

トラック運転者の 時間外労働の上限規制等について

令和7年度

浦河労働基準監督署

監督・安衛課長



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

脳・心臓疾患の業種別・職種別支給決定件数

北海道における令和5年度の脳・心臓疾患の支給決定件数に占める運輸業、郵便業の割合は**62.5%**、輸送・機械運転従事者の割合は**62.8%**であり、業種別・職種別でそれぞれ最も高かった。
(北海道労働局調べ)

【令和5年度】 (2023年度)

○ 業種別

	脳・心臓疾患
運輸業、郵便業	62.5% (5件)
全業種	100% (8件)

【令和3年度】 (2021年度)

	脳・心臓疾患
運輸業、郵便業	28.6% (2件)
全業種	100% (7件)

【令和元年度】 (2019年度)

	脳・心臓疾患
道路貨物運送業	30.8% (4件)
全業種	100% (13件)

+33.9

-2.2

○ 職種別

	脳・心臓疾患
輸送・機械運転従事者	62.8% (5件)
全職種	100% (8件)

	脳・心臓疾患
輸送・機械運転従事者	14.3% (1件)
全職種	100% (7件)

	脳・心臓疾患
輸送・機械運転従事者	38.5% (5件)
全職種	100% (13件)

+48.5

-24.2

脳・心臓疾患の労災認定基準

- ▶ 脳・心臓疾患の労災認定基準においては、「**発症前1か月におおむね100時間**または**発症前2か月間～6か月間に、1か月あたり80時間**を超える時間外労働が認められる場合」、**業務と発症との関連性が強い**と評価される。

1

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「**労働時間以外の負荷要因**」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

+

一定の**労働時間以外の負荷要因**

業務と発症との関連が強いと評価

2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因

勤務時間の不規則性

拘束時間の長い勤務

休日のない連続勤務

勤務間インターバルが短い勤務
※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

事業場外における移動を伴う業務

出張の多い業務

その他事業場外における移動を伴う業務

心理的負荷を伴う業務

※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました

身体的負荷を伴う業務

作業環境

※長期間の過重業務では付加的に評価

温度環境

騒音

脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の評価

（「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和3年7月）」（厚生労働省）より抜粋）

労働者の1日の生活時間と睡眠時間、労働時間との関係

- ▶ 日本の有業者の**平均的な生活時間**を調査した平成28年の社会生活基本調査（図4-5）によると、15歳以上の有業者の平日の**睡眠時間は7.2時間、仕事時間は8.1時間**、食事、身の回りの用事、通勤等の**生活に必要な時間（食事等の時間）は5.3時間**となっている。
- ▶ これを前提とすると、現時点においても、**1日6時間程度の睡眠が確保できない状態は**、1日の労働時間8時間を超え、4時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが**1か月**継続した状態は、おおむね**80時間（※1）を超える時間外労働が想定**される。
- ▶ また、**1日5時間程度の睡眠が確保できない状態は**、1日の労働時間8時間を超え、5時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが**1か月**継続した状態は、おおむね**100時間（※2）を超える時間外労働が想定**される。

（※1）24時間から、生活を営む上で必要な睡眠（6時間）・食事等・仕事（法定労働時間8時間及び法定休憩時間1時間）を引いた時間数に1か月の平均勤務日数21.7日を乗じた概数。

（※2）前記の睡眠を5時間として同様に算出した概数。

<平成28年社会生活基本調査>

（男女、15歳以上、有業者（主に仕事）、平日）

睡眠 7.2	食事等 5.3	仕事 8.1	余暇 3.4
--------	------------	-----------	-----------

（注）1 食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。

2 余暇は、趣味・娯楽、休養・くつろぎ等の時間である。

図4-5 労働者の1日の生活時間

休息期間（≒勤務間インターバル）と睡眠時間

- ▶ 「**休息期間が8時間未満**」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「**睡眠時間5時間未満**」であった。
- ▶ 「**休息期間が8時間以上～11時間未満**」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「**睡眠時間6時間以上7時間未満**」であった。
- ▶ 「**休息期間が11時間以上**」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「**睡眠時間7時間以上8時間未満**」であった。

