

平成 2 9 年 度

労 働 環 境 実 態 調 査

報 告 書



公益社団法人 大分県トラック協会

<http://www.ota.or.jp/>

目 次

I 実施概要	1
1 調査目的	1
2 調査対象	1
3 調査期間	1
4 調査方法	1
5 調査内容	1
6 回答状況	1
II 調査結果	2
1 景気の動向.....	2
(1) 景気について	2
(2) 来年の景気見通し.....	2
(3) 昨年と比べた本年の売上.....	3
(4) 来年の売上の見通し	3
(5) 昨年と比べた本年の利益.....	4
(6) 昨年と比べた本年の資金繰り	4
(7) 現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）	5
(8) まとめ.....	6
2 労働者の構成と採用等状況	7
(1) 事業所における労働者の構成について.....	7
(2) 採用等について	13
(3) まとめ.....	20
3 労働実態	21
(1) 週の所定労働時間.....	21
(2) 職種別年間休日数.....	21
(3) 1ヵ月1人当たりの平均残業時間.....	23
(4) 残業時間の前年比増減	24
(5) 残業時間の減った原因（複数回答）	24
(6) 1運行あたりの荷待ち時間.....	25
4 車両数に対する労働力の分配状況	25

5	教育訓練への取組状況.....	26
	(1) 対象階層について(複数回答)	26
	(2) 訓練目的について(複数回答)	26
	(3) 訓練方法について(複数回答)	26
	(4) まとめ.....	27
6	福利厚生への取組状況.....	28
	(1) 福利厚生施設または施策実施状況について(複数回答)	28
	(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について(複数回答)	29
	(3) 育児休業および介護休業制度の導入について(複数回答)	30
	(4) 変形労働時間制の導入状況について	30
	(5) 週休制の採用について(複数回答)	31
	(6) 作業環境上の問題点について(複数回答)	32
	(7) まとめ.....	33
7	東九州自動車道の利用状況	34
	(1) 東九州自動車道の運行利用回数について	34
	(2) 東九州自動車道を利用する理由(複数回答).....	34
	(3) 東九州自動車道を利用しない理由(複数回答).....	35
	(4) 北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化	35
	(5) 東九州自動車道を有効活用するために必要なこと(複数回答)	36
	(6) 東九州自動車道開通の影響.....	36
8	フェリー、RORO船航路の活用	37
III	総括	38

〈参考資料〉

- ・労働条件通知書(様式・記載事項)
- ・健康起因事故のメカニズム

I 実施概要

1 調査目的

業界における労働力の確保のため、就労環境改善に向けた先進的な対応策を図ることが急務であることから、大分県下における運送業界の労働環境・雇用実態を把握し、問題点の顕在化を図ることにより諸課題に対する取組、就労環境改善に向けた今後の対応策を検証していくことを目的とする。

2 調査対象

公益社団法人大分県トラック協会会員事業所 (591 社)

3 調査期間

平成 29 年 9 月 15 日から平成 29 年 10 月 16 日

4 調査方法

アンケート票を郵送で配布し、FAX 等による回収

5 調査内容

- (1) 景気の動向
- (2) 労働者の構成と採用等状況
- (3) 労働実態
- (4) 車両数に対する労働力の分配状況
- (5) 教育訓練への取組状況
- (6) 福利厚生への取組状況
- (7) 東九州自動車道の利用状況
- (8) フェリー、RORO 船航路の活用

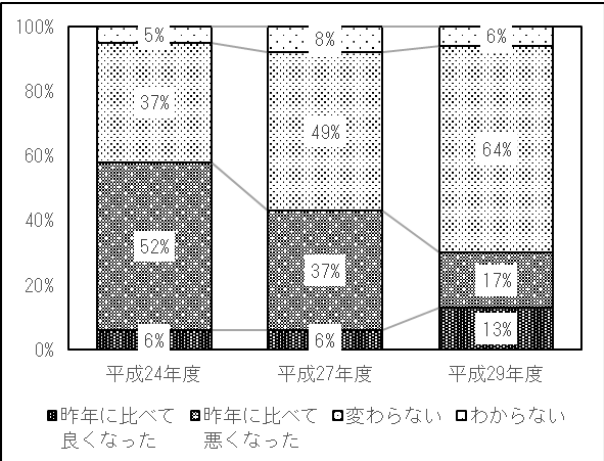
6 回答状況

有効回答数 150 社 回答率 25.4%

Ⅱ 調査結果

1 景気の動向

(1) 景気について



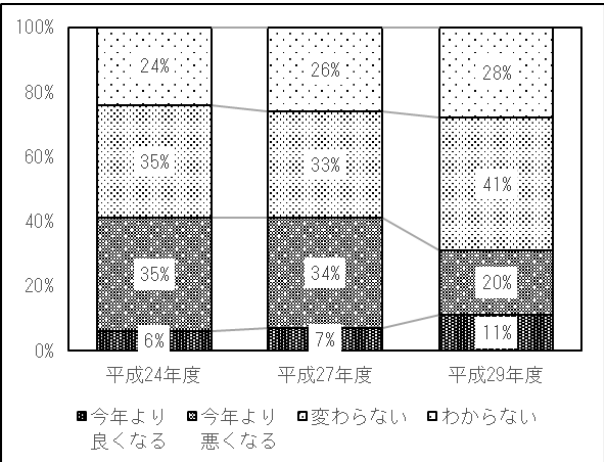
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
昨年に比べて良くなった	6%	6%	19	13%
昨年に比べて悪くなった	52%	37%	25	17%
変わらない	37%	49%	92	64%
わからない	5%	8%	9	6%
合計	100%	100%	145	100%

(参考) 無回答 5事業所

景気についてみると、「変わらない」が最も多く 64%、以下「昨年に比べて悪くなった」(17%)、「昨年に比べて良くなった」(13%)と続いた。

過去調査と比較すると、「昨年に比べて悪くなった」の回答は低下傾向にある。

(2) 来年の景気見通し



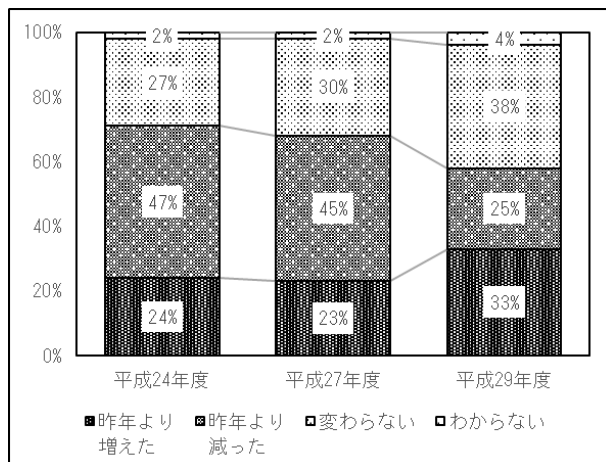
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
今年より良くなる	6%	7%	16	11%
今年より悪くなる	35%	34%	30	20%
変わらない	35%	33%	60	41%
わからない	24%	26%	41	28%
合計	100%	100%	147	100%

(参考) 無回答 3事業所

来年の景気見通しについてみると、「変わらない」が 41%、「今年より悪くなる」が 20%、「今年より良くなる」が 11%となっている。

過去調査と比較すると、景気見通しは若干もち直しの傾向にある。

(3) 昨年と比べた本年の売上



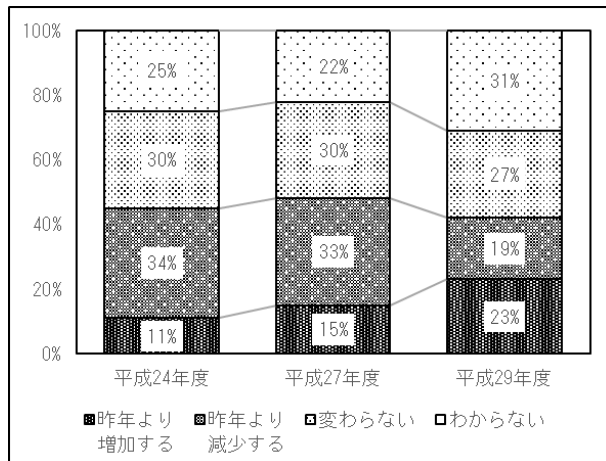
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	24%	23%	49	33%
昨年より減った	47%	45%	37	25%
変わらない	27%	30%	56	38%
わからない	2%	2%	5	4%
合計	100%	100%	147	100%

(参考) 無回答 3事業所

本年の売上を昨年と比較すると、「変わらない」が38%と最も多く、以下「昨年より増えた」33%（前回23%）、「昨年より減った」25%（前回45%）と続いた。

過去調査と比較すると、「昨年より減った」の回答が減少しており、売上は改善傾向にある。

(4) 来年の売上の見通し



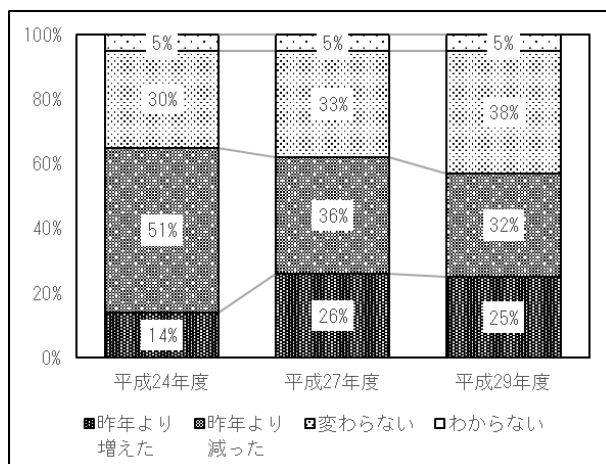
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
昨年より増加する	11%	15%	33	23%
昨年より減少する	34%	33%	28	19%
変わらない	30%	30%	40	27%
わからない	25%	22%	46	31%
合計	100%	100%	147	100%

(参考) 無回答 3事業所

来年の売上の見通しについてみると、「変わらない」が27%と最も多く、以下「昨年より増加する」(23%)、「昨年より減少する」(19%)と続いた。

過去調査と比較すると、「昨年より増加する」の回答は上昇傾向、「昨年より減少する」の回答は減少傾向にあり、売上についての先行きは徐々に改善している。

(5) 昨年と比べた本年の利益



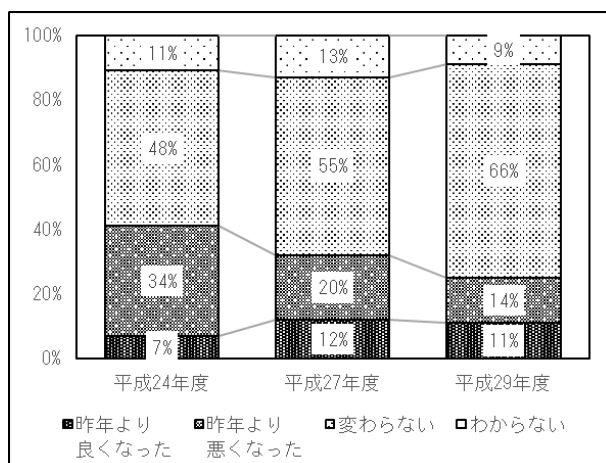
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	14%	26%	36	25%
昨年より減った	51%	36%	47	32%
変わらない	30%	33%	55	38%
わからない	5%	5%	8	5%
合計	100%	100%	146	100%

(参考) 無回答 4事業所

本年の利益を昨年と比較すると、「変わらない」が38%と最も多く、以下「昨年より減った」(32%)、「昨年より増えた」(25%)と続いた。

過去調査と比較すると、「昨年より減った」の回答率は減少傾向にあるものの、売上増加するも利益への反映は小さい。これは、経費の増加や燃料高騰の影響が考えられる。

(6) 昨年と比べた本年の資金繰り



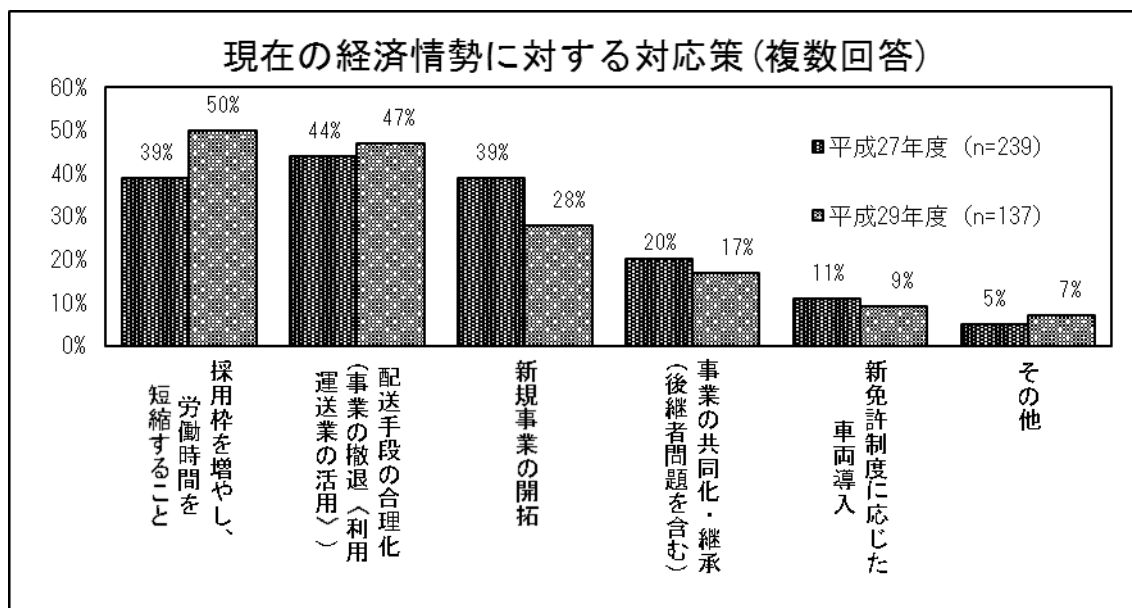
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
昨年より良くなった	7%	12%	16	11%
昨年より悪くなった	34%	20%	20	14%
変わらない	48%	55%	97	66%
わからない	11%	13%	13	9%
合計	100%	100%	146	100%

(参考) 無回答 4事業所

本年の資金繰りを昨年と比較すると、「変わらない」が66%と半数以上を占め、以下「昨年より悪くなった」(14%)、「昨年より良くなった」(11%)と続いた。

過去調査と比較すると、「昨年より悪くなった」の回答率は若干減少しているが、「昨年より良くなった」の回答率は変化なく、資金繰りについては、まだまだ横ばい状態が続いていると考えられる。

