

令和8年度 時間外労働の上限規制説明会

自動車運転者（トラック）編

岩手労働局 労働基準部 監督課
盛岡労働基準監署

開催日 第1回 2026年11月13日
第2回 2027年 1月12日

1 働き方改革の概要

- (1) 働き方改革関連法の概要
- (2) 時間外労働の上限規制
- (3) 改善基準告示の改正

2 監督指導等の状況等

3 広報・支援等

4 最低賃金

5 過労死等防止対策

6 労働衛生対策

1 働き方改革の概要

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(1) 働き方改革関連法の概要

働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

(1) 働き方改革関連法の概要

働き方改革の全体像

■ 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

■ 中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

(1) 働き方改革関連法の概要

「働き方改革関連法の全体像」

1. 時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）

時間外労働の上限について月45時間、360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定します。また、2024年4月1日より、適用猶予業種となっていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業に関しても時間外労働の上限を導入します。

2. 年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）

使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について確実に取得させなければなりません。

3. 中小企業の月60時間時超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%に引き上げます。

4. 「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月1日施行）

より働きやすくするため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長できます。

5. 「高度プロフェッショナル制度」を創設（2019年4月1日施行）

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。

6. 産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）

産業医の活動環境を整備します。労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供すること等とします。

7. 勤務間インターバル制度の導入促進（2019年4月1日施行）

終業時刻から次の始業時刻の間、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）の確保に努めなければなりません。

8. 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

（大企業・派遣会社2020年4月1日施行）（中小企業2021年4月1日適用）

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されます。

(2) 働きかた時間外労働の上限規制について

「時間外労働の上限規制について」の説明はこちらの資料を参考にしております。36協定の作成等で疑問が生じた際はこちらの資料を参照願います。



厚生労働省 岩手労働局

Google カスタム検索

各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

岩手労働局 > 労働局について > 業務内容 > 労働基準部 > 労働基準部監督課担当 > 各種様式・リーフレット

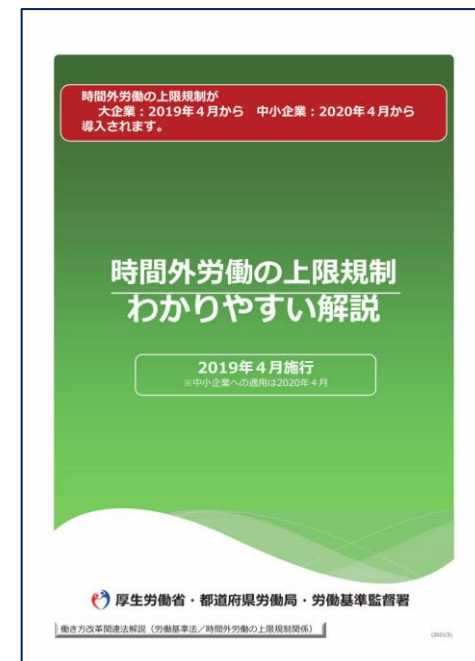
各種様式・リーフレット

36協定届集様式集

様式名	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届（一般条項）様式第9号	Word	PDF	記載例
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2	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届（新技術・新商品等の研究開発業務）様式第9号の3	Word	PDF	
時間外労働・休日労働に関する協定届【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（一般条項）様式第9号の3の2	Word	PDF	記載例
時間外労働・休日労働に関する協定届【建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合】（特別条項）様式第9号の3の2			

労働局について

- 労働局について（概要）
- 業務内容
- 労働基準部
 - 労働基準部健康安全課担当
 - 労働基準部労災補償課担当
 - 労働基準部監督課担当
 - 労働基準部資金室担当



36協定届の様式を岩手労働局ホームページに掲載しておりますので、ご活用ください。

△岩手労働局 > 労働局について > 業務内容 > 労働基準部 > 労働基準部監督課 > 各種様式・リーフレット

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kijunbu/kantoku/36kyoutei_00008.html



(2) 働きかた時間外労働の上限規制について

労働基準法における労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週すくなくとも1日

労働時間を超える労働、休日の労働を行うには、

36協定の締結・届出 及びが必要です。

- 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時間以内とされている（「法定労働時間」という。）。
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る（「法定休日」という。）。
- 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、
 - 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
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 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らない。

(2) 働きかた時間外労働の上限規制について

R 6 年 3 月 31 日まで

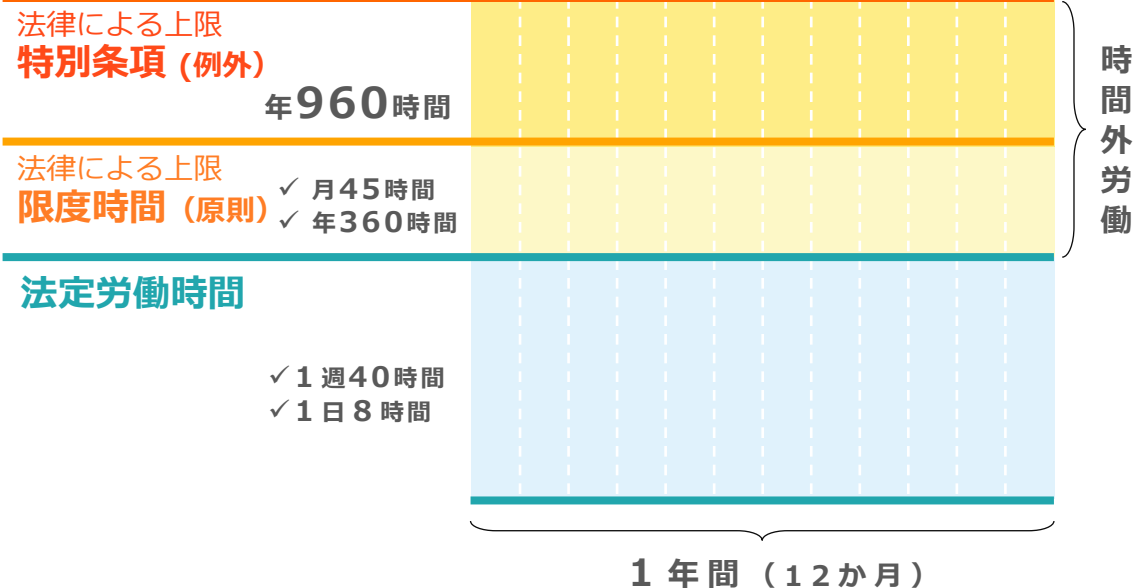
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし



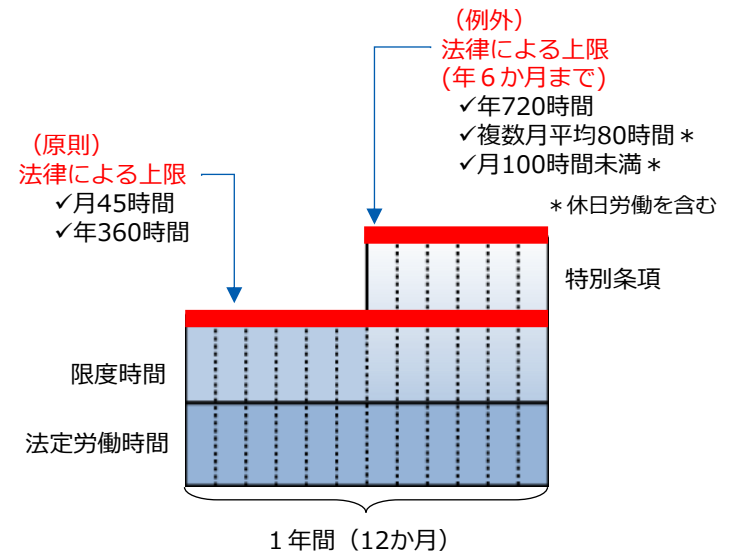
R 6 年 4 月 1 日以降

※ 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

自動車運転者の時間外労働の上限規制



(参考) 一般の業種の時間外労働の上限規制



(2) 働きかた時間外労働の上限規制について

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現場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、②K Yミーティングの時間

(3) 「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)の改正

「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、すべ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**(始業から終業までの時間(休憩時間を含む))、**休息期間**(勤務と勤務の間の自由な時間)、**運転時間等の基準**を定めたもの。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定(昭和42年)

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定(昭和54年)

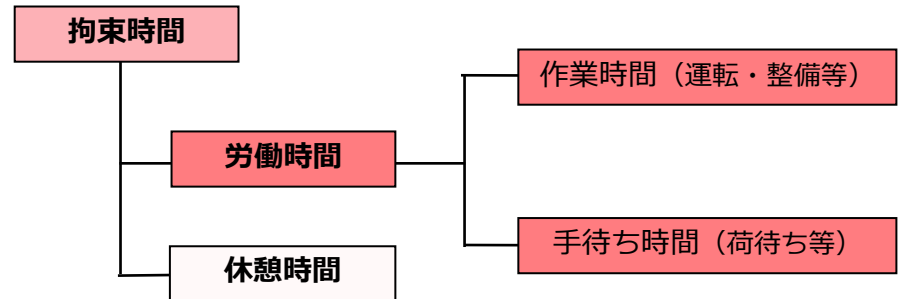
中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、**「改善基準告示」を策定(平成元年)**

※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成9年に改正されてからは、令和4年に至るまで、内容を伴う改正は行われていなかった。

【参考】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。



(3) 改善基準告示の改正内容について

	1日の休息期間	1日の拘束時間	年・月の拘束時間	その他
トラック 	【旧告示】 継続8時間以上 【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう努めることを基本、<u>9時間</u>を下限 ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、<u>8時間下限が週2回</u>まで可。その場合、運行終了後継続<u>12時間</u>以上を確保	【旧告示】 13時間以下最大16時間 15時間超過週2回以内 【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超過週2回までが目安</u> ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、<u>16時間が週2回</u>まで可	【旧告示】 293時間以内など 【改正後】 (原則) <u>年3,300時間以内</u>かつ <u>月284時間以内</u> (例外) <u>年3,400時間以内</u>かつ <u>月310時間以内</u> ※ <u>1か月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める</u>	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設) (その他個別の規定あり)
タクシー 	【旧告示】 継続8時間以上 【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう努めることを基本、<u>9時間</u>を下限	【旧告示】 13時間以下 最大16時間 【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超過週3回までが目安</u>	【旧告示】 月299時間以内 【改正後】 <u>月288時間</u>以内	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)
バス 	【旧告示】 継続8時間以上 【改正後】 継続<u>11時間</u>以上とするよう努めることを基本、<u>9時間</u>を下限	【旧告示】 13時間以下最大16時間 15時間超過週2回以内 【改正後】 13時間以下最大<u>15時間</u> <u>14時間超過週3回までが目安</u>	【旧告示】 週65時間以内(4週平均) ※ 月換算で281時間以内 【改正後】 (原則) <u>年3,300時間以内</u>かつ 月281時間以内など (例外 (貸切バス等乗務者の場合)) <u>年3,400時間以内</u>かつ <u>月294時間以内</u>など	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設) ・軽微な移動が生じた場合の特例 (新設)

トラック運転者の改善告示

トラック運転者の改善基準告示



令和6年4月～適用

1年、1か月の拘束時間	1年：3,300時間以内 1か月：284時間以内	【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
1日の拘束時間	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】 寄泊を伴う長距離貨物運送の場合 ^(注1) 、16時間まで延長可（週2回まで） ※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外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】 寄泊を伴う長距離貨物運送の場合 ^(注1) 、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	
運転時間	2日平均1日：9時間以内 2週平均1週：44時間以内	
連続運転時間	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） 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない 【例外】 SA-PA等に駐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	
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）、連続運転時間から除くことができる ^{(注2)(注3)} 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 ※2：予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・ 運転中に集積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組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。	
特例	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） ・ 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）における全勤務日数の2分の1が限度 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） 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 【例外】 設備（車内ベッド）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 ※4：車内ベッドが、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（業務の必要上やむを得ない場合） 2日目の拘束時間は21時間、休息期間は20時間 【例外】 仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2日目の拘束時間を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 フェリー ・ 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	
休日労働	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	

（注1）寄泊を伴うとは、1台の自動車に2人以上乗務する場合の改善のための取組（1年6か月労働時間277時間以内）
 （注2）本告示は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の労働時間等の規制に関する告示（令和4年4月1日）に基づき制定されたもので、令和6年4月1日から適用される。
 （注3）本告示は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の労働時間等の規制に関する告示（令和4年4月1日）に基づき制定されたもので、令和6年4月1日から適用される。

トラック運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要①

トラック

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 <u>293</u> 時間以内 【例外】労使協定により、次のとおり延長可 1年 <u>3,516</u> 時間以内の範囲で 1か月 <u>320</u> 時間以内（年6か月まで）	1年 <u>3,300</u> 時間以内 1か月 <u>284</u> 時間以内 【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 <u>3,400</u> 時間以内 1か月 <u>310</u> 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
1日の 拘束時間	原則 <u>13</u> 時間以内 （上限 <u>16</u> 時間、 <u>15</u> 時間超は週2回まで）	原則 <u>13</u> 時間以内 （上限 <u>15</u> 時間、 <u>14</u> 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 <u>16</u> 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 <u>8</u> 時間以上	継続 <u>11</u> 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 <u>9</u> 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 <u>8</u> 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 <u>12</u> 時間以上の休息期間を与える

	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 <u>9</u> 時間以内 2週平均1週当たり <u>44</u> 時間以内	現行どおり
連続運転時間	<u>4</u> 時間以内 （運転の中断は、 1回連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 分以上）	<u>4</u> 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 <u>おおむね</u> 連続 <u>10</u> 分以上、合計 <u>30</u> 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

トラック

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
分割休息 特例	継続<u>8</u>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<u>4</u>時間以上 - 休息期間の合計は、<u>10</u>時間以上 ・一定期間（<u>2か月程度</u>）における勤務回数の<u>2分の1</u>が限度	継続<u>9</u>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<u>3</u>時間以上 - 休息期間の合計は、 2分割：<u>10</u>時間以上、3分割：<u>12</u>時間以上 <u>3分割が連続しないよう努める</u> - 一定期間（<u>1か月程度</u>）における勤務回数の<u>2分の1</u>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<u>20</u>時間まで延長し、休息期間を<u>4</u>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<u>24</u>時間まで延長可 （ただし、運行終了後、継続<u>11</u>時間以上の休息期間を与えることが必要） - さらに、<u>8</u>時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を<u>28</u>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<u>21</u>時間 休息期間は 継続<u>20</u>時間以上 【例外】仮眠施設で夜間<u>4</u>時間以上の仮眠を与える場合、拘束<u>24</u>時間まで延長可（<u>2週間に3回</u>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<u>2分の1</u>を下回ってはならない。） - フェリー乗船時間が<u>8</u>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



改善基準告示については、
パンフレットやQ&Aもご参照ください。

トラック運転者の改善基準の
ポイント（パンフレット）



改善基準告示に関するQ&A



3 6 協定の様式（参考）

3

時間外労働及び休日労働に関する協定届

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^{※1}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^{※1、※2}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年単位の定形労働時間制により労働させる労働者の所定時間については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・休日労働の合計は半月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/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.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。

