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

時間外労働の上限規制等に関する説明会

～　道路貨物運送業　～

令和8年度　　道路貨物運送業における時間外労働の上限規制等について

静岡労働局・労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



【目次】

１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

④その他の主な改正

３．取組を進めるために

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



４．改善基準告示について

５．改正の背景について

６．改正の内容について

７．荷主等への要請・対策について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

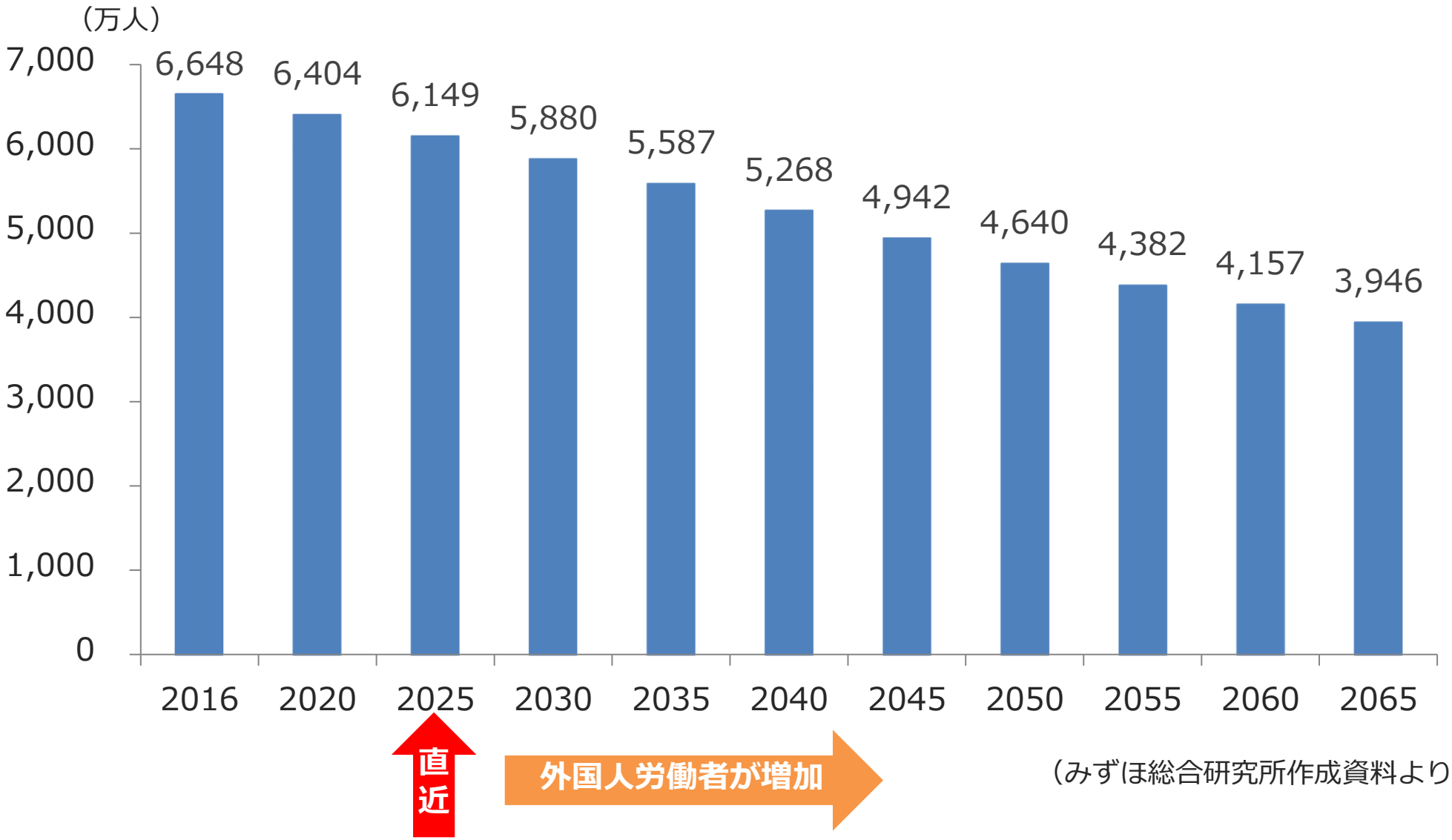
④その他の主な改正

３．取組を進めるために

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

労働力人口

- 労働力人口は年々減少し、2065年には3,946万人まで減少すると予測されています。

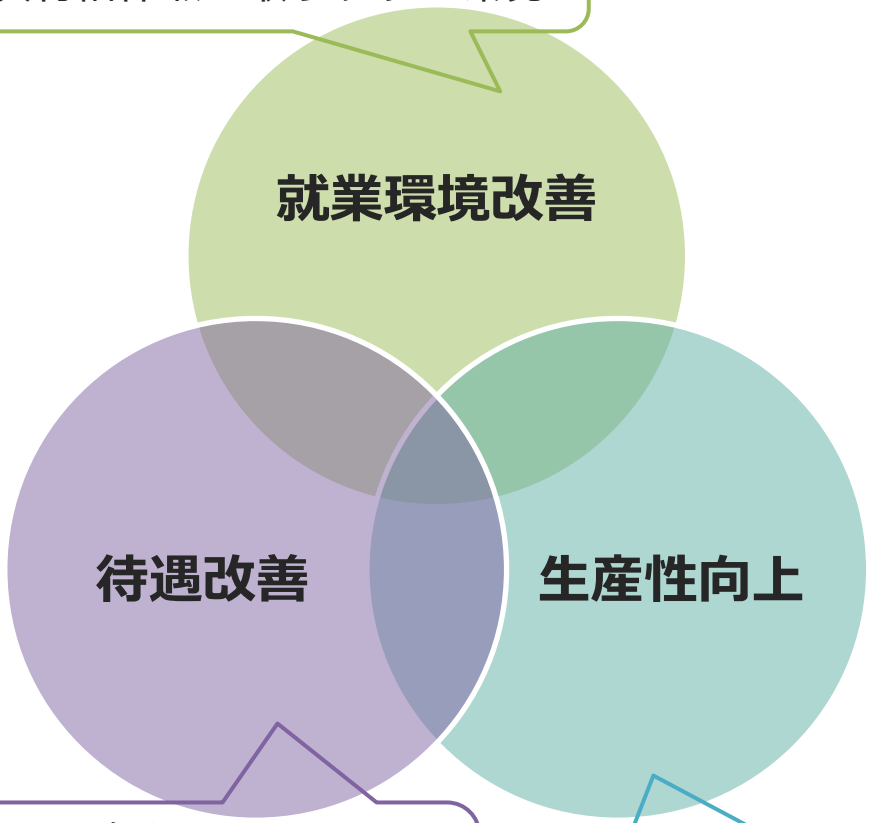


（みずほ総合研究所作成資料より）

働き方改革の本質

▸ 就業環境改善、待遇改善及び生産性向上を**パッケージで推進**していくこと

・残業時間を減らす
・年次有給休暇の取りやすい環境



・パートの処遇UP
・子育てしながら働ける
・治療・通院しながら働ける

・無駄な作業を排除
・機械・設備を導入し作業を効率化

■ 働きやすい**魅力**のある企業
■ 社員から**愛される**企業
■ 社員の**やる気がアップ**する企業

■ 働き手から**選ばれる**
■ 熟練者に**末永く**働いてもらう
■ 仕事の**能率アップ**



人材（人財）の確保・定着

＋

業績アップ

１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

④その他の主な改正

３．取組を進めるために

時間外労働の上限規制

一般則

原則　**月45時間、年360時間**

臨時の場合　年720時間
２～６か月平均80時間以内（休日労働含む）
月100時間未満（休日労働含む）
年半分を超えない

施行日

大 企 業　2019年４月１日
中小企業　2020年４月１日

猶予・除外の事業・業務

適用日：2024年（令和６年）４月１日～

事業・業務	猶予・除外の内容（猶予期間終了後の取扱い）
自動車運転の業務	改正法施行**５年後**に、時間外労働の上限規制、**年960時間を適用** （ただし、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、２～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されない。また、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６ヶ月までとする規制は適用されない。）
建設事業	改正法施行**５年後**に、**一般則を適用** （ただし、災害時における復旧・復興の事業は、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、２～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されない）
医師	改正法施行**５年後**に、時間外労働の**上限規制を適用** （規制のあり方等を検討の上、**具体的な上限時間等は省令で定める**）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行**５年間**は、**月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない** （改正法施行**５年後に上限規制がすべて適用される**）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は**適用されない**

