

内外交差点

公出の取り扱いに要注意 時代の変化により変わる問題

土橋 豪氏 (特定社会保険労務士) 第10/12回

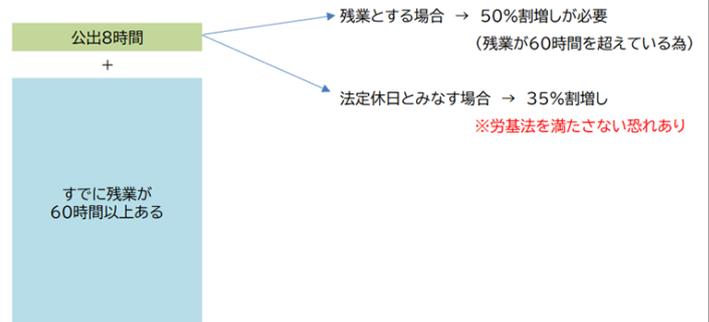
従来よりタクシー会社では「公出手当」が活用されています。そもそも公出とは、公休出勤のことで、本来は公休である日に勤務した場合に支払われる手当で、私がこれまで関与した会社でも支給されているケースが多くあります。そして、公出した場合の賃金としては、公出勤務で稼いだ売上に通常の歩率以上の支給率を乗じて計算し、より多く乗務してもらうためのインセンティブとして活用しているケースが多いです。しかしながら、このような公出の取り扱いに関しては注意が必要です。全てを取り上げることはできませんが、今回のコラムでは2点に焦点を当ててご説明したいと思います。

1つ目はよく見られる、公出手当に割増賃金を組み込むケースについてです。例えば通常勤務の売上については50%の支給率のところ、公出勤務時の売上については公出手当として60%を支給するとします。そして、その差額の10%に割増賃金が組み込まれていることにします。したがって、公出手当は残業手当や深夜手当などの基礎単価に含めず、さらに公出勤務にかかった時間は残業時間や休日労働時間として管理していないケースが散見されます。この割増賃金の支払方法が法的に認められるには相当ハードルが高いです。さらに、この方法をドライバーが希望することもあります。シンプルな仕組みに魅力を感じるのかもしれない。しかし、いくらお互いに納得して導入したとしても、いざ労使トラブルに発展すれば会社の主張が認められることは難しいでしょう。

2つ目は、稀なケースになりますが、公出勤務を法定休日労働とみなしている場合の問題に触れてみたいと思います。この問題の背景には、近年の60時間を超える残業時間の割増率が50%以上となったことがあります。少し複雑になりますので、なるべく簡単に説明します。まず休日には2種類あり、法定休日と所定休日と呼ばれます。そして60時間の算定には法定休日に労働した時間は含まれません。法定休日とは労働基準法に規定された、必要最低限の休日です。(週に1日または4週間に4日以上)この休日に労働させた場合、割増率は35%以上が適用されます。一方、所定休日とは法定外休日とも呼ばれ、残業と同じ扱いで、割増率も25%以上が適用されます。就業規則等で法定休日

を「曜日」などで特定できれば良いですが、タクシーのようなシフト制では曜日での特定は難しくなります。そのような場合、人数の多い会社では勤怠から手作業で法定休日を判別することも難しく、システムも複雑な変形休日や変形労働に対応できていないケースがあります。そこで、公出勤務をすべて法定休日(35%割増以上)とみなす運用をされているケースがあります。これは、従来であれば労働者にとって有利な内容で、会社としても管理がしやすい面がありました。

しかし、2023年4月から改正された60時間超の残業時間は50%以上割増しが適用されることとなり、場合によっては労働基準法の基準を下回る可能性が生じてきました。



例えば、所定乗務数だけで60時間以上の残業時間があり、さらに公出をした場合を見てみましょう。上記のように、実際は所定休日の労働(残業時間)だった場合、35%では法律を満たさないケースも考えられるのです。

この問題解決のもっとも簡単な方法は、60時間超の時間の算定に法定休日である公出時間も含め、そして60時間を超過した時間に対する割増賃金を別途支払う方法です。会社は法律以上の割増賃金を支払うこととなってしまいますが、運用を大きく変える必要はなくなります。ポイントは公出時間を60時間の算定に含める点です。

① 残業手当 = 60時間 × 時給 × 25%割増(従来通り)

② 休日手当 = 8時間分 × 時給 × 35%割増(従来通り)

③ (追加)60時間超過手当 = 60時間を超過した8時間 × 25%割増

今回は少し稀なケースを取り上げました。お伝えしたいことは法改正や裁判により、かつて問題でなかったことも問題となり得るということということです。乗務員不足への対応として、賃金等も他社とは違うオリジナリティを出す必要がある一方、それが同時にリスクを増大させているケースもあります。私たちも最新の情報を提供し、サポートする役割を果たしていきたいと思っています。

