

ドライバーの雇用形態

4選

正社員・派遣社員・業務委託・アルバイトの
メリットとデメリット

ディーピーティー株式会社



INTRODUCTION

今日、ドライバーの確保は多くの企業にとって緊急性の高い課題となっています。少子高齢化に伴う労働人口の減少やEC市場の拡大による物流ニーズの増加など、物流の現場を取り巻く状況は変化し続けています。

このような状況の中で、**質のよいドライバーの確保や事業の継続・発展のための鍵を握るのが適切な雇用形態の選択です。**それぞれの雇用形態には、異なる特徴、メリット・デメリットが存在します。

本資料はさまざまな雇用形態のドライバー活用の是非を判断するための資料です。貴社が必要としている人材を適した形態で雇用することを目的としています。本資料が、貴社の採用活動において最適な意思決定を行うための一助となれば幸いです。



INDEX

はじめに	03
ドライバーの不足が与える影響 / ドライバー採用の悩み	
ドライバーの雇用形態4選	06
①正社員	
②派遣社員	
③業務委託	
④アルバイト	
それぞれのメリット・デメリット / お悩み別 雇用形態マッチング	
なぜ今“正社員”が有効なのか	13
正社員ならではのメリット / メリットを踏まえたコスト	
本書のまとめ	16
サービス紹介	17
サービス紹介 / よくある質問 / 企業紹介	

はじめに



こんな課題ありませんか？

ドライバーとして働く人は1995年の98万人をピークに2020年には77.9万人まで減っています。
ドライバーが不足することで以下のような課題が発生します。

ドライバー不足

ドライバーが不足すれば、新規案件や臨時便を引き受けることができず、繁忙期や緊急時の対応力も下がってしまい**ビジネスチャンスを逃す**ことにつながります。

また、対応しきれない依頼は外注することになり、**コストが増加**してしまうことも考えられます。

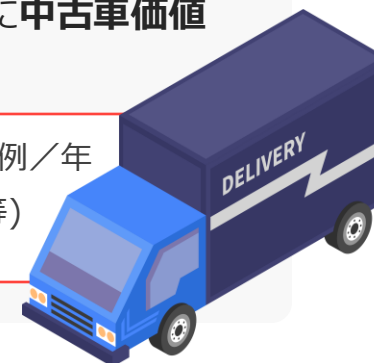
無理にドライバーの稼働を増やすと、**事故のリスク**が増加したり**労働基準法や働き方改革関連法に抵触するリスク**もあります。

空きトラック（トラック余剰）

ドライバー不足で稼働していないトラックがある場合、収入は生まれず駐車場代・税金・メンテナンス費等の**維持コストはかかってしまいます**。

トラックは物を運ぶ手段であると同時に資産でもあります。トラックは稼働していなかったとしても時間と共に**中古車価値**は下落してしまいます。

参考 燃料費を含まない2tトラックの維持費例／年
約30万円～(税・車検・保険・メンテナンス費等)
➡稼働がない場合は損失に！



即戦力になる
人材が欲しい...

ドライバーを
採用したいけど...

コストをなるべく
抑えたい...

繁忙期に人手が
足りない...



自社に合う人材を
採用したい...