電子申請について詳しい情報はこちら
労働基準法 電子 検索

- 21 -

様式第9号の3の4（第70条関係）

協定届に「別添協定書記載のとおり」や「別添カレンダーのとおり」と記載した場合には、協定書やカレンダーも添付して所轄の労働基準監督署長に届け出てください。

— 22 —

様式第9号の3の5（第70条関係）

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

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

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こと。

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。

○○○○ 年 3 月 15 日

○ ○ 労働基準監督署長殿

使用者	職名 氏名	代表取締役 田中 太郎
-----	----------	----------------

協定届に「別添協定書記載のとおり」や「別添カレンダーのとおり」と記載した場合には、協定書やカレンダーも添付して所轄の労働基準監督署長に届け出てください。

20

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例） 1, 2 / 3

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。）と〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇（〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇）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
② 1年単位の 変形労働時間制に より労働する 労働者	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
	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日 ・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の場合であって、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。

	臨時的に限定的時間を 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 日数	延長する ことができる 時間数及び 休日労働の 時間数
① 下記に 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
	予算、決算業務の集中	経理 事務員	5人	6時間	3回	55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

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。

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例） 3 / 3

【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）

（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

拘束時間は、**原則1か月284時間以内、1年3,300時間以内**とする必要がありますが、**1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定を締結**することにより、次の範囲内で月の拘束時間を延長することができます。

（①②を満たす必要があります）

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**

※毎年協定することが必要です。

2 監督指導等の状況等

ひと、くらし、みらいのために



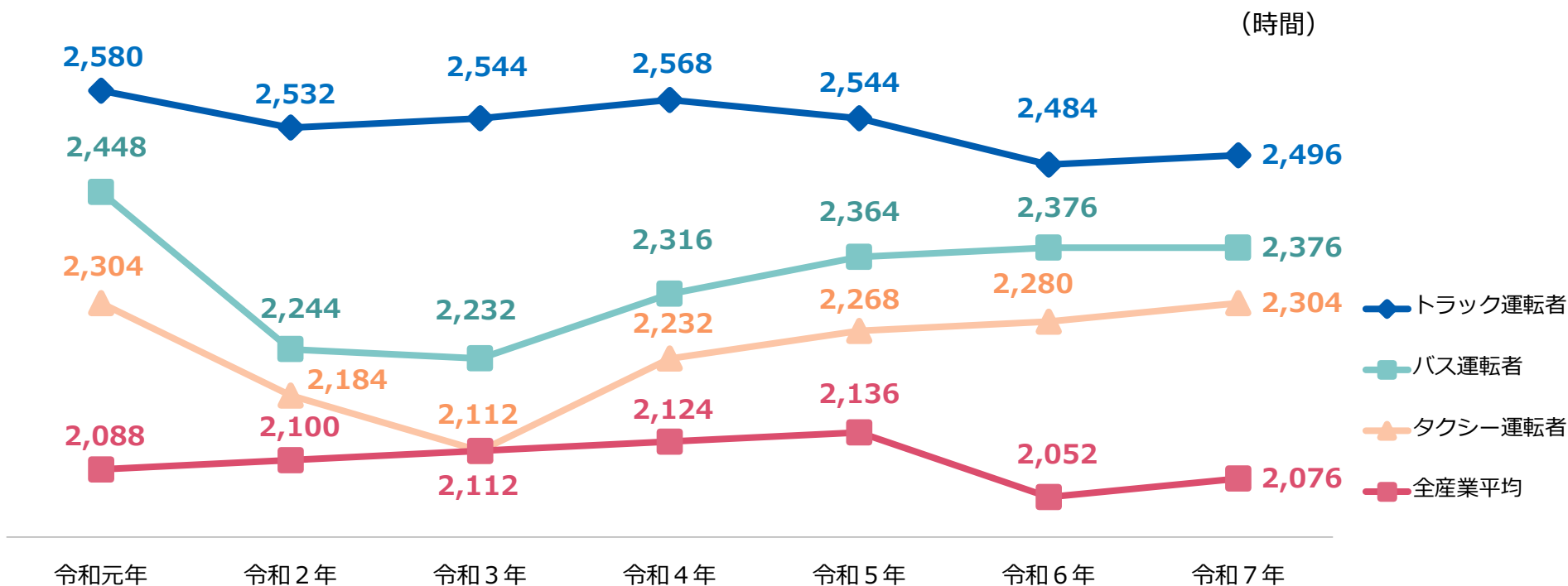
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

自動車運転者に係る労働時間の推移

「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」より

- 自動車運転者は、依然として長時間・過重労働が課題となっている。
- 令和7年における年間の総労働時間数は、全産業平均と比較し、トラック運転者（※）は420時間、バス運転者は300時間、タクシー運転者は約228時間多く、長時間労働の実態にある。

自動車運転者の年間の総労働時間数の推移

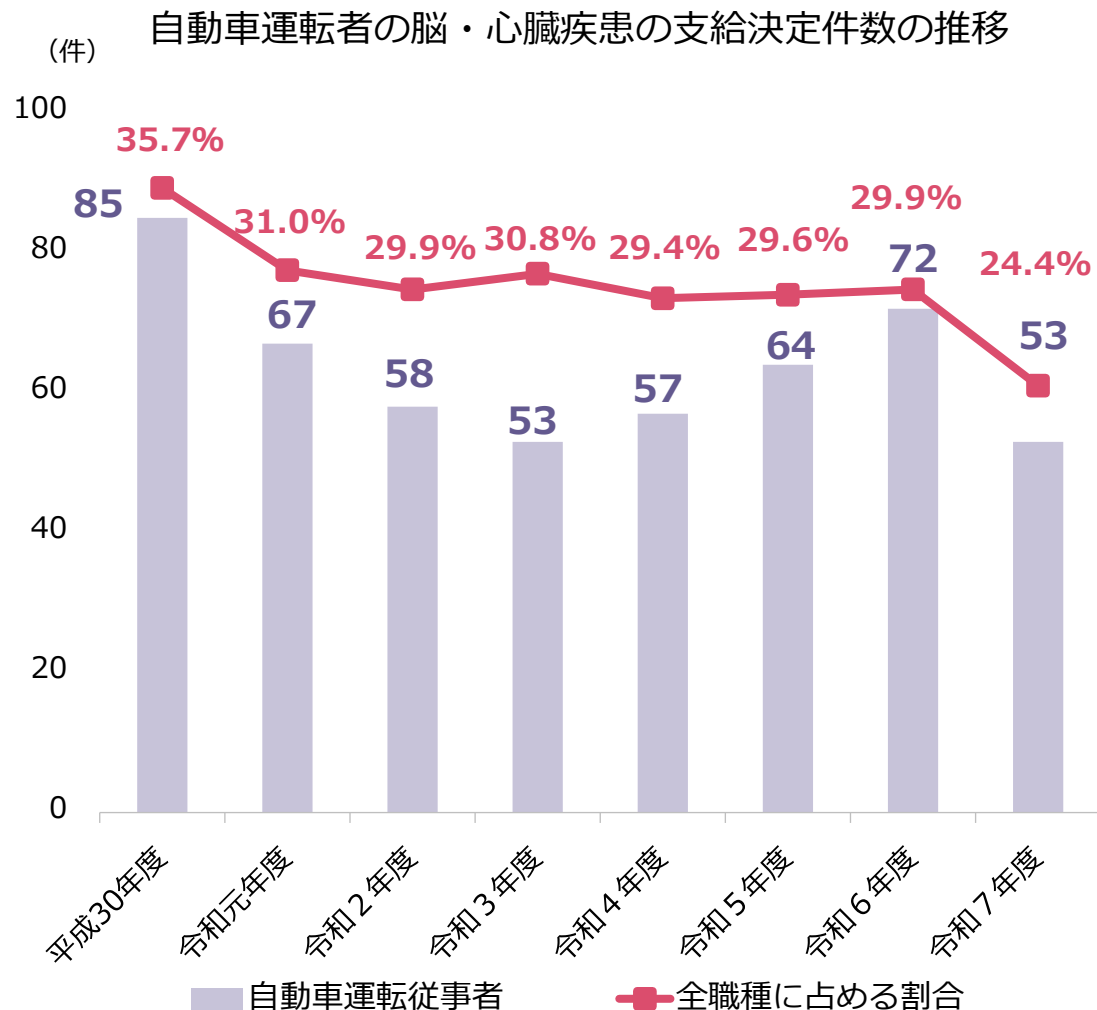


(※) トラック運転者の労働時間数は、営業用大型貨物自動車運転者（中小型トラックを除く。）の労働時間数を表したものの。

出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

自動車運転者に係る脳・心臓疾患の支給決定状況

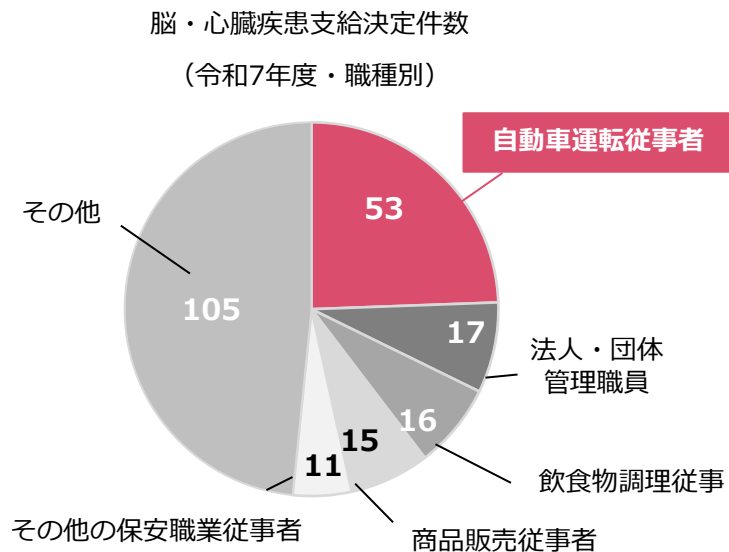
- 自動車運転者の脳・心臓疾患の労災支給決定件数は高い水準（令和7年度は53件）にあり、全業種（同224件）の約2割5分を占めている。



常用雇用者 5,514万3,895人

- ・道路貨物運送業に従事 161万1,454人 (2.92%)
- ・道路旅客運送業に従事 44万3,169人 (0.8%)

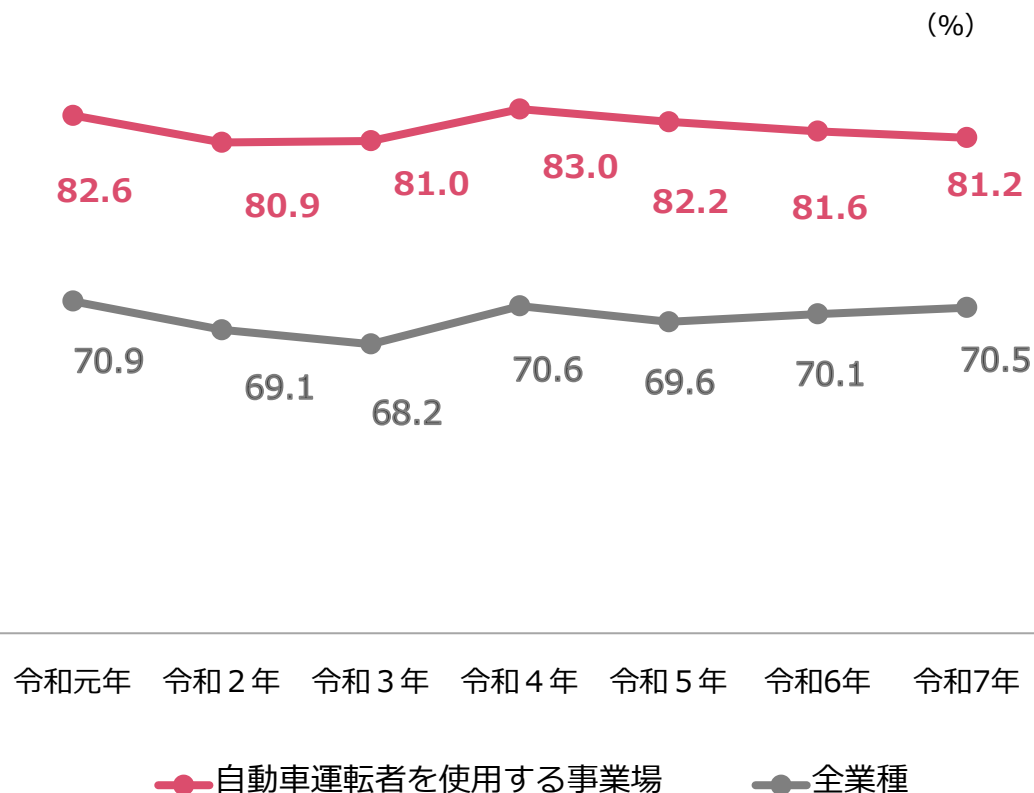
※ 数値は、総務省統計局「経済センサス-活動調査」（令和3年）の調査票情報を独自集計したもの。



自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導の状況

- 自動車運転者を使用する事業場に係る労働基準関係法令の違反率は、全業種と比べて高い状況にある。
- 令和7年に監督指導を行った4,123事業場（トラック：3,175事業場、バス：270事業場、ハイヤー・タクシー：303事業場、その他：375事業場）のうち、81.2%に当たる3,346事業場において、労働基準関係法令違反が認められ、概ね同水準で推移している。

