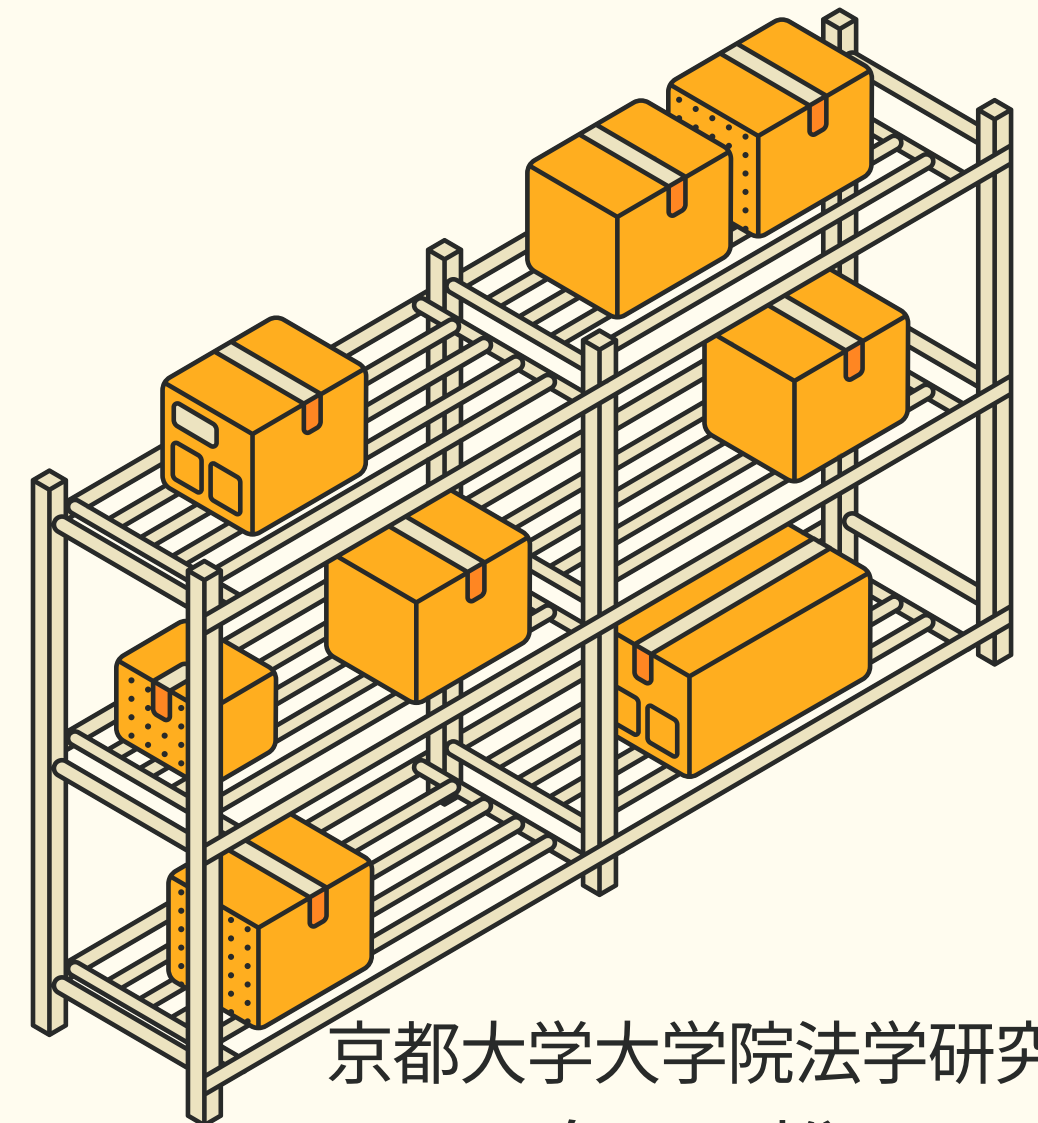
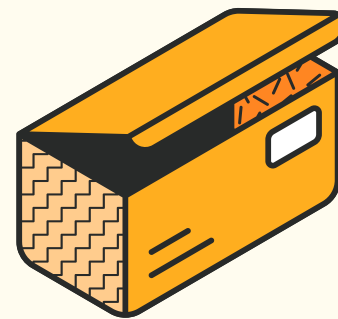


トラック等運送業における 適正な賃金体系の在り方を 考える



運送業の課題

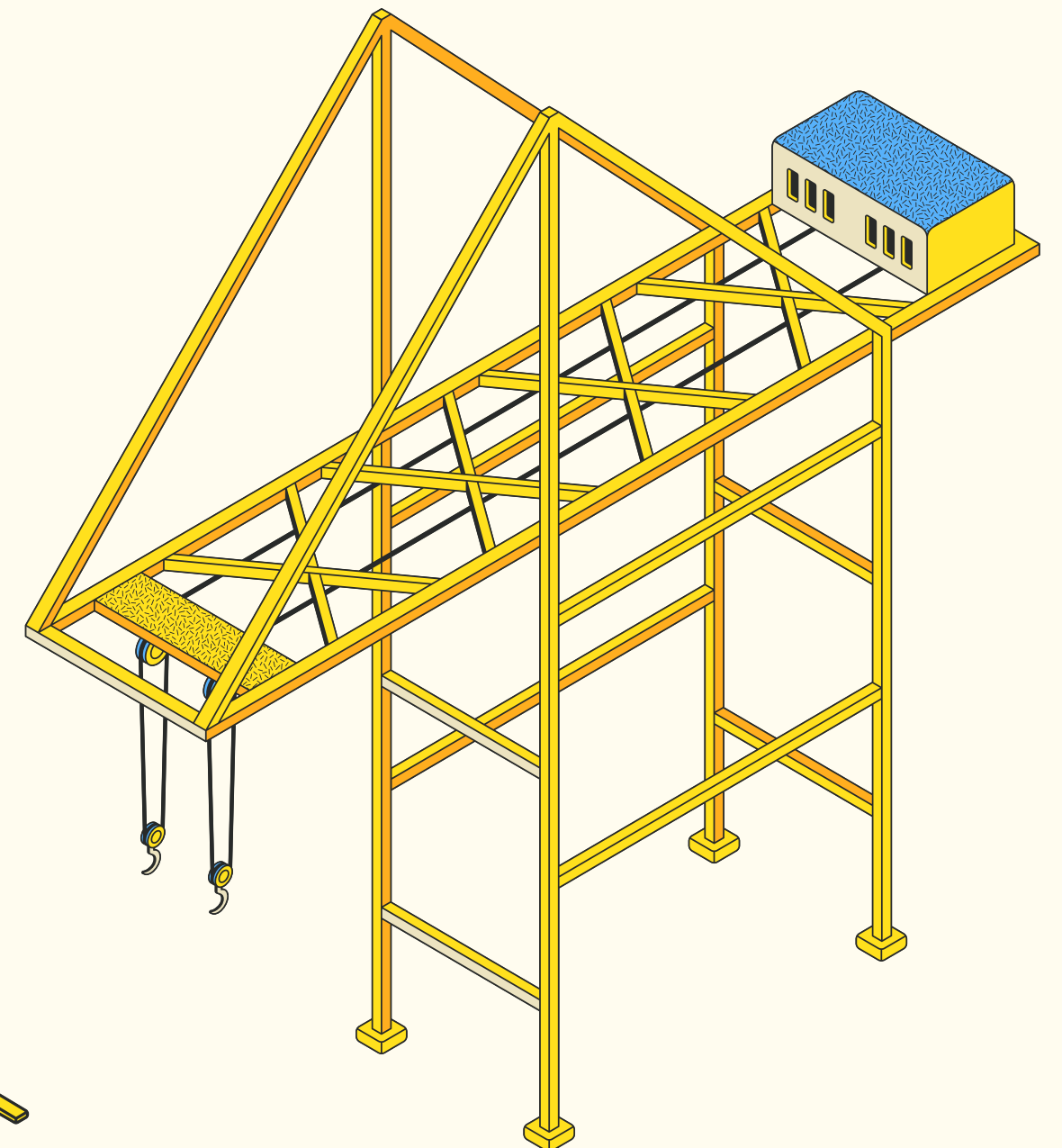
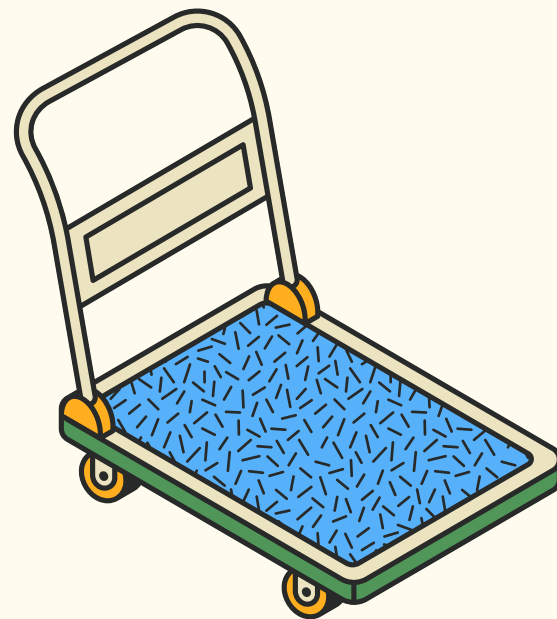
法律による対処