ドライバー採用には様々な雇用形態の選択肢があります。
雇用業態それぞれの**特徴**や**メリット・デメリット**をご紹介します！

ドライバーの雇用形態 4選



正社員は、企業と労働者が直接雇用契約を結び、期間の定めのない労働契約で働く形態です。

メリット



○ 安定した労働力

離職率が低く、長期的に労働力を確保可能です。

○ スキルやノウハウを蓄積できる

長期的な勤務により業界知識やスキルが蓄積され、生産性の向上につながります。また、専門性の高いドライバーや管理者として育成することも可能です。

デメリット



✕ 人件費の負担が大きい

給与や手当、社会保険料等、他の雇用形態と比較して人件費が高額になりやすいです。

✕ 労働時間や内容の柔軟性が低い

固定的な労働時間が基本。級な労働量の変動等には対応しづらい場合があります。

②派遣社員

派遣社員は、派遣会社と労働者が雇用契約を結び、派遣先の企業で働く雇用形態です。
給与や社会保険等の支払いは派遣会社が支払います。

メリット



○ 求人の手間・コストの抑制

必要な情報を派遣会社に伝えるだけで、条件に合った人材を紹介してもらえます。

○ 教育にかかるコスト削減

派遣ドライバーは派遣会社で教育を受けている場合が多いです。また、希望すれば免許所持者を紹介してもらうことも可能です。

デメリット



✕ 最低2ヶ月を超える期間の雇用が必要

「貨物自動車運送事業輸送安全規則」第三条「過労運転の防止」において規定されています。

✕ 人材を選ぶことができない

企業と労働者の間での雇用契約ではないため。派遣会社との連携・相談が重要です。

③業務委託

業務委託は、雇用関係でない労働者に仕事を委託し特定の業務の応じて報酬を支払う形態です。
法律上では「請負契約」もしくは「委任/準委任契約」の2種類が存在します。

メリット



○ コスト削減

成果報酬型で支払うことが多いため、固定の人件費がなく必要な時だけコストが発生します。また車両や労務管理、マネジメントのコストもかかりませ

○ スポット的な業務に最適

繁忙期等で一時的に業務量が増える際に柔軟に対応できます。

デメリット



✕ 指揮命令権がない

雇用関係がないため、業務の進め方などは委託された個人事業主に任せることになります。

✕ 品質・納期リスク

業務に品質や納期は個人事業主のスキルや責任感に依存します。

アルバイトは、企業と労働者が直接雇用契約を結び、期間の定めがある非正規雇用で働く形態です。
基本的には正社員より所定労働時間は短いです。

メリット



○ 時期・時間にあわせた人員配置

短期間や短時間の雇用が可能のため、繁忙期やピークタイム等、必要に応じた人員配置が可能です。

○ 採用ハードルが低い

正社員と比較して採用ハードルが低く、短期間で人材を確保できる可能性があります。

デメリット



✕ スキル・経験の蓄積が難しい

短時間や短期雇用が多く、離職率も高い傾向があるため専門性の高いスキルや経験の蓄積はされにくいです。

✕ 責任範囲の限定

重要な業務や責任のある業務を任せるのは難しい場合があります。

それぞれのメリット・デメリット

	採用コスト	採用後コスト	定着率	育成
正社員	高 工数・費用ともにかかるが、人材を選考することができる	高 人件費・保険料・福利厚生・教育など	高 長期雇用が基本。 安定した労働力 として期待できる	 じっくりと企業に合わせた 教育を行うことが可能
派遣社員	低 募集や選考にかかるコストは 派遣会社 が負担	高 派遣料金は直接雇用の人件費よりも高くなる傾向あり	低 短期的な人員補充に向いている	 雇用期間が決まっているため、長期的な人材育成は難しい
業務委託	低～中 案件サイト等	低 成果報酬型。設備、管理、マネジメント等の コストが不要	- 請負契約のため、労働契約との比較は難しいが、流動性は高い傾向にある	× 指揮命令権がないため仕事の進め方等は労働者による
アルバイト	低～中 求人サイト、フリーペーパー等	中 変動する割合が大きい	低 運送業に限らず、アルバイトの定着率は低い傾向にある	 短期・短時間雇用の場合が多く、経験やスキルが蓄積されづらい

業務の中核を担うドライバーほど教育でき、長く活躍できます。**安定性**を重視するのであれば**正社員雇用**が最も適した選択肢です。

お悩み別 雇用形態マッチング

即戦力になる
人材が欲しい・・・

派遣社員なら

貴社の求める資格やスキルに合った人材を採用することが可能です。研修も派遣会社で受ける場合が多く、即戦力として期待できます。

コストをなるべく
抑えたい・・・

派遣社員・業務委託なら

一部コストを抑えることが期待できます。派遣社員は採用までの費用・工数、業務委託は採用後の固定費・車両費等を抑えられます。

繁忙期に人手が
足りない・・・

アルバイト・業務委託なら

短期間・スポットでの雇用が可能です。担当する業務内容や求められるスキル等を考慮してより適している形態を選択するヒントになります。

自社に合う人材を
採用したい・・・

正社員なら

人材を直接面接して選定することができます。人物像を重視して、長期勤務が望めるような社風に合った人材の採用をお考えならば正社員雇用が合うのではないのでしょうか。

なぜ今“正社員”が有効なのか？



正社員雇用は他の雇用形態と比較し、採用にも入社にもコストがかかり、工数もかかります。

しかし、**正社員雇用ならではのメリット**もあります！



定着 × 育成

雇用期間の定めがないため、**長期的に安定した労働力を確保**できます。
長期的に勤務することで、スキルやノウハウが蓄積され**生産性の向上**も期待できます。
教育によっては**専門性の高いドライバー**を育成することも可能です。



社内文化の理解

社内の文化や企業理念を共有しやすく、**チームの連携**を高めたり、**業務の質**を高めることにも繋がります。



管理職の育成

他の雇用形態は、雇用期間に限りがある場合が多いため、管理職の育成には向きません。責任感を強め企業理念を理解した**管理職を育成**するには正社員雇用が最も適しています。

