

裁判実務を活かした

運送業の賃金制度見直しセミナー

～「基本給・割増賃金振分方式」 3/10最高裁判決を中心にみる
賃金制度の落とし穴～

杜若経営法律事務所
弁護士 樋口 陽亮

令和5年6月7日（水） 13：30～15：00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

樋口 陽亮

Twitter



【経歴】

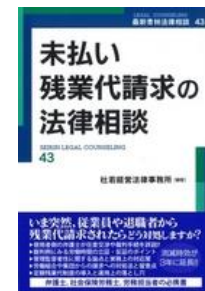
- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。特に残業代請求事案について多数の案件に対応している。

【直近の講演・講義実績】

- ・ 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- ・ 「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策」
- ・ 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

【主な著作】

- ・ 「未払い残業代請求の法律相談」（共著・青林書院）
 - ・ 「人事・労務トラブルのグレーゾーン70」（共著・労務行政）
 - ・ 「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）
- など



<ご案内>

社労士様向け「士業顧問サービス」、企業様向け顧問サービスを展開しています。

社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円＋税

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

企業様向け顧問サービス 月額5万円～＋税

- ①ご相談対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

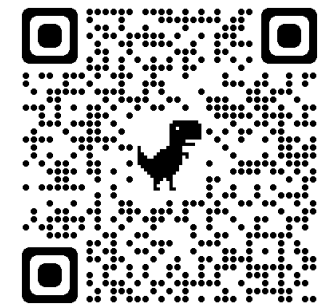
「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- ・Zoom面談にて弁護士樋口から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- ・お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- ・Zoom面談いただいた方には、特典で今回のレジュメデータをお送りいたします。
- ・「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「顧問先が残業代請求で訴えられた。裁判になった場合の見通しが知りたい」

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「顧客企業が弁護士の見解を聞いたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内 (Zoom) 日程予約フォーム

本日本話させていたたく内容

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～
2. 固定残業代の有効要件（総論）
3. 運送業で問題となりやすい残業代制度（各論）
4. 運送業における実務的な賃金制度設計
5. 運送業の労働時間管理方法
6. 本日のまとめ

1. はじめに

～固定残業代が否定された場合のインパクト～

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～

なぜ 運送業 が危ないのか？

- 他の業種と比べて拘束時間が極端に長い
- 事業場を離れるため、ドライバーの行動（休憩）把握が困難
- 残業未払いをフォローするために、固定残業代を始めとした労基法所定「以外」の残業制度を取り入れている（が、これが無効になるリスクを抱えている）



- 結果、他の業種と比べて未払い残業代請求が高額になりやすい（訴訟実務では、1000万円を超える未払い残業代請求を受けることも珍しくない）

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～

固定残業代無効のダブルパンチ

- 固定残業代が無効となると、これまでの残業代の支払いが無効となり、残業代を払っていなかったことになる
- 固定残業代分を含めた高い基礎単価で残業代を再計算し、払い直す必要がある

要するに、未払残業代請求額が1.5倍になる

消滅時効3年延長の影響

- 法改正により、残業代請求権の消滅時効が「2年」から「3年」に
→ 賃金請求権は3年間残存することに
- なお、将来は「5年」にすることが見込まれている（3年は暫定措置）

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～

固定残業代が無効となった場合の「金額」インパクト

(例)

- ・ 月所定労働時間：170時間、時間外労働時間：平均80時間
 - ・ 「基本給」：30万円、「運行手当」（固定残業代）：20万円
- の労働者から過去3年間分の未払い残業代請求を受けた場合

（「運行手当」が固定残業代として無効となると、、、）

- ・ これまでの残業代分の支払いが無効→ゼロから払い直し
- ・ 基礎単価： $(30万円 + 20万円) \div 170時間 \times 1.25 = 3676円$
- ・ 月あたり未払額： $3676円 \times 80時間（時間外） = 29万4118円$
- ・ 3年間分の未払額： $29万4118円 \times 36ヶ月 = 1058万8235円$

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～

運送業で特に問題になりやすい残業代制度

- 雇用契約書・就業規則等の文言不備タイプ
 - …雇用契約書・就業規則等の文言上、固定残業代の有効要件を満たしていないことが一見して明らか
- 基本給・割増賃金振り分けタイプ
 - …賃金総額をあらかじめ決めて、基本部分と割増賃金に振り分けている
- 歩合給算出タイプ
 - …歩合方式で算出した手当を、割増賃金扱いとしている
- 長時間労働相当タイプ
 - …固定残業代に対応する時間外労働等の時間数が過大
- 旅費交通費の定額支給タイプ（基礎賃金該当性の問題）
 - …定額支給している旅費交通費を、割増賃金計算の際の基礎単価から除外している

2. 固定残業代の有効要件 (総論)

2. 固定残業代の有効性(総論)

割増賃金の計算方法

- ① 労基法 37 条等に定められた通りの計算方法

ex) 固定給の場合

= 基礎賃金 ÷ 月 (日) 平均所定労働時間 × 1.25 (各割増率) × 実際の残業時間

→ 基本的に、割増賃金の有効性は問題にならない。

- ② 労基法 37 条等に定められた方法「以外」の計算方法

→ 一定の要件のもとで認められている。

裁判で紛争化しているのは
このケース

(国際自動車第二次上告審等)

