

## ～ 監督署からのお知らせ ～

奈良県最低賃金

時間額 **896円**

(令和4年10月1日発効)



奈良労働局

大淀労働基準監督署

### 賃金の引上げに向けた取組について（検討の依頼）

～ パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化に関する取組について ～

政府は、新しい資本主義の考え方にに基づき、成長と分配の好循環の形成に取り組んでいます。新しい資本主義の考え方では、企業は、株主だけでなく、従業員、地域社会、そして取引事業者といった多様なステークホルダーの利益を考慮するとの考え方を採ります。我が国企業の持続的成長を図るためには、取引先とのパートナーシップの構築を進めることで、取引事業者全体により、企業価値を最大化することが重要であり、長期的に株主に還元を行うことが可能となると考えています。 【2頁参照】

### トラック運送における荷主（荷物の出し手、荷物の受け取り手）・元請運送事業者の取組について（協力の要請）

～ 長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組について ～

#### 自動車運転者を雇用する事業者の取組について

道路貨物（トラック）運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあり、この要因の中には、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があります。トラック運転者の負担を軽減し、健康で安全に働けるよう、長時間の荷待ちの改善に向け、荷主の皆様のご理解とご協力が必要不可欠です。 【3頁参照】

「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、自動車運転者を労働者として使用するすべての事業者に適用されます。改善基準告示に沿った労務管理（運行管理）が必要です。 【3頁参照】

### 同一労働同一賃金の新しいルールについて（令和3年4月改正）

～ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について ～

正規雇用労働者（正社員）と非正規雇用労働者（パートタイマー、アルバイト等）との間

派遣労働者と「派遣先の通常の労働者」との間

の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようなルールを整備し、多様で柔軟な働き方を選択できる社会にします。 【4頁参照】

# 賃金の引上げに向けた取組について（監督署からの要請文）

## （１）政府の方針（令和３年１２月２７日閣議了解）

政府は、令和３年１２月２７日付けで「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」を閣議了解しました。



## （２）厚生労働省の取組（労働基準監督署からの要請の内容）

令和５年１月

事業主各位

大淀労働基準監督署

### 賃金引上げに向けた取組について

- 政府においては、成長と分配の好循環を実現するため、地域経済の雇用を支える中小企業等が適切に価格転嫁を行い、適正な利益を得られるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、環境整備を行っています。
- また、賃上げの流れを継続・拡大していくため、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現するため、賃金引上げに踏み出す中小企業への支援策の強化などの取組を行っています。
- 労働基準監督署においても、労働条件向上相談窓口を設置し、各事業場における労働基準関係法令の遵守や賃金引上げに向けた労働環境の自主的な改善の促進に向けて、その労働環境の実情に応じたきめ細かな支援等を行っています。
- つきましては、事業主の皆様におかれましても、賃金引上げに向けた環境整備の取組が進められていることや社会的にも賃金引上げが求められていることをご理解いただき、労使で話し合ってくださいなどとして、労働者の賃金引上げについてご検討いただくようお願いいたします。

（※）「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく各省庁における取組については、こちらをご参照ください。

（URL） <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashi/sihonsyugi/partnership/index.html>



（※）賃金引上げ特設ページ

（URL） <https://www.saiteichingin.info/chingin/>





## トラック運送における荷主（荷物の出し手、荷物の受け取り手）・元請運送事業者の取組について（協力の要請）

～ 長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組について ～  
**自動車運転者を雇用する事業者の取組について**

### （１）荷主・元請運送事業者に協力要請する背景及び要請事項について

道路貨物（トラック）運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、トラック運転者の長時間労働の是正等を一層積極的に進める必要があります。

一方、道路貨物運送業の長時間労働の要因の中には、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があります。トラック運転者の負担を軽減し健康に働けるよう、長時間の荷待ちの改善に向け、荷主の皆様のご理解とご協力が必要不可欠です。

