LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 — 経営者のための3分予防法務

3分で読めて
タメになる!

今月のリスク業種

運送・配送・ドライバーを抱える全業種

現場任せの積込み・日報は見ても指導しない・売上連動の「残業代込み」手当

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- □ 社員の違反に気づいても、注意した記録を残していない
- □ 悪質な違反なら、いきなり解雇しても通ると思っている
- □ 売上や歩合で決まる手当を「残業代込み」として払っている

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で会社責任が問われ得ます

CASE OF THE MONTH

過積載も、実態と違う日報も事実だった。それでも会社が負けた。

解雇無効＋残業代のつもりの手当も否認。一審の認容額は総額1,691万円(京都地裁 令和7年7月4日判決)

事件のあらまし

運送会社のドライバーが、2回分の荷物を一度に積む過積載や指定時刻前の納品を繰り返し、運転日報にも実態と違う記録を残していた。会社は面談の2週間後に諭旨解雇。裁判所は違反の事実を認めつつ解雇を無効とし、売上連動の「所定外給」も残業代と認めなかった。支払命令は**未払賃金1,259万円・残業代等226万円・付加金205万円**に及んだ。

出典: 京都地裁 令和7年7月4日判決(令和3年(ワ)第1080号・イーテック物流事件・労働判例1356号23頁)※控訴後に和解

裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「違反の悪質さ」ではなく「指導の記録」でした

✕ **指導を経ない最重処分**
懲戒事由には当たると認めた。しかし十分な指導監督をしても改まらなかった経過がないまま、直ちに諭旨解雇したことは社会通念上相当でないとした。

✕ **「厳重注意した」は証明できず**
過去の会議で注意したとの主張も、議事録がなく出席も裏付けられなかった。速度違反等も日報で分かり得たのに指導がなく、面談後の再発もない。

✕ **売上連動の手当は残業代でない**
「所定外給」は売上を基に計算され、会社自身も実残業の3〜4倍の額と主張。算定方法も規程になく、通常の賃金と区別できないとして、残業代の計算の基礎に加えた。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「悪質だから一発解雇でいい」と考える
法令違反や隠ぺいがあったとしても、注意・処分を重ねた経過がなければ解雇は重すぎるとされる。訴訟中に普通解雇を追加しても、結論は変わらなかった。

02 「口頭で何度も言った」で安心する
注意した事実は、記録がなければ裁判では無いのと同じ。日報で違反に気づける体制がありながら指導していなかったことは、会社に不利に働いた。

03 「残業代込みの手当」で精算したつもりになる
売上や歩合で決まる手当は、残業代と認められないことがある。そうなると残業代を払っていない扱いになり、手当が残業単価まで押し上げる。

今月の先手の一手

解雇を考える前に、まずこの3つを点検

ドライバーや現場社員を抱える会社は、処分を決めてからでは記録を作れません

STEP 01
日報で分かる違反を**リスト化**する

STEP 02
指導記録の空白を**洗い出す**

STEP 03
段階的な処分手順を**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 懲戒処分の前の指導記録と段階的手順の整備
- 懲罰委員会・面談の進め方と議事録の残し方
- 歩合・売上連動手当と固定残業代の制度設計
- 賃金規程と雇用契約書の手当の記載の整合

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で御社の懲戒と賃金を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「悪質なら即解雇」「手当に残業代込み」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**
▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html