厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

時間外労働の上限規制・
改正改善基準告示（トラック）等について

厚生労働省 東京労働局　王子労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働時間の考え方について

2 時間外労働の上限規制について

3 改正改善基準告示について

4 労働基準関係法令に係る各種トラブル事例について

5 その他

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○　いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○　移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○　着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③作業終了後の掃除時間

○　安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

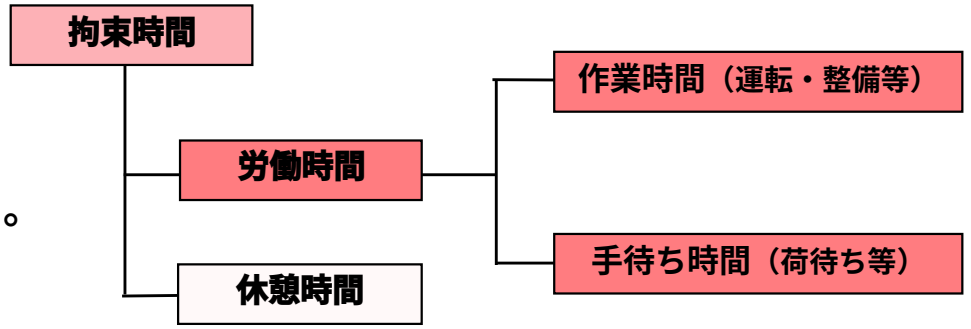
（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②ＫＹミーティングの時間

拘束時間の考え方

拘束時間と休息期間

- **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。





労働時間はもちろんのこと、休憩時間も拘束時間に含まれます。



労働時間の考え方（補足）
（問題になりやすいケース：手待ち時間）



使用者の指示により荷積み（荷卸し）を行うため、荷主先の駐車場で順番待ちをして車内で待機する時間や、車列に並び待機と運転を繰り返す時間は、労働から解放されていないため、「手待ち時間」として労働時間に当たる。

労働時間の考え方（補足）
（問題になりやすいケース：着替え、作業準備等の時間）



労働時間の適正把握

労働時間適正把握

- ◆ 原則として労働時間は、使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある



（事業主のみなさまへ）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

[労働時間の考え方]

○ 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
（1）原則的な方法
- 使用者が、自ら現認することにより確認すること
- タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

（2）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○ 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働時間の考え方について

2 時間外労働の上限規制について

3 改正改善基準告示について

4 労働基準関係法令に係る各種トラブル事例について

5 その他

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間法制の概要

原則

- １週**４０時間**／１日**８時間**を超えて労働させてはならない
- 毎週少なくとも１回（または４週間に４日以上）の休日が必要

例外

- 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**３６協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒　36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

