

トラックドライバーの労働環境の実態と改善に向けた法整備の必要性について

The Actual Labor Environments of Truck Drivers and Necessity of Legislation for Improvement of Their Working Conditions.



よながししょうしん

世永正伸：全日本運輸産業労働組合連合会 中央副執行委員長(産業政策部長)

略 歴

1980年日本通運(株)入社。1993年全日通労働組合東京支部執行委員(専従)。2009年運輸労連東京都連合会副執行委員長。2011年全日通労働組合東京支部書記長。2013年全日本運輸産業労働組合連合会中央書記次長。2015年現職

[要約] 過労死等の労災補償が最も多いのが道路貨物運送業であり、さらに全産業に比ベトラックの長時間労働は常態化していることなどから、若い人の入職が進まず有効求人倍率が右肩上りとなっている。政府は、長時間労働の是正に向け「働き方計画実行計画」において時間外労働の上限規制等を取りまとめた。これに対する運輸労連としての考え方や、本年5月に取り組んだ全国のトラックドライバー7,980名の証言から労働環境の実態についても報告させて頂く。

1. はじめに

政府は、2016年9月27日に働き方改革実現会議を立ち上げ、2017年3月28日に開催された第10回会議において、時間外労働の上限規制など13項目からなる「働き方改革実行計画」を取りまとめた。その中で、これまで時間外労働の限度基準(大臣告示、月45時間・年360時間など)の適用除外とされてきた「自動車の運転業務」について、一般則の施行から5年後に年960時間(月平均80時間)以内の規制を適用することが盛り込まれた。

しかし、参議院予算委員会、衆議院・参議院厚生労働委員会における質疑では、同規制には休日労働は含まないとの答弁があり、さらに一般則にある単月100時間未満・2～6ヵ

月平均80時間以内の上限も適用されないことが明らかとなった。

これでは、現行の改善基準告示で可能な時間外労働1,170時間(260労働日：休日労働含む)となんら変わらない内容となり、過労死基準を大幅に上回る時間外労働が労働基準法で容認されることとなる。

一方で、自動車の運転業務と同様に改善基準の適用除外であり、労働市場においても相関性が高い「建設事業」については改正法の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則が適用されることから、自動車の運転業務に対する若年層の入職や定着に大きな影響を与えるものと懸念される。

そこで、本稿ではトラックドライバーの労働環境の実態について検証し、長時間労働の

是正に対する考え方を述べていきたい。

2. 働き方改革実行計画への対応

営業用貨物自動車運転者の長時間労働は、年間労働時間や過労死等の労災補償状況の推移で明らかのように、全産業の平均に比べ、長時間労働が常態化しており、非常に厳しい労働環境にある。とりわけトラック運送業の過労死等の認定件数は各産業の中で最も多く、大分類である製造業全体と比べても2倍以上となっている。

このままではトラック運輸産業の長時間労働が事実上放置されることにつながることから、運輸労連は2017年4月3日に交通労連と連名で、厚生労働大臣・国土交通大臣・全日本トラック協会会長の3者に対して、上限規制の見直しを求める「要請書（※）」を提出した。

