

TOPIC1

物流、運輸業界の 2024年問題とその対応

TOPIC2

定年後再雇用者の 基本給のあり方への影響

リソンプル

2023/OCT

10

令和5年10月号

瓢湖の白鳥(新潟県) Koichi.T / PIXTA(ピクスタ)

【防犯 CSR 活動】警察庁による 2022 年の犯罪情勢統計で、刑法犯認知件数が 20 年ぶりに増加したことが話題になりました。また、同庁の「治安に関するアンケート調査」では、ここ 10 年の日本の治安の変化について 67.1% の人が「悪くなったと思う」または「どちらかといえば悪くなったと思う」と答えており、多くの人が治安の悪化を実感しているようです。政府は、地域社会の防犯意識の向上を目的に毎年 10 月 11 日を「安全安心なまちづくりの日」と定めています。企業も地域社会の一員であり、自主的に地域の防犯に取り組む「防犯 CSR 活動」の実施が推進されています。防犯パトロールや自社商品への防犯標語の記載など方法はさまざま。地域住民からの信頼獲得、企業価値向上にもつながる活動として取り組む企業も増えています。

時間外労働の上限規制の適用猶予期間が終了 物流、運輸業界の2024年問題とその対応

2024年3月31日に働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」の適用猶予事業・業務に係る猶予期間が終了することで、特に物流、運輸業界への影響は大きなものと予想されます。ここでは物流、運輸業界に焦点を置き、時間外労働の上限規制のポイントと検討すべき対応について考えます。

時間外労働の上限規制

働き方改革は、「働く人が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにする」ためのものです。就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる労働環境整備に対し、「長時間労働」という日本の慣習が大きな壁となってきました。長時間労働は労働者の身体や精神の健康を阻害し、仕事と家庭の両立を困難にさせるだけでなく、女性のキャリア形成、男性の家庭参加を阻み、少子化を加速させる要因ともなっています。

この問題を解決するために、働き方改革の一環として、労働基準法を改正し、時間外労働の上限規制が法律に規定されました。従来の厚生労働大臣による限度基準告示においては、時間外労働の上限は罰則による強制力がなく、さらに特別条項を設けることにより、労働者に対し、無制限に時間外労働を行わせることが可能な状態となっていました。

労働基準法では、法定労働時間である1日8時間・1週40時間に対し、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間、例外として臨時的に特別な事情がある場合にも、法律により上回ることでできない上限が設けられています。違反した場合は、罰

則として、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

上限規制の適用猶予

時間外労働の上限規制は2019年4月に施行され、中小企業は1年間猶予されて、2020年4月から適用されています。

その中でも、一部の事業・業務については、長時間労働の背景にある業務の特性や業界内の商慣習に対する課題などを考慮して、適用が5年間猶予され、さらには一部特例つきで適用されました。これを適用猶予事業・業務といい、①工作物の建設の事業、②自動車運転の業務、③医業に従事する医師、④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業の4事業・業務が該当します。

この5年間の猶予措置が終了するのが、2024年3月31日なのです。特に、②自動車運転の業務を主とする物流、運輸業界に大きな影響が起これると予想され、「2024年問題」として、その対応が急がれています。

自動車運転の業務の現状

2022年9月にまとめられた「我が国の物流を取り巻く現状と取組状況」(経済産業省・国土交通省・農林水産省)によると、自動車運転者の労働時間は全職業平均に比

べて約2割程度長いにもかかわらず、年収は、全産業平均と比べて5～10%程度低く、有効求人倍率は全職業平均の約2倍となっています。また、「2022年労働力調査」(総務省)では、全産業平均に比べて若年層と高齢層の割合が低く、40歳から54歳までの中年層の割合が高くなっています。就業者に占める女性の割合は全産業平均が45.0%である一方、運輸業・郵便業は21.9%と低い水準です。また、2022年の「労働力経済動向調査」(厚生労働省)では、労働者が不足する事業所の割合が調査産業計に比べ10%ほど高く、過重労働の現場では労働力不足が顕在化している実態も見られます。