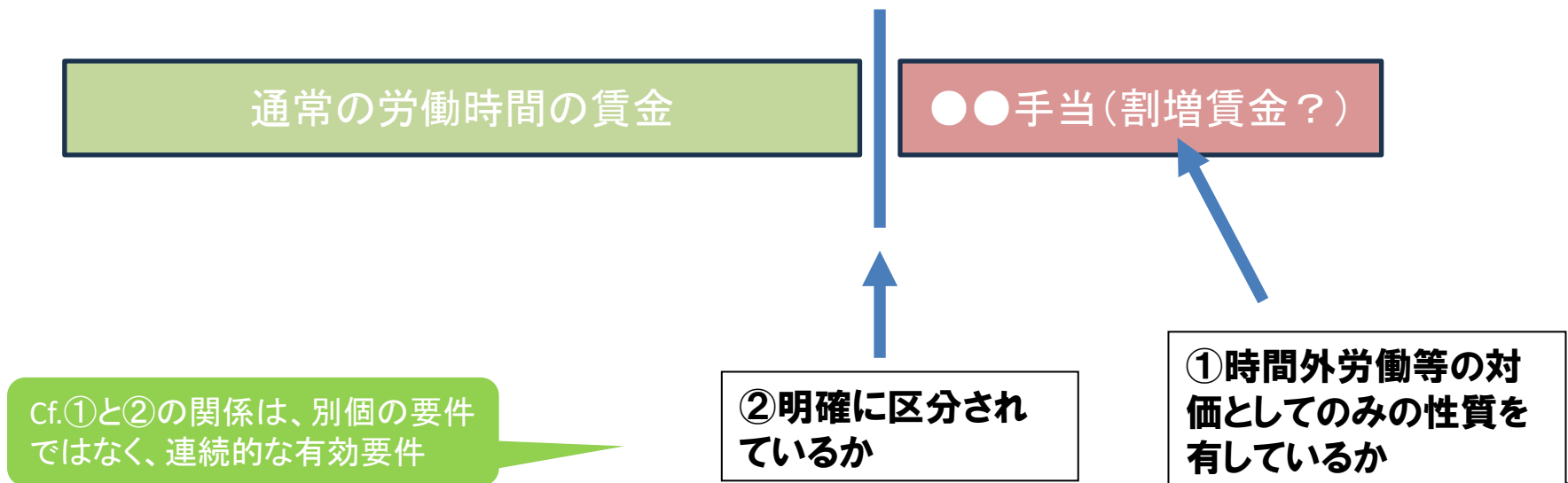
・ 労基法 37 条は、同条所定の方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまる

・ 労基法 37 条等に定められた方法「以外」の方法による割増賃金の支払いが直ちに同条に反するものではない

2. 固定残業代の有効性(総論)

固定残業代の有効要件は？

- ① 対価性・・・時間外労働等の対価としてのみの性質を有しているか。
- ② 明確区分性・・・通常の労働時間の賃金部分と、割増賃金部分が明確に区分されているか。



2. 固定残業代の有効性(総論)

① 対価性の要件：

平成30年7月19日最高裁判決（日本ケミカル事件）

- 基本給46万1500円、業務手当10万1000円
- 賃金規程「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」
- 採用条件確認書「業務手当10万1000円、みなし時間外手当」
- 【裁判所の判断】
「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断」すべき
→「業務手当」は、時間外労働等に対する対価として支払われたと認定

2. 固定残業代の有効性(総論)

(続き) ① 対価性の要件：

令和5年3月10日最高裁判決（熊本総合運輸事件）

- 「雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの諸般の事情を考慮して判断すべき」（日本ケミカル事件を引用）
- 「その判断に際しては、労働基準法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである。」

3. 運送業で問題となりやすい 残業代制度(各論)

(※再掲)**運送業で特に問題になりやすい残業代制度**

- 雇用契約書・就業規則等の文言不備タイプ
 - …雇用契約書・就業規則等の文言上、固定残業代の有効要件を満たしていないことが一見して明らか
- 基本給・割増賃金振り分けタイプ
 - …賃金総額をあらかじめ決めて、基本部分と割増賃金に振り分けている
- 歩合給算出タイプ
 - …歩合方式で算出した手当を、割増賃金扱いとしている
- 長時間労働相当タイプ
 - …固定残業代に対応する時間外労働等の時間数が過大
- 旅費交通費の定額支給タイプ（基礎賃金該当性の問題）
 - …定額支給している旅費交通費を、割増賃金計算の際の基礎単価から除外している

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):①

雇用契約書・就業規則等の文言不備タイプ

- 固定残業代が割増賃金の支払いとして有効となるには、
①対価性、②明確区分性を満たしている必要がある。
- しかし、雇用契約書・就業規則等の文言上、①②を満たしていないことが一見して明らかな事例も散見される。

「残業代は日給にコミコミで支払っている」

【雇用契約書・就業規則等の文言不備の典型例】

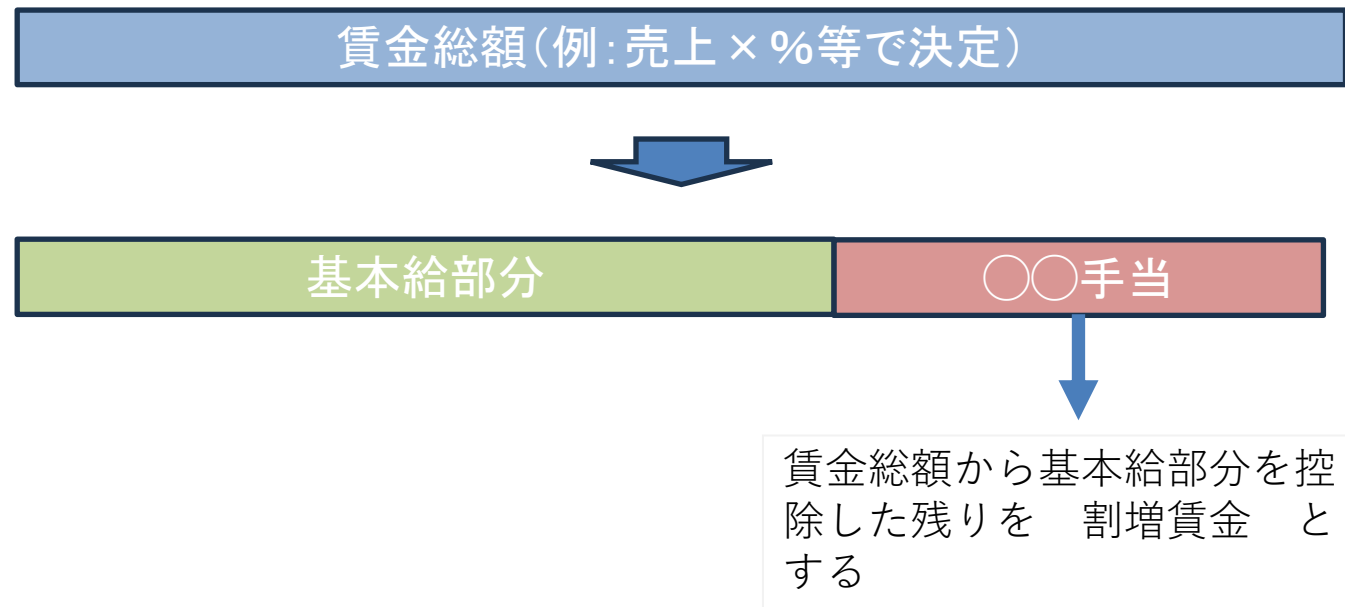
- ✓ 雇用契約書・就業規則等に、当該手当が割増賃金である根拠が何ら書かれていない
- ✓ 雇用契約書・就業規則等に、当該手当に「割増賃金が含まれている」ことは書かれているが、その金額および時間数が明らかでない
- ✓ 雇用契約書には割増賃金であることが書かれているのに、就業規則には当該手当が所定内賃金の位置づけとして書かれている