また、連合に対しても、同規制が設置された背景などを質すとともに、他産業と同様に一般則の適用となるよう働きかけてきた。

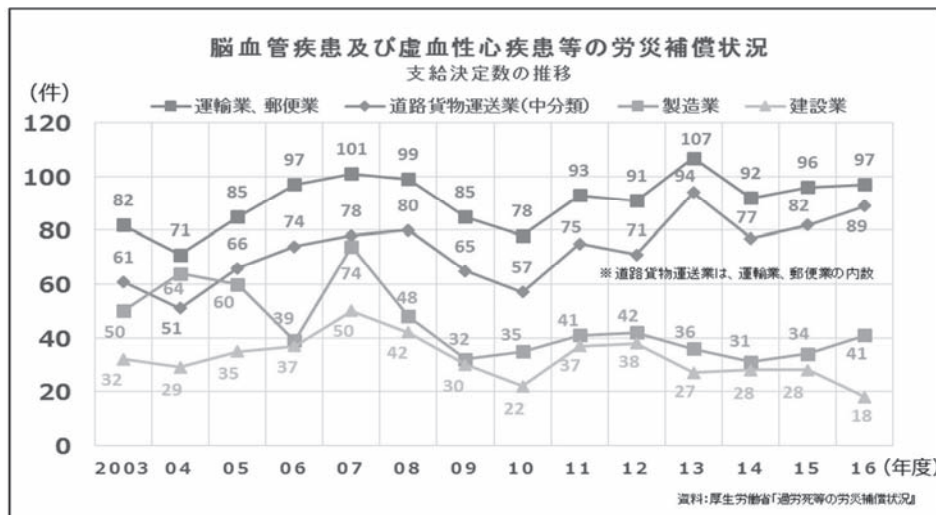
このような中、厚生労働省がまとめた2016

年度の労働災害補償状況によると、脳・心臓疾患による労災認定件数で、道路貨物運送業は前年度の82件から89件へと7件増加し、業種別についても、下記図表の通りワースト1が続いている。

また、職業別にみた過労死等の状況について、毎年トラックドライバーの占める割合が非常に多い実態も報告されている。

そこで、時間外の上限規制等について議論をする厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会へは、①自動車の運転業務への一般則の適用、②過労死等の現状は、自動車運転従事者（職種）、道路貨物運送業（業種）ともに「脳・心臓疾患の支給決定件数」ワースト1であり、長時間労働是正と過労死・自殺者ゼロに向けた行政の施策が急務、運輸労連の共済制度加入者の業務上に関連する自殺者、③勤務間インターバル導入の必要性、④長時間労働を是正するための環境整備推進、⑤健康確保措置に対する指導強化、など多岐に渡って意見反映を行ってきた。

図表1



資料：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

図表2

<p>2017年 4月 3日</p> <p>厚生労働大臣 塩崎 恭久 様 国土交通大臣 石井 啓一 様 公益社団法人全日本トラック協会 会長 星野 良三 様</p> <p>「トラックフォーラム」</p> <p>全日本運輸産業労働組合連合会 中央執行委員長 難波 淳介</p> <p>全国交通運輸労働組合総連合 中央執行委員長 山口 浩一</p> <p>自動車運転の業務への時間外労働の上限規制に関する要請について</p> <p>3月28日、第10回働き方改革実現会議でとりまとめられた「実行計画」において、長時間労働の是正に向け、労働基準法に時間外労働の上限規制が罰則付きで定められるとともに、現行の限度基準告示で適用除外とされてきた自動車運転の業務についても適用する、とされたことに対して感謝を申し上げます。</p> <p>しかしながら、同業務については、一般則の施行より5年遅れで年960時間（月平均80時間）以内の規制を適用することとし、単月100時間未満、2～6か月平均80時間の規制の対象外とされました。さらに休日労働の取り扱いでは、一般則の年間の上限720時間では別枠とされているものの、上記の960時間では含まれているか否かについての明記がありません。そのため、休日労働が960時間の別枠で取り扱われ、時間外労働と休日労働を拘束時間に置き換えた場合、現行の自動車運転の業務に対する労働時間等の規制である改善基準告示と何ら変わらない水準が維持され続けることとなります。</p> <p>過労死等の現状を見れば、自動車運転従事者（職種）、道路貨物運送業（業種）はともに「脳・心臓疾患の支給決定件数」ワースト1位と考えます。もし現状が容認されることとなれば、長時間労働は是正を目指してきた「働き方改革」の意義は失われてしまいます。</p> <p>つきましては、長時間労働が常態化するトラック運送事業で働くドライバーの厳しい労働環境の改善に向け、「時間外労働の上限規制」について下記の項目が実現されるよう、要請いたします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 物流システムの維持に向け、年間の時間外労働の「上限規制720時間」の適用</p> <p>物流システムはドライバーという「人」によって成り立っている。しかしながら、長時間労働が常態化し、過労死等労災の多い労働環境では、若年者のなり手は非常に少なく、ドライバー平均年齢の上昇とともにドライバー不足による物流システム維持不能が現実のものとなりつつある。</p>	<p>したがって、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央・地方協議会」での改善策の水平展開等のための準備期間や、東京オリンピック・パラリンピック開催への対応も考慮して、自動車運転の業務の施行時期が一般則の施行の5年後となることは致し方ないが、ドライバー職の長時間労働の是正で労働環境を整備し、運転手不足を改善するためにも、「上限規制960時間」とする時間外労働については、一般則の時間外労働の「上限規制720時間」を適用されたい。</p> <p>2. 過労死水準を根拠とした規制である「単月100時間」「2～6か月平均80時間」の適用</p> <p>安倍総理は2月1日の第6回働き方改革実現会議の席上で「誰に対して何時間の上限とするかを定めるに当たっては、脳・心臓疾患の労災認定基準、いわゆる過労死基準をクリアするといった健康の確保を図った上で」と発言され、国として過労死基準超えの時間外労働を容認しないことを明確に示されている。</p> <p>したがって、過労死認定ワースト1位となっている自動車運転の業務については、第1項の施行と同時に、過労死水準を根拠とした規制である「単月100時間」「2～6か月平均80時間」を適用されたい。</p> <p>3. 自動車運転の業務における「一般則の施行から5年後」までの間の労働時間等の規制</p> <p>「一般則の施行から5年後」までの猶予期間は、上限規制の円滑な導入のための準備期間であり、この適用猶予期間中は、引き続き現行の改善基準告示に基づき労働時間管理が行われることとなる。しかしながら、同告示は過労死基準を上回る水準となっていることから、総拘束時間の短縮（年3,300時間）を図られたい。</p> <p>4. 拘束時間・休息期間の法定化と限度時間との相関の明確化</p> <p>長距離運行を行う事業者では、ひとつの労働が複数の層にまたがるケースが非常に多い。そのため、労使ともに所定労働時間・時間外労働という基準による管理ではなく、拘束時間・休息期間がより理解しやすい時間管理の基準として機能している実態もある。</p> <p>したがって、現行の改善基準告示の拘束時間および休息期間（原則11時間、週2回まで8時間、隔日勤務・分割休息その他の例外あり）を労基法の条文中に規定し、あわせて、拘束時間は労働時間と休憩時間の合計であることを政令等に明記されたい。</p> <p>5. 労働時間管理の徹底と不適正事業者の指導強化</p> <p>小規模の事業者を中心に、「運賃歩合」という給料体系のところも多く、事業者、ドライバーともに、労働時間に対する考え方が希薄な実態にある。</p> <p>したがって、「働き方改革」の実現はもとより、安全な運行は労働時間の適切な管理が前提であることの徹底を図る観点から、不適正な運行管理を行う事業者への指導および退出を強化されたい。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
--	--

