

輸送リーダー

2014 November 11

Vol. 203

くらし

トラックは生活と経済のライフライン



「トラックさん、ありがとう。」10月9日はトラックの日

「トラックは生活(くらし)と経済のライフライン」を統一標語とし、物流の重要性を改めて社会に向けて発するトラックの日が今年もやってくる。今年度は「トラックさん、ありがとう。」がポスターのメッセージに掲げられた。当日は全国各地で様々なイベントが行われるほか、トラックステーションでは「10・9・10・9(とくとく)キャンペーン」として、各トラックステーションごとにドリンク無料・各種割引サービス・期間限定特別メニューなどを実施する※。

また、いま業界においては特に深刻な人材不足が叫ばれているが、国交省は7月にトラック業界の労働力確保対策案をまとめ、平成32年までに女性ドライバーを現在の倍、4万人とする方針を策定。さらに全ト協は8月、労働力確保に向け費用がかからず実行しやすい人材確保を指南するパンフレットを発行している。

こうした国や業界を上げた積極的な取組みとともに、「トラックの日」によって、輸送業界への注目が集まることが期待される。

※キャンペーンは「のぼり」の立っているトラックステーションで実施



業界羅針盤

国交省「トラガール促進プロジェクトサイト」開設

BCP検討会設置 国交省 荷主・業者の連携促進

運行記録計 2年半で15万台装着へ 総重量7t以上 事業用トラック

改善基準問題 全ト協が実態調査へ



【各論87】 就業規則が会社を強くし、社員を守る

— 意外と多い就業規則の未整備 —



■ 近年急増する労務トラブル

昨今、就業規則を整備していなかった、あるいは明確にしていなかったばかりに、企業が大きな損失を被ったり、大切な社員が退職してしまうケースが増えています。そのトラブルの内容も、労働時間・年次有給休暇・振替休日や代休・時間外手当・休職・退職金・懲戒解雇など多岐にわたっています。

近年では、インターネットによる情報普及・労使間の関係性変化・労働者意識の高まりなどに加え、ADR(裁判外紛争解決手続き)や労働審判制度といった制度が充実してきたことも相まって、こうした労務トラブルは急増しています。

就業規則とは、法令に適合していることはもちろん、会社の経営理念や企業規模にあったものであることが大切です。終身雇用のような長期雇用が前提となる会社と、雇用が流動的な会社とでは社内制度が異なるため、おのずと規定すべき内容も変わってきます。また、インターネット等で入手したサンプルに書いてある内容をすべて法律上の義務と勘違いし、必要ないものまで盛り込んでしまうことで、必要以上に手厚い規程になっていることもあるので注意が必要です。そして、就業規則を“絵に描いた餅”にしないためには、運用しやすさも大切なポイントです。

■ 時間外手当請求トラブル

近年、“ブラック企業”というフレーズの広がりを受け、企業が社員から時間外手当を請求されるケースが後を絶ちません。これは運送業においても同様です。

その解決策の一つとして「固定時間外手当制度」の導入が増えてきました。

固定時間外手当とは、通常支払う賃金とは別に、ある決まった時間を時間外労働したものとみなして支払う手当のことをいいます。運送業では「運行手当」などの名目で固定時間外手当を支払っているケースがよくみられます。しかし、この固定時間外手当をめぐるトラブル事例が増加していることから、導入にあたっては以下の点に留意しなければなりません。

運行手当など他名目の手当を固定時間外手当とするためには、以下の要件があります。

- ①実質的に見て、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していること
- ②支給時に、支給対象の時間外労働の時間数と時間外手当の額が労働者に明示され、固定時間外手当

によってまかなわれる残業時間数を超えて時間外労働が行われた場合には別途清算する旨の合意が存在すること。少なくともそうした取扱いが確立していること

このことから、固定時間外手当を支払う場合には就業規則(または賃金規程)および労働契約書に、以下の対応が必要となります。

- ①固定時間外手当制度について明記する
- ②本来支払うべき時間外手当の額に不足している場合は、差額を支払うことを明記

また、労働者に対してタイムカードや給与明細書に支給対象期間の時間外労働の時間数と残業手当の額を明示すること、固定時間外手当の額が本来支払うべき時間外手当の額に不足している場合は、差額を支払うことが必要です。

過去の判例では、時間外労働時間の上限は月45時間というのがあります。

■ 賃金内訳の「不利益変更」は認められない

時間外手当請求リスクの解決策として“総支給額を変えず賃金内訳を変更”したり、若干の手当を増額して総支給を増やすケースが散見されますが、いずれのケースも時間外手当の単価が下がる場合は不利益変更=労働者が不利益になるような会社の一方的な変更となり、認められません。

(例)

変更前

- ・基本給30万円
- ・時間外手当単価2,233円(月平均168時間で計算)
- ・総支給額 万円

変更後

- ・基本給22万4,750円
- ・固定時間外手当75,250円
(月45時間分で時間外手当単価1,672円)
- ・総支給額30万円

上記の例では、賃金の総支給額に変更がなかったとしても、法的には(基本給の減額・割増賃金の基礎賃金額減額)といった不利益変更が生じています。そのため就業規則が未整備の場合は、不利益性を含めて情報提供した上で、従業員からの同意を得て労働契約内容を変更することが必要になります。なお、就業規則が整備済みの場合においては、就業規則の不利益変更の合理的審査(労働契約法10条)をクリアできるよう慎重な対応が必要となります。また、固定時間外手当制度導入の前に、未払いの時間外手当がある場合は過去にさかのぼって支払いをしなければなりません。労働基準法115条で消滅時効は2年とされています。

今回は固定時間外手当制度の正しい導入と運用方法について解説しましたが、経営者の想いを込めた経営理念や正しい法律知識を基礎とした就業規則は、会社を強く社員を守ります。間違った対応で会社が大きなダメージを受けたり、未払い残業代請求を社員にさせるような環境を作らないためにも、就業規則の整備を強く勧めます。



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。