

# 第11回岐阜県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会

日 時：平成31年3月8日（金） 14時～

場 所：岐阜県トラック協会会議室（岐阜県自動車会館3階）

## 議 事 次 第

1. 開 会
2. 挨拶（岐阜労働局労働基準部長）
3. 議 題
  - （1）平成30年度コンサルティング事業について
  - （2）「荷主と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」について
  - （3）最近のトラック行政の取組等について  
（今後の「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」について）
  - （4）最近の労働行政の取組等について
4. 挨拶（中部運輸局自動車交通部次長）
5. 閉 会

---

### 【配布資料】

議事次第、委員名簿、出席者名簿、配席図

- ・平成30年度 岐阜県コンサルティング事業について【資料1-1】
- ・平成30年度 岐阜県コンサルティング事業ミニ検討会について【資料1-2】
- ・荷主と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【資料2-1】
- ・荷主と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（事例集）【資料2-2】
- ・ガイドラインに係る各種資料の国土交通省 URL の紹介【資料2-3】
- ・ガイドラインの周知状況について【資料2-4】
- ・今後の協議会について【資料3-1】
- ・最近のトラック行政の取組等について 【資料3-2】
- ・時間外労働の上限規制 わかりやすい解説【資料4-1】
- ・年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説【資料4-2】

（参考資料）

- ・荷主と運送事業者のためのトラック運転者の労働時間削減に向けた改善ハンドブック
- ・荷主のための物流改善パンフレット ～運送事業者の事業環境改善に向けて～
- ・引越繁忙期対策チラシ 「分散引越にご協力をお願いします！」

岐阜県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会委員名簿

(順不同・敬称略)

土井 義夫	朝日大学大学院経営学研究科 教授
山田 英治	岐阜県商工会議所連合会 専務理事
安藤 正弘	(一社)岐阜県経営者協会 専務理事
武藤 国策	(一社)岐阜県経済同友会 専務理事
小池 孝幸	(株)バローホールディングス 物流部長
上田 昌宏	イビデン(株) 人事・総務部 専任マネージャー
増田 一也	K Y B (株) 生産企画部部長
河野 幸弘	K Y B (株) 生産管理部部長
渡邊 修	日本労働組合総連合会岐阜県連合会 交通労連岐阜県支部参与
高橋 英彦	全日本運輸産業労働組合岐阜県連合会 執行委員長
山口 嘉彦	(一社)岐阜県トラック協会副会長 (株)エスラインギフ代表取締役社長
田口 利壽	東海西濃運輸(株)代表取締役会長
清水 豊太郎	清水産業(有)代表取締役社長
遠藤 亮	越美通運(株)代表取締役社長
稲原 俊浩	岐阜労働局長
石澤 龍彦	中部運輸局長
古屋 勝治	岐阜運輸支局長

オブザーバー

中窪 浩美	中部経済産業局 産業部 流通・サービス産業課長
石川 理重子	中部経済産業局 産業部 流通・サービス産業課長補佐

第11回 岐阜県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会 出席者名簿  
(敬称略)

組織名	役職	委員名	代理出席者 役職	出席者名
朝日大学大学院	経営学研究科 教授	土井 義夫		
岐阜県商工会議所連合会	専務理事	山田 英治		
(一社)岐阜県経営者協会	専務理事	安藤 正弘		
(一社)岐阜県経済同友会	専務理事	武藤 国策		
(株)バローホールディングス	物流部長	小池 孝幸	物流部 次長	上口 隆一
イビデン(株)	経営企画本部 人事・総務部 総務G マネージャー	上田 昌宏		
KYB(株)	生産管理部 部長	河野 幸弘		
	生産企画部 部長	増田 一也		
日本労働組合総連合会 岐阜県連合会	交通労連 岐阜県支部参与	渡邊 修		
全日本運輸産業労働組合 岐阜県連合会	執行委員長	高橋 英彦		
(一社)岐阜県トラック協会	副会長	山口 嘉彦		
東海西濃運輸(株)	代表取締役会長	田口 利壽		
清水産業(有)	代表取締役社長	清水 豊太郎		
越美通運(株)	代表取締役社長	遠藤 亮		
岐阜労働局	局長	稲原 俊浩	労働基準部長	子安 成人
中部運輸局	局長	石澤 龍彦	自動車交通部 次長	小河原 恵吾
岐阜運輸支局	支局長	古屋 勝治		

欠席

欠席

欠席

欠席

欠席

オブザーバー

中部経済産業局 産業部 流通・サービス産業課	課長	中窪 浩美	課長補佐	石川 理重子
---------------------------	----	-------	------	--------

欠席

パイロット事業コンサルタント

株式会社 富士通総研	コンサルティング本部 ビジネスアナリティクス グループ プリンシパル コンサルタント	沖原 由幸		
------------	---	-------	--	--

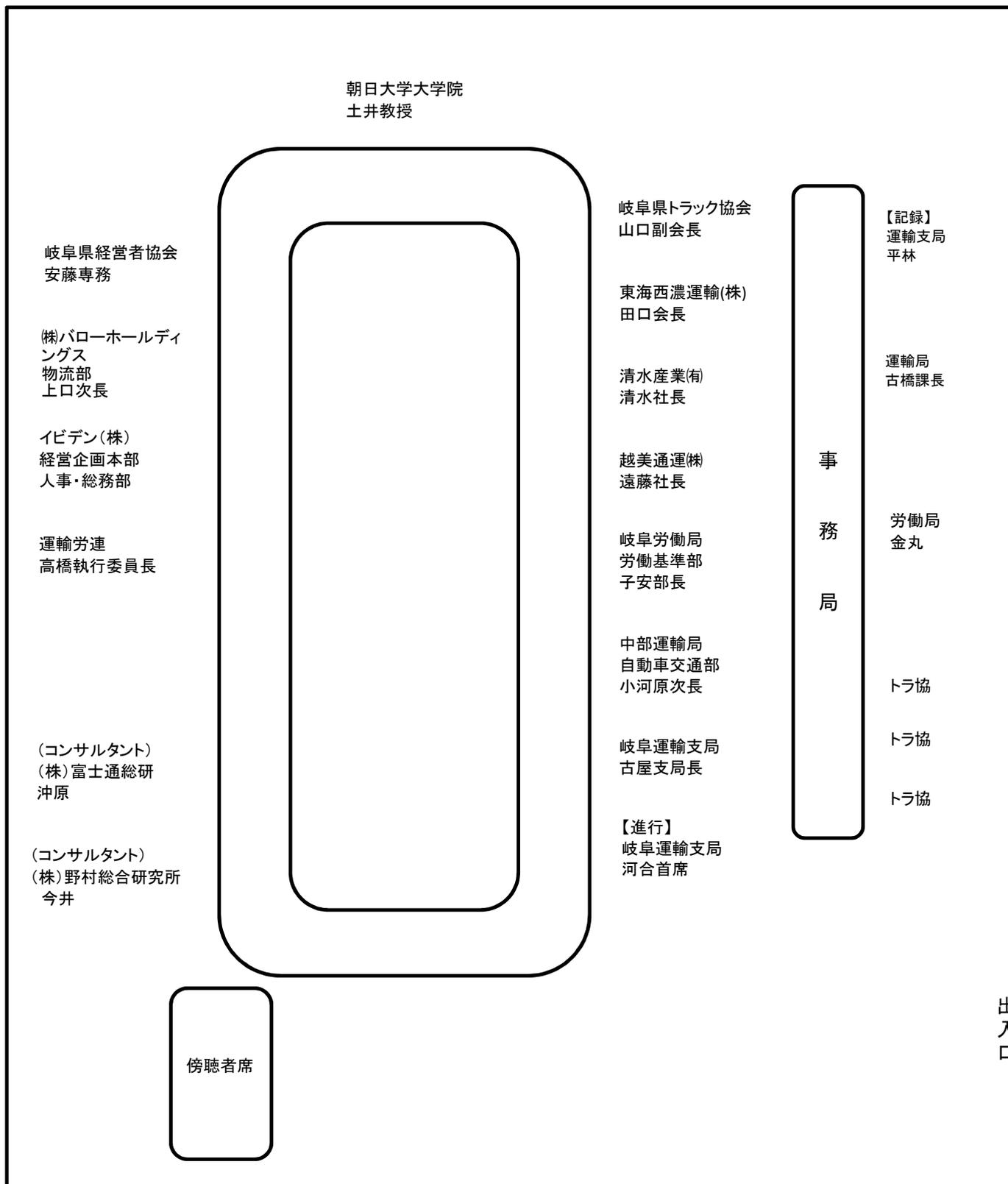
ガイドラインコンサルタント

株式会社 野村総合研究所		今井 恒		
--------------	--	------	--	--

1 委員	17 ※欠席含む。
2 オブザーバー	1
3 事務局	11 ※労働局2、コンサル1、運輸2、運輸支局3、トラ協3
4 プレス	3
5 予備	5
合計	37