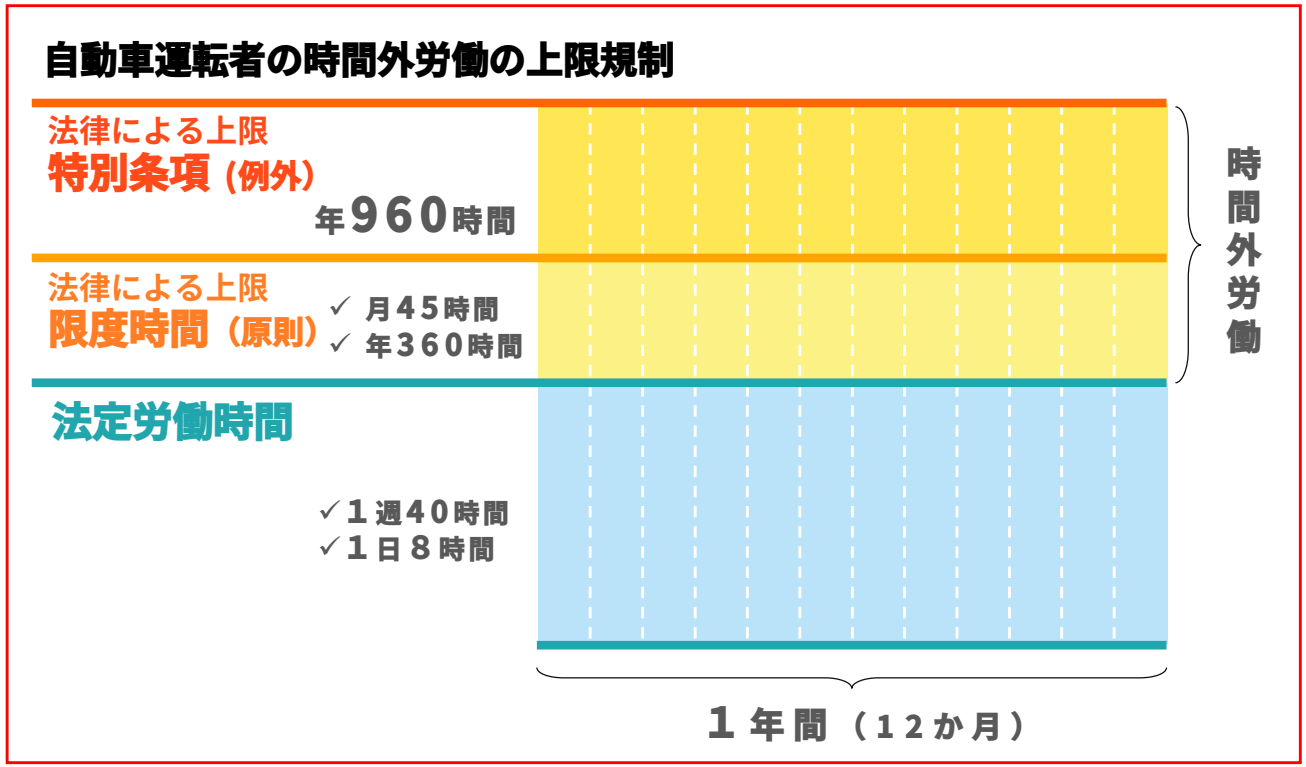
自動車運転者の時間外労働の上限規制

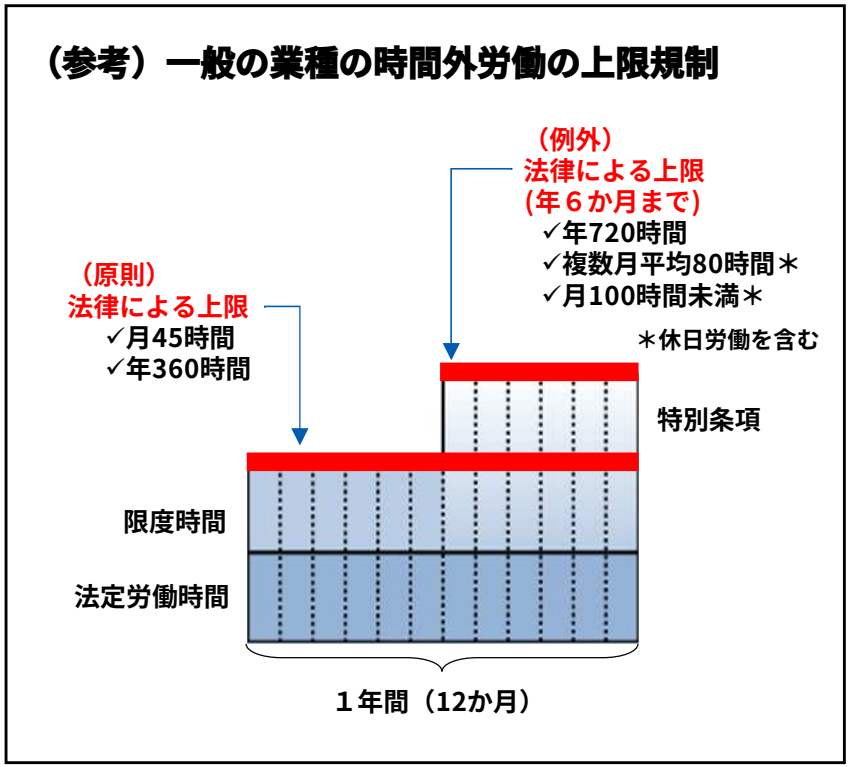
Ｒ６年３月31日まで

上限なし　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

Ｒ６年４月１日以降

※　改正された「改善基準告示」も2024年４月から適用されている





適用猶予業種における時間外労働の上限規制

- 自動車運転者については、令和６年４月以降、年９６０時間の上限規制の適用を受ける。
- 一方、一般労働者に適用される、４５時間超えの上限回数（６か月まで）、単月上限（１００時間未満）、複数月平均上限（８０時間以内）については適用がない。
  → ただし、この場合であっても、改善基準告示に定める拘束時間を遵守する必要がある。

【改正前】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	４５	－	－	－	４５	－
	４５時間超は６月まで	適用あり	－	－	－	適用あり	－
	単月上限(※)	１００	－	－	－	－	－
	複数月平均上限(※)	８０	－	－	－	－	－
年	限度時間（原則）	３６０	－	－	－	３６０	－
	上限	７２０	－	－	－	７２０	－

