

## 改正労働基準法など働き方改革関連法説明会

開催日時：令和6年5月28日（火）10：30～11：45

14：00～15：15

会場等：佐賀第二合同庁舎3階大会議室（現地開催）

及びオンライン（Zoom）によるハイブリット開催

### 説明会次第

- 1．改正労働基準法など (55分程度)
- 2．安全衛生関係 (10分程度)
- 3．質疑応答・その他 (10分程度)

令和  
6年4月～  
適用

トラック運転者の

# 労働時間等の 改善基準の ポイント



「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、全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、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

令和6年4月1日から、自動車運転の業務に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示に定める拘束時間等の基準も改められます。このパンフレットでは、トラック運転者に適用される基準のポイントを説明します。

# 目次

はじめに	2
<b>1</b> 拘束時間、休息期間	3
1 拘束時間と休息期間の定義	3
2 1年、1か月の拘束時間(改善基準告示第4条第1項第1号、第2号)	3
3 1日の拘束時間、1日の休息期間(改善基準告示第4条第1項第3号～第5号)	5
<b>2</b> 運転時間	8
1 2日平均1日の運転時間(改善基準告示第4条第1項第6号)	8
2 2週平均1週の運転時間(改善基準告示第4条第1項第6号)	9
<b>3</b> 連続運転時間(改善基準告示第4条第1項第7号、第8号)	10
<b>4</b> 予期し得ない事象への対応時間の取扱い(改善基準告示第4条第3項)	11
<b>5</b> 特例	13
1 分割休息(改善基準告示第4条第4項第1号)	13
2 2人乗務(改善基準告示第4条第4項第2号)	14
3 隔日勤務(改善基準告示第4条第4項第3号)	15
4 フェリー(改善基準告示第4条第4項第4号)	16
<b>6</b> その他	17
1 適用除外業務	17
2 休日の取扱い	17
3 発着荷主等の取組	18
<b>7</b> 時間外労働、休日労働	19
1 時間外労働及び休日労働の限度(労働基準法第36条、第140条/改善基準告示第1条第3項、第4条第5項)	19
2 休日労働の回数(改善基準告示第4条第5項)	19
<b>8</b> 時間外労働及び休日労働に関する協定届	20
時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式第9号の3の4)(限度時間を超えない場合)	21
時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式第9号の3の5)(限度時間を超える場合(特別条項))	22
時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)	23
(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)	26
トラック運転者の改善基準告示(一覧表)	27

改善基準告示の詳細及び不明な点については、  
最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

● 詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省 改善基準告示

検索



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html)

# はじめに

## 〈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、四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事するものです。



### ・「自動車の運転の業務に主として従事する」とは？

「自動車の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てい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「自動車の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。

## （参考）個人事業主等である運転者にも、実質的に遵守が求められます

- ・労働基準法第9条にいう労働者に該当しない個人事業主等は、改善基準告示の直接の対象とはなりません。
- ・他方、道路運送法<sup>（※1）</sup>及び貨物自動車運送事業法<sup>（※2）</sup>等の関連法令に基づき、旅客自動車運送事業者及び貨物自動車運送事業者は、運転者の過労防止等の観点から、国土交通大臣が告示で定める基準<sup>（※3）</sup>に従って、運転者の勤務時間及び乗務時間を定め、当該運転者にこれらを遵守させなければならない旨の規定が設けられており、その基準として、改善基準告示が引用されています。当該規定は、個人事業主等である運転者にも適用され、実質的に改善基準告示の遵守が求められるものであることから、これらの事業者等の関係者は、このことに留意する必要があります。

※1 昭和26年法律第183号

※2 平成元年法律第83号

※3 旅客自動車運送事業運輸規則第21条第1項の規定に基づく事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（平成13年国土交通省告示第1675号）

貨物自動車運送事業輸送安全規則第3条第4項の規定に基づく事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（平成13年国土交通省告示第1365号）

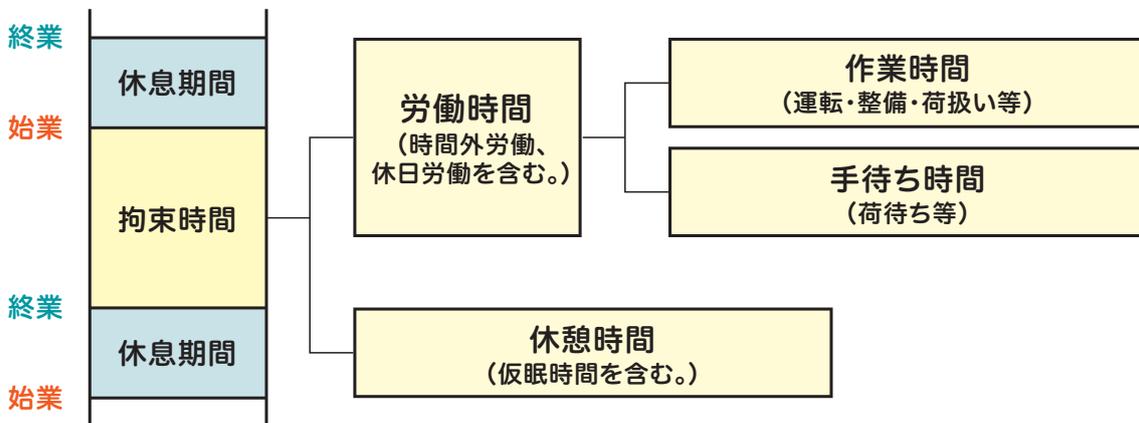
## 1 拘束時間と休息期間の定義

### ● 拘束時間

労働時間と休憩時間(仮眠時間を含む。)の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。

### ● 休息期間

使用者の拘束を受けない期間、つまり、勤務と次の勤務との間にあって、休息期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間をいいます。休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なるものです。



## 2 1年、1か月の拘束時間

(改善基準告示第4条第1項第1号、第2号)

### 【原則】

**1年の拘束時間は3,300時間以内、かつ、1か月の拘束時間は284時間以内です。**

### 【例外】

- ・ 労使協定(P26参照)により、1年のうち6か月までは、1年の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができます。
- ・ 1か月の拘束時間が284時間を超える月は連続3か月までとしなければなりません。
- ・ 1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間数が100時間未満となるよう努める必要があります。

(労使協定で定める事項)

- ・ 協定の対象者 ・ 1年について各月及び年間合計の拘束時間 ・ 協定の有効期間 ・ 協定変更の手続等



### ・ 「1か月」とは？

原則として暦月をいいます。

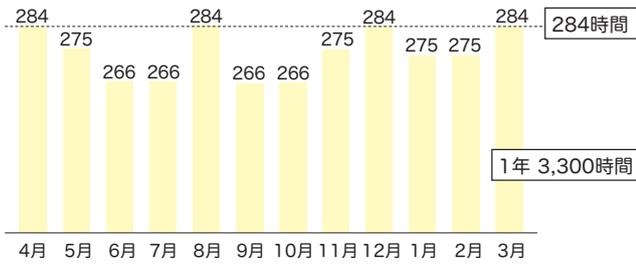
ただし、就業規則、勤務割表等において特定日を起算日と定めている場合は、当該特定日から起算した1か月でも差し支えありません。

〈ポイント〉各月の拘束時間の調整

1年の拘束時間の限度を超えないよう、各月の拘束時間を調整する必要があります。

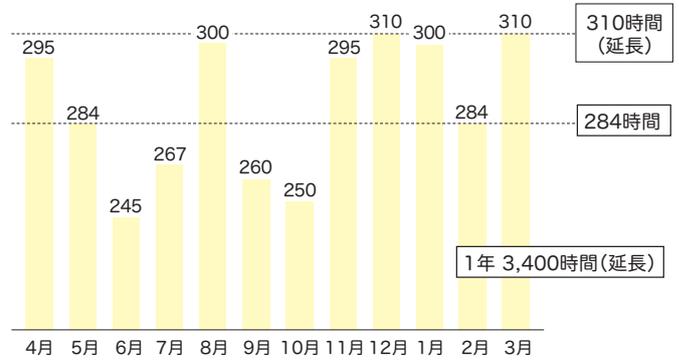
過労死等や過労運転を防止する観点から、トラック運転者の睡眠時間が十分確保されるよう運行計画を作成しましょう。

(図)【原則】1年及び1か月の拘束時間



・1か月の拘束時間を全て上限値(284時間×12か月)とすると1年の総拘束時間が3,300時間を超えるため、改善基準告示違反になります。

(図)【例外】1年及び1か月の拘束時間



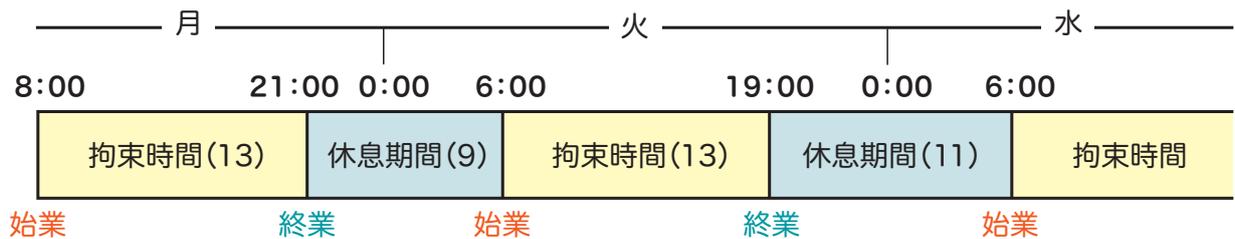
・労使協定により拘束時間を延長する場合であっても、1か月の拘束時間を全て上限値(284時間×6か月かつ310時間×6か月)とすると1年の総拘束時間が3,400時間を超えるため、改善基準告示違反になります。  
 ・1か月の拘束時間が284時間を超える月が4か月以上連続する場合も、改善基準告示違反になります。

〈ポイント〉1か月の拘束時間の計算方法

1か月の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、1か月の各勤務の拘束時間(始業時刻から終業時刻まで)をそのまま合計してチェックしてください。

※ ただし、後述の「5 特例」の①分割休息(休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与える場合)、④フェリー(フェリー乗船時間を休息期間として取り扱う場合)は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

(図)各勤務の拘束時間の合計



図に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

1か月の各勤務の拘束時間(始業時刻から終業時刻まで)をそのまま合計

- ・ 月曜日 始業8:00～終業21:00 13時間
  - ・ 火曜日 始業6:00～終業19:00 13時間
  - ・ ⋮
- 
- 合計 A 時間

1か月の各勤務の拘束時間の合計 A 時間 ≤ 1か月の拘束時間の限度(原則284時間、例外310時間)であれば、改善基準告示を満たしています。

### 3 1日の拘束時間、1日の休息期間

(改善基準告示第4条第1項第3号～第5号)

#### ① 1日の拘束時間 (改善基準告示第4条第1項第3号、第4号)

##### 【原則】

1日(始業時刻から起算して24時間をいう。)の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

##### 【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、1週について2回に限り、1日の拘束時間を16時間まで延長することができます。



- ・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？  
1週における運行が全て長距離貨物運送で、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をいいます。
  - ・「長距離貨物運送」とは？  
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送をいいます。
  - ・「一の運行」とは？  
自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に到着するまでをいいます。

※ 1日の拘束時間について13時間を超えて延長する場合は、14時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努める必要があります。回数は1週について2回までが目安です。この場合において、14時間を超える日が連続することは望ましくありません。

#### 〈ポイント〉1週における1日の拘束時間延長の回数

1日の拘束時間14時間超は週2回までが目安です。

##### (図)【原則】



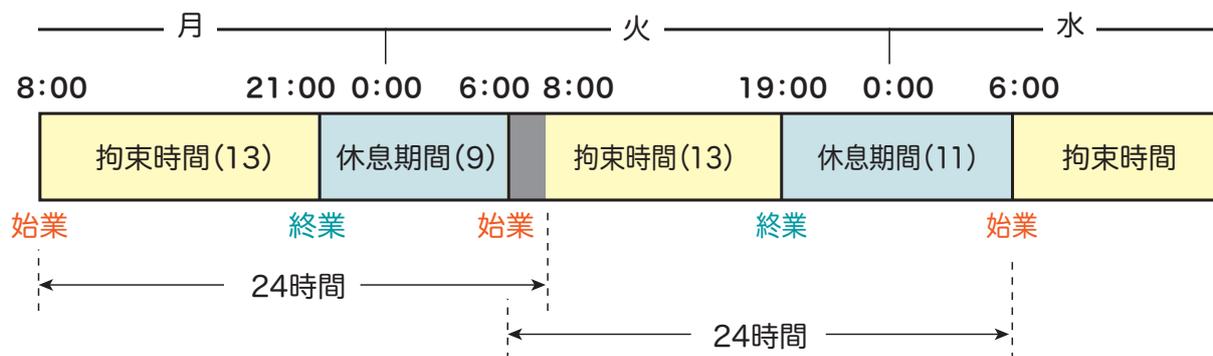
・ 1日の拘束時間が14時間を超える回数は、月曜日の15時間の1回のみで、1週について2回までの目安を満たしています。

## 〈ポイント〉1日の拘束時間の計算方法

1日の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、始業時刻から起算した24時間の拘束時間によりチェックしてください。

※ ただし、後述の「5 特例」の①分割休息(休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与える場合)、④フェリー(フェリー乗船時間を休息期間として取り扱う場合)は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

(図)各日の拘束時間の合計



※ 灰色の部分は、月曜日から始まる1日の拘束時間と火曜日から始まる1日の拘束時間が重なる時間帯

図に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

① 月曜日から始まる1日(始業時刻8:00からの24時間)の拘束時間

- ・ 月曜日 始業8:00～終業21:00 13時間
  - ・ 火曜日 始業6:00～8:00 2時間
- 合計15時間

② 火曜日から始まる1日(始業時刻6:00からの24時間)の拘束時間

- ・ 火曜日 始業6:00～終業19:00 13時間

上記①②については、ともに改善基準告示を満たしていますが、①のように翌日の始業時刻が早まっている場合(月曜日は始業時刻8:00だが、火曜日は始業時刻6:00)は、月曜日の始業時刻からの24時間に、火曜日の6:00～8:00の2時間も含まれることとなります。したがって、月曜日から始まる1日の拘束時間については、月曜日の13時間だけではなく、火曜日の2時間もカウントした合計15時間になります。

一方、②の火曜日から始まる1日の拘束時間については、火曜日の始業時刻6:00からの24時間でカウントしますので、月曜日から始まる1日の拘束時間でカウントした6:00～8:00についても、再度カウントすることになります。

## ② 1日の休息期間（改善基準告示第4条第1項第5号）

### 【原則】

1日の休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回ってはなりません。

### 【例外】

- ・ 宿泊を伴う長距離貨物運送（P5参照）の場合、1週について2回に限り、継続8時間以上とすることができます。
- ・ 休息期間のいずれかが継続9時間を下回る場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。



- ・ 休息期間の取扱い（改善基準告示第4条第2項）  
特に長距離貨物運送の場合、運行の中継地や目的地において休息期間を過ごすことがあります。休息期間の配分においてはトラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該トラック運転者の住所地における休息期間が、それ以外の場所における休息期間よりも長く確保されるよう努める必要があります。

## 〈ポイント〉 1日の拘束時間及び1日の休息期間

1日の拘束時間及び1日の休息期間がともに基準を満たしていなければなりません。

（図）1日の拘束時間及び1日の休息期間の設定



※ 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（住所地以外の場所で休息期間を与える場合）



→ 1日の拘束時間は16時間まで延長可（週2回まで）、1日の休息期間は継続8時間以上（週2回まで）  
一の運行終了後は継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。

## 1 2日平均1日の運転時間

(改善基準告示第4条第1項第6号)

2日を平均した1日当たり(2日平均1日)の運転時間は、9時間以内です。

〈ポイント〉2日平均1日の運転時間の計算方法

- ・2日(始業時刻から起算して48時間のことをいう。)平均1日の運転時間の算定に当たっては、特定の日を起算日として2日ごとに区切り、その2日の平均を計算します。
- ・この特定日の運転時間が改善基準告示に違反するか否かは、次の①②のいずれもが9時間を超えた場合に、初めて違反と判断されます。

- ① 特定日の運転時間(A時間)と特定日の前日の運転時間(B時間)との平均
- ② 特定日の運転時間(A時間)と特定日の翌日の運転時間(C時間)との平均

特定日の前日(N-1日)	特定日(N日)	特定日の翌日(N+1日)
B時間	A時間	C時間

$$\frac{B時間 + A時間}{2} \quad \text{と} \quad \frac{A時間 + C時間}{2}$$

が、いずれも9時間を超えた場合に初めて改善基準告示違反

(図)2日平均1日の運転時間の考え方(4月1日、4月2日、4月3日に運転した場合)



$$\frac{10時間(4月1日) + 9時間(4月2日)}{2} = 9.5時間 \quad \text{と} \quad \frac{9時間(4月2日) + 9時間(4月3日)}{2} = 9時間$$

前半は9時間を超えていますが、

後半は9時間を超えていないので、

改善基準告示違反にはなりません。

## 2 2週平均1週の運転時間

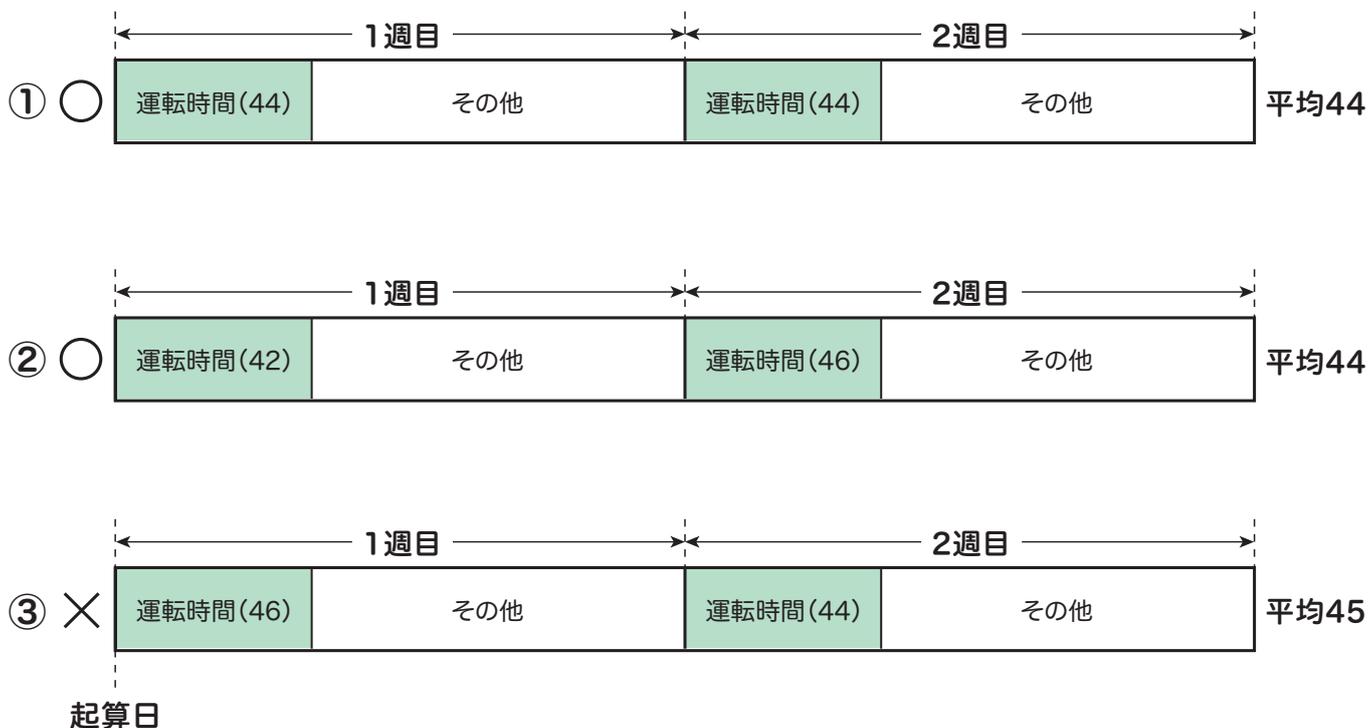
(改善基準告示第4条第1項第6号)

2週間を平均した1週間当たり(2週平均1週)の運転時間は、44時間以内です。

〈ポイント〉2週平均1週の運転時間の計算方法

2週における総運転時間を計算する場合は、特定の日を起算日として2週ごとに区切り、その2週ごとに計算します。

(図)2週平均1週の運転時間の考え方



・ ①について、2週平均1週の運転時間は  $\frac{44時間 + 44時間}{2} = 44時間$  であり、基準を満たしています。

・ ②について、2週平均1週の運転時間は  $\frac{42時間 + 46時間}{2} = 44時間$  であり、基準を満たしています。

・ ③について、2週平均1週の運転時間は  $\frac{46時間 + 44時間}{2} = 45時間 > 44時間$  であり、改善基準告示違反になります。

## 【原則】

- ・ 連続運転時間は4時間以内です。
- ・ 運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、30分以上の運転の中断が必要です。中断時には、原則として休憩を与えなければなりません。
- ・ 運転の中断は、1回がおおむね連続10分以上とした上で分割することもできます。ただし、1回が10分未満の運転の中断は、3回以上連続してはいけません。

## 【例外】

サービスエリア又はパーキングエリア等が満車である等により駐車又は停車できず、やむを得ず連続運転時間が4時間を超える場合には、4時間30分まで延長することができます。



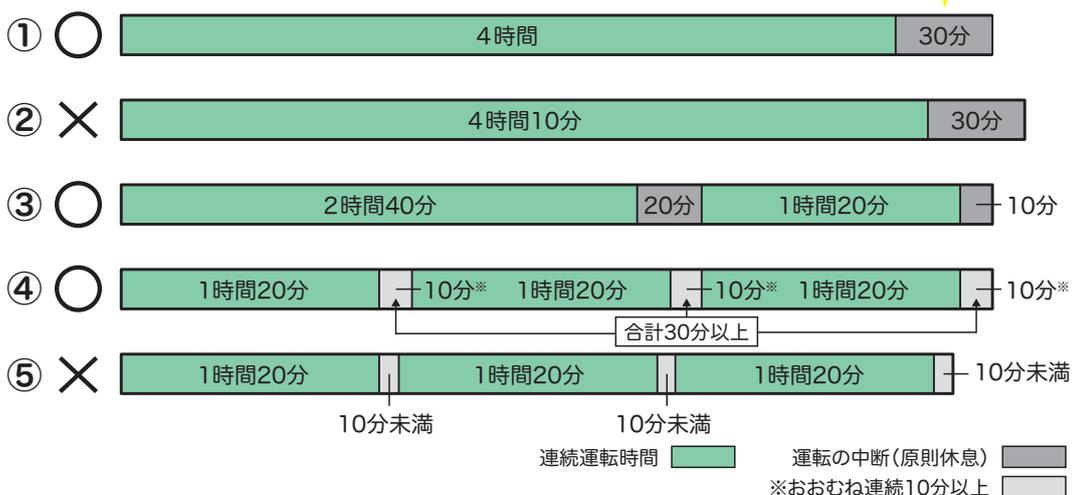
- ・ 「おおむね連続10分以上」とは？  
運転の中断は原則10分以上とする趣旨であり、例えば10分未満の運転の中断が3回以上連続する等の場合は、「おおむね連続10分以上」に該当しません。
- ・ 「サービスエリア又はパーキングエリア等」には、コンビニエンスストア、ガスタンク及び道の駅も含まれます。

## 〈ポイント〉連続運転時間の考え方

連続運転時間は4時間以内が原則であり、例外が設けられたことをもって、連続運転時間が4時間30分に延長されたとは解してはなりません。このことを踏まえ余裕をもった運行計画を作成しましょう。また、運転の中断時に適切に休憩が確保されるような運行計画を作成しましょう。

## (図)連続運転時間と運転の中断

連続運転時間のカウントは、運転の中断が合計30分に達したところでリセットされます。



- ・ ①③④について、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回がおおむね連続10分以上、合計が30分以上運転を中断しているため、基準を満たしています。
- ・ ②について、運転直後に連続30分運転を中断しているものの、連続運転時間が4時間を超えているので、改善基準告示違反になります(例外が適用されていない場合)。
- ・ ⑤について、1回が10分未満の運転の中断が3回連続しているため、改善基準告示違反になります。

- ・トラック運転者が、災害や事故等の通常予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合、1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から、予期し得ない事象への対応時間を除くことができます。
- ・この場合、勤務終了後、通常どおりの休息期間(継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らない)を与えることが必要です。

※ 1か月の拘束時間等の他の規定からは、予期し得ない事象への対応時間を除くことはできません。

#### 〈ポイント〉予期し得ない事象への対応時間の考え方

「予期し得ない事象への対応時間」とは、次の1、2の両方の要件を満たす時間をいいます。

1 次のいずれかの事象により生じた運行の遅延に対応するための時間であること。

- ① 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと。
- ② 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと。
- ③ 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。
- ④ 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。

※ 当該事象は「通常予期し得ない」ものである必要があり、例えば、平常時の交通状況等から事前に発生を予測することが可能な道路渋滞等は、これに該当しません。

2 客観的な記録により確認できる時間であること。

次の①の記録に加え、②の記録により、当該事象が発生した日時等を客観的に確認できる必要があります。①の記録のみでは「客観的な記録により確認できる時間」とは認められません。

① 運転日報上の記録

- ・ 対応を行った場所
- ・ 予期し得ない事象に係る具体的事由
- ・ 当該事象への対応を開始し、及び終了した時刻や所要時間数

② 予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料

例えば次のような資料が考えられます。

ア 修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等

イ フェリー運航会社等のホームページに掲載されたフェリー欠航情報の写し

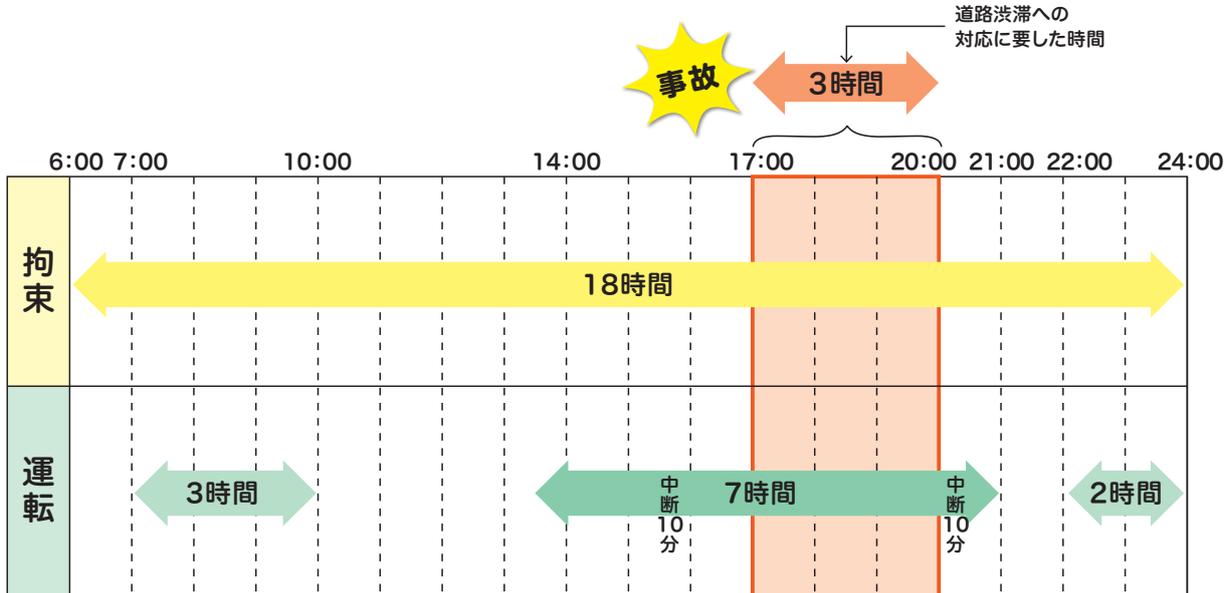
ウ 公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された道路交通情報の写し(渋滞の日時・原因を特定できるもの)

エ 気象庁のホームページ等に掲載された異常気象等に関する気象情報等の写し

〈ポイント〉 予期し得ない事象への対応時間

予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合、改善基準告示の適用となる1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間は、実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いた時間になります。

(図) 運転中に事故の発生に伴い、道路が渋滞した場合



運転中の17:00に事故の発生に遭遇し、20:00まで道路渋滞が生じたため、3時間の運行の遅延が生じました。

	実際の時間	予期し得ない事象への対応時間	改善基準告示の適用となる時間
● 拘束時間 ⇨	18時間	- 3時間	= 15時間
(実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる1日の拘束時間は15時間となり、基準を満たします。ただし、賃金支払いの対象とすべき労働時間は、18時間－休憩時間です。)			
● 運転時間 ⇨	12時間	- 3時間	= 9時間
(実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる運転時間は9時間となり、基準を満たすかどうかは前後の日の運転時間を含めて判断します。)			
● 連続運転時間 ⇨	7時間	- 3時間	= 4時間
(実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる連続運転時間は4時間となり、基準を満たします。)			

## 1 分割休息

(改善基準告示第4条第4項第1号)

業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上(宿泊を伴う長距離貨物運送の場合は継続8時間以上)の休息期間を与えることが困難な場合、次に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間(1か月程度を限度とする。)における全勤務回数<sup>2</sup>の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができます。

- ・ 分割された休息期間は、1回当たり継続3時間以上とし、2分割又は3分割とします。
- ・ 1日において、2分割の場合は合計10時間以上、3分割の場合は合計12時間以上の休息期間を与えなければなりません。
- ・ 休息期間を3分割する日が連続しないよう努める必要があります。

## 〈ポイント〉分割休息特例の考え方

睡眠時間の確保による疲労回復の観点から、継続した休息期間を確保することが重要です。休息期間を分割することは本来好ましいものではなく、できる限り避けるべきものであることに留意しましょう。

## (図)分割休息特例の与え方



・ 休息期間は3時間と7時間の2分割で合計10時間であるので、基準を満たしています。



・ 休息期間は3時間、3時間、6時間の3分割で合計12時間であるので、基準を満たしています。



・ 休息期間が3時間、3時間、4時間の3分割で合計10時間であり、3分割の場合の合計12時間に満たないため、改善基準告示違反になります。



・ 休息期間が3時間、3時間、3時間、3時間の4分割であり、3分割を超えているため、改善基準告示違反になります。

## 2 2人乗務

(改善基準告示第4条第4項第2号)

### 【原則】

トラック運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合であって、車両内に身体を伸ばして休息することができる設備があるときは、拘束時間を20時間まで延長するとともに、休息期間を4時間まで短縮することができます。

### 【例外】

設備が次の①②のいずれにも該当する車両内ベッドであり、かつ、勤務終了後、継続11時間以上の休息期間を与える場合は、拘束時間を24時間まで延長することができます。

この場合において、8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長することができます。

- ① 長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であること。
- ② 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。

### 〈ポイント〉2人乗務特例の例外の考え方

馬匹輸送(競走馬輸送)におけるトラックの運行実態等を踏まえ、トラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ等の観点から車両内ベッドが一定の基準を満たす場合には、拘束時間を24時間(28時間)まで延長できるとされています。

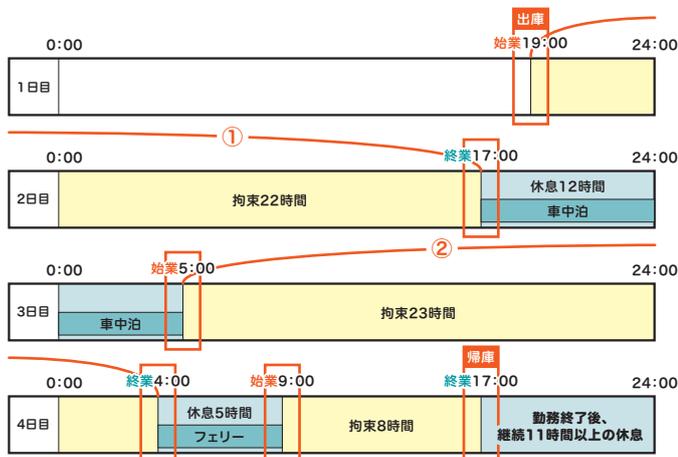
車両内ベッドについては、安全な乗車を確保できるようにする必要があるところ、例えば、運転席の上部に車両内ベッドが設けられている場合、2人乗務において使用することは当然に認められません。

#### (図)【原則】拘束時間を20時間まで延長する場合



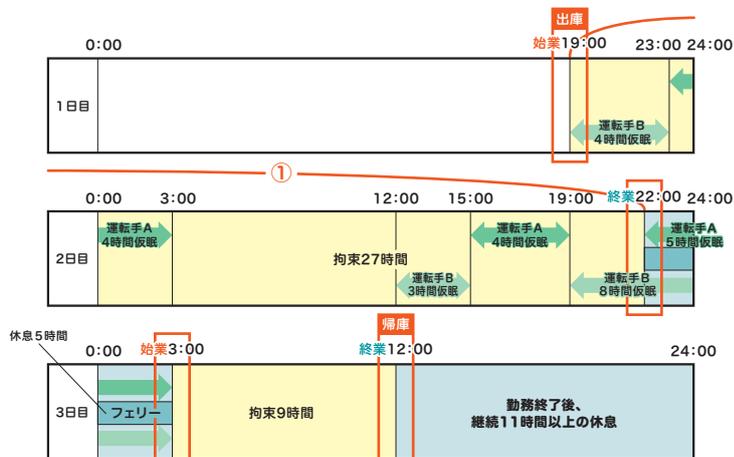
・拘束時間を始業の13:00から終業の9:00までの20時間に延長し、休息期間を終業の9:00から翌始業の13:00までの4時間に短縮しています。

#### (図)【例外1】拘束時間を24時間まで延長する場合



・要件を満たす車両内ベッドがあり、①の拘束時間を22時間に延長し、②の拘束時間を23時間に延長しています。この場合において、勤務終了後(帰庫後)、継続11時間以上の休息期間が必要です。

#### (図)【例外2】拘束時間を28時間まで延長する場合



・①において、運転手A・Bに要件を満たす車両内ベッドにおいて合計8時間以上の仮眠時間をそれぞれ与えており、拘束時間を27時間に延長しています。この場合において、勤務終了後(帰庫後)、継続11時間以上の休息期間が必要です。

※ フェリーに乗船した場合の考え方についてはP16参照。

# 3

## 隔日勤務

(改善基準告示第4条第4項第3号)

### 【原則】

業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、2暦日の拘束時間が21時間を超えず、かつ、勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える場合に限り、トラック運転者を隔日勤務に就かせることができます。

### 【例外】

- ・ 事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠を与える場合には、2週について3回を限度に、この2暦日の拘束時間を24時間まで延長することができます。
- ・ 2週における総拘束時間は126時間(21時間×6勤務)を超えることができません。



