

道路貨物運送業における 監督指導の状況

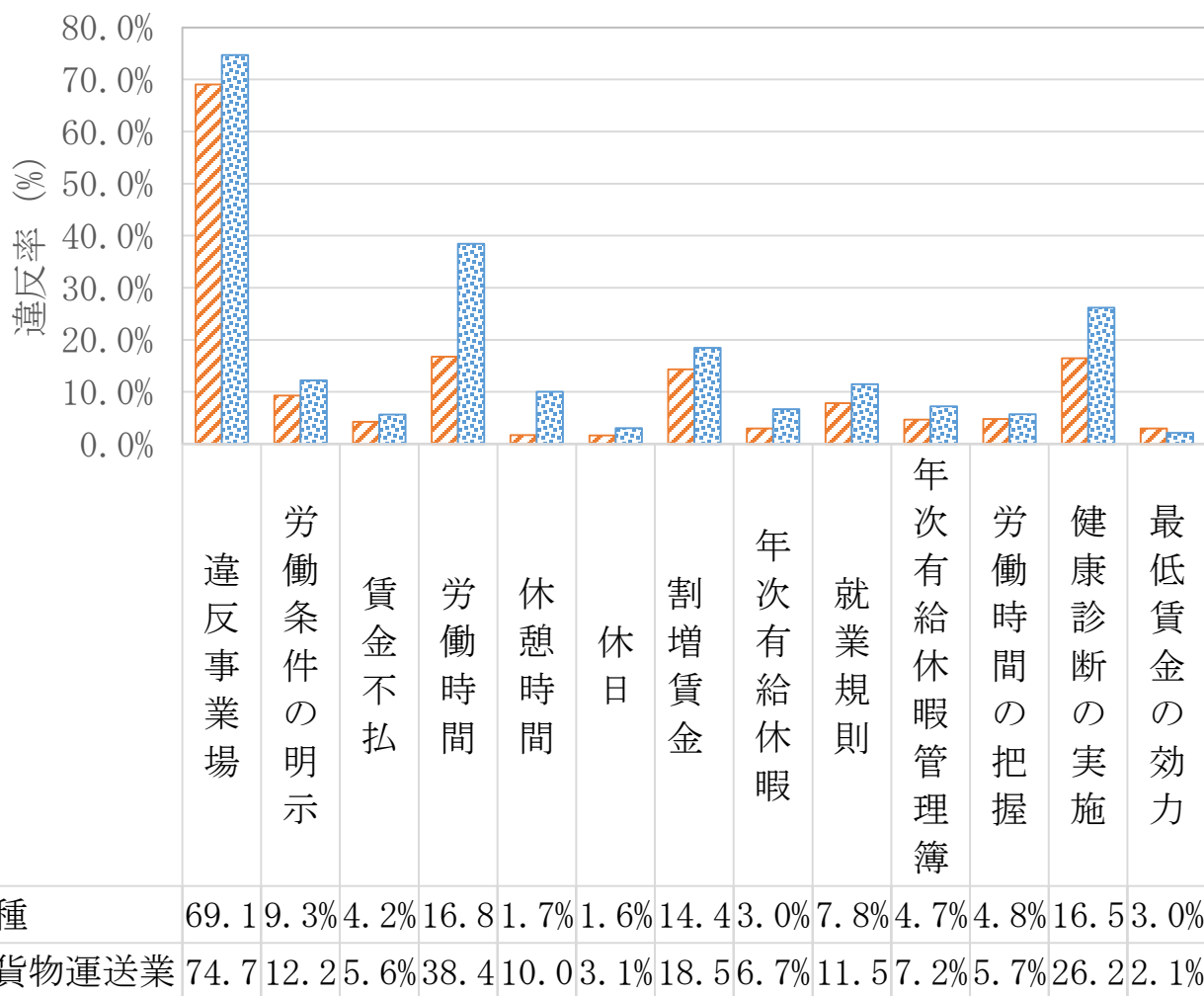
令和4年1月



栃木労働局 足利労働基準監督署

1 定期監督指導等の実施状況（令和2年）

	道路貨物運送業		全業種	
定期監督等実施事業場数	3,993		116,317	
違反事業場	2,983	74.7%	80,335	69.1%
労働条件の明示	487	12.2%	10,817	9.3%
賃金不払	225	5.6%	4,926	4.2%
労働時間	1,534	38.4%	19,493	16.8%
休憩時間	401	10.0%	1,961	1.7%
休日	122	3.1%	1,885	1.6%
割増賃金	737	18.5%	16,701	14.4%
年次有給休暇	266	6.7%	3,486	3.0%
就業規則	459	11.5%	9,088	7.8%
年次有給休暇管理簿	289	7.2%	5,443	4.7%
労働時間の把握	228	5.7%	5,607	4.8%
健康診断の実施	1,045	26.2%	19,171	16.5%
最低賃金の効力	85	2.1%	3,474	3.0%



出典
厚生労働省労働基準局「労働基準法等に基づく監督業務実施状況令和2年（1月～12月分）」

2 改善基準告示の指導状況（トラック）（令和2年）

監督実施 事業場数	改善基準 告示違反 事業場数	主な違反事項				
		最大拘束 時間	総拘束 時間	休息期間	連続運転 時間	最大運転 時間
2,780	1,563	1,144	855	841	832	514
	(56.2%)	(41.2%)	(30.8%)	(30.3%)	(29.9%)	(18.5%)