(7) 現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）



	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
採用枠を増やし、労働時間を短縮すること	39%	68	50%
配送手段の合理化（事業の撤退〈利用運送業の活用〉）	44%	64	47%
新規事業の開拓	39%	38	28%
事業の共同化・継承（後継者問題を含む）	20%	23	17%
新免許制度に応じた車両導入	11%	12	9%
その他	5%	9	7%
回答事業所数	-	137	-

現在の経済情勢に対する対応策についてみると、「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」が50%と最も多く、以下「配送手段の合理化（事業の撤退〈利用運送業の活用〉）」（47%）、「新規事業の開拓」（28%）と続いた。

前回調査と比較すると「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」が11ポイント上昇しており、人手不足の改善が喫緊の課題であり、あわせて人材確保のための財源が必要不可欠となる。

（８）まとめ

<景気の動向について>

景況感については、「昨年に比べて悪くなった」と感じている事業所が 17%と平成 27 年度の前回調査（37%）から半減しており、来年の景気見通しについても若干改善傾向にある。

また、売上及び利益は、ともに上昇傾向にあるものの、売上において、「昨年より増えた」事業者は 33%と前回調査比 10 ポイント上昇、来年の見通しも「昨年より増加する」事業者は 23%と前回調査比 8 ポイント上昇していることから徐々に改善している傾向にあるが、利益については、昨年と比較して「変わらない」が 38%と多数を占め「昨年より減った」は 32%と前回調査比 4 ポイント低下。売上の増加が利益へ反映されていない。

資金繰りも、大半の 66%は「変わらない」だが、「昨年より悪くなった」が 14%と前回調査比 6 ポイント低下し、悪化は収まってきていると思われるが、引続き厳しい横ばい状態がつづいている。

現在の経済情勢に対する対応策について「採用枠を増やし労働時間を短縮すること」が 50%と前回調査比 11 ポイント上昇しており、人手不足（運転手不足）が最大の課題であると考えられ、そのため人材確保の財源が必要不可欠となる。

2 労働者の構成と採用等状況

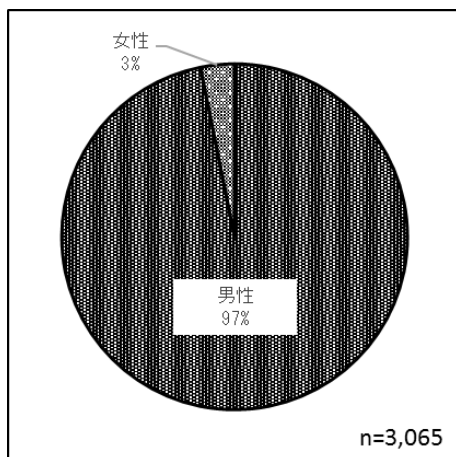
(1) 事業所における労働者の構成について

回答のあった 150 事業所のうち、有効回答のあった先は 149 事業所で、その従業員総数は 4,905 人であった。

職種では、運転職が 3,065 人で 57% を占め最も多い。次いで、作業職が 1,411 人 (26%)、事務職が 724 人 (14%)、整備職が 63 人 (1%) であった。その他の従業員は 97 人 (2%) となっている (9 ページ参照)。

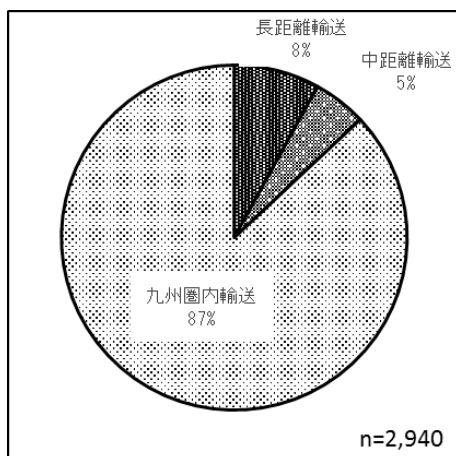
年齢層別にみると、20 歳以上の全ての年齢層では運転職の割合が最も高いが、取得可能な免許の関係もあり、20 歳未満では作業職が 53% と半数以上を占めている。

① ドライバー数



	人	%
男性ドライバー	2,968	97%
女性ドライバー	97	3%
合計	3,065	100%

② 主な担当エリア



	人	%
長距離輸送	232	8%
中距離輸送	159	5%
九州圏内輸送	2,549	87%
合計	2,940	100%

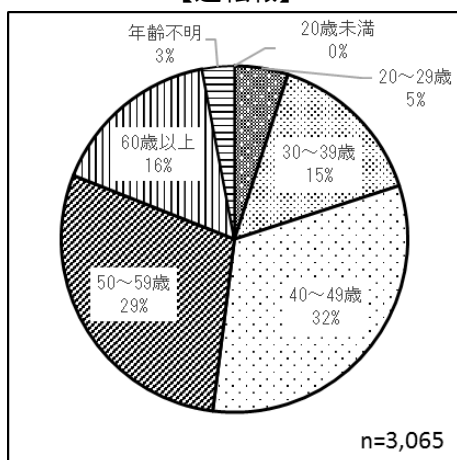
※担当エリア未回答者人数125人

ドライバーの性別についてみると、総数 3,065 人のうち、女性ドライバーはわずか 97 人と全ドライバーの 3% にとどまっている。

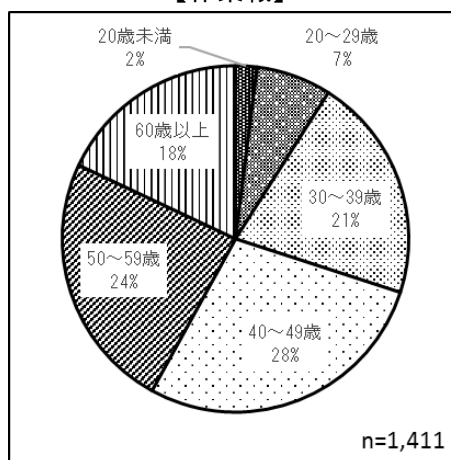
主な担当エリアについてみると、九州圏内が 2,549 人 (87%) と最も多く、次いで長距離輸送 232 人 (8%)、中距離輸送 159 人 (5%) となっている。

③ 職種別年齢構成

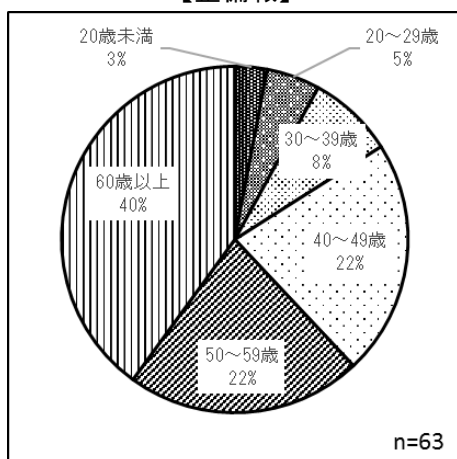
【運転職】



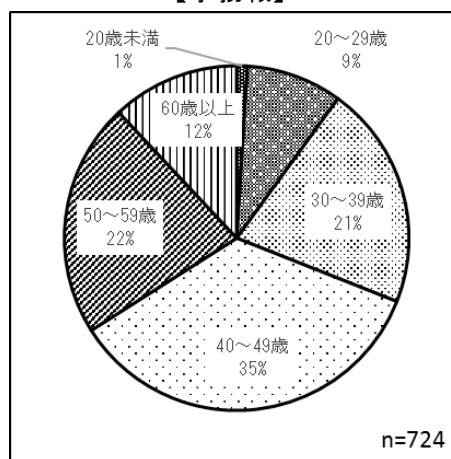
【作業職】



【整備職】



【事務職】

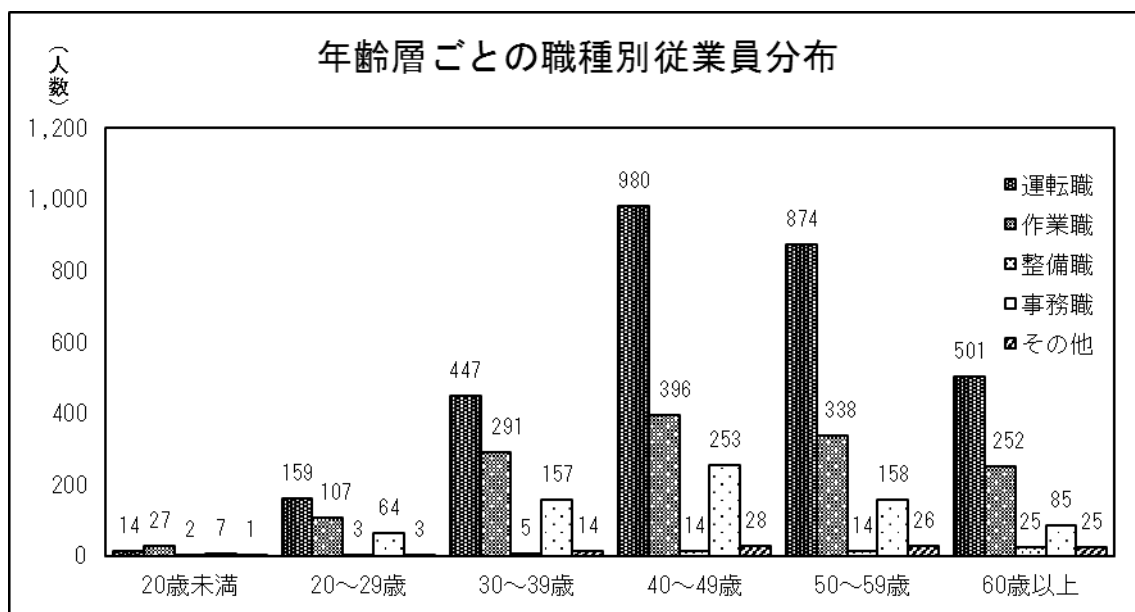


＜職種別年齢構成＞

(人、%)

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他	
20歳未満	14	0%	27	2%	2	3%	7	1%	1	1%
20～29歳	159	5%	107	7%	3	5%	64	9%	3	3%
30～39歳	447	15%	291	21%	5	8%	157	21%	14	14%
40～49歳	980	32%	396	28%	14	22%	253	35%	28	29%
50～59歳	874	29%	338	24%	14	22%	158	22%	26	27%
60歳以上	501	16%	252	18%	25	40%	85	12%	25	26%
年齢不明	90	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	3,065	100%	1,411	100%	63	100%	724	100%	97	100%

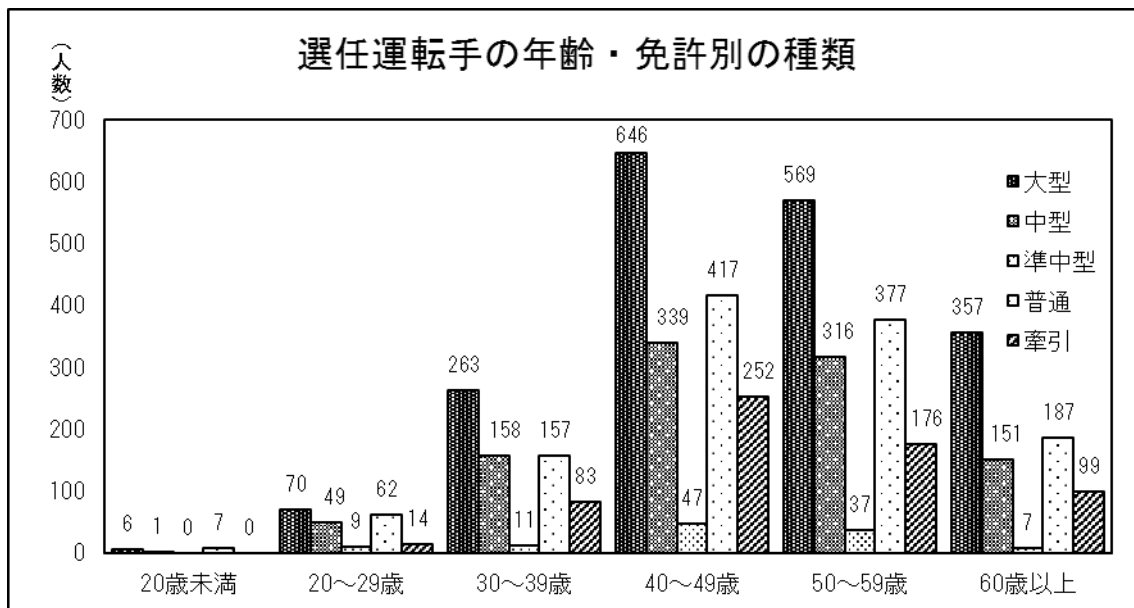
各職種とも30歳代以降の割合が高くなっており、20歳代以下の年齢層は全ての職種で1割程度と低い水準になっている。また、整備職は60歳以上の割合が40%と、他の職種に比べ高齢化が進んでいる。



<年代別職種構成> (人、%)

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他		合計	
20歳未満	14	27%	27	53%	2	4%	7	14%	1	2%	51	100%
20～29歳	159	47%	107	32%	3	1%	64	19%	3	1%	336	100%
30～39歳	447	49%	291	32%	5	1%	157	17%	14	2%	914	100%
40～49歳	980	59%	396	24%	14	1%	253	15%	28	2%	1,671	100%
50～59歳	874	62%	338	24%	14	1%	158	11%	26	2%	1,410	100%
60歳以上	501	56%	252	28%	25	3%	85	10%	25	3%	888	100%
年齢不明	90	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	90	100%
合計	3,065	57%	1,411	26%	63	1%	724	14%	97	2%	5,360	100%

④ 選任運転手の年齢・免許別の種類



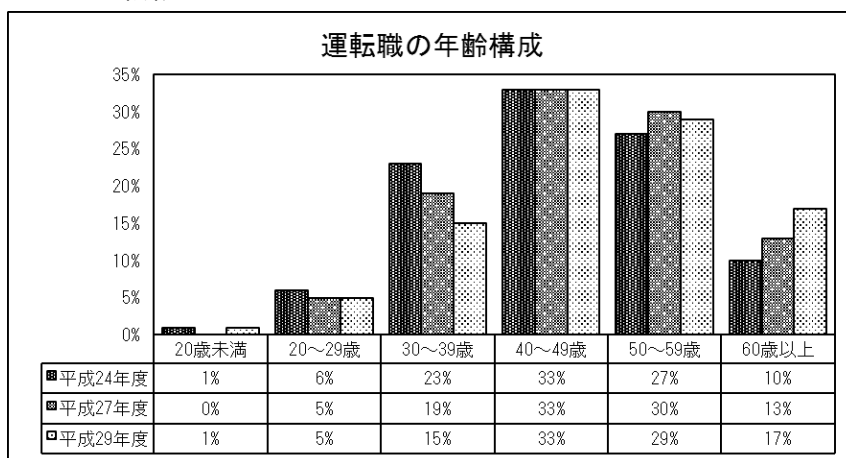
(人)

