

監督署資料

令和7年度時間外労働の上限規制に関する説明会（自動車運転者（トラック））

令和8年1月21日

花巻労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ① 監督関係
- ② 労働時間関係
- ③ 最低賃金関係
- ④ 過労死等防止対策
- ⑤ 労働衛生対策



① 監督関係

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

自動車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月から適用されている

自動車運転者の時間外労働の上限規制

法律による上限
特別条項（例外）

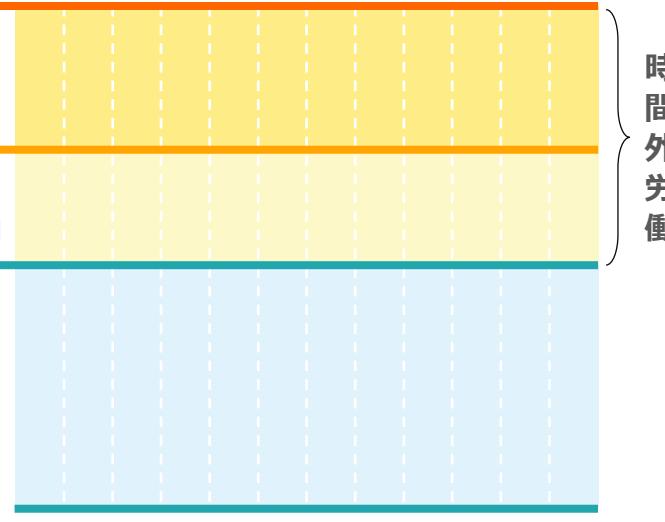
年960時間

法律による上限
限度時間（原則）

✓月45時間
✓年360時間

法定労働時間

✓1週40時間
✓1日8時間



1年間（12か月）

（参考）一般の業種の時間外労働の上限規制

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
(年6か月まで)
✓年720時間
✓複数月平均80時間 *
✓月100時間未満 *

* 休日労働を含む

特別条項

限度時間

法定労働時間

1年間（12か月）

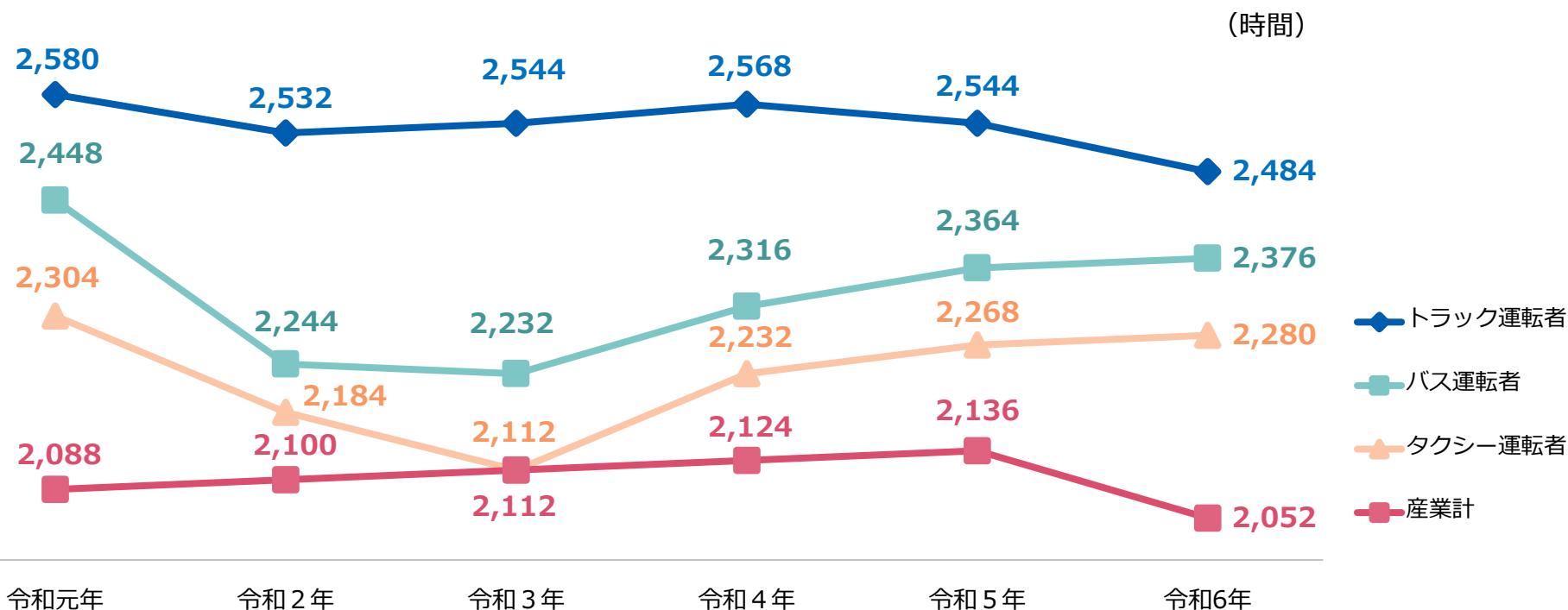
改善基準告示の改正内容について

	1日の休息期間	1日の拘束時間	年・月の拘束時間	その他
トラック	<p>【旧告示】 継続8時間以上</p> <p>【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう 努めることを基本、<u>9時間</u>を下限 ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、 <u>8時間下限が週2回</u>まで可。 その場合、運行終了後 継続<u>12時間</u>以上を確保</p>	<p>【旧告示】 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内</p> <p>【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超は週2回までが 目安</u> ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、 <u>16時間が週2回</u>まで可</p>	<p>【旧告示】 293時間以内など</p> <p>【改正後】 (原則) <u>年3,300時間以内</u>かつ <u>月284時間以内</u> (例外) <u>年3,400時間以内</u>かつ <u>月310時間以内</u> ※ <u>1か月の時間外・休日労働 が100時間未満となる よう努める</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例（新設） （その他個別の規定あり）
タクシー	<p>【旧告示】 継続8時間以上</p> <p>【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう 努めることを基本、<u>9時間</u>を下限</p>	<p>【旧告示】 13時間以下 最大16時間</p> <p>【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが 目安</u></p>	<p>【旧告示】 月299時間以内</p> <p>【改正後】 <u>月288時間以内</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例（新設）
バス	<p>【旧告示】 継続8時間以上</p> <p>【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう 努めることを基本、<u>9時間</u>を下限</p>	<p>【旧告示】 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内</p> <p>【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが 目安</u></p>	<p>【旧告示】 週65時間以内(4週平均) ※ 月換算で281時間以内</p> <p>【改正後】 (原則) <u>年3,300時間以内</u>かつ 月281時間以内など (例外) (貸切バス等乗務者の場合) <u>年3,400時間以内</u>かつ <u>月294時間以内</u>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例（新設） ・軽微な移動が生じた場合の特例（新設）

自動車運転者に係る労働時間の推移

- 自動車運転者は、依然として長時間・過重労働が課題となっている。
- 令和6年における年間の総労働時間数は、産業計と比較し、トラック運転者（※）は約432時間、バス運転者は約324時間、タクシー運転者は約228時間多く、長時間労働の実態にある。

自動車運転者の年間の総労働時間数の推移

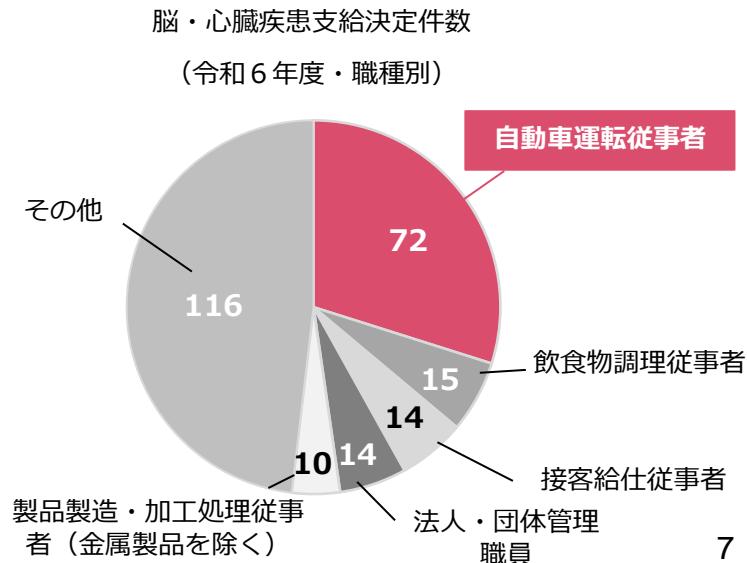
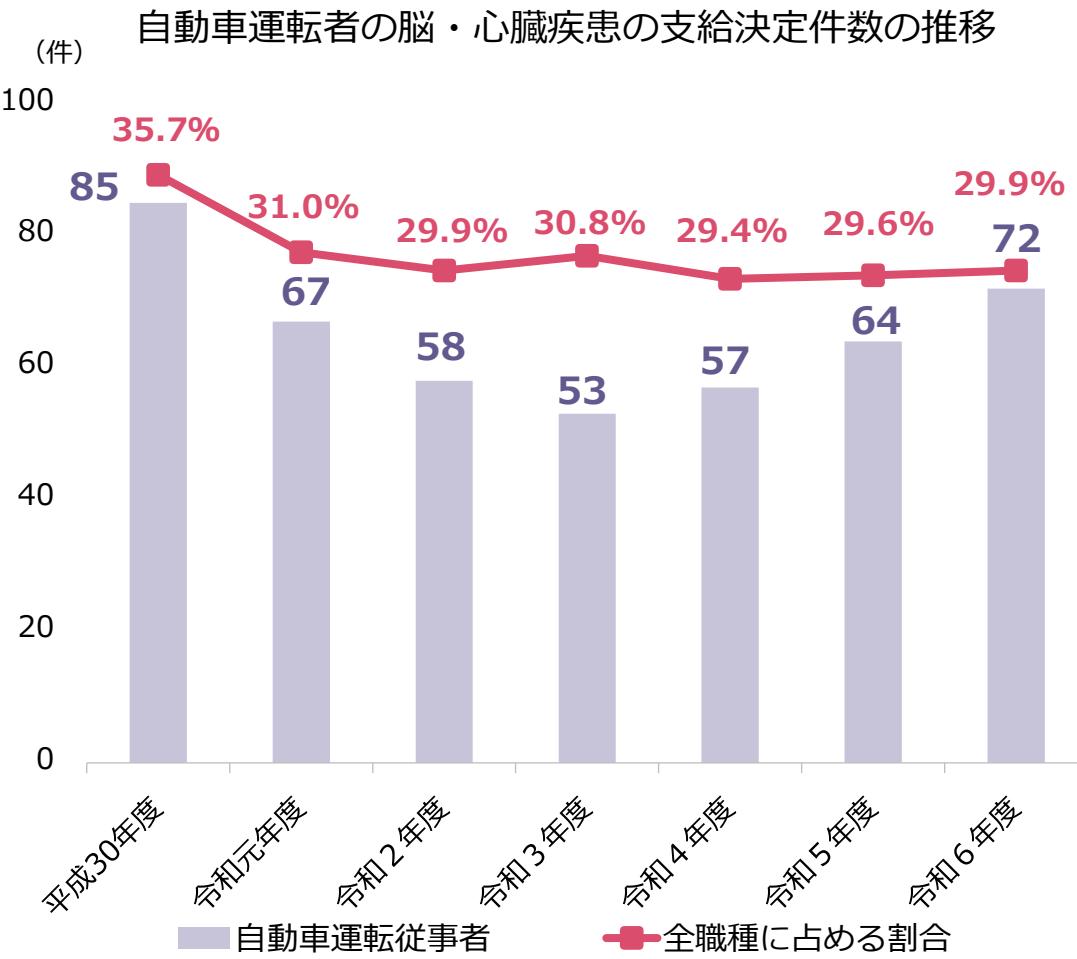


