

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 2024年問題とは
- 従業員から労災申請の依頼があった場合の会社の対応
- セミナー情報

2024年問題とは

2024年問題とは、**2024年4月1日からトラックドライバーの年間の時間外労働時間(残業時間)の上限が960時間までに規制されること**によって生じる様々な問題の総称です。

960時間の規制により、トラックドライバーの労働時間が減少することになるでしょう。

労働時間が減少するということは、1人のトラックドライバーが1日で運ぶ荷物の量が減ることになるため、運送会社としては、配送運賃を上げなければ売上が減ってしまうことになります。

荷主との関係で運賃の値上げは簡単なことではなく、中小企業の運送会社の売上が減少し、経営が困難になる恐れがあります。

荷主が運賃を上げた場合には、運賃上昇による商品への価格転嫁の可能性があり、消費者の負担が増えることになるかもしれません。

また、トラックドライバーも労働時間が短くなることで、トラックの走行距離も短くなり、残業代も減ってしまうため、給与も減少してまいります。

給料が下がれば離職するドライバーも増え、ただでさえドライバー不足の状況である中、さらにドライバー不足に拍車がかかる恐れがあります。

このように、2024年問題は、「**運送会社の利益減少**」「**荷主の運賃上昇による商品への価格転嫁**」「**ドライバーの賃金減少**」「**ドライバーの離職**」など重大な問題が含まれているのです。

長時間労働の上限記載の内容

働き方改革関連法の制定に伴って、大企業では2019年4月、中小企業では2020年4月から、長時間労働の上限規制が始まりました。

この規制が始まる以前においては、実質的に時間外労働の制限はありませんでしたが、現行法では、以下のとおり残業時間(時間外労働)の上限規制が設けられています。

☑原則

月に45時間、年間360時間

☑特別条項を利用した場合

- ・年間720時間以内
- ・複数月平均80時間以内(2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均)
- ・月に100時間未満

☑その他規制

月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで

もともと、下表のとおり、トラックドライバーや建設事業に対しては猶予措置が取られており、これまで規制の対象とはなっていませんでした。

事業・業務	猶予期間中の取り扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取り扱い (2024年4月1日以降)
自動車運転業務	上限規制の適用なし	特別条項付36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となる 以下の規制は適用されない ・月100時間未満 ・2～6ヶ月平均80時間以内 ・月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで

弁護士法人 デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区桜丘町 26-1 セルリアンタワー 15F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事について
のお問い合わせ
は、鈴木までお気軽
にどうぞ。

事業・業務	猶予期間中の取り扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取り扱い (2024年4月1日以降)
建設業	上限規制の適用なし	災害の復旧・復興の事業以外は全て適用される 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について ・月100時間未満 ・2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されない
医師		・A水準 年960時間/月100時間未満 →A水準は下記に該当しない医療従事者 ・B水準 年1,860時間未満 →B水準は地域医療提供体制の確保のための暫定的なもので救急病院などが対象。2035年度末を目標に年960時間未満へ。 ・C水準 年1,860時間 →C水準は研修等を行う施設に適用される。将来へ向けて縮減方向。

2024年3月31日までは、経過措置がとられていたため、トラックドライバーによる自動車運転業務に関しては、時間外労働の上限規制の適用はありませんでした。

しかし、2024年4月1日から、年間上限960時間という上限規制がはじまります。

他業種では、年間の上限は720時間であるため、他業種と比べると緩やかな規制になっています。

また、「複数月平均80時間以内(2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均)」、「月に100時間未満の規制」、「月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで」の規制の適用はありません。

このように、他業種と比べると緩やかな上限規制となっていますが、トラックドライバーの現状の時間外労働時間を考えると、決して緩やかな規制とは言えないでしょう。

残業規制に違反した場合の罰則

残業規制に違反した場合には、**6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金の罰則**が設けられています。

