

トラック運送事業者の皆様へ



～ 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

葛城労働基準監督署

トラック運転者の長時間労働（過労運転）を防止するために

(1) 令和6年4月1日から厚生労働大臣告示「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)が改正されます

自動車運転者について、「改善基準」を遵守した運行計画に基づき、労働時間等を管理する必要がありますが、令和6年4月1日から改正「改善基準」が施行されます(改善基準は、内容によって「原則」のほかに「例外」、「特例」が設けられている場合もありますので、必ず詳細を確認してください。)

(改善基準)



(長時間労働改善に向けたポータルサイト)



【トラックに係る改善基準の概要(令和6年4月1日以降)】

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)
なお、一定の要件を満たせば1週間に2回まで最大16時間まで可能
- ・ **年間** 原則 **3,300時間**以内 かつ **1か月 284時間**以内
労使協定により、年間3,400時間を超えない範囲において、1か月310時間まで延長可能(1か月284時間超えは連続3か月までとし、1か月の時間外・休日労働は100時間未満)

休憩期間(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)
- ・ 一定の要件を満たせば、1週間に2回まで継続8時間以上にすることができる。
休憩期間のいずれかが継続9時間未満の場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休憩期間が必要

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
- ・ 2週間平均で、1週あたり44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(4時間経過直後に30分以上の休憩が必要)

ほか

(2) 令和6年4月1日から時間外労働の**限度時間**が改正されます

自動車運転者に係る時間外労働・休日労働の上限時間につきまして、令和6年4月1日から「**1年960時間以内**(休日労働を含まない)」という限度基準(時間外労働させることができる法律上の上限のこと)が施行されます。

なお、「自動車運転者以外の者」と「自動車運転者(トラック運転者)」の時間外労働・休日労働の限度基準を整理すると、次のとおりになります。

(令和6年4月1日～)

限度時間	三六協定の種類	自動車運転者 以外の者 (事務、営業、整備士など)		自動車運転者	
		右記以外の場合	対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制を採用している場合	右記以外の場合	対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制を採用している場合
(原則) 限度時間を 超えない 場合	三六協定	【時間外労働時間数】 1か月45時間以内 1年360時間以内	【時間外労働時間数】 1か月42時間以内 1年320時間以内	【時間外労働時間数】 1か月45時間以内 1年360時間以内	【時間外労働時間数】 1か月42時間以内 1年320時間以内
		時間外労働・休日労働は、厚生労働大臣告示「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)の範囲内で行う必要がある。 ※改善基準の内容は、トラック、タクシー、バスによって異なる			
(例外) 限度時間を 超える 場合	特別協定付き三六協定	【時間外労働・休日労働の合計時間数】 【単月】 1か月100時間未滿 【2～6か月平均】 1か月80時間以内		【時間外労働・休日労働の合計時間数】 規制なし	
		【時間外労働時間数】 1年720時間以内		【時間外労働時間数】 1年960時間以内	
		【1か月45時間を超える時間外労働の回数】 1年に6回以内	【1か月42時間を超える時間外労働の回数】 1年に6回以内	【1か月45時間を超える時間外労働の回数】 規制なし	【1か月42時間を超える時間外労働の回数】 規制なし
時間外労働・休日労働は、厚生労働大臣告示「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)の範囲内で行う必要がある。 ※改善基準の内容は、トラック、タクシー、バスによって異なる					

(3) 無料で利用できる相談窓口

改善基準のことについて

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**(荷物の発注者、荷物の配送先)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**」を開設しています。

「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」



トラック運送事業者のみならず、発着荷主のみならずへ

トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

ドライバーの長時間労働の上限規制、荷主の手を付けたいの？

荷主の立場でできる改善は？

ドライバーの運転時間に制限があったの？

こんな困りごとなど、ご相談ください！

長時間労働の削減を、どう進めればいいのか？

ご来場先：お住まいの都道府県労働局労働相談センター

お電話先：フリーダイヤル 0120-954-400

お問い合わせ先：03-3588-2222

センターによる相談

センター利用のメリット

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。

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（費用は**無料**です）。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。

社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

奈良働き方改革推進支援センター

相談受付 **2023.4/1** 土 → **2024.3/31** 日

開設時間 平日 9:00-18:00(12/29~1/3を除く)

場 所 奈良市西木辻町343番地1 (奈良県社会保険労務士会館2階)

まずはフリーダイヤルへお電話を

0120-414-811

✉ hatarakikata@nara-sr.com
(来所・メールによるご相談もどうぞ)
FAX.0742-23-3918



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
令和5年度 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
(受託:奈良県社会保険労務士会)

(4) 労働時間等に係る労務管理上の留意点 (自動車運転者以外の者も含む)