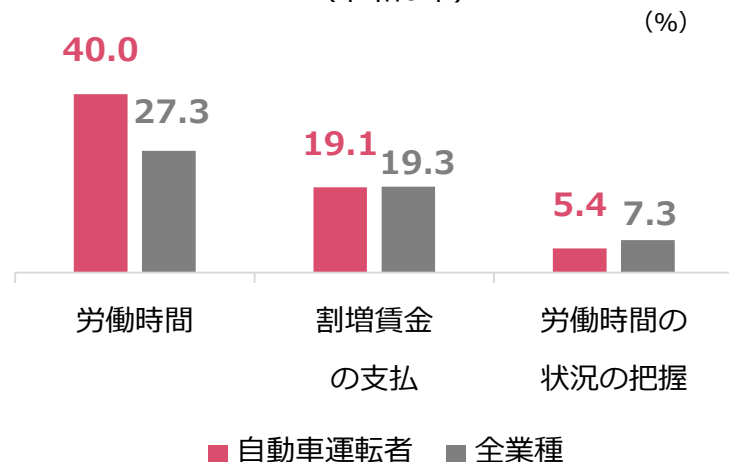
労働基準関係法令違反率の推移



労働基準関係法令違反事業場数（違反率） （令和6年）

トラック	2,564事業場（80.8%）
バス	204事業場（75.6%）
ハイヤー、タクシー	274事業場（90.4%）

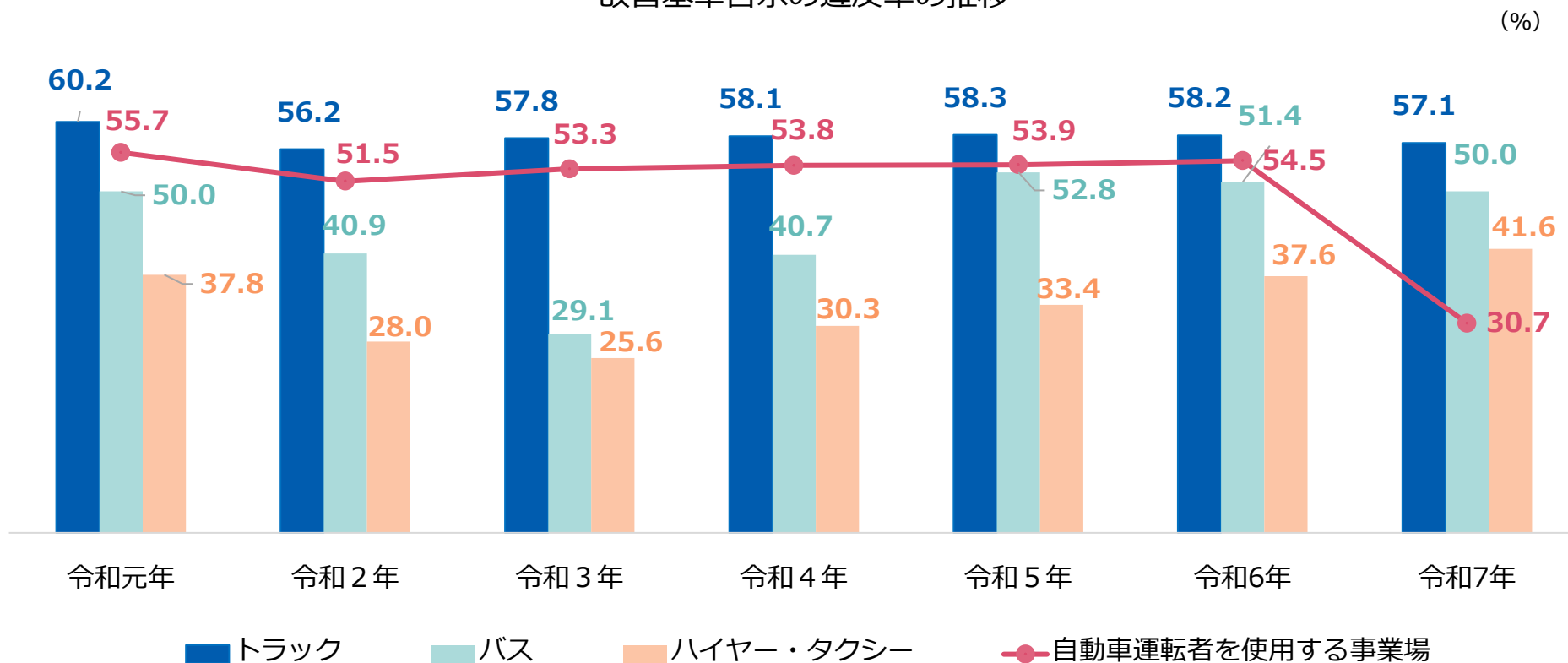
主な労働基準関係法令違反の内容 （令和6年）



自動車運転者を使用する事業場に係る改善基準告示違反の状況①

- 令和7年に監督指導を行った事業場のうち、53.1%に当たる2,188事業場において、改善基準告示（※）違反が認められた。
 - バス、ハイヤー・タクシーは、令和3年が最低となったが、その後上昇傾向にある。
 - トラックは、令和3年以降、概ね同水準で推移している状況が続いている。
- （※）…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）

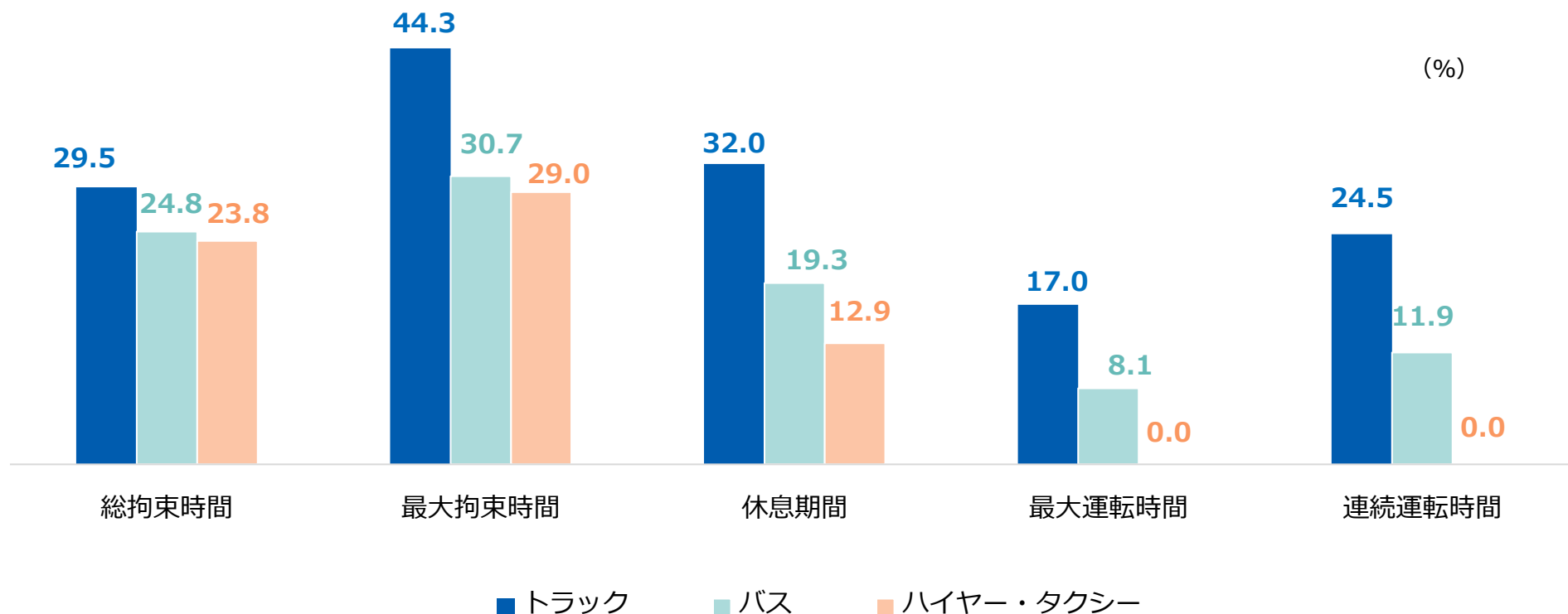
改善基準告示の違反率の推移



自動車運転者を使用する事業場に係る改善基準告示違反の状況②

- 令和7年に監督指導を行った事業場のうち、改善基準告示に係る違反が認められた事業場の主な違反事項の違反率は、以下のとおりであった。

改善基準告示の主な違反事項の違反率（令和7年）



(※) 総拘束時間：1か月又は1週当たりの拘束時間、最大拘束時間：1日当たりの拘束時間、休息期間：勤務と次の勤務との間の時間
最大運転時間：1日及び1週当たりの運転時間、連続運転時間：1回当たりの運転時間

労働基準監督署における指導事例

- ・労働基準監督署では、法定違反が疑われるトラック事業者に対し監督指導を実施し、トラック運転者の労働条件の確保に取り組んでいる。
- ・改正後の改善基準告示に関して、指導を行った事例は以下のとおり。

トラック事業者に対し、長時間労働の削減及び改善基準告示の遵守等を指導

労基署の指導等

- 長距離輸送を行っているトラック運転者に、36協定で定めた特別延長時間を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大108時間、年間1026時間）が認められたため、是正勧告した。
- 改善基準告示に関し、1か月の総拘束時間が労使協定で定める月の拘束時間（302時間）を超えていることが認められたため、是正勧告した。
- 時間外・休日労働時間数が月80時間を超えたトラック運転者に対して医師の面接指導等の実施に努めるよう指導した。
- 法違反の解消に向けて、労基署の労働時間相談・支援班が訪問支援を実施し、労働時間の上限規制等の説明及び働き方改革推進支援センターの利用勧奨を行った。

会社の対応

- 取引先の荷主企業を訪問し、長距離輸送の運行実態を提示して、改善に向けて協力を依頼したい事項を具体的に協議したところ、高速道路の利用、入場時間の変更、土曜出勤の回数減、運賃の見直し等の協力が得られた。
- 月80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者に対して医師との面談を希望するかどうか、確認を行うとともに、全労働者に対して、医師との面談制度について周知を行った。
- ➡ 上記対応の結果、トラック運転者について、1か月当たりの時間外労働が80時間以下、総拘束時間が284時間以内になるなど、労働基準法違反及び改善基準告示違反が是正された。

3 広報・支援等

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

国民向け周知広報について（令和5年6月28日～）

- 自動車運転者、建設の事業等で、時間外労働の上限規制が遵守されるようにするためには、取引慣行上の課題などを改善していくことが必要。
- このためには、国民の理解や社会的な機運の醸成が不可欠となることから、令和5年6月以降、国民向けの広報を順次実施している。
- 厚生労働省は、長時間労働の解消などによる労働環境の改善へ向け、建設や運輸といった産業が抱える課題や、皆さまにご協力いただきたいことを知ってもらうため、俳優の内田有紀さんを起用した「働き方改革」PR動画「その手でひろげる はたらきかたススメ！」を、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」にて公開しています。

**その手で
ひろげる**

はたらきかたススめ!

建設業、トラック運転手、バス運転手の仕事の手軽さを広めるために、
発注者・荷主の皆さまが働きやすい環境づくりに取り組む「よりよい社会」へとつながていきましょう!

▶ 工事を発注される方へ	▶ 発注者・荷主の方へ	▶ 親切バスを利用される方へ
建設業従事者 適正な工期・代金の設定を! 適切な仕事を依頼するだけでなく工期・代金による工事の質低下を防ぎたいです。	トラック運転者 待たせず、適正な運賃を! 荷物・貨物積降の際に適切な取扱いと積込方法を確認し、積降作業に時間がかからないようお願いします。	バス運転者 運行スケジュールの話し合いを! 乗客さまよりいただいた運行予定よりも早く運行スケジュールの変更をお願いいたします。

長時間労働を減らすため、取引関係者の「詳しくはこちら」
皆さまにご協力をお願いします。 [はたらきかたススめ! Q](#)



建設業、トラック運搬者、バス運搬者の働きやすい社会を守るため

発注者・荷主の皆さまに 取り組んでいただきたいこと

建設業従事者について

工期が短い、
連休2日を確保できない……



工事の受注・発注に当たっては、
連休2日を確保可能な
適正な工期の設定を。

工事の受注・発注に当たっては、
適切な金額での契約を
心がけましょう。

トラック運搬者について

長時間の待機や
荷役作業が負担……



待機・荷役等時間短縮のため、
適切な日時指定、予約システム
の導入など効率化の工夫を。

「標準的運賃」を参考に、
運賃や荷待ち、荷役作業の
料金の見直しをしましょう。

バス運搬者について

運行スケジュールによっては、
休憩や休日がとれない……



貸切バスや送迎バス、
コミュニティバスの発注の際は、
改善基準告示に沿った
運行ができるよう
運行スケジュールについて
バス事業者とよく話し合いを。

取引関係者をつくる 働きやすい環境

建設業・運送業で働く方々は、インフラや物流を支える重要な存在です。働く
方々の健康を守り、「働き方改革」を進めていくためには、取引関係者をはじめと
した関係の皆さま一人ひとりとのご理解とご協力が必要です。

取引関係者となる発注者・荷主の皆さまとの取組の参考となるよう、取引関係者と
建設業・運送業の事業者の皆さまが協力して取り組んだ事例を紹介しています。

取引事例の紹介







事例紹介
ページ



はたらきかたスプレッドシート

建設業・トラック・バス・送迎の
発注者・荷主の皆さまのみなさんに
はたらきかたをわかりやすく伝える
発注者・荷主の皆さまのみなさんに
はたらきかたをわかりやすく伝える



建設業従事者の長時間待機対策 に向けたガイドブック

長時間待機による健康被害を
防止するための対策をまとめた
ガイドブックを作成しました。
発注者・荷主の皆さまのみな
さんに活用していただければと
思います。



自動車運搬者の長時間待機対策 に向けたガイドブック

長時間待機による健康被害を
防止するための対策をまとめた
ガイドブックを作成しました。
発注者・荷主の皆さまのみな
さんに活用していただければと
思います。



詳しくは
お問い合わせ
ください

建設業、運送業では他の産業よりも労働時間が長いといった実態にあり、その背景には、短い工期の設定や長時間の荷待ち時間などといった、取引慣行上の問題が見られます。こうした問題を解決し、働き方改革を進めていくためには、取引関係者をはじめとした国民の皆さま一人ひとりにご理解とご協力をいただくことが必要です。

【特設サイト・ポータルサイトについて】

新PR動画のほか、厚生労働省は、建設業や運送業等で働く方々の労働環境の改善に向けて、特設サイト「**はたらきかたススメ**」や、自動車運転者・建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト等において法制度や取引ルール、働き方改革推進のための取組について紹介しています。

働き方改革 P R 動画「はたらきかたススめ ver. 2（トラック編）」

- 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 P R 動画を通じて、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。



たしかめよう！
わたしたちにできること！



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

動画のポイント（知っていただきたいこと）

- 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おり、荷主の立場から何も対策をしなければ、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性があると言われていること。
- 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。

荷主の皆さまへのお願い



←荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組を解説

標準的運賃も周知→



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のリニューアルと周知

- 荷主、トラック事業者によりわかりやすく情報発信を行うため、自動車運転者の長時間労働の改善に向けたポータルサイトに新たなコンテンツ「物流情報局」を設けた。（「物流情報局」は、改正物流法の施行に向けて、年度内に更なるリニューアルを行う予定。）
- 労働基準監督署による荷主要請などあらゆる機会を活用して、以下のリーフレットにより周知している。



荷主の皆さま、トラック運送事業者の皆さまへ

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をリニューアルしました！



「物流情報局」OPEN



2024年4月に「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が成立するなど、トラックドライバーの荷待ち・荷役時間の削減に向けた対策が本格化しています。

こうした状況を踏まえ、

「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」

内に「物流情報局」を開設しました。



▲荷主の方



▲事業者の方

トラックトップページ

いま、考えてみませんか？
**物流を変える
トラック運転者**
のこと。

物流情報局
NEW

① 荷主の皆さまへ
② 事業者の皆さま
(トラック運転者の皆さま) へ

物流情報局では、荷主の方、トラック運送事業者の方が協力して荷待ち・荷役時間の削減に取り組めるよう、最新の情報を発信していきます！！

物流情報局では、このような情報を発信しています。



労働基準局広報キャラクター
たしかたん

- 荷待ち・荷役時間削減等に向けた対応
 - 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン
 - 標準的運賃
 - トラックGメン など
- 今後施行される法令のポイント
 - 改正物流法、関係省令 など
- トラック運送事業者の皆さま向けのご相談先
 - 働き方改革推進支援センター など