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

基本給、残業手当振り分けタイプ

- 総額を出来高などで事実上決定し、それを基本給や割増賃金に振り分ける方式。

賃金総額を出来高給等からあらかじめ決定



賃金総額から基本給部分を控除した残りを 割増賃金 とする

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

運送会社等のジレンマ

- 総額を出来高給などで事実上決定し、それを基本給や割増賃金に振り分ける方式は、運送会社やタクシー会社で多く採用されている賃金方式。
- 背景には、運送会社やタクシー会社の抱えるジレンマがある。
- 運送会社やタクシー会社では、物や人を運ばないと売上げが発生しない反面、ドライバーの拘束時間は長時間となりやすいため、労基法所定の実労働時間で残業代を払っていると莫大な金額になってしまう。
 - 「日給に残業代はコミコミ」といった制度や、あらゆる手当を割増扱いとする制度が散見されるも、無効なため労基署等からも未払いを指摘されるケースが多かった。
 - 対策として、総額を出来高給により算出して、それを形式的に基本給と割増賃金に振り分ける制度が普及したと思われる。

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

令和5年3月10日最高裁判決（熊本総合運輸事件）：事案

- ・原告は平成24年2月頃入社。

【入社当時の旧制度】

- ①賃金総額が業務内容であらかじめ決まっている（例えば50万円）。
- ②総額から基本給部分を差し引き、残りを時間外手当として払っていた。

（例）総額50万：基本給部分30万→残り20万を時間外手当

【平成27年新制度に改定】

- ①時間管理をする
- ②総額を決める仕組みは今までと変えない（例えば50万円）
- ③「基本給部分」（旧制度より減額）をもとに、労基法に従い残業代計算する（「時間外手当」）
- ④賃金総額から「基本給部分」と「時間外手当」を引いた残りを調整手当（新設）という名目の残業代として支払う。
- ⑤実残業時間が多くなると、③の時間外手当が増え、④の調整手当は減る。
- ⑥結果、今までと総額が変わらない

（例）総額50万：基本給部分25万＋時間外手当15万→残り10万を調整手当

しかし、労基署から時間管理指導を受けて新制度を作る

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

【旧制度と新制度】

賃金総額を業務
内容等からあら
かじめ決定

旧制度

基本給部分

時間外手当

新制度

基本給部分

時間外手当

調整手当

労基法37条等に定
められた通りの計算
方法で算出

裁判でこの部分の割増賃金と
しての有効性が争われた。

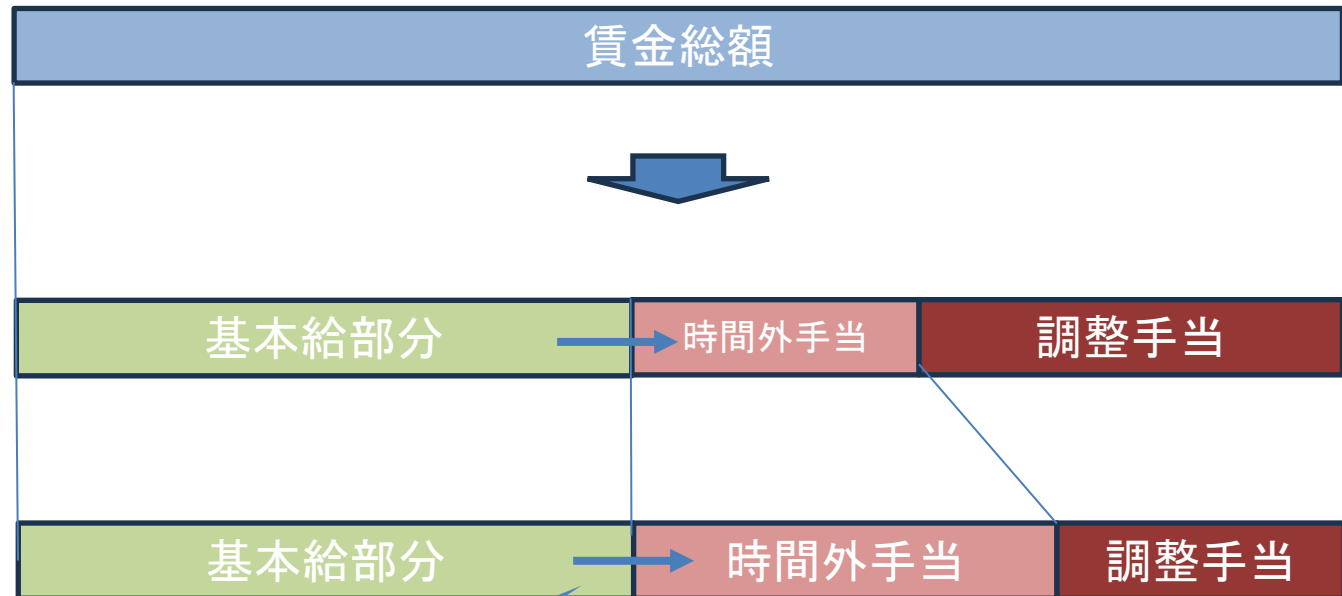
3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

