

トラック運転者の長時間労働改善に向けた

改善ハンドブック



目次

- 1.はじめに
- 2.トラック運転者の労働時間管理の考え方
 - (1)トラック運転者の一日
 - (2)拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間
 - (3)時間外労働の上限規制
 - (4)改正改善基準告示ポイントの解説
 - ① 拘束時間
 - ② 休息期間
 - ③ 運転時間、連続運転時間
 - ④ 予期し得ない事象
 - ⑤ 特例 1（分割休息）
 - ⑥ 特例 2（2人乗務）
 - ⑦ 特例 3（隔日勤務、フェリー）
- 3.長時間労働改善のための取組事例
- 4.関係法令
 - (1)労働基準法
 - (2)自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（トラック運転者関連(抜粋)）
- 5.情報サイト等
- 6.助成金等のご案内

01 はじめに



トラック輸送は、お客様の大切な荷物を預かり、指定の場所まで届けることが仕事であるため、時として長時間の運転や、長時間の待ち時間があつたりすることで長時間労働になることがあります。長時間労働により、トラック運転者の疲労が蓄積し、健康を損なうこと、またそのことを起因とした交通事故や予期せぬ災害に発展したりすることなどを未然に防ぐ必要があります。

トラック輸送は日本の経済を支える重要な役割を担っていますが、その社会的にも重要な役割であるトラック運転者の安全確保や長時間労働などを改善することはとても重要です。そのため、2024年4月からトラック運転者にも、時間外労働の上限を定めた労働基準法上の規制（時間外労働の上限規制）が適用されます。

また、トラック運転者には、一般的な労働者とは異なり、拘束時間、休息期間、運転時間などに特別な規制が設けられています。それが「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）です。こちらの改善基準告示も上限規制の適用に合わせて、内容が新しくなります。トラック運転者の安全と安心、お客様の荷物と交通の安全等を守るために、上限規制及び改善基準告示は必ず守る必要があります。

本書では、まず、トラック運転者の労務管理の考え方として一日の業務内容を確認し、労務管理に必要な「拘束時間」、「休息期間」、「労働時間」、「休憩時間」等の定義についても解説します。また、時間外労働の上限規制の概要や、2024年4月から新しくなる改善基準告示の改正ポイントを、図表等を用いて解説するとともに、これから改善に取り組む関係事業者の皆さまの参考となるよう、労働時間改善のための取組を進める事業場の改善事例を紹介しています。さらに末尾ではトラック運転者の労務管理や長時間労働改善に役立つ支援策等も紹介しています。

本書が関係事業場の事業主や実務担当の皆さまの今後の取組の一助となれば幸いです。

敬具

02 トラック運転者の労働時間管理の考え方

1] トラック運転者の一日

トラックの営業形態は大きく3つに分類されます。

特 積 (特別積合せ貨物運送)

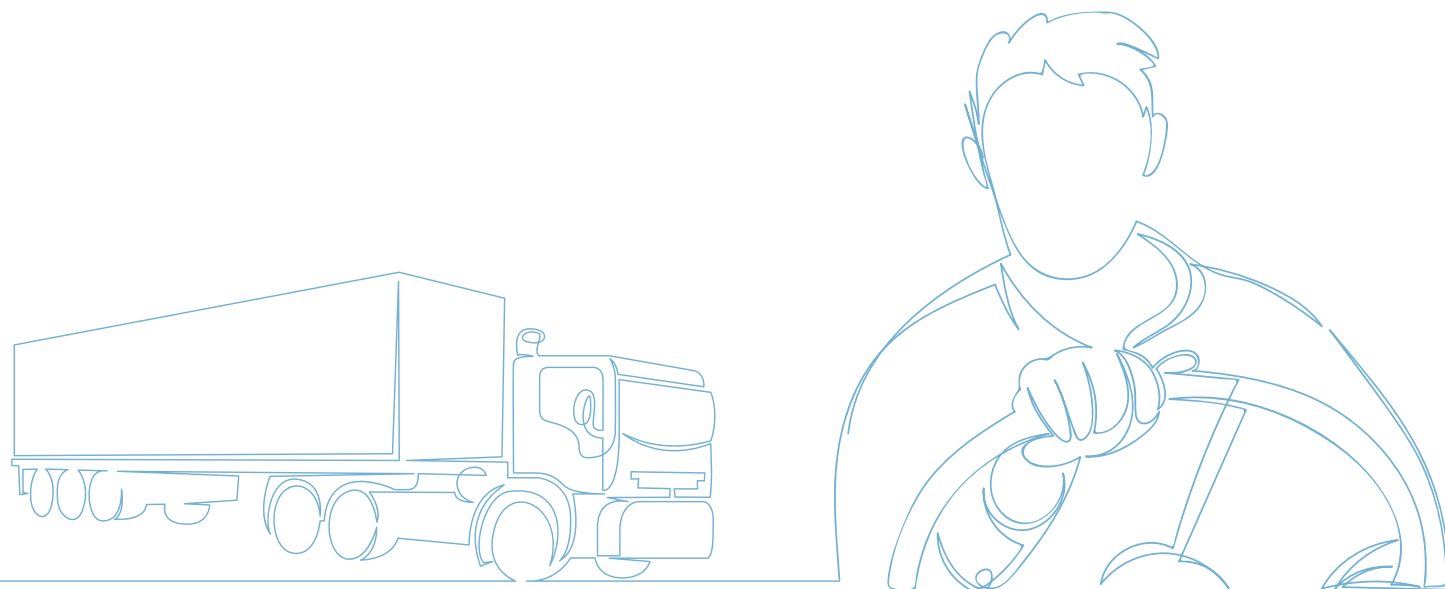
宅配便など、複数のお客さまからの荷物を積み合わせて輸送

貸 切

お客さまが、トラック1台を貸し切って、指定する荷物を輸送

積合せ

1台に満たない荷物のお客様同士の荷物を積み合わせて輸送



トラック運転者の一日の仕事

① 運行前の業務

出勤後に、下記の作業を行います。
点呼作業、アルコール検査、運行前点検(機器類チェック、外回りチェック)、積み荷チェック、届先の確認等。
長距離ルートで2人乗務の場合、運転者のスケジュール分担の確認等を行います。



② 運行業務

近・中距離ルートの場合、指定先のルートに従い荷物を届け、集荷作業等を行う場合もあります。長距離ルートの場合、乗務スケジュールに応じて、二人で運転を交代しながら指定先へ荷物を届け、集荷作業等を行う場合もあります。法令に従い、休憩時間、休息期間を取りながら運行業務を行います。



荷扱い・付帯作業・荷待ちについて

積込み作業や荷下ろし作業以外に、検品・仕分け等の業務があり「荷扱い作業」といいます。
また、積込み場所や届け先に到着し、「受付」をしてから、「積込み」・「荷下ろし」のための順番を待つ「荷待ち」の時間もあります。