今後も最新情報に更新していきます！ぜひご覧ください！

自動車運転者の時間外労働の上限規制（2024年4月適用開始）

法律による上限 特別条項（例外）	年960時間	時間外労働
法律による上限 限度時間（原則）	✓ 月45時間 ✓ 年360時間	
法定労働時間	✓ 1週40時間 ✓ 1日8時間	
1年間（12か月）		

改正された改善基準告示の主な内容（2024年4月適用開始）

トラック運転者について

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
1年の拘束時間	3,516時間以内	原則：3,300時間以内 例外（※1）：3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原則：284時間以内 例外（※1）：310時間以内（年6か月まで）
1日の休息時間	継続8時間以上	原則： 継続11時間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（※2）、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

※1 労使協定により延長可（①②を満たす必要あり）
① 284時間超は連続3か月まで。
② 1か月の時間外・休日労働時間が100時間未満となるよう努める。

※2 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外以外の場所におけるものである場合

改善基準告示について、詳しくはこちらをご覧ください。▶



改善基準告示についても、解説テキストと解説動画を掲載して周知している。

※バス、ハイヤー・タクシー運転者の改善基準告示についても、同様のテキスト・動画を作成している。

トラック運転者

令和6年4月改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

解説動画

この学習テキストの動画は、令和5年度に作成していますが、
「令和6年4月から適用される見直し後の改善基準告示」を前提として作成をしています。

トラック運転者

令和6年4月改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

（解説動画）



発着荷主等に対する要請の取組①

- 令和4年12月23日の改善基準告示の改正に伴い、都道府県労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について、発着荷主等に対して要請する取組を開始した。

1. 荷主特別対策チームの概要

1.トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有するメンバーで編成

「荷主特別対策チーム」は、都道府県労働局に新たに任命する荷主特別対策担当官を中心に、トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有する都道府県労働局・労働基準監督署のメンバーにより編成。

2.労働基準監督署が発着荷主等に対して要請

労働基準監督署が、発着荷主等に対し、①長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めること、②運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知し、トラック運転者がこれを遵守できるよう協力することなどを要請。

3.都道府県労働局が長時間の荷待ちなどの改善等に向け発着荷主等に働きかけ

都道府県労働局のメンバーが、労働基準監督署から要請された事項に発着荷主等が積極的に取り組めるよう、荷待ち時間等の改善に係る好事例の紹介等のアドバイスを実施。

4.長時間の荷待ちに関する情報を収集

厚生労働省ホームページに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」(※)を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などの情報を収集し、その情報を基に、労働基準監督署が要請等を実施。

※URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html



2. 発着荷主等による長時間の荷待ちに対する取組

「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」に寄せられた情報の件数	3,066件
発着荷主等に対する要請を実施した事業場数	31,404事業場

(令和4年12月～令和8年6月)

発着荷主等に対する要請の取組②

3. 荷主要請が長時間の荷待ちの改善等につながった好事例

【事例①】倉庫業A社

<概要>

A社が輸入業者から穀物・飼料を一時預かり、必要な量を同業者の販売先へ配送するために、協力会社（トラック運送事業者）へ手配等を行うに際し、荷役時間等が長時間に及ぶことがあったもの。荷主要請を契機に発荷主、着荷主それぞれの立場からトラックドライバーの労働時間の短縮が図られた。

<取組>

- ✓（着荷主として）予約システムの導入により、輸入業者から保管依頼の注文を受ける際、荷の種類・量・到着日時等をオンラインで自社倉庫内に情報共有できることとなり、荷の受入準備を早期にすることができ、荷卸しに係る時間の削減につながった。
- ✓（発荷主として）A社からの依頼を受けた輸入業者が販売先と「荷の受け取り時間」を調整することとした結果、協力会社（トラック運送事業者）は、配送先での荷卸しに係る時間を少なくすることができた上、配車を効率的に行った。

【事例②】食料品製造業B社

<概要>

B社は原料の収穫期にダンプトラックによる搬入が集中し、例年、加工所内で長時間の荷待ちが発生する状況となっていたもの。B社所轄署が、B社のほか、原料を取り扱う地域の農協や、元請け運送事業者に対しても、B社への要請内容を伝える等した荷主要請を契機に、改善が図られた。

<取組>

- ✓ 大型輸送車両の導入による総稼働台数の削減。原料の受入機関拡大による業務量の平準化。

発着荷主等に対する要請の取組③

3. 荷主要請が長時間の荷待ちの改善等につながった好事例（続き）

【事例③】食料品製造業C社

<概要>

C社は、従前からいわゆる2024年問題への理解を深めていたところ、荷主要請を契機に、さらなる輸送効率化が図られた。

<取組>

- ✓ 発送当日に行っていた箱詰め作業を、前日に前倒し実施し、工場全体の発送便の荷待ち時間を1日あたり約2時間削減。
- ✓ 小口便から大口便に切替え、トラック運送事業者の集荷回数を約2割減少。

【事例④】製鋼業D社

<概要>

D社は、従前からいわゆる2024年問題に関心を持ち、荷役時間等を考慮した到着時刻を指定する等、荷待ち時間短縮に向けて取り組みを行っていたところ、荷主要請を契機に、さらなる改善が図られた。

<取組>

- ✓ トラック運送事業者から、時間外労働の上限規制の対応のため、高速道路利用回数の増加に伴う運賃増額の申し入れに対して、当該増額分の具体的な根拠を聞いた上で運賃増額の対応検討。
- ✓ D社が扱う原料の買取り価格が高騰する時期に取引が増加する傾向から、プラットフォームを増設すべく関係部署との調整を開始。

【事例⑤】化学工業E社

<概要>

E社は、荷主要請を契機に、2024年以降もトラック運送事業者と従前どおりの取引を行うため、発注者として果たすべき責任があると認識し、発荷の約70%を担当する元請け運送事業者と協議を実施、改善基準告示を遵守できる対策を検討した。

<取組>

- ✓ 運転時間を短縮するための配送ルートの見直しや余裕ある運行とするための到着時刻の変更。
- ✓ 高速道路の利用。

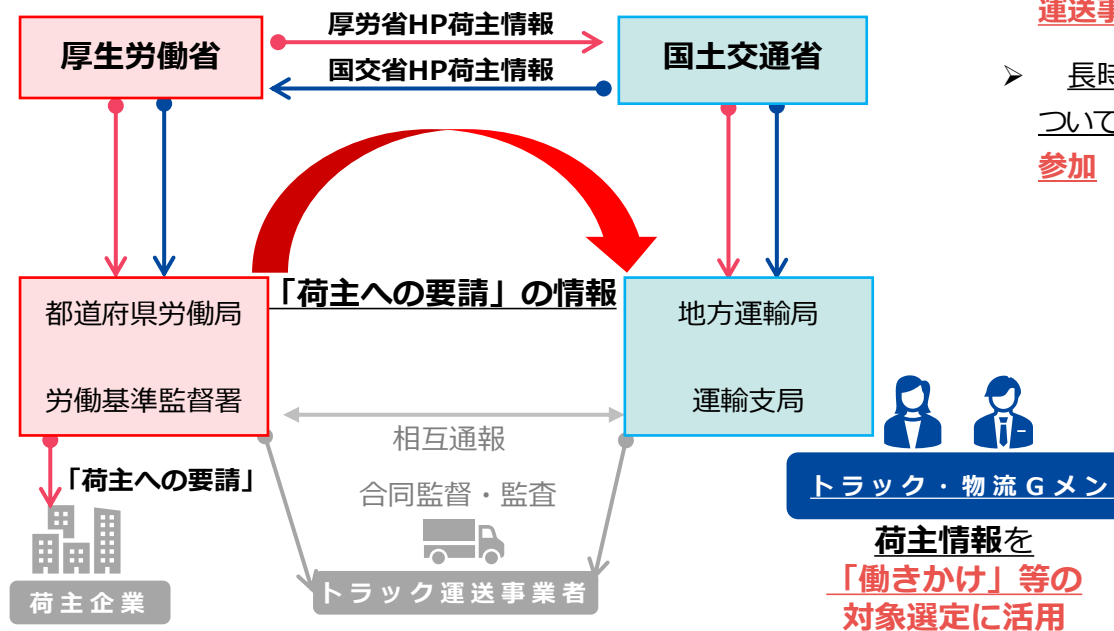
「トラック・物流Gメン」（国土交通省）との連携

- 令和4年12月から国土交通省と以下のように連携（下線部は令和5年10月から拡充）。

※令和6年11月1日付けで「トラック・物流Gメン」に改組

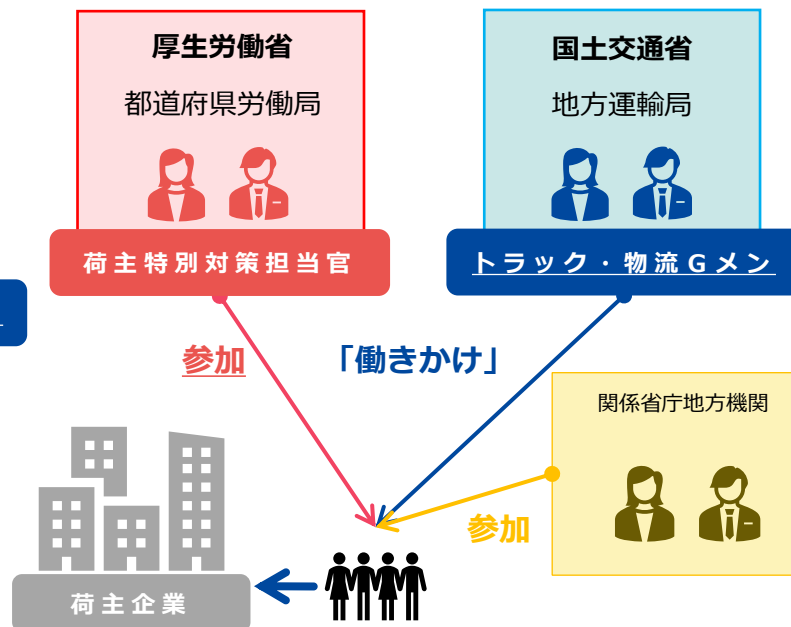
① 荷主情報提供の運用

- 厚生労働省のHPに寄せられた荷主情報を国土交通省へ提供
- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、**「荷主への要請」を実施した荷主の情報**を、広く国土交通省に提供し、**「トラック・物流Gメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用**



② トラック法に基づく「働きかけ」の連携

- 国土交通省に対し、貨物自動車運送事業法（トラック法）等の運行管理に関する規定に違反の疑いがあると認められるトラック運送事業者について通報
- 国土交通省のトラック・物流Gメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」**
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、**都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加**



③ 「標準的な運賃」の周知

- 労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、トラック法に基づく**「標準的な運賃」も周知**

労働基準監督署による荷主への要請（トラック）

- 賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃を支払うことを周知している（「標準的運賃」の周知）。
- 令和6年3月22日に改正された「標準的運賃」及び「標準運送約款」が告示され、「標準的運賃」は8%上昇、「標準運送約款」は附帯作業の料金等、契約条件の明確化された。
- 令和6年5月15日にいわゆる物流法が改正され、荷待ち時間等の削減に新たな努力義務が課されることを周知している。

発着荷主等に対する要請時に配布するリーフレット「STOP! 長時間の荷待ち」

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

STOP!

長時間の荷待ち

物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動
なくてはならないものです。

トラックドライバーの拘束時間の内訳

トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

国土交通省 厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署
国土交通省 地方運輸局・地方運輸支局

発着荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

1 長時間の恒常的な荷待ちの改善、荷役作業の効率化をお願いします

以下の取組にご理解とご協力をお願いいたします。

取組例

- 予約受け付けシステムの導入（発着荷主共通）
- バレット等の活用（発着荷主共通）
- 納品リードタイムの確保（着荷主）
- 運送を考慮した出荷時刻の設定（発着主） など

「物流の適正化・生産性向上に向けた、荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」(2023年6月)

運送契約を締結するにあたっては、契約は書面で行うとともに、運送の対価である「運賃」と、荷役作業などの対価である「料金」を分けて契約し、契約にない附帯作業を命じることがないようにしましょう。

労働災害防止のため、トラックドライバーに荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。

バレット
「荷役作業での労働災害を防止し、より「路上貨物運送事業者」が安全対策ガイドライン」の2章内

2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

トラック運送事業者は、ドライバーの拘束時間を定めた「標準的運賃」を遵守する必要があります。運送業務の効率化を図るためにも、改善基準告示の周知をお願いします。

令和5年10月～「標準的運賃」についても周知

「標準的運賃」に、ご理解・ご協力をお願いします

「標準的運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。2024年3月に、「標準的運賃」は8%上昇、「標準運送約款」は附帯作業の料金等、契約条件の明確化を行う形で改正されました。

トラックドライバーは長時間労働・低賃金の傾向にあります。ドライバー不足による物流の停滞を引き起こさないためにも、物流産業を魅力ある職場とし、労働環境を改善することが必要です。

荷主、元請運送事業者の皆さまも、「標準的運賃」の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

国土交通省「トラック輸送の新たな「標準的運賃」が告示されました」

「改正物流法」に、ご理解・ご協力をお願いします

物流産業を魅力ある職場とするため、2024年4月からトラックドライバーに時間外労働の上限規制が適用されている一方、何も対策を講じなければ物流の停滞を生じかねないという、いわゆる「2024年問題」に直面しています。

こうした中、同年5月に、荷待ち・荷役時間の削減や多重下請構造の是正を進める改正物流法が施行されました。

改正物流法に基づき、令和7年度以降、企業規模に関わらず、すべての荷主（発着主・着荷主）と物流事業者に対し、荷待ち・荷役時間の削減等のために取り組むべき措置について努力義務が新たに課せられます。

また、トラック事業者の取組に対しては、運送契約締結時の書面交付や実運送管理体制の作成等の義務が新たに課せられます。

荷主・元請運送事業者の皆さまにおかれましては、物流の生産性向上・適正化に向けた「改正物流法」についてご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

国土交通省「改正物流法」について

お問い合わせ

令和6年9月～「改正物流法」についても周知

都道府県	電話番号
岩手	019-604-3006
宮城	022-299-8838
秋田	018-862-6682
山形	023-624-8222
福島	024-536-4602
茨城	029-224-6214
栃木	028-634-9115
群馬	027-896-4735
埼玉	048-600-6204
千葉	043-221-2304
東京	03-3512-1612
神奈川	045-211-7351
新潟	025-288-3503
富山	076-432-2730
山梨	055-225-2853
長野	026-223-0553
岐阜	058-245-8102
静岡	054-254-6352
愛知	052-972-0253
三重	059-226-2106
滋賀	077-522-6649
京都	075-241-3214
大阪	06-6949-6490
兵庫	078-367-9151
奈良	0742-32-0204
和歌山	073-488-1150
鳥取	0857-29-1703
島根	0852-31-1156
山口	083-995-0370
徳島	088-652-9163
香川	087-811-8918
愛媛	089-935-5203
高知	088-885-6022
福岡	092-411-4862
佐賀	0952-32-7169
長崎	095-801-0030
熊本	096-355-3181
大分	097-536-3212
宮崎	0985-38-8834
鹿児島	099-223-8277
沖縄	098-868-4303

