

# クローズアップ輸送業界2024年

## 第9回 割増賃金率上昇に向けた対策と 就業規則の見直し



小山 雅敬 (こやま まさのり)

大阪大学卒。都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社 コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室(日本法令)』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革(日本法令)』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

近年、大きな関心事になっている「輸送業界の2024年問題」。2024年の時間外労働時間の上限規制に先駆けて、今年の4月からは、時間外労働に対し割増賃金率が引き上げられます。今回は、割増賃金率上昇に向けた対策と就業規則の見直しについて解説していきます。

### 割増賃金率の引き上げの対象は全事業者

## 働

き方改革関連法の成立により、2023年4月1日から中小企業にも月60時間を超える時間外労働について、50%以上の法定割増賃金率が適用になります(大企業は労基法改正により、2010年から適用中)。法定時間外労働60時間までは、時間給の125%(固定給)、25%(歩合給)でそれぞれ計算し、同60時間超は150%(固定給)、50%(歩合給)で計算することになります。そのため、法施行後は労働時間を改善しない限り、人件費が増加する見込みです。なお割増賃金率の対象は、1日8時間を

超える「法定時間外労働」であり、「所定時間外労働」ではないのでご注意ください。

割増賃金率上昇に向けた対策としては、下記の内容が挙げられるでしょう。なお、割増賃金率上昇に伴い、就業規則変更の届け出が必要です。また代替休暇制度を導入する場合には、労使協定の締結および就業規則への記載も必要になります(労使協定の届け出は不要ですが、就業規則の変更は届け出が必要です)。

### ■割増賃金率上昇に向けた対策

- |               |   |
|---------------|---|
| ① 代替休暇の検討     | 代替休暇とは、労使協定を締結して60時間超の時間外労働に対する割増賃金上昇分を有給休暇に代替できる制度 |
| ② 労働時間管理の強化   | 出庫時刻の指示、労働時間・休憩の適正把握など                              |
| ③ 業務効率化と生産性向上 | ITシステムの導入、待機時間と作業時間の削減、高速道路などの利用促進など                |
| ④ 運賃料金の交渉     | 人件費の増加分転嫁、燃料サーチャージ制導入など                             |
| ⑤ 賃金体系の変更     | 時間で計算する「固定給」体系から「業績給」体系への変更など                       |

### ■就業規則への記載例

#### 第〇条 (割増賃金)

時間外労働に対する割増賃金は次の割増賃金率に基づき次項の計算方法により支給する。

(1)1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は次の通りとする。この場合の1か月は毎月〇日を起算日とする。

- ① 法定時間外労働60時間以下 25% ② 法定時間外労働60時間超 50% (以下、略)