

# 退職したドライバーから 突然の内容証明—— 御社の就業規則は 防ぐ盾になりますか？

労働者側の弁護士・ユニオンと7年間向き合い続けた特定社会保険労務士だけが知る「攻められ方」がある。

その視点から逆算して設計する、運送業特化の労務防衛術。

監修 社会保険労務士法人T&M; Nagoya 代表  
特定社会保険労務士・経営心理士  
法律事務所7年間の実務経験（使用者側・労働者側双方） 年間相談件数 約500件

## 目次

はじめに	2024年問題の本質は「不満の顕在化」である
第1章	労働者側はこう攻めてくる！未払い請求の「リアルな手口」
第2章	運送業の就業規則、ここが甘いと致命傷になる
第3章	ドライバーが「会社を訴えよう」と思う瞬間（経営心理学の視点）

第4章

既存の社労士がいても頼れる「特命顧問」という選択肢

---

はじめに

## 2024年問題の「本質」は、時間管理だけではない

2024年4月、運送業にも時間外労働の上限規制が適用されました。

多くの経営者が「ドライバーの働き方を見直す」「シフトを組み直す」といった対応に追われたことと思います。しかし、2024年問題の本質的なリスクは、実はその先にあります。

長年にわたり業界全体で常態化していた長時間労働が、法律によって「問題のある状態」として明確に位置づけられました。これは同時に、現場のドライバーに「自分たちは正当な対価を受け取れていなかったのではないか」という気づきを与えるきっかけになっています。

問題は「時間外労働を削減できるか」ではなく、「過去の労働実態が法的に問われたとき、御社は耐えられるか」です。

このマニュアルは、7年間にわたり労働者側・使用者側の双方の代理人として労使紛争の現場に立ち続けた特定社会保険労務士が、「攻める側の論理」を逆算して書いたものです。経営者として、今できる準備を始めてください。

## 第1章

# 労働者側はこう攻めてくる！ 未払い請求の「リアルな手口」

## 1-1 弁護士・ユニオンが最初に「見るもの」

元ドライバーが弁護士やユニオンに相談した際、専門家が最初に確認するのは大きく2点です。

### ① 給与明細

給与明細は、「会社が賃金をどう設計しているか」を示す一次資料です。専門家はここから以下を読み取ります。

- ◆ 基本給と固定残業代（定額残業代）が明確に分離されているか
- ◆ 固定残業代として設定された時間数・金額が明示されているか
- ◆ 歩合給（業績給）と残業代の関係が整理されているか
- ◆ 実態として残業代が支払われているといえる構造になっているか

### ② デジタコ（デジタルタコグラフ）の記録

運送業において、デジタコは労働時間の客観的な証拠として非常に強力です。弁護士を通じた証拠保全申請や、訴訟・労働審判における文書提出命令によって会社側に開示を求めることができます。

開示されたデジタコのデータに、給与明細上の労働時間と大きく乖離した実態が記録されていた場合、それが未払い残業代の直接的な証拠になります。

さらに、LINEやメール、業務日報なども「実態として働いていた時間」を示す補助証拠として使われます。元上司からの深夜のLINEメッセージが、時間外労働の証拠になることは実務上よくあることです。

## 1-2 固定残業代が「なかったこと」にされる典型パターン

固定残業代（定額残業代）制度は、適切に設計・運用されれば有効な制度です。しかし、運送業ではこの設計に問題があるケースが非常に多く、それが争いの火種になっています。

パターン①

基本給との区別が不明確

「基本給の中に残業代が含まれている」という設計は、原則として認められません。固定残業代として有効に機能するためには、「通常の労働に対する賃金部分」と「時間外労働に対する対価部分」が明確に判別できる必要があります（最高裁・日本ケミカル事件、令和2年3月30日）。給与明細や雇用契約書に「固定残業代：○時間分、○円」と明記されていない場合は、このハードルはクリアできません。

パターン②

超過残業時間の差額を払っていない

固定残業代の設計として「月30時間分の残業代として○万円を支払う」と定めていても、実態として月40～50時間の残業が常態化しており、超過分の差額精算をしていないケースがあります。この場合、固定残業代は有効であっても、超過分は未払いとして請求されます。

パターン③

歩合給との関係が整理されていない

運送業特有の問題として、歩合給（出来高払い）制度があります。歩合給制度においても時間外割増賃金の支払い義務は生じます（労基法第27条・37条）。この計算が正しく行われていないケース、あるいは「歩合給を払っているから残業代は不要」という誤解をそのまま運用しているケースが、運送業の未払い残業代請求の大きな原因になっています。

## 第2章

## 運送業の就業規則、ここが甘いと致命傷になる

## 2-1 歩合給と時間外割増賃金の「正しい切り分け方」

歩合給制度において、時間外割増賃金はどう計算するのか。ここは実務上、非常に誤解が多いポイントです。

## 【歩合給制度の時間外割増の計算式】

出来高賃金の総額 ÷ 総労働時間 = 時間単価

時間単価 × 0.25倍（深夜はさらに0.25倍加算） = 割増賃金

通常の固定給の「1.25倍」ではなく「0.25倍」である点に注意が必要です。通常の賃金部分は歩合給の中ですでに支払われているという理解に基づいています。

## 確認すべきポイント

- 賃金規程に歩合給と時間外割増の関係が明記されているか
- 実際に毎月、割増賃金の計算・支払いが行われているか
- 給与明細上、その内訳が確認できるか

## 2-2 手待ち時間・荷待ち時間を「労働時間」とさせないための設計

運送業において特に問題になりやすいのが、荷待ち時間（荷主での積み降ろし待ち）や待機時間（次の指示待ち）の扱いです。

【法律の原則】労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間は、たとえ実作業をしていなくても「労働時間」である。（三菱重工業長崎造船所事件、最高裁平成12年3月9日）