【令和６年４月～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	４５	４５	４５	４５	４５	－
	４５時間超は６月まで	適用あり	－	適用あり	－	適用あり	－
	単月上限(※)	１００	－	１００(注1)	１００(注２)	１００	－
	複数月平均上限(※)	８０	－	８０(注1)	－	８０	－
年	限度時間（原則）	３６０	３６０	３６０	３６０	３６０	－
	上限	７２０	９６０	７２０	９６０(※)(注３) １,８６０(※)(注４)	７２０	－

※　休日労働も含む。
注１：　災害の復旧・復興の事業は、単月上限１００時間・複数月平均上限８０時間の規制は適用されない。
注２：　時間外・休日労働が月１００時間以上となることが見込まれる者は、３６協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。
注３：　医業に従事する一般の医師にかかる基準（Ａ水準）。休日労働を含む。
注４：　Ｂ水準、連携Ｂ水準、Ｃ水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。
　　面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を３６協定に定めることが必要。

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４）（限度時間を超えない場合）

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	□□ □ □□ □□□□□□ □□□ □□□□
	（都道府県 / 地域 / 管轄 / 基幹番号 / 枝番号 / 業一括事業細番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

様式第９号の３の４（第70条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
一般貨物自動車運送業（トラック）	○○運輸株式会社　○○支店	（〒　○○○　－　○○○○　） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○－○○○○）	○○○○年４月１日 から１年間

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数					
						１日		１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）		１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）　○○○○年４月１日	
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	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	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410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	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410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	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	300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	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	52時間	320時間	370時間
		月末の決算業務	経理事務員	5人	7.5時間	2時間	2.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	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	毎週２回	法定休日のうち、２週を通じて１回	9:00～23:00
	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	毎週２回	法定休日のうち、４週を通じて２回	9:00～23:00

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時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　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　経理担当事務員　氏名　山田　花子　（又は　○○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実施される投票、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）

○○○○　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

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

様式第９号の３の５（第70条関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

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） 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	1日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（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。） 限度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。）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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。） 起算日（年月日）：○○○○年○月○日 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	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① 下記②以外の者	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	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	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	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	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	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	（該当する番号）※2 ①、⑥、⑩	（具体的内容） 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まっ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時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　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　経理担当事務員　氏名　山田　花子　（又は　○○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実施される投票、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）

○○○○　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についての届出書（1枚目）と限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。1枚目の記載は、P21の記載例を参照ください。
※2　限度時間を超えた労働者に対し、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、右欄に具体的内容を記載してください。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働時間の考え方について

2 時間外労働の上限規制について

3 改正改善基準告示について

4 労働基準関係法令に係る各種トラブル事例について

5 その他

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要①

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の時間外労働の削減や過労死等防止といった観点から、見直しを行うもの。

	旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
１年、１か月の拘束時間	１か月　２９３時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可 １年　３,５１６時間以内の範囲で １か月　３２０時間以内（年６か月まで）	１年　３,３００時間以内 １か月　２８４時間以内 （3516時間（293×12）から216時間の減） 【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） ①２８４時間超は連続３か月まで ②１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
１日の拘束時間	原則　１３時間以内 （上限１６時間、 １５時間超は週２回まで）	原則　１３時間以内 （上限１５時間、１４時間超は週２回までが目安） 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※)、継続１６時間まで延長可（週２回まで） ※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
１日の休息期間	継続８時間以上	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 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※)、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

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要②

	旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
運転時間	２日平均１日当たり　９時間以内 ２週平均１週当たり　４４時間以内	現行どおり
連続運転時間	４時間以内 （運転の中断は、 １回連続１０分以上、合計３０分以上）	４時間以内 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） 【例外】 SA・PA等に駐停車できず、やむを得ず４時間を超える場合、４時間３０分まで延長可
予期し得ない事象		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）及び連続運転時間から除くことができる（※1，2） 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 ※１ 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 ※２ 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。

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要③

	旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
分割休息特例	継続８時間以上の休息期間を与えることが困難な場合 ・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か月程度）における勤務回数の２分の１が限度	継続９時間以上の休息期間を与えることが困難な場合 ・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）における勤務回数の２分の１が限度
２人乗務特例	車両内に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	現行の内容に次の例外を追加 【例外】設備（車両内ベッド）が※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 ※　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。
隔日勤務特例	２暦日の拘束時間は２１時間 休息期間は　　継続２０時間以上 【例外】仮眠施設で夜間４時間以上の仮眠を与える場合、拘束２４時間まで延長可（２週間に３回まで）	現行どおり
フェリー特例	・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。	現行どおり

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-8

Q

連続運転時間には、次の場合も、カウントするのでしょうか。
① 渋滞中にアイドリングストップでエンジンが停止した場合
② サービスエリアなどの駐車の順番待ちのため、走行、停車を繰り返し、少しずつ前に進む場合