（令和3年度「トラック運転車の労働時間等に係る実態調査事業報告書」（厚生労働省）を加工して作成）

(令和3年度)		睡眠時間							無回答
		全体	5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上	
		(N)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
休息期間		1712	196	216	478	366	280	60	116
全体	8時間未満	226	52.7	17.3	8.8	0.4	-	-	20.8
	8時間以上9時間未満	282	11.7	30.1	45.4	9.9	1.8	-	1.1
	9時間以上10時間未満	153	3.3	20.9	46.4	24.2	4.6	-	0.7
	10時間以上11時間未満	226	2.7	6.2	41.2	30.5	16.8	0.9	1.8
	11時間以上	635	2.5	4.4	21.4	32.8	31.2	6.9	0.8
	無回答	190	8.9	9.5	15.8	12.1	16.8	7.4	29.5

労働時間法制の概要

原則

- ◆ 1週**40時間**／1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

例外

- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

トラック運転者の時間外労働の上限規制

R 6年3月31日まで

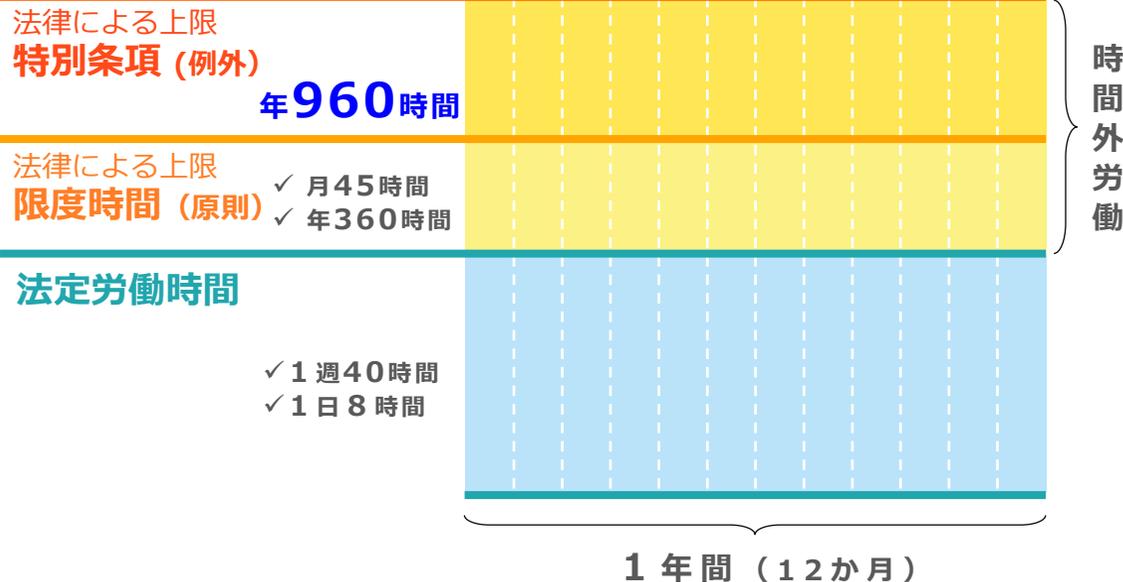
上限なし ※ 大臣告示（限度基準告示）の適用なし



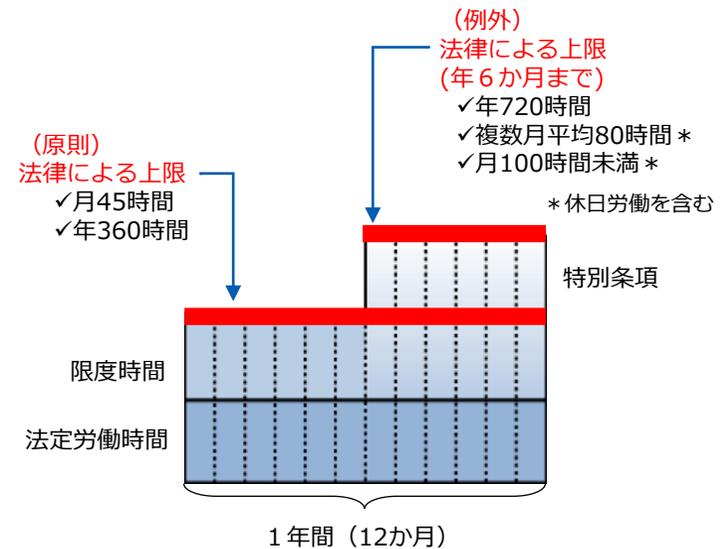
R 6年4月1日以降

※改正された「改善基準告示」も2024年4月から適用

自動車運転者の時間外労働の上限規制



(参考) 一般の業種の時間外労働の上限規制



⇒ そもそも「労働時間」の定義はどのようなものか？

労働時間の把握

労働時間とは



- ◆ **使用者の指揮命令下に置かれている時間**のことであり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる
- ◆ 業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を**基礎として**確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎として**確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施し**、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

トラック運転者に適用される「改善基準告示」



改善基準告示については、
パンフレットやQ&Aもご参照ください。

トラック運転者の改善基準の
ポイント（パンフレット）



配布資料 1

改善基準告示に関するQ&A
（令和7年3月11日追補）



配布資料 2

〈 改善基準告示の対象者 〉

改善基準告示の対象者は、労働基準法第9条にいう労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車運転の業務に主として従事するものです。



・「自動車運転の業務に主として従事する」とは？

「自動車運転の業務に主として従事する」か否かは、個別の事案の実態に応じて判断しますが、実態として、物品又は人を運搬するために自動車を運転する時間が現に労働時間の半分以上を超えており、かつ当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分以上を超えることが見込まれる場合には、該当することとなります。

このため、例えば、クレーン車のオペレーターが移動のため路上を走行するような場合には、原則として「自動車運転の業務に主として従事する」に該当しません。



・自家用自動車の自動車運転者にも適用されます

改善基準告示は、運送を業とするか否かを問わず、自動車運転者を労働者として使用する全事業に適用されます。このため、例えば、工場等の製造業における配達部門の自動車運転者等、自家用自動車（事業用自動車以外の自動車をいう。）の自動車運転者にも適用されます。

なお、旅客自動車運送事業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であって、主として物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については、トラック運転者に適用される基準（改善基準告示第4条）が準用されることとなっており、上記の工場等の製造業における配達部門の自動車運転者等については、同基準が適用されます。

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要①

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の時間外労働の削減や過労死等防止といった観点から、見直しを行うもの。

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