判断の基準は「会社の指示が入ればすぐに動かなければならない状態にあったかどうか」です。こうした時間を労働時間から除外するためには、就業規則・運用ルール・実態の三つが一致している必要があります。

就業規則に盛り込む内容	運用上の注意
<ul style="list-style-type: none"><li>・手待ち時間・待機時間の定義と扱いに関する規定</li><li>・「自由利用が保障されている休憩時間」と「拘束時間」の区別</li><li>・点呼・業務開始・終了の時刻管理の方法</li></ul>	ルールがあっても、実態として「待機中にLINEで指示を出す」などの運用をしている場合、その時間は労働時間と判断される可能性があります。就業規則の整備と並行して、現場の運用の見直しも不可欠です。

### 第3章 経営心理学の視点

## ドライバーが「会社を訴えよう」と思う瞬間

### 3-1 法的リスクの根本にある「心理的安全性の欠如」

7年間、労使紛争の最前線に立ってきた経験から、一つ確かなことがあります。

ドライバーが弁護士やユニオンに相談するのは、「お金の問題」がきっかけであっても、根本には「扱われ方への怒り」がある。

「きちんと仕事をしてきたのに、正当に評価されなかった」

「退職のときに、ひどい扱いを受けた」

「質問しても、まともに答えてもらえなかった」

こうした感情が積み重なったとき、「法的に請求できる権利があるなら行使しよう」という行動につながります。逆に言えば、法的なリスクが存在していても、ドライバーが「この会社とは戦いたくない」と感じていれば、請求に至らないケースも少なくありません。

### 3-2

### 経営者・配車担当者のための「紛争を未然に防ぐ」コミュニケーション術

#### ① 退職時のコミュニケーションを丁寧に行う

労使紛争の多くは退職後に発生します。退職面談では「在職中に何か不満はありましたか」「今後について伝えたいことはありますか」と丁寧に聞くことで、潜在的な不満を表面化させ、退職後の請求リスクを大幅に下げることができます。

#### ② 「なぜそういうルールなのか」を説明する

「会社がそう決めているから」という返答は不満を増幅させます。「歩合給はこういう考え方で設計している」「固定残業代はこういう仕組みで、超えた場合はこうなる」という説明ができる管理職・配車担当者が一人いるだけで、現場の不信感は大きく変わります。

### ③ 小さな不満を拾える仕組みを作る

匿名の意見箱でも、定期面談の機会でも何でも構いません。ドライバーが「言える場所」を持っていることが重要です。人は「言いたくても言えなかった」ことに最も強い怒りを感じます。

## 第4章

## 既存の社労士がいても頼れる 「特命顧問」という選択肢

## 4-1 顧問社労士がいるのに、なぜ問題が起きるのか

多くの会社に、すでに顧問社労士がいます。それでも労使紛争が起き、未払い残業代請求を受ける企業が後を絶たないのはなぜでしょうか。

理由  
①

## 顧問社労士の業務範囲の問題

一般的な社労士事務所の主業務は、社会保険手続きの代行・給与計算・助成金申請です。「争いになったときに負けない就業規則の設計」は、専門性が異なります。

理由  
②

## 心理的な距離感の問題

「普段から付き合いがある社労士には、深刻な問題を相談しにくい」という心理が、適切な相談を遅らせることがあります。

## 4-2 「セカンドオピニオン」としての活用

顧問社労士との関係を変えずに、特定の課題に限定した形でのご相談・ご依頼を承っています。特に以下のような状況では、専門家によるセカンドオピニオンが有効です。

- ユニオンや弁護士から団体交渉・内容証明が届いた
- 退職したドライバーとトラブルになりそうな気配がある
- 就業規則が何年も見直されていない
- 固定残業代の有効性に自信がない
- IPO・M&A;に向けて労務面を整理したい

## 4-3 まずは「無料オンライン診断」から

現状を把握することが、すべての出発点です。初回30分の無料オンライン診断では、給与明細1枚・就業規則の賃金規程部分をもとに、御社の現状のリスクレベルをお伝えします。

## 無料オンライン診断（30分）に申し込む

給与明細1枚から、御社のリスクレベルをお伝えします | 完全無料・登録不要

おわりに

このマニュアルを最後まで読んでくださった方は、すでに「自社の労務リスクを正面から見ようとしている」経営者です。それだけで、何も考えていない会社との差はついています。

問題は、気づいたあとに「何をするか」です。就業規則の一つひとつの条文が、御社を守る「防波堤」になるかどうか。それは設計次第です。

一緒に、攻められない会社の土台を作りましょう。

社会保険労務士法人T&M; Nagoya  
特定社会保険労務士・経営心理士  
名古屋市 | 経営法曹会議賛助会員  
mh5.jp