

自動車運転者の時間外労働の上限規制について

令和8年11月24日(火)

厚生労働省 千葉労働局 千葉労働基準監督署

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

R 6 年 3 月 31 日まで

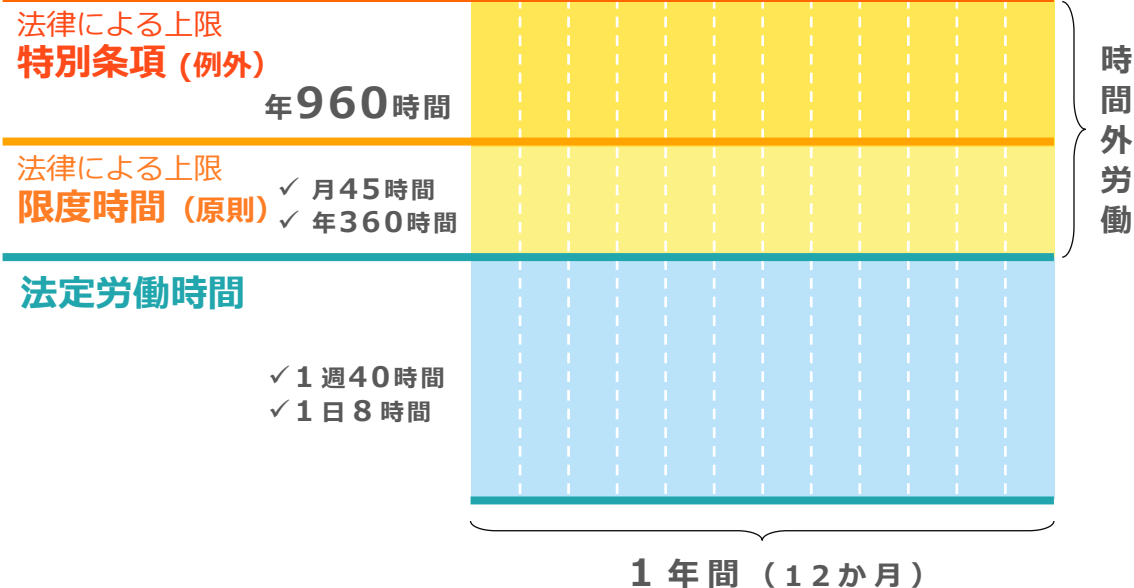
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし



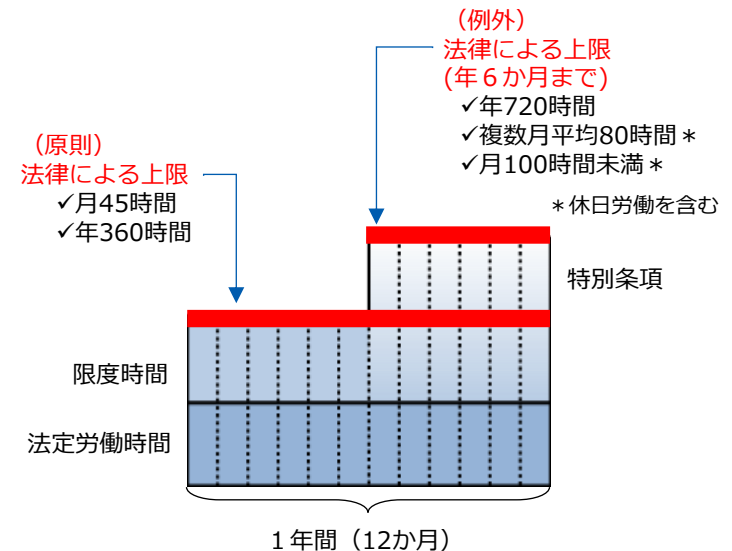
R 6 年 4 月 1 日以降

※ 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



労働時間の把握

労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- ◆ 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

労働時間の把握-「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

「研修・教育訓練」が労働時間に該当するか否かについて、裁判例等に基づき、事例を紹介します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

労働時間とは

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます
- ・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します



研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。



労働時間に該当しないと考えられる事例

- ① 始業時刻前または終業時刻後に、会社が練習の場所や道具を貸し出しているが、練習を行うかどうかや練習内容は労働者に委ねられており、使用者は、練習の実施状況や内容について特に確認等を行っていない(美容室、建設業)
- ② 営業時間外にキッチンなどを無償で使用するのに施設管理の観点から管理者の許可は必要とするが、労働者が自ら先輩に指導を依頼し、自発的に技術習得に向けた練習を行っていた(飲食店)
- ③ 労働者の自主的なスキルアップのためのweb学習ツールを提供しているが、使用者はその受講を指示しておらず、習熟度を測る試験も実施しておらず、また、受講状況を人事評価に反映させていない(情報通信業)
- ④ 使用者からの指示が一切ない中で、幼稚園教諭が、自発的に自宅で手遊びの知識の習得やピアノの練習などを行っていた(幼稚園)



ワンポイントアドバイス

訓練や練習について明示的な指示がなくとも、実質的に指示があったとして、労働時間に該当すると判断されるケースもあります。(裏面参照)

労働時間の把握-「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

労働時間とは

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます
- ・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します



研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

労働時間の把握-「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

労働時間に該当しないと考えられる事例

- ① 始業時刻前または終業時刻後に、会社が練習の場所や道具を貸し出しているが、練習を行うかどうかや練習内容は労働者に委ねられており、使用者は、練習の実施状況や内容について特に確認等を行っていない(美容室、建設業)
- ② 営業時間外にキッチンなどを無償で使用するのに施設管理の観点から管理者の許可は必要とするが、労働者が自ら先輩に指導を依頼し、自発的に技術習得に向けた練習を行っていた(飲食店)
- ③ 労働者の自主的なスキルアップのためのweb学習ツールを提供しているが、使用者はその受講を指示しておらず、習熟度を測る試験も実施しておらず、また、受講状況を人事評価に反映させていない(情報通信業)
- ④ 使用者からの指示が一切ない中で、幼稚園教諭が、自発的に自宅で手遊びの知識の習得やピアノの練習などを行っていた(幼稚園)