	大型	中型	準中型	普通	牽引	合計
20歳未満	6	1	0	7	0	14
20～29歳	70	49	9	62	14	204
30～39歳	263	158	11	157	83	672
40～49歳	646	339	47	417	252	1,701
50～59歳	569	316	37	377	176	1,475
60歳以上	357	151	7	187	99	801
合計	1,911	1,014	111	1,207	624	4,867

免許取得者が最も多いのは「大型免許」の1,911人で、以下「普通免許」(1,207人)、「中型免許」(1,014人)の準である。免許制度改正後間もないため、準中型免許の取得者はその他の免許取得者に対して数が少ない。

⑤ 職種別年齢層の推移

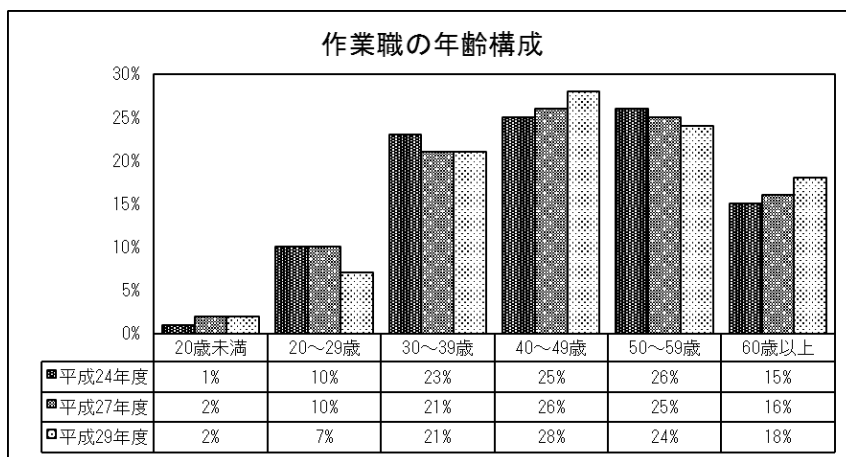
●運転職



運転職の年齢構成をみると、「40～49 歳」が 33%で最も多く、次いで「50～59 歳」(29%)、「60 歳以上」(17%)となっている。運転職の年齢構成は 30 歳代以上の割合が 90%を超えている。

過去調査と比較すると、若年層の構成割合が減少する一方、高齢層の割合は上昇しており、運転職の高齢化が進んでいることがうかがえる。

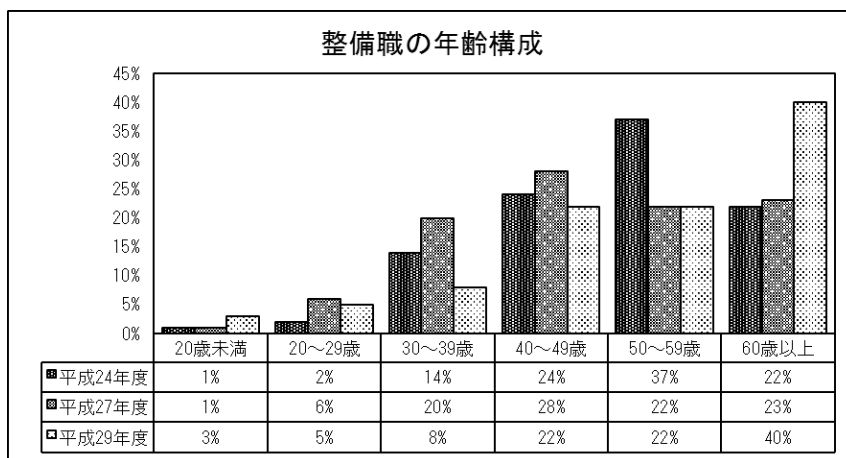
●作業職



作業職の年齢構成をみると、「40～49 歳」が 28%で最も多く、次いで「50～59 歳」(24%)、「30～39 歳」(21%)となっている。30 歳代以上の年齢層が 9 割近くを占めるものの、運転職と比較すると年齢構成の山は緩やかである。

過去調査と比較すると、60 歳以上の割合が増加傾向にあり、高齢化が進んでいることがうかがえる。

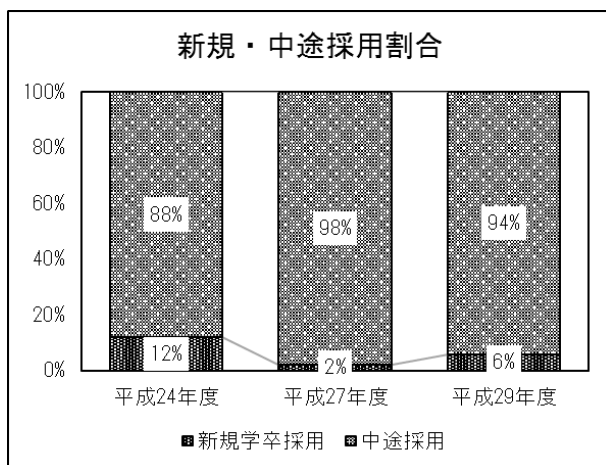
●整備職



整備職の年齢構成をみると、「60歳以上」が40%と最も多く、次いで「40～49歳」「50～59歳」がそれぞれ22%となっている。60歳以上が4割と他の職種に比べ突出しているが、これにはデータ数の少なさ（整備職の回答人数63人）も関係していると考えられる。

(2) 採用等について

① ドライバー（運転者）の採用状況について

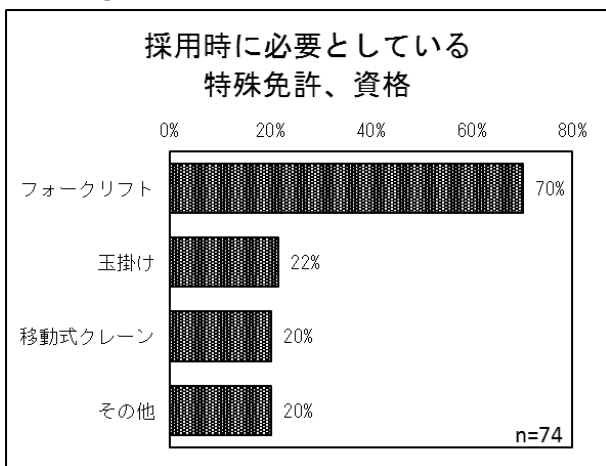


採用区分	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	採用人数	%
新規学卒採用	12%	2%	23	6%
大学卒		1%	2	1%
高校卒		1%	16	4%
その他		0%	5	1%
中途採用	88%	98%	367	94%
同業種		58%	201	51%
異業種		40%	166	43%
合計	100%	100%	390	100%

ドライバー採用実績の割合をみると、94%が中途採用に頼る状況となっており、前回調査と同様、経験者や免許保有者を求める事業所の割合が高い。

また、中途採用者の内訳をみると、同業種からの採用が 201 人、異業種からの採用が 166 人であり、同業種間の移動だけでなく、異業種からの転職も多いようである。

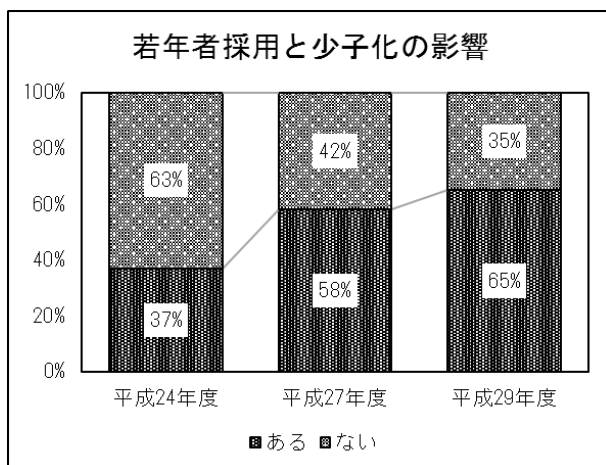
②採用時に必要とする特殊免許、資格（複数回答）



	件数	%
フォークリフト	52	70%
玉掛け	16	22%
移動式クレーン	15	20%
その他	15	20%
回答事業所数	74	—

採用時に必要とする特殊免許や資格については、フォークリフトが 52 件と最も多く、次いで玉掛け（16 件）、移動式クレーン（15 件）となっている。その他の回答の中で複数名前の挙がった免許・資格としては、大型免許（3 件）、牽引免許（2 件）、危険物取扱（2 件）などであった。

③若年者の採用における少子化の影響



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
ある	37%	58%	92	65%
ない	63%	42%	50	35%
合計	100%	100%	142	100%

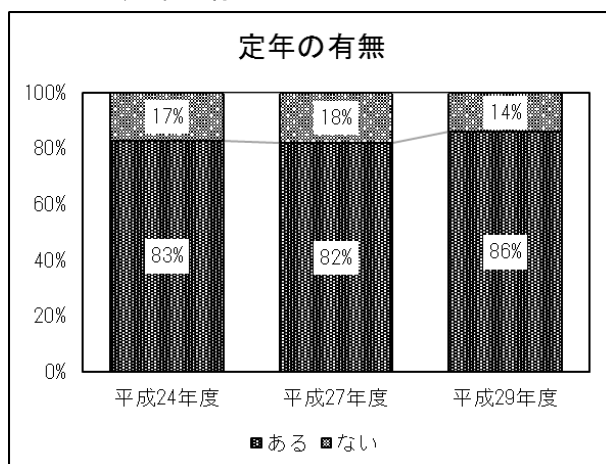
(参考) 無回答 8事業所

若年者の採用において少子化の影響があるかについては、「ある」と答えた事業所が 65% で、半数を上回っている。

過去調査と比較すると、少子化の影響を感じる事業所の割合は増加傾向にあり、業界における若年層の減少が進んでいることがうかがえる。

④高齢者雇用問題

ア 定年の有無について

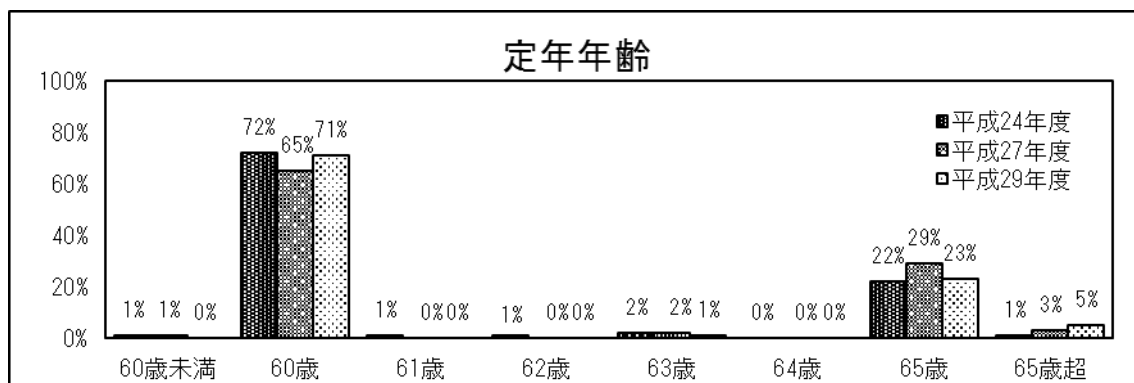


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
ある	83%	82%	127	86%
ない	17%	18%	21	14%
合計	100%	100%	148	100%

(参考) 無回答 2事業所

定年の有無をみると、「ある」と答えた事業所は 86%で、過去調査と比較しても大きな変化はない。

イ 定年年齢について



	24年度	27年度	29年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	1%	1%	0	0%
60歳	72%	65%	90	71%
61歳	1%	0%	0	0%
62歳	1%	0%	0	0%
63歳	2%	2%	1	1%
64歳	0%	0%	0	0%
65歳	22%	29%	29	23%
65歳超	1%	3%	6	5%
合計	100%	100%	126	100%

(参考) 無回答 24事業所

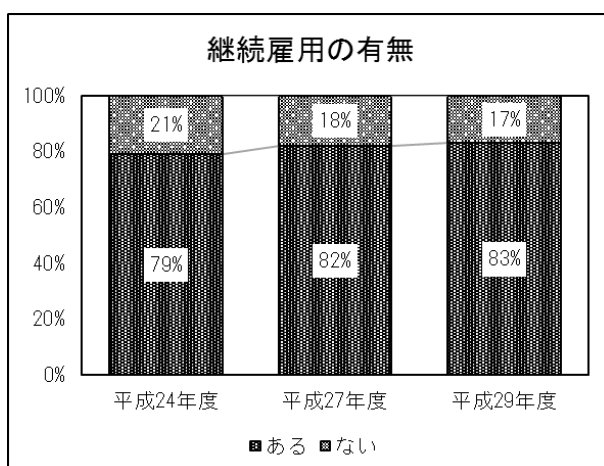
〈参考〉 改正高年齢者雇用安定法とは

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

定年が「ある」と回答した事業所に対し、定年年齢をうかがったところ、「60歳」が最も多く71%、次いで「65歳」が23%となっている。

過去調査と比較すると、定年年齢を「65歳」としている事業所の割合が増加傾向にある。

ウ 継続雇用制度の有無について

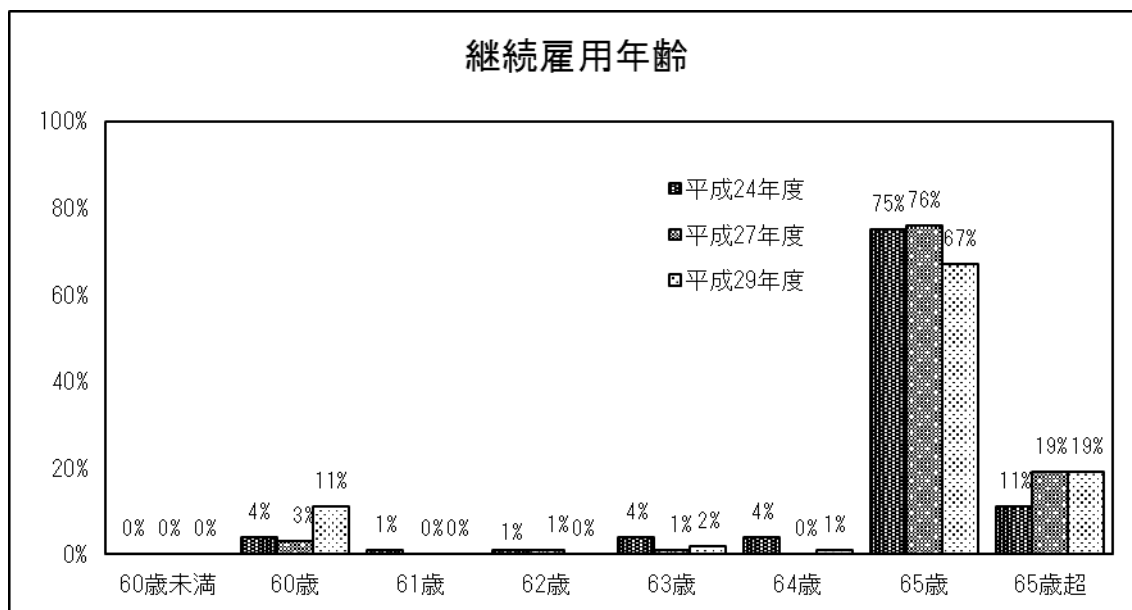


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
ある	79%	82%	118	83%
ない	21%	18%	25	17%
合計	100%	100%	143	100%