労働時間の把握

労働時間(始業・終業時刻)は、原則としてタイムカードやIC(I D)カードのような**客観的な記録方法**を用いて把握してください。

労働時間・休日の原則

- ア 労働時間は、1日8時間、1週40時間労働以内
- イ 休日は、週1日以上

時間外労働・休日労働する場合の留意点

- ア 「**時間外労働・休日労働に関する協定届**」(通称“サブロク協定”)を毎年、管轄労働基準監督署へ提出することが必要です。
- イ なお、時間外労働の限度は、原則として1か月45(42)時間、1年360(320)時間以内ですが、この限度では収まらず、これを超えて時間外労働を行わせる場合は、「**特別条項付き三六協定**」を締結しなければなりません。令和6年4月以降の限度時間の詳細は、**前記(2)**を参照してください。

()内の数字は、対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制を採用している場合のものです。

時間外労働に対する割増賃金の割増率の改正

時間外労働に対する割増率は、次のとおりです。

- ・ 月60時間以内の場合
割増率「1.25(125%)以上」
- ・ 月60時間を超える場合(令和5年4月1日~)
割増率「1.5(150%)以上」



年次有給休暇の取得推進

パート・アルバイトにも年次有給休暇を付与し、その取得推進を図りましょう。

また、年間の付与日数が10日以上の労働者には、本人の意向を確認の上で**5日分**を時季指定して与えてください。



就業規則の内容を変更し、
管轄労働基準監督署へ届け出が必要ですよ！

医師による面接指導の実施

時間外労働と休日労働を合算したときに**月80時間**を超える場合は、労働者の健康状態を確認するため、当該労働者からの申出があれば、**医師による面接指導**を実施することが必要です。

安全配慮義務との関係

サブロク協定は、法定労働時間を超え協定の限度時間まで働かせても「刑事責任を問われない」という意味に過ぎません。つまり、**サブロク協定の範囲内であっても、長時間労働を原因として労働者が心身に不調をきたした場合、「安全配慮を欠いた」として、事業者は労働者やその遺族から損害賠償・慰謝料を請求されることがあり得ますので、働かせ過ぎ(過重労働)にならないよう十分注意してください(労働契約法第5条を参照)。**

【トラックに関する参考情報を得られるサイト】

陸上貨物運送事業労働災害防止協会(陸災防)

全日本トラック協会



トラック運転者の労働災害（交通労働災害、荷役作業での労働災害等）防止の取組

厚生労働省では、

「**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**」

を策定し、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向け、取り組むべきことをお示ししています。

トラック運送事業者の皆様はもとより、**荷主**（**荷物の発注者**、**荷物の配送先**）の皆様、**元請事業者**の皆様も、これらガイドラインを順守し、トラック運転者の労働災害防止にご協力をお願いします。



【 ガイドラインの概要 及び 参考情報 】

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
- 交通安全情報マップの作成
- 安全教育の実施
- 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

陸上貨物運送事業における重大な労働災害を防ぐために（労働安全衛生総合研究所ホームページ）



その他の労働災害の防止（安全衛生）の取組

陸災防ホームページ
安衛則の改正関係

（１）トラックにかかる労働安全衛生規則の改正



昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲の拡大（令和5年10月1日から適用）

貨物自動車に荷を積み卸す作業を行うときに、**昇降設備の設置**や**保護帽の着用**が義務付けられる貨物自動車の範囲が、**最大積載量2トン以上**の貨物自動車となります。（改正前は最大積載量5トン以上）

ただし、**最大積載量が2トン以上5トン未満**の貨物自動車では**保護帽の着用が義務づけられるのは、あおりのない荷台を有する貨物自動車、平ボディ車、ウイング車など荷台の側面が開放できるものや、テールゲートリフターが設置されている貨物自動車**で**テールゲートリフターを使用するとき**です。

貨物自動車における荷役作業時の墜落・転落防止対策の充実に係る労働安全衛生規則等の一部改正のポイント

昇降設備の設置が義務付けられる貨物自動車の範囲の拡大（令和5年10月1日施行）

- 最大積載量が「2トン以上」の貨物自動車で行う積み卸す作業を行うときは、昇降設備を設置することが義務となります。
- 昇降設備は、「床面と荷台との間の昇降」「床面と荷の上との間の昇降」のいずれにも必要です。
- 昇降設備には、踏み台等の可変式のものは、貨物自動車に設置されている昇降用のステップも含みます。
- テールゲートリフターを中間位置で停止させてステップとして使用する場合は、そのテールゲートリフターが「昇降設備」となります。