3. より厳格な法整備が必要

厚生労働省は、8月9日に2016年の自動車運送事業者の事業所に対する監督指導・送検の内容を発表した。

その結果、トラック事業者の労働基準法関係法令違反は、監督実施した3,105事業場のうち2,585事業場（83.3%）となった。主な違反事項として、労働時間1,842事業場（59.3%）、割増賃金622事業場（20.0%）、休日労働164事業場（5.3%）となっており、送検事例は54件となっている。

また、改善基準告示の違反状況は、2,088事業場（67.2%）となった。主な違反項目として、最大拘束時間1,588事業場（51.1%）、

総拘束時間1,358事業場（43.7%）、休息期間1,191事業場（38.4%）となっている。

監督指導した事例では、運転者の就労実態として拘束時間や休息期間などが集計・管理されていない、1ヵ月の拘束時間が最長400時間で時間外・休日労働が月100時間を超える運転者が複数認められる、賃金台帳に労働日数・労働時間数等を記入していない、等が指摘された。

その後の事業者の取り組みとして、運行管理者に対して改善基準告示などの教育を徹底したことに加え、荷主と協議を実施した結果、事業所に所属するすべての運転者の1日の拘束時間が16時間以内となったと報告がされている。

図表3
トラック事業者の労働基準関係法令違反と送検、相互通報制度の実施状況

年	事項	監督実施 事業場数	労働基準関 係法	主な違反事項			送検	相互通報制度の実施状況	
				労働時間	割増賃金	休日		労基→支局	支局→労基
2012年		4,325	3,517 (81.3%)	2,425 (56.1%)	960 (22.2%)	232 (5.4%)	51	1,140	399
2013年		3,016	2,500 (82.9%)	1,793 (59.4%)	726 (24.1%)	150 (5.0%)	48	974	256
2014年		2,765	2,311 (83.6%)	1,643 (59.4%)	659 (23.8%)	191 (6.9%)	40	864	312
2015年		2,783	2,390 (85.9%)	1,729 (62.1%)	625 (22.5%)	158 (5.7%)	52	821	376
2016年		3,105	2,585 (83.3%)	1,842 (59.3%)	622 (20.0%)	164 (5.3%)	54	867	351