労働時間の把握-「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

労働時間に該当すると考えられる事例

- ① 自由参加のサークル活動として位置づけられた勉強会であるが、使用者があらかじめ、参加者、日時、場所を決定しており、また、参加後にレポートの提出を求められ、さらに遅刻や欠席に対して指導が行われていた(学習塾)
- ② 形式上は自由参加の研修であるが、店舗商品の説明が主な内容で、受講することが正社員になるための要件とされ、参加できるよう使用者がシフトを調整していたなど、事実上参加が強制されていた(小売業)
- ③ レポート作成を主な業務とする労働者について、社内のマニュアルで必要な知識・情報の積極的な収集が求められている中、始業前のマーケット情報の収集が、使用者に黙示的に容認されていた(金融業)

労働時間の把握-労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。

1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。



このような取り扱いは、労働基準法違反です！

■ 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分には満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

■ 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分には満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

■ 始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間※として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」 （改善基準告示）

- 「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）

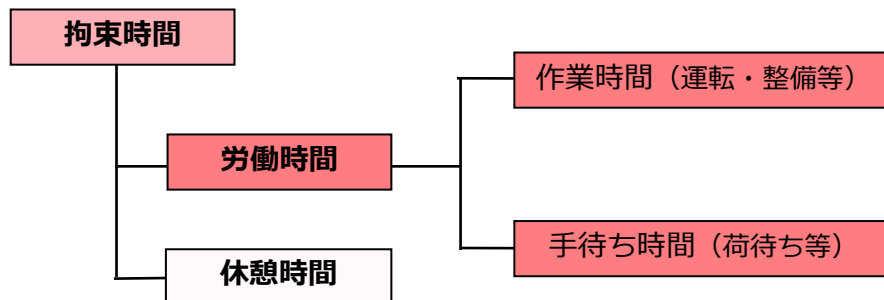
中央労働基準審議会での関係労使の議論

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。



令和
6年4月～
適用

トラック運転者の

労働時間等の
改善基準の
ポイント



「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ひと・くらし・みらいのために

1日の拘束時間、1日の休息期間

1日の拘束時間、1日の休息期間

(改善基準告示第4条第1項第3号～第5号)

① 1日の拘束時間 (改善基準告示第4条第1項第3号、第4号)

【原則】

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

【例外】

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

② 1日の休息期間 (改善基準告示第4条第1項第5号)

【原則】

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

【例外】

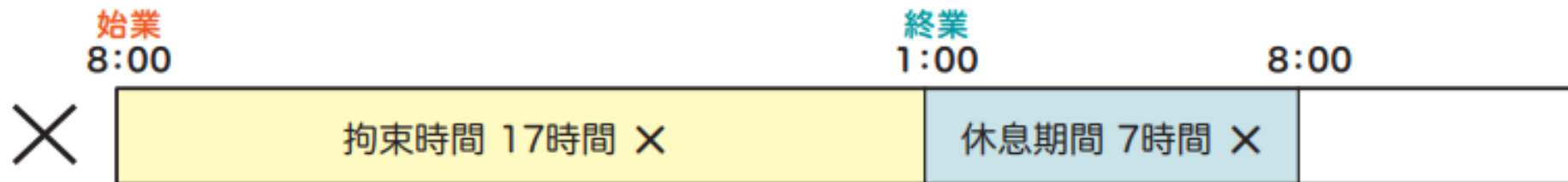
- ・ 宿泊を伴う長距離貨物運送(P5参照)の場合、1週について2回に限り、継続8時間以上とすることができます。
- ・ 休息期間のいずれかが継続9時間を下回る場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。

1日の拘束時間、1日の休息期間

〈ポイント〉1日の拘束時間及び1日の休息期間

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

(図) 1日の拘束時間及び1日の休息期間の設定



1年、1か月の拘束時間

(改善基準告示第4条第1項第1号、第2号)

【原則】

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

【例外】

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

(労使協定で定める事項)