また、トラック運転者の荷役作業での労働災害や交通労働災害の防止のため、荷主の皆様による道路貨物運送業の事業者との連絡調整や配慮も求められています。

つきましては、トラック運転者の長時間・過重労働防止の観点から、次の事項の実施に努めていただきますようお願いいたします。

#### 1 長時間の恒常的な荷待ちの改善

発着荷主等の都合による長時間の恒常的な荷待ちは、トラック運転者の長時間労働の要因となることから、これを発生させないよう努めること。

#### 2 「改善基準告示」の周知及び遵守への協力

運送業務の発注担当者に、改善基準告示を周知し、トラック運転者が改善基準告示を遵守できるような着時刻や荷待ち時間等を設定すること。

改善基準告示を遵守できず安全な走行が確保できないおそれのある発注を貨物自動車運送事業者に対して行わないこと。

### （２）トラックにかかる「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）の概要（令和6年4月以降） 例外、特例の詳細は省略

拘束時間（始業から終業までの時間をいい、具体的には、日常点検・乗務前点呼、荷物の積み込み・積降し、運転時間、休憩時間（仮眠時間を含む）、事務処理時間、時間外労働時間などが拘束時間に入ります。）

- ・ **1日** 原則 **13時間**以内 / 最大15時間以内（14時間超えは1週間2回以内）
- ・ **年間** 原則 **3,300時間**以内 かつ **1か月 284時間**以内

休息期間（勤務と次の勤務との間の自由な時間）

原則 **継続11時間**以上（最低 継続9時間以上）

運転時間

2日（始業から起算して48時間以内）平均で、**1日あたり9時間**以内

連続運転時間（連続して運転できる時間）

**4時間**以内

ほか

### (3) トラック運転者の労働災害（交通災害、荷役作業災害）の防止について

トラック運送事業者の皆様はもとより、荷主及び元請事業者の皆様も、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」を順守し、トラック運転者の交通事故の防止や、荷物の積込み・積降し作業中等の労働災害防止にご協力をお願いします。

#### 交通労働災害防止のためのガイドライン

- ・ 労働時間、休憩、運転時間など労働基準法や改善基準を遵守した適正な走行計画の作成及び運転者への指示
- ・ 安全教育の実施
- ・ 交通安全情報マップの作成
- ・ 健康診断の実施
- など



#### 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

- ・ 荷役作業に適した服装、保護具（墜落時保護用ヘルメット、安全靴等）の着用
- ・ 荷台からの墜落防止対策の徹底（昇降設備の使用等）
- ・ フォークリフトでは、有資格者による運転、特定自主検査の実施、作業計画の作成、用途外使用の禁止（人の昇降に使用しない）
- など



### (4) 無料で利用できる相談窓口について

「トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター」

#### ア 「改善基準告示」等のことについて

厚生労働省では、トラック運転者の長時間労働改善に向けて、労務管理の改善や、荷主と運送事業者の協力による作業環境の改善等を図るために、「**トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター**」を令和4年8月から開設しています。



特別相談センターでは、荷主企業からの作業環境改善に関する相談や、運送事業者からの労務管理上の改善や作業環境の改善に関する相談に対応します。また、利用者の希望に応じて、オンライン相談や現地での訪問支援を無料で実施します。

#### イ 働き方改革の内容を含む労務管理全般について

事業者の皆様が安心してご相談できる窓口として、「**奈良働き方改革推進支援センター**」を設けております。ご相談内容は、行政機関を含め外部に漏れることはありませんので、安心してご利用ください。



### 同一労働同一賃金の新しいルールについて（令和3年4月改正）

正規雇用労働者（正社員）と非正規雇用労働者（パートタイマー、アルバイト等）との間  
派遣労働者と「派遣先の通常の労働者」との間

の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようなルールを整備し、多様で柔軟な働き方を選択できるようにします。なお、事業主には、パートタイマー、アルバイト、派遣労働者に対する説明義務が課せられています。