(参考) 無回答 7事業所

継続雇用制度の有無についてみると、「ある」と答えた事業所は83%で、前回調査と同程度である。

エ 継続雇用年齢について



	24年度	27年度	29年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	0%	0%	0	0%
60歳	4%	3%	11	11%
61歳	1%	0%	0	0%
62歳	1%	1%	0	0%
63歳	4%	1%	2	2%
64歳	4%	0%	1	1%
65歳	75%	76%	68	67%
65歳超	11%	19%	19	19%
合計	100%	100%	101	100%

(参考) 無回答 24事業所

継続雇用制度が「ある」と答えた事業所に対し、継続雇用年齢をうかがったところ、「65歳」が67%と最も多く、次いで「65歳超」(19%)、「60歳」(11%)となっている。

過去調査と比較すると、継続雇用年齢を65歳とする割合が高い。

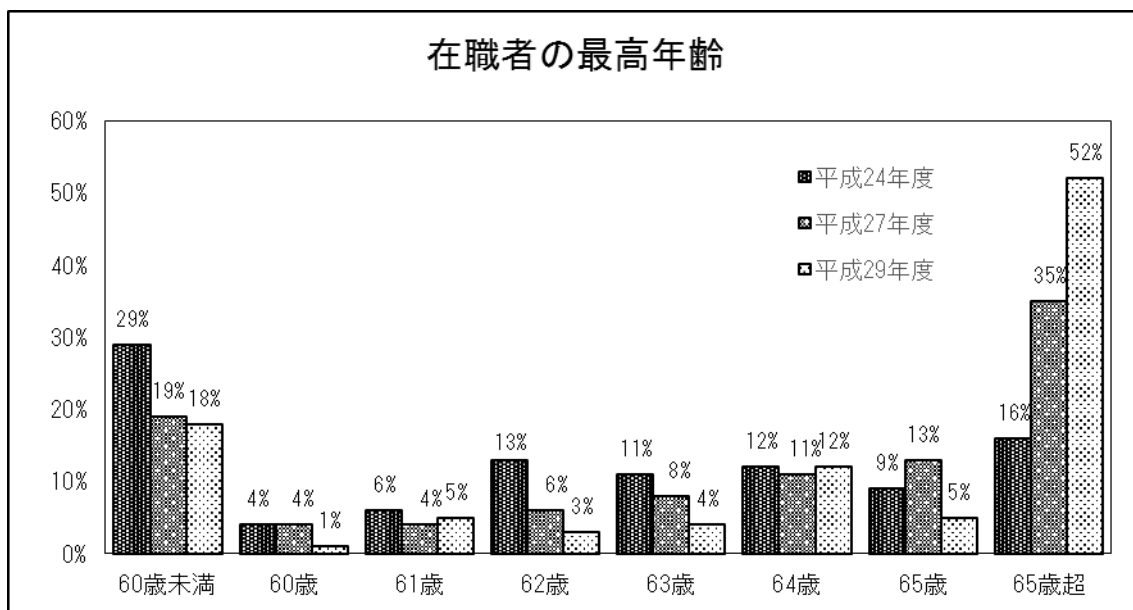
〈参考〉無期転換ルールについて

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、**有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合**、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの**申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

オ 在職者の最高年齢について



	24年度	27年度	29年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	29%	19%	27	18%
60歳	4%	4%	1	1%
61歳	6%	4%	7	5%
62歳	13%	6%	5	3%
63歳	11%	8%	6	4%
64歳	12%	11%	17	12%
65歳	9%	13%	7	5%
65歳超	16%	35%	75	52%
合計	100%	100%	145	100%

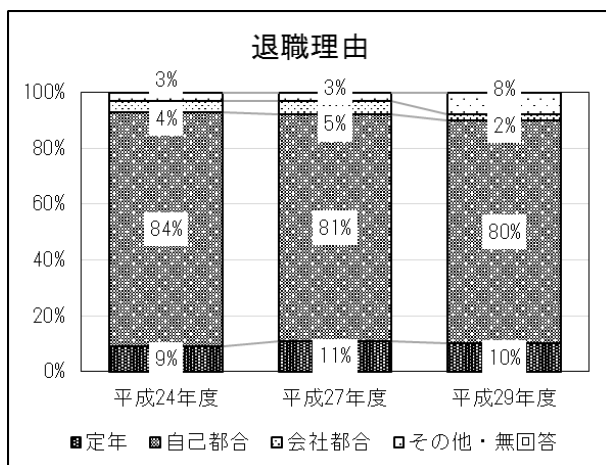
(参考) 無回答 5事業所

在職者の最高年齢についてみると、「65歳超」が52%と最も多くなった。なお、アンケート内における最高年齢は76歳、最高年齢の平均は64.5歳であった。

過去調査と比較すると、在職者の最高年齢が「65歳超」の事業所の割合が大幅に高まっている。

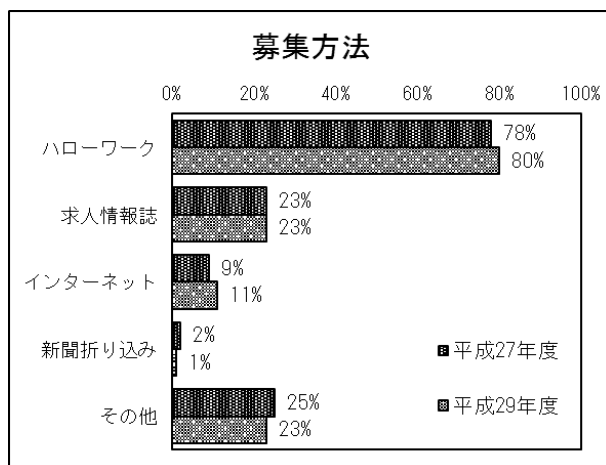
⑤ドライバーの退職状況について

退職理由



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
定年	9%	11%	31	10%
自己都合	84%	81%	254	80%
会社都合	4%	5%	8	2%
その他・無回答	3%	3%	26	8%
合計	100%	100%	319	100%

募集方法（複数回答）

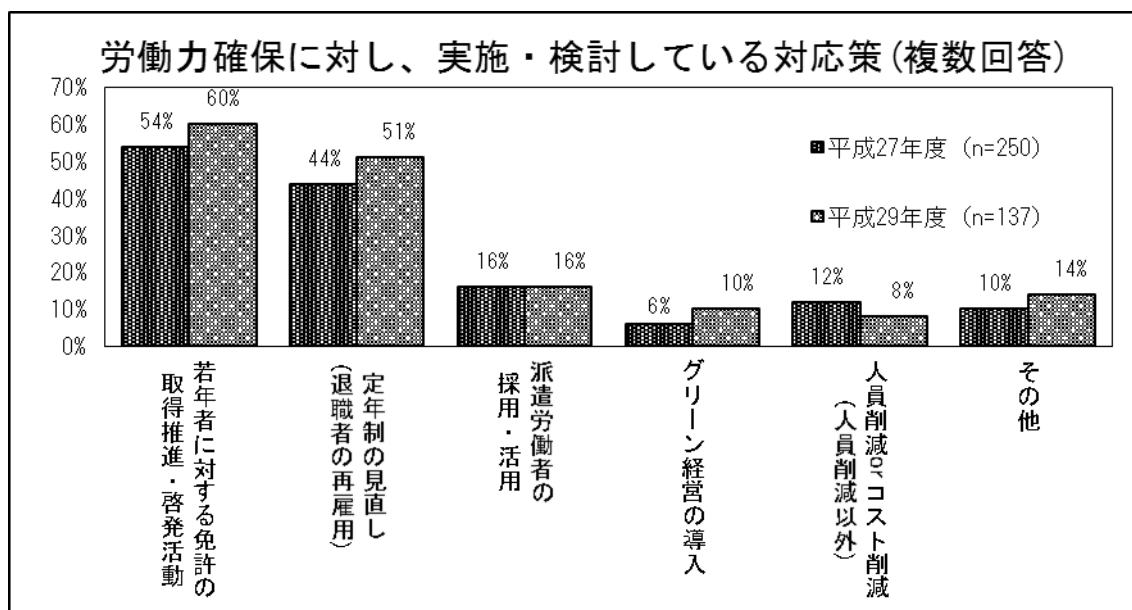


	件数	%
ハローワーク	99	80%
求人情報誌	29	23%
インターネット	14	11%
新聞折り込み	1	1%
その他	28	23%
回答事業所数	124	

ドライバーの退職状況についてみると、平成 29 年度の退職者数は回答のあった 125 事業所で合計 319 名であった。退職理由の内訳をみると、「自己都合」が 80%と最も多く、次いで「定年」（10%）、「会社都合」（2%）であった。過去調査と比較して、退職理由の構成内容に大きな動きはなかった。

新規の募集方法については、「ハローワーク」が 80%と最も多く、以下「求人情報誌」（23%）、「インターネット」（11%）、「新聞折込」（1%）と続いた。なお、「その他」の内「社員等からの紹介」は 20 件であった。

⑥労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策について（複数回答）



	件数	%
若年者に対する免許の取得推進・啓発活動	82	60%
定年制の見直し（退職者の再雇用）	70	51%
派遣労働者の採用・活用	22	16%
グリーン経営の導入	14	10%
人員削減orコスト削減（人員削減以外）	11	8%
その他	19	14%
回答事業所数	137	

労働力（運転者不足）確保に対し、実施・検討している対応策についてみると、最も多かったのが「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」で60%、以下「定年制の見直し（退職者の再雇用）」（51%）、「派遣労働者の採用・活用」（16%）と続いた。

過去調査と比較すると、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」や「定年制の見直し（退職者の再雇用）」を回答する割合が増加している。

(3) まとめ

<労働者の構成と採用等状況について>

日本の物流を支えるトラック輸送は、国内輸送の 9 割を担いその原動力はドライバー。その年齢構成をみると、40 代が 33%、50 代 29%、60 歳以上 17%と 40 歳以上の割合が、平成 24 年度 70%、平成 27 年度 76%、平成 29 年度 79%と、ここ 6 年間で 7 割から 8 割近くへと高齢化が進んでいる。

トラック運送業界における若手ドライバーの減少、ドライバーの高齢化の高まる中、深刻なドライバー不足が懸念されている。

若年者の採用等状況については、2017 年 3 月 12 日から、運転免許制度に「準中型免許」が新設された。18 歳で取得可能な準中型免許は、宅配便やコンビニの集配車両等の小型トラックを運転することができ、キャリアアップして中型・大型免許を取得し比較的に所得が見込まれるドライバーへの道も開ける。しかしながら、この準中型免許の取得者は、わずか 2%であった。

これらの取得率の低さをみると、業界が将来を見据えた若者や新卒者の人材確保について困難な状況が 2 つ考えられる。

一つ目は、取得率を押し下げる要因として免許取得経費の負担増がある。

二つ目は、A T 免許取得者の増加により乗車できるトラックが限られるといったことである。

さらには、荷役の伴う場合では、特殊免許資格（フォークリフト、玉掛け、移動式クレーン、牽引、危険物取扱等）が必要となり、ここに即戦力を求める業界と求職者との間にミスマッチが生じてくる。

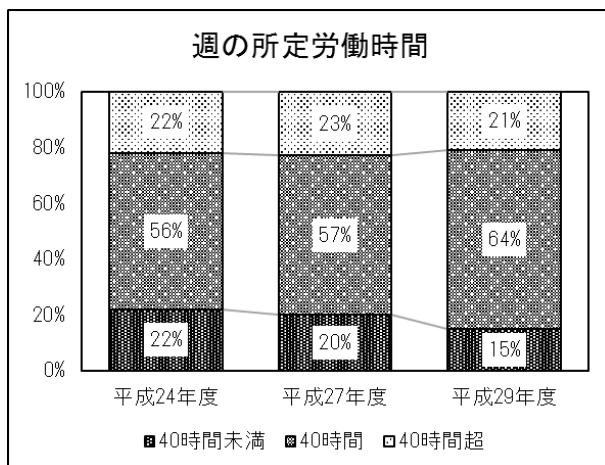
ここで女性への採用に目を向けると、国土交通省は、女性トラックドライバーを「トラガール」と銘打って、トラガール促進プロジェクトを立ち上げている。その採用構成は 3%にとどまっている。

次に整備職については 60 歳以上の割合が 40%とこちらも高齢化が進んでいる現状である。

総じて、人手不足が加速するなか、トラック輸送業界は安定した物資の輸送供給ができず、長時間労働でそれを補わざるを得ない極めて深刻な状況を迎えている。

3 労働実態

(1) 週の所定労働時間



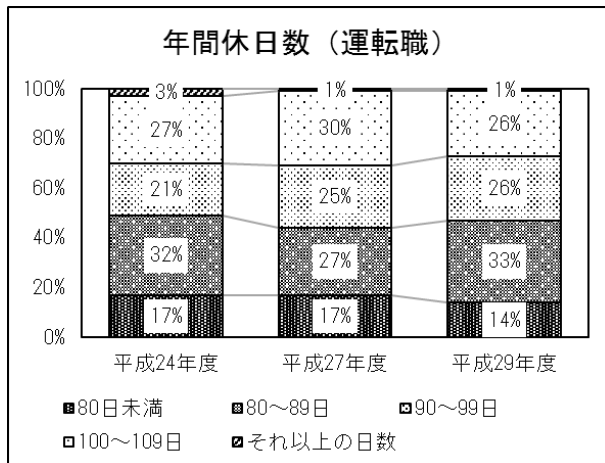
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
40時間未満	22%	20%	21	15%
40時間	56%	57%	93	64%
40時間超	22%	23%	31	21%
合計	100%	100%	145	100%