注1：「違反事業場数」は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。

注2：「主要違反事項」は、当該事項について違反が認められた事業場数である。

資料：厚生労働省

トラック運送事業者の改善基準告示違反状況

(単位：件、%)

事項	年度	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
監査実施事業場数		2,609 (100)	2,581 (100)	2,485 (100)	2,666 (100)	2,789 (100)	4,325 (100)	3,016 (100)	2,765 (100)	2,783 (100)	3,105 (100)
改善基準違反事業場数		1,592 (61.0)	1,656 (64.2)	1,516 (61.0)	1,687 (63.3)	1,774 (63.6)	2,751 (63.6)	1,980 (65.6)	1,845 (66.7)	1,944 (69.9)	2,088 (67.2)
① 総拘束時間		911 (34.9)	936 (36.3)	760 (30.6)	931 (34.9)	1,050 (37.6)	1,633 (37.8)	1,253 (41.5)	1,198 (43.3)	1,254 (45.1)	1,358 (43.7)
② 1日最大拘束時間 (16時間)		1,276 (48.9)	1,347 (52.2)	1,223 (49.2)	1,407 (52.8)	1,486 (53.3)	2,238 (51.7)	1,608 (53.3)	1,517 (54.9)	1,544 (55.5)	1,588 (51.1)
③ 休息期間 (8時間)		927 (35.5)	988 (38.3)	875 (35.2)	1,048 (39.3)	1,090 (39.1)	1,766 (40.8)	1,231 (40.8)	1,181 (42.7)	1,216 (43.7)	1,191 (38.4)
④ 1日最大運転時間 (2日平均9時間)		465 (17.8)	489 (18.9)	431 (17.3)	511 (19.2)	549 (19.7)	875 (20.2)	592 (19.6)	605 (21.9)	599 (21.5)	622 (20.0)
⑤ 連続運転時間 (4時間)		946 (36.3)	971 (37.6)	893 (35.9)	916 (34.4)	963 (34.5)	1,535 (35.5)	987 (32.7)	954 (34.5)	947 (34.0)	987 (31.8)

資料：厚生労働省

一方、2015年11月から2016年3月にかけて、兵庫県警が道路交通法違反としてトラックドライバーに対する「過労運転の下令」などの理由で「事故発生前に管理責任」があるとし、兵庫や大阪、長崎など10社20名を摘発した。また、2016年3月17日に発生した山陽道八本松トンネルでの多重衝突事故など、過労運転が原因となる重大事故が発生している。しかし、いまだに安全運行や適正な労働時間管理に対して業界全体のモラルの低さが大きな問題として影を落としている。結果として、遵法意識の高い事業者が「正直者がバカを見る」状況が発生している。

運輸労連は、この間トラック運送事業への参入は、「安全等の社会的規制を遵守可能な事業者のみ可能とする」という最低限の規制が不可欠と政策要請を行ってきた。

さらに、軽井沢スキーバス事故対策検討委

員会で確認された、再発防止策である「運行管理の強化」「事業停止、事業許可取り消し処分の対象範囲の拡大」「事業許可の更新制導入」について、トラックにおいても「安全を担保」できる規制強化が必要なことから、今後もトラックへの水平展開を強く求めている。

4. トラックドライバー7,980名の証言～2017年5月11日実施～今後の対策

運輸労連は、約40年間に渡り毎年5月に全国の高速度道路SA・PAや一般道・道の駅などで、運輸労連加盟以外のトラックドライバーを対象に労働時間や運行実態、さらには安全教育等の調査を行っている。今年は7,980名の方々にご協力頂いた。ここでは、「4月の残業時間の実態」と「実際の残業時間と賃金支給の差」について報告したい。

(1) 4月の残業時間の実態

4月の残業時間について、「20時間まで」「60時間まで」を合わせて全体の51.1% (4,081名) となっており、昨年より9ポイント減少している。

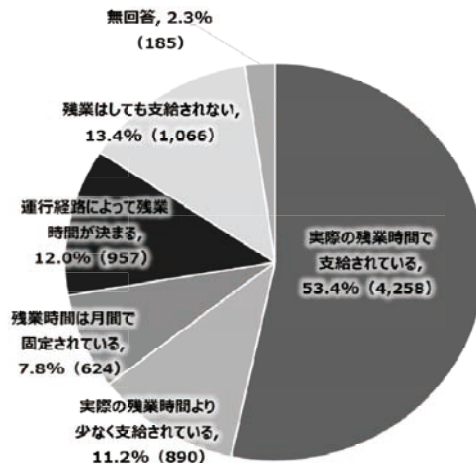
2011年との対比で見ると、100時間までが、5.5%増加しており、前年からも1.4%増加している。

