

# クローズアップ輸送業界

## 第31回 トラック新法や 最低賃金上昇を踏まえた 賃金体系改定のモデル例



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

### 最低賃金大幅上昇の今、賃金体系の見直しを

2025年度の最低賃金は全国加重平均1,121円、引き上げ幅66円(6.3%)と過去最大の上昇となりました。中には、80円を超える大幅な引き上げ額となった県もあります。最低賃金の大幅な上昇は経営を圧迫する要因になり、次年度以降も続く見込みです。一方、2025年6月に公布されたトラック新法では、「知識・技能その他能力の公正な評価に基づく適正な賃金の支払い」が事業者者に義務づけられており、今後は技能などの評価と処遇が必須になりました。

これらの法改正に対応するため、運送業界では賃金体系を見直す会社が増加しています。経営に影響する法改正が続くと、旧賃金制度では法律に合致しなくなり、労使合意の上で賃金体系を修正する必要があります。以下に賃金体系改定のモデル例を示したので、自社で検討される際の参考にしてください。

### 賃金体系改定の一例 \*前提条件 最低賃金1,121円/H(全国加重平均)、平均残業時間60時間程度とする。

	金額	内訳
①基本給(職務給)	140,000円	-
②技能手当	20,000円程度	準中型5千円、中型1万円、大型2万円、けん引1万円、複数車種乗務1万円、運行管理者2万円、補助5千円 他
③安全評価手当	30,000円程度	無事故無違反、点検・点呼・洗車優良、アルコール検知無し、業務ミス無し、各5千円支給。ただし、過失による人身事故発生時は不支給
④定額時間外手当	83,000円	①②③を算定基礎額として計算、固定残業代60時間分
⑤歩合給(業績給)	70,000円程度(変動)	(例)走行距離(1万キロ)×5円、立寄り件数(100件)×200円 計70,000円
⑥歩合割増給(歩合給に対する割増賃金)	4,500円程度	残業60時間の場合 70,000円 ÷ (173H + 60H) × 0.25 × 60H = 4,500円
⑦時間外・深夜・休日割増賃金	-	60時間超の時間外手当追加支給分 + 深夜 + 休日
合計(①~⑦)	347,500円 + ⑦	-

### 上記賃金体系のポイント

- ・最低賃金上昇対策として固定部分にウェイトを置く(但し歩合給も最低賃金に算入可)。
- ・技能手当で技能による処遇を明確化する(トラック新法対策)。
- ・無事故手当は安全評価手当に変更し、事故以外も含めて手当の意義を高める。
- ・インセンティブを適切に設定する(固定給7割、歩合給3割程度)。
- ・歩合給に対する割増賃金を分けて、明確に支給する。
- ・最低賃金に算入されない手当(家族・皆勤など)は改廃を検討する。
- ・固定残業代は時間外労働の実態に合わせて設定する。