自動車運転者の労働時間等の規制については、1989年に労働省告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」)において、拘束時間、休息时间等について上限基準等が設けられ、1997年に実質的な改正が行われています。しかし、厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」によると、脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、全業種において、運輸業・郵便業が最も多い業種となっています。依然として長時間・過重労働が課題となっていたなか、2022年12月に、働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制におけ

る適用猶予期間の終了を踏まえ、改善基準告示において当該上限規制に合わせて見直しが行われました(2024年4月1日施行)。

上限規制の影響

2024年4月以降、時間外労働の上限規制が適用されると、ドライバーの拘束時間が減少することにより、1日に運ぶことができる荷物が削減され、自動車運送事業者の売上げ・利益の減少、それに伴うドライバーの収入の減少や担い手不足など、様々な問題が懸念されています。その結果、物流の停滞や、生活交通路線の廃止・減便、観光客輸送への支障などが生じるおそれがあります。「第351回NRIメディアフォーラム」(野村総合研究所)によると、物流・運輸業界全体に及ぼす影響として、輸送力の供給不足により2030年に2015年比で「全国の約35%の荷物が運べなくなる」と試算されています。特に、地方部において影響は深刻となり、東北は41%、四国は40%もの貨物が運ぶことができなくなる可能性が示唆されています。

「運び方改革」と3A労働

自動車運転の業務に対して、罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するにあたり、政府は「運び方改革」と3A(安全・安心・安定)労働の実現に向けた88施策を掲げています。「長時間労働を是正するための環境整備」として、輸送効率の向上やIT導入による業務の効率化などの「労働生産性の向上」、働きやすい環境整備や大型一種免許が取得できる職業訓練の実施などの「多様な人材の確保・育成」、荷主・元請けなどへの協力要請や「働きやすい職場認証制度」の導入、運賃・料金の改正などの「取引環境の適正化」が挙げられています。

また「長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化」として、自動車運送事業者による荷待ち時間や荷役時間の削減、ドライバーの処遇改善、コンプライアンス経営の強化など、働き方改革実現に向けた取り組みへの支援や、ICTを活用した運行管理の普及、行政処分の強化などが盛り込まれています。

私たちにできること

「2024年問題」が目前に迫るなか、ネット上における受発注の取引はますます拡大し、宅配便の取扱個数も増加しています。自動車運転の業務の働き方改革の実現とドライバー不足の解消は、荷主企業や国民などの理解が必要不可欠です。荷主企業に対しては、自社の業務運営がドライバーに過度の負担を与えていないか、入出庫を集約化するなどして必要なトラックの稼働台数を節減できないかなど、確認・点検の実施が求められています。一方、私たち国民や企業には、宅配便の再配達削減や引越し時期の分散を行うなど、理解と協力が求められています。

自動車運転の業務の現場を、若者や女性、高齢者などすべての労働者が働きやすい、よりホワイトな労働環境に変えていくことは、私たち一人ひとりに必要な運送サービスを安定的に確保することにつながっています。今一度、自分自身の問題として「2024年問題」に向き合い、できることから始めてみましょう。

時間外労働の上限規制の具体的な内容



出典：「時間外労働の上限規制“お悩み解決”ハンドブック」(厚生労働省)

定年後再雇用者の基本給のあり方への影響

定年退職後の再雇用の基本給や賞与の引き下げをめぐる名古屋自動車学校事件に関して、最高裁は審理を二審高裁に差し戻しました。嘱託職員の基本給は「正社員とは異なる性質や支給目的がある」としたものです。定年後再雇用の賃金設計に与える影響を踏まえると注目すべき判決です。