A

連続運転時間とは、トラック運転者が連続して運転している時間であり、「運転の中断」に該当しない一時的な停車時間は連続運転時間となります。したがって、例えば、設問の①②の場合における停車時間は、あくまで走行中に一時的に停車している状態に過ぎず、すぐに車両を動かさなければならない状態のため、連続運転時間となります。

例外的な取扱い（予期し得ない事象の考え方について）

新設

- 事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、１日の拘束時間、運転時間（２日平均）、連続運転時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。

- 勤務終了後は、通常どおりの休息期間（※）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

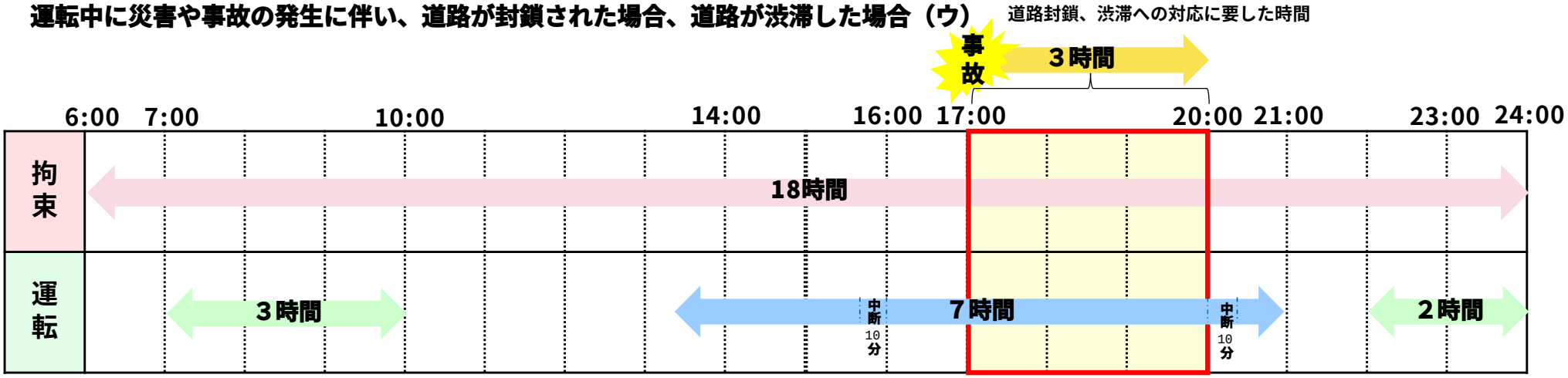
予期し得ない事象の考え方について

- 事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し（ア～エに掲げる場合に限る）、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、１日の拘束時間、運転時間（２日平均）、連続運転時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。ただし、勤務終了後は、通常どおりの休息期間（※）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。

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

（例）　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（ウ）



- 拘束時間 １８時間 ⇒ １８時間 － ３時間 ＝ １５時間（１日の拘束時間の基準を満たす）
  （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）
- 運転時間 １２時間 ⇒ １２時間 － ３時間 ＝ ９時間（前後の日のいずれかが９時間以下なら基準を満たす）
- 連続運転時間 ７時間 ⇒ ７時間 － ３時間 ＝ ４時間（連続運転時間（４時間以下）の基準を満たす）

考え方

- 予期し得ない事象に対応した時間について、１日の拘束時間、運転時間、連続運転時間から除くことができるが、１年・１か月の拘束時間から除くことはできない。
- 予期し得ない事象に対応した場合、勤務終了後は、通常どおりの休息期間を与える必要がある。

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-14（1）

Q

「予期し得ない事象への対応時間」について、具体的にどういった時間が該当するか教えてください。

A

「予期し得ない事象への対応時間」の取扱いは、自動車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において、その対応に要した時間についての１日の拘束時間、運転時間（２日平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いを定めたものです。
「予期し得ない事象への対応時間」に該当するか否かの考え方は、それぞれの事象に応じ、次のとおりです。

① 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと
・ 例えば、運転中に乗務している車両が予期せず故障したことに伴い、修理会社等に連絡して待機する時間、レッカー車等で修理会社等に移動する時間及び修理中の時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
・ ただし、例えば、上記対応に伴い、別の運転者が出勤を命じられ、勤務する場合における当該運転者の勤務時間は該当しません。
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
・ 例えば、運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したことに伴い、フェリーの駐車場で待機する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
・ また、フェリー欠航に伴い、急きょ陸路等で移動する場合、陸路での移動時間がフェリー運航時間とおおむね同程度である等、経路変更が合理的であると認められるときは、当該移動時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-14（2）