- ・ 「隔日勤務」とは？  
始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいいます。

### 〈ポイント〉隔日勤務特例の考え方

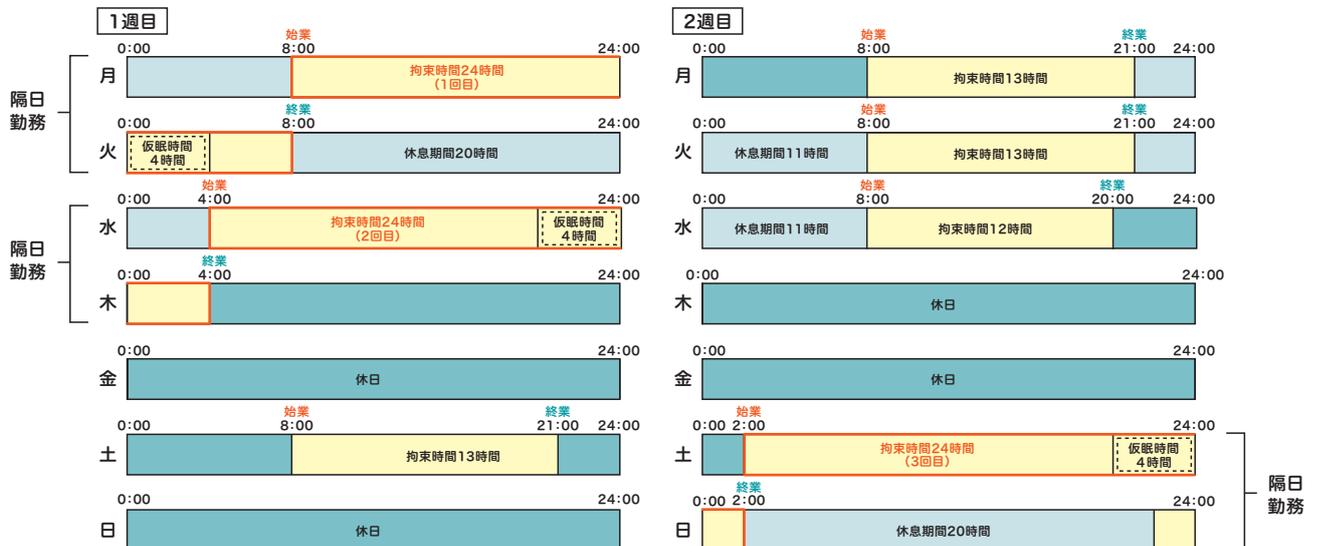
隔日勤務特例の適用は、業務の必要上やむを得ない場合に限られます。日勤勤務と隔日勤務を併用して頻繁に勤務態様を変えることは、労働者の生理的機能への影響に鑑み認められません。

(図)【原則】2暦日の拘束時間を21時間まで延長する場合



- ・ 2暦日の拘束時間を始業の8:00から終業の5:00までの21時間に延長し、休息期間を終業の5:00から翌始業の1:00までの継続20時間以上与えています。

(図)【例外】2暦日の拘束時間を24時間まで延長する場合



- ・ 1週目の月曜日から火曜日にかけて、水曜日から木曜日にかけて、2週目の土曜日から日曜日にかけては、仮眠施設で夜間4時間の仮眠を与え、2暦日の拘束時間を24時間に延長しています(2週に合計3回)。
- ・ 2週の総拘束時間は、24+24+13+13+13+12+24=123時間<126時間であり、基準を満たしています。

## 4 フェリー

(改善基準告示第4条第4項第4号)

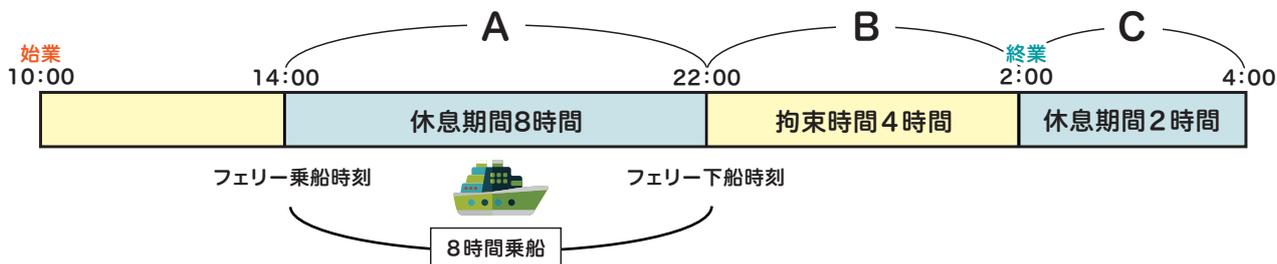
- ・トラック運転者が勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、**休息期間として取り扱います。**
- ・その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができます。ただし、減算後の休息期間は、2人乗務の場合を除き、**フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはなりません。**
- ・なお、フェリーの乗船時間が8時間<sup>(※)</sup>を超える場合には、**原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されます。**

※ 2人乗務の場合には4時間、隔日勤務の場合には20時間。

### 〈ポイント〉フェリー特例の考え方

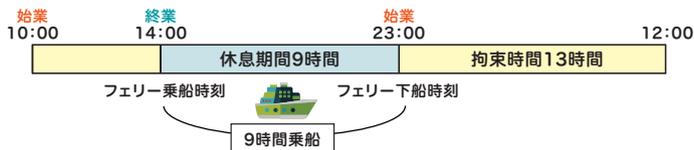
フェリーに乗船している時間であっても、労働時間が発生した場合は、拘束時間として取り扱う必要があることに留意しましょう。

(図)減算後の休息期間の計算方法



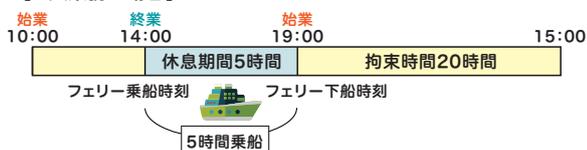
- ・フェリーに乗船している時間(A)=8時間は、休息期間として取り扱います。
- ・与えるべき休息期間=9時間<sup>(※)</sup>から(A)を減ずることができるので、減算後の休息期間(C)は、 $9 - 8 = 1$ 時間以上必要です。上図においては2時間の休息期間を与えています。
- ※ 宿泊を伴う長距離貨物運送において休息期間の例外を適用する場合は8時間
- ・また、(C)は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間(B)=4時間の2分の1である2時間を下回ってはなりません。上図においては2時間の休息期間を与えているので、基準を満たしています。

(図)次の勤務の開始時点の考え方



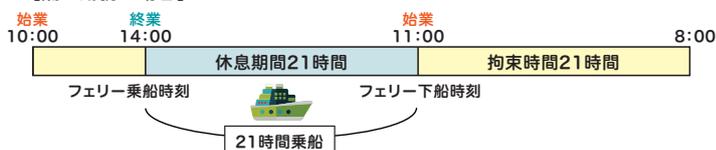
- ・フェリーの乗船時間が8時間を超えて9時間であるので、フェリー下船時刻の23:00から次の勤務が開始されます。

【2人乗務の場合】



- ・フェリーの乗船時間が4時間を超えて5時間であるので、フェリー下船時刻の19:00から次の勤務が開始されます。

【隔日勤務の場合】



- ・フェリーの乗船時間が20時間を超えて21時間であるので、フェリー下船時刻の11:00から次の勤務が開始されます。

## 1 適用除外業務

以下の業務については、改善基準告示の適用が除外されます。

	適用除外業務	関係法令等
1	都道府県公安委員会から緊急通行車両であることの確認、標章及び証明書の交付を受けて行う緊急輸送の業務に係る運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害対策基本法</li> <li>・大規模地震対策特別措置法</li> <li>・原子力災害対策特別措置法</li> <li>・武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律</li> </ul>
2	人命又は公益を保護するために、法令の規定又は国若しくは地方公共団体の要請等に基づき行う運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型インフルエンザ等対策特別措置法で規定する新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施に必要な緊急物資を運送する業務又は医薬品等を配送する業務</li> <li>・家畜伝染病予防法で規定する家畜伝染病のまん延の防止のために、家畜の死体、病原体により汚染し又は汚染したおそれがある物品、消毒等の実施に必要な人員や資材等を運搬する業務</li> </ul>
3	消防法等に基づく危険物の運搬の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防法で規定するアルキルアルミニウム若しくはアルキルリチウム又はこれらのいずれかを含有するものを移動タンク貯蔵所(タンクローリー)により移送する業務</li> <li>・高圧ガス保安法で規定する特定の高圧ガスを車両に固定した容器(タンクローリー)により移動する業務</li> <li>・火薬類取締法で規定する火薬類(一定の数量以下の火薬類を除く。)の運搬の業務</li> <li>・核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律で規定する核燃料物質等(BM型輸送物、BU型輸送物、核分裂性輸送物)の運搬の業務</li> <li>・放射性同位元素等の規制に関する法律で規定する放射性同位元素等(BM型輸送物、BU型輸送物)の運搬の業務</li> </ul>

適用除外業務に従事する期間を含む一定期間内に、適用除外業務に従事しない期間がある場合は、その期間に関しては、改善基準告示が適用されます。

## 2 休日の取扱い

休日は、休息期間に24時間を加算して得た、連続した時間とします。ただし、いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはなりません。

このため、休日については、通常勤務の場合は継続33時間(9時間+24時間)、隔日勤務の場合は継続44時間(20時間+24時間)を下回ることのないようにする必要があります。

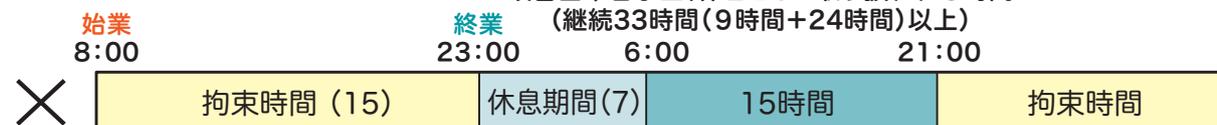
### 〈ポイント〉休日の考え方

休日は、休息期間+24時間です。

(○) 休日の与え方(通常勤務の場合)



改善基準告示上、休日として取り扱われる時間  
(継続33時間(9時間+24時間)以上)



- ・ 休息期間を分割して付与した場合、2人乗務の場合及びフェリーに乗船した場合には、休息期間に24時間を加算しても30時間に満たない場合がありますが、この場合については、休息期間に24時間を加算して得た時間ではなく、連続した30時間の労働義務のない時間を休日として取り扱います。なお、休日が暦日を単位として付与されている場合であっても、当該時間が所定の時間に満たない場合は、要件を満たしません。
- ・ 2日続けて休日を与える場合は、2日目は連続24時間以上あれば差し支えありません。

### 3 発着荷主等の取組

トラック運送業は、他の産業に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等のうち脳・心臓疾患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の働き方改革を一層積極的に進める必要があります。一方、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、その改善のためには、発着荷主及び着荷主並びにトラック運送業の元請事業者(発着荷主等)の協力が必要不可欠です。

このことを踏まえ、発着荷主等におかれては、次の取組を行っていただくようお願いします。

- ① 発着荷主等の荷主都合による長時間の恒常的な荷待ちは、自動車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てください。
- 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してください。
- ③ 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トラック運送事業者に対して行わないでください。

厚生労働省では、トラック運送業における長時間労働の自主的な改善を困難としている要因の一つである、発着荷主等の都合による「長時間の荷待ち」の改善に向けて、発着荷主等に対する「要請」等の取組を開始しています。(令和4年12月23日から)

労働基準監督署による要請の対象は、長時間の荷待ちを発生させている疑いのある発着荷主等です。トラック運送業の事業場における長時間労働・過重労働(労働基準法などの違反が疑われるものに限る。)の主な要因が発着荷主等による「長時間の荷待ち」である場合、その情報をメールでお寄せいただくことができます。

ぜひ、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」<sup>(※)</sup>に、長時間の荷待ちに関する情報をお寄せください。

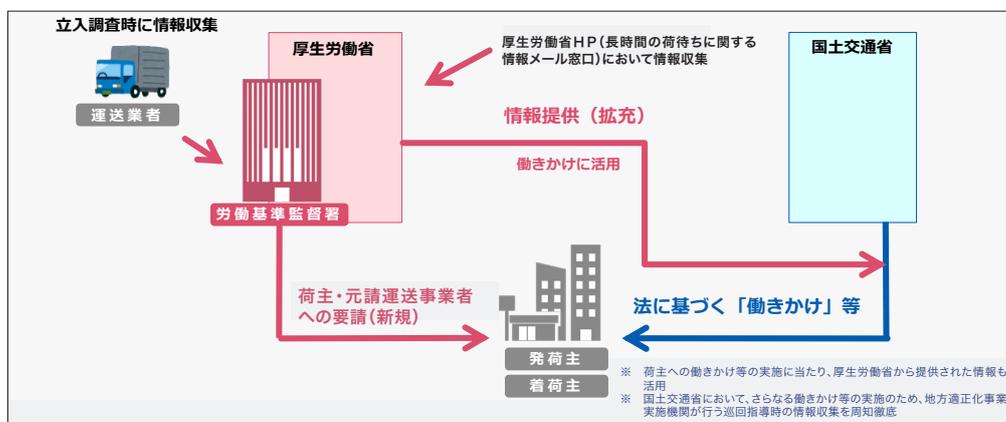
荷主・元請運送事業者の皆さまへ



**STOP!**  
長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のために**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討**をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



※ 長時間の荷待ちに関する情報メール窓口

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/nimachi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html)



## 1 時間外労働及び休日労働の限度

(労働基準法第36条、第140条／改善基準告示第1条第3項、第4条第5項)

労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内とされ(法定労働時間)、休日は少なくとも毎週1回与えることとされています(法定休日)。

法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

36協定で定める時間外労働の限度時間は、1か月45時間及び1年360時間(1年単位の変形労働時間制により労働させる労働者については、1か月42時間及び1年320時間)です。臨時的にこれを超えて労働させる必要がある場合であっても、自動車運転の業務については、1年960時間以内としなければなりません(令和6年4月1日から)。

また、自動車運転の業務についても、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」<sup>(※)</sup>が全面適用される(令和6年4月1日から)ことを踏まえ、労使当事者は、36協定を締結するに当たっては、この指針の内容に十分留意しなければなりません。

※ 平成30年厚生労働省告示第323号

なお、自動車運転の業務については、時間外労働及び休日労働によって、改善基準告示の1日の最大拘束時間、1か月の拘束時間、1年の拘束時間を超えてはなりません。

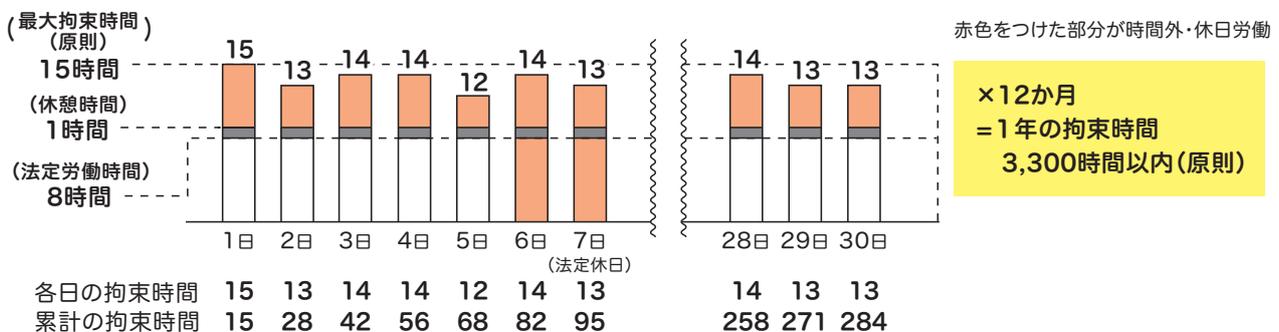
### 〈ポイント〉自動車運転の業務における時間外労働及び休日労働

時間外労働及び休日労働は必要最小限にとどめられるべきであることに留意しましょう。

(図)時間外労働の限度時間

	1か月	1年
原則	45時間	360時間
上限	—	960時間

(図)時間外労働及び休日労働と拘束時間



※ この図は、1か月(30日)の拘束時間の上限が284時間(原則)で変形労働時間制が採用されていない場合のものです。

## 2 休日労働の回数 (改善基準告示第4条第5項)

休日労働の回数は2週について1回が限度です。

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<sup>(※1)</sup>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<sup>(※1,2)</sup>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部を控えとして返戻します。
- ・ 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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.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。電子申請について詳しい情報はこちら

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。

労基法等 電子

検索



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 法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	限度時間を超えて労働させること ができる時間数 法定労働時間を超えて労働させる時間数 (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 (任意)	限度時間を超えて労働させること ができる時間数 法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	3人	7時間	7.5時間	60時間	70時間	550時間	670時間	35%
	同上	5人	6時間	6.5時間	55時間	65時間	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	20人	6時間	6.5時間	8回	85時間	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	(具体的な内容) 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め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(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  
職名 氏名  
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。  
 (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承認される投票、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。  
 (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 職名 代表取締役  
氏名 田中 太郎

労働基準監督署長殿

※1 様式9号の3の5は、限度時間内の時間外労働(1枚目)と限度時間を超える時間外労働(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 限度時間を超える労働者に対し、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深夜業(22時~5時)の回数制限 ③業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日-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

## 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ないように努める。

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
	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
② 1年単位の 変形労働時間制に より労働する 労働者	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	延長する ことができる 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	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
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	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。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象労働者への医師による面接指導の実施</li> <li>・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</li> <li>・職場での時短対策会議の開催</li> </ul>

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

○○運輸労働組合  
執行委員長 ○○○○ 印

〔又は  
○○運輸株式会社  
労働者代表 ○○○○ 印〕

○○運輸株式会社  
代表取締役 ○○○○ 印

## (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)

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

# トラック運転者の改善基準告示



令和6年4月～適用

<p><b>1年、1か月の拘束時間</b></p>	<p><b>1年：3,300時間以内</b> <b>1か月：284時間以内</b></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) 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</p>
<p><b>1日の拘束時間</b></p>	<p><b>13時間以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安)</b></p> <p>【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合<sup>(※1)</sup>、16時間まで延長可(週2回まで)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>※1：1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> </div>
<p><b>1日の休息期間</b></p>	<p><b>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</b></p> <p>【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合<sup>(※1)</sup>、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</p>
<p><b>運転時間</b></p>	<p><b>2日平均1日：9時間以内      2週平均1週：44時間以内</b></p>
<p><b>連続運転時間</b></p>	<p><b>4時間以内</b> 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) <b>10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない</b></p> <p>【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</p>
<p><b>予期し得ない事象</b></p>	<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)、連続運転時間から除くことができる<sup>(※2,3)</sup> 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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>※2：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 ※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。</p> </div>
<p><b>特例</b></p>	<p><b>分割休息(継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合)</b> ・ 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(1か月程度)における全勤務回数<sup>(※4)</sup>の2分の1が限度</p> <p><b>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)</b> 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>【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、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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>※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</p> </div> <p><b>隔日勤務(業務の必要上やむを得ない場合)</b> 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間</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、2暦日の拘束時間を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</p> <p><b>フェリー</b> ・ 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>
<p><b>休日労働</b></p>	<p>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</p>

(注1)改善基準告示とは、「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)をいう。  
(注2)本表は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の改善基準告示のほか、関連通達(令和4年基発1223第3号)の内容を含めて作成したもので、令和6年4月1日から適用される。

トラック運転者の長時間労働改善に向けた

# 改善ハンドブック



## 目次

- 1.はじめに
- 2.トラック運転者の労働時間管理の考え方
  - (1)トラック運転者の一日
  - (2)拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間
  - (3)時間外労働の上限規制
  - (4)改正改善基準告示ポイントの解説
    - ① 拘束時間
    - ② 休息期間
    - ③ 運転時間、連続運転時間
    - ④ 予期し得ない事象
    - ⑤ 特例1(分割休息)
    - ⑥ 特例2(2人乗務)
    - ⑦ 特例3(隔日勤務、フェリー)
- 3.長時間労働改善のための取組事例
- 4.関係法令
  - (1)労働基準法
  - (2)自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(トラック運転者関連(抜粋))
- 5.情報サイト等
- 6.助成金等のご案内

# 01 はじめに

トラック輸送は、お客様の大切な荷物を預かり、指定の場所まで届けることが仕事であるため、時として長時間の運転や、長時間の待ち時間があったりすることで長時間労働になることがあります。長時間労働により、トラック運転者の疲労が蓄積し、健康を損なうこと、またそのことを起因とした交通事故や予期せぬ災害に発展したりすることなどを未然に防ぐ必要があります。

トラック輸送は日本の経済を支える重要な役割を担っていますが、その社会的にも重要な役割であるトラック運転者の安全確保や長時間労働などを改善することはとても重要です。そのため、2024年4月からトラック運転者にも、時間外労働の上限を定めた労働基準法上の規制(時間外労働の上限規制)が適用されます。

また、トラック運転者には、一般的な労働者とは異なり、拘束時間、休息期間、運転時間などに特別な規制が設けられています。それが「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)です。こちらの改善基準告示も上限規制の適用に合わせて、内容が新しくなります。トラック運転者の安全と安心、お客様の荷物と交通の安全等を守るために、上限規制及び改善基準告示は必ず守る必要があります。

本書では、まず、トラック運転者の労務管理の考え方として一日の業務内容を確認し、労務管理に必要な「拘束時間」、「休息期間」、「労働時間」、「休憩時間」等の定義についても解説します。また、時間外労働の上限規制の概要や、2024年4月から新しくなる改善基準告示の改正ポイントを、図表等を用いて解説するとともに、これから改善に取り組む関係事業者の皆さまの参考となるよう、労働時間改善のための取組を進める事業場の改善事例を紹介しています。さらに末尾ではトラック運転者の労務管理や長時間労働改善に役立つ支援策等も紹介しています。

本書が関係事業場の事業主や実務担当の皆さまの今後の取組の一助となれば幸いです。

敬具

## 1 トラック運転者の一日

トラックの営業形態は大きく3つに分類されます。

### 特 積 (特別積合せ貨物運送)

宅配便など、複数のお客さまからの荷物を積み合わせて輸送

### 貸 切

お客さまが、トラック1台を貸し切って、指定する荷物を輸送

### 積合せ

1台に満たない荷物のお客様同士の荷物を積み合わせて輸送



## トラック運転者の一日の仕事

### ① 運行前の業務

出勤後に、下記の作業を行います。  
点呼作業、アルコール検査、運行前点検(機器類チェック、外回りチェック)、積み荷チェック、届先の確認等。  
長距離ルートで2人乗務の場合、運転者のスケジュール分担の確認等を行います。



### ② 運行業務

近・中距離ルートの場合、指定先のルートに従い荷物を届け、集荷作業等を行う場合があります。長距離ルートの場合、乗務スケジュールに応じて、二人で運転を交代しながら指定先へ荷物を届け、集荷作業等を行う場合があります。法令に従い、休憩時間、休息期間を取りながら運行業務を行います。



### 荷扱い・付帯作業・荷待ちについて

積込み作業や荷下ろし作業以外に、検品・仕分け等の業務があり「荷扱い作業」といいます。  
また、積込み場所や届け先に到着し、「受付」をしてから、「積込み」・「荷下ろし」のための順番を待つ「荷待ち」の時間もあります。



### ③ 運行後の業務

帰庫後に、次の作業を行います。  
次回の積み荷の点検、給油、洗車、配達伝票の整理、乗務日報作成、アルコール検査等。



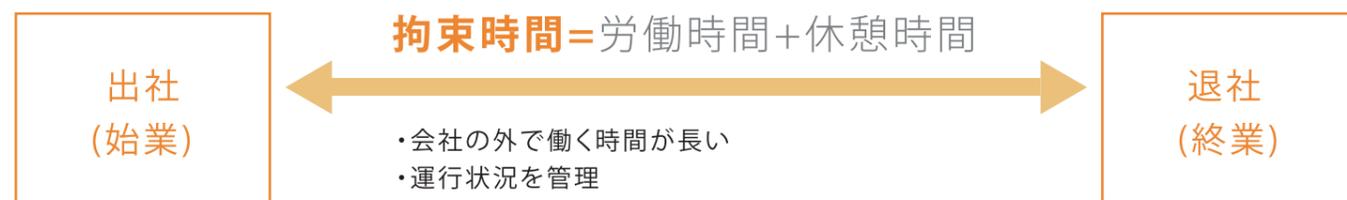
## 2 拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間

トラック運転者の一日を労務管理におけるキーワードで分解すると次の図のようになります。各キーワードの定義をまずは確認しましょう。



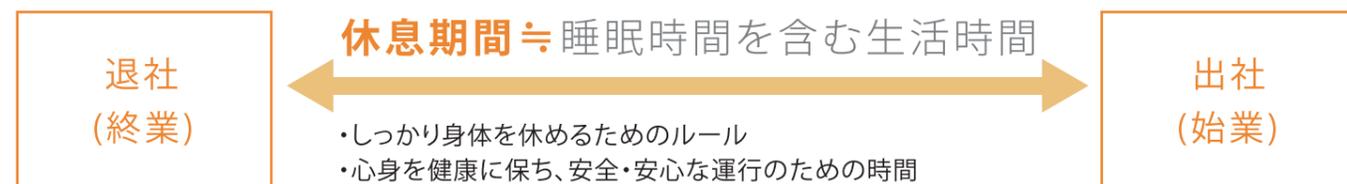
### 拘束時間

会社へ入社(始業)し、仕事を終えて会社から退社(終業)するまでの時間を拘束時間といいます。一般の労働者とは違い、トラック運転者の場合、会社の外で働いている時間が長い一方で、運行状況は管理され、休憩時間等の際も車両から長時間離れることができない場合があります。



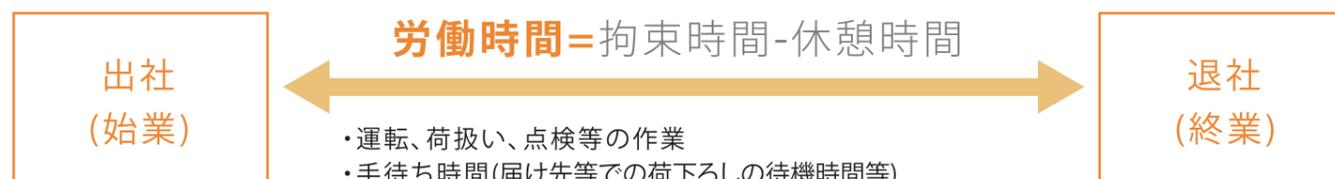
### 休息期間

業務から解放され次の業務までの運転者にとって完全に自由な時間のことを休息期間といいます。睡眠時間等を含め運転者の生活時間等に当たります。



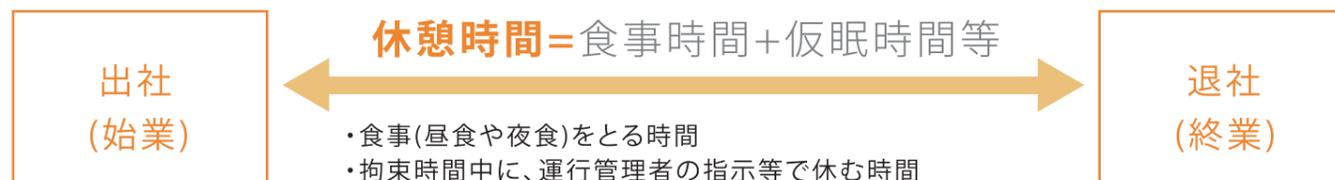
### 労働時間

拘束時間から休憩時間を除いた時間が労働時間です。運転時間だけではなく、出庫前の日常点検や積み込み時間、荷下ろしの待機時間(手待ち時間)、帰庫後の洗車や乗務日報の作成などもすべて含まれます。



### 休憩時間

昼食や夜食をとる時間や仮眠時間等、拘束時間中に運行管理者の指示や自己判断で体を休める時間を休憩時間といいます。



## 3 時間外労働の上限規制

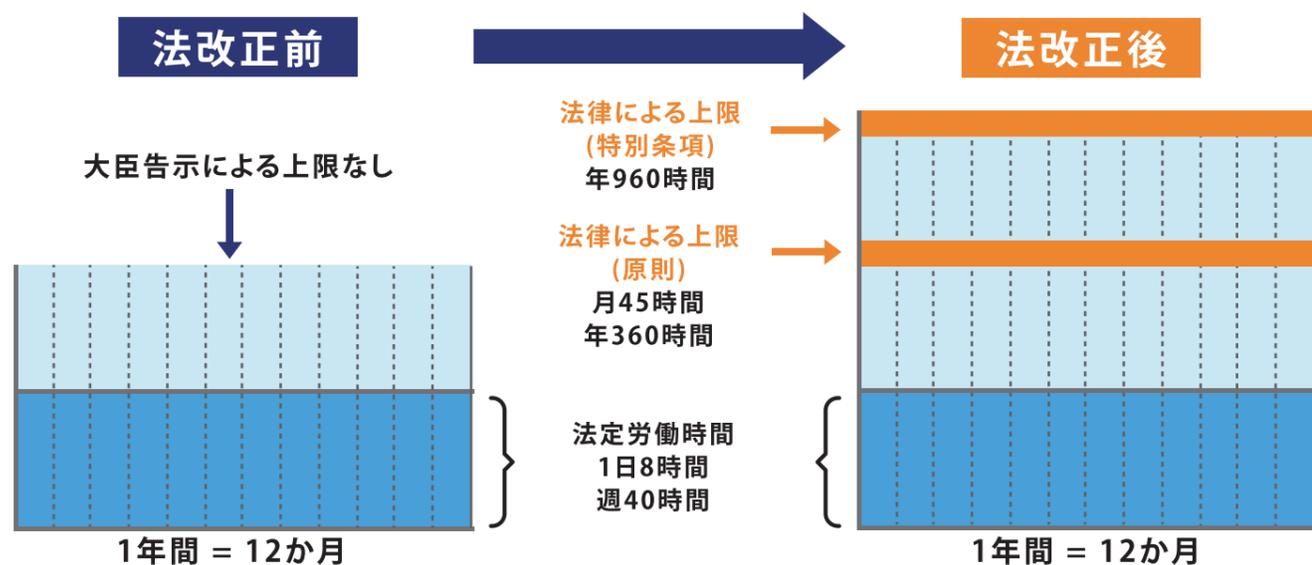
ポイント① 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。



- ◆ 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています(これを「法定休日」といいます)。
- ◆ 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - ① 労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)の締結
  - ② 所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- ◆ 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

ポイント② 時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられました。

- ◆ 2024年4月からトラック運転者の時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となります。臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。
- ◆ 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働の上限は年960時間となります（一般の労働者とは異なります）。
- ◆ 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



### <一般の労働者に適用される上限規制>

一般の労働者には2019年4月（中小企業では2020年4月）から、ポイント②の上限規制が適用されています。ただし、トラック運転者と異なり、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、①時間外労働が720時間以内、②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計が「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内、④時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度、などの内容を守る必要があります。

## 4 改正改善基準告示ポイントの解説

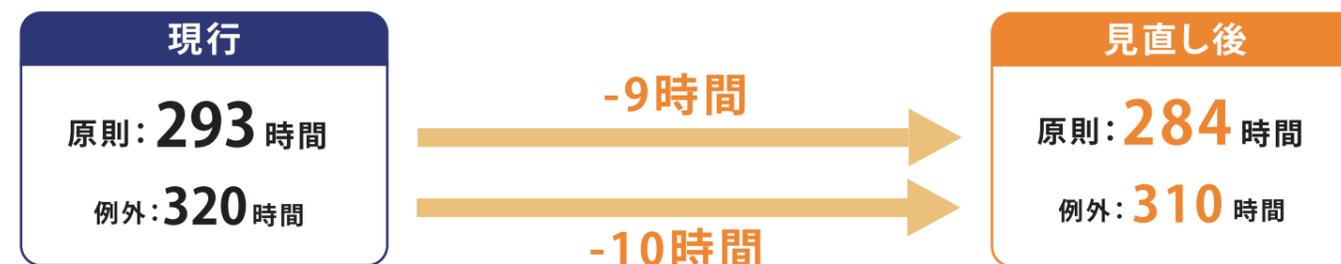
### ① 拘束時間

拘束時間とは、使用者に拘束されている時間のこと（「労働時間」+「休憩時間」）。（会社へ入社（始業）し、仕事を終えて会社から退社（終業）するまでの時間）

#### 1年の拘束時間



#### 1か月の拘束時間



#### 【例外】見直し後

※労使協定を結んだ場合

拘束時間  
3,400時間/年

総拘束時間  
310時間/月  
※年間6か月まで

拘束時間  
284時間/月  
超は連続3か月まで

時間外・休日労働時間  
100時間未満/月  
となるように努める

## 1日の拘束時間



### 【例外】見直し後

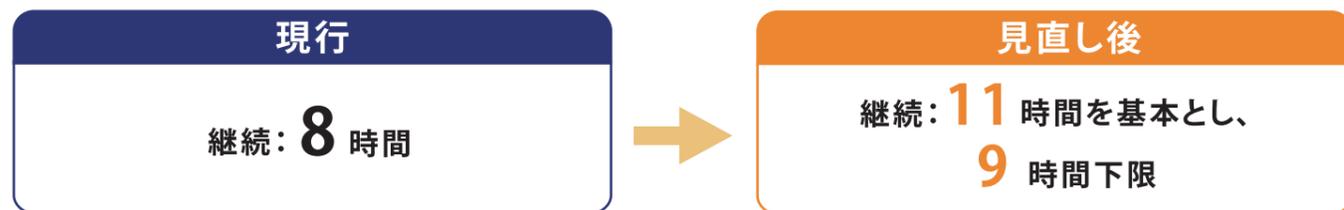
1週間の運行すべて、長距離貨物運送  
+  
一の運行における休息期間が  
**住所地以外の場所**

最大拘束時間  
**16** 時間にできる  
(1週間につき2回に限る)

## ② 休息期間

休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間のこと。  
(業務終了時刻から、次の始業時刻までの時間)

## 1日の休息期間



### 【例外】見直し後

1週間の運行すべて、長距離貨物運送  
+  
一の運行における休息期間が  
**住所地以外の場所**

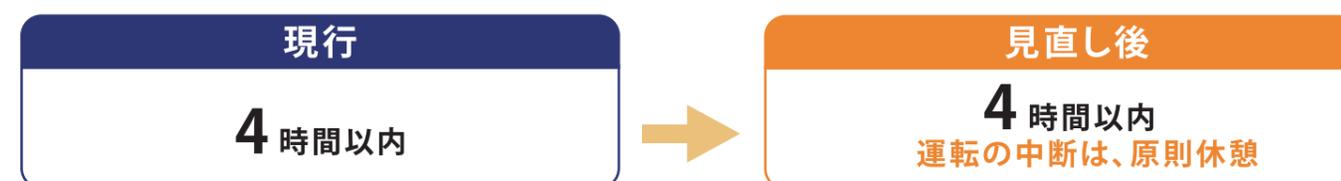
休息期間  
継続 **8** 時間にできる  
(1週間につき2回に限る)  
※一の運行終了後、継続12時間以上与える

## ③ 運転時間、連続運転時間

### 運転時間

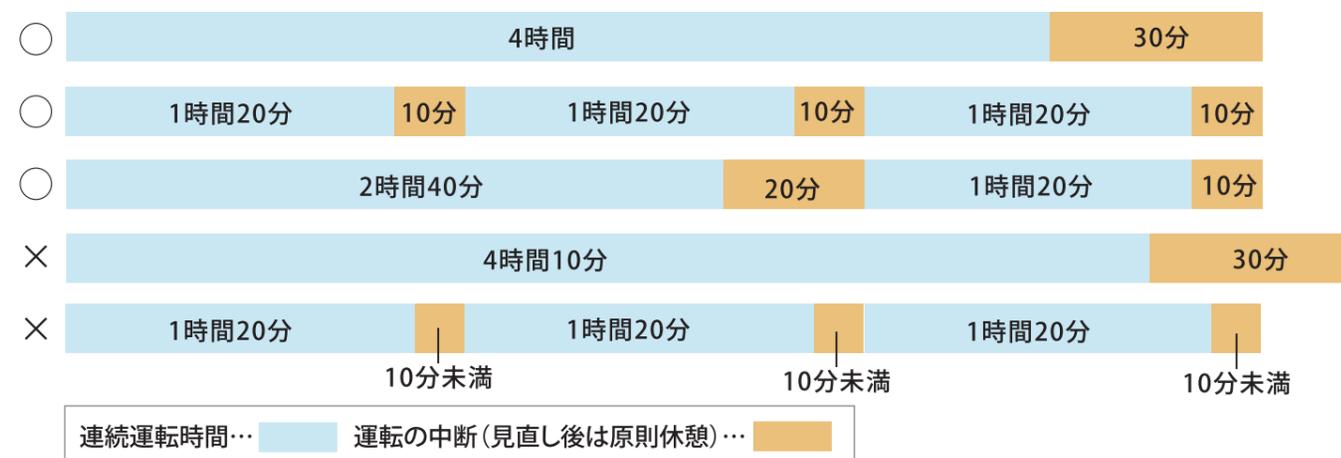


### 連続運転時間



※連続運転時間：1回が**おおむね**連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいいます。

(見直し後に「連続10分以上」から「おおむね連続10分以上」と変更になりました。ただし、運転の中断は原則10分以上という趣旨であり、例えば、10分未満の運転の中断が3回以上連続する等の場合は、「おおむね連続10分以上」に該当しません。)