自動車運転者の時間外労働の上限規制

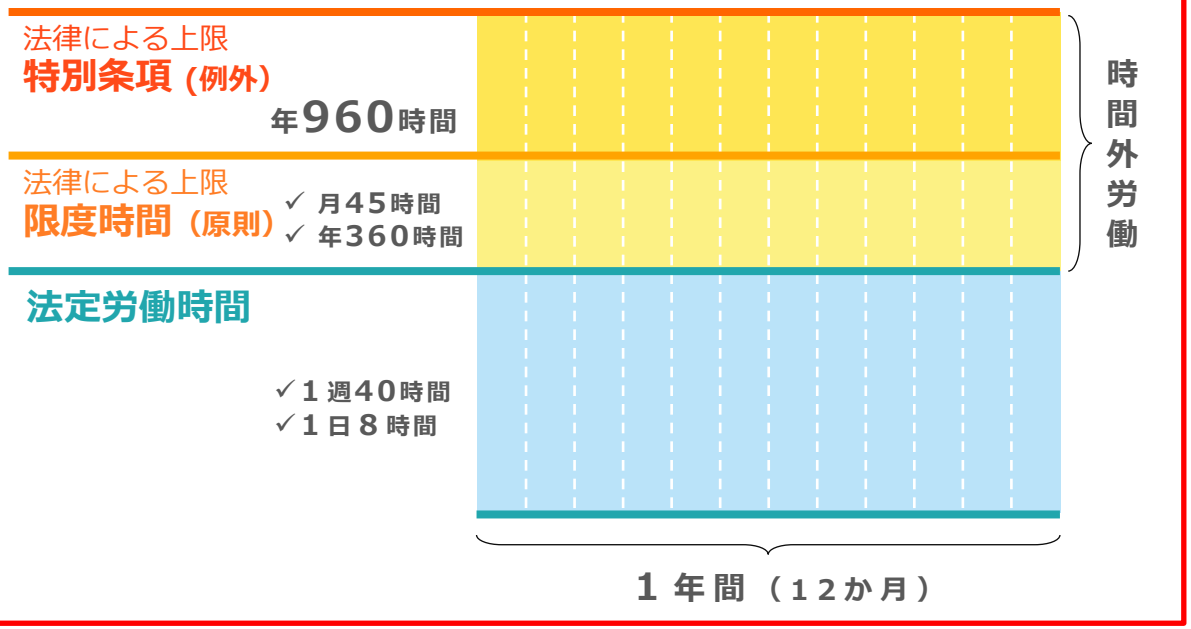
Ｒ６年３月31日まで

上限なし　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

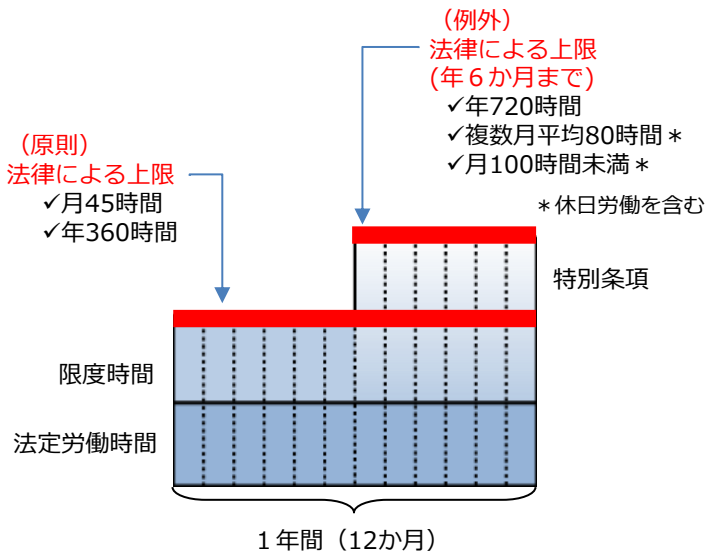
Ｒ６年４月１日以降

※　改正された「改善基準告示」も2024年４月から適用されている

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



３６協定の届出様式（２０２４年４月１日以降）

- 令和6年4月1日以降、新たな様式での届出が必要となります。

※　自動車運転業務以外の職種もすべて、この様式による届出となります。

①労使協定の締結

①　時間外労働及び休日労働に関する協定を締結
（協定書を作成）

②協定届の作成

②１か月45時間、１年360時間以内の時間数（※1）とする場合
→　**様式第９号の３の４**を作成

又は

②１か月45時間、１年360時間を超える時間数（※1、2）とする場合
→　**様式第９号の３の５**を作成

③協定届の提出

③　②の様式（届出書）に①の協定書を添付し、
所轄労働基準監督署に届出

※1　対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制により労働させる労働者の限度時間については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時間を超えて締結する場合でも、
自動車運転の業務についての時間外労働は１年960時間以内、
自動車運転の業務以外の業務（事務員、荷役作業員、運行管理者等）については、時間外労働は１年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、２～６か月平均80時間以内とし、時間外労働が１か月45時間を超える回数は１年につき６回までとしなければなりません。

３６協定の届出様式

36協定（様式第９号の３の４）
限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）

様式第９号の３の４（第 70 条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	□□ □ □□ □□□□□□ □□□ □□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

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：○○○－○○○－○○○○）	令和６年○月○日から１年間

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日		１箇月（①については 45 時間まで、②については 42 時間まで）		１年（①については 360 時間まで、②については 320 時間まで）	
										起算日（年月日）	令和６年○月○日
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）
	① 下記②に該当しない労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者（トラック）	20 人	7.5 時間	5 時間	5.5 時間	45 時間	55 時間	360 時間	410 時間
		一時的な道路事情の変化等に対処するため									
		季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3 人	7.5 時間	5 時間	5.5 時間	45 時間	55 時間	360 時間	410 時間
		季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10 人	7.5 時間	3 時間	3.5 時間	30 時間	40 時間	250 時間	300 時間
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3 人	7.5 時間	3 時間	3.5 時間	42 時間	52 時間	320 時間	370 時間
		月末の決算業務	経理事務員	5 人	7.5 時間	2 時間	2.5 時間	20 時間	30 時間	200 時間	320 時間

休日労働	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
	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	週２回	法定休日のうち、２週を通じて１回	9:00～22:00
	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	週２回	法定休日のうち、４週を通じて２回	9:00～22:00

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　令和６年　○月　○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　経理事務員　（又は、○○運輸労働組合）
氏名　山田花子　（執行委員長　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（　投票による選出　）

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）

令和６年　○月　○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

３６協定の届出様式

36協定（様式第９号の３の４）
限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）

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）

様式第９号の３の４（第70条関係）

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	○○○○○○○○○○○○○					

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	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） 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）
									起算日（年月日）	○○○○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
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	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

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協定の届出様式

36協定（様式第９号の３の５）
限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）

※　様式第9号の3の5は、2枚セットの様式です。
　　1枚目の記載内容は、上に 記載の9号の3の4と同じです。

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

労働保険番号	□□ □ □□ □□□□□□ □□□ □□□□
	（都道府県 / 所掌 / 管轄 / 基幹番号 / 枝番号 / 初一桁業種番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

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
		（〒　　－　　） （電話番号：　　－　　－　　）	

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日		１箇月（①については 45 時間まで、②については 42 時間まで）		１年（①については 360 時間まで、②については 320 時間まで） 起算日（年月日）	
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）
	① 下記②に該当しない労働者										
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者										

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

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）

３６協定の届出様式

36協定（様式第９号の３の５）
限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）

時間外労働及び休日労働に関する協定届（例）（様式９号の３の５）（限度時間を超える場合（特別条項））※1

様式第９号の３の５（第 70 条関係）

時間外労働
休日労働　に関する協定届（特別条項）

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

※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）

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 延長することができる時間数	1箇月 限度時間を超えて労働させることができる回数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数	1年 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）

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回まで）
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。