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



- ・ 「1か月」とは？

原則として暦月をいいます。

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

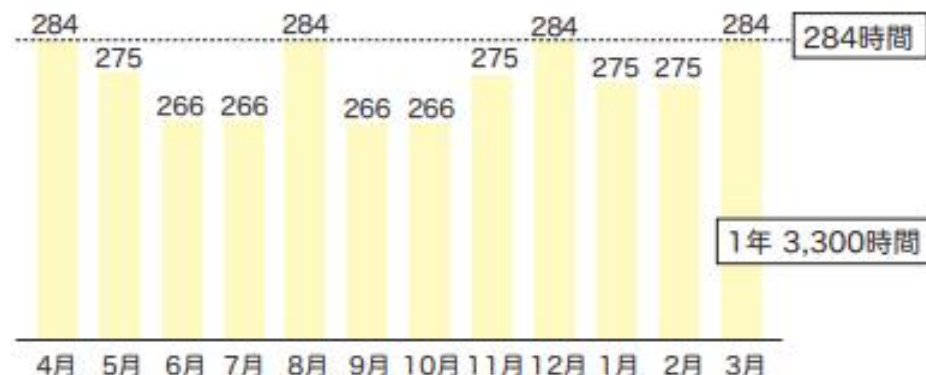
1年、1か月の拘束時間

〈ポイント〉各月の拘束時間の調整

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

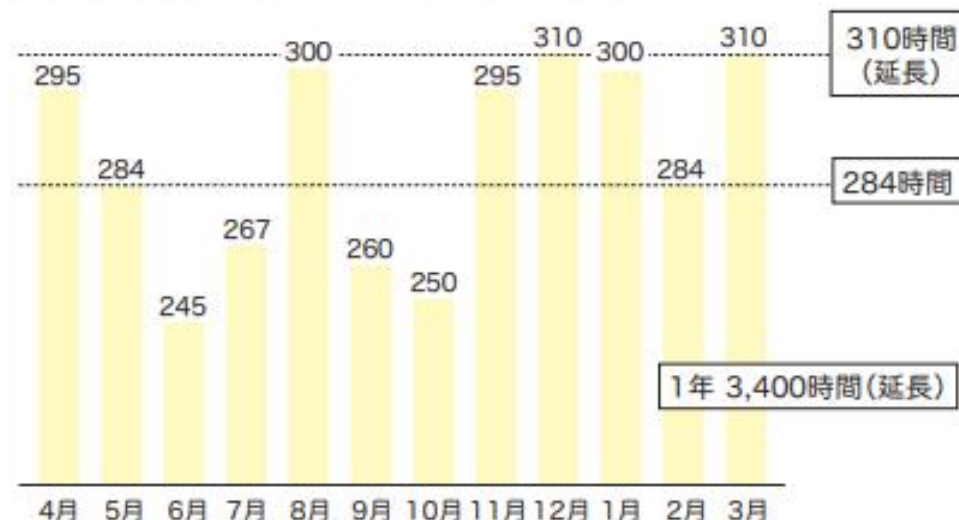
過労死等や過労運転を防止する観点から、トラック運転者の睡眠時間が十分確保されるよう運行計画を作成しましょう。

(図)【原則】1年及び1か月の拘束時間



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

(図)【例外】1年及び1か月の拘束時間



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

1か月の拘束時間

〈ポイント〉1か月の拘束時間の計算方法

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

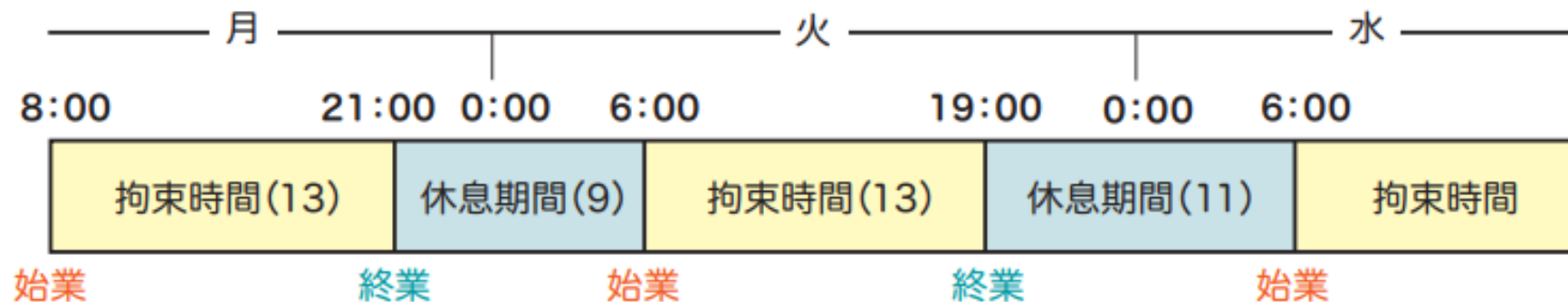
※ ただし、後述の「5 特例」の[1]分割休息(休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与える場合)、[4]フェリー(フェリー乗船時間を休息期間として取り扱う場合)は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

(図)各勤務の拘束時間の合計



1か月の拘束時間

(図)各勤務の拘束時間の合計



図に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

1か月の各勤務の拘束時間(始業時刻から終業時刻まで)をそのまま合計

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

合計

A 時間

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

2日平均1日の運転時間

(改善基準告示第4条第1項第6号)

2日を平均した1日当たり(2日平均1日)の運転時間は、9時間以内です。

〈ポイント〉2日平均1日の運転時間の計算方法

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

2日平均1日の運転時間

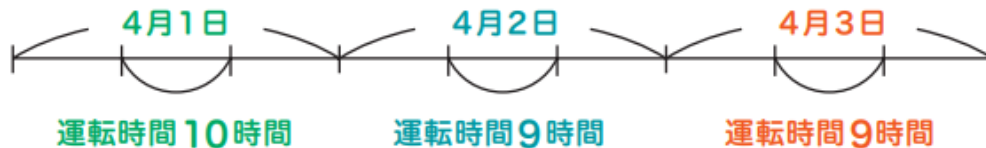
- ① 特定日の運転時間(A時間)と特定日の前日の運転時間(B時間)との平均
- ② 特定日の運転時間(A時間)と特定日の翌日の運転時間(C時間)との平均

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

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

が、いずれも9時間を超えた場合に初めて改善基準告示違反

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

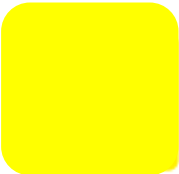


$$\frac{10\text{時間}(4月1日) + 9\text{時間}(4月2日)}{2} = 9.5\text{時間} \quad \text{と} \quad \frac{9\text{時間}(4月2日) + 9\text{時間}(4月3日)}{2} = 9\text{時間}$$

前半は9時間を超えていますが、

後半は9時間を超えていないので、

改善基準告示違反にはなりません。



2週平均1週の運転時間

(改善基準告示第4条第1項第6号)

