

物流2024年問題 とその他の諸問題

大阪府衛生管理協同組合様 令和5年度法務研修

2023年10月24日

木村総合法律事務所

弁護士 木村真也

本日のお話の全体像

物流2024年問題とそれを受けた対応について

- 物流2024年問題とはどのようなことか
- 背景はどのようなことか
- 時間外労働の規制の仕組み
- 政府・民間企業の取り組み
- 問題は解決するか

各種ご相談についてのご説明

- 事件現場の第一発見者になるなど、巻き込まれたときの対処について
- 業界イメージの向上と従業員の人権擁護について
- 従業員の無用な時間外勤務
- 再雇用職員の扱いについて
- 浄化槽権原者への法的対抗について

物流2024年問題

物流2024年問題とはどのようなことか

- 日本では従前より長時間労働が、健康被害等の深刻な問題となっていた。
- 労働法上、原則として、1日8時間、週40時間等が労働時間の上限とされ、これを超える労働をする場合、時間外労働として規制されていた。
- 2018年に、いわゆる働き方改革法が施行され、時間外労働の上限が定められた。
- 但し、上記労働時間規制に現場が対応できないことを考慮して、中小企業については2023年4月から、自動車運転業、建設業、医師等については2024年4月からに施行が延期されている。
- そして、2024年4月に、自動車運転業に上記規制(時間外労働の年間上限960時間)が適用されることとなる。

物流2024年問題 背景はどのようなことか

- 1990年に物流業界の規制緩和により、物流会社が、1.5倍に増加したと言われている。
- その結果、物流業界で過当競争が生じ、低賃金、長時間労働の問題が大きい。
- トラックドライバーの労働時間は、全業種労働時間の平均労働時間の2割長く、平均賃金は、1割低いと言われている。
- トラックドライバーの過労により、ドライバーの健康が害される恐れがあるほか、居眠り運転等による大事故の危険も否定できない。
- 上記のような業界であるため、若手のドライバーが不足し、高齢化、人数不足が生じていると言われている。
- なお、宅配の再配達も問題とされているが、宅配は物流の7%にとどまるとされ、根本的には、事業者間の物流の問題の解決が不可欠。

物流2024年問題

時間外労働の規制の仕組み

- 労働基準法
 - 原則:1日8時間,1週40時間労働。それを超える労働は違法(刑事責任あり。労働基準法32条1項,119条1項等)。
 - 例外:36条協定により時間外労働について違法性阻却(刑事責任免除)。その場合にも,所定の時間外手当(1.3倍ないしそれ以上等)の支払いを要する。
 - 働き方改革関連法により,時間外労働について以下の上限規制が導入された。
 - ①時間外労働は,原則として月45時間・年360時間とされ,「通常予見することができない業務量の大幅な増加等」の場合にのみ,これを超えることができる。
 - ②年720時間以内,月100時間未満,2~6月平均ですべて1月80時間以内,月45時間以上は年6か月が限度。
- 自動車運転業については,2024年4月から上記規制(時間外労働の年間上限960時間)が適用される。

物流2024年問題

政府・民間企業の取り組み

- 政府は、政策パッケージを公表して、トラックドライバーの長時間労働の解決を目指している。
- 具体的には、①置配等へのポイント付与による推奨等、②船舶運送等他の物流手段の拡充、③トラック運賃相場の上昇等を目指している。
- 民間企業は、大手スーパーチェーン連合、大手メーカー連合が、物流の共同化を図ることなどにより、物流効率化を目指している。
- 例: 日本経済新聞2023年7月19日 ライオンなど10社が連合、荷下ろし4割短縮 24年問題で<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC092JP0Z00C23A6000000/>
- 背景に、消費者への過剰な物流サービス、消費者の過大な期待、他方で物流コストの過剰なカットなどがあるとされている。

物流2024年問題 問題は解決するか

- 問題が解決するかは、疑問が多い。むしろ、2024年以降も長時間労働の実態が続くのではないか。
- 【理由】
- 2024年問題の根本は、過剰な物流サービスとそれに対するコスト意識の不足という構造がある。
- 働き方改革関連法が、物流業者を「労働法的に」規制しても、上記の構造が根本的に改善されることにはなりにくい。
- 一部大手物流業者は、労働時間を規制し、運賃増額を顧客に転嫁することができるので、問題は改善すると考えられる。
- 他方、多数の中小物流業者等では、ドライバーの受領する時間外手当が従来より減少し、ドライバーは従来得られた生活費が得られなくなる恐れがある(そのため、ダブルワークをするとか転職するという話もあり、元も子もないことになる。)
- 【①消費者→②荷主→③運送業者→④下請け運送業者】のサプライチェーンで、物流コストが合理的に負担・転嫁される構造とならないと、この問題は解決しない。
- 働き方改革法では、①、②に対して直接的な規制はなく、③、④の内部規制にとどまる。物流価格についてのガイドラインが設けられており、この点が、①、②に対してどの程度作用するかが問題となる。
- 大局的にみると、①、②の契約自由の原則と、③、④の厳格な労働法規制のアンバランスという問題が伏在しているようにも思われる。