また、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合にも同様の罰則が設けられています。



2024年問題への物流業者の対策

・ドライバーの確保

時間外労働時間の上限規制により、これまで上限規制を超えて配送していたドライバーの荷物は他のドライバーが運ぶ必要が出てきます。

従って、**運送会社としては、これまでどおりの業務量を処理するには、ドライバーを増員する必要があります。**

しかし、貨物自動車運転者の有効求人倍率は、2.01倍(令和4年6月時点)となっており、トラックドライバーの人手不足が深刻であり、ドライバー確保は容易なことではありません。

そうした中で、**他社と差別化して人材を確保していくには、給与面、設備面、福利厚生面において、改善していく必要があるでしょう。**

特に給与面においては、全産業の平均賃金と比べて、大型トラックドライバーは約5%、中小型トラックドライバーは約12%低い状況なので、特に改善が求められる条件といえるでしょう。

給与面での改善としては、以下のとおり、ベースアップ、定期昇給の実施、賞与の支給などが考えられます。

ベースアップ

ベースアップとは、基本給の底上げをいいます。

基本給を上げることで、求人情報の魅力度を上げることができ、より多くの応募が期待できます。

ただし、一度上げた給与を下げる(ベースダウン)ことは、法的にも問題になりますし、従業員のモチベーション低下にもつながりますので、ベースアップするには、**事前に十分なシミュレーション(ベースアップによる人件費の変動など)を行った上で、実施すべきでしょう。**

定期昇給の実施

人材を長く定着させるには、長く会社に在籍し続けることで目に見えるメリットがあることが重要です。

定期的に昇給して、給与が徐々に増えていくということは、モチベーションの維持にもつながります。

賞与の支給

賞与は、従業員を適切に評価し、妥当な賞与を支給することで、当該労働者のモチベーションを向上させる効果があります。

従業員が職場選びをする中で、賞与の有無も一つのポイントとして考えている人も多いでしょう。

・労働時間削減のために評価方法を改定する

かつて日本の文化として長時間労働をすることが美化されるような風潮がありましたが、現在においても、そういった雰囲気を残す会社もあるでしょう。

そうした会社では、長く働いている人が評価されるという仕組みになっていることがあります。

実際に、長く働いて結果を残し、生産性が上がっているのなら問題ありません。

しかし、長く働いている割に結果が出ておらず、残業代を無駄に発生させているような生産性の低い従業員に対して、長く働いていることだけをもって良い評価をすることはやめるべきです。

そうした評価をしていては、効率的に業務をこなす残業代も発生させない優秀な従業員が不満を抱え退職してしまう恐れがあります。

トラックドライバーの中でも、ほぼ同じ業務なのに、業務完了までの時間に従業員によって差が出ていることはよくあります。

そうした場合には、長く時間を要している従業員には業務処理の過程を確認し必要に応じて指導すべきでしょう。

他方で、効率よく業務をこなしているドライバーにはプラスの評価をして給与面で反映させるなどの措置をとるべきでしょう。

従業員の評価にあたっては、「業務の効率性」を評価基準として設定し、労働時間が長いことをプラスに評価することは避けるようにしましょう。

・副業解禁の検討

これまで述べているとおり、2024年問題対策として、従業員の労働時間を削減していく必要があります。

労働時間を削減することで、従業員の労働時間が減って自由になる時間が増える一方で、それに伴い給与も減少してしまうでしょう。

こうした不満を解消するために、従業員の副業を解禁することも考えられます。

副業の解禁は、より多様な働き方を求める若年層のニーズにもマッチします。

ただし、副業の解禁にあたっては、以下の点に注意する必要があります。

- ① 副業を認める範囲や手続きの検討して就業規則に明記
- ② 副業先での労働時間の把握
- ③ 従業員の健康管理
- ④ 秘密保持義務、競業禁止義務の遵守

副業を解禁にあたっては事前に上記のポイントを抑えて置くことが大切です。副業を解禁される場合には、お気軽に弊所までご相談ください。

従業員から労災申請の依頼があった場合の会社の対応

労災事故の内容によっては、労災として対応すべきかどうか迷われるケースもあるかと思いますが。

労災事故であることが明らかで従業員が生活に窮しているような場合

には、積極的に労災申請に協力して、従業員の生活を安定させてあげるべきでしょう。

しかし、**労災事故であるか疑わしい場合には、安易に対応すべきではありません。**

例えば、従業員のケガが業務が原因で生じたかの疑わしい場合や、長時間労働やその他に理由となりうる事情がないのに仕事が原因でうつ病になったと従業員が主張してくるようなケースです。