定年退職後の再雇用で基本給や賞与が引き下げられたのは不当だとして、名古屋自動車学校（愛知県名古屋市）の元職員の男性2人（A氏、B氏）が差額分の支払いなどを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁判所は7月20日、基本給が正社員の60%を下回るのは違法とした名古屋高等裁判所の二審判決について、「基本給と賞与の支払い目的・性質や労使交渉の経緯についての検討が不十分である」として破棄し、審理を同高裁に差し戻しました。これは、基本給等の賃金格差をめぐる「同一労働同一賃金」に関する事件です。

事件の概要

名古屋自動車学校の元職員2人は教習指導員として2013年及び2014年に60歳を迎え、定年後は同社の継続雇用制度に基づき、引き続き教習指導員（嘱託職員）として勤務していました。ただし、再雇用にあたっては主任の役職を退任したこと以外、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）に定年前との相違はありませんでした。職務内容や配置の変更範囲も変更はありませんでした。

定年退職時の基本給は、A氏が月額18万1640円、B氏が16万7250円でしたが、嘱託職員としての基本給はA氏が8万1738円（定年時の45%以下）、B氏が8万1700円（同

48.8%以下）となりました。これは勤続1～5年の若手正職員の基本給（11万～12万円）を下回るものです。

また、諸手当に関しては、主任以上についていた役職手当及び家族手当の支給はなくなり、皆精勤手当及び敢闘賞も減額支給となりました。夏季及び年末の2回、正職員の基本給に一定の調整率を乗じ、勤務評定（10段階）を加算して支給されていた賞与についても原則不支給であり、一時金（10万円未満）が支給されるのみでした。

一審・二審の判決は違法

第一審地裁判決（令2.10.28）及び第二審高裁判決（令4.3.25）はいずれも正職員の基本給は「年功的性格」があるという前提の下、嘱託職員となったあとの基本給が正職員の定年時の基本給の60%を下回る範囲となり違法であると判断しました。

また、賞与についても定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る範囲で旧労働契約法第20条（現パートタイム・有期雇用労働法（略称）第8条）にいう「不合理」と認められるものに当たるとして違法と判断しました。諸手当については、家族手当の不支給（待遇差）は違法ではないものの、皆精勤手当及び敢闘賞の減額は違法と判断しました。

最高裁の判決

ところが、最高裁は第一審及び第二審の判決に対して、基本給及び賞与に関して異なる判断をしました。まず、基本給の差については、基本給の性質や支給目的という点に関し、正職員と嘱託職員の間には相違（正職員の基本給には職務給、職能給の性質があるが、嘱託職員には役職に就くことが想定されないなど異なる性質がある）があると指摘したうえで、労使交渉に関する事情を「その他の事情」として考慮する場合には、労使交渉の結果だけでなくその具体的な経緯も勘案すべきであると指摘し、原審の旧労働契約法第20条の解釈適用には誤りがあると判断しました。賞与についても、基本給と同様、原審が賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を検討していない、労使交渉について結果に着目するだけで具体的な経緯を勘案していないことを理由に、原審の同法第20条の解釈適用には誤りがあると判断しました。

その結果、第二審の判断は、旧労働契約法第20条の解釈を誤った違法があるとして破棄したうえで、本件の審理を高裁に差し戻す判断を下しました。これは同一労働同一賃金のあり方に影響を与える事件であり、差し戻し後の高裁判決に注目しなければなりません。

01

一定期間は負担軽減措置が適用
インボイス制度がスタート

10月1日からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が開始されました。今後は一定の要件を満たしたインボイス（適格請求書）を売り手が買い手に発行することで、消費税の仕入税額控除が適用されます。つまり、インボイスを発行することができない免税事業者との取引では仕入税額控除が適用されません。ただし、免税事業者からの仕入でも2023年10月～2026年9月は80%控除、2026年10月～2029年9月は50%控除できるなど、一定期間において負担軽減のための経過措置が設けられているので確認が必要です。