A

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

・ 例えば、前方を走行する車の衝突事故により発生した渋滞に巻き込まれた時間、地震や河川氾濫に伴う道路の封鎖、道路の渋滞等に巻き込まれた時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

・ ただし、例えば、災害や事故の発生を伴わない自然渋滞（商業施設や大型イベントの開催、お盆休み等の帰省ラッシュ等、単なる交通集中等）に巻き込まれた時間、相当程度遠方の事故渋滞の情報に基づき迂回する時間（※）、鉄道事故等による振替輸送・代行輸送等に要した時間は該当しません。

（※）例えば、長野（飯田）から東京（高井戸）に運行中、現地点から約２時間 20 分先の中央道上り相模湖ＩＣ付近で事故が発生し、１時間程度で事故渋滞が解消される見込みであるにもかかわらず、一般道に迂回し、通常約３時間の行程について、約６時間 30 分を要した場合

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

・ 例えば、運転前に大雪警報が発表されていたものの、まもなく解除が見込まれていたため、運転を開始したが、運転開始後も大雪警報が解除されず、結果として運転中に正常な運行が困難となった場合には、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

・ ただし、例えば、異常気象であっても警報が発表されない場合における対応時間は該当しません。

そのほか、運転中に自動車運転者が同乗者の急病対応を行う場合や犯罪に巻き込まれた場合は、停車せざるを得ず、道路の封鎖又は渋滞につながると考えられることから、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に該当するものとして取り扱います。例えば、同乗者の急病への対応時間、トラック運転者が犯罪に巻き込まれた場合における警察等への対応時間等については、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-15、3-16

Q

例えば、トラック運転者Ａが運転する車両が予期せず故障し、代わりにトラック運転者Ｂが急きょ、別の車両で事故現場に駆けつけ、運行する場合、トラック運転者Ｂの運転時間を予期し得ない事象への対応時間として除くことはできますか。

A

「予期し得ない事象への対応時間」として除くことができる時間は、運転者が運転中に予期せず事象に遭遇した場合に限られますので、代行者のトラック運転者Ｂが対応する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。

Q

① 予期し得ない事象について、「運転中に」という限定がありますが、運転直前に車両の点検をしている最中に予期し得ない事象が発生した 場合、対象とならないのでしょうか。
② 異常気象についても、運転中に警報に遭遇しない限り同様の取扱いとなるのでしょうか。

A

① 運転前にあらかじめ当該事象が発生している場合には、たとえ運転開始前の車両点検中であったとしても、事象が既に発生しているため「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。ただし、例えば、運転開始後、休憩中に予期し得ない事象に遭遇し、その対応に要した時間は、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
② 一方、異常気象（警報発表時）については、運転前に異常気象の警報が発表されていたものの、その時点では正常な運行が困難とは想定されず、運転開始後に初めて正常な運行が困難となった場合、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-17

Q

例えば、予期し得ない事象に遭遇したのが１か月の最終勤務日で、そのときに初めて改善基準告示に違反した場合、１か月の拘束時間についてはどのような計算の取扱いになるのでしょうか。

A

「予期し得ない事象への対応時間」に関する取扱いは、トラック運転者に係る１日の拘束時間、運転時間（２日平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いとなるので、１か月の拘束時間の計算については、除くことができません。

１か月の最終日に予期し得ない事象が発生したことにより、１か月の拘束時間の上限を超えることのないよう、余裕をもった運行計画を毎月作成することが望ましいです。

改善基準告示に関するＱ＆Ａ3-18

Q

予期し得ない事象について、客観的な記録とは具体的にどのようなものでしょうか。また、時間の特定が困難で客観的な記録がない場合等の取扱いについて教えてください。

A

「予期し得ない事象への対応時間」については、「運転日報上の記録」に加え、「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」によって、当該事象が発生した日時等を客観的に確認できることが必要です。客観的な記録とは、例えば次のような資料が考えられます。

① 修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等
② 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
③ 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）
④ 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

ただし、当該事象について、遅延の原因となった個々の対応時間の特定が困難な場合には、 当該事象に遭遇した勤務を含めた実際の拘束時間や運転時間 －運行計画上の拘束時間や運転時間 ＝当該事象への対応時間 として、一勤務を通じた当該事象への対応時間を算出することも可能です。この場合には、上記①～④の「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」が必要ですが、やむを得ず客観的な記録が得られない場合には、「運転日報上の記録」に加え、当該事象によって生じた遅延に係る具体的な状況をできる限り詳しく運転日報に記載しておく必要があります。例えば「予期し得ない事象」が運転中の災害や事故に伴う道路渋滞に巻き込まれた区間や走行の時間帯等を運転日報に記載しておく必要があります。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働時間の考え方について
2 時間外労働の上限規制について
3 改正改善基準告示について
4 労働基準関係法令に係る各種トラブル事例について
5 その他

