

# 道路貨物運送業のベストプラクティス企業との 意見交換を実施しました

～ 京都労働局長と京都運輸支局長が荷主企業を交えて意見交換 ～

京都労働局（局長 角南 巖）は、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和6年12月5日（木）に、長時間労働の削減を始めとした働き方改革に積極的に取り組む道路貨物運送業の企業を、京都運輸支局（支局長 川口 宏幸）とともに訪問し、荷主企業を交えて意見交換を行いました。

自動車運転者においては、昨年4月から時間外労働の上限規制の適用されたところですが、自動車運転者の労働環境の中には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあります。京都労働局では、今後も、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業の事例を広く紹介し、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

**対談の様子は、株式会社塚腰運送のYouTubeチャンネルで公開しています。是非ご覧ください。** <https://youtu.be/i5ALSRqyaD4> →



## 1 対象企業

- **道路貨物運送企業** : **株式会社塚腰運送**  
つかごしうんそう
  - ・ 従業員数 : 690名
  - ・ 事業内容 : 運送業、倉庫業、通関業、搬入据付業、梱包業、物流請負業、製造請負業
- **荷主企業** : **日新電機株式会社**  
にっしんでんき
  - ・ 従業員数 : 4,989名
  - ・ 事業内容 : 電気機械器具の製造・販売、ならびに付帯工事



(左から)

京都労働局 角南局長

株式会社塚腰運送 塚腰代表取締役社長

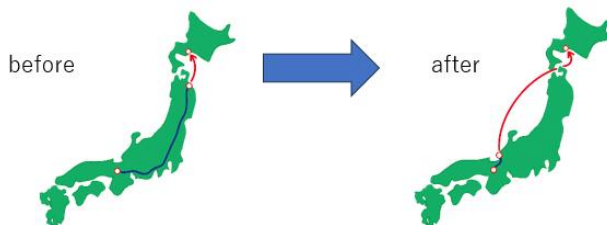
日新電機株式会社 矢野理事

京都運輸支局 川口支局長

## 2 主な取組事例（道路貨物運送企業と荷主企業の協力による取組）

### ① 海上輸送（フェリー輸送）の区間を延ばすことによる拘束時間の削減

- 従来、京都→北海道区間では、これまで青森県八戸市まで陸送での輸送を行い、八戸港から苫小牧港までフェリーを使用し、下船後、陸上輸送を行っていたところ、拘束時間を削減するため、京都→敦賀港まで陸送し、敦賀港から苫小牧港までをフェリー使用に区間変更しました。（※フェリー運賃は、荷主企業が注復負担しています）
- これにより、総走行距離が約 2,400 kmの総移動距離に対し約 2,000 km削減し、1運行あたり、38時間30分の総拘束時間削減につながりました。運行計画にもゆとりが生まれ、運転手の疲労軽減につながりました。

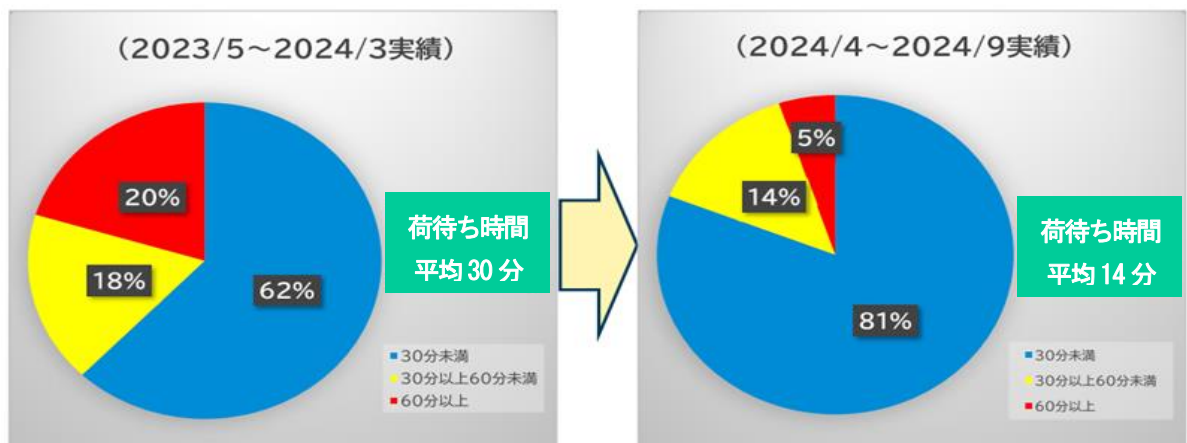


### ② 受注リードタイム（積み込み時間）の変更による残業時間の削減

- 近年ではSA・PAの駐車場の不足により車両を止められないことや、ドライバーの長時間労働が社会問題になっていることへの対策として、積み込み時間等の調整を迫られています。
- 道路貨物運送企業と荷主企業が協力して受注リードタイムを変更することにより、積み込み時間を調整し、午前中の出発を可能としたことで、1日あたり3時間30分の残業時間の削減につながりました。労働時間の削減やSA・PAもゆとりをもって駐車できることにつながっており、安全な駐車枠の確保にもつながっています。