03

雇用者の6割超が正社員
総務省が国民の就業状況を調査

総務省は5年ごとに「就業構造基本調査」を実施しています。今年7月に公開された2022年の調査によると、同年10月1日現在の有業者は6706万人（前回調査より85万人増）で、有業率は60.9%（同1.2ポイント上昇）でした。男女別に見ると男性は3671万人（同37万人減）、女性は3035万人（同122万人増）となっています。また、会社などの役員を除く雇用者に占める割合においては「正規の職員・従業員」が63.1%（同1.3ポイント上昇）、「非正規の職員・従業員」が36.9%（同1.3ポイント低下）と、労働者の正社員化が進んでいるようです。

02

労使関係は約9割が「安定的」と回答
労使間の交渉等に関する実態とは

厚生労働省が公表した2022年の「労使間の交渉等に関する実態調査」によると、労使関係について「安定的」と認識している労働組合の割合は89.5%でした。過去3年間に何らかの労使間の交渉があった事項を見ると、「賃金・退職給付に関する事項」（72.6%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」（70.0%）、「雇用・人事に関する事項」（60.4%）の順で多くなっています。また、労使間の交渉の結果、労働協約の改定などがあった事項では「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度、介護休暇制度」が42.2%で最多となっています。

04

下請中小企業の価格交渉を支援
価格転嫁サポート窓口を新設

中小企業庁は、下請中小企業が適切に価格交渉・価格転嫁できる環境を整備するために、全国47都道府県に設置している経営相談所「よろず支援拠点」に「価格転嫁サポート窓口」を新設しました。これは同庁が今年3月に実施した「価格交渉促進月間」におけるアンケート調査で、発注側との価格交渉の協議において「交渉できた」と答えた企業が63.4%に留まったことを受けてのもの。窓口では、価格交渉に関する基礎的な知識や原価計算の手法の習得支援などを通じて、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁をサポートしています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

秋の鹿は笛に寄る

鹿は秋に発情期を迎え、牡鹿は独特の鳴き声で牝鹿に求愛します。この習性を利用して、猟師が牡鹿の鳴き声に似た音を出す鹿笛を吹くと牝鹿がたやすく近寄ってくることから、「恋のために身を滅ぼすこと」や「弱みにつけ込まれて利用されやすいこと」のたとえとして用いられます。

中原に鹿を逐う

鹿にまつわる言葉を、中国・唐の政治家・魏徴の詩「述懐」からも紹介。中原は天下、鹿は帝王のことで「帝王の位を得ようとして争う」ことを意味し、転じて「ある地位や目的物を得ようとして競争する」ことを表します。また、同じ中国由来のことわざ「鹿を逐う者は山を見ず」は「ある一つのことに熱中している者は他の事を顧みなくなる」という意味で使われます。



従業員の育児と介護に対する企業対応の現状

昨年10月の産後パパ育休（出生時育児休業）施行、今年4月の常時雇用する従業員数1000人超の企業の育児休業取得状況公表義務化など、育児・介護休業法の改正が進められ、企業は細やかな対応が求められます。そこで、厚生労働省の調査から企業の育児・介護対応の現状を確認します。

「雇用均等基本調査」は男女の雇用均等問題に係る雇用管理の状況や、育児・介護休業制度等の実態を把握することを目的に、厚生労働省が企業および事業所に対して毎年実施している調査です。

7月31日に公開された2022（令和4）年度の調査によると、男性の育児休業取得者の割合は17.13%。前年度から3.16ポイント増加し、過去最高を更新しました。しかし、今年6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」で掲げられた目標「2025年に男性の育休取得率を民間50%、公務員85%」「2030年に民間も85%」とは大きな差があるといえます。

一方、同省が同日に公表した「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）では、従

業員数1000人超の企業の男性育休等取得率は46.2%でした。両調査における調査時期が産後パパ育休施行の前と後で状況が異なるものの、男性の育児休業取得においては中小企業の環境整備が特に重要だと考えられます。