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

トラブルの事例①　年休取得時の不利益取り扱い

労働基準法第136条
使用者は、第三十九条第一項から第四項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

トラブルの事例

●事例１
　精勤・皆勤等の手当の支給条件が、一定の実出勤日数を行うこととされ、年休取得日は実出勤日数に計上されない。

●事例２
　総営収の一定%が賃金として支払われる契約となっており、欠勤した場合は、欠勤毎につき歩合率が一定%下がるが、年休取得日が欠勤したものと取扱われて歩合率が下げられる。

●事例３
　昇給の条件が、一定%以上の実出勤日数とされ、年休取得日は実出勤日数に計上されない。



トラブルの事例②　最低賃金額未満の支払い

最低賃金法第４条
使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
２　最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。
３～４（省略）

トラブルの事例

●事例
　賃金を完全歩合制（運送収入×一定の歩合率）で契約していた労働者が勤務を開始したところ、運送収入が低く、実際に支払われた賃金を当該月の実労働時間で除したところ、１時間当たりの単価が最低賃金額を下回っていた。

令和8年10月1日～
東京都最低賃金
時間額　1,280円



さいちん犬

トラブルの事例③　解雇の手続き

労働基準法第19条
使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。
２　（省略）

労働基準法第20条
使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
2～３（省略）

トラブルの事例

●事例１
　勤務時間中に、交通事故を起こし、療養のために数か月間の休業を行っていたところ、会社は「代わりの労働者を採用した」として、当該労働者を即日解雇した。

●事例２
　営業所長に勤務態度を注意された労働者が腹を立て、営業所長と口論となり、暴言を吐いたところ、その場で営業所長が「お前は今日でクビだ！」と即日の解雇を通告した。



トラブルの事例④　労働者？個人事業主？

労働基準法第9条
この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

トラブルの事例

Aは個人事業主（フリーランス）としてB社と請負契約を交わしたが、実態としては、日々長時間拘束され、請負代金を拘束時間で割ると、非常に割に合わない額であった。また、常にB社の社長の指示をうけながら働き、業務の遂行に本人の裁量がなく、さらに、契約に定めのなかった雑務などにも従事させられるなど、実態としては請負契約ではなく、労働契約といえるものであった。





契約の形態が請負契約であっても、その労働実態が労働契約であるならば、労働基準関係法令が適用されることとなる

トラブルの事例④　労働者？個人事業主？　続き

労働者性の判断基準

労働者であるかどうかは、以下の基準を総合的に勘案して判断される

1「使用従属性」に関する判断基準

(1)「指揮監督下の労働」に関する判断基準

イ.仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ.業務遂行上の指揮監督の有無

(イ)業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

(ロ)その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある

ハ.拘束性の有無(勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されている)

ニ.代替性の有無(指揮監督関係の判断を補強する要素)

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているなど、労務提供の代替性がある

(2)報酬の労務代償性に関する判断基準

報酬の性格が使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供していることに対する対価と判断できる

2「労働者性」の判断を補強する要素

(1)事業者性の有無

イ.機械、器具の負担関係

ロ.報酬の額(報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である)

ハ.その他

・業務遂行上の損害に対する責任を負う

・独自の商号使用が認められている等

(2)専属性の程度

イ. 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である(専属性の程度が高く、経済的に当該企業に従属している)

ロ. 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持し得る程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる

(3)その他

イ. 採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同であること

ロ．報酬について給与所得として源泉徴収を行っていること

ハ.労働保険の適用対象としていること

ニ.服務規律を適用していること

ホ.退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を労働者と認識していると推認されること

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働時間の考え方について
2 時間外労働の上限規制について
3 改正改善基準告示について
4 労働基準関係法令に係る各種トラブル事例について
5 その他

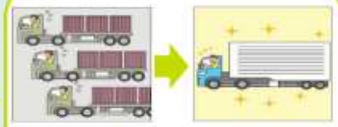
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（運送業等）のご案内

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、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

企業の課題	運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！	運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	積載量の多いトレーラーを導入	デジタル式運行記録計を導入
改善の結果	 一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。	 運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

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

1. **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出**
   申請期限：令和８年11月30日(月)
2. **交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施**
   事業実施：令和９年１月31日(日)まで
3. **雇用環境・均等部（室）に支給申請**
   申請期限：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 令和９年２月５日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30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、裏面をご覧ください。

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**働き方改革推進支援センター** または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare （2026.4）

業種別課題対応コース（運送業等）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】
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であること。
2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

① 労務管理担当者に対する研修（※1）
② 労働者に対する研修（※1）、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・労使協定等の整備
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