### ③ 出荷品引き渡し時間の前倒しによるドライバーの荷待ち時間を短縮

- 従来までは各部門の生産状況により出荷時間が遅れドライバーを待たせる場面もあったところ、運輸グループから各部門にドライバーの荷待ち削減のため改善を求めました。その結果、計画的な製造部門からの出荷品引き渡しが行われ、トラックの入構時間の精度も向上させることで、スムーズな荷出しにつながり、1回あたりの荷待ち時間が16分減少しました。



#### ④ 高所作業設備の活用による労働時間の短縮

- ・ 従来、トラック上部に安全帯を引っ掛けて高所作業を行っており、一定の作業範囲を超えると安全帯のフックを掛けなおす行為が発生していたため、転落リスクと時間のロスが発生していたが、本設備を導入することにより高所作業時に作業員の動作を妨げることなく安全に作業が行えるようになり、**1ヶ月あたり約25時間の労働時間短縮**につながりました。
- ・ また、地上で安全帯のフック掛けを行うようにしており、一定の荷重がかかると自動的に停止する仕組みとなっているため、トラック上部への昇降時の墜落防止にも有効です。



#### ⑤ 点呼業務の集約と自動化による労働時間の削減

- ・ これまで各営業所で行っていたトラック乗務員に対する点呼業務を集約および自動化し、営業所及びグループ企業、全8拠点の点呼業務を一元管理することにより、運行管理者や点呼者の労働時間削減を図りました。
- ・ 点呼業務の集約および自動化により、**1日あたり全国、合計で104時間の労働時間削減**につながりました。



### 3 意見交換の様子

Q どのようなきっかけで取り組むことになったのでしょうか。

#### A (道路貨物運送企業)

- ・ 時代の変化により運転免許を持ってない若者が増える中、今後ドライバーへの成り手が減っていくことは早くから気づいておりました。また日本全体の急速な人口減少は昨今の採用活動において非常に大きな影響を及ぼしており、私たちの会社においてもドライバーのみならずあらゆる業種における採用は困難を極めております。単なる労働時間削減のためではなく、人材確保の観点からも、2005年より徐々に職場環境の改善等に取り組み、若者に受け入れられる企業になろうと努力して参りました。運転者職場環境良好度認証の取得、IT点呼の実施、運行管理システムの刷新、ホワイト物流宣言発動、遠隔点呼システムの導入、総合開発研究所の立ち上げに合わせ、集中点呼センターの設置等を進めてきました。こうした取組を通じ、お客様が喜んでくださることが嬉しいという社員が増え、また会社としては、そのように取り組んでいくように人材育成を進め、特に昨今では革新的に進むDX化に対し物流業界における差別化とは何か、存在価値を高める方法とは何かを追求し続けています。
- ・ しかし転換期にあっては、現場社員からの賃金に対する苦言もあり、収受料金への転嫁もお客様にご了承いただき、当社社員へ理解させ納得して働いてもらえる環境作りも同時に行って参りました。

#### A (荷主企業)

- ・ 「出荷品の引渡し時間前倒しによる待機時間の改善」におきましては、ドライバーの運行時間の確保が必要というところから、2023年度より待機時間の短縮に向けての取組みを始めました。それまでは、製造部門からの製品引渡しが入荷予定時間より遅れることが時々ありましたが、関係部門に対して今の状態では製品がお客様に届けられなくなる可能性があることを説明し、前日の午前9時までに出荷準備ができていない状態になるよう要請を行いました。最初は関係部門も半信半疑ではありましたが、ニュース等で2024年問題が取り上げられたこともあり徐々に浸透してくるようになりました。
- ・ 「高所作業用設備による作業時間の削減」につきましては、作業時間の短縮は元より、安全面でも非常に重要な設備となっております。

