

輸送リーダー

2012 September 9
Vol.190

高速ツアーバス 夜間運行の基準強化。原則として [実車距離400km超・乗務10時間超]で交替運転者が必要。

国土交通省は、「高速ツアーバス等の過労運転防止のための検討会」で取りまとめられた、今夏多客期の安全確保のための緊急対策を踏まえ、夜間運行※1における交代運転者の配置基準等を改正。これにより、原則として実車距離※2が400km超、乗務※3が10時間超の場合には交替運転者が必要となり、事業者が特別な安全措置を行ないその内容を公表している場合は、実車距離500km超で交替運転者が必要となる。また、運転者が強い疲労を覚えた際は、運行管理者への事前通報なく運行経路を変更してサービスエリア等で休憩することが可能とした。

※1:運行開始時刻または終了時刻が、深夜2時から早朝4時までのいずれかに入るか、または運行時間帯が当該時刻をまたぐ運行

※2:利用者の乗車の有無に関わらず、旅行者が、利用者が乗車可能な区間として設定した起点から終点までの距離

※3:当該運行の出庫から入庫までの時間

事業者による特別な安全措置

下記4つの項目をすべて満たし、さらに別の8項目のうち、いずれかを満たすことが必要。

- ① 遠隔地の点呼において、担当の運行管理者が行なう電話点呼に、運行管理者またはその補助者※が運転者に立ち会って点呼を行なっていること、または、ITを活用した点呼を行なっていること
※ 運行管理者または補助者は、運転者と同じバス事業者の従業員であるか、または当該事業者と当該点呼に関する契約を結んでいること
- ② 運行するバスにデジタル式運行記録計を装備し、それを用いた運行管理、デジタコのデータにもとづく運転者指導を行なっていること
- ③ 運行計画において、連続運転時間を概ね2時間とし、概ね運転時間2時間ごとに合計で20分以上の休憩を確保していること
- ④ 運行直前の休息期間が11時間以上であること (国土交通省発表資料より、必須項目を抜粋)

業界羅針盤

運送業の違反は143件 23年度下請法運用状況
厚労省が「労働時間」で重点監査 目標5,000事業場
厚労省 トラックの死亡減 荷役災害は急増

【各論74】

ベテラン社員の執行役員登用がやぶへびに…

—上手な辞めさせ方との思惑が…—



「執行役員制度」とは、簡単に言うと従来の取締役と従業員の間に業務執行に対する一定の責任を負う執行役員というポストを設けるものです。もともとは大企業において導入された制度ですが、近年、中小企業においても導入されるケースが見られるようになりました。

■ そもそも“執行役員制度”とは？

この制度が導入された背景としては、主に大企業においては取締役の人数が多くなり過ぎたことや使用人兼務役員の比率が高いことに起因して取締役会の形骸化という問題が生じたことなどが挙げられています。具体的には、日常の業務執行を執行役員に委譲することにより取締役の人数を削減していくという形を取ることになりますので、少数の取締役によって構成される取締役会の監督機能の強化と大局的な経営戦略のための意思決定の充実・迅速化、そして執行役員に委ねられたことによる日常業務の迅速化を狙うということです。中小企業においては、幹部従業員と他の従業員との権限や待遇面の差別化として執行役員の肩書を付与することも行われているようです。例えば、執行役員を選任し、取締役会や経営会議に参加する権利を与