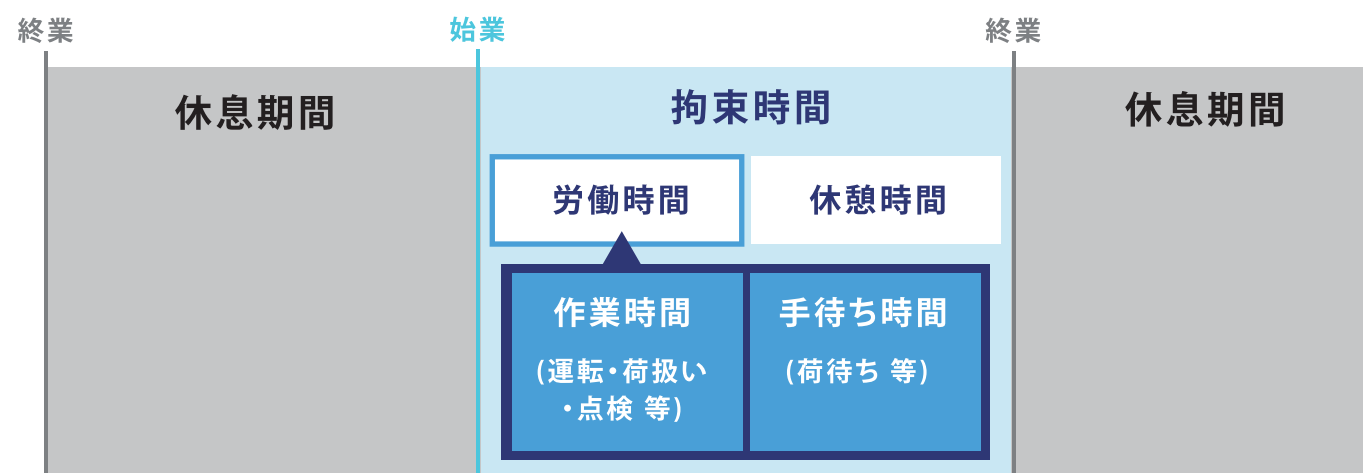
③ 運行後の業務

帰庫後に、次の作業を行います。
次回の積み荷の点検、給油、洗車、配達伝票の整理、乗務日報作成、アルコール検査等。



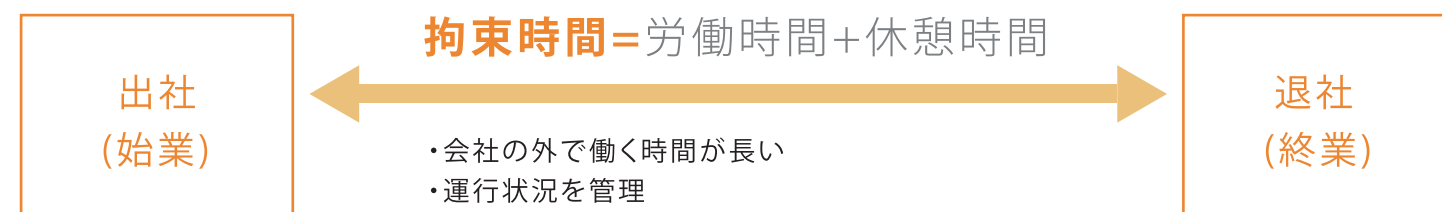
2 拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間

トラック運転者の一日を労務管理におけるキーワードで分解すると次の図のようになります。各キーワードの定義をまずは確認しましょう。



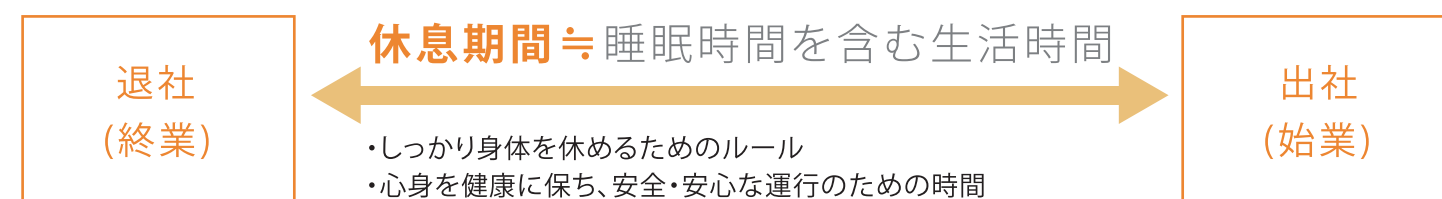
拘束時間

会社へ入社（始業）し、仕事を終えて会社から退社（終業）するまでの時間を拘束時間といいます。一般の労働者とは違い、トラック運転者の場合、会社の外で働いている時間が長い一方で、運行状況は管理され、休憩時間等の際も車両から長時間離れることができない場合があります。



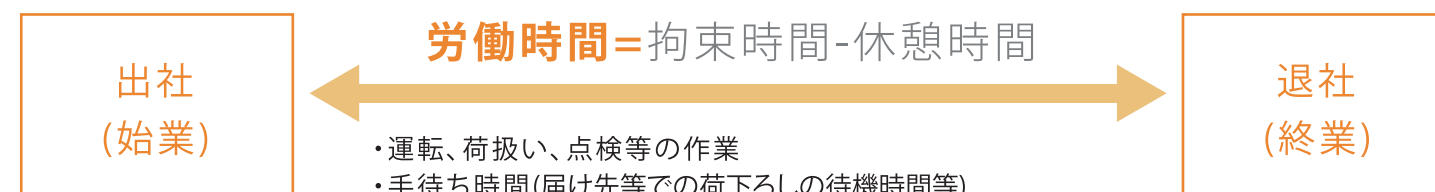
休息期間

業務から解放され次の業務までの運転者にとって完全に自由な時間のことを休息期間といいます。睡眠時間等を含め運転者の生活時間等に当たります。



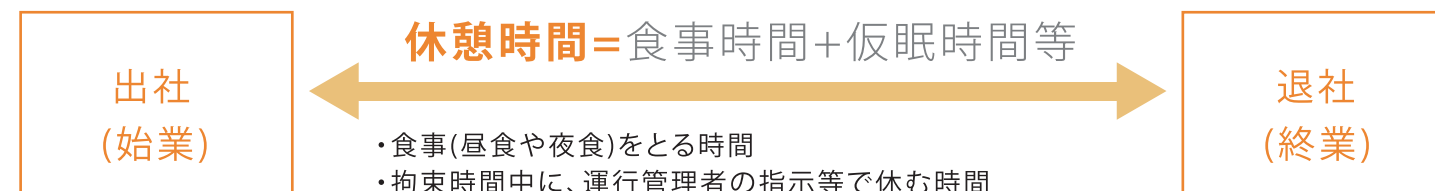
労働時間

拘束時間から休憩時間を除いた時間が労働時間です。運転時間だけではなく、出庫前の日常点検や積込み時間、荷下ろしの待機時間（手待ち時間）、帰庫後の洗車や乗務日報の作成などもすべて含まれます。