【新制度】

賃金総額を業務
内容等からあら
かじめ決定

残業60時間の場合

残業80時間の場合



労基法37条等に定められた通りの計算方法で算出

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

第一審、第二審の判断：「時間外手当」○、「調整手当」×

【ポイント】

- 「時間外手当」部分と「調整手当」部分とを個別に判断。
- 時間外手当…○
 - (明確区分性) 就業規則の定めに基づき基本給とは別途支給され、通常の労働時間の賃金に当たる部分とは判別できる。
 - (対価性) 新体系導入に当たり一応の説明があったと考えられること等も考慮すると、時間外労働等の対価として認められる。
- 調整手当…×
 - 賃金の総額を決定後、基本給と時間外手当を差し引き、残額を調整手当とする計算過程
 - これに照らすと、技巧的に区分しているのみで、本来的・実質的な意味で基本給と区別されたものとはいえない。

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

最高裁の判断:「時間外手当+調整手当」×

【ポイント】

- 下級審と異なり、「時間外手当」と「調整手当」を合わせ賃金体系全体で判断すべきと判示
- 「時間外手当+調整手当」…×
 - 旧体系の通常の労働時間の賃金部分が、新体系では割増賃金として支給されている
 - これにより、基礎単価が大きく減少し、また、想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われることとなった
 - 新体系の導入に当たり、上記の変化を十分に説明したともうかがわれない
 - 実質的には、時間外労働と関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにするために、旧体系の通常の労働時間の賃金の一部につき、名目のみを割増賃金に置き換えて支払う内容
 - 通常の労働時間に対する対価が混在しているため、区分ができない

（※再掲）①対価性の要件

令和5年3月10日最高裁判決（熊本総合運輸事件）

- 「雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの諸般の事情を考慮して判断すべき」（日本ケミカル事件を引用）
- 「その判断に際しては、労働基準法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである。」

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

最高裁のポイントと今後の実務への影響

- 下級審は個別の手当ごと判断していたが、最高裁は、賃金制度全体をみて、労基法37条の趣旨（長時間労働抑制＋労働者への補償）に反していないか判断している。
- 本事案では旧体系から新体系への変化の経過も判断に影響を与えているといえるが、他方で、いくら働いても賃金総額が変わらない今回の全体の仕組みを問題にしたと読み取れる。
 - 上記考え方からすれば、今後は「時間数にかかわらず賃金が一定となる仕組み」自体が否定されることになるとと思われる。
 - 今回のような基本給固定型と違って、賃金総額を一定割合で基本給と割増賃金に振り分ける方式がある。このような方式も賃金総額を労働時間の多寡にかかわらず一定範囲に抑えようとするものなので、無効となると考えられる。

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):③

歩合給算出タイプ

- 出来高等で算出した手当を割増賃金扱いとしているケースは、運送業でよくみかける賃金制度。
例「運行手当：売上額の20%を時間外労働の対価として支給する。」
- こういった場合、労働者は、時間外労働等をしたときでも、しなかったときでも、出来高等に応じた当該手当を支給されることになる。
→当該手当には、通常の労働時間の賃金が混在していることとなり、対価性や明確区分性に欠けることになる。
- 上記の例で、8時間勤務をして売上3万円だった場合、時間外労働をしていないが6,000円の運行手当が発生する。
→運行手当には、通常の労働時間の賃金が混在している。

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):④

長時間労働相当タイプ

- 近年、残業手当に対応する労働時間数が過大であることに着目して、有効性を否定する裁判例が増えている（次ページ）。
- しかも、多くの裁判例は労働時間上限規制施行前のもの。労働時間上限規制の改正がなされた現在、今後の裁判例の蓄積が十分進むまでは、固定残業代に対応する労働時間数設定による無効リスクを下げる観点から相当時間数を原則 4 5 時間以内とするのが安全。
- これを超えて相当時間数を設定した場合に直ちに無効となるものではないものの、月 8 0 時間を超える時間数の設定は高い無効リスクを伴う。
- なお、裁判例では時間数以外の事情も公序良俗違反の要素として勘案し総合考慮により有効・無効の評価を導いている。
 - 固定残業代を除いた時給が最低賃金に近い値で設計されているケースや、金額のバランスがとれていないケースもリスクが大きいので注意。

長時間労働相当の固定残業代の有効性が争われた裁判例

① 対応する時間外労働時間数が 100時間 を超えるケース

| | | |
|----------------------------|---|----|
| 〔マーケティングインフォメーションコミュニティ事件〕 | 営業手当：概ね 100 時間の時間外労働 | 無効 |
| 〔トレーダー愛事件〕 | 成果給・宿日直手当： 成果給は月 106 時間ないし 128 時間の時間外労働（※原告の支給額として直接認定されているわけではない） | 無効 |

② 対応する時間外労働時間数が 90～100時間 のケース

| | | |
|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| 〔野菜村事件〕 | 早朝手当及び時間外手当：約 97 時間分 | 有効 |
| 〔ザ・ウィンザー・ホテルズ・インターナショナル事件〕 | 職務手当：95 時間分 | 無効（ただし、45 時間分の範囲において有効と判断） |

③ 対応する時間外労働時間数が 80～90時間 のケース

| | | |
|------------------------|------------------------------|----|
| 〔ビーエムホールディングスほか 1 社事件〕 | サービス手当及び L D 手当：概ね 82～86 時間分 | 無効 |
| 〔穂波事件〕 | 管理職手当：83 時間分 | 無効 |
| 〔イクヌーザ事件〕 | 基本給の一部：80 時間分 | 無効 |
| 〔結婚式場運営会社 A 事件〕 | 職能手当：約 87 時間分 | 有効 |
| 〔飯島企画事件〕 | 固定残業代：約 81 時間分 | 有効 |