週の所定労働時間についてみると、「40 時間」が 64%と最も多く、以下「40 時間超」(21%)、「40 時間未満」(15%) と続いた。

過去調査と比較すると、「40 時間」と回答する事業所の割合が増加している。

(2) 職種別年間休日数

①運転職

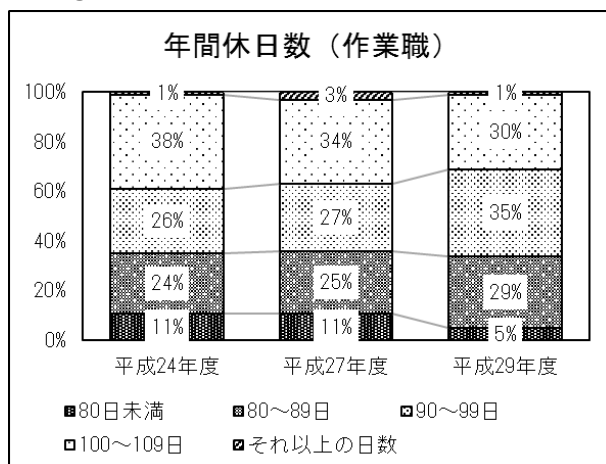


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
80日未満	17%	17%	20	14%
80～89日	32%	27%	47	33%
90～99日	21%	25%	38	26%
100～109日	27%	30%	37	26%
それ以上の日数	3%	1%	1	1%
合計	100%	100%	143	100%

運転職の年間休日数をみると、「80～89 日」が 33%と最も多く、以下「90～99 日」(26%)、「100～109 日」(26%)、「80 日未満」(14%)、「それ以上の日数」(1%) と続いた。

過去調査と比較すると、年間休日数を 100 日未満と回答する事業所の割合が若干増加している。

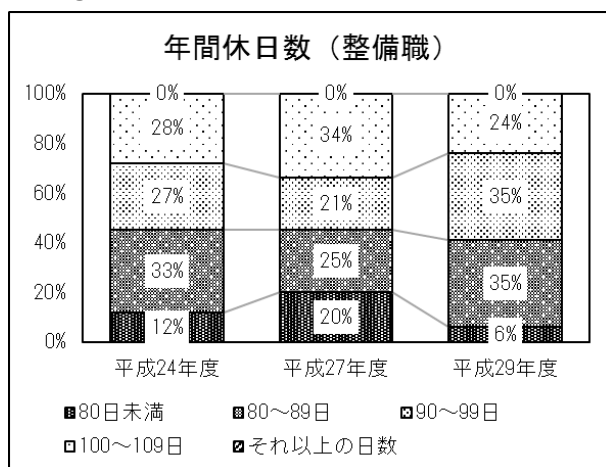
②作業職



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
80日未満	11%	11%	3	5%
80～89日	24%	25%	19	29%
90～99日	26%	27%	23	35%
100～109日	38%	34%	20	30%
それ以上の日数	1%	3%	1	1%
合計	100%	100%	66	100%

作業職の年間休日数をみると、「90～99日」が35%と最も多く、以下「100～109日」（30%）、「80～89日」（29%）、「80日未満」（5%）、「それ以上の日数」（1%）と続いた。
過去調査と比較すると、年間休日日数を100日未満と回答する事業所の割合が増加している。

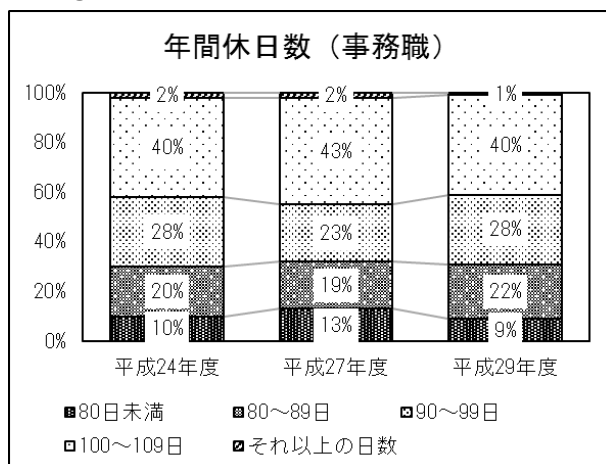
③整備職



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
80日未満	12%	20%	2	6%
80～89日	33%	25%	13	35%
90～99日	27%	21%	13	35%
100～109日	28%	34%	9	24%
それ以上の日数	0%	0%	0	0%
合計	100%	100%	37	100%

整備職の年間休日数をみると、「80～89日」と「90～99日」がそれぞれ35%で最も多く、以下「100～109日」（24%）、「80日未満」（6%）と続いた。「それ以上の日数」を回答した事業所はなかった。
過去調査と比較すると、「100～109日」及び「80日未満」と回答した事業所の割合が減少している。

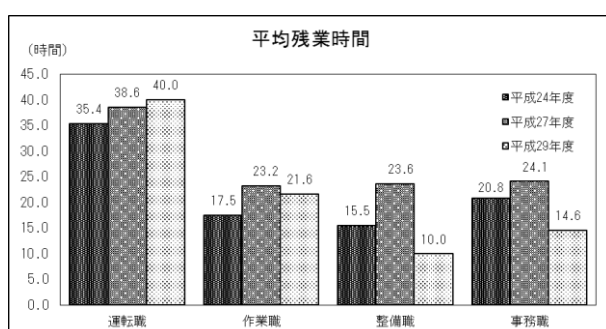
④事務職



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
80日未満	10%	13%	11	9%
80～89日	20%	19%	28	22%
90～99日	28%	23%	36	28%
100～109日	40%	43%	50	40%
それ以上の日数	2%	2%	1	1%
合計	100%	100%	126	100%

作業職の年間休日数をみると、「100～109日」が40%と最も多く、以下「90～99日」（28%）、「80～89日」（22%）、「80日未満」（9%）、「それ以上の日数」（1%）と続いた。
過去調査と比較しても、構成内容に大きな動きはない。

（3）1ヵ月1人当たりの平均残業時間

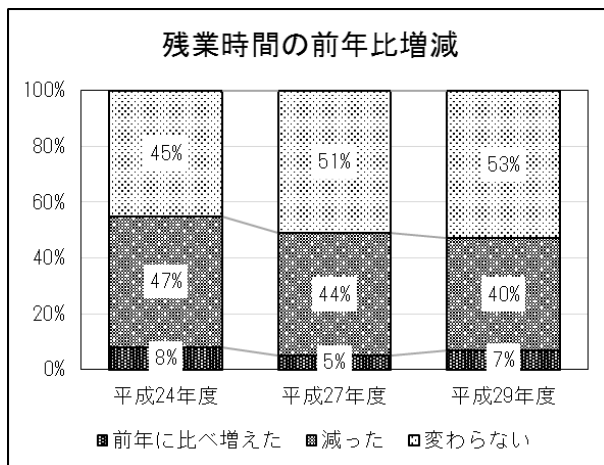


	(時間)		
	平成24年度	平成27年度	平成29年度
運転職	35.4	38.6	40.0
作業職	17.5	23.2	21.6
整備職	15.5	23.6	10.0
事務職	20.8	24.1	14.6

1ヵ月1人当たり平均残業時間をみると、運転職が40.0時間、作業職が21.6時間、整備職が10.0時間、事務職が14.6時間となっている。

過去調査と比較すると、整備職や事務職では残業時間が減少したものの、運転職の残業時間は増加傾向にあり、人手不足による1人への負担が増えていると思われる。従って業務の適正効率化など、残業時間の減少に向けた取組が求められる。

(4) 残業時間の前年比増減

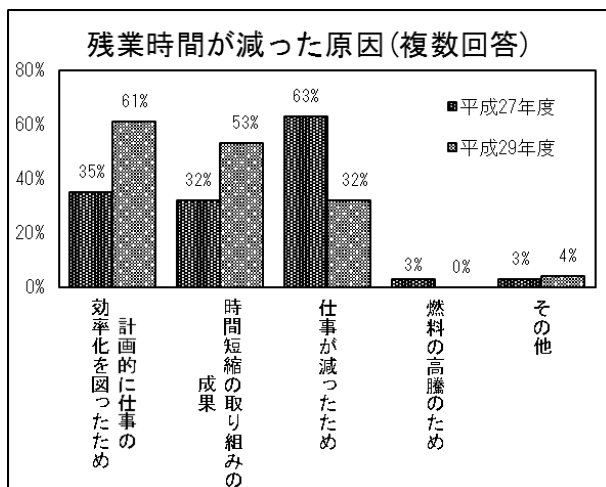


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
前年に比べ増えた	8%	5%	10	7%
減った	47%	44%	57	40%
変わらない	45%	51%	76	53%
合計	100%	100%	143	100%

残業時間の前年比増減についてみると、「変わらない」が 53%と最も多く、以下「減った」(40%)、「増えた」(7%)と続いた。

過去調査と比較すると、残業時間を「変わらない」とする回答が増加しているが、長時間の残業が固定化していることも懸念される。

(5) 残業時間の減った原因(複数回答)

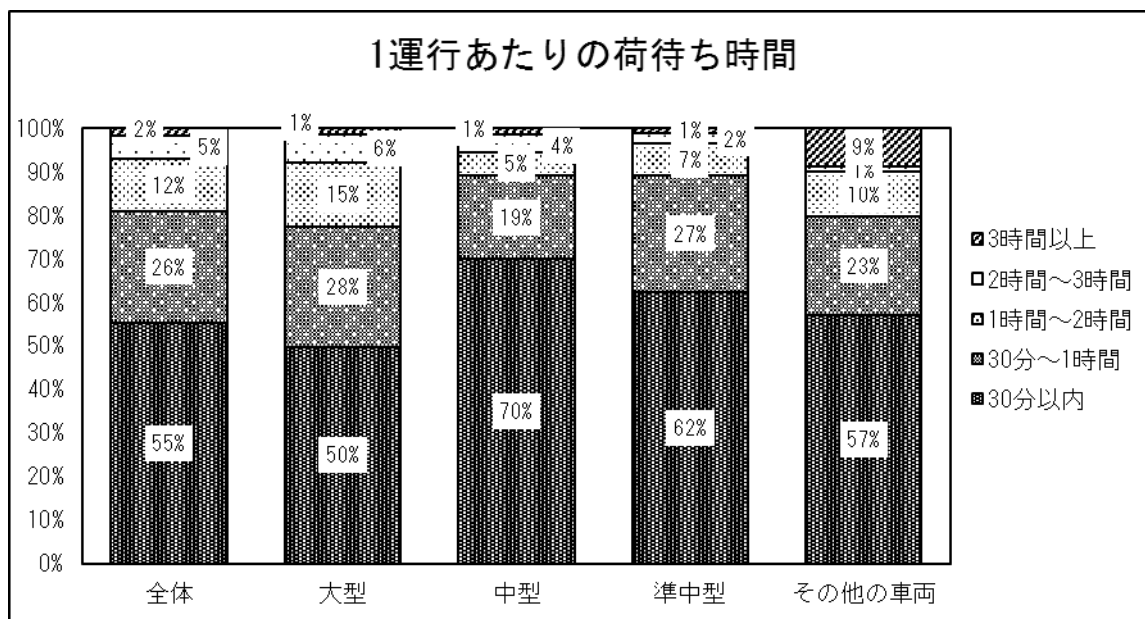


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
計画的に仕事の効率化を図ったため	35%	35	61%
時間短縮の取り組みの成果	32%	30	53%
仕事が減ったため	63%	18	32%
燃料の高騰のため	3%	0	0%
その他	3%	2	4%
回答事業所数	-	57	-

上記設問で「昨年に比べて残業時間が減った」と回答した先に対し、残業時間が減った原因を尋ねたところ、「計画的に仕事の効率化を図ったため」が 61%で最も多く、以下「時間短縮の取り組みの成果」(53%)、「仕事が減ったため」(32%)と続いた。

過去調査と比較すると、「計画的に仕事の効率化を図ったため」と「時間短縮の取り組みの成果」を回答した事業所の割合が増加しており、業務効率化を図ることで残業時間の削減に成功したことがうかがえる。

(6) 1 運行あたりの荷待ち時間



	大型(11 t 以上)		中型(7.5 t 以上～11 t 未満)		準中型(3.5 t 以上～7.5 t 未満)		その他の車両		合計	
	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%
30分以内	477	50%	191	70%	103	62%	45	57%	816	55%
30分～1時間	265	28%	52	19%	44	27%	18	23%	379	26%
1時間～2時間	142	15%	15	5%	12	7%	8	10%	177	12%
2時間～3時間	62	6%	11	4%	4	2%	1	1%	78	5%
3時間以上	13	1%	4	1%	2	1%	7	9%	26	2%
合計	959	100%	273	100%	165	100%	79	100%	1476	100%

1 運行あたりの荷待ち時間をみると、全体では「30 分以内」が 55%で最も多く、次いで「30 分～1 時間」(26%)、「1 時間～2 時間」(12%)、「2 時間～3 時間」(5%)、「3 時間以上」(2%)であった。

車種別でみると、「大型(11 t 以上)」と「その他の車両」では、荷待ち時間が 1 時間以上となる割合が 2 割を超えており、荷待ち時間の短縮に向けた働きかけが課題である。

