

若いドライバー歓迎！ 3月より「準中型免許」新設

今年3月12日に施行される改正道路交通法では、車両総重量3.5トン以上7.5トン未満のトラックが運転できる「準中型免許」が新設される。これは若い人がトラックドライバーに従事しやすいように新設された免許で、18歳から受験資格が与えられる。事前に普通免許を取得する必要がないことから、高校新卒者を含め運送業界への就職関心が広がるものと期待されている。ただし「準中型免許」を受けた日から1年以内に違反し、一定の基準に該当する場合には再試験の対象となる。運送事業者は、免許取得後も、しっかりとドライバー教育を実施していくことが求められる。



業界最新計画

脳MRI法が成立 各種検査の導入拡大へ

新エコカー減税適用基準、より厳しく

国交省、適正運賃・料金で2016年内に実態調査開始

狙われている?! ドライバーの 未払い残業代…

— 労基署、弁護士から内容証明が送付される前に —

一般社団法人SRアップ21

東京会所属／社会保険労務士 山本 純次=文

増加する未払い残業代の労使紛争

労使紛争における一番のトラブル要因は、解雇に関する案件ですが、近年、未払い残業訴訟が大幅に増えていきました。労働委員会における「あっせん」などの裁判外紛争解決では、これまでの主な紛争事由である「解雇」「雇止め」の問題以外のなかで、賃金等に関する案件が30.8%を占めてきています。簡易な方法による解決が可能になってきたため、今後も未払い残業代に関する労使紛争が大幅に増える可能性があります。労働委員会の「あっせん」とは、労働紛争の両当事者に対して、公正な第三者として助言を与え、労使間の自主的な相互の歩み寄りを図るものです。

この要因としては、数年前に“ブラック企業”という言葉が流行語大賞にノミネートされるなど、企業のサービス残業に対する世間の目が厳しくなっていること、またインターネットなどにより、未払い残業の請求方法などが公開され、労働者が知識を身に付けていることが挙げられます。大手の弁護士法人が、未払残業訴訟に特化して対応するといったニュースも出ています。企業としては、こういった環境下において、未払い残業と認識されない体制、法対応をしっかりと整備しておく必要があります。

正確な労働時間を把握

まず、企業としては何をしなければならぬでしょうか。とにかくにも、従業員の勤務時間を正確に把握できているか否かが、対応方法を検討する上での第1のステップとなります。労働時間とは、労働基準法上、休憩時間を除いた実労働時間を指します。したがって運送事業者の場合、運転や荷役作業以外の荷待ち時間や、急な指示待ち時間

も労働時間と判断されます。長距離トラックのドライバーは、適切な休憩が義務づけられていますので、会社は、その時間をしっかり確保しなければなりません。その上で、始業時間から終業時間を把握し、休憩時間を控除したものが1日の実労働時間となります。この時間が1日8時間を超えているかどうか、超えている場合、どのような理由で超えているかを把握しておく必要があります。

変形労働時間制と固定残業代制度の導入

労働時間を把握できる体制を整えたら、次に労働時間の管理方法を考えましょう。労働時間の原則は1日8時間、週40時間が上限となりますが、特定の期間において、繁忙期が決まっているならば、1カ月もしくは1年単位の変形労働時間制の導入を検討するとよいでしょう。これは1カ月もしくは1年単位で、平均して週40時間を超えなければ、特定の週に40時間を超える勤務時間を設定しても良いという制度です。ただし、就業規則の定めや労使協定の締結など、法的要件を整備し、起算日に当たる日までに、その期間のシフト表を従業員に通知することが必要です。こうした柔軟な勤務体制を敷いておけば、法律の範囲内で、業務の繁閑を上手にコントロールできるでしょう。

また近年は、月額給与に一定の残業時間分を含めて支払う固定残業代制度を導入する企業が増えています。例えば、月額給与30万円の従業員の場合、うち5万円分を残業見込み分とします。注意点としては、今まで基本給30万円の従業員に対して導入する場合、待遇の不利益変更になりますので、従業員の同意が必要になります。また、あらかじめ残業見込み分の時間を明示すると共に、その時間を超えた場合は、その差額分を支払う必要があります。前述の給

与で月平均の勤務時間が173時間とすると、月額給与に含まれる1カ月の残業時間は以下のように計算できます。

$$5万円 \div (25万円 \div 173時間 \times 125\%) \\ = 27.68時間 (1カ月の残業総時間)$$

この残業時間を超えた場合は、残業代を支給する必要がありますので、運用としては、この残業時間を超えないように勤務時間を適正化するなどの対応が必要です。

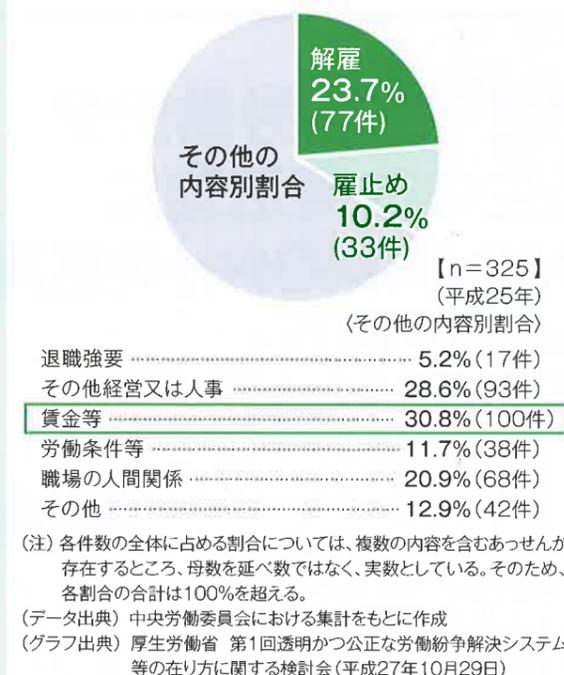
適切な労務管理によって事業を推進

こうした制度が整えば、後は社内の労務管理の運用を徹底するだけです。どんなに制度が完璧でも、現場でサービス残業を指示したり、休憩をとらせなかったりするような上司がはびこっていると本末転倒となります。日々の労務管理は、一朝一夕には確立できませんが、特に管理監督者への指導、従業員への啓発をしっかりと実施し、サービス残業と見なされないように取り組んでいく必要があります。

最近では、ブラック企業という言葉が独り歩きしていますが、企業としても、従業員が健康的で健全に働ける環境を整えることが喫緊の課題となっています。まずは現場の状況をしっかりと把握すること、そして制度を整備する、さらに適切に運用するという段階を踏まえて、企業の労務管理を徹底することが重要です。労務管理が適切に行われていれば、そこから導き出される情報によって、業務に必要な労働時間や各部門、役職に必要な人員定員などが把握で

きるようになるでしょう。つまり、経営指標となる人員配置や雇用計画を立てる上で、重要なポイントとなるのです。企業は、適切な労務管理を行うことで、より良い企業経営を推進していくことができます。

労働委員会「あっせん」における
裁判外紛争解決の案件(トラブル要因)



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行い、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」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。