

輸送リーダー

巻頭言・業界羅針

物流DX

(デジタルトランスフォーメーション)

— 物流業務を変革し、課題を解決 —

輸送企業のKPIマネジメント [新連載]

経営実態を可視化する
“KPI”で経営改善!

エッセイ: No Playful, No Life [新連載]

遊び心なしには生きられない

あなたが選んだ、その仕事、
誰かに喜ばれていますか?

小説家: 森沢 明夫



明日の物流DX戦略

物流DXへの布石②

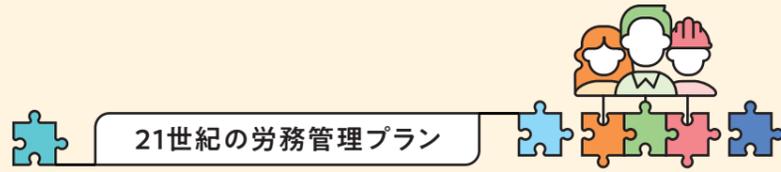
市場の需要に応じて
過不足なく在庫を管理する

Web経営のメソッド

情報セキュリティ対策は
事業者の信頼・信用の証

| 特集 | 運送業界の展望

「ダブル連結トラック」の
ポテンシャルに迫る



2024年問題まであと1年！ 魅力的な職場づくり、 業務改善に取り組む

—— 時間外労働時間の上限規制と賃金の割増率引き上げ ——

一般社団法人SRアップ21 兵庫会
社会保険労務士 河村 文宏=文

働き方改革を推進する法律

働き方改革とは、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にとられない公正な待遇の確保などを通じて、働く人々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現をめざす施策を言います。そのため、政府は2018年に「働き方改革関連法」を公布し、労働基準法や労働契約法などの関連法案を順次施行していくこととなりました。

猶予期間はあと1年 時間外上限規制の内容

ドライバー（自動車運転の業務に従事する労働者）は、時間外労働の上限規制が5年間猶予されてきましたが、2024年4月1日から、いよいよ適用されることになります。年間の時間外労働の上限は年960時間です（建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業も適用）。原則として、労働者に時間外労働と

休日労働を行わせる場合、時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）締結し、36協定届を管轄の労働基準監督署へ提出しておく必要があります。

この36協定届に記載する、労働時間を延長することができる時間は、原則1カ月45時間・1年間で360時間となっています。ただし、これまでは「特別条項付き36協定届」を提出すれば実際には、上限無く延長時間を定めることができました。この1カ月と1年（及び2～6カ月平均）の延長時間に上限時間を定めた労働基準法の改正が、時間外上限規制です。それでは、多くの業種・業務（2019年に大企業、2020年に中小企業）で、すでに適用されている時間外上限規制の内容を見ていきましょう。

- ①年720時間以内（時間外労働のみ）
- ②月100時間未満（時間外労働＋休日労働）
- ③2～6カ月のいずれの平均も80時間未満（時間外労働＋休日労働）
- ④月45時間を超える月は、年間6カ月まで

上記の規制の内、①の年間の時間外労働の上限時間の規制が、2024年4月1日からドライバーに適用されます。上限の時間数は、一般の業種の720時間から少し緩和されていて960時間以内となっています。また、②～④の規制も、ドライバーは除外されます。ここで、年間960時間の時間外労働がどの程度の時間数かをイメージしてみましょう。例えば、所定労働時間が1日8時間、年間の所定労働日数が245日の企業の場合、1日平均4時間の時間外労働があると、時間外労働が年間980時間となり、上限時間を20時間超えてしまいます。

時間外労働時間シミュレーション

1日平均の時間外労働	4時間
月の時間外労働	81.6時間
年間の時間外労働	980時間
超過時間	20時間オーバー

2017年に厚生労働省が行った調査によれば、自動車運転従事者の平均的な月における1カ月当たりの時



間外労働時間が80時間を超えている企業は6.6%となっており、対策が急務です。なお、運輸業であっても事務員や配車スタッフなど自動車運転業務以外の労働者は、上記①～④の上限規制が、すでに適用されていますので留意してください。

2023年4月から時間外労働の割増賃金引き上げ

中小企業（運輸業の場合、資本金・出資金の総額が3億円以下または常時使用する労働者数300人以下）の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の割増率が、50%へ引上げられます。（大企業は2010年に施行済）

これまでは中小企業では、時間外労働に対する割増賃金の割増率は25%以上と定められていました。2023年4月1日以降は、その割増率を、60時間以内の時間外労働部分は25%以上、60時間超の時間

外労働部分は50%以上で計算して支払う必要があります。1カ月80時間の時間外労働があった場合、以下の計算となります。

$$(60時間 \times 125\%以上) + (20時間 \times 150\%) = \text{時間外割増賃金}$$

働き方改革関連法への対応は実利をもたらす

運送業においては、燃料費の高騰、ドライバー不足や新型コロナウイルス感染症の影響による物流の混乱など、大きな課題に直面している環境下での法適用であり、対応に苦慮される企業も多いことが予想されます。2022年8月の労働力調査による完全失業率は2.5%、完全失業者数は14カ月連続の減少となりました。これらの数値は、人材獲得の環境という面でも厳しさを増していることを示しています。また、時間外労働時間

の上限規制や賃金の割増率引き上げについては、他の業種・業務や大企業では先行して適用されていますので、すでに働き方改革関連法への対応が進んでいます。もちろん、運送業においても、何かしら対策を進められ

ている企業も少なくないでしょう。時間外労働時間の削減は、一面においては人件費のコスト増や、車両の稼働時間減少を生じさせるかもしれません。しかし、これらの対策は、中長期的に見れば、割増賃金コストの減少、あるいは、労働環境の改善に伴う人材獲得・定着率向上などに貢献します。働き方改革関連法へ対応は、業務改善などに通ずる生産性向上のほか、業務上の創意工夫が求められますが、より魅力的な職場づくりに通ずるものでもありますので、これらの対応をきっかけに、積極的に取り組んでいきましょう。

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。