4 車両数に対する労働力の分配状況

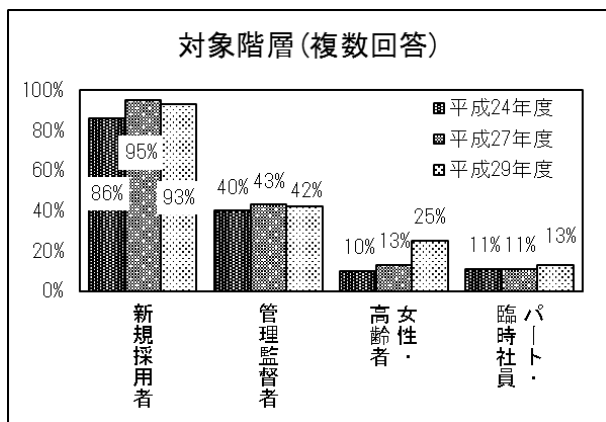
保有車両台数 (合計) 3,548 台

運転者数 (合計) 3,065 人

回答のあった事業所が保有している車両台数の合計は 3,548 台、運転者数は 3,065 人であった。県内の事業所における車両 1 台当たりの運転者数の配分は 0.86 人である。

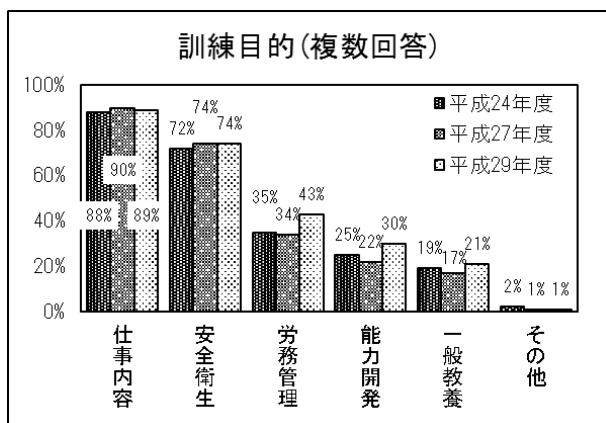
5 教育訓練への取組状況

(1) 対象階層について（複数回答）



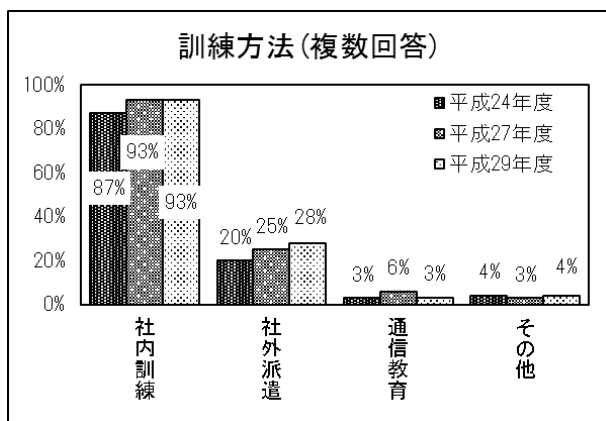
	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
新規採用者	86%	95%	133	93%
管理監督者	40%	43%	60	42%
女性・高齢者	10%	13%	36	25%
パート・臨時社員	11%	11%	18	13%
回答事業所数	—	—	143	—

(2) 訓練目的について（複数回答）



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
仕事内容	88%	90%	132	89%
安全衛生	72%	74%	109	74%
労務管理	35%	34%	63	43%
能力開発	25%	22%	45	30%
一般教養	19%	17%	31	21%
その他	2%	1%	1	1%
回答事業所数	—	—	148	—

(3) 訓練方法について（複数回答）



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
社内訓練	87%	93%	136	93%
社外派遣	20%	25%	41	28%
通信教育	3%	6%	5	3%
その他	4%	3%	6	4%
回答事業所数	—	—	146	—

教育訓練への取組状況についてみると、対象階層は「新規採用者」が93%と最も多くなっている。訓練の目的については「仕事内容」（89%）、「安全衛生」（74%）などが多い。訓練方法については「社内訓練」が93%と9割近くの事業所が自社での教育訓練を行っていることがうかがえる。なお、訓練方法について過去調査と比較すると、「社外派遣」を回答する事業所の割合が増加しており、社員に対して自社以外での能力開発も進める事業主が増加していることがうかがえる。

(4) まとめ

<教育訓練の実施状況について>

教育訓練の実施状況についてみると、平成 29 年 3 月 12 日改正の初任運転者教育指導において、以前は**6 時間以上（座学のみ）**であったが、**15 時間に延長**され加えて実際にトラックを運転させて安全な運転方法を **20 時間以上（添乗指導）**が義務づけられた事により、「新規採用者」の教育訓練が 93%と最も多く、初任の適正診断、添乗指導等、全ての階層の従業員に対して職務内容や社内のみならず社外に派遣して能力開発を推進、個人のスキルアップに重点を置いている事業主が増加傾向にある。

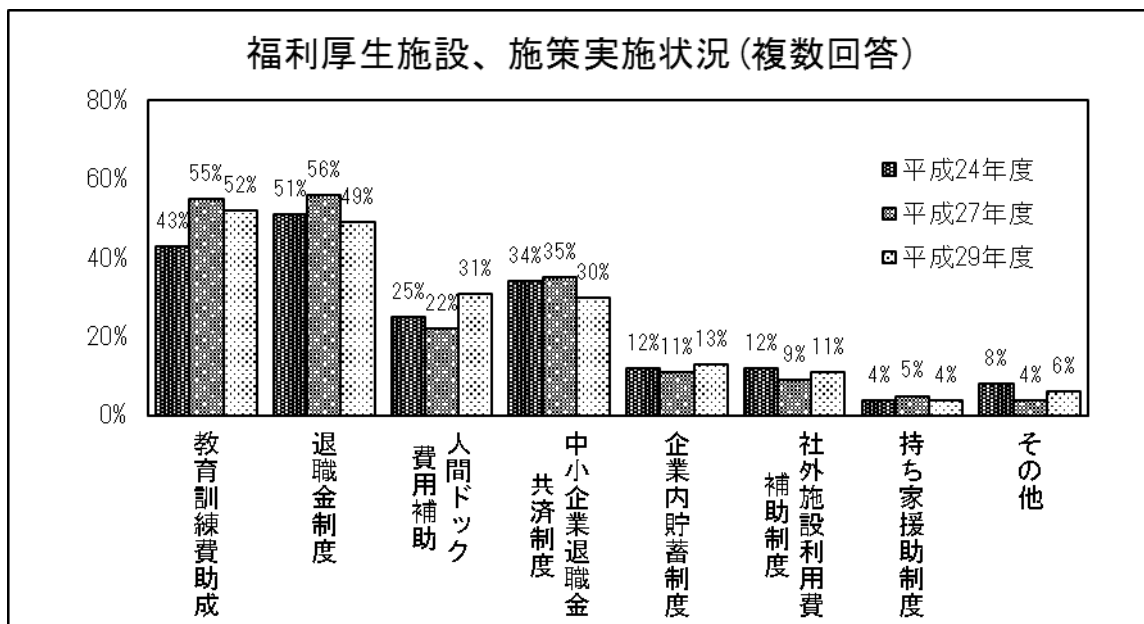
訓練の目的については、「仕事内容」89%、「安全衛生」74%、「労務管理」「能力開発」と続く。

訓練方法については、「社内訓練」93%と 9 割近くの事業所が自社での教育訓練を行っているが、若干の経営状況の持ち直しによる余裕の現れか、「社外派遣」「通信教育」のように、各企業が独自に取り組んでいる姿勢もうかがえる。

今後ますます、安全マネジメントやリスクマネジメントを全事業所で実施し、危険因子を可能な限り排除していく教育訓練を行い、安全の風土化を定着させることが必要となる。

6 福利厚生への取組状況

(1) 福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）

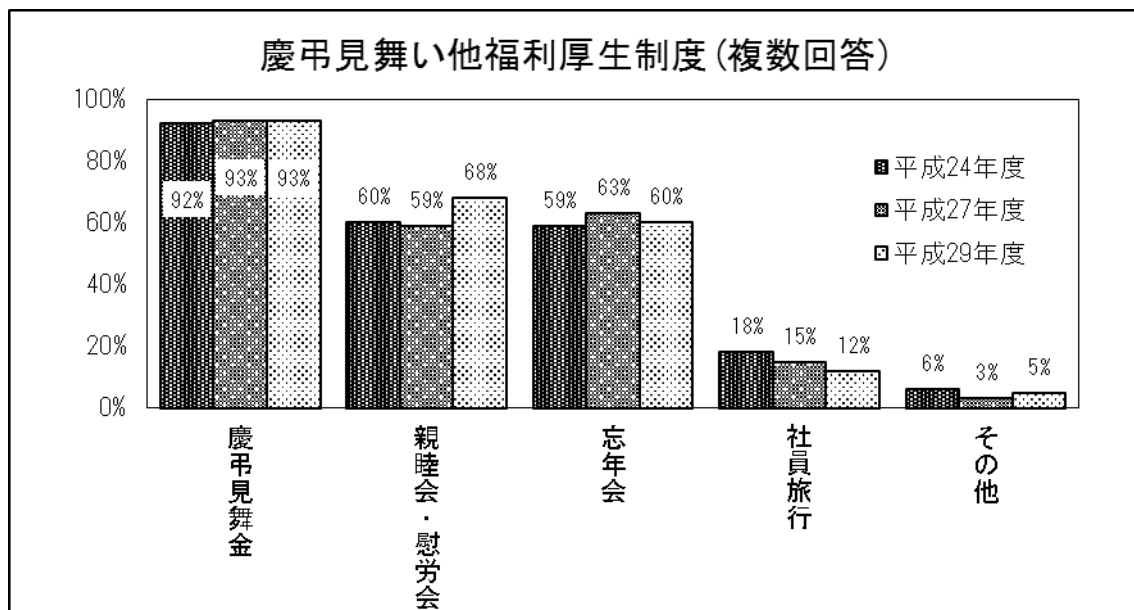


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
教育訓練費助成	43%	55%	68	52%
退職金制度	51%	56%	64	49%
人間ドック費用補助	25%	22%	40	31%
中小企業退職金共済制度	34%	35%	39	30%
企業内貯蓄制度	12%	11%	17	13%
社外施設利用費補助制度	12%	9%	14	11%
持ち家援助制度	4%	5%	5	4%
その他	8%	4%	8	6%
回答事業所数	-	-	130	-

福利厚生施設または施策実施状況についてみると、「教育訓練費助成」（52%）や「退職金制度」（49%）が多く、以下「人間ドック費用補助」（31%）、「中小企業退職金共済制度」（30%）と続いた。

過去調査と比較すると、「人間ドック費用補助」の回答割合が増加しており、各社従業員の健康管理を進めていることがうかがえる。

(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）

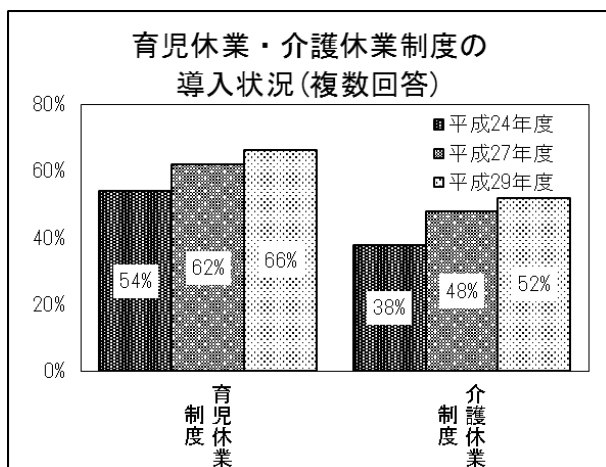


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
慶弔見舞金	92%	93%	138	93%
親睦会・慰労会	60%	59%	101	68%
忘年会	59%	63%	89	60%
社員旅行	18%	15%	18	12%
その他	6%	3%	8	5%
回答事業所数	-	-	148	-

慶弔見舞い他福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が93%と最も多く、以下「親睦会・慰労会」（68%）、「忘年会」（60%）、「社員旅行」（12%）であった。

過去調査と比較して、「親睦会・慰労会」の割合が増加しており、従業員の定着に向け社員の親睦や慰労を図っていることがうかがえる。

(3) 育児休業および介護休業制度の導入について（複数回答）

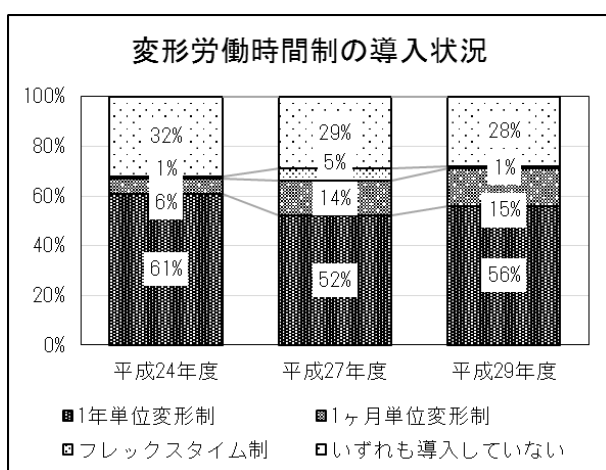


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
育児休業制度	54%	62%	89	66%
介護休業制度	38%	48%	70	52%
回答事業所数	-	-	134	-

育児休業及び介護休業制度の導入についてみると、各制度を導入している事業所の割合は「育児休業制度」は66%、「介護休業制度」は52%となっている。一方、「いずれも導入なし」と回答した事業所も44件（33%）あった。

過去調査と比較してみると、育児休業制度、介護休業制度ともに導入が進んでいることがうかがえる。

(4) 変形労働時間制の導入状況について

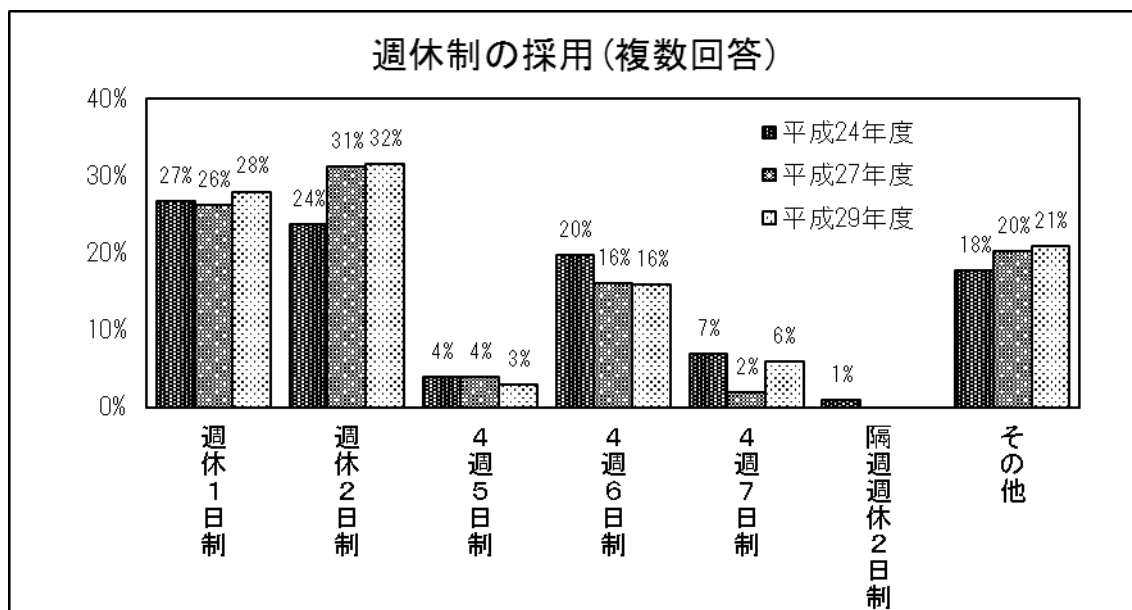


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
1年単位変形制	61%	52%	79	56%
1ヶ月単位変形制	6%	14%	21	15%
フレックスタイム制	1%	5%	2	1%
いずれも導入していない	32%	29%	40	28%
合計	100%	100%	142	100%