現状、トラックドライバーの労働力不足が進み、ひとり当りの業務負担が増加しており、今後、さらに過重労働が増えることが危惧される。

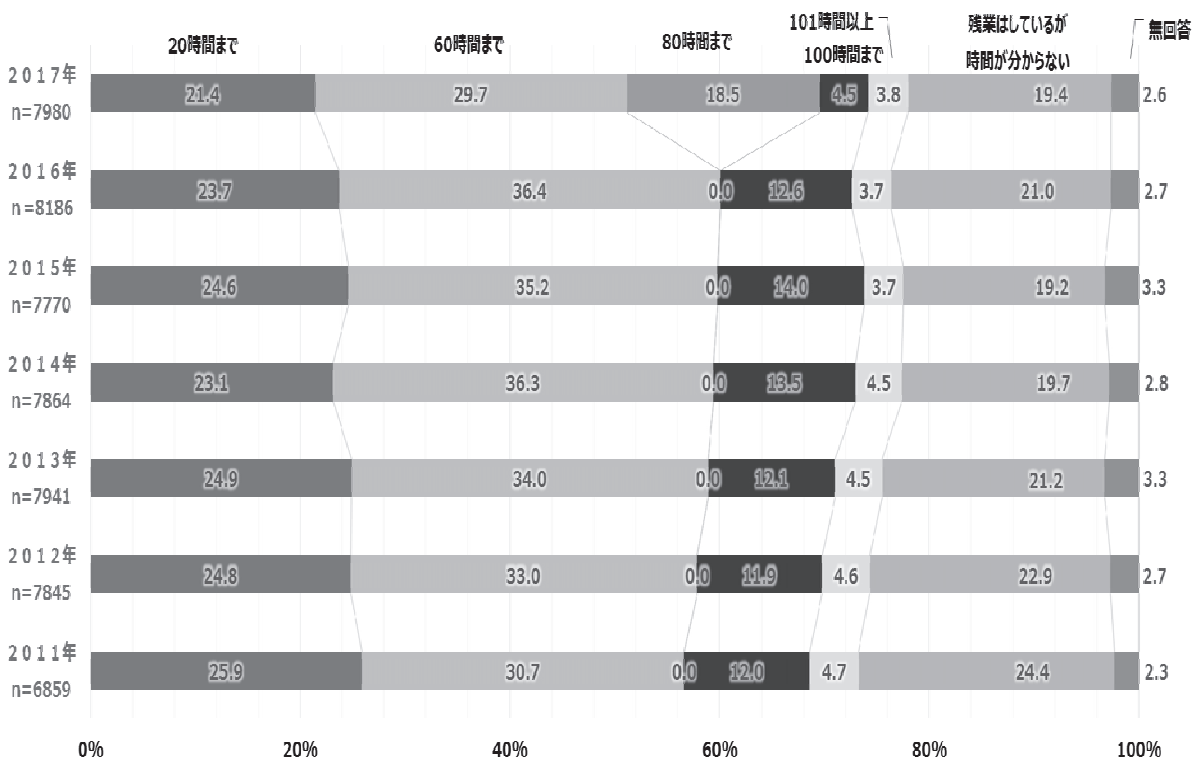
さらに注目すべきは、19.4% (1,545名) のドライバーが残業はしているが時間を掌握していないと報告していることであり、この課題は長年改善されていない実態にある。