### 【例外】見直し後

サービスエリア、パーキングエリア  
等に駐車又は停車ができない

連続運転時間  
やむを得ず、4時間を超える場合  
**4時間30分**まで延長できる

④ 予期し得ない事象 ※見直し後の新規規定

見直し後

事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に対応した時間



1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から除いてよい

勤務終了後は、通常通り休息期間(\*)を与えるものとする。

※休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

(具体的な事由)

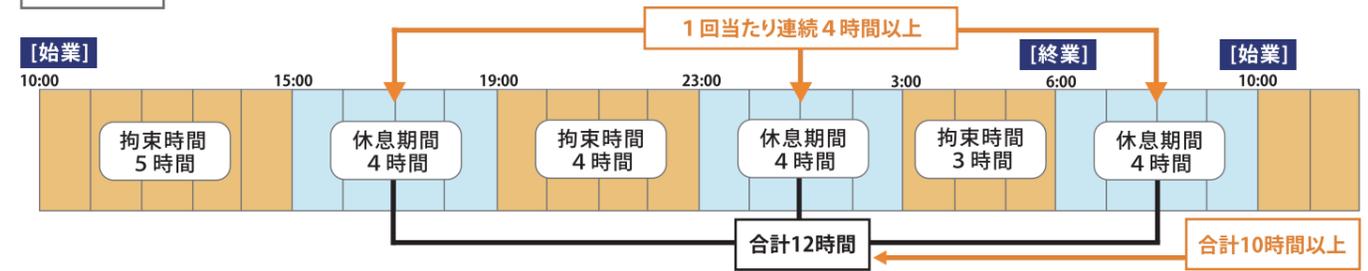
- ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
- イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
- ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
- エ 異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

※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



⑤ 特例1 分割休息

《現行》

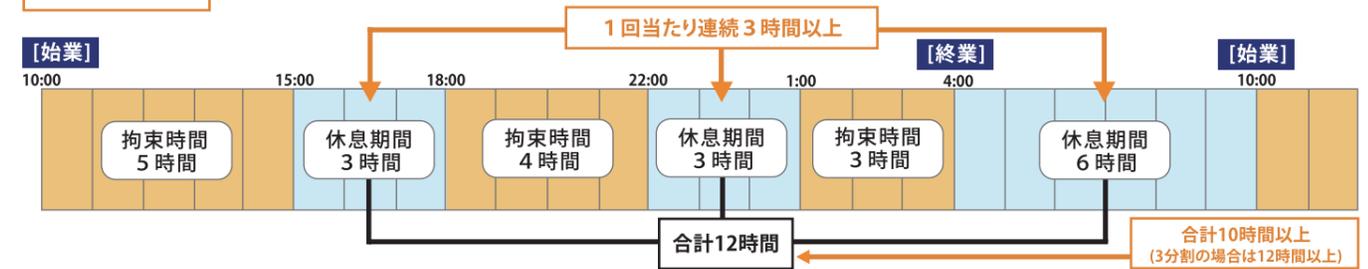


継続8時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。

- 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
- 一定期間(2週間から4週間程度、業務上やむをえない場合でも2か月程度)における全勤務回数の2分の1が限度



《見直し後》



継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。

- 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務める
- 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

## ⑥ 特例2 2人乗務

### 現行

2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）は、最大拘束時間を20時間まで延長可。休息期間は4時間まで短縮可。

### 見直し後

現行の規定に加え、以下の例外を新設

### 【例外】見直し後

当該設備が次のいずれにも該当する車両内ベッド等であるときは、拘束時間を24時間まで延長可。  
また、当該車両内ベッド等において8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長可。この場合において、一の運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるものとする。

- ア 車両内ベッドは、長さ198cm以上、かつ幅80cm以上の連続した平面であること
- イ 車両内ベッドは、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

## ⑦ 特例3 隔日勤務、フェリー

### 現行

#### 《隔日勤務の特例》

- ▶ 2暦日における拘束時間は、21時間を超えてはならない。
- ▶ ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間について3回を限度に、この2暦日における拘束時間を24時間まで延長することができる。この場合においても、2週間における総拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができない。
- ▶ 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えなければならない。

#### 《フェリー特例》

- ▶ フェリー乗船時間は、原則として、休息期間として取り扱う。
- ▶ 与えるべき休息期間の時間から、フェリー乗船中の休息期間について減算することができる。ただし、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（※1）。
- （※1）2人乗務の場合を除く
- なお、フェリー乗船時間が8時間（※2）を超える場合には、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ものとする。
- （※2）2人乗務の場合には4時間、隔日勤務の場合には20時間

### 見直し後

#### 《隔日勤務の特例》

変更なし

#### 《フェリー特例》

変更なし

## 1 時間外労働削減のための改善事例

### ◆ A運輸株式会社：北海道

#### 荷物の積替え作業によりドライバーの負担増加

日常的に、ドライバーの業務の多くが荷物の積替え作業を占めていたため、ドライバーの労働時間が増加してしまうことが課題になっていました。積替え作業により、出発予定時間に出発できない状況が続き、また、ドライバーが慣れない作業を行うために、別のルートで荷物を積み込んだりすることで、誤配が発生し、再配達への対応が必要となっており、長時間労働の要因となっていました。

#### 積み込み時のアクションプラン作成により改善

上記の課題を解決するために、毎月の社内の安全会議時に、問題となる事項について担当者から報告をしてもらい、現状の解決策について全社的に検討を重ねました。結果、①ヤード内の積替え商品をロケーション化、②シャーシの固定、③荷主へ配送荷物の配送先表示の依頼、④荷主に対し送付先の区分・整理及び表示の徹底を依頼等の4つの提案が出されました。これらの提案を一つずつ実践し、荷物の仕分けの変更及び、届け先情報の徹底等の対応を共有することで、ドライバーの作業時間の抑制や拘束時間の短縮につながりました。また、荷主側にも③の配送先表示を対応いただくことを了解してもらい、ドライバーの作業効率も大幅に向上することができました。

ロケーション表示カード				
A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
チラシ	オムツ	ティッシュ	洗剤	シャンプー
B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
醤油	ソース	ケチャップ	マヨネーズ	歯ブラシ
C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
ビール	ジュース飲料	日本酒	焼酎	紙用紙

#### 誤積載を防ぐための工夫

安全会議の中で誤積載の原因を調査したところ、ねじなど見た目が似ている商品が多いと判明しました。そこで「類似商品リストカード」を作成し、ドライバー全員に配布し、リストカードを使った積み込みの確認を徹底しました。また、商品ロケーションが毎日変わる積み込み場所については「ロケーション表示カード」を毎日作成し、ドライバーに配布したところ、誤積載が減るだけでなく、積み込み時間の短縮にもつなげることができました。

#### 社内でできることを今後も実践していくことで負担軽減！

荷主への働きかけの中で、④「送付先の区分・整理及び表示の徹底」については、対応してもらうことは難しかったが、今後も、働きかけを継続し双方の利益共有のための働きかけを継続し、ドライバーの環境改善につなげたいと考えています。

## 2] 時間外労働の削減のための改善事例

### ◆ B運送株式会社：香川県

#### 休息期間の確保の問題

長距離輸送の場合、土曜日の積込み、月曜日に現地着となるため、出発は日曜日になることが一般的な運行状況で、休息期間の確保が十分でない状況がありました。また、会社で出勤時間を規定しても、顧客の都合でどうしても早朝に出勤しなければならない事情が多く、運転者の拘束時間が長くなる問題がありました。

#### ドライバーとの相互理解

休息期間を十分に取得するためにできることは、会社規定によりドライバーの出勤時間を規定し、その時間以前に出勤したドライバーには、粘り強く時間管理の必要性や、ドライバーの健康リスク等の説明を徹底しました。結果、ドライバーに自分にかかるリスクや、大切な家族にかかるリスクを理解してもらい、出勤時間の問題を改善しました。また、荷主側に対してもスケジュールの改善について交渉し、土曜日積込みを金曜日積込みに前倒し、日曜着の対応をすることに理解を得ることができました。

#### 荷主企業とのコミュニケーション

当社では、香川から福岡への定期便がありましたが、スムーズな荷下ろしができない、「荷待ち」の問題がありました。その問題解決に、当社内でも配送ルートの見直しなど含め時間短縮に向けた取組を実施しましたが、当初は管理者側からの改善案となってしまう、うまく成果が出ない状況がありました。そこで、ドライバーにも協力を仰ぎ、様々な改善策を試行錯誤した結果、荷主側からも歩み寄りをいただき、荷待ちの問題を考慮した新規の倉庫について提案を頂き、その倉庫の新設に伴い荷待ちが全くなくなりました。日頃のドライバーの努力や工夫が荷主側に伝わったことが大きな要因と言えます。また、小倉から松山行のフェリーを使用し、休息期間を増やすことについても、燃料サーチャージ分の支払いを荷主側に負担いただき、新たな輸送経路を確立することにつながりました。



#### 荷主との協力・連携で労働時間の改善

荷主側からは、「企業も良くならなければならないが、運送会社も、同じように伸びていかなければいけない。企業と同じようにドライバーの昇給を目指すように頑張ろう。」と温かい言葉を頂きました。感謝の気持ちとともに今後の時間管理についても相互理解を深めていきたいと考えています。様々な取組を進めた結果、昨年1年間で、無事故・無違反・労災ゼロを達成し、お世話になった方々への感謝の気持ちを大切に、さらなる発展を目指します。

## 3] 時間外労働削減のための改善事例

### ◆ 鶴信運輸株式会社：岡山県

#### 『荷待ち時間』の削減と積み下ろし時間の短縮

ドライバーの長時間労働の問題が従来からあり、特に積み下ろしに必要な時間の確保、積み下ろしの順番を待つ「荷待ち時間」の改善が大きなポイントでした。そんな時に、業務提携先の担当者から助言・協力をいただき、荷役分離が可能となる「スワップボディコンテナ車両」を導入しました。「荷役作業と配送作業を分担する事でドライバーの拘束時間の削減ができ、さらに、コンテナの着脱も20分程度で完了するため、大幅な拘束時間の削減になっている」と陰地社長。

#### 『片道便』の改善と長距離ルートの変更

「スワップボディコンテナ車両」の導入をきっかけに、広島の出発地点から関東への着地点へ長距離便を広島から関西拠点への便と、関西拠点から関東への2便に分離させました。長距離コースを分離して運行させることにより、拘束時間が大幅に改善。他にも時間的な問題などから従来は荷物が空の片道便があり、ドライバーの労働時間を圧迫していました。スワップボディコンテナ車両を導入して、効率よく荷物を往復させることができ、他のドライバーの労働時間の削減にもつながりました。「毎日帰宅して家族との時間が楽しみになったと、ドライバーからも好評です」と陰地社長。

#### ドライバーの健康管理も重要!

ドライバーの健康管理の一環で酸素BOXを導入し、肉体疲労の軽減につなげています。「短時間で熟睡したように体が軽い!」とドライバーからも好評のようです。



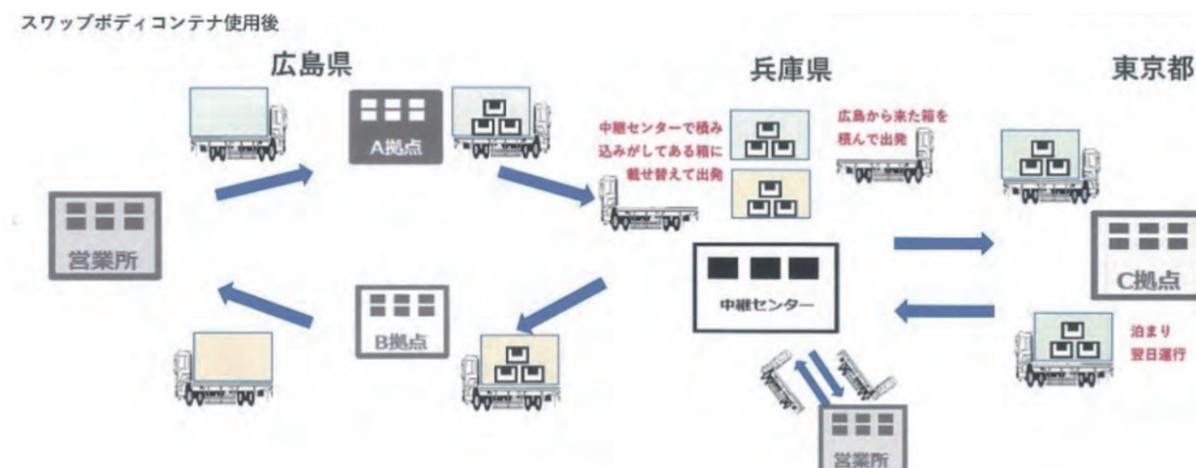
陰地智行社長



スワップボディコンテナ車両



酸素BOX



## 4 ITの活用による改善事例

### ◆ 菱木運送株式会社：千葉県

#### 『運行時間の見える化』のための独自システムを開発

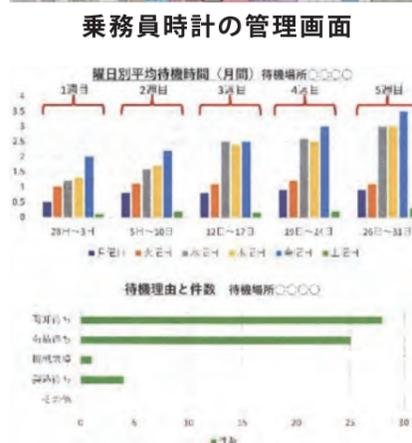
少しでも早く荷物を届けたいという意識から休息を十分とれないことが多く、運転者も気づかぬうちに長時間労働となっていることがあった。休憩時間が数分不足していることも多く、もっと正確に目に見える形で時間を確認する方法はないかと検討していた。検討の結果、改善基準告示の遵守に必要な運転時間や拘束時間、休息期間の情報を算出し、運転者は出先でもスマホで、運行管理者は会社PCでリアルタイムに状況を把握できる独自の運行管理システム「乗務員時計（リアルタイム支援システム）」を開発、運用を開始した。

#### 運転情報を共有し、運転者の時間管理意識も向上

出勤時に、必要な休息期間、休日取得情報を確認。運行中もリアルタイムで運転時間残、休憩時間残、拘束時間残等を把握できるようにしている。さらに、運転者の帰社後には、本人が次回出勤できる時刻を表示することで、運転者に時間管理の意識を定着させていった。また、運転者の運行時間情報が一元管理されているため、月当たりの拘束時間の平準化にも有効活用し、特定のルートや運転者に業務が偏らないような運行管理をすることにつながっている。

#### 運転情報の提供で荷主との良好な関係を構築

時間管理情報は荷主側にも提供しているため、拘束時間や荷待ち時間の問題についても、具体的な協力を得ることにつながっている。特に、荷待ち時間をリアルタイムで表示できるため、長時間の荷待ちの解消のための相談や、バラ積み・下ろしのパレット積み・下ろしへの変更など長時間労働の改善に向けた相談をし合える良好な関係を構築している。「今後も、荷主側には目に見える形で情報提供を行っていきたい」と菱木社長は話してくれた。



菱木社長

## 5 ITの活用による改善事例

### ◆ 新雪運輸株式会社：埼玉県

#### 運行情報を可視化し、荷待ち時間を短縮!

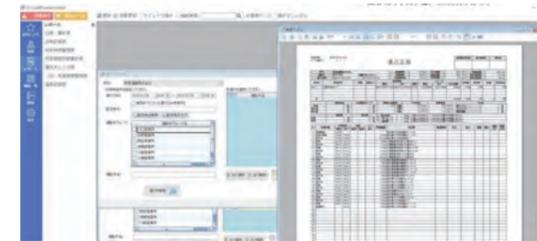
当社では過去、運転者の時間外労働が長時間化する傾向があり、業界的にも過労が原因とされる交通事故が多発していた。そこで、「業務の可視化」による取組を始め、ドライブレコーダー機能と、デジタルタコグラフ機能が一体となった運行データ機器を全車に設置。「この機器では、運転中の映像が記録され、車両速度、走行時間、走行距離等が自動で記録されるため、その情報を分析しました」とシステム担当の岡安さん。

可視化をした結果、長時間労働の原因の一つは荷物の積み下ろしが終了するまでの運転者の待機時間、荷待ち等による停車時間が長いことが分かった。これを改善するには荷主側の協力が不可欠なため、「運行記録情報等を直接見てもらい現状を説明した結果、荷主側から積極的な協力を得られ、荷待ち時間の短縮へつなげることができました」と人事の石田さんは説明してくれた。

#### 人材の定着のための環境づくり

長時間労働の改善には、運転者の確保・定着も重要であるが、運転業務中は、一人作業となるため、社内での交流機会を十分取ることが難しい。そこで、採用面接時に年齢の近い先輩社員が同席し、入職のきっかけや仕事内容等を説明し入職者の不安を払拭している。入職後も定期的なフォローを続け、ささいな会話から、仕事のグチ、家族の相談まで話せる関係を構築している。

また、休日の取得を奨励し、運転者の健康を確保するため、選択制の勤務体制を採用した。きっかけは、若手運転者からの相談から。以前は、「週休1日勤務」がほとんどだったが「週休2日制」と「4週6休制」のどちらかを選択できるようにしている。また、社員の気持ちを知ることと満足度を高めたいと、各営業所の代表を集め、時間管理の改善、福利厚生の実施等、従業員の不安などを話し合い、相談する場として「向上委員会」を立ち上げている。「今後も満足度向上につなげていきたい」と石田さんは説明してくれた。



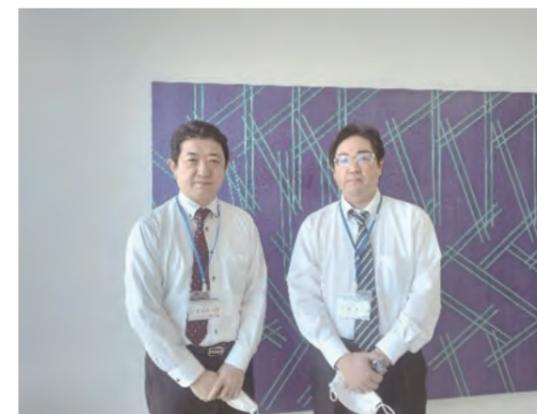
デジタコ管理画面

運転手名	平均運行時間	停止割合	勤務日数
	9:30:49	49.2%	16
	10:43:48	55.6%	17
	5:27:37	45.7%	14
	9:34:33	26.5%	11
	10:40:20	52.7%	17
	10:03:50	53.9%	16
	11:32:44	49.2%	15
	9:23:21	42.8%	17

荷主への説明資料



向上委員会の様子



岡安氏（システム）、石田氏（人事）

## 6 ITの活用による改善事例

### ◆ エースカーゴ株式会社：滋賀県

#### 独自システムの開発で業務効率化！

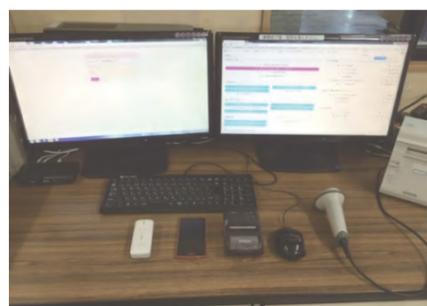
当社では以前、ドライバーの1/3が一気に退職し、その後の採用もうまくいかない状況があった。業界特有の働き方について改善が必要と考え、独自で社内システムの開発に着手した。まず、手書き等アナログで行っていた運行管理、伝票管理など従業員の負担を軽減することから始めた。従業員から意見を聞き取り、バラバラだった社内帳票等のフォーマットを統一し、確認作業にかかる時間を改善した。また、荷主、事務所、倉庫、配送先等をクラウド上で共有し、リアルタイムで状況の把握ができる環境を構築。電話の確認、問合せを大幅に削減させることにつながった。

#### 情報の分析と適正配置により労働時間を改善

システム導入前は、運転者が目視により検品、積込みを行っていたため積み忘れという問題があった。積荷情報等もリアルタイムで確認できるようになり積み忘れも解消された。また、取引先ごとにトラックを配置していたが、その分、依頼状況により未稼働になるトラックがあった。逆に複数方面への依頼が発生することで、担当運転者は長時間労働の負担がかかってしまっていた。そこで、運行情報を分析しエリアごとに複数台を配置する変更を行った。近隣の複数の取引先を共同配送することにより効率化を図り、運行時間を改善させた。

#### 取引先との契約内容の適正化への取組

長時間労働の改善には、取引先の協力は不可欠。良好な関係を保つため、サービス内容の説明、サービス維持に必要な適正価格等、安全かつ確実な配送のためには不可欠と、粘り強く説明し協力を仰いだ。システム情報を直接見てもらい、具体的な改善方法を説明することで理解を得られ労働時間の短縮につながった。「今後も取引先への情報提供を継続し従業員の負担軽減に努めたい」と足立部長は話してくれた。



## 7 その他の改善事例：休憩場所の確保

### ◆ C運輸社：愛知県

#### 長距離輸送での休憩場所の課題

大手運送会社では、輸送方法が多岐に渡っていますが、中でも一般的な配送方法として路線業務が多いのが運送業界の実情です。改善基準告示には、連続運転4時間ごとに30分の運転の中断を取得する義務がありますが、長距離輸送の場合サービスエリアなどの駐車スペースがタイミング的に満車となっていて駐車できるスペースが確保できないこともあるのが現状です。

#### 休憩場所を確保するための専用路線MAPの構築

長距離輸送の場合であっても、連続運転時間が4時間を超えないよう、当社では運行指示書に必ず休憩場所等の路線MAP情報を携帯させています。休憩場所等の路線MAP情報は、毎日の運行業務終了の点呼時に担当ドライバーから、現場での道路状況や駐車スペース等の情報を収集し、休憩できる場所等の情報を路線資料含め、路線MAP情報として蓄積し情報の共有化を図っています。その共有情報は、運行管理者から配車指示を行う際に、配達先や積荷情報とともに休憩場所や待機場所情報として事前にドライバーに提供し、運行前に必ず確認を促すことで担当運転者の休憩場所を探す負担を軽減することにつながっています。

#### ドライバーとの相互理解を大切に

ドライバーには常に相互理解を得られるようにコミュニケーションをしっかりと取り、余裕をもって運行できるように説明しています。特に、長距離輸送での最初の休憩については、連続運転時間が4時間ギリギリにならずに済むように、余裕をもって対処できるよう、今後もドライバーとの対話を大切にして、一層の情報の蓄積と共有を進めていきたいと考えています。



## 1 労働基準法

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には、少なくとも四十五分、八時間を超える場合には、少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。

- ② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。))又は前条の休日(以下この条において「休日」という。))に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- ② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

- ③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

- ⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における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い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

⑧ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪ 第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

④ 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第一百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業(道路運送法(昭和二十六年法律第八十三号)第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。)の業務、貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。)の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。))並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。))を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。))を定めることができる」とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

② 前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、令和六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

## 2 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (トラック運転者関連(抜粋))

使用者は、貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項の貨物自動車運送事業をいう。以下同じ。)に従事する自動車運転者を使用する場合は、その拘束時間、休息期間及び運転時間について、次に定めるところによるものとする。

### 1か月当たりの拘束時間について

- 一 拘束時間は、一箇月について二百八十四時間を超えず、かつ、一年について三千三百時間を超えないものとする。ただし、労使協定により、一年について六箇月までは、一箇月について三百十時間まで延長することができ、かつ、一年について三千四百時間まで延長することができるものとする。
- 二 前号ただし書の場合において、一箇月の拘束時間が二百八十四時間を超える月が三箇月を超えて連続しないものとし、かつ、一箇月の時間外労働及び休日労働の合計時間数が百時間未満となるよう努めるものとする。

### 1日の拘束時間、休息期間について

- 三 一日についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は十五時間とすること。ただし、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に係る一週間における運行が全て長距離貨物運送(一の運行(自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に到着するまでをいう。以下この項において同じ。)の走行距離が四百五十キロメートル以上の貨物運送をいう。)であり、かつ、一の運行における休息期間が、当該自動車運転者の住所地以外の場所におけるものである場合においては、当該一週間について二回に限り最大拘束時間を十六時間とすることができる。
- 四 前号の場合において、一日についての拘束時間が十四時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努めるものとする。
- 五 勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続九時間を下回らないものとする。ただし、第三号ただし書に該当する場合、当該一週間について二回に限り、休息期間を継続八時間とすることができる。この場合において、一の運行終了後、継続十二時間以上の休息期間を与えるものとする。

### 運転時間について

- 六 運転時間は、二日(始業時刻から起算して四十八時間をいう。次条において同じ。)を平均し一日当たり九時間、二週間を平均し一週間当たり四十四時間を超えないものとする。

### 連続運転時間について

- 七 連続運転時間(一回がおおむね連続十分以上で、かつ、合計が三十分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下この条において同じ。)は、四時間を超えないものとする。ただし、高速自動車国道(高速自動車国道法(昭和三十二年法律第七十九号)第四条第一項の高速自動車国道をいう。)又は自動車専用道路(道路法(昭和三十七年法律第八十号)第四十八条の二第一項若しくは第二項の規定により指定を受けた道路をいう。)(以下「高速道路等」という。)のサービスエリア又はパーキングエリア(道路法施行令(昭和三十七年政令第四百七十九号)第七条第十三号若しくは高速自動車国道法第十一条第二号に定める施設をいう。)等に駐車又は停車できないため、やむを得ず連続運転時間が四時間を超える場合には、連続運転時間を四時間三十分まで延長することができるものとする。
- 八 前号に定める運転の中断については、原則として休憩を与えるものとする。

### 休息の場所について

- 2 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の休息期間については、当該自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

### 予期し得ない事象に遭遇した場合について

- 3 第一項第三号に定める一日についての拘束時間、同項第六号に定める二日を平均した一日当たりの運転時間及び同項第七号に定める連続運転時間の規定の適用に当たっては、予期し得ない事象への対応時間を当該拘束時間、運転時間及び連続運転時間から除くことができる。この場合、勤務終了後、同項第五号本文に定める継続した休息期間を与えること。

### 拘束時間及び休息期間の特例について

- 4 第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、それぞれ次に定めるところによるものとする。

### (1) 休息期間の分割の特例

- 一 業務の必要上、勤務の終了後継続九時間(第一項第三号ただし書に該当する場合は継続八時間)以上の休息期間を与えることが困難な場合、次に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間(一箇月程度を限度とする。)における全勤務回数(二分の一を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるものとする。)
- イ 分割された休息期間は、一回当たり継続三時間以上とし、二分割又は三分割とすること。
- ロ 一日において、二分割の場合は合計十時間以上、三分割の場合は合計十二時間以上の休息期間を与えなければならないこと。
- ハ 休息期間を三分割とする日が連続しないよう努めるものとする。

### (2) 2人乗務の特例

- 二 自動車運転者が同時に一台の自動車に二人以上乗務する場合であって、車両内に身体を伸ばして休息できる設備があるときは、最大拘束時間を二十時間まで延長するとともに、休息期間を四時間まで短縮することができる。ただし、当該設備が自動車運転者の休息のためのベッド又はこれに準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が定める設備に該当する場合で、かつ、勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与える場合は、最大拘束時間を二十四時間まで延長することができる。この場合において、八時間以上の仮眠を与える場合には、当該拘束時間を二十八時間まで延長することができる。

### (3) 隔日勤務の特例

- 三 業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、二暦日についての拘束時間が二十一時間を超えず、かつ、勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与える場合に限り、自動車運転者を隔日勤務に就かせることができる。ただし、厚生労働省労働基準局長が定める施設において、夜間四時間以上の仮眠を与える場合には、二週間についての拘束時間が百二十六時間を超えない範囲において、当該二週間について三回を限度に、二暦日の拘束時間を二十四時間まで延長することができる。

### (4) フェリーに乗船する場合の特例

- 四 自動車運転者がフェリーに乗船している時間は、原則として休息期間とし、この条の規定により与えるべき休息期間から当該時間を除くことができる。ただし、当該時間を除いた後の休息期間については、第二号の場合を除き、フェリーを下船した時刻から終業の時刻までの時間の二分の一を下回ってはならない。

### 休日労働について

- 5 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間について一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項に定める拘束時間及び最大拘束時間を超えないものとする。

### 適用範囲

- 6 前各項の規定は、旅客自動車運送事業(道路運送法第二条第三項の旅客自動車運送事業をいう。次条において同じ。)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(主として人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を除く。)について準用する。

## 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)/厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html)



## 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務/厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html)



## 「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働改善に向けたガイドライン」/厚生労働省・国土交通省・全日本トラック協会

<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001428590.pdf>



## 長時間の荷待ちに関する情報メール窓口

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/nimachi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html)



自動車運転者の長時間労働改善に向けたさまざまな情報を発信します！

## 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

トラック・バス・タクシーなどの運転者は、物流や生活交通を支える存在です。

一方で、こうした自動車運転者は、業務の特性や取引上の慣行などから、労働時間が長くなる実態が見られ、働く方の健康と安全を守る働き方改革が急務です。

本サイトでは、2024年(令和6年)4月からの自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に向けて、皆さまの働き方改革に役立つ様々な情報を発信していきます。



### ●トラック運転者

<主な情報>  
改善事例 特別相談センター 簡単自己診断 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)



### ●バス運転者

<主な情報>  
改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)



### ●ハイヤー・タクシー運転者

<主な情報>  
改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)

## 働き方改革推進助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)



時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。

## 業務改善助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)



事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。

## 人材確保等支援助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07843.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html)



人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境向上等を図る企業を支援します。

## 人材開発支援助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。

## トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/consultation>



トラック運転者の長時間労働の改善に向けて、トラック運送業の労務管理、物流改善に高い知見を持った専門家が、トラック運送事業者や発着荷主からの相談に無料で応じます。

**トラック運送事業者の皆さまへ**

**発着荷主の皆さまへ**

トラック運転者の長時間労働改善  
特別相談センター

ドライバーの時間外労働の上限規制、何から手を付けたらいいの？

荷主が取り組むべきことは？

例えばこんなとき、  
こんな困りごとなど、  
ご相談ください!!