（※） トラック運転者の労働時間数は、営業用大型貨物自動車運転者（中小型トラックを除く。）の労働時間数を表したもの。

出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

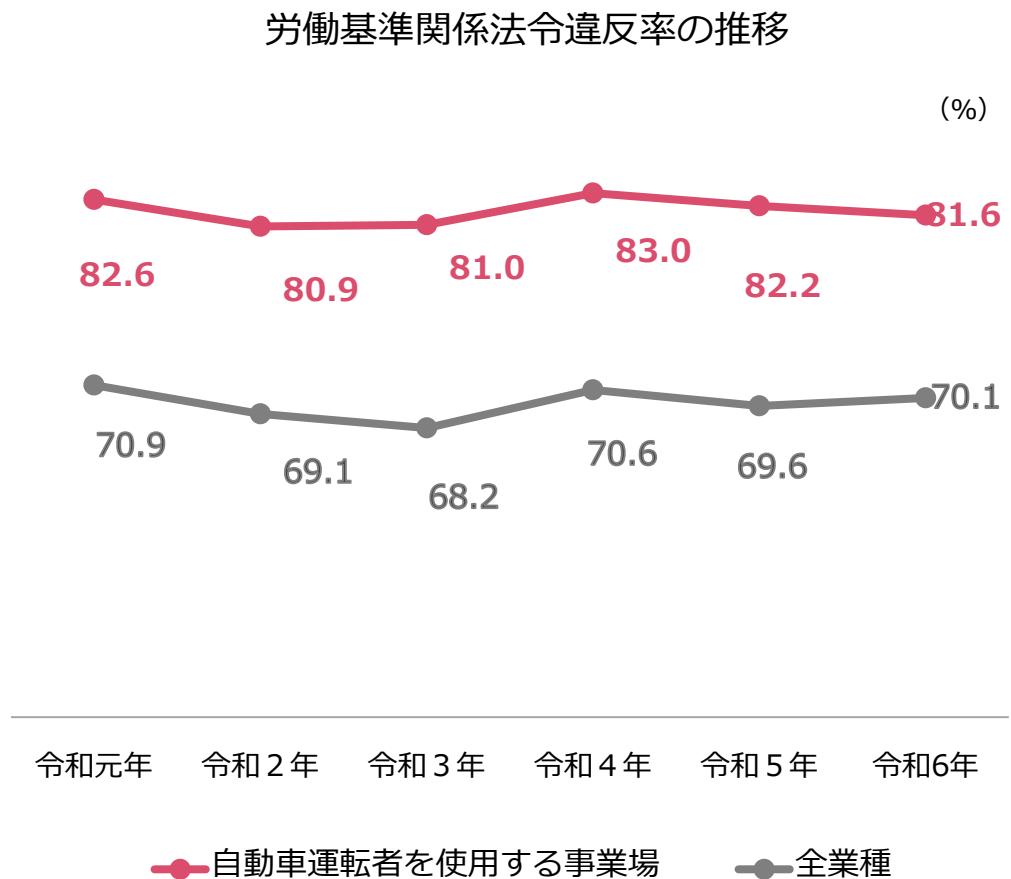
自動車運転者に係る脳・心臓疾患の支給決定状況

- 自動車運転者の脳・心臓疾患の労災支給決定件数は高い水準（令和6年度は72件）であり、全業種（同241件）の約3割を占めている。

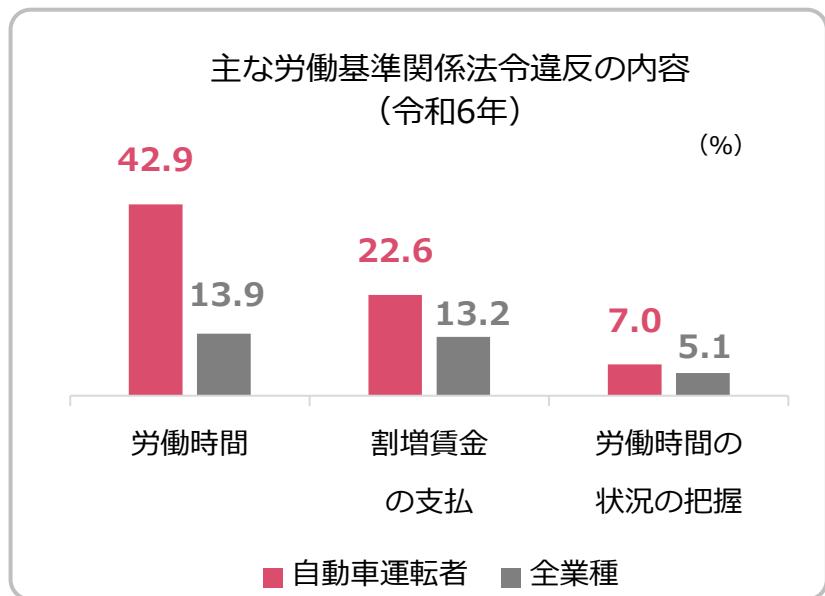


自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導の状況

- 自動車運転者を使用する事業場に係る労働基準関係法令の違反率は、全業種と比べて高い状況にある。
- 令和6年に監督指導を行った4,328事業場（トラック：3,424事業場、バス：249事業場、ハイヤー・タクシー：319事業場、その他：336事業場）のうち、81.6%に当たる3,532事業場において、労働基準関係法令違反が認められ、概ね同水準で推移している。



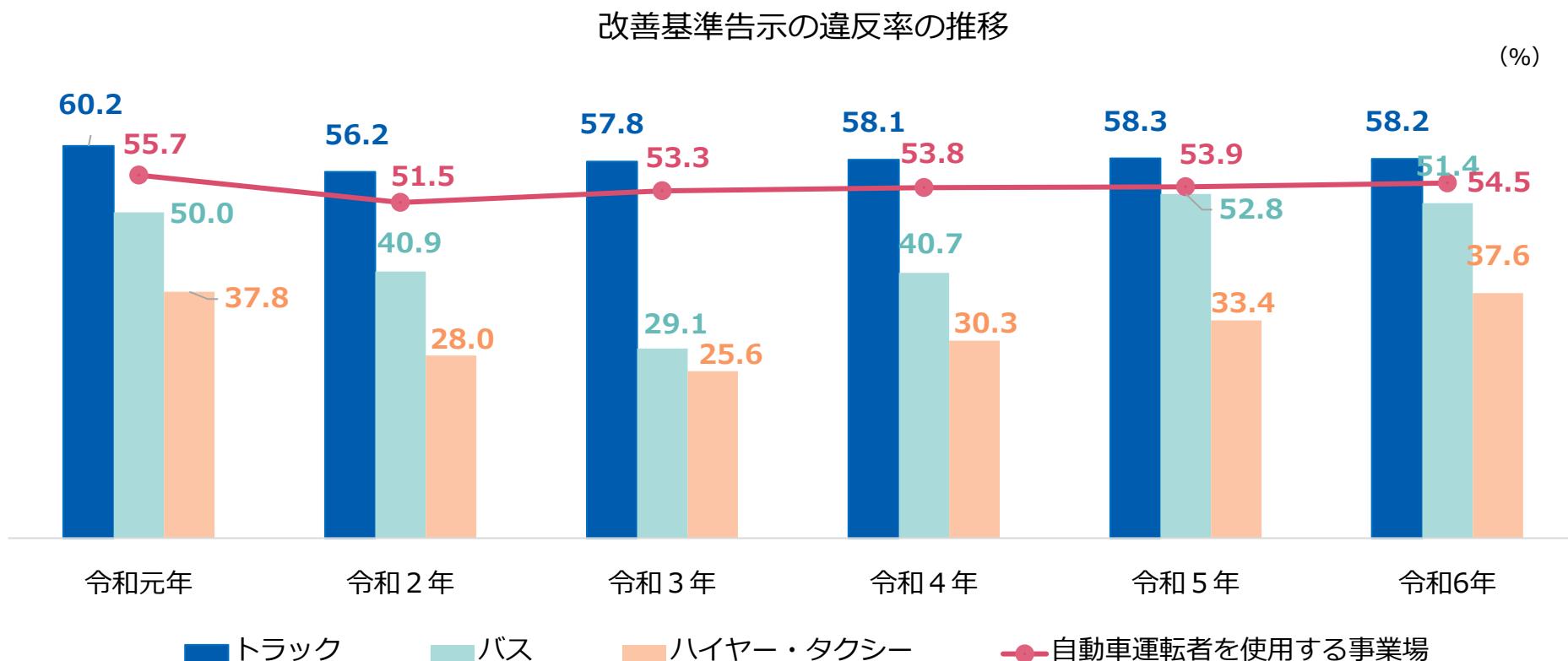
労働基準関係法令違反事業場数（違反率） (令和6年)	
トラック	2,786事業場 (81.4%)
バス	193事業場 (77.5%)
ハイヤー、タクシー	279事業場 (78.5%)



自動車運転者を使用する事業場に係る改善基準告示違反の状況①

- 令和6年に監督指導を行った事業場のうち、54.5%に当たる2,360事業場において、改善基準告示（※）違反が認められた。
- バス、ハイヤー・タクシーは、令和3年が最低となったが、その後上昇傾向にある。

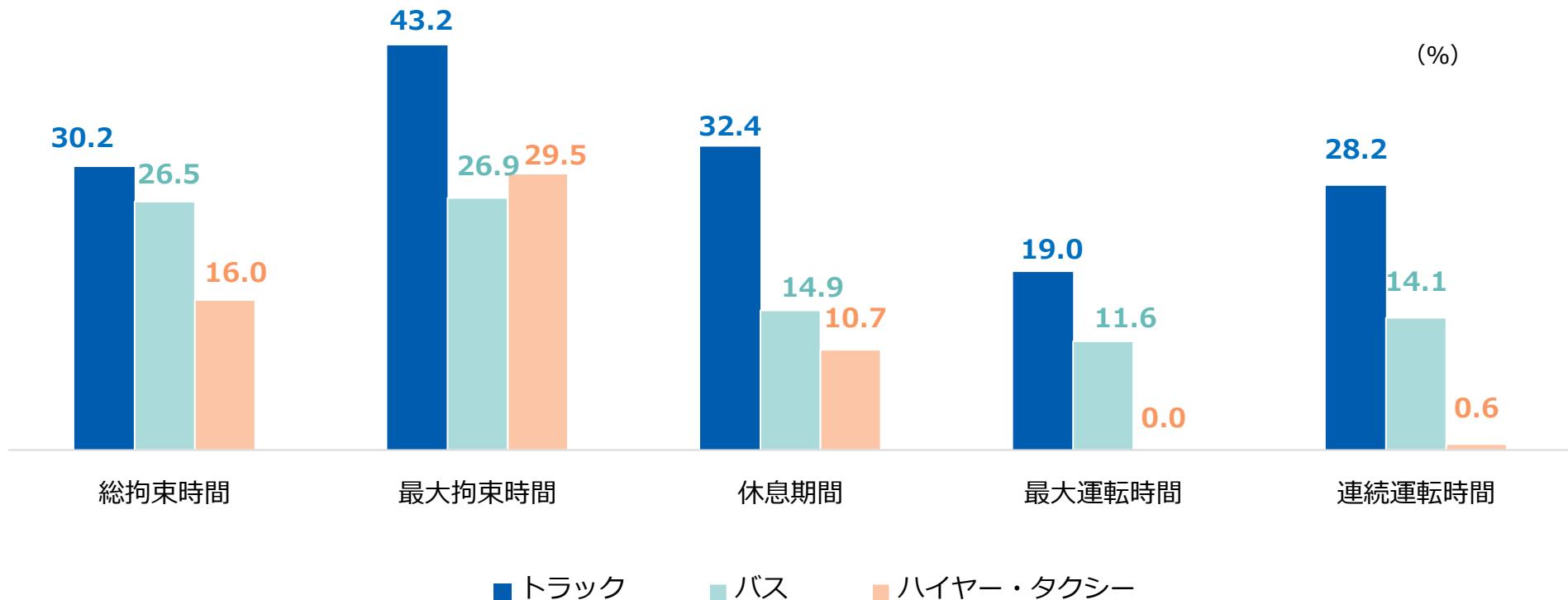
（※）…自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）



自動車運転者を使用する事業場に係る改善基準告示違反の状況②

- 令和6年に監督指導を行った事業場のうち、改善基準告示に係る違反が認められた事業場の主な違反事項の違反率は、以下のとおりであった。

改善基準告示の主な違反事項の違反率（令和6年）



(※) 総拘束時間：1か月又は1週当たりの拘束時間、最大拘束時間：1日当たりの拘束時間、休憩期間：勤務と次の勤務との間の時間
最大運転時間：1日及び1週当たりの運転時間、連続運転時間：1回当たりの運転時間

労働基準監督署における指導事例

- 労働基準監督署では、法令違反が疑われるトラック事業者に対し監督指導を実施し、トラック運転者の労働条件の確保に取り組んでいる。
- 改正後の改善基準告示に関して、指導を行った事例は以下のとおり。

労基署の指導等

- 長距離輸送を行っているトラック運転者に、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた特別延長時間を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大128時間）が認められたため、是正勧告した。
- 改善基準告示に関し、①1月の拘束時間が310時間を超えていること、②勤務終了後、休息期間が継続8時間を下回っていること、③1日の最大拘束時間（16時間）を超えていること、④連続運転時間が4時間を超えていることが認められたため、是正勧告した。
- 荷役作業時間について、デジタルタコグラフに「休憩」として記録し、労働時間を適正に把握していなかったため、休憩時間の考え方を説明の上、乗務記録を点検し、必要な補正を行うとともに、正確な労働時間を把握することについて指導した。