# 第11回 岐阜県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会 配席図

岐阜県トラック協会 会議室



岐阜県

トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会

FUJITSU

shaping tomorrow with you

平成30年度 コンサルティング事業について

2019年3月8日  
株式会社富士通総研

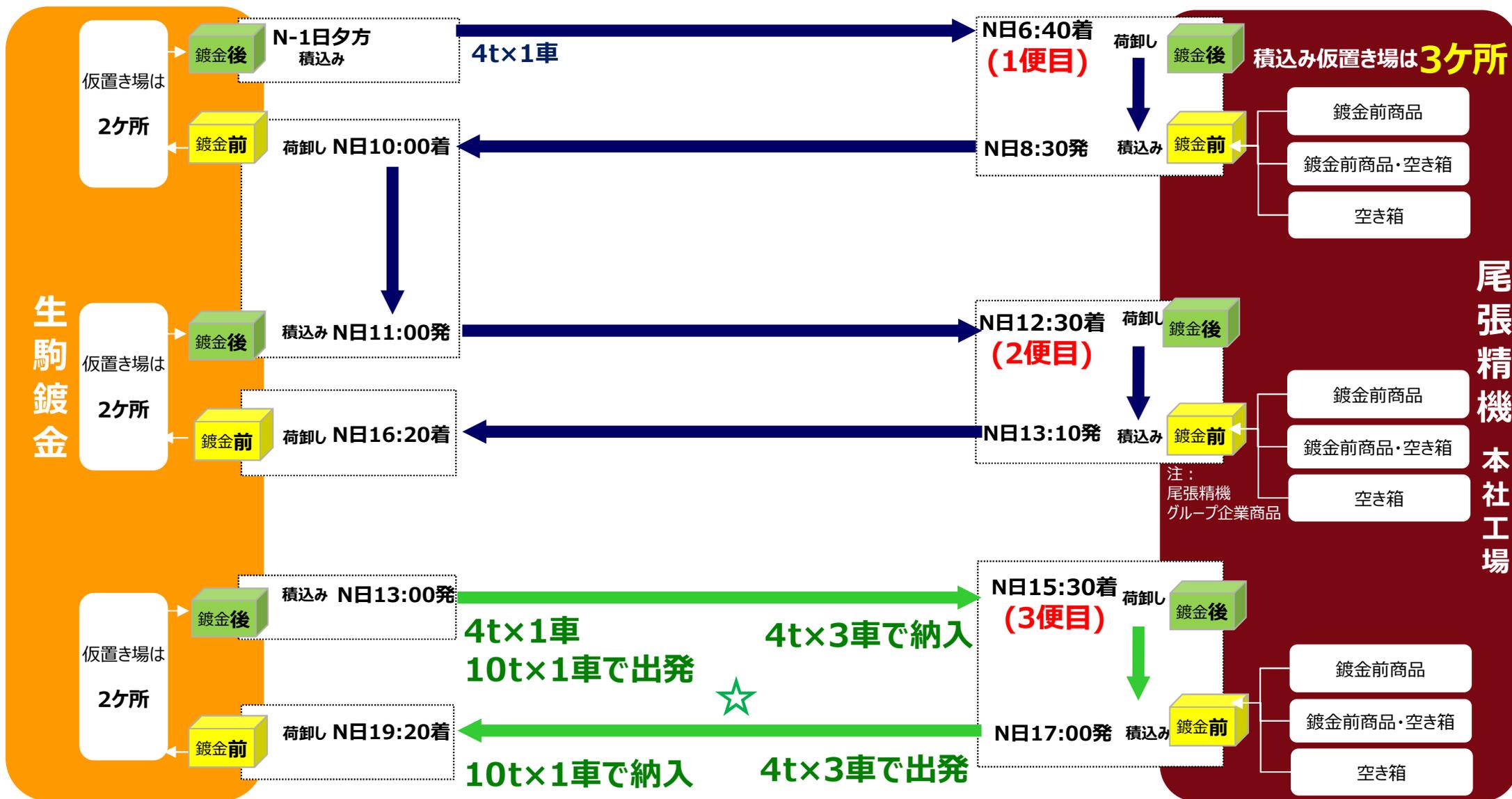
【資料 1-1】

- I. 〔前回協議会(9/18開催)の振り返り〕  
**「主要問題点」と「発生原因」の振り返り** (含：対象集団・輸送ネットワークの振り返り)
  
- II. **実証実験の実施策**
  
- III. **実証実験 実施結果**
  
- IV. **アンケート・インタビュー結果**
  
- V. **来年度に向けた継続検討事項について**

# I. 「主要問題点」と「発生原因」の振返り

種別	企業名	プロフィール (ホームページより)
<p><b>荷主</b></p>	<p><b>尾張精機株式会社様</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■業種 自動車業界などのお客様向けの 鋸螺類製造業</li> <li>■本社・本社工場所在地 愛知県名古屋市東区矢田三丁目16番85号</li> <li>■工場 本社工場(名古屋)・美濃工場(美濃市)・旭工場(愛知県)</li> </ul>
	<p><b>生駒鍍金工業株式会社様</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■業種 鍍金をなさる金属加工表面処理業</li> <li>■本社・本社工場所在地 岐阜県関市稲河町5-8</li> <li>■工場 団地工場(岐阜県関市肥田瀬4084)</li> </ul> <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <p>尾張精機様の鍍金前商品を引き取り・鍍金作業後に再納入 つまり、両社に発荷主・着荷主双方の立場あり</p> </div>
<p><b>元請 運送事業者</b></p>	<p><b>株式会社 エスライン各務原様</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■業種 貨物自動車運送事業 / 貨物利用運送事業 / 倉庫業 / 梱包業 等</li> <li>■本社所在地 岐阜県各務原市那加東亜町55-3</li> <li>■主な輸送品目 金属加工製品/ナット製品 ・ ファッションセンターしまむら等の服飾商品</li> <li>■保有資源数 車両数：55台 (11トン車8台、4トン車31台、2トン車13台、1トン車2台、軽自動車1台)</li> </ul>
	<p><b>株式会社 青山運送様</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■業種 貨物自動車運送業. 左記に付随する事業</li> <li>■本社所在地 愛知県小牧市大字西之島字申塚 1 1 1 8 - 4</li> <li>■主な輸送品目 金属加工製品/ナット製品</li> <li>■保有資源数 本社：常温車両 146台 冷蔵車両 4台 <b>合計150台</b></li> </ul>

- 納入回数 : 尾張精機には 1日3回納入(3便) 注: 但し、トラック運行ベースでは、1回目と2回目の納入は同一トラックで運行
- 荷扱い作業 : 積込み・荷卸しともに、荷扱い作業は全てドライバーが実施



# 何故、生駒鍍金発着時点と尾張精機発着時点で、車種・車数が異なる？

→生駒鍍金・尾張精機両社の希望を叶える為に、青山運送が積み替え実施

前回協議会の振り返り

## 青山運送様

両社の希望を叶えるため、  
青山運送車庫で、積替え実施！

2人のトラック運転者作業：20分/回

### 尾張精機様の希望

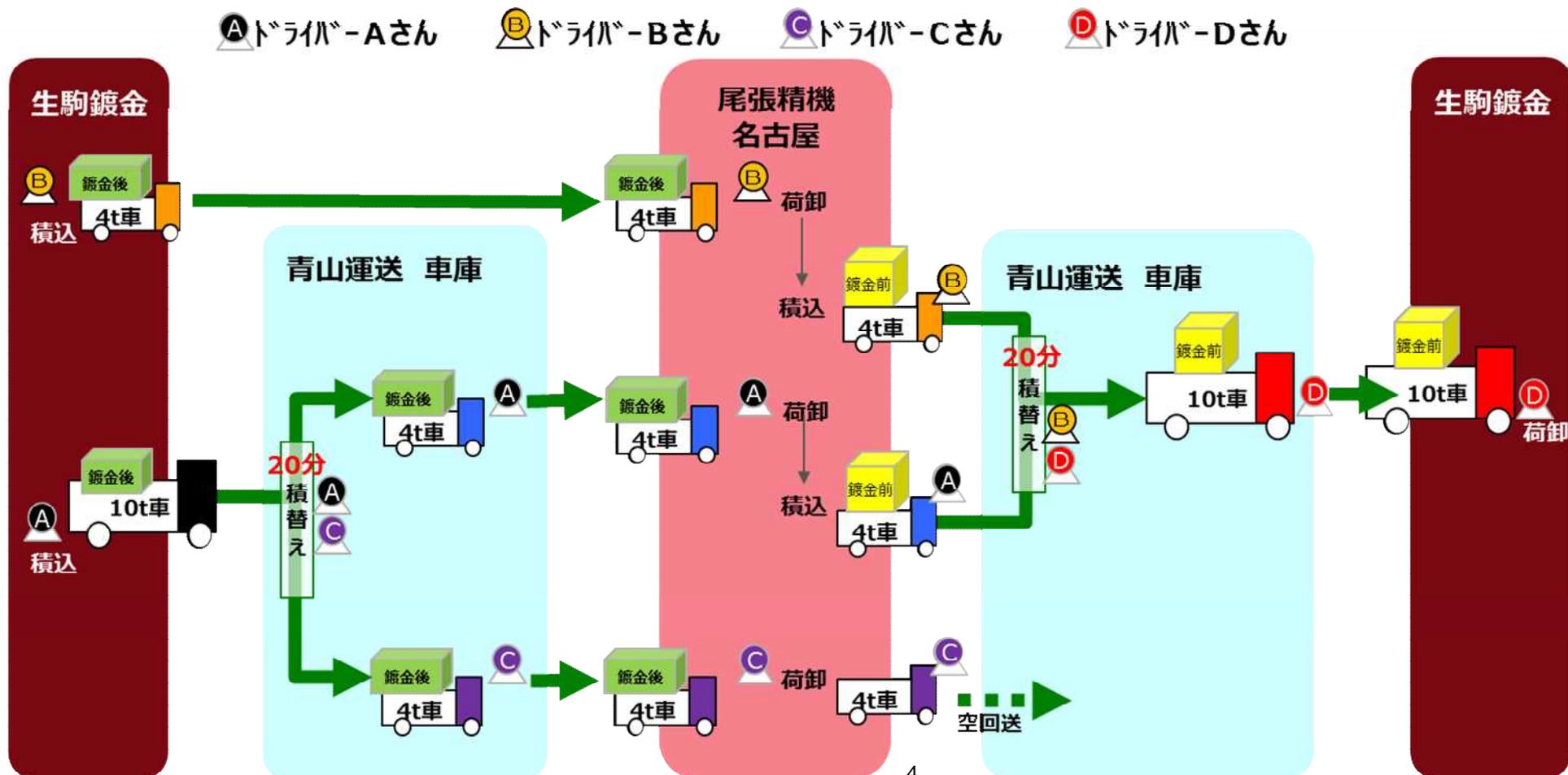
4t×3車体制で運行して欲しい

10t車の停車スペースもなく、  
荷卸場や従業員安全の観点からも  
4t×3車体制で運行しい欲しい。

### 生駒鍍金様の希望

大型10t車と4tで運行して欲しい

積卸し場所が分散している。  
4t×3車体制で運行されると、  
荷卸し/積込み作業効率が悪くなる



主要問題

チエックリスト

データ

発生原因

「拘束時間」に関する問題

改善基準告示遵守

【1日拘束時間】  
青山運送様  
最大13.5時間  
・  
イスライン様  
最大 4.0時間

改善基準告示遵守

【1日拘束時間】  
青山運送様  
最大12.5時間  
・  
イスライン様  
最大 4.0時間

業務区分ごとに診てみると...

