入するというのも、業界内でテレワークをいち早く推進するにあたり有効であり、恐らく現場以外の職種への対応が、物流業と建設業・製造業の差に

繋がっていると思われる。

では、現場職においてはどのようなテレワークが考えられるだろうか。現場に近い職種ほど、事務職のように一日単位でのテレワークの実施は難しくなるが、一律に「現業部門ではテレワークはできない」と決めつけるのではなく、精算処理などの事務処理や書類の作成など、一日単位でなくても数時間単位で自宅やサテライトオフィス（営業所など）でテレワークを行うことも考えられる。

ドライバー職は、宿泊を伴う場合を除き、現状の制度では対面での点呼が必須であり、また、初荷主・着荷主間やセンター間で実際にモノを運ぶ仕事のため、基本的にはテレワークの実施は限定的となると思われる。作業員であれば、一部、自宅から作業現場への直行直帰型のモバイルワークや営業所などを活用したサテライトオフィス勤務などにより、通勤時間や移動時間、それに伴う交通費や残業代の削減、ワーク・ライフ・バランスの向上が可能となる可能性がある。

タブレットやスマートフォンなどを活用すれば、現場の様子を事業所にいる管理職や同僚に報告・相談することも可能である。これにより、迅速な対応が可能になり、かつ、移動時間や移動費の削減も期待できよう。このようなタブレット型端末等のインフラを活用したモバイルワークも、現場職におけるテレワークの一つの形である。

繰り返しになるが、全社での一斉導入が難しい場合は、間接部門のみ、または、育児・介護中など必要性の高い社員を第一段階の対象とするなど、小さなトライアルから始めることも、トラック運送業界でのテレワークを推進するにあたり有効である。トライアルを積み重ねるなかで制度を見直し、改善を重ね、徐々に実施範囲（対象者、対象業務、実施頻度）を広げ、現場職等、より広範囲での実施を検討することが重要である。

## 5. おわりに

トラック運送業界においては、ドライバー不足が最も大きく表面化しているが、作業員や事務職、管理職についても人員が不足しているとの声があり、より優秀な人材の確保が求められている。同時に、企業によるテレワークを含む「働きやすさ」への取組みは求職者の最大の関心事の一つとなっている。他業界が積極的に働きやすさを追求するなかで、人材確保や従業員のワーク・ライフ・バランス改善のため、トラック運送業界に関わる企業も遅れを取ることなく、働き方改革に向けた努力が求められるだろう。

## KEY WORD

### 働き方改革関連法案

働き方改革関連法（正式名称：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）は2018年6月29日に成立し、2019年4月1日より施行された。同法は、「労働者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』できるための改革」とされており、長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などのための措置を講じている。

### テレワーク

「テレワーク」とは、Tele（離れたところ）とWork（働く）をあわせた造語で、情報通信技術（ICT）を活用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方のことを表す。テレワークは、働き方改革関連法案で掲げられている「多様で柔軟な働き方」の一つとして、昨今注目されている。2018年2月に「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が策定された。