会社の対応

- 週6日勤務が常態となっていたが、勤務日数を週5日を基本として、休日を確保するとともに、改善基準告示を遵守するため、拘束時間等を日々運行管理者が管理表により点検を行うこととした。あわせて36協定の特別条項の発動手続について、書面（協議書）により事前に行うこととした。
- デジタルタコグラフを適正に入力するよう運転者を指導し、運転者から運転日報が提出された際に、運行管理者等が休憩時間や積み卸しの記録状況を点検することとした。
- 上記対応の結果、トラック運転者について、1か月当たりの時間外労働が80時間以下、1月の拘束時間が協定時間以内（250時間以内）になるなど、労働基準法違反及び改善基準告示違反が是正された。

発着荷主等に対する要請の取組①

- 令和4年12月23日の改善基準告示の改正に伴い、都道府県労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について、発着荷主等に対して要請する取組を開始した。

1. 荷主特別対策チームの概要

1. トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有するメンバーで編成

「荷主特別対策チーム」は、都道府県労働局に新たに任命する荷主特別対策担当官を中心に、 トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有する都道府県労働局・労働基準監督署のメンバーにより編成。

2. 労働基準監督署が発着荷主等に対して要請

労働基準監督署が、発着荷主等に対し、①長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めること、②運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知し、 トラック運転者がこれを遵守できるよう協力することなどを要請。

3. 都道府県労働局が長時間の荷待ちなどの改善等に向け発着荷主等に働きかけ

都道府県労働局のメンバーが、労働基準監督署から要請された事項に発着荷主等が積極的に取り組めるよう、荷待ち時間等の改善に係る好事例の紹介等のアドバイスを実施。

4. 長時間の荷待ちに関する情報を収集

厚生労働省ホームページに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」（※）を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などの情報を収集し、その情報を基に、労働基準監督署が要請等を実施。

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



2. 発着荷主等による長時間の荷待ちに対する取組

「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」に寄せられた情報の件数	1,774件
発着荷主等に対する要請を実施した事業場数	18,938事業場

(令和4年12月～令和6年12月)

発着荷主等に対する要請の取組②

3. 荷主要請が長時間の荷待ちの改善等につながった好事例

【事例①】倉庫業A社

＜概要＞

A社が輸入業者から穀物・飼料を一時預かり、必要な量を同業者の販売先へ配送するために、協力会社（トラック運送事業者）へ手配等を行うに際し、荷役時間等が長時間に及ぶことがあったもの。荷主要請を契機に発荷主、着荷主それぞれの立場からトラックドライバーの労働時間の短縮が図られた。

＜取組＞

- ✓ (着荷主として) 予約システムの導入により、輸入業者から保管依頼の注文を受ける際、荷の種類・量・到着日時等をオンラインで自社倉庫内に情報共有できることとなり、荷の受入準備を早期にすることでき、荷卸しに係る時間の削減につながった。
- ✓ (発荷主として) A社からの依頼を受けた輸入業者が販売先と「荷の受け取り時間」を調整することとした結果、協力会社（トラック運送事業者）は、配送先での荷卸しに係る時間を少なくすることができた上、配車を効率的に行つた。

【事例②】食料品製造業B社

＜概要＞

B社は原料の収穫期にダンプトラックによる搬入が集中し、例年、加工所内で長時間の荷待ちが発生する状況となっていたもの。B社所轄署が、B社のほか、原料を取り扱う地域の農協や、元請け運送事業者に対しても、B社への要請内容を伝える等した荷主要請を契機に、改善が図られた。

＜取組＞

- ✓ 大型輸送車両の導入による総稼働台数の削減。原料の受入機関拡大による業務量の平準化。

発着荷主等に対する要請の取組③

3. 荷主要請が長時間の荷待ちの改善等につながった好事例（続き）

【事例③】 食料品製造業C社

＜概要＞

C社は、従前からいわゆる2024年問題への理解を深めていたところ、荷主要請を契機に、さらなる輸送効率化が図られた。

＜取組＞

- ✓ 発送当日に行っていた箱詰め作業を、前日に前倒し実施し、工場全体の発送便の荷待ち時間を1日あたり約2時間削減。
- ✓ 小口便から大口便に切替え、トラック運送事業者の集荷回数を約2割減少。

【事例④】 製鋼業D社

＜概要＞

D社は、従前からいわゆる2024年問題に関心を持ち、荷役時間等を考慮した到着時刻を指定する等、荷待ち時間短縮に向けて取り組みを行っていたところ、荷主要請を契機に、さらなる改善が図られた。

＜取組＞

- ✓ トラック運送事業者から、時間外労働の上限規制の対応のため、高速道路利用回数の増加に伴う運賃増額の申し入れに対して、当該増額分の具体的な根拠を聞いた上で運賃増額の対応検討。
- ✓ D社が扱う原料の買取り価格が高騰する時期に取引が増加する傾向から、プラットフォームを増設すべく関係部署との調整を開始。

【事例⑤】 化学工業E社

＜概要＞

E社は、荷主要請を契機に、2024年以降もトラック運送事業者と従前どおりの取引を行うため、発注者として果たすべき責任があると認識し、発荷の約70%を担当する元請け運送事業者と協議を実施、改善基準告示を遵守できる対策を検討した。

＜取組＞

- ✓ 運転時間を短縮するための配送ルートの見直しや余裕ある運行とするための到着時刻の変更。
- ✓ 高速道路の利用。

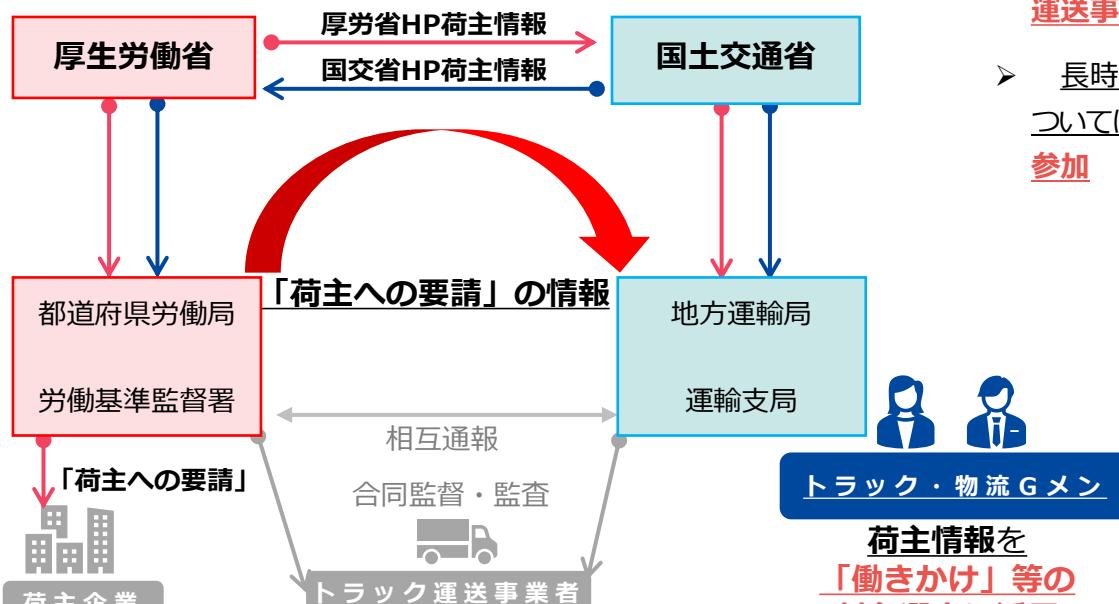
「トラック・物流Gメン」（国土交通省）との連携

- 令和4年12月から国土交通省と以下のように連携（下線部は令和5年10月から拡充）。

※令和6年11月1日付で「トラック・物流Gメン」に改組

①荷主情報提供の運用

- 厚生労働省のHPに寄せられた荷主情報を国土交通省へ提供
- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラック・物流Gメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用

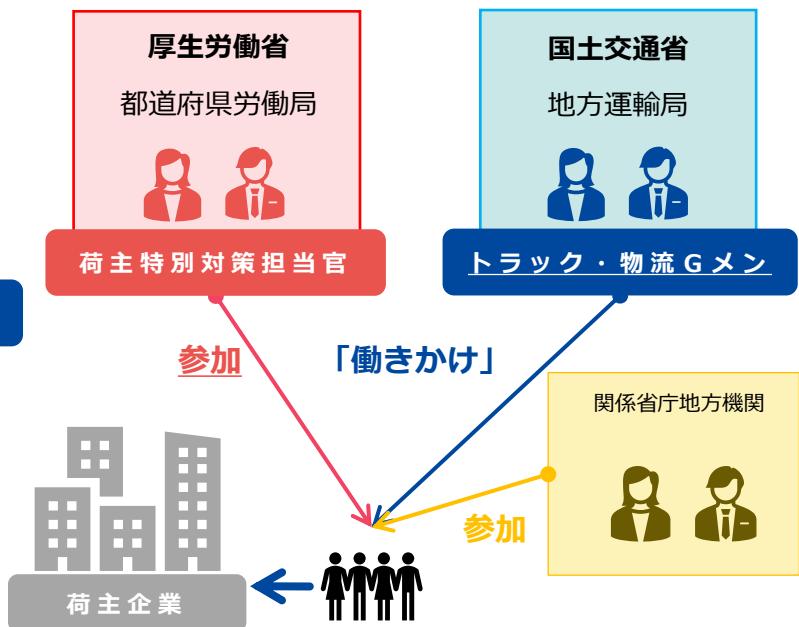


③「標準的な運賃」の周知

- 労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知

②トラック法に基づく「働きかけ」の連携

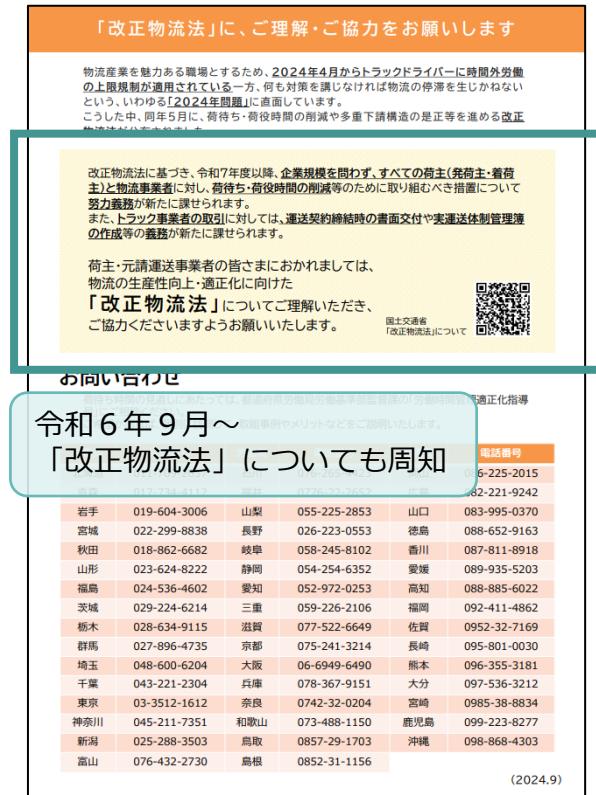
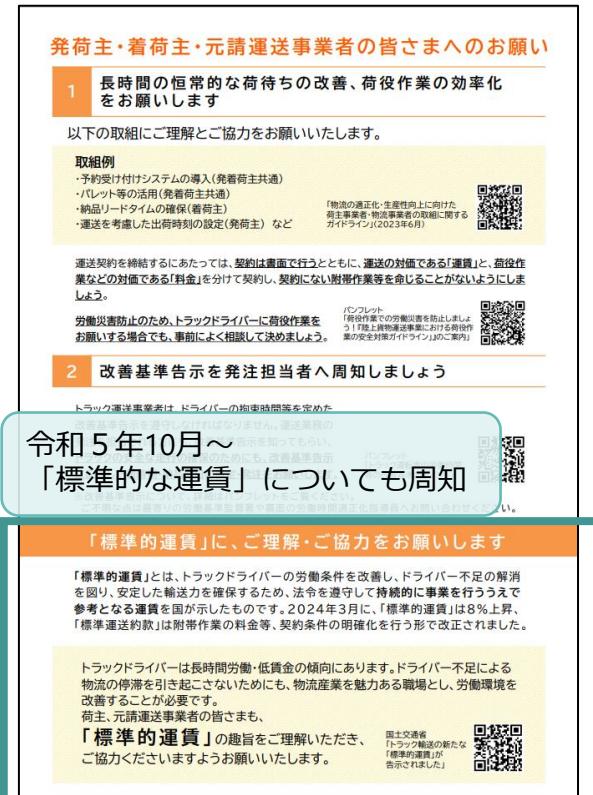
- 国土交通省に対し、貨物自動車運送事業法（トラック法）等の運行管理に関する規定に違反の疑いがあると認められるトラック運送事業者について通報
- 国土交通省のトラック・物流Gメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案について、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加



労働基準監督署による荷主への要請（トラック）

- 賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃を支払うことを周知している（「標準的運賃」の周知）。
- 令和6年3月22日に改正された「標準的運賃」及び「標準運送約款」が告示され、「標準的運賃」は8%上昇、「標準運送約款」は附帯作業の料金等、契約条件の明確化された。
- 令和6年5月15日にいわゆる物流法が改正され、荷待ち時間等の削減に新たな努力義務が課されることを周知している。