1年、1か月の拘束時間	1か月 293 時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可 1年 3,516 時間以内の範囲で 1か月 320 時間以内（年6か月まで）	1年 3,300 時間以内 1か月 284 時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可（①②を満たす必要あり） 1年 3,400 時間以内 1か月 310 時間以内（年6か月まで） ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	原則 13 時間以内 （上限 16 時間、 15 時間超は週2回まで）	原則 13 時間以内 （上限 15 時間、 14 時間超は週2回までが目安） 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続 16 時間まで延長可（週2回まで） ※ 1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合
1日の休息期間	継続 8 時間以上	継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 9 時間を下回らない 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続 8 時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続 12 時間以上の休息期間を与える

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要②

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
運転時間	2日平均1日当たり <u>9</u> 時間以内 2週平均1週当たり <u>44</u> 時間以内	現行どおり
連続運転時間	<u>4</u> 時間以内 (運転の中断は、 1回連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 分以上)	<u>4</u> 時間以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える (1回おおむね連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 分以上) 【例外】 SA・PA等に駐停車できず、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）及び連続運転時間から除くことができる（※1, 2） 勤務終了後、通常どおりの休息期間（継続11時間以上を基本、9時間を下回らない）を与える ※1 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・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こと ※2 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。

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要③

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
分割休息特例	<p>継続8時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>・一定期間（<u>2か月程度</u>）における勤務回数の2分の1が限度</p>	<p>継続9時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> 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努める 一定期間（<u>1か月程度</u>）における勤務回数の2分の1が限度
2人乗務特例	<p>車両内に身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可</p>	<p>現行の内容に次の例外を追加</p> <p>【例外】設備（車両内ベッド）が※の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可</p> <ul style="list-style-type: none"> 拘束時間を24時間まで延長可 （ただし、運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えることが必要） さらに、8時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 <p>※ 車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、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。</p>
隔日勤務特例	<p>2暦日の拘束時間は21時間 休息期間は 継続20時間以上</p> <p>【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、拘束24時間まで延長可（<u>2週間に3回まで</u>）</p>	<p>現行どおり</p>
フェリー特例	<ul style="list-style-type: none"> フェリー乗船時間は、原則として休息期間（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。） フェリー乗船時間が8時間を超える場合、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。 	<p>現行どおり</p>