保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲の拡大（令和5年10月1日施行）

- 次のいずれかに該当する貨物自動車では荷を積み卸す作業を行うときは、保護帽の着用が義務となります。
 - ▶ 最大積載量5トン以上
 - ▶ 最大積載量2トン以上5トン未満で、荷台の側面が開放できるもの（あおりのない荷台のあるもの、平ボディ車、ウイング車など）
 - ▶ 最大積載量2トン以上5トン未満で、テールゲートリフターが設置されているもの（テールゲートリフター等の積卸を行うときに限る。）
- 保護帽は、型式決定（国交検定）に合格した「**業務用保護帽**」の製品を使用しなければなりません。



テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育の義務化（令和6年2月1日施行）

- 荷を積み卸す作業を行うテールゲートリフターの操作の義務が、特別教育の対象となります。【労働4科目「実技科目」】
- 貨物自動車に設置されたテールゲートリフターが対象です。
 - ▶ 荷を積み卸す作業を伴わない定期点検等の業務は対象外です。
 - ▶ 介護用の車両に設置された車いす用の装置等は対象外です。
- テールゲートリフターの稼働スイッチの操作だけでなく、荷のキャスター・ストップ等の操作、昇降板の開閉や格納など、テールゲートリフターを使用する業務も対象となります。
- 荷を積み込んだロールバックバレット等をテールゲートリフターの昇降板に乗せ、又は卸す作業を行う者も、できる限り特別教育を受けることが望ましいです。



運転位置から離れる場合の措置（令和5年10月1日施行）

- 運転席とテールゲートリフターの操作位置が異なる場合は、運転者が運転位置を離れる場合に義務付けられている ①エンジン停止と、②荷役装置を最低降下位置に置くことが適用除外となります。ただし、ブレーキを確実にかける等の逸走防止措置は必要です。

詳しくは陸上貨物運送事業労働災害防止協会の特設ページをご覧ください。
<http://rksai.or.jp/measures/nyakuboushi/R05ku>



テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育の義務化（令和6年2月1日から適用）

貨物自動車に設置されているテールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業において、**テールゲートリフターの操作を行う労働者**に対し、労働安全衛生法第59条第3項（労働安全衛生規則第36条）に基づく**特別教育**を実施することが必要となります。

（２）高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの実現に向け、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の取組

運動機能が低下する中・高年齢労働者には、若年労働者とは違い、特に配慮が必要です。例えば、十分な明るさの確保、段差の解消、ゆとりのある作業スピード、身体機能の低下を補う設備等の導入、体力チェックによる健康・体力の客観的な状況の把握などに努めましょう。



(3) 「STOP! 転倒災害プロジェクト」の取組

床面のすべり、床の荷物によるつまずき、階段からの踏み外しなどを原因とする転倒災害を防止するため、4S



(整理、整頓、清掃、清潔)の実施、ヒヤリハット情報の共有、段差など転倒しやすい場所の注意表示、ストレッチ体操の励行などに取り組みましょう。

(4) 腰痛予防対策の取組



腰痛の発生が比較的多い作業は、「重量物の取り扱い作業」「立ち作業」「座り作業」「福祉・医療分野における介護・看護作業」「車両運転」です。具体的には、急な動作(ひねり等)、中腰・前屈み等不自然な作業姿勢や同じ姿勢での長時間作業、重量物の持ち上げ時に腰痛になる可能性が高いです。



作業方法の見直し、腰痛予防を踏まえた作業標準の作成、労働者への腰痛予防教育の実施、ストレッチを中心とした腰痛予防体操の実施などにより腰痛予防に取り組まましょう。

(5) 労働災害が発生した場合の手続き

労働災害により労働者が仕事を休んだ(休業4日以上)場合は、速やかに「労働者死傷病報告」を管轄労働基準監督署へ提出してください。

労働災害の治療には、労災保険を使用してください。



労働保険(労災保険、雇用保険)の年度更新 ～ 雇用保険の料率に変更されます ～



6月1日(木)から7月10日(月)までの間に「労働保険の年度更新」手続きをお願いします。

- 令和5年4月1日から雇用保険料率を変更しています。
- 労働保険料は「口座振替」が便利です。
- 労働保険の申請は、カンタン・便利な「電子申請」をご利用ください。

その他（厚生労働省の取組事項）

（１）賃金の引上げに向けた取組（検討の依頼）

政府は、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。

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。

政府の方針
R3.12.27 閣議了解



賃金引上げ
特設ページ



（２）トラック運送における荷主・元請運送事業者に対する取組（協力の要請）

厚生労働省（労働基準監督署）では、トラック運転者の長時間・過重労働防止の観点から、様々な機会を利用し、荷主（荷物の発注者、荷物の配送先）に対し、次の事項の協力を要請しています。

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。

改善基準告示



（３）同一労働同一賃金の新しいルール（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社会にします。