発着荷主等に対する要請時に配布するリーフレット 「STOP！ 長時間の荷待ち」



② 労働時間関係 (広報・支援等、改善告示、36協定等)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

国民向け周知広報について（令和5年6月28日～）

- 自動車運転者、建設の事業等で、時間外労働の上限規制が遵守されるようするためには、取引慣行上の課題などを改善していくことが必要。
- このためには、国民の理解や社会的な機運の醸成が不可欠となることから、令和5年6月以降、国民向けの広報を順次実施している。

【イメージキャラクター】玉木 宏さん（俳優）



厚生労働省は、長時間労働の解消などによる労働環境の改善へ向け、建設や運輸といった産業が抱える課題や、皆さんにご協力いただきたいことを知ってもらうため、俳優の玉木宏さんを起用した「働き方改革」新PR動画「くらし、はたらき、もっとススメ！」を、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」にて公開しました。

国民向け広報内容（PRイベントの開催、動画、ポスターの作成など）

- 自動車運転者・建設の事業で働く方について、荷主や発注者等の都合で長時間労働になるケースがあること。
- 自動車運転者・建設の事業での働き方を変えていくために、荷主、発注者、そして国民にもできることのご協力をいただきたいこと。
(例：荷待ち、荷役時間の短縮、適切な工期の設定など)

※新PR動画「くらし、はたらき、もっとススメ！」の公開期間は、2026(令和8)年7月31日までとなります。

建設業、運送業では他の産業よりも労働時間が長いといった実態にあり、その背景には、短い工期の設定や長時間の荷待ち時間などといった、取引慣行上の問題が見られます。こうした問題を解決し、働き方改革を進めていくためには、取引関係者をはじめとした国民の皆さん一人ひとりにご理解とご協力をいただくことが必要です。

【特設サイト・ポータルサイトについて】

新PR動画のほか、厚生労働省は、建設業や運送業等で働く方々の労働環境の改善に向けて、特設サイト「はたらきかたススメ」や、自動車運転者・建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト等において法制度や取引ルール、働き方改革推進のための取組について紹介しています。

働き方改革PR動画「はたらきかたススメ ver.2（トラック編）」

- トラックドライバー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。



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」



←荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組を解説

標準的運賃も周知→



動画のポイント（知っていただきたいこと）

- トラックドライバーにとって、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、荷物の積み下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。
- さらに、 トラックドライバーの待遇改善に向けて、「標準的運賃」を参考に運賃や荷待ち・荷役作業等の料金などの見直しもご検討いただきたいこと。
- また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

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のリニューアルと周知

- 荷主、トラック事業者によりわかりやすく情報発信を行うため、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」を設けた。（「物流情報局」は、改正物流法の施行に向けて、年度内に更なるリニューアルを行う予定。）
- 労働基準監督署による荷主要請などあらゆる機会を活用して、以下のリーフレットにより周知している。



荷主の皆さん、トラック運送事業者の皆さんへ



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。



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！！



労働基準局広報キャラクター
たしかめん

今後も最新情報に更新していきます！ぜひご覧ください！

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

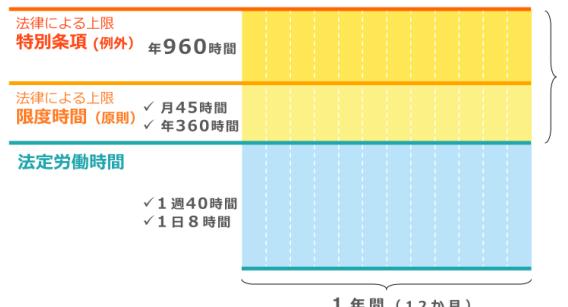
今後施行される法令のポイント

- 改正物流法、関係省令など

トラック運送事業者の皆さん向けのご相談先

- 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日以後
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・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間に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時間が住所地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。▶



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れら

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!!

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して周知している。

※バス、ハイヤー・タクシー運転者の改善基準告示についても、同様のテキスト・動画を作成している。

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



(解説動画)



「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）

- 「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）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業から終業までの時間（休憩時間を含む））、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を定めたもの。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定（昭和42年）



- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関する I L O 条約採択

中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、
「改善基準告示」を策定（平成元年）

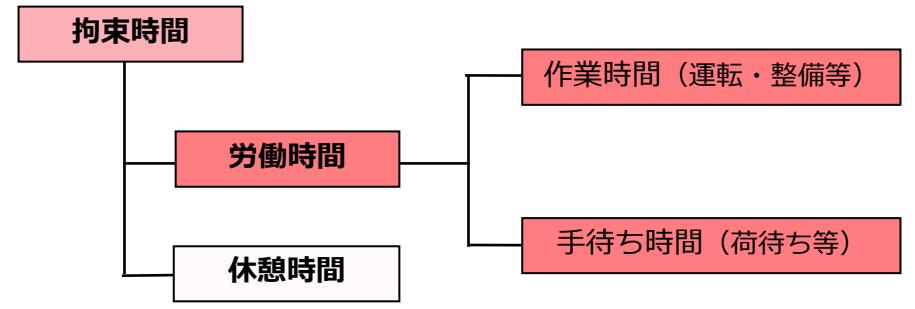
拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）



※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成9年に改正されてからは、令和4年に至るまで、内容を伴う改正は行われていなかった。

【参考】拘束時間と休息期間

- ▶ **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- ▶ **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。



トラック運転者の改善告示

トラック運転者の改善基準告示




令和6年4月～適用

1年、1か月の拘束時間	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	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 ⁽²⁾ 、16時間まで延長可(週2回まで) ※1：1週間ににおける運行がすべて長距離貨物運送(1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居地以外の場所におけるものである場合	
1日の休息期間	連続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 ⁽²⁾ 、連続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、運行終了後に連続12時間以上の休息期間を与える	
運転時間	2日平均1日：9時間以内 2週平均1週：44時間以内	
連続運転時間	4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10分以上、合計30分以上) 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない 【例外】SA・PA等に駐停車できないことにより、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)、連続運転時間から除くことができる ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ 勤務終了後、通常どおりの休息期間(連続11時間以上を基本、9時間を下回らない)を与える ※2：予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 - 運転中に乗客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液漏したこと - 非常気象(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 ※3：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。	
特例	分割休憩(連続9時間の休息期間を与えることが困難な場合) - 分割休憩は1回13時間以上 - 3分割が連続しないよう努める - 休息期間の合計は、2分割:10時間以上、3分割:12時間以上 - 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	
	2人乗務(自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合) - 身体を伸ばして休息ができる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息時間を4時間まで短縮可 【例外】設備(車両内ベッド)が※4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 - 拘束時間を24時間まで延長可(ただし、運行終了後、連続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26時間まで延長可 ※4：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	
	隔日勤務(実態の必要上やむを得ない場合) - 2届日の拘束時間は21時間、休息時間は20時間 【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2届日の拘束時間を24時間まで延長可(2週間に3回まで) - 2週間の拘束時間は126時間(21時間×6勤務)を超えることができない	
	フェリー - フェリー乗船時間は、原則として休息期間(算定後の休息期間は、フェリーダ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ダ下船時刻から次の勤務が開始される	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	

(注)本表は、令和4年厚生労働省告示第867号による改正後の表を基準としたものであります。平成31年厚生労働省告示第2号に基づいています。
(注)本表は、令和4年厚生労働省告示第867号による改正後の表を基準としたものであります。平成31年厚生労働省告示第2号に基づいています。
※1：本表は、令和4年厚生労働省告示第867号による改正後の表を基準としたものであります。平成31年厚生労働省告示第2号に基づいています。
※2：本表は、令和4年厚生労働省告示第867号による改正後の表を基準としたものであります。平成31年厚生労働省告示第2号に基づいています。

- 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	<p>1か月 <u>293</u>時間以内</p> <p>【例外】労使協定により、次のとおり延長可</p> <p>1年 <u>3,516</u>時間以内の範囲で</p> <p>1か月 <u>320</u>時間以内（年6か月まで）</p>	<p>1年 <u>3,300</u>時間以内</p> <p>1か月 <u>284</u>時間以内</p> <p>【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）</p> <p>1年 <u>3,400</u>時間以内</p> <p>1か月 <u>310</u>時間以内（年6か月まで）</p> <p>①284時間超は連続3か月まで</p> <p>②1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</p>
1日の 拘束時間	<p>原則 <u>13</u>時間以内</p> <p>（上限<u>16</u>時間、 <u>15</u>時間超は週2回まで）</p>	<p>原則 <u>13</u>時間以内</p> <p>（上限<u>15</u>時間、<u>14</u>時間超は週2回までが目安）</p> <p>【例外】</p> <p>宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続<u>16</u>時間まで延長可（週2回まで）</p> <p>※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</p>
1日の 休息期間	継続 <u>8</u> 時間以上	<p>継続<u>11</u>時間以上与えるよう努めることを基本とし、 <u>9</u>時間を下回らない</p> <p>【例外】</p> <p>宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※）、継続<u>8</u>時間以上（週2回まで）</p> <p>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<u>12</u>時間以上の 休息期間を与える</p>

	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		<p>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）</p> <p>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</p> <p>※1 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 </p> <p>※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。</p>

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
分割休息 特例	<p>継続<u>8</u>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<u>4</u>時間以上 休息期間の合計は、<u>10</u>時間以上 一定期間（<u>2か月程度</u>）における勤務回数の<u>2分の1</u>が限度 	<p>継続<u>9</u>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<u>3</u>時間以上 休息期間の合計は、 2分割：<u>10</u>時間以上、3分割：<u>12</u>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<u>2分の1</u>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<u>20</u>時間まで延長し、休息期間を<u>4</u>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<u>24</u>時間まで延長可 (ただし、運行終了後、継続<u>11</u>時間以上の休息期間を与えることが必要) さらに、<u>8</u>時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を<u>28</u>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<u>21</u>時間 休息期間は 継続<u>20</u>時間以上</p> <p>【例外】仮眠施設で夜間<u>4</u>時間以上の仮眠を与える場合、拘束<u>24</u>時間まで延長可（<u>2週間に3回まで</u>）</p>	現行どおり
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、フェリーライド時刻から勤務終了時刻までの間の時間の<u>2分の1</u>を下回ってはならない。） フェリー乗船時間が<u>8</u>時間を超える場合、原則としてフェリーライド時刻から次の勤務が開始される。 	現行どおり



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)



改善基準告示に関するQ&A



3 6協定の様式（参考）

8

時間外労働及び休日労働に関する協定届

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制（1年960時間）が適用されることに伴い、36協定届の様式が改正されました。以下の流れを参考に、36協定の内容に合った様式で届出を行ってください。

（届出までの流れ）

① 時間外労働及び休日労働に関する協定を締結（P23～25参照）

1か月45時間・1年360時間以内の時間数^{※1,※2}とする場合

② 様式9号の3の4を作成
(P21参照)

又は

1か月45時間・1年360時間を超える時間数^{※1,※2}とする場合

② 様式9号の3の5を作成
(P21, 22参照)

※1 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる労働者の限度時間については1か月42時間、1年320時間です。

※2 延長時間数を1か月45時間・1年360時間超とする場合でも、

自動車運転の業務については、時間外労働は1年960時間以内、

自動車運転以外の業務については、時間外労働は1年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年について6回までとしなければなりません。

③ ②の様式に①の協定書を添付し、
労働基準監督署に届出

様式第9号の3の4
又は
様式第9号の3の5
(原本)
(2)



時間外労働及び
休日労働に関する協定書
(写)
①

- 控え(写)が必要な場合は、2部を労働基準監督署までお持ちください。受付印を押印し、1部を控えとして返します。
- 36協定は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等の方法によって、労働者に周知してください。

- 36協定届の新様式は厚生労働省のホームページから入手できます。

時間外労働・休日労働に関する協定書（様式ダウンロード（Word形式））
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>



時間外労働の上限規制 わかりやすい解説（パンフレット）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



- 36協定届など、労働基準法に係る届出等は、「e-Gov（イーガブ）」から、電子申請が利用可能です。
電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

電子申請について詳しい情報はこち
ら
労基法等 電子
後半

3 6 協定届【例】（様式9号の3の4）（限度時間を超えない場合）

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4)(限度時間を超えない場合)

