

## 【運送業者様必見】

### 今後の法改正に向けた準備とは

代表弁護士 小野直樹



今回は、運送業の経営に影響を与える今後の法改正について、その内容と対策を解説させていただきます。今後の法改正のスケジュールを時系列で整理すると以下になります。

#### 【2021年4月】

##### ① パート有期法施行

大企業にはすでに施行済みですが、大多数である中小企業には施行猶予期間が与えられておりました。

今般、中小企業で施行されます。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。

※これまでのニュースレターなどでも度々取り上げさせていただいておりますが、所謂、日本版「同一労働同一賃金」の法規制です。

1名でも「正社員以外」を採用している会社様は現実的に対応が必要になります。

##### ② 高齢者雇用安定法改正

70歳までの就業機会の確保（例：定年延長など）が「努力義務」として課せられます。

高齢者は非正規社員（嘱託社員）として再雇用する機会が多いため、①②の2つの法律は相互に関連しており、対策を講じる必要があります。

①、②のテーマは、昨年10月～今年にかけても重要最高裁が連続して出されており、社会的な注目も高いテーマです。

具体的には、業務内容や責任の程度、配置の変更の範囲などの観点から、以下のような対応が必要となります。

#### 【2022年4月】

##### ③ パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）施行

大企業にはすでに施行済みですが、大多数である中小企業にも今般施行されます。

概要としては、職場のパワハラ防止の方針の明確化、就業規則等で、服務規律や懲戒規定に明記、社員研修の実施、相談窓口の設置、相談発生後のフロー構築などを準備しなければなりません。パワハラ等のハラスメント防止規程を別途作成している会社も多くなって

おります。

企業がパワハラ防止のために求められている措置義務に違反すると、厚生労働大臣による助言・指導および勧告の対象となりえます。さらに、勧告に従わない場合は企業名が公表されることもあります。

昨今はSNSなどでの「炎上」も多くなっています。

#### 【2022年10月】

##### ④ 年金制度改正法施行

従業員数100人超規模の会社で、パートタイマーにも社会保険が適用になります。

2024年には従業員数50人超規模の会社にも対象が拡大します。

人件費負担が増加する会社は経営計画に組み入れて、対策を検討する必要があります。

#### 【2023年4月】

##### ⑤ 改正労基法施行・改正民法の影響の現実化

これまで留保されてきた中小企業に対しても、月60時間超の残業に対して残業割増率が2倍（25%→50%）に上昇する法規制が始まります。

また、2020年4月に新民法と改正労基法（特に消滅時効に関するもの）が施行されており、消滅時効が2年→3年に延長されました。2023年4月以降は、「3年分」の未払いが生じることとなります。

現在でも未払い問題は非常に重要なテーマですが、「割増率2倍（50%）、期間1.5倍（3年）」となると、そのインパクトは計り知れません。

特に残業時間が多い長距離輸送の会社は、労働時間短縮や賃金体系の見直し等が急務です。

#### 【2024年4月】

##### ⑥ 自動車運転業務従事者に対する時間外労働の上限規制が施行

ドライバー職に適用が猶予されていた残業規制の強化がよいよ施行されます。

これらの改正は、運送業者様によって、大変重要な改正です。

より詳しい解説や対策など、お気軽にご相談下さい。