④ 対応する時間外労働時間数が 70～80時間 のケース

| | | |
|-------------------------|---|----|
| 〔レイズインターナショナル事件〕 | 固定割増手当：70 時間相当の時間外勤務手当と 30 時間相当の深夜勤務手当分 | 有効 |
| 〔コロワイド MD（旧コロワイド東日本）事件〕 | 業務手当：70 時間分 | 有効 |

固定残業代チェックポイント

| チェック対象 | 好ましい要素 | 危険要素 |
|--------|--|--|
| 賃金規程 | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当が割増賃金として支払う趣旨が明記されている | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当に他の趣旨も含まれるかのような記載がある（「責任に対する対価として」「割増賃金が含まれる」等） 賃金規程が従業員に周知されていない 賃金規程が存在しない |
| 雇用契約書 | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当が割増賃金として支払う趣旨が明記されている 当該手当の金額が明記されている | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当の性質が書かれていない 雇用契約書の取り交わしがなされていない |
| 給与明細 | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当の金額が明記されている 超過分の金額が明記されている | <ul style="list-style-type: none"> 当該手当の名称どおりの記載がない |
| 算出方法 | <ul style="list-style-type: none"> 割増賃金分を他の手当から控除していない | <ul style="list-style-type: none"> 総額を決めて基本と割増に振分けている 歩合給算出した手当を割増賃金として算出している |
| 相当時間数 | <ul style="list-style-type: none"> 45時間以内分に収まっている 実際の勤務状況と整合している | <ul style="list-style-type: none"> 80時間分を超える定額残業代である 実際の勤務状況との乖離が大きい |
| 手当の名称 | <ul style="list-style-type: none"> 手当の名称が「定額残業代」等、明確な内容 | <ul style="list-style-type: none"> 手当の名称が、他の性質を含むかのような名称になっている（「無事故手当」等） |

その他、固定残業代制度に関連してよく受ける質問

ただし、職業安定法上、求人募集の際には金額と時間数、差額支給の明示が求められている点に注意

Q1：固定残業代に相当する時間数の明示は必要か？

- 少なくとも金額が明示されていれば、OK
cf.日本ケミカル事件では、手当の金額は明示されているが時間数の明示はない

Q2：固定残業代について、内訳（時間外労働・深夜労働・休日労働）の明記が必要か？

- 当該手当が割増賃金の趣旨であることが明確となっていれば、具体的な内訳の明示までは求められていない。（∵ 通常の労働時間の賃金と区別可能）
- ただし、残業代を時間外、法定休日、深夜労働のどこから充当するかという、充当順位に留意する必要がある。

Q3：超過分の差額精算合意や精算の実態は、固定残業代の有効要件となるか？

- かつては、差額精算合意を要するとした裁判例もあるが、定額分を超過した場合に差額を支払う必要があることは労基法当然のこと。
→ 日本ケミカル事件でも、要件とは考えられていない。
- 労基法上差額精算は必要だが、固定残業代の有効要件とはもはや考えられていない。

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):⑤

旅費交通費の定額支給タイプ（基礎賃金該当性の問題）

- 定額支給している旅費交通費について、割増賃金の基礎単価に入れていないケースを運送業でみかける。
- 「賃金」とは労働対償であり、仮に旅費交通費の支払いが実費弁償の一環といえるのであれば、賃金に該当するものではない。
- しかし、実際の利用金額にかかわらず定額で旅費交通費を設定している場合には、賃金を加算する趣旨のものであり「賃金」として基礎単価に含まれると判断されるリスクがある。 Cf. 通勤手当

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):⑤

大阪地判令和4年1月18日

【事案】「勤務地から100km以上の運行の場合に、大型は日額6000円、中型は日額4000円」で支給された旅費交通費が賃金に該当し、基礎単価に含まれるかが争われた事例。

【結論】「賃金」にあたり、基礎単価に含まれる。

【理由】

- 運転手はサービスエリア等で睡眠を取り、宿泊施設を利用しないのがほとんどだが、**実際の利用に関わらず**、1泊につき所定の金額の旅費交通費を支給していた。
→ 旅費交通費が実費精算の趣旨で支払われているものと認めることは困難
- 支給実態に照らすと、旅費交通費は、大型運転手が、日を跨いで運転業務に従事する場合に、その負担が大きいこと等を踏まえ、賃金を加算する趣旨で支給されているものと推認される。
- 旅費交通費の税務等の取扱い（※**非課税所得**扱いとしていた）も、旅費交通費が実費精算の趣旨で支払われていることを裏付けるに足りない。

4. 運送業における 実務的な賃金制度設計

4. 運送業における実務的な賃金制度設計

歩合給中心の賃金制度

- ・ 労基法 37 条等に定められた方法「以外」の計算方法は、紛争化したときに無効と判断される潜在的风险を抱えている。
- ・ 固定残業代中心の対応ではなく、労基法37条所定の計算方法に沿って実労働時間に応じた割増賃金を支払う方向が現実的なリスク回避手段となる。
- ・ 歩合給中心の賃金制度であれば、労基法37条所定の計算方法でも割増賃金はかなり抑えることが出来る。

歩合給（出来高給）の特殊な計算式

【労基法施行規則19条6号】

- ・ 出来高給部分の割増賃金 = 出来高給 ÷ その月の総労働時間（時間外労働含む） × 0.25 × 時間外労働数

4. 運送業における実務的な賃金制度設計

固定給と歩合給の割増賃金額の比較

(例) 月30万円、月所定労働時間150時間、時間外労働80時間

【固定給の場合】

$$\cdot 30\text{万円} \div 150\text{時間} \times 1.25 \times 80\text{時間} = 20\text{万円}$$