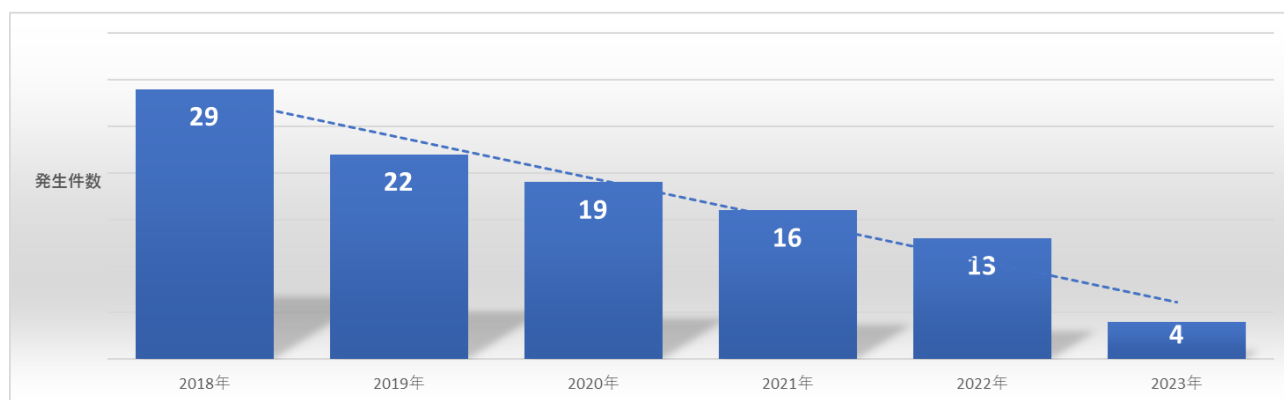


Q 労働時間削減がもたらした効果とはどのようなものでしょうか。また、労働時間以外で効果を感じた点がありますか。

### A (道路貨物運送企業)

- ・ 残業規制によってもたらされるドライバーの休息期間における質の向上は、同時にドライバーの賃金に直接影響を与えるのものであると理解しております。以前のように働いて稼ぐことが出来ない環境の中で心身とも充実した労働環境を提供していくには、会社として収益を上げながら、社員に賃金として還元していかなければなりません。毎年数%、数十%上がる物価に追い付けることだけでも必死にやってきましたが、それだけでは経営が成り立たなくなり、お客様に値上げのご理解もいただいていることが当社として大変有り難いことであると感謝申し上げる次第です。
- ・ 当社としては、交通社会に対しましても、より大きな還元が出来るよう今後とも取り組んで参ります。今回の働き方改革は、新しい運行システムの導入を促進し、また同時にドライバーのマインドに直接影響する運行計画をより精度の高い計画作成と平準化へと押し進めてくれました。これが、一つは事故の減少にもつながり、もう一つは先行きが見通せる運行計画作成が可能となり、無駄のない配車が結果として生産性を向上させております。またこの取り組みが有給消化率を74%にまで押し上げ、社員にとって働きやすい安心した職場環境を提供できているのだと自負しております。そういった相乗効果により、離職率0%が達成できたものと考えております

拘束時間管理の見直し（特に分割休息の適用を減らす）と運行形態の見直しにより、休息期間の「質」を見直した。一方、乗務員への指導教育や、社内監査体制の見直しを行い、管理的業務に費やす時間が増えた結果、事故の発生件数が減少していった。



### A (荷主企業)

- ・ 荷主企業である当社におきましても、製造部門からの引渡し時間が早くなったことにより、労働時間が減少しております。今後も、現在の取組みを継続することが、ドライバーの災害防止や、道路貨物運送企業、荷主企業、お互いの生産性向上にもつながるのではないかと考えております。

## 最後に（京都労働局、京都運輸支局）

- 本日は、運送事業者、荷主企業との信頼関係に基づく先駆的な取組を聞かせていただきました。
- **ドライバーの長時間労働の背景には、長時間の荷待ち等、取引慣行上の課題があるため、長時間労働削減のためには、発荷主、着荷主の理解と協力が不可欠**です。また、長時間労働削減に向けては、関係者の意識醸成や、社内外の各種調整など多くのハードルがあるため、一朝一夕に成し得るものではなく、長い時間をかけて地道に取り組んでいく必要があります。
- 今回お話を伺った運送事業者におかれては、「2024年問題」に対していち早く危機感を持って対応策を検討され、早くから荷主企業に対する問題意識の共有や課題対策の提案などを行って来られました。その背景には、運送事業者が定期的に取り先との情報交換の機会を設けることで、運送事業者と荷主企業との間の信頼関係が強まり、対等な立場で話ができるようになったことも大きいのではないのでしょうか。
- 今回お話を伺った荷主企業におかれても、早期に待機時間の短縮に向けての取り組みを始められ、関係部門に対する働きかけや意識醸成に時間をかけて地道に取り組んでいただいたことで、製造部門からの引き渡し時間の前倒しを実現されて、待機時間の大幅な改善につながっていると認識しました。
- このように、**令和6年4月の上限規制、改善基準告示適用前に、問題意識を運送事業者と荷主企業との間で先立って共有し、課題に対し計画的にかつ複合的に取り組んでいただいた結果が、お話しいただいた様々な効果につながっているもの**と考えます。今回お話しいただいた取り組みは、企業間の強固な信頼関係が土台にあってのものですが、他の企業にとっても参考になるところであるので、ぜひとも横展開を図りたいと思います。今後も、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業の事例を広く紹介し、各企業における働き方改革の取組を促進してまいります。