ドライバーの運転時間に  
限度があったの？

荷待ち時間の削減を  
どう、進めればいいの？

荷主

運送  
事業者

との協力による

# 取引環境と長時間労働の 改善に向けた ガイドライン

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課  
国土交通省 自動車局 貨物課  
公益社団法人 全日本トラック協会

はじめに

---

## ガイドライン策定の経緯

トラックドライバーは、他業種の労働者と比べて長時間労働の実態にあり、労働基準関係法令や「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。）の違反が高水準で推移しています。また、脳・心臓疾患の労災支給決定件数も多く、その労働条件及び安全衛生の確保・改善を一層推進することが喫緊の課題となっています。

これらの背景として、荷主との関係から、トラック運送事業者の自助努力だけでは労働時間の短縮が進まないこと、多重的な請負構造から適切な運行管理がなされていない等の問題があげられています。

こうしたことから、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送事業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、厚生労働省、国土交通省及び公益社団法人全日本トラック協会が事務局となって「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」を設置いたしました。本協議会では、設置の趣旨に基づいて平成28年度、29年度の2ヶ年にわたり、全国47都道府県において荷主及びトラック運送事業者が協力しながらトラックドライバーの労働時間短縮を目指すパイロット事業を実施し、長時間労働を改善する取組みを行ってきました。

その成果として、今般、荷主とトラック運送事業者の協力による取引環境と労働時間の改善のためのガイドラインをとりまとめました。

平成29年7月より新たな荷主勧告制度の運用が始まるなど、トラックドライバーの労働時間の短縮は荷主のコンプライアンスにとっても重要なポイントとなっております。

このガイドラインを参考に、荷主とトラック運送事業者が自主的・積極的に取引環境と長時間労働の改善へ取り組まれることを期待いたします。

# 取引環境と 長時間労働の 改善に向けた ガイドライン

## 目次

取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方 .....	3
改善に向けたステップ .....	4
ステップごとの取組みの具体的なイメージと流れ .....	12
取引環境と長時間労働の改善に向けた対応 .....	14
対応例① 予約受付システムの導入 .....	16
対応例② パレット等の活用 .....	18
対応例③ 荷主からの入出荷情報等の事前提供 .....	20
対応例④ 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離 .....	22
対応例⑤ 集荷先や配送先の集約 .....	24
対応例⑥ 運転以外の作業部分の分離 .....	26
対応例⑦ 出荷に合わせた生産・荷造り等 .....	28
対応例⑧ 荷主側の施設面の改善 .....	30
対応例⑨ 十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保 .....	32
対応例⑩ 高速道路の利用 .....	34
対応例⑪ 混雑時を避けた配送 .....	36
対応例⑫ 発注量の平準化 .....	38
対応例⑬ モーダルシフト .....	40
労働条件改善のためのチェックリスト .....	42
改善基準告示（トラック運転者関係）の概要 .....	44
【参考資料】 .....	45



## 取引環境と 長時間労働の改善に向けた 取組みの進め方

一口に「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組み」といっても、いったい何から手をつけて、どのように進めればよいのかわからない、という方も多いのではないのでしょうか。また、実際に問題があると認識していても、日常の業務を遂行しながら課題解決のためのプランをゼロから検討するのは、とても大変なことです。

そこで、本ガイドラインは、まず①「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方」について概観したうえで、②実際の現場における「改善に向けた取組みの類型と対応」について紹介する、という2段階に分けて記述しております。

さらに、具体的な取組み内容については、2ヶ年にわたって実施したパイロット事業をとりまとめた別冊の「事例集」を作成いたしました。事例集は、本ガイドラインにおける「改善に向けた取組みの類型」に合わせて整理されておりますので、ガイドラインを活用した検討と並行して、事例集を参照しながら、より具体的に、それぞれの現場に即した形で、荷主とともに取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みが進められるような構成となっております。

荷主にとっては何気ないことが、トラックドライバーの労働時間に大きな影響を与えていることがあります。これはつまり、ほんの少しの作業改善であってもトラックドライバーの労働時間を大きく改善できる可能性があるということでもあります。また、そうしたほんの少しの作業改善が物流コストの削減や、サプライチェーン全体の効率化、最適化につながることも期待できますので、荷主の皆さまも是非、本ガイドラインを参考に、トラック運送事業者の皆さまとともに、取引環境と長時間労働の改善について考えてみて頂ければと思います。

それではまず、「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方」について、次のページから見ていきます。

# 改善に向けた ステップ

ステップ  
1

荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

ステップ  
2

労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する

ステップ  
3

荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

ステップ  
4

荷主とトラック運送事業者の双方で、業務内容を見直し改善に取り組む

ステップ  
5

荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

ステップ  
6

改善の成果を測定するための指標を設定する

ステップ  
7

指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

**取引環境と長時間労働の改善**

## ステップ 1

# 荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

ポイント

- 荷主とトラック運送事業者が意見交換できる場（可能であれば関係者が同席する会議体）を設置する
- 問題意識の共有のため、定期的な意見交換を実施する

トラックドライバーはトラック運送事業者が雇用している社員ですので、その労働環境の改善については、一義的にはまずトラック運送事業者が取り組まなければなりません。

ただし、「他人の需要に応じて貨物を運送する」というトラック運送事業の性格上、需要側である荷主の理解、協力なくして改善を進めていくことは難しいことも事実です。

したがって、改善に向けた取組みを進めて行くに当たって、まずは荷主とトラック運送事業者等との間で、何が現場で課題になっているか等、労働条件の改善に関する問題意識を共有し、その機運を醸成するために荷主とトラック運送事業者が一つのテーブルにつく検討の場を設けることが大切です。

ただ、一口に荷主と言っても発地と着地で荷主が異なるケースもありますし、トラック運送事業者も元請、下請など複数のトラック運送事業者が関わっているケースも多いため、より実効性を高めるには輸送に関わる関係者全員をメンバーとした検討の場を設け、定期的な意見交換を実施することが望ましいと言えます。



## ステップ 2

# 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する

### ポイント

- 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間を正確に把握する方法を検討する
- 時間管理のためのツールの導入を検討する

ドライバーの労働条件の改善のためには、実際の労働時間を正確に把握することが必須です。例えば荷待ち時間が問題なのであれば、どの場所で、どの位の時間（平均時間や最長・最短時間）、どの位の頻度で発生しているかをしっかりと把握することが必要です。何故なら、実態が分からなければ改善の検討ができないからです。

そして、定量的に把握したデータを荷主とトラック運送事業者との検討の場で共有し、荷主の理解と改善への協力を得るよう、コミュニケーションをとっていくことが重要です。

運行中のデータはデジタコでもある程度把握できますが、積み卸しをはじめとした附帯作業や荷待ち時間の実態に関しては、スマートフォンのアプリなどで実態を簡便に把握するツール等を活用してデータを収集することも有効でしょう。

### ボタンをタップするだけ

緯度・経度情報から  
集配先を自動判定



自社運行状況照会

部署: 全て | ドライバー名: 全て | 運行日: 2018/07/24 | 時間帯: 現在

対象日時: 2018/07/24 14:00

課題	ドライバーID	ドライバー名	開始時刻	終了時刻	項目名	集配先ID	集配先
01_沙留事業所	S02	純研次郎さん	2018/07/24 14:49	2018/07/24 14:49	運転		
01_沙留事業所	S02	純研次郎さん	2018/07/24 14:49		荷留し		
01_沙留事業所	S03	純研花子さん	2018/07/24 14:30	2018/07/24 14:31	運転		
01_沙留事業所	S03	純研花子さん	2018/07/24 14:31	2018/07/24 14:31	李博志(荷主都合)	10001	沙留LC
01_沙留事業所	S03	純研花子さん	2018/07/24 14:31		荷留し		
01_沙留事業所	S04	純研次郎さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:44	運転		
01_沙留事業所	S04	純研次郎さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:45	横込み	10001	沙留LC

会社のパソコンでリアルタイムに確認可能

A運送株式会社 運転日報

○年○月○日(○)

所 属	車種	仕事	2018/07/06 06:00	集積先/配先/集積地	集積先	積込量
所属	2707-2	積 集	2018/07/06 17:24	集積先/配先/集積地		
所属	2707-2	積 集		集積先/配先/集積地		

No	作業	集積先	積込	積込時刻	積込終了時刻	積込量	積込状況	備考	作業	積込量
1	積込			06:00					積込	1000kg
2	積込			06:00	06:05	0.15			積込	1000kg
3	積込			06:05	06:05	0.05			積込	1000kg
4	積込			06:05	06:07	0.07	積込		積込	1000kg
5	積込(荷主都合)	SAO		06:07	06:08	0.09	積込	○	積込	1000kg
6	積込(荷主都合)	SAO		06:08	06:08	0.08	積込	○	積込	1000kg
7	積込			06:08	06:10	0.10			積込	1000kg
8	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
9	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
10	積込(荷主都合)	ABR		06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
11	積込(荷主都合)	ABR		06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
12	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
13	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
14	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
15	積込(荷主都合)	積込		06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
16	積込(荷主都合)	積込		06:10	06:10	0.00			積込	1000kg
17	積込			06:10	06:10	0.00			積込	1000kg

運転日報は自動作成

### ステップ3

## 荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

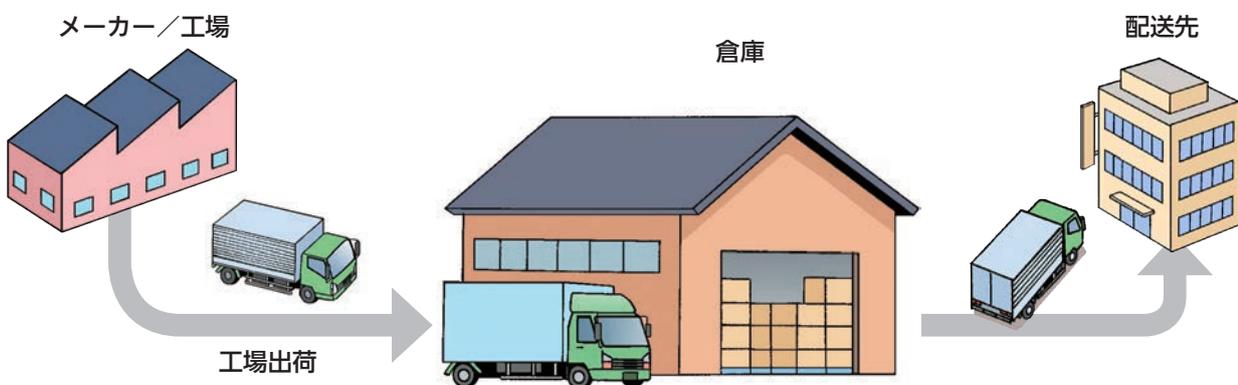
ポイント

- 発荷主の生産・出荷スケジュールや附帯作業などを検証する
- トラック運送事業者の運行計画、配車計画などを検証する
- 着荷主の受け入れ体制や附帯作業などを検証する

労働時間、荷待ち時間の実態が把握できたら、次にその原因について把握、検証することが大切です。長時間労働や荷待ち時間等が「どこで、どれくらい起きているか」が分かっても「それが何故起きているのか」が分からなければ、改善に向けた検討が困難になってしまいます。

物流とは文字通り「物の流れ」で、輸送工程の個々の作業は点ではなく、全て線でつながっています。どこかの作業が滞れば物流全体が滞り、トラックドライバーの長時間労働につながるようになります。

長時間労働の原因は発側にあるのか、着側にあるのか、それは生産工程に起因する問題なのか、積み卸しや棚入れ・棚出しなどの附帯作業に起因する問題なのか、運行計画や配車計画に見直しは必要ないのかなど、輸送工程のどの部分がボトルネックとなっているのかをきちんと調べて、その原因を取り除くことが、長時間労働の改善にとって重要となります。



① 入荷



② 検品



③ 棚入れ



④ 保管



## ステップ4

# 荷主とトラック運送事業者の双方で業務内容を見直し、改善に取り組む

ポイント

- 把握、検証した長時間労働の原因について関係者間で協議する
- 荷主、トラック運送事業者それぞれができることを検討する

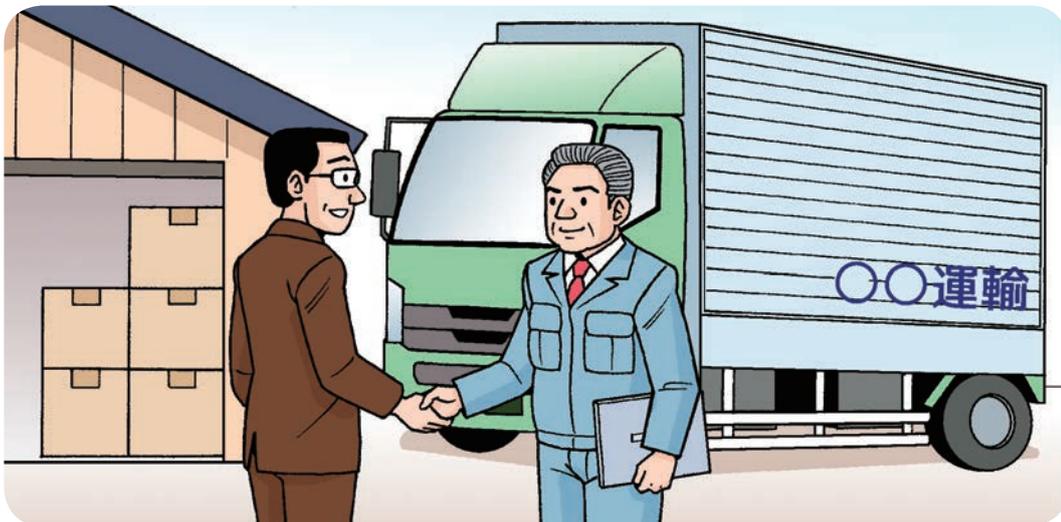
発地から着地までの物の流れのなかには、輸送だけでなく入荷、検品、仕分け、保管、ピッキング、包装、荷役、積み込み、出荷、配送など様々なプロセスが存在し、様々な主体が関わっています。

輸送部分に関しては主にトラック運送事業者が担っているケースがほとんどですが、その他のプロセスに関しては荷主自身が担っているケースもありますし、荷役作業会社が入って実施している場合もあるでしょう。

トラック運送事業者が担っている部分に起因する問題に関しては、トラック運送事業者自身が改善を進めることができますが、荷主や荷役作業会社が担っている部分が原因となって長時間労働や荷待ち時間等が発生しているのであれば、トラック運送事業者の自助努力でこれを改善していくことは困難ですし、現実にはプロセスの多くの段階に改善の種が隠されていることが多いのではないのでしょうか。特に、荷主と荷主から委託を受けた荷役作業会社等とが存在する場合には、現場で荷受け等を行っている者と、プロセスを変える権限を有する者とが分かれており、誰に話をすれば良いのか分かりにくい場合も多いかと思われますので、両者に参画してもらうことに大きな意味があります。

したがって、業務内容の見直し改善に当たっては、荷主とトラック運送事業者が協力し合いながら、それぞれができることに取り組んでいくことが必要となります。

課題や原因に対する具体的な対応策の検討には、後述の事例も参考にしてください。



## ステップ5

# 荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

ポイント

- 作業効率化のために必要な機器やソフトウェアの導入、作業手順の見直し等を検討する
- 関係者間で応分の費用負担を検討する

長時間労働や荷待ち時間等の改善に向けた方策には様々なことが考えられます。例えば運行計画の見直しや作業動線の変更など、手順の見直しであればそれほど費用のかかるものではありません。

しかし、工場内のレイアウト変更や物流システムの構築、物流機器の導入などであれば、そこには一定の費用が発生することとなりますが、大きな成果も期待できます。

また、費用をかけるのであれば、誰に、どのような成果があるのかを検討する必要があります。また、その成果は荷主、トラック運送事業者の双方が享受できることが望ましいものです。

したがって、改善を実施することによって荷主とトラック運送事業者が享受できる成果を想定し、これに基づいた応分の費用負担を検討することが、継続的な改善の取組みには必要です。



## ステップ6

# 改善の成果を測定するための指標を設定する

ポイント

- 改善効果を測るための数値目標を設定する
- 問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有する

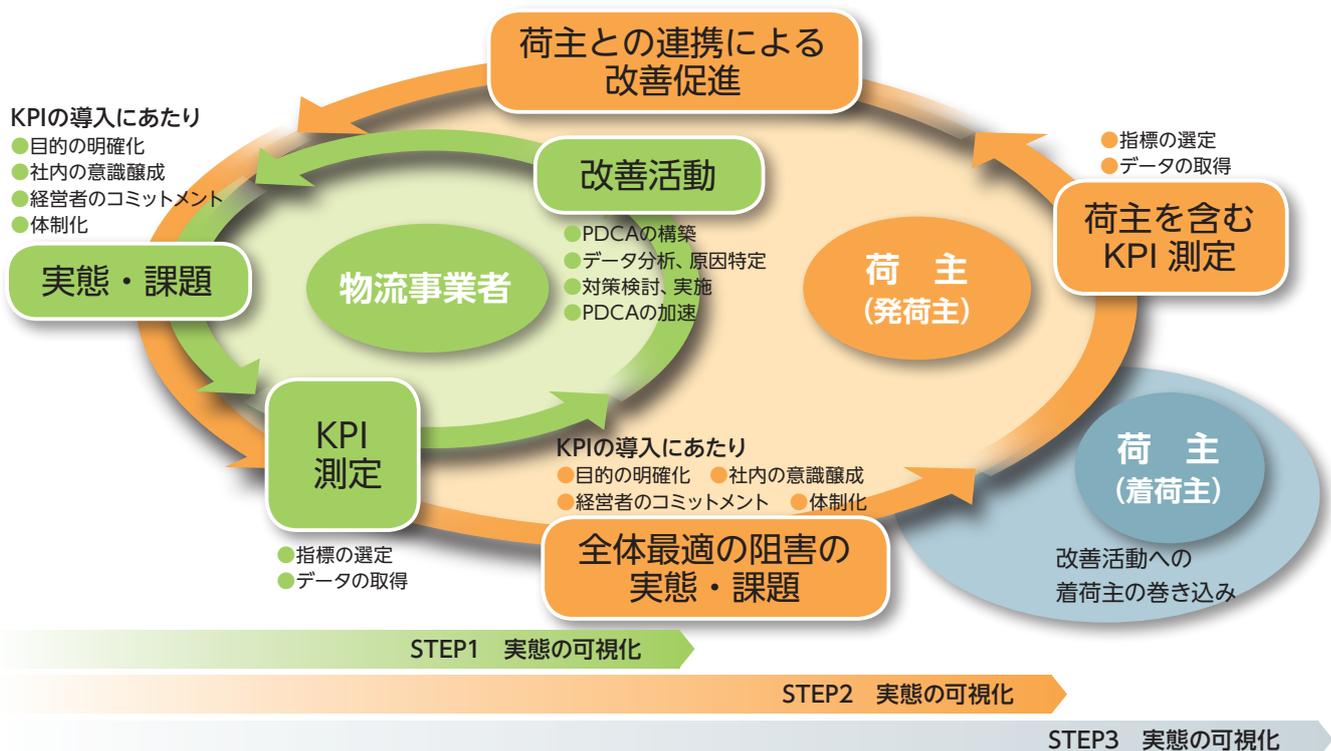
改善の成果をきちんと把握するためには、その成果を測定するための指標を設定し、数字で示すことで効果の「見える化」を測ることが効果的です。

労働条件改善に向けた指標としては、拘束時間や連続運転時間など改善基準告示に示された基準が代表的ですが、それ以外にも問題の発生している場所によって、例えば荷主庭先での待機時間や、付帯作業にかかる時間、入出庫作業にかかる1時間当たりの処理個数、単位当たりの物流コストなどの目標値を設定し、達成度合いに基づいて改善効果を定量的に測定する手法のことを「KPI」と言います。

KPIとはKey Performance Indicatorの略で、目標の達成度合いを評価するために用いる「重要業績評価指標」のことです。

改善の成果を測定するためには、問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有する必要があり、そのためには問題の状況を定量指標により定期的に計測し、目標を設定して改善に取り組むことが望ましいものです。

国土交通省では「物流事業者におけるKPI導入の手引き」を策定していますので、こうしたものを活用することも有効です。



## ステップ7

# 指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

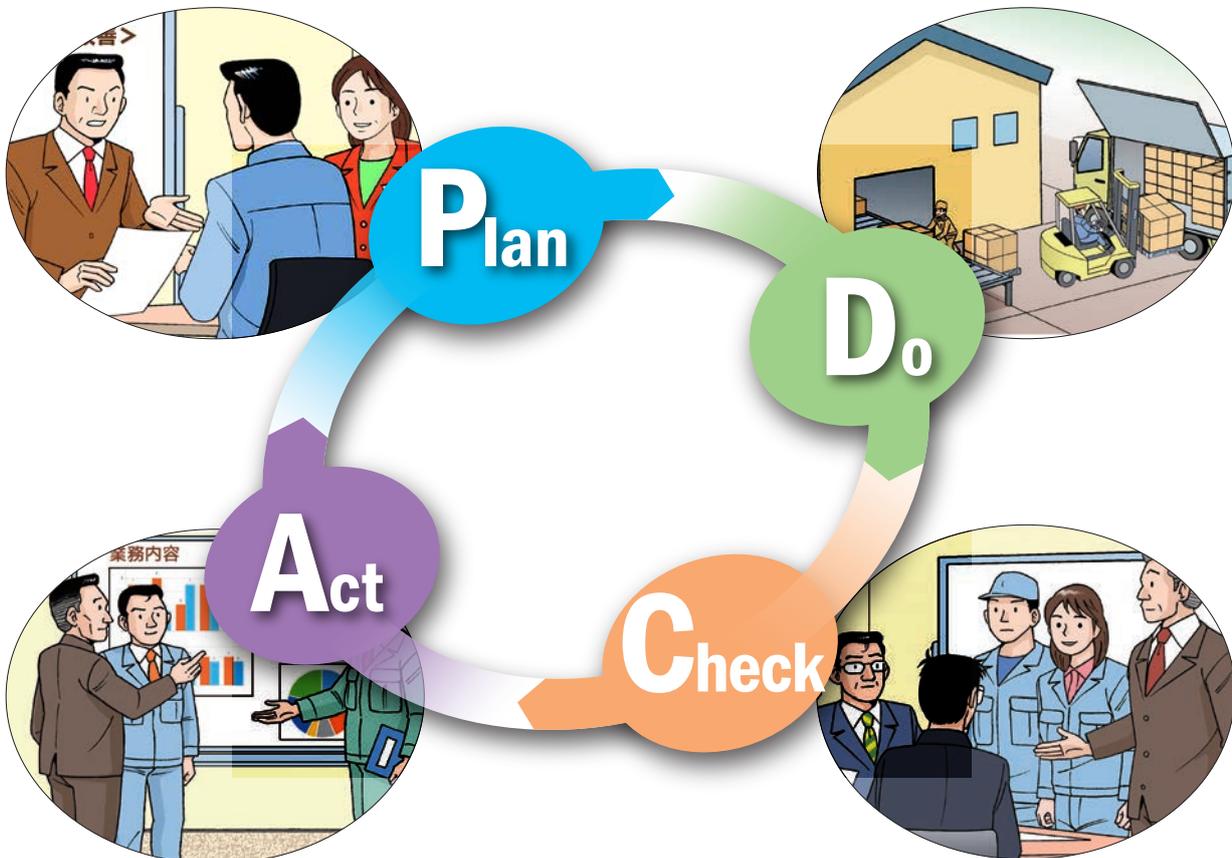
ポイント

- 設定した数値目標を定期的にモニタリングする
- 数値目標の達成度合いについて関係者間で共有する

改善の成果を測定するための複数の指標を設定した場合、目標が達成されている指標もあれば、達成されなかった指標もあるでしょう。こうした達成度合いを定期的にモニタリングしながら、さらなる改善につなげていく手法のことをPDCAサイクル（Plan-Do-Check-Act cycle）と言います。

具体的には、「Plan：実態把握に基づき改善計画と成果測定のための指標を作成」し、「Do：その計画に沿って改善を実行」、その結果を定期的に「Check：改善が計画に沿っているかどうかを指標に基づき評価」し、「Act：指標が達成できていない部分とその原因を調べて、さらなる改善を行う」という4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する手法です。

明確な目標を設定し、その結果を数値で示すことによって達成度合いが「見える化」されるため、関係者間でのスムーズな情報共有がなされるとともに、持続的な改善活動が可能となります。



# ステップごとの取組みの具体的なイメージと流れ

## ステップ1 問題意識を共有する場の設置

輸送にかかわる関係者が**全員集まる**のが理想!



## ステップ2 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の把握

拘束時間(運転時間、**荷待ち時間**、**荷役時間**等)の実態をきちんと**数字で把握**する!



	積回数	卸回数	始業	終業	運転時間	荷待ち時間	積込時間	取卸時間	休憩時間	拘束時間	休憩時間
○月○日	2	1	7:00	23:30	6:20	4:15	2:15	1:30	2:10	16:30	8:00
○月△日	3	1	7:30	23:45	7:00	3:45	2:40	1:10	2:00	16:35	7:45
○月×日	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

## ステップ3 長時間労働の原因を把握 (例えば荷待ちや荷役発生の原因など)

荷待ちや荷役時間が原因で拘束時間が長い場合  
**「なぜ荷待ちが起きるか」**  
**「なぜ荷役に時間がかかるか」**  
 を把握する



ステップ4 業務内容を見直し、改善に取り組む

時間がかかっている  
作業の内容を見直し、  
改善への取組みを  
検討!

出荷前の  
荷揃えは？



手荷役作業？

ステップ5 応分の費用負担を検討

改善のための  
費用負担について  
関係者間で協議



ステップ6 成果測定のための指標を設定

できるだけ具体的な  
数値で目標を設定!



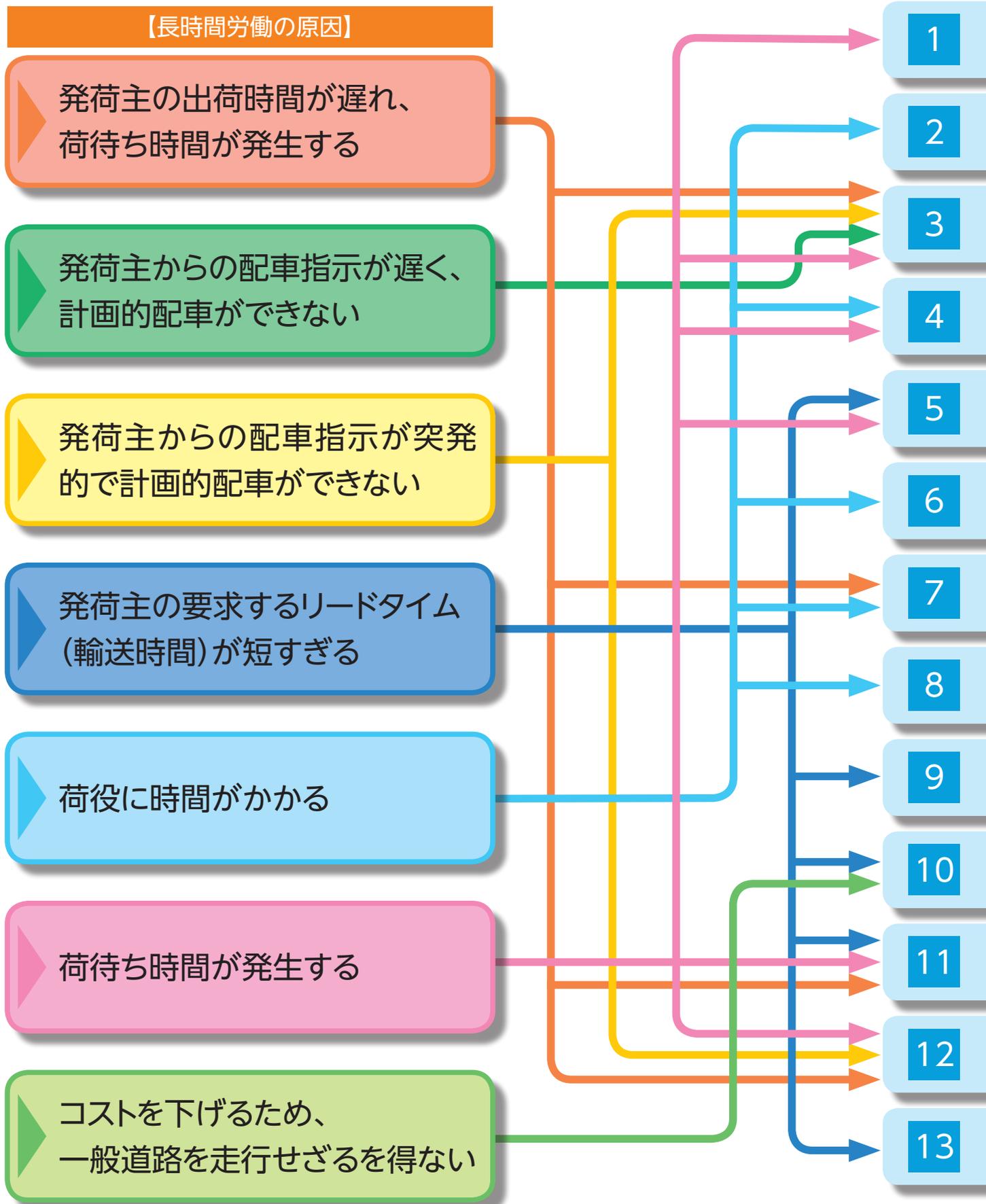
荷待ち時間	拘束時間	休息期間
4 : 15	16 : 30	8 : 00
3 : 45	16 : 35	7 : 45



ステップ7 目標数値と実績値を比較・検証、さらなる改善へ!

## ■取引環境と長時間労働の改善に向けた対応

長時間労働になっている原因によって、その改善に向けては以下のように様々な対応が考えられます。次ページ以降では、これらの対応例を示しながら、長時間労働の改善に向けた取組みについて具体的に見ていきましょう。



【改善に向けた対応】

予約受付システムの導入

パレット等の活用

発荷主からの入出荷情報等の事前提供

幹線輸送部分と集荷配送部分の分離

集荷先や配送先の集約

運転以外の作業部分の分離

出荷に合わせた生産・荷造り等

荷主側の施設面の改善

十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保

高速道路の利用

混雑時を避けた配送

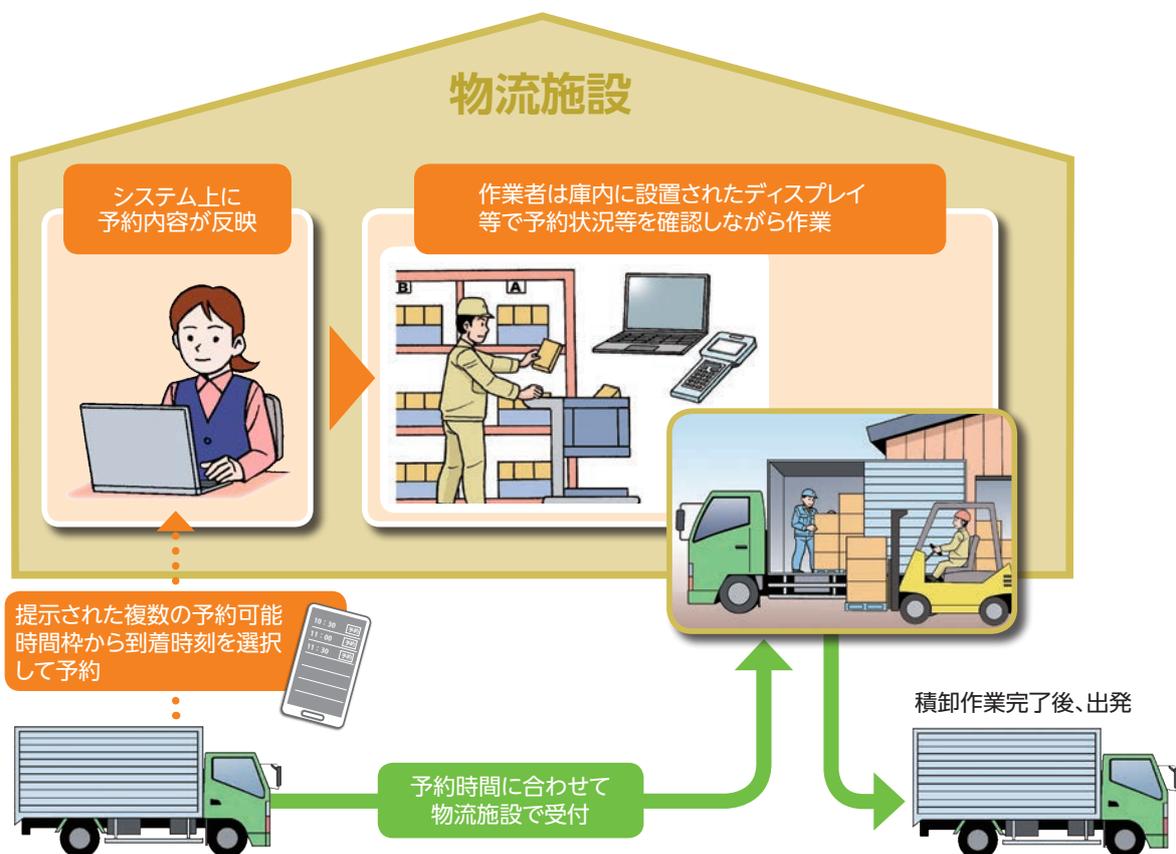
発注量の平準化

モーダルシフト

# 対応例 1

## 予約受付システムの導入

- 先に到着したトラックから順番に荷積み・荷卸しが行われる場合には、早い順番を取るために多くのトラックが集荷先・配送先に必要以上に早く到着する場合がありますが、荷出し・荷受けについては処理能力の制約があるため一定のペースでしか行えず、結果として、長時間の荷待ちが発生する可能性が高くなります。
- こうしたケースでは、予約受付システム等を導入・活用して、バース毎での荷役予定時間をあらかじめ決めることにより、
  - ①トラック運送事業者による到着時間を見越した運行計画の策定
  - ②着荷主側による庫内作業の準備
 が可能になり、荷待ち時間を減らすことができます。
- 荷主にとっては、あらかじめ庫内作業の準備を進めることにより、荷受け作業を効率化することが可能になります。



参考事例① 一貫パレチゼーションと受付予約システムで着荷主滞在時間を短縮

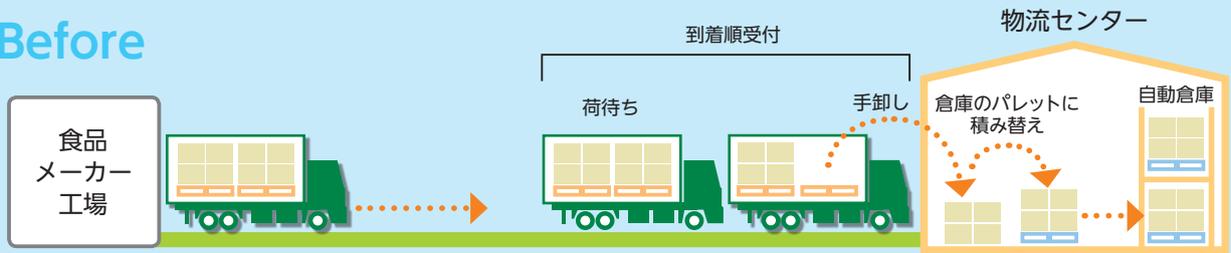
山梨県

事例集 118p

成功の  
ポイント

- 同一のパレットを共同利用するパレットプールシステムを採用した
- 発・着荷主、トラック運送事業者の三者で話し合うことにより、方向性と課題を共有化できた

Before



After



参考事例② 外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減

福井県

事例集 78p

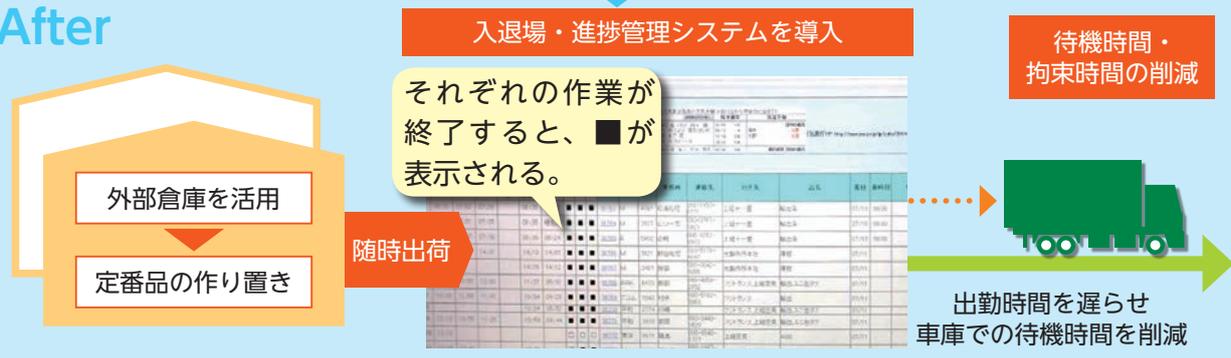
成功の  
ポイント

- 発荷主が外部倉庫活用を前提とした生産計画の組み換えを行った
- 元請事業者が入退場・進捗管理システムを構築し、トラック運送業者に公開した
- 実運送事業者がシステムを活用して、ドライバーの出勤時刻の調整を行った

Before



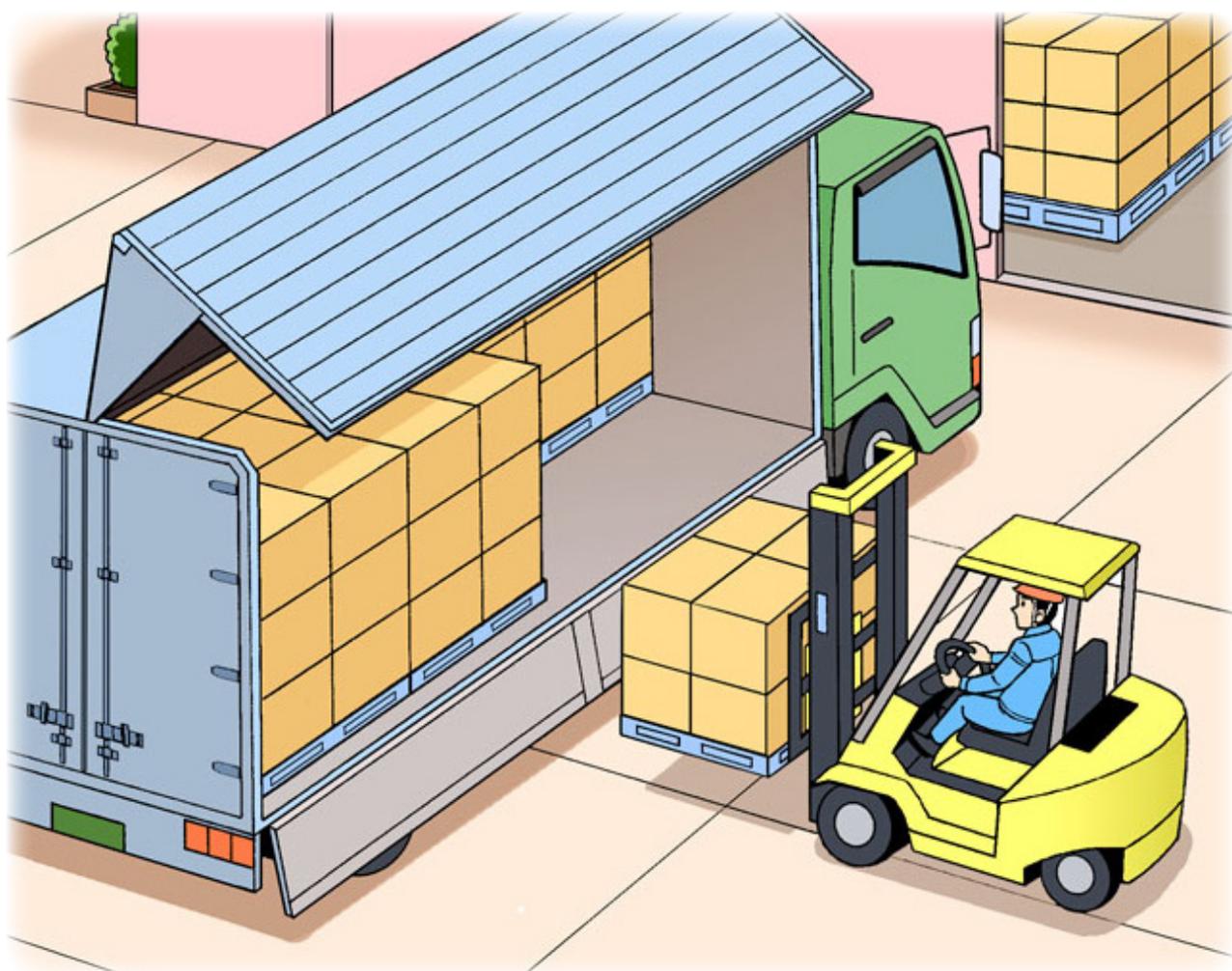
After



## 対応例 2

### パレット等の活用

- 手積み・手卸しによる荷役作業となっている場合には、荷主と調整して、パレットを用いた積み卸しとすること等により、荷役時間を削減することができます。
- また、ラック（カゴ台車等）等の輸送用機器や、折りたたみコンテナ、通い箱等の輸送用容器の活用によっても、同様の効果を得ることができます。
- 荷主にとっては、構内作業員の作業時間短縮や、荷受けバースの効率的な運用につながります。
- 導入に当たっては、パレット等の輸送用機器にかかるイニシャルコストや、導入後の管理コスト等について関係者間で費用分担を検討することがポイントになります。