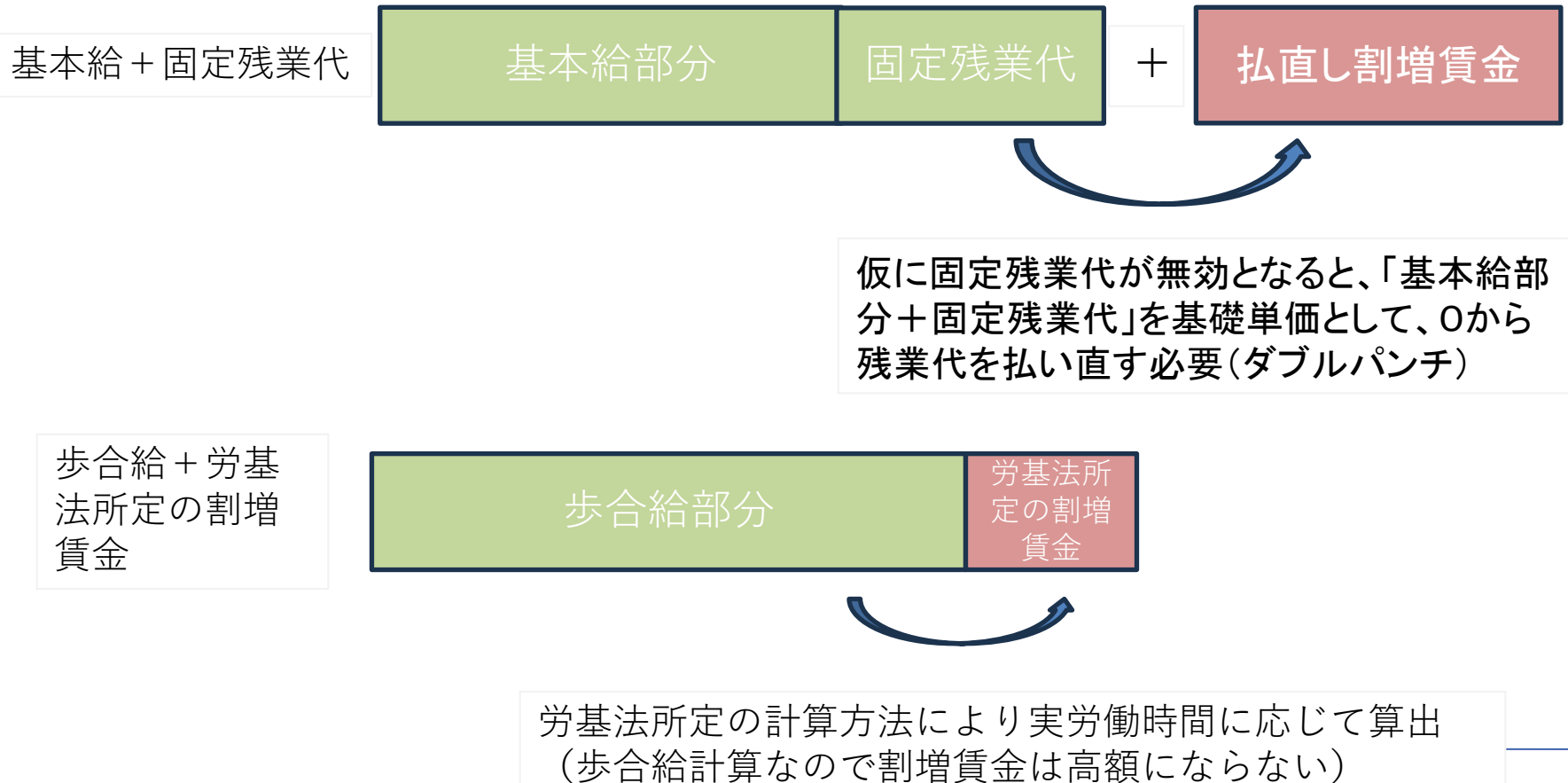
【歩合給の場合】

$$\cdot 30\text{万円} \div (150 + 80)\text{時間} \times 0.25 \times 80\text{時間} = 2\text{万}6086\text{円}$$

→ 同じ時間外労働時間数にもかかわらず、固定給と歩合給の各割増賃金は大幅な差がある

4. 運送業における実務的な賃金制度設計

【「固定給＋固定残業代」と「完全歩合給」の割増賃金額の比較】



4. 運送業における実務的な賃金制度設計

歩合給中心制度への移行は不利益変更にあたることに留意する

- ・ 固定給型から歩合給制度への変更は、年功型賃金から成果主義型賃金への移行に類似している。賃金が減る可能性があれば不利益変更にあたるというのが判例の考え方のため、歩合給制度への移行も労働条件の不利益変更にあたる。
- ・ 原則としては、従業員の個別同意を得る方針で移行を進める必要がある。
→従業員に対して説明会や個別面談を実施し、人件費削減目的ではなく（※全体の賃金原資は減らさない）、従業員側にメリットがあることを丁寧に説明し理解を得る。
また、新制度の下で給与減額する従業員に対して調整手当を支給する等の激変緩和措置をとる等のフォローをする。
- ・ 万が一不同意の従業員がでた場合、就業規則変更による労働条件の変更の方法をとる必要があるが、上記のような丁寧な対応が「合理性」（労契法10条）を満たしやすくなる。

次ページでは、同意書書式例を紹介

同意書

同意書 書式例

1 私は、会社から私の賃金が●年●月●日から以下のとおり改定されることについて説明を受け、その内容、理由及び必要性について理解しましたので、以下の通り変更されることに同意いたします。

2 改定内容

(1) 給与制度の改定

| 改 訂 前 | | 改 訂 後 (歩合給制度 (通勤手当を除く)) | |
|-------------------------|----------|-------------------------------|--|
| 基 本 給 | 170,000円 | 歩合給 (前月16日から当月15日までの運賃収入×35%) | 280,000円 (※運賃収入を80万円とした場合であり毎月変動する) |
| その他の手当 (愛車手当、無事故手当等) | 30,000円 | 割増賃金 (80時間の時間外労働の場合) | 22,400円 |
| 定額残業代 (80時間の時間外手当相当) | 117,600円 | 通勤手当 | 10,000円 (変更なし) |
| 通勤手当 | 10,000円 | 総支給額 | 312,400円 |
| 総支給額 | 310,000円 | *保障給 | 時給1,200円 |