行政による取組

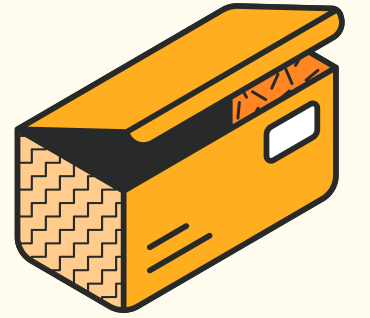
司法による監視

- 定額残業代
- 出来高払制賃金

目次



運送業の課題

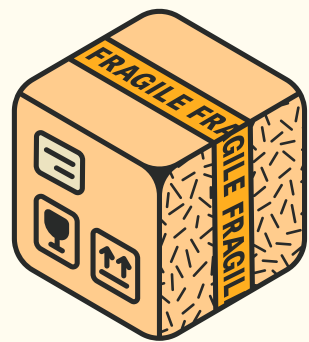


賃金が低い

拘束時間が長い



荷主側の都合

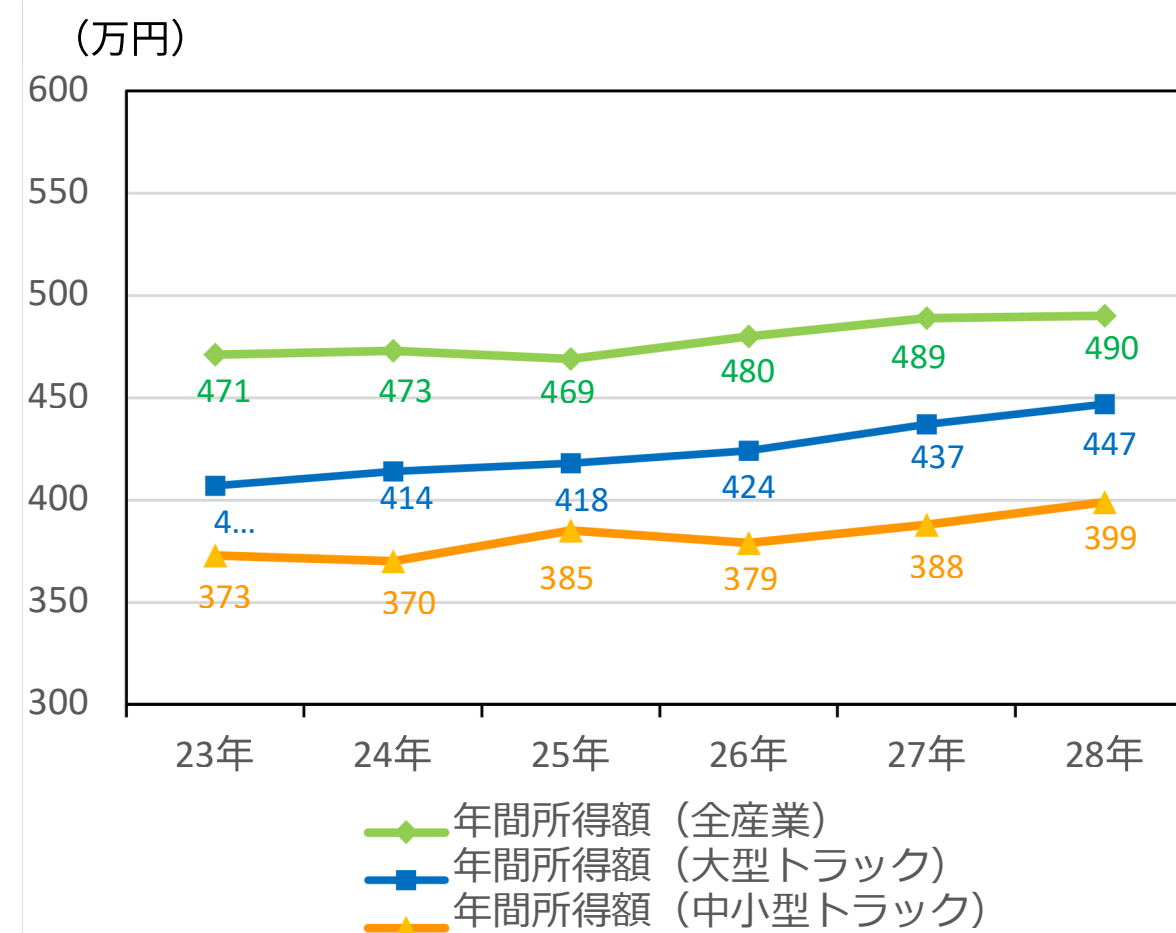


ドライバーの確保・定着
の困難
若年層・女性の参入困難



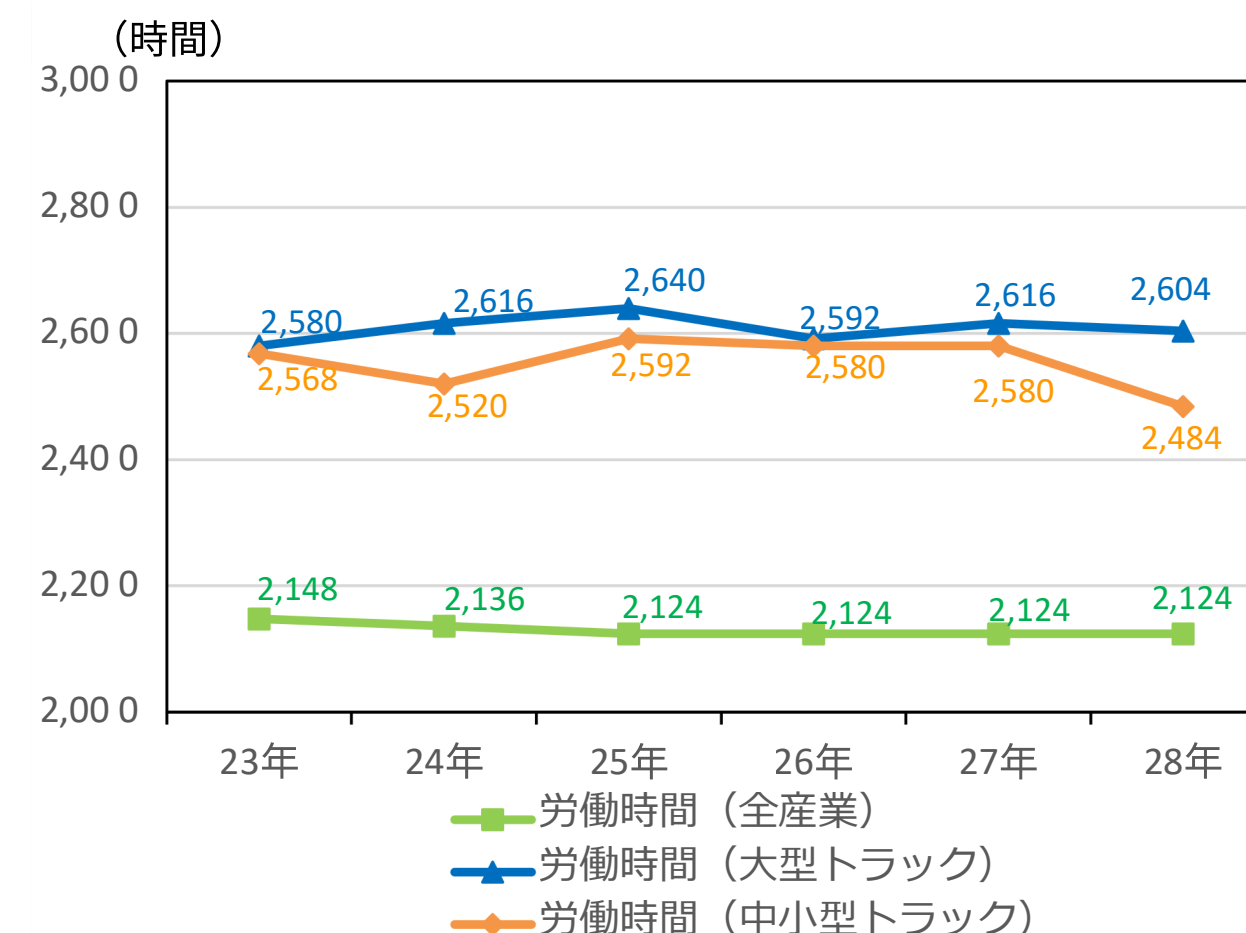
トラックドライバーは、全産業と比較して低賃金・長時間労働
→ 人手不足の解消に向けては、**労働条件の改善が不可欠**。