参考事例① 荷待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮

静岡県  
事例集 96p

成功の  
ポイント

- ボックスパレットの利用について、荷主が協力的であった
- 出荷の順番を計画化、それに基づいて荷主側で出荷の荷揃え作業を行った



外部倉庫への引上げによる積込作業の分離化

外部倉庫へ貨物の一部を一時的に避難させることにより、物流センターの積み込みスペースに余裕を持たせる



物流センターの出荷スペースの運用方の見直し

余裕ができた物流センターでの出荷スペースを、出荷作業を行いやすくなるように、レイアウトや作業の順番等についても見直しを実施



「プラスワンボックス」(ボックスパレット化)の導入

必要なパレットを積載した残りの荷台スペースについて一部試験的に導入していたボックスパレットを、「プラスワンボックス運用」として本格的に活用

積み込み作業時間の短縮 (約 1 ~ 1.5 時間)  
荷卸し作業時間の短縮 (約 1 時間)  
その他配車の工夫

分割休息を利用した適切な拘束時間、休息期間を取ることが可能に

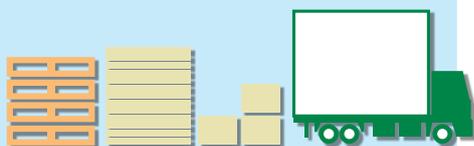
参考事例② パレット荷役による積み込み作業時間の削減

岡山県  
事例集 66p

成功の  
ポイント

- バラ積み貨物をパレット化するにあたって、着荷主側も積載効率の低下、コストアップといった要因等を理解した上で実施した
- パレタイズをする側の発荷主の理解をいただけた

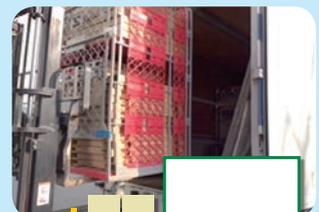
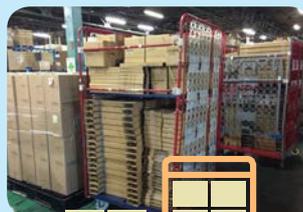
Before



付属品のバラ積みイメージ

After

幕板など付属品のアイテム数が多く、積み込みに時間がかかっているため、バラ積みからパレット積みによる輸送を実施



平パレット・ロールボックス  
パレットによる荷揃え



フォークリフトによる積み込み

# 改善に向けたステップ

## 対応例 1

## 対応例 2

## 対応例 3

## 対応例 4

## 対応例 5

## 対応例 6

## 対応例 7

## 対応例 8

## 対応例 9

## 対応例 10

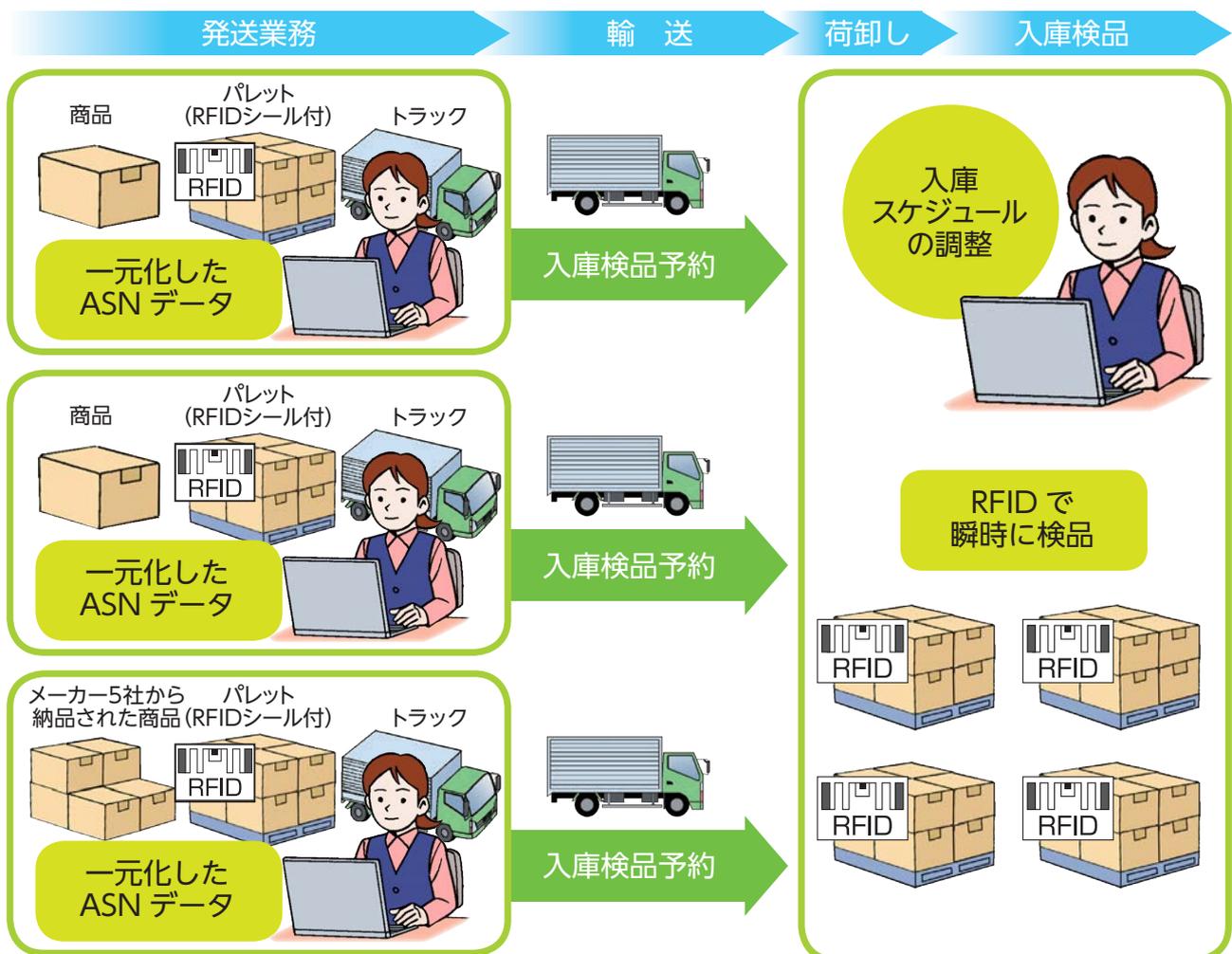
## 対応例 11

## 対応例 12

## 対応例 13

### 荷主からの 入出荷情報等の 事前提供

- 発荷主の協力により、早めに入出荷情報等をトラック運送事業者、着荷主等の関係者が共有することによって、
  - ①トラック運送事業者については、事前に発側で荷造り等の準備ができること
  - ②着荷主については、事前に仕分けラベル等の準備ができることにより、荷役時間や待機時間の発生しない、最適な運行を行うことが可能となります。
- 荷主にとっては、作業員や構内スペースを有効に活用できる、トラックの確保が容易になるなどの効果につながります。



※ RFID … Radio Frequency Identification の略で、電波・電磁波を用いた無線通信で ID 情報を埋め込んだ IC チップ (RF タグ) から情報をやりとりする技術。物流の世界では在庫管理や検品作業、貨物の追跡などに利用される。

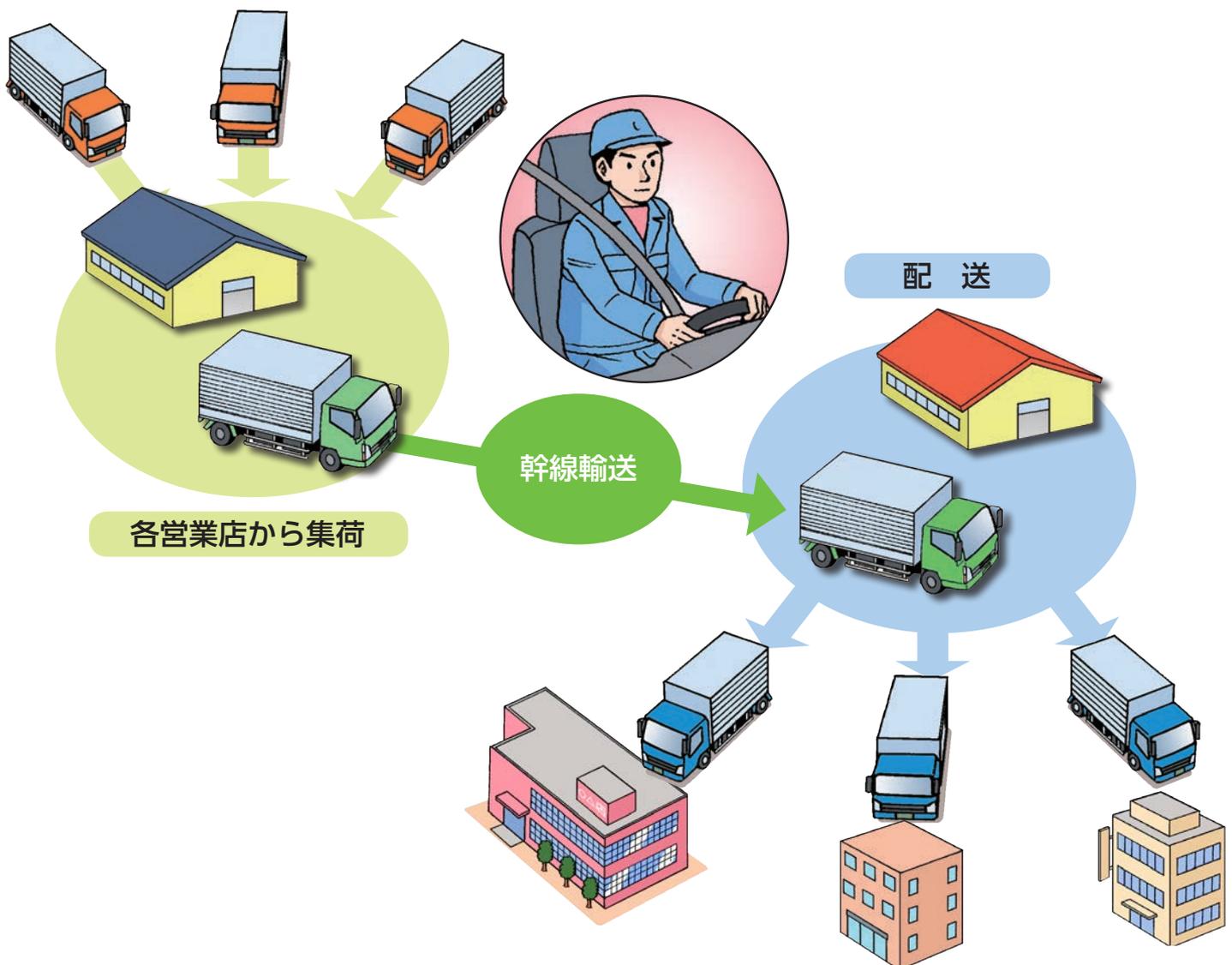
※ ASN … Advanced Shipping Notice の略で、事前出荷情報のこと。



# 対応例 4

## 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離

- 集荷から幹線輸送、配送までをすべて同じトラックドライバーが行っている場合では、集荷担当と幹線輸送担当を分離したり、幹線輸送担当と末端配送担当を分離したりすること等により、拘束時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては、入出荷形態に大きな変更なく、トラックドライバーの拘束時間を短縮することができます。
- ただし導入に当たっては、トラックドライバーや備車の確保のためのコストが発生する可能性があるため、関係者間での運賃に関する検討がポイントになります。



参考事例① 集荷と幹線輸送のドライバー分離による拘束時間削減

佐賀県

事例集 148p

成功の  
ポイント

- 集荷担当ドライバー、長距離運行ドライバーを別々に設定し、集荷終了後、車両を引き継いで長距離を運行させた
- 運送事業者がマニュアルを整備し、工夫をこらした帳票を用意した

Before



After



参考事例② 巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮

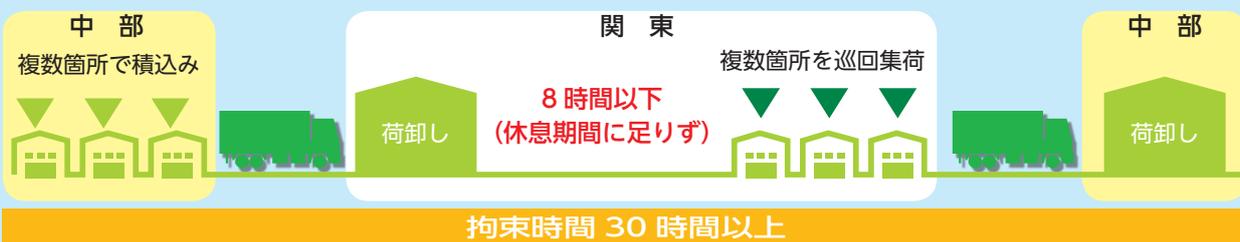
静岡県

事例集 34p

成功の  
ポイント

- 条件が整わなければ取引を止めることも念頭に改善に取り組んだ
- 関東での複数箇所での巡回集荷を元請物流事業者に委託できた
- 荷主が運賃アップを受け入れてくれた。また、荷主もその運賃アップ分を顧客に対して負担交渉し、一部の顧客の理解を得た

Before



After

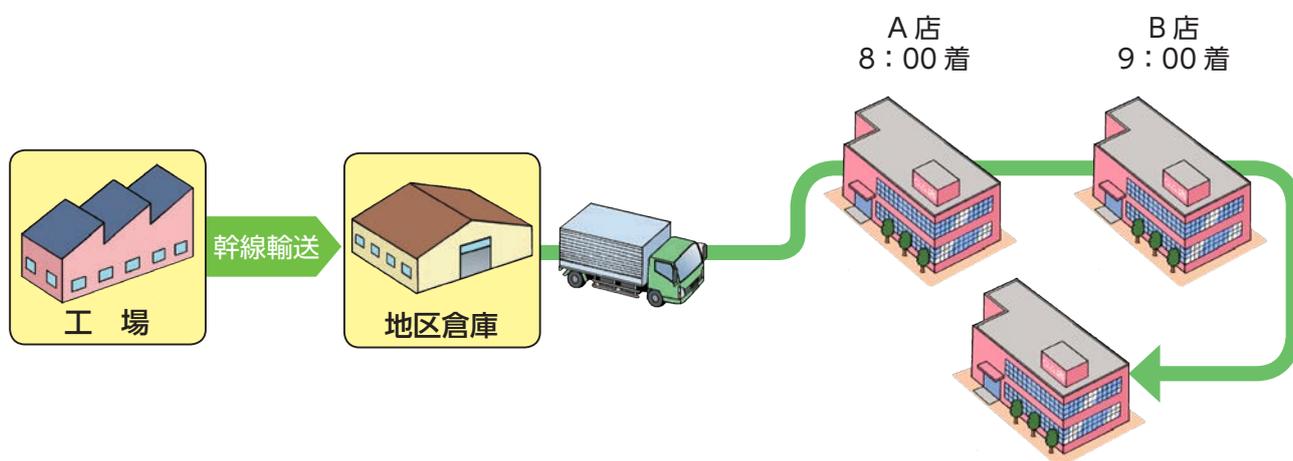


# 対応例 5

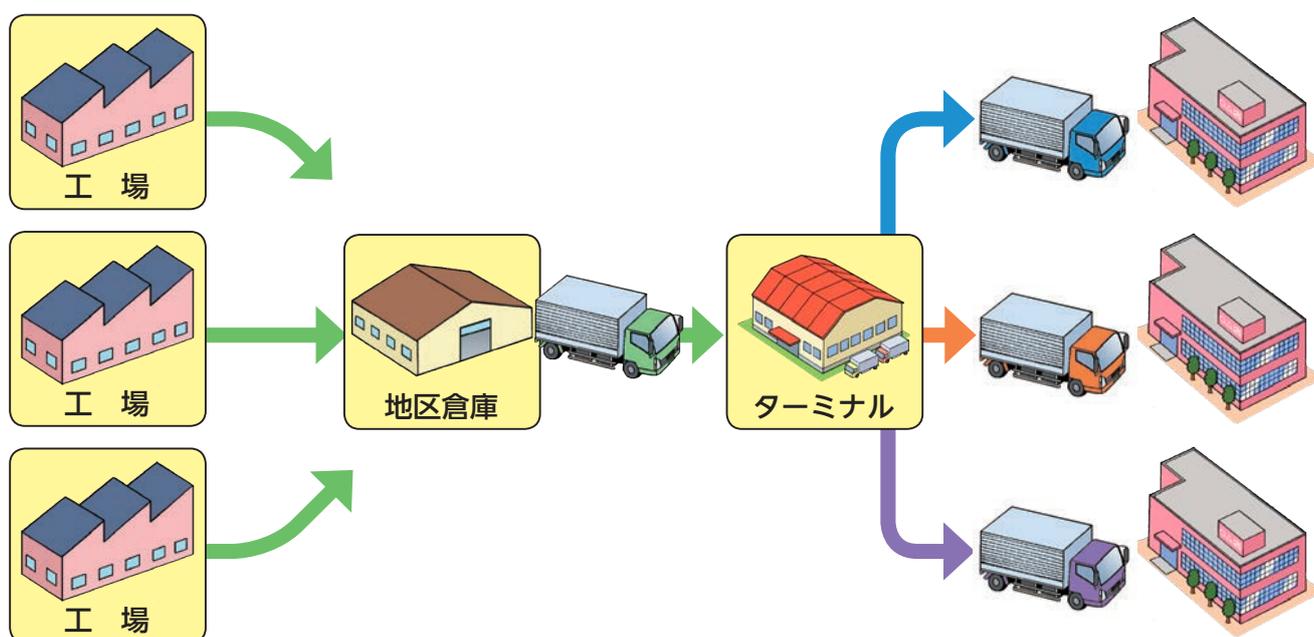
## 集荷先や 配送先の集約

- 集荷先や配送先が複数にわたり、荷待ち時間や荷役時間が長くなっている場合は、集配先を集約すること等により、拘束時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては、集荷・配送形態の変更によりリードタイムの削減や在庫効率化などの効果が期待できます。

### 従来方式



### 新配送方式



参考事例① 複数卸しから1箇所卸しへの配車計画による拘束時間の削減

愛媛県  
事例集 20p

成功の  
ポイント

- 着側で卸し先が複数箇所となる場合、発と着の荷待ち時間や荷役時間を分析し、発側で卸し先を集約するように配車を組んだ
- 荷主が改善の取組みに積極的であった

Before

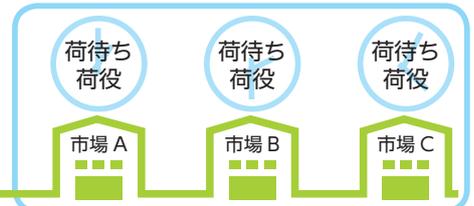
卸し先を数箇所回るため、その都度運転時間、荷待ち時間、荷役時間がかかり、拘束時間が長くなっている。

愛媛 (1日目)



複数の箇所で運転時間、荷待ち時間、荷役時間が発生。2日目の拘束時間が長時間化。

関東 (2日目)



2日目の拘束時間：約 15 時間 10 分

After

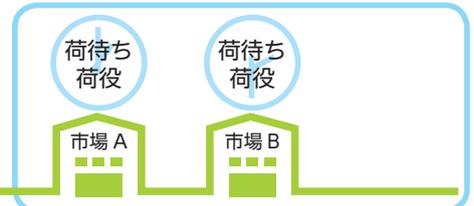
発側で卸し先を集約するような配車へ見直すことで、着側でかかる時間を短縮。

愛媛 (1日目)



卸し先を集約するような配車へ見直し、1~2箇所に荷卸し。2日目の拘束時間の短縮(2時間20分)

関東 (2日目)



2日目の拘束時間：約 12 時間 50 分

参考事例② ストックポイント活用による拘束時間削減

山形県  
事例集 10p

成功の  
ポイント

- 発荷主の協力の下、ストックポイントの活用、効果を確認できた
- 着荷主が荷受け方法を改善し、ドライバーが対応しやすい仕組みを既に確立していた

- 青果物輸送に関するドライバーの拘束時間削減に向けて、ストックポイントを活用した場合と、単位農協毎に集荷に回った場合の走行時間及び積込み時間短縮の効果検証を行った
- 検証した結果、走行時間と積込み回数の削減から、平均して1台あたり約1時間の拘束時間短縮が見込まれた
- 関係者全体の経済性は、ストックポイントを活用した場合、全体で約7%のコスト削減が見込まれた



単協→ストックポイント



ストックポイントで集約

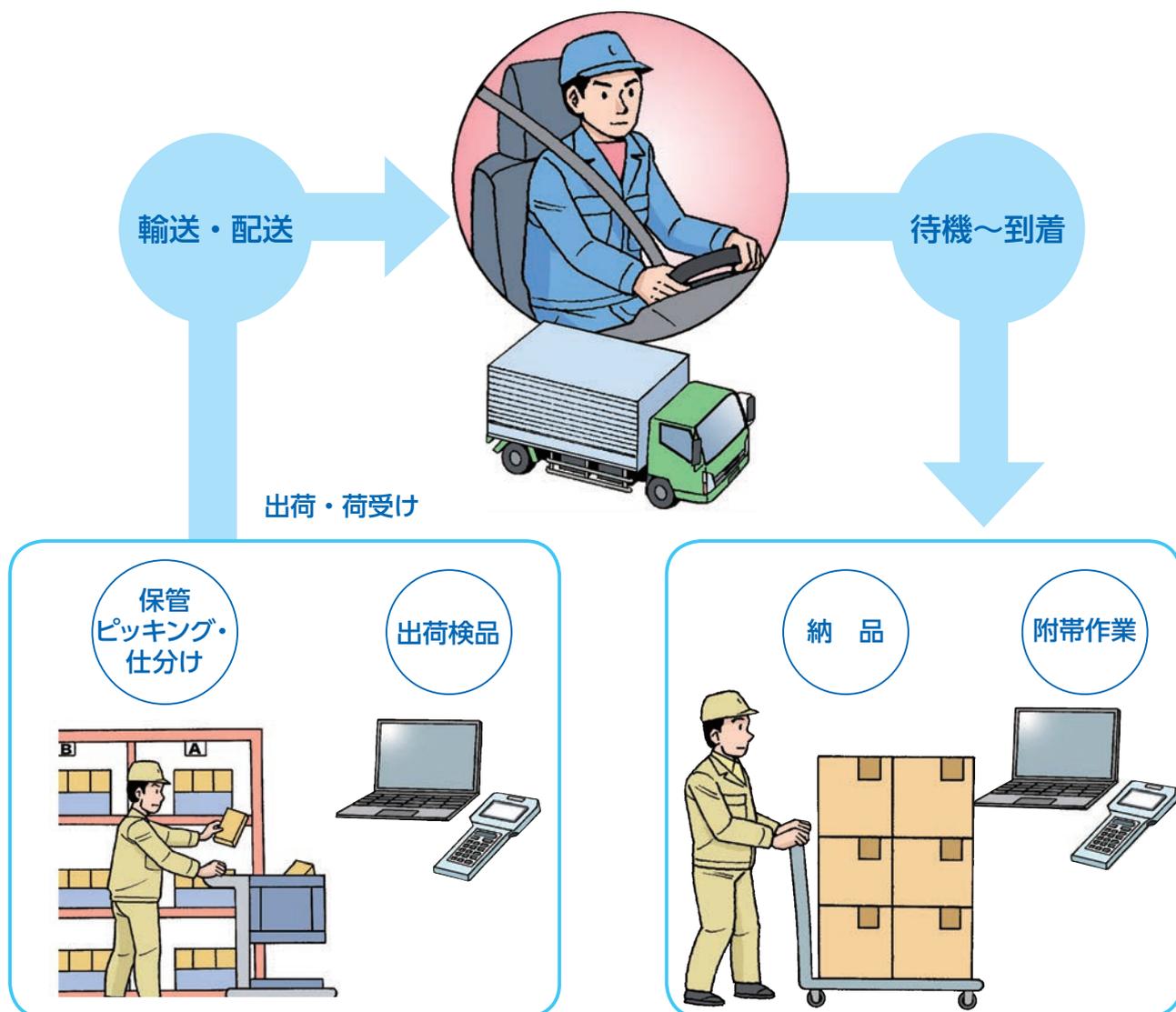


ストックポイント→市場

# 対応例 6

## 運転以外の作業部分の分離

- 一人のトラックドライバーの拘束時間が長くなっている場合には、他のトラックドライバーやトラックドライバー以外の作業員でもできる運転以外の附带作業を分離することにより、拘束時間の短縮が可能となります。
- トラックドライバーが附带作業まで行っている場合は、積み卸し作業や棚入れ・棚出し作業を荷主側で行ったり荷役作業員に分離したりすることにより、拘束時間の短縮が可能となります。
- 荷主にとっては、トラックドライバーの作業負荷が軽減されることで輸送サービスの安定性が担保されるメリットがあります。

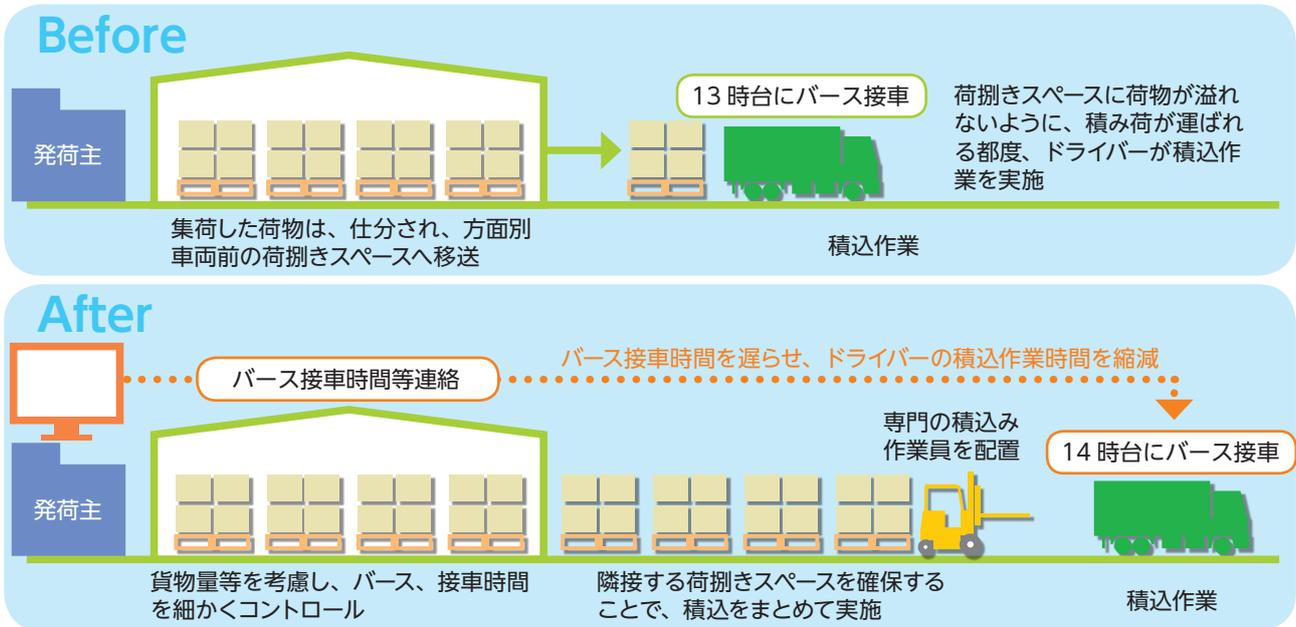


参考事例① バース接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減 高知県

事例集 22p

成功の  
ポイント

- 発荷主における理解と協力体制が充実していた
- 発荷主と運送事業者における話合いの場があり、円滑なコミュニケーションができていた

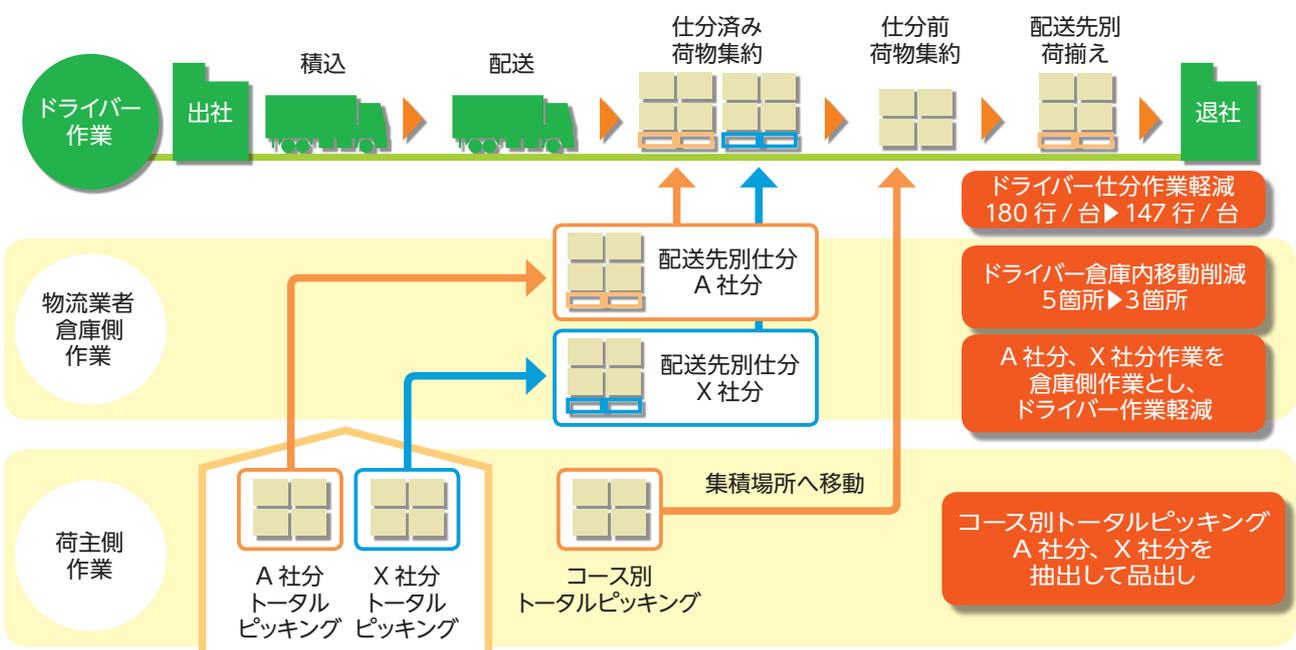


参考事例② 荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例 石川県

事例集 116p

成功の  
ポイント

- 荷主側における顧客の要望の調整、庫内作業スケジュール変更、庫内作業方法の変更について、積極的な協力があつた
- 物流事業者側では管理者を投入し、作業方法の変更をスムーズに行うべく、指導・支援を実施した

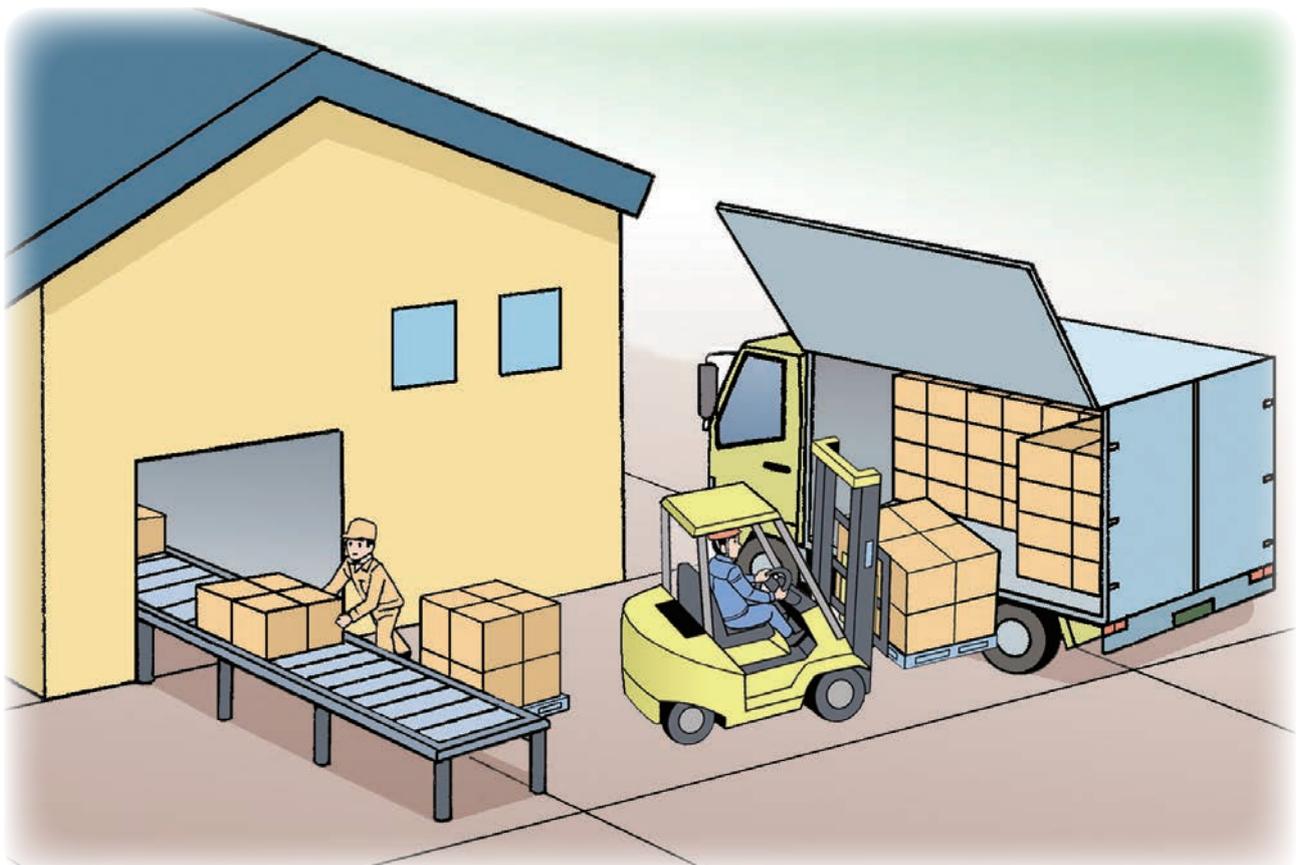


# 改善に向けたステップ

## 対応例 7

### 出荷に合わせた 生産・荷造り等

- 出荷の際の荷姿やタイミングに関係なく、製造順に出荷スペースに積んでいたため、出荷時にトラック1台毎にピッキングや荷造りが必要となっていたものを、出荷順や出荷時の荷姿を考慮して製造順や荷置きを行うことにより、ピッキングや製品の無駄な移動を不要とし、積込み時間等を短縮することもできます。
- 荷揃えに当たって出荷のタイミングを意識することで、トラックが到着した時点で当日出荷する貨物の荷揃いが終わっていないという事態が回避でき、荷待ち時間の発生を防ぐことができます。
- 生産体制を見直すことによって、荷主にとっては製品在庫削減によるキャッシュフローの改善や、在庫管理費用の縮減などの効果があります。



参考事例① 集荷、荷纏め体制の見直しによる積み込み時間の削減

石川県

事例集 204p

成功の  
ポイント

- 荷主とトラック運送事業者で現場の問題点を確認・改善実施
- 荷主の協力により、出荷に合わせたモノ作りが実現
- 荷主とトラック運送事業者の、日ごろからの信頼関係

Before

出荷にあわせた生産体制ではないためピッキング作業が多く、集荷品の取り纏めが複雑となり積み込み作業に時間を要していた



トラック1両あたりの  
積み込みにかかる時間

90分

After

出荷に合わせた生産体制を確立、ピッキング作業の減少と車両にあわせた取り纏めにより積み込み作業時間が削減された



トラック1両あたりの  
積み込みにかかる時間

50分

積み込み時間が大幅に削減!