１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

④その他の主な改正

３．取組を進めるために

年次有給休暇の取得義務付け

- 使用者が**時季を指定して**休ませる義務。大きなポイントは次のとおり。

Point 1 2019年４月１日以降に付与される年次有給休暇が対象

☞ 2019年４月１日以降の**付与日から１年間**で、５日以上の取得義務があります。

Point 2 労働基準法に基づく付与日数が年間10日以上の者が対象

☞ 週５日以上、週４日で３年半以上または週３日で５年半以上継続して勤務している**パート・アルバイトも対象**です。

Point 3 大企業、中小企業を問わず2019年４月１日から適用

☞ 企業規模や業種による**猶予措置はありません**。

Point 4 様々な手法で合計５日以上取得できればOK

☞ 従業員の希望を踏まえ、**時季指定、計画的付与、自ら取得など、合計５日以上確保**しなければなりません。

Point 5 違反の罰則は30万円以下の罰金

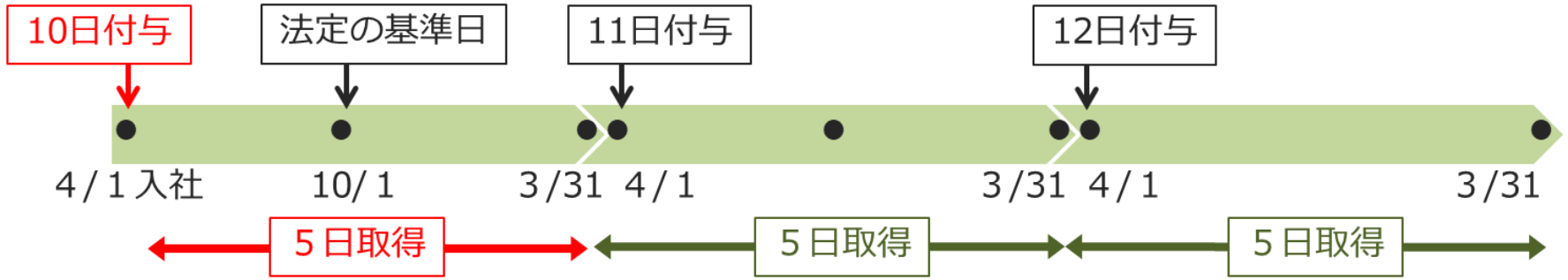
☞ ５日以上の取得ができなかった場合、**処罰の対象**になりえます。

年次有給休暇の取得義務付け（Q＆A①）



Q　入社初日から有給休暇を使える制度にしているけど、
いつまでに５日を取得させればいいの？

【５日取得のイメージ】



ポイント

付与した日から１年以内に５日取得

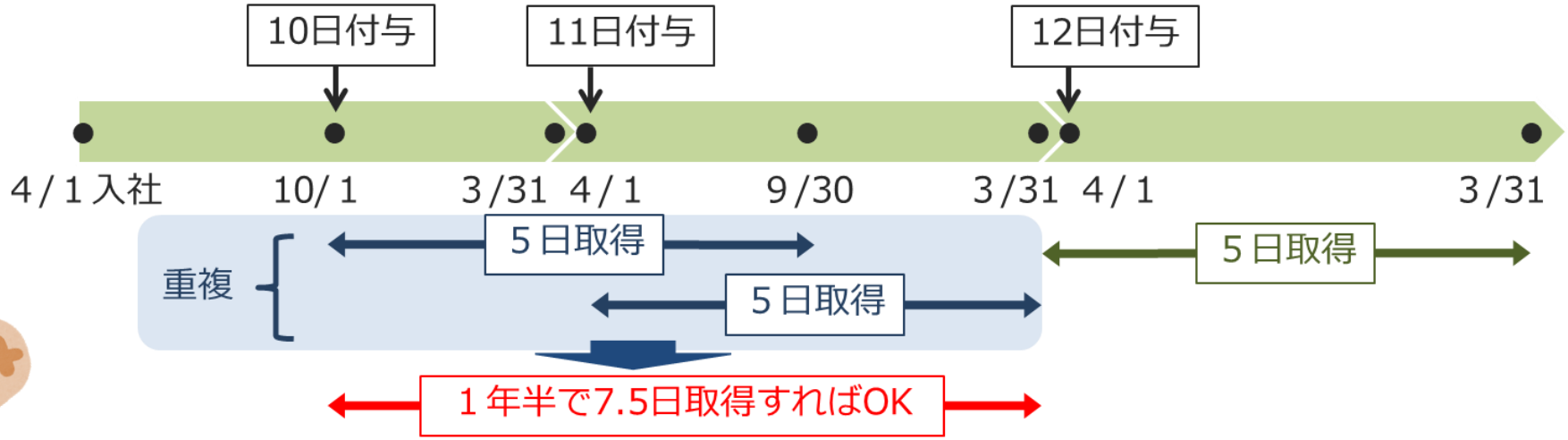
基準日も前倒し！

年次有給休暇の取得義務付け（Ｑ＆Ａ②）



Ｑ　入社２年目から全社員の付与日を統一するので
１年目の付与日数と重複ができるけど、どうなるの？

【５日取得のイメージ】



ポイント

重複が生じる通算期間で

期間に応じた日数を

取得させることも可

期間に応じた日数＝５日÷12月×重複期間を含む通算月数

※ 上の例は、重複の通算期間（10/１～３/31）が18か月なので、期間に応じた日数は、５日÷12月×18月 ＝ **7.5日**

【１日未満の端数】

１日未満の端数は、0.5日または１日に**繰り上げ**

※ 例えば、計算上、8.23日となった場合

社員が半日単位の取得を希望する場合　8.5日

半日単位の取得を希望しない場合　９日

年次有給休暇の取得義務付け（Q＆A③）



Q　時間単位の有給休暇も取得したことになるの？

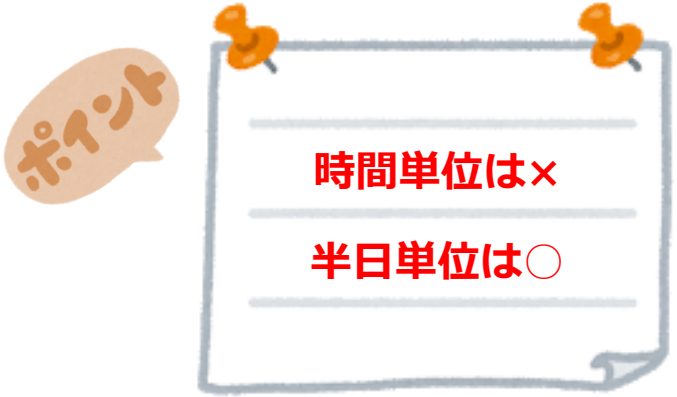
労働基準法第39条

第１項　有給休暇の付与
第２項　継続勤務１年半以降の付与
第３項　パート・アルバイトの比例付与
第４項　時間単位の取得
以下　略

- ５日間の取得義務は第１項から第３項が対象
- 時間単位の取得は対象外

- 時間単位での時季指定は不可
- 従業員が時間単位で取得しても、取得義務の日数に含められない

※　半日単位の場合は、0.5日分として時季指定できる。
　　従業員が半日単位で取得した場合、0.5日分として取得義務の日数にカウントできる。



年次有給休暇の取得のために



- まずは**意識改革**から始めましょう！



休みは「疲労回復」「自分のパフォーマンスを高める」、睡眠は「日中に学んだ必要な記憶・経験を脳内で増強させる学習促進」の作用があります！（科学的に立証されています）



社員・部下が有給休暇を取るのは当たり前

- 有給休暇の取得のコスト分を上回る効果が得られるはず
  ⇒ 有給休暇の完全取得は先行投資

休むのは「お互い様」



- 自分が休まざるを得なくなった場合のことにも思いを馳せ、仕事のことは気にせず休めるよう応援しましょう



いい仕事をするためにも休む、家族のためにも休む

- 休むことで、新しいアイディアが生まれることも
  ⇒「休みに何をしていいかわからない」という方は、休み方を覚える「休み方改革」を始めましょう



１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

④その他の主な改正

３．取組を進めるために

労働時間の状況の把握（実効性確保）

これまで

● 労働時間の把握義務・具体的な方法を定めた法令は存在しない
（「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」のみ）

■ 労働時間把握の原則
・使用者による現認
・タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を元に確認

■ 自己申告はやむを得ない場合のみ

ガイドライン対象外
- みなし労働
- 裁量労働
- 管理監督者

改正後

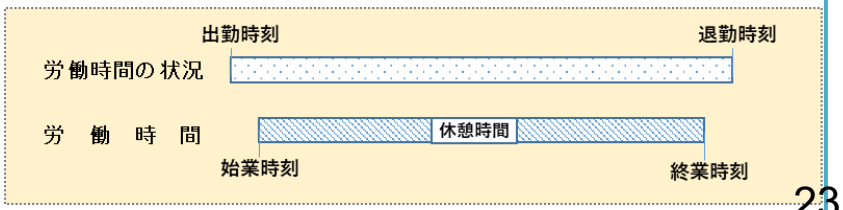
労働時間の状況：労働者がどの時間帯にどの程度の時間労務を提供し得る状態にあったのかを把握するもの
⇒　出退勤時刻、入退室時刻　など



● 長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実に行うために、**労働時間の状況の把握を義務付け**

・裁量労働制や管理監督者を含み、全ての労働者を対象
（高度プロフェッショナル制度適用者は除く）
・タイムカード、パソコンの使用記録など**客観的な方法による把握**が原則

（労働安全衛生法の改正、罰則なし）
（施行日 2019年４月１日）



労働時間の適正な把握（ガイドライン）

- 長時間労働やサービス残業を防止するために、
  労働の実態　＝　**労働時間の適正な把握**が重要！



「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」

（2017年1月20日策定）

労働時間とは

⇒　使用者（管理者）の**指揮命令下**に置かれている時間

例えば・・・

- 義務づけられた準備（所定の服装への着替え等）や業務終了後の後始末
- 待機等の時間（手待時間）
- 義務づけられた研修・教育・訓練の受講や、業務に必要な学習等の時間

etc…



労働時間の把握方法

⇒　**始業・終業時刻**を確認し、記録



①**原則**的な確認方法

- 自ら**現認**することにより確認
- **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

②自己申告制により行わざるを得ない場合

- 適正に自己申告を行うことなどについて**十分な説明**
- 必要に応じて**実態調査**

etc…





１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

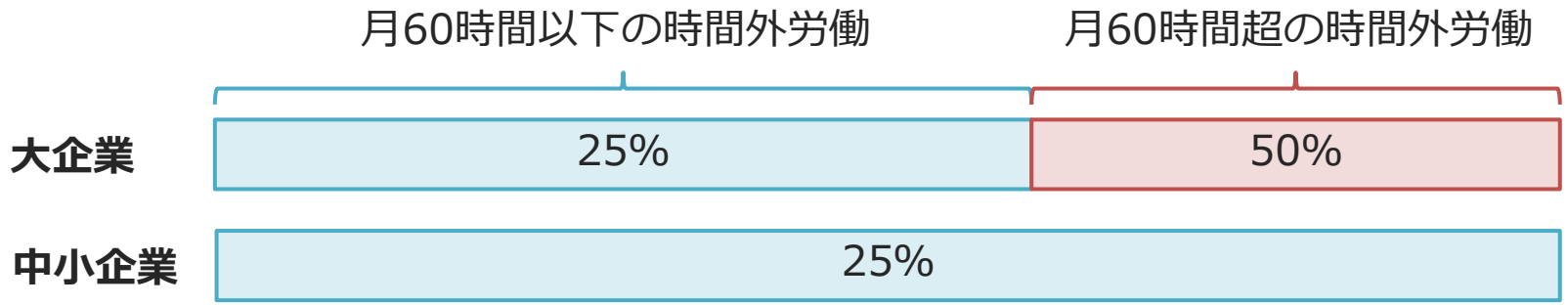
④その他の主な改正

３．取組を進めるために

時間外労働の割増賃金の見直し（割増賃金率の引き上げ）

改正前の割増率

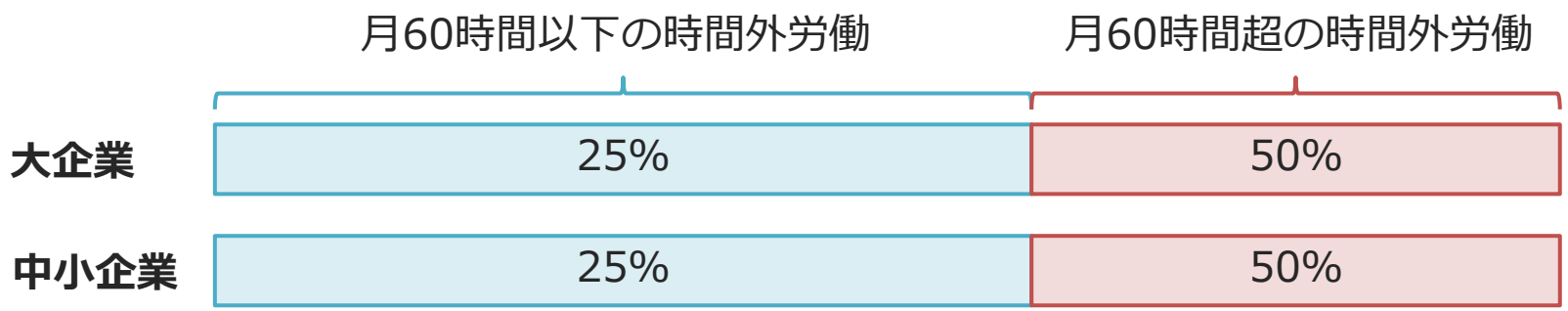
● 2010年４月１日以降、月60時間超の時間外労働に対する50%の割増賃金率について、中小企業への適用は猶予されている



現行の割増率

● 中小企業の**猶予措置を廃止**

（施行日 2023年４月１日）



産業医・産業保健機能の強化

（施行日 2019年４月１日）

これまで

● 労働安全衛生法第13条

産業医
健康管理等について
事業者に勧告できる

→

事業者
勧告を尊重
しなければならない

改正後

産業医は、誠実に職務を行わなければならない
（中立性・独立性の確保）

● 産業医の勧告に対する**実効性を確保**

事業者
産業医に労働時間等の情報を提供しなければならない

医師による面接指導に基づく
就業上の措置内容も情報提供

→

産業医
健康管理等について
事業者に勧告できる

→

事業者
勧告を尊重しなければならない
＋
勧告を衛生委員会・安全委員会に報告しなければならない

● 産業医・産業保健スタッフに労働者が**直接相談できる体制の整備**

☞ 産業医・産業保健スタッフへの健康相談の利用方法、産業医の役割、健康情報の取扱方法などを労働者に周知

● 時間外・休日労働が**月80時間を超えた労働者に超過時間等の情報を通知**

● 労働者の心身の状態に関する情報の適切な保管・使用（じん肺法も同趣旨の改正）　など

長時間労働者に対する面接指導等の強化

（施行日 2019年４月１日）

これまで



実施義務

- 時間外・休日労働が**月100時間超**で**申し出**があった者

努力義務

- 時間外・休日労働が月80時間超で申し出のあった者
- 企業の基準該当者

改正後

実施義務

- 時間外・休日労働が**月80時間超**で**申し出**があった者
- **新技術・新商品等の研究開発業務**（上限規制の適用除外業務）で時間外・休日労働が**月100時間超**の者
- **高度プロフェッショナル制度**対象者で週40時間を超える健康管理時間が**月100時間超**の者

申し出が無くても

努力義務

- 企業の基準該当者
- 高度プロフェッショナル制度対象者で週40時間を超える健康管理時間が月100時間以下の申し出があった者

ポイント

【面接指導の「時間外・休日労働時間数」の計算方法】

「１か月の総労働時間数 －（計算期間１か月間の総歴日数÷７日）×４０時間

＝

実所定労働時間数＋時間外労働時間数＋休日労働時間数

		時間外・休日労働時間数		
		45 時間	80 時間	100 時間
31 日（177.1 時間）の月の場合	総労働時間数	222.1 時間	257.1 時間	277.1 時間
30 日（171.4 時間）の月の場合		216.4 時間	251.4 時間	271.4 時間
29 日（165.7 時間）の月の場合		210.7 時間	245.7 時間	265.7 時間
28 日（ 160 時間 ）の月の場合		205 時間	240 時間	260 時間

長時間労働者に対する面接指導等の実施の流れ

長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関すること

- ☐ 労働時間の状況把握
- ☐ 面接指導等の実施方法・実施体制
- ☐ 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備
- ☐ 面接指導等の申出労働者に対して不利益取扱いが行われないための対策
- ☐ 事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定
- ☐ 長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知方法