変形労働時間制の導入状況についてみると、「1年単位変形制」が56%で最も多く、以下「1ヶ月単位変形制」（15%）、「フレックスタイム制」（1%）と続いた。なお、「いずれも導入していない」は28%であった。

過去調査と比較すると、いずれかの形で変形労働時間制を導入している事業所が増加している。

(5) 週休制の採用について（複数回答）

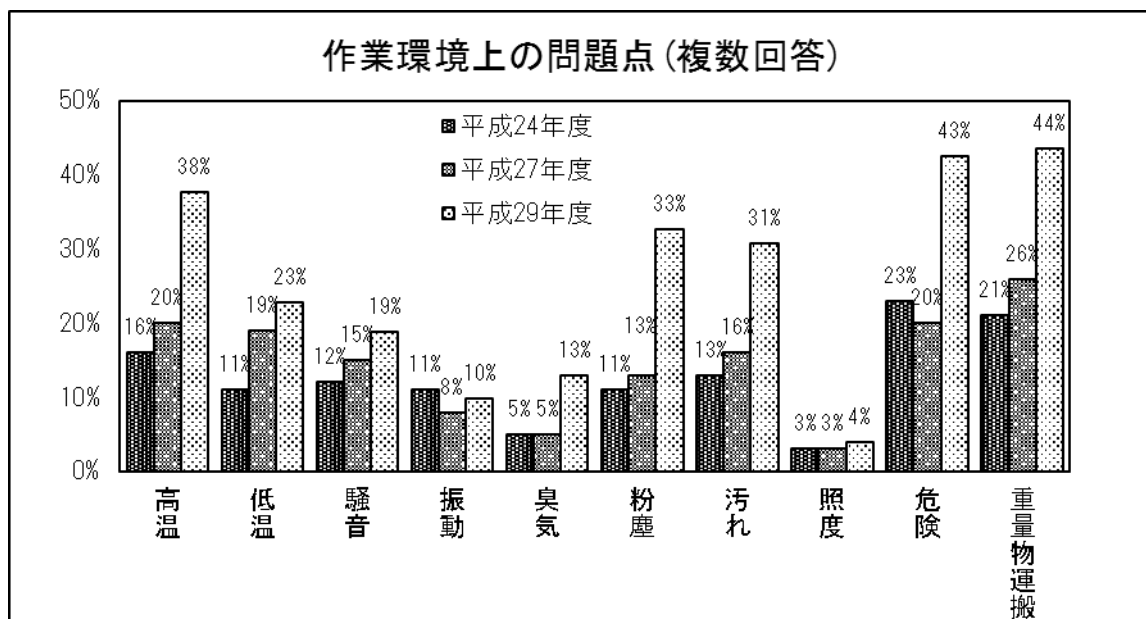


	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
週休1日制	27%	26%	41	28%
週休2日制	24%	31%	46	32%
4週5日制	4%	4%	5	3%
4週6日制	20%	16%	24	16%
4週7日制	7%	2%	9	6%
隔週週休2日制	1%	-	-	-
その他	18%	20%	31	21%
回答事業所数	-	-	146	-

週休制の採用についてみると、「週休2日制」が32%と最も多く、以下「週休1日制」（28%）、「4週6日制」（16%）と続いた。また、「その他」として事業所独自の休暇制度をあげる先もあった。

過去調査と比較すると、「週休2日制」を採用する事業所の割合が増加する一方、4週6日制を採用する企業は減少傾向にある。

(6) 作業環境上の問題点について（複数回答）



	平成24年度	平成27年度	平成29年度	
	%	%	件数	%
高温	16%	20%	38	38%
低温	11%	19%	23	23%
騒音	12%	15%	19	19%
振動	11%	8%	10	10%
臭気	5%	5%	13	13%
粉塵	11%	13%	33	33%
汚れ	13%	16%	31	31%
照度	3%	3%	4	4%
危険	23%	20%	43	43%
重量物運搬	21%	26%	44	44%
回答事業所数	-	-	101	-

作業環境上の問題点についてみると、「重量物運搬」が 44%と最も多く、以下「危険」（43%）、「高温」（38%）、「粉塵」（33%）、「汚れ」（31%）と続いた。

過去調査と比較すると、「振動」を除くほとんどの項目で回答割合が上昇しており、作業環境の悪化が懸念される。

（７）まとめ

<福利厚生面について>

運送業界において、ドライバーの減少への対策として、ドライバーの維持・確保のための、労働環境の更なる充実を図っていた。福利厚生施設・施策の実施状況は「教育訓練費助成」52%、「退職金制度」49%が多く、「人間ドック費用補助」は31%と前回調査比9ポイント上昇し、各事業主の健康管理に対する意識の向上が一段とうかがえる。

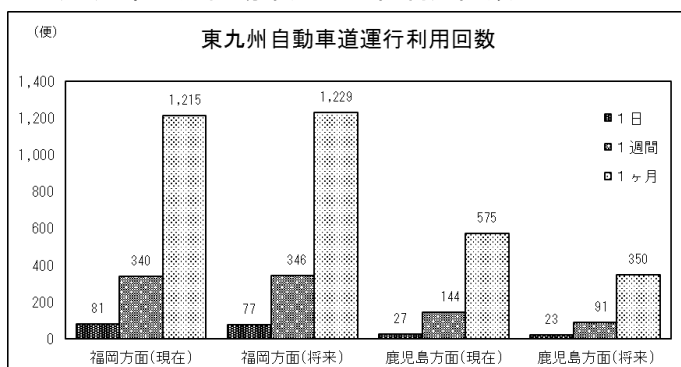
また、育児休業及び介護休業制度の導入状況は「育児休業制度」66%、「介護休業制度」52%と、共にその導入が年々進み福利厚生面の充実が図られている。

その他の特徴としては、「親睦会・慰労会」が68%と前回調査比9ポイント上昇し、従業員の定着向上を図っていることがうかがえる。

また、若年ドライバーや女性ドライバーを確保するためには、福利厚生面はもちろんのこと、魅力ある業界を目指し、安全管理（自動化・機械化等）・教育の充実・勤務体制（パート）、環境整備（女性専用トイレ）、託児所の設置等に取り組み、将来への夢と希望を持てるよう企業努力することが必要不可欠と思われる。

7 東九州自動車道の利用状況

(1) 東九州自動車道の運行利用回数について

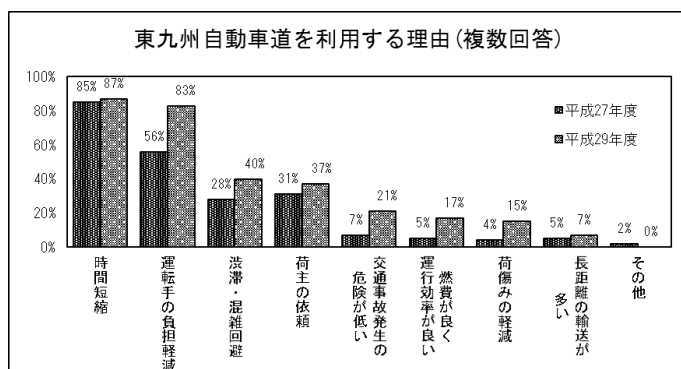


	1 日	1 週間	1 ヶ月
福岡方面(現在)	81	340	1,215
福岡方面(将来)	77	346	1,229
鹿児島方面(現在)	27	144	575
鹿児島方面(将来)	23	91	350

東九州自動車道の運行利用回数については、現在福岡方面が1ヶ月あたり1,215便、鹿児島方面が1ヶ月あたり575便となっている。

将来的な利用回数は、福岡方面が1ヶ月あたり1,229便と若干増加見通しであるのに対し、鹿児島方面については1ヶ月あたり350便と減少見通しとなっている。

(2) 東九州自動車道を利用する理由(複数回答)

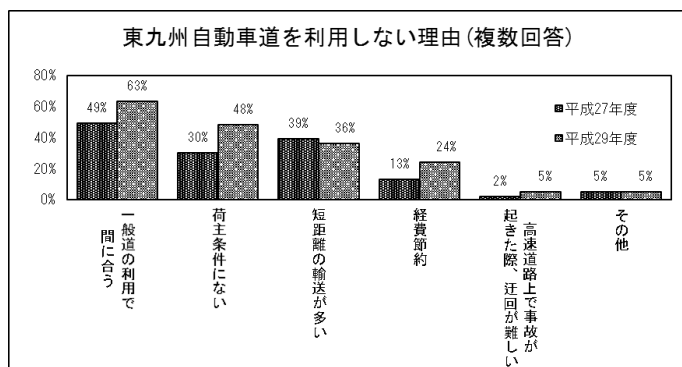


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
時間短縮	85%	76	87%
運転手の負担軽減	56%	72	83%
渋滞・混雑回避	28%	35	40%
荷主の依頼	31%	32	37%
交通事故発生率の危険が低い	7%	18	21%
燃費が良く運行効率が良い	5%	15	17%
荷傷みの軽減	4%	13	15%
長距離の輸送が多い	5%	6	7%
その他	2%	0	0%
回答事業所数	-	87	-

東九州自動車道を利用する理由については、「時間短縮」が87%で最も多く、次いで「運転手の負担軽減」(83%)、「渋滞・混雑回避」(40%)、「荷主の依頼」(37%)であった。

過去調査と比較すると、「運転手の負担軽減」が前回比27ポイント増と大きく増加したほか、「渋滞・混雑回避」、「交通事故発生率の危険が低い」、「燃費がよく運行効率が良い」、「荷傷みの軽減」なども同10ポイント以上増加している。

(3) 東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)

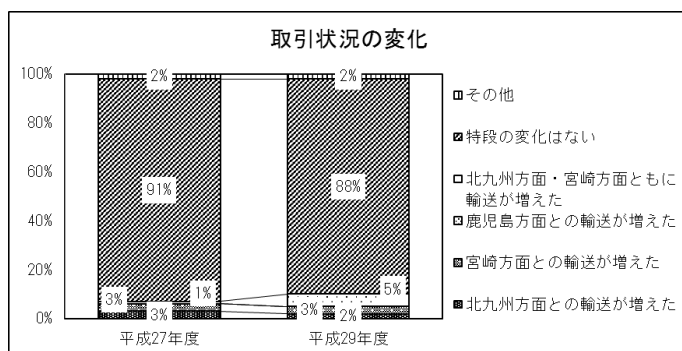


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
一般道の利用で間にかう	49%	42	63%
荷主条件にない	30%	32	48%
短距離の輸送が多い	39%	24	36%
経費節約	13%	16	24%
高速道路上で事故が起きた際、迂回が難しい	2%	3	5%
その他	5%	3	5%
回答事業所数	-	67	-

東九州自動車道を利用しない理由については、「一般道の利用で間にかう」が 63%で最も多く、次いで「荷主条件にない」(48%)、「短距離の輸送が多い」(36%)、「経費節約」(24%)であった。

過去調査と比較すると、「一般道の利用で間にかう」、「荷主条件にない」、「経費節約」などで前回比 10 ポイント以上増加している。

(4) 北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化

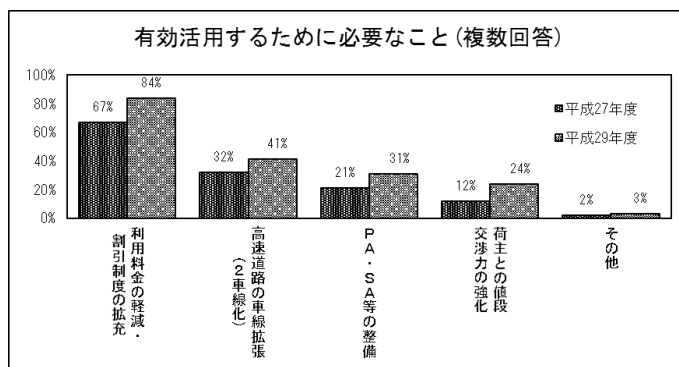


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
北九州方面との輸送が増えた	3%	3	2%
宮崎方面との輸送が増えた	3%	4	3%
鹿児島方面との輸送が増えた	-	0	0%
北九州方面・宮崎方面ともに輸送が増えた	1%	7	5%
特段の変化はない	91%	112	88%
その他	2%	2	2%
合計	100%	128	100%

北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化については、「特段の変化はない」が 88%で最も多く、次いで「北九州・宮崎方面ともに輸送が増えた」(5%)、「宮崎方面との輸送が増えた」(3%)、「北九州方面との輸送が増えた」(2%)であった。

過去調査と比較すると、「北九州・宮崎方面ともに輸送が増えた」は前回比 4 ポイント増加しており、徐々にではあるが開通に伴う効果が出ていることがうかがえる。

(5) 東九州自動車道を有効活用するために必要なこと(複数回答)

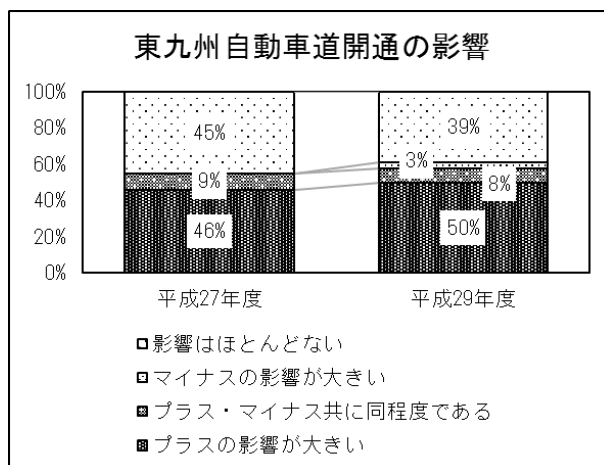


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
利用料金の軽減・割引制度の拡充	67%	99	84%
高速道路の車線拡張(2車線化)	32%	48	41%
PA・SA等の整備	21%	36	31%
荷主との値段交渉力の強化	12%	28	24%
その他	2%	3	3%
回答事業所数	-	118	-