参考事例②

「朝積みの時間の前倒し」と  
「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減

青森県

事例集 4p

成功の  
ポイント

- 荷主から荷積み時間の前倒しについて協力が得られた
- 荷主は取引環境改善に対し積極的であり、配送先ごとの積み荷の仕分けを実施した
- 荷主、トラック運送事業者双方の歩み寄りによって、改善に向け様々な提案がなされるなど、良好な協力関係が築けた

現 状

朝積み時間の  
前倒し



配送先別の荷積みの  
区分け・整理



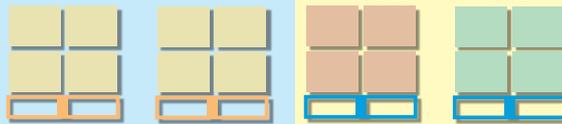
朝8時～  
荷積み開始

配送先ごとの仕分けができていない

実証  
実験



東京都所在の市場



朝7時～  
荷積み開始

配送先ごとに積み荷を仕分けして、  
「配送先」を明確にする

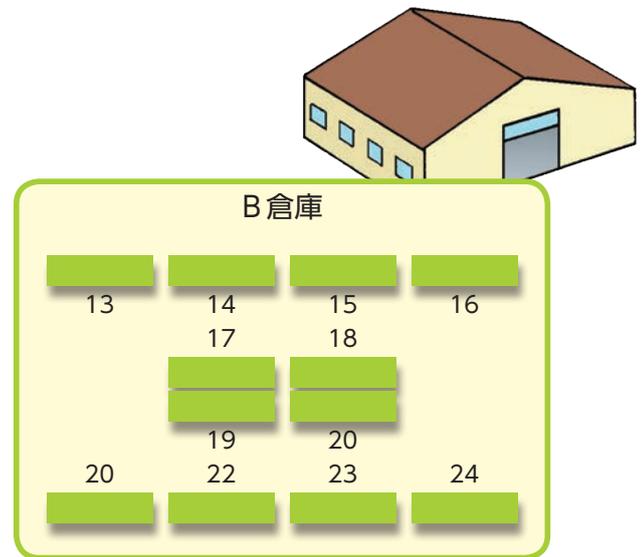
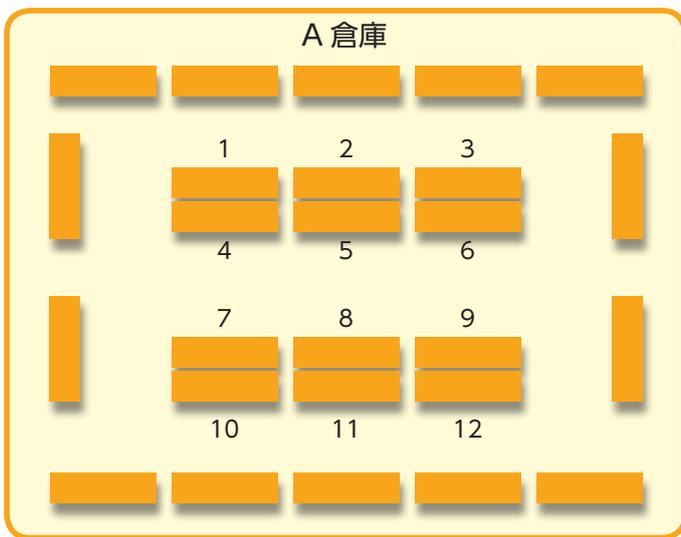
荷積み時間(最大) : 3.9時間 ▶ 2.9時間 1時間の短縮

1日の拘束時間 : 17.7時間 ▶ 15.5時間 2.2時間の短縮

# 対応例 8

## 荷主側の 施設面の 改善

- 複数の倉庫を経由して集荷を行わなければならない場合や、倉庫のバース数が不足している場合には、倉庫を集約したり、バース数の多い倉庫を増設したりすることにより、荷待ち時間を削減できます。
- また、積み卸しのための作業場が狭い場合には、工場のレイアウト変更や外部倉庫、トラック運送事業者のスペースを活用することで、作業時間を削減することができます。
- 荷主にとっては構内における滞留車両の削減や倉入れ・倉出し作業の効率化などにつながります。



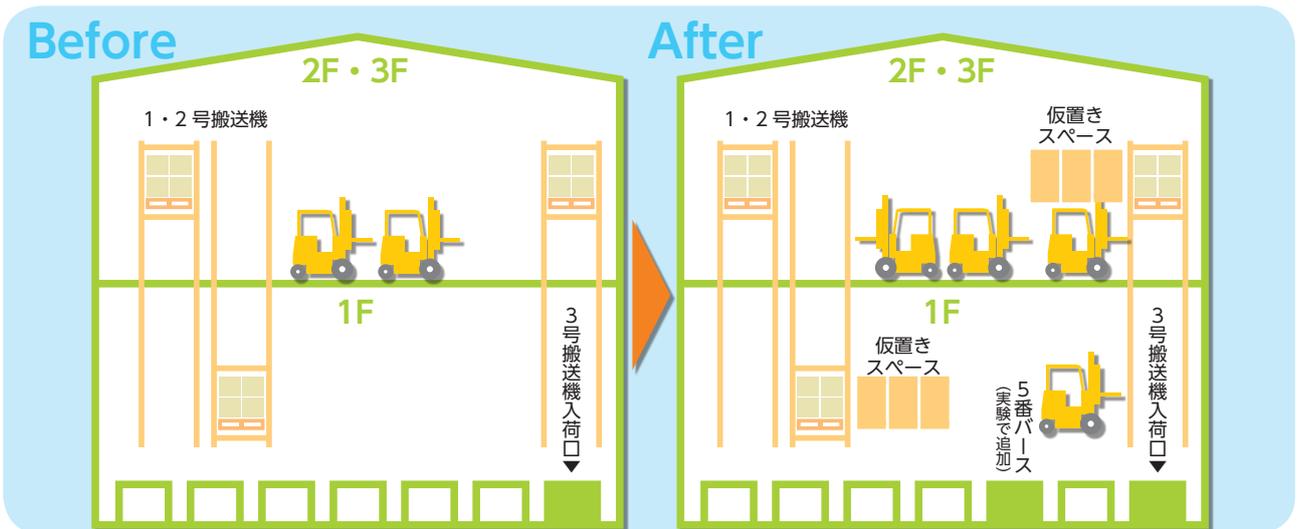
参考事例① 入荷専用バースと取り卸し体制の改善による荷待ちの削減

栃木県

事例集 108p

成功の  
ポイント

- 2・3階の搬送機からの取り卸し体制の強化により、詰まりによる搬送機の停止が改善された
- 搬送機近くに設けた仮置きスペースが、搬送機の搬送能力と、フォーク搬送能力との差を補うバッファとして機能した



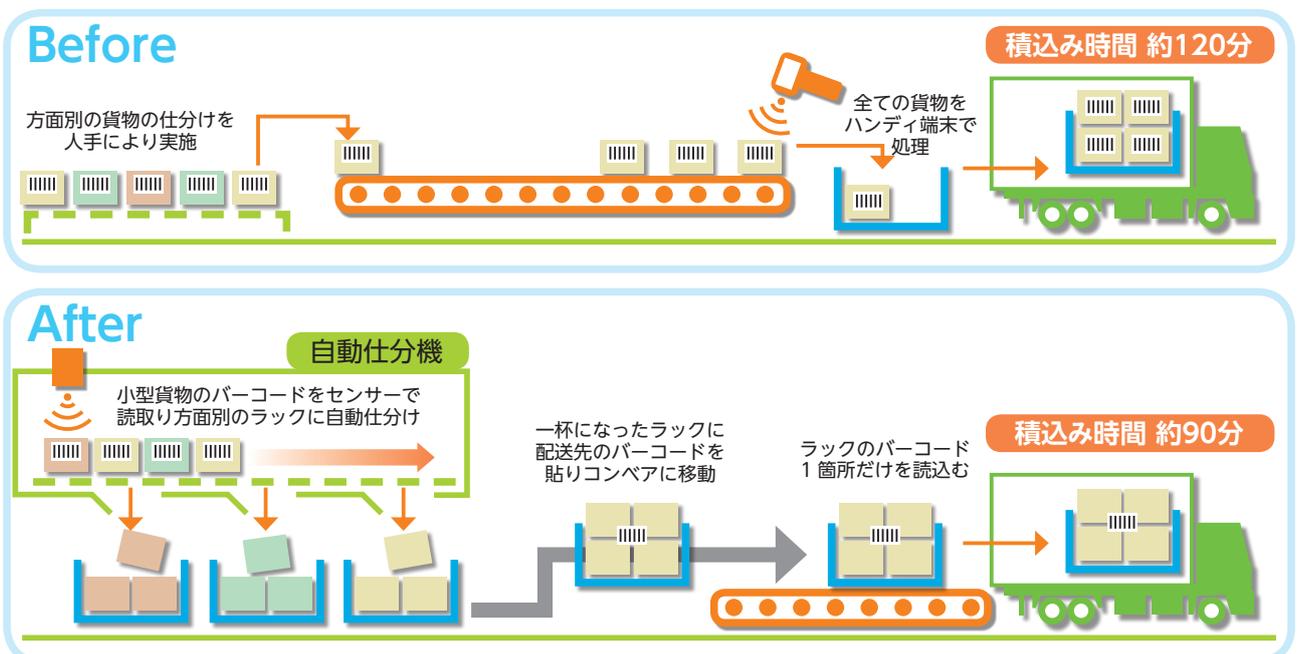
参考事例② 自動仕分機導入による検品作業を削減、積込作業時間を縮減

島根県

事例集 214p

成功の  
ポイント

- 発荷主でのコンプライアンス意識の高まりから、トラックドライバーの作業時間の縮減に向けて、自動仕分機の導入の投資を行った



## 対応例 9

### 十分な リードタイムの 確保による 安定した 輸送の確保

- 発荷主の出荷時刻が不規則なケースでは、荷待ち時間が発生することがあります。これを発荷主の協力により出荷時刻を定時としてもらうことで、リードタイムを確保でき、適正な労働時間を遵守した輸送を行うことができます。
- 着荷主への到着時間に余裕がないケースでは、着時間を守るためにトラックドライバーが十分な休憩時間を取ることが難しいことがあります。これを着荷主の協力により着時間に幅を持たせてもらうことで、十分なリードタイムを確保でき、適正な労働時間を遵守した輸送を行うことができます。



出荷時間が不規則で荷待ち時間が発生



時間の余裕がなく十分な休憩が取れない

参考事例① 4日目販売の促進により余裕を持った運行を実現

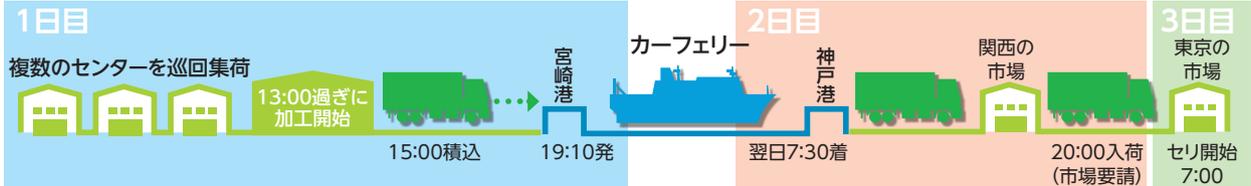
宮崎県

事例集 28p

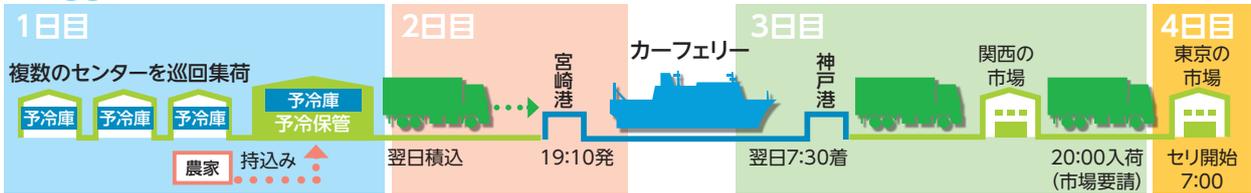
成功の  
ポイント

- 荷主とトラック運送事業者で現場の問題点を確認した
- 荷主、トラック運送事業者が一堂に会し、継続的な改善を検討した
- 荷主の協力により、出荷作業時間の短縮に取り組んだ

Before



After



本取組みによってフェリー出港まで余裕を持って集荷をすることができ、フェリーに乗り遅れて全行程を走行せざるを得ないリスクが低減した。

参考事例②

「朝積みの時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減

青森県

事例集 6p

成功の  
ポイント

- 荷主、トラック運送事業者間ともに作業の効率化を考え実行することができた
- 荷主が主体となり、トラック運送事業者と意見交換会を開催し、直接対面することで、さらに良い方向につながった

現状



実証  
実験

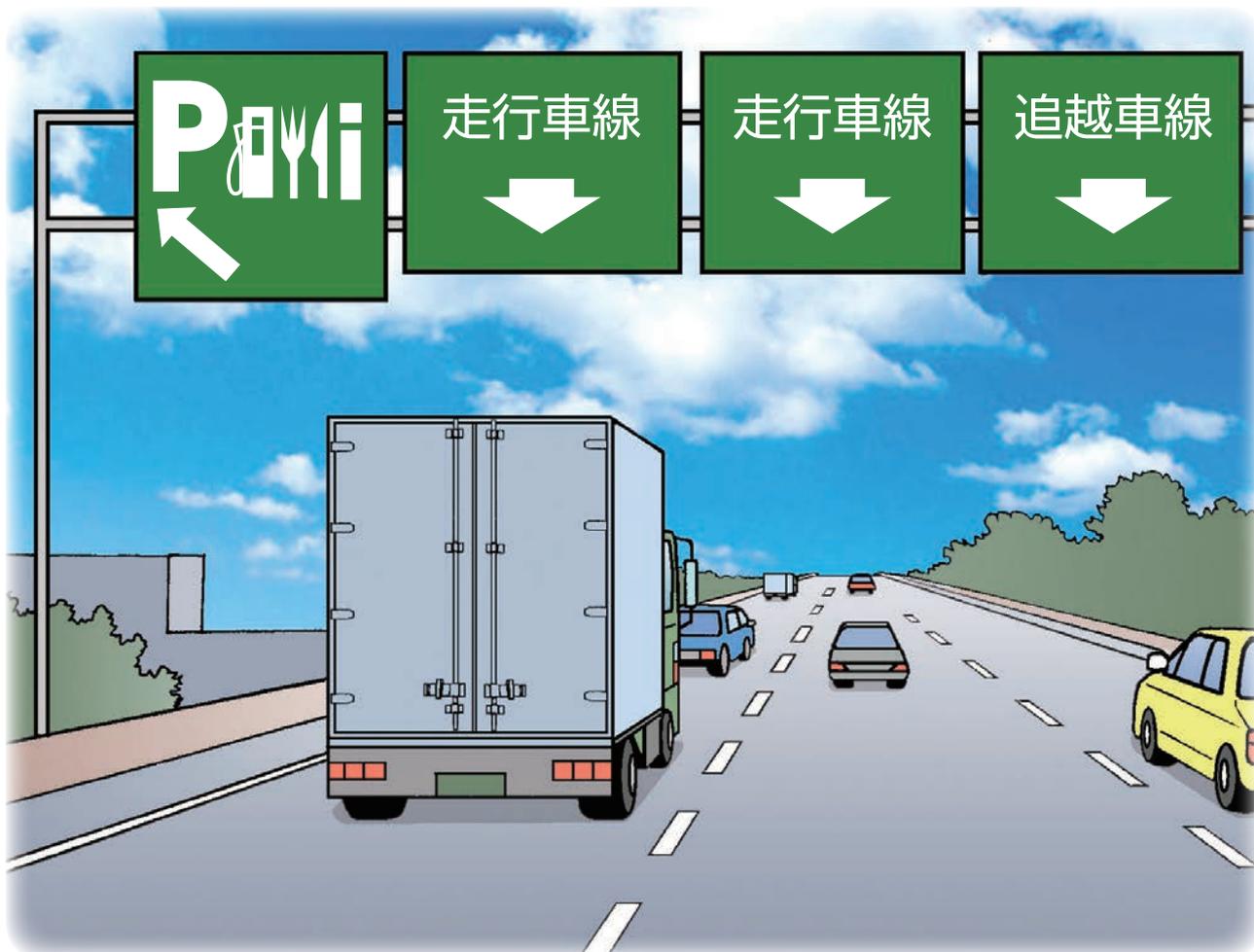


拘束時間が 18.0 時間から 15.7 時間に短縮

# 対応例 10

## 高速道路の利用

- 荷主に高速道路料金を負担してもらうことにより、高速道路を利用した運送を行うことができることで、拘束時間の削減に大きな効果があります。
- 高速道路の通行許可が得られないような荷姿の貨物については、製品の設計を変更するなどにより、通行許可が得られるようになる場合があります。
- 運送時間の短縮や、トラック運送事業者が改善基準告示の遵守が困難な運行を行わざるを得ないリスクが低減することによりコンプライアンスの向上につながります。



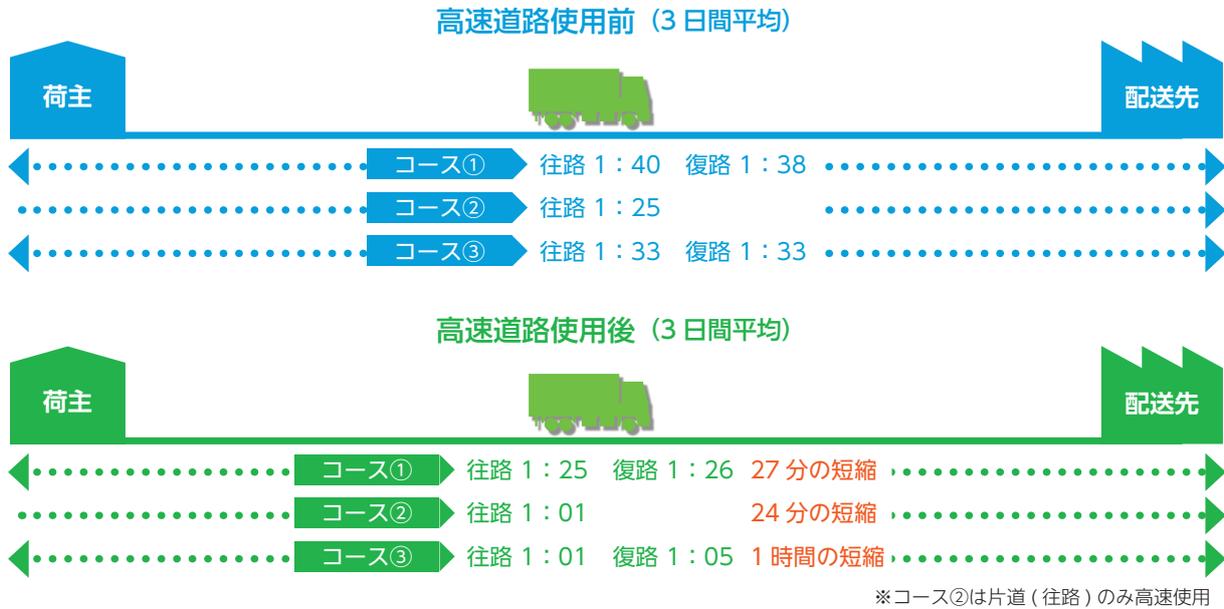
参考事例① 高速道路使用による運転時間の削減

岐阜県

事例集 126p

成功の  
ポイント

- 荷主が運送会社からの意見をくみ上げ、改善を実施する体制を構築していた
- コスト負担のあり方について発荷主とトラック運送事業者のどちらが負担すべきか議論する雰囲気が出た



参考事例② 高速道路の有効利用による拘束時間の削減

大分県

事例集 72p

成功の  
ポイント

- 出荷依頼が前日の12時までであり、運行計画を作成する時間が確保できていた
- 大分県は関西・関東へのフェリー航路が充実していた



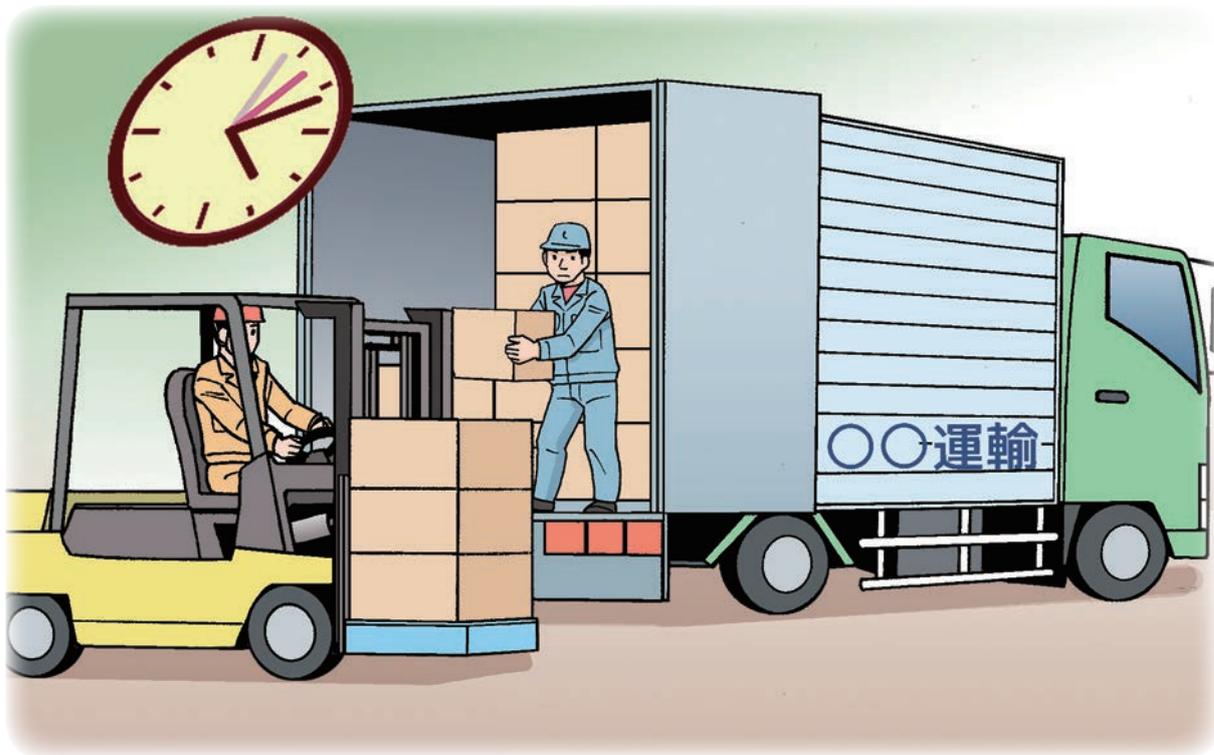
実験対象業務



## 対応例 11

混雑時を避けた  
配送

- 発荷主の協力を得て出荷時刻を前倒しすることにより、道路が渋滞する時間帯や着荷主側での集中を避けることが可能となります。
- 渋滞を避けることは運行時間を短縮することに繋がり、拘束時間の短縮やトラックドライバーのストレスの軽減に繋げることができます。
- トラックへの着時間指定の導入等により着荷主側でトラックが集中する時間帯を分散化させることで、荷卸しまでの荷待ち時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては交通事情による入出荷時刻の遅延を避けることができ、着荷主側での作業の平準化が図れるなど安定した物流サービスの享受につながります。



参考事例①

「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理することによる荷積み時間削減

青森県  
事例集 4p

成功の  
ポイント

- 荷主から荷積み時間の前倒しについて協力が得られた
- 荷主は取引環境改善に対し積極的であり、配送先ごとの積み荷の仕分けを実施した
- 荷主、トラック運送事業者間の歩み寄りによって、改善に向け様々な提案がなされるなど、良好な協力関係が築けた

現 状

朝 8 時～荷積み開始

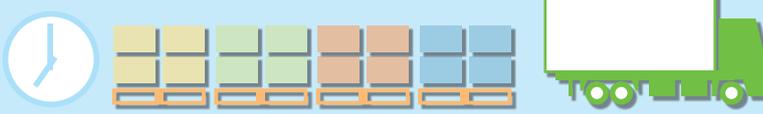


改善前

配送先ごとの仕分け  
ができていない

実証  
実験

朝 7 時～荷積み開始



改善後

配送先ごとに積み荷  
を仕分けして、「配送  
先」を明確にする

参考事例②

受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組み

岡山県  
事例集 170p

成功の  
ポイント

- 実運送事業者（トラックドライバー）とのコミュニケーションが円滑で、定期的な話し合いの場が設定され、信頼を基礎にしたパートナーシップが構築されていた

Before

積込する倉庫は 6 箇所



After

積込する倉庫は 5 箇所へ削減



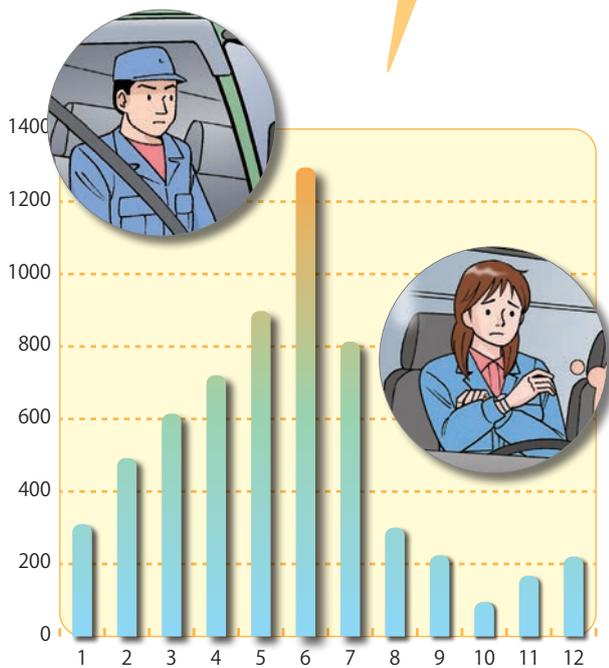
積込作業の効率向上のために  
商品を配置換え

# 対応例 12

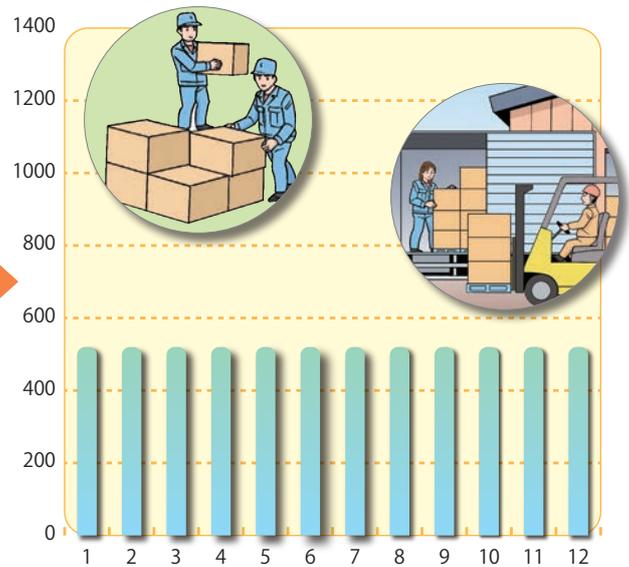
## 発注量の平準化

- 荷主側の入出荷量に曜日波動や月間波動が存在することで、貨物量に繁閑差が生じ、入出荷の繁忙時には車両の不足による無理な運行が発生したり、受け入れ施設のキャパシティオーバー等による荷待ち時間が発生する一方で、閑散期には積載率が低くなるなど輸送効率が低下するおそれがあります。
- 貨物の入出荷を平準化させることで、こうした繁閑差による荷待ち時間の短縮や輸送効率の向上につなげることができます。
- 荷主にとっては、生産体制の見直しを検討することにより、荷主自身の作業効率化につながることを期待できます。

繁閑差で、荷待ちや無理な運行、積載率が低いなどの問題が生じ、輸送効率が悪い



出荷量を平準化することで、時間短縮や輸送効率が向上



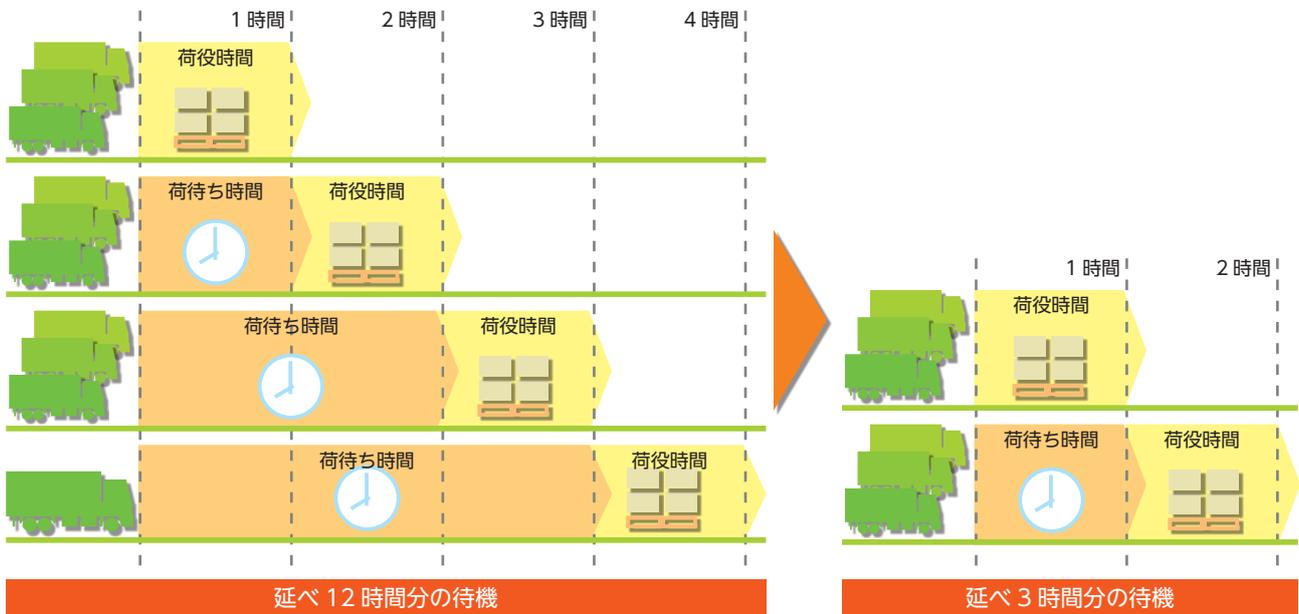
参考事例① 1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化

東京都

事例集 160p

成功のポイント

- 着側の処理能力を考慮して発側の出荷台数を抑制し、入荷量を平準化することにより、トラックの待機時間を減らすことができた



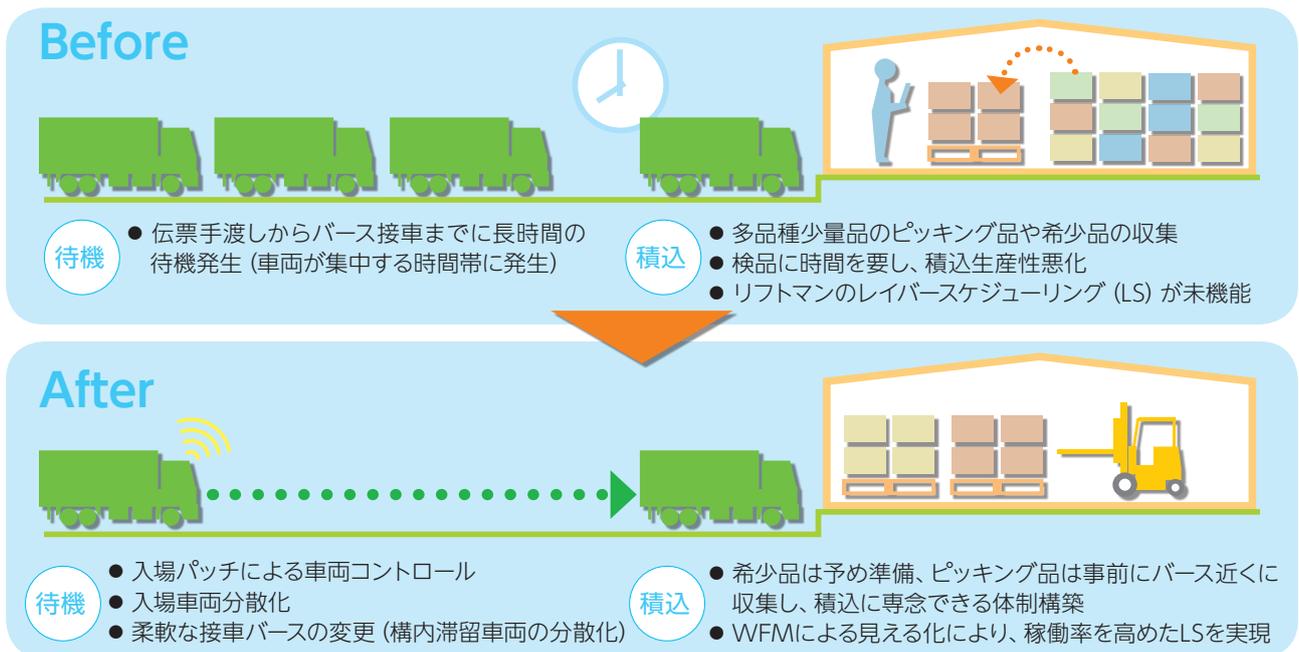
参考事例② ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減