「待ち時間」に関する問題

生駒鍍金にて

尾張精機にて

問題指摘あり

青山運送	イスライン
10~11時 積込み時	始業~9時 荷卸し時
10分/回	20分/回

問題指摘あり

青山運送	イスライン
~8時30分 積込み時	
15分/回	0分/回

「待ち時間」があり

青山運送	イスライン
10~11時 荷卸し時	始業~9時 荷卸し時
9分/回	20分/回

「待ち時間」があり

青山運送	イスライン
15時30分 荷卸し時	
最大40分	0分/回

生駒 待ち時間

尾張 待ち時間

「荷扱い時間」に関する問題

生駒鍍金にて

尾張精機にて

問題指摘なし

青山運送	イスライン
積込み 40分/回	積込み 20分/回
荷卸し 40分/回	荷卸し 20分/回

青山運送	イスライン
積込み 30~51分	積込み 20分/回
荷卸し 45~52分	荷卸し 20分/回

時間幅は、1・2便のみ  
生駒/尾張で2回の荷扱い

「積込み」で問題指摘あり

青山運送	イスライン
付帯含め積込み 90分/回 ↑負荷を指摘	付帯含め積込み 60分/回 ↑負荷を指摘
荷卸し 50分/回	荷卸し 30分/回

青山運送	イスライン
積込み 90~161分 拘束時間の57%	積込み 60分/回 拘束時間の46%
荷卸し 20~30分	荷卸し 30分/回

尾張 付帯含む積込み時間

「積替時間」

青山車庫にて

問題指摘あり

青山運送  
尾張精機・生駒鍍金の  
庭先要求を  
青山運送の  
積替え作業で吸収

青山運送  
2回の積替え作業あり  
1回の積替え作業は  
ドライバー2人で対応  
20分/回

【発生原因①】

生駒鍍金様での  
待ちは午前中に集中  
待ち発生の原因は  
**混雑時間帯の  
リフト空き待ち**  
(自主荷役)

【発生原因②】

尾張精機様には、  
3車同時に荷卸しできる  
スペースがないにも関わらず  
3車同時到着のダイヤが  
組まれており、順番待ちが  
発生。  
**尾張精機様への  
納入指定時刻が、  
平準化されていない**

【発生原因③】

【積込み作業】  
積込み仮置場と  
車両接車場が  
離れており、  
**仮置き場近くに  
車両接車できない**  
貨物の横持ちが発生

【発生原因④】

【積込み作業】  
**仮置き場が分散**  
本社工場 3箇所  
美濃工場 2箇所

【発生原因⑤】

【付帯作業】  
**尾張精機様からの  
ドライバーへの  
積込み品の指示なし**  
積み込んだ貨物を  
ドライバーがメモ書きし  
尾張精機事務所に回付

待ち  
伝票発行

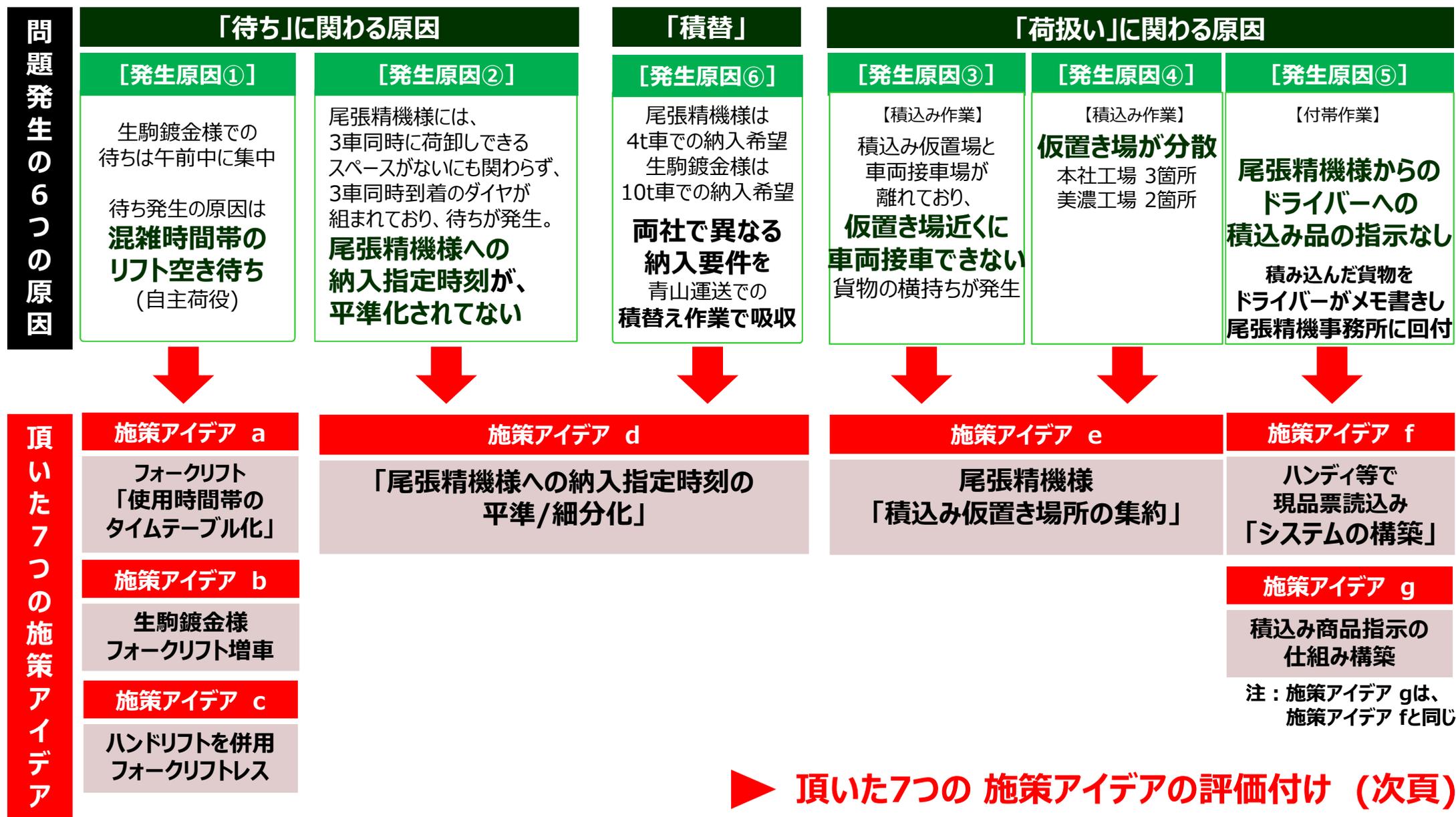
【発生原因⑥】

尾張精機様は  
4t車での納入希望  
生駒鍍金様は  
10t車での納入希望  
**両社で異なる  
納入要件を  
青山運送での  
積替え作業で吸収**

## II. 実証実験 実施施策について

まずは、前頁記載の「問題発生原因①～⑥」の解決に繋がる候補施策を、対象集団メンバーでアイデア出し。

▶▶▶ 「7つの施策アイデア」が出た！



▶ 頂いた7つの 施策アイデアの評価付け (次頁)

# 施策アイデアの評価付け

「出来る事から始め、成功体験を積み重ねる」をビジョンに、下の3指標ごとに、  
**全員投票型**(4点満点で得点付け)で、**施策アイデア**を評価。コンサルティング事業で実施する施策を絞込み！

- **緊急度**(高い頻度で発生)
- **効果度**
- **即効性**(コンサルティング事業期間内で実施できる or 分かりやすく他社への汎用性高い)

## 4点満点得点表

- 4点 : 高
- 3点 : 中~高
- 2点 : 低~中
- 1点 : 低

施策アイデア a	施策アイデア b	施策アイデア c	施策アイデア d	施策アイデア e	施策アイデア f g
フォークリフト 使用時間帯の タイムテーブル化	生駒鍍金様 フォークリフト増車	ハンドリフトを併用 フォークリフトレス	尾張精機様への納 入指定時刻の 平準化	尾張精機様 積み込み仮置き場 集約	ハンディ等で 現品票読み込み 「システムの構築」

評価指標	緊急度 (頻度)	効果度	即効性		
合計19点	合計22点	合計11点	合計20点	合計21点	合計22点
合計18点	合計23点	合計10点	合計19点	合計21点	合計21点
合計15点	合計22点	合計13点	合計16点	合計19点	合計8点

総合評価	52	67	34	55	61	51
------	----	----	----	----	----	----

施策アイデアa bを併せて  
No1施策として、実施
既に一部対応済み  
~実施見送り~
No2施策として  
実施
No3施策として  
実施
即行性を踏まえ  
来年度継続検討  
~内容は後述~

# 実行施策 一覧

	No. 1	No. 2	No. 3
削減対象	生駒鍍金工業での「待ち時間」	尾張精機本社工場での「待ち時間」 青山運送での「積替時間」	尾張精機 本社工場での「積込み作業時間」
施策テーマ	フォークリフト増車を伴った フォーク使用時間帯の タイムテーブル化	納入輸送ネットワークの見直しによる  尾張精機への納入時刻の 平準化	3箇所から2箇所へ  積込み仮置き場所の 集約
現実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>■青山運送 積込み時 10分/回</li> <li>■エスライン 荷卸し時 20分/回</li> </ul>	尾張精機本社工場での待ち時間 <ul style="list-style-type: none"> <li>■青山運送 積込み時 15分/回 荷卸し時 最大40分</li> </ul> 青山運送での積替え時間 <ul style="list-style-type: none"> <li>■青山運送 作業時間 20分/回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■青山運送 付帯作業を含めた 積込み作業時間 90分/回</li> </ul>

実験  
実施時期

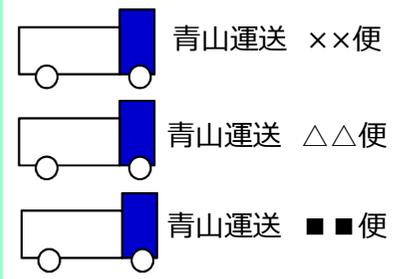
平成31年 1月28日(月)~2月1日(金)

No.1 フォークリフト増車を伴った「フォーク使用時間帯のタイムテーブル化」

**解決課題** : 生駒鍍金工業での積み卸し時、混雑時間帯(特に午前中※)にフォークリフト待ちが発生  
 ※平均で約20分。  
 現在フォークリフトは4台、生駒鍍金の午前に入荷車両数は、青山運送 : 12車 エスライン 5車 その他持ち込み車両あり

**原因①** フォークリフトが4台。そもそも台数そのものが不足  
**原因②** 運送事業者の便毎に事前にトラックヤードの割当てをしておらず、混雑を制御する仕組みが、そもそもない

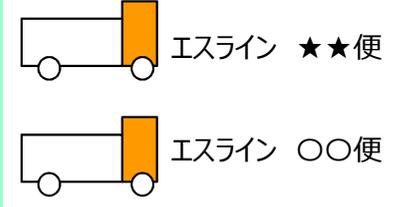
現  
状



**問題①**  
 所要量に対しリフト不足



**問題②**  
 事前のトラックヤード割り当てがないため、到着車両が集中。混雑を制御する仕組みがない



**施策1** フォークリフトを、1台 増車  
**施策2** 運送事業者の便ごとに、事前にトラックヤードを割り当て。時間帯別に割り当てる事でトラック混雑度の平準化を図る

改善  
施策

**問題①を解決する施策1**  
 生駒鍍金工業 本社工場より、フォークリフト1台を団地工場に移管。4台から5台に処理能力を増強。



**問題②を解決する施策2**  
 運送事業者の便ごとに、事前にトラックヤードを割り当て。車両混雑を制御する仕組みを、確立。

[イメージ]	トラックヤード ①	トラックヤード ②	トラックヤード ③	トラックヤード ④	
9時~10時	青山 ××便	青山 △△便	エスライン ★★便	エスライン ○○便	リフトも時間帯ごとに割り当て
10時~11時	青山 ××便	エスライン ●●便	青山 ■■便	青山 @@便	

No.2 納入輸送ネットワークの見直しによる「尾張精機への納入時刻の平準化」

**解決課題** : ① 尾張精機 本社工場への3便目の納入は※、4トン車 3車が同時に納入。  
 一方、尾張精機にて3車分の停車スペースがないために、荷卸し待ち時間が発生(40分/回)する。  
 ② 更に、生駒/尾張で異なる納入希望を叶えるため、青山運送車庫で積替え作業が発生。  
 ※生駒鍍金は、大型車両(10ト/4トン)での運行を希望。 一方、尾張精機は、大型車両での荷受けが不可能なため、4トン車のみでの運行を希望。