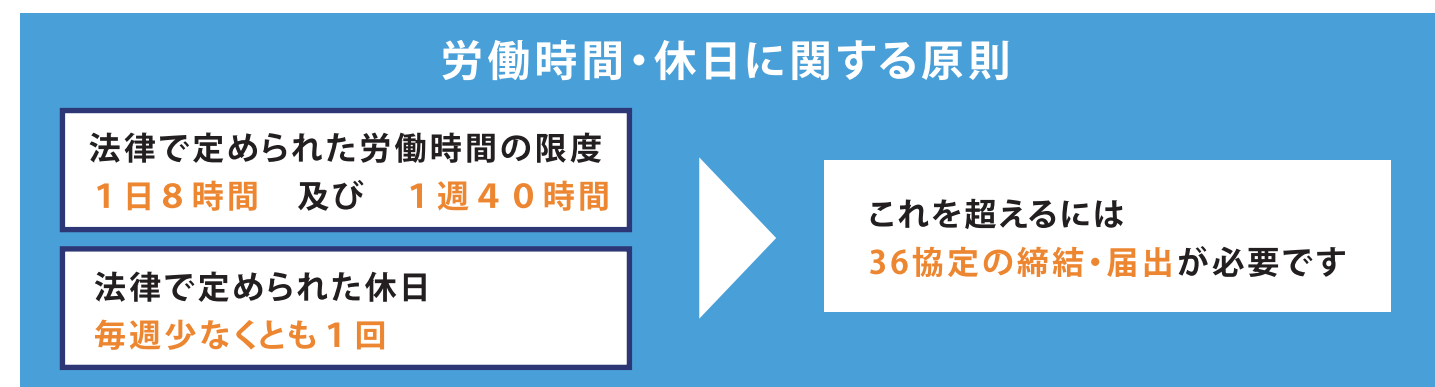
休憩時間

昼食や夜食をとる時間や仮眠時間等、拘束時間中に運行管理者の指示や自己判断で体を休める時間を休憩時間といいます。



3 時間外労働の上限規制

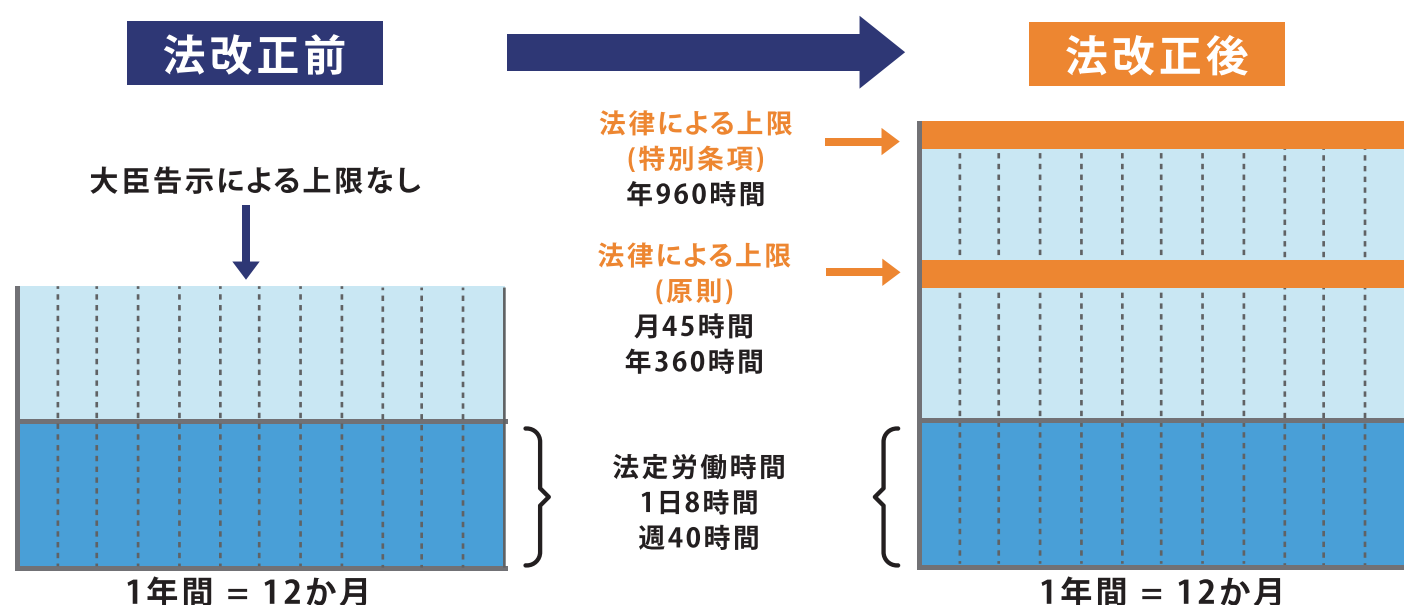
ポイント① 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。



- ◆ 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています（これを「法定休日」といいます）。
- ◆ 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - ① 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - ② 所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- ◆ 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

ポイント② 時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられました。

- ◆ 2024年4月からトラック運転者の時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**となります。臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。
- ◆ 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働の上限は年960時間となります（一般の労働者とは異なります）。
- ◆ 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



<一般の労働者に適用される上限規制>

一般の労働者には2019年4月（中小企業では2020年4月）から、ポイント②の上限規制が適用されています。ただし、トラック運転者と異なり、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、①時間外労働が720時間以内、②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計が「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内、④時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度、などの内容を守る必要があります。