物流2024年問題 問題は他人事か

- 2024年問題は、他人ごとではなく、私たちの問題である。
- 【理由】
- 物流の最終的なサービス受領者は、私たち消費者である。私たちが受ける物流サービスの質とコストが社会問題となっている。
- 人手不足問題、生産性の改善を要する問題は、物流業界に限らず、日本の多くの中小企業様が抱える問題である。浄化槽清掃処理業界での危機感も、後ほどのご質問に出ているとおりでである。
- 日本が、高度経済成長、バブル期とは異なり、少子高齢化が急速に進む社会(80歳以上人口1割, 65歳以上人口3割)において、どのような社会を描いていくのかという問題が根本的に問われている。

各種ご相談についてのご説明

事件現場の第一発見者になるなど、巻き込まれたときの対処について

- 【ご相談の要旨】
- 当組合員が、事件の第一発見者となり、警察から何度も証言を求められるなどしました。このような時に備えるための普段の心がけはどのようにことに気を付けたらよいでしょうか。
- また、実際に警察から呼び出しがあった時にはどのように対応したらよいでしょうか。

各種ご相談についてのご説明

事件現場の第一発見者になるなど、巻き込まれたときの対処について

- 例えば①交通事故に出くわした場合、②深夜に道路で人が倒れている(寝ている?)場合、③住居から火があがっている場合。
- 前提として、ご自身が事故の当事者となった(または疑われた)場合には、速やかに警察に通報しておくことが、報告義務違反(道路交通法117条)を問われないために安全。
- そうでなくとも、まずは、人身傷害の有無を確認し、救急車等を呼ぶことが必要であれば呼び、警察へも通報することが適当である。
- 可能であれば、現場の状況について写真、動画で記録する、録音をする、ドライブレコーダのデータを保存するなどの証拠を残しておくことが有益。
- 後日、警察から繰り返し話を聞かれる場合もあるため、重大な事件であると思われるときは、上記データとともに、メモを残して、記憶喚起をしておくことも方法か。

各種ご相談についてのご説明

業界イメージの向上と従業員の人権擁護について

- 【ご相談要旨】
- 匿名掲示板5CHで「バキューム車、バキュームカー」を検索すると、さまざまなスレッドがたてられております。また、Youtubeでも多くの動画がアップされており、中には、匿名掲示板等で話題になったものを動画化しているものもあります。
- この様に当業界は、ややもすれば、3K職場ともみられ、少なからず世間から好奇の目にさらされています。そのため従業員の新規採用もままならぬこともあります。相互監視社会ともいえるこのような状況の中で、従業員の人権を守り、また業界全体のイメージ向上のために、どのようなことが考えられるでしょうか。以前、「法令遵守、特に市民との関係性を意識して」ということで、市民の目を意識したお話をお願いしましたが、イメージという法を超えたものを向上ないし改善していくにはどのような手立てがあるとお考えですか。

各種ご相談についてのご説明

業界イメージの向上と従業員の人権擁護について

- 業界を挙げて取り組むことは非常に重要であることは、物流2024年問題と共通する面がある。これは、多かれ少なかれ、どの業界にもある悩みである。
- 各社での取り組みとしては、①残業が少ない、②有給が取れる、③給与、残業手当が適切に支払われる、④働きやすい(社内のいじめや取引先からの嫌がらせなどが無い、適切に対処される)、⑤衛生管理の徹底等といった、基本的な環境をきちんと整備していくことが大切ではないか。
- 弁護士業界についても、平成21年から司法制度改革により、弁護士が急増した結果、就職がないなどといった状態が生じ、弁護士離れが生じており、決して他人事ではない。
- 少子高齢化の中で、いかに効率的に、個人の生き方、働き方に合わせて、働ける職場を提供することができるかという課題は、多くの業界が抱えている問題ではないか。

各種ご相談についてのご説明

従業員の無用な時間外勤務

- 【ご相談要旨】
- 従業員の居残りは管理していたのですが、ある従業員が無用に早朝出勤し、それを記録していたために、彼が退職する際に、それを残業代として清算を求められ、苦慮したことがあります。どんな対応をとっておけばよいでしょうか。