(2024.9)

支援策について (1)

働き方改革や時間外労働の上限規制等の相談先となります。

労働時間相談支援コーナー【各労働基準監督署】

中小企業事業主のみならずへ

「働き方改革」への取組みを進めるため
労働時間相談・支援コーナー
をご利用願います。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ① 時間外・休日労働協定（36協定）の上限規制、締結、届出
- ② 年5日の年次有給休暇の時季指定、休暇の確実な取得
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組み、労働時間管理、健康管理
- ④ 働き方改革の取組みで利用可能な助成金

従業員の健康のためにも、
就業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度は、
このままでもいいのかな…？

このようなお悩みはありませんか？個別訪問によるご相談にも対応して
いますので、まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

各労働基準監督署の連絡先

所在地	電話番号	管轄区域
福岡労働基準監督署	福岡市中央区西渡辺1-15 福岡市労働局5階	福岡市、八幡市、東区、東区、東区
宮崎労働基準監督署	宮崎市中央2-29	宮崎市、下伊勢郡、豊後市、豊後市
鹿児島労働基準監督署	鹿児島市上中津町4-3-50 鹿児島市労働局2階	鹿児島市、薩摩市、宮崎市、宮崎市、宮崎市
長崎労働基準監督署	長崎市西町2-27 長崎市労働局2階	長崎市、長崎市、長崎市、長崎市、長崎市
一宮労働基準監督署	一宮市中央1-11	一宮市、高岡市、高岡市、高岡市、高岡市
大分労働基準監督署	大分市大分町1-1-14	大分市、大分市、大分市、大分市、大分市
二戸労働基準監督署	二戸市大分町1-1-14	二戸市、二戸市、二戸市、二戸市、二戸市

窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）
岩手労働局では「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。

岩手労働局・労働基準監督署

岩手働き方推進支援センター【厚生労働省委託事業】

中小企業・小規模事業者の皆さまへ
こんなお悩みありませんか？

- ① 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ② 最低賃金が上がっているのに、どう対応したらよいかわからない。
- ③ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。（同一労働同一賃金）
- ④ 残業を減らしたい。
- ⑤ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ⑥ 就業規則を見直したい。
- ⑦ 36協定の存続方を知りたい。
- ⑧ 働き方の選択数を増やしたい。
・多様な社員制度
・選択的週休3日制
・勤務時間インターバル制度
※こちらは制度の一部です

ぜひ！働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催・講座実施

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

岩手働き方改革推進支援センター

〒020-0024 岩手県盛岡市東町1-3-6 盛岡市東町505号室

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-576-073 FAX 050-1871-1841

MAIL roster@workstyleform.net

WEB <https://roster.workstyleform.net/consultation/roster/>

岩手働き方改革推進支援センター

令和8年度 厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
実行者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成

支援策について (2)

岩手県・岩手労働局における 事業主に対する支援策について

(令和8年4月現在)

岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について

岩手県・岩手労働局においては、事業主の積極的な雇用に関する取り組みに対応できるよう、以下の支援策を実施していますので、お気軽にご相談ください。

1. 最低賃金・賃上げを行う場合の支援策

業務改善助成金

【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

- ・事業場内で最も低い時間給を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う、中小企業・小規模事業主に、その設備投資等に資した費用の一部を助成。

キャリアアップ助成金

【相談先】岩手労働局 雇用安定部 職業対策課助成金センター

- ・有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規労働者について、正社員化、賃金引上げ、社会保険の適用等の処遇改善の取組を実施した事業主に助成。

専門の相談窓口

【相談先】岩手働き方改革推進センター

- ・事業主からの賃金引上げに向けた経営・労務管理に関する相談に対して、専門家による無料相談と専門家の派遣を実施。
- ・厚生労働省では経済産業省・中小企業庁と連携し、最低賃金の引上げにより、影響を受ける中小企業に対する支援を実施しています。各種支援措置の詳細や関連する相談窓口がわかるリーフレットについては、右記二次元コードから厚生労働省ホームページよりアクセス・ダウンロードできます。

2. 生産性向上の取組を行う場合の支援策

働き方改革推進助成金

【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

- ・職場環境の改善、労働時間の削減等に向けた取組を行い、生産性向上や業務効率化等を目的とする中小企業事業主に、その経費を助成。①業種別課題対応コース、②労働時間短縮・年休促進支援コース、③勤務間インターバル導入コース、④休体推進コース、の全4コース。

人材開発支援助成金

【相談先】岩手労働局 雇用安定部 職業対策課助成金センター

- ・雇用する労働者に対して職務に関連した知識・技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開等リスク軽減支援コース」等、6つのコースで構成。

働き方改革推進支援助成金 (業種別課題対応コース)のご案内

(建設業)

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（建設業）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や過労2日目の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**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	助成金による取組	改善の結果
積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！	土木工事積算システムを導入	過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で正確な積算値を算出できるようになった。
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！	測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入	測量や杭打ち、重機の操作を1人で済ませることができ、1日当たりの作業時間が削減された。

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

都道府県労働局 雇用環境・均等室（支）に「交付申請書」を提出
申請期間：令和8年11月30日まで

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
実施期間：令和8年1月1日～令和9年2月31日（※令和9年2月31日までは令和9年2月31日）

雇用環境・均等室（支）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日以内（※令和9年2月31日までは令和9年2月31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、予定なく交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（※※※ 都道府県労働局 雇用環境・均等室（支））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.apracts.portal.go.jp/>

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

(運送業等)

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、**自動車運送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	助成金による取組	改善の結果
運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！	積載量の多いトレーラーを導入	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。
運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！	デジタル式運行記録計を導入	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

都道府県労働局 雇用環境・均等室（支）に「交付申請書」を提出
申請期間：令和8年11月30日まで

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
実施期間：令和8年1月1日～令和9年2月31日（※令和9年2月31日までは令和9年2月31日）

雇用環境・均等室（支）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日以内（※令和9年2月31日までは令和9年2月31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、予定なく交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（※※※ 都道府県労働局 雇用環境・均等室（支））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.apracts.portal.go.jp/>

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

支援策について (3)

働き方改革推進支援助成金のご案内

勤務間インターバル
コース

取引環境改善コース

団体推進コース

労働時間短縮・
年休促進支援
コース



申請期限は令和8年11月30日（月）までですが、予算額に制約されるため、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成金の請求内容については、

・岩手働き方推進支援センター	(0120-576-073)
・岩手労働局雇用環境・均等室	(019-604-3010)

をお尋ね願います。

道路貨物運送業・道路旅客運送業に関する 働き方改革推進支援助成金の活用事例

助成対象：デジタコ

（道路貨物運送業）

チャート紙から運行状況を読み取って運行記録を作成・集計を行っていたが、事業規模の拡大に伴いそれが難しくなってきたことから、デジタコ（デジタル式運行記録計）を導入して自動化を図ることにしたもの。

⇒ ドライバーの運転日報作成の時間については、1か月あたり5時間程度削減。
労務管理担当者の集計時間については、1月あたり10時間程度削減。

助成対象：洗車機

（道路貨物運送業）

2日に1回の頻度で洗車をしているところ、洗車はドライバーが手作業で行っており時間を要していたことから、洗車機を導入して作業の機械化を図ることにしたもの。

⇒ 1回あたりの作業時間を40分削減（1か月では、ドライバー1人につき7時間削減）。

助成対象：フォークリフト

（道路貨物運送業）

建築資材を運搬するに当たって拠点内の倉庫で資材を保管することがあるが、資材の入出庫等をフォークリフト1台で行っており時間を要していたことから、作業効率を向上させるためフォークリフトの台数を増やすことにしたもの。

⇒ 作業量が多い場合にはフォークリフト2台で作業できるようになったことで、入出庫1回あたりの作業時間を15%削減。

助成対象：勤怠管理システム

（道路旅客運送業（ハイヤー、タクシー））

時間外労働をリアルタイムで把握し、時間外労働の時間数を踏まえた配車ができるよう、勤怠管理システムを改修して時間外・休日労働を自動的に集計できる機能を追加することにしたもの。

⇒ 時間外労働が多かったドライバーについては、1か月あたりの時間外労働を20～30時間削減。

4 最低賃金関係

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

最低賃金制度について

制度趣旨

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。
 - ※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

地域別最低賃金

- 各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。
- 毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考に、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

地域別最低賃金の決定基準

- 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

罰則

- 最低賃金法 第四十条
第四条第一項（※）の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、五十万円以下の罰金に処する。（※）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。

岩手県最低賃金の改正について（令和8年度）

確認 OK? 最低賃金

働く人も、
雇う人も、
忘れずに。

最低賃金は、働くすべての人の時間額を保障する制度です。

岩手県 最低賃金

令和8年
12月1日
時間額

1,090円

59^{UP}

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう



岩手県労働政策課がエース！

時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!

「最低賃金法」は、年中パート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。雇う人も（労使）と労働者の代表団体の最低賃金調停機関（調停員）が協議して算出。比較してみましょう!

最低賃金額との比較方法 給与の支払額と労働時間（時間額）を比較して算出してみましょう。例

A 時間給の方 $\frac{\text{時間給}}{\text{時間}} = \text{時間額}$

B 日給の方 $\frac{\text{日給}}{\text{時間}} = \text{時間額}$

C 月給の方 $\frac{\text{月給}}{\text{時間}} = \text{時間額}$

D 上記 A、B、C が 最も高くなる方を 最低賃金と比較する

例1 時間給 1,000円、時間 10時間、月給 100,000円の場合
時間額 = $\frac{1,000}{10} = 100$ 円
時間額 = $\frac{100,000}{10} = 10,000$ 円
時間額 = $\frac{100,000}{10} = 10,000$ 円
最も高くなるのは 10,000円

業務改善 助成金

中小企業事業者の皆さん!

賃金向上を支援する「業務改善助成金」を活用しましょう!

業務改善助成金とは? 「賃金向上を支援する業務改善助成金」は、中小企業事業者が、賃金向上を目的として、業務改善に取り組む際に、賃金向上のための経費を助成する制度です。助成対象となる業務改善は、賃金向上のための経費を助成する制度です。

業務改善助成金コースはこちら

詳しくは、こちら

TEL 0120-366-440 業務改善助成金 検索

業務改善助成金の活用方法

1 賃金向上のための業務改善に取り組む

2 業務改善の進捗を報告する

3 業務改善の成果を評価する

4 業務改善の成果を活用する

賃金アップ 助成!

最低賃金に達する時間額サイト

最低賃金に達する時間額サイト

最低賃金に達する時間額サイト

最低賃金に達する時間額サイト

令和8年度の最低賃金について

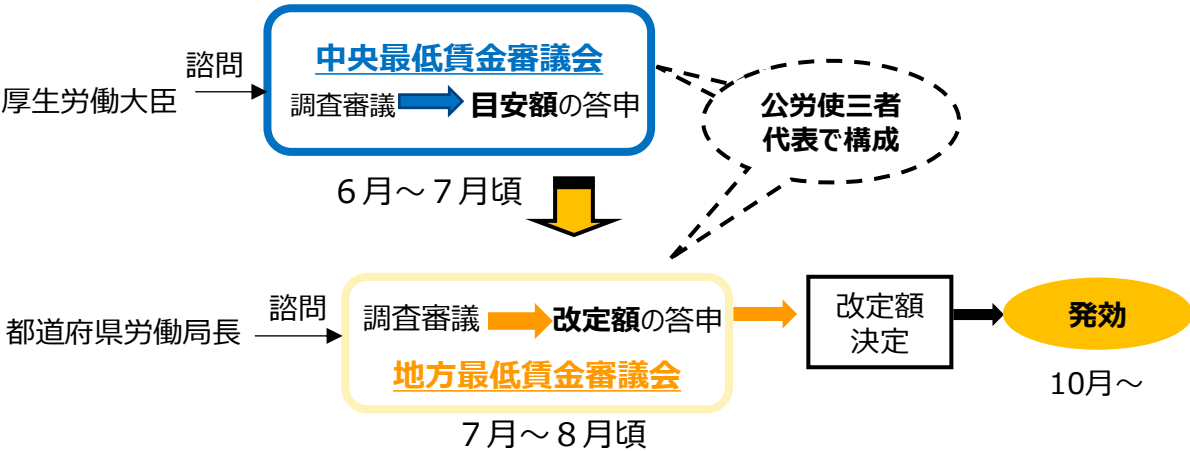
- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和8年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和8年度の目安額は全国加重平均で56円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降、令和7年に次ぐ過去2番目の引き上げ額。
- この目安額を踏まえ、9月24日までに全ての都道府県労働局の地方最低賃金審議会で改定額を答申。
- 最高額（1,280円）に対する最低額（1,085円）の比率は84.8%（昨年度は83.4%）で、11年連続で改善。
- 岩手県最低賃金は、8月31日に岩手県最低賃金審議会から答申があり、時間額1,090円（引き上げ額59円、目安額より+3円）で、令和8年12月1日に発効する見込み。**

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08
引上げ額（円）	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円	51円	66円	55円
引上げ率（％）	3.0％	3.1％	3.1％	0.1％	3.1％	3.3％	4.5％	5.1％	6.2％	4.9％
改定額（円）	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円	1,055円	1,121円	1,177円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策（令和6年11月22日閣議決定）（抄）

（1）最低賃金の引上げ
2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押し、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する。2025年の春季労使交渉に向けた意見交換も行う。

今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。

中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。

こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する。

令和8年度業務改善助成金のご案内

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50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
引上げ計画



設備投資等の計画
(機械設備導入やコンサル
ティングなど)

計画に承認
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。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い賃金を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6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（国が毎年10月1日現在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、管轄の労働局雇用課・均等部または賃金課までお尋ねください。

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（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- ・ 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ある）事業所ごとに申請いただけます。

申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

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	事業場内 30人未満 の事業者
50円 コース	50円 以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円 コース	70円 以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8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	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8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。

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

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 1,050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 6か月間平均における利益率が前年度 と比べ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、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「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1,050円の事業場で70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**

■引上げ人数は2名とカウント



- A：引上げ人数としてカウント
- B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（70円）以上引き上げているものをカウント。
- D：既に新事業場内最低賃金以上なので、70円以上引き上げてカウントしない。

導入例：タクシー配車システム

○導入前の状況

繁忙な時間帯に、的確にタクシーを配車することが困難だったため、最適な配車の実現せず、ドライバーの所要時間が長くなっていた。



○導入後の状況

顧客の位置情報と最適な経路が表示されるので、スムーズに配車処理ができるようになり、ドライバーの最短距離・時間での移動が実現した。

導入例：高圧温水洗浄機

○導入前の状況

ホースを用いて洗車していた。順番待ちの時間も長く、高所は脚立が必須だった。
(1台あたり40分程度)



○導入後の状況

洗車と順番待ちの時間が短縮され、高圧洗浄により脚立の乗り降りが減少し作業効率が改善された。(1台あたり10分程度)

5 過労死等防止対策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

「過労死等」の定義 業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主、国民の各々の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を設ける。