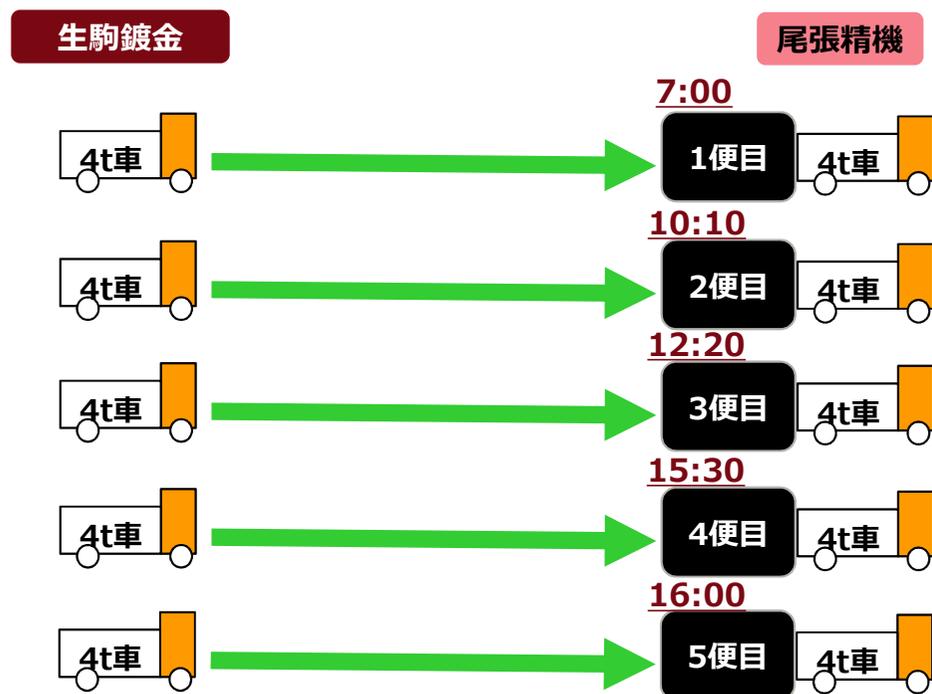
- ① 3便目の納入に納入量が集中。待ちが発生
- ② 生駒/尾張の異なる納入要件を叶えるため、青山車庫で積替え



**問題②**  
 生駒/尾張の異なる納入希望要件を叶えるため、青山運送車庫で積替えが発生。  
 ● 生駒鍍金は、積卸し混雑を避けるため、大型車(10ト)を希望。  
 ● 尾張精機は、スペース構造構造上、10トでの受け入れは不可

**施策** 3便目集中を解消し、納入時刻を平準化して、分散。  
 また尾張精機への納入時刻を平準化する事で、  
 生駒鍍金の出荷も平準化され、4tでの運行が可能に！  
 →青山運送での積み替え作業が不要となる。

改善施策



**問題①②を解決する施策**  
 尾張精機への納入時間帯を大きく見直し。見直しに当たっては、生駒鍍金工業と十分に話し合い、生駒鍍金での混雑緩和も実現する時刻を勘案。

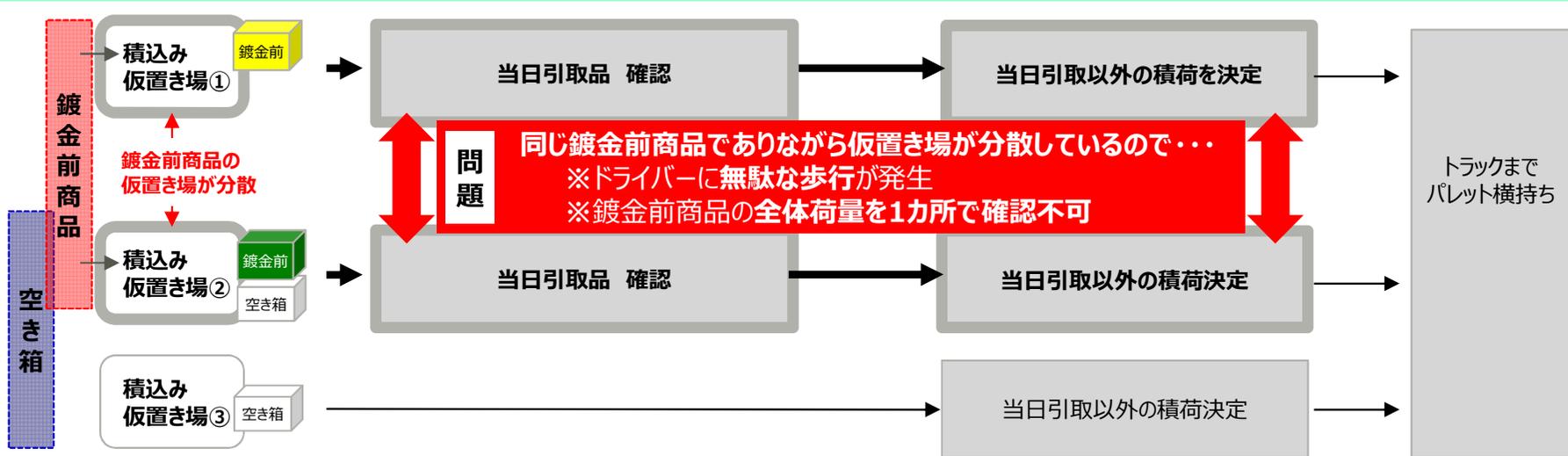
No.3 3箇所から2箇所へ「積み込み仮置き場所の集約」 “鍍金前商品”と“空き箱”

**解決課題** : 尾張精機本社工場の積み込み仮置き場が3箇所分散。これにより

- ※ドライバーに無駄な歩行が発生
- ※鍍金前商品の全体荷量を1箇所を確認できない

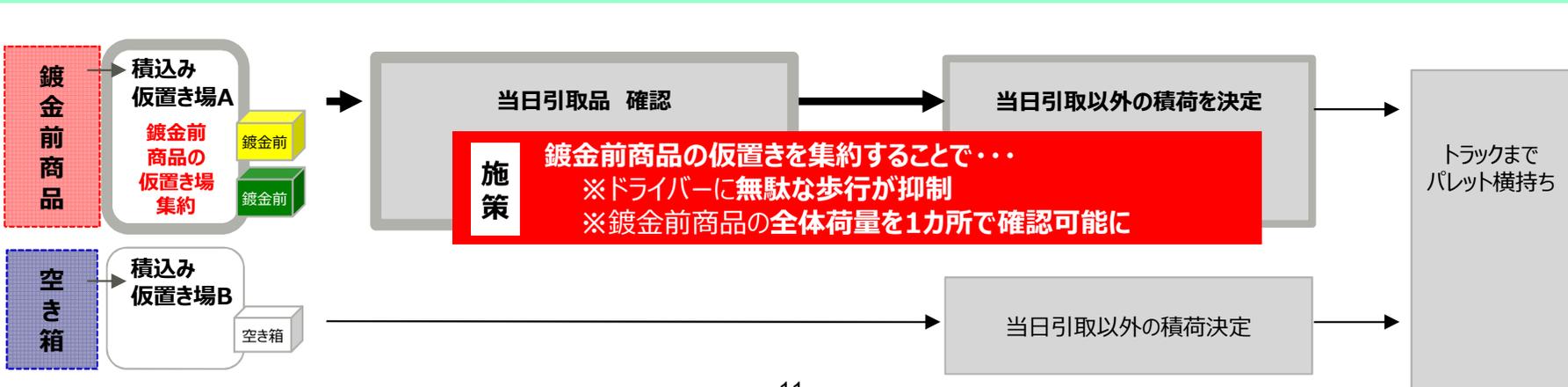
■ 仮置き場が3箇所あり、鍍金前商品の仮置き場も分散・・・3つの工場建屋に分散

現  
状



■ 鍍金前商品の仮置き場を集約し、仮置き場を2箇所・・・1つの工場内の隣接する場所に設置

改  
善  
策



## Ⅲ. 実証実験 実施結果

### 実証実験立ち合い結果のご報告

#### 1. 実験立ち合い日

1月31日(木)

#### 2. 実験立ち合い「3つのポイント」

##### 【ポイント1】

施策No.1「生駒鍍金工業様 フォークリフト増車」による 「待ち時間」は？

##### 【ポイント2】

施策No.2「尾張精機様への納入時刻平準化」による 「待ち時間」は？

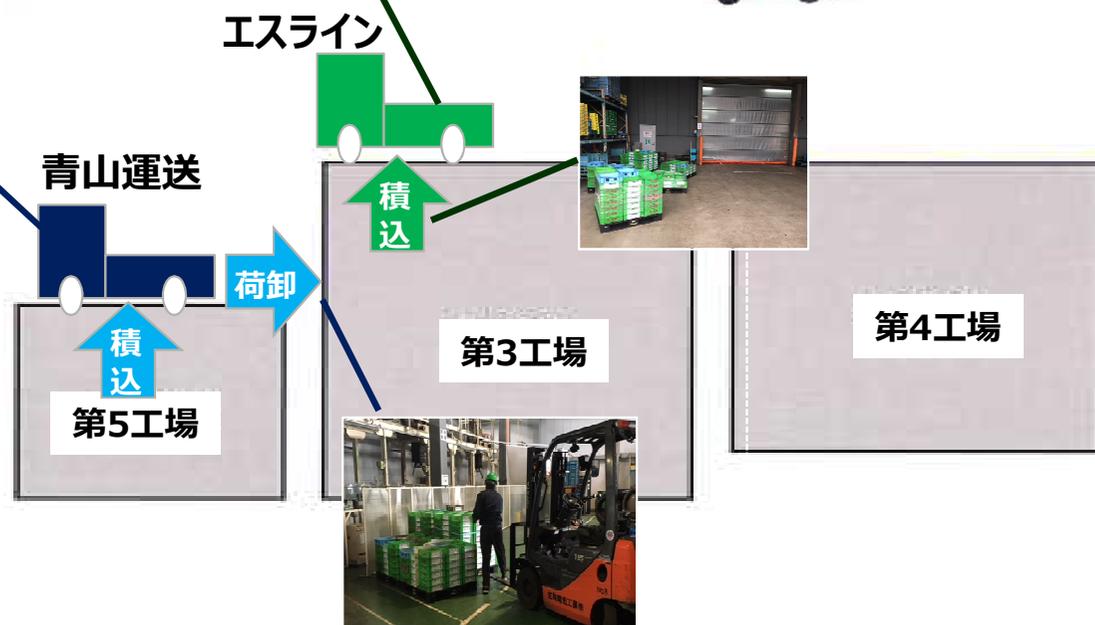
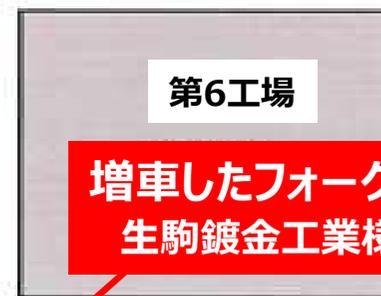
##### 【ポイント3】