出典

省令和3年8月27日厚生労働省労働基準局監督課「自動車運転者を使用する事業場に対する令和2年の監督指導、送検等の状況を公表します」

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）

総拘束時間	原則1か月293時間（労使協定締結の場合、320時間以下）
最大拘束時間	原則1日16時間（原則的な拘束時間は13時間）
休息期間	原則継続8時間以上
最大運転時間	原則2日平均で1日9時間、2週間平均で1週間44時間
連続運転時間	4時間以内 運転の中断には、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回連続10分以上かつ合計30分以上の運転をしない時間が必要。
休日労働	2週間に1回以内、かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内

・拘束時間＝始業時刻から終業時刻までの時間（休憩時間を含む。）

・休息期間＝勤務と次の勤務の間の自由な時間

※ その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

3 違反の事例

(1)賃金不払

親睦会費や昼食費について、労使協定を締結せずに、賃金から控除を行っていた。

⇒労働基準法第24条第1項違反

(改善の取組)

☑ 賃金から親睦会費や食費を控除することができることを、労働者の過半数代表者と書面により締結し社内で周知した（労使協定の締結）。

(労働基準法)

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の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がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 略

(2)労働時間

時間外・休日労働に関する協定（サブロク協定）は締結していたが、協定の有効期間が切れているにもかかわらず、再度協定を結びなおしたうえ監督署に届出ることを行わないまま、時間外労働を行わせていた。

⇒労働基準法第32条違反

(改善の取組)

☑ あらためて労使協定を締結し、監督署に届出を行った。

(労働基準法)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40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。

第36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32条から第32条の5まで若しくは第40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っ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。

2～11 略

3 違反の事例

(3)労働時間

運転者について、1日の拘束時間が最長16時間超、1か月の総拘束時間が最長315時間、また、1か月120時間を超える時間外労働の実態が認められる。

連続運転時間が最長6時間となっている実態が認められる。

⇒労働基準法第32条違反

⇒改善基準告示違反（最大拘束時間、総拘束時間、連続運転時間）

(改善の取組)

㊦ 荷主と交渉し、配送ルートを改善した結果、拘束時間が短縮された。

また、時間外労働時間の実績を月内に適切に把握し、月80時間を超えそのような場合には運転者を交代させること等により、特定の運転者の拘束時間が長くなならないよう勤務体制の見直しを行った結果、時間外労働が36協定の限度時間以内かつ80時間以内、1か月の総拘束時間が293時間、1日の拘束時間が16時間以下となった。

また、運転者に対し改善基準告示に関する研修を行い、連続運転時間を含め、改善を行った。

(トラック運転者に係る改善基準告示)

1か月の総拘束時間：原則293時間以下（労使協定締結の場合、320時間以下）

1日の最大拘束時間：13時間以下を基本とし、延長する場合であっても16時間以下

休息期間：継続8時間以上

連続運転時間：4時間以内

※運転の中断には、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回連続10分以上かつ合計30分以上の運転をしない時間が必要。

3 違反の事例

(4)割増賃金

①残業（時間外労働）に対して、割増賃金を支払っていたが、割増賃金の計算を行う際に「無事故手当」「皆勤手当」を算入していなかった。

⇒ 労働基準法第37条第1項違反

（改善の取組）

㊦ 算入すべき手当を整理し、正しい賃金単価で割増賃金を支払った。
また、就業規則にもどの手当が割増賃金の算定に入るか明記した。

（労働基準法）

第37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。

2～4 略

5 第1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。

（労働基準法施行規則）

第21条 法第37条第5項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

Q. 月給者の割増賃金の計算方法は??

1 か月の所定労働時間が160時間の月や168時間の月もあり、バラバラ…
基本給200,000円 資格手当5,000円 皆勤手当5,000円

A. 1年間の平均所定労働時間で考えます。

4月160時間～翌年3月168時間までを足し、12（月数）で割ります。
これが平均所定労働時間です。

$$\text{割増賃金の単価} = \frac{\text{基本給} + \text{算入すべき手当（今回の場合すべて）}}{\text{平均所定労働時間}} \times 1.25$$

3 違反の事例

(5)就業規則

①会社設立時に就業規則は作成したものの、当時は5名しか従業員がいなかったため届出ていなかったが、従業員が増え、1年前からは10名となっていたが、監督署に届出ていなかった。

⇒ 労働基準法第89条違反

②10年前に就業規則は作成の上監督署に届け出ていたが、働き方の変化などに合わせて2年ほど前に始業・終業を変更したが、変更したことを監督署に届出ていなかった。

⇒ 労働基準法第89条違反

(改善の取組)

㊦ 労働者の過半数代表者に対し、(当該変更について)意見を聴いたうえで、監督署に届出を行った。

(労働基準法)

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 1 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 2 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 3 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 3の2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 4 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 5 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 6 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 7 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 8 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 9 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 10 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

3 違反の事例

(6)健康診断の実施

1年以内に1回の定期健康診断は実施していたが、長距離便を担当し、深夜時間帯にも運転業務に常時従事する労働者に対する6か月以内ごとの健康診断を実施していなかった。

⇒ 労働安全衛生法第66条第1項（労働安全衛生規則第45条）違反

(改善の取組)

☞ 午後10時から翌朝5時までに常時従事する労働者をリスト化し、該当者には6か月以内に1回の健康診断を実施することとした。

(労働安全衛生法)

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。

2～5 略

(労働安全衛生規則)

第45条 事業者は、第13条第1項第3号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに一回、定期的に、第44条第1項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第四号の項目については、1年以内ごとに1回、定期的に、行えば足りるものとする。

第13条

1～2 略

3 本文略

イ～リ 略

ヌ 深夜業を含む業務

ル～カ 略