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならない。（平成27年7月24日策定、以降3年ごとに変更、直近は令和6年8月2日変更（閣議決定））

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

1 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し
(経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更)
- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く

今回の変更の経過

令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会（議論）
令和6年1月23日	第26回過労死等防止対策推進協議会（議論）
3月19日	第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議）
6月4日	第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議）
6月25日	過労死等防止について考える議員連盟総会
8月2日	閣議決定、国会報告、公表

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

見直しのポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・ 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- ▶ 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶ 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶ 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善センター等による支援及び支援力強化等を進める。
- ▶ 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶ 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶ 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶ 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

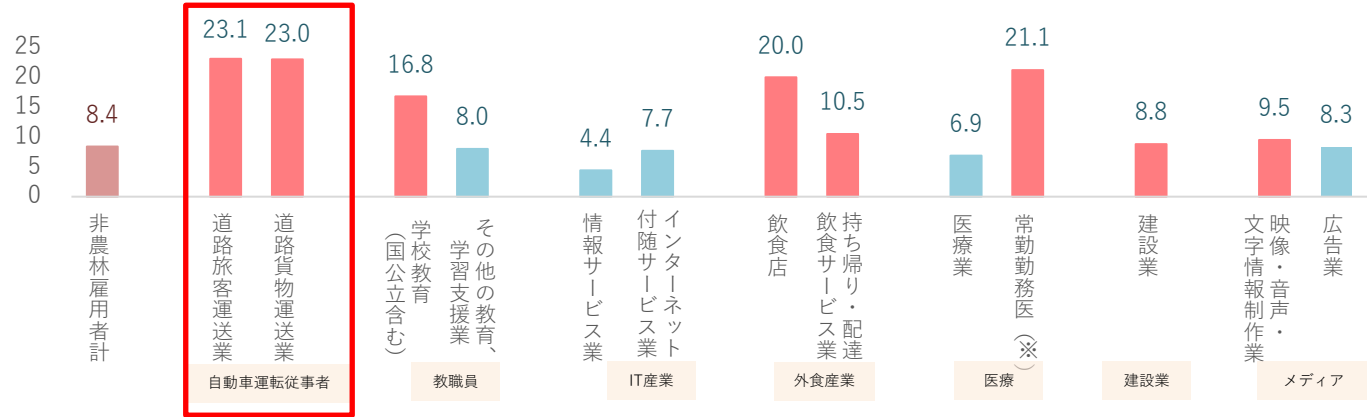
- ▶ IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

数値目標

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更後の数値目標（下線部分は追加・変更のあった項目）	最新の数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5 %以下（令和10年まで） <u>特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</u> (※)	8.4 %（令和 5 年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5 %未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% （令和 5 年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1 %（令和 4 年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和 9 年まで）	63.4 %（令和 4 年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和 9 年まで）	32.3 %（令和 4 年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和 9 年まで） なお、 <u>前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」</u> についても継続的に注視する。	82.2 %（令和 4 年） 79.8 %（令和 4 年）

(※) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合（令和 5 年）



(出典)
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

令和7年版「過労死等防止対策白書」（令和7年10月28日閣議決定）

➤ 過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書（令和7年版で10回目の閣議決定及び国会報告）

➤ 令和7年版白書のポイント

- ・ 近年増加している過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向を分析
- ・ 「過労死等防止対策大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている重点業種等（※）の動向
- ・ 外食産業のアンケート調査結果

※ 自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野

《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（定義）

第2条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

（年次報告）

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- (1) 労働時間等の状況
- (2) 職場におけるメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策の状況
- (3) 自殺の状況

2 過労死等の状況

- (1) 民間雇用労働者の労災補償の状況
- (2) 国家公務員の公務災害の補償状況
- (3) 地方公務員の公務災害の補償状況

3 過労死等に係る調査・研究

- (1) 取組経過

(2) 労災事案の傾向の分析

(3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

① 全業種の調査、② 外食産業の調査

(4) 公務災害の事案の分析

(5) 予防研究等

(6) 公立学校における働き方改革に係る調査

第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策

2 調査研究等

3 啓発

4 相談体制の整備等

5 民間団体の活動に対する支援

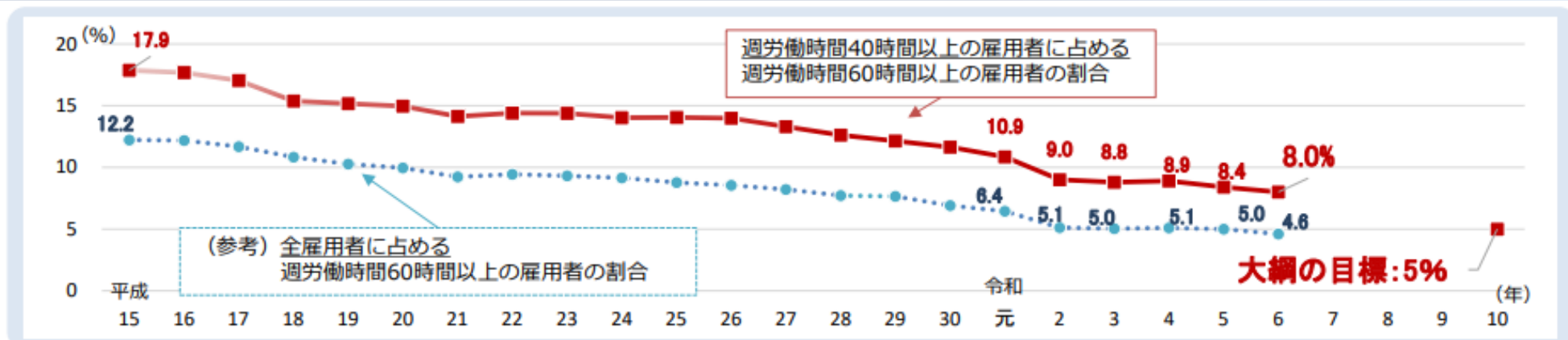
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

第1章 過労死等の状況

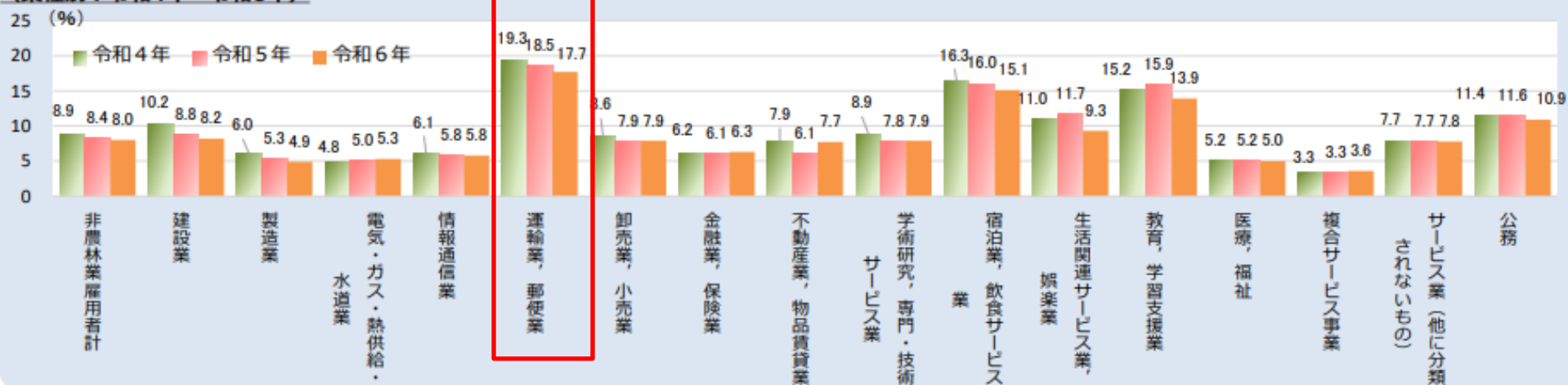
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況 (労働時間の状況(週60時間以上の雇用者割合))

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和6年は前年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に見ると、大半の業種で横ばい又は減少。
※ 前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(業種別: 令和4年~令和6年)



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)を基に作成

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合は14.7%、制度の導入企業割合は5.7%で、いずれも前年より低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）し、過去最高。

国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数も、それぞれ前年より増加。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）



（制度の導入企業割合の推移）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。
※1月1日現在の状況について調査を行っている。

年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※平成31年4月から令和5年の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



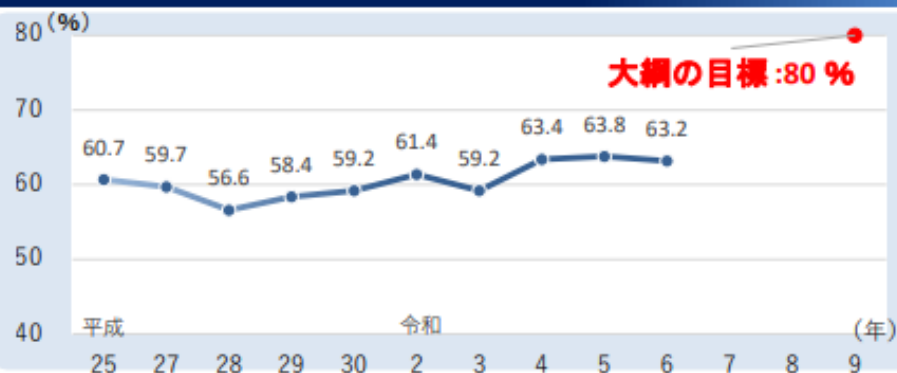
（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

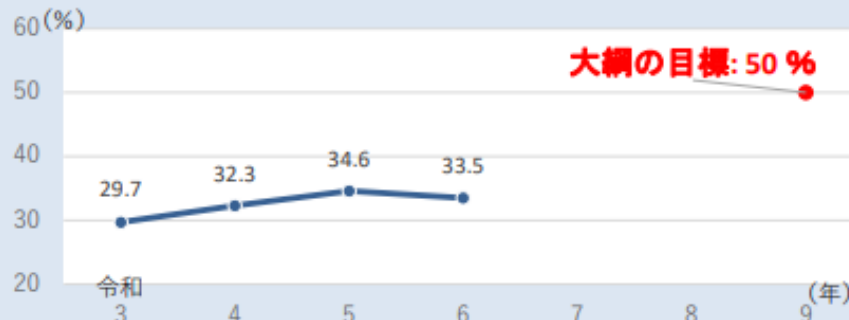
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和6年が33.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、68.3%となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



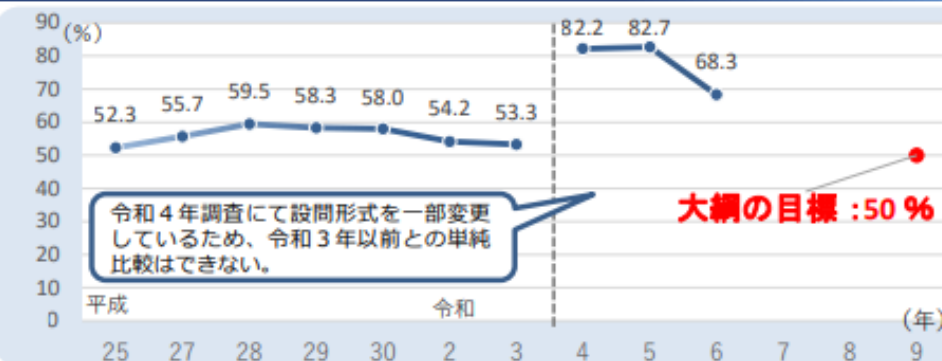
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

(参考) 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（労災等認定件数の推移）

● 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、

- ・ 脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
- ・ 精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和6年度の数値を使用）

脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員2.2件 地方公務員2.8件 精神障害：民間18.2件 国家公務員15.3件 地方公務員24.9件

※ 分母となる雇用者数・職員数については、「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」を基に算定

1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

※ 本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページ以降同じ。

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



精神障害の支給決定（認定）件数



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（脳・心臓疾患事案）

- 脳・心臓疾患事案の労災保険給付の請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、死亡以外の事案では、平成22年度に比べて約1.5倍となっている一方、死亡事案は長期的に見れば横ばい又は減少であるものの令和4年度以降増加に転じている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数

<件数の推移>



<請求件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）>



2 労災支給決定（認定）件数の推移

<件数の推移>



<支給決定（認定）件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）>



第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案①） ※労災請求件数・自殺以外 ※未遂は含まない

- 精神障害事案の労災保険給付の請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、「自殺以外」は年々増加し、平成22年度の約3.5倍となっている一方、「自殺（未遂を含む）」はおおむね横ばいないし微増である。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数の推移

<件数の推移>



2 労災支給決定（認定）件数の推移

<件数の推移>



<請求件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）>



<支給決定（認定）件数の指数推移（平成22年度の件数を100とした場合）>



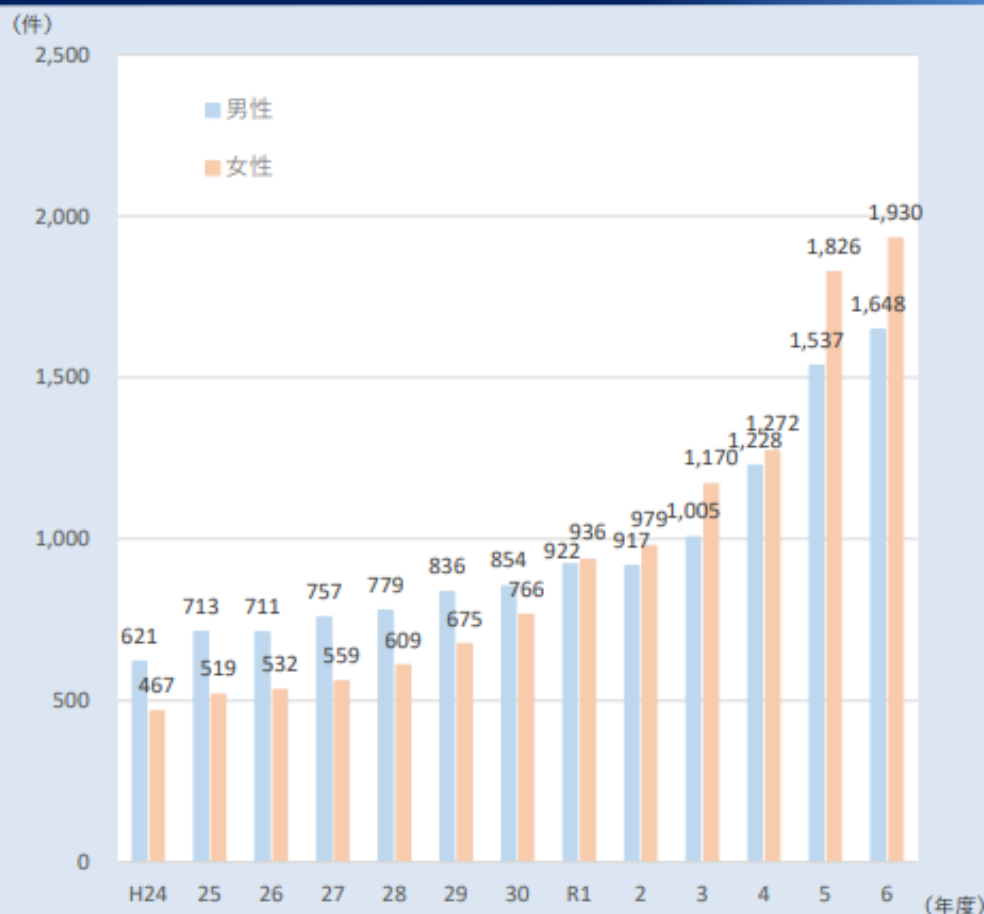
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案②） ※労災請求件数・自殺以外 ※未遂は含まない