4 改正改善基準告示ポイントの解説

① 拘束時間

拘束時間とは、使用者に拘束されている時間のこと（「労働時間」＋「休憩時間」）。
（会社へ入社（始業）し、仕事を終えて会社から退社（終業）するまでの時間）

1年の拘束時間

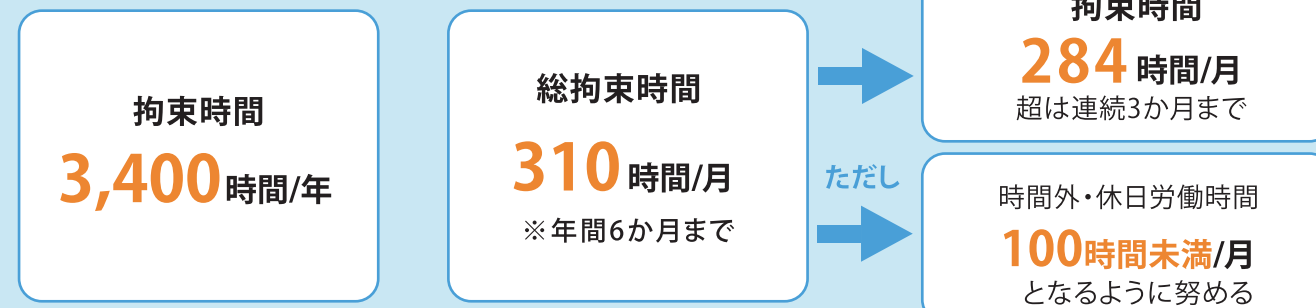


1か月の拘束時間

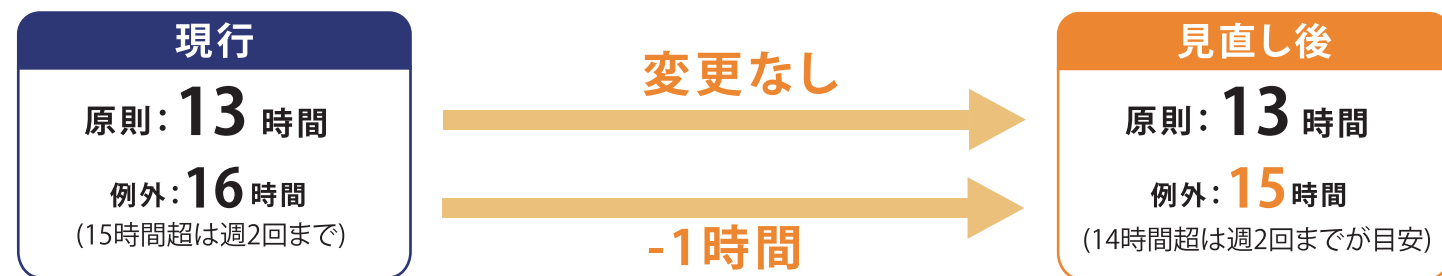


【例外】見直し後

※労使協定を結んだ場合



1日の拘束時間



【例外】見直し後

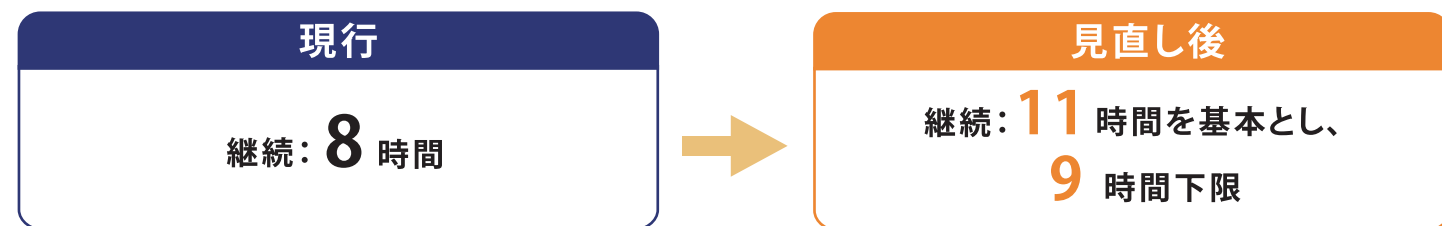
1週間の運行すべて、長距離貨物運送
+
一の運行における休息期間が
住所地以外の場所

最大拘束時間
16 時間にできる
(1週間につき2回に限る)

② 休息期間

休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間のこと。
(業務終了時刻から、次の始業時刻までの時間)

1日の休息期間



【例外】見直し後

1週間の運行すべて、長距離貨物運送
+
一の運行における休息期間が
住所地以外の場所

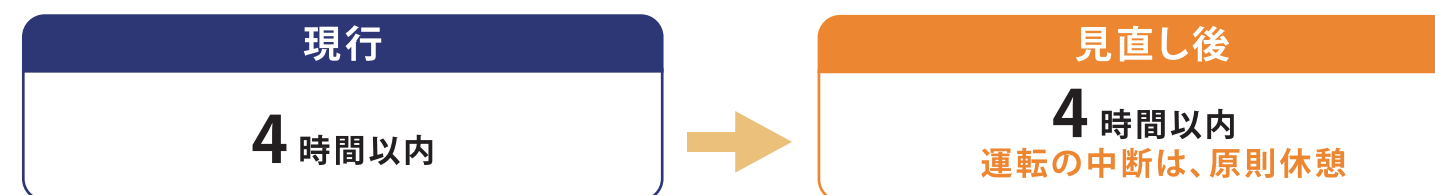
休息期間
継続 **8** 時間にできる
(1週間につき2回に限る)
※一の運行終了後、継続12時間以上与える

③ 運転時間、連続運転時間

運転時間

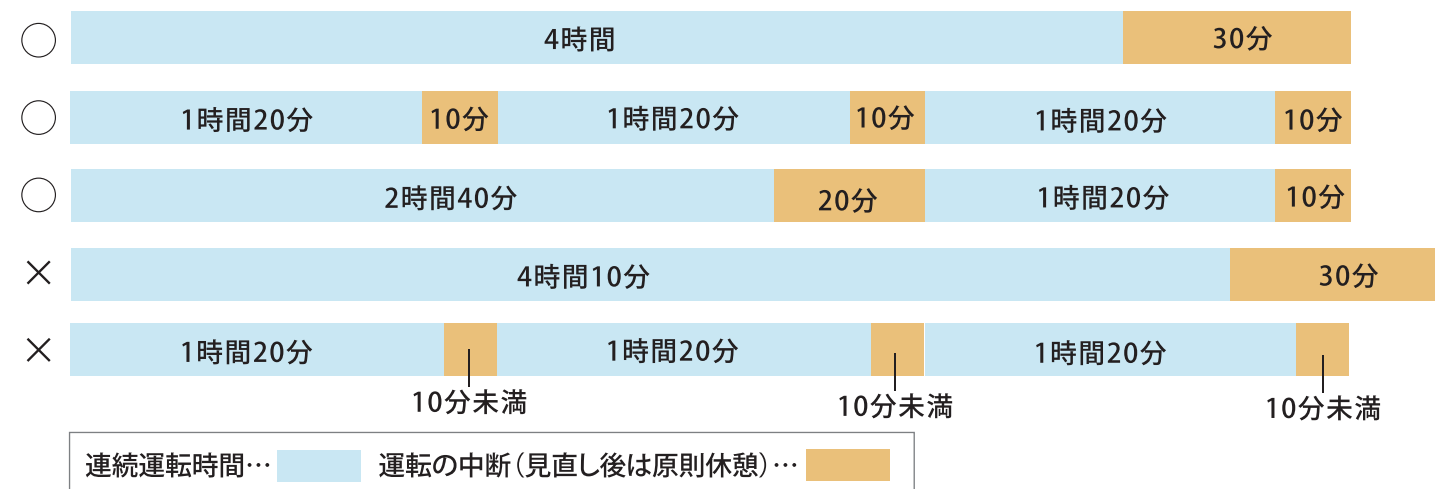


連続運転時間



※連続運転時間: 1 回が**おおむね**連続 1 0 分以上で、かつ、合計が 3 0 分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいいます。

(見直し後に「連続10分以上」から「おおむね連続10分以上」と変更になりました。ただし、運転の中断は原則10分以上という趣旨であり、例えば、10分未満の運転の中断が3回以上連続する等の場合は、「おおむね連続10分以上」に該当しません。)



【例外】見直し後

サービスエリア、パーキングエリア
等に駐車又は停車ができない

連続運転時間
やむを得ず、4時間を超える場合
4時間30分まで延長できる

④ 予期し得ない事象 ※見直し後の新規規定

見直し後

事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に対応した時間

→

1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から除いてよい

勤務終了後は、通常通り休息期間(※)を与えるものとする。

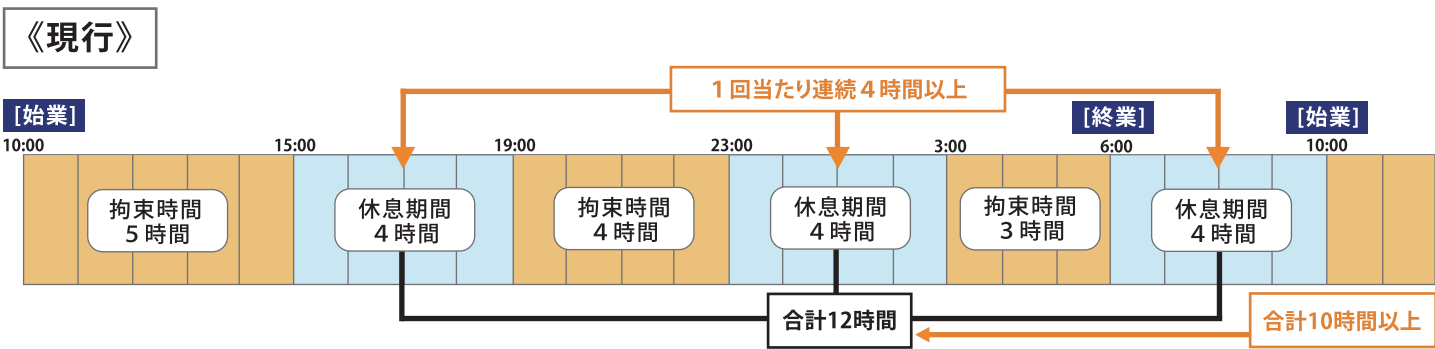
※休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

(具体的な事由)