福島県

事例集 166p

成功のポイント

- 発荷主における高いコンプライアンス意識を背景にし、トラックドライバーの長時間労働抑制に向けた協力が得られた



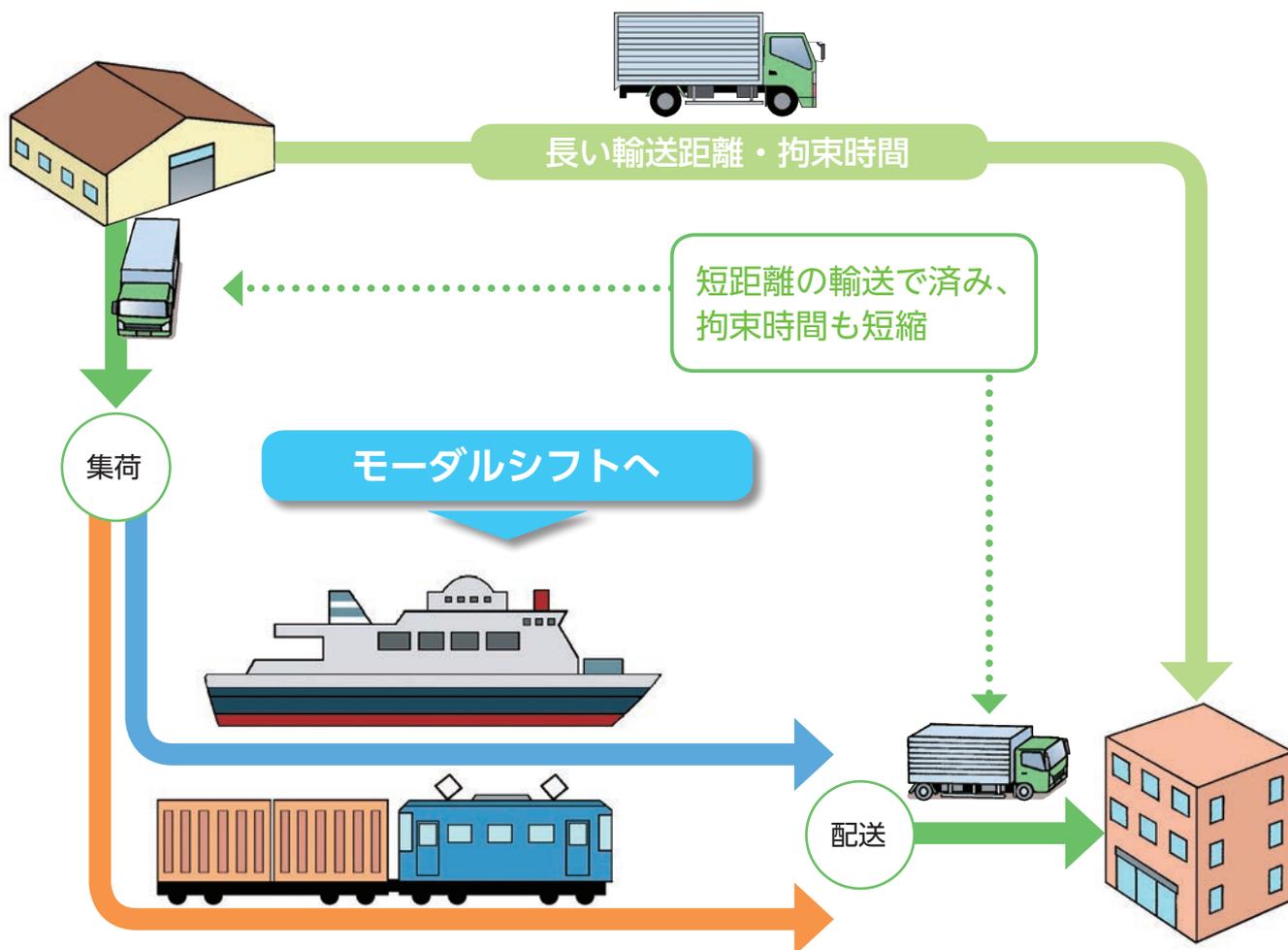
※ LS … Labor Scheduling の略で、労働者の稼働計画のこと。

※ WFM … Workforce Management の略で、サービス品質を保ったうえで適切なタイミング、適切な場所への人員配置を行うマネージメント手法のこと。

# 対応例 13

## モーダルシフト

- 長距離輸送については、トラックからフェリーなどの内航海運や鉄道の利用に切替えるモーダルシフトを進めることで、トラックドライバーは最寄りの港湾や貨物駅までの輸送で済むこととなり、拘束時間の短縮が可能となります。
- ただし、フェリーや鉄道は運行ダイヤが決まっているため、これに乗り遅れないよう、出発時刻の厳守が必須であり、これには発荷主の理解と協力が不可欠となります。
- 荷主にとっても、輸送ロットを大きくすることで物流コストの削減が期待できることに加え、複数の輸送モードを利用することにより、いざというときのバックアップルートの確保にもつながります。



参考事例① フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証

大分県

事例集 36p

成功のポイント

- フェリー利用により幹線移動と休息が同時に実現できること
- 当該航路が瀬戸内海航路で、悪天候による欠航が極めて少なく、全面的にモーダルシフトを行っても物流水準が低下しなかった

現状



比較

実証実験



比較の結果

- 発・着を同時刻とする場合、高速道路を運行する場合は翌日昼過ぎまでの約 22 時間休息が取れない。
- 1 日の運転時間が高速運行は約 11 時間 20 分となった。
- 運送コストはフェリーで運行する方が約 1 万 1 千円高くなる。

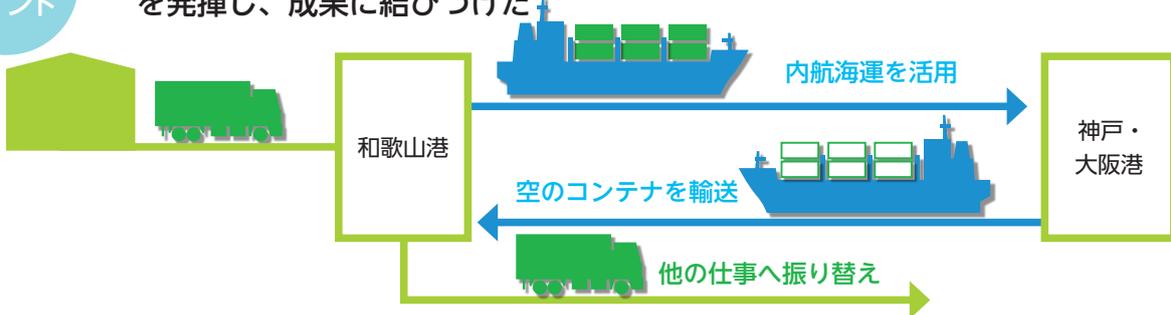
参考事例② 短距離輸送におけるモーダルシフトによるトラックドライバーの拘束時間削減

和歌山県

事例集 168p

成功のポイント

- 発荷主はトラック運送事業者の意見を取り入れながら、的確なリーダーシップを発揮し、成果に結びつけた



トラックドライバー

【問題・課題】

労働時間の削減  
↓  
輸送車両数を削減

神戸・大阪港へのトラック輸送から、内航海運を活用することで、トラックドライバーの労働時間を削減する。

- 和歌山から神戸・大阪港への輸送をトラック輸送から内航海運に切り替えることにより、トラック運送事業者はその分の車両を他の仕事に振り替えることができ、トラックドライバー不足にも対処できる。
- 神戸・大阪港から和歌山に戻る際には、トラックにより空コンテナを輸送していたため、輸送効率も低い状態にあったが、内航海運により空コンテナを輸送することが可能である。

発荷主

【問題・課題】

輸送コストの削減  
CO<sub>2</sub> 排出量の削減

和歌山から神戸・大阪港への輸送を内航海運にモーダルシフトすることは、輸送コストの削減と CO<sub>2</sub> 排出量の削減に寄与する。

和歌山から神戸・大阪港への輸送を 100%モーダルシフトするためには、内航船の寄港回数を増加させるなど課題が残る

# 労働条件改善のためのチェックリスト

## ステップ1

荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

- 荷主、トラック運送事業者が同席する会議体を設置したか
- 問題意識の共有のため、定期的な意見交換日程を設定したか

## ステップ2

労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する

- 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間を正確に把握する方法を検討したか
- 時間管理のためのツールの導入を検討、選択したか

## ステップ3

荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

- 発荷主の生産・出荷スケジュールや附帯作業などを検証したか
- トラック運送事業者の運行計画、配車計画などを検証したか
- 着荷主の受け入れ体制や附帯作業などを検証したか

## ステップ4

荷主、トラック運送事業者の双方で、業務内容を見直し改善に取り組む

- 把握、検証した長時間労働の原因について関係者間で協議したか
- 荷主、トラック運送事業者それぞれができることを検討したか

## ステップ5

荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

- 作業効率化のために必要な機器の導入等を検討したか
- 関係者間で応分の費用負担を検討したか

## ステップ6

改善の成果を測定するための指標を設定する

- 改善効果を測るための数値目標を設定したか
- 問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有したか

## ステップ7

指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

- 設定した数値目標を定期的にモニタリングしたか
- 数値目標の達成度合いについて関係者間で共有したか

## おわりに

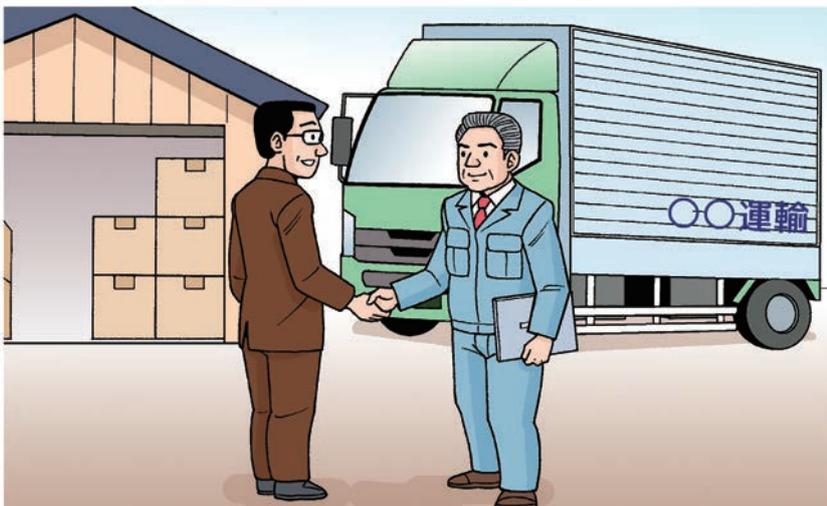
このガイドラインは、トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会の事務局である厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が中心となり、全国47都道府県で2ヶ年にわたって実施したパイロット事業を参考に策定しました。100件を超える具体的な改善事例に基づいた内容となっておりますので、実際の現場においても活用しやすい内容となったと考えております。

このガイドラインを関係者の皆様方が十分に活用され、取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みを進められるとともに、荷主とトラック運送事業者がWin-Winとなるパートナーシップの確立に役立てて頂けることを期待しております。

また、このガイドラインおよび事例集は、厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会のホームページでもダウンロードが可能ですので、是非とも関係者の皆様方に広く周知頂ければ幸いです。

最後になりますが、働き方改革に向けて事業者の方々が抱える様々な課題に対応するためのワンストップ相談窓口として、厚生労働省では47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を開設しております。

巻末に各都道府県における相談窓口の一覧を掲載しておりますので、ご遠慮なく最寄りの相談窓口までご連絡ください。



## ■ 改善基準告示(トラック運転者関係)の概要

自動車運転者の労働時間等の労働条件については、労働大臣告示である「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（略称「改善基準告示」）があります。日々の運行では、これを遵守することが必要です。

改善基準告示等の概要は、以下のとおりです。

項 目	改 善 基 準 告 示 等 の 概 要	
拘 束 時 間	1 カ月 293時間 労使協定があるときは、1年のうち6カ月までは、1年間についての拘束時間が3,516時間を超えない範囲において320時間まで延長可 1日 原則 13時間 最大 16時間（15時間超えは1週2回以内）	
休 息 期 間	継続8時間以上 トラックドライバーの住所地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めること。	
拘 束 時 間 ・ 休 息 期 間 の 特 例	休息期間の特例	業務の必要上やむを得ない場合に限り、当分の間1回4時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可（一定期間における全勤務回数の1/2が限度）。
	2人乗務の特例	1日 20時間以内 同時に1台の自動車に2人以上乗務（ただし、車両に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）の場合、最大拘束時間は1日20時間まで延長でき、休息期間は4時間まで短縮できる。
	隔日勤務の特例	2暦日 21時間以内（拘束時間） 2週間で3回までは24時間が可能（夜間4時間以上の仮眠が必要）。 ただし、2週間で総拘束時間は126時間まで。 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間が必要。
	フェリーに乗船する場合の特例	フェリー乗船時間については原則として休息期間として取り扱い、勤務終了後の休息期間から減算可。減算後の休息期間は、フェリー下船から勤務終了時までの1/2を下回ってはならない。
運 転 時 間	2日平均で1日当たり9時間以内 2週平均で1週間当たり44時間以内	
連 続 運 転 時 間	4時間以内（運転の中断には、1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の休憩等が必要）	
時 間 外 労 働	改善基準告示の範囲内で1日、2週間、1カ月以上3カ月以内、1年の上限時間を労使協定で締結。	
休 日 労 働	2週間に1回以内、かつ、1カ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内。	
労働時間の取り扱い	労働時間は拘束時間から休憩時間（仮眠時間を含む）を差し引いたもの。	
休日の取り扱い	休日は休息期間に24時間を加算した時間。 いかなる場合であっても30時間を下回ってはならない。	
適 用 除 外	緊急輸送・危険物輸送等の業務については厚生労働省労働基準局長の定めにより適用除外。	

## 荷主勧告制度及び荷主への働きかけの概要

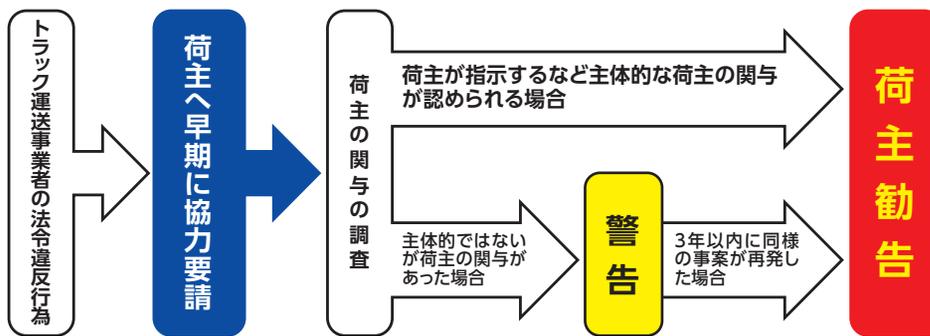
### ▶ 荷主勧告とは

荷主勧告は、「貨物自動車運送事業法第64条」に基づき、トラック運送事業者の違反行為に対し行政処分を行う場合に、国土交通大臣が当該荷主に対し違反行為の再発防止のための適当な措置を執るべきことを勧告するものです。勧告を発動した場合には当該荷主名及び事案の概要を公表します。

トラック運送事業者の違反行為には、過積載運行や過労運転防止措置義務違反等があげられます。

これらの違反行為が主として荷主の行為に起因するものと認められ、かつ運送事業者に対する働きかけだけでは再発防止が困難と判断される場合に荷主勧告が適用されます。

### ▶ 荷主勧告に至るまでのフロー



出所) 国土交通省「新たな荷主勧告制度の運用について(リーフレット)」

### ▶ 荷主勧告の対象となるような事例

- トラック事業者が過労運転防止に違反しており、違反の原因を調査したところ、荷主の荷捌き場において荷待ち時間が恒常的に発生しており、かつ、トラック事業者から荷主に対し改善を申し込んだにも関わらず改善されていなかった。
- トラック事業者が死亡事故等を起こし最高速度違反が認められ、違反の原因を調査したところ、荷主から適切な運行では間に合わない到着時刻を指定されていたことが判明した。
- トラック事業者が過労運転防止に違反しており、違反の原因を調査したところ、理由の如何に関わらず遅延したことをもって商品買取等のペナルティが課されていたことから、着時刻に間に合わせるために連続運転時間等の基準を遵守できなかった。
- トラック事業者が過積載運行を行っており、違反の原因を調査したところ、積込み直前に荷主から貨物量を2倍以上増やすよう急に指示され、過積載とは認識しつつ荷主から取引解消を示唆されたため断り切れなかった。
- トラック事業者の違反の原因を調査した結果、違反に関わりがある荷主が過去3年以内に当該違反と同じ違反に関して警告を受けており、かつ、当該警告による法令違反行為の再発防止への取組みが不十分だった。

### ▶ 荷主への働きかけ(時限措置)

令和元年7月1日から令和5年度末までの時限措置として、寄せられた疑いの情報に対して、荷主への働きかけの規定が適用されます。

#### 国土交通大臣による荷主への働きかけなどの規定の新設【令和5年度末までの時限措置】

- 1 トラック事業者の違反原因となるおそれのある行為を荷主がしている疑いがある場合
  - ① 国土交通大臣が関係行政機関の長と、当該荷主の情報を共有
  - ② 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、荷主の理解を得るための働きかけ
- 2 荷主への疑いに相当な理由がある場合
  - 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、要請
- 3 要請をしてもなお改善されない場合
  - 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、勧告+公表

荷主の行為が独占禁止法違反の疑いがある場合→ 公正取引委員会への通知

出所) 国土交通省「荷主勧告制度の概要」

## 「ホワイト物流」推進運動の概要

### ▶ 「ホワイト物流」推進運動とは

深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的に次の点に取り組むことが求められている。

①トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化

②女性や60代の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現

物流の改善に向けては、荷主企業・物流事業者等の関係者が連携して相互に改善を提案し、協力して実現することが求められることから、企業等には「自主行動宣言」の必須項目に合意の上、賛同表明することが求められている。  
推進運動の期間:トラック運転者の時間外労働の上限規制の導入(2024年4月1日)までの間、実施する予定。

### ▶ 運動への賛同表明

#### <取組方針>

事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組む。

#### <法令遵守への配慮>

法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や、運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行う。

#### <契約内容の明確化・遵守>

運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努める。

「ホワイト物流」推進運動への参加は、この運動の主旨と「自主行動宣言」の必須項目に賛同表明をいただいた上で、指定のサイト(<https://white-logistics-movement.jp/flow/>)から「自主行動宣言様式フォーマット」をダウンロードし、自主行動宣言を作成して、事務局に提出することによって行う。

### ▶ 期待できる効果

- ・業界の商慣行や、自社の業務プロセスの見直しによる生産性の向上
- ・物流の効率化による二酸化炭素排出量の削減
- ・事業活動に必要な物流を安定的に確保
- ・企業の社会的責任の遂行 等

### ■「ホワイト物流」推進運動ポータルサイト

- ▶ 「ホワイト物流推進運動」についての説明
- ▶ 「ホワイト物流」推進運動に賛同表明をしている企業の一覧  
推進運動への参加手順等が確認できる。

<https://white-logistics-movement.jp/>



## 参考資料

### 働き方改革についての相談窓口

#### ■働き方改革推進支援センター

- ▶ 働き方改革の実現に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える 様々な悩みを解消するため、無料のワンストップ相談窓口を開設し、社会保険労務士などの専門家からの支援を実施。
- ▶ 連絡先: 各都道府県の働き方改革推進支援センター  
検索エンジンから「働き方改革推進支援センター」で検索

働き方改革推進支援センター 検索 🔍

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



### 補助金・助成金等の一覧 (令和3年4月1日時点)

助成金名	助成内容
働き方改革推進支援助成金	生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成。
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資(運行経路管理システム・勤怠管理ソフト付タイムレコーダー)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成。
65歳超雇用推進助成金	高齢者の就労機会を確保するため、65歳を超えた継続雇用制度や高齢者向けの雇用管理制度の導入等の措置を実施した事業主に対して経費の一部を助成。
人材確保等支援助成金	雇用管理改善、生産性向上等の取組みを通じて、従業員の職場定着の促進等を図る事業主等に対して助成。
人材開発支援助成金	職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
AI・IoT等を活用した更なる輸送効率化推進事業費補助金(トラック輸送の省エネ化推進事業)(国土交通省連携事業)	トラック運送事業者の「車両動態管理システム」及び荷主の「予約受付システム」等の導入を支援。
サービス等生産性向上IT導入支援事業	中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や付加価値向上に資するITツール(ソフトウェア、サービス等)の導入を支援。
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業	中小企業等が行う、革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善(パレタイザー導入等)に必要な設備投資等を支援。

厚生労働省

経済産業省

## 参考資料

# 補助金・助成金等の一覧 (令和3年4月1日時点)

環境省

助成金名

助成内容

二酸化炭素排出抑制  
対策事業費等補助金  
(低炭素型ディーゼルトラック普及加速化事業)  
(国土交通省連携事業)

中小トラック運送事業者について、燃費性能の優れた低炭素型ディーゼルトラックの導入を支援。

二酸化炭素排出抑制  
対策事業費等補助金  
(環境配慮型先進トラック・バス導入加速事業)  
(国土交通省連携事業)

電動/ハイブリッド/天然ガストラック・バスの導入及び充電インフラの整備を支援。

事故防止対策支援推進事業

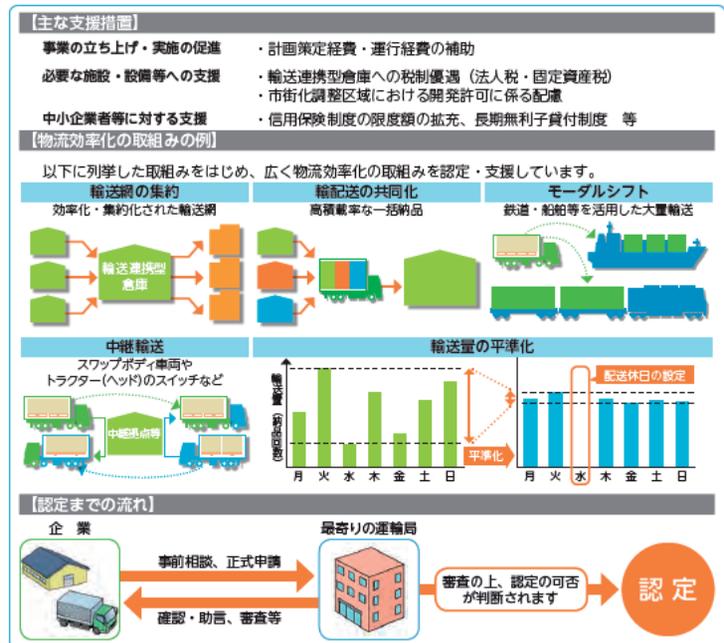
先進安全自動車(ASV)や運行管理の高度化に資する機器の導入等の取組みを支援。

地域交通のグリーン化に向けた  
次世代自動車普及促進事業

トラック事業者について、HVトラック・CNGトラック等の導入を支援。

物流効率化に関する支援制度  
(物流総合効率化法に基づく支援)

荷主、物流事業者など事業者間の連携・協働による物流効率化の取組みについて、認定を受けた事業者に対し、立ち上げ時の補助や税制優遇、保険制度の特例等により支援。



国土交通省

準中型免許取得助成事業

各都道府県トラック協会の会員事業者について、トラックドライバーとして採用した高等学校新卒者等の若年者の準中型免許取得のために指定教習所等にかかる費用を助成。

経営診断受診促進事業

各都道府県トラック協会の会員事業者について、全日本トラック協会の標準経営診断システムによる経営改善を図るにあたって、全日本トラック協会または各都道府県トラック協会が推薦する中小企業診断士等による診断を受診した場合に、経営診断・経営改善相談費用の一部を助成。

中小企業大学校講座受講促進事業

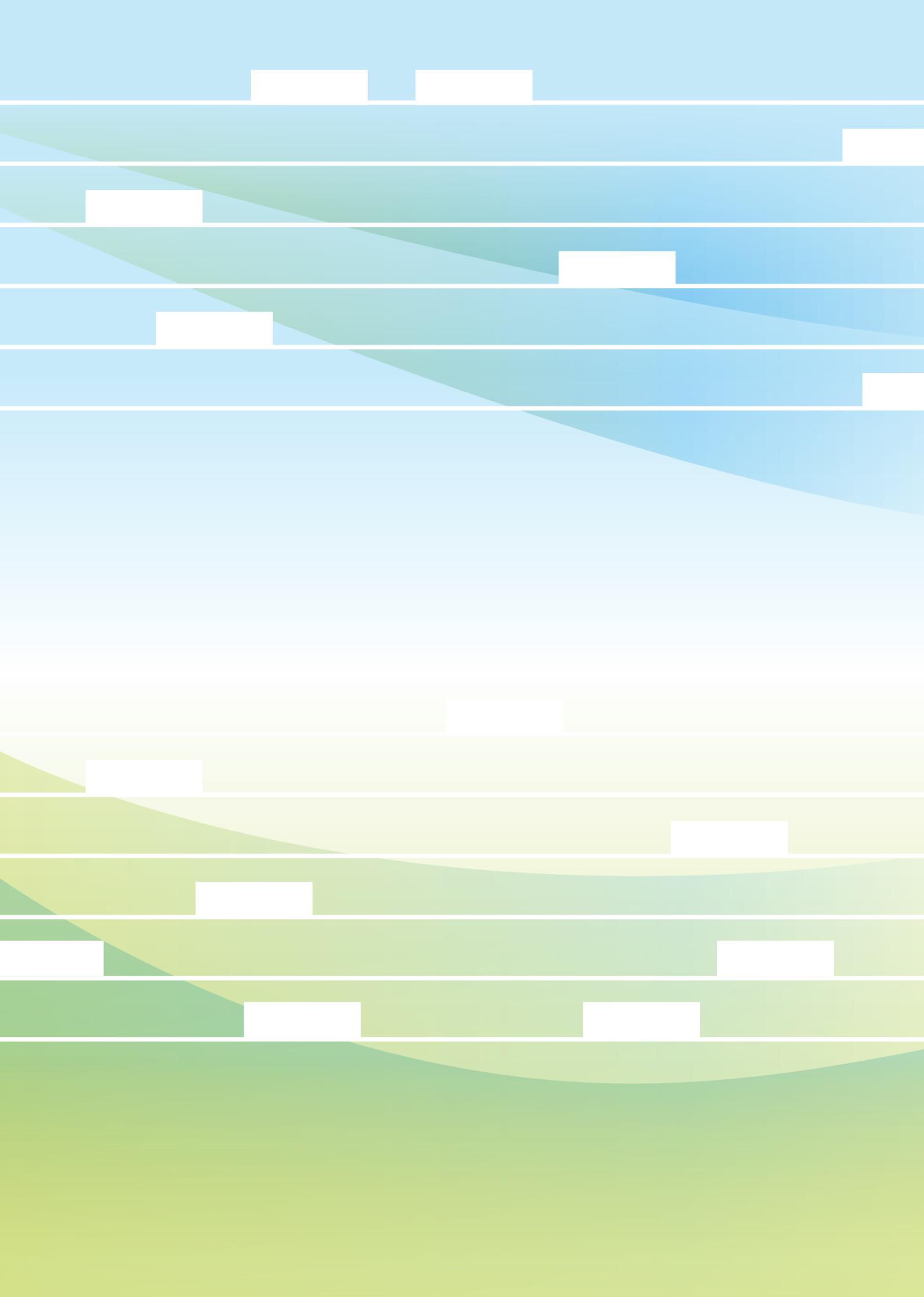
各都道府県トラック協会の会員事業者について、(独)中小企業基盤整備機構が運営する中小企業大学校各校において開講される経営、人材育成、ITなどの講座を受講した場合に、受講料を助成。

(公社)全日本トラック協会

**荷主と運送事業者の協力による取引環境と  
長時間労働の改善に向けたガイドライン**

---

厚生労働省労働基準局労働条件政策課  
国土交通省自動車局貨物課  
公益社団法人全日本トラック協会



自動車運転者の長時間労働改善に向けたさまざまな情報を発信します！

# 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

トラック・バス・タクシーなどの運転者は、物流や生活交通を支える存在です。一方で、こうした自動車運転者は、業務の特性や取引上の慣行などから、労働時間が長くなる実態が見られ、働く方の健康と安全を守る働き方改革が急務です。

本サイトでは、2024年（令和6年）4月からの自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に向けて、皆さまの働き方改革に役立つ様々な情報を発信していきます！！



## ● トラック運転者



### <主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ  
改善事例  
特別相談センター  
情報いろいろ宝箱  
改善ハンドブック  
各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)

## ● バス運転者



### <主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ  
改善事例  
情報いろいろ宝箱  
改善ハンドブック  
各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)

## ● ハイヤー・タクシー運転者



### <主な掲載情報>

改善基準告示特設ページ  
改善事例  
情報いろいろ宝箱  
改善ハンドブック  
各種統計  
(運転者の仕事をしてみよう)

## 改善基準告示特設ページ（トラック、バス、ハイヤー・タクシー毎に掲載します）

2024年（令和6年）4月から自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に合わせて、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）が新しくなります

改善基準告示とは？

改善基準告示のポイント

改善基準告示関係資料

改善基準告示のQ&A

2024年（令和6年）4月以降の改善基準告示について、Q&A形式で解説！

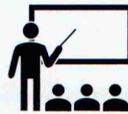
改善基準告示が何のために制定されたか？、制定の経緯は？、改正の詳しい推移は？、などを掲載しています！

改善基準告示の改正内容について、トラック、バス、ハイヤー・タクシーそれぞれのポイントを掲載しています！

改善基準告示の告示全文や、関連通達を掲載！

## 改善事例

改善事例では、自動車運転者（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）の長時間労働改善に向けた事業者の取組をご紹介します。



- ・社内制度や勤務体制等の改善事例
- ・ITの活用による改善事例
- ・人材確保・育成等による改善事例
- ・その他の取組事例 etc



## 情報いろいろ宝箱

情報いろいろ宝箱では、自動車運転者（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）の長時間労働の改善に活用できるさまざまな情報や、トラック、バス、ハイヤー・タクシーをご利用される皆さまに知っていただきたい情報を掲載しています。

- ・利用者の皆さまへ
- ・事業者の皆さまへ



## 各種統計

（運転者の仕事をしてみよう）

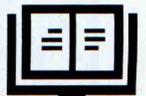
各種統計（運転者の仕事をしてみよう）では、自動車運転者（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）の労働時間や賃金、女性運転者の状況等、さまざまな統計情報を掲載しています。



- ・有効求人倍率、平均年齢、女性の進出状況、年間労働時間、年間所得、etc

## 改善ハンドブック

改善ハンドブックでは、自動車運転者（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）の労働時間管理の考え方や、改正改善基準告示のポイント解説、長時間労働改善に向けた事業者の取組例、関係法令、各種情報サイトや助成金の情報を掲載しています。



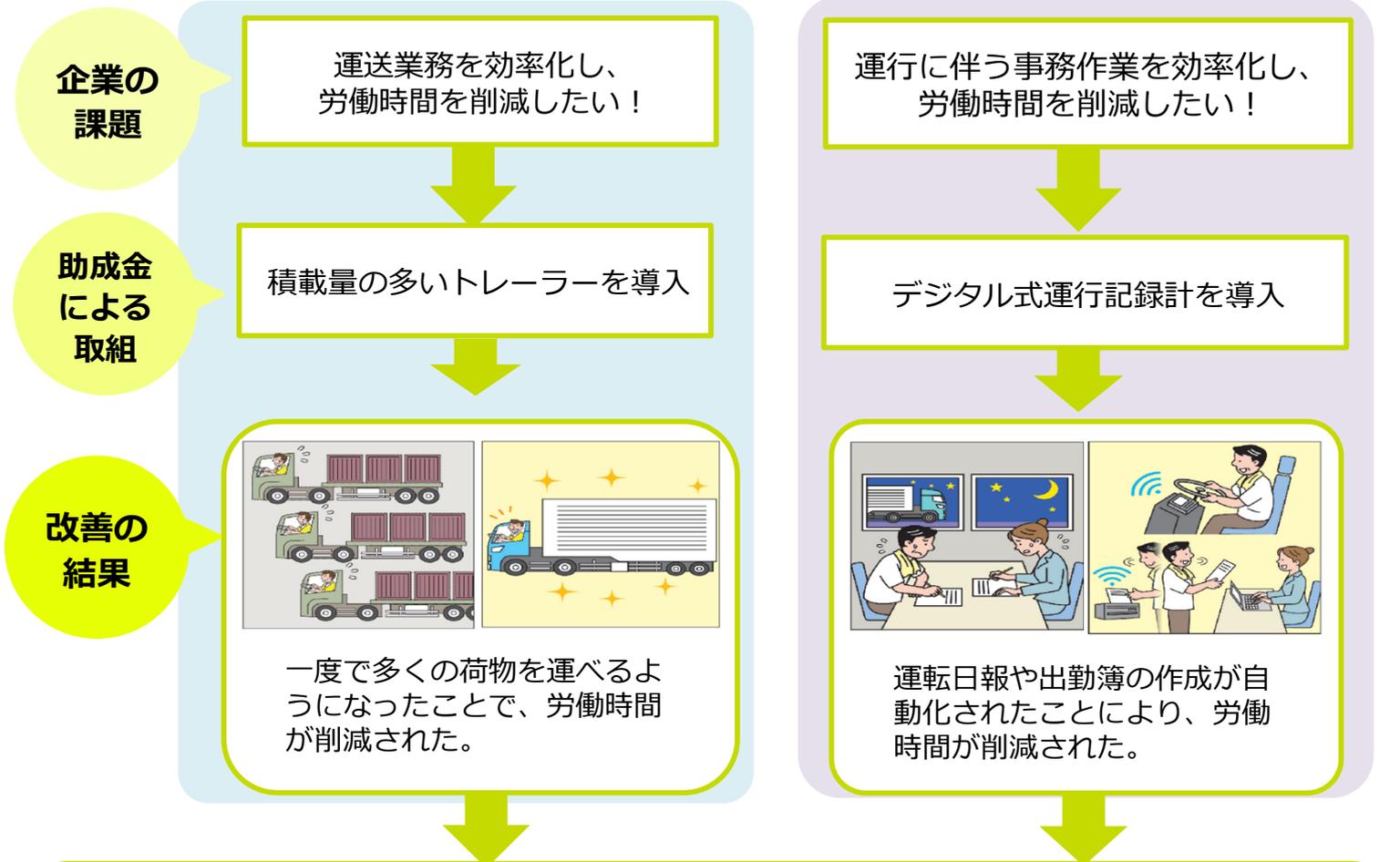


# 令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（運送業）のご案内



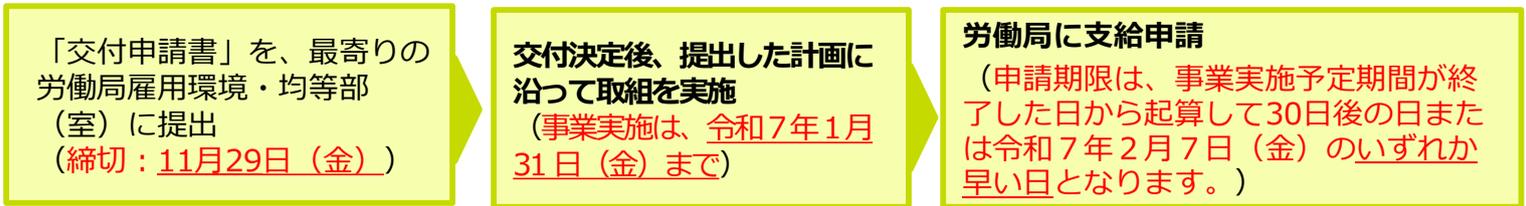
令和6年4月1日に、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 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29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  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



# 業種別課題対応コース（運送業）の助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める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(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。

など

(※1) 中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

## 助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）**のいずれか**1つ以上を新たに導入**すること。
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入**すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
 

(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

**【助成額最大950万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～4の上限額及び5の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
10時間以上 11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

### 5. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

# 令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日  
(事業完了期限：令和7年1月31日)

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

## 対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 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
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円  
→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

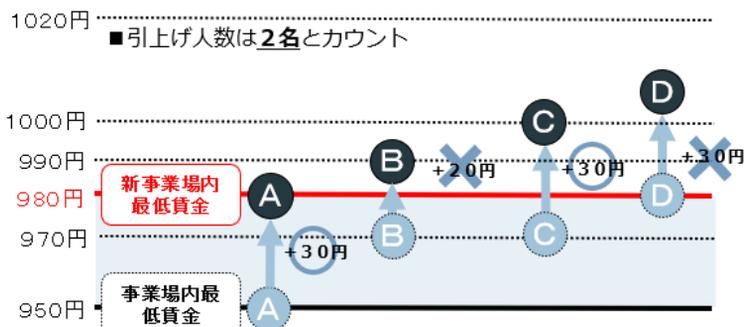
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

## <事業場内最低賃金とは?>

事業場で最も低い時間給を指します。  
 (ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方のヒントを集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に軽減

<導入後>



さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み時間や時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>