36協定記載例（協定書）（トラック）

協定書には赤枠部分を参考に改善基準告示との関係を定めるようにして、改善基準告示を遵守してください。

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせまいと努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1箇月	1年
① 下記②に該当しない労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者(トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により時間外労働を行わせることにより「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者(トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることにより、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 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う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超えて労働させることができる。

	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	1日	1箇月	1年
				延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数
① 下記②に該当しない労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	3回	55時間
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者(トラック)	20人	6時間	8回	75時間

2 前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。
なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

3 第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置については、次のとおりとする。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	・対象労働者への医師による面接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時短対策会議の開催

4 自動車運転者(トラック)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることにより改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、各条に定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は1箇月について100時間未満となるよう努めるものとする。

2 自動車運転者(トラック)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこととする。

第6条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超えて運転業務に従事させることはできない。

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに該当労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに該当労働者に通知する。

第8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも〇年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日とする。

〇年3月12日

〇〇運輸労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印
又は 〇〇運輸株式会社 労働者代表 〇〇〇〇 印
〇〇運輸株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

配布資料 1
23~25ページ

配布資料 3

36協定記載例（様式第9号の3の5）（トラック）

配布資料 1
22ページ

配布資料 5

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式9号の3の5)(限度時間を超える場合(特別条項))※1

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の5（第70条関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させること ができる回数 (①については6回以内、②につ いては任意。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率	
			法定労働時間を超 える時間数	所定労働時間を超 える時間数 (任意)		法定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数	所定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)		法定労働時間を超 える時間数	所定労働時間を超 える時間数 (任意)		
① 下記②以外の者	別添協定書記載のとおり	運行管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	同上	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
② 自動車の運転の業務に 従事する労働者	別添協定書記載のとおり	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	750時間	870時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表者に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び 福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、⑤、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進、 職場での時短対策会議の開催									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。） <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日												
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 経理担当事務員 氏名 山田 花子 { 又は ○○運輸労働組合 }												
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙） 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手 続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												
○○○○年 3月 15日												
使用者 職名 代表取締役 氏名 田中 太郎												
○○ 労働基準監督署長殿												

様式第9号の3の5は 2枚もの【2枚目を表示】

●協定届に「別添協定書記載のとおり」と記載した場合には、協定書も添付して所轄の労働基準監督署長に届けてください。

※1 様式9号の3の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要で、1枚目の記載は、P21の記載例を参照ください。

※2 限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の自動時間 ③就業から就業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・特別休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連日休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

拘束時間の延長に関する協定書記載例（トラック）

配布資料 1
26ページ

1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定書(例) (トラック運転者)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第4条第1項第1号ただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

- 1 本協定の適用対象者は、トラックの運転の業務に従事する者とする。
- 2 1箇月及び1年の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
295時間	284時間	245時間	267時間	300時間	260時間	250時間	295時間	310時間	300時間	284時間	310時間	3,400時間

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日までとする。
- 4 本協定に基づき1箇月及び1年の拘束時間を延長する場合においても、1箇月の時間外休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。
- 5 本協定に定める事項について変更する必要がある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇運輸労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
(〇〇運輸株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)

〇〇運輸株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

- トラック運転者の拘束時間は、**原則**として、
1か月：284時間以内
1年：3,300時間以内
であるが、**本労使協定を締結することで、**
1か月：310時間以内（年6回まで）
1年：3,400時間以内
まで延長可能。
- このとき、284時間超は連続3か月までとし、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める必要がある。
- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

過労死等の防止のための対策に関する大綱 ～令和6年8月2日変更～

- 大綱は、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）に基づき、おおむね今後3年間における取組について定めるもの。