各種ご相談についてのご説明

従業員の無用な時間外勤務

- 非常に多くみられるトラブルの事例。
- 時間外労働は、本来、会社(使用者)が、その旨「業務命令」をし、従業員がこれに従い労働したことが前提となる。
- しかし、実際に、従業員が、会社の事務所、工場、取引先等業務関係の場所に「いた」だけで、業務をしていたと認定される可能性が高まる。
- また、取引先から、多少回り道をして余計な時間をかけて、移動していた場合も、労働時間と扱われる可能性が否定できない。
- 上記を防ぐために、明確に(場合によっては書面、録音して)労働を禁止する、自宅に帰る、早期出勤を禁止する旨を明示的に命令することが望まれる場合がある。

各種ご相談についてのご説明

再雇用職員の扱いについて

- 【ご相談要旨】
- 定年後に従業員を再雇用したのですが、事前の話と違って、ほとんど出勤せず、辞めるように言うと、会社都合だから手当てが欲しい。また、失業保険を有利にしたいので離職証明を会社都合にしてほしいとのことでした。いくらかの解雇手当は仕方ないと思うのですが、会社都合の退職とすると、会社に不利になると聞いたのですが、いかがでしょうか。

各種ご相談についてのご説明

再雇用職員の扱いについて

- これも比較的多くみられるトラブルの例
- やめてもらいたくてもやめてもらえなくて困るケースもある。この場合、「解雇」できるかが問題となるが、難しい例が多い。
- やめてもらうことで話がまとまった場合(解雇ではなく、「退職届」を書いてもらえる場合)にも、「会社都合」か「自己都合」かが問題となる。
- 通常の円満退社(いわゆる「一身上の都合」による退社)は、「自己都合」、他方、会社から要請して、やめてもらう場合が「会社都合」。
- 主な相違は、失業保険の受給(①待機期間:自己都合7日+2か月, 会社都合7日, ②給付期間:90日~150日, 会社都合:90日~330日), 各種助成金(トライアル雇用助成金, 労働移動支援助成金, 中途採用等助成金, 特定求職者雇用開発助成金, 地域雇用開発助成金, 障害者雇用安定助成金等)の受給要件として6か月以内に会社都合退職がないこと等がある場合がある。
- 補助金の受給の可能性を考慮すると, 条件を多少譲歩してでも, 自己都合としてもらう方が, 会社に有利である場合もある。

各種ご相談についてのご説明

浄化槽権原者への法的対抗について

- 【ご相談の要旨】
- 浄化槽法で定められている保守点検や清掃が全く行われていない浄化槽があります。このような時、浄化槽の使用者や所有者に対し、告訴・告発を考えているのですが、手続はどのように進めたらよいのでしょうか。またそのような係争にはどれくらいの費用がかかりますか。

各種ご相談についてのご説明

浄化槽権原者への法的対抗について

- 浄化槽法では、浄化槽の清掃、保守点検、定期検査等が義務付けられている(浄化槽法8条~11条等)。
- 都道府県知事等は、違反者に対して、指導、勧告等をし、改善措置、使用の停止を命ずることができる(同法12条)。
- 知事等の命令に違反すると、刑事罰もある(同62条)。
- 違反者に対する対処としては、管轄自治体等に指導、勧告、命令を求めることが考えられる。
- 「告訴」、「告発」とは刑事責任を追及することであり、上記命令違反がある場合に、さらに刑事責任を求める場面のこと。
- 管轄自治体への監督権の行使を求めることについての弁護士費用は、具体的な事案によるが、数十万円台前半が一つの目安か。

無料ご相談のご案内

- 大阪府衛生管理協同組合の皆様には、初回1時間程度無料にて、ご相談を承ります。
- 内容は、業務上(労働, 回収, 裁判, 浄化槽法等), 業務外(相続, ご家族関係, 交通事故等)問いません。
- 弁護士法の定めにより, 秘密は厳守いたします(ご相談があった事実を含め, 組合様, 関係者等へ共有されることも一切ありません。)
- 組合様との利益相反に該当する場合等, ご相談をうかがうことができない場合がございます。
- ご不明な点等は, お気軽にお問い合わせください。

ご清聴ありがとうございました。



お問合せ

- 弁護士 木村 真也
- 木村総合法律事務所
- 〒541-0043 大阪府中央区高麗橋4丁目6-14 SI横堀ビル1階
 - TEL 06-4963-3813 FAX 06-4963-3816
 - E-mail: kimura@kimura-law.site
 - URL: <http://kimura-law.site>