

貨物自動車運送業の ベストプラクティス企業 取組事例集



東京労働局 労働基準部 監督課

はじめに

自動車運転者については、2024年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されたところですが、自動車運転者の労働環境の中には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあります。

このため、2024年11月19日、東京労働局では、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、働き方改革に向けて積極的に取り組む貨物自動車運送業の企業を「ベストプラクティス企業」として訪問し、荷主企業と協力して実施している取組について意見交換を行い、その内容をホームページで紹介いたしました。

この冊子では、東京労働局のほか、各労働局が実施した貨物自動車運送業のベストプラクティス企業との意見交換の内容をまとめました。

自動車運転者の働き方改革を進めていただくにあたって、本冊子をご活用ください。

※掲載事例は、2025年2月時点で各労働局のホームページに公開されているものです。

※事例の詳細については、各労働局にお問い合わせください。



目次

頁	都道府県	運送事業者	労働者数	荷主企業	取組の概要
1	東京	<u>F-LINE株式会社</u>	1748名	味の素株式会社 ハウス食品株式会社 カゴメ株式会社 株式会社日清製粉ウェルナ 日清オイリオグループ株式会社	①共同幹線輸送（共同配送、中間リレー輸送、海上定期便による輸送、工場等における作業の効率化） ②配送・拠点政策（納品エリアの近くに拠点を新設・増設、荷主各社が配送リードタイムの延長） ③製・配・販の整流化（伝票等の標準化、事前出荷情報（ASN）の提供、バース予約システムの活用）
5	北海道	<u>株式会社オリタ物流</u>	125名	株式会社セイコーフレッシュフーズ	①往復実車とモーダルシフトの実現 ②運行経路の見直し、運行管理者によるタイムマネジメント、休日の増加・年休取得の促進、点呼支援ロボット「ケビー」の導入 ③車両の設備改善、作業設備の設置、福利厚生の充実 ④バース予約システムの導入 ⑤荷積み・荷下ろし作業の効率化（出庫から帰庫までの流れを作る、台車の軽量・コンパクト化、台車を畳んでの回収、荷積み場所の確保など）
9	福島	<u>有限会社ハシコー梱包運輸</u>	35名	東北旭紙業株式会社	①最新のデジタルタコグラフ・運行計画支援システムの導入による労働時間管理の見直し ②高速道路の使用（取引先企業の協力による運賃の値上げ） ③取引先と連携したGPSによるトラックの現在地の共有
13	茨城	<u>三共貨物自動車株式会社</u>	350名	株式会社カスミ	①荷主の配送センターを中継拠点としたトラック運送業者による「共同配送」網の構築 ②軽自動車による配送導入、若手ドライバーの採用と育成 ③女性が働きやすい時間帯の勤務形態設定による女性ドライバーの積極的採用 ④障害のある労働者の積極的雇用
15	栃木	<u>芳賀通運株式会社</u>	365名	コマツ物流株式会社	①オンラインによるバース予約システムの導入 ②構内滞在時間をリアルタイムで把握し、滞在時間が長くなった場合に、荷主企業のサポート員がドライバーの作業を補助 ③構内運搬や荷造作業を荷主企業が実施 ④モーダルシフト(鉄道・内航船)を関係企業と連携し拡大 ⑤工場内にトラックドライバー専用の休憩・休息所を設置 ⑥隣接する厚生棟での食堂利用やコンビニ利用を可能に

頁	都道府県	運送事業者	労働者数	荷主企業	取組の概要
17	千葉	菱木運送株式会社	40名	—	①乗務員時計（独自システム）を開発し、最大拘束時間の残、次回始業可能時刻等の情報を画面上で確認することができ自動車運転者の負担が軽減 ②リアルタイムで待機時間を含む拘束時間、運転時間等の情報を把握することができ運行管理者の負担が軽減し、長時間の待機情報を適時に伝えることにより荷主の意識が向上 ③より実態が反映されたエビデンスを荷主に提供できるようにするため、現在、待機時間の自動集計に向けシステム開発中
25	神奈川	キリンググループロジスティクス株式会社 東日本支社横浜支店 株式会社イディアK & I パートナース横浜	30名 200名	キリンビール株式会社 横浜工場	①自社工場製造比率の向上による拠点工場間での長距離輸送の削減 ②受注リードタイムのプラス1日延長 ③事前出荷情報データの提供による検品作業の効率化 ④OCR検品による荷積みのための待機時間の削減 ⑤各倉庫の商品を一か所に集約する方法の導入による荷積みのための待機時間削減
28	新潟	MGCアドバンス株式会社	470名	三菱ガス化学株式会社 新潟工場	①積極的なドライバーの採用 ②ドライバーの拘束時間の管理強化及び見える化のための新システムの導入 ③脳ドック、無呼吸症候群等の受診義務化（費用は全額会社負担） ④タンクローリー洗浄ゼロ化に向けたコンテナ式ローリー車両の導入 ⑤労務費上昇の価格転嫁及び高速道路利用のための運送料金の改訂 ⑥工場内での荷待ち時間の短縮 ⑦長距離輸送体系の変更
29	石川	若松梱包運輸倉庫株式会社	145名	石川アサヒ運送株式会社 佐奇森センター	①入庫時刻の調整による荷待ち時間の削減 ②伝票の電子化による荷役作業時間の短縮 ③運行管理システムの導入
30	福井	株式会社ミツノリ	155名	サカイオーベックス株式会社 花堂工場	①荷主にパレット納品の要請し、パレット輸送を拡大 ②高速道路の利用拡大 ③拘束時間管理の徹底
34	長野	信州名鉄運輸株式会社	904名	株式会社ヤッホーブルーイング	①リードタイム延長 ②受注締切時間に受注状況を共有し待機時間を削減 ③荷主倉庫移転
38	岐阜	ダイオーロジスティクス株式会社 中部支店	128名	大王製紙株式会社 可児工場	①他社貨物との混載によるスイッチ輸送の実施 ②パレット出荷の促進による荷の積込時間の短縮及び作業負荷の軽減 ③積込倉庫の集約による多箇所積込の改善及びバースの増設 ④トラック予約システムの活用による車両入場から積込開始までの時間短縮 ⑤中継拠点の設置による運行距離の短縮
40	三重	株式会社日本陸送	129名	本田技研工業株式会社	①フルトレーラーの増車や中継拠点の活用 ②女性ドライバーの働きやすい職場づくりや有給休暇の取得促進 ③拠点の整備 ④運送事業者との協議の場を設ける

頁	都道府県	運送事業者	労働者数	荷主企業	取組の概要
41	京都	<u>株式会社塚腰運送</u>	690名	日新電機株式会社	①海上輸送（フェリー輸送）の区間を延ばすことによる拘束時間の削減 ②受注リードタイム（積み込み時間）の変更による残業時間の削減 ③出荷品引き渡し時間の前倒しによるドライバーの荷待ち時間を短縮 ④高所作業設備の活用による労働時間短縮 ⑤点呼業務の集約と自動化による労働時間の削減
47	鳥取	<u>日本海運輸有限会社</u>	27名	日段株式会社	①定期的に配送の最適化に関する会議を実施、納品時間の緩和の協力依頼 ②共通パレットの導入（パレット購入費用の荷主負担） ③運賃改定によるドライバーの賃金引上げ ④人材確保への取組（ドライバーの拘束時間や時間外労働を把握するシステムの開発による給与計算の効率化、トラックの荷台床が前後に動く設備の導入、子どもの看護休暇や子どもの学校行事への参加、介護休業の取得等の積極的な支援、職種間のキャリアチェンジ制度の整備、トラック運転免許取得費用の全額会社負担）
50	岡山	<u>藤森運輸株式会社</u> <u>新見営業所</u>	90名	—	①他の運送会社と協力した中継輸送 ②日帰り運行への業務見直しなど労働環境の改善 ③健康経営を推進（腰痛予防体操の実施や歯の健康のため歯ブラシの支給）
52	広島	<u>株式会社サン・エクス</u>	52名	オタフクソース株式会社	①独自規格パレットから業界の標準的なパレットに変更 ②GPSシステムと運行管理システムの導入 ③荷主の物流拠点を通過型倉庫から在庫型物流拠点へ転換 ④納品リードタイムの延長
56	山口	<u>株式会社光運送</u>	34名	武田薬品工業株式会社 光工場	①輸送と荷役の分離によるトラック運転者の業務の負担軽減 ②専用パレットの使用による積替作業廃止 ③現場サイドでの細やかな時間調整による荷待ち時間の短縮
59	佐賀	<u>SBSフレック株式会社</u> <u>佐賀営業所</u>	24名	江崎グリコ株式会社	①パレット輸送 ②配送コース再編による減車対応 ③トレーラー化の推進 ④共同配送
61	長崎	<u>有限会社長崎水産運輸</u>	30名	手島梱包輸送株式会社	①フェリーによるモーダルシフト ②荷主に協力を依頼し、モーダルシフト費用分の大幅値上げ
67	熊本	<u>株式会社永井運送</u>	151名	アイシン九州株式会社	①荷主と連携した積込作業の見直し、積込作業の専従化 ②自動車運転者の拘束時間の短縮 ③荷主に協力を依頼し、積込業務の専従化・自動車専用道路使用料を踏まえた輸送料の値上げ ④自動車運転者を荷役作業員に転換させるにあたり、賃金制度の見直し

道路貨物運送業のベストプラクティス企業との 意見交換を実施しました

～東京労働局長・東京運輸支局長が大手食品メーカー5社を交えて意見交換～

東京労働局（局長 富田望）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和6年11月19日（火）に、働き方改革に向けて積極的に取り組む道路貨物運送業の企業を東京運輸支局長とともに訪問し、荷主企業である大手食品メーカー5社を交えて意見交換を行いました。

東京労働局では、今後も、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業の事例を広く紹介し、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

1 対象企業

道路貨物運送事業者

企業名：エフライン株式会社
F-LINE株式会社

所在地：中央区晴海一丁目8番11号

晴海トリトンスクエアオフィスタワーY棟30階

従業員数：1,748名（役員・出向・嘱託・契約社員を含まず）

事業内容：貨物自動車運送事業

平成31年4月に食品メーカー5社の出資により誕生。全国に57事業所を置き、右記の荷主を中心とした食品メーカーの商品を共同で配送している。

荷主企業

味の素株式会社

ハウス食品株式会社

カゴメ株式会社

株式会社日清製粉ウェルナ

日清オイリオグループ株式会社



（前列右から）

富田東京労働局長、F-LINE（株）坂本代表取締役社長、F-LINE（株）花立専務取締役、織田東京運輸支局長

（後列右から）

F-LINE（株）平物流未来研究所長、日清オイリオグループ（株）野辺物流統括部長、カゴメ（株）竹内執行役員 SCM 本部長、味の素（株）森食品事業本部物流企画部長、ハウス食品（株）樋之津生産・SCM 本部 SCM 部長、（株）日清製粉ウェルナ 須貝ロジスティクス部長

「F-LINE」は、平成27年2月、味の素(株)、ハウス食品グループ本社(株)、カゴメ(株)、(株)日清製粉ウェルナ、日清オイリオグループ(株)、(株)Mizkanの6社により、「競争は商品で、物流は共同で」の理念のもと、共同で物流環境の改善に取り組むプロジェクトとしてスタートしました。

その後、物流業界の慢性的な労働力不足や労働環境の改善をより進めるため、平成31年4月に荷主5社(味の素(株)、ハウス食品グループ本社(株)、カゴメ(株)、(株)日清製粉ウェルナ、日清オイリオグループ(株))の出資により法人化し、令和5年からは「F-LINEプロジェクト第二期」をスタートさせ、物流環境の改善と働き方改革の推進に取り組んでいます。

2 主な取組事例

(1) 共同幹線輸送

① 共同配送

1台のトラックに複数の荷主の商品を混載して配送を行うことにより1台当たりの積載率が向上し、その結果、1日に必要なトラックの台数が減少し、ドライバーの負担の軽減につながっています。

② 中継リレー輸送

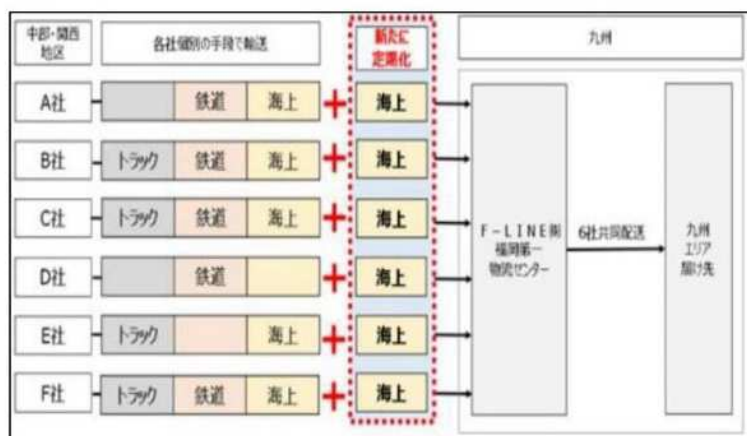
中継地点でドライバーが車両を交換(往路はA社の荷を輸送し、復路はB社の荷を輸送)することで、これまで1泊2日かかっていたところを日帰り運行が可能となり、宿泊の負担が減るとともに、ドライバーの退社時間が早くなり、プライベートの時間の増加にもつながっています。



③ 海上定期便による輸送

関西～九州間について、6社共同で海上定期便を確保することで、トラックで輸送する距離を減らし、ドライバーの運転時間の削減につなげています。

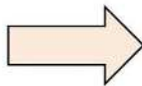
また、ドライバーは船舶内で食事・睡眠がとれるため、身体的な負担の軽減にもつながっています。



④工場等における作業の効率化

ドライバーの滞在時間が特に長かった工場・生産在庫拠点について、各社で課題を洗い出し、その解消に取り組んだ結果、ドライバーの滞在時間の短縮を実現しました
(最大で180分→90分)。

- ・パースやスペースの不足
- ・車両到着時間が不明瞭
- ・商品の段落とし作業（積み替え）の発生
- ・事前作業の未実施
- ・バラ積みアイテムの存在 等



- ・作業スペースの集約化
- ・入場車両の管理（分散化・台数制限）
- ・段落とし作業の解消
- ・ドライバーに代わり附帯作業を行う作業員の配置
- ・効率的な事前作業の実施
- ・バラ積みの廃止 等

(2) 配送・拠点政策

納品エリアの近くに拠点を新設・増設することで、配送距離を短縮し、ドライバーの運転時間の短縮につなげました。

また、荷主各社が配送リードタイムの延長（納品日の日延べ）を宣言し、出荷情報が確定した後にトラックを手配することで、無駄なトラック手配を削減すべく、得意先に理解を求める等の取組も行っています。

