

クローズアップ輸送業界2024年

第4回 2024年対策と労務トラブル対策としての賃金体系見直し



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、大きな関心ごとになっている「輸送業界の2024年問題」。業界では働き方改革関連法が推進されており、2024年までに「時間外労働の上限規制[表]」をはじめ、労働時間に関する内容が見直される予定です。もうそこまで来ている法改正に対し、経営者の皆さまはしっかりと準備をしておくことが重要です。今回は「2024年対策と労務トラブル対策としての賃金体系見直し」について解説します。

[表]「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カ月以下の懲役 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

賃金体系見直しはポイントを押さえ、早期に

現行の賃金体系を見直し、「2024年問題」を乗り切るためには以下6つのポイントを押さえておく必要があります。そして、なるべく早期に検討を始めることが重要です。可能であれば23年4月の割増賃金率引き上げ(25%→50%)の前までに、遅くとも24年4月の時間外労働上限規制(=2024年問題)の開始までに対策を講じておくことよいでしょう。

賃金体系見直しのポイント

- ①労働時間短縮(=残業時間削減)により、ドライバーの賃金が大幅な減額にならないこと
- ②頑張った社員が正当に報われること(=モチベーションの維持)
- ③人材確保のために賃金水準を上げる必要がある時、財務面(=人件費)に与える影響を極力軽減できること
- ④時間ではなく、働いた実績と貢献度で処遇を決めて職場の生産性を高めること
- ⑤人事評価の結果を毎月の賃金に反映してやる気を高め、会社が求める社員像に近づけていくこと
- ⑥法令順守を重視し、労務トラブルを防止すること

「時間給」から「業績給」への検討を

「2024年問題」とは、ドライバーが働ける時間を削減することであり、それにより今後は「人材の確保」がますます重要になります。ドライバーの本音は「労働時間が減るのは歓迎するが、賃金が減るのは大反対」であり、その対処を急ると社員の離職につながりかねません。

賃金体系見直しのポイントでも述べたとおり、2024年を乗り切るには「時間から実績・貢献度への転換」がカギになります。「時間給」は労働時間短縮で必ず減額になりますが、「業績給

(=実績給)」は仕事の実績・貢献度・評価などで処遇を決めるので、時間が削減されても生産性の向上により賃金を高めることが可能です。そして、法定の残業単価は時間給が「時間単価×1.25」であるのに対し、業績給の残業単価は「時間単価×0.25」であり、賃上げによる財務面への影響も抑えられます。また、業績給の他に「固定残業代」で賃金を維持・安定化する手法もあります。

現在、賃金の消滅効が2年から3年に延長され、未払い残業代訴訟などの労務トラブルが増加傾向です。賃金体系を整備して法令順守、賃金水準維持、生産性向上の実現を目指しましょう。