衛生委員会で調査審議（労働者50名未満の事業場の場合、労働者からの意見聴取）

実施義務

時間外・休日労働時間の算定（月1回以上、一定の期日を定めて行う）

時間外・休日労働時間が月80時間超

おおむね2週間以内

産業医へ労働時間等の情報提供

労働者へ労働時間等の情報提供

産業医は、要件に該当する労働者に対し申出するよう勧奨

労働者からの申出
（期日後おおむね1か月以内）
※新技術・新商品の研究開発業務従事者で月100時間超の場合、申出がなくても対象

医師が労働者の勤務状況、疲労の蓄積・心身の状況について確認

医師による面接指導の実施
（申出後おおむね1か月以内）

就業上の措置の必要性の有無、内容について聴取

医師からの意見聴取
（面接指導後おおむね1か月以内）

面接指導結果（労働者の疲労の蓄積・心身の状況）、医師の意見等を記載

面接指導結果の記録作成（5年間保存）

就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜勤務の回数減少など医師の意見を勘案して実施

事後措置の実施

努力義務

事業場で定めた基準に該当

例）
- ☐ 時間外・休日労働が月100時間超
- ☐ 時間外・休日労働が複数月平均80時間超
- ☐ 時間外・休日労働が月45時間超で、健康への配慮が必要な者

面接指導または面接指導に準ずる措置の実施

例）
- ☐ 保健師等による保健指導
- ☐ 疲労蓄積ﾁｪｯｸﾘｽﾄによるチェック
- ☐ 深夜勤務の回数制限
- ☐ 勤務間インターバル
- ☐ 代休の付与
- ☐ 連続休暇の取得

特別条項付き時間外・休日労働協定を締結している場合、同協定で定めた健康・福祉確保措置と整合性をとることが望ましい

面接指導制度に関する資料は厚生労働省のホームページからダウンロードできます ☞

１．働き手を巡る現状と働き方改革

２．改正労働基準法、改正労働安全衛生法

①時間外労働の上限規制

②年次有給休暇の取得義務付け

③労働時間の状況の把握

④その他の主な改正

３．取組を進めるために

労働時間を削減するために

労働時間が長くなる原因　☞　**業務量と人員のミスマッチ**

１人当たりの仕事量を減らす

絶対的な仕事量を減らす

- 受注量を減らす
- 営業時間を短縮する
- 外注

作業量を減らす

- 抜本的な業務の見直しで無駄な作業を排除
- 機械、設備の導入

人を増やす

- 仕事量に見合った人材の募集・採用

労働能率を上げる

- 多能工化で能力を向上し、他部署をヘルプ
- チームで対応し仕事量を平準化

労働局で取り扱う助成金



目的に合わせて様々な助成金があります（以下は一例です）

※ 助成金によっては申請期限が定められている場合があるのでご注意ください。

- 中途採用者の採用を拡大したい ➡ 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）
- 従業員に専門知識や技能を付けさせたい ➡ 人材開発支援助成金
- 非正規雇用者のキャリアアップをしたい ➡ キャリアアップ助成金
- 生産性を向上し、賃金アップ、若者・女性の職場定着を促進したい ➡ 人材確保等支援助成金

問い合わせ先：静岡労働局職業安定部職業対策課　☎ 054-271-9970

- 65歳を過ぎても働いてほしい ➡ 65歳超雇用推進助成金

問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部　☎ 054-285-7185

- テレワークを導入したい ➡ 人材確保等支援助成金（テレワークコース）
- 出産、育児、介護など家庭生活と職業生活を両立させたい ➡ 両立支援等助成金
- 事業所内の最低賃金額を引き上げ設備投資等を行いたい ➡ 業務改善助成金
- 労働時間の削減に向けた環境整備に取り組みたい ➡ 働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先：静岡労働局雇用環境・均等室　☎ 054-254-6320

労働時間相談・支援班による訪問支援

- 労働基準監督署の労働時間相談・支援班が、主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理に関するご相談をお受けします。

☞ 立入調査ではないので法違反の是正指導とは異なります

改正労働基準法の内容（時間外労働の上限規制、有給休暇取得義務など）についてもっと聞きたいんだけど…

☞ わかりやすく丁寧にご説明します

そもそも労働基準法にはどんなルールがあるの？

☞ 基本から丁寧にご説明します



労務管理上の課題を探りたいなぁ…

☞ 実情をお聞きしながら一緒に考えましょう

利用できる助成金などはないの？

☞ 支援策をご紹介します

ほかの会社はどう対応しているの？

☞ 他社の取組事例をご紹介します

★ 最寄りの労働基準監督署までお気軽にご連絡ください！ ★

浜松署 ☎ 053-456-8148
磐田署 ☎ 0538-32-2205
島田署 ☎ 0547-37-3148
静岡署 ☎ 054-252-8106
富士署 ☎ 0545-51-2255
沼津署 ☎ 055-933-5830
三島署 ☎ 055-986-9100
下田駐在事務所 ☎ 0558-22-0649

静岡働き方改革推進支援センター

お気軽にご相談ください！



長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規雇用者の待遇改善
生産性向上による賃金引上げ、人手不足の解消に向けた雇用管理
改善など「働き方改革」に関連する様々なご相談に総合的に対応し、
ワンストップで支援しています



支援内容

◎ **電話・メール・来所による相談**
☞ 労働時間や賃金制度、活用できる労働関係助成金などの相談にお答えします

◎ **個別訪問によるコンサルティング**
☞ 労務管理・企業経営等の専門家が訪問し、就業規則の作成方法や賃金制度などの見直し、労働時間短縮などの取組についてコンサルティングを行います

◎ **セミナー・出張相談会**
☞ 身近な場所で専門家によるセミナーや出張相談会を開催します



ご相談ください

〒420-0837　静岡市葵区日出町1-2　ＴＯＫＡＩ日出町ビル4階
（受託団体　全国社会保険労務士会連合会）
☎ 0800-200-5451（通話無料）　メール：shizuoka@workstylereform.net
【受付時間】午前９時～午後５時（土日祝・年末年始を除く）

働き方改革推進支援助成金（令和8年度　運送業等　申請期限：令和8年11月30日）

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

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

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

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

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

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

ひと、くらし、みらいのために 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



４．改善基準告示について

５．改正の背景について

６．改正の内容について

７．荷主等への要請・対策について

「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

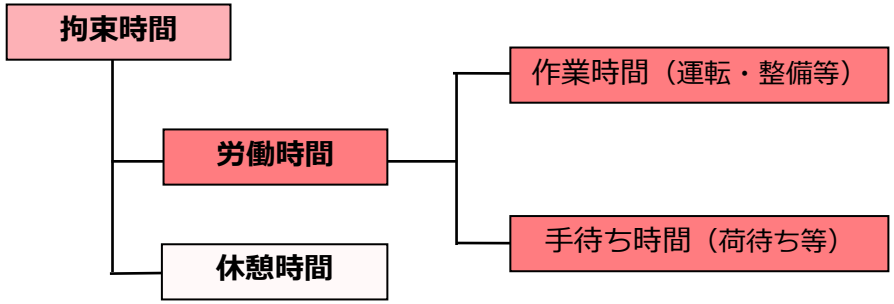
通達を大臣告示とすることで労使が合意し、
「改善基準告示」を策定（平成元年）

※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。





４．改善基準告示について

５．改正の背景について

６．改正の内容について

７．荷主等への要請・対策について

トラック運転者の基礎統計

- トラック運転者は、全産業平均と比べ、年齢が高い傾向にある。
- トラック運転者は、全産業平均と比べ、実労働時間数が長い傾向にある。
- トラック運転者は、全産業平均と比べ、所定内給与額が低い傾向にある。

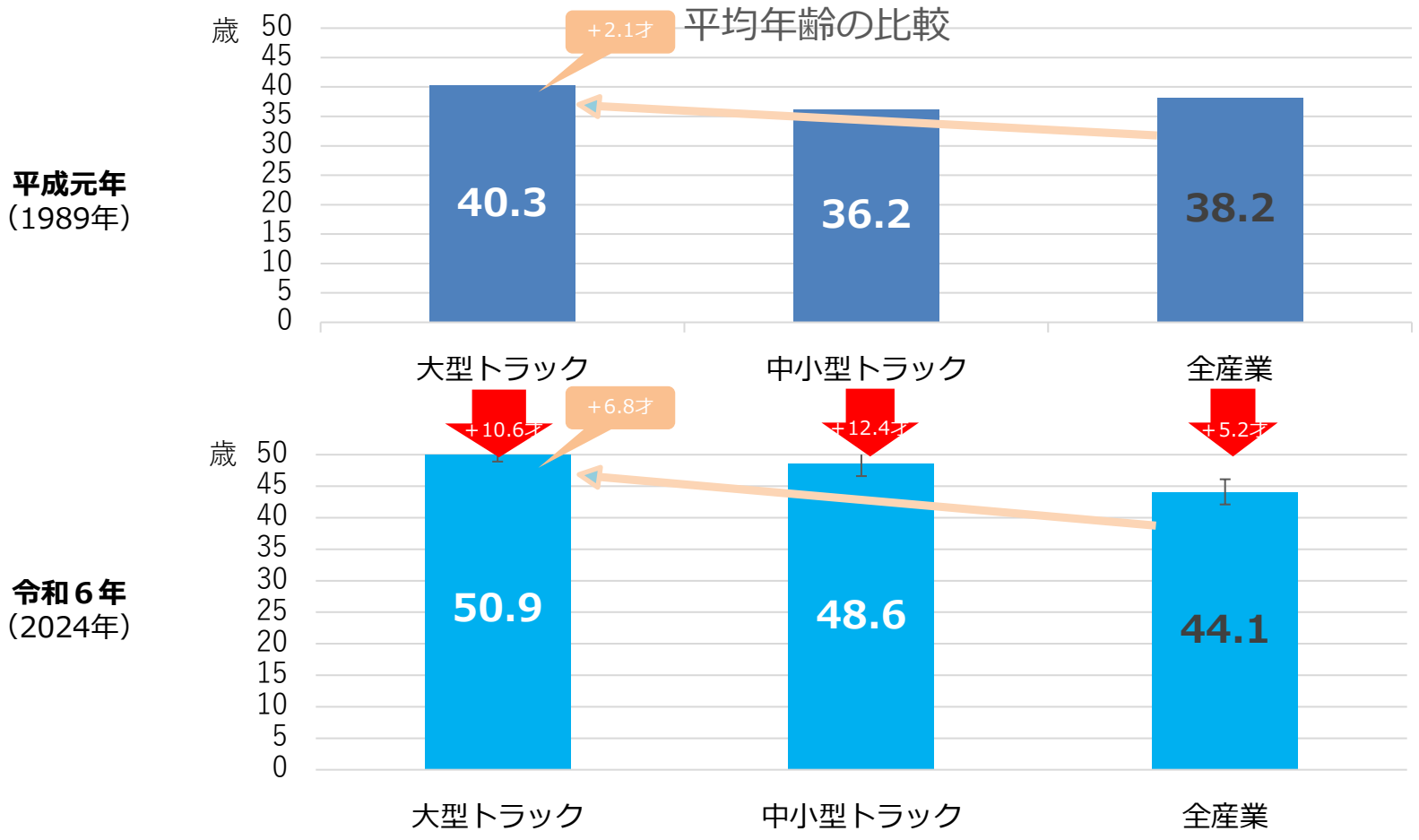
（「令和６年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）を加工して作成）