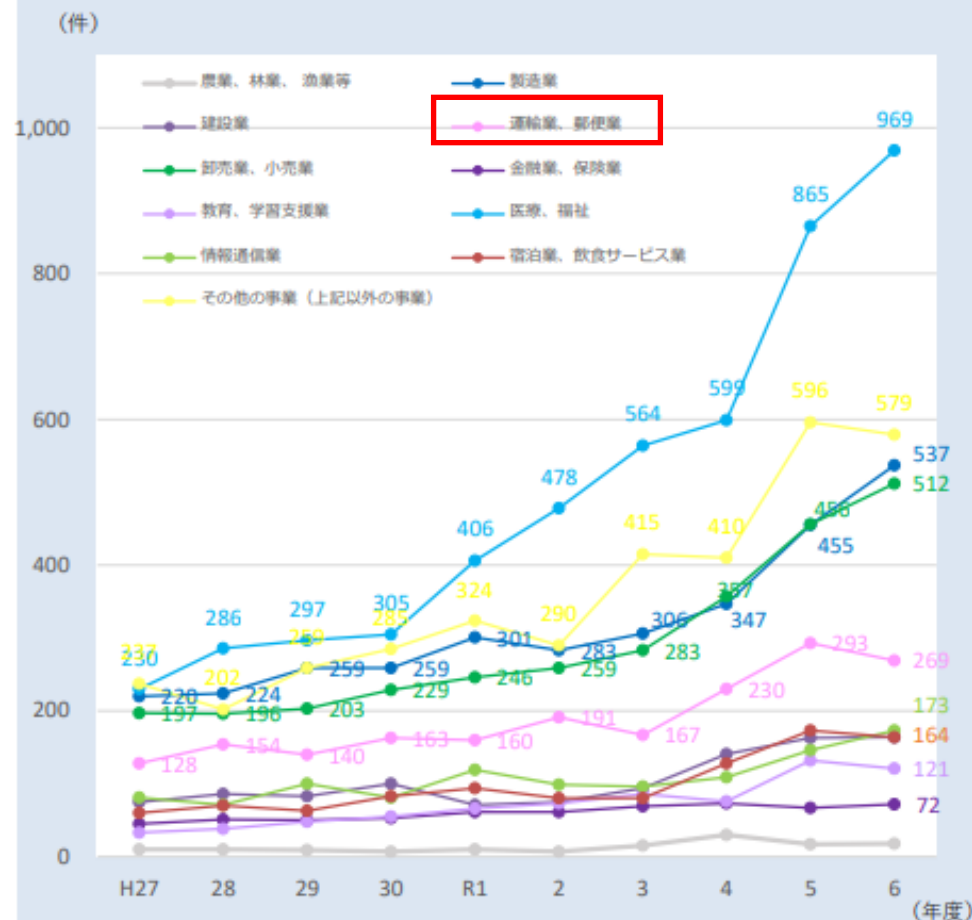
- 精神障害事案（自殺以外）の労災保険給付の請求件数を男女別で見ると、男女とも年々増加し続けており、近年、「女性」は「男性」を上回る水準となっている。
- 業種別では「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順で多くなっている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

3 男女別件数の推移（自殺以外）



4 業種別件数の推移（自殺以外）



第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案③） ※決定件数(支給・不支給決定件数の合計)

- 精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事を類型別に見ると、「対人関係」が他に比べて非常に多く、特に令和5年度、6年度に大きく増加している。
- 「対人関係」の詳細を見ると、「上司とのトラブル」が6割以上を占めており、令和6年度は前年度から354件増加している。

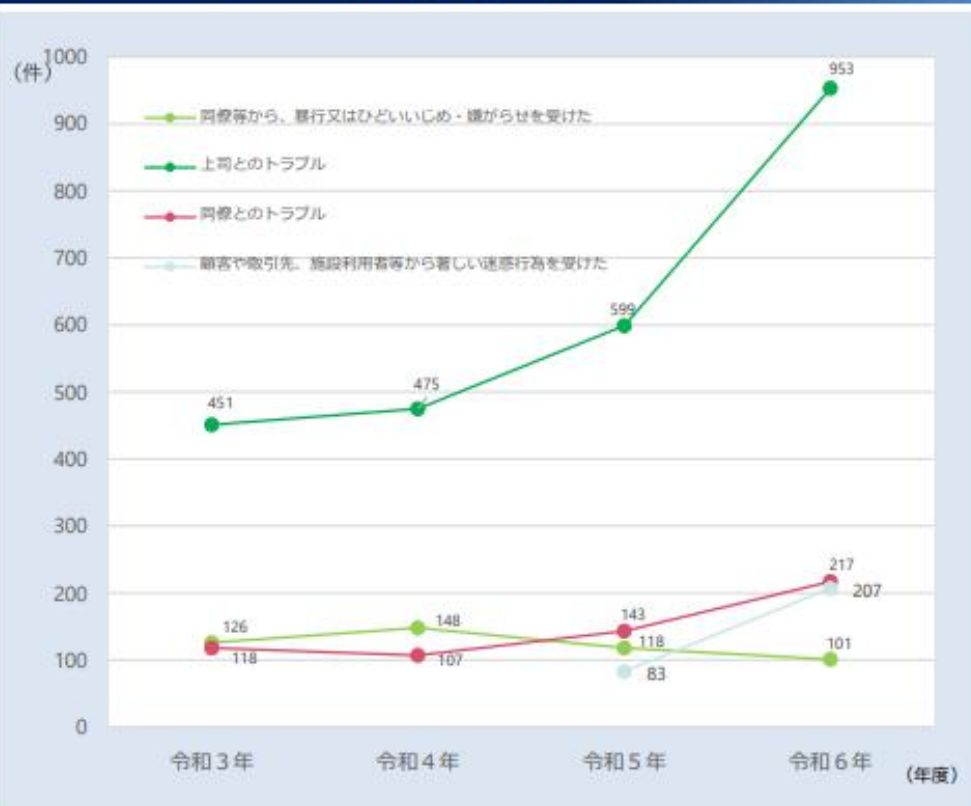
※「決定件数」は当該年度中の「支給決定」「不支給決定」の合計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

※ 令和2年度から「パワーハラスメント」が独立した項目となっている（令和6年度389件）。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

5 精神障害の「出来事別」の決定件数

（参考）出来事の類型「対人関係」の詳細



※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において一定の事象を類型化したもの。労働基準監督署に労災保険給付の請求がなされた場合は、必要な調査を行い、その後出来事の評価をすることから、出来事別をみるにあたって決定件数を取り上げた。なお、上記の決定件数は、自殺（未遂を含む）と自殺以外のいずれの件数も含んでいる。

※令和2年5月29日付け基発0529第1号による認定基準の改正により、出来事の種類「パワーハラスメント」及び具体的な出来事「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が新規に追加された。

※令和5年9月1日付け基発0901第2号による認定基準の改正に伴い、「仕事の量・質」の中の具体的な出来事に「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が、「対人関係」の中の具体的な出来事に「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が追加されている。

第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

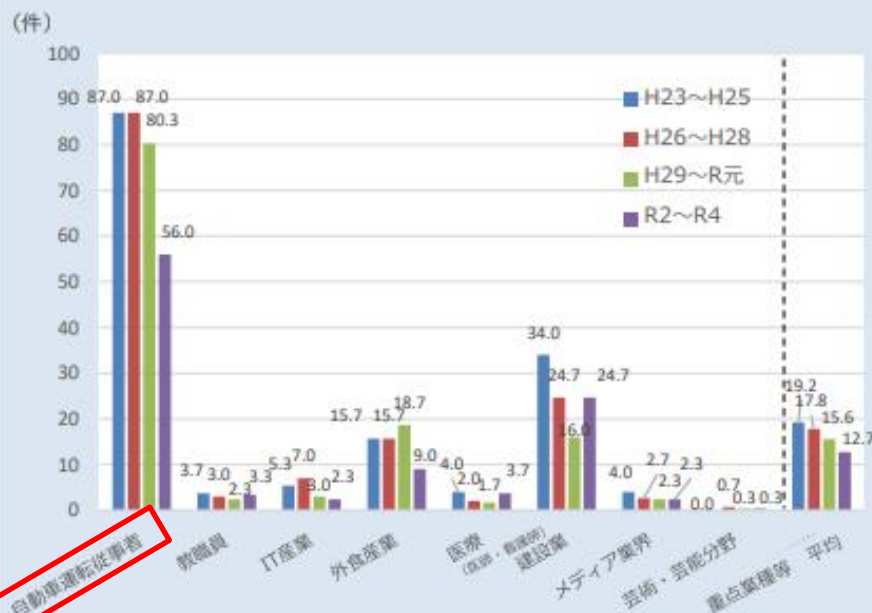
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

- 重点業種等（※）における脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災支給決定（認定）事案について傾向を分析。

※ 「過労死等防止対策大綱」で調査研究の重点対象とされている業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野）

① 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

- 自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



② 精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

- IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。



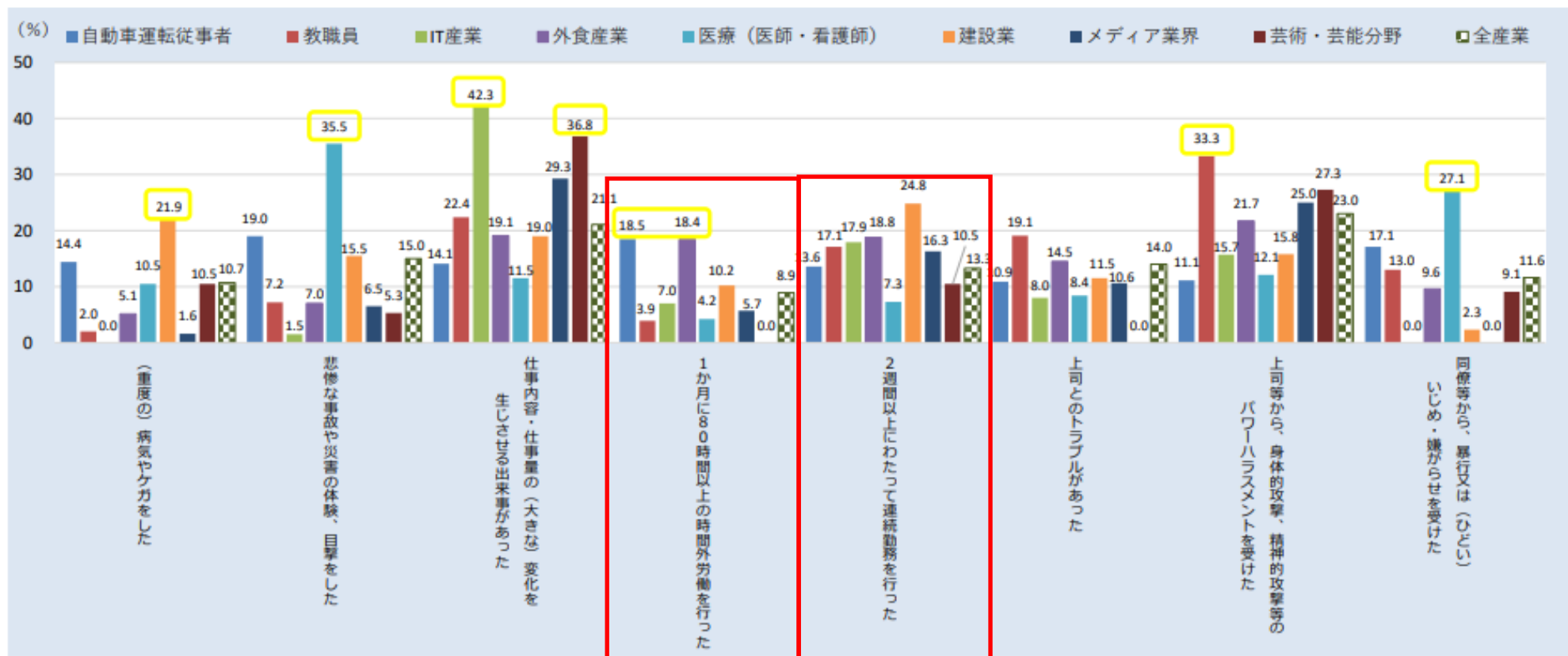
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

③ 精神障害事案に係る具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の合計）

- 「（重度の）病気やケガ」は建設業が高い。
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃」及び「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」は医療が特に高い。
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」はIT産業や芸術・芸能分野が特に高い。
- 「1か月に80時間以上の時間外労働」は自動車運転従事者や外食産業が、「2週間以上の連続勤務」は建設業が高い。
- 「上司とのトラブル」、「パワーハラスメント」は教職員が高い。



第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析(アンケート調査)(全業種の調査)

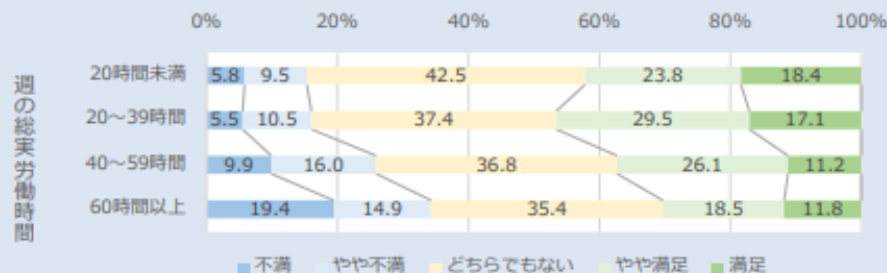
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

- 就業者にアンケート調査を実施（令和6年11月）。

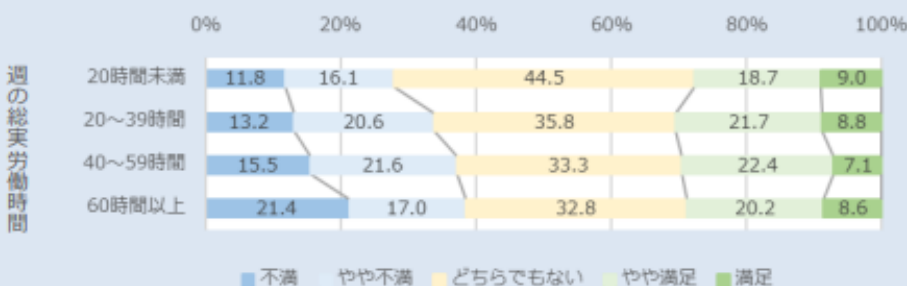
① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