【年間所得額の推移】（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）



トラックドライバーの年間所得額は、全産業平均と比較して、大型トラック運転者で約1割低く、中小型トラック運転者で約2割低い。

【年間労働時間の推移】（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

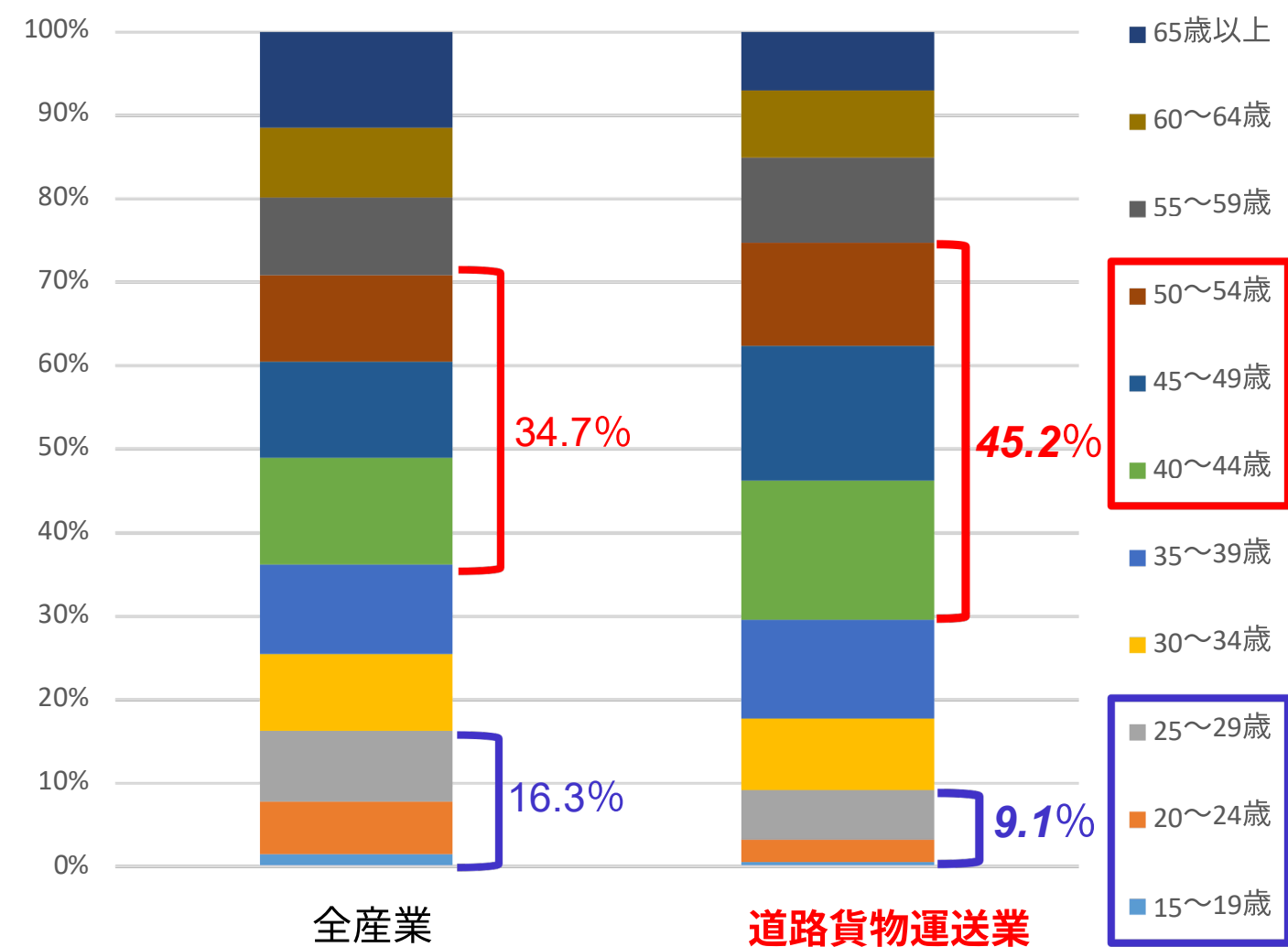


トラックドライバーの年間労働時間は、全産業平均と比較して、大型トラック運転者で約1.22倍、中小型トラック運転者で約1.16倍。

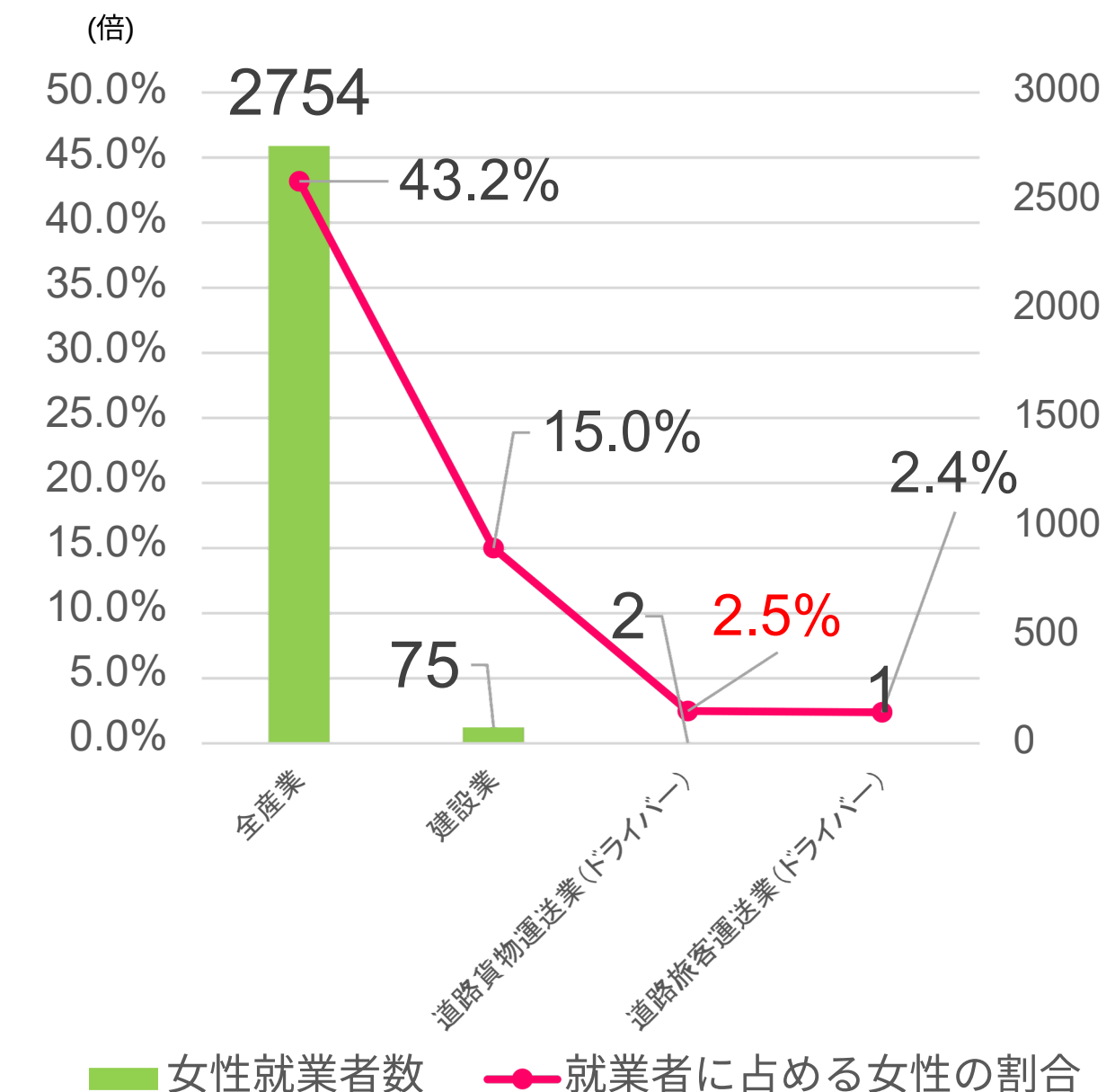


トラック業界で働く人のうち、約45.2%は40～54歳。
一方、29歳以下の若年層は全体の10%以下。
女性の割合は2.5%と、全産業と比べて極めて低い状況。

【就業者の年齢構成】（総務省「労働力調査」（H27））

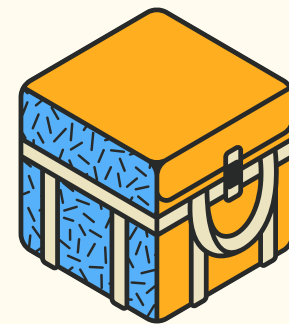
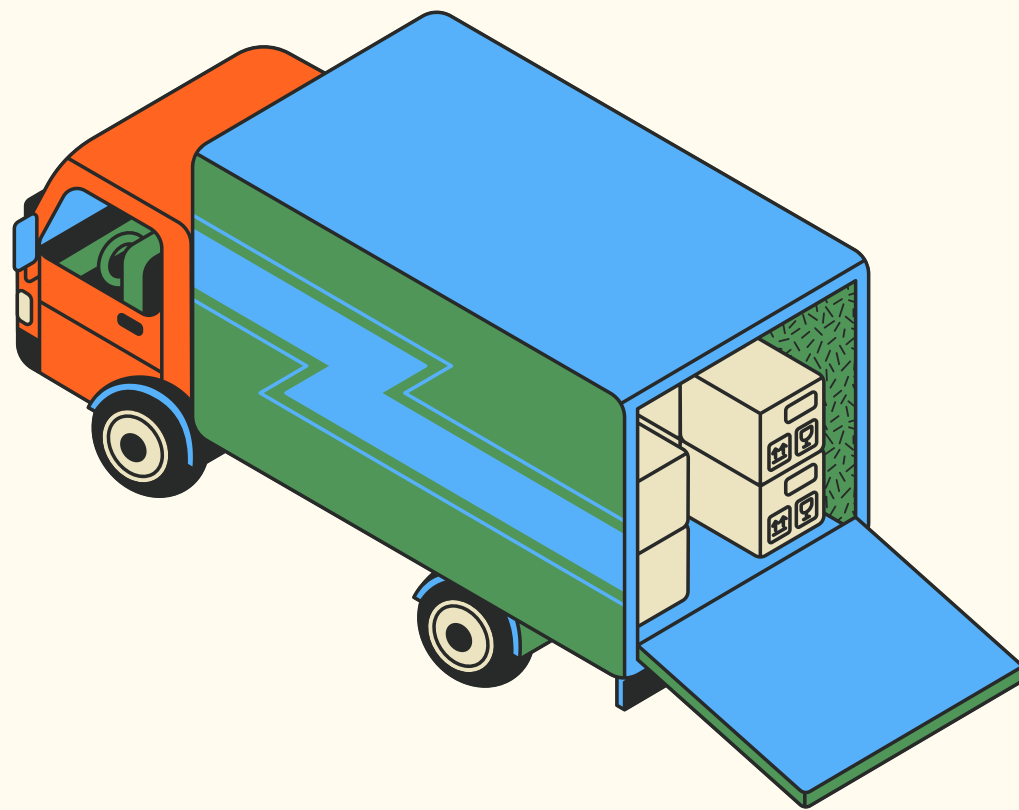


