

内外交差点

労働時間管理と 働き方改革の問題点

土橋 豪氏 (特定社会保険労務士) 第2/12回

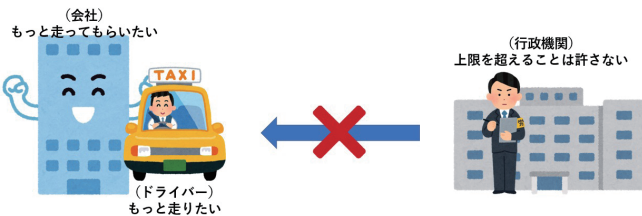
今回は、2023年問題や2024年問題に関連した労働時間管理の問題点とその解決策について書きたいと思います。

■2023年問題、2024年問題とは？

まずはじめに2023年問題、2024年問題とは働き方改革関連法によって起きる法律問題です。

2023年問題とは、2023年4月から月60時間以上の残業に対する割増率が50%に引き上げられたことによるコスト増と、さらに賃金請求期間が3年に達することと相まって未払残業代請求のリスクが高まることなどの問題です。

2024年問題とは、2024年4月から残業時間の上限がドライバーにも適用されることや、改正改善基準告示の適用によって今までよりも乗務できる時間が短縮されることから、働き方を見直さなければならぬといった問題です。ここで確認すべき点として、もし働き方を見直さなかった場合のリスクです。まず2023年問題と2024年問題では相手が異なります。2023年問題は会社とドライバーとの問題であり、ドライバーにお金(残業代)を払うことで解決できます。しかし、2024年問題は労働法規制であり、会社の相手方は行政機関です。規制をお金で解除することはできません。働き方を見直すしかないのです。



■本当に正しい時間？

2024年問題について考える前に皆様に質問です。本当に時間管理ができていますか？

2017年に労働時間の把握方法に関するガイドラインが改正され、その後2019年4月からは働き方改革がスタートしました。改革の内容は多岐に渡り、そのひとつに改正安衛法による「労働時間の客観的な把

握義務」があります(以下、適切な時間管理とします)。働き方改革で①適切な時間管理と、②残業時間の上限規制がセットでスタートしたのです。

しかし、ご承知の通りドライバーの②残業時間の上限規制は

2024年まで猶予されました。この猶予によって、①適切な時間管理についての意識が薄れてしまったように感じます。

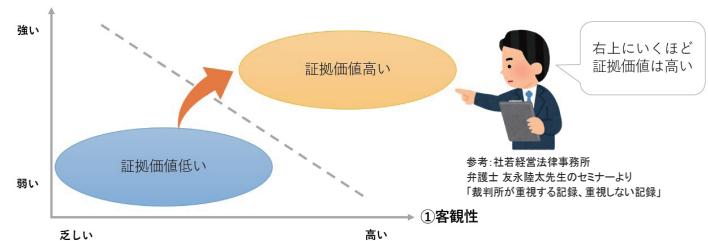


■適切な時間管理に向けて

タクシーでは、点呼の前後に業務が存在することや、手待時間の多さなど、会社の考える労働時間の定義が法律と一致しない場合も多く、トラブルに発展することがあります。この解決には規定の見直しや説明など労使間の目線合わせが重要となります。

次に自己申告制の問題です。ドライバーの手書きした時刻で管理している場合、申告内容を調査する管理体制が不十分であったり、ドライバーに適正な申告を阻害するような言動は違法となります。このように時間管理が不十分な状態でいくら残業時間や拘束時間のチェックを行っても本質的な課題解決になりません。時間管理に利用する記録には2つのポイントがあります。それは①客観性と②労働との結びつきです。タイムカード等を導入し、運用を見直すことが望ましいですが、ハードルが高いのも事実です。そこで、既存の車載機やアルコール検知器などのデータ利用状況を確認してください。このようなデータは客観的で労働との関連性が高いもので、私もこの種のデータを基に規定を見直すことが多いです。逆に、タクシーはこういったデータがある為、手書き情報でのごまかしが難しいと言えます。

②労働との結びつき



このような記録を事務処理に連動させることで、適切な時間管理が実現し、その後の対応も意味を持つものとなります。改めて自社の時間管理について確認をお願い致します。