多くのケースでは、労災申請することをお勧めしますが、こうした労災事案であるか疑わしい場合には、労災申請の対応をしない決断をすることも大切です。

労災に関する会社の法的な義務とは？

労災の申請に関して、会社は従業員に対して以下の2つの義務を負っています(労災保険法施行規則23条)。

- ① 労災保険等の請求手続の助力義務
- ② 必要な証明をする義務

① 労災保険等の請求手続の助力義務とは？

手続きの助力義務とは、**従業員が労災事故に遭ってしまい自分で労災保険の請求などの手続きをとることが難しい場合には、会社が、その手続きができるように手伝ってあげなければならない義務**です。

法律の規定上の原則では、労災申請は従業員自身で行う体裁になっていますが、この助力義務が定められているため、実際は、多くの会社が窓口となって労災申請の手続きを行っています。

② 必要な証明をする義務とは？

労災申請をするにあたっては、所定の様式で申請する必要があります。その所定の様式には、**会社が記載して証明する必要がある記載事項**があります。

例えば、労災事故の原因や発生状況などがあり、こうした事項について、労災の申請書の事業者証明欄に会社名等を記載して証明することになります。

法律の規定(労災保険法施行規則23条2項)では、「必要な証明を求められたときは、すみやかに証明しなければならない」と規定されているので、従業員から求めがあった場合には、速やかに対応する必要があります。

会社はマネジメントも意識すべき

近年、多くの業界で人手不足となっています。

従業員の離職を防ぎ、モチベーションをいかに上げるかは会社にとつ

で最重要事項の一つといえるでしょう。

労災事故に遭ってケガをした従業員の労災申請に会社が協力せず、従業員が手出しで治療費を支払い休業損害も受け取ることができないような事態になれば、その従業員は、会社に対してどのような思いを抱くでしょうか。

従業員は、会社に対して不信感を抱き、離職してしまうかもしれません。離職しないまでも、会社に対する不信感は根強く残り、仕事へのモチベーションは上がらないでしょう。

周囲の従業員も、会社は労災事故に遭っても助けてくれないと不安になるでしょう。

また、労災事故の発生について、会社に落ち度がある場合には、従業員は積極的に慰謝料等の損害賠償請求をしていくかもしれません。

このような事態を避けるためにも、**労災事故が発生した場合には、すぐに状況確認し、速やかに労災申請を行うなど、従業員のケアをしてあげるべきでしょう。**



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 鈴木啓太

e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



セミナー情報

問題社員対応セミナー

社労士必見!

リアル開催
福岡・北九州・大阪・東京



社労士必見! 問題社員対応セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

このセミナーで学べること

本セミナーでは、労働問題に精通した弁護士が問題社員等への対応方法や企業への指導のポイント等を解説いたします。

参加料 3,000円(顧問先の方は無料)

福岡開催

日時 2023年11月7日(火) 15:00~16:30

開催場所 デイライト法律事務所福岡オフィス セミナールーム
(博多駅徒歩1分)

定員 24名(先着順となります。)

北九州開催

日時 2023年11月8日(水) 15:00~16:30

開催場所 デイライト法律事務所北九州オフィス セミナールーム
(小倉駅徒歩1分)

定員 24名(先着順となります。)

大阪開催

日時 2023年11月10日(金) 15:00~16:30

開催場所 デイライト法律事務所大阪オフィスセミナールーム
(大阪駅徒歩8分)

定員 24名(先着順となります。)

東京開催

日時 2023年12月21日(木) 15:00~16:30

開催場所 デイライト法律事務所東京オフィスセミナールーム

定員 24名(先着順となります。)

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付