

内外交差点

「2024年問題」、隠れた留意点 上限規制は深く、広く検討を

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第8/12回

働き方改革の一環として改正労働基準法により時間外労働時間の上限規制が平成31年4月1日に施行されたが、建設業、自動車運転業務、医師等については5年間の適用猶予とし、その後各分野に応じた形の上限規制を導入することとされていた。これらの業種・職種は限度基準通りに規制することが困難なほどに長時間労働が常態化し、その長時間労働によってやっと事業が成り立っていたからだ。

この猶予期間は上限規制適用に向けて対策を講じる期間であったとあってよいが、コロナ対応でそれどころではなかったというのが実情だろう。とはいえ来年4月1日から自動車運転者にも時間外労働時間の上限規制が適用される。上限規制の内容はすでに周知されているので触れないが、見えづらい留意点について見ていこうと思う。

一般労働者には時間外労働時間について「通常予見される時間外労働の上限時間」と「臨時的特別な事情がある場合の時間外労働（休日労働を含む）の上限時間」（いわゆる特別条項）の二段階で規制されており、改正法の適用拡大により自動車運転者にも二段階で適用されることになる。年間960時間の上限規制に関心が向きがちだが、実は通常予見される時間外労働の上限時間である45時間が大きな意味を持つように思う。

タクシー乗務員の賃金には通常歩合制賃金が設定されていて、時間外労働や深夜労働に対する割増賃金も歩合計算で支給されることが多い。常態化している長時間労働に対して割増賃金の追加支給を回避するため、基準内労働に対する賃金を低く抑え、割増賃金に充てる部分の歩率を高く設定している賃金体系も見受けられる。

このこと自体、未払賃金訴訟のリスクを高める要因になっているのだが、改正法適用により、45時間の残業時間相当を大きく超える割増賃金の歩率設定は労基法第37条の趣旨を逸脱していると司法判断される可能性が高くなるのではないかと。「通常予見される時間外労働の上限時間」の適用は法定計算以外

の方法で算定された割増賃金の適法性について判断の重要な指標になると思う。

改正労基法の適用に合わせて改善基準告示も改定されるが、「予期し得ない事象への対応時間の取扱」が新設された。乗務中の車両故障、乗船予定のフェリーの欠航、災害や事故による道路の閉鎖や渋滞、異常気象（警報発表時）に遭遇の四つの場合に限り、その対応に要した時間を1日（隔日勤務の場合は2暦日）の拘束時間から除くことができる規定で、上記の特別条項「臨時的特別な事情がある場合」とは別物である。

これらの時間は拘束時間から除くことはできるが、使用者の指揮命令下であれば総労働時間から除くことはできないので、時間外労働や深夜労働になった場合には割増賃金の対象になる。また場合によっては36協定の上限を超えてしまうことも予想される。この場合、36協定の制限を超えることができる労基法第33条（災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合、労基署の許可を受けて労働時間を延長することができる）の手続きが必要となるだろう。多くの事業所の就業規則で労基法第33条に基づく非常災害時の特例を設けていると思うが、自動車運転者にとって「災害その他避けることのできない事由」が何を指すのか明らかになったとも言える。

改正法の適用拡大で年間960時間の上限時間が設定されたが、今後一般労働者と同じ年間720時間へ向け漸次規制を強化していくことになっている。タクシー業界が直面している最重要課題は人材確保であるが、働き方改革を適正にかつヴィジョンをもって乗り越えていかなければ、全産業分野で人手不足が深刻化している中、その出発点にも立てない。

今回は時間外労働時間上限規制について考えてきたが、表面上のことだけではなく深く広く検討し、人材確保に必要な労働条件の改善に繋げていかなければならないと強く感じている。



 24年問題