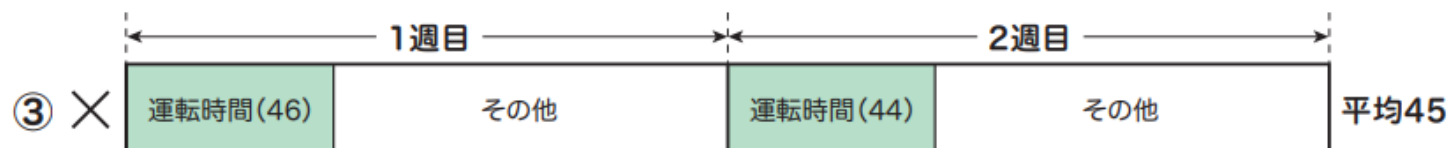
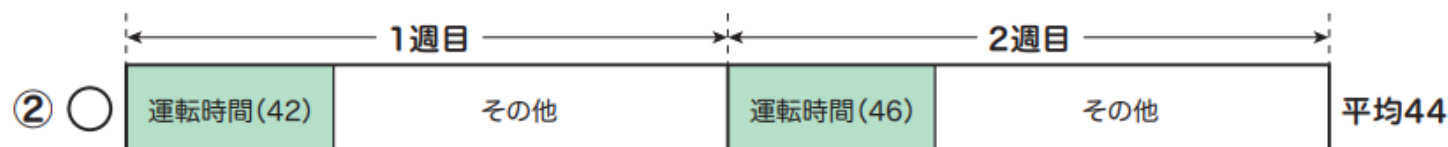
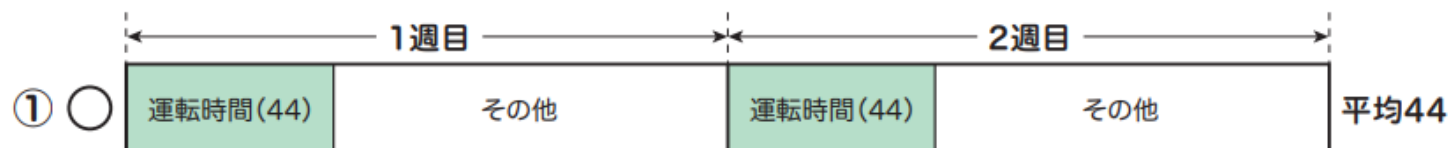
2週間を平均した1週間当たり(2週平均1週)の運転時間は、44時間以内です。

〈ポイント〉2週平均1週の運転時間の計算方法

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

2 週平均 1 週の運転時間

(図) 2 週平均 1 週の運転時間の考え方



起算日

- ・ ①について、2週平均 1 週の運転時間は $\frac{44時間 + 44時間}{2} = 44時間$ であり、基準を満たしています。
- ・ ②について、2週平均 1 週の運転時間は $\frac{42時間 + 46時間}{2} = 44時間$ であり、基準を満たしています。
- ・ ③について、2週平均 1 週の運転時間は $\frac{46時間 + 44時間}{2} = 45時間 > 44時間$ であり、改善基準告示違反になります。

連続運転時間

(改善基準告示第4条第1項第7号、第8号)

