

内外交差点

変化していく「当たり前」 12回の連載を終えて

土橋 豪氏 (特定社会保険労務士) 第12/12回

12回に及ぶこの連載を終えるにあたり、まず最初に、お付き合いいただいた皆様に心からの感謝を申し上げます。この連載を通じて、私自身も多くを学ぶ機会を得られ、その学びを皆様と共有できたことは、非常に喜ばしい経験となりました。

■変化する労働慣習と自覚

来月から、自動車運転者にも時間外労働の上限規制、改正改善基準告示が適用となります。この「2024年問題」というテーマが初めて浮上したのは、2018年の夏のことでした。それから約5年半の間に、労務管理の分野においては目覚ましい変化が見られました。

2019年から始まった働き方改革、民法の改正、自動車運転者への影響を及ぼす判例の登場、コロナ禍によるリモートワークの加速、対話型AI技術の普及など、わずか数年間で労働環境は大きく変貌しました。以前は、企業がそれぞれの「当たり前」を設定し、それを優先することが可能でした。しかし、現在ではインターネットを通じて情報が手軽に入手できるため、労働者に企業独自の「当たり前」が通用しないケースが増えています。

実に20年も前の話になりますが、私が社会人としてのキャリアをスタートさせた当時は、社内での喫煙が普通であり、有給休暇を取得する社員は稀でした。さらに、前回とりあげたハラスメントにあたる言動も、ごく普通に行われていました。現代では、これらの事態は考えられないことです。私自身、時代の流れとともに自分自身の価値観や常識にズレが生じていくことに危機感を感じています。

■「当たり前」の見直しと新しいビジョン

さらに、会社単位でなく、もう少し広い範囲でみればどの業種においても「業界独自の当たり前」が存在します。しばしば、同業他社に合わせるという意見を耳にしますが、この観点は非常に重要である一方で、注意も必要です。状況によっては「赤信号みんなで渡れば怖くない(死語)」の状態を引き起こすからです。

例えば、トラック事業者を訪問した際に、長距離ドライバーの運行形態に関して気になる点がありました。多くの

勤務で分割休息が取り入れられていたことです。しかし本来、改善基準告示では分割休息は特定の期間に限り、その期間の半分を上限として認められています。この点について質問したところ、同様の運行形態を採用している会社が多いことがわかりました。理由の中には、ドライバーの高齢化に配慮し、体力的な負担を軽くする目的で分割休息を導入しているとの意見もありました。連続勤務ではなく、分割することで安全面のリスクを減らす努力の一環としているようです。

合理的な理由とも考えられます。しかし、慣習や個別の事情があるとはいえ、それによって法令遵守が免除されるわけではありません。2024年問題が注目された今、これまで見過ごされてきた問題点が取り上げられる可能性も出てきています。

タクシー業界においても、時間管理や賃金計算の方法に独自性が見られますが、これらの慣習は、他業種からは特異に映るでしょう。業界全体でのドライバー不足を解消するためには、同業他社からの転職者だけでなく、業界未経験者を積極的に受け入れる必要があります。さらに、フルタイム勤務が難しい層(育児、介護、療養中)に短時間勤務で働く機会を提供することや、あるいは異業種との兼業や副業を可能にすることで、新たなドライバーを増やすことが期待されます。しかし、ピンポイントで働くパートや兼業副業者は、明確な時間を定め、管理する必要があり、実現には、契約書や運用の見直しが必要になる会社も多いと予想されます。

従来よりタクシーは、一般的な会社員とは異なる環境にあり、通常の常識では対応できない状況が発生することもありました。そのため、ざっくりとした契約内容で雇用契約を結ぶ場面も多くありました。独自のフレックスタイム制のような時間管理方法をとっている会社もみられます。そして、このような内容は会社側だけでなく労働者側にとってもメリットをもたらしてきました。しかし、時間規制が厳しい昨今では通用なくなりました。また、ライドシェアのような新たな取り組みに対応していくためには、時代に応じた持続可能な労働環境の構築、法令遵守と労働者の権利保護の両立、公平で持続可能な労働環境の構築が求められます。私も関係者の一人として、問題解決に向けて微力ながら貢献できればと願っています。

どこかで皆様と再びお会いし、お話しできる日を心待ちにしています。