※2017年より、80時間までの区分を新設

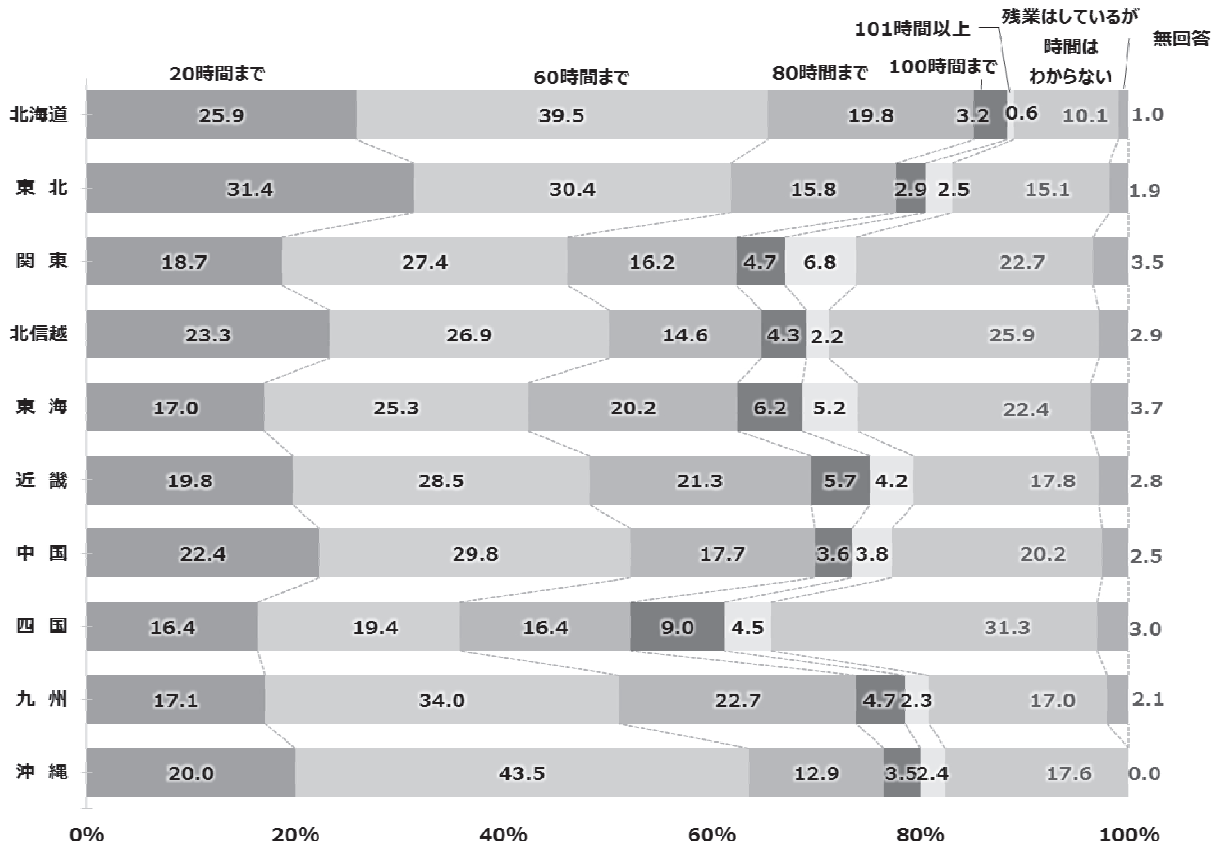
図表4



図表5



図表6



(2) 実際の残業時間と賃金支給の差

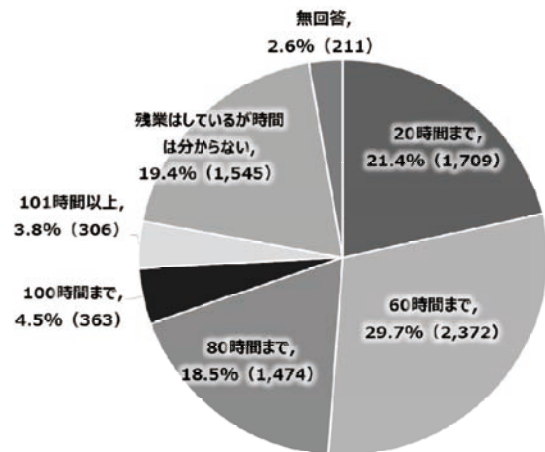
「実際の残業時間で支給されている」は53.4% (4,258名)、「実際の残業時間より少なく支給されている」は11.2% (890名)、「残業時間は月間で固定されている」は7.8% (624名)、「運行経路によって残業時間が決まる」は12.0% (957名)、「残業はしても支給されない」は13.4% (1,066名)と回答している。