【原則】

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

【例外】

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



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

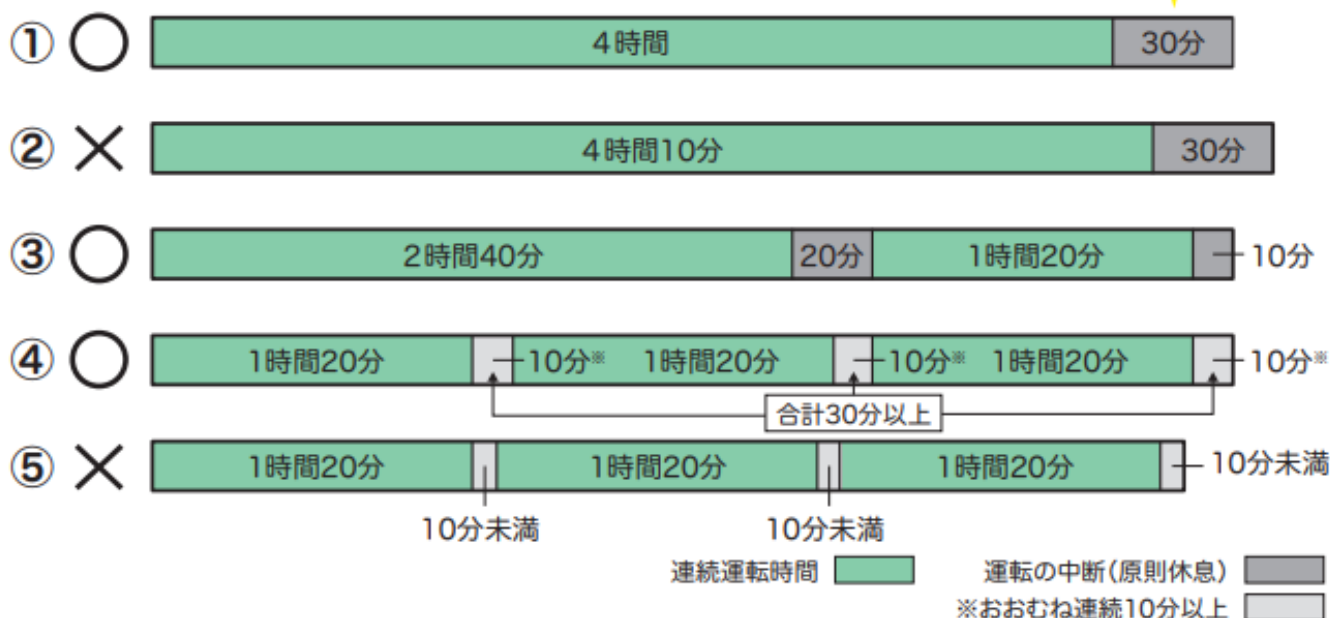
連続運転時間

〈ポイント〉連続運転時間の考え方

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

(図)連続運転時間と運転の中断

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



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

休日の取扱い

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

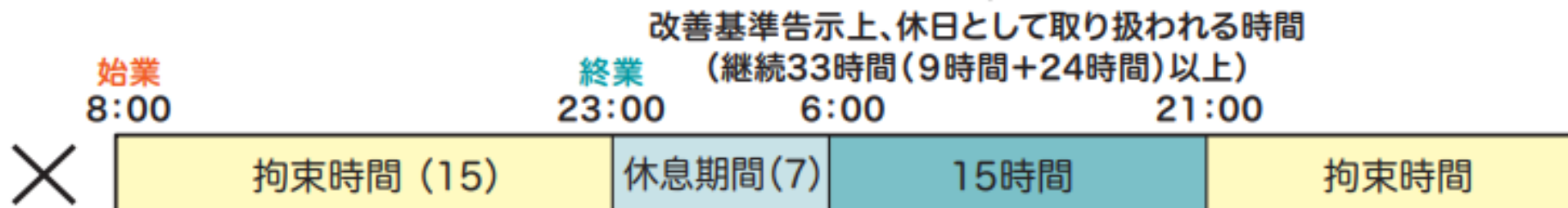
このため、休日については、通常勤務の場合は継続33時間（9時間+24時間）、隔日勤務の場合は継続44時間（20時間+24時間）を下回ることのないようにする必要があります。

〈ポイント〉休日の考え方

休日は、休息期間+24時間です。

休日の取扱い

(○) 休日の与え方(通常勤務の場合)



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

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 <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

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 <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

	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

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④



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



36 協定記載例（様式第9号の3の4）（トラック）

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

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）	〇〇運輸株式会社 〇〇支店	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日 から1年間

労働保険番号	〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 (都道府県) (事業) (支店) (基本番号) (校番号) (統一事業場番号)
法人番号	〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇

時間外労働	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)
					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)	〇〇〇〇年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	〇〇〇〇年4月1日
① 下記②に該当しない労働者	別添協定書記載のとおり	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
	同上	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
	同上	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
	別添協定書記載のとおり	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
	同上	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
	同上									
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	同上									
	同上									
	同上									

休日労働	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
	別添協定書記載のとおり	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
	同上	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
	同上					

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 〇〇〇〇 年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 経理担当事務員 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)

〇〇〇〇 年 3 月 15 日

〇 〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名 代表取締役
氏名 田中 太郎

●協定届に「別添協定書記載のとおり」と記載した場合には、協定書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。

36 協定記載例（様式第9号の3の5）（トラック）

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）										
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)		
				延長することができる時間数	法定労働時間を超える時間数	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については6回以内、②については任意。)	法定労働時間を超えた時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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	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 下記②以外の者	別添協定書記載のとおり	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%
	同上	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	別添協定書記載のとおり	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) ①、⑤、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ない、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 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、選挙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												

●協定届に「別添協定書記載のとおり」と記載した場合には、協定書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。

※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。

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の日数制限 ③就業から始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

36 協定記載例（協定書）（トラック）

協定書には赤枠部分を参考に改善基準告示との関係を定めるようにして、改善基準告示を遵守してください。

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。))と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間等、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②に 該当しない 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
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、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、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の 日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超過して労働させることができる。

	臨時的に限度時間を 超過して労働させる 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 超過して 労働させる ことができる 回数	延長する ことができる 時間数及び 休日労働の 時間数
① 下記②に 該当しない 労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行 管理者	3人	7時間	4回	60時間
	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過し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時間を超過した場合の割増率は50%とする。

3 第1項の規定に基づいて限度時間を超過して労働させる場合における手続及び限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置については、次のとおりとする。

限度時間を超過し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
限度時間を超過し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	・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

4 自動車運転者(トラック)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、各条に定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は1箇月について100時間未満となるよう努めるものとする。

2 自動車運転者(トラック)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこととする。

第6条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超過して運転業務に従事させることはできない。

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに該当労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに該当労働者に通知する。

第8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも○年4月1日とする。
2 本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日とする。

○年3月12日

〇〇運輸労働組合
執行委員長 ○〇〇〇 印

又は 〇〇運輸株式会社
労働者代表 ○〇〇〇 印

〇〇運輸株式会社
代表取締役 ○〇〇〇 印

拘束時間の延長に関する協定書記載例（トラック）

1 箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定書(例) (トラック運転者)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第4条第1項第1号ただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

- 1 本協定の適用対象者は、トラックの運転の業務に従事する者とする。
- 2 1箇月及び1年の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
295時間	284時間	245時間	267時間	300時間	260時間	250時間	295時間	310時間	300時間	284時間	310時間	3,400時間

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日までとする。
- 4 本協定に基づき1箇月及び1年の拘束時間を延長する場合においても、1箇月の時間外休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。
- 5 本協定に定める事項について変更する必要がある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇運輸労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
(〇〇運輸株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)

〇〇運輸株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

- トラック運転者の拘束時間は、原則として、
1か月：284時間以内
1年：3,300時間以内
であるが、本労使協定を締結することで、
1か月：310時間以内（年6か月まで）
1年：3,400時間以内
まで延長可能。
- このとき、284時間超は連続3か月までとし、
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必要がある。
- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への
届出は不要。

36協定についての留意点

時間外労働や休日労働をさせる場合には サブロク 「36協定」が必要です

36協定とは、事業主が労働者に法定労働時間を超える時間外労働や休日労働をさせる場合に、事業主と事業場の労働者代表との間で締結する協定をいいます。

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時間以内と定められています。これを法定労働時間といって、これを超える労働を時間外労働といいます。

また、休日については、原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないと定められています。この休日に行う労働を休日労働といいます。

