

宅配便の再配達どう減らす？

2020年度までに再配達率約13%へ

近年、ネット通販の急速な拡大などにより、宅配便の取扱量が大幅に増加。宅配便の再配達率が高まり、社会問題となっている。国土交通省の調査によると、2018年4月期の宅配便の再配達率は15.0%。ことにお歳暮、クリスマスセール、歳末・初売りセールなど、宅配便の取扱量が激増する年末年始は、ドライバー不足も相まって、宅配現場は過酷を極めていているという。また、CO₂排出量の増加も懸念されており、宅配便の再配達削減は喫緊の課題とされている。こうしたなか、国交省は、2020年度までに再配達率約13%削減を目標として掲げ、消費者への広報、受け取り方法の多様化などを推進するなど、民間事業者や関係省庁と連携しながら、継続的に対策を講じていくとしている。

業界 注目 計画

事業停止前年度比2倍 適正化へ動き強める

国交省 過疎地で規制緩和「最低3台」認める

死亡事故 車両相互が6割以上 埼玉、大阪で発生最多ほか

労働基準法改正！ 働き方改革関連法の 施行で何が変わる？

— 2019年4月から施行（一部除く）、改正内容と対策 —

一般社団法人SRアップ21
埼玉会所属／社会保険労務士 楠原 正和＝文

2019年4月に働き方改革関連法施行

ご存じの方も多いと思いますが、2018年6月29日、働き方改革関連法案が成立しました。今回の改正は、戦後に労働基準法が制定されて以来最大のものと言われております。一部を除き2019年4月から施行となりますので、使用者、労働者共に変更点には注意を払う必要があります。今回は、何点かある改正の中で「高度プロフェッショナル制度の創設」「時間外労働の上限規制」「医師の面接指導対象となる時間外労働時間の変更（月100時間超→月80時間超）」の3点について説明していきます。

働き方改革関連法がもたらす影響について

(1) 高度プロフェッショナル制度の創設

「高度プロフェッショナル制度」（以下高プロと略）は、働き方改革関連法案の中の「労働時間に関する制度の見直し」の一環として制定されたものです。一般労働者に対しては、時間外労働に罰則付き「上限規制」が制定されましたが、一方で、高度な専門知識を持つ高収入の労働者に対しては「時間でなく成果で評価される働き方の自由を高める」として、労働時間の規制を大きく「緩和」するものになっています。

この高プロに該当する労働者には、労働基準法に定められている休憩・休息時間の付与、深夜労働、休日労働に関する規制の適用がなくなり、残業代も出ないこととなります。

高プロに該当する労働者として金融機関のディーラー業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発者などが例示され、年収の目安として1,075万円が想定されています。労働基準法の労働時間に関する規制から外れるため、会社に対しては「健康確保措置」を講じ、「健康管理時間」を把握するよう求めています。労働時間上は抜け穴があります。一例を挙げますと、繁忙期には連日24時間勤務させても違法にはならないのです。

また、高プロ適用には労働者の同意を必要としており、さらに適用後には労働者の「同意撤回権」がありますが、日本的雇用環境の中では、会社の申出に同意しなかったり、同意を撤回してしまったりすることは困難なことと思われる。

このため、労働時間に関する規制がなくなったと言っても、会社は該当する労働者を人として扱い、働かせ放題にせず、健康に配慮することは必要です。また、高プロ適用へ同意しないことや、同意の撤回を理由として、その労働者に対し人道的に不利な扱いをしないようにすべきです。ある程度、労働者の意思で自由に同意や撤回ができるような環境・制度づくりが必要になるでしょう。

(2) 時間外労働の上限規制

一般労働者の時間外労働の上限について「月45時間、年360時間を原則として、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間（休日労働を含む）」が限度に設

定（罰則付き）されました。ここで注意することは「月45時間」の方には、休日労働は「含む」とありませんので、休日労働は含まれないことです。原則では休日労働が含まれず、臨時で特別事情がある場合には含んでいることです。

使用者としては、労働者の時間外労働時間数について十分な注意が必要となります。特に時間外のカウントの仕方が、休日労働を「含む」場合と「含まない」場合の2通りあるので、混同しないように注意しなければなりません。また、複数月で見た場合で平均した時間外労働時間が80時間を超えないように配慮する必要もあります。時間外労働の多い企業にとっては、複数の観点から労働者の時間外労働時間について管理する必要があります。

ただし、自動車運転業務や建設事業に関しては、上限規制の改正法施行日から5年遅れでの適用になりますので、今年4月1日から即適用ということではありません。この他に、この上限規制の適用が猶予・除外される業務としては、医師、一部の砂糖製造業、新技術・新商品などの研究開発業務があります。

(3) 医師の面接指導対象となる時間外労働時間数の変更
改正以前は、1カ月100時間超の時間外労働をさせて、その労働者から申し出があった場合は、医師などの面接指導が義務づけられていました。今回の改正により1カ月80時間超の時間外労働をさせた場合に、この義務が生じます。改正以前は、この「1カ月80時間超」というのは努力義務でした。

このところ、長時間労働が心身の健康状態を悪化させたために発生している事件が多いことを受けて、この規制が強化されたものと思われます。

使用者側は、これまで以上に労働者の労働時間に対して注意を払って管理する必要があります。できる限り時間外労働を減らす対策を講じることが求められます。また、この時間数に該当した場合には、労働者が遠慮しないで面接を申し出られるような企業風土づくりが必要です。なお、この「医師等の面接制度」は、労働者本人からの申し出があった場合に義務づけられるものなので、産業医から勧奨を受けたら、本人から申出をする必要があります。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://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.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。