※ 令和3年に続き、3回目の変更。

- 新たな大綱に定めた過労死等防止対策の主な取組等のうち、

事業主は、**管理職や上司、若年労働者に対する労働関係法令の研修等を実施**することとなっている。



報道発表資料
(厚生労働省HP)



大綱の概要

大綱の本文



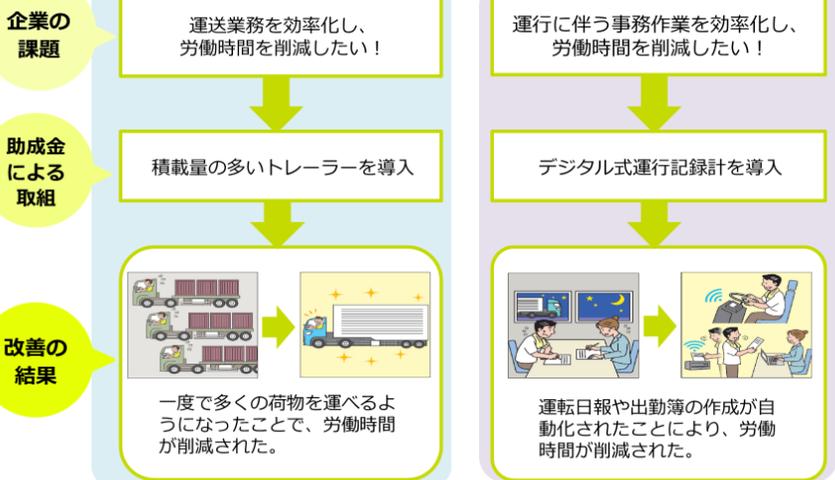
働き方改革推進支援助成金

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」

業種別課題対応コース（運送業等）のご案内

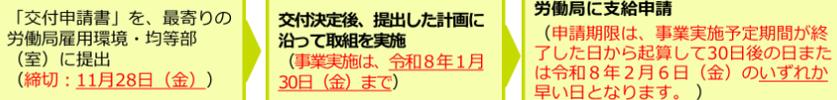
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、**自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



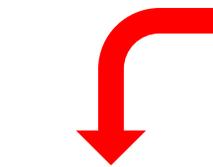
電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2025.4)



配布資料 6 & 7

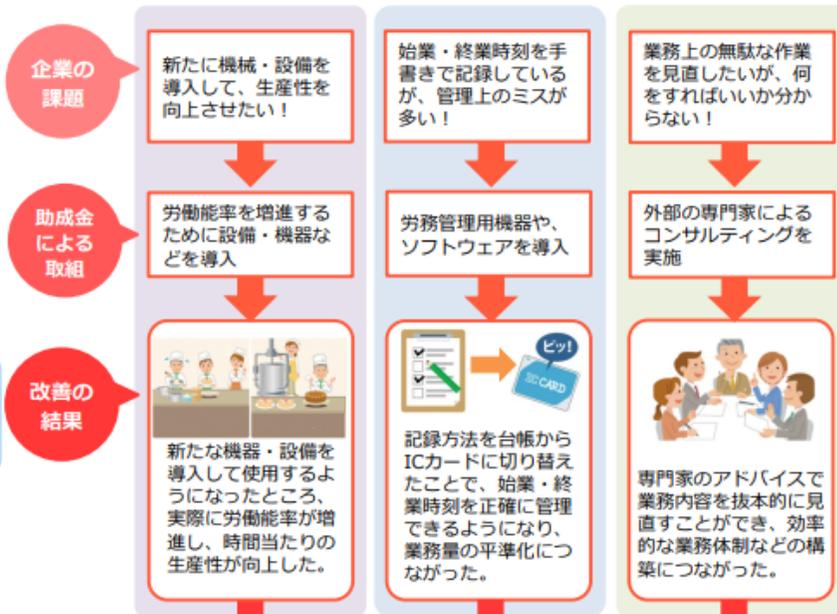


令和7年度「働き方改革推進支援助成金」

労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2025.4)

働き方改革の実現に向けて、荷主の方にもご協力をお願いしています

- トラック運転者の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、荷主に向けて**荷待ち時間削減**、**荷役作業効率化**に向けた協力を呼びかけている。