労働基準法における労働時間の定め

- ✓ 労働時間の限度 1日8時間および1週40時間
- ✓ 休日 毎週少なくとも1回

✓ これを超える場合には ✓

36協定の締結＋労働基準監督署への届出 が必要です

36協定の締結＋届出が必要な例



STEP 1

労働者代表の選出

- ◆ 36協定は、事業主と事業場の労働者代表の間で締結します。
- ◆ 労働者代表は、
 - ①労働者の過半数で組織する労働組合、
 - ②その労働組合がない場合は労働者(パート・アルバイトを含む)の過半数を代表する方(過半数代表者)となります。

労働者と使用者の間で互いの理解を深め、よりよい関係を構築するために、丁寧なコミュニケーションを心がけることが大切です。

36協定についての留意点

①過半数労働組合の要件

☐ 事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合であること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合である必要があります。

②過半数代表者の要件

☐ すべての労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

☐ 労基法第41条2号に規定する「管理監督者」でないこと

- 「管理監督者」とは、労働条件の決定、その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

「管理監督者」について
詳しくはこちら ▶

管理監督者 🔍



☐ 36協定を締結するための労働者代表を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議など）である必要があります。

36協定についての留意点

特別条項

健康福祉確保措置



脳・心臓疾患の労災認定基準※において、1週間当たり40時間を超える労働時間(時間外・休日労働時間)が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされています。

※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」



36協定についての留意点

これを踏まえ、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、
36協定(特別条項)締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。

健康福祉確保措置(以下から選択してください)

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| ① 医師による面接指導 | ⑥ 連続休暇の取得 |
| ② 深夜業(22時～5時)の回数制限 | ⑦ 心とからだの相談窓口の設置 |
| ③ 終業から始業までの休息時間の確保
(勤務間インターバル) | ⑧ 配置転換 |
| ④ 代償休日・特別な休暇の付与 | ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導 |
| ⑤ 健康診断 | ⑩ その他(労使間で検討の上、具体的に記載してください) |

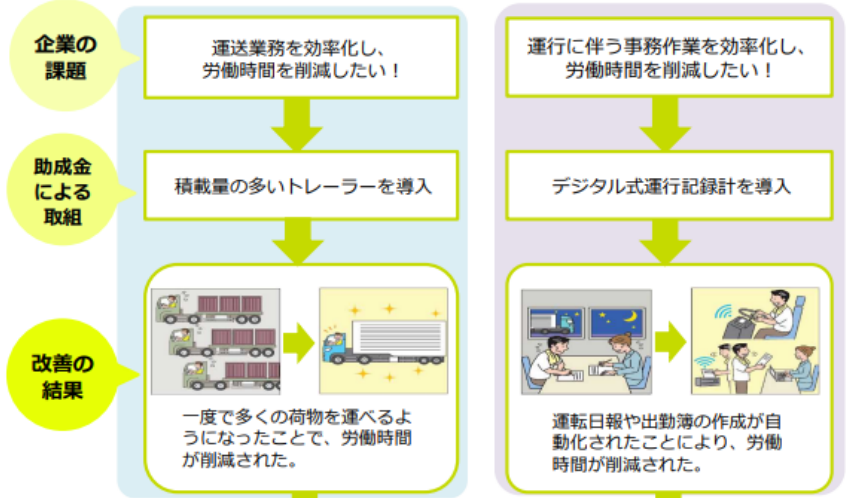
時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、
定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！

働き方改革推進支援助成金

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

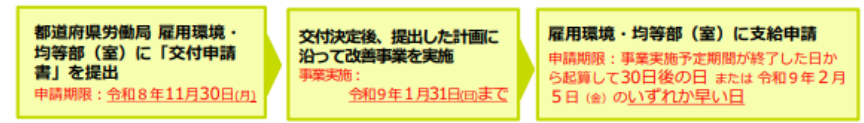
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひ活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月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/)



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】
- 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。
 - 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。

- 改善事業（助成対象となる取組）
- 労働管理担当者に対する研修（※1）
 - 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の整備
 - 人材確保に向けた取組
 - 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
 - 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まれます。

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。

- 成果目標
- 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
 - 所定外労働時間数の削減
 - 年次有給休暇の計画的付与制度を新規導入
 - 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
 - 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、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	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

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

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企業あたりの上限額（※5）
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※3） 成果目標①及び②は同時に選択できない。
（※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前日の拡大、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数が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30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)



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。

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 - 荷主要請

- 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。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



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



出典：国土交通省「ドライバー実態アンケート調査（R6）」

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。

他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多



厚生労働省「令和6年度賃金構造基本統計調査」より

トラックドライバーは、他の職業と比較して、長時間労働の実態にあります。

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定の状況



厚生労働省「令和6年度「過労死等の労災補償状況」より

道路貨物運送業は、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多く、支給決定件数の約3割を占めています。

こうした長時間労働の背景には昔からの取引慣行など
トラック運送事業者の努力だけでは見直しが困難なものもあります。



このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難に

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより、危機的状況との指摘もあります。



トラック・物流Gメンによる「働きかけ」等を行った荷主のうち約7割で、荷主都合による「長時間の荷待ち」「契約にない附帯業務」が認められています

こうした状況を踏まえると、**発着荷主の皆さまにも長時間の荷待ち等の削減に向けた取組を行っていただくことが必要です。**

トラック輸送は、国内貨物輸送において最も大きな割合を占めています。



出典：国土交通省「自動車輸送統計年報」「鉄道輸送統計年報」「内航船舶輸送統計年報」「航空輸送統計年報」（令和6年度）より

国土交通省による「働きかけ」等における荷主起因の違反原因行為※の割合（令和7年11月30日時点）



※ 貨物自動車運送事業法等に違反する原因となるおそれのある行為

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 - 荷主要請

- 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。

発荷主・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）
- ・パレット等の活用（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（発荷主）など