(3) 製・配・販^(※)の整流化

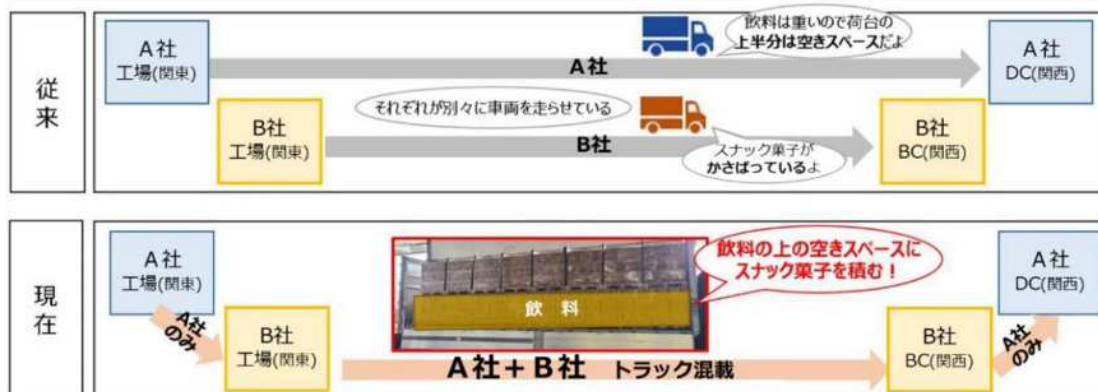
(※) メーカー (製)
中間流通・卸 (配)
小売 (販)

業界団体や得意先にも働きかけ、

- ・メーカー ⇄ 中間流通・卸 ⇄ 小売 の全体で使用する伝票等の標準化
 - ・メーカー・中間流通から卸売店に対する、事前出荷情報（ASN）の提供
 - ・メーカー・中間流通の各工場や拠点を中心とした、パース予約システムの活用
- 等によりドライバーの荷待ち時間の削減、検品等の附帯作業の削減に取り組んでいます。

(4) その他

プロジェクトに参加している荷主以外の企業とも、共同輸配送に取り組んでいます。



(5) 取組の効果

①ドライバーの時間外労働時間数

1 か月平均 42.9 時間（平成 30 年度） → 38.9 時間（令和 5 年度） 9.3% 減少

②ドライバーの年次有給休暇の平均取得日数

13.2 日（平成 30 年度） → 14.7 日（令和 5 年度） 11% 増加

3 意見交換の様子



織田東京運輸支局長

富田東京労働局長

F-LINE（株）坂本代表取締役社長、花立専務取締役、
平物流未来研究所長、荷主各社のご担当者様

問：どのようなきっかけで取り組むことになったのでしょうか。

2008 年に国がまとめた報告書では、2015 年にはドライバーが不足するとの予測が出されました。また、2011 年に発生した東日本大震災における物流の麻痺や、消費税増税を目前に控えた 2013 年末から 2014 年 3 月に発生した駆け込み需要による「欠車」（必要な台数のトラックを配車できないこと）など、それまで物流に対して抱いていた危機感が現実的な「危機」として現れ始めたため、各食品メーカーの社長が集まり、食品業界全体における効率的で安定した物流の仕組みを作る方針で一致したことがきっかけです。

問：どのようなご苦労がありましたか。

荷主各社のトップの方針が一致していても、各社それぞれが独自に物流の仕組みを持っていたので、共同配送にかかるコストを自社がどこまで許容できるのか、それぞれで悩みましたし、荷主同士でもすり合わせるのに苦労しました。

問：共同配送に取り組むに当たり、どのような観点が大切でしょうか。

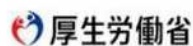
個々の企業におけるコストの増減だけを見るよりも、「全体最適」の状態を目指すことが大切だと思います。また、メーカー同士（横）、製・配・販（縦）、行政等（斜め）、それぞれのつながりにおいて、他社、お得意先、お客様等の関係者に協力を呼びかけ、巻き込んでいくことが大切だと思います。

問：他社でも参考にできそうなことは、どのようなところでしょうか。

私たちは、働き方改革という社会の流れに大きく後押ししてもらいました。また、社長という企業のトップが働き方改革を宣言することで、お客様に対して理解を求めやすくなりました。さらに、行政で作っているパンフレットはわかりやすく、お客様に説明する時にも非常に役立ちましたので、他社の方でも活用していただけたと思います。

問：食品以外の商品との共同配送も可能でしょうか。

F-LINEとしては、まずは同じカテゴリー（加工食品）内で共同配送を広げていくことを考えていますが、今後は、飲料等スーパーマーケットに並んでいる商品など対象を広げていくことも可能だと思います。また、共同配送は、食品以外の分野、例えば洗剤などの日用雑貨といった近いカテゴリーの中で考えることができると思いますので、取組を検討される際は、我々の個々の事例を参考にいただけたらと思います。



北海道労働局

「ベストプラクティス企業との意見交換」を実施しました ～ 11月28日に北海道労働局長が株式会社オリタ物流を訪問 ～

厚生労働省北海道労働局（局長 ^{みとみ のりえ} 三富 則江）は、毎年11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」の一環として、働き方・休み方改善に積極的に取り組んでいる株式会社オリタ物流を「ベストプラクティス企業」[※]に選定し、11月28日に、荷主企業である株式会社セイコーフレッシュフーズにて、運送事業者、荷主企業の各々の取組について意見交換[※]を行いました。

※「ベストプラクティス企業」

「ベストプラクティス企業」とは、最もよいと思われる方法で働き方・休み方改善に積極的な取組を行っている企業のことです。

※意見交換の様子は、別途北海道労働局公式YouTubeでも配信します。



【記念撮影の様子】

「ベストプラクティス企業の選定」を記念して本田社長（右から2番目）、三富労働局長（左から2番目）を中心に写真撮影を行いました。

【株式会社オリタ物流 会社概要】

本社所在地：北海道札幌市白石区流通センター7丁目

1-40 流通センター第8ビル2階

資本金：3,000万円

代表者：代表取締役社長 ほんだ たつや 本田 竜也

設立：2001年9月

事業内容：主にセイコーマート店舗への配送の
他、セコマグループの道内外の各拠
点センターへの輸送、調達物流等

労働者数：125名（うち運転手101名）



オリタの取組

【取組の概要】

オリタ物流では、2012年頃より、働く人にとって魅力ある会社になるため、荷主であるセイコーフレッシュフーズや、協力運送会社と一体となって【処遇改善】、【安全】、【安心】を3本柱に、以下に説明するような様々な取組を行っています。

これらの取組が功を奏して、取組を本格化させた2012年と比較し、2024年現在、残業時間は約30%削減され、働く人の年収も約1.5倍に増加、3年定着率にも顕著な改善が見られました。



【処遇改善の取組】

オリタ物流では、運行経路の見直しや、業務の効率化を行うこと等により収益を増加させ、労働時間の削減や賃金引上げによる処遇の改善を行いました。

往復実車とモーダルシフトの実現

オリタ物流では、業務効率化の取組の一つとして、荷主であるセイコーフレッシュフーズや協力運送会社らと協力して「往復実車輸送」と「モーダルシフト(※)」を実現しました。

これにより、物流の安定・環境負担の軽減・燃料費削減・積載率のUPにも繋がりました。

輸送形態の工夫（モーダルシフト&往復実車）

モーダルシフト&往復実車の実現



(※) モーダルシフト

トラック等の自動車で行われている貨物輸送を環境負担の小さい鉄道や船舶による輸送に転換すること。長距離の運転を行わないことでドライバーの長時間労働を未然に防ぐことができます。

労働時間の短縮

運行経路の見直や、休日の増加、年休取得の促進だけではなく、運行管理者によるタイムマネジメントを行い、加えて点呼支援ロボット「ケビー」の導入により、運行管理者についても業務の効率化・労働時間の短縮を図りました。

点呼支援ロボットの「ケビー」です
運行管理者さんを助けているよ



処遇改善の取組

- ・ 運行経路の見直し
- ・ 合理的な輸送形態への変更
- ・ デジタルタコグラフの採用
- ・ I T 点呼の採用
- ・ 管理職への労働時間の通知

労働時間の減少

効率化・増収

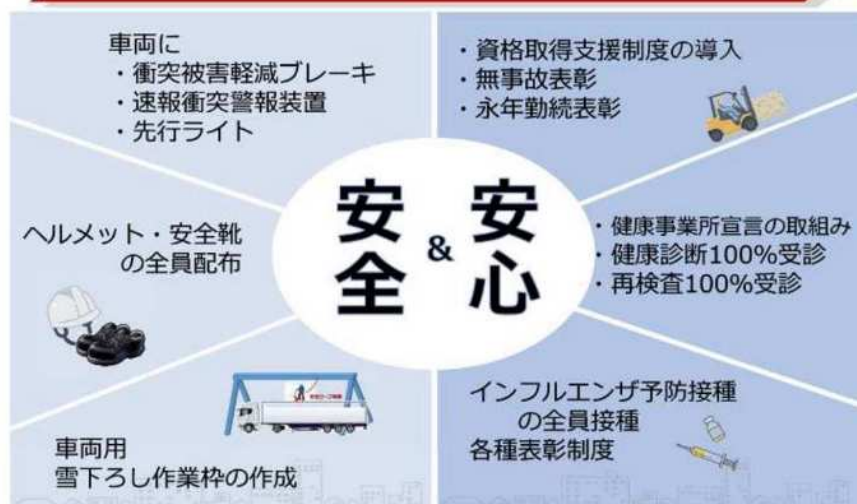
- ・ 荷主への運賃値上げ交渉

賃金の引上げ

安全・安心の取組み

【安全・安心の取組】

運行経路・形態の見直しと並行して、働く人の安全・安心を実現するため、右図に挙げられるような車両の設備改善、作業設備の設置や、福利厚生充実の充実も図りました。



【意見交換の様子】



【荷主である株式会社セイコーフレッシュフーズの取組の概要】

運送業における 2024 年問題の対処に当たっては、運送会社の努力のみならず、荷主（発荷主、着荷主）の協力も欠かせません。

オリタ物流の荷主であるセイコーフレッシュフーズでも、以下のような取組を行っています。



荷待ち時間の解消

運送会社の集荷に当たって、「バース予約システム」の導入により、荷下ろしの順番待ち解消だけでなく、受け入れ側も余裕をもって受け入れが可能となりました。

積み・荷下ろし作業の効率化

出庫から帰庫までの流れを作ること、台車の軽量・コンパクト化、台車を畳んでの回収、荷積み場所の確保などを行っています。



運送会社



Secoma



【建屋内の見学の様子】

意見交換の後は、物流センター内を案内していただきました。意見交換と物流センター内の見学の様子は、北海道労働局公式 YouTube でも公開しています。



労働局長による企業との意見交換レポート

有限会社ハシコー梱包運輸

東北旭紙業株式会社

福島労働局では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和6年11月21日、長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる県内企業及びその取組に協力する取引先企業を労働局長が訪問し、企業の取組内容等のお話をお伺いするとともに、意見交換を行いました。

訪問した企業の主な取組事例を紹介しますので、参考にいただければと思います。

<企業の概要>

1 有限会社ハシコー梱包運輸

本社所在地：福島県岩瀬郡鏡石町桜岡 41-3

代表者：代表取締役 橋本一美

従業員数：35名（男性33名、女性2名）

事業内容：一般貨物運送事業、倉庫業、軽貨物運送事業、産業廃棄物収集運搬業等



2 東北旭紙業株式会社（取引先企業）

本社所在地：福島県岩瀬郡鏡石町南町 389 番地

代表者：代表取締役社長 小林裕明

従業員数：136名（男性100名、女性36名）

事業内容：段ボール、ハニカム製品製造・販売



○ 有限会社ハシコー梱包運輸の取組

1. 取組の背景

時間外労働の上限規制の適用など「物流 2024 年問題」や令和6年4月施行の改正改善基準告示への対応を図る必要があること、また、平成31年4月から年次有給休暇の年5日取得が義務化されたことや従業員の平均年齢が年々上昇し休暇の重要度が高くなったことから、取引先企業と連携・協力し、時間外労働の削減や年次有給休暇等の取得促進に取り組みました。



写真は（有）ハシコー梱包運輸常務取締役吉田英徳様のご説明をする様子

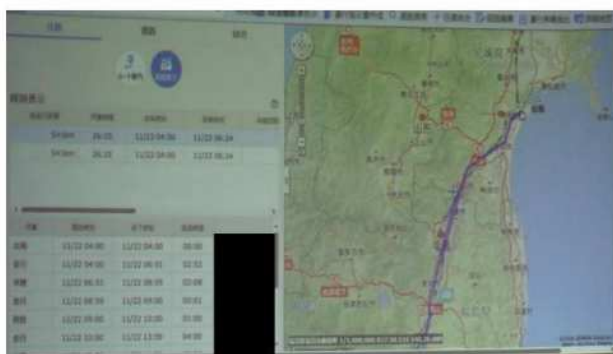
2. 時間外労働の削減に向けた取組

取組1 最新のデジタルタコグラフ・運行計画支援システムの導入による労働時間管理の見直し

トラックの運行管理及びトラック運転手の労働時間管理に当たり、令和6年9月より、最新のデジタルタコグラフ・運行計画支援システムを導

入しました。これは必要事項を入力することで、自動的に運行経路を作成してくれるため、運行管理者が配送ルートを設定する段階で拘束時間や連続運転時間を管理できるようになりました。

また、運転手の労働時間管理も行えるため、その月に時間外労働が多くなっている労働者がいれば、他の労働者と業務を交代させるなどして、長時間労働を防止しています。結果として、月の時間外労働が 60 時間を超える労働者は大幅に減少しました。



↑ 自動的に作成された運行経路



↑ 運転時間や荷降ろし等の時間も自動で算出される

取組 2 高速道路の使用

取引先企業の協力による運賃の値上げ、高速道路の使用料金の収受により、高速道路を使用する区間を増やすことが可能となり、時間外労働の削減を図っています。

取組 3 トラックの現在地の共有

取引先企業との連携として、GPSでトラックの現在地を把握し、取引先企業に共有することで、無駄な荷待ち時間がなくなりました。

3. 働きやすい職場環境の整備

取組 1 賃上げに向けた運賃価格の交渉

2024 年問題やドライバーの確保、物価高騰の問題を見越して、以前より各取引先と運賃の交渉を行っており、大半の取引先企業からご理解をいただいています。

東北旭紙業株式会社様には早期のご理解ご協力をいただき、令和 4 年 9 月より 10% の運賃の値上げを実施させていただいております。

取組 2 年次有給休暇の取得促進

業務が変則的なため休暇の予定を立てることが難しかったことから、休暇の取りやすい環境づくりを進めました。休暇取得者の代替となれるよう各労働者に主業務以外の業務について教育するとともに、定期的に年次有給休暇の取得状況を確認しています。これにより、年 5 日の取得率は 100% となっています。

取組 3 健康経営

労働者の健康と安全を第一に考え、取組を行っています。具体的には、2 年に一度、40 歳以上の労働者には脳検診「MRI」を受診してもらい、健康起因事故防止に努めています。

昨年は、ふくしま健康優良事業所の認定をいただき、「民友新聞社賞」を受賞しました。



4. 今後の取組

取引先企業の協力なくしては、時間外労働の削減や年次有給休暇等の取得促進は図れません。今後も取引先との情報の共有化を図り、時間外労働時間の削減、年次有給休暇取得促進をし、みんなが働きやすい職場を目指します。