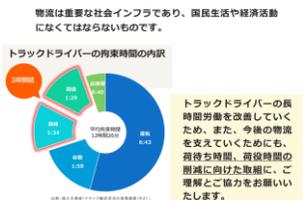


働き方改革PR動画のポイント

- トラック運転者にとっては、荷物の積み下ろしの際の**待機時間が負担**となっており、**荷主の立場から何も対策をしなければ、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性がある**と言われていること。
- 荷主の方には、**荷待ち時間の削減**のため、**適切な貨物の受取・引渡し日時の指定**、**予約システムの導入**などの取組をお願いしたいこと。
- また、**荷物の積みおろし作業の効率化**のためにも、**パレットの導入**などの工夫を進めていただきたいこと。

労働基準監督署から荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることを要請。

(長時間の荷待ちに関する情報メール窓口)



発荷主・荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

1. 長時間の恒常的な荷待ちの改善、荷役作業の効率化をお願いします

2. 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

3. 「標準的運賃」にご理解・ご協力をお願いします

お問い合わせ

都道府県	電話番号	住所	担当部署
北海道	011-709-2897	札幌	096-229-2015
青森県	017-734-4112	青森	017-231-0043
岩手県	019-604-3086	盛岡	019-995-0370
宮城県	022-299-9838	仙台	098-452-9163
秋田県	018-662-6460	秋田	018-814-9958
山形県	023-624-8022	米沢	099-935-5203

「改正物流法」にご理解・ご協力をお願いします

改正物流法に基づき、令和7年度以降、企業規模に関わらず、すべての国土交通大臣（発注主）と運送事業者（受取・引渡し）が、荷役・荷役時間の短縮のために取り組むべき取組について、改善基準告示が定められています。また、トラック事業者の取組については、運賃・料金の見直しや業務改善の促進が期待されています。

発注主・元請運送事業者の皆さまには、荷物の受取・引渡し日時の指定、予約システムの導入など、ご協力をお願いいたします。

お問い合わせ

国土交通省では、トラックドライバーの長時間労働を改善し、労働生産性を向上させるために、運賃・料金の見直しや業務改善の促進が期待されています。また、トラック事業者の取組については、運賃・料金の見直しや業務改善の促進が期待されています。

「標準的運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図るための取組の一環として、国土交通省が定める標準的な運賃を指します。2024年3月に「標準的運賃」が公表されました。発注主は、標準的運賃を参考に、運賃・料金の見直しや業務改善の促進を行うことが求められています。

トラックドライバーは長時間労働・低賃金の傾向にあります。ドライバー不足による物流の停滞を防止するためにも、物流事業者は発注主と連携し、労働生産性を向上させる必要があります。

国土交通省では、トラックドライバーの長時間労働を改善し、労働生産性を向上させるために、運賃・料金の見直しや業務改善の促進が期待されています。また、トラック事業者の取組については、運賃・料金の見直しや業務改善の促進が期待されています。

「標準的運賃」の公表を「理解した」上で、ご協力をお願いいたします。

配布資料 8

荷待ち時間の削減等に向けた荷主の取組にご協力ください

- 令和7年4月施行の物流改正法により、荷主等に**物流効率化のために取り組むべき措置についての努力義務等**が課されている。
- 荷主が講じるべき物流効率化のための取組には、**荷待ち時間・荷役時間の削減**に関するものもあり、**トラック運転者の長時間労働の是正に資する**ものであることから、事業者の皆さまも、導入された予約受付システムを積極的に利用するなど荷主の取組にご協力をお願いいたします。

流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（物流改正法）概要

1. 荷主・物流事業者に対する規制的措置【流通業務総合効率化法】

(令和7年4月施行)

※ 法律の名称を「物資の流通の効率化に関する法律」に変更

- 荷主・物流事業者に対し、**物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務**を課し、当該措置について国が判断基準を策定。
- 上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。

(令和8年4月施行予定)

- 上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。
- さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。

2. トラック事業者の取引に対する規制的措置【貨物自動車運送事業法】

(令和7年4月施行)

- 元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。
- 荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む。）等について記載した書面による交付等を義務付け。
- トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（＝下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課するとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

