

「女性活躍推進法」施行 トラガールの雇用促進も

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を促進する法律「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が2016年4月1日に施行。労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることになる。他の産業に比べて、女性の就労比率が低い運送業界においては、トラガール（女性ドライバー）の雇用促進につながり、ドライバー不足の解消に貢献すると期待されている。また、これを機会に労務環境の改善に取り組むことが強く求められている。

業界最新情報

来年度、物効法を改正 国交省 倉庫税制内容を見直し
「10台以下」435社減 貨物事業者数3年連続で前年割れ
国内貨物総輸送量 2016年度0.4%減、営業車0.9%増ほか

従業員の勤労意欲と生産性向上に貢献する

—— 年次有給休暇の取得は働く人の権利 ——

一般社団法人SRアップ21
東京会所属／社会保険労務士 永井 康幸＝文

運送業界の有給休暇事情

トラック運送業では、企業間競争の激化などにより、輸送品質が著しく向上しています。いわゆるジャストインタイム方式の普及は、荷主側が在庫を極力減らし、必要なときに必要な分だけ供給を受けることを可能にしました。その反面、ドライバーは指定時間前に指定場所に到着しなければならず、工場周辺に多くのトラックが待機するといった光景が見られます。その間、ドライバーはトラックから離れることができず、待機時間が増える事態が生じています。

業界では、特定の荷主への依存度が高い、あるいは労働集約的産業としての特徴を有することなどから、長時間労働や労働者不足が生じ、極めて時間管理が困難な現実があります。また、長時間労働は、過労死の原因にもなりかねません。長時間労働の解消は、業界における長年の懸案事項なのです。

労働時間の改善に向けた取り組み

かねてより、厚生労働省は「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改善基準告知」）により、自動車運転者の労働時間などの労働条件の向上を目指してきました。運送業界においては「改善基準告知」の遵守の工夫や取り組みが、荷主企業との協力や物流過程における作業効率化などにより進んできています。ただし、2014年の調査においても、有給休暇の業種別取得率は

倉庫・運輸関連企業では33.6%と最下位層にとどまっています。

このように、依然として長時間労働や労働条件の悪化などが、慢性的な労働者不足という悪循環を招き、業界全体が深刻な悩みを抱えています。では、こうした厳しい状況から脱却し、魅力ある職場をつくり、能力のある人材を多く獲得するためにはどうしたらよいのでしょうか。それは労働者の加重労働を防止すること。そして従業員に十分な休息を与え、健康を維持し、リフレッシュしてもらうことです。これが事故防止はもちろんのこと、従業員にとって魅力的な職場をつくる何よりの処方箋になるはずです。

年次有給休暇の取得率を向上させる

年次有給休暇が取りにくい事情は、運送業界に限らず、周囲への気兼ね、職場の雰囲気などから取得にためらうといった傾向があります。時間管理の難しい運送業界においては、有給休暇の取得率の向上にまで意識が向かないことも考えられます。しかし、年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材が、その能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものです。企業にとっても大きな意味を持ちます。

年次有給休暇の計画的付与（以下「計画年休制度」）は、我が国の年休取得率が低いことから、年休取得率の向上と労働時間の短縮を目的に、昭和62年の労基法改

正で導入されました。「計画年休制度」は、個人的な年休権を集団的画一的な取り扱いの対象とすることを認めたものです。一斉付与のほか、必要に応じて職場別、班別、個人別などで付与することも可能です。採用するためには、①労働者の年休日数のうち5日を超える日数分を計画年休の対象にすること（年休日数には前年度未消化で繰り越された分を含む）、②労使協定で計画年休を付与する時季に関する定めをすることが必要です。積極的に活用してみたいかがでしょうか。また、いわゆる「時間単位年休」は、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間単位として与えることができるとしています。

職場環境の整備としては、例えば、全従業員が年次有給休暇の日数を確認することができるようにするため、年次有給休暇管理表を事業所内に掲示すると共に、取得日数が少ない従業員に対しては、管理職より年次有給休暇を取得するよう勧奨するなどの雰囲気づくりが大切です。さらに誕生日休暇や家族サービス休暇を創設し、該当者へ取得を促すメッセージを給与明細書に同封するなどの取り組みも効果的です。

助成金の活用

「職場意識改善助成金」は、中小企業事業主が労働時間の設定改善をするための計画を策定し「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇の取得促進」などの必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給するものです。本助成金による取り組み例としては「労働時間管理の適正化に資する機器等（労務管理ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計等）の導入・更新」「労働能率の増進に資する機器等（自動洗車機等）の導入・更新」「社会保険労務士によるコンサルティング」などがあります。

会社も社員も生き生きと

ドライバーの処遇や労働環境の改善が急務である中、休息や休暇を通じた健康管理の良否がサービス向上と事故防止の決め手になります。労務管理を工夫することで、やる気ある健康な労働者の確保と職場定着が促進され、業務効率も向上します。さらに会社のイメージアップにも貢献し、より一層魅力ある会社づくりが実現できるのです。

一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。