		年齢	勤続年数	実労働時間数	所定内給与額（月額）（千円単位切り捨て）（賞与等含まず）
全産業平均		44.1歳	12.4年	171時間	33万円
トラック	大型	50.9歳	12.5年	207時間	29万円
	中小型	48.6歳	11.4年	202時間	26万円
タクシー		60.2歳	10.4年	190時間	28万円
バス		55.0歳	13.5年	198時間	26万円

※10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所

トラック運転者の平均年齢の推移

- 平成元年（1989年）に比べ、令和６年（2024年）は全体的に平均年齢が上昇している。
- トラック運転者は、全産業平均と比べ、令和６年（2024年）の平均年齢の上昇幅が大きい。



（※）平成元年（１９８９年）の「大型トラック」、「中小型トラック」はそれぞれ「平成元年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）における「営業用大型貨物自動車運転者（男）」、「営業用普通・小型貨物自動車運転者（男）」の数値
令和６年（２０２４年）の「大型トラック」、「中小型トラック」はそれぞれ「令和６年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）における「営業用大型貨物自動車運転者」、「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」の数値

休息期間と睡眠時間

- 「休息期間が8時間未満」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「睡眠時間5時間未満」であった。
- 「休息期間が8時間以上～11時間未満」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「睡眠時間6時間以上7時間未満」であった。
- 「休息期間が11時間以上」と回答した自動車運転者のうち、最も高い割合は、「睡眠時間7時間以上8時間未満」であった。

（令和３年度「トラック運転車の労働時間等に係る実態調査事業報告書」（厚生労働省）を加工して作成）

(令和３年度)		睡眠時間							
		全体 (N)	5時間未満 (%)	5時間以上6時間未満 (%)	6時間以上7時間未満 (%)	7時間以上8時間未満 (%)	8時間以上9時間未満 (%)	9時間以上 (%)	無回答 (%)
休息期間		1712	196	216	478	366	280	60	116
全体	8時間未満	226	52.7	17.3	8.8	0.4	-	-	20.8
	8時間以上9時間未満	282	11.7	30.1	45.4	9.9	1.8	-	1.1
	9時間以上10時間未満	153	3.3	20.9	46.4	24.2	4.6	-	0.7
	10時間以上11時間未満	226	2.7	6.2	41.2	30.5	16.8	0.9	1.8
	11時間以上	635	2.5	4.4	21.4	32.8	31.2	6.9	0.8
	無回答	190	8.9	9.5	15.8	12.1	16.8	7.4	29.5

４．改善基準告示について

５．改正の背景について

６．改正の内容について

７．荷主等への要請・対策について

１か月の拘束時間

改正前

- 拘束時間は、１か月について２９３時間を超えないものとする。

- ただし、労使協定があるときは、１年のうち６か月までは、１年間についての総拘束時間が３,５１６時間を超えない範囲内において、１か月の拘束時間を３２０時間まで延長することができる。

改正後

【原則】

- 拘束時間は、年間の総拘束時間が**３,３００時間**、かつ、１か月の拘束時間が**２８４時間**を超えないものとする。

【例外】

- ただし、労使協定により、年間６か月までは、年間の総拘束時間が**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るものとする。この場合において、１か月の拘束時間が**２８４時間を超える月が３か月を超えて連続しない**ものとし、**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**ものとする。

【1か月あたりの拘束時間について】

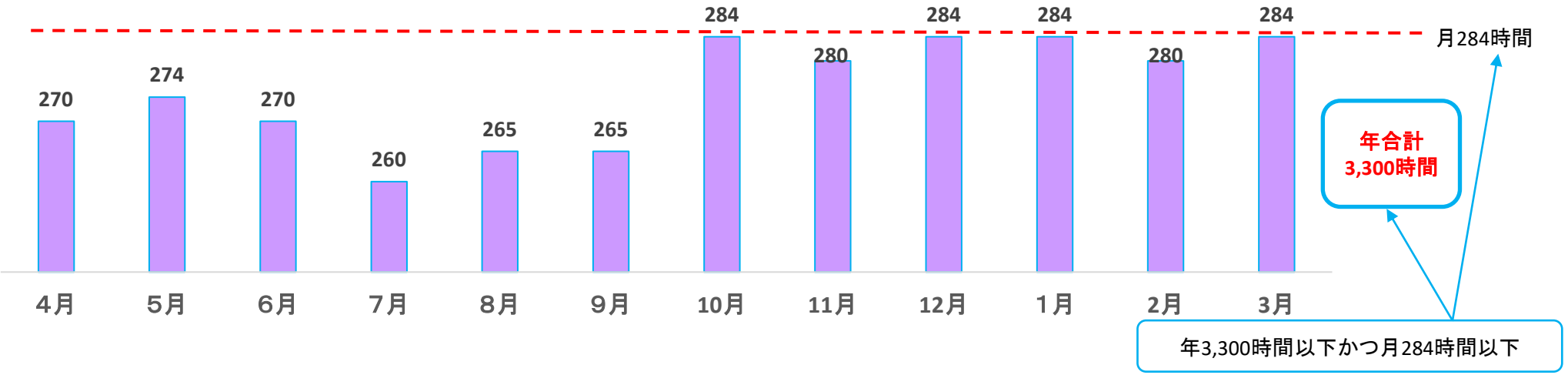
法定労働時間、労働した場合の1か月あたりの拘束時間は
1年間の法定労働時間：40時間　　×52週＝2,080時間
1年間の休憩時間　：　1時間×5日×52週＝　260時間
（2,080時間＋260時間）÷12か月＝195時間

3,300時間÷12か月＝275時間
275時間－195時間　＝　80時間

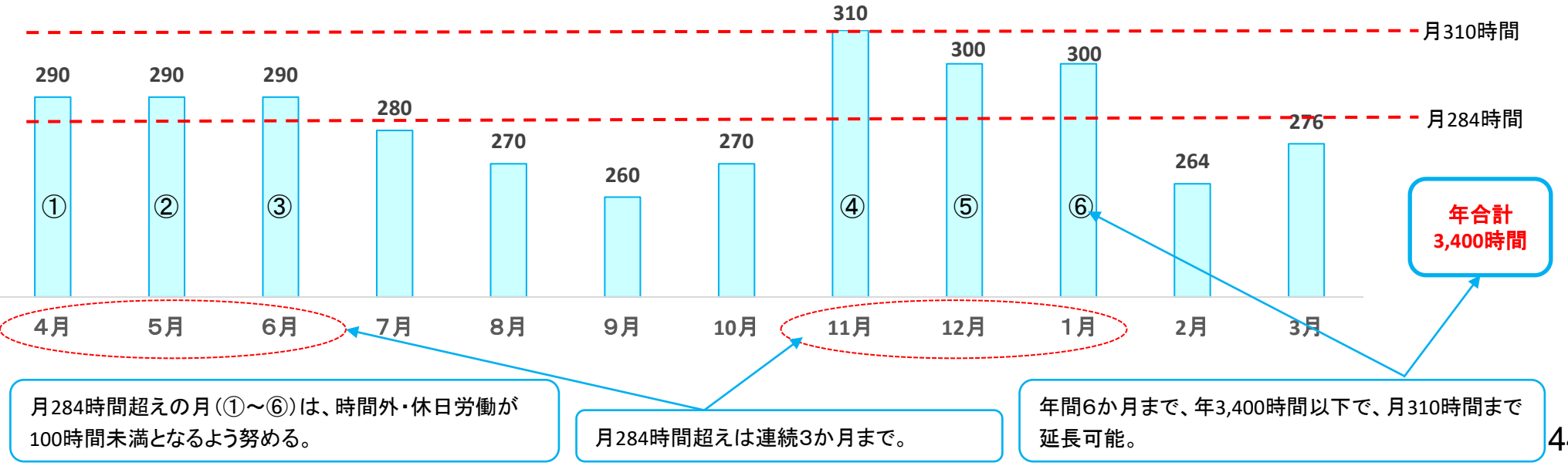
※この計算は、事業場ごとの所定労働時間や休憩時間の違いや、
月の日数の違いを考慮していないため、あくまでも**「目安」**である。

改正の内容（１か月の拘束時間）

【例１】（１か月の拘束時間の原則）



【例２】（１か月の拘束時間の例外）　※労使協定の締結が必要



１日の拘束時間

改正前

- １日（始業時刻から起算して２４時間をいう。以下同じ。）についての拘束時間は、１３時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、１日についての拘束時間の限度（以下「最大拘束時間」という。）は１６時間とする。
  この場合において、１日についての拘束時間が１５時間を超える回数は、１週間について２回以内とする。

改正後

【原則】

① １日（始業時刻から起算して２４時間をいう。以下同じ。）についての拘束時間は、**１３時間**を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、１日についての拘束時間の限度（以下「最大拘束時間」という。）は**１５時間**とする。

【例外】

② ただし、自動車運転者の１週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、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、当該**１週間について２回に限り**最大拘束時間を**１６時間**とすることができる。

③ ①②の場合において、１日についての拘束時間が**14時間**を超える回数（※）をできるだけ少なくするよう努めるものとする。
（※）**１週間について２回以内まで**が目安

１日の休息期間

改正前

- 勤務終了後、継続８時間以上の休息期間を与える。

改正後

【原則】

① 休息期間は、勤務終了後、**継続１１時間**以上与えるよう努めることを基本とし、**継続９時間**を下回らないものとする。

【例外】

② ただし、自動車運転者の１週間における運行がすべて長距離貨物運送（※１）であり、かつ、一の運行（※２）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、当該１週間について２回に限り、**継続８時間**以上とすることができる。この場合において、一の運行終了後、**継続１２時間**以上の休息期間を与えるものとする（※３）。