また、本項目を時系列で見ると、若干の改善傾向にあるものの、「実際の残業時間で支給」は約半数、「残業はしても支給されない」は1割強で推移している。

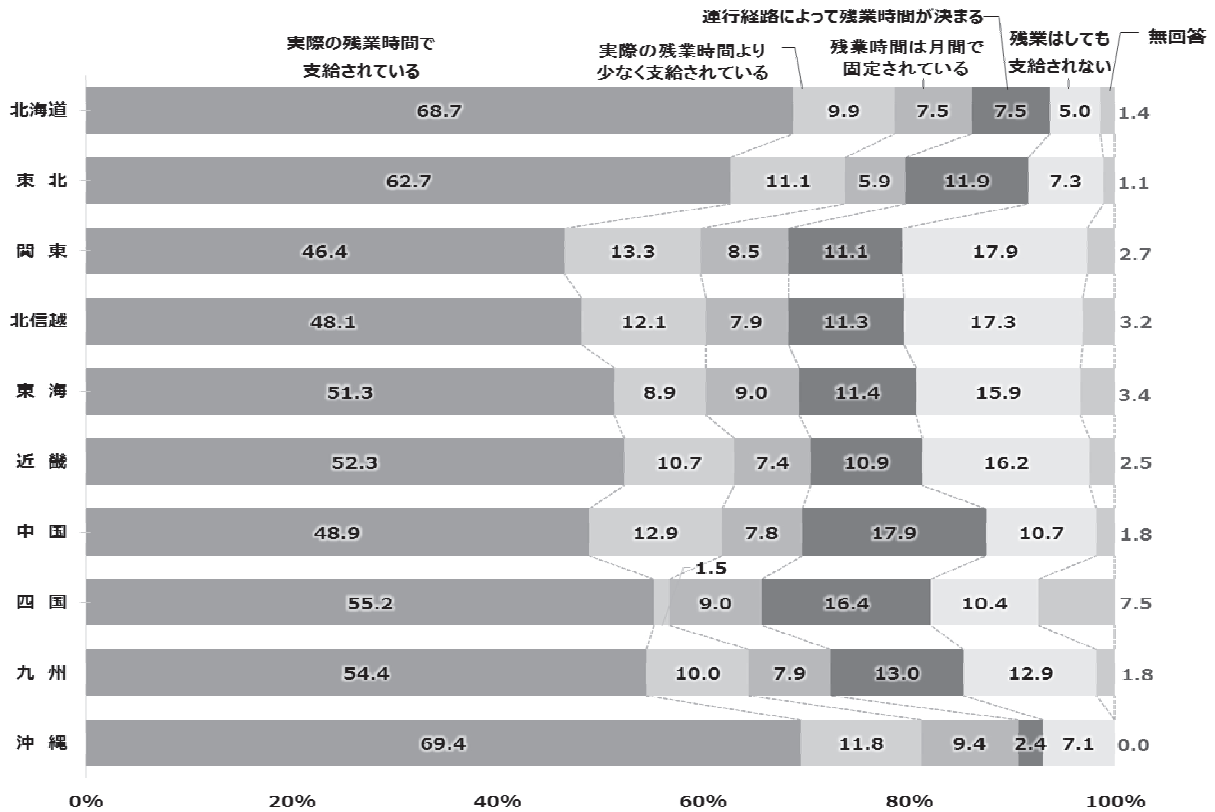
とくに、地域別で「残業はしても支給されない」は、関東・北信越・東海・近畿で例年

多く回答されており、行政の指導強化と事業者自身の法令遵守の意識改革が不可欠である。

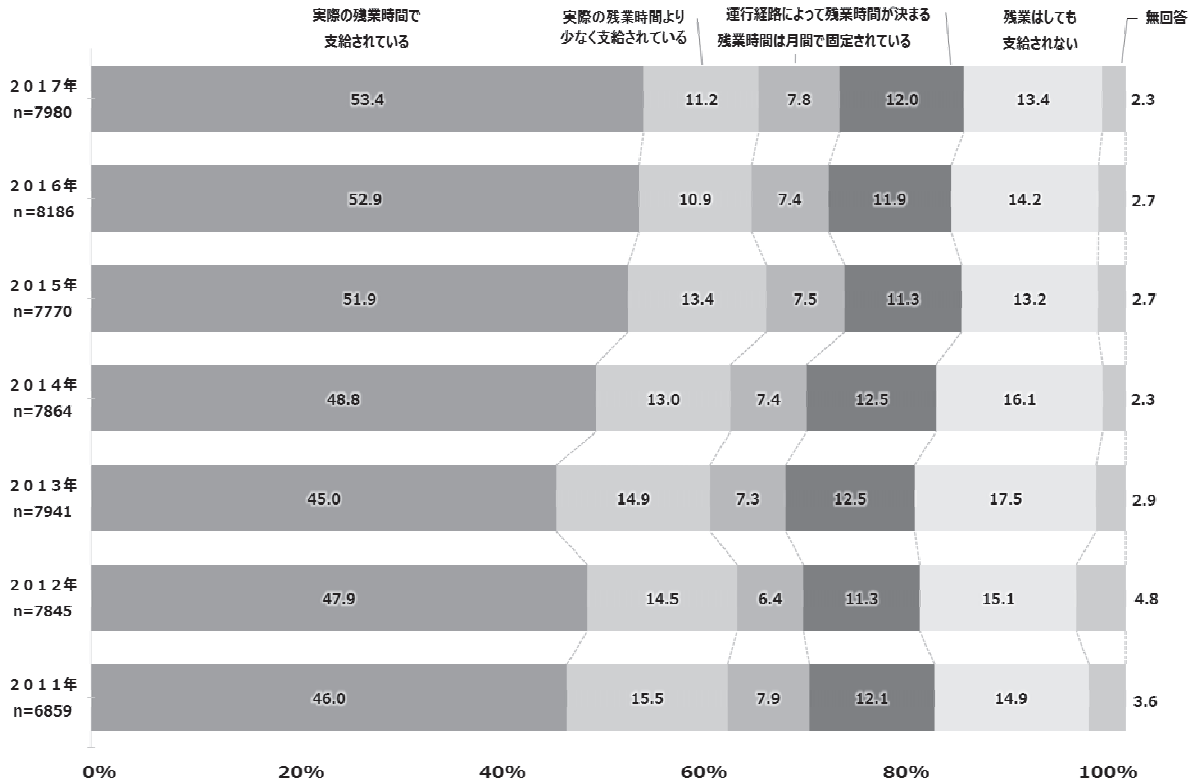
図表7



図表8



図表9



(3) 労働時間管理の徹底と賃金不払い残業の根絶

労働時間管理の徹底は事故防止の観点からも重要であることはいうまでもなく、長時間労働の放置やサービス残業などのコンプライアンス違反はいわゆる「ブラック企業」とみなされ、さらなる労働力不足につながるとともに、監督官庁による行政指導や従業員に対して高額な不払い残業代の支払いなど、事業継続に重大な影響を及ぼすことも想定される。

トラック運輸産業では、1運行あたりの所用時間が交通事情や気象条件などを勘案せず事前に定められていたり、いわゆる「オール歩合制」など労働時間が管理されていない実態も多い。しかし、「働き方改革実行計画」が策定される中で、出退勤時間に基づいて所定労働時間と所定外労働時間をそれぞれ把握することが法規制を遵守するための前提条件となるほか、働いた時間を労働者に明示し、割増賃金を含めた適正な賃金を支給することなど、労働時間管理の徹底と賃金不払い残業の根絶を図ることは企業経営において極めて重要な施策である。