荷主の取組例

<荷待ち時間の削減>

- ・ トラック予約受付システムの導入や混雑時間を回避した日時指定等による貨物の出荷・納品日時の分散 等



トラック予約受付システムの導入

<荷役等時間の削減>

- ・ パレット等の輸送用器具の導入による 荷役等の効率化
- ・ 商品を識別するタグの導入や検品・返品水準の合理化等による検品の効率化
- ・ バース等の荷捌き場の適正な確保による荷役作業のための環境整備
- ・ フォークリフトや荷役作業員の適切な配置等によるトラック運転者の負担軽減と積卸し作業の効率化 等



パレットの利用や検品の効率化

標準的運賃もご活用ください

- トラック運転者の働き方改革の実現には、**長時間労働の削減**とともに**賃上げ**を行っていくことが重要。
- 令和6年3月に運賃水準を8%引き上げるとともに、荷役の対価等を加算した新たな標準的運賃が示された。賃上げの原資となる適正な運賃収受に向けて、荷主の方との交渉にご活用ください。

トラック運送事業者の皆様

令和6年3月

トラック輸送の「標準的運賃」が告示されました

令和2年、トラック運送事業者が自社の適正な運賃を算出し、荷主との運賃交渉に臨むにあたっての参考指標として、「標準的運賃」制度を創設しました。

令和6年、燃料高騰分や高速道路料金なども含めて適正に転嫁できるよう、運賃水準の引上げ、荷待ち・荷役などの輸送以外のサービスの対価について標準的水準、下請けに発注する際の手数料などの多様な運賃・料金を設定した新たな「標準的運賃」を告示しました。



標準的運賃の活用により期待される効果

- ▶ 標準的運賃を参考として、自社での原価計算結果により事業継続に必要なコストに見合った対価を収受することで、
- ▶ **ドライバーの賃金水準が引き上がり、労働環境の改善につながります**
- ▶ **法令に則った事業の安定化を実現できます**

物流の健全な維持・発展の為に、新たな「標準的運賃」を荷主との積極的な交渉に活用してください

お願い

長時間の荷待ちが発生している、荷主が交渉に応じず運賃・料金交渉が不当に据置かれるなど、荷主との取引に関するお悩みは、国土交通省の**トラック・物流Gメン**にお寄せください。

厚生労働省もトラック・物流Gメンに協力しています。

トラック・物流Gメン相談窓口
(国土交通省)

悪質な荷主等に関する通報窓口
(国土交通省)



配布資料9

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について

- 「自動車運転者の長時間労働の改善に向けたポータルサイト」に新たなコンテンツ「物流情報局」を設け、トラック運転者の長時間労働の是正や賃上げに向けて、物流改正法や標準的運賃なども含めた物流に関する最新情報を発信している。

(ポータルサイト)



配布資料
10&11

荷主の皆さま、トラック運送事業者の皆さまへ

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をリニューアルしました！



「物流情報局」OPEN

2024年4月に「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が成立するなど、トラックドライバーの荷待ち・荷役時間の削減に向けた対策が本格化しています。

こうした状況を踏まえ、「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」内に「物流情報局」を開設しました。



トラックトップページ

いま、考えてみませんか？
**物流を変える
トラック運転者**
のこと。

物流情報局
NEW

新規OPEN!!

- 荷主の皆さまへ
- 事業者の皆さま (トラック運転者の皆さま) へ

物流情報局では、荷主の方、トラック運送事業者の方が協力して荷待ち・荷役時間の削減に取り組めるよう、最新の情報を発信していきます！！

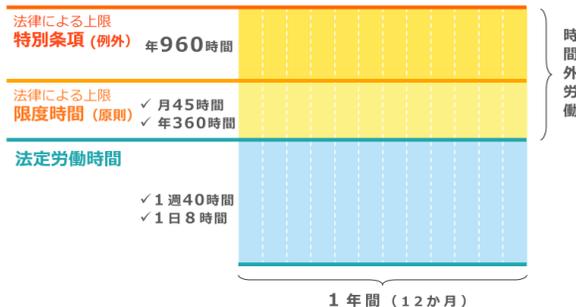
物流情報局では、このような情報を発信しています。



労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

- 荷待ち・荷役時間削減等に向けた対応
 - 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン
 - 標準的運賃
 - トラックGメン など
- 今後施行される法令のポイント
 - 改正物流法、関係省令 など
- トラック運送事業者の皆さま向けのご相談先
 - 働き方改革推進支援センター など

