

企業の役員送迎分野で市場を拡大してきた自家用自動車管理業が、政府の働き方改革で新たな局面を迎えている。長時間労働の是正が社会の目標となる中、運転士の労働条件や、役員送迎という高品質な運行サービスを提供してきた従来の契約環境が変革を迫られている。時代を取り入れた質の競争へと舵を切る。(二社) 日本自動車運行管理協会の2017年度を展望する。

魅力ある働き方を目指して



顧客に理解求める

日本自動車運行管理協会 大槻 光雄

大槻 自動車運行管理業が生まれて50年になる。お抱え運転士をアウトソースすることで経営を合理化するニーズが業の出自。役員車の運行業務を外部委託に移行した後も「たった一人の運転手」として、顧客に寄りそつことで市場を拡大してきた。それだけに今回の働き方改革は、業の成り立ち、歴史の根本に切り込まなければならぬ大きな

大槻 確かに本来は、どの運転士がいつ乗務するかは管理会社が決めることで一人の運転士である必要はない。しかし、「お抱え役員付き運転手の外注」という成り立ちから、顧客と管理会社との暗黙の了解によって慣例・慣行化してきた働き方。しかし、時代が大きく変わる中、いつまでも同じビジネスモデルでは続けられないといつことだろ

長時間労働是正 迫られる変革

大槻 長時間労働の是正で「36協定」による残業時間が大幅に短縮される見

通した。役員付きの送迎は大きな影響を受ける。役員送迎ではハンドル時間は短く拘束時間の半分以上が待機時間だ。待機することがサービスマンなのでその時間を有効に使うといった生産性

の上げ方ができない。その中で月間80時間を下回る法規制は顧客のニーズからも困難を伴う。一方、運転士にとっても残業規制はこのままでは賃金・収入面に影響が出る。一役員に



残業短縮に対応を

アサヒナコンサルティング 朝比奈事務所 朝比奈 広志 社会保険労務士(協会理事)

運転士1.5人とか、労働分配率を上げるといったビジネスモデルそのもの変更が求められるだろう。その時、はたして中小の事業者が持ちこたえられるだろうか。

朝比奈 長時間労働是正の国の狙いを考えてほしい。国が最も重視しているのは少子高齢化対策だ。男女の出産・育児時間の確保であり、健康被害の改善。除外や特例を業界が期待する



松原 これまで通り役員に一人の運転士を決めて付かせるのであれば、上限規制を犯しても業務を求めることになりかねない。むしろそこをビジネスに結び付けるのほどうだろう。お客様がどうしても一人の運転士にこだわらるなら、待機時間を事前に把握し非労働時間として運転士を待機させずに解放するモデルを受け入れてもらう。あるいは代務制度を積極的に提案するなどアイデアもあろう。

賃金の格差わかる 明確なシステムに

大槻 同一労働同一賃金の議論はどうみるか。役所などの入札で契約する仕事は1年更新で運転士が有期雇用になる。こうした運転士の取り扱い。あるいは高齢による雇用契約内容の変化なども気になる。運転士の判断力や体力などの差異や変化を公平に賃金化できるのだろうか。

朝比奈 社員を評価する

仕組みをきちんと作ってほしい。「神様じゃないからできない」の一言で終わりにしてほしくない。社員の能力や行動様式、社員が求めているものを示しておく。たとえば顧客への対応のレベル、業務知識など。諦めずに調べ出し書き出しリスト化していく作業をしてほしい。

松原 今後については、代務要員は義務なのか、任意なのか、前提としないのか、といったモデルも必要。例えば、今回の育児介護休業法改正で介護短時間勤務が拡大されたが、運転士についても、そういった時間のやりくりが求められるかもしれない。



代務制度など提案

安西法律事務所 松原 健一 弁護士(協会監事)

う。

ただ顧客の一方的な注文を受け入れるのではなく、モデルチェンジし法を根拠に自動車運行管理業を顧客に

朝比奈 人手不足を背景に現場は大きく変わるだろう。たとえば女性を雇用しない顧客とは契約できないという時代もくるだろう。女性の役員も増えてくる。女性の採用では育児・介護休業の課題もある。外国人の採用もあるだろう。松原 それを前提にお客様との契約を考える必要がある。その解をもっておきたい。

働き方改革 安倍内閣が掲げる「億総活躍社会」を実現するための政策。長時間労働の是正、同一労働同一賃金などを掲げ、「働き方改革実現会議」で罰則付きの時間外労働上限規制や非正規労働者の雇用改善ガイドラインなどが検討されている。3月末に向けて「働き方改革実行計画」をとりまとめる予定だ。