○ 東北旭紙業株式会社の取組

1. 協力企業との連携や協力した取組

取組1 荷積み・荷降ろし作業の改善

トラックドライバーの長時間労働を削減していくためには、着荷主の協力も必要であると考え、発荷主である我々から、着荷主に対して、荷降ろし作業の改善を要請しています。

荷をバラで積み降ろしすることになると、パレットで積み降ろしするよりも時間が掛かってしまいます。そのため、発荷主である我々のところでは、荷をパレットで積めるよう令和4年10月から改善し、着荷主にはパレット降ろしができるよう改善の要請を行っております。現在までの改善状況は以下のとおりです。

〔以前〕バラ積み・バラ降ろし 10割



〔現在〕パレット積み・バラ降ろし 8割

パレット積み・パレット降ろし 2割

着荷主の置き場等の問題があり、パレットで降ろせる得意先がまだ少ない状況となっていますが、荷降ろし場所が指定されていたものが納品場所で荷受けしてもらうなど、改善されつつあります。

取組2 運賃の改定

2024年問題を受け、今後、ドライバーの確保など運送会社の厳しい状況が発生すると考え、令和4年9月に運賃の値上げを行い、運送会社様に今後も継続的に取引させていただけるようにいたしました。



令和4年9月より運賃10%UP！！

写真は、意見交換の際、〈有〉ハシコー梱包運輸様（左側、深緑の制服）と東北旭紙業（株）様（右側、青の制服）で和やかに会話されている様子

取組3 荷待ち時間の削減

東北旭紙業株式会社では、受注生産が主な受注体系となっているため、製品の出来上がり時間がまばらとなり、これによってトラックドライバーの荷待ちが発生してしまっていました。

そこで、得意先に対して受取りまで中2日以上という取引条件を再度構築し、短納期注文による運送会社様への負担を減らしています。

また、運送会社様とGPSによるトラックの位置情報の共有を図ることにより、製品完成時間等を運送会社様に連絡することにより、荷待ち時間を減らしています。

取組4 積込場の改善

今までは、雨、雪が降った時に積込みに使用できるスペースが大型車で3台分しかなかったため、順番待ちが発生していました。

令和6年4月、建屋を増築し、雨、雪が降っても問題なく積込みできるように改善しました。大型車で同時に最大6台の積込みが可能となりました。



2. 長時間労働削減、年次有給休暇取得促進

取組1 長時間労働削減

長時間労働削減に向け、全社員対象に、残業時間を月42時間以内と定め、各所属長が管理を行っています。また、毎月の集計データを基に

40 時間を超えそうな労働者に対しては注意喚起を行い、残業の少ない労働者との交代等を行うことで、42 時間に達しないように注意しています。

取組 2 年次有給休暇の取得促進

平成 31 年 4 月より、年次有給休暇の年 5 日取得が義務化されたことに伴い、各所属長が休日の割り当てを行い休暇を取得しています。また、誰が休んでも問題ないよう、所属の異動等

を行い、どこでも作業ができるように知識の多様化を図っています。

3. 今後の取組、方針展開

労働者及び協力会社作業員の過重労働をなくせるよう、各取引先と、引き続き連携を図っていきます。

過重労働により、これに起因した労働災害の発生も懸念されることから、過重労働の撲滅と労働災害 0 件を目指していききたいと思います。

※意見交換終了後、井口福島労働局長から有限会社ハシコー梱包運輸様、東北旭紙業株式会社様に、長時間労働の削減等に積極的に取り組むベストプラクティス企業選定であることを証する盾をお渡ししました。



左から東北旭紙業株式会社の柳沼係長、仲澤次長、井口労働局長、有限会社ハシコー梱包運輸橋本代表取締役、吉田常務取締役、橋本専務取締役

☆ 労働局長が過去に訪問した企業の取組内容につきましては、福島労働局ホームページ（県内企業の取組のご紹介）に掲載していますので、ご覧ください。



https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/banner/_120221/_120359.html#best_practice



厚生労働省
福島労働局

〒960-8513

福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎

茨城労働局長が「ベストプラクティス企業」を職場訪問 ～三共貨物自動車株式会社、株式会社カスミ～

澤口浩司 茨城労働局長は、11月26日に「過重労働解消キャンペーン」の一環として、本年4月から時間外労働上限規制の適用を受けたトラック運送業、また共に長時間労働の削減を始めとする「働き方改革」に積極的な取組を行う着荷主を対象に、ベストプラクティス企業への職場訪問を行いました。

○ 訪 問 日：令和6年11月26日（火）

○ 訪 問 先：三共貨物自動車株式会社 岩瀬センター（桜川市御領1-19）

<トラック運送業>

三共貨物自動車株式会社

（本社：筑西市横塚1357-6）

- ・業 種：自動車運送取扱事業
- ・設 立：1944年（昭和19年）
- ・従業員：350名

<着荷主>

株式会社カスミ（本社：つくば市西大橋599-1）

- ・業 種：食料品、家庭用品、衣料品等小売業
- ・設 立：1961年（昭和36年）
- ・従業員：約16,000名



働き方改革の取組

○トラック運送業者による「共同配送」網の構築（裏面に詳細）

三共貨物自動車では、カスミから借り受けた配送センターを各スーパーへの中継拠点として、県内外から搬入されるカスミを含めた各競合量販店の荷を預かって一括保管。配送センターから各量販店へ地元の運送業者が「共同配送」することで、自社を含めた各ドライバーの拘束時間短縮を実現している。

○若手ドライバーの採用と育成

軽自動車による配送を導入し、若者を中心に新規ドライバーを積極的に採用。その後の中型、大型ドライバーの育成につなげている。

○女性ドライバーの積極的採用

女性が働きやすい時間帯の勤務形態を設定し、女性ドライバーを積極的に採用している。

○障害のある労働者の積極的雇用

配送センターの主力の社員として障害のある労働者を積極的に雇用している。



共同配送の説明を受ける澤口局長ほか



三共貨物自動車がかスミから借り受けた配送センターの全景



配送センター内での荷さばきの説明を受ける
澤口局長と勝家茨城運輸支局長（写真中央と
右側）

働き方改革の主要な取組内容

複数の運送業者による独自の共同配送網の実現

三共貨物自動車は、カスミの配送センターを借り受け、各スーパーへの配送の中継拠点を設定している。この配送センターには、カスミ以外の競合量販店の荷を積んだトラックが他県から立ち寄り、三共貨物自動車では、この競合量販店の荷をカスミの協力を得て配送センターで一括して保管。三共貨物自動車を含む地元の運送業者（約20社）が各量販店へそれぞれの荷を「共同配送」することとした。



この取組によって、県外からのドライバーは、県内の各量販店のそれぞれで荷下ろしすることなく戻ることが出来、拘束時間の削減につながる。三共貨物自動車としても、1車2人体制を中心として拘束時間を削減。

<取組の結果>

共同配送によって効率的な車両運行を実現し、ドライバーの労働時間が最大で6時間短縮。

また、搬入する県外トラック運送業者相互の連携が広がり、配送網への参加企業は100社以上に増加。1車両当たりの積載率が向上し、ドライバー不足に対応。

<労働局長のコメント>

労働力人口が減少する中で、運送業者と着荷主、また事業者間が相互に連携した対応は重要なポイントと考えます。自社のドライバーに留まらず、共同配送会社のドライバーの労働時間削減にもつながる非常に良い取組です。労働局としても、こうした取組について広く紹介していきます。

令和6年度過重労働解消キャンペーン

トラックドライバーの長時間荷待ち等の改善に取り組む企業訪問



トラックドライバーの長時間荷待ち等の改善に向けて、荷主企業、運送事業者の代表者の方と意見交換を実施しました。



栃木労働局
局長 川口 秀人



コマツ物流株式会社
代表取締役社長
西川 知良 様

栃木運輸支局
支局長 吉池 明人

芳賀通運株式会社
代表取締役社長
塚本 貴士 様



オブザーバー：
一般社団法人栃木県トラック協会



1 ドライバーの労働時間短縮策

- ◆ オンラインによるバス予約システムを導入し、入荷車両を分散してドライバーの構内滞在時間削減！【コマツ物流のセンターで導入・運用中】

＜予約フロー＞



- ◆ ドライバーの構内滞在時間をリアルタイムで把握し、滞在時間が2時間超となりそうな時には、荷主企業のサポート員がドライバーの作業を補助！
- ◆ 構内滞在時間を削減するため、構内運搬や荷造り作業を荷主企業が実施！
- ◆ 長時間労働を削減するため、モーダルシフト(鉄道・内航船)を関係企業と連携し拡大！

2 ドライバーの勤務環境改善策

- ◆ 工場内にトラックドライバー専用の休憩・休息所を設置し、隣接する厚生棟での食堂利用やコンビニ利用も可能に！

栃木労働局や栃木運輸支局では、連携しながら荷主・元請事業者に対して働きかけを行っています！
また、ドライバーの労働時間短縮や勤務環境の改善に向けて、荷主企業、運送事業者が連携して取り組んでいる事例も増えています。



休憩所に隣接する厚生棟(食堂)
※ドライバー食堂利用可

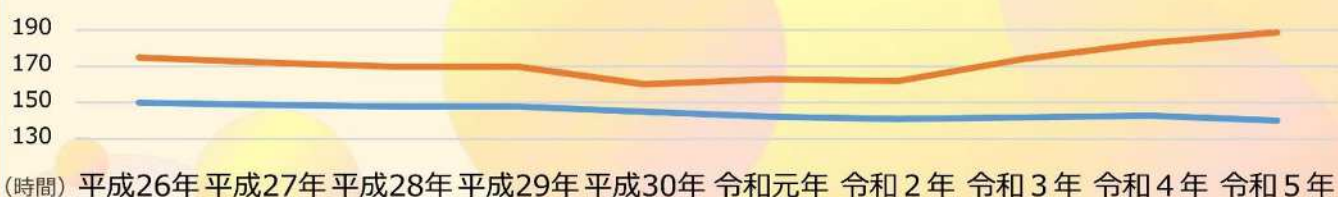


他の改善事例等は右記QRコードより
「はたらきかたススめ」をCheck!➡



参考情報

栃木県の産業別労働時間



※栃木県「毎月勤労統計調査地方調査結果(年報)」より作成
※事業所規模5人以上/常用労働者1人平均

千葉労働局長による「ベストプラクティス企業」への職場訪問

～令和6年度は自動車運送業 菱木運送株式会社（八街市八街い27-3）を訪問～



（左から小林さん、菱木社長、岩野労働局長、土田監督課長）

千葉労働局では、毎年、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取り組みの一環として、長時間労働の削減に向けて積極的な取り組みを行っている企業（ベストプラクティス企業）を訪問しています。

令和6年度は、「過重労働解消キャンペーン」期間中の11月28日(木)に、菱木運送株式会社を千葉労働局長（岩野剛）が訪問し、取組の状況などについて菱木博一代表取締役社長ほかの方々から説明を受けました。

菱木運送株式会社は、千葉県八街市に本社を置き、1971年に先代社長が創業した従業員数40人（訪問当時）の陸上貨物運送業を営む会社です。近年、運送業界の経営環境は厳しく、労働時間短縮が大きな課題となっています。特に、ドライバーの労働時間は、労働基準法に加え、令和6年4月に拘束時間の上限や休息期間等が改正された改善基準告示により厳しく規定されており、その告示内容を理解し、遵守することは容易なことではありません。

そのような中、菱木運送(株)は、自社におけるシステム開発を通じて、日々、法令を遵守しながら運行し、かつ利益を出すための工夫を行ってきました。

★詳細は次ページ以降をご参照ください★

1 ベストプラクティス企業訪問の参加者について

ベストプラクティス企業	訪問者
【菱木運送（株）】 代表取締役 ひしきひろかず 菱木博一 様 ドライバー 小林亮 様 運行管理者 石原直美 様	【千葉労働局】 局 長 岩野剛 監督課長 土田容子 主任監察監督官 星名一成

2 菱木社長より、これまでの取組にかかるご説明

（1）取組の動機

24 年前に先代から事業を引き継いだ時から、リーマンショックなどを乗り越えてやってきました。当時、運送業界では「普通に運行していたら、法令遵守ができなくても仕方がない」という風潮がある中、私は、自分の会社の車で事故を起こすようなことなく、安心して経営したいと考えていました。また、法令違反をして人に頭を下げているところを自分の子供には見せたくないという思いもありました。さらに、社会に対しても胸を張って事業をしたい、という動機から、労務管理・安全管理を見直して、改善基準告示をしっかりと守ろう、と考えました。

（2）これまでの取組

今から 17、8 年前、法令遵守に取り組み始めたときは、管理者からドライバーに対して改善基準告示の内容を説明し、これを守るように、という研修をしていました。しっかり理解させてやっているつもりでしたが、ある日、労働基準監督署の調査が入り、休息期間が足りてないという指摘を受けました。守れていると思っていたものが、実際には守れていなかったことに気づきました。改善基準告示は複雑で、ドライバー自身が理解し、運転しながら意識してこれを守ることが困難だったため、自社でシステムを開発することで何とかできないかと考えました。



（菱木代表取締役）

システム開発の初期段階では、日々の運行が終わってからドライバーの運転が法を遵守できていたかどうかを確認するものでしたが、それは法を守れていなかったということが結果でわかるだけで、安心につながりませんでした。また、運行終了後、疲れているドライバーに運行管理者が「守れ

ていなかったよ」と伝えるのも双方にストレスを感じるし、建設的ではなく、遵守にも直結しないと感じました。

そこで、法令を守るための情報を事後ではなくリアルタイムにドライバーに提供することができれば、もっと効率が良くなり、ドライバーの負担も少なくなるのでは、という考えからシステムを改良したところ、これが効果的でした。この段階では、自社努力のみで、顧客（荷主）には一切お願いせず、法令の時間内に収まるよう運行を見直すことで、ある程度、法令を守れるようになりました。

ところが、自社努力だけでは難しい局面がありました。それが、客先での待機時間があつたときに、これを削減しないと遵守が難しいということがわかったのです。そこで、この待機時間を管理する機能を新たにシステムに搭載することにしました。

客先での待機時間も、「昨日は●時間の待機でした」と後から伝えてもインパクトがありません。また、事後的な対応では、拘束時間等の法令も守れません。そこで、当社事務所においてリアルタイムに客先（荷積み先）での待機時間を把握し、状況を説明できるようにしました。例えば、待機時間を一定程度過ぎたときに、当社事務所から客先に電話して「今、1時間以上待たされているので、そろそろ積んでいただけないか」と要望を伝えられるようになりました。こうしたことの積み重ねで、客先の現場サイドでも意識してもらい、待機を少なくしてもらえるようになりました。

そうした日々の客先（荷主）への要請に加えて、荷主内部の問題で構造的に待機が発生している場合には、その荷主企業において決定権を有する上層部へ働き掛けるために、しっかりしたエビデンスを作る必要が出てきました。現在は、ドライバーが客先で待機時間開始のボタンを押さなくても、GPSで正確かつ客観的な待機（荷待）時間が算出できるようなシステム開発を行っているところです。