介護休業者の割合は0.06%

次に、雇用均等基本調査における介護休業制度の状況を見ると、規定を設けている事業所の割合は従業員数30人以上の事業所で90.0%（2019年の調査より1.0ポイント増）、5人以上の事業所で72.8%（同1.2ポイント減）でした。介護休暇制度の規定においては30人以上の事業所で86.5%（2018年の調査より5.5ポイント増）、5人以上では69.9%（同9.1

ポイント増）でした。

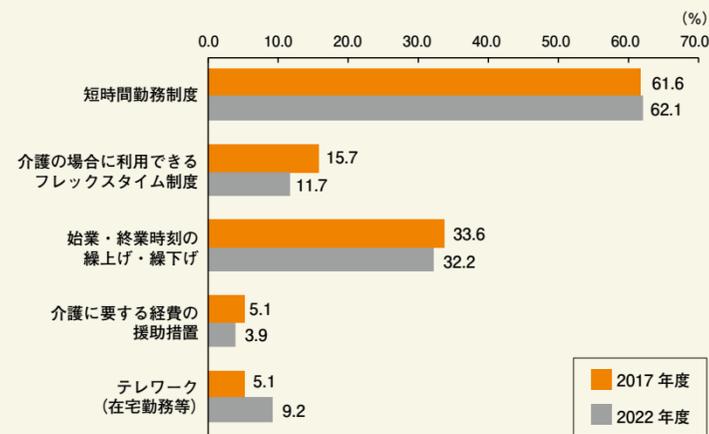
しかし、2021年4月1日から2022年3月31日の間に介護休業取得者がいた事業所の割合は1.4%。常用労働者に対する介護休業者（調査前年度1年間に介護休業を開始した者）の割合は0.06%でした。同期間に介護休暇取得者がいた事業所も2.7%に留まり、介護をしている有業者が365万人（総務省「令和4年就業構造基本調査」による）いることを踏まえると、取得率は低いというのが現状のようです。

介護は見通しが立てにくい

同調査では、働きながら家族の介護を行う労働者に対する事業所の援助措置についても調査しています（図表参照）。導入率が最も高いのは「短時間勤務制度」の62.1%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の32.2%でした。また、介護の問題を抱える従業員の実態を把握している事業所の割合は62.0%に留まっています。

介護は育児よりも対象者の容態が複雑であり、ケアをする期間や内容の見通しが立てにくいという問題があります。しかし、介護に直面する人材は企業の中核を担う世代のケースが多く、離職された場合の補充が困難になることが懸念されます。企業は従業員の状況を把握し、適切な支援を検討していく必要があるといえます。

介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）



出典：「令和4年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

今月の相談

社員の定期健康診断以外の検査の費用負担について

Q

先日、社員から「人間ドックを受診したので、毎年1回会社で実施している定期健康診断を省略し、その費用分を支払ってほしい」と言われました。支払う義務があるのでしょうか。

（B社・総務部）

A

定期健康診断は、常時使用する労働者について、会社（事業者）がその健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることを目的としたものです。事業者は、その事業規模を問わず、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、定期健康診断を行わなければなりません（安衛則第44条）。定期健康診断を実施しないことは労働安全衛生法違反となり、50万円以下の罰金を科されることにもなります。また、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

定期健康診断の法定受診項目は、既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査、身長、体重、視力及び聴力の検査、胸部エックス線検査及び喀痰検査など全部で11項目あります（安衛則第43条）。ただし、一定の項目について医師が必要ないと認めた場合には省略することができます。労働安全衛生法では、「労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない」（第66条第5項）と定め、事業者が指定する医師以外の医師による健康診断を受ける「医師選択の自由」を認めています。

したがって、労働者が会社の指定した医師による健康診断の受診を希望しない場合は、別の医師による健康診断を受けて、その結果を事業者に提出することでも差し支えありません。たとえばB社のよう

