

クローズアップ輸送業界2024年

第10回 最低賃金大幅上昇による 運送業経営への影響と対策



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。運送業コンサルタント歴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、大きな関心ごとになっている「輸送業界の2024年問題」、2024年の時間外労働時間の上限規制で人件費の増大が危惧される中、「働き方改革」の一環で最低賃金の大幅な引き上げが続いています。今回は、最低賃金上昇による運送業関連への影響とその対策について解説します。

続く最低賃金上昇、違反すると罰則や行政処分の対象に

2022年度の地域別最低賃金は全国平均31円の上昇となり、2年連続で過去最大の引き上げとなりました。2023年1月現在、全国加重平均961円であり、政府方針である「年率3%程度を目安に全国加重平均1,000円を達成」という目標に向けて、今後も上昇が続く見込みです。もし、最低賃金以上の金額を

支払わない場合は、「最低賃金法違反(50万円以下の罰金)」「労基署の臨検で指摘された場合、過去にさかのぼって支払いを命じられることがある」「運送業の場合、国土省監査で指摘されると車両停止10日車以上の行政処分の対象となる」などの罰則や行政処分の対象になります。

賃金体系によって異なる最低賃金上昇の影響

では、最低賃金上昇の影響を強く受けるのは、どのような賃金体系を採用する会社なのでしょう。例えば①基本給の金額を最低賃金に合わせている②固定残業代を必要以上に大きく設定している③最低賃金の計算に入らない手当※を多く支給しているなどが挙げられます。これらの賃金体系を採用する会社は毎年最低賃金が増えるたびに賃上げを行う必要があり、さらに賃上げ額の1.25倍残業単価が増えるため、ますます人件費が膨張して収益を圧迫することになります。

※精皆勤手当、家族手当、通勤手当、時間外手当、休日手当、深夜手当、臨時に支払われる賃金、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

一方、業績給など出来高給の場合は総労働時間で除することになりますが、金額が最低賃金の計算に入り、かつ時間外手当の支給必要額が固定給に比べて少なくなるため、通常の賃金

総額で時間外労働が極端に多くならない限り、最低賃金を上回るようになります。このように、賃金体系により最低賃金割れを起こすリスクが異なることに留意が必要です。最低賃金大幅上昇には以上を踏まえ、下記のような対策が有効と考えられます。また賃金改定例もご参考ください。

最低賃金大幅上昇への対策

- ①固定残業代過多の賃金体系から、業績給への転換
- ②最低賃金の計算に入らない手当の改廃
- ③賞与の一部を月例賃金へ組み込み
- ④「業務改善助成金(事業所内最低賃金の引き上げに対する厚労省助成金)」の活用 など

賃金改定例 (地域別最低賃金853円、所定労働時間173時間/月、残業70時間/月の場合)

●改定前	最低賃金の対象となる賃金	
基本給	148,000円	○
皆勤手当	20,000円	×
家族手当	12,000円	×
通勤手当	10,000円	×
時間外手当※	85,000円	×
合計	275,000円	

※2023年3月時点の計算
最低賃金と比較する時間単価は、148,000円÷173時間=855円
最低賃金は853円のため、余裕なし

●改定後	最低賃金の対象となる賃金	
職務給	50,000円	○
業績給	185,000円	○
時間外手当※	40,000円	×
合計	275,000円	

※2023年3月時点の計算
最低賃金と比較する時間単価は、
(50,000円÷173時間)+(185,000円÷243時間)≒1,050円
最低賃金を197円上回るため、余裕あり