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

自動車運転者の時間外労働の上限規制について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働時間法制の概要

共通

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

共通

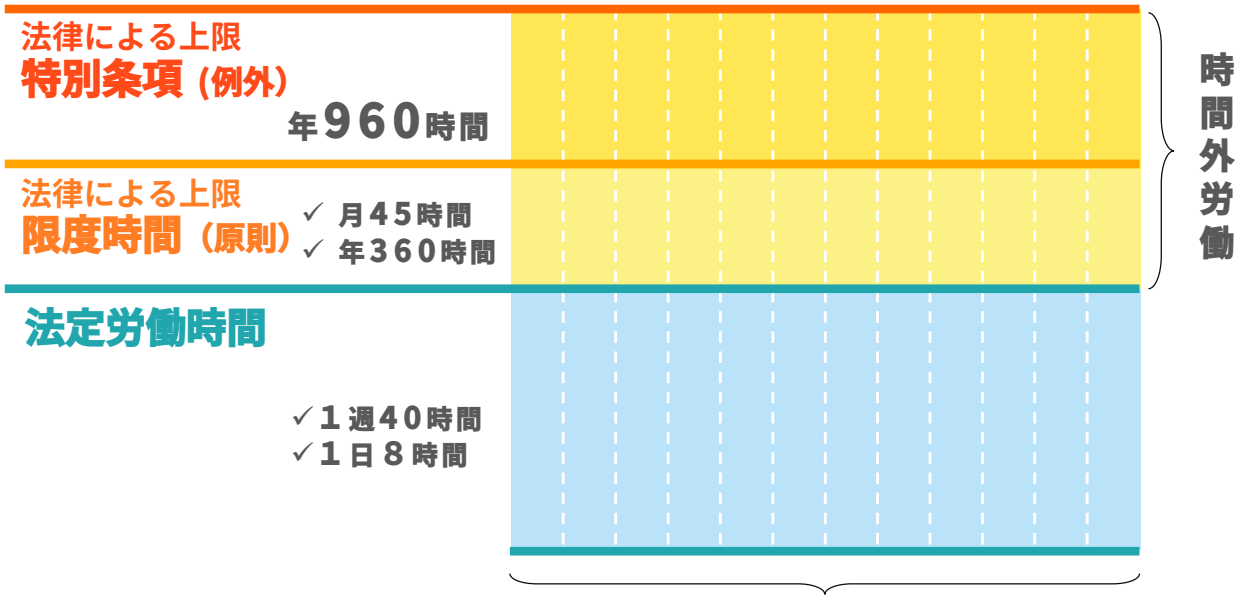
Ｒ６年３月31日まで

上限なし　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

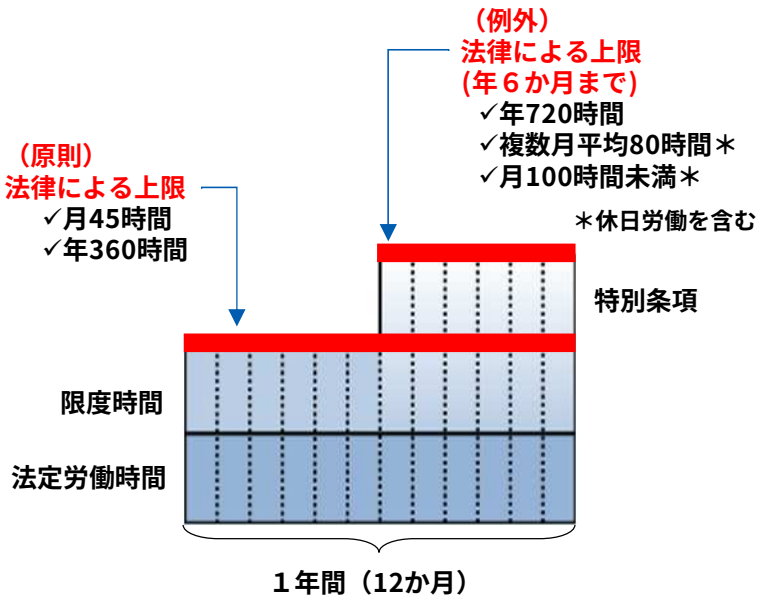
Ｒ６年４月１日以降

※　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

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

共通

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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「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）