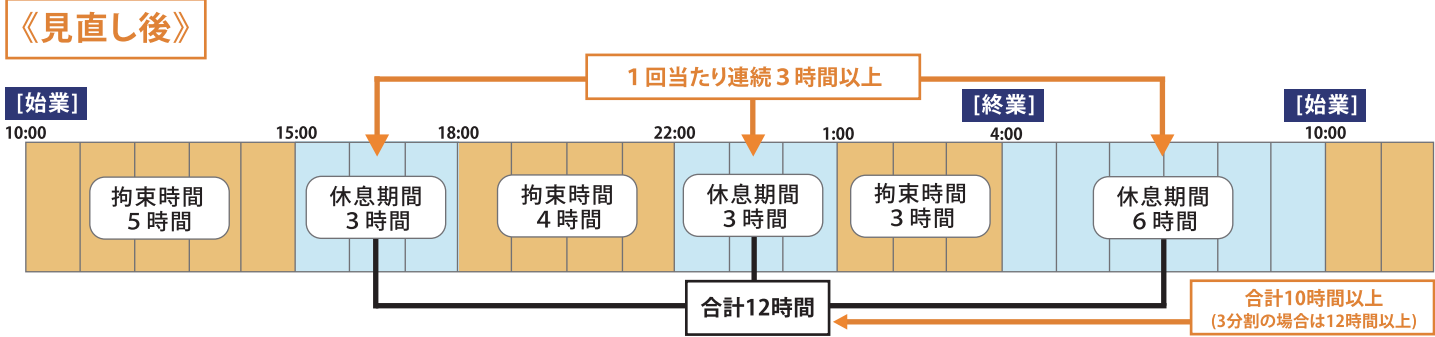
ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
エ 異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合
※運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要



⑤ 特例1 分割休息



- 継続 8 時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。
- 分割休息は 1 回 4 時間以上
 - 休息期間の合計は、10時間以上
 - 一定期間 (2週間から4週間程度、業務上やむをえない場合でも2か月程度) における全勤務回数の 2 分の 1 が限度



- 継続 9 時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。
- 分割休息は 1 回 3 時間以上
 - 休息期間の合計は、2 分割：10時間以上 3 分割：12時間以上
 - 3 分割が連続しないよう務める
 - 一定期間 (1 か月程度) における全勤務回数の 2 分の 1 が限度

03 長時間労働改善のための取組事例

⑥ 特例2 2人乗務

現行

2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）は、最大拘束時間を20時間まで延長可。休息期間は4時間まで短縮可。

見直し後

現行の規定に加え、以下の例外を新設

【例外】見直し後

当該設備が次のいずれにも該当する車両内ベッド等であるときは、拘束時間を24時間まで延長可。
また、当該車両内ベッド等において8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長可。この場合において、一の運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるものとする。

- ア 車両内ベッドは、長さ198cm以上、かつ幅80cm以上の連続した平面であること
- イ 車両内ベッドは、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること

⑦ 特例3 隔日勤務、フェリー

現行

《隔日勤務の特例》

- ▶ 2暦日における拘束時間は、21時間を超えてはならない。
- ▶ ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間について3回を限度に、この2暦日における拘束時間を24時間まで延長することができる。この場合においても、2週間における総拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができない。
- ▶ 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えなければならない。

《フェリー特例》

- ▶ フェリー乗船時間は、原則として、休息期間として取り扱う。
- ▶ 与えるべき休息期間の時間から、フェリー乗船中の休息期間について減ずることができる。ただし、減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない（※1）。
- （※1）2人乗務の場合を除く
- なお、フェリー乗船時間が8時間（※2）を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されるものとする。
- （※2）2人乗務の場合には4時間、隔日勤務の場合には20時間

見直し後

《隔日勤務の特例》

変更なし

《フェリー特例》

変更なし

1 時間外労働削減のための改善事例

◆ A運輸株式会社：北海道

荷物の積替え作業によりドライバーの負担増加

日常的に、ドライバーの業務の多くが荷物の積替え作業を占めていたため、ドライバーの労働時間が増加してしまうことが課題になっていました。積替え作業により、出発予定時間に出発できない状況が続き、また、ドライバーが慣れない作業を行うために、別のルート of 荷物を積み込んだりすることで、誤配が発生し、再配達に対応が必要となっており、長時間労働の要因となっていました。

積み込み時のアクションプラン作成により改善

上記の課題を解決するために、毎月の社内の安全会議時に、問題となる事項について担当者から報告をしてもらい、現状の解決策について全社的に検討を重ねました。結果、①ヤード内の積替え商品をロケーション化、②シャーシの固定、③荷主へ配送荷物の配送先表示の依頼、④荷主に対し送付先の区分・整理及び表示の徹底を依頼等の4つの提案が出されました。これらの提案を一つずつ実践し、荷物の仕分けの変更及び、届け先情報の徹底等の対応を共有することで、ドライバーの作業時間の抑制や拘束時間の短縮につながりました。また、荷主側にも③の配送先表示を対応いただくことを了解してもらい、ドライバーの作業効率も大幅に向上することができました。

ロケーション表示カード				
A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
チラシ	オムツ	ティッシュ	洗剤	シャンプー
B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
醤油	ソース	ケチャップ	マヨネーズ	歯ブラシ
C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
ビール	ジュース飲料	日本酒	焼酎	紙用紙

誤積載を防ぐための工夫

安全会議の中で誤積載の原因を調査したところ、ねじなど見た目が似ている商品が多いと判明しました。そこで「類似商品リストカード」を作成し、ドライバー全員に配布し、リストカードを使った積み込み時の確認を徹底しました。また、商品ロケーションが毎日変わる積み込み場所については「ロケーション表示カード」を毎日作成し、ドライバーに配布したところ、誤積載が減るだけでなく、積み込み時間の短縮にもつなげることができました。

社内でできることを今後も実践していくことで負担軽減！

荷主への働きかけの中で、④「送付先の区分・整理及び表示の徹底」については、対応してもらうことは難しかったが、今後も、働きかけを継続し双方の利益共有のための働きかけを継続し、ドライバーの環境改善につなげたいと考えています。

2 時間外労働の削減のための改善事例

◆ B運送株式会社：香川県

休息期間の確保の問題

長距離輸送の場合、土曜日の積込み、月曜日に現地着となるため、出発は日曜日になることが一般的な運行状況で、休息期間の確保が十分でない状況がありました。また、会社で出勤時間を規定しても、顧客の都合でどうしても早朝に出勤しなければならない事情が多く、運転者の拘束時間が長くなる問題がありました。

ドライバーとの相互理解

休息期間を十分に取得するためにできることは、会社規定によりドライバーの出勤時間を規定し、その時間以前に出勤したドライバーには、粘り強く時間管理の必要性や、ドライバーの健康リスク等の説明を徹底しました。結果、ドライバーに自分にかかるリスクや、大切な家族にかかるリスクを理解してもらい、出勤時間の問題を改善しました。また、荷主側に対してもスケジュールの改善について交渉し、土曜日積込みを金曜日積込みに前倒し、日曜着の対応をすることに理解を得ることができました。

荷主企業とのコミュニケーション

当社では、香川から福岡への定期便がありましたが、スムーズな荷下ろしができない、「荷待ち」の問題がありました。その問題解決に、当社内でも配送ルートの見直しなど含め時間短縮に向けた取組を実施しましたが、当初は管理者側からの改善案となってしまう、うまく成果が出ない状況がありました。そこで、ドライバーにも協力を仰ぎ、様々な改善策を試行錯誤した結果、荷主側からも歩み寄りをいただき、荷待ちの問題を考慮した新規の倉庫について提案を頂き、その倉庫の新設に伴い荷待ちが全くなりました。日頃のドライバーの努力や工夫が荷主側に伝わったことが大きな要因と言えます。また、小倉から松山行のフェリーを使用し、休息期間を増やすことについても、燃料サーチャージ分の支払いを荷主側に負担いただき、新たな輸送経路を確立することにつながりました。