（３）「乗務員時計」について

このシステムに「時計」という名前をつけたのは、日常生活でも時計があれば足並みを揃えた行動ができるように、ドライバーが改善基準告示を守るうえでの一つの指針となるような「時計」があれば、皆が守れるだろうという思いを込めています。この「乗務員時計」はドライバーの出勤から退勤まで、実際の運行状況によって時間を再計算し、一人一人にリアルタイムで法令を守るための情報を渡し続けています。

このシステムの導入により、出勤時には、前回勤務終了時から休息期間が足りているかが表示され、休息期間が足りていないと出勤可能時間が表示されます。さらに、運行終了時に「明日は●時以降から出勤可能」と表示も出るので、しっかり休息期間をとろうという意識づけができます。日々

の運行で告示が守れなかった場合は、運行終了後にドライバー自身がその理由（待機や道路状況など）を登録できる仕組みにしています。

運行中には、システムのアプリをみればすぐ「●分休憩が取れる」「あと●時間運転できる」と



（資料出典：菱木運送㈱菱木社長作成資料）

ということがドライバーにわかり、休憩を取ることに對する罪悪感も無くなったとのこと。宿泊を伴う運行でも、システムがしっかりと休息期間等を管理してくれるため、安心して長距離輸送も任せられます。このように、ドライバーが自然と法令遵守を意識した時間で運行できるようになりました。

運行管理者側では、拘束時間残、休息期間残、運転時間残など、事務所にいてリアルタイムにドライバーの状況がわかり、管理がしやすいという利点があります。残時間が少なくなると、システムでアラートが出てドライバーに注意喚起するため、運行管理者は実際にはあまりドライバーを指導する必要もありません。

このように、システムを用いるとドライバーの自己管理で、運行管理がある程度自主的にでき、リアルタイムで表示を見せることで、ドライバーが一律に法令を遵守することができます。結果として、交通事故が大きく減少するという効果がありました。改善基準告示というのは、集中して運転できる時間の限度を定めているので、この告示を守ることにより集中して運転できる環境が整い、交通事故が減ったと考えています。法律を守ることが、結果的に事故を減らし、ドライバーを守ることにつながっています。

（４）今後の開発について

待機時間の把握については仕事上の都合でドライバーが待機開始のボタンを押せないことがどうしてもあり、その正確性に課題があります。待機の実態を荷主に伝えようとしても、運行管理者が実態を把握しづらく、荷主に確実なエビデンスを持って意見することができない、ということです。他の運送会社を見ていると、「うちは待機をそんなにしていない」と運行管理者は思っていますが、実は結構待たされているというケースが多いです。実態が正確に反映されたエビデンスがないと、運送会社自身も、待機時間の長さには気づかないのです。

そこで、ドライバーが待機時間開始のボタン操作をしなくとも、GPS機能を用いて、どこでどれだけ停車していたかを測定し、停車先が客先であれば紐づけしてエビデンスを作る、というシステムにすることを目指し、現在改良中です。

得られた待機時間の情報も分析し、週末や月末にかけて待機時間が増えているというように、荷主に対して改善に向けた取り組みを促すような情報に変換して渡す、という方法を取っています。

3 意見交換



（左から石原さん、小林さん、菱木社長、岩野労働局長）

（労働局）荷主先はどのような会社が多いですか。また、改善基準告示遵守と両立するための業務の効率化についてどのように取り組んでいますか。

（菱木社長）現在の荷主は小口中心となっています。法令遵守の徹底をはかると同時に会社の利益を上げるためには、業務を最大限効率化するということを考えました。近距離の運行に関して、以前は、前日積み置き分を配達後、翌日配達分を積み置きして終了し、1日の運行の半分は空車回送でした。そこで、卸し場所から積み込み場所までの空車回送を無くすための当日配送の仕事を加

えることを徹底しています。「空気」を運ぶトラックを少なくしていくと、30 台のトラックで 60 台分の仕事ができます。このような業務の効率化を行ったところ、経営が安定し、ドライバーが高速道路を使い、改善基準告示がますます守れるようになりました。

(労働局) システム開発に、ドライバーや運行管理者はどのように関わったのでしょうか。

(菱木社長) 基本的な仕様は私が考え、出来上がったものをドライバーと運行管理者が実際に使ってみてどうだったかという感想を聞き、それを反映させています。改善基準告示を確実に遵守するためには、ドライバーにどのような情報を表示すればよいかという部分が難しいのですが、システムを使用した結果、告示が守れていれば表示された情報が間違っていないんだな、という検証を行っています。

(労働局) ドライバーの小林さんはどのように考えていますか。



(左:石原さん、右:小林さん)

(小林さん) このシステムの構想・試作段階から、開発に関わってきました。運転手という職業柄、自由を求めている人が多く、リアルタイムに管理されている窮屈さというのは、正直、導入当時には若干感じたこともありましたが、今は感じません。その理由は、このシステムを使って運行していると、休憩時間や休息期間を取るべきタイミングが自分でわかり、しっかり取れるようになるので、アプリの導入前より身体の疲れが取れて楽になり、睡眠不足もなくなり、健康的に仕事が続けられていると感じるからです。

(菱木社長) これだけ労働時間管理や時間外労働の上限規制が言われている中で、何の管理もしないまま長時間労働が問題となった時に「いやこの時、ドライバーは休憩を取っていたのだ」と主張しても認められることは難しいでしょう。この先も会社を守り、従業員の生活を守っていくためには、労働時間に対してシビアにやっていく必要があると感じています。

(労働局) 運行管理者の石原さんはシステムについてどうお考えでしょうか。

(石原さん) この会社に入った時から、システムが導入されていたので、こうした時間管理は当たり前前とっていましたが、同業他社の話を聞くと全然違うということがわかり、驚いたことがあります。

(労働局) 待機時間が長くなっているという荷主への連絡は、ドライバーからではなく会社からするのですね。

(菱木社長) そうです。会社から連絡する前に、ドライバーにも現場で荷主側に「まだ(荷物を)積みませんか」というのは聞いてもらいます。もちろんそこですぐ対応してもらったり、「あと●分くらいですよ」と言われてその通りになれば会社から連絡はしませんが。

荷待ち時間が長いというのはその荷主さんの構造的な問題であるケースがあり、それを変えていただくには、「これだけ待機しています」というエビデンスを示すことが必要です。

(労働局) 荷主側からの反発はないですか。

(菱木社長) ある荷積み先で、「●時までには荷が積めないと、拘束時間がオーバーになってしまうので帰ります。3時間以上待機していますので、料金は保証していただきたい。」と伝えて帰ったところ、その荷積み先で同じように待機させられていた他の運送会社も、うちを見習ってみんな帰るようになった、ということがありました。そうなるとその荷主さんも「これはまずい」ということになり、待機時間が改善されました。今、国の後押しもあって、わが社のような主張をする運送会社も除外されることなく、受け入れてもらえているという印象です。

また、最初是对応してくれても、後戻りしてしまうこともあります。言い続けるしかないのですが、運送会社を待機させているということを荷主さんに認識してもらうことがまず大切です。

(労働局) 今後はどのような企業を目指していきたいですか。

(菱木社長) 将来的には、ドライバーも他業種と同程度の労働時間にしていきたいと考えています。そうなれば、ドライバーとして働くメリットがより理解されやすくなり、若い人にとっても魅力的な職場となるのではないのでしょうか。

昨今、先代からの運送会社を引き継がず譲渡したいという次世代が多いようですが、運ぶべきものはたくさんあるので、車の台数を減らしても一台当たりの利益を増やし、社会的には法令遵守にしっかり取組み批判されないようにする、ということを書けば、運送業は決して悪い商売ではないし、そういうやり方をしたいという方には積極的にアドバイスしたいと考えています。

我が社の見積書には「法令を遵守した運行を行うことを確約いたします」という一文を入れ、こうしたことを意識して運行していることの価値を示し、お客さんに理解してもらうよう心がけています。安い運送会社を使ってもし事故が起きたら、「なんでそんな運送会社を使ったんだ」ということになるでしょう。荷主側もそういうことを考えて運送会社を選ぶ時代が来ていると感じています。と同時に、運送会社が守るべき法令をきちんと守れば、荷主に対しても発言権が出てきます。どんな運送会社でも、まじめに取り組めば、必ず今より良い状況になると信じています。

4 労働局長の感想



(岩野労働局長)

自動車運転者のための改善基準告示は、多くの運送業者にとって100%遵守することが難しい基準です。しかし、御社はその難しい状況の中でも法令遵守を念頭におき、システムの開発及び導入を行い、自社の状況に応じてカスタマイズしてきました。ご苦労もあったと思うが、できあがったシステムは素晴らしいものになっていると感じました。

さらに、GPS を使った新たな機能により自動管理を目指しているなど、どんどん先に進めてもらっています。他の業界でも、「働き方改革に IT や DX の活用を」と言われている中で、御社の取組は基本的なモデルになると思います。

また、システム導入の結果として、交通事故が減っているというのもさらに素晴らしいところです。改善基準告示をきちんと遵守する形で宿泊を伴う長距離運送が可能という話も、同業他社に対してお伝えしたい大きなポイントと考えています。

このように、大規模企業でなくとも、トップの創意工夫によってシステムを開発・導入し、ドライバーの意識を変え、さらに遵守を進めるために、待機時間のエビデンスを示して荷主と交渉するという社長の真摯な姿勢に、とても感心しました。

このベストプラクティス企業の取組を広げていくために、千葉労働局 HP でも発信していく予定です。

(以上)

長時間労働削減に積極的に取り組むベストプラクティス 企業を労働局長・運輸支局長が合同で訪問しました

神奈川労働局長は、令和6年11月11日（月）、過重労働解消キャンペーンの一環として、時間外労働の削減など働き方の見直しに積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」を訪問しました。今回も昨年度に引き続き神奈川労働局長と神奈川運輸支局長が合同で、トラックドライバー不足を背景とした社会問題、いわゆる「物流の2024 問題」の解決に向け、荷主と物流企業とがそれぞれの立場で相互に連携して取り組んでいる企業を「ベストプラクティス企業」と位置付けて、その荷主企業となるキリンビール株式会社横浜工場を訪問いたしました。また、今回は新しい取り組みとして昨年度に開催された「第15回物流関連ゼミ学生による研究発表会」で優勝した神奈川大学経済学部（齊藤ゼミ）の学生にも参加をいただき、物流問題を研究テーマとする視点からの質問もいただきました。訪問当日は、ベストプラクティス企業のご担当者からトラックドライバーの長時間労働の解消のため、荷主と物流企業とが連携した具体的な取り組みの説明をいただき、神奈川労働局長、神奈川運輸支局長との意見交換を行いました。



（ベストプラクティス企業概要）

【荷主】キリンビール株式会社 横浜工場

所在地 横浜市鶴見区生麦1丁目17番1号

事業内容 酒類の製造、営業、販売

労働者数 約230名



【物流会社】キリングroupロジスティクス株式会社 東日本支社横浜支店

所在地 横浜市鶴見区生麦1丁目17番1号 キリンビール(株)横浜工場内

事業内容 キリングroup製品の輸送を主要業務とするほか、総合物流企業として一般物流分野へも事業を拡大

労働者数 約30名



【協力会社】株式会社イディアK&I パートナース横浜

所在地 横浜市鶴見区生麦1丁目17番1号 キリンビール(株)横浜工場内

事業内容 キリンビール横浜工場内の業務委託、一般貨物自動車運送事業、一般労働者派遣事業

労働者数 約200名



訪問当日は、荷主企業のキリンビール株式会社横浜工場のご担当者から横浜工場の工場概要の説明がなされた後、キリンググループの物流を担うキリンググループロジスティクス株式会社のご担当者から、物流の停滞を解消するという課題に対し、生産部門と運送部門を「トータルで課題」として捉えることによって、物流単独では解決できない範囲までの課題をみつけ、会社、部門、運送事業者を含めた協力会社の連携によって解決に向けた取り組みを進めているとの説明がありました。

(各事例説明の様子)



具体的な事例として、事例1では、キリンビール株式会社では「運ばない物流」をキーワードとして、自社工場製造比率を向上させたこと、キリンビバレッジ株式会社ではエリア生産・エリア販売による対応を進めたことで拠点工場間での長距離輸送が削減されたとの説明がありました。

(事例1)

自工場製造比率の向上

全国9つの自社工場が物流拠点を兼ねている利点を最大限活かし、自工場出荷商品を、できるだけ自工場で製造することによって、**長距離輸送そのものを削減**する。

KEY words **“運ばない物流”の推進**



事例2では商品を受注してから納品するまでの所要時間（以下「リードタイム」という。）をプラス1日延長することで、ドライバーの拘束時間や荷役作業員の夜間作業時間の削減につながったとの説明がありました。リードタイムの延長は取引先の理解が必要となるところ、物流を維持することが社会課題の解決につながるの理念のもと、取引先の共感を得つつ対応しているとのことでした。

(事例2)



事例3では事前に出荷情報を卸売業者（着荷主）に提供することによって着荷主側での検数、検品作業が削減されたとの説明がありました。従前は現物確認や管理日付の手入力などを必要としていましたが、事前出荷情報を提供することによって、検品作業の工数が削減されたとのことでした。

(事例3)

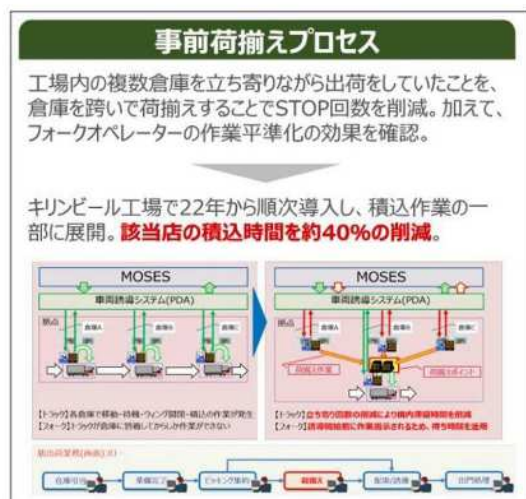


事例4では検品作業を伝票（書類）との照合ではなく、光学式端末による読み取りに変えることによって、荷積みのための待機時間の削減につながったとの説明がありました。

（事例4）



また、複数の倉庫を立ち寄りつつ、都度、各倉庫で商品の積み込みを行う方法から、情報システムを改修し、各倉庫の商品を一か所に集約する方法を導入したことで、荷積みのための待機時間の削減につながったとの説明がありました。



各事例の説明があった後、神奈川労働局長及び神奈川運輸支局長から適宜質問がなされたほか、本訪問に参加した神奈川大学経済学部学生からも荷主と運送事業者との間での荷待ち時間に関する

情報共有の在り方などの質問もあり、活発な質疑応答となりました。

（質疑応答の様子）



この後、工場視察では、倉庫内でのフォークリフトを使用した商品のピッキング作業や立体型自動倉庫による作業効率化の取り組みのほか、事例4のフォークリフト誘導タブレットと光学式端末による検品作業を見学しました。

（視察の様子）



検品作業を担当する株式会社イディアK&I パートナーズ横浜の作業員によれば、光学式端末の活用により、検品作業の時間が短縮されたほか、検品誤りが解消され、検品作業の精神的な負荷も軽減されたとのことでした。