施策No.3「尾張精機様の積込み場所集約」による 「積込み時間」は？

# 【ポイント1】 施策No.1「フォークリフト増車を伴ったフォーク使用時間帯のタイムテーブル化」により「待ち時間」は？

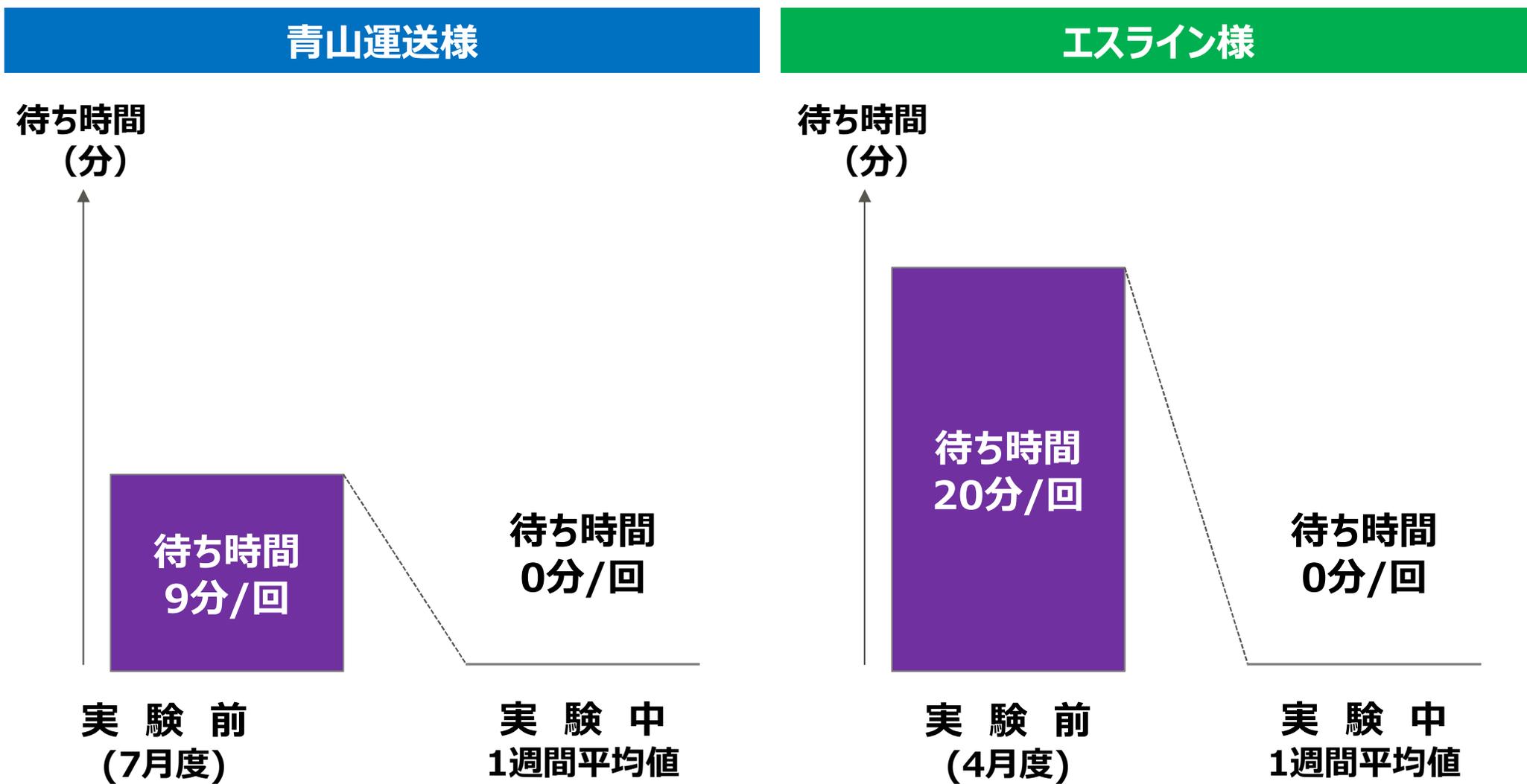
- 青山運送様（当日は青山運送様の協力会社（株）山商運輸様が実施）・エスライン様 両社ドライバーともに、フォークリフトの空きを待つ事なく、即フォークリフトにて荷扱い作業を開始
- 事前に割り当ての 積卸し工場に最も近いトラックヤードに、混雑なくスムーズに車両停車。

## 【 生駒鍍金工業様 工場像 】



- 青山運送様  
荷卸し作業 1パレット  
12:25～12:40まで  
積込み作業 5パレット  
12:40～12:50まで
- エスライン様  
積込み作業 7パレット  
13:45～14:10まで

【ポイント1】 施策No.1「フォークリフト増車を伴ったフォーク使用時間帯のタイムテーブル化」により「待ち時間」は？



**成果** 青山運送、エスラインの両社とも生駒鍍金での待ち時間撲滅

## 【ポイント2】： 施策No.2「尾張精機様への納入時刻平準化」による 「待ち時間」は？

- 青山運送様（当日は(株)山商運輸様が実施）・エスライン様 両社ドライバーともに、見直し後の納入時刻に尾張精機様に到着し、待つ事なく、スムーズに荷卸し作業を開始。

### ● 青山運送様

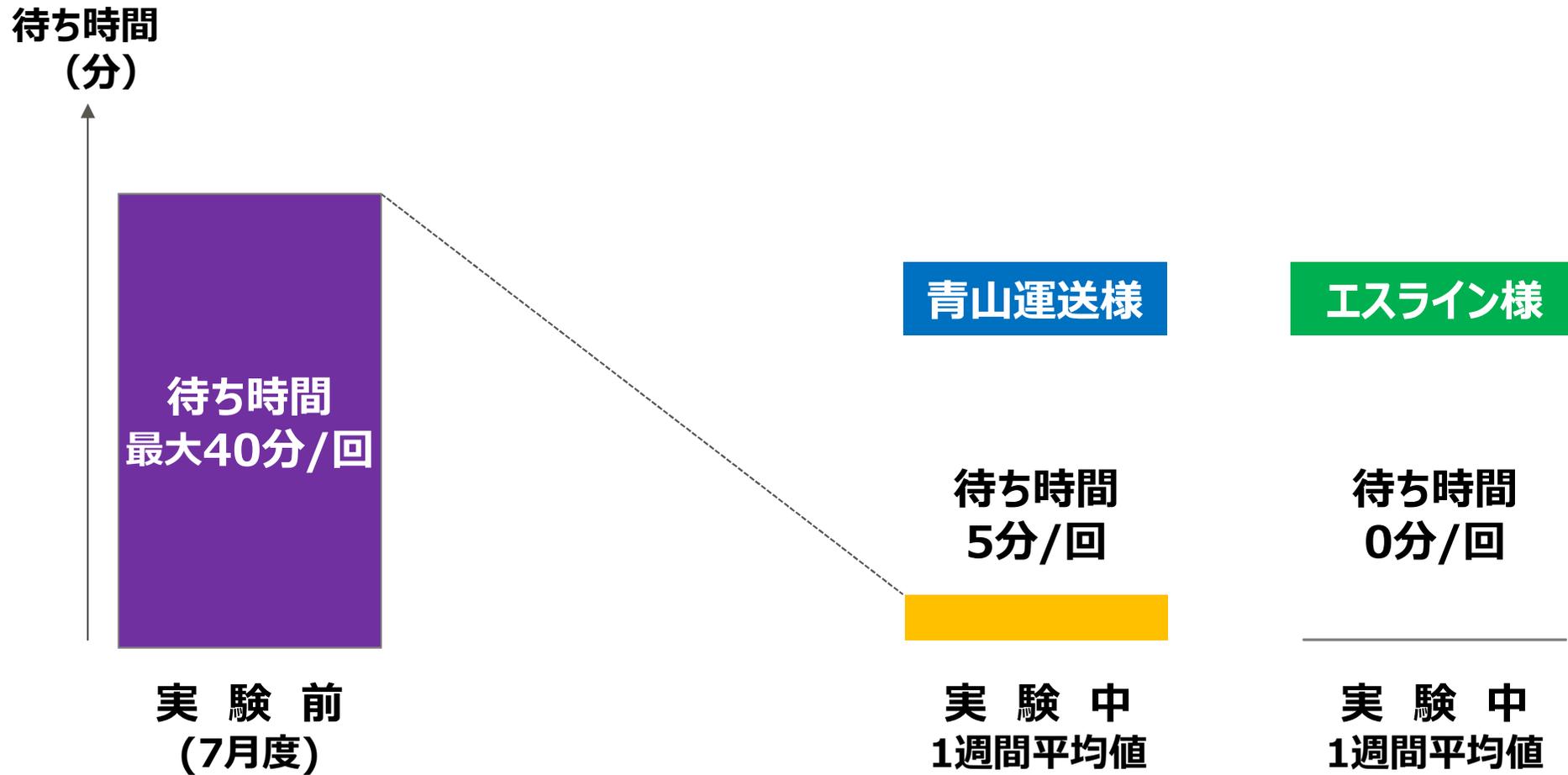


### ● エスライン様



- 青山運送様 4パレット荷卸し  
10:10～10:20まで
- エスライン様 7パレット荷卸し  
16:00～16:20まで

# 施策No.2「尾張精機様への納入時刻平準化」による 尾張精機での「待ち時間」



**成果** 尾張精機での待ち時間 青山運送は88%削減。エスラインは0化。

# 施策No.2「尾張精機様への納入時刻平準化」による 青山運送車庫での「積替え時間」

## 青山運送様

待ち時間  
(分)

積替え時間  
20分/回

積替え時間  
0分/回

実験前  
(7月度)