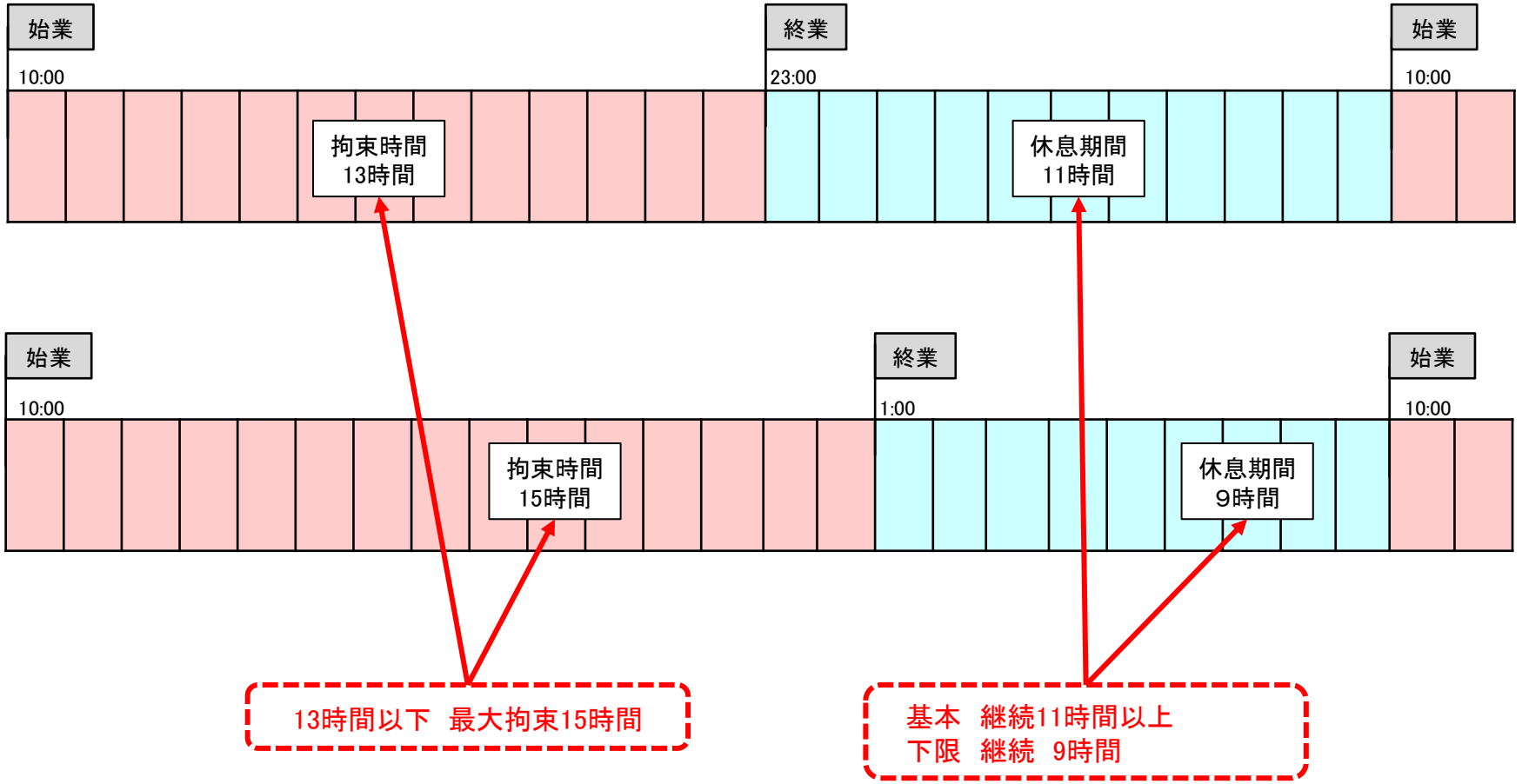
※１
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送をいう。

※２
自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいう。

※３
一の運行における休息期間のいずれかが９時間を下回る場合には、当該一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えるものとする。

改正の内容（１日の拘束時間・休息期間の原則）

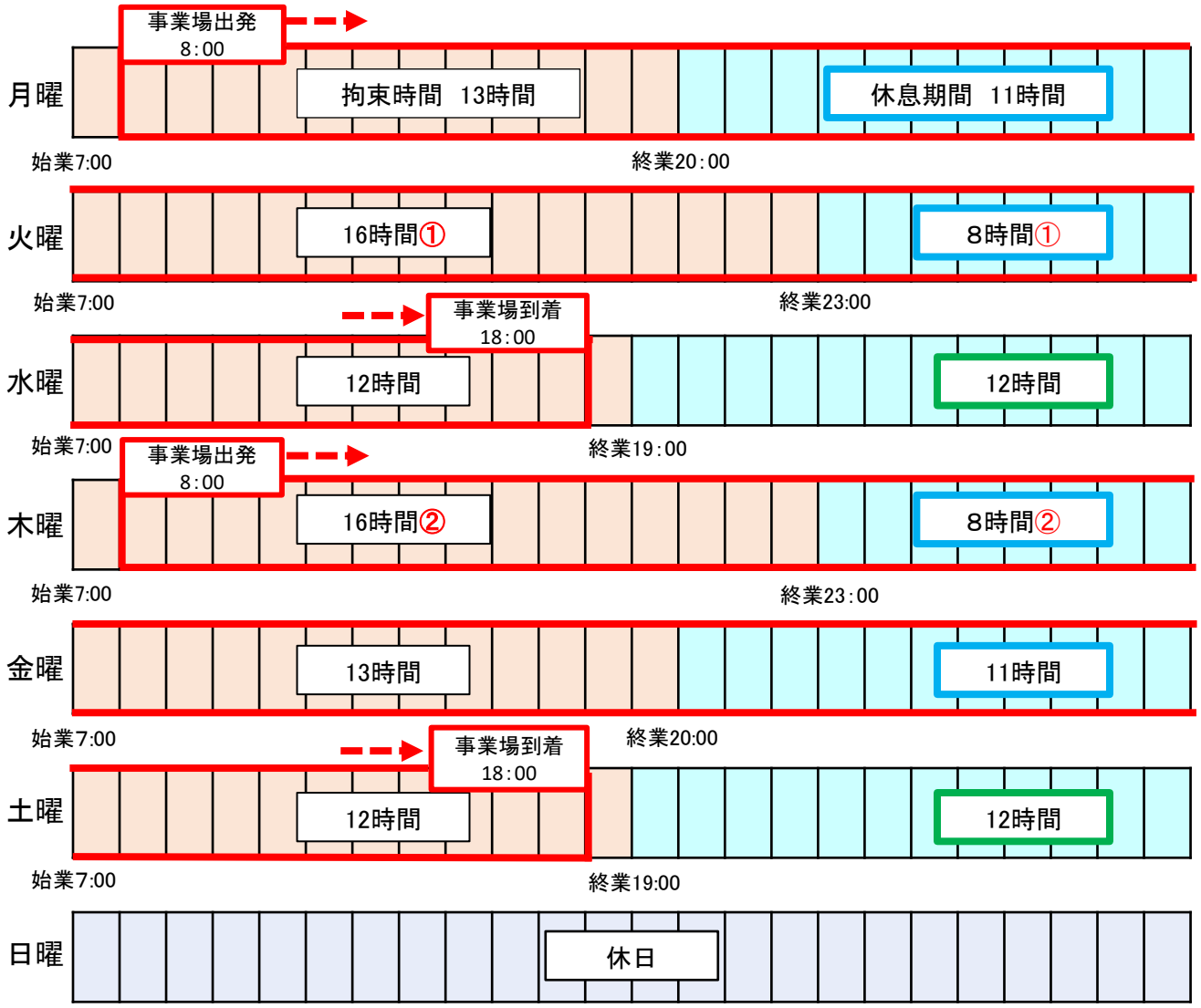
【例】1日の拘束時間・休息期間の原則（改正後）



改正の内容（１日の拘束時間・休息期間の例外）

【例】1日の拘束時間・休息期間の例外（宿泊を伴う長距離貨物運送）

１週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、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は、当該１週間について2回に限り、最大拘束時間は16時間とし、休息期間は継続8時間以上。



・１週間における運行 [　　] がすべて長距離貨物運送（走行距離450km以上）

・一の運行中における休息期間 [　　] が、住所地以外の場所

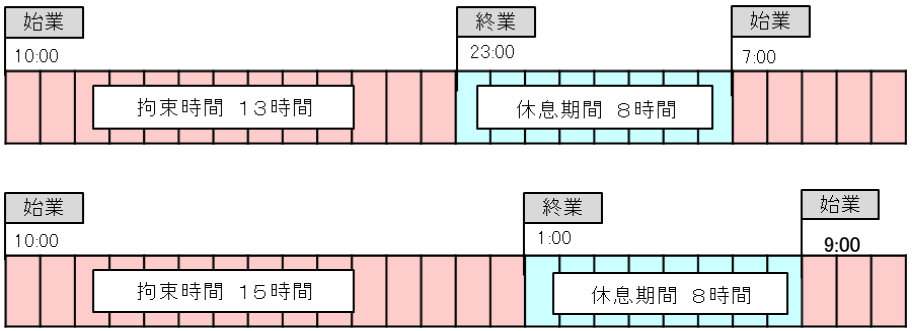
・一の運行終了後の休息期間 [　　] は継続12時間以上

改正の内容（休息期間の考え方）

改正前

○継続８時間以上の休息期間

【例】



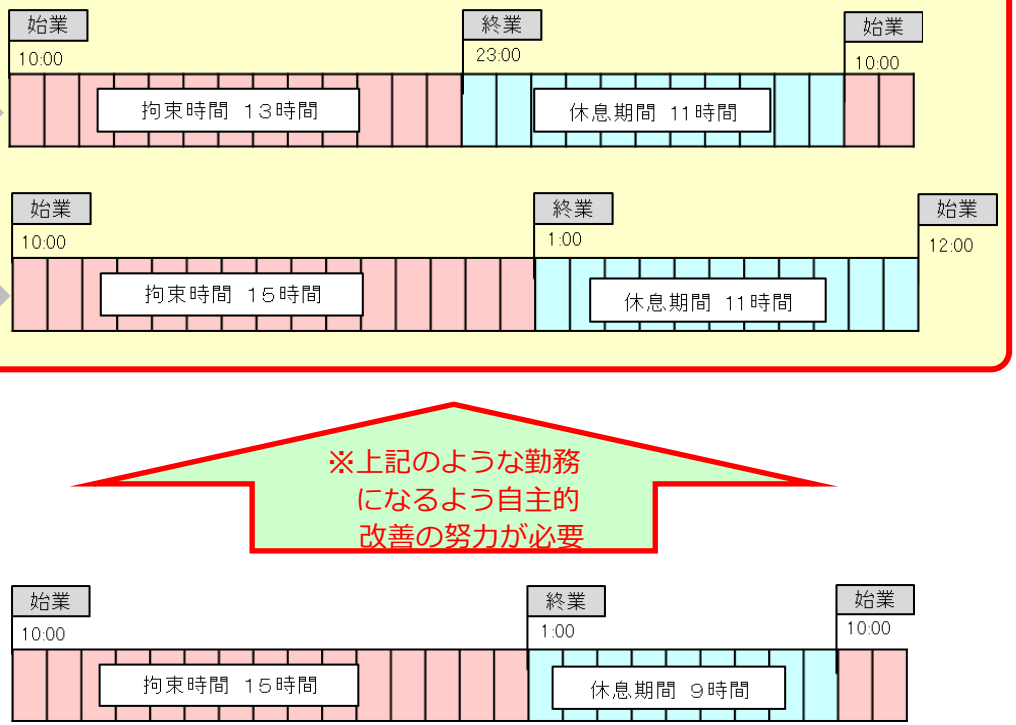
※「基本」である11時間以上の休息期間が確保されるよう、労使の自主的な改善に向けた努力が必要とされる。