倉庫内の視察後、神奈川労働局長からは、設備の自動化やデジタル機器の活用では大企業の強みを感じたものの、他の模範となる取り組みであり、これらを中小企業にも幅広く周知啓発したいとの意見が述べられました。また神奈川運輸支局長からは、荷待ち時間の削減には商慣行の見直しも大切、新たに「トラック・物流Gメン」による取り組みを開始したので、安心できる物流の実現を図りたいとの意見が述べられました。

（神奈川労働局労働基準部監督課）

令和6年11月21日（木）

新潟労働局長がベストプラクティス企業を訪問して意見交換を行いました。

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された貨物自動車運送業の企業及びこれら企業の取引先等が自動車運転者の長時間労働の削減等に協力して取り組んでいるベストプラクティス企業（三菱ガス化学株式会社新潟工場、MGCアドバンス株式会社 新潟市北区）を訪問して意見交換を行いました。

三菱ガス化学株式会社新潟工場の荷物の運送を行うMGCアドバンス株式会社では、労働時間削減のための積極的なドライバーの採用、乗務員の拘束時間の削減に向けたタンクローリー洗浄ゼロ化などに、荷主企業である三菱ガス化学株式会社新潟工場では、荷主への適正な転嫁のための運賃改定や高速道路を利用しやすい運送料金の改訂、工場内での荷待ち時間の短縮、改正改善基準に対応するための長距離輸送体系の変更などにそれぞれ取り組んでおり、自動車運転者の長時間労働の削減を協力して推進しています。



意見交換の様子



三菱ガス化学株式会社新潟工場
工場長 菅野裕一氏



MGCアドバンス株式会社
代表取締役 川端嗣二氏



新潟労働局長 千葉茂雄

取引環境改善に取り組むベストプラクティス企業と意見交換を行いました。



石川アサヒ運送株式会社、若松梱包運輸倉庫株式会社と意見交換する石川労働局長（八木健一）と石川運輸支局長（猿谷克幸）

11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和6年11月15日、石川労働局長（八木健一）は、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しに向けて積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業（石川アサヒ運送株式会社（カナカグループ）、若松梱包運輸倉庫株式会社）を石川運輸支局長とともに訪問しました。

この2社は石川アサヒ運送株式会社（カナカグループ）が荷主業者、若松梱包運輸倉庫株式会社が運送業者という取引関係にあり、2社で協力して荷待時間削減など取引環境の改善を行っていることから、取り組み内容について意見交換を行いました。



石川アサヒ運送株式会社センター長（右）から説明を受ける石川労働局長（八木健一）（中央）と石川運輸支局長（猿谷克幸）（左）



福井労働局

～ふくいの「働く」を支えます～

令和6年度 ベストプラクティス企業との意見交換

11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、令和6年11月8日（金）に福井労働局長（石川良国）は、福井運輸支局長（高桑宏之）とともに「物流の2024年問題」に積極的に取り組む企業を訪問しました。

○事業場訪問の概要

1 訪問日時

令和6年11月8日（金）10:00～11:30

2 企業概要

【運送会社（貨物自動車運送事業者）】

- (1) 名 称 株式会社ミツノリ
- (2) 所 在 地 福井県福井市木田町 1307 番地
- (3) 代 表 者 代表取締役社長 寺嶋 和紀
- (4) 労働者数 全体 155 人
- (5) 業務内容



主に繊維製品や食品・家電品などの積み荷を、北陸三県及び関西・中京方面などの中・長距離運送を主とした道路貨物運送業を行う事業者で、大型車を中心にトラック 26 台を有している。また、倉庫業等の事業も行っている。

拠点としては、本社ほか県内に 2 か所、県外に 2 か所を有する。

【荷主会社】

- (1) 名 称 サカイオーベックス株式会社
訪問先 花堂工場
- (2) 所 在 地 （本 社）福井県福井市花堂中 2-15-1
（花堂工場）福井県福井市花堂北 2-25-35
- (3) 代 表 者 代表取締役社長 松木伸太郎
取締役 花堂工場長 松木 純
- (4) 労働者数 全体 949 人（花堂工場 145 人） 2024 年 9 月末現在
- (5) 業務内容

コア事業である染色加工事業を中心に、織布、テキスタイル、縫製、アパレルと、トータルにテキスタイル事業を展開している。制御機器・情報システム、総合建設不動産、炭素繊維、水産資材、ヘルスケアとその事業領域を拡大している。

拠点としては、本社ほか県内に事業所を 4 か所、県外に営業所を 3 か所を有し、また、グループ会社が国内に 12 社、海外に 2 社ある。

花堂工場は、トリアセテートを主とする婦人衣料織物、カーテン・寝具といった生活資材織物の染色・プリント加工を担い、ファッション衣料やインテリア関連商品などに新たな価値を創造している。

○課題及び取組

1 道路貨物運送業における労働時間削減の課題(物流の2024年問題)

令和6(2024)年4月1日からの自動車運転者に対する労働時間上限規制及び改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」への適用により、これまで以上にドライバーの人員増加を行う必要があるが、県内の「自動車運転の職業」の有効求人倍率は概ね2.5～3.5を推移し、高止まりの状況にあり、必要な運転手の確保が困難になっている。

また、ドライバーの労働時間削減のためには、荷役作業時間の短縮が一つの大きな柱となるが、荷待ち時間も含めた荷役作業の短縮は、荷主との取引慣行の問題など、個々の事業主の努力では解決できない課題もある。

2 トラックドライバーの拘束時間削減のための取組内容

(1) 運送会社(株式会社ミツノリ)

ア パレット輸送の拡大

(ア) 発荷主へ運送会社が準備したパレットを事前に持ち込みし、出荷貨物をパレット積みいただくよう要望し、荷の選出作業(ピッキング作業)及びパレット積みの協力を得たことで、積み込み時間の短縮が図られた。

(イ) 発荷主了解のもと、着荷主へパレット納品の要請を行い、着荷主ごとのパレットを準備することでパレット納品割合が拡大した。

現在は約7割の納品がパレット納品となっている。



寺嶋社長(写真奥右側から2人目)から取組状況の説明を受ける労働局長(同手前右側から3人目)及び運輸支局長(同2人目)

イ 高速道路の利用拡大

関西方面向けの運行は、これまで高速道路の部分的な利用を行っていたが、可能な区間は全て高速道路を利用することで、ドライバーの運行時間の短縮を図った。

これにより到着地での休息時間を十分取れる体制が確立できた。

ウ 拘束時間管理の徹底

令和元(2019)年から段階的に夜間運行ドライバーの月間拘束時間目標を設定し、月間270時間から始め、3年間で現在の月間250時間(改善基準告示では最大284時間まで)へ短縮するため、日々の拘束時間の状況を分析し、状況に応じた時差出勤等の取組みや計画運行を進め、拘束時間の短縮を進めた。

(2) 荷主会社(サカイオーベックス株式会社 花堂工場)

ア 作業場所の確保のための荷捌き場(倉庫)新設

運転手が運送会社が準備した別パレットに積み替えたり、固定するための作業スペースが十分でなかったため、荷捌き場を新設し、作業しやすいスペースを確保することで、混雑を緩和し、運転手の疲労軽減に協力した。

イ 積み込む荷の選出作業を荷主側で実施

運転手が行っていた荷の選出作業(ピッキング作業)を、荷主がグループ会社に発注して実施することとしたため、運転手による荷のピッキング作業が大幅に軽減された。

ウ 行先別に仕分けしてパレット上に保管

上記の荷のピッキング作業と合わせて、行先別に仕分けして荷捌き場まで運搬することも、荷主がグループ会社に発注して実施することとしたため、運送会社が自社のパレットに移し変える作業が大幅に軽減された。

エ 集荷時間が遅くならないように出荷日を調整

17時までに運送会社の集荷が終わるように、取引先と調整して、受注の翌日発送から、受注の翌々日発送に変えて、集荷待ちを発生させないようにした。



松木取締役工場長(写真左側から1人目)取り組み状況などの説明を受ける労働局長(同右側から1人目)及び運輸支局長(同2人目)



荷捌き場で松木取締役工場長(写真手前左)と寺嶋社長(同手前右)から改善点などの説明を受ける労働局長(同奥左)及び運輸支局長(同奥右2人目)



積み込み作業を見学して、運転手(写真左から2人目)に荷役作業について質問する労働局長(同1人目)と運輸支局長(同4人目)

3 取組結果

荷主会社の荷捌き場(倉庫)建設とピッキング作業等のグループ会社への発注により、運送会社の積み込み作業時間が4時間から約3時間となり約25%削減され、荷下ろし時もパレット輸送に切り替えたことで、約1時間の短縮となった。

夜間運行ドライバーの1か月の平均拘束時間(※)の推移(各年度上期)は

平成 28 (2016) 年度	292:25 時間	取組開始時
令和 元 (2019) 年度	256:45 時間	働き方改革元年
令和 6 (2024) 年度	233:45 時間	時間外上限規制開始

であり、平成 28 (2016) 年度比で約 20%の拘束時間が削減されている。

また、荷主会社も、自社の働き方改革を進め、働き方改革前の平成 30 (2018) 年と比較して、令和 5 (2023) 年の時間外労働は、

会社全体	20%削減
花堂工場	24%削減

している。加えて、荷捌き場設置と出荷日の調整により、製品保管場所が増えたことで、集中した出荷日の注文に対して、より平準化した生産体制をとることができ、荷主会社及び梱包を請け負っているグループ会社の時間外労働削減にも寄与した。

※拘束時間

労働時間と休憩時間を足した時間のこと。トラック運転者には、一般の労働者とは異なり、拘束時間、休憩時間、運転時間などに「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」という。)」により特別な規制が設けられています。令和 6 年 4 月より前の改善基準では、1 か月の拘束時間を 293 時間以内と定めており、令和 6 年 4 月以降は 284 時間以内と改正されています。

○ 企業訪問を終えて(石川良国 福井労働局長)

本年のベストプラクティス企業との意見交換は、労働基準法の上限規制適用などによる「物流の 2024 年問題」に対して、上限規制の適用以前から継続して、荷主会社と運送会社で互いに積極的に協力して、労働時間を削減している事例として、訪問させていただきました。

「運送会社のパレットを持ち込み、自社パレット上に荷を保管」や「集荷時間が遅くならないように出荷日を調整」など運送会社からの要望に対して、荷主会社が積極的に協力していることの説明がありました。意見交換の中で、荷主会社として運送会社に積極的に協力している理由を聞いた際の「納品先の倉庫に納めるまでの責任があるので、運送会社に「もう運ばせん。」と言われると困りますから。」との荷主会社からの発言が印象に残りました。

運送会社からは、「高速道路の利用拡大」や「拘束時間管理の徹底」のほかに、「パレット輸送の拡大」による改善の説明をいただき、かつての積み込み作業の大変さを感じるとともに、パレット輸送の効果も聞き、発荷主との協力で、積み込み時間だけでなく、荷下ろし時の作業時間短縮にもつながっていることを確認させていただきました。

また、荷の重さを実感させてもらった後、運送会社の運転手さんとも意見交換した際には、「改善してもらって、疲労度が全然違います。」と言葉があり、労働時間短縮だけでなく、数字に表れない疲労軽減という観点での改善も確認でき、疲労による労働災害や交通事故などの防止にも繋がっていることを感じました。

荷主会社と運送会社が協力した成功例として成果を伺いましたが、まずは、荷主会社が運送会社の要望を聞く場を持つということが非常に大切であり、そして、荷主会社の責任感により成果に結びついたのだと思われました。

今後、この事例を参考に、県内の荷主会社と運送会社がともに協力をいただければと思います。

ベストプラクティス企業への訪問・意見交換

長野労働局（局長 三浦栄一郎）は、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、11月22日（金）、働き方改革を促進し「物流における2024年問題の解消」に向けて積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）への職場訪問を実施しました。

今回は、下記2社を訪問し、各代表取締役様等から、荷待ち時間の削減等に向けて、荷主・運送業者一体となった取組について説明いただきました。（訪問には、「国土交通省北陸信越運輸局長野運輸支局長」「公益社団法人長野県トラック協会長」も同行しました。）

（社員数はいずれも2024年9月30日時点）

（１）＜運送会社＞

企業名	信州名鉄運輸 株式会社
所在地	本社 松本市 （佐久支店）小諸市大字和田字古屋敷 464-2
業種	貨物自動車運送業
社員数	904 名

（２）＜荷主＞

企業名	株式会社 ヤッホーブルーイング
所在地	本社 軽井沢町 （物流センター）佐久市長土呂 64-6
業種	クラフトビール製造・販売
社員数	223 名

訪問日	令和6年11月22日
訪問者	長野労働局 局長 三浦栄一郎、監督課長 森 孝行 荷主特別対策担当官 岩國 眞一郎 長野運輸支局長 山岸忠政
面接者 （敬称略）	（１）代表取締役 みずだに 水谷 ありよし 有吉 （２）代表取締役 い で 井手 なおゆき 直行 公益社団法人長野県トラック協会 こいけ 小池 ながし 長

選定対象2社長



(左から 信州名鉄運輸水谷社長、ヤッホーブルーイング 井手社長)

【企業側（2社）からの説明】



<ヤッホーブルーイング>

- ・2024年問題解消は、荷主からも対策を講じなければならない。
- ・着荷主の意識改革、理解、共感が必要
- ・単純なお願いは難しいので、製品改良などの努力も必要。



<信州名鉄運輸>

荷主から、2024年問題解消の提案があり、「荷物を届けてもらわないといけない」と考えてもらっており、その意識が高い点がとてもありがたかった。

【両社一体となった主な取組例】

荷主 ヤッホーブルーイング

運送業 物流会社 信州名鉄運輸

役割：

サプライチェーン全体最適化、着荷主との調整。
受注、出荷指示。

役割：

安定した輸配送の構築。

配車手配、荷役・倉庫管理、配送。

改善・取り組み事例

1. リードタイムを延長し余裕を持った運行を推進
2. 受注締切時間前に受注状況を共有し待機時間を削減
3. ヤッホーブルーイング倉庫移転

【上記3つの取組により得られる改善効果】

改善効果(年間)	改善前	改善後
輸送距離	10,560km	2,520km
移動時間	320時間	100時間
待機時間	240時間	0時間

- 年間輸送距離8,040km、移動・待機時間計460時間の削減
- 上田・佐久支店の2支店体制が佐久支店1支店に集約された





ベストプラクティス企業選定証授与後

（左から 信州名鉄運輸 水谷様、長野労働局長、ヤッホーブルーイング 井手様
長野運輸支局長）

【三浦局長からの講評】

トラックドライバーの時間外労働の上限が960時間とされることに伴い、輸送能力が低下し物流の停滞が懸念される。その解決手段としては、

- ① ドライバーの増員による総作業時間の確保
- ② いわゆる手待ち・待機時間の削減による実作業時間の確保
- ③ 輸送の効率化による運送量の確保

があり、今回の三社の取組は②に資するもので、荷主・運送業者が一体で「リードタイムの延長」、「運送距離、作業の効率化」、「荷待ち時間の短縮の取組」に積極的に取り組んでおられる点を高く評価した。