実験中  
1週間平均値

**成果** 青山運送車庫での積替え時間撲滅

【ポイント3】： 施策No.3「尾張精機様の積込み仮置き場所の集約」による

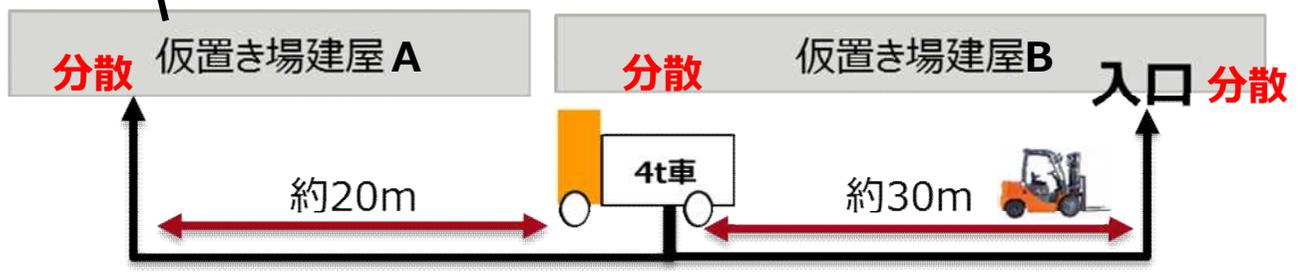
「積込み時間」は？

分散していた積込み仮置き場を、集約。  
 ドライバーの無駄な歩行の削減など、積込み作業の効率化を実現

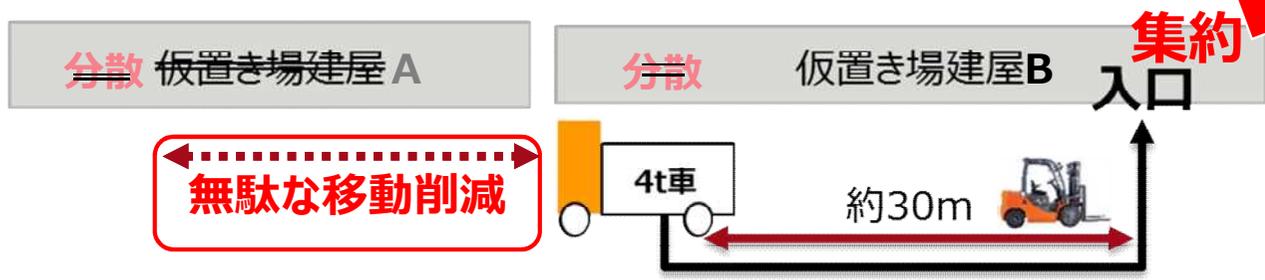
- 青山運送様 1パレット積込み 10:25～10:37まで
- エスライン様 6パレット積込み 16:25～16:55まで



仮置き場集約前



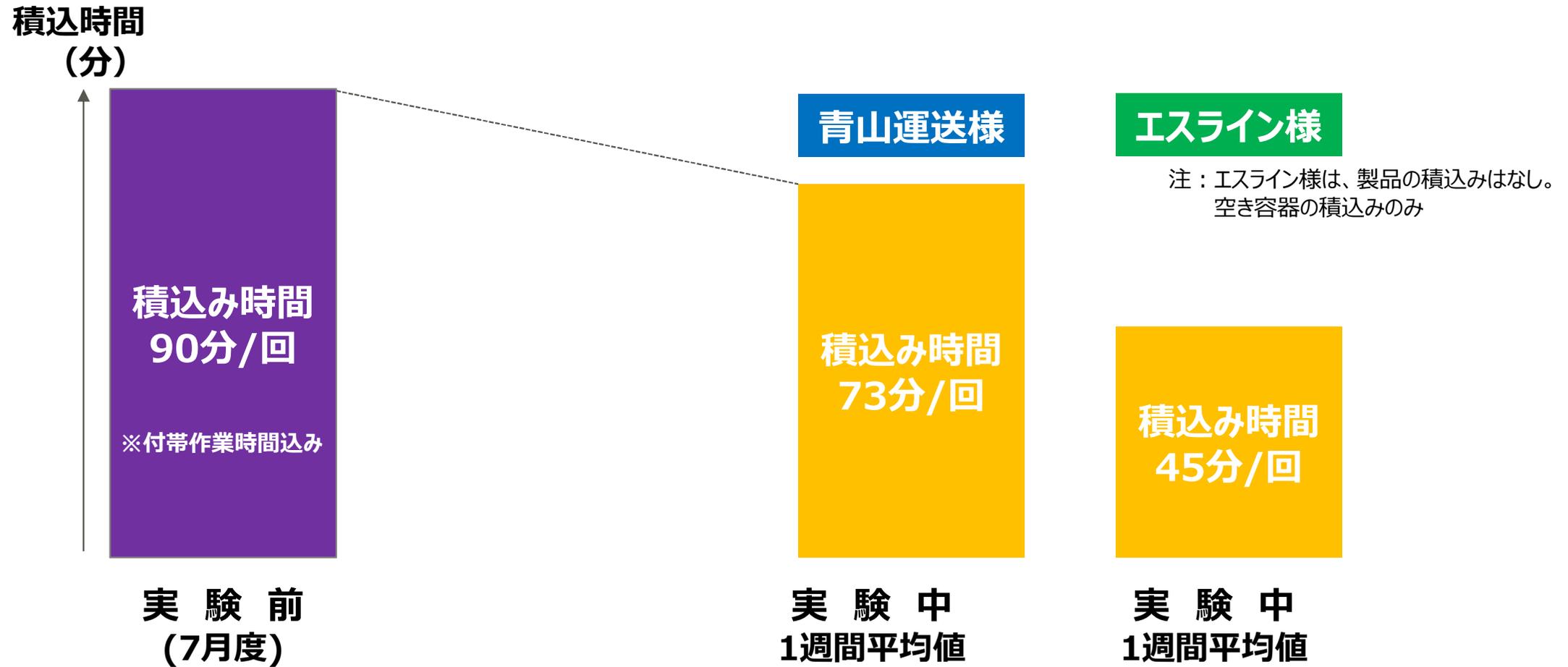
仮置き場集約後



建屋内 仮置き場風景



# 施策No.3「尾張精機様の積込み場所集約」による 尾張精機本社工場での「積込み時間」



**成果** 尾張精機本社工場での積込み時間、青山運送は、19%削減！

# IV. アンケート・インタビュー結果

## (1)アンケート・インタビューの全体像

■目的：実証実験の振り返り

### 【インタビュー】

	生駒鍍金様・尾張精機様	青山運送様・エスライン様
対象	管理者クラス	経営者・管理者クラス
概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実証実験実施を振り返って</li> <li>・ 本事業に参加をした感想</li> <li>・ 今後の取り組みについての“思い”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実証実験実施を振り返って</li> <li>・ 本事業に参加をした感想</li> <li>・ 今後の取り組みについての“思い”</li> </ul>

+

### 【アンケート】

青山運送様・エスライン様
ドライバー
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実証実験実施を振り返って</li> </ul>

ご参考：(2)その他 インタビュー項目・・・本結果は、本資料の末尾に掲載

	生駒鍍金様 ・ 尾張精機様	青山運送様 ・ エスライン様
対象	管理者クラス	経営者・管理者クラス
概要	<p>[ご参考] 物流業務を取り巻く環境認識について</p> <p>A ドライバー不足の認識度・危機感</p> <p>B ドライバーの長時間労働抑制に向け行政に期待する事項</p>	<p>[ご参考] 物流事業を取り巻く環境認識について</p> <p>A ドライバー不足の危機感</p> <p>B ドライバーの長時間労働抑制に向け行政に期待する事項</p>

## (1)ドライバーへのアンケート結果

アンケート項目	エスライン様 ドライバー	青山運送様 ドライバー
<b>ドライバープロフィール</b> ・年齢 ・性別 ・経験年数	・年齢 : 51才 ・性別 : 男性 ・経験年数 : 約35年	・年齢 : 43才 ・性別 : 男性 ・経験年数 : 約10年
①10年前と比べて、 労働条件は、きつくなっていますか？	以前は、「走っていくら」という考えで仕事をしていたので、 <b>労働条件など意識していなかった。</b>	<b>労働条件は変わっていません。</b>
②労働時間削減に向けたお願いを 会社にした事がありますか？	<b>特になし</b>	<b>特になし</b>
③今回の実証実験で、仕事は楽になりましたか？	<b>とても楽になりました。</b> 時間の短縮になったと思う。	<b>手待ち時間が無くなり、イライラが無くなった。</b>
④今回の改善策を 続けて欲しいと思いますか？	<b>続けて欲しい</b> と思います。	拘束時間が短くなり、 休憩が1時間取れる様になったので <b>続けて欲しい。</b>

# インタビュー結果

## 今回の事業に参加した感想を教えてください

### 尾張精機様

①  
今まで、自分達の立場のみで、改善を進めていた。  
ドライバー不足の深刻度も含め  
**運送事業者の困りごとが、本当に良く分かった。**

②  
更に、**運送事業者とコミュニケーション**をとれた事が良かった。

### 生駒鍍金様

⑤  
今回に事業をキッカケに  
**お客様である尾張精機と十分なコミュニケーション**がとれる様になった。

### 青山運送様

③  
今まで荷主にモノを申せなかった。  
今回の事業を通じて、  
**我々運送事業者の“思い”を伝えられる様**になった。

### エスライン様

④  
今回の様に、**小まめに荷主とコミュニケーション**を取って、**双方で改善を進める事**で双方に良い事がある。

## 今後の思いについて教えてください

⑥  
**荷主と運送事業者双方のWIN&WIN**に繋がる様に  
取り組んでいきたい。

⑦  
燃料費の高騰等で  
物流費の比率が、上がっている。  
生駒の生産性向上も含め  
**物流費の比率削減**に向けても  
取り組んでいきたい。

⑧  
今回、組み替えた**運行ダイヤは、事業環境の変化**に応じて  
**小まめな見直し**が必要。  
対応していきたい。

⑨  
今回の取り組みを踏襲し、  
**われわれエスラインから、荷主に提案**していきたい。  
結果、必ず、両社にとって良い事に繋がる。

# IV. 来年度に向けた継続検討事項について

→本事業の期間内では実施はできないものの、継続して検討をして頂く施策

## 解決を狙う 問題点の発生原因

### 尾張精機からのドライバーへの積み込み品の指示なし

積み込んだ貨物を  
ドライバーがメモ書きし、尾張精機事務所に回付。

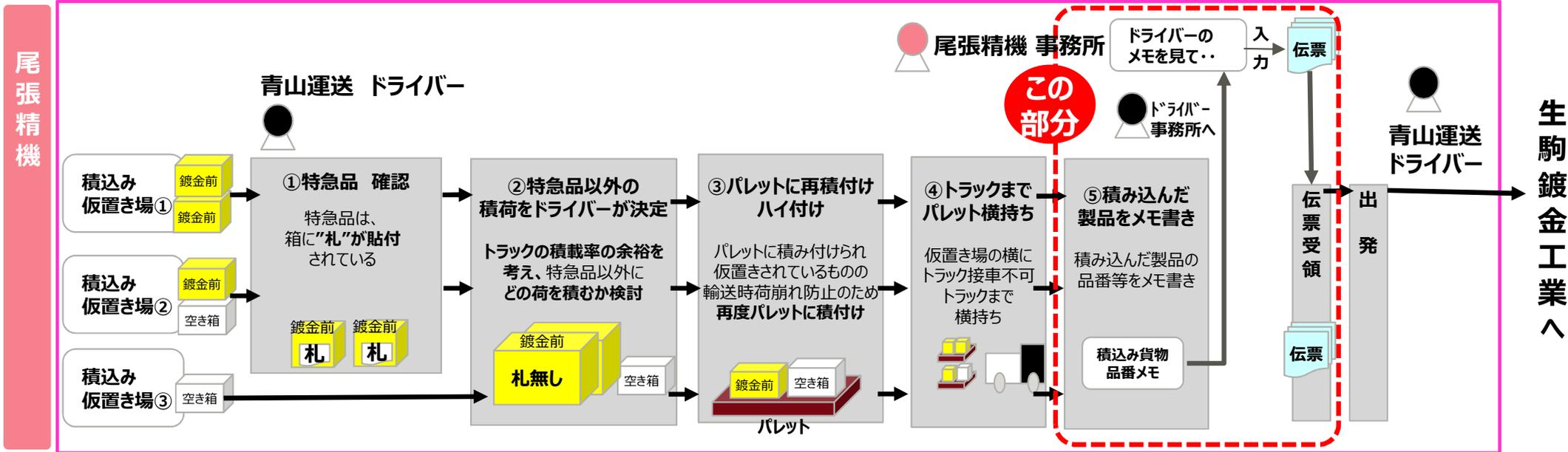
尾張精機でのドライバー作業時間を  
長時間化させている要因のひとつ！  
平均で90分/回