車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>



**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)

**対象!**

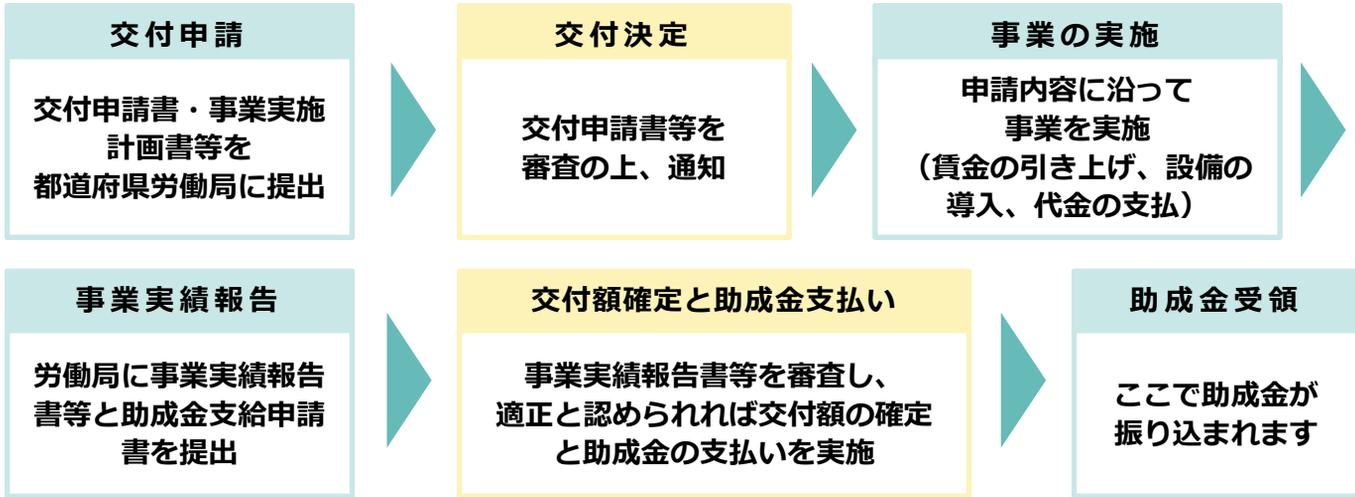
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

**対象外**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



## 令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。  
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から**同一事業場の申請は年1回**までとなりました。

## 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号：0120-366-440**（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さん

# 取引上の悩み を抱えていませんか？



**下請かけこみ寺** にご相談  
ください!

「下請かけこみ寺」では、中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。



悩んだらここに相談を！

**下請かけこみ寺**

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの取引上の悩み相談をお受けします。



0120-418-618

[受付時間] 平日9:00~12:00 / 13:00~17:00(土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



中小企業庁委託事業

(公財)全国中小企業振興機関協会

## 無料相談(相談員・弁護士)

例えば…

- ① 支払期日を過ぎても代金を払ってくれない。
- ② お客様からキャンセルされたので、部品が必要なくなったといって返品された。
- ③ 長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。



### 電話相談

電話で相談員がお答えします

下請かけこみ寺 (通話料無料)  
相談用フリーダイヤル

**0120-418-618**

【受付時間】

平日9:00～12:00 / 13:00～17:00

(土日・祝日・年末年始を除く)

お近くの「下請かけこみ寺」に直接つながります。



### オンライン相談

オンライン上の対面で  
相談員がお答えします



### 対面相談

対面で相談員がお答えします

## 調停による 紛争解決手続き(ADR)

- 紛争当事者間の和解の調停を行います。
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます。
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所・時間等を決めることができます。

## 消費税の転嫁等に係る 取引上の相談に応じています。

消費税転嫁等に関するご相談はこちら

**0120-300-217**

【受付時間】平日9:00～12:00 / 13:00～17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)  
お近くの「下請かけこみ寺」に直接つながります。



## 下請かけこみ寺は全都道府県に設置しています

本部:(公財)全国中小企業振興機関協会 ……	03-5541-6655	(公財)ふくい産業支援センター ……	0776-67-7426
(公財)北海道中小企業総合支援センター ……	011-232-2408	(公財)滋賀県産業支援プラザ ……	077-511-1413
(公財)21あおもり産業総合支援センター ……	017-775-3234	(公財)京都産業21 ……	075-315-8590
(公財)いわて産業振興センター ……	019-631-3822	(公財)大阪産業局 ……	06-6748-1144
(公財)みやぎ産業振興機構 ……	022-225-6637	(公財)ひょうご産業活性化センター ……	078-977-9109
(公財)あきた企業活性化センター ……	018-860-5622	(公財)奈良県地域産業振興センター ……	0742-36-8311
(公財)山形県企業振興公社 ……	023-647-0662	(公財)わかやま産業振興財団 ……	073-432-3412
(公財)福島県産業振興センター ……	024-525-4077	(公財)鳥取県産業振興機構 ……	0857-52-6703
(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5317	(公財)しまね産業振興財団 ……	0852-60-5114
(公財)栃木県産業振興センター ……	028-670-2603	(公財)岡山県産業振興財団 ……	086-286-9670
(公財)群馬県産業支援機構 ……	027-265-5027	(公財)ひろしま産業振興機構 ……	082-240-7703
(公財)埼玉県産業振興公社 ……	048-647-4086	(公財)やまぐち産業振興財団 ……	083-902-3722
(公財)千葉県産業振興センター ……	043-299-2654	(公財)とくしま産業振興機構 ……	088-654-0101
(公財)東京都中小企業振興公社 ……	03-3251-9390	(公財)かがわ産業支援財団 ……	087-868-9904
(公財)神奈川県産業振興センター ……	045-633-5200	(公財)えひめ産業振興財団 ……	089-960-1102
(公財)にいがた産業創造機構 ……	025-246-0056	(公財)高知県産業振興センター ……	088-845-6600
(公財)長野県産業振興機構 ……	026-227-5013	(公財)福岡県中小企業振興センター ……	092-260-6017
(公財)やまなし産業支援機構 ……	055-243-8037	(公財)佐賀県産業振興機構 ……	0952-34-4416
(公財)静岡県産業振興財団 ……	054-273-4433	(公財)長崎県産業振興財団 ……	095-820-8836
(公財)あいち産業振興機構 ……	052-715-3069	(公財)くまもと産業支援財団 ……	096-289-2437
(公財)岐阜県産業経済振興センター ……	058-277-1082	(公財)大分県産業創造機構 ……	097-534-5300
(公財)三重県産業支援センター ……	059-228-7283	(公財)宮崎県産業振興機構 ……	0985-74-3850
(公財)富山県新世紀産業機構 ……	076-444-5622	(公財)かごしま産業支援センター ……	099-219-1274
(公財)石川県産業創出支援機構 ……	076-267-1219	(公財)沖縄県産業振興公社 ……	098-859-6237

相談については、上記下請かけこみ寺においてお電話で受付しております。また、ホームページからも受付しております。

# 下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの  
取引上の悩み相談をお受けします。

**0120-418-618**

【受付時間】平日9:00～12:00 / 13:00～17:00(土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

# 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**」の貨物自動車で荷を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、踏み台等の可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用のステップも含まれます。
- 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。



昇降設備の例

## 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で荷の積卸しを行うときに限る。）
- 保護帽は、型式検定（国家検定）に合格した「**墜落時保護用**」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伴うテールゲートリフターの操作の業務が、特別教育の対象となります。【学科4時間・実技2時間】
  - 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パー等の操作、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ボックスパ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://rikusai.or.jp/measures/niyakuboushi/#kisoku>



# 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一部改正のQ&A①

## 昇降設備とその要件とは何ですか？

- ◆ 荷を積み卸す作業を行うときに使用する昇降設備は、貨物自動車に取り付けられたものだけでなく、荷役作業場所に備え付けられ、作業の際に持ち運んで使えるものも含まれます。
- ◆ 単なる足掛かりのようなものでは、作業員が安全に昇降することができません。作業者の墜落・転落を防止するという目的に照らして、適切な昇降設備を設置することが必要です。

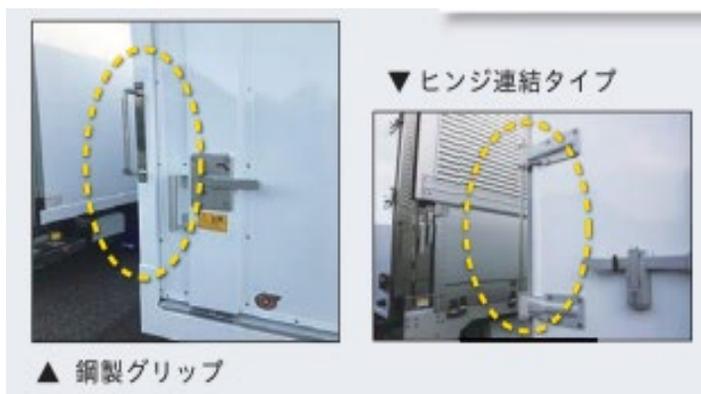


### 昇降設備の例



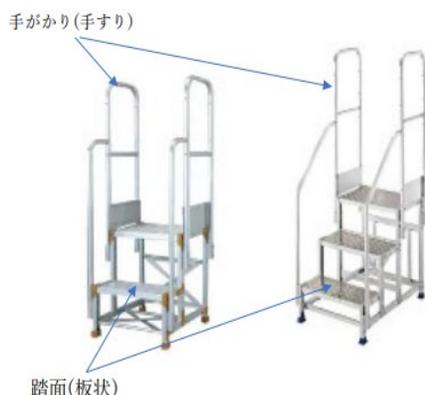
※昇降グリップ(手すり)がある方がより安全です

- ◆ 安全に昇降できるよう、昇降設備の構造は、手すりのあるものや、踏板に一定の奥行きがあるものにしましょう。
- ◆ 貨物自動車に設置されている昇降用ステップを使わせる場合は、三点支持(両手、両足の四点のうち三点で身体を支えること)ができるよう、昇降グリップをつけましょう。



## 安全な昇降設備とはどのようなものですか？

- ◆ 地面から踏面(2段以上の場合は段差ごと)の段差が50cm以内であること
- ◆ 両足を置くことができる踏面幅であること
- ◆ 踏面表面上に滑り止め加工がされていること
- ◆ 踏面は板状またはスリット状であること(角柱状や棒状の場合は、三点支持による昇降ができる昇降グリップが必要)
- ◆ 車両取付型の場合は、リア、サイド、あおりなど車体側面から突出して1か所以上設置されていること
- ◆ 地面から荷台までの間に、荷台から見て足裏の半分以上の長さが視認できる踏面が1段以上設置されていること



# 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一部改正のQ&A②

## 保護帽の着用が必要な時、必要でない時はどんな場合ですか？

- ◆ 次のいずれかに該当する貨物自動車で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（TGL）が設置されているもの（テールゲートリフターで荷の積卸しを行うときに限る。）
- ◆ テールゲートリフターが設置されている貨物自動車で荷役作業を行う場合で、以下の場合は保護帽の着用義務は適用されません。※
  - テールゲートリフターを使わずに荷を積み卸す作業を行う場合
  - テールゲートリフターを中間位置で停止させ、労働者が単にステップとして使用する場合で、荷を積み卸す作業を行わないとき

		荷台側面が構造上 開放、開閉可能	それ以外
5トン以上		必要	必要
2トン以上 5トン未満	TGL設置	必要	必要（TGL使用時のみ）
	TGLなし	必要	不要

※保護帽着用の適用除外は、この部分のみ

## 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とは何ですか？

- ◆ 労働安全衛生法第59条第3項に基づき、「厚生労働省令で定める危険又は有害な業務」に労働者をつかせるときに行わなければならない教育です。
- ◆ 特別教育は、厚生労働省告示で規定する科目及び時間数の内容で、社内で行うことが原則です。
- ◆ 特別教育の受講者、科目等の記録を作成し、3年間保存する必要があります。
- ◆ 特別教育の講師の資格要件はありませんが、学科及び実技の科目について十分な知識、経験を有する者でなければなりません。
- ◆ 社内で特別教育を行う代わりに、外部研修機関等が行う特別教育を受講させることでも差し支えありません。
- ◆ 特別教育の受講が必要となる業務は、テールゲートリフターの稼働スイッチを操作することだけではありません。
- ◆ テールゲートリフターに備え付けられた荷のキャストーストッパー等の操作、昇降板の展開や格納の操作など、テールゲートリフターを使用する業務も含まれます。
- ◆ テールゲートリフターによる荷役作業を安全に行うため、荷を積み込んだロールボックスパレット等をテールゲートリフターの昇降板に乗せ、または卸す作業を行う人にも、できるだけ特別教育を受けさせましょう。

# 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一部改正のQ&A③

## 保護帽とは何ですか？その要件とはどんなものですか？

- ◆ **保護帽とは「ヘルメット」です。**労働安全衛生法第42条の規定に基づく「保護帽の規格」に合格した製品を言います。
- ◆ この保護帽には「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の2種類があります。
- ◆ **荷役作業では、型式検定（国家検定）に合格した、帽体内部に衝撃吸収ライナーと呼ばれる衝撃吸収材を備えた、「墜落時保護用」の製品を使用することが必要です。**

### 1 墜落時保護用

「墜落による労働者の危険を防止するため…」と規定されている作業時に着用

### 2 飛来・落下物用

「物体の飛来又は落下による労働者の危険を防止するため…」と規定されている作業時に着用

### 着用時のポイント

- ①「墜落時保護用」を使用すること
- ②傾けずに被ること
- ③あご紐をしっかりと確実に締めること
- ④破損したものは使わないこと
- ⑤耐用年数を守ること

飛来・落下物用

墜落時保護用



型式名称:

保護帽

帽体材質 ABS

労(2018.10)検

(1)TH4074

(2)TH4075

製造業者

製造年月

2020.7

(1) 飛来落下物用

(2) 墜落時保護用

(J)

Made in Japan

検定合格品には、検定合格標章が貼り付けられています。

「**墜落時保護用**」の記載があることを確認しましょう。

**ここに注目！**

荷役作業では、「飛来落下物用」しかないものは、使ってはいけません。

# 労働安全衛生規則等一部改正のQ&A④

テールゲートリフターを使用して荷を積卸す作業の特別教育について、省略は可能ですか？特別教育を行わなかった場合、罰則はありますか？

- ◆ 特別教育は労働安全衛生法第59条第3項に基づき、「厚生労働省令で定める危険又は有害な業務」に労働者をつかせるときに、事業主が行わなければならない教育です。
- ◆ 特別教育の受講者、科目等の**記録を作成し、3年間保存する必要**があります。
- ◆ 令和6年2月1日以降は、特別教育を受けた者でなければテールゲートリフターによる荷役作業を行えなくなりますので、**現在テールゲートリフターによる作業を行っている人も含め**、令和6年1月31日までに忘れずに特別教育を受講してください。
- ◆ 特別教育カリキュラム

科目	範囲	時間
テールゲートリフターに関する知識	テールゲートリフターの種類、構造及び取扱い方法 テールゲートリフターの点検及び整備の方法	1.5時間以上
テールゲートリフターによる作業に関する知識	荷の種類及び取扱い方法 台車の種類、構造及び取扱い方法 保護具の着用 災害防止	2時間以上
関係法令	法、令及び安衛則中の関係条項	0.5時間以上
実技教育	テールゲートリフターの操作の方法	2時間以上

- ◆ 特別教育の科目の全部または一部について十分な知識と技能を有していると認められる労働者は、当該科目の特別教育を省略することができます。

科目	省略することができる者	荷役ガイドラインに基づく荷役作業従事者教育(教育内容にテールゲートリフターを含むもの)受講者	陸災防が令和4年度に実施した、「ロールボックスパレット及びテールゲートリフター等による荷役作業安全講習会」受講者	令和6年2月1日時点において荷を積み卸す作業を伴うテールゲートリフターの操作の業務に、6月以上従事した経験を有する者
テールゲートリフターに関する知識	省略可	省略不可	省略不可	45分以上受講必要
テールゲートリフターによる作業に関する知識	省略可	省略可	省略可	省略不可
関係法令	省略不可	省略不可	省略不可	省略不可
実技教育	省略不可	省略不可	省略不可	1時間以上の受講必要

- ◆ 特別教育を実施せず、労働者に作業を行わせた事業主は、労働安全衛生法第59条第3項に違反することとなり、「**6ヵ月以下の懲役または50万円以下の罰金**」に、また、特別教育の記録を保存しなかった事業主は、労働安全衛生法第103条第1項に違反し、「**50万円以下の罰金**」となります。

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一部改正のQ&A⑤

運転位置から離れる場合どのような措置が必要ですか？

運転者が運転位置から離れる場合には、貨物自動車の逸走を防ぐため、

- ① 荷役装置を最低降下位置に置くこと
- ② 原動機（エンジン）を止めること
- ③ ブレーキを確実にかけるなどの逸走防止措置を講ずることが義務付けられています。（労働安全衛生規則第151条の11）

しかしながら、

- ◆ エンジンを止めると荷役装置が動かさない荷役運搬車両（貨物自動車）では、運転者一人だけで荷役作業を行うことはできない。
- ◆ 荷役装置の一種であるテールゲートリフターは、収納位置が必ずしも最低降下位置ではない。

というような実態があることから、

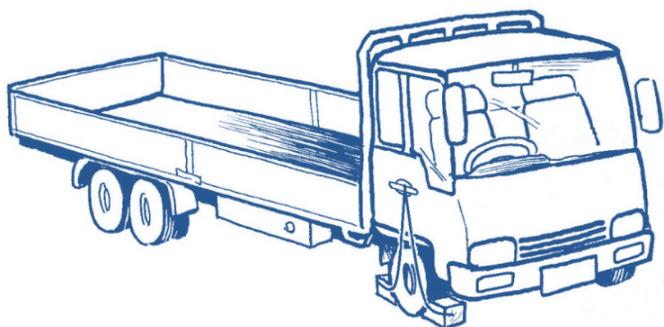
**令和5年10月1日施行の新たな規制では、**

- ◆ **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、①と②の義務は適用除外となり、**

- ① 荷役装置（テールゲートリフター）を最低降下位置に置かなくてもよい
- ② エンジンを停止しなくてもよいこととなりました。

**ただし、③は適用除外にはなりません。**

**逸走防止措置を講じることは必要です。**



貨物自動車の逸走防止措置としては、**ブレーキを確実にかけること**のほか、**輪止め**などの方法があります。

エンジンがかかった状態で荷役作業を行う場合は、**ブレーキを確実にかける等の逸走防止措置を確実に講じるように**してください。

# 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一部改正のQ&A⑥

## 労働安全衛生法には罰則がありますか？

労働安全衛生法では、事業者等にその実施義務等を確実に履行させるために多くの条文に罰則がついています。この度の労働安全衛生規則改正部分に適用される罰則の条文として、安衛法第119条、120条があります。

条 文	処分内容(例)	罰 則
安衛法 第119条	・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を行わなかった事業者 ・昇降設備を設置しなかった事業者 ・保護帽の着用をさせなかった事業者 ・運転位置から離れる場合の措置を講じなかった事業者	6月以下の懲役または50万円以下の罰金
安衛法 第120条	・昇降設備の設置が義務付けられている貨物自動車で昇降設備を使用しなかった労働者 ・保護帽の着用が必要な貨物自動車で、保護帽を使用しなかった労働者 ・運転位置から離れる場合の措置を講じなかった労働者 ・特別教育の記録を保存していなかった事業者	50万円以下の罰金

白ナンバーの貨物自動車で、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も、作業員への特別教育が必要ですか？

**労働安全衛生法では、緑ナンバーと白ナンバーは区別されませんので、白ナンバーのトラックでも特別教育は必要です。  
また、トラックの最大積載荷重の規程はないので、軽自動車のトラックでも特別教育は必要です。**

なお、特別教育の受講対象者は次のとおりです。

- ◆ 特別教育の受講が必要となる業務は、テールゲートリフターの稼働スイッチを操作することだけではありません。
- ◆ テールゲートリフターに備え付けられた荷のキャストロッパー等の操作、昇降板の展開や格納の操作など、**テールゲートリフターを使用する業務**も含まれます。
- ◆ テールゲートリフターによる荷役作業を安全に行うため、荷を積み込んだロールボックスパレット等をテールゲートリフターの**昇降板に乗せ、または卸す作業を行う人**にも、できるだけ特別教育を受けさせましょう。

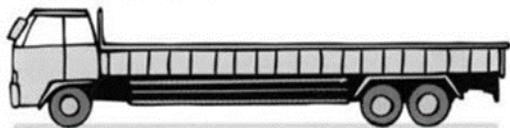
# 貨物自動車における荷役作業時の墜落・転落防止対策の充実に係る 労働安全衛生規則等一部改正のQ&A⑦

## 保護帽の着用が必要な貨物自動車とはどんな自動車ですか？

◆ 次のいずれかに該当する貨物自動車で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）又は構造上開閉できる貨物自動車

平ボディ型



ウイング型



バン

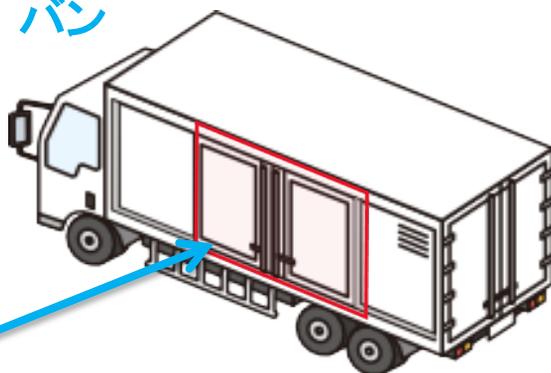


ウイング車でウイングを閉じて開き止めをし、後部扉だけで荷の積み卸し作業を行う場合であっても、ヘルメットの着用が必要です。

いわゆる**バンタイプ**の車両（荷台の四方が囲まれた箱型のもの）で**後部の扉を開けて荷の積み込み作業を行う場合**（引越し作業や、宅配作業）においては、ヘルメットの着用義務はありません。

ウイング車以外の**バンタイプ**で、荷台の**側面に扉があり、その扉が後部の扉より広い範囲で開くものは、ウイング車と同じように取り扱われることになり、ヘルメットの着用が必要です。**

バン



最大積載量2トン以上5トン未満のテールゲートリフター（TGL）が設置されている貨物自動車**で荷を積み卸す作業を行うときにおいて、テールゲートリフター上の荷を地面に立って支える者には保護帽の着用の義務はありませんが、着用が望ましい**とされています。

# 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一部改正のQ&A⑧

## 昇降設備に含まれるものはどのようなものですか？

- ◆ 荷を積み卸す作業を行うときに使用する昇降設備は、貨物自動車に取り付けられたものだけでなく、荷役作業場所に備え付けられ、作業の際に持ち運んで使えるものも含まれます。
- ◆ 単なる足掛かりのようなものでは、作業員が安全に昇降することができません。



昇降設備の例  
あおり内側  
回転式ステップ



※昇降グリップ  
(手すり)がある  
ものや、踏板に  
一定の幅や奥行  
があるものがよ  
り安全です

## 安全な昇降設備とは

- ◆ 地面から踏面(2段以上の場合は段差ごと)の段差が50cm以内であること
- ◆ 両足を置くことができる踏面幅であること
- ◆ 踏面表面上に滑り止め加工がされていること
- ◆ 踏面は板状またはスリット状であること(角柱状や棒状の場合は、三点支持による昇降ができる昇降グリップが必要)
- ◆ 車両取付型の場合は、リア、サイド、あおりなど車体側面から突出して1か所以上設置されていること
- ◆ 地面から荷台までの間に、荷台から見て足裏の半分以上の長さが視認できる踏面が1段以上設置されていること

昇降設備の例

サイドステップ



横に長い「すのこ」、  
あるいは三本の棒のよ  
うな、いわゆる「巻き  
込み防止柵」は、昇降  
設備ではありません。

# 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一部改正のQ&A⑨

テールゲートリフターを使用して荷を積卸す作業の特別教育について、次の場合は特別教育は必要ですか？

Q1 テールゲートリフターを開かなければ荷役作業ができない構造の貨物自動車において、当該貨物自動車の後部扉を開けるためだけにテールゲートリフターを操作する場合

A1 荷の積み卸し作業を伴わず、扉を開けるためだけにテールゲートリフターを操作する場合、**特別教育は不要**（定期点検等の業務と同様）。



A1 後部扉を開けた後、テールゲートリフターを使用して荷の積み卸し作業を行う場合、**特別教育が必要**（単に扉を開けるためにテールゲートリフターを操作するものではないため）。

Q2 テールゲートリフターを操作することなく、テールゲートリフター上を経由して荷台とプラットフォームの間で荷役作業を行う場合

A2 単にテールゲートリフター上を経由して荷の積み卸し作業のみを行う場合、**特別教育は不要**。

A2 テールゲートリフターの稼働スイッチを操作する場合、テールゲートリフターのキャストストッパー等を操作する場合、昇降板の展開や格納の操作を行う場合、**特別教育が必要**。

Q3 貨物自動車の荷台の高さの荷受け台（プラットフォーム）が設置され、これに接続するためにテールゲートリフターを操作する場合

A3 プラットフォームに接続後の作業において、テールゲートリフターを使用して荷の積み卸し作業を行う場合、**特別教育が必要**。



事業者は、特別教育の受講者、受講日時、科目等の**記録を作成し、3年間保存する必要があります**。

# 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一部改正のQ&A⑩

## 昇降設備の設置に関する質疑応答です

Q1 産業廃棄物運搬用トラックの後部あおり下に設けたU字型のパイプ状のものは昇降設備になりますか。



A1 写真のように、パイプ状のものに踏み面を装着できるならばステップとして使用することが可能です。パイプ状のものは、そのままでは滑るおそれがあり昇降設備としてふさわしくありません。

Q2 昇降設備は荷主に用意してもらえるのですか。

A2 昇降設備の設置義務者は、貨物自動車で荷を積卸しする作業を行う事業者ですが、荷主が管理する施設に荷台への昇降設備を備え付けることは、墜落・転落災害を防止する上で有効な対策となるので、特に反復・定期的に荷の運搬を行う場合には、荷主と協議することを推奨します。

Q3 昇降設備は、トラック一台に一つあればよいのですか。また、三点支持のためのグリップが必ず必要ですか。

A3 トラック一台に一つ以上有ればよいものです。また、グリップは法定の設備ではありませんが、安全に昇降するためにはできる限り装着した方がよいでしょう。

Q4 昇降設備は、トラックに装着しているものでなければならないのですか。

A4 安全に昇降するための設備であればトラックに装着されている必要はなく、例えば、あおりに掛けて使用する手すりの着いた階段や脚立のようなものでもよいでしょう。

Q5 最大積載量2トン未満の軽自動車でも昇降設備は必要ですか。

A5 最大積載量が2トン未満の貨物自動車であっても、高さが1.5mを超える箇所で行うときは、昇降設備が必要です。（労働安全衛生規則第526条）

Q6 自動車を運搬するキャリアカーにおいて、荷台が斜めになり荷台の先端が着地した状態で荷（自動車）を乗せる作業では、昇降設備は必要ですか。

A6 荷台に人が上らない場合は昇降設備は必要ありませんが、自動車を乗せた後、固縛等で作業員が荷台に上る場合には昇降設備が必要です。

Q7 昇降設備の踏み面は、何cm位あればよいのですか。

A7 明確な法的基準はありませんが、15～20cm位あれば安全と考えられます。



# 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一部改正のQ&A⑪

## 保護帽（ヘルメット）の着用に関する質疑応答です

Q1 2トン以上のテールゲートリフター車（床下収納式）でプラットフォームに後部を直付けしているときは保護帽（ヘルメット）は必要ですか。

A1 プラットフォームにトラックの後部が直付けされ、墜落の危険が無い状態で荷の積卸し作業を行う場合には、保護帽（ヘルメット）は不要です。

Q2 2トン以上のテールゲートリフター車で洗車を行うときも保護帽（ヘルメット）の着用は必要ですか。

A2 荷の積卸しを行わないのであれば保護帽（ヘルメット）は不要ですが、荷台等の上で、洗車作業を行う場合には保護帽を着用することが望ましいでしょう。

Q3 ウイング車で荷の積卸しに後部扉しか使用しない場合でも、保護帽（ヘルメット）は必要ですか。

A3 物理的にウイングが使用できないようにする加工をしない限り、荷台の側面が開放できる貨物自動車に該当しますから、荷の積卸し作業を行う場合は保護帽（ヘルメット）の着用が必要です。

Q4 2トン以上のテールゲートリフター車でプラットフォームに昇降板を橋渡ししているときは、保護帽（ヘルメット）の着用は必要ですか。

A4 荷の積卸しを行わないのであれば保護帽（ヘルメット）は不要ですが、プラットフォームに接続した後、荷の積卸し作業を行うのであれば保護帽（ヘルメット）の着用が必要です。

Q5 2トン以上のテールゲートリフター車で、昇降板を中間位置で停止させて、ステップとして使用する場合において、配達のために荷物を持って降りる際は保護帽（ヘルメット）の着用が必要だと聞きましたが、荷物がメール便のようなものでも必要ですか。

A5 メール便のような荷物を片手だけで持っている場合も、荷物の積卸しを行っていると認められますので、保護帽（ヘルメット）の着用が必要です。



保護パッド（衝撃吸収ライナー）  
※墜落時保護用に備わっている

型式名称:	保護帽	帽体材質	ABS
労(2018.10)検			
(1)TH4074	(2)TH4075		
製造業者			
製造年月	2020.7		
(1)飛来落下物用	(2)墜落時保護用		
(J)	Made in Japan		

# 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一部改正のQ&A⑫

## テールゲートリフターの取扱いに関する質疑応答です

Q1 テールゲートリフターは、年次点検、月次点検などの定期自主検査をしなければならないのですか。

A1 テールゲートリフターは、労働安全衛生規則第151条の75 第2号の「荷役装置」に該当しますので、同条に基づき作業開始前の点検を行わなければなりません。年次点検や月次点検は義務づけられていませんが、メーカーの取扱説明書に従った点検を行うように心がけてください。

Q2 ガスボンベを垂直式テールゲートリフターで積み卸すときは、作業者が一緒に乗って支える方が安全だと思われるがどうですか。

A2 どのような荷であっても、取扱説明書等でテールゲートリフター動作時の作業員の搭乗を認めていない場合には、人が荷と一緒に乗って荷を支えながらテールゲートリフターを操作することは、主たる用途以外の使用に当たる場合があります。

Q3 垂直式テールゲートリフターにはキャストーストッパが無いものがありますが、昇降作業及び点検ではどうするのですか。

A3 昇降作業では、ゴム製のキャストーストッパを使用して荷のずれを防止する方法があります。点検においては、キャストーストッパの項目は省略してください。

Q4 テールゲートリフターの点検項目はありますか。

A4 テールゲートリフターが正常に作動する状態であることを確認するために、昇降板の昇降、展開、格納等の作動確認、昇降板や油圧ホース等の損傷の有無といった状態確認などを行う必要があります。具体的な点検項目については、テールゲートリフター特別教育用テキスト（テールゲートリフター作業員必携）の31ページ又はテールゲートリフターの安全作業ハンドブック5ページに記載しています。

### テールゲートリフター日常点検項目

【 年 月 日実施】

	正常	異常
<b>1 作動確認 (異音確認を含む)</b>		
① 昇降	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 展開・格納	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ キャスターストッパ (本体の亀裂、損傷、変形、腐食、スプリングのへたり、変形)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ ゲートロック	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ チルトブロック (後部格納式のみ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2 状態確認 (本体の亀裂、損傷、変形、腐食、水平度 (前後左右のねじれ))</b>	正常	異常
① 昇降板	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 昇降板の折れ部 (床下格納式のみ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3 油圧配管、油圧ホース、油圧シリンダ</b>	正常	異常
① 亀裂、損傷、腐食、劣化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 接手のゆるみ、油漏れ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4 電気</b>	正常	異常
① メインスイッチの損傷、機能確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 操作スイッチの損傷、機能確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ リモコンコードの損傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5 ワイヤロープ (垂直式のみ)</b>	正常	異常
① 素線切れ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 損傷、変形、摩耗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6 緊急停止装置 (垂直式のみ)</b>	正常	異常
① 作動確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 亀裂、損傷、変形、腐食	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【参考】潤滑状態の確認：グリース塗布は1か月ごと  
※寒冷地では塩化カルシウムによる腐食が劣化要因になるため注意が必要である。

点検実施者

# 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一部改正のQ&A⑬-1

## テールゲートリフター特別教育に関する質疑応答です

Q1 特別教育の講師になるための教育を受けた場合、教育を実施できるのは自社内だけで  
すか、他社でも教育できますか。また、特別教育を受けた作業者が他の作業者に対する特  
別教育の講師になることができるのですか。

A1 自社内での教育に限定するものではありません。また、特別教育の講師に資格要件  
の定めはありませんが、安全衛生特別教育規程第7条の4に定める、テールゲートリフ  
ターの操作の業務に係る特別教育の科目及び範囲を規定の時間実施するために、イン  
ストラクター養成講座を受講した方に特別教育を行っていただくことを推奨します。

Q2 最大積載量2トン未満の軽自動車でもテールゲートリフターの操作には特別教育が必要  
ですか。

A2 特別教育に関しては最大積載量の規定がないため、最大積載量が2トン未満の貨物  
自動車であっても、テールゲートリフターによる荷役作業に従事する者には、特別教  
育が必要です。

Q3 6ヵ月以上従事しているものに対する特別教育は、学科45分でよいのですか。

A3 学科教育のうち、「テールゲートリフターに関する知識」について、45分以上と  
することができますが、「テールゲートリフターの操作に関する知識」と「関係法  
令」の省略はできないため、学科教育は最低でも、3時間15分は必要です。

Q4 倉庫内での作業で、荷主の作業者が、テールゲートリフターの昇降板上に乗って荷を  
支える行為でも特別教育は必要ですか。

A4 昇降板上に荷とともに乗って昇降しながら荷を支える行為は主たる用途以外の使用  
であり、荷主の作業者であっても行ってはならない行為です。

テールゲートリフターを用いた荷役作業を荷主の作業者が行う場合には、当該荷主  
の作業者もテールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育の受講が必要です。

Q5 特別教育は2月1日以降実施すればよいのですか。一方、2月1日以降テールゲート  
リフターによる荷役作業に従事する者には、いつ特別教育を実施すればよいのですか。

A5 2月1日以降は、特別教育を修了した者でないとテールゲートリフターを使用する荷  
役作業に従事することができませんので、1月31日までに特別教育を実施しておく必要  
があります。また、2月1日以降、テールゲートリフターによる荷役作業に従事する者  
は、当該作業に従事するまでに特別教育を実施しておくことが必要です。

# 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一部改正のQ&A⑬-2

## テールゲートリフター特別教育に関する質疑応答です

Q6 特別教育を受けた作業者には修了証の発行が必要ですか。誰が発行するのですか。

A6 特別教育を実施した者に当該特別教育に係る修了証を発行する義務はありませんが、受講修了者が例えば、荷主等に対して当該特別教育を受講していることを示すために修了証を所持していることは望ましいものです。

修了証は、当該特別教育の実施者（社内で実施した場合は事業主）が発行することとなります。

なお、陸災防では、テールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育受講記録を記載できる「テールゲートリフターの安全作業ハンドブック」を提供していますのでご活用ください。

Tale Gate Lifter Safe Work Handbook 



### テールゲートリフター特別教育受講記録

受講者氏名	
-------	--

**学科教育**

科 目	時 間	受 講 日	講 習 実 施 者
テールゲートリフターに関する知識			
テールゲートリフターによる作業に関する知識			
関係法令			

**実技教育**

科 目	時 間	受 講 日	講 習 実 施 者
テールゲートリフターの操作方法			

Q7 昇降板上にある荷を卸す作業のみでも特別教育は必要ですか。

A7 キャスターストッパの操作も含め、テールゲートリフターの操作を全く行わず、昇降板上にある荷を卸す作業のみを行うのであれば、特別教育は不要ですが、厚生労働省は特別教育の受講を推奨しています。