時間外労働 休日労働 に関する協定届										
					労働保険番号 <small>登録番号 拠点番号 営業 基幹番号 業務番号 他の事業場番号</small>					
					法人番号					
様式第9号の3の4（第70条関係）										
事業の種類		事業の名称			事業の所在地（電話番号）				協定の有効期間	
一般貨物自動車運送業（トラック）		○○運輸株式会社 ○○支店			<small>（〒 ○○○○ - ○○○○） ○○市○○町1-2-3 (電話番号: ○○○-○○○-○○○○)</small>				<small>○○○○年4月1日 から1年間</small>	
時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な事由 <small>季節的な需要、発注の増加に対処する ため 一時的な道路事情の変化等に対処する ため</small> <small>① 下記②に該当しない労働者</small> <small>季節的な需要、発注の増加に対処する ため 季節的な需要、発注の増加に対処する ため</small> <small>② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者</small>	業務の種類 <small>自動車運転者 (トラック)</small> <small>運行管理者</small> <small>荷役作業員</small> <small>予期せぬ車両トラブルに対処するため</small> <small>月末の決算業務</small>	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>所定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>所定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	
					<small>1箇月</small>	<small>（①については45時間まで、②については42時間まで）</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	
					<small>1年</small>	<small>（①については360時間まで、②については320時間まで）</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	
					<small>起算日</small>	<small>○○○○年4月1日 (年月日)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	<small>法定労働時間を 超える時間数 (任意)</small>	
					<small>延長することができる時間数</small>					
					<small>410時間</small>					
					<small>410時間</small>					
					<small>410時間</small>					
					<small>300時間</small>					
					<small>370時間</small>					
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由 <small>季節的な需要、発注の増加に対処するため</small> <small>季節的な需要、発注の増加に対処するため</small>	業務の種類 <small>自動車運転者 (トラック)</small> <small>運行管理者</small>	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数		労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻			
					<small>法定休日のうち、 2週を通じて1回</small>		<small>9:00～23:00</small>			
					<small>法定休日のうち、 4週を通じて2回</small>		<small>9:00～23:00</small>			
<small>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ず、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）。</small>										
<small>（チェックボックスに要チェック）</small>										
<small>協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日</small>										
<small>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 氏名 山田 花子 （又は ○○運輸労働組合）</small>										
<small>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（投票による選舉）</small>										
<small>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。</small>										
<small>（チェックボックスに要チェック）</small>										
<small>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、挙手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。</small>										
<small>（チェックボックスに要チェック）</small>										
<small>○○○○年 3月 15日</small>										
<small>使用者 権名 代表取締役 氏名 田中 太郎</small>										
<small>○ ○ 労働基準監督署長殿</small>										
<small>●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出してください。</small>										

3 6 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】）

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 に関する協定届（特別条項） 休日労働												
様式第9号の3の5（第70条関係）												
臨時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	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	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	法定労働時間を超 えた労働に係る割増賃金率 を合算した時間数 (任意)	延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 下記②以外の者	突然的な顧客需要、発注の増加に 対処するため	運行管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	予算、決算業務の集中	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	突然的な顧客需要、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	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		<p>（該当する番号）※2 (具体的な内容) ①、⑥、⑨ 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</p>										
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ず、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 〇〇〇〇年 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 氏名				就業担当事務員 山田 花子				（又は〇〇運輸労働組合）				
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（投票による選舉）												
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、挙手等の方法による手 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)												
〇〇〇〇年 3月 15日												
使用者 氏名 田中 太郎				職名 代表取締役								
○○ 労働基準監督署長殿												

●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
け出してください。

※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枚の記載が必要です。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、右欄に具体的な内容を記載してください。

①医師による面接指導 ②深夜勤(22時～5時)の出勤割引 ③終業から始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心からだの相談窓口の設置 ⑧配属転換 ⑨産業医による効率・指導や保健指導 ⑩その他

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例）1, 2／3

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

○○運輸株式会社代表取締役○○○○（以下「甲」という。）と○○運輸株式会社労働者代表○○○○（○○運輸労働組合執行委員長○○○○）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割の定めによる所定労働時間を超える労働時間で、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範囲を超える労働（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。）に關し、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ないよう努める。

第2条 甲は、就業規則第○○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な事由	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③に該当しない労働者	季節的な需要、発注の増加に対応するため	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応するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
	季節的な需要、発注の増加に対応するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
② 1年単位の変形労働時間割により労働する労働者	予算せぬ車両トラブルに対応するため	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

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って「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○○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な具体的な事由	業務の種類	減少する労働者数（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、発注の増加に対応するため	自動車運転者（トラック）	20人	・法定休日のうち、2週を通過して1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対応するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通過して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って、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額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	
				限度時間を超えて労働させ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	延長することができる時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数
① 下記③に該当しない労働者	実効的な顧客需要、発注の増加に対応するため	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間	550時間	550時間	550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	450時間	450時間	450時間	450時間
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	実効的な顧客需要、発注の増加に対応するため	自動車運転者（トラック）	20人	6時間	8回	75時間	750時間	750時間	750時間	750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。

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例）3／3

【参考】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）

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直接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとめて日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時短効率会議の開催

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って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項の時間外労働の時間の限度とする。

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時間を超過しないこととする。

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○年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日とする。

○年3月12日

○○運輸株式会社

労働者代表 ○○○○ 印

〔又は〕
○○運輸労働組合
執行委員長 ○○○○ 印
○○運輸株式会社
代表取締役 ○○○○ 印

— 25 —

（参考）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)

○○運輸株式会社代表取締役○○○○と○○運輸労働組合執行委員長○○○○（○○運輸株式会社労働者代表○○○○）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、拘束時間に關し、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、○年4月1日から○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生じた場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

○年○月○日

以上

○○運輸労働組合執行委員長 ○○○○ 印

（○○運輸株式会社労働者代表 ○○○○ 印）

○○運輸株式会社代表取締役 ○○○○ 印

— 26 —

令和7年度当初予算案 1.9億円 (1.7億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 自動車運転者は、①他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある ②業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。 ⇒ 労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題。
- 長時間労働の背景には、トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり。 ⇒ 荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。
- 自動車運転の業務や建設の事業には令和6年度から上限規制の適用が開始されており、令和7年度以降も取引環境の改善等のための関係法令が順次施行される。
⇒ 引き続き上限規制や改善基準告示について周知を行うとともに、荷主や発注者に対して、取引環境の改善を通じた長時間労働の削減に取り組むようこれまで以上に促していくことが必要。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

(1) 荷主等に対する自動車運転者等の長時間労働削減のための情報発信

- 取引環境改善に向けた企業・国民向け周知広報特設サイトの継続運用
- 自動車ポータルサイトの継続運用
- 建設労働者の労働環境改善に向けた特設サイトの開設・運用【新規】

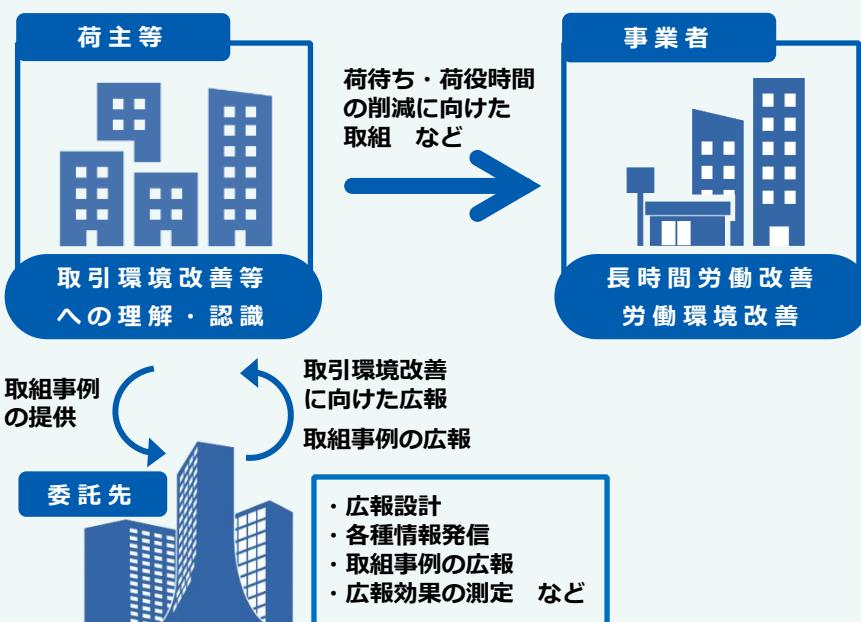
(2) 荷主等による自動車運転者等の長時間労働削減に資する取組の促進

- 時間外労働の上限規制・改善基準告示の周知広報
- 荷主等による取組事例の周知広報【新規】

実施主体等

- 実施主体：委託事業（民間団体等）
- 事業実績（令和5年度）：
 - 取引環境の改善に向けた企業・国民向け特設サイトアクセス件数 137万1,810件
 - 自動車ポータルサイトアクセス件数 64万7,448件

(2) について



R7年度厚生労働省委託事業： 荷主等による取引慣行の改善に向けた周知広報と取組事例集の作成（案）

概要

- 建設業の労働者、トラック運転者の長時間労働の背景には取引慣行上の課題があることから、厚労省・国交省において、発注者・荷主に対して、そうした課題の改善に理解と協力を求める取組を行ってきた。
 - 令和7年度においては、改正建設業法や改正物流法の施行が予定されており、取引慣行の改善に向けた動きはさらに加速することが予想される中、建設労働者やトラック運転者の長時間労働の改善のためには、荷主・発注者による取組を目に見える形でとりまとめを行い、働き方改革実現に向けた更なる機運醸成を図っていくことが重要であると考えられる。
- ⇒ 令和7年度は、荷主（トラック）、発注者（建設、バス）の分野において、イメージキャラクターを起用し、更なるPRを展開して荷主、発注者に積極的な取組を促しながら、取引関係者による取組事例を収集し、事例集としてとりまとめることを想定。

取引関係者向けの更なるPR

6月（通常国会閉会後想定）

- イメージキャラクターによるPRイベントを開催。
- PRイベントでは、新規PR動画（CM）やポスターを公開。PR動画（30秒程度）、ポスター等を公開。
- PRイベントには福岡大臣、中野大臣にもご出席いただくことを検討。

7月～9月

- PRイベント後すぐに、イメージキャラクターの画像を使用した特設ページを公開し、インターネット広告（同キャラクターの画像を使用したバナー広告）を集中的に展開。
- 新規PR動画を電車内公告ビジョンで放映（期間：2週間）。
- 新規ポスターを全国主要駅に掲示（期間：1か月）。

取引関係者による取組事例集の作成

7月～9月

- イメージキャラクターの画像を使用した特設ページで取組事例を収集（※1）。

10月～2月ごろ

- 貴省と協力して掲載内容を精査、遅くとも2月末までに事例集を完成（※2）。
- 事例集完成後、インターネット広告（イメージキャラクターの画像を使用したバナー広告）を再び集中的に展開して周知。

（※1）貴省の協力を得ながら、関係団体等に令和6年度中に根回しを実施予定。

（※2）事例集は32～36ページのパンフレットとし、1事例につき見開き1ページの分量で、

- ・荷主の取組5～6事例
- ・貸切バス発注者の取組2～3事例
- ・工事発注者（直轄工事含む）4～5事例

を掲載予定。



働き方改革推進支援助成金

令和7年度当初予算案 92億円 (71億円) ※()内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件 支給額 50億円

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標		助成上限額※1、※2 (補助率原則3/4 (団体推進コースは定額))	
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上 ⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～⑤の何れかを1つ以上 ①～④の何れかを1つ以上 ①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①～④の何れかを1つ以上	①：250万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円、 ④：150万円 (11H以上) 等、⑤：100万円 (4週4休→4週8休) 等 ①：250万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円、 ④：170万円 (11H以上) 等 ①：250万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円、 ④：170万円 (11H以上) 等、⑥：50万円 ①：250万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円、 ④：150万円 (11H以上) 等、⑦：350万円 ①：250万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円 ④：150万円 (11H以上) 等
	自動車運転の業務			
	医業に従事する医師			
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)			
	その他長時間労働が認められる業種			
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上	①：150万円 (月80H超→月60H以下) 等、②・③：各25万円	
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円	
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		上限額：500万円 (複数地域で構成する事業主団体 (傘下企業数が10社以上) 等の場合は1,000万円)	

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組
(団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等)

※ 1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※ 2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

道路貨物運送業・道路旅客運送業に関する 働き方改革推進支援助成金の活用事例（R3～R5）

助成対象：デジタコ

（道路貨物運送業）

チャート紙から運行状況を読み取って運行記録を作成・集計を行っていたが、事業規模の拡大に伴いそれが難しくなってきたことから、デジタコ（デジタル式運行記録計）を導入して自動化を図ることにしたもの。

⇒ ドライバーの運転日報作成の時間については、1か月あたり5時間程度削減。
労務管理担当者の集計時間については、1月あたり10時間程度削減。

助成対象：洗車機

（道路貨物運送業）

2日に1回の頻度で洗車をしているところ、洗車はドライバーが手作業で行っており時間を要していたことから、洗車機を導入して作業の機械化を図ることにしたもの。

⇒ 1回あたりの作業時間を40分削減（1か月では、ドライバー1人につき7時間削減）。

助成対象：フォークリフト

（道路貨物運送業）

建築資材を運搬するに当たって拠点内の倉庫で資材を保管することがあるが、資材の入出庫等をフォークリフト1台で行っており時間を要していたことから、作業効率を向上させるためフォークリフトの台数を増やすことにしたものです。