に、労働者が個人的に人間ドックで受診し、受診結果の写しを事業者に提出した場合には、その受診項目については会社が実施する健康診断を受診する必要がありません。この点は労働者が居住する市町村で実施している健康診断を受診した場合なども同様です。しかし、人間ドックなどの他の健康診断を受けたとしても、その受診項目が定期健康診断の法定受診項目を満たしていない場合は、不足項目については改めて健康診断を受診しなければなりません。

なお、事業者は健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者の就業上の措置について、3カ月以内に医師または歯科医師の意見を聴く必要があり、その意見を勘案して必要がある場合は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなりません。

定期健康診断は、保険適用外の自由診療のため、受診に要する費用は地域や医療機関によって異なりますが、労働安全衛生法では、労働者の定期健康診断の受診に要する費用は会社負担となることを定めています。しかし、会社が負担する費用は、定期健康診断の法定受診項目についてのみです。それ以外のオプション検査に関しては、自己負担としても問題ありません。労働者が自ら人間ドックを受診した場合も同様です。

人間ドックの費用は高額です。事業者によっては、福利厚生の一環として検査費用の全額または一部を負担している場合や、自治体・健康保険組合からの補助金を利用して一部を負担するケースがありますが、定期健康診断での法定受診項目に要する費用についてののみ会社が負担することでも差し支えありません。ただ、こうした費用の一部でも会社が負担することで健康経営の実現につながることも考慮して負担の有無を検討すべきでしょう。

今月のポイント

指定外医療機関で健康診断を受診した場合でも、定期健康診断の法定受診項目の費用については会社が負担しなければならない。法定外の受診項目の費用について支払い義務はないが、負担することで健康経営の推進につながる。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

“スポーツの秋”を職場で楽しむ

暑さが和らぎ、さわやかな風が吹く10月はスポーツをするのにぴったりの季節。健康のためにも適度な運動は重要であり、国は10月を「体力づくり強調月間」と定めて国民に健康の保持増進や体力づくりを呼び掛けています。

しかし、スポーツ庁が実施した2022年度の「スポーツの実施状況等に関する世論調査」によると、20歳以上の週1日以上運動・スポーツ実施率は52.3%で、前年度より4.1ポイント減少したことがわかりました。これを年代別で見ると20代が49.2%、30代が44.7%、40代が45.9%、50代が47.8%と“働き盛り世代”はいずれも50%を下回っています。この世代は仕事や家事・育児に忙しく、スポーツをする時間が取りにくいなどの理由で、例年低い傾向にあるようです。また、デジタル化の進展やテレワークの普及も運動不足の一因と考えられます。

こうした背景を受けて同庁は「働き盛り世代のスポーツ活動の促進には、一日の大半を過ごす職場でのきっかけづくりが重要」とし、従業員の健康増進のためのスポーツ活動に取り組む企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する制度を実施。今年には910社が認定され、同庁ホームページで取り組み内容が紹介されています。その内容はウォーキングイベントやスポーツ大会、スタンディングミーティングなど多様で、なかにはオリジナル体操を導入するなど楽しみながら行う工夫が見て取れます。スポーツは従業員同士が交流を深める機会にもなります。体力づくりの強化に独自の取り組みを始めてみてはいかがでしょうか。



訂正とお詫び

前号（令和5年9月号）の本文に誤りがございました。

P 4 「TOPIC 2」のリードの3行目
誤 公布日（施行後1年6か月以内）
正 施行日（公布後1年6か月以内）

お詫びして訂正いたします。

今月の一言

10月は多くの企業で内定式が行われます。マイナビの「マイナビ 2024 年卒大学生生活動実態調査（6月）」によると、2024 年卒業予定の大学生・大学院生の 87.7% が「入社前に配属を知りたい」と回答。配属先が不透明なことは入社への不安材料の一つであり、早い段階で伝えることが求められています。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。