荷主との協力・連携で労働時間の改善

荷主側からは、「企業も良くならなければならないが、運送会社も、同じように伸びていかなければいけない。企業と同じようにドライバーの昇給を目指すように頑張ろう。」と温かい言葉を頂きました。感謝の気持ちとともに今後の時間管理についても相互理解を深めていきたいと考えています。様々な取組を進めた結果、昨年1年間で、無事故・無違反・労災ゼロを達成し、お世話になった方々への感謝の気持ちを大切に、さらなる発展を目指します。

3 時間外労働削減のための改善事例

◆ 鶴信運輸株式会社：岡山県

『荷待ち時間』の削減と積み下ろし時間の短縮

ドライバーの長時間労働の問題が従来からあり、特に積み下ろしに必要な時間の確保、積み下ろしの順番を待つ「荷待ち時間」の改善が大きなポイントでした。そんな時に、業務提携先の担当者から助言・協力をいただき、荷役分離が可能となる「スワップボディコンテナ車両」を導入しました。「荷役作業と配送作業を分担する事でドライバーの拘束時間の削減ができ、さらに、コンテナの着脱も20分程度で完了するため、大幅な拘束時間の削減になっている」と陰地社長。

『片道便』の改善と長距離ルートへの改善

「スワップボディコンテナ車両」の導入をきっかけに、広島の出発点から関東への着地点へ長距離便を広島から関西拠点への便と、関西拠点から関東への2便に分離させました。長距離コースを分離して運行させることにより、拘束時間が大幅に改善。他にも時間的な問題などから従来は荷物が空の片道便があり、ドライバーの労働時間を圧迫していました。スワップボディコンテナ車両を導入して、効率よく荷物を往復させることができ、他のドライバーの労働時間の削減にもつながりました。「毎日帰宅して家族との時間が楽しみになったと、ドライバーからも好評です」と陰地社長。

ドライバーの健康管理も重要！

ドライバーの健康管理の一環で酸素BOXを導入し、肉体疲労の軽減につなげています。「短時間で熟睡したように体が軽い！」とドライバーからも好評のようです。



陰地智行社長

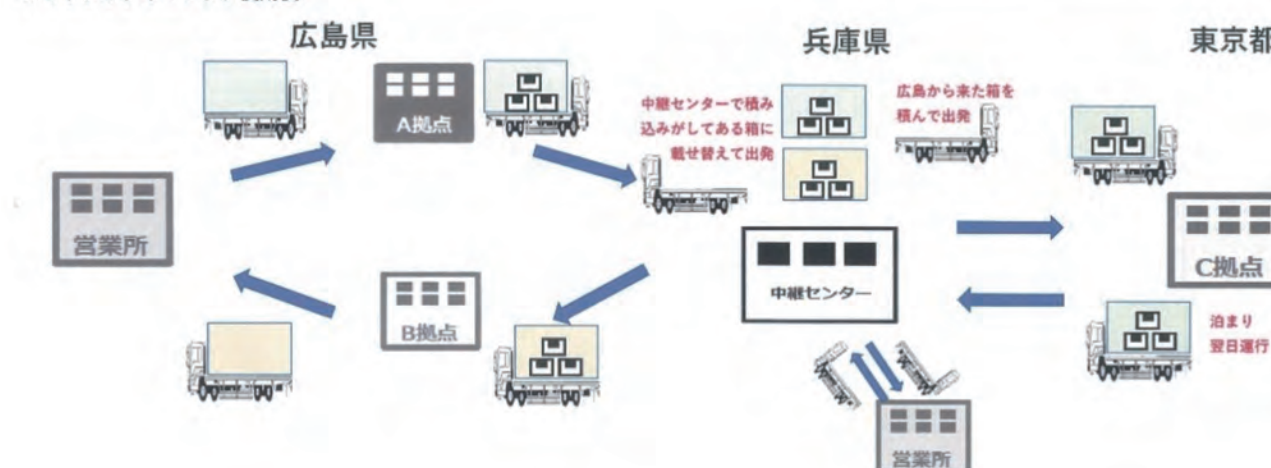


スワップボディコンテナ車両



酸素BOX

スワップボディコンテナ使用後



4 ITの活用による改善事例

◆ 菱木運送株式会社：千葉県

『運行時間の見える化』のための独自システムを開発

少しでも早く荷物を届けたいという意識から休息を十分とれないことが多く、運転者も気づかぬうちに長時間労働となっていることがあった。休憩時間が数分不足していることも多く、もっと正確に目に見える形で時間を確認する方法はないかと検討していた。検討の結果、改善基準告示の遵守に必要な運転時間や拘束時間、休息期間の情報を算出し、運転者は出先でもスマホで、運行管理者は会社PCでリアルタイムに状況を把握できる独自の運行管理システム「乗務員時計（リアルタイム支援システム）」を開発、運用を開始した。

運転情報を共有し、運転者の時間管理意識も向上

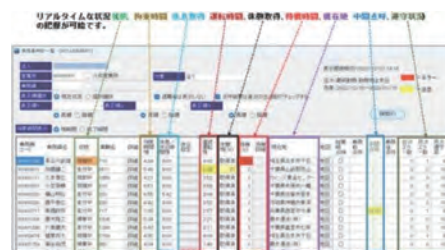
出勤時に、必要な休息期間、休日取得情報を確認。運行中もリアルタイムで運転時間残、休憩時間残、拘束時間残等を把握できるようにしている。さらに、運転者の帰社後には、本人が次回出勤できる時刻を表示することで、運転者に時間管理の意識を定着させていった。また、運転者の運行時間情報が一元管理されているため、月当たりの拘束時間の平準化にも有効活用し、特定のルートや運転者に業務が偏らないような運行管理をすることにつながっている。

運転情報の提供で荷主との良好な関係を構築

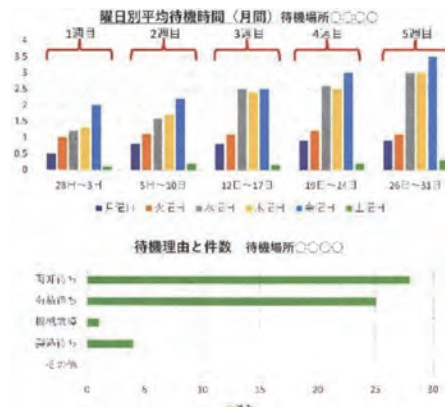
時間管理情報は荷主側にも提供しているため、拘束時間や荷待ち時間の問題についても、具体的な協力を得ることにつながっている。特に、荷待ち時間をリアルタイムで表示できるため、長時間の荷待ちの解消のための相談や、バラ積み・下ろしのパレット積み・下ろしへの変更など長時間労働の改善に向けた相談をし合える良好な関係を構築している。「今後も、荷主側には目に見える形で情報提供を行っていきたい」と菱木社長は話してくれた。