自動車運転者の時間外労働の上限規制 (2024年4月適用開始)



改正された改善基準告示の主な内容 (2024年4月適用開始)

トラック運転者について	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
1年の拘束時間	3,516時間以内	原則: 3,300時間以内 例外 (※1): 3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原則: 284時間以内 例外 (※1): 310時間以内 (年6か月まで)
1日の休息期間	継続8時間以上	原則: 継続11時間与えるよう努めることを基本とし、 9時間を下回らない 例外: 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 (※2)、継続8時間以上 (週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える

※1 労使協定により延長可 (①②を満たす必要あり)
① 284時間超は連続3か月まで。
② 1か月の時間外・休日労働時間が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間における運行がすべて長距離貨物運送 (一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送) で、一の運行における休息期間が住所以外の場所におけるものである場合

改善基準告示について、詳しくはこちらをご覧ください。▶

改善基準告示についても、解説テキストと解説動画を掲載。

トラック運転者

令和6年4月改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

解説動画

この学習テキストの動画は、令和5年度に作成していますが、「令和6年4月から適用される見直し後の改善基準告示」を前提として作成をしています。

トラック運転者
令和6年4月改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

(解説動画)



今後も最新情報に更新していきます！ぜひご覧ください！



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はこちら▼
トラックポータルサイト



「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

累進歩合制度の廃止にご協力をお願いします

- 累進歩合制度については、**トラック運転者の長時間労働**や**スピード違反を極端に誘発するおそれ**があり、交通事故の発生も懸念されることから、**廃止する必要がある**。

累進歩合制度とは

以下のような賃金制度は廃止してください。

累進歩合給

営業収入等に応じて歩合給の額が**非連続的に増減する**制度

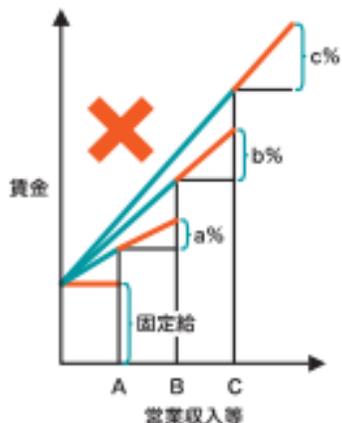
トップ賞

営業収入等の最も高い者又はごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給する制度

奨励加給

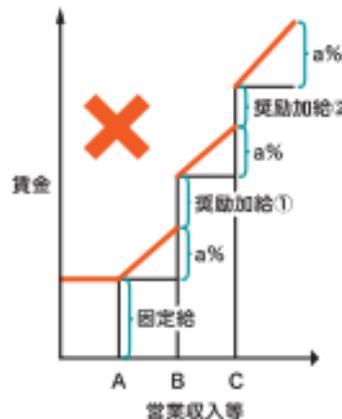
営業収入等を数段階に区分し、その**営業収入の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う**制度※

(図)累進歩合給



- 営業収入等がA以下の場合
賃金=固定給
 - 営業収入等がAを超えB以下の場合
賃金=固定給+運賃収入等×歩率a%
 - 営業収入等がBを超えC以下の場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率b%
 - 営業収入等がCを超えた場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率c%
- ($a < b < c$)

(図)トップ賞、奨励加給



- 営業収入等がA以下の場合
賃金=固定給
- 営業収入等がAを超えB以下の場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率a%
- 営業収入等がBを超えC以下の場合
賃金=固定給+奨励加給①+営業収入等×歩率a%
- 営業収入等がCを超えた場合
賃金=固定給+奨励加給②+営業収入等×歩率a%

※ 営業収入の区分の額に達するごとに歩率が変動し、歩合給は各区分間の運賃収入等にその対応する比率を乗じた金額を合計する制度（いわゆる積算歩合正制）は禁止されていない。

ご清聴ありがとうございました。



「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)

(特設サイト「はたらきかたススム」)

(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)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！

労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

(働き方改革特設サイト)