労働行政としても、労働災害ゼロはもちろんのこと、引き続き荷主要請等関係業界への協力が不可欠として、更なる努力をしていきたい。

ベストプラクティス企業意見交換会 ～ 荷主企業と運送事業者との意見交換 ～

令和6年11月12日、岐阜労働局長（千葉登志雄）は、11月の過重労働解消キャンペーンの取組のひとつとして、自動車運転者の長時間労働の削減に積極的に取り組んでいる荷主企業及び運送事業者のベストプラクティス（※）企業を訪問し、具体的な取組事項について紹介を受けたほか、意見交換を行いました。また、この意見交換会には岐阜運輸支局長も参加しました。

※ ベストプラクティス：課題の克服や問題解決のためのすぐれた実践例、優良事例



荷主企業、運送事業者と意見交換をする千葉局長

荷主企業	運送事業者
大王製紙株式会社 可児工場	ダイオーロジスティクス株式会社 中部支店

【主な取組事項】

- ① 他社貨物との混載によるスイッチ輸送の実施
- ② パレット出荷の促進による荷の積込時間の短縮及び作業負荷の軽減
- ③ 積込倉庫の集約による多箇所積込の改善及びバースの増設
- ④ トラック予約システムの活用による車両入場から積込開始までの時間短縮
- ⑤ 中継拠点の設置による運行距離の短縮

取組事項について説明を受けた後、出席者全員で、集約した物流倉庫へと移動し、ヤードの視察を行いました。トラック予約システムの利用状況、パレット積載用の梱包が自動化によりされる状況を確認するほか、実際の積込作業としてパレット積み及び、バラ積みの状況をそれぞれ確認しました。



パレット積みの状況を確認する千葉局長

岐阜労働局長は、『県内にある企業の多くは「モノ」を出荷し又は受け取る荷主企業にも該当すると考えられる。今回紹介いただいた取組事項を参考とし、荷主企業と運送事業者との相互協力のもと、自動車運転者の労働時間削減のための取組の推進を加速させることで、すべての労働者が安心・安全に仕事に打ち込むことができる職場環境づくりの醸成につなげていただくことを祈念する。』と話し、ベストプラクティス企業との意見交換会を終了しました。

三重労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を行いました。

三重労働局では「過労死等防止啓発月間」である11月に実施する「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和6年11月29日（金）に、長時間労働削減に向けて積極に取り組んでいるベストプラクティス企業として株式会社日本陸送にて三重労働局長が職場訪問を実施し、意見交換を行いました。

株式会社日本陸送においては、フルトレーラーの増車や中継拠点の活用などハード面の対策と併せて、女性ドライバーの働きやすい職場づくりや有給休暇の取得促進などソフト面の対策も進め、自社の働き方改革に積極的に取り組まれています。

また、荷主の立場として本田技研工業株式会社にも参加いただき、拠点の整備や運送事業者との協議の場を設ける等、ドライバーの負担軽減や荷待ち時間削減のための取り組みを進めていることを説明いただきました。

株式会社日本陸送本社



石田労働局長の挨拶



西村代表取締役社長のご挨拶



株式会社日本陸送の働き方改革事例発表



意見交換



道路貨物運送業のベストプラクティス企業との 意見交換を実施しました

～ 京都労働局長と京都運輸支局長が荷主企業を交えて意見交換 ～

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

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

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



1 対象企業

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



(左から)

京都労働局 角南局長

株式会社塚腰運送 塚腰代表取締役社長

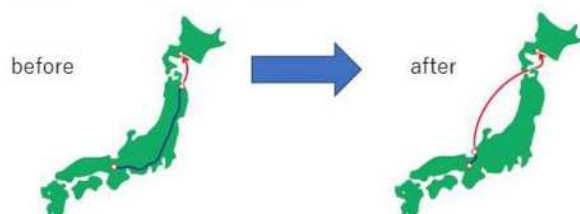
日新電機株式会社 矢野理事

京都運輸支局 川口支局長

2 主な取組事例（道路貨物運送企業と荷主企業の協力による取組）

① 海上輸送（フェリー輸送）の区間を延ばすことによる拘束時間の削減

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

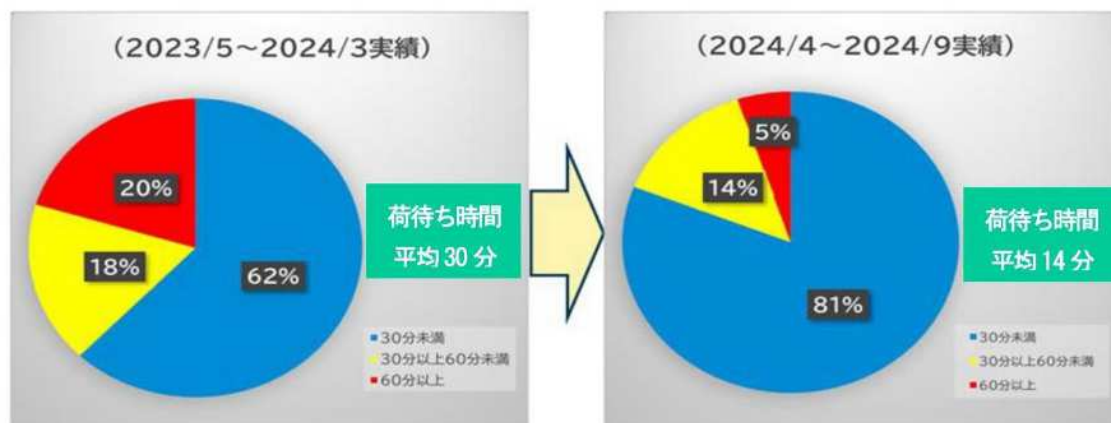


② 受注リードタイム（積み込み時間）の変更による残業時間の削減

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

③ 出荷品引き渡し時間の前倒しによるドライバーの荷待ち時間を短縮

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



④ 高所作業設備の活用による労働時間の短縮

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



⑤ 点呼業務の集約と自動化による労働時間の削減

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



3 意見交換の様子

Q どのようなきっかけで取り組むことになったのでしょうか。

A (道路貨物運送企業)

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

A (荷主企業)

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

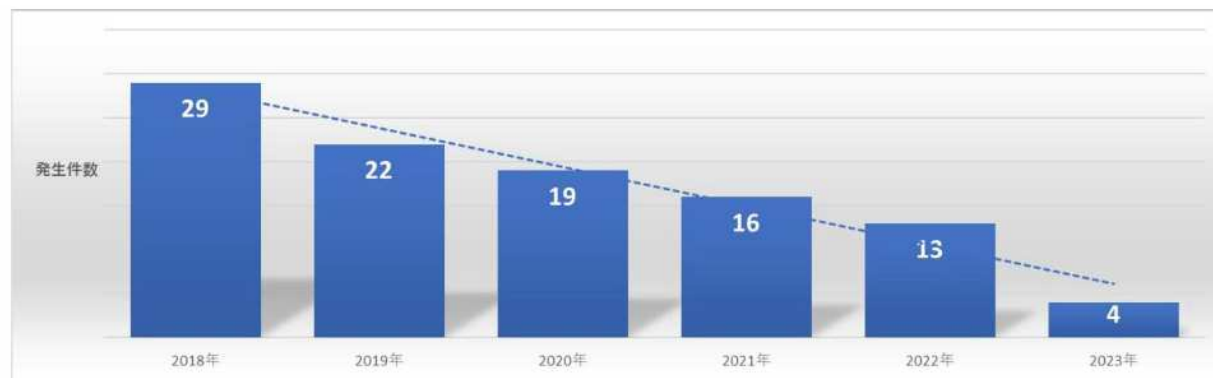


Q 労働時間削減がもたらした効果とはどのようなものでしょうか。また、労働時間以外で効果を感じた点はありますか。

A (道路貨物運送企業)

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

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



A (荷主企業)

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

最後に（京都労働局、京都運輸支局）

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

荷主の皆様

ドライバーには、働く時間の上限があります。

ドライバーの働く時間の上限とは？

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

運賃が低すぎて給料が上げられないと社長に言われました。

時間が経つのでこのまま給料も下がると家賃を払えません。もう限界です!!

これ以上働いたら法律違反になるのに、罰金などができません。助けてください!!

標準的運賃に基づく運賃額の設定をお願いします。

役務の強制、買いたき等は禁止されています。

荷主の皆様をお願いします

ドライバーの働く時間を少なくするには、荷主の皆さまとの商慣行の改善が不可欠です。

トラック運転者改善基準告示改正でどう変わったのでしょうか？
主なものでは…

1日
原則 **13時間**
(上限15時間)
●1日の拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。

1ヶ月
284時間
●1ヶ月の拘束時間(拘束時間)は原則284時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則284時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則284時間を超えてはならない。

1年
3,300時間
時間外労働上限 **960時間**
●1年の拘束時間(拘束時間)は原則3,300時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則3,300時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則3,300時間を超えてはならない。

運転時間

1日
2日平均 **9時間以内**
●1日の拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則13時間を超えてはならない。

1週
2週平均 **44時間以内**
●1週の拘束時間(拘束時間)は原則44時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則44時間を超えてはならない。
●拘束時間、拘束時間(拘束時間)は原則44時間を超えてはならない。

休憩時間

勤務終了後、原則11時間以上
●勤務終了後の休憩時間は原則11時間以上とすることが必要(11時間以上)。
●勤務終了後の休憩時間は原則11時間以上とすることが必要(11時間以上)。
●勤務終了後の休憩時間は原則11時間以上とすることが必要(11時間以上)。

「標準的運賃」の改正について
●標準的運賃(標準的運賃)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●標準的運賃(標準的運賃)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●標準的運賃(標準的運賃)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。

「物産特種指定」は？
●物産特種指定(物産特種指定)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●物産特種指定(物産特種指定)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●物産特種指定(物産特種指定)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。

運送事業者の取組への支援
●運送事業者(運送事業者)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●運送事業者(運送事業者)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●運送事業者(運送事業者)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。

荷主の取組へのお願い
●荷主(荷主)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●荷主(荷主)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。
●荷主(荷主)は原則100円/トン・キロメートルとすることが必要(100円/トン・キロメートル)。

鳥取労働局長がベストプラクティス企業 「日本海運輸有限会社」及び「日段株式会社」 と意見交換を行いました！

鳥取労働局では、時間外労働の削減をはじめとする働き方改革に積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」と意見交換を行い、取組事例を収集するとともに、その取組について県内の企業に広く紹介しています。

令和6年度は、荷主と協力して長時間労働の削減をはじめとする働き方改革に積極的に取り組んでいる貨物自動車運送業の企業（「運送企業」）とその荷主（「荷主企業」）を「ベストプラクティス企業」として、両企業と鳥取労働局長及び鳥取運輸支局長の4者で意見交換を行いました。

○令和6年度ベストプラクティス企業

＜運送企業＞

- (1) 名称：日本海運輸有限会社
（以下「日本海運輸」）
- (2) 所在地：鳥取市古海308－2
- (3) 代表者：代表取締役 楮原 章吾
- (4) 従業員数：27名
- (5) 事業内容：物流事業
倉庫事業
物流支援事業 など

＜荷主企業（発荷主）＞

- (1) 名称：日段株式会社
（以下「日段」）
- (2) 所在地：鳥取市古海531
- (3) 代表者：代表取締役社長 山川 正人
- (4) 従業員数：160名
- (5) 事業内容：段ボールシート製造
段ボールケース製造
包装資材の販売 など

○意見交換について

令和6年11月27日（水）に日段本社を鳥取労働局長および鳥取運輸支局長が訪問しました。当日、日本海運輸からは楮原代表取締役、日段からは川見常務取締役営業本部長他3名の方にご対応いただきました。

まず、川見常務取締役から日段の会社概要をご説明いただき、また楮原代表取締役から両社の取組などについて伺いました。その後、日段の工場内の見学もさせていただき、段ボールの製造から出荷までの一連の流れを確認し、その後意見交換を実施しました。



【意見交換の様子】

○主な取組の内容・成果

1 定期的に配送に関する会議を実施【日本海運輸と日段の取組】

日本海運輸と日段が年に数回「配送検討会議」を開催し、現状の配送（積み込みや荷下ろし）における問題点の共有などを行っている。製造～納品までの全ての段階で最適化を図る必要があるため、日段において、経営陣、製造部門、営業部門、出荷部門と様々な分野の社員が出席し、改善に取り組んでいる。

また、日段から着荷主企業に依頼し、納品時間の緩和に協力いただくことでドライバーの早出時間の削減が可能となり、時間外労働を一人当たり10～20時間／月削減。

2 共通パレットの導入【日本海運輸と日段の取組】

パレットを導入することで荷役作業を大幅に簡略化し、荷役作業時間を3分の1に改善するとともに、荷役作業時の荷物の破損など荷物事故をゼロにすることができた。

パレットの導入に伴う、着荷主との調整やパレット購入費用の負担などの課題に対して、費用を日段が負担するなど、荷主企業が中心となって調整を行うことで出荷から到着まで一貫したパレット輸送を実現した。



【日段・川見常務（左）と日本海運輸・楮原代表（右）】

3 運賃の改定【日本海運輸と日段の取組】

日本海運輸と日段の間で5年ほどの期間で3度の運賃改定を実施。これによりドライバーの賃金引上げを行うことができ、社員の定着や若返りに寄与している。

4 人材確保への取組【日本海運輸の取組】

- ・自社でドライバーの拘束時間や時間外労働時間を日ごとに簡単に把握できるシステムを開発し、給与計算などを効率化
- ・荷役作業時間を軽減するために、トラック荷台床が前後に動く設備を導入
- ・仕事と生活の両立を図りやすい雇用環境を整えるための自主行動計画を策定し、子どもの看護休暇や子どもの学校行事への参加、介護休業の取得等を積極的に支援
- ・希望に応じたキャリアを実現しにくい点が運送業界の人手不足の一因と考え、グループ会社とも連携し職種（短距離や長距離ドライバー、総合職）間のキャリアアップやキャリアチェンジできる制度を整備
- ・トラック運転免許取得費用を全額会社負担



【段ボール製造工場の見学】



【配送に使用しているパレットや荷台床が動くトラック】

○意見交換の主な内容

Q 新規に入社するドライバーの方はどのような点に魅力を感じているか？ 賃金引き上げの影響が大きいのか？

A 20歳代のドライバーはキャリアアップできる仕組みに魅力を感じる方が多く、30歳代のドライバーは決まった時間に毎日家へ帰ることができる点に魅力を感じる方が多い。賃金の引き上げはどちらかというところ離職防止に寄与している印象。

Q 新規に入社するドライバーのうち、トラックの運転免許を既に所持している人はどれくらいか。また、入社してから免許を取得するまでどのような業務を行うのか。

A 1割程度は入社時に所持しているが、9割は所持していないため入社後に1～2か月かけて取得する。ドライバーの業務は運転だけでなく、荷物の積み込みなど覚えるのに時間がかかるため、免許取得と並行してトラックに同乗し研修を行っている。

Q 荷待ち時間の削減やパレット輸送に向けた取組など、業界の動きはどうか？

A 少しずつ改善している印象だが、荷待ち時間の削減などに当たっては発荷主だけでなく、着荷主の理解や協力も必要。場合によっては、荷主だけではなくその上の商社など多くの関係者の協力が必要になることもあるため、トラックGメンの活動に期待している。