したがって、改善基準告示の遵守はもとより、ドライバーの労働時間管理の徹底と適正な時間外労働手当の支給など、法令遵守に向けた取り組みを進めることが喫緊の課題である。

5. 結びに

今回、運輸労連本部は、九州を始めとする全国各県のトラック協会や加盟単組との意見

交換を行い、輸送の現場における実態の把握と認識の共有に努めてきた。そこでは、深刻化する労働力不足の実態や、労働時間管理の徹底と上限規制の見直しの必要性、取引環境の改善を訴える声など多数の意見・要望が出され、さまざまな課題が浮き彫りとなった。

このうち、業界自体の課題として、社会保険の未加入や、運賃ダンピングなどの適正な商取引を乱す行為、対面点呼の未実施、改善基準告示を無視した運行を続ける等、悪質な事業者の存在についても多くの実態報告を受けた。これらについては、早期に業界から退出させることも含め、行政に対し指導の強化を求めていきたい。

そして、引き続き関係各所に対し「自動車の運転業務」の時間外労働の上限規制等について、他産業と同様の一般則の適用を求めていくとともに、国会での法案審議に際しては運輸労連政策推進議員懇談会を通じて見直しを強く求めていきたい。本来、労働者が業種や業態によって格差が生じることはあってはならないと考える。

今後、労使での総労働時間短縮に向けた取り組みをよりいっそう進めるとともに、取引環境の改善に向けて、行政へのさらなる指導強化を求めていくことと併せ、荷主や消費者の理解を得る取り組みを進めていきたい。