「物流効率化法」理解促進ポータルサイト



※令和8年度から荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等に対する支援を行っています。



「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」（令和5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等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。

パンフレット
「荷役作業での労働災害を防止しよう（『陸上貨物運送事業者の荷役作業の安全対策ガイドライン』のご案内）」



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等を定めた改善基準告示を遵守しなければなりません。運送業務の発注を担当される方にも、改善基準告示を知ってもらい、トラックの安全な走行の確保のためにも、改善基準告示に配慮した着時刻・納品日の設定・発注をお願いします。

パンフレット
「トラック運転者の労働時間等の改善基準のポータル」



※改善基準告示について、詳細はパンフレットをご覧ください。

ご不明な点は最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

「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。令和6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、

「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」



※令和7年6月に公布されたトラック適正化二法により、トラック運送事業者は、自ら貨物を運ぶときや、他の運送事業者が行う運送を利用するときは、国土交通大臣が定める「適正運賃」を下限としないようにすることが定められました（施行日：公布の日から3年以内）。これにより標準的運賃については廃止されますが、施行までの間、引き続き運賃交渉の参考とされます。

物流の生産性向上・適正化に、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、令和6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課題に直面しています。

こうした中、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ているほか、トラックドライバーの処遇改善やトラック運送業界の健全化の推進を目的としたトラック適正化二法が、順次施行されています。

「改正物流法」の主な事項

- ・すべての発荷主・着荷主（企業規模を問わない）と物流事業者に対して
⇒荷待ち・荷役時間の削減等のために取り組むべき措置が努力義務化
- ・トラック事業者の取引に対して
⇒運送契約締結時の書面交付や実運送体制管理簿の作成等が義務化

「トラック適正化二法」の主な事項

- ・荷主等に対して ⇒違法な「白トラ」の利用を禁止（罰則付）
- ・貨物自動車運送事業者及び貨物利用運送事業者に対して
⇒再委託の回数を2回以内に制限するよう努力義務化

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・適正化に向けた取組にご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

トラックポータルサイト内
物流情報局（荷主向け）



お問い合わせ

荷待ち時間の見直しにあたっては、都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

(2026.2)

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

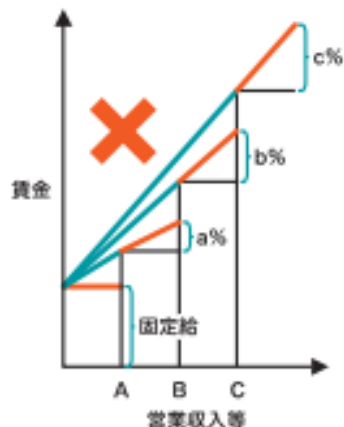
トップ賞

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

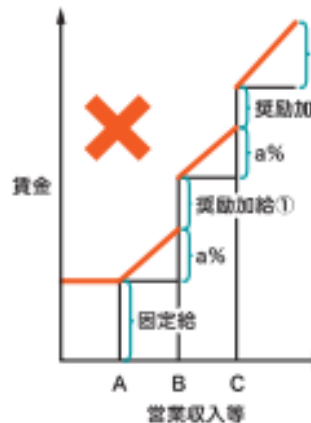
営業収入等を数段階に区分し、その営業収入の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う制度※

(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。

【ご案内】労働基準監督署による訪問支援について

千葉労働局 労働基準監督署 労働時間相談・支援班

完全無料

労務管理の「訪問支援」

その疑問、労働基準監督署が解決します。

ご要望に応じて、監督署の職員が事業場へ伺い、法令の見方や手続きを直接アドバイス。
指導・臨検ではありません。聞いてみたいことを、その場で聞けます。

ほかの無料相談との大きな違い

社労士等による相談とは異なり、労働基準監督署の職員が対応します。
「監督署はどう見るのか」を、直接確認できます。

安心1

職員に直接

監督署の見方をその場で確認

安心2

費用ゼロ

帳簿提出も改善報告もなし

安心3

指導ではない

是正勧告は行いません

職員に聞けること（例）

働き方改革関連法
改正のポイントを整理

36協定
締結・届出の進め方

労働時間管理
適正把握と削減の工夫

賃金の計算方法
割増賃金などの考え方

就業規則
作成・改定の手続き

助成金
活用のヒント

かんたん3ステップ

- 裏面より申込み
所轄署のQRまたは電話
- 日程を決める
担当者から連絡し、都合のよい日時を調整
- 職員と相談
監督署職員が伺います（来署でも可）

参考サイト（詳細・基礎知識）



詳細案内
支援班特設サイト
制度の詳しいご案内はこちら
<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/ho-umon-sien.html>



基礎知識
確かめよう労働条件
法令Q&A（厚生労働省）
<https://www.check-roudou.jp/>

千葉労働局 労働時間相談・支援班

申込み専用

お申込みは、所轄の監督署へ

事業場の所在地を管轄する監督署のQR（申込フォーム）または電話でお申し込みください。
電話は「労働時間相談・支援コーナー」です。FAXでは受け付けていません。

1 QRで申し込み

所轄署のQRを読み取り、専用フォームから送信



千葉労働基準監督署
管轄：千葉市・市原市・四街道市
〒260-8506 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎3F
☎ 043-308-0671
労働時間相談・支援コーナー

2 電話で申し込み

各カードの番号へ。



船橋労働基準監督署
管轄：船橋市・市川市・習志野市・八千代市・鎌谷市・浦安市・白井市
〒273-0022 船橋市海神町2-3-13
☎ 047-431-0182
労働時間相談・支援コーナー



柏労働基準監督署
管轄：柏市・松戸市・野田市・流山市・我孫子市
〒277-0021 柏市中央町3-2 TLR柏ビル3階
☎ 04-7163-0246
労働時間相談・支援コーナー