(2) 経過措置

ア.期間：●年●月●日から●年●月●日まで

イ.内容：歩合給制度に基づいて計算された合計額が旧制度の賃金の合計額を下回る場合は、歩合給制度に基づいて計算された金額に加えて、旧制度の賃金の合計額との差額を「調整給」として支払う。

上記のとおり説明を受け、その内容について承諾いたしましたので、本同意書に署名いたします。

令和 年 月 日

株式会社●

代表取締役 ● 殿

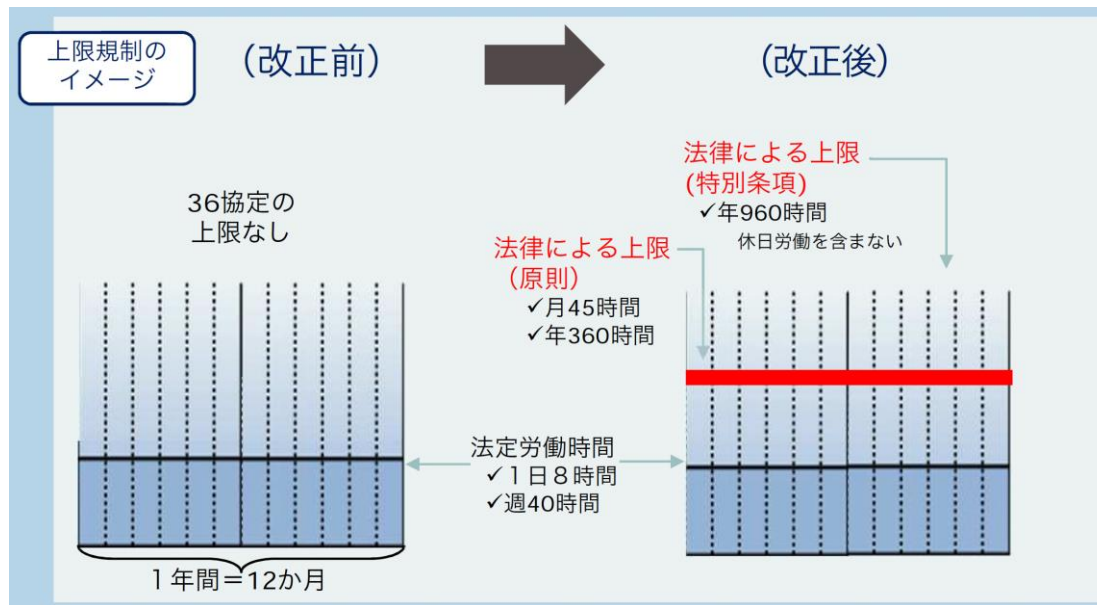
氏名：_____

5. 運送業における 労働時間管理のポイント

5. 運送業における労働時間管理のポイント

物流の2024年問題とは？

- ・ 2024年4月1日以降、トラックドライバーにも時間外労働の上限規制が適用される
 ➡ 時間外労働は、年960時間（休日労働含まず）までとなる。



- ・ 月100時間未満
 - ・ 2～6か月平均80時間以内
 - ・ 月45時間を超えることができるのは年6か月まで
- の規制は適用されないまま。

※「運送事業者の皆様へ」（千葉労働局）より

5. 運送業における労働時間管理のポイント



運送業における最重要記録＝タコグラフ

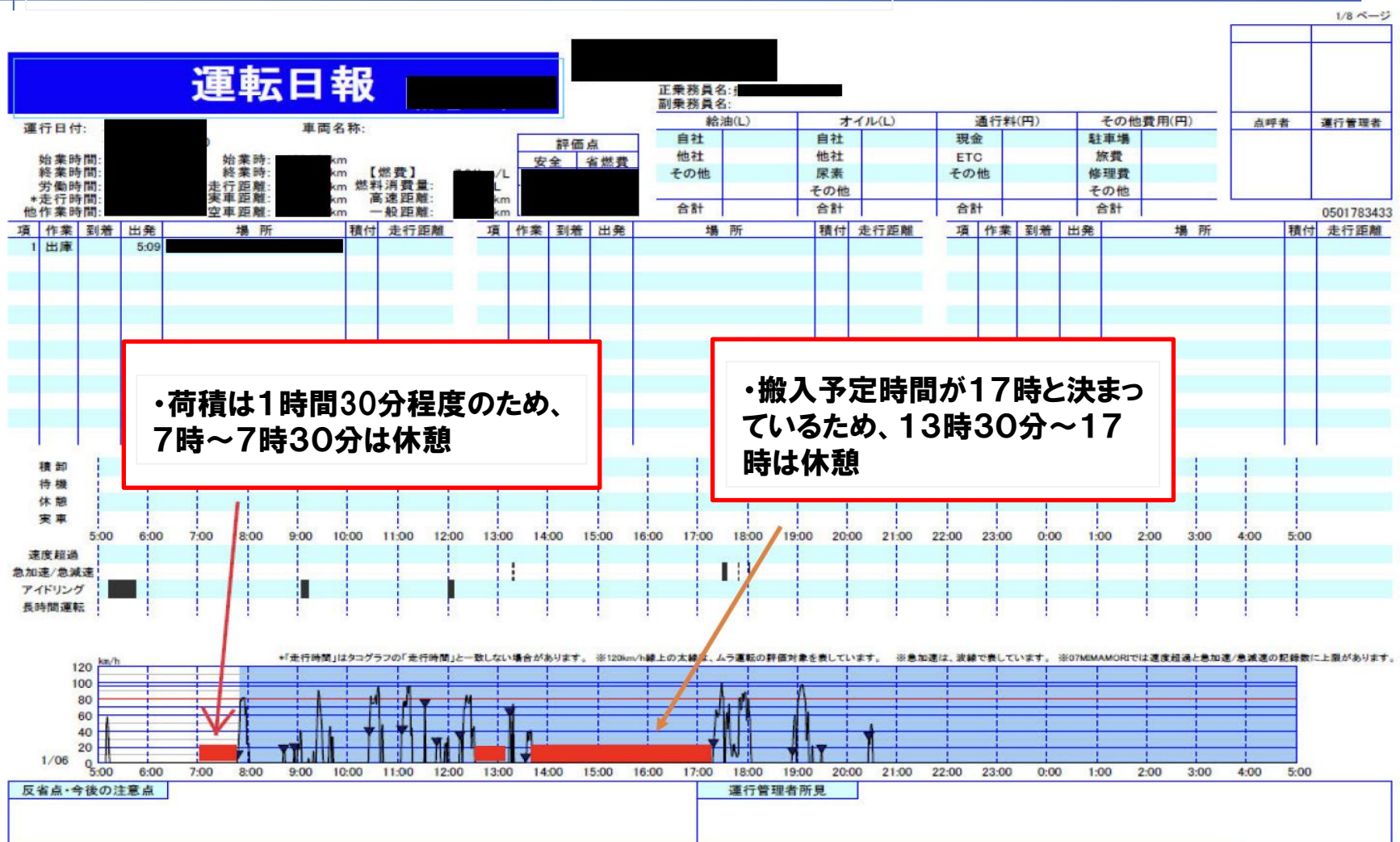
- ・点呼やタイムカード等のみでは、ドライバーの業務中の行動を適切に把握できず不十分。
- ・タコグラフの記録からは、速度、距離、時間（さらにデジタルタコグラフではGPSでの位置情報）などが明らかになる。労働時間の認定のための重要な手がかり。
- ・その他に日報等の配送記録と照らし合わせるにより、運行内容に矛盾がないかを事後的に確認することも可能。

