



今月のリスク業種

運送・配送・ドライバーを抱える全業種

現場任せの積み込み・日報は見るだけ・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、日報の改ざんも事実だった。
それでも会社が負けた。

解雇無効+残業代のつमoriの手当も否認。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、運転日報を操作して隠していた。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。

× 「嚴重注意した」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。違反は日報で分かったのに放置され、面談後は再発もしていない。

× 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、実際の残業の3~4倍の額。算定方法も規程がなく、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、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黙認していたことは、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。そうす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と思った社長へ。お気軽にご相談ください。

▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html