

# 輸送リーダー

## 「荷台には、みんなの暮らしが詰まっている」 —10月9日は「トラックの日」

10月9日、いよいよ今年で22回目となる「トラックの日」を迎える。1992年に制定されて以来、社会にトラック輸送の役割とその重要性が伝えられてきた。今年は「荷台には、みんなの暮らしが詰まっている」そして「トラックと生きる」をキーワードに、新聞雑誌広告の掲出や、交通安全教室、国道・県道の道路清掃活動、トラックドライバーの1日体験といった様々なイベントが全国各地で繰り広げられる。国内貨物の90%以上を担っているトラック。その役割が持つ生活への大切さがより一層多くの人々に認識され、さらに親しまれる存在になることを期待したい。

### 業界羅針盤

25年1~6月 死亡事故数 営業用貨物、15%減少  
来年度からスタート Gマーク業者の表彰制度  
コンテナ物流強化536億円 ターミナル渋滞対策も



【各論81】

# 会社の憲法「就業規則など諸規定」の見直しは…

—高度成長期に制定した現行規則の現実性は?—



就業規則は、会社の憲法であり人事労務管理の基本ですが、非常に重要な割には意外とメンテナンス(見直し)がなざりにされ、トラブルが発生してから慌てて対処するケースが多くみられます。ここで真剣に受け止めていただきたいのは、古い就業規則は役に立たないばかりでなく、場合によっては有害であり、最悪の場合は会社の存続を危うくする事態に発展する可能性を秘めていることです。企業は就業規則の持つ意義を改めて認識し、日頃から注意深く、念入りにメンテナンスを行う必要があります。

## 就業規則の化石化

筆者が10数年以上前に体験した事実をご紹介します。「ある事業所から助成金を受給したい」と就業規則の変更を依頼された時のこと。就業規則を見て唖然としました。なぜならその就業規則は、今では懐かしい高度成長期に作成されたもので、今まで大事に会社の金庫に保管され、従業員の目にも触れさせなかったことがないほどの「箱入り」。何と驚いたことに〈週労働時間が48時間〉、〈女子〉という表現、そして〈年休発生は1年から〉になっており、まさに就業規則の生きた「化石」がそこに存在していました。何でも、先代経営者の時代に作成されたというこ

とで、見直しをされた形跡は全くありませんでした。よくぞ今まで、会社が無事に過ごしてきたものだと、驚いたことを今でも鮮明に覚えています。すぐその場で就業規則の持つリスクについて説明し、至急の見直しを進言したことはいうまでもありません。

このようなケースは極端だとしても、未払い残業代の問題でありがちなのは、1カ月の変形労働時間制を採用しているにもかかわらず労働基準監督署への労使協定提出を怠っている場合や、就業時間前の出勤を強制しているにもかかわらず残業代を払っていない場合などが考えられます。

## 就業規則・労働時間管理の不備が未払い残業代問題に発展

“化石化”していても、万一、上記の就業規則のままでしたら、就業規則の効力は生きているので1週間あたり8時間の割増賃金を払わなければなりません(企業の実態が就業規則記載通りの場合)。実際には割増賃金が払われてないので、それらが積み上がって「未払い残業代」という負債となります。

ご承知のように、現在この種の問題は社会問題化しており、最悪の場合には2年分の未払い賃金に同額の附加金が加算される形で決着しており(案件の内容により、その着地点は

様々ですが)、その金額の大きさ、また社員間での連鎖波及による問題の拡大化で、まさに企業の存続基盤を揺るがしかねないほどの深刻な問題になっています。この問題を未然に防ぐには、労働基準法をベースとしたコンプライアンスに則った確かな労働時間管理と、労働実態に沿った就業規則のきめ細かいメンテナンスが肝要です。

## 未払い残業代は隠れ債務

例えばある会社が、年間売上12億円・営業利益率3%・毎月300万円の利益を出していたとします。従業員30名が毎日1時間(月合計20時間)隠れ残業をし、1時間あたりの基礎単価を1,500円としますと、

$$1,500円 \times 1.25 \times 20時間 \times 30人 = \text{毎月 } 1,125,000円 \text{ の残業代が発生}$$