【左から徳本運輸支局長、平川労働局長、楮原代表取締役、川見常務取締役】

○意見交換を終えて平川局長からのコメント

運送企業と荷主企業が協力して荷待ち時間の削減やパレット輸送などの効率化に取り組んでおり、これらの取組によりドライバーの方の働き方改革だけでなく、処遇および人手不足の改善にも寄与する素晴らしい事例でした。

一方業界としては発荷主だけの協力ではなかなか改善が進まず、着荷主やそれ以外の方の理解や協力も必要という声もあり、労働局としても周知などに取り組むとともに、県内企業におかれても積極的な取組をお願いいたします。

令和6年度「ベストプラクティス企業」訪問・意見交換 ～藤森運輸株式会社の取組について～

目的・要旨

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過重労働解消に向けた気運醸成のため、岡山労働局・各労働基準監督署で周知・啓発の取組などを実施しています。

岡山労働局では、この月間の一環として実施している「過重労働解消キャンペーン」の取組の一つとして、2024年4月からの時間外労働の上限規制等の適用開始を受けて、運送業において働きやすい職場づくりや長時間労働削減に積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」を訪問し意見交換を行い、こうした企業を広く地域に紹介して、他の企業においても参考にしていただきたいとの趣旨で実施しました。

今年で9回目となるベストプラクティス企業訪問・意見交換は、岡山労働局長（森實 久美子）と岡山運輸支局長（今岡 俊之）が合同で、働きやすい職場づくりなどに積極的に取り組んでいる藤森運輸株式会社新見営業所を訪問し意見交換を行いました。

本社所在地 岡山県倉敷市児島田の口7-6-19
代 表 者 代表取締役 藤森 元則
役 員 専務取締役 藤森 津富
常務取締役 藤森 大輔
創 業 昭和33年（1958年）11月
資 本 金 2,000万円
従 業 員 数 90名（男性80名、女性10名）
（うち、トラックドライバー54名）
業 務 内 容 一般貨物自動車運送事業等

訪 問 日 令和6年11月25日（月）
訪問企業 藤森運輸株式会社 新見営業所
（所在地：岡山県新見市西方2774-15）



取組内容 「他の運送会社と協力して実施する『中継輸送』による労働環境の改善と健康増進の取組」

- ① 他の運送会社（株水谷運輸倉庫、本社：三重県四日市市）と協力し、長距離・長時間の輸送（三重県⇄広島県）を、中継拠点（新見営業所）においてトラックはそのまま、相互のドライバーが交替する「中継輸送」とすることで、車中泊を伴う長距離の運行から日帰り運行が可能になった。
- ② 日帰り運行への業務見直しなど労働環境の改善により、人材確保や定着につながった。
- ③ 腰痛予防体操の実施や歯の健康のため歯ブラシの支給を行うなど、健康経営を推進し、その取組が優良であるとして、健康経営優良法人2024に認定。



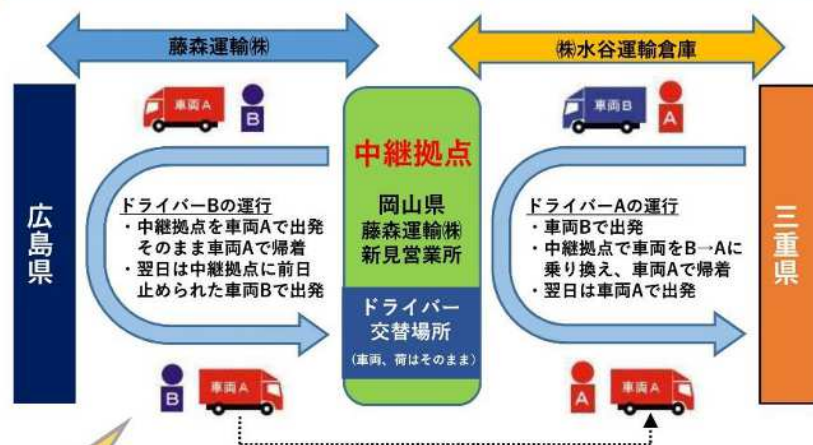
Q 中継輸送に取り組むようになった時期やきっかけは？

A 2013年(平成25年)頃、取引のあった(株)水谷運輸倉庫さんと協力して始めました。

ドライバーの長時間労働の問題はそれ以前からあり、何とか改善したいと考えていた中で、両社の取組への思いが一致したことです。

また、中継輸送の実績を糧に他社に提案していくなど地域企業に貢献できればとも考えています。

両社のドライバーが
日帰り運行となり、
労働環境が改善



中継輸送のイメージ図

(中継拠点でドライバーが車両を乗り換え)

Q 中継輸送に取り組むことによるメリットは何でしょうか？

また、課題や苦労している点はありませんか？

A メリットは車中泊を伴う長距離運行が日帰り運行となり、毎日自宅に帰れることです。健康面に良いですし、労働時間も削減でき、人材の確保や定着にもつながります。

苦労する点は、会社間の車両、運行管理等の違いのすり合わせや保険適用の整理などがあります。複数の会社やドライバーが関わるため、輸送品質の維持にも気を配っています。他社のトラックを運転するため、ドライバーにかかるストレスを軽減する配慮も必要です。



Q 人手不足と言われる中、工夫されている点はありませんか？

A 荷役作業では、手積みの場合はパレット積みに変更してもらい、フォークリフトで作業を行っています。また、荷台からの飛降り防止のため、アルミの昇降台を使用し、効率的で、かつ、災害防止にもつながっています。



Q 働きやすい職場づくりで、その他に取り組まれていることはありますか？



A 安心安全な運行や業務のためには、従業員が健康で働ける職場環境の整備が重要と考え、健康経営に取り組み、健康経営優良法人2024に認定されています。

腰痛予防体操の実施や歯の健康のため歯ブラシの支給などを行い、従業員が健康で長く働ける職場を目指しています。

藤森運輸(株)

歯の健康は、全身の健康！

皆様は、「歯の健康」と「全身の健康」が密接に関係していることはご存知でしょうか。歯周病は糖尿病と密接な関係にあり歯周病の治療で糖尿病の数値が改善するなど学会でも効果が認められています。



広島労働局長が本年度のベストプラクティス企業として運送事業者の(株)サン・エクス及びその荷主企業であるオタフクソース(株)の両社と懇談を行いました。

広島労働局長 小沼宏治 は、11月27日(水)、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、地域の中で長時間労働の削減に向けて積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」として道路貨物運送事業者である株式会社サン・エクス及び荷主企業であるオタフクソース株式会社へ訪問し、当該企業の取組内容について、代表者と意見交換しました。

(株)サン・エクスのプロフィール

株式会社サン・エクス

所在地 広島県広島市
従業員数 52名(自動車運転者名)
車両 28台 広島 大型13台他
事業概要 道路貨物運送業

<取組の目的>

- ① 2024年4月からの、労働時間の上限規制に対応すること。
- ② 労働条件を整備し、働き方改革を推進すること。



代表者との懇談の様子

懇談では(株)サン・エクスの代表取締役社長及び業務部長から、

☆オタフクソース(株)が我が社を含めた各物流パートナーと意見交換を行った結果、独自規格のパレットから業界の標準的なパレットに変更しました。おかげで従来、運送先等で2時間程度かけて作業していた手作業による荷の積み替え作業が大幅に省力化できました。

☆GPSシステムと運行管理システムの導入により運転者の運行管理が容易となり、運転者の日報作成がほぼ自動化でき、運転者の業務軽減ができました。

☆オタフクソース(株)の物流拠点を在庫型物流拠点とされたことにより、トラックの積載率が向上し、結果、便数の削減ができ、総労働時間の減少につながりました。

といった説明がありました。

荷主であるオタフクソース(株)の取り組みについて



オタフクソース(株)代表取締役社長からごあいさつと当社では全員が「思いやりの心」を持ち企業経営にあたっているとの説明をいただきました。

荷主であるオタフクソース(株)の部長からは、創業者の教えに従い「小さな幸せを、地球の幸せに。」をスローガンとして、関係者すべてが幸せに、との理念で関係する運送事業者と真摯に話し合いを進め以下の対策をとったとの説明がありました。

☆自社独自の木製パレットからレンタルパレット会社の標準パレットに変更

生産ラインの大規模な改修やレンタルパレット会社との契約により自社パレットから標準パレットへ変更し、運送事業者での手作業による積み替え業務等の削減を進めました。

☆通過型倉庫から在庫型物流拠点への転換

適正な在庫を拠点に持つことにより、在庫切れの緊急輸送の削減や、積載率の向上により、全体として輸送効率を向上させるとともに、災害時等の際にも事業継続を可能としました。

☆ホワイト物流宣言の実施

物流における考え方、運送事業者にとって業務の軽減となる方針を定め、対策を進めることを内外に示しています。

☆在庫主導型の生産管理の導入

各物流拠点の在庫の状況を確認し、在庫が減少したものから生産を行うことにより在庫切れを防止し、緊急の配送をなくすことにより全体として効率的な物流システムを構築することとしています。

今後の取り組みについて



☆納品リードタイムの延長の動きについて

今後、納品リードタイムを延長することにより運送事業者に余裕をもたせ、運転手の労働時間の短縮を行う予定であり、現在、卸業者等に理解と協力を求めています。

☆2024 年問題への対応

オタフクソース(株)は輸送量から物流効率化法及び貨物自動車運送事業法で定める、特定事業者に該当する可能性が高いため、物流改善のための計画の策定等の確実な対応をするよう計画しています。

☆オタフクソース(株)社内での全体最適の実現

社内全体での最適化を社外事業者とも連携し、最適な物流形態の実現を図ります。

懇談を終えて

☆一貫パレチゼーションの効果の大きさ

両社の発表から、運送業における一貫パレチゼーションの効果の大きさが感じとれました。

従来、手作業で、独自パレットから標準的なパレットに積み替えを行い、2時間近くかけて1パレット当たり最大800キログラム、14枚のパレットの荷を手作業により運転手や事務員、時には社長さんまで、汗をかきながら、積み替えていた、という話でした。これがほぼ無くなったということで、荷主が大きな費用と手間をかけて改善いただいた、その効果の大きさに驚きました。

☆荷主の理解と協力が大事であること

今回の事例は荷主が運送事業者と真摯に話し合い、改善を進めた事例ですが、荷主が運送事業者と協力して取り組まなければ、改善がなかなか進まず、運送業における「働き方改革」、労働時間の短縮が遅れ、他産業に対し、労働条件の改善が遅れることとなり、結果、労働力不足（輸送力不足）が生じ、荷主自身が困ることになりかねません。この点を荷主も十分に理解し、荷主と運送事業者が対等の立場で話し合い、荷主と運送事業者の2人3脚で改善が進んだ事例と感じました。

懇談後のマスコミ取材の状況

懇談終了後、マスコミ各社から取材が行われ、2024年問題への対応は運送事業者のみでの対応は難しい点があるため、荷主の協力が必須であること、等の取材があり、マスコミ等の関心の高さがうかがえました。

物流の「2024年問題」に取り組む企業を訪問 ～山口労働局長がベストプラクティス企業として 株式会社光運送を訪問しました～

山口労働局（局長 友住弘一郎）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和6年11月21日（木）、物流の「2024年問題」の解決に向けて積極的に取り組む企業への職場訪問を実施しました。

今回は、「やまぐち物流2024年問題の解決に向けた共同宣言（令和6年3月26日採択）」を踏まえ、長時間の荷待ちの改善、女性や若者等の多様な担い手の確保等に取り組んでいる株式会社光運送と荷主事業者である武田薬品工業株式会社光工場の担当者と意見交換を行い、併せて実際の取組現場の視察も実施しました。

（訪問には、「国土交通省中国運輸局山口運輸支局長」も同行しました。）

ベストプラクティス企業の紹介

企業名：株式会社光運送

所在地：山口県光市光井字武田2520-10

設立：2005年5月

労働者数：34名（男性22名、女性12名）

事業内容：一般貨物自動車運送事業



訪問した企業との意見交換の様子

訪問者

山口労働局 局長 友住 弘一郎
中国運輸局山口運輸支局 支局長 藤井 利佳

面接者
（敬称略）

（運送事業者）株式会社光運送 常務取締役 内藤 祐也
（荷主事業者）武田薬品工業株式会社光工場
サプライチェーン室W&D/SAP 主席部員 矢野 浩之

（友住
労働局長）



（左）内藤氏

（右）矢野氏

荷主と連携した取組

株式会社光運送では、自動車運転者の長時間労働の改善に向け、荷待ち・荷下ろしによる待機時間が生じないように荷主である武田薬品工業株式会社と協議を行った。

その結果、荷主側で荷をすべてパレタイズとすること、配送先での荷下ろし作業を全て廃止したことで、拠点での滞在時間の短縮を図り、自動車運転者の拘束時間の削減を実現。

さらに、メールや電話等により現場サイドでの細やかな時間調整を行うことで、荷待ち時間の縮減を図り、時間外労働の削減も実現した。

(当日の説明資料より抜粋)

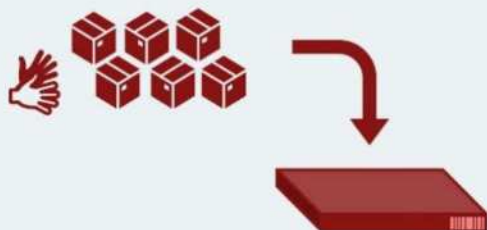
課題解決に向けた取り組み



配送先での積み替え作業廃止

拠点での滞在時間を減らし
運行時間を確保するため

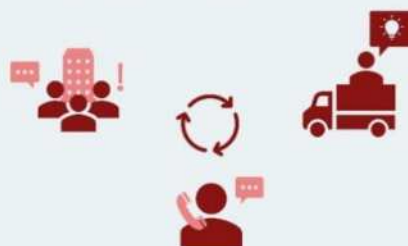
手積み/卸し → パレタイズへ



待機時間の削減

荷待ち時間の短縮
→現場サイドでの細かな時間調整

メールや電話等で実施



女性や若者等の多様な担い手の確保の取組

人手不足と高齢化が進む物流業界の中、株式会社光運送では女性や若者等の多様な人材の確保と育成を目指して2016年度から高卒・大卒の新規採用を開始しました。「事務職＋現場でのフォークリフトによる積み込み」職種とすることで女性の職域が拡大、管理職（課長）への登用が進むなど、女性・若者が活躍しています。

若者雇用のきっかけを教えてください。



友住 弘一郎

10年前は、社員の高齢化という問題を抱えており、今後、次世代へ継続できる経営を考えた際に若い社員を採用する取組を始めました。

若い社員を積極的に採用されていますが、採用できるようにするために取り組んだことがあれば、教えてください。



弊社でもドライバーの確保には苦戦していますが、若い方に長く勤めていただきたいですし、若い方の採用・定着を図るため、若い方が働きやすい職場づくり、労働時間の縮減・休暇取得促進・福利厚生充実などの取組を進めてきたことが採用につながっているのかなと思います。

若手社員の現場の視察の様子

業務2課の若手社員さんのフォークリフトでトラックに荷物を積み込む作業を見学させていただきました。

フォークリフトを丁寧に滑らかに操作してスムーズに荷積みがされていました。

(友住労働局長の感想より)