改正後

○継続11時間以上の休息期間を与えるよう努めることを **基本**

○継続９時間を下回らない

基本



※上記のような勤務になるよう自主的改善の努力が必要

運転時間、連続運転時間

改正前

《運転時間》

- 運転時間は、２日を平均し１日当たり９時間、２週間を平均し１週間当たり４４時間を超えないものとする。

《連続運転時間》

- 連続運転時間（１回が連続１０分以上で、かつ、合計が３０分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。）は、4時間を超えないものとする。

改正後

《運転時間》

- 改正前と同じ（変更なし）

《連続運転時間》

【原則】

- 連続運転時間(１回が**概ね連続１０分以上**（※）で、かつ、**合計が３０分以上**の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下同じ。)は、**4時間**を超えないものとする。当該運転の中断は、原則休憩とする。

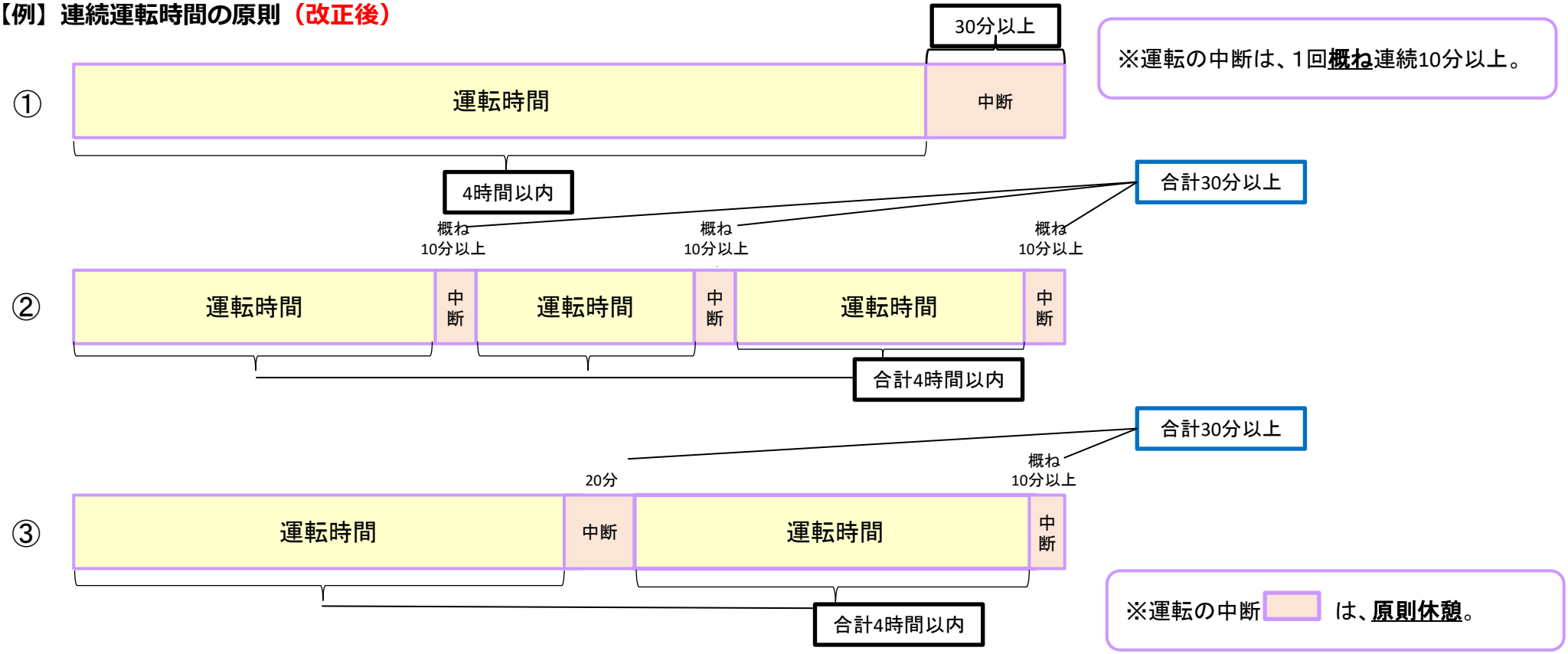
（※）通達において、「概ね連続１０分以上」とは、例えば、１０分未満の運転の中断が３回以上連続しないこと等が示されている。

【例外】

- ただし、サービスエリア、パーキングエリア等に駐車又は停車できないことにより、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るものとする。

見直しの内容（連続運転時間）

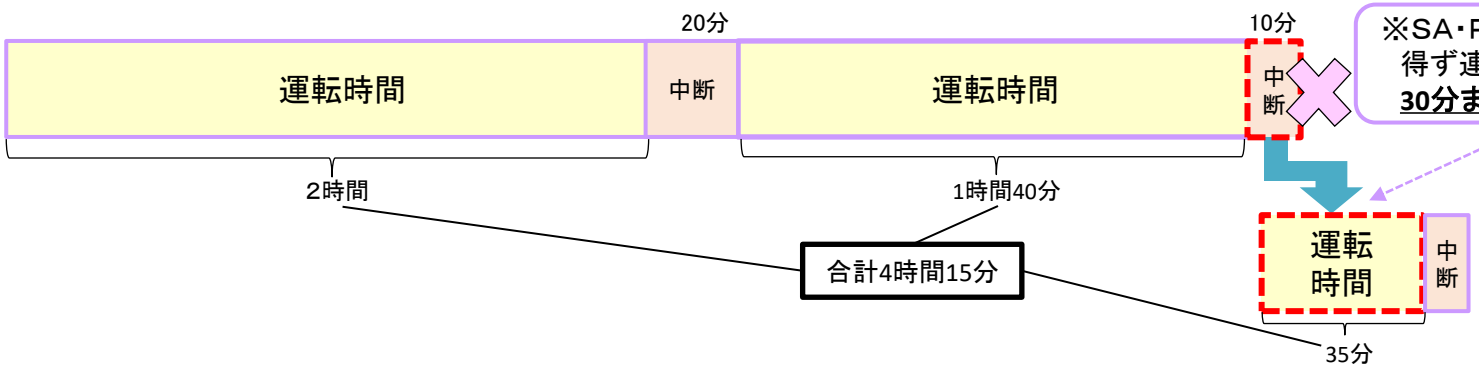
【例】連続運転時間の原則（改正後）



※運転の中断は、1回**概ね**連続10分以上。

※運転の中断 は、**原則休憩**。

【例】 連続運転時間の例外（改正後）



※SA・PA等に駐車できず、やむを得ず連続運転が4時間を超える場合、**30分まで延長が可**。

例外的な取扱い

予期し得ない事象への対応時間の取扱い

新設

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

- 勤務終了後は、通常どおりの休息期間（※）を与えるものとする。

（※）休息期間は、勤務終了後、継続１１時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続９時間を下回らないものとする。

（具体的な事由）

ア　運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
イ　運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
ウ　運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
エ　異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

- 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。

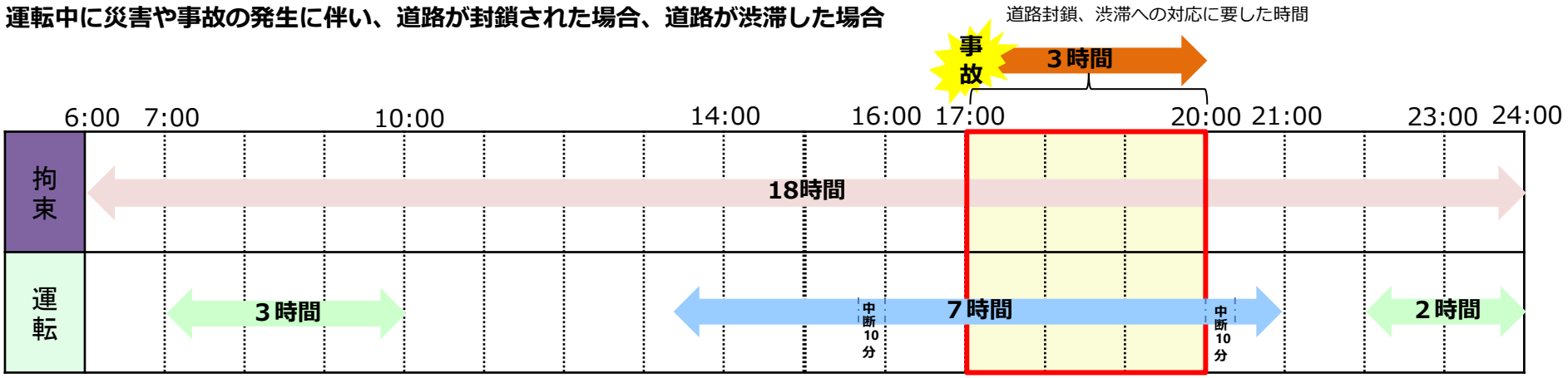
予期し得ない事象の考え方について（トラック）

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

（※）休息期間は、勤務終了後、継続１１時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

ア　運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
イ　運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
ウ　運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
エ　異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

（例）運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合



- 拘束時間 １８時間 ⇒ １８時間 － ３時間 ＝ **１５時間**（１日の拘束時間の基準を満たす）
  （ただし、賃金支払いの対象とすべき労働時間は、18時間－休憩時間）
- 運転時間 １２時間 ⇒ １２時間 － ３時間 ＝ **９時間**（前後の日のいずれかが９時間以下なら基準を満たす）
- 連続運転時間 ７時間 ⇒ ７時間 － ３時間 ＝ **４時間**（連続運転時間（４時間以下）の基準を満たす）

考え方

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

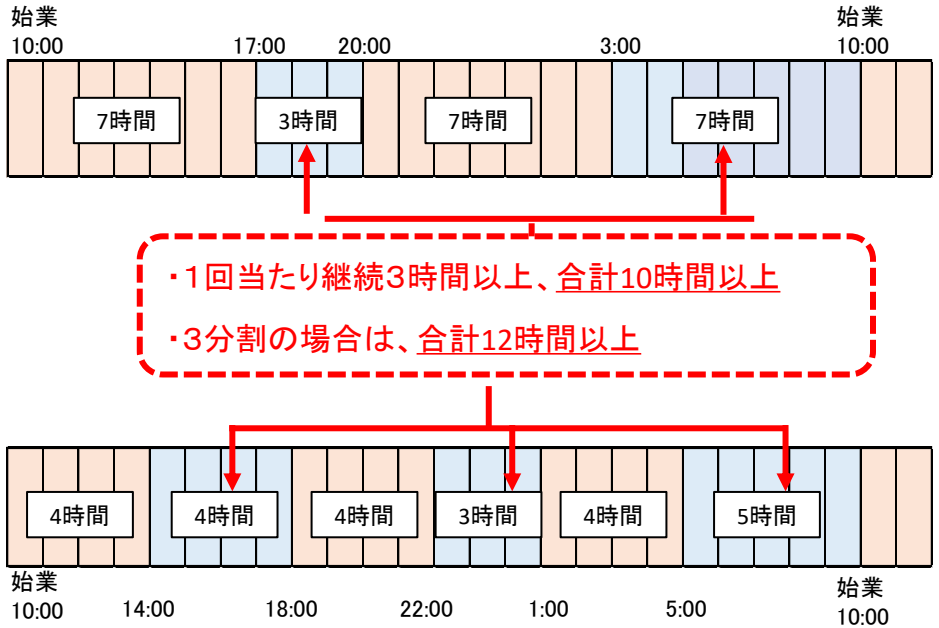
特例①（分割休息）

改正前

- 業務の必要上、勤務終了後継続８時間以上の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、 一定期間における全勤務回数の２分の１を限度に、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ことができるものとする。
- この場合において、分割された休息期間は、１日に おいて１回