乗務員時計の概要



乗務員時計の管理画面



曜日別の待機時間資料



菱木社長

5 ITの活用による改善事例

◆ 新雪運輸株式会社：埼玉県

運行情報を可視化し、荷待ち時間を短縮！

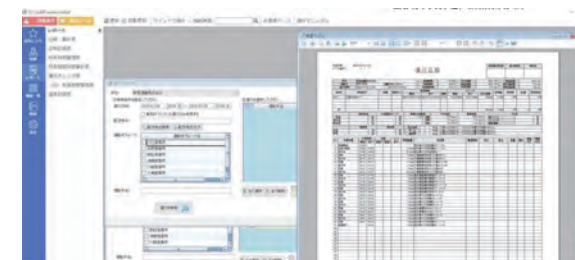
当社では過去、運転者の時間外労働が長時間化する傾向があり、業界的にも過労が原因とされる交通事故が多発していた。そこで、「業務の可視化」による取組を始め、ドライブレコーダー機能と、デジタルタコグラフ機能が一体となった運行データ機器を全車に設置。「この機器では、運転中の映像が記録され、車両速度、走行時間、走行距離等が自動で記録されるため、その情報を分析しました」とシステム担当の岡安さん。

可視化をした結果、長時間労働の原因の一つは荷物の積み下ろしが終了するまでの運転者の待機時間、荷待ち等による停車時間が長いことが分かった。これを改善するには荷主側の協力が不可欠なため、「運行記録情報等を直接見てもらい現状を説明した結果、荷主側から積極的な協力を得られ、荷待ち時間の短縮へつなげることができました」と人事の石田さんは説明してくれた。

人材の定着のための環境づくり

長時間労働の改善には、運転者の確保・定着も重要であるが、運転業務中は、一人作業となるため、社内での交流機会を十分取ることが難しい。そこで、採用面接時に年齢の近い先輩社員が同席し、入職のきっかけや仕事内容等を説明し入職者の不安を払拭している。入職後も定期的なフォローを続け、ささいな会話から、仕事のグチ、家族の相談まで話せる関係を構築している。

また、休日の取得を奨励し、運転者の健康を確保するため、選択制の勤務体制を採用した。きっかけは、若手運転者からの相談から。以前は、「週休1日勤務」がほとんどだったが「週休2日制」と「4週6休制」のどちらかを選択できるようにしている。また、社員の気持ちを知ることと満足度を高めたいと、各営業所の代表を集め、時間管理の改善、福利厚生充実等、従業員の不安などを話し合い、相談する場として「向上委員会」を立ち上げている。「今後も満足度向上につなげていきたい」と石田さんは説明してくれた。



デジタコ管理画面

運転手名	平均運行時間	停止割合	勤務日数
〇〇	9:30:49	49.2%	16
〇〇	10:43:48	55.6%	17
〇〇	5:27:37	45.7%	14
〇〇	9:34:33	26.5%	11
〇〇	10:40:20	52.7%	17
〇〇	10:03:50	53.9%	16
〇〇	11:32:44	49.2%	15
〇〇	9:23:21	42.8%	17

荷主への説明資料



向上委員会の様子



岡安氏（システム）、石田氏（人事）

6 ITの活用による改善事例

◆ エースカーゴ株式会社：滋賀県

独自システムの開発で業務効率化！

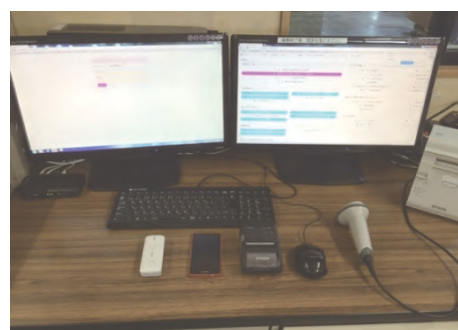
当社では以前、ドライバーの1/3が一気に退職し、その後の採用もうまくいかない状況があった。業界特有の働き方について改善が必要と考え、独自で社内システムの開発に着手した。まず、手書き等アナログで行っていた運行管理、伝票管理など従業員の負担を軽減することから始めた。従業員から意見を聞き取り、バラバラだった社内帳票等のフォーマットを統一し、確認作業にかかる時間を改善した。また、荷主、事務所、倉庫、配送先等をクラウド上で共有し、リアルタイムで状況の把握ができる環境を構築。電話の確認、問合せを大幅に削減させることにつながった。

情報の分析と適正配置により労働時間を改善

システム導入前は、運転者が目視により検品、積込みを行っていたため積み忘れという問題があった。積荷情報等もリアルタイムで確認できるようになり積み忘れも解消された。また、取引先ごとにトラックを配置していたが、その分、依頼状況により未稼働になるトラックがあった。逆に複数方面への依頼が発生することで、担当運転者は長時間労働の負担がかかってしまっていた。そこで、運行情報を分析しエリアごとに複数台を配置する変更を行った。近隣の複数の取引先を共同配送することにより効率化を図り、運行時間を改善させた。

取引先との契約内容の適正化への取組

長時間労働の改善には、取引先の協力は不可欠。良好な関係を保つため、サービス内容の説明、サービス維持に必要な適正価格等、安全かつ確実な配送のためには不可欠と、粘り強く説明し協力を仰いだ。システム情報を直接見てもらい、具体的な改善方法を説明することで理解を得られ労働時間の短縮につながった。「今後も取引先への情報提供を継続し従業員の負担軽減に努めたい」と足立部長は話してくれた。



7 その他の改善事例：休憩場所の確保

◆ C運輸社：愛知県

長距離輸送での休憩場所の課題

大手運送会社では、輸送方法が多岐に渡っていますが、その中でも一般的な配送方法として路線業務が多いのが運送業界の実情です。改善基準告示には、連続運転4時間ごとに30分の運転の中断を取得する義務がありますが、長距離輸送の場合サービスエリアなどの駐車スペースがタイミング的に満車となっていて駐車できるスペースが確保できないこともあるのが現状です。

休憩場所を確保するための専用路線MAPの構築

長距離輸送の場合であっても、連続運転時間が4時間を超えないよう、当社では運行指示書に必ず休憩場所等の路線MAP情報を携帯させています。休憩場所等の路線MAP情報は、毎日の運行業務終了の点呼時に担当ドライバーから、現場での道路状況や駐車スペース等の情報を収集し、休憩できる場所等の情報を路線資料含め、路線MAP情報として蓄積し情報の共有化を図っています。その共有情報は、運行管理者から配車指示を行う際に、配達先や積荷情報とともに休憩場所や待機場所情報として事前にドライバーに提供し、運行前に必ず確認を促すことで担当運転者の休憩場所を探す負担を軽減することにつながっています。

ドライバーとの相互理解を大切に

ドライバーには常に相互理解を得られるようにコミュニケーションをしっかりと取り、余裕をもって運行できるような対応を説明しています。特に、長距離運送での最初の休憩については、連続運転時間が4時間ギリギリにならずに済むように、余裕をもって対処できるよう、今後もドライバーとの対話を大切にして、一層の情報の蓄積と共有を進めていきたいと考えています。



1 労働基準法

- (労働時間)
- 第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。
- (休憩)
- 第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には、少なくとも四十五分、八時間を超える場合には、少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。
- (休日)
- 第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。
- ② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。
- (時間外及び休日の労働)
- 第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。
- ② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

- 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）
- 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- ③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- ④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。
- ⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。
- ⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
- 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

- 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
- 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。
- ⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- ⑧ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- ⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- ⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- ⑪ 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

- (時間外、休日及び深夜の割増賃金)
- 第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

- 第四百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。）の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第百八十三号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる」とし、同条第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。
- ② 前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、令和六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

2 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (トラック運転者関連(抜粋))