東九州自動車道を有効活用するために必要なことについては、「利用料金の軽減・割引制度の拡充」が84%で最も多く、次いで「高速道路の車線拡張(2車線化)」(41%)、「PA・SA等の整備」(31%)、「荷主との値段交渉力の強化」(24%)であった。

過去調査と比較すると、全ての項目で回答割合が増加しているが、「利用料金の軽減・割引制度の拡充」が最も増加しており、東九州自動車道の有効活用に向け料金負担の軽減を強く望んでいることがうかがえる。

(6) 東九州自動車道開通の影響

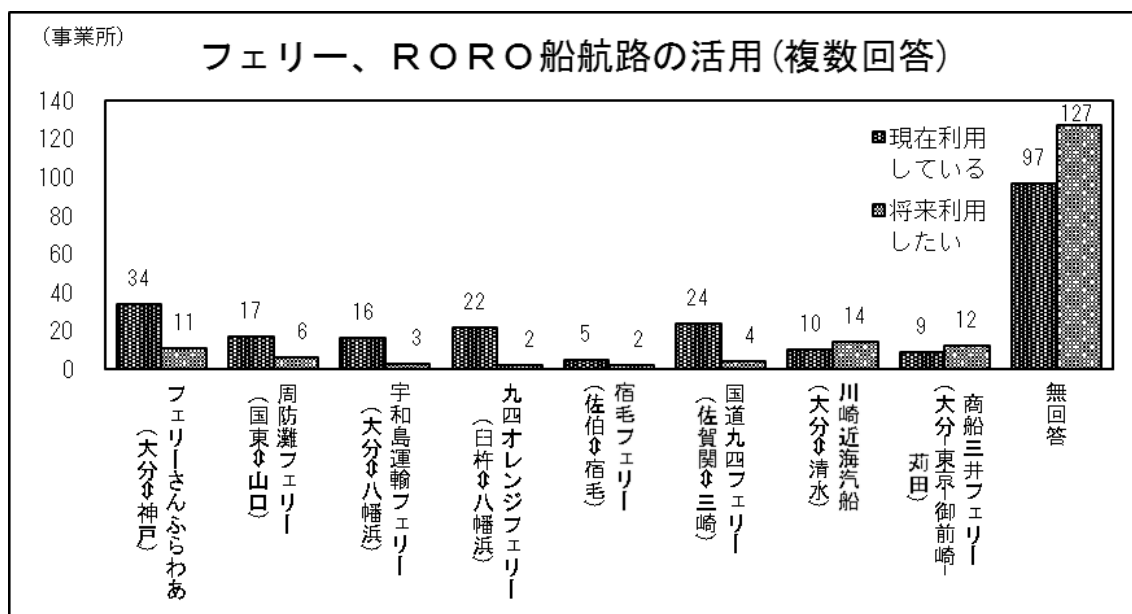


	平成27年度	平成29年度	
	%	件数	%
プラスの影響が大きい	46%	68	50%
プラス・マイナス共に同程度である	9%	10	8%
マイナスの影響が大きい	0%	4	3%
影響はほとんどない	45%	53	39%
合計	100%	135	100%

東九州自動車道開通の影響については、「プラスの影響が大きい」が50%で最も多く、次いで「影響はほとんどない」(39%)、「プラス・マイナス共に同程度である」(8%)、「マイナスの影響が大きい」(3%)であった。

過去調査と比較しても、構成内容に大きな動きは無い。

8 フェリー、RORO船航路の活用



	現在利用している		将来利用したい	
	件数	%	件数	%
フェリーさんふらわあ(大分⇄神戸)	34	23%	11	7%
周防灘フェリー(国東⇄山口)	17	11%	6	4%
宇和島運輸フェリー(大分⇄八幡浜)	16	11%	3	2%
九四オレンジフェリー(臼杵⇄八幡浜)	22	15%	2	1%
宿毛フェリー(佐伯⇄宿毛)	5	3%	2	1%
国道九四フェリー(佐賀関⇄三崎)	24	16%	4	3%
川崎近海汽船(大分⇄清水)	10	7%	14	9%
商船三井フェリー(大分-東京-御前崎-荻田)	9	6%	12	8%
無回答	97	65%	127	85%
回答事業所数	150	-	150	-

フェリー、RORO船航路の活用については、現在利用している航路では「フェリーさんふらわあ」が23%で最も多く、次いで「国道九四フェリー」(16%)、「九四オレンジフェリー」となっている。関西や四国方面の輸送において、船便の利用が進んでいることがうかがえる。

将来的な利用については、「川崎近海汽船」が9%で最も多く、次いで「商船三井フェリー」(8%)、「フェリーさんふらわあ」(7%)であった。将来的な利用については、関東方面への輸送で船便の利用を検討していることがうかがえる。

Ⅲ 総括

日本経済は、新政権の積極的な政策等により、景気の明るい兆しが見えつつあるが、トラック輸送産業については、運賃水準の低さ、安全・環境に要するコストの増加、また更なる追い打ちとして人手不足の加速をはじめ残業時間の上限規制や60時間を超える割増率のアップ、最低賃金の上昇などに直面しており厳しい経営環境が強いられると予測される。

特に人材確保においては、採用者数のうち中途採用者数は1社平均2.45人（同業種1.34人）であるが、新卒採用者数は1社平均0.15人に止まっている。これは、有効求人倍率が2倍強と人手不足にある中、業界内での人の移動のみに他ならず、今後ますます悪循環となることが示されている。更には、新規採用者数が退職者数（1社平均2.13人）をはるかに下回り、業界全体としては年齢構成で業界全体の活性化が図れていない状況が進むものと考えられる。本調査では、県下事業所の運転職の年齢別構成比率として50～59歳の占める割合は29%、60歳以上が17%を占めており、50歳以上が占める比率としては4割強となっている。調査結果においては、退職者をまかなうだけの新規採用者がなく、労働力の確保については、10年後には安定した輸送の供給が不可能な事態となることが想定される。

人材確保は、業界にとっては喫緊の課題の一つで有り、定年の60歳から65歳に引き上げても実質的な問題解決には至らない。

ここで県内事業所における現在の車両1台あたりの運転者数は0.86人であり退職者数を加味すると5年後には0.79人前後になると推測される。これは1人あたりの仕事量が1.1倍となり、増加した仕事量のしわ寄せが恒常的な長時間労働を増長させ、労働環境は更に悪化するものと考えられる。

更に若年者においては、トラック業界参入への最大の阻害要因として、平成19年6月道路交通法改正による「中型免許制度の設立」が挙げられ、普通免許を取得しても、業界の求める運行業務が出来ず、さらに免許取得経費の負担があり、労働力確保をより一層厳しいものとしていた。全国高等学校の校長会においても、高校卒業見込の学生がトラック業界への就職希望があるにも関わらず、この制度により就職できない浮遊人口が増えることとなり、実状に見合った制度改定に向けて改善要望が事業所側から多く寄せられ、関係機関へ要望した結果、車両総重量7.5トン未満の「準中型自動車」免許制度が平成29年3月12日にスタートした。しかしながら、この免許制度設立後、間もないためか、本調査の免許種類別では、わずか2.3%しか取得者がいなかった。

「5 教育訓練への取組状況」「6 福利厚生への取組状況」で特筆すべきポイントは、2点ある。

まず、第一に新卒採用者が見込めない中、現在の労働力人口を維持しつつ、適正診断（65歳以上の適齢者）の受診や教育訓練の一層の拡充を図っている。熟練運転者はこれまで培ったキャリアもあり、即戦力の人材として労働力の確保が最適と考えられるが、健康状況や身

体能力にも個人差があり、フレックスタイム制などの導入や生活習慣病の予防策としての健康診断・睡眠時無呼吸症候群を受診させるなど企業側の対応が求められる。

第二に、労働衛生面の管理体制の徹底とワークシェアリングなどによる労働時間の負担の軽減を図ることが求められる。これは、働きやすい職場環境を整備することで若年者層のみならず女性の労働力が確保でき、これが業界全体の活性化にもつながっていく。

最後に、業界全体が抱えている問題点を「課題」「対応策」「留意点」「具体例」について以下の通りまとめた。

〈課題〉

- 1 従業員の高齢化の加速（新卒者の減少）
- 2 業界全体の労働人口の減少
- 3 従業員 1 人あたりの労働時間の負担増

〈対応策〉

- 1 高齢者（中途採用者）と女性の活用
- 2 ワークシェアリングの推進
- 3 教育訓練の充実や設備の完備

〈留意点〉

- 1 労働者の健康管理（健康診断の受診）
- 2 突発的な事象に対する継続事業のできる体制の整備
- 3 教育訓練の財源の確保

〈具体例〉

- 1 輸送の効率化、パレチゼーション化等荷役作業への創意工夫など
- 2 高齢者やその他の従業員の作業場の配置分担
- 3 会社の計数管理
- 4 定期的な戦略会議の実施

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 , 無 ）
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

〈参考資料〉

[illegible]

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。
（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるとときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

＜参考資料＞

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く。）

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割（中小事業主を除く。）、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分（中小事業主を除く。）、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。

- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

（参考） なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

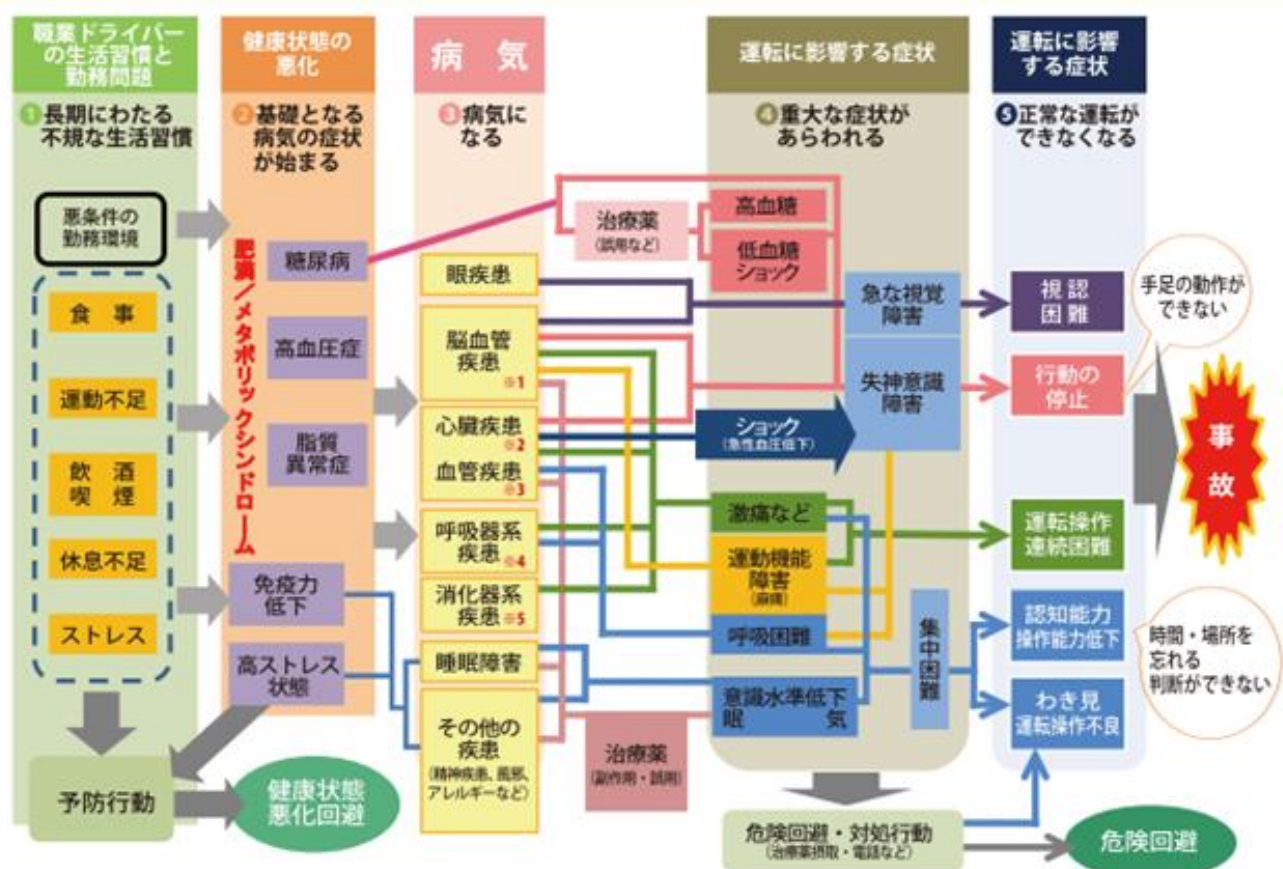
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

＊ この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

健康起因事故のメカニズム

①生活習慣や就労環境が悪化、②健康状態が悪化しハイリスク状態となる、③健康状態の悪化が進行し病気を患う、④適切にコントロールできなければ、乗務中に運転に影響を与える症状が発症、⑤発症の結果生じる運転行動から事故に至る、というメカニズムを示しています。事業主にとって社員の健康維持は重要であり、また健康管理は社会的責務です。



早期の段階で対策を講じることで発症の未然予防が可能あるいは増悪を防止できる病気と事故発生までのメカニズム

出典：国土交通省「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」(平成26年4月改訂版)を編集

※1 脳血管疾患

脳卒中と総称される場合あり
脳出血、脳梗塞、くも膜下出血など



※2 心臓疾患

心臓の血管(冠状動脈)が詰まる
心筋梗塞
重症不整脈、重症心不全など



※3 血管疾患

大動脈瘤破裂
大動脈解離など



※4 呼吸器系疾患

気管支喘息
肺動脈血栓症候群(エコノミークラス症候群)など

※5 消化器系疾患

胃、腸、肝臓、膵臓の病気など



狭心症・心筋梗塞



脳梗塞



糖尿病による失明



意識消失

健康起因事故のメカニズムが
拡大印刷できます。

