



貨物自動車 運送事業法 一部改正

持続可能なトラック運送事業を！ 貨物自動車運送事業法一部改正

昨年末「貨物自動車運送事業法改正案」が国会で可決。12月14日に公布された。今回の法改正では、ドライバーの労働環境を改善する規定や悪質な事業者を排除する順守義務が明確化されたほか、過労運転や過積載を防止する荷主の配慮義務なども新設された。さらに、適正原価、適正利潤を基準とした標準的な運賃告示制度も創設。運送業界のコンプライアンス強化及び、事業者の持続的な成長につながるものと期待されている。荷主対策の一部や運賃告示制度は、時限措置が設けられているものの、この春から働き方改革関連法が施行されることもあり、改正法は2020年12月までに施行される見込みである。

業界羅針盤

補正予算案 高速割引に108億円 テールゲートリフター補助も
来年度エネ特 動態管理に41億円 中小のトラック代替支援
大雪対策していますか？大規模滞留の原因は「大型車」ほか

働き方改革関連法！ 施行まで待ったなし

—— 2019年4月から施行となるものは ——

一般社団法人SRアップ21

兵庫会所属／社会保険労務士 夢野 智行＝文

働き方改革関連法（労働法改正）の概要

前号に引き続き、働き方改革関連法案について特集しています。働き方改革とは、働く方々が個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保することをめざしています。そこで、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するため、働き方改革の関係法律の整備に関する法律が2018年7月6日に公布されました。2019年4月1日より大企業だけではなく、中小企業にも長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現など順次施行されていきます。概要は以下のようになっています。

(1) 労働時間に関する制度の見直し

- ① 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、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間以内（時間外労働のみ）単月100時間未満（時間外労働＋休日労働）、複数月平均80時間以内（時間外労働＋休日労働）を限度に設定。
- ② 年10日以上有給休暇（＝年休）が付与されている労働者（管理監督者含む）に対して、使用者は年5日の年休の取得時季を指定すること。
- ③ 月60時間を超える時間外労働の割増率（50％）について、中小企業への猶予措置を廃止。
- ④ フレックスタイム制の労働時間の清算期間の上限を3か月に延長し、労働時間清算の仕組みなどを整備。
- ⑤ 高度プロフェッショナル制度の創設と健康の確保のための仕組みなどを整備。

(2) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ① 前日の終業時刻と当日の始業時刻の間に、一定時間の休憩を確保する努力義務を規定。

(3) 長時間労働者の健康確保など

- ① 労働時間を客観的な方法により、把握することの義務づけ（管理監督者も含む）。

- ② 長時間労働者に対する医師による面接指導の強化。
- ③ 産業医・産業保健機能の強化（必要な情報提供や健康相談の強化等）。

(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇を確保する

（施行日2020年4月1日）

- ① パートタイム労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇をなくすために、均等・均衡待遇の規定の整備。
- ② 派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇をなくすために、均等・均衡待遇の規定の整備。
- ③ パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者への待遇に関する説明義務の強化。
- ④ 行政による事業主への助言・指導及び行政ADRの規定の整備。

働き方改革のための関連法の施行日

自動車運転の業務に対して、上記(1)の①について、改正法施行5年後に適用となっています。適用後の上限時間は年960時間です。

<中小企業への施行日について>

- (1) 上記(1)の①「残業時間の上限規制」(2020年4月1日施行)
- (2) 上記(1)の③「残業時間外割増率の見直し」(2023年4月1日施行)
- (3) 上記(4)「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」(2021年4月1日施行)

今年4月から施行となる改正点は？

(1) 時間外労働の上限規制

前号でも触れましたが、現在、時間外労働の上限に規制はなく、特別条項付きの36協定を締結すれば、その時間まで労働させることが認められていました。しかし、今回の法律改正により、時間外労働の上限が定められ、これを超

での時間外労働はできなくなりました。

上限規制の法律の補足としては、原則月45時間を超えることができるのは、年間6回までと決められています。複数月平均80時間以内とは、2～6カ月の平均で、いずれの複数月の平均において80時間以内ということです。この平均時間は、法施工日をまたぐ36協定にも適用されますので注意してください。上限規制違反については、労働基準法(36条6項)違反となります。

(2) 年次有給休暇の付与を義務づけ

年5日の年休の付与について、10日以上付与されている労働者に対して、使用者が年休の時季の希望を聴取して、会社が時季を指定するというものです。ただし、労働者が自ら時季を指定して5日の年休を取得した場合や、会社が年休計画的付与として5日行われた場合には、会社は時季を指定する必要はありません。労働者が自ら5日未満の年休を取得や会社の年休計画的付与が5日未満の場合には、5日に足りない部分の指定をしないとダメです。計画的付与については、一斉付与、交替付与、個人付与といずれにするのか、長期欠勤になる場合の対応など考慮していく必要があります。労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間の保存義務があります。時季指定の付与義務違反については、労働基準法(36条7項)違反となります。

助成金について

(1) 時間外労働等改善助成金の概要

① 時間外労働上限設定コース・・・平成28年度または平成29年度に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度」を超える内容の時間外協定を締結しており、平成30年度または平成31年度に労働時間数を短縮して時間外協定を提出するなど。

② テレワークコース・・・クラウドサービスの導入や労働者に対する研修、外部専門家による導入のためのコンサルティングの実施など。

③ 勤務間インターバル導入コース・・・勤務間インターバルの新規導入、勤務間インターバルを導入している事業所でも適用の拡大など。

④ 職場意識改善コース・・・年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減など。

⑤ 団体推進コース・・・事業主団体などが時間外労働の削減または賃金引上げに向けた取り組みを行うなど。

(2) 業務改善助成金の概要

① 事業所内最低賃金を一定以上引き上げ、設備投資などを行った場合の費用の一部補助など。

最後に、この先、生産年齢人口が減少と言われていますが、これを従業員の働き方を見直すチャンスと捉えるべきでしょう。これからの運送事業者は、労働時間の上限を厳守していくと共に、従業員の健康やワークライフバランスも考えていかなければなりません。また、労働者一人ひとりも会社の一員として、生産性を向上させる組織づくりにも協力しましょう。



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。