使用者は、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項の貨物自動車運送事業をいう。以下同じ。）に従事する自動車運転者を使用する場合は、その拘束時間、休息期間及び運転時間について、次に定めるところによるものとする。

1 か月当たりの拘束時間について

- 一 拘束時間は、一箇月について二百八十四時間を超えず、かつ、一年について三千三百時間を超えないものとする。ただし、労使協定により、一年について六箇月までは、一箇月について三百十時間まで延長することができ、かつ、一年について三千四百時間まで延長することができるものとする。
- 二 前号ただし書の場合において、一箇月の拘束時間が二百八十四時間を超える月が三箇月を超えて連続しないものとし、かつ、一箇月の時間外労働及び休日労働の合計時間数が百時間未満となるよう努めるものとする。

1 日の拘束時間、休息期間について

- 三 一日についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は十五時間とすること。ただし、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に係る一週間における運行が全て長距離貨物運送（一の運行（自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいう。以下この項において同じ。）の走行距離が四百五十キロメートル以上の貨物運送をいう。）であり、かつ、一の運行における休息期間が、当該自動車運転者の住所地以外の場所におけるものである場合においては、当該一週間について二回に限り最大拘束時間を十六時間とすることができる。
- 四 前号の場合において、一日についての拘束時間が十四時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努めるものとする。
- 五 勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続九時間を下回らないものとする。ただし、第三号ただし書に該当する場合、当該一週間について二回に限り、休息期間を継続八時間とすることができる。この場合において、一の運行終了後、継続十二時間以上の休息期間を与えるものとする。

運転時間について

- 六 運転時間は、二日（始業時刻から起算して四十八時間をいう。次条において同じ。）を平均し一日当たり九時間、二週間を平均し一週間当たり四十四時間を超えないものとする。

連続運転時間について

- 七 連続運転時間（一回がおおむね連続十分以上で、かつ、合計が三十分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下この条において同じ。）は、四時間を超えないものとする。ただし、高速自動車国道（高速自動車国道法（昭和三十二年法律第七十九号）第四条第一項の高速自動車国道をいう。）又は自動車専用道路（道路法（昭和二十七年法律第八十号）第四十八条の二第一項若しくは第二項の規定により指定を受けた道路をいう。）（以下「高速道路等」という。）のサービスエリア又はパーキングエリア（道路法施行令（昭和二十七年政令第四百七十九号）第七条第十三号若しくは高速自動車国道法第十一条第二号に定める施設をいう。）等に駐車又は停車できないため、やむを得ず連続運転時間が四時間を超える場合には、連続運転時間を四時間三十分まで延長することができるものとする。
- 八 前号に定める運転の中断については、原則として休憩を与えるものとする。

休息の場所について

- 2 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の休息期間については、当該自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

予期し得ない事象に遭遇した場合について

- 3 第一項第三号に定める一日についての拘束時間、同項第六号に定める二日を平均した一日当たりの運転時間及び同項第七号に定める連続運転時間の規定の適用に当たっては、予期し得ない事象への対応時間を当該拘束時間、運転時間及び連続運転時間から除くことができる。この場合、勤務終了後、同項第五号本文に定める継続した休息期間を与えること。

拘束時間及び休息期間の特例について

- 4 第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、それぞれ次に定めるところによるものとする。

(1) 休息期間の分割の特例

- 一 業務の必要上、勤務の終了後継続九時間（第一項第三号ただし書に該当する場合は継続八時間）以上の休息期間を与えることが困難な場合、次に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間（一箇月程度を限度とする。）における全勤務回数の二分の一を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるものとする。
- イ 分割された休息期間は、一回当たり継続三時間以上とし、二分割又は三分割とすること。
- ロ 一日において、二分割の場合は合計十時間以上、三分割の場合は合計十二時間以上の休息期間を与えなければならないこと。
- ハ 休息期間を三分割とする日が連続しないよう努めるものとする。

(2) 2人乗務の特例

- 二 自動車運転者が同時に一台の自動車に二人以上乗務する場合であって、車両内に身体を伸ばして休息できる設備があるときは、最大拘束時間を二十時間まで延長するとともに、休息期間を四時間まで短縮することができる。ただし、当該設備が自動車運転者の休息のためのベッド又はこれに準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が定める設備に該当する場合で、かつ、勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与える場合は、最大拘束時間を二十四時間まで延長することができる。この場合において、八時間以上の仮眠を与える場合には、当該拘束時間を二十八時間まで延長することができる。

(3) 隔日勤務の特例

- 三 業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、二暦日についての拘束時間が二十一時間を超えず、かつ、勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与える場合に限り、自動車運転者を隔日勤務に就かせることができる。ただし、厚生労働省労働基準局長が定める施設において、夜間四時間以上の仮眠を与える場合には、二週間についての拘束時間が百二十六時間を超えない範囲において、当該二週間について三回を限度に、二暦日の拘束時間を二十四時間まで延長することができる。

(4) フェリーに乗船する場合の特例

- 四 自動車運転者がフェリーに乗船している時間は、原則として休息期間とし、この条の規定により与えるべき休息期間から当該時間を除くことができる。ただし、当該時間を除いた後の休息期間については、第二号の場合を除き、フェリーを下船した時刻から終業の時刻までの時間の二分の一を下回ってはならない。

休日労働について

- 5 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間について一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項に定める拘束時間及び最大拘束時間を超えないものとする。

適用範囲

- 6 前各項の規定は、旅客自動車運送事業（道路運送法第二条第三項の旅客自動車運送事業をいう。次条において同じ。）及び貨物自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者（主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者を除く。）について準用する。

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)/厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html

時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務/厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html

「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働改善に向けたガイドライン」/厚生労働省・国土交通省・全日本トラック協会

<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001428590.pdf>

長時間の荷待ちに関する情報メール窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html



自動車運転者の長時間労働改善に向けたさまざまな情報を発信します！

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

トラック・バス・タクシーなどの運転者は、物流や生活交通を支える存在です。

一方で、こうした自動車運転者は、業務の特性や取引上の慣行などから、労働時間が長くなる実態が見られ、働く方の健康と安全を守る働き方改革が急務です。

本サイトでは、2024年(令和6年)4月からの自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に向けて、皆さまの働き方改革に役立つ様々な情報を発信していきます。



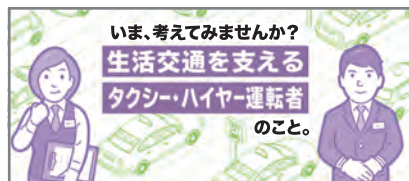
●トラック運転者

<主な情報>
改善事例 特別相談センター 簡単自己診断 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)



●バス運転者

<主な情報>
改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)



●ハイヤー・タクシー運転者

<主な情報>
改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)

働き方改革推進助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。



業務改善助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。



人材確保等支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境向上等を図る企業を支援します。



人材開発支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。



トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/consultation>

トラック運転者の長時間労働の改善に向けて、トラック運送業の労務管理、物流改善に高い知見を持った専門家が、トラック運送事業者や発着荷主からの相談に無料で応じます。



トラック運送事業者の皆さまへ

発着荷主の皆さまへ

トラック運転者の長時間労働改善
特別相談センター

例えばこんなとき、
こんな困りごとなど、
ご相談ください!!

ドライバーの時間外労働の上限規制、
何から手を付けたらいいの？

荷主が取り組むべきことは？

ドライバーの運転時間に
限度があったの？

荷待ち時間の削減を
どう、進めればいいのか？