【女性の進出状況】



運送業の賃金に関する 法律による対処

貨物自動車運送事業法
改正（令和7年4月1日施行）



運送契約締結時
の書面交付義務



実運送事業者の名称等
を記載した
実運送体制管理簿の
作成・保存義務



下請事業者の
健全な事業運営の確保
に資する取組
（健全化措置）
を行う努力義務



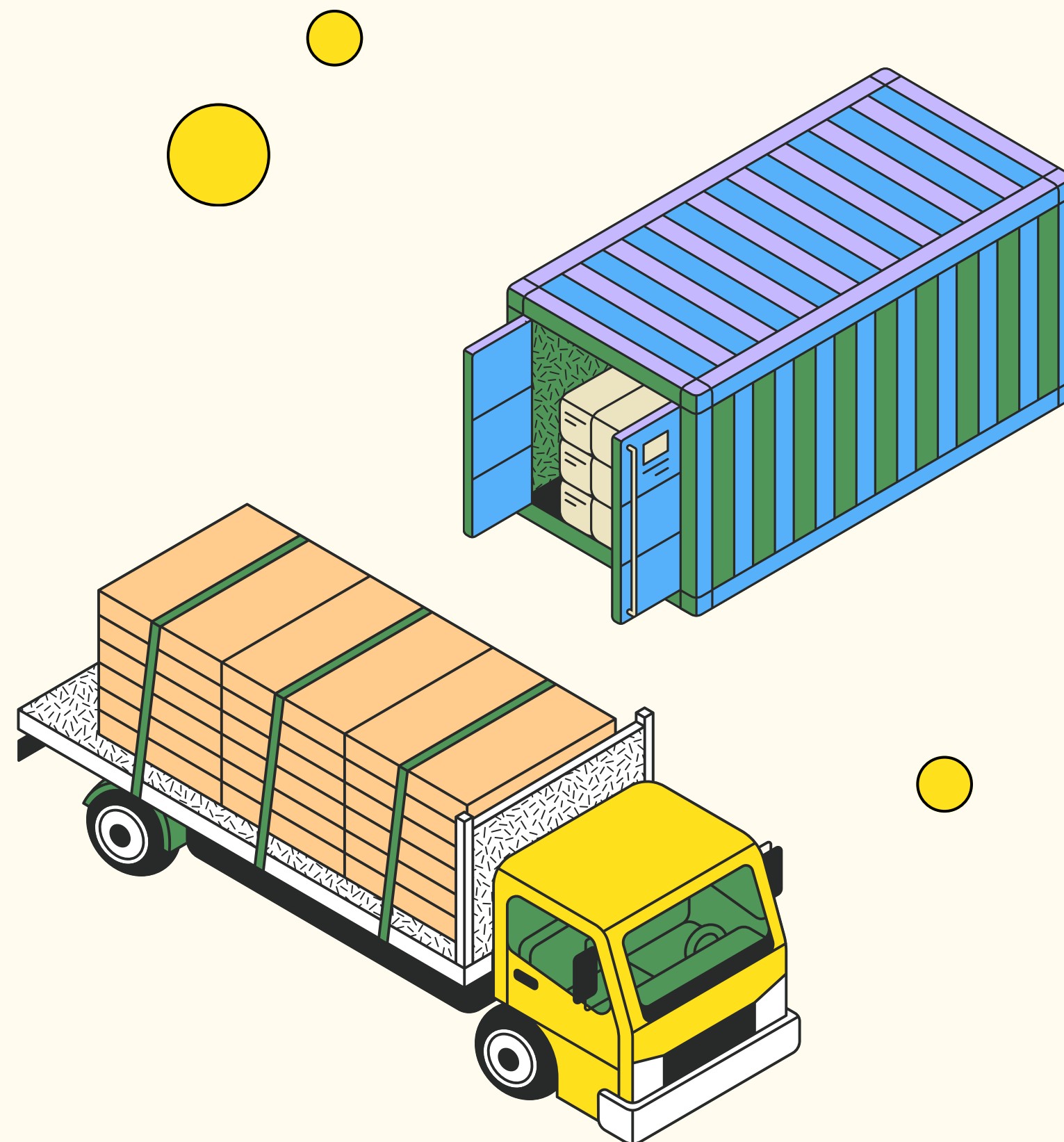
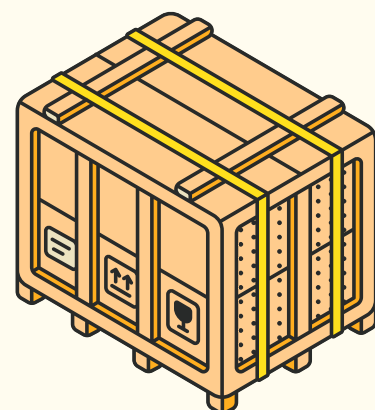
当該取組に関する
運送利用管理規程
の作成・運送利用
管理者の選任義務