⇒ 作業量が多い場合にはフォークリフト2台で作業できるようになったことで、入出庫1回当たりの作業時間を15%削減。

助成対象：勤怠管理システム

（道路旅客運送業（ハイヤー、タクシー））

時間外労働をリアルタイムで把握し、時間外労働の時間数を踏まえた配車ができるよう、勤怠管理システムを改修して時間外・休日労働を自動的に集計できる機能を追加することにしたもの。

⇒ 時間外労働の多かったドライバーについては、1か月あたりの時間外労働を20～30時間削減。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
労働基準局労働条件政策課

令和7年度当初予算案 30億円 (31億円) ※()内は前年度当初予算額。

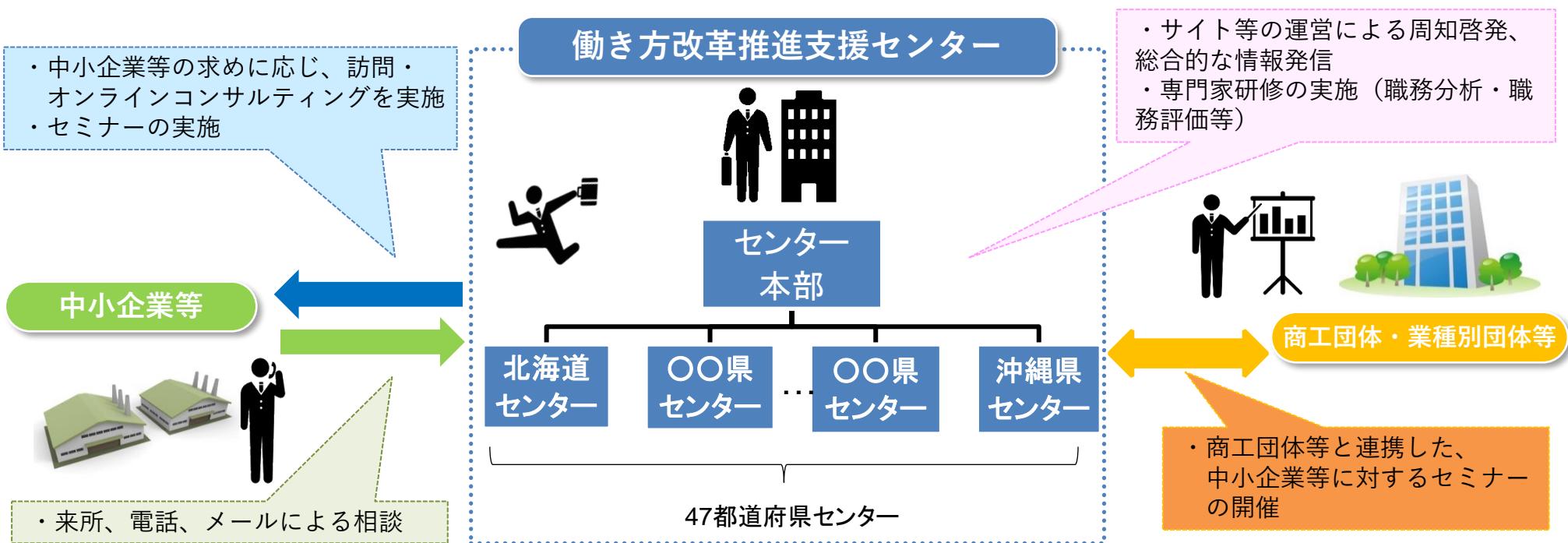
1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和5年度)：窓口等における個別相談件数 約40,000件、コンサルティングによる相談件数 約37,000件

③ 最低賃金関係

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

最低賃金制度について

制度趣旨

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。
※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

地域別最低賃金

- 各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。
- 毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考に、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

地域別最低賃金の決定基準

- 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

罰則

- 最低賃金法 第四十条
第四条第一項（※）の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、五十万円以下の罰金に処する。（※）使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

岩手県最低賃金の改正について（令和7年度）

ちゃんとチェック!

最低賃金

働く人も、雇う人も、確認を忘れずに

岩手県 最低賃金

令和7年
12月1日から
時間額

1,031 円

↑
79円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する
特設サイト

最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
岩手労働局または
最寄りの労働基準監視署へ

岩手労働局 検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた支援策
等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者
の皆さんへ

業務改善
助成金

最大600万円を助成

専門家による
無料相談を
実施

詳しくは、こちら

業務改善推進支援センター 検索

厚生労働省

**働く人も、雇う人も。
必ず確認、最低賃金！**

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、
働くすべての人に適用されます。確認したい賃金^(※1)と勤務地の
都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう！^(※2)

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。^(※2)

A 時間給の方	時間給 円	≥	最低 賃金額 (時間額) 円
----------------	----------	---	-------------------------

B 日給の方	日給 円	÷	1日の 勤務時間 時間	=	日給 時間額 円	≥	最低 賃金額 (時間額) 円
---------------	---------	---	-------------------	---	----------------	---	-------------------------

C 月給の方	月給 円	÷	年間勤務 時間 時間	=	月給 時間額 円	≥	最低 賃金額 (時間額) 円
---------------	---------	---	------------------	---	----------------	---	-------------------------

**D 上記 A、B、C が
組み合わさっている方**

例えば、基本給(日給)で
各手当(賃料手当など)が月給の場合

● 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
● 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
● ①②を合計した額と 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較において、次の賃金は算入しません。
①単純に支払われる賃金(賃料手当など)②おひきを施す賃金(賃料など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外勤務賃金など)④所定労働時間以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金⑥計算賃を超過する部分(深夜割増賃金など)⑦賃料手当、賃料手当および家族手当

(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監視署へ

中小企業事業者の皆さん！

賃金引上げを支援する
「業務改善助成金」を活用しましょう！

業務改善助成金とは？ 「業務改善助成金」は、生産性向上させた事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・農林漁業者を支援する助成金です。設備投資などを図った場合、支給の条件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター 0120-366-440 **業務改善助成金検索**

支給の要件

- 事業場内最低賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払い
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 旗艦、賃金引下げ等の不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

詳しくは、こちら

助成金支給までの流れ

- 1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
- 2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 3 実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出
- 4 支給

手続きを動画で
チェック！

専門家による
無料相談を
実施

詳しくは、こちら

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

働き方改革推進支援センター 検索

日本政策金庫公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金 検索

リサイクルマーク (R7.8)

令和7年度の最低賃金について

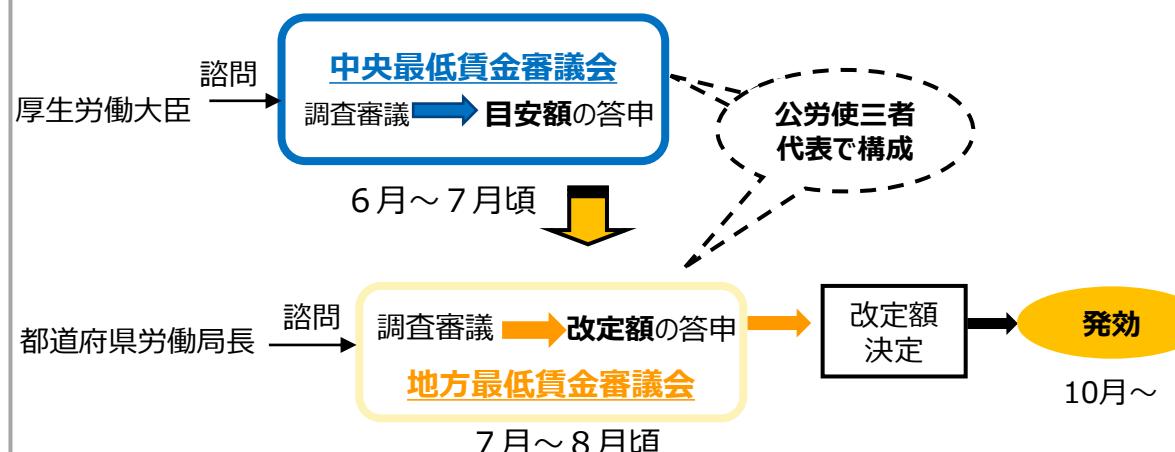
- 8月4日、中央最低賃金審議会において、令和7年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和7年度の目安額は、全国加重平均で63円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、9月5日までに全ての都道府県労働局の地方最低賃金審議会で改定額を答申。
- 47都道府県のうち、8都府県で目安額どおり、41道県で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,121円（66円の引上げ）となった。66円の引上げは過去最高の引上げ額。
- 最高額（1,226円）に対する最低額（1,023円）の比率は83.4%（昨年度は81.8%）で、11年連続で改善された。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
引上げ額（円）	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円	51円	66円
引上げ率（%）	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%	5.1%	6.2%
改定額（円）	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円	1,055円	1,121円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策（令和6年11月22日閣議決定）（抄）

（1）最低賃金の引上げ

2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する。2025年の春季労使交渉に向けた意見交換も行う。

今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。

中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。

こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働く環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する。

令和7年度 地域別最低賃金額一覧

令和7年度 地域別最低賃金 答申状況

(別紙)

都道府県名	ランク	目安額	答申された改定額(円) (※1)	引上げ額(円)	目安差額	発効日(予定) (※2)
北海道	B	63	1,075 (1,010)	65	+2	2025年 10月4日
青森	C	64	1,029 (953)	76	+12	2025年 11月21日
岩手	C	64	1,031 (952)	79	+15	2025年 12月1日
宮城	B	63	1,038 (973)	65	+2	2025年 10月4日
秋田	C	64	1,031 (951)	80	+16	2026年 3月31日
山形	C	64	1,032 (955)	77	+13	2025年 12月23日
福島	B	63	1,033 (955)	78	+15	2026年 1月1日
茨城	B	63	1,074 (1,005)	69	+6	2025年 10月12日
栃木	B	63	1,068 (1,004)	64	+1	2025年 10月1日
群馬	B	63	1,063 (985)	78	+15	2026年 3月1日
埼玉	A	63	1,141 (1,078)	63	±0	2025年 11月1日
千葉	A	63	1,140 (1,076)	64	+1	2025年 10月3日
東京	A	63	1,226 (1,163)	63	±0	2025年 10月3日
神奈川	A	63	1,225 (1,162)	63	±0	2025年 10月4日
新潟	B	63	1,050 (985)	65	+2	2025年 10月2日
富山	B	63	1,062 (996)	64	+1	2025年 10月12日
石川	B	63	1,054 (984)	70	+7	2025年 10月8日
福井	B	63	1,053 (984)	69	+6	2025年 10月8日
山梨	B	63	1,052 (988)	64	+1	2025年 12月1日
長野	B	63	1,061 (998)	63	±0	2025年 10月3日
岐阜	B	63	1,065 (1,001)	64	+1	2025年 10月18日
静岡	B	63	1,097 (1,034)	63	±0	2025年 11月1日
愛知	A	63	1,140 (1,077)	63	±0	2025年 10月18日
三重	B	63	1,087 (1,023)	64	+1	2025年 11月21日
滋賀	B	63	1,080 (1,017)	63	±0	2025年 10月5日
京都	B	63	1,122 (1,058)	64	+1	2025年 11月21日
大阪	A	63	1,177 (1,114)	63	±0	2025年 10月16日
兵庫	B	63	1,116 (1,052)	64	+1	2025年 10月4日
奈良	B	63	1,051 (986)	65	+2	2025年 11月16日
和歌山	B	63	1,045 (980)	65	+2	2025年 11月1日
鳥取	C	64	1,030 (957)	73	+9	2025年 10月4日
鳥取	B	63	1,033 (962)	71	+8	2025年 11月17日
岡山	B	63	1,047 (982)	65	+2	2025年 12月1日
広島	B	63	1,085 (1,020)	65	+2	2025年 11月1日
山口	B	63	1,043 (979)	64	+1	2025年 10月16日
徳島	B	63	1,046 (980)	66	+3	2026年 1月1日
香川	B	63	1,036 (970)	66	+3	2025年 10月18日
愛媛	B	63	1,033 (956)	77	+14	2025年 12月1日
高知	C	64	1,023 (952)	71	+7	2025年 12月1日
福岡	B	63	1,057 (992)	65	+2	2025年 11月16日
佐賀	C	64	1,030 (956)	74	+10	2025年 11月21日
長崎	C	64	1,031 (953)	78	+14	2025年 12月1日
熊本	C	64	1,034 (952)	82	+18	2026年 1月1日
大分	C	64	1,035 (954)	81	+17	2026年 1月1日
宮崎	C	64	1,023 (952)	71	+7	2025年 11月16日
鹿児島	C	64	1,026 (953)	73	+9	2025年 11月1日
沖縄	C	64	1,023 (952)	71	+7	2025年 12月1日
全国加重平均			1,121 (1,055)	66	+3	-

※1 括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

※2 発効日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性有

業務改善助成金

令和7年度当初予算案 15億円 (8.2億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和6年度補正予算額 297億円