  当たり継続４時間以上、合計１０時間以上でなければならないものとする。
- 一定期間は、原則として２週間から４週間程度とし、業務の必要上やむを得ない場合であっても２か月程度を限度とする。
- 分割は、２分割に限らず、３分割も認められるが、 ３分割された休息期間は１日において合計１２時間以上でなければならないものとする。

【例】（見直し後）　拘束時間　休息期間



改正後

- 業務の必要上、勤務終了後、**継続９時間**以上（※）の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、一定期間における全勤務回数の**２分の１を限度**に、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ことができるものとする。

  （※）長距離貨物運送に従事する自動車運転者であって、１週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、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は継続８時間以上
- この場合において、分割された休息期間は、１日において１回回当たり継続３時間以上、**合計１０時間以上**でなければならないものとする。
- なお、一定期間は、**１か月程度**を限度とする。
- 分割は、２分割に限らず、３分割も認められるが、３分割された休息期間は１日において**合計１２時間以上**でなければならないものとする。
- この場合において、休息期間が３分割される日が連続しないよう努めるものとする。

特例②（２人乗務）

改正前

▸　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（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）

においては、 最大拘束時間を**２０時間まで**延長することができる。また、休息期間は**４時間まで**短縮することができる。

改正後

▸　現行どおり　（現行の内容に以下の例外を追加）

▸　ただし、当該設備が次のいずれにも該当する車両内ベッド又はこれに準ずるもの（以下「車両内ベッド等」という。）であるときは、拘

束時間を**２４時間まで**延長することができる。

また、当該車両内ベッド等において**８時間以上の仮眠時間**を与える場合には、当該拘束時間を**２８時間まで**延長することができる。

この場合において、一の運行終了後、**継続１１時間以上の休息期間**を与えるものとする。

ア　車両内ベッドは、長さ１９８cm以上、かつ、幅８０cm以上の連続した平面であること。

イ　車両内ベッドは、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。

【例】　（見直し後：ア・イの要件を満たす車両内ベッド等において８時間以上の仮眠時間を与える場合）



特例③（隔日勤務、フェリー）

改正前

【隔日勤務の特例】

- ２暦日における拘束時間は、２１時間を超えてはならないものとする。
- ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に４時間以上の仮眠時間を与える場合には、２週間について３回を限度に、この２暦日における拘束時間を２４時間まで延長することができるものとする。この場合においても、２週間における総拘束時間は１２６時間（２１時間×６勤務）を超えることができないものとする。
- 勤務終了後、継続２０時間以上の休息期間を与えなければならないものとする。

【フェリー特例】

- フェリー乗船時間は、原則として、休息期間として取り扱うものとする。
- 与えるべき休息期間の時間から、フェリー乗船中の休息期間について減ずることができる。

  ただし、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ものとする（※１）。

（※１）２人乗務の場合を除く

なお、フェリー乗船時間が８時間（※２）を超える場合には、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ものとする。

（※２）２人乗務の場合には４時間、隔日勤務の場合には20時間

改正後

【隔日勤務の特例】

- 改正前と同じ（改正なし）

【フェリー特例】

- 改正前と同じ（改正なし）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

４．改善基準告示について

５．改正の背景について

６．改正の内容について

７．荷主等への要請・対策について

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

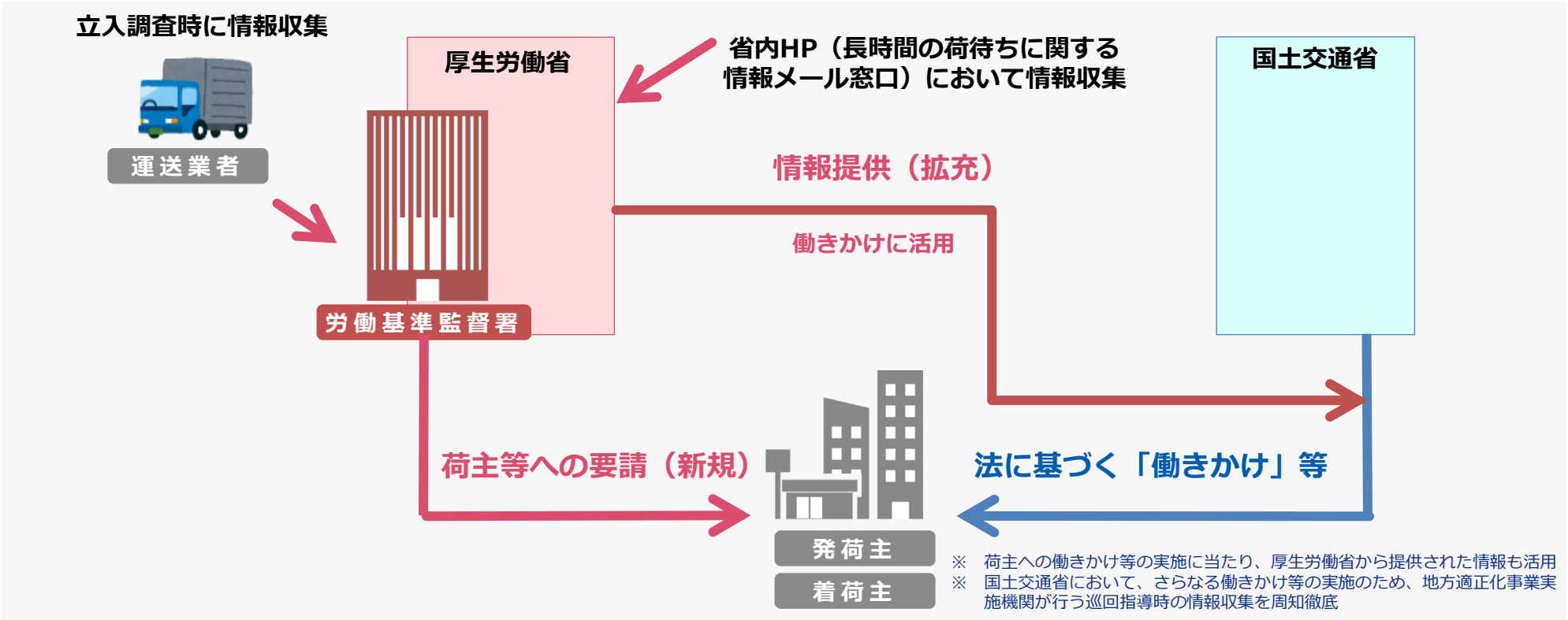
労働基準監督署による荷主等への要請について（トラック）

労働基準監督署による要請

- **荷主企業・元請運送事業者等に対し、労働基準監督署から配慮を要請**

  （要請の内容）長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること。
  運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。

- 対象企業選定にあたり、**省内HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**



荷主等への対策について①

●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**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ます。



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」

（働き方改革解説動画）

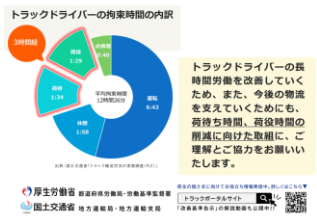




●労働基準監督署から荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることを要請している。

（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。

荷主等への対策について②

● 荷主の運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン



☞ トラックドライバーの長時間労働の抑制のため、荷主とトラック運送事業者と連携して取り組んだ事例のまとめです

● 好事例動画

YouTube JP　和歌山の事例　８分39秒
山梨の事例　10分06秒









★ 詳しくは厚生労働省HPで！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00014.html

荷主等への対策について③

●「**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、トラックドライバーの長時間労働の是正や賃金水準の向上に向けて、**物流改正法**や賃金の原資となる適正な運賃（「**標準的運賃**」）なども含めた物流に関する最新情報を発信しています。

（ポータルサイト）

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



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
たしかめたん

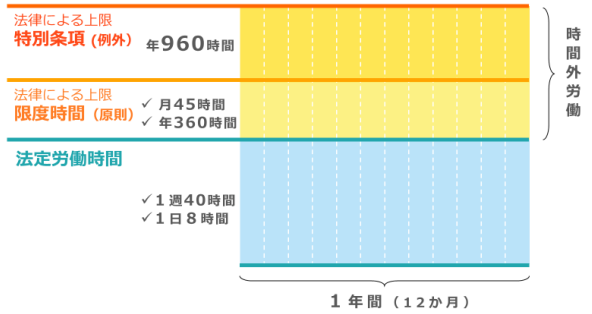
荷待ち・荷役時間削減等に向けた対応
- 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン
- 標準的運賃
- トラックGメン　など

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）



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日の休息期間	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・休日労働時間数が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地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。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　国土交通省 Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

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はこちら▼
トラックポータルサイト
「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

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。





（解説動画）

厚生労働省

荷主等への対策について④

●令和7年4月施行の物流改正法により、**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。

●荷主が講じるべき物流効率化のための取組には、**荷待ち時間・荷役時間の削減に関するものもあり、これらは、トラックドライバーの長時間労働の是正に資するものであること**から、事業者の皆さまも、導入された予約受付システムを積極的に利用するなど荷主の取組にご協力をお願いいたします。

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（物流改正法）概要

1．荷主・物流事業者に対する規制的措置【流通業務総合効率化法】

※　法律の名称を「物資の流通の効率化に関する法律」に変更

○ 荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。

○ 上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。

○ 上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。

○ さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。

2．トラック事業者の取引に対する規制的措置【貨物自動車運送事業法】

○ 元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。

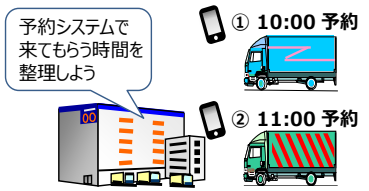
○ 荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む。）等について記載した書面による交付等を義務付け。

○ トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（＝下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課すとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

荷主の取組例

<荷待ち時間の削減>

・ トラック予約受付システムの導入や混雑時間を回避した日時指定等による貨物の出荷・納品日時の分散　等



トラック予約受付システムの導入

<荷役等時間の削減>

・ パレット等の輸送用器具の導入による　荷役等の効率化

・ 商品を識別するタグの導入や検品・返品水準の合理化等による検品の効率化

・ バース等の荷捌き場の適正な確保による荷役作業のための環境整備

・ フォークリフトや荷役作業員の適切な配置等によるトラックドライバーの負担軽減と積卸し作業の効率化　等





パレットの利用や検品の効率化

説明は以上です。

ご清聴ありがとうございました。





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