**荷主の皆様**

# ドライバーには、働く時間の上限があります。

960 hours

**ドライバーの働く時間の上限とは？**

- 2024年4月から、ドライバーには年960時間の時間外労働の上限規制、過労死等防止の観点から見直した改善基準告示（ドライバーの拘束時間の、運転時間の定め）が適用されます。
- ドライバーが、法律を遵守して仕事をするためには、荷主の皆様のご理解が必要です。

運賃が低すぎて給料が上げられないと社長に言われました。

時間が減るのでこのまま給料も下がるかと家族を養えません。もう限界です!!

本来契約内容にない、荷積み、荷卸しの作業などを全てやれと荷主企業から言われました。

これ以上働いたら法律違反になるのに、断ることができません。助けてください!!

標準的運賃に基づく運賃額の設定をお願いします。

役務の強制、買いたたき等は禁止されています。

⚠ 荷主の皆様にお願いです

ドライバーの働く時間を少なくするには、荷主の皆様とご商慣行の改善が不可欠です。

**トラック運転者改善基準告示改正でどう変わったのでしょうか？**  
主なものでは…

**ドライバー拘束時間**

1日

13時間

原則 (上限15時間\*)

\*14時間を超え6時間以上、連続で超過し、翌日の拘束時間を超える旨が労働契約にないこと。  
●時外労働を伴う長距離貨物運送の場合、15時間まで延長可。

1ヶ月

284時間

●労基法を超過することで、年間の拘束時間が3,600時間を超えない範囲で、6ヶ月まで3ヶ月間の拘束時間を30時間まで延長することが可能。

1年

3,300時間

時間外労働上限 960時間

**運転時間**

1日

2日平均 9時間以内

●平均労働時間を基に  
1日平均労働時間 9.5時間  
2日平均労働時間 9.5時間

1週

2週平均 44時間以内

●1週平均労働時間 42時間  
●2週平均労働時間 46時間  
●1週目 42時間  
●2週目 44時間

**休息時間**

勤務終了後、原則11時間以上

●勤務終了後、連続して11時間以上の休息時間を確保する必要があります。  
●例外による場合は、運行終了後、連続して12時間以上の休息時間を確保する必要があります。

**「標準的運賃」の改正について**

トラック運送事業者が労務管理に際して、荷主との運賃交渉を行う際の参考指標である「標準的運賃」制度が、より活用しやすくなりました。

書記二次コードにアクセスし、詳しい情報をご覧ください。お問い合わせください。  
運賃交渉「標準的運賃」情報更新シート  
<https://www.kyoto-labour.go.jp/kyoto-transport/00164602.pdf>

**「物流特殊指定」とは？**

従来と改善事業者の区分における労働者の地位の適用を効果的に調整するために設定された、除去禁止上の告示です。

書記二次コードにアクセスし、詳しい情報をご覧ください。お問い合わせください。  
物流特殊指定「物流特殊指定」情報更新シート  
<https://www.kyoto-labour.go.jp/kyoto-transport/00164603.pdf>

**運賃交渉の実績へのお願い**

標準的運賃の公表資料も活用して、労務管理に活用していただき、労務管理の改善にも活用していただきます。

労務管理が運賃交渉に応じて改善し、標準的運賃をより高く設定する旨の労務管理の実績を公表する場合があります。お問い合わせください。  
労務管理の実績公表シート  
<https://www.kyoto-labour.go.jp/kyoto-transport/00164604.pdf>

**荷主の皆様へのお願い**

標準的運賃等の公表資料も活用して、労務管理に活用していただき、労務管理の改善にも活用していただきます。

運賃交渉が運賃交渉に応じて改善し、標準的運賃をより高く設定する旨の労務管理の実績を公表する場合があります。お問い合わせください。  
労務管理の実績公表シート  
<https://www.kyoto-labour.go.jp/kyoto-transport/00164604.pdf>

輸送業界を正しい方向に導くには、互いが理解し協力すること、未来ある業界に変えていきましょう。