タコグラフによる効果的な労務管理

- ・デジタコの場合、停車時間における「積卸時間」「待機時間」（＝手待時間）・「休憩時間」の区分・ボタンの押し方をマニュアル化しドライバーに周知しておく。
- ・アナタコの場合、停車時間における行動内容をメモする等して記録化する。
- ・不自然な停車時間や移動記録がある場合には、面談での確認やタコグラフへの指摘、注意指導により記録化しておく。

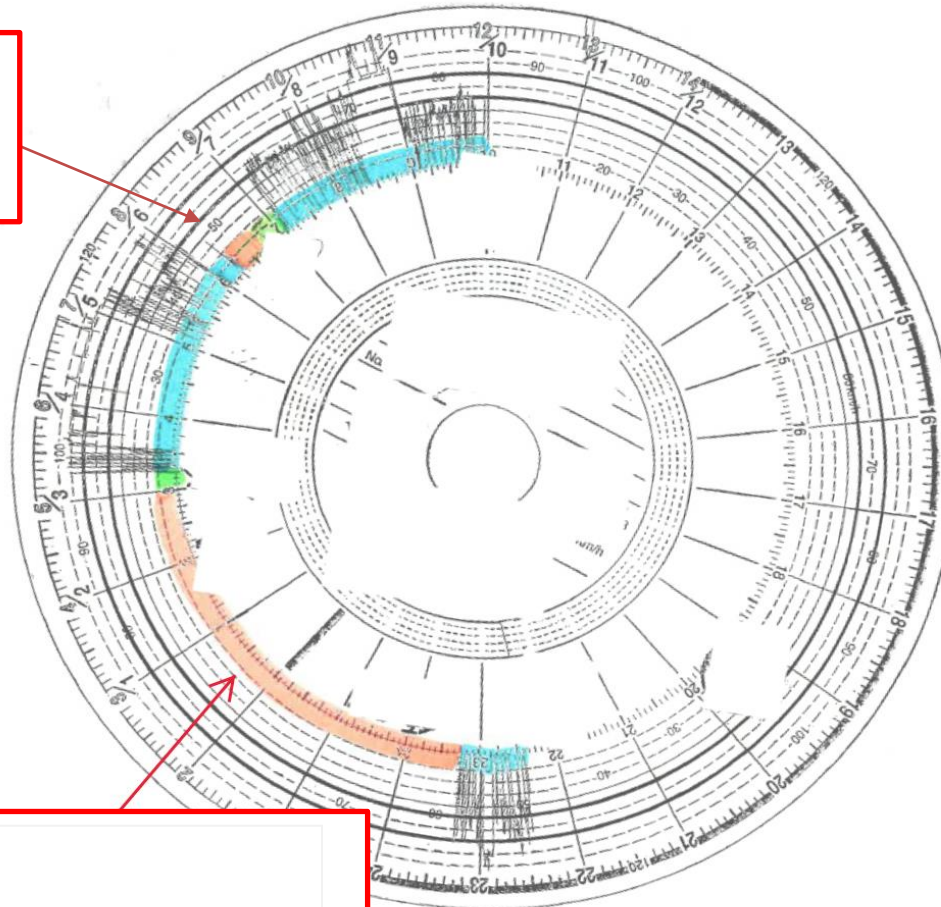
こういった日頃の積み重ねがいざ紛争化したときの証拠になる

デジタルタコグラフによる労務管理の例



アナログタコグラフへのメモの例

メモ：●時～●時：
○○にて休憩



メモ：

●時～●時：○○にて休憩

●時～●時：荷下ろし作業

6.本日のまとめ

6. 本日のまとめ

1. はじめに～固定残業代が否定された場合のインパクト～
 - ・ 運送業は特に未払い残業代請求のリスクが大きい
 - ・ 残業代無効のダブルパンチ＋消滅時効3年延長
2. 固定残業代の有効要件（総論）
 - ・ 対価性と明確区分性
 - ・ 対価性は賃金制度全体からみる
3. 運送業で問題となりやすい残業代制度（各論）
 - ・ 雇用契約書・就業規則文言不備タイプ、基本給・割増賃金振分タイプ、歩合給算出タイプ、長時間労働相当タイプ、旅費交通費定額タイプ
4. 運送業における実務的な賃金制度設計
 - ・ 歩合給中心の賃金制度への移行
 - ・ 不利益変更への対応
5. 運送業における労働時間管理のポイント
 - ・ タコグラフの活用が肝