（※1）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みます。

成果目標

「成果目標」を１つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
② **所定外労働時間数の削減**
③ **年次有給休暇の計画的付与制度を新規導入**
④ **時間単位の年次有給休暇制度**と、交付要綱で規定する**特別休暇を１つ以上新規導入**
⑤ **10時間以上の勤務間インターバルの導入**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑤までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を**合計した金額**
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率３／４（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率４／５。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者１人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円
成果目標⑤の上限額

休息時間数(※4)	１企業当たりの上限額（※5）
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※4）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息時間数のうち、最も短いものを指します。
（※5）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場合は、上表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	１～３人	４～６人	７～10人	11人～30人
３%以上引上げ	６万円	12万円	20万円	１人当たり２万円（上限60万円）
５%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	１人当たり８万円（上限240万円）
７%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	１人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標 の助成上限額に、上表の５%及び７%以上の引上げについて２倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の５%及び７%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を５割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか１か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者１人あたり10時間以上削減すること。	75万円



働き方改革推進支援助成金（取引環境改善コース）

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」取引環境改善コースのご案内

令和６年４月から、自動車運転者の業務についても、**時間外労働の上限規制**が適用されています。とりわけトラックドライバーは、荷主との関係において荷待ち・荷役時間を要因とする長時間労働の実態があります。

このコースでは、**荷主集団などが、トラックドライバーの時間外労働の削減等のために、荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取引環境整備の取組を実施した場合**に助成金を支給します。

課題別にみる助成金の活用事例

荷主などの課題
倉庫事業者や運送事業者、トラックドライバー等集団で、荷待ち・荷役に係る業務の効率化を推進したい。

助成金の活用
- トラック予約システムの導入
- ハンドリフトの導入

取組の結果
- 倉庫事業者や運送事業者、トラックドライバーが物流拠点に対して事前に荷役の予約時間を登録。トラックが特定の時間帯に集中して混雑することを防ぎ、むだな作業時間を削減。倉庫側も人員配置や作業計画の調整ができるようになった。



- これまで人力で行っていた荷役作業を行っていたところ、一度に運ぶことができる荷物の量が増やすことができ、ピッキングに係る作業時間を短縮することができた。連動して、１台あたりの荷役時間が短縮され、荷待ち時間も削減された。



中小企業における労働時間等の設定改善の推進に向けて、環境を整備！

ご利用の流れ

1. 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出
   申請期間：令和８年11月30日(月)
2. 交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
   事業実施：令和９年２月14日(日)まで
3. 雇用環境・均等部（室）に支給申請
   申請期間：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 令和９年２月26日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30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、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、荷主集団等（代表事業主）の所在地を管轄する**働き方改革推進支援センター** または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare （2026.4）

取引環境改善コースの助成内容

対象集団等

① 荷主集団等を代表して、本助成金の申請に係る事務等を行う事業者（以下「代表事業主」という。）及び構成員を合わせて３者以上で構成された組織であること。
② 代表事業主を含め、少なくとも１以上の荷主若しくは倉庫事業者及び１以上の運送事業者で構成されていること。
③ 組織として現に活動している又は今後具体的に活動することが見込まれる荷主集団であること。
④ 中小企業事業主の占める割合が、構成員たる運送事業者の１/２を超えていること。

など

<中小企業事業主の基準>

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業（※）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	１億円以下	100人以下
その他の業種	３億円以下	300人以下

（※）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

改善事業（助成対象となる取組）

① 取引適正化への理解促進など、労働時間等の設定の改善に向けた取引先等との調整
② 好事例の収集、普及啓発　③ セミナー（※２）の開催など
④ 巡回指導、相談窓口の設置など
⑤ 運送事業者等が利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新

（※２）勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

成果目標

「成果目標」の達成を目指して、上記「改善事業」を実施してください。

助成対象となる取組内容について、荷主集団等が事業実施計画で定める**改善事業を行い、運送事業主の1/2以上に対して荷待ち・荷役時間及び労働時間の短縮に効果を上げる**こと。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額 ② 上限額：**100万円**

厚生労働省

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



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	F-LINE株式会社	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	株式会社オリタ物流	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、台車を置んでの回収、荷積み場所の確保など）
9	福島	有限会社ハシコー梱包運輸	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	三共貨物自動車株式会社	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	芳賀通運株式会社	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

東京働き方改革推進支援センター

東京働き方改革推進支援センターは、労務管理の専門家（**社会保険労務士**）が、ご希望日に貴社を**訪問**し（またはオンラインで）、課題解決に向けた支援（**コンサルティング**）を**無料**で行います。

訪問相談サービスの流れ



相談は無料
1回2時間程度、3回の相談を標準としています。

社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの３段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