運送業の賃金に関する 行政による取組

「標準的な運賃」の告示



トラック・物流Gメンの創設

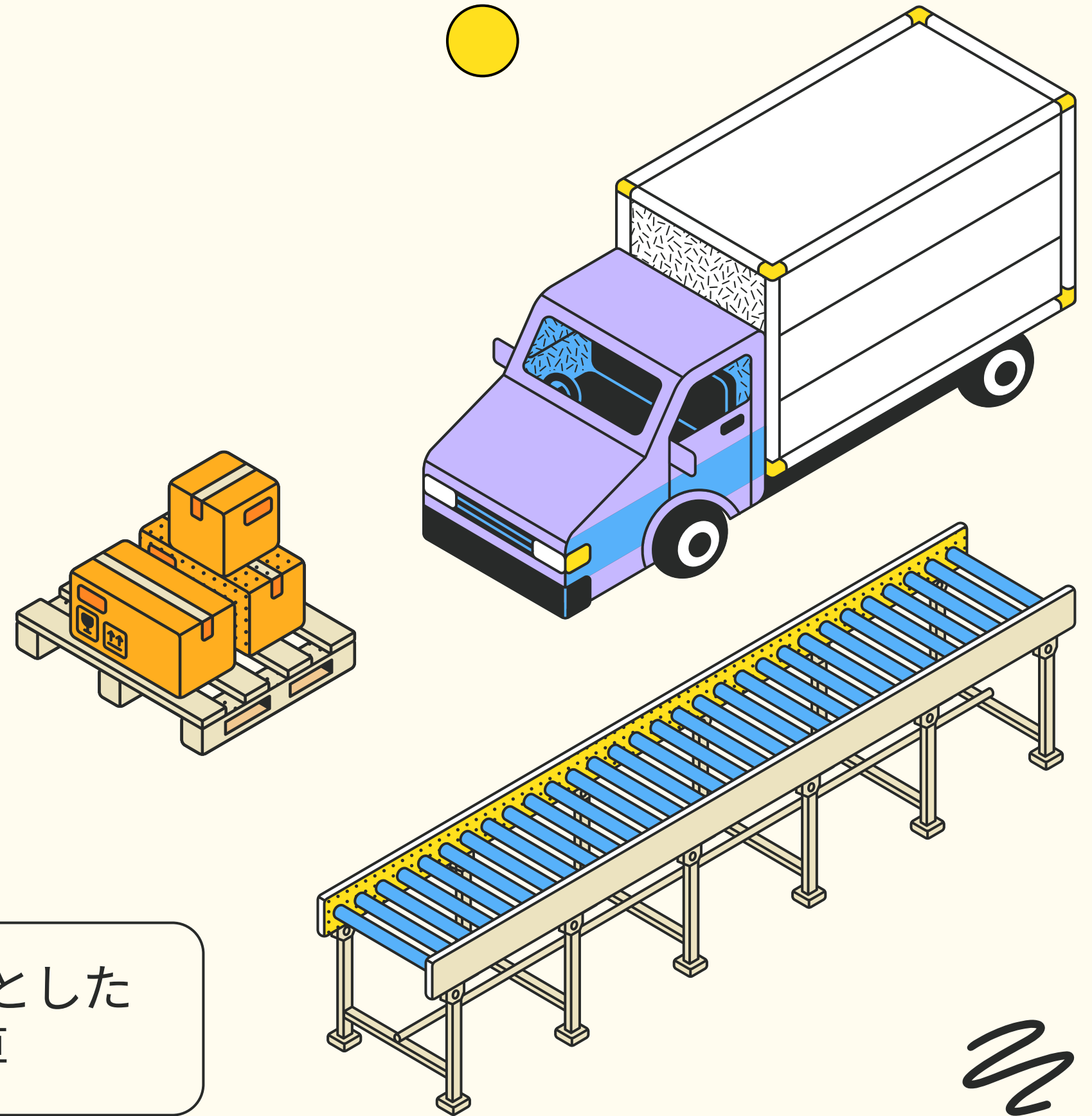


運送業の賃金に関する 司法による監視

固定残業代の設定

歩合給等の手当から残業代
相当額を控除

出来高払制を前提とした
割増賃金計算



固定残業代の設定

労働基準法37条の割増賃金

「通常の労働時間の賃金」の1.25倍（月60時間までの時間外労働）

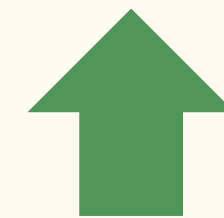
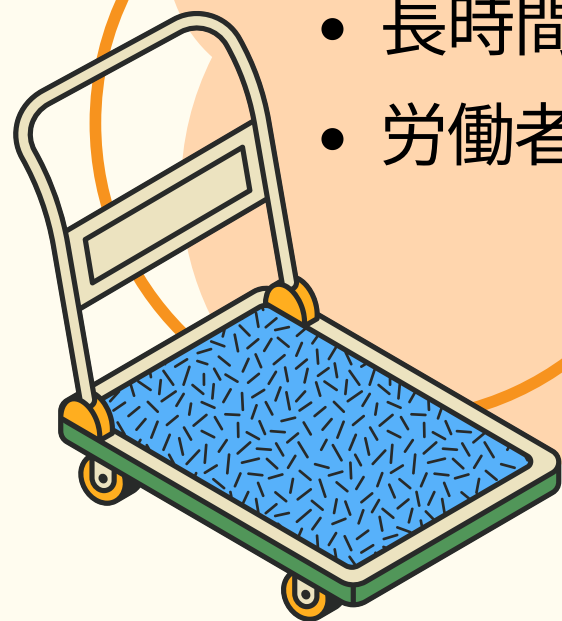
1. 5倍（月60時間超の時間外労働）

1.25倍（深夜労働）

1.35倍（休日労働）

趣旨

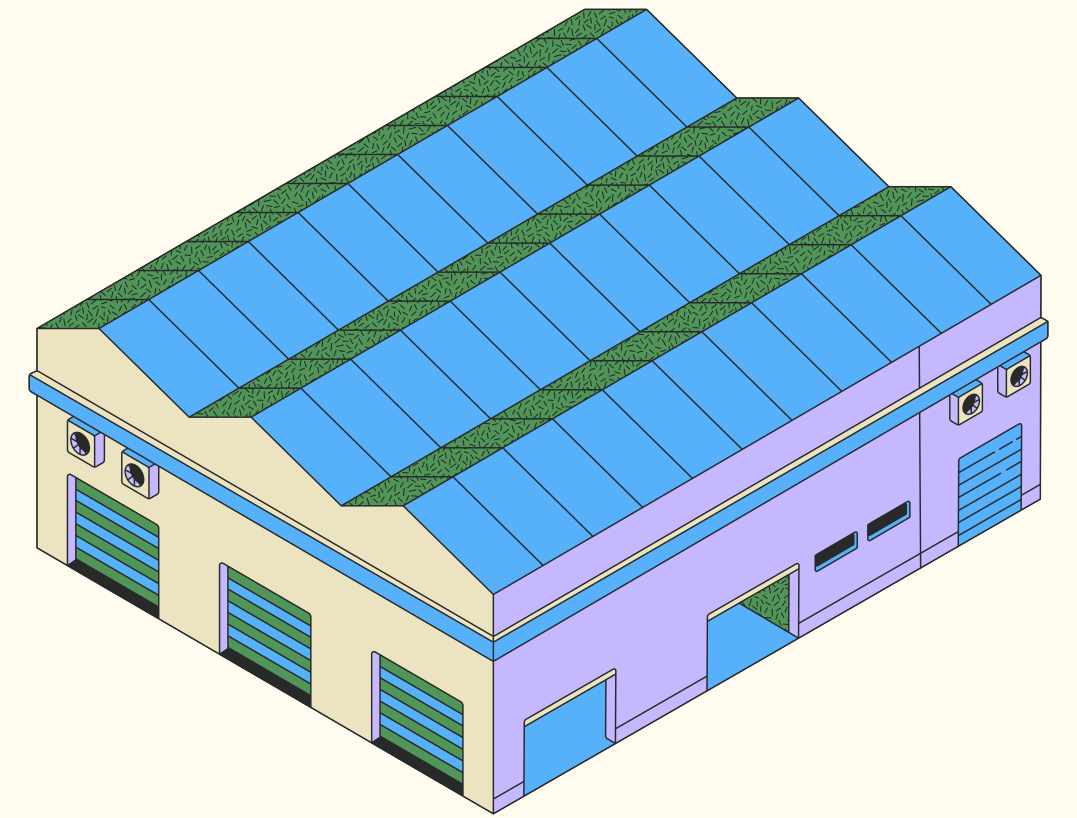
- 長時間労働の抑制
- 労働者への補償



- 37条を下回らない額の支払いを義務づけたもの
- 37条に定められた方法以外による算定された手当を割増賃金として支払うことも可能
（国際自動車事件）

固定残業代の設定

労基法37条の遵守



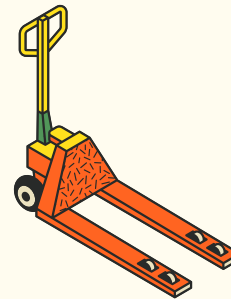
判別可能性の要件

通常の労働時間の賃金
に当たる部分



労基法37条の割増賃金に
当たる部分

対象時間数の明示は必須ではない
(日本ケミカル事件)



「対価性」が前提

当該手当が時間外労働等に対する対価
として支払われること

- 契約書等の記載内容、使用者の説明、
実際の勤務状況（日本ケミカル事件）
- 賃金体系全体における当該手当の位置
付けにも留意（国際自動車事件）

業務手当が該当

判断の複雑化

固定支給分を超える残業をした場合の追加支払の合意

テックジャパン事件櫻井補足意見
日本ケミカル事件控訴審

追加の支払歴

基本給と残業代の額のバランス

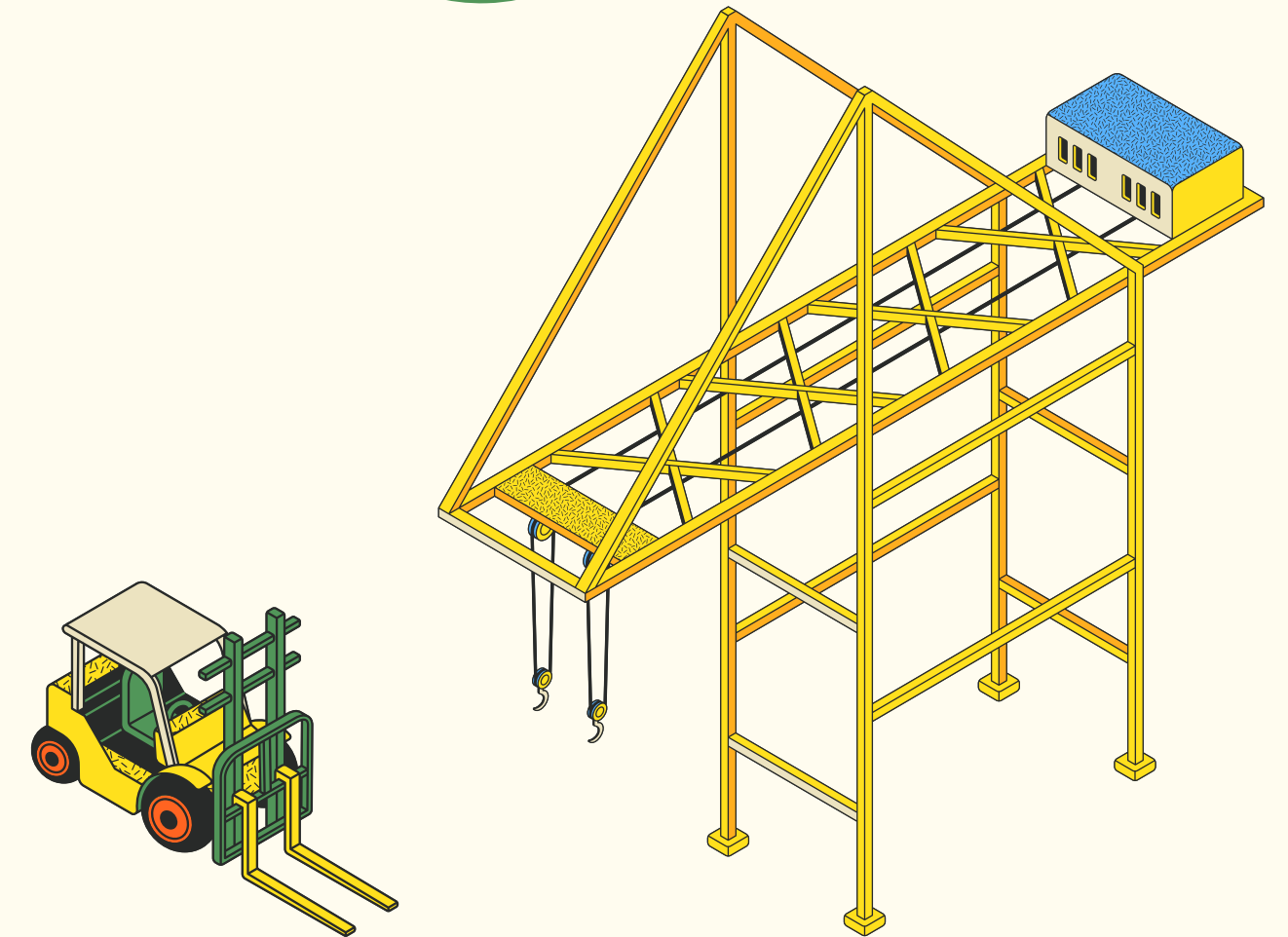
日本ケミカル事件控訴審

「対価性」判断の考慮要素の1つ
(熊本総合運輸事件)