社員に残業代を支払ったら、毎月の利益はおよそ180万円しか残らないことになります。残業代は賃金と比例しますから、今後も利益を圧迫していくのは確実です。こういう事態になれば、金融機関や取引先は今まで通りの条件で取引してくれることはまずありません。つまり「未払い残業代とは隠れ債務」なのです。

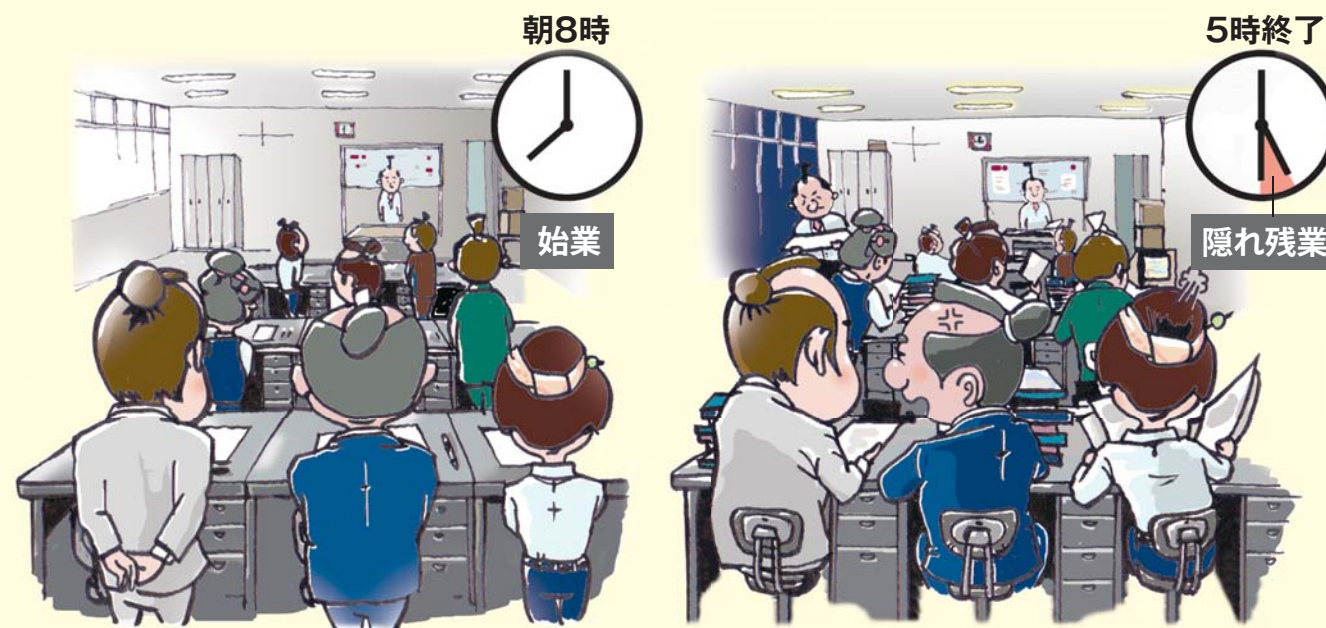
## 隠れ債務を発生させない仕組みの構築

こうした事態を防ぐために、隠れ債務といわれる未払い残業代を発生させない仕組みを構築する必要があるでしょう。別の言い方をしますと、隠れ債務を織り込み済みにするということです。

具体的な方法は様々で複雑であり、仕組みの運用を誤ると、行政官庁・裁判所等から否認される場合があり、会社は大きなダメージを負うことになりますから、専門家の指導をうけられることをお勧めします。

## 上手に専門家を活用

就業規則のメンテナンスを怠ってしまった場合に、思わぬ大きなダメージを受ける可能性があることをお分かりいただけたでしょうか。最近の労働法関係の動きは目まぐるしく、しかも、会社が適正な人事労務管理を行うためには法律のみでなく、その関係政省令・告示・通達にも目配りが必要です。そして、それ以上に重要なのは判例です。最近の裁判例は極めて斬新で、従来の概念を覆すようなものも多いのです。企業がこのような動きに対して的確に対応していくためには、上手な専門家の活用がますます必要になっていくのではないのでしょうか。



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。