

クローズアップ輸送業界

第35回 裁判事例から見た運送業の『歩合給見直し』のポイント



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

最近、運送業の未払い賃金訴訟において、会社側が敗訴するケースが見られます。そこで、裁判事例から導き出した改善のポイントをまとめました。自社の制度を点検する際にお役立てください。

【事例①】A社事件(令和5年東京地裁、6年東京高裁)

〈概要〉

給与体系の中の業績給(売上給、件数給、愛車手当など)が出来高払い制賃金(いわゆる歩合給)に該当するか※が争点となった事案です。裁判所は出来高払い制賃金を「労働給付の成果に一定比率を乗じて額が決まる賃金制度」と定義して、ドライバーなどの現場社員の労働給付の成果は、「作業量」と「運搬距離」とであると限定しました。A社の賃金体系は労働給付の成果に連動していないと判断され、未払い賃金の支払いが命じられています。

※出来高払い制賃金が否定されると、割増賃金の計算方法が通常賃金と同様になるため、残業代の支払金額が増加します。

【事例②】B運輸事件(令和5年最高裁)

〈概要〉

賃金の総額を業績などで決めた後、その金額から基本給などを差し引いて残りを時間外手当と調整手当に充当した給与体系に対し、割増賃金の支払いとは認められないと判断され、未払い賃金の支払いが命じられました。

【事例③】C社事件(平成29年東京地裁、東京高裁)

〈概要〉

1日につき定額の地場手当や長距離手当、1日の上限が設定された積卸手当などが仕事の成果に応じた賃金とはいえず、出来高払制賃金にあたらないと否定されました。

裁判事例から見た運送業の歩合給見直しのポイント

- ① 自社の歩合給の計算基準が「作業量」や「運搬距離」に連動しているかを確認する。
- ② 給与体系に売上歩合や積卸手当などを導入している場合は、荷主企業や担当業務の違いによって売上金額に不公平感が生じていないか、作業負荷の差を適切に反映できているかを点検する。
- ③ 歩合給と割増賃金(時間外手当など)は明確に分離して支払う。
- ④ 1日単位で計算する歩合給(例:4トン車1日5,000円など)は否定されやすい。歩合給は1作業単位で計算する(例:1運行あたり〇〇円、作業1回〇〇円など)。
- ⑤ 歩合給に上限(頭打ち)を設定してはいけない(例:積卸1回〇〇円、但し上限1日〇〇円)。