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。



【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

【見直し内容】

- 最低賃金別助成率の区分を「1,000円未満（5分の4）」「1,000円以上（4分の3）」に変更する。
- 生産性要件の廃止
- 夏秋における賃上げ・募集時期の重点化
- 特定時期の追加募集枠を設ける

【助成上限額】

(単位：万円)

引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

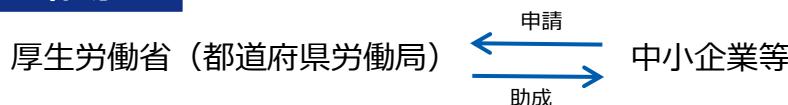
※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

※2 「引上げ額」欄の()は事業場規模30人未満

【助成率】

1,000円未満	1,000円以上
4/5	3/4

3 実施主体等



4 事業実績

◆ 交付決定件数：13,603件

※ 令和5年度実績

業務改善助成金 助成事例

導入例:タクシー配車システム

○導入前の状況

繁忙な時間帯に、的確にタクシーを配車することが困難だったため、最適な配車が実現せず、ドライバーの所要時間が長くなっていた。



○導入後の状況

顧客の位置情報と最適な経路が表示されるので、スムーズに配車処理ができるようになり、ドライバーの最短距離・時間での移動が実現した。

導入例:高圧温水洗浄機

○導入前の状況

ホースを用いて洗車していた。順番待ちの時間も長く、高所は脚立が必須だった。
(1台あたり40分程度)



○導入後の状況

洗車と順番待ちの時間が短縮され、高圧洗浄により脚立の乗り降りが減少し作業効率が改善された。(1台あたり10分程度)

⑤ 過労死等防止対策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

過労死等防止対策推進法について

〈施行期日：平成26年11月1日〉

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

「過労死等」の定義 業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようになるとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主、国民の各々の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を設ける。

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならない。（平成27年7月24日策定、以降3年ごとに変更、直近は令和6年8月2日変更（閣議決定））

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを受け、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し
(経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更)
- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聞く

今回の変更の経過

- | | |
|------------|--------------------------|
| 令和5年11月14日 | 第25回過労死等防止対策推進協議会（議論） |
| 令和6年1月23日 | 第26回過労死等防止対策推進協議会（議論） |
| 3月19日 | 第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議） |
| 6月4日 | 第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議） |
| 6月25日 | 過労死等防止について考える議員連盟総会 |
| 8月2日 | 閣議決定、国会報告、公表 |

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まっている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

見直しのポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析

を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

ポイント

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支援力強化等を進める。
- 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

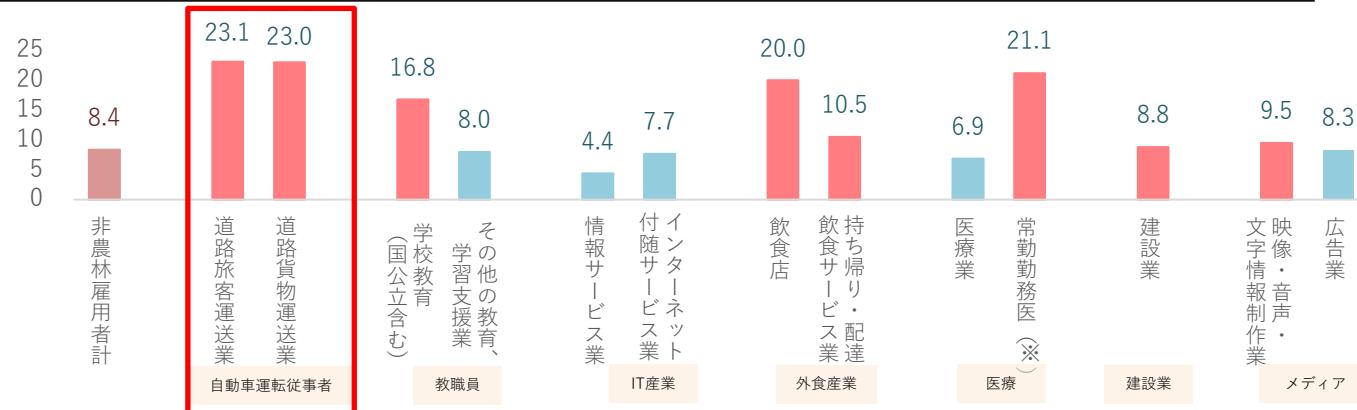
- IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

数値目標

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更後の数値目標（下線部分は追加・変更のあった項目）		最新の数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。 (※)		8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ①労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ②労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% (令和5年)	
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）		62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）		63.4%（令和4年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）		32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。		82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合（令和5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

令和6年版「過労死等防止対策白書」（令和6年10月11日閣議決定）

- 過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書（令和6年版で9回目の閣議決定及び国会報告）
- 令和6年版白書のポイント
 - 「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日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている業種等（医療、芸術・芸能分野）や、調査研究の必要性が指摘されているDX等先端技術担当者の調査分析結果を記載

«参考» 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）
(年次報告)

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 労働時間等の状況
- 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 過労死等に係る労災補償の状況
- 国家公務員の公務災害の補償状況
- 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

- 大綱の変更の経緯
- 大綱の変更のポイント

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 労災事案分析
①労災支給決定（認定）事案、②拘束時間、勤務間インターバルの分析、③医療従事者（医師・看護師）
- 労働・社会分野の調査（アンケート調査）
①全業種、②DX等先端技術担当者、③芸術・芸能従事者（スタッフ）
- 公務災害の事案の分析
- 疫学研究等

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 労働行政機関等における対策
- 調査研究等
- 啓発
- 相談体制の整備等
- 民間団体の活動に対する支援

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

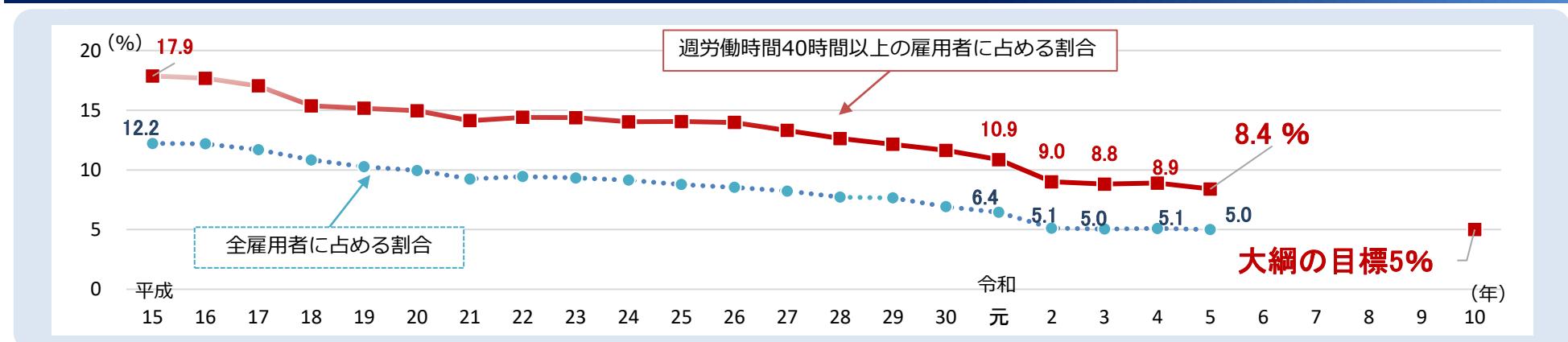
1 労働時間等の状況（労働時間の状況）

● 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和5年は令和4年から0.5ポイント減少し、8.4%。

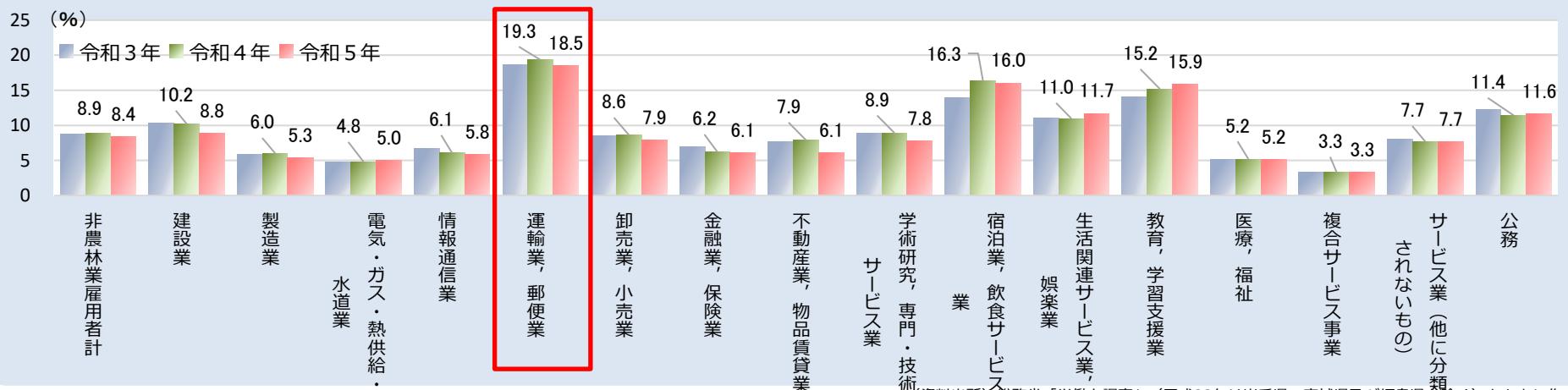
● 業種別に令和5年の状況をみると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。

※ 前年より増加している業種：「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「公務」

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和3年～令和5年）



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

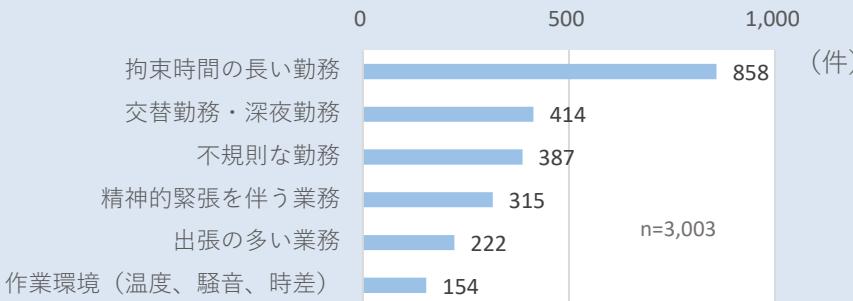
1 労災支給決定（認定）事案の分析（労働時間以外の負荷要因別の事案数等）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

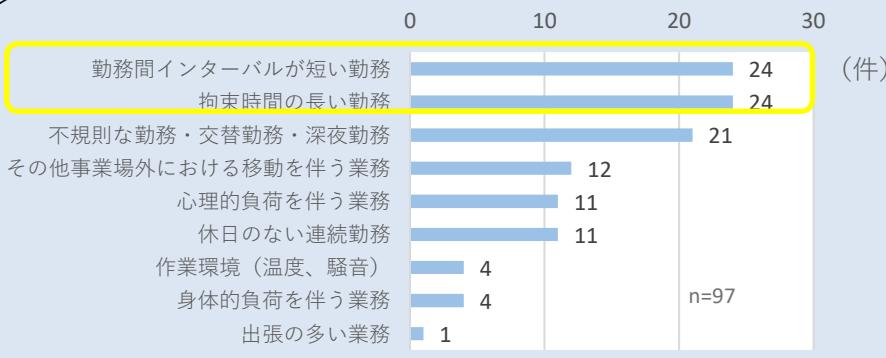
- 平成22年度から令和3年度までの12年間の労災支給決定（認定）事案のうち**脳・心臓疾患事案**について分析。
(但し、②、③の分析対象は、平成22年度から令和2年度までの11年間)
- 令和3年9月の脳・心臓疾患の認定基準の改正により、労働時間以外の負荷要因も加味するとされ、労働時間以外の負荷要因をみると「勤務間インターバルが短い勤務」と「拘束時間の長い勤務」が各24件（各24.7%）、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」が21件（21.6%）であった。