ドライバー採用が難しい今だからこそ、採用したドライバーの**定着**や**管理職の育成**は重要です。

一見、正社員雇用は高コストに見えますが、正社員雇用のメリットを踏まえて他の雇用形態と比較すると、違った側面も見えてきます。

メリット①：長期雇用

採用に費用や工数はかかりますが、無期雇用のため**長期で労働力を確保**することができます。
正社員雇用に於いても定着率を上げるための労働環境や職場環境の改善は重要です。

派遣社員・アルバイトの場合

- **派遣社員**：採用コストはかかりませんが、派遣料金は**直接雇用の人件費よりも割高な傾向**があります。
- **アルバイト**：採用コストは低コストですが、短期雇用が多くまた定着率も高くないため**都度採用を行う必要**があります。

メリット②：スキルやノウハウの蓄積

スキルやノウハウを蓄積し、**業務効率を上げることでコストを削減**していくことが可能です。

派遣社員・アルバイト・業務委託の場合

- **派遣社員・アルバイト**：雇用期間に限りがあり担当できる業務も限定されます。スキルやノウハウも**蓄積されづらい**です。
- **業務委託**：業務の進め方は委託された個人事業主に任せることになるため、業務の品質は**コントロールできません**。

どの形態で人材を雇用するか考える際のポイント

どのような業務に対応するのか

人材を必要としている業務を精査しましょう。
業務の難度によってはアルバイト等では対応が
難しい場合があります。

雇用したい期間・時間

長期もしくは短期、時間帯などを軸にして雇用形態を
絞っていくことも可能です。
長期で人材を育てたい場合は正社員、繁忙期に
スポットで労働力が欲しい場合は業務委託や
アルバイトが適していると言えます。

採用にかけられるコスト

(費用・時間・教育)

雇用形態によって採用にかかるコストも採用後にかかる
コストも様々です。費用面だけでなく、採用までにかかる
時間や、採用後の教育や免許取得にかかる工数にも
考慮が必要です。

社風に合った人物像

正社員やアルバイトは直接人材を選考することが可能ですが
派遣では選考を行うことはできません。
派遣社員として自社にあった人材を雇用したい場合は、
派遣会社の担当者との連携が重要になります。

サービス紹介



ジョブコンプラスとは、**業界に特化した3つの専門サイト**です。



工場・製造業の求人サイト

ジョブコンプラス

- ・ 製造業の経験・資格のあるユーザーが83%
- ・ 有資格者にスカウトメールを送ることができる



物流・倉庫専門の求人サイト

ジョブコンプラスD

- ・ 20～40代の男性がメインユーザー
- ・ 運送業に意欲的な未経験者層も集まっている



警備員の求人サイト

ジョブコンプラスS

- ・ 警備員のニーズに合わせた検索軸
- ・ 年間60万人利用の警備マガジンを運営



Q 発注から掲載までの流れを教えてください。

A ご発注 ⇒ 弊社で原稿を作成（3～5営業日）⇒ 原稿をご確認いただき、問題なければ翌日から掲載スタートとなります。

Q 掲載途中で採用が決定しました。募集職種の変更は可能ですか？

A 可能です。例）中型ドライバー→大型ドライバー
画像を大幅に修正しなくてはならない場合は、別途修正費が発生します。

Q 掲載がないエリアでも応募は集まりますか？

A 集めることが可能です。掲載がないエリアでも集められるようなプロモーションを行っております。事例もございますので、お問い合わせいただければ、ご説明させていただきます。

Q 運行管理者や事務・整備士なども募集できますか？

A できます。運送会社様に携わるお仕事は全て募集が可能です。

会社名	ディーピーティー株式会社	
代表者名	竹本 昭一郎	
設立	1989年1月31日	
本社所在地	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4丁目1番1号 中日ビル22階 代表電話番号：052-238-1118 ファックス番号(共通)：082-238-1158	
資本金	50,000,000円	
社員数	1,662名	
事業内容	人材教育プログラムの企画、開発 [人材サービス事業] ・労働者派遣事業(派23-301276) ・有料職業紹介事業(23-ユ-300970) ・製造請負事業 [技術サービス事業] ・研究・開発・設計の受託 ・特定労働者派遣(エンジニア) ・自社製品の開発 [メディア事業] ・求人サイト『ジョブコンプラス』の運営 工場関連求人「ジョブコンプラス」、ドライバー求人「ジョブコンプラスD」、 警備スタッフ求人「ジョブコンプラスS」 ・ブルーカラーの資格情報サイト「ジョブコンスキル」の運営 ・Webコンテンツの企画・運営	

CONTACT お問い合わせ

ご不明な点やご質問・ご相談がございましたらお気軽にご連絡ください。



CALL

0078-60106-5379

IP・光電話の場合

052-265-9383



FORM

<https://saiyo.job-con.jp/contact>



WEBSITE

<https://saiyo.job-con.jp/>