最高裁
いずれも必須ではない

日本ケミカル事件

固定残業代
その他議論になりうる要件



歩合給等からの割増賃金相当額の控除

国際自動車事件 第二上告審

最一小判令和2年3月30日民集
74巻3号549頁

歩合給から割増賃
金相当額を控除

「割増賃金」
判別可能性なし



「時間外労働手当」
「調整手当」
対価性なし

熊本総合運輸事件

最二小判令和5年3月10日労判
1284号5頁

業務によって決定され
る賃金総額から基本給
等と**時間外労働手当**を
差し引いた額を**調整手
当**として支給

トールエクスプレス ジャパン事件

大阪高判令和5年7月20日

能率手当から時間
外手当A（能率手当
を除く賃金を基礎
に算定）を控除

対価性
判別可能性あり

国際自動車事件

第二上告審

基本給、服務手当、交通費

歩合給

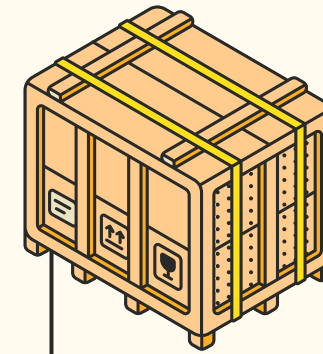
= 対象額A - 割増金 - 交通費

↑ 揚高を基準に算定

マイナスの場合はゼロ

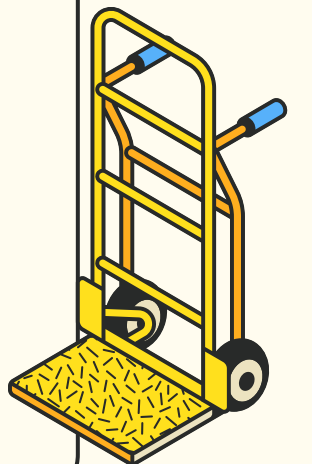
割増金

- 基本給対応部分 = (基本給 + 服務手当) × 割増率
- 歩合給対応部分 = (対象額A) × 割増率



最高裁の判断

- 判別可能性の前提としての対価性は、賃金体系全体における手当の位置づけにも留意して判断
- 割増金の控除は労基法37条の趣旨に反する。
- (歩合給が0のとき) 通常の労働時間の賃金がなく、割増賃金のみが支給されるのはおかしい。
- 割増金は、歩合給として支払われるべき部分を相当に含んでおり、両者は判別不可能



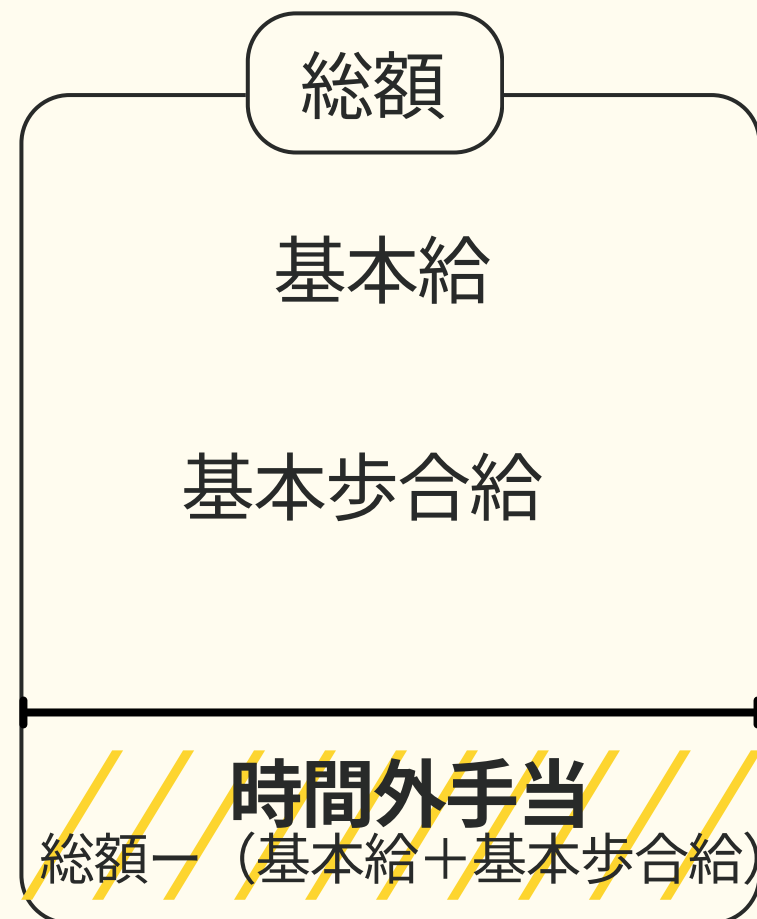
熊本総合運輸 事件

脱法的意図が
強く推認される事例
(特殊性)

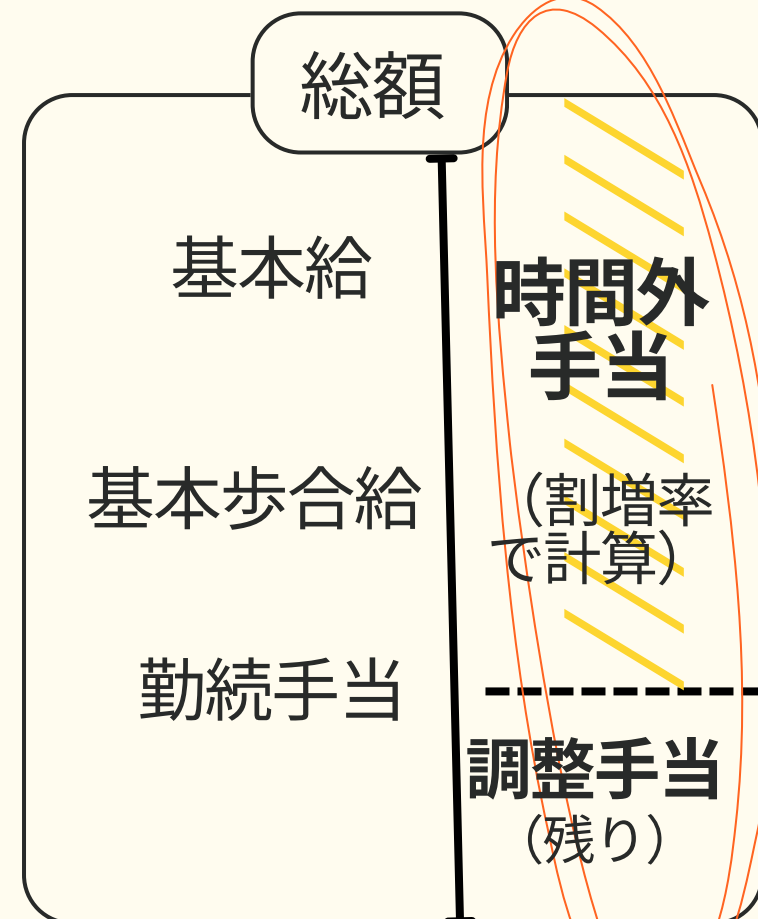
最高裁の判断

- 時間外労働手当と調整手当が全体として時間外労働等に対する対価かを検討すべき（内訳は無意味）
- 想定しがたい程度の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金
- 旧賃金体系での歩合給を、名目だけ割増賃金に変更したもの（これについて使用者による説明もない）
- 割増賃金には通常の労働時間の賃金部分も相当程度含まれ、判別不可能

旧賃金体系



新賃金体系



トールエクスプレス ジャパン事件

時間外手当A 能率手当を除く賃金を
基礎に算定

時間外手当B 能率手当を基礎に算定

能率手当 賃金対象額－**時間外手当A**
↑
重量、件数、走行距離など
により算定

高裁の判断

- 裁量のある業務であり、効率化目的による能率手当の算出方法は合理的（導入経緯も）
- （国際自動車事件と異なり）能率手当が発生しない場合に時間外手当Bのみが発生することはない＝時間外手当Bの対価性あり
- 能率手当は、出来高払制賃金として、時間外手当Aを含む固定給に追加支給されるもの＝時間外手当Aで置き換えられるものではない
＝時間外手当Aの対価性あり

