

# クローズアップ輸送業界2024年

## 第11回 「2024年問題」前に総点検! 間違いやすいドライバーの 労働時間管理



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

来年4月の働き方改革関連法改正の施行日まで1年を切り、「2024年問題」が目前に迫ってきました。改正により「時間外労働の上限規制」をはじめ、労働時間に関する内容が見直される予定です。

今回は、2024年問題乗り越えるためにも把握しておきたい、よくある間違いやすい労働時間管理について解説します。

「時間外労働の上限規制」の施行日と罰則

法令等の改正	施行日		罰 則
	大企業	中小企業※2	
【自動車運転業務】 時間外労働の上限規制 年960時間の適用※1	2024年4月1日		6か月以下の懲役 または 30万円以下の罰金

※1 対象:四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者(営業用および自家用のトラック、バス、タクシー等の運転者)

※2 運輸業の場合、資本金の額または出資の総額が3億円以下、または常時使用する労働者数が300人以下

### 2024年問題への対応は、適切な労働時間管理から

**運**送業コンサルティングの現場では、間違った認識のまま労働時間管理が行われているケースが散見されます。そこで、ありがちな間違いやすいポイントを以下に列挙したので確認してみてください。

#### ここが、間違いやすいポイント!

- ①法定外労働時間(1日8時間、週40時間を超えた労働時間)のみが規制対象だが、誤って**会社の所定外労働時間(例:所定労働時間7.5時間を超えた時間)**を時間外労働として計上してしまう
- ②会社所定の**始業時刻前の労働を「早出残業」として賃金台帳に計上し、早めに終業してもそのまま早出残業として計上してしまう**
- ③法定休日(例:週1日の休日、日曜日など)の労働は規制対象外、法定外休日(例:土曜や祝日など)の労働は時間外労働として規制対象に入るが、誤って**会社の所定休日を全て「休日労働」として省いてしまう**
- ④「月間拘束時間数-月間法定労働時間数-月間所定休憩時間数=月間時間外労働時間数」の算式で算出可能なところ、「**ドライバーの休憩時間が把握できない**」との理由で**時間外労働時間数を賃金台帳に記載していない**(ちなみに、賃金台帳の未記載は労基法で30万円以下の罰金)
- ⑤連続運転時間は(4時間未満でも)運転の中断が30分に達した時点でリセットされ、次の連続運転時間のカウントが始まるが、誤って**運転4時間ごとに区切って管理してしまう**
- ⑥残業単価の計算で分母に使う「月間所定労働時間数」は、「年間平均」の月間所定労働時間数を使う必要があるが、誤って**各月の所定労働時間数を使って計算してしまう**(各月の所定労働時間数が変動する時は、年間平均の月間所定労働時間数を使う定めになっている)
- ⑦デジタコで時間管理をし、**点検・点呼・洗車・安全会議などの労働時間が未計上になっている**(労基署の臨検でよく指摘される事項)

以上のようなケースについて、皆さんの中で思い当たることはないでしょうか?「2024年問題」を乗り越えるために総点検することをお勧めします。