鉾田労働基準監督署
管轄：鉾田市・匝瑺市・旭市・香取郡（東庄町）
〒288-0041 鉾田市中央町8-16
☎ 0479-22-8100
労働時間相談・支援コーナー



水更津労働基準監督署
管轄：水更津市・君津市・富津市・袖ヶ浦市・館山市・鴨川市・南房総市・安房郡
〒292-0831 水更津市富士見2-4-14 水更津地方合同庁舎3F
☎ 0438-22-6165
労働時間相談・支援コーナー



茂原労働基準監督署
管轄：茂原市・勝浦市・いすみ市・長生郡・夷隅郡
〒297-0018 茂原市萩原町3-20-3
☎ 0475-22-4551
労働時間相談・支援コーナー



成田労働基準監督署
管轄：成田市・香取市・印西市・富里市・印旛郡（栄町）・香取郡（神崎町・多古町）
〒286-0134 成田市東和田553-4
☎ 0476-22-5666
労働時間相談・支援コーナー

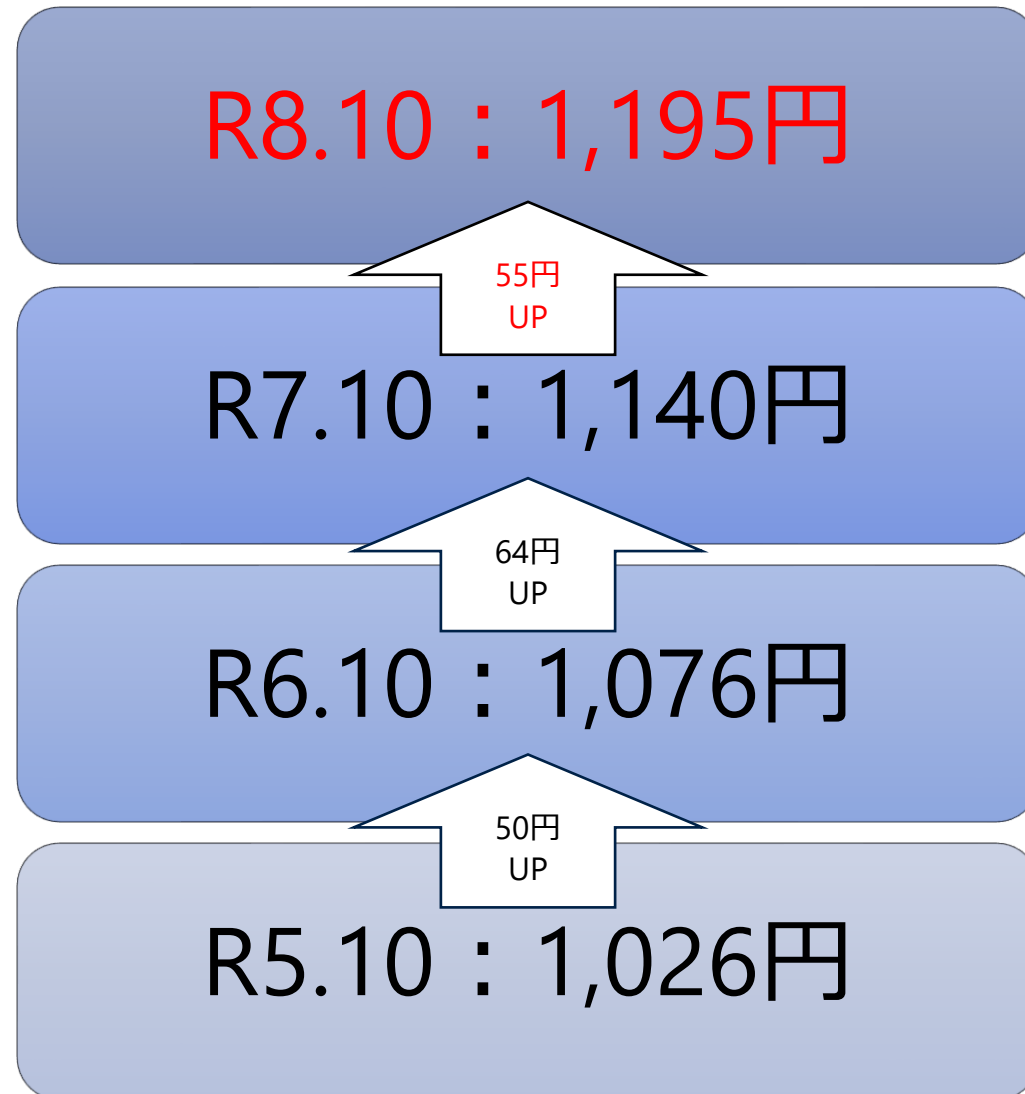


東京労働基準監督署
管轄：東金市・佐倉市・八街市・山武市・大網白里市・山武郡・印旛郡（酒々井町）
〒283-0005 東金市田間65
☎ 0475-52-4358
労働時間相談・支援コーナー

働き方改革推進支援センターとの合同支援も承っております。

働き方改革推進支援センターでは、所属する社会保険労務士等から、賃金上げの方法、非正規雇用労働者の待遇の改善方法、人手不足への対応といった、法律外のサポートも行うことができます。働き方改革推進支援センターとの合同でのご支援を希望される場合には、お申込みの際に担当者にご旨をお伝えください。

【ご案内】令和8年度改正最低賃金について



《時給制だけでなく、月給制にも注意が必要？》

週40時間制で勤務する労働者の場合、
時間額が1,195円になると、1か月あたり
約207,703円

例えば…

月給200,000円の方は
最低賃金未満の可能性あり！

ご清聴ありがとうございました。



「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「はたらきかたススめ」)



(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！

労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

(働き方改革特設サイト)