## 改善施策アイデア f g

ハンディターミナルで  
現品票読み込み。

「積み込み商品手書きレス」の  
仕組みを構築

### ●尾張精機様でのドライバー 積み込み作業の流れ ～前回協議会でご説明済み～



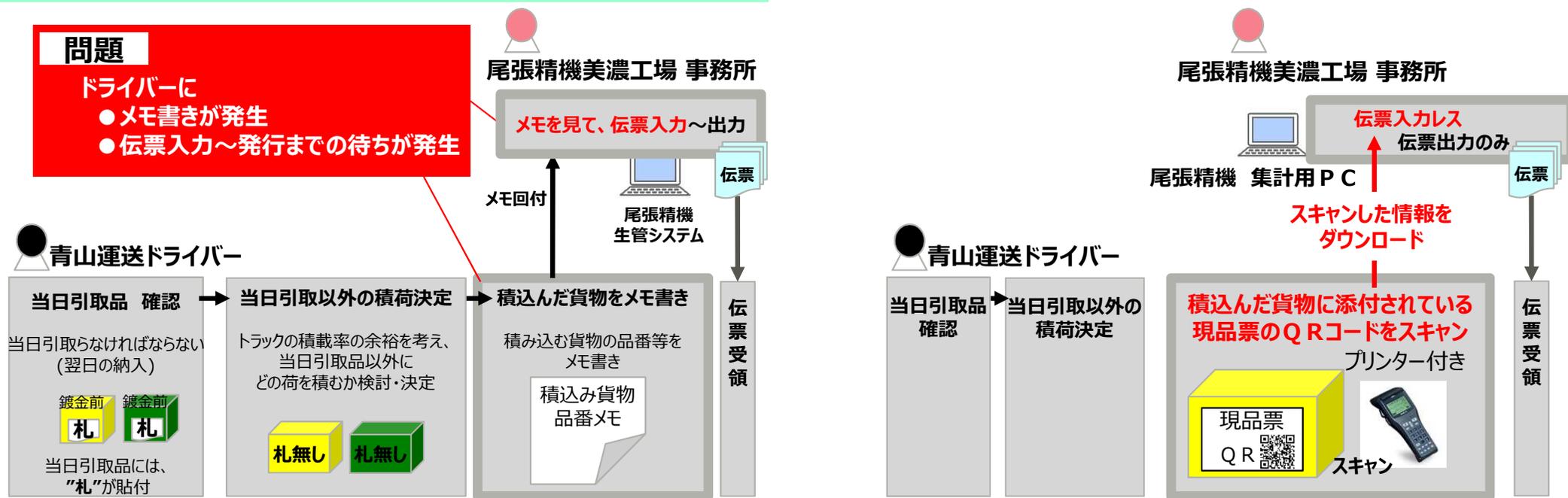
**解決課題** : 尾張精機では、当日引き取り品以外は、ドライバーが積み込む商品(積荷)を判断。積み込んだ商品のメモを取り、尾張精機事務所に回付。伝票発行を待つ。

【 現 状 】

ドライバーが積み込む商品进行判断し、メモ書き。そのメモを見て尾張精機が、伝票入力/出力

【 施 策 】

ドライバーが、商品に添付されている「QRコード付き現品票」をハンディターミナルでスキャン。その情報を、尾張精機の集計用PCにダウンロードし伝票発行。これにより、ドライバーのメモ書きレス、更に伝票発行までの待ち時間も削減。



▶ 2019年度中の開始を念頭に、実現に向けた検討を継続する。

## ご参考 (2)その他 インタビュー項目

### ドライバー不足に、危機感がありますか？

#### 尾張精機様

①  
ドライバーが固定であった事もあり  
正直、**危機感を感じていなかった。**  
但し、今回の事業で、深刻度を  
痛感した。

#### 生駒鍍金様

②  
**危機感がある。**  
最近、臨時のチャーター依頼を  
断られる事が多くなった。

### その為に協力できる事はありますか？

③  
今回の事業の様に  
**我々の業務を見直す事で  
解決に繋がるのであれば対応する。**  
但し、運賃値上げなどは、  
慎重に対応が必要と認識している。

④  
同左

### 行政への期待を教えてください。

自動運転など、新規テクノロジーの  
早期実現に向けた支援をして欲しい

民間企業も含めて  
本事業の周知を図って欲しい

### ドライバー不足は、深刻ですか？

#### 青山運送様

⑤  
ドライバー不足は深刻である。

#### エスライン様

⑧  
ドライバー不足は、さほど深刻でない。  
  
※父子/母子家庭の方のために  
**社内に託児所を設置**  
※運転免許の取得費支援や  
**中型までオートマ。**  
最近、20代のドライバーも採用。

### 深刻な場合、どの様な対応をとられていますか？

⑥  
**従業員の紹介制度を導入。**  
3カ月勤務継続で、紹介した人、及び  
紹介された人の双方に手当を支給

⑦  
**好きな勤務時間帯を選択できる  
新たな制度を導入。**

助成金などは要らない。  
お金でなく、荷主に対し  
現在の物流課題の認識を、  
深める活動を展開して欲しい。

今回の事業のフォローアップをして  
欲しい。  
やりっぱなしは、駄目。

岐阜県

トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会

FUJITSU

shaping tomorrow with you

平成30年度コンサルティング事業：ミニ検討会について

2019年3月8日

株式会社 富士通総研

【資料 1-2】

## ミニ検討会での検討領域

尾張精機様に限らず、  
エスライン各務ヶ原様が、生駒鍍金工業へ運行している9ルートを対象として  
「生駒鍍金工業様でのドライバー荷扱い作業に関わる問題点」を洗い出す。

## 前回協議会でご報告した問題点

①仮置き場の積荷が、キチンと仕分けされておらず  
・積荷探しが発生      ・手前に荷物がおいてあるため入れ替えが発生

②台車にのせて仮置きしている荷物を、規格パレットに積み替え

今回 着目した領域。

まずは、

②台車にのせて仮置きしている荷物を、  
規格パレットに積み替え

の改善を検討

③リフトの空き待ちが発生。 ドライバーに待ちが生じている

④天候や道路状況など、他の車の遅れにより接車できない場合がある

コンサルティング事業で実施した

・生駒鍍金でのフォークリフト増車  
・事前にトラックヤードを割り当てる

フォーク利用時間帯のタイムテーブル化  
で対応済み

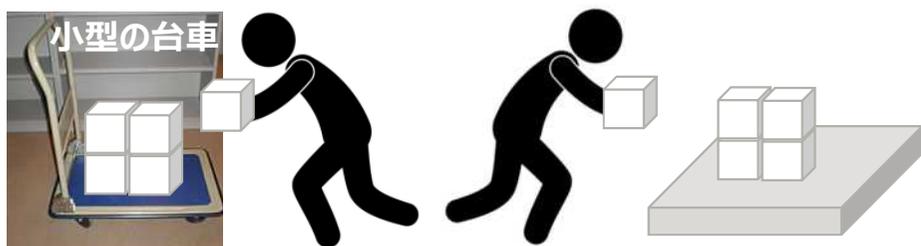
積み込み貨物の仮置き荷姿を変更「台車からパレットへ」

**解決課題**：生駒鍍金工業での積み込み時、積み込み貨物が台車上に荷揃えされており、ドライバーによるパレットへの積み替え作業が発生している。

※平均で約30分/回

生駒鍍金工業で、積み込む貨物が台車上に仮置き。ドライバーが、パレットに積み替え作業が発生している。

現  
状



**問題** ドライバーによるパレット積み替え作業が発生

生駒鍍金工業での仮置き時点から、パレットで荷揃え。ドライバーの積み替え作業を撲滅する。

改  
善  
施  
策



**施策** パレット積み替えをずに、フォークでそのまま積み込み

小型台車での仮置きから、パレットでの仮置きに切り替える為には、仮置きする為の十分なスペースが必要!

→ 自動倉庫等のマテハン投入で「スペース捻出」ができないか、マテハン事業者と現在、調整中。近々に、マテハン事業者より提案を頂く予定。

荷主

運送  
事業者

との協力による

取引環境と長時間労働の  
改善に向けた  
ガイドライン

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課  
国土交通省 自動車局 貨物課  
公益社団法人 全日本トラック協会

はじめに

---

## ガイドライン策定の経緯

トラックドライバーは、他業種の労働者と比べて長時間労働の実態にあり、労働基準関係法令や「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。）の違反が高水準で推移しています。また、脳・心臓疾患の労災支給決定件数も多く、その労働条件及び安全衛生の確保・改善を一層推進することが喫緊の課題となっています。

これらの背景として、荷主との関係から、トラック運送事業者の自助努力だけでは労働時間の短縮が進まないこと、多重的な請負構造から適切な運行管理がなされていない等の問題があげられています。

こうしたことから、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送事業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、厚生労働省、国土交通省及び公益社団法人全日本トラック協会が事務局となって「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」を設置いたしました。本協議会では、設置の趣旨に基づいて平成28年度、29年度の2ヶ年にわたり、全国47都道府県において荷主及びトラック運送事業者が協力しながらトラックドライバーの労働時間短縮を目指すパイロット事業を実施し、長時間労働を改善する取組みを行ってきました。

その成果として、今般、荷主とトラック運送事業者の協力による取引環境と労働時間の改善のためのガイドラインをとりまとめました。

平成29年7月より新たな荷主勧告制度の運用が始まるなど、トラックドライバーの労働時間の短縮は荷主のコンプライアンスにとっても重要なポイントとなっております。

このガイドラインを参考に、荷主とトラック運送事業者が自主的・積極的に取引環境と長時間労働の改善へ取り組まれることを期待いたします。

# 取引環境と 長時間労働の 改善に向けた ガイドライン

## 目次

取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方	3
改善に向けたステップ	4
ステップごとの取組みの具体的なイメージと流れ	12
取引環境と長時間労働の改善に向けた対応	14
対応例① 予約受付システムの導入	16
対応例② パレット等の活用	18
対応例③ 荷主からの入出荷情報等の事前提供	20
対応例④ 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離	22
対応例⑤ 集荷先や配送先の集約	24
対応例⑥ 運転以外の作業部分の分離	26
対応例⑦ 出荷に合わせた生産・荷造り等	28
対応例⑧ 荷主側の施設面の改善	30
対応例⑨ 十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保	32
対応例⑩ 高速道路の利用	34
対応例⑪ 混雑時を避けた配送	36
対応例⑫ 発注量の平準化	38
対応例⑬ モーダルシフト	40
労働条件改善のためのチェックリスト	42
改善基準告示（トラック運転者関係）の概要	44
【参考資料】	
相談窓口一覧（働き方改革推進支援センター）	45
補助金・助成金等の一覧	47