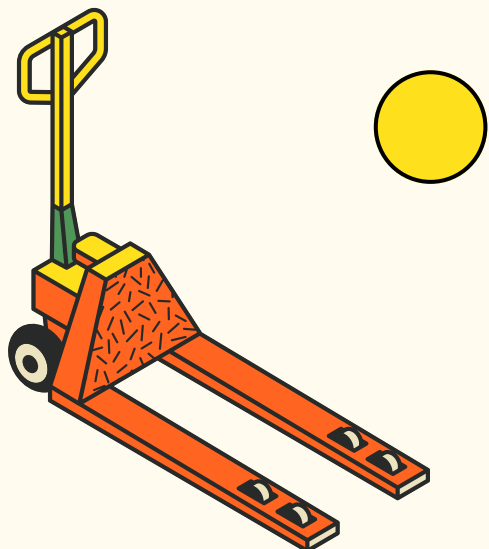
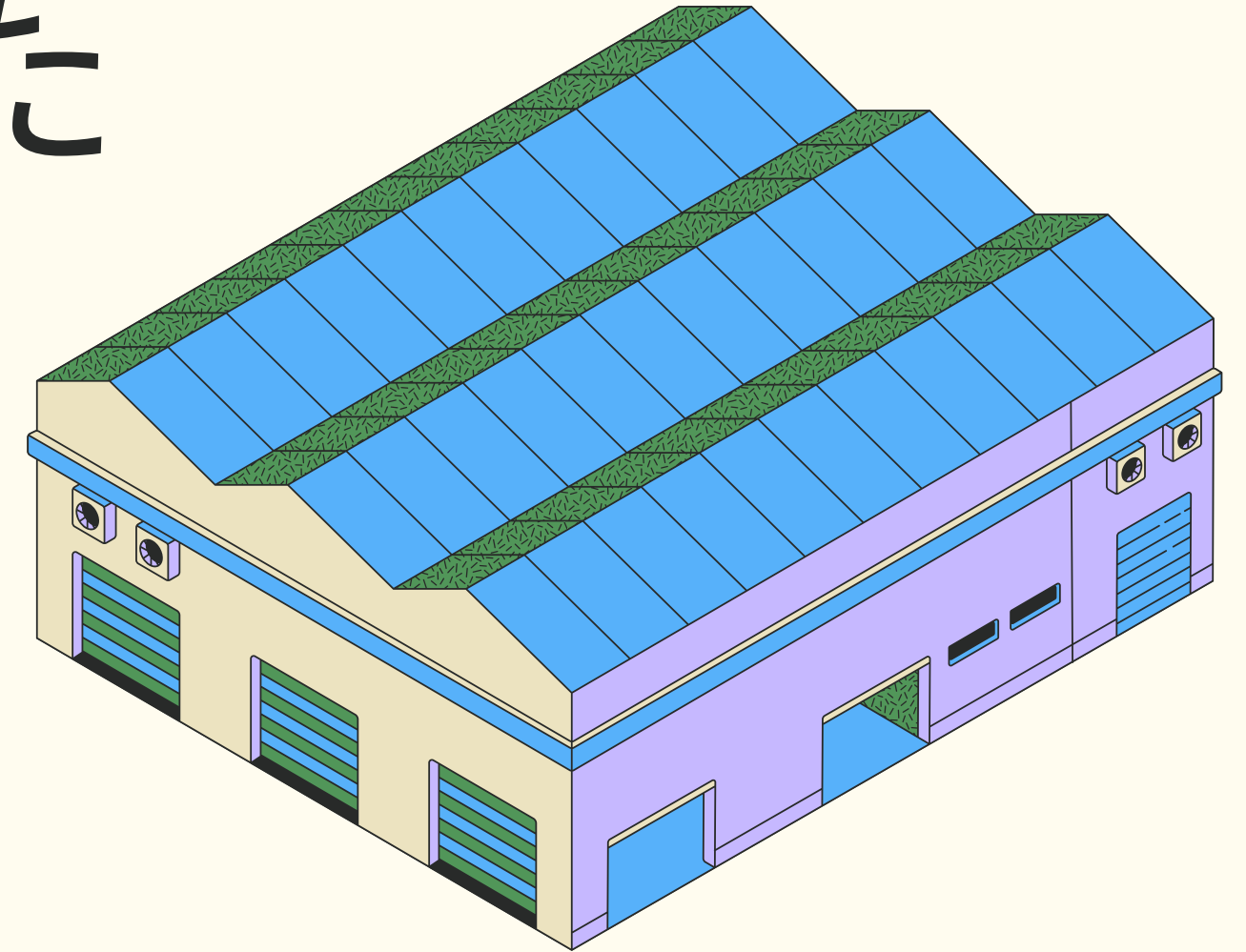


出来高払制を前提とした 割増賃金計算

日給制や月給制

(日給・月給額÷所定労働時間数) × **125%**

通常の労働時間の賃金 (時給換算)

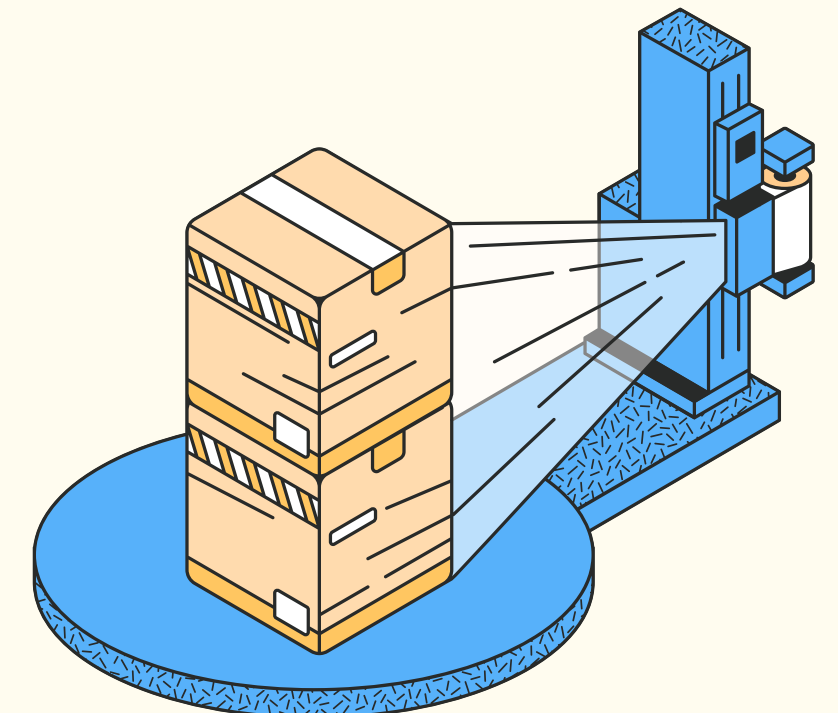


出来高払制

(総額÷総労働時間数) × **25%**



全労働時間に関する通常
の労働時間が含まれる



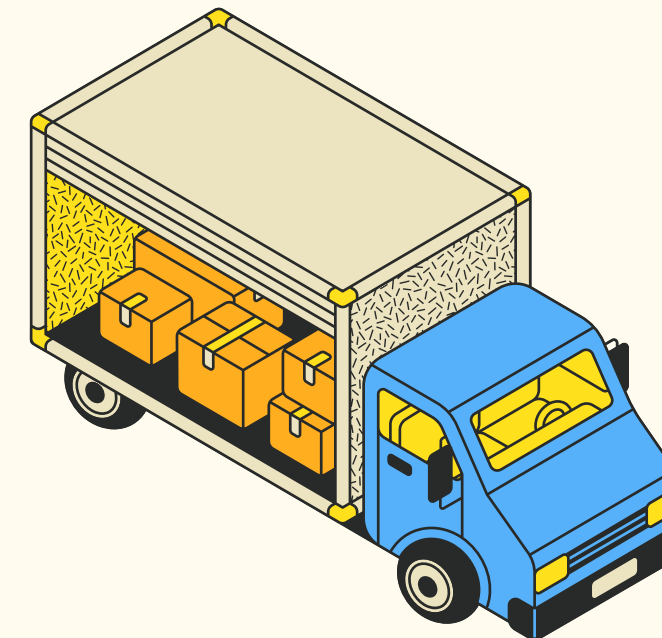
サカイ引越センター事件

業績給A（売上給）

売上額に応じて支給

業績給A（件数給）

件数・車格に応じて支給



業績給B

長距離運転、ピアノ積卸など作業に応じて支給

無事故手当

無事故等の所定の要件を満たすと、月に1万円支給

愛車手当

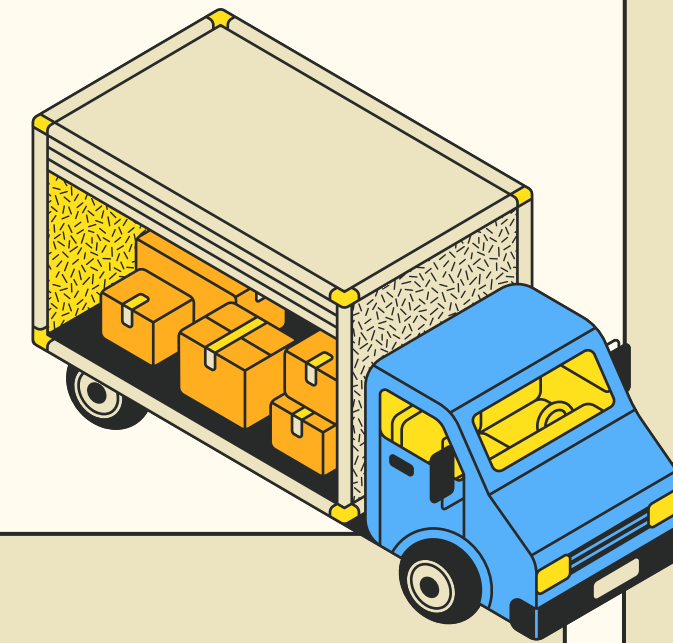
洗車やワックスがけの回数毎に支給
（ワックスがけ1回500円、2回1500円、3回3000円、4回1万7000円）

