

たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## 改正貨物自動車運送事業法で荷主に求められることとは？

貨物自動車運送事業法が改正され、この7月から、トラックドライバーの働き方改革を進め、コンプライアンスが確保できるよう、荷主に対する国土交通大臣による働きかけ等の規定が設けられました。改正法で荷主(着荷主や元請事業者も含まれます)にはどのような事項が求められるかについて紹介します。

### ◆荷主の配慮義務を新設！

荷主は、トラック運送事業者が法令を遵守して事業を遂行できるよう、必要な配慮をしなければならないこととする責務規定が設けられました。

### ◆荷主への勧告制度が拡充！

荷主勧告制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者が追加されました。また、荷主に対して勧告を行った場合には、その旨を公表することが法律に明記されました。

※荷主勧告制度とは、実運送事業者が行政処分等を受ける場合に、当該処分等に係る違反行為が主に荷主の行為に起因するものであると認められる場合に、当該荷主に対して、再発防止のための勧告を行うもの

### ◆違反原因行為をしている疑いがある荷主に対して、国土交通大臣による働きかけ、要請、勧告・公表も！

国土交通大臣は、トラック運送事業者の法令違反の原因となるおそれのある行為をしている

疑いのある荷主に対して、関係省庁と連携して、トラック運送事業者のコンプライアンス確保には荷主の配慮が重要であることについて理解を求める「働きかけ」を行うとしています。

法令違反となりうる行為としては、例えば、①荷主の都合による長時間の荷待ち時間が恒常的に発生していたり(過労運転防止義務違反を招くおそれ)、②適切な運行では間に合わない到着時間を指定したり(最高速度違反をまねくおそれ)、積込み直前に貨物量を増やすよう指示したり(過積載運行をまねくおそれ)することなどで

す。荷主が違反原因行為をしていることを疑うに足りる相当な理由がある場合等には、「要請」を行い、要請してもなお改善されない場合、「勧告・公表」を行うとしています。

また、トラック運送事業者に対する荷主の行為が独占禁止法違反の疑いがある場合には、「公正取引委員会に通知」するとしています。いずれも令和5年度末までの時限措置ではありますが、厳しい措置内容となっています。

### ◆改正の背景は？

トラック運送事業ではドライバー不足が深刻化しており、日々の生活や産業活動を支える物流機能が滞ることのないようにするためには、ドライバーの長時間労働の是正等の働き方改革を進め、コンプライアンスが確保できるようにする必要があります。

そのためには、荷主や配送先の都合による長時間の荷待ち時間や、ドライバーが労働時間のルールを遵守できないような運送の依頼等を発

生させないことが重要であり、荷主の理解と協力が必要不可欠となることから、今回の改正に至りました。



## 大企業の働き方改革の影響による 中小企業への「しわ寄せ」対策

### ◆働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

### ◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったとき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）
- ・受領拒否（例：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された）
- ・不当な経済上の利益要請（例：商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた）

### ◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報（下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、ほか）
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

【厚生労働省「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」を策定しました】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05446.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05446.html)



## 賃金等請求権の消滅時効 見直しに向け 審議始まる

### ◆7月1日に検討会報告書公表

厚生労働省の賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会は、7月1日、報告書を公表しました。この報告書は、現在一律2年とされている賃金や年休に関する権利等について、改正民法において短期消滅時効に関する規定が整理されたことを受け、どのように見直すべきか方向性を示したものです。

### ◆改正民法で消滅時効はどう変わる？

改正民法施行後は、①債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき、または②権利を行使することができる時から10年間行使しないときに時効消滅することとなります。

現行の労働基準法115条では、「賃金(退職手当を除く。)、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する」と規定されているため、改正民法に合わせた場合、未払い賃金訴訟や年休の繰越し等で企業実務に大きな影響を及ぼすため、改正民法とは別に、検討されてきました。

#### ◆対象により異なる見直し案を提示

報告書は、賃金請求権について、「2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要」としています。未払い賃金訴訟等で使用者に支払いが命じられる付加金についても、併せて検討することが適当、とされています。

さらに、労働者名簿や賃金台帳等、3年間の保存義務が課される記録の保存についても、併せて検討することが適当、とされています。

なお、年休については賃金と同様の取扱いを行う必要性がないとして、2年を維持する案が示されています。

#### ◆2020年4月から改正される可能性も？

見直しの時期については、改正民法が2020年4月1日から施行されるのを念頭に置いて速やかに労働政策審議会で検討すべきとされており、今秋から議論が始まります。既に経過措置に関する案も2つ示されており、今後の動向が注目されます。

今春から施行された改正労働基準法により労働時間管理の厳格化が求められているところですが、賃金等請求権の消滅時効が改正されれば、万が一未払い賃金が生じたときに重大な影響があるため、自社で適切な管理がなされているかを改めてチェックし、不安な点があれば専門家に相談する必要があるでしょう。

## 注意すべきは熱中症だけじゃない！ 夏季は「感電災害」にもご用心！

### ◆夏に多い労働災害「感電災害」

夏の労働災害といえば、すぐに「熱中症」が思い浮かぶでしょう。しかし、これと並んで、「感電災害」も夏場に集中して発生することはご存じですか？

夏季の感電災害は、暑さから絶縁用保護具の使用を怠りがちになること、軽装により直接皮膚を露出することが多いこと、作業時における注意力が低下しがちであること、さらにこれらに加えて、発汗により皮膚自身の電気抵抗や皮膚と充電物との接触抵抗が減少すること等が要因になって多発する傾向があります。建設業・製造業に多く発生する災害ではありますが、その他の業種においても発生することがあり、注意が必要です。



## 『暑中お見舞い申し上げます』

### 承認研修のご案内

連日の猛暑で体調など崩されていませんか？この度、当事務所はデライトコンサルティング(株)の承認コミュニケーターとなり、持ち味カードの研修を行えることになりました！

持ち味カードを使った研修は、今までの聞くだけの研修ではなく、実際に体験することでその方のモチベーションを上げ、更には社内のコミュニケーションをアップするためのものです。

まずは管理職や総務の方が体験され、カードを使った研修の面白さを知っていただけたらと思います。



この機会に体験してみませんか？

(武瀬)