若手社員さんにインタビューする友住労働局長（左）

若手社員さんのコメント

最初はフォークリフトもうまく運転できませんでしたでしたが、うまくできるようになると皆がほめてくれて嬉しいしやりがいも感じています。

会社の雰囲気はすごくよくて、社員を大事にしてくれるいい職場だと実感しています。目標としている先輩を目指して頑張りたい。

他の社員さんとコミュニケーションを取りながら業務を進めています。残業は本当に少ないので、早く帰ってプライベートの時間を大切にしています。

視察後の労働局長の講評

運送事業者の株式会社光運送と荷主事業者の武田薬品工業株式会社光工場が、お互い協力をして良い関係を保ちながら、物流の2024年問題の解決に向けた取組を行っていました。

また、株式会社光運送は、若手の社員の意見を聞きながら、様々な福利厚生を導入していることを紹介していただき、若い人たちに自分の意見が通ると感じてもらうことも働きやすい職場環境を作るために重要なことと再認識しました。

ぜひ、こういった企業の取組を広げていって、物流の「2024年問題」が問題でなくなるような社会にしていきたいと感じました。



「ベストプラクティス企業」を佐賀労働局長が訪問しました

SBSフレック株式会社

佐賀労働局（局長 城 寿克）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、11月27日、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている企業（ベストプラクティス企業）としてSBSフレック株式会社 佐賀営業所を訪問し、眞鍋 洋所長から取組の内容やその効果を伺い、意見交換を行いました。自動車運転者においても令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用され、自主的な取組が急務となりますが、長時間の荷待ちによる労働時間の改善を図るためには、サプライチェーン全体における荷主の協力が重要であることから、江崎グリコ株式会社担当者にも意見交換に参加して頂きました。また、請負3社（協力会社）を代表して久米運送株式会社専務取締役にも労働時間などの改善状況をお伺いしました。佐賀労働局では、働き方改革に向けた積極的な取組事例を収集し、他の企業等に対し広く紹介することで、過重労働解消に向けた気運の醸成を図ることとしています。

訪問した企業の概要

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| ➤ 事業場名
SBSフレック株式会社 佐賀営業所 | ➤ 所在地
佐賀市大和町尼寺2415 |
| ➤ 事業内容
貨物利用運送業等 | ➤ 従業員数
24名（令和6年10月現在） |

働き方改革に取り組んだきっかけ

平成30年に働き方改革関連法が成立、荷主である江崎グリコ株式会社は、請負先のトラックドライバーの時間外労働の上限規制の適用を見据えた対策が喫緊の課題として認識。江崎グリコ株式会社と物流業務の提携をしたSBSフレック株式会社は、小口荷の手積み負担となり、ドライバーの労働時間増に繋がっていることや請負3社の配送ルートが非効率であると分析し、裏面の取組を実施されました。



トラックドライバーの労働時間削減は、荷主の協力が不可欠であり、物流を取り巻く環境における相互理解と協力が、労働環境改善の原動力となっています。



主な取組の内容

➤ パレット輸送

荷台に荷物を手積みしていた作業について、パレット（荷物を置く荷台）に荷物を載せフォークリフトで荷台に積載する作業に変更した。その結果、1回の積込時間が約90分から約30分となり、約60分の削減に成功。乗務時間短縮及び作業負担の軽減に繋がった。

➤ 配送コース再編による減車対応

請負社3社の垣根を越えた配送コースに見直し、運行ロスの抑制、運行時間のスリム化を行い減便等を実現した

➤ トレーラー化の推進

配送車両を大型化することにより稼働台数の削減、運賃削減、CO₂削減を実現した。また、大型化による稼働台数の削減はドライバー不足を補うものである。

➤ 共同配送

積荷が乳製品であることから異業種との共同配送は困難であるため、同業他社との共同配送を模索・実現させ配送車両の削減に繋がった。これは、運賃削減、CO₂削減、ドライバー不足にも効果。

取組の効果

荷主である江崎グリコ株式会社とSBSフレック株式会社 佐賀営業所において、物流の効率化を図り、商品の安定的な輸送を実現させる必要があるとの共通認識が生まれた結果、パレット輸送や効率的な配送コース再編等を実施し、ドライバーの労働環境改善を果たしました。

【主な取組効果】

- 時間外労働は月平均約25%減少（月平均）
- 休日労働数は約28%減少（月平均）
- 年休取得数は年平均で約3日から5日増の約8日

※上記3項目はSBSフレック株式会社参入前（平成30年）と昨年（令和5年）における地場協会社3社の実績比較

➤ その他

2016年以降、他メーカーとの共同配送によって配送コースの集約、改善を実施し、以前の配送コース55から、現在は48まで減少させた。7コースの減少に伴い配送による稼働時間を月間1,617時間減少させた。これはドライバー不足や有休取得促進に寄与



長崎県内企業の働き方改革推進に係る意見交換会の開催

長崎県内企業の働き方改革推進に係る意見交換会の開催

令和6年11月6日（水）、長崎労働局において時間外労働の上限時間の適用が猶予されていた運送業を対象に、業務効率化等に積極的に取り組む企業や行政の好事例等を紹介及び意見交換を実施しました。

＜意見交換会の様子＞



＜参加者一覧＞

機 関	出席者
有限会社長崎水産運輸	代表取締役 平岡 ゆかり
	総括本部長 横木 利成
東京九州フェリー株式会社	取締役営業部長兼新文字支店長 寺田 光徳
公益社団法人長崎県トラック協会	常務理事 山田 伸一
国土交通省九州運輸局 長崎運輸支局	首席運輸企画専門官 三善 格介
長崎働き方改革推進支援センター	センター長 辻 健也
長崎労働局	局長 倉永 圭介
	労働基準部長 宮本 浩一
	監督課長 藤井 潤

傍聴企業数：5社（メディア関係企業除く）

傍聴人数：5名（メディア関係企業除く）

各参加者から発表された取り組み内容の概要は以下の通りとなります。

【意見交換で交わされた意見など】

＜運送企業からの質問＞

- モーダルシフトに取り組んでいるが費用が約2倍かかっており、荷主に協力を依頼して承諾いただき大幅に値上げした。
- 2年前に九州運輸局が福岡で開催したマッチングイベントが役に立った。長崎労働局のパレット導入費用の助成制度は知らなかった。使える助成制度をトラック協会へ情報提供いただければ我々運送業者へ周知されるので、行政機関には協会への情報発信をお願いしたい。

（行政からの回答）

トラック協会との連携を密にして運送企業に必要な情報を提供していきたい。



<行政からの質問>

- 運送業者からフェリーを使おうにも予約がとれないと聞くと、事前に予約しているのか。
- 荷主との価格交渉には信頼関係のほかには何か秘訣があるか。
- 船便の増便の需要がある中で、フェリー会社では増船の検討はされているか。

(運送会社からの回答)

2024年問題を見据えてモーダルシフトを検討した際に、フェリー乗船の枠を得るために取り組んだものである。荷主に対しては時間外労働の上限などの周知に取り組んだ。2024年問題は運送会社の問題で荷主には関係ないと、今でも荷主が考えられている印象がある。荷主の理解を得られるように説明し、運賃の値上げに取り組んだ。



(フェリーサービス提供企業からの回答)

建造費用、検査費用、燃料費用、運航許可、港湾整備の問題をクリアする必要があるが、船を建造して増便できるよう検討している。

【運送事業者等による取り組み】

有限会社長崎水産運輸及び東京九州フェリー株式会社の取り組み概要



<ポイント>

- 長崎と関東地方間の長距離輸送において、関東からの復路（横須賀港から門司港）で印刷物の輸送を、東京九州フェリーを利用することでドライバーの拘束時間を縮減。
- フェリー内には、就寝用ベッド、レストラン、入浴施設等の宿泊施設が充実しており、ドライバーの身体的、精神的負担を軽減。
- フェリーを利用することでCO2排出量を削減。環境負荷軽減に貢献し、国土交通省が行う令和5年度「エコシップ・モーダルシフト事業優良事業者」海事局長表彰を受賞。
- 荷主企業が出版メーカ（最上位荷主）と荷の集荷時間や到着時間を調整し、到着時間を1日遅らせる体制を整え、海上輸送への切り替えにつなげた。

有限会社長崎水産運輸

労働者数：約30人 主な荷：魚介類、印刷物

1 事業紹介

事業場名 有限会社長崎水産運輸

設立 昭和50年10月20日

資本金 500万円

本社所在地 長崎県長崎市京泊3丁目15番6号

グループ会社 1社

従業員数 単体 28名

グループ 35名

荷主企業 手島梱包輸送株式会社（所在地 東京）など



【事業概要】

長崎魚市でその日に水揚げされた水産物（アジ、イワシなど）を東京（豊洲市場）まで輸送しており、復路では九州各地へ配送するための出版物の運送を行っている。

環境保護対策として、アイドリングストップ運転の実施、全車両低公害車を完備、CO2削減に努めており、同社の企業理念として「環境への配慮を忘れず、地域と共存共栄を目指す」。

2 2024年問題にかかる課題

●トラックドライバーの残業時間の削減

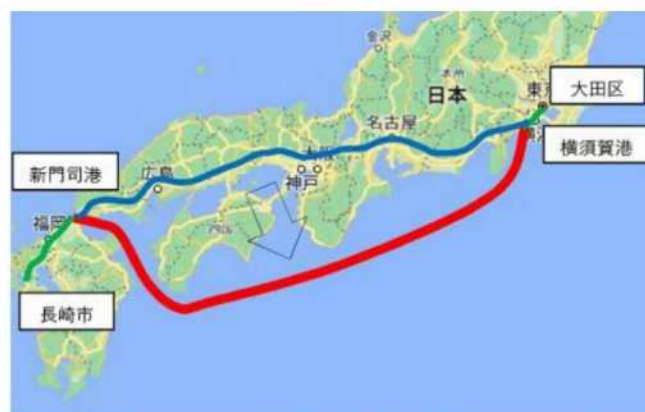
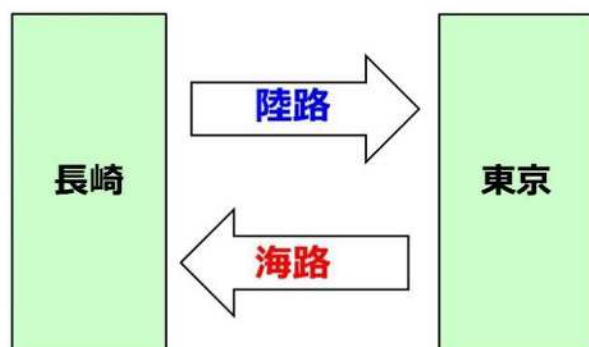
トラックドライバーに対する労働時間の規制が適用されるにあたり、当該規制に対応するため、残業時間の削減を検討する必要がある。

●ドライバーの拘束時間の削減、休息期間の確保

トラックドライバーに対する改善基準告示の改正により、拘束時間の短縮、休息期間の増長に対応する方法を検討する必要がある。

有限会社長崎水産運輸の取り組み内容

◆ 運送形態（モーダルシフト）



※図は国土交通省HP公表資料より引用

1 輸送経路の一部でフェリーを利用（モーダルシフト）

長崎と関東地方間の長距離輸送において、関東地方からの復路（横須賀港から門司港）で印刷物を輸送する際、東京九州フェリーを利用することで、ドライバーの拘束時間を縮減。

また、当該フェリー内には、就寝用ベッド、レストラン、風呂等の宿泊施設が充実しているため、従来のトラック内での車中泊と比較してドライバーの身体的、精神的負担を軽減。

従来の陸上輸送	モーダルシフト後
①トラックの走行距離 長崎⇄豊洲 <u>トラック走行距離 約2,400km</u>	①トラックの走行距離 <往路> 長崎⇒豊洲 約1,200km <復路> ・豊洲⇒横須賀 約70km ・横須賀⇒門司 フェリー ・門司⇒長崎 約230km <u>トラック走行距離 約1,500km</u>
②運転手の拘束時間（1往復） <u>約33時間</u>	②運転手の拘束時間（1往復） <u>約20時間</u> <u>1か月（5往復）での削減時間 約65時間</u>

2 環境負荷の低減

輸送経路の一部でフェリーを利用することによるCO2排出量の削減により、環境負荷低減にも貢献し、国土交通省が行う令和5年度「エコシップ・モーダルシフト事業優良事業者」（全国43社）海事局長表彰を受賞（令和6年5月に表彰）。

CO2排出量を2,544トン／年⇒1,994トン／年に削減（CO2削減率21.6%）



（参考）

3 荷主（東京⇒長崎）側の取組協力

荷主企業（手島梱包輸送（株））が各出版メーカーと荷（印刷物）の集荷時間及び到着時間を調整。到着時間に関しては、1日遅らせる体制を整え、海上輸送への切り替えに繋がった。今後も荷主としてもモーダルシフトの比率を高める為に海上輸送を推進。また、モーダルシフトにあたり、運送事業者からの要望に応じて運賃の改定も実施。

今後の課題や要望

<トラック事業者の課題・要望>

- ・トラックドライバーの賃上げのための助成
- ・輸送のためのコスト助成

<荷主企業の課題>

- ・トラック事業者からの運賃交渉においては、要望される額の支払いは行っているが、最上位の荷主にかかる価格転嫁が不十分（現状要望する額の1/2程度）

「ベストプラクティス企業」に職場訪問を行いました

11月の過重労働解消キャンペーンの取組の一環として、時間外労働時間の削減などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている企業を「ベストプラクティス企業」として選定し、その企業の取組事例を広く紹介する目的で、熊本労働局長によるベストプラクティス企業職場訪問が実施されました。（令和6年11月25日）

ベストプラクティス企業には、アイシン九州株式会社（熊本市南区）、株式会社永井運送（宇城市松橋町）が選ばれました。両社は、自動車部品製造業とそれを輸送する運送事業者の関係にあり、発荷主と運送事業者の立場で連携して業務見直しの取組を継続中で、特に荷役作業や自動車運転業務に改善が見られました。

当日は、熊本労働局長金成真一がアイシン九州㈱の荷役作業現場を視察し、発荷主（アイシン九州㈱）、運送事業者（㈱永井運送）が立会の上、出荷・輸送方法等の取組事例を収集いたしました。



取組を説明するアイシン九州園田生産管理部長（中央）



職場訪問を行った金成局長（右端）



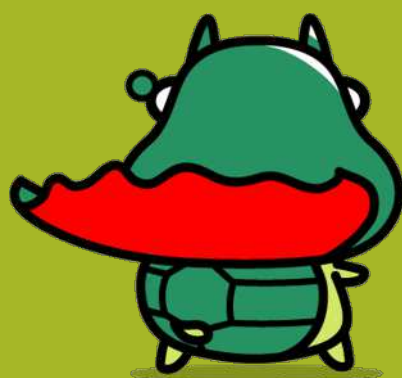
取組を説明する永井運送西澤常務（左）



職場訪問の様子（会議室での取組説明）

メモ





東京労働局 労働基準部 監督課

〒102-8306 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎

発行 2025年3月