共通

- 「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

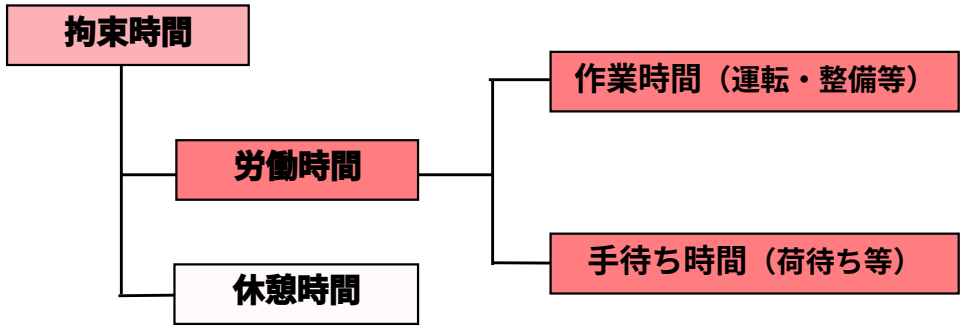
通達を大臣告示とすることで労使が合意し、「改善基準告示」を策定（平成元年）

※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。





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　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 【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

トラック

	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

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

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

トラック



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）

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
に関する協定届

労働保険番号	○○ 都道府県 ○ 所掌 ○○○ 管轄 ○○○○○○ 基幹番号 ○○○ 枝番号 □□□□ 被一括事業場番号
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 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	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	１年 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	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
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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

	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	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

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

●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）

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）		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。）起算日（年月日）○○○○年○月○日		
				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回数（①については6回以内、②については任意。）	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
				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と休日労働の時間数を合算した時間数	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）		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）	
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、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

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　）

職名　経理担当事務員
氏名　山田　花子
（又は　○○運輸労働組合）

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

●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）の回数制限　③終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代償休日・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）

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）

○○運輸株式会社代表取締役○○○○（以下「甲」という。）と○○運輸労働組合執行委員長○○○○（○○運輸株式会社労働者代表○○○○）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○○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
	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
②1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	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○○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えて労働させることができる。

	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	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	延長することができる時間数
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	550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	450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	750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。

3　第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び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については、次のとおりとする。

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	・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え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

○○運輸労働組合
執行委員長　○○○○　印

（又は

○○運輸株式会社
労働者代表　○○○○　印）

○○運輸株式会社
代表取締役　○○○○　印

拘束時間の延長に関する協定書記載例（トラック）

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）

○○運輸株式会社代表取締役○○○○と○○運輸労働組合執行委員長○○○○（○○運輸株式会社労働者代表○○○○）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、○年4月1日から○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生じた場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

○年○月○日

以上

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

○○運輸株式会社代表取締役　○○○○　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。

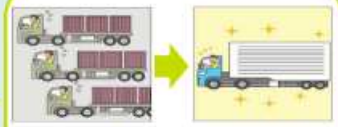
●本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

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

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)

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

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

●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

共通

- 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

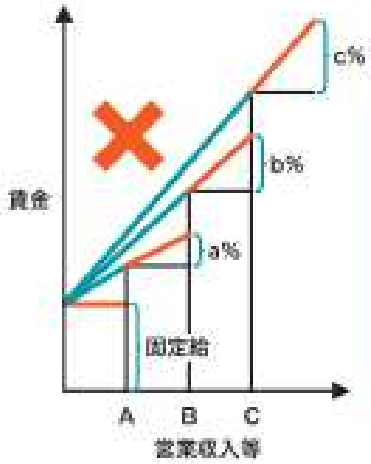
以下のような賃金制度は廃止してください。

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

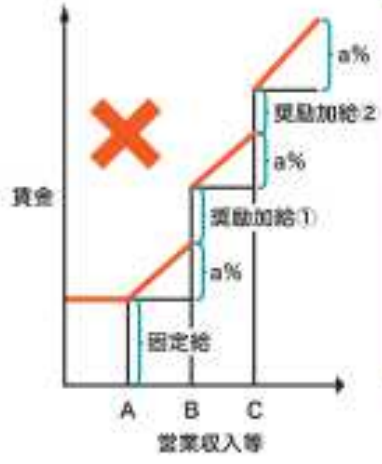
○ 営業収入等がＡを超えＢ以下の場合
賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ａ％

○ 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）