

クローズアップ輸送業界2024年

第1回 輸送業界における2024年問題とは？



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、「輸送業界の2024年問題」が注目を集めています。業界でも働き方改革関連法が推進されており、2024年までに「残業時間(時間外労働時間)の短縮」や「時間外労働の割増賃金率引き上げ」などが見直される予定です。まだ先と思われるかも知れませんが、経営者の皆さまはしっかりと準備しておくことが重要です。今回は「輸送業界の2024年問題」の概要とその影響について解説します。

残業時間は月80時間までに規制

輸

送業の経営にとって2024年は激変の年になります。24年4月から自動車運転者を対象とする「時間外労働の上限規制」が開始され、年間960時間を超えて残業させると、「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」という罰則が適用になります。ドライバーの規制は年間規制(960時間)だけですが、単純平均すると月80時間ベースの残業時間に抑える必要があります。従来は36協定以外にドライバーの残業時間を規制する法律はなく、改善基準告示の拘束時間が労働時間の実質的な上限として運用されてきました。

2024年4月が労働時間短縮の「最終期限」

改

善基準告示の拘束時間についても24年までに見直される予定です。現在、年間3,516時間が拘束時間の上限ですが、これでは年間960時間の残業を超えるため、拘束時間の上限も年間3,300時間程度になります。そうすると残業時間の超過により、法律上の罰則に加え、行政処分のリスクが発生します。

24年4月はまさに労働時間短縮の「最終期限」であり、それまでに長時間労働を是正しない限り、事業の経営を継続することができなくなります。荷主企業とも話し合い、早急に対策を検討する必要があります。

人材流出を防ぐために求められる賃金制度の見直し

残

業時間の削減の影響は輸送体制の見直しのみならず、従業員の処遇や定着、さらには労務トラブルの発生などに波及する可能性があります。残業時間の削減がドライバーの賃金減収につながる場合、社員の不満が表面化し、退職者が続出する事態も。そのため、今のうちに賃金の仕組みを変更しておかないと、深刻な人手不足に陥る恐れがあります。賃金制度を時間でなく、「実績・貢献度」で計算する体系に変更し、効率良く仕事をこなす社員が報われる仕組みにする必要があります。

万全な事前準備が安定的な事業継続の鍵

23

年4月からは時間外労働の割増賃金率引き上げが決まっています。残業が月間60時間を超えた段階から2倍の割増率(25%→50%)で計算することになり、残業の多い会社は割増賃金要支給額が大幅に増加します。一方で、賃金債権の消滅時効が2年から3年に延長(20年4月)されたことで、2023年以降、残業代未払い請求トラブルが激増する見込みであり、賃金制度を早急に整備して、無用なトラブルを招かないよう準備しておく必要があります。

「時間外労働の上限規制」と「時間外労働の割増賃金率引き上げ」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※	
【自動車運転業務】 時間外労働上限規制 年960時間の適用 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)	2024年4月1日		6カ月以下の懲役 または 30万円以下の罰金
月60時間超の 時間外労働の割増賃金率引き上げ(25%→50%)	2010年4月1日～ 適用済	2023年4月1日	
拘束時間の短縮(予定) (年間3,516時間→年間3,300時間程度)	2024年4月1日までに実施		罰則は無し、ただし行政処分あり

※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