① 労働時間以外の負荷要因別の事案数

＜認定基準改正（令和3年9月）前に基づく分類：平成22年度～令和3年8月＞

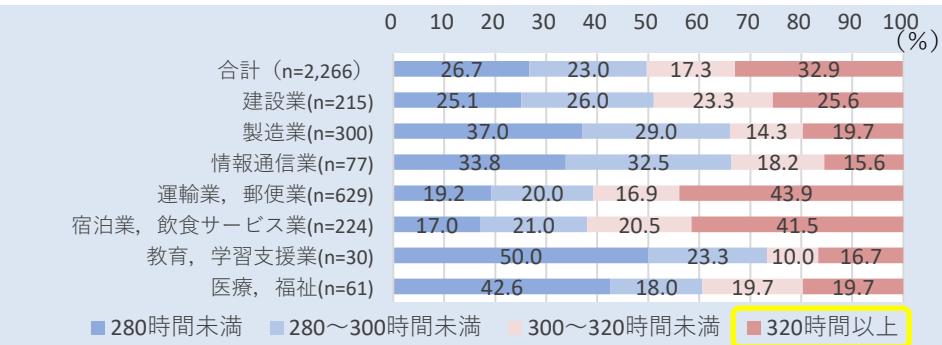


＜認定基準改正（令和3年9月）後に基づく分類：令和3年9月～令和4年3月＞



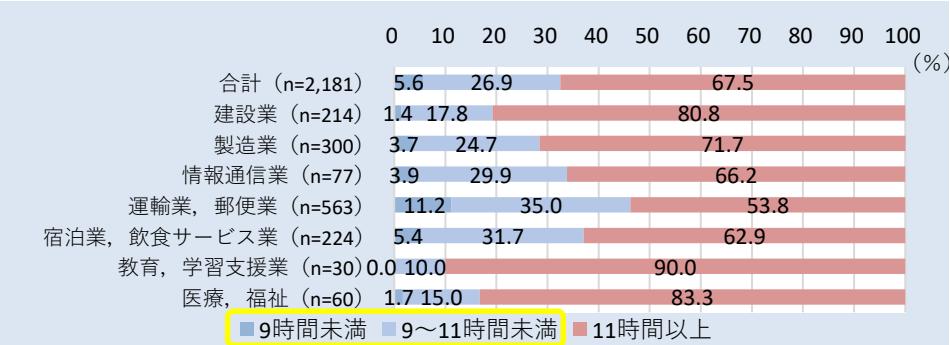
② 1か月当たりの拘束時間の平均値（業種別）

- 「320時間以上」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」。



③ 勤務間インターバルの平均値（業種別）

- 「11時間未満」の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」。



※②、③は、過労死等防止大綱で調査研究の重点対象とされている業種等が含まれる業種を記載 52

⑥ 労働衛生対策

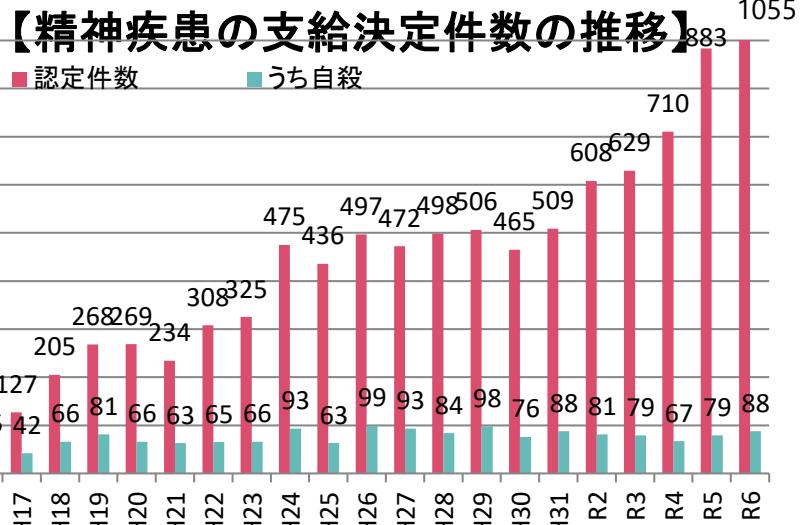
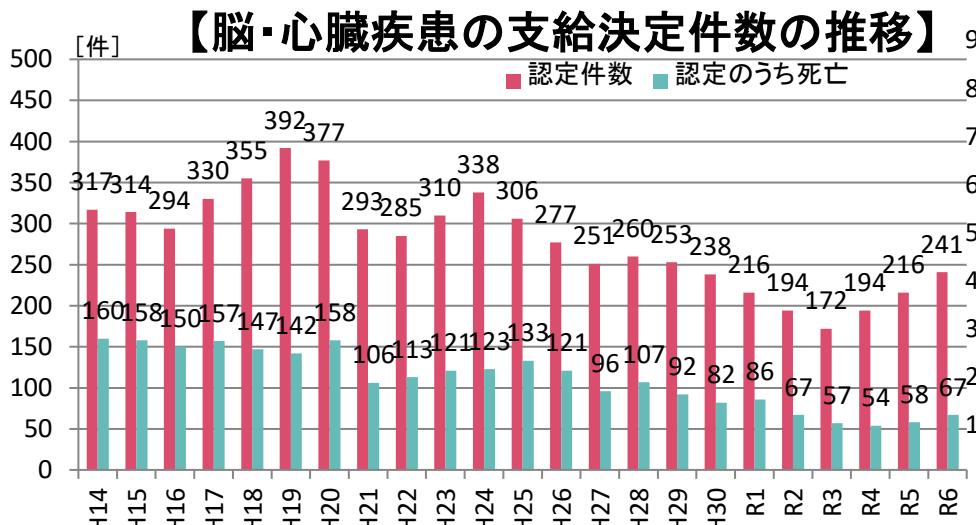
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

脳・心臓疾患及び精神疾患の労災補償状況

- 道路貨物運送業においては、脳・心臓疾患の労災に関する支給決定件数は、全業種中最も多い。
- 精神疾患の労災に関する支給決定件数は、全業種中比較的多い。



【支給決定件数の多い業種(中分類の上位5業種)】

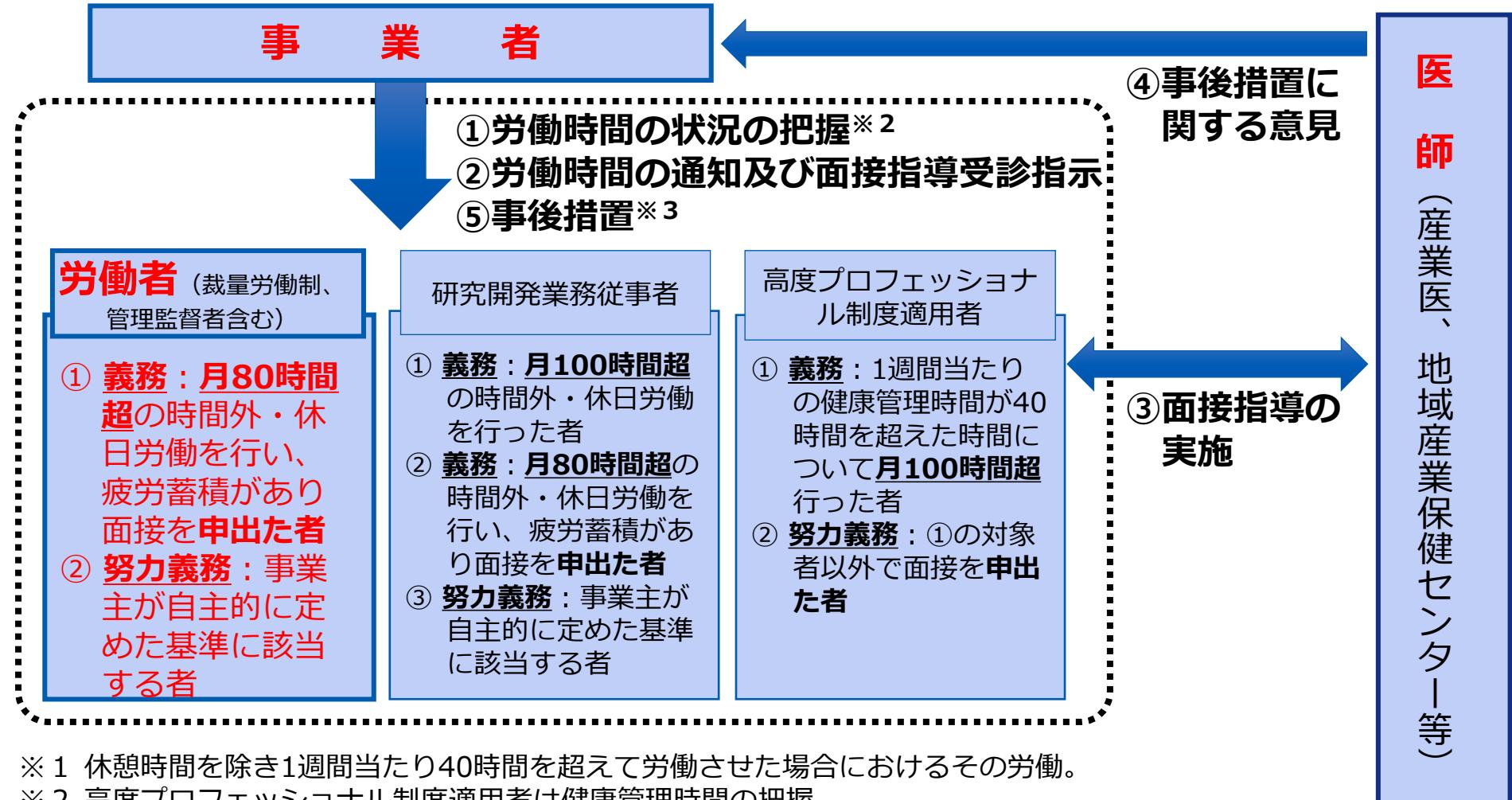
	業種(大分類)	業種(中分類)	件数
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	76
2	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	19
3	サービス業 (他に分類されないもの)	その他の事業 サービス業	12
4	建設業	総合工事業	8
4	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	8

【支給決定件数の多い業種(中分類の上位5業種)】

	業種(大分類)	業種(中分類)	件数
1	医療・福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	152
2	医療・福祉	医療業	118
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	69
4	建設業	総合工事業	46
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	44

長時間労働者に対する面接指導

- 過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働^{※1}等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行わなければならないとされています（労働安全衛生法第66条の8等）。



※ 1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※ 2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※ 3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

体制整備

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス推進担当者等の選任

一次予防 メンタルヘルス不調の未然防止

- 労働者のストレスマネジメントの向上
 - ・教育研修、情報提供
 - ・セルフケア 等
- 職場環境等の把握と改善
 - ・過重労働による健康障害防止
 - ・ラインケア、パワハラ対策 等

二次予防

早期発見・適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

三次予防

職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

ストレスチェック制度

具体的取組

健康診断実施後の措置について

事業者は、健康診断の結果、異常所見があると診断された労働者はについて、適切な措置を講じる必要があります。

労働安全衛生法に基づく 健康診断実施後の措置について



健康診断個人票	
健診年月日	〇年 〇月〇〇日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した 医師の氏名(印)	〇〇 〇〇
医師の意見 意見記録	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の 氏名(印)	〇〇 〇〇

● 健康診断実施後の措置

働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
 - ② 作業の転換
 - ③ 労働時間の短縮
 - ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる
- 等、適切な措置を講じなければなりません。



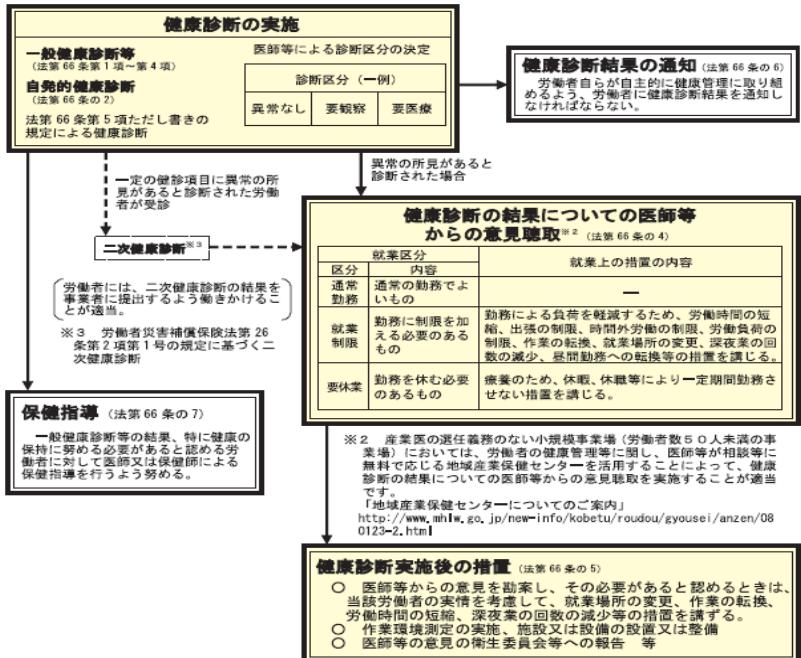
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

● 健康診断の種類

(法: 労働安全衛生法)	
一般健康診断（定期健康診断、特定業務従事者の健康診断 ^{※1} 等）	法第 66 条第 1 項
特殊健康診断（有機溶剤健康診断等）	法第 66 条第 2 項
歯科医師による健康診断	法第 66 条第 3 項
自発的健康診断	法第 66 条の 2
その他の健康診断	法第 66 条第 4 項、第 5 項ただし書き

※ 1 労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号に掲げる業務に従事する労働者に対する健康診断

● 健康診断の実施とその後の手順等



ご清聴ありがとうございました