配車系の
割当次第

サカイ引越センター事件

東京高判令和6年5月15日労判1318号17頁

- 労働内容の評価は「作業量や運搬距離」によるべき
- 労働成果＝「作業量や運搬距離」



無事故手当

支給要件を満たせば支給＝「成果」とはいえない

業績給A（売上給）

必ずしも作業量等と一致しない

業績給A（件数給）

必ずしも作業量等と一致しない

業績給B

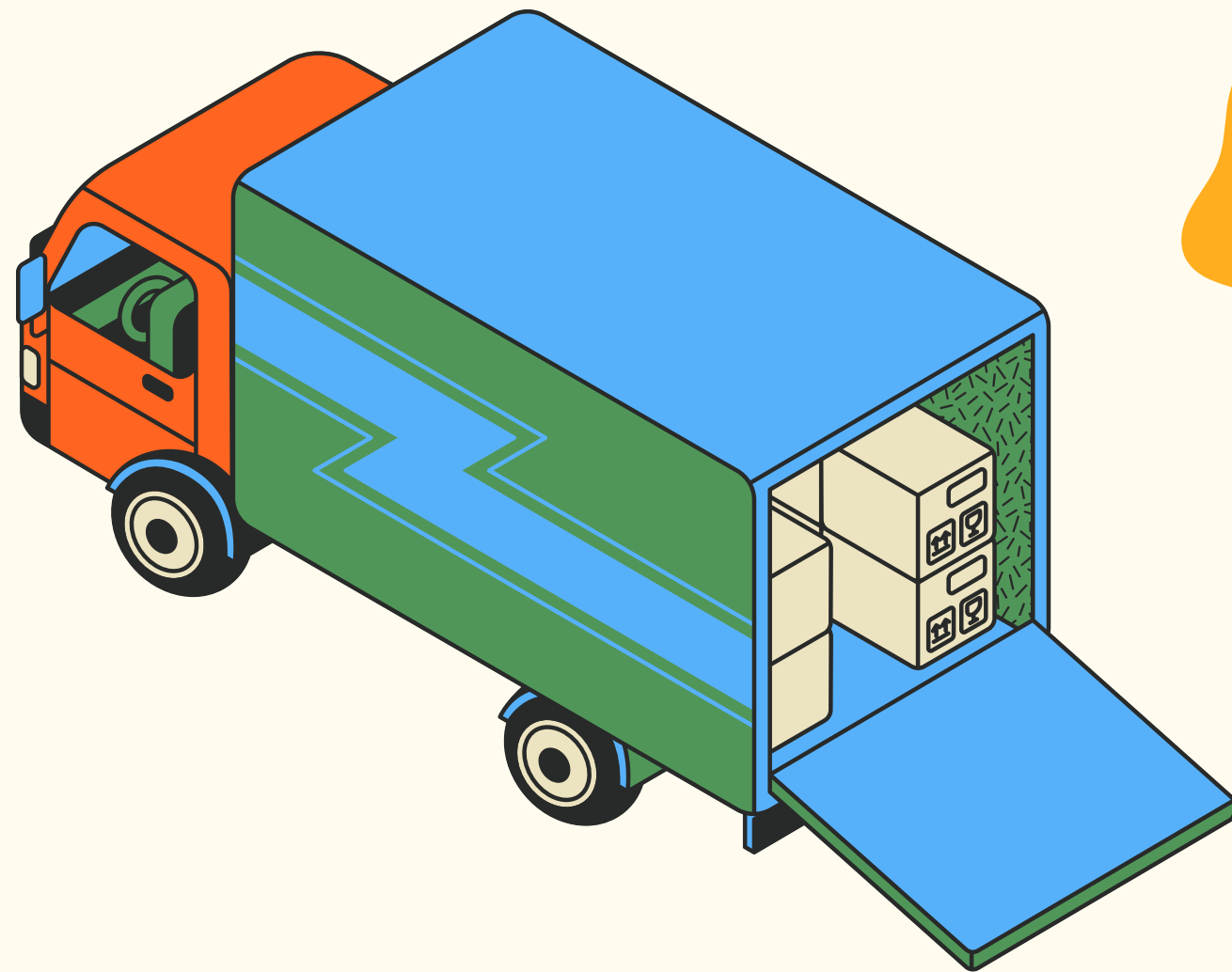
必ずしも作業量等と一致しない

（具体的案件によって内容が異なる）

愛車手当

上限があるため
「成果」とはいえない

運送業の残業代に関する課題



判断の複雑化
不安定化

労基法37条「**対価性**」の規範的判断

賃金体系全体の位置付け、使用者の説明や導入経緯、額のバランス等

テクニカルな点が判断を分ける可能性

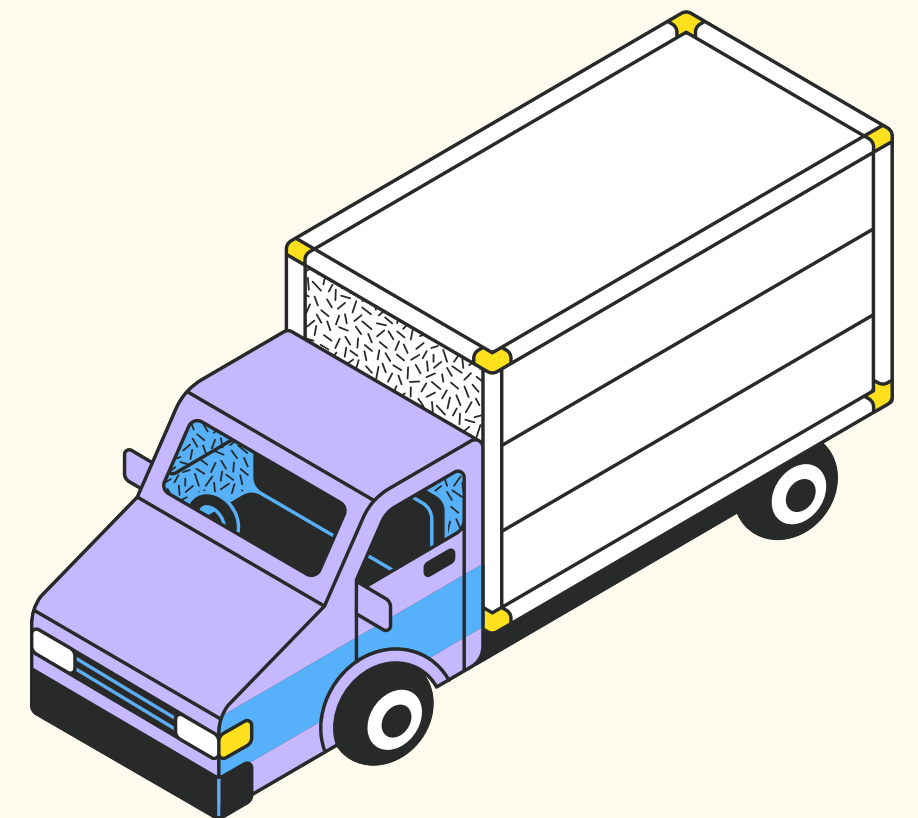
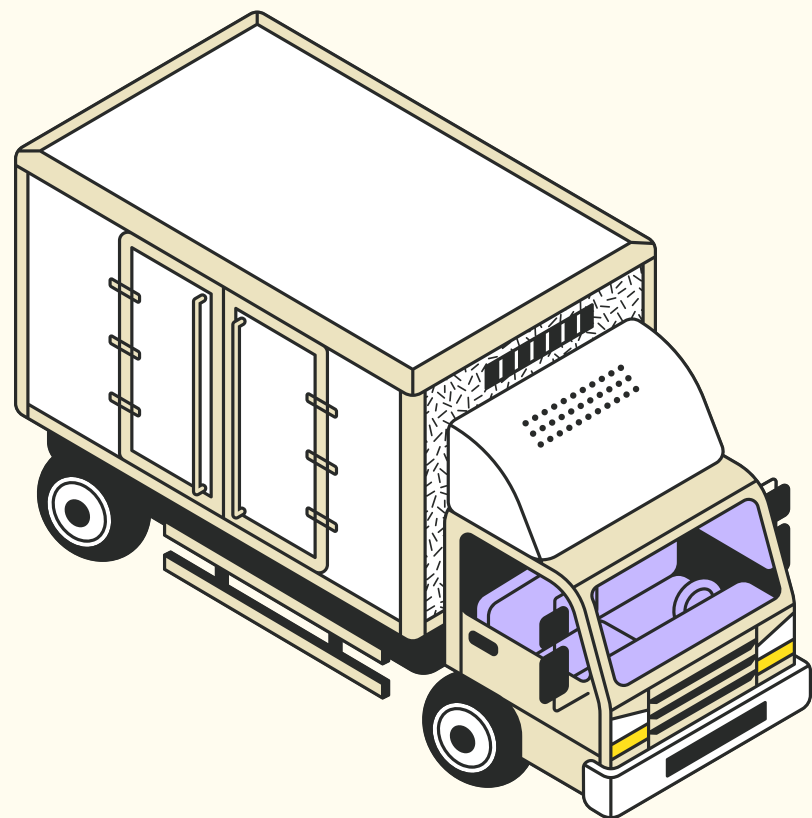
出来高払制賃金の規範的判断

「評価」の限定
「成果」の限定

悪用への強い懸念

労契法7条の「合理性」の問題が混在？

ご静聴ありがとうございました



京都大学大学院法学研究科
島田 裕子