- いずれの項目でも、「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、週の実労働時間が増えるに従い総じて増加。

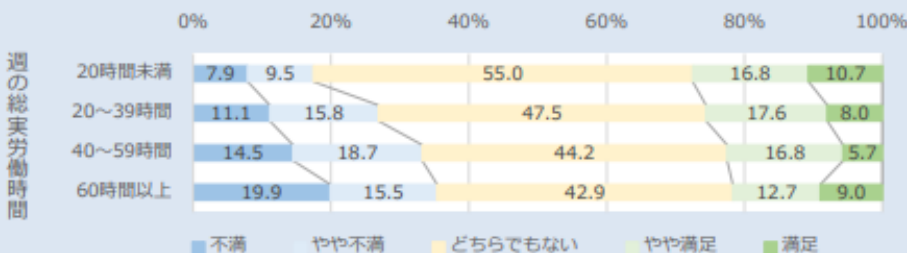
<「労働時間・休日等の労働条件」の満足度>



<「賃金・福利厚生」の満足度>

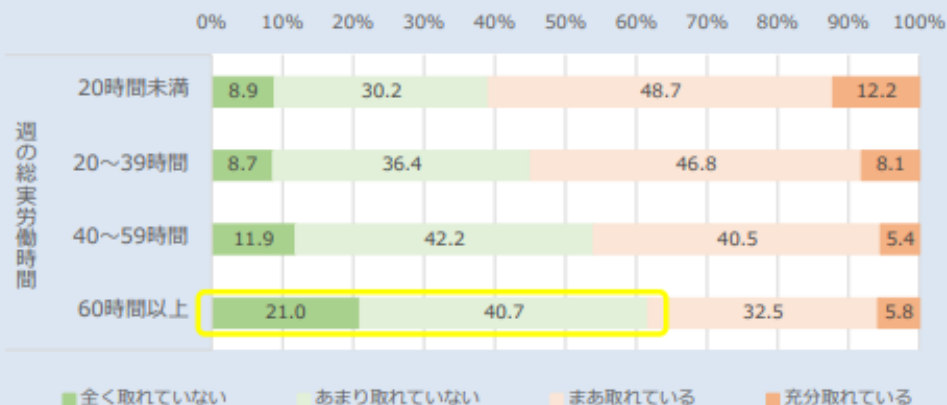


<「人事評価・処遇のあり方」の満足度>



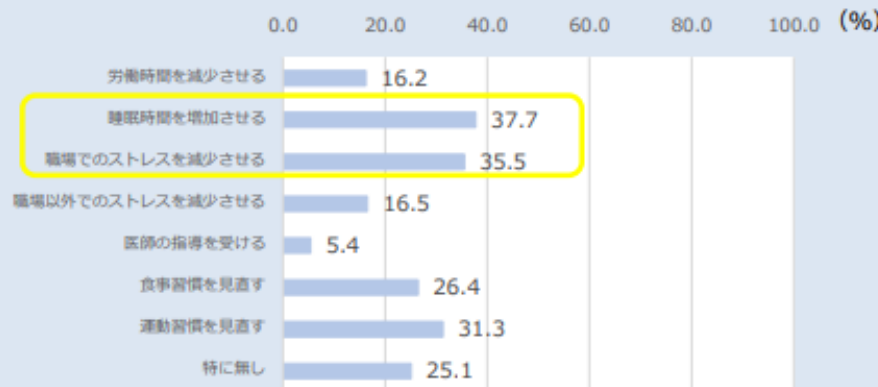
② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

- 週の実労働時間60時間以上で、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%。



③ 健康になるための必要な取組

- 「睡眠時間を増加」、「職場でのストレスを減少」の順に多い。



第1章 過労死等の概況 まとめ

過労死等の労災請求件数の増加について

データから見えたこと

- ・ 特に精神障害に係る労災保険給付の請求件数が年々増加し、平成22年度に比べて3倍以上となっている
- ・ 自殺事案はおおむね横ばいないし微増であるが、自殺以外の事案が大幅増
- ・ 女性の事案が増加し、男性を上回る水準に
- ・ 業種別では、「医療、福祉」がトップであり、さらに令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加
- ・ 出来事^(※)別の決定件数（支給・不支給）では、「対人関係」、「パワハラ」といった職場環境に関する出来事が令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加

※精神障害の発病に関与したと考えられる事象



取組の方向性

- ・ 長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進については引き続き取組を推進していく
- ・ より良い職場環境にしていくための取組も積極的に推進していく

重点業種等の状況と取組について

データから見えたこと

- ・ 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、自動車運転従事者は、令和2年度から令和4年度の3年間は減少したが、依然として他に比べ件数が多い
- ・ 精神障害事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、医療と自動車運転従事者は大幅に増加。建設業は高止まりしている
- ・ 精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、重点業種等ごとに異なる傾向がみられる



取組の方向性

- ・ 重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組を行う

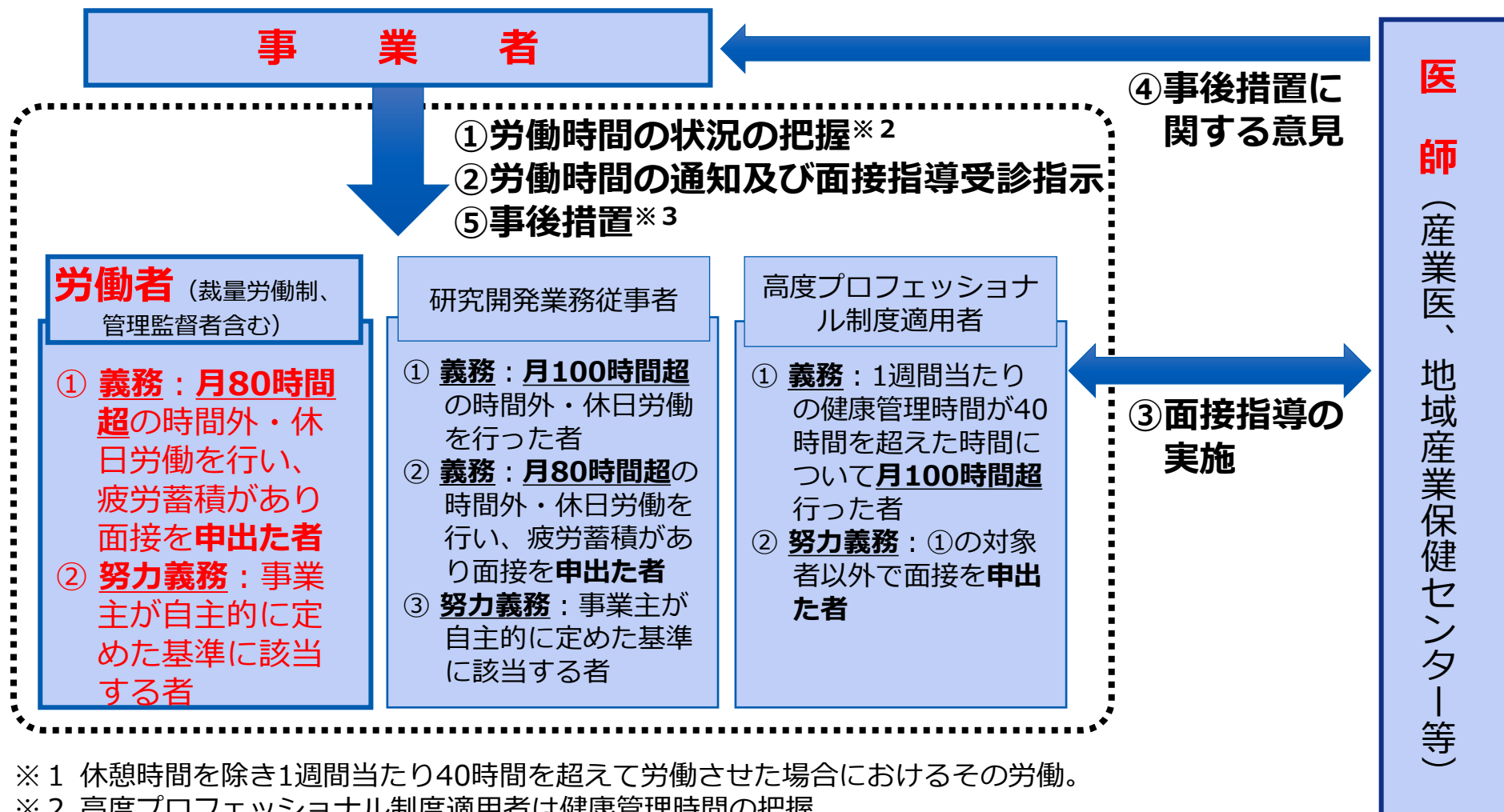
6 労働衛生対策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

- 過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働※¹等をしている労働者に対して、**事業者は医師による面接指導を行わなければならない**とされています（労働安全衛生法第66条の8等）。



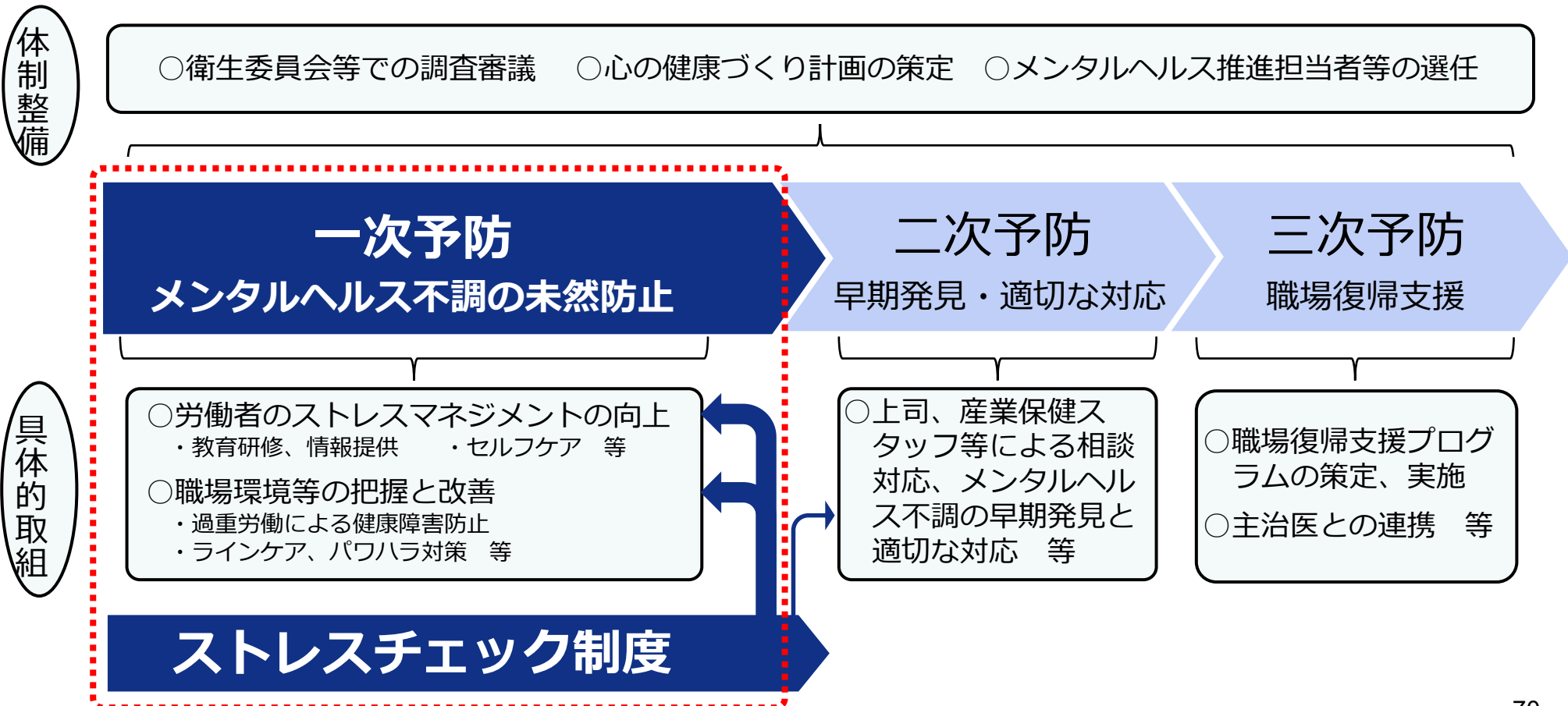
※¹ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※² 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※³ 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策

- 事業場における労働者のメンタルヘルスカは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。



事業者は、健康診断の結果、異常所見があると診断された労働者については、適切な措置を講じる必要があります。

労働安全衛生法に基づく 健康診断実施後の措置について



健康診断個人票	
健診年月日	○年 ○月○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した 医師の氏名	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の 氏名	○○ ○○

健康診断実施後の措置

働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる等、適切な措置を講じなければなりません。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

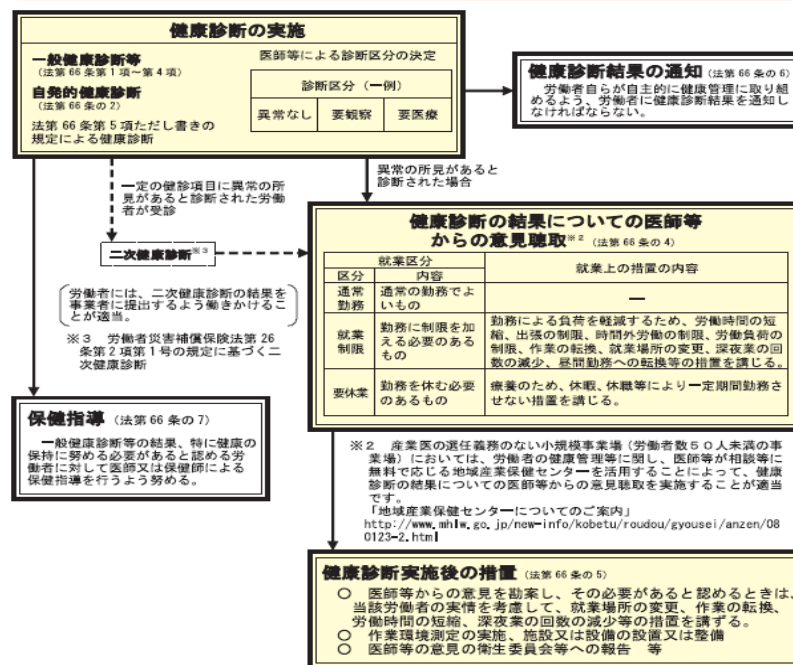
健康診断の種類

(法：労働安全衛生法)

一般健康診断（定期健康診断、特定業務従事者の健康診断※1等）	法第66条第1項
特殊健康診断（有機溶剤健康診断等）	法第66条第2項
歯科医師による健康診断	法第66条第3項
自発的健康診断	法第66条の2
その他の健康診断	法第66条第4項、第5項ただし書き

※1 労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する労働者に対する健康診断

健康診断の実施とその後の手順等



ご清聴ありがとうございました