えたり、決裁権限を大幅に委譲したりするとともに、それに見合った待遇としてインセンティブ報酬を与え厳格な守秘義務を課すなどの処遇をする方法です。

執行役員は会社法に定められた役員ではありませんので株

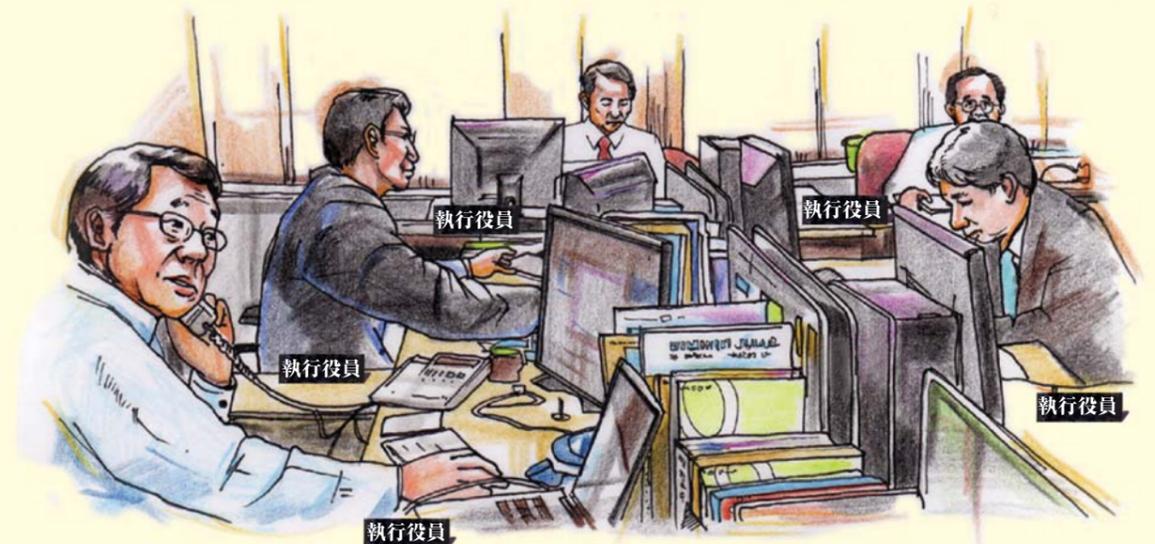
- (1) 委任契約………受任者の人格・能力・適性等に重点を置き、受任業務に対して報酬を与えることを約する契約です。委任者と受任者が対等な関係にあることを前提とした契約ということになります。
- (2) 雇用契約………雇用契約とは、従業員の労務の提供に対し、その結果にかかわらず労務の対価として賃金を支払うことを約束する契約です。従業員は使用者の支配服従関係があることを前提として、従業員の持つ裁量は小さく、従業員は使用者の指示命令に従わなければなりません。
- (3) (1)と(2)の混合…混合形態とする方法には委任契約と雇用契約を併存させる方法や基本的には雇用契約とし、委任関係と類似の権限や義務を与える方法があります。

主代表訴訟の対象にはなりませんし、登記の対象ともなりません。その制度導入に当たっては会社において選任方法等を「執行役員規程」を作成して運用します。執行役員の契約形態としては前頁の3つが考えられます。

■ 労働者性を認められれば 執行役員の解雇にも制限がかかる

そこでは、執行役員の労働者性の有無が問題となりえますが、その権限や業務内容等、実態に即して判断することになります。労働基準法をはじめとする労働関係諸法令上の労働者に該当するかどうかということです。労働者性が認められれば、解雇には制限がかかりますし、契約期間を定めたからといって単純に期間満了により退職というわけにもいきません。高齢者となったベテラン社員を辞めさせるために執行役員への登用を制度として導入したのであれば、労使トラブルへと発展することは免れません。余計なことをして悪い結果を招く、まさにやぶへびです。

さらなる少子高齢化により、日本の労働力人口は2030年までに1,000万人近く減少する(推計)といわれています。改正高齢者雇用安定法においても事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置を義務付けています。(右記参照)若手社員が減少し、高齢社員が増加するという労働力バランスの中では、いかに高齢社員を、そのモチベーションを維持しつつ上手に活用するかを検討していかざる得なくなるはずはです。



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。

—高齢者雇用安定法において 事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置—

- (1) 定年の引き上げ
 - (2) 継続雇用制度の導入*
 - (3) 定年の定め廃止
- また平成25年4月1日以降、定年等が65歳となるように段階的な継続雇用義務の年齢が示されています

平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日以降	65歳

*継続雇用制度とは、「現に雇用している高齢者が希望しているときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度」をいい、原則的に本人の希望を受け入れるべきものですが、労使協定によって継続雇用制度の対象となる基準を定めた場合は、希望者全員を対象にしくなくてもよいとされています。

高齢社員を継続雇用することで、若手社員を教育し技術(現場のノウハウ)を伝承できる、また後に続く社員が不安を持つことなく仕事を続けられる環境づくりができるなどのメリットもあります。社員のモチベーション維持、業務の効率化・活性化も期待でき、会社の成長につながります。継続雇用制度の見直しを含め、賃金体系の再構築等人事制度面でのバックアップも必要となります。賃金体系に関しては雇用保険高齢者雇用継続給付や在職老齢年金のしくみ等も上手に利用して、会社も高齢社員も不利益が少ないような制度設計が望まれます。