- 就業規則･３６協定の作成･見直し方法／賃金引上げ、人手不足対応／同一労働同一賃金の実現／雇用･労働分野の助成金の活用など、労務管理の様々なお悩みについて、ワンストップでご相談いただけます。

厚生労働省委託事業
東京働き方改革推進支援センター
（受託者：全国社会保険労務士会連合会）

【TEL】 0120－232－865
【Mail】 tokyo@workstylereform.net
【URL】 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/

働き方改革の実現に向けて、荷主の方にもご協力をお願いしています

- トラックドライバーの働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革解説動画などを通じて、荷主に向けて荷待ち時間削減、荷役作業効率化に向けた協力を呼びかけている。
- また、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（「標準的運賃」）についても周知を行っている。



労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

（働き方改革解説動画）



令和７年４月施行の改正物流法により、荷主等に物流効率化のために取り組むべき措置についての努力義務等が課されています。取り組むべき措置の内容については、国土交通省の「物流効率化法」理解促進ポータルサイトをご確認ください。



（「物流効率化法」理解促進ポータルサイト）

（リーフレット「ＳＴＯＰ！長時間の荷待ち」）

（長時間の荷待ちに関する情報メール窓口）

働き方改革解説動画のポイント

- トラックドライバーにとっては、荷物の積み下ろしの際の待機時間が負担となっていること。
- 荷主の方には、荷待ち時間の削減のため、適切な貨物の受取・引渡し日時の指定、予約システムの導入などの取組をお願いしたいこと。
- また、荷物の積みおろし作業の効率化のためにも、パレットの導入などの工夫を進めていただきたいこと。
- さらに、トラックドライバーの処遇改善に向けて、「標準的運賃」を参考に運賃や荷待ち・荷役作業等の料金などの見直しもご検討いただきたいこと。
- また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

累進歩合制度の廃止にご協力をお願いします

- 累進歩合制度については、自動車運転者の長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、廃止する必要がある。

累進歩合制度とは

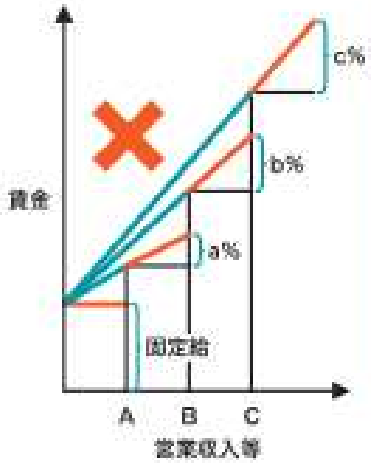
以下のような賃金制度は廃止してください。

累進歩合給　**営業収入等に応じて歩合給の額が非連続的に増減する**制度

トップ賞　**営業収入等の最も高い者**又は**ごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給する**制度

奨励加給　営業収入等を数段階に区分し、その**営業収入の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う**制度※

（図）累進歩合給



○ 営業収入等がＡ以下の場合
賃金＝固定給

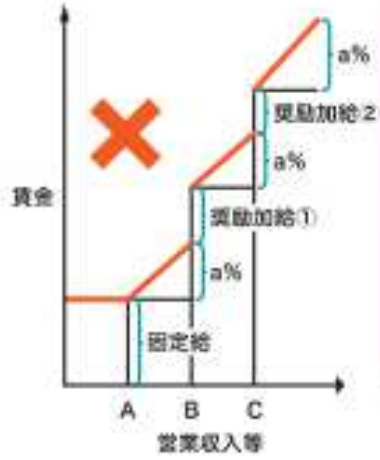
○ 営業収入等がＡを超えＢ以下の場合
賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ａ％

○ 営業収入等がＢを超えＣ以下の場合
賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ｂ％

○ 営業収入等がＣを超えた場合
賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ｃ％

（ａ＜ｂ＜ｃ）

（図）トップ賞、奨励加給



○ 営業収入等がＡ以下の場合
賃金＝固定給

○ 営業収入等がＡを超えＢ以下の場合
賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ａ％

○ 営業収入等がＢを超えＣ以下の場合
賃金＝固定給＋奨励加給①＋営業収入等
×歩率ａ％

○ 営業収入等がＣを超えた場合
賃金＝固定給＋奨励加給②＋営業収入等
×歩率ａ％

営業収入等が一定の金額に達するごとに、歩率が段階的に変動し、その段階ごとに計算した歩合給を合計する制度（いわゆる積算歩合給制）は禁止されていない。

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

（厚生労働省ウェブサイト）

（特設サイト「はたらきかたススメ」）

（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）

生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センターも是非ご利用ください！

（働き方改革特設サイト）