## 取引環境と 長時間労働の改善に向けた 取組みの進め方

一口に「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組み」といっても、いったい何から手をつけて、どのように進めればよいのかわからない、という方も多いのではないのでしょうか。また、実際に問題があると認識していても、日常の業務を遂行しながら課題解決のためのプランをゼロから検討するのは、とても大変なことです。

そこで、本ガイドラインは、まず①「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方」について概観したうえで、②実際の現場における「改善に向けた取組みの類型と対応」について紹介する、という2段階に分けて記述しております。

さらに、具体的な取組み内容については、2ヶ年にわたって実施したパイロット事業をとりまとめた別冊の「事例集」を作成いたしました。事例集は、本ガイドラインにおける「改善に向けた取組みの類型」に合わせて整理されておりますので、ガイドラインを活用した検討と並行して、事例集を参照しながら、より具体的に、それぞれの現場に即した形で、荷主とともに取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みが進められるような構成となっております。

荷主にとっては何気ないことが、トラックドライバーの労働時間に大きな影響を与えていることがあります。これはつまり、ほんの少しの作業改善であってもトラックドライバーの労働時間を大きく改善できる可能性があるということでもあります。また、そうしたほんの少しの作業改善が物流コストの削減や、サプライチェーン全体の効率化、最適化につながることも期待できますので、荷主の皆さまも是非、本ガイドラインを参考に、トラック運送事業者の皆さまとともに、取引環境と長時間労働の改善について考えてみて頂ければと思います。

それではまず、「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みの進め方」について、次のページから見ていきます。

# 改善に向けた ステップ

ステップ  
1

荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

ステップ  
2

労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する

ステップ  
3

荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

ステップ  
4

荷主とトラック運送事業者の双方で、業務内容を見直し改善に取り組む

ステップ  
5

荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

ステップ  
6

改善の成果を測定するための指標を設定する

ステップ  
7

指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

取引環境と長時間労働の改善

## ステップ 1

# 荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

ポイント

- 荷主とトラック運送事業者が意見交換できる場（可能であれば関係者が同席する会議体）を設置する
- 問題意識の共有のため、定期的な意見交換を実施する

トラックドライバーはトラック運送事業者が雇用している社員ですので、その労働環境の改善については、一義的にはまずトラック運送事業者が取り組まなければなりません。

ただし、「他人の需要に応じて貨物を運送する」というトラック運送事業の性格上、需要側である荷主の理解、協力なくして改善を進めていくことは難しいことも事実です。

したがって、改善に向けた取組みを進めて行くに当たって、まずは荷主とトラック運送事業者等との間で、何が現場で課題になっているか等、労働条件の改善に関する問題意識を共有し、その機運を醸成するために荷主とトラック運送事業者が一つのテーブルにつく検討の場を設けることが大切です。

ただ、一口に荷主と言っても発地と着地で荷主が異なるケースもありますし、トラック運送事業者も元請、下請など複数のトラック運送事業者が関わっているケースも多いため、より実効性を高めるには輸送に関わる関係者全員をメンバーとした検討の場を設け、定期的な意見交換を実施することが望ましいと言えます。



## ステップ 2

# 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の 実態を把握する

ポイント

- 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間を正確に把握する方法を検討する
- 時間管理のためのツールの導入を検討する

ドライバーの労働条件の改善のためには、実際の労働時間を正確に把握することが必須です。例えば荷待ち時間が問題なのであれば、どの場所で、どの位の時間（平均時間や最長・最短時間）、どの位の頻度で発生しているかをしっかりと把握することが必要です。何故なら、実態が分からなければ改善の検討ができないからです。

そして、定量的に把握したデータを荷主とトラック運送事業者との検討の場で共有し、荷主の理解と改善への協力を得るよう、コミュニケーションをとっていくことが重要です。

運行中のデータはデジタコでもある程度把握できますが、積み卸しをはじめとした附帯作業や荷待ち時間の実態に関しては、スマートフォンのアプリなどで実態を簡便に把握するツール等を活用してデータを収集することも有効でしょう。

### ボタンをタップするだけ



自社運行状況画面

部署: ドライバー名: 運行日: 2018/07/24 時間帯: 現在

対象日時: 2018/07/24 14:00

部署	ドライバーID	ドライバー名	開始時刻	終了時刻	項目名	集配先ID	集配先
01_沙留事業所	S02	船研次郎さん	2018/07/24 14:49	2018/07/24 14:49	運転		
01_沙留事業所	S02	船研次郎さん	2018/07/24 14:49		荷留し		
01_沙留事業所	S03	船研花子さん	2018/07/24 14:30	2018/07/24 14:31	運転		
01_沙留事業所	S03	船研花子さん	2018/07/24 14:31	2018/07/24 14:31	待機 (荷主都合)	10001	沙留IC
01_沙留事業所	S03	船研花子さん	2018/07/24 14:31		荷留し		
01_沙留事業所	S04	船研花子さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:44	運転		
01_沙留事業所	S04	船研花子さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:45	横込済	10001	沙留IC

会社のパソコンでリアルタイムに確認可能

A運送株式会社 運転日報

○年○月○日(○)

区	作業	集配先	積込	積込時刻	積込終了時刻	積込	積込時刻	積込終了時刻	備考	作業	備考
1	出発			06:00						積込	XX-XX
2	出発			06:00	06:15		06:15			積込	XX-XX
3	出発			06:15	06:20		06:20			積込	XX-XX
4	積込	集配先XXXX		06:20	06:47		06:47		積込		積込
5	積込	集配先XXXX		06:47	06:50		06:50			積込	積込
6	積込	集配先XXXX		06:50	06:55		06:55			積込	積込
7	積込	集配先XXXX		06:55	07:00		07:00			積込	積込
8	積込	集配先XXXX		07:00	07:05		07:05			積込	積込
9	積込	集配先XXXX		07:05	07:10		07:10			積込	積込
10	積込	集配先XXXX		07:10	07:15		07:15			積込	積込
11	積込	集配先XXXX		07:15	07:20		07:20			積込	積込
12	積込	集配先XXXX		07:20	07:25		07:25			積込	積込
13	積込	集配先XXXX		07:25	07:30		07:30			積込	積込
14	積込	集配先XXXX		07:30	07:35		07:35			積込	積込
15	積込	集配先XXXX		07:35	07:40		07:40			積込	積込
16	積込	集配先XXXX		07:40	07:45		07:45			積込	積込
17	積込	集配先XXXX		07:45	07:50		07:50			積込	積込
18	積込	集配先XXXX		07:50	07:55		07:55			積込	積込
19	積込	集配先XXXX		07:55	08:00		08:00			積込	積込
20	積込	集配先XXXX		08:00	08:05		08:05			積込	積込
21	積込	集配先XXXX		08:05	08:10		08:10			積込	積込

運転日報は自動作成

### ステップ3

## 荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

ポイント

- 発荷主の生産・出荷スケジュールや附帯作業などを検証する
- トラック運送事業者の運行計画、配車計画などを検証する
- 着荷主の受け入れ体制や附帯作業などを検証する

労働時間、荷待ち時間の実態が把握できたら、次にその原因について把握、検証することが大切です。長時間労働や荷待ち時間等が「どこで、どれくらい起きているか」が分かっても「それが何故起きているのか」が分からなければ、改善に向けた検討が困難になってしまいます。

物流とは文字通り「物の流れ」で、輸送工程の個々の作業は点ではなく、全て線でつながっています。どこかの作業が滞れば物流全体が滞り、トラックドライバーの長時間労働につながるようになります。

長時間労働の原因は発側にあるのか、着側にあるのか、それは生産工程に起因する問題なのか、積み卸しや棚入れ・棚出しなどの附帯作業に起因する問題なのか、運行計画や配車計画に見直しは必要ないのかなど、輸送工程のどの部分がボトルネックとなっているのかをきちんと調べて、その原因を取り除くことが、長時間労働の改善にとって重要となります。



① 入荷



② 検品



③ 棚入れ



④ 保管



## ステップ4

# 荷主とトラック運送事業者の双方で業務内容を見直し、改善に取り組む

ポイント

- 把握、検証した長時間労働の原因について関係者間で協議する
- 荷主、トラック運送事業者それぞれができることを検討する

発地から着地までの物の流れのなかには、輸送だけでなく入荷、検品、仕分け、保管、ピッキング、包装、荷役、積み込み、出荷、配送など様々なプロセスが存在し、様々な主体が関わっています。

輸送部分に関しては主にトラック運送事業者が担っているケースがほとんどですが、その他のプロセスに関しては荷主自身が担っているケースもありますし、荷役作業会社が入って実施している場合もあるでしょう。

トラック運送事業者が担っている部分に起因する問題に関しては、トラック運送事業者自身が改善を進めることができますが、荷主や荷役作業会社が担っている部分が原因となって長時間労働や荷待ち時間等が発生しているのであれば、トラック運送事業者の自助努力でこれを改善していくことは困難ですし、現実にはプロセスの多くの段階に改善の種が隠されていることが多いのではないのでしょうか。特に、荷主と荷主から委託を受けた荷役作業会社等とが存在する場合には、現場で荷受け等を行っている者と、プロセスを変える権限を有する者とが分かれており、誰に話をすれば良いのか分かりにくい場合も多いかと思われますので、両者に参画してもらうことに大きな意味があります。

したがって、業務内容の見直し改善に当たっては、荷主とトラック運送事業者が協力し合いながら、それぞれができることに取り組んでいくことが必要となります。

課題や原因に対する具体的な対応策の検討には、後述の事例も参考にしてください。



## ステップ5

# 荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

ポイント

- 作業効率化のために必要な機器やソフトウェアの導入、作業手順の見直し等を検討する
- 関係者間で応分の費用負担を検討する

長時間労働や荷待ち時間等の改善に向けた方策には様々なことが考えられます。例えば運行計画の見直しや作業動線の変更など、手順の見直しであればそれほど費用のかかるものではありません。

しかし、工場内のレイアウト変更や物流システムの構築、物流機器の導入などであれば、そこには一定の費用が発生することとなりますが、大きな成果も期待できます。

また、費用をかけるのであれば、誰に、どのような成果があるのかを検討する必要があります。また、その成果は荷主、トラック運送事業者の双方が享受できることが望ましいものです。

したがって、改善を実施することによって荷主とトラック運送事業者が享受できる成果を想定し、これに基づいた応分の費用負担を検討することが、継続的な改善の取組みには必要です。



## ステップ6

# 改善の成果を測定するための指標を設定する

ポイント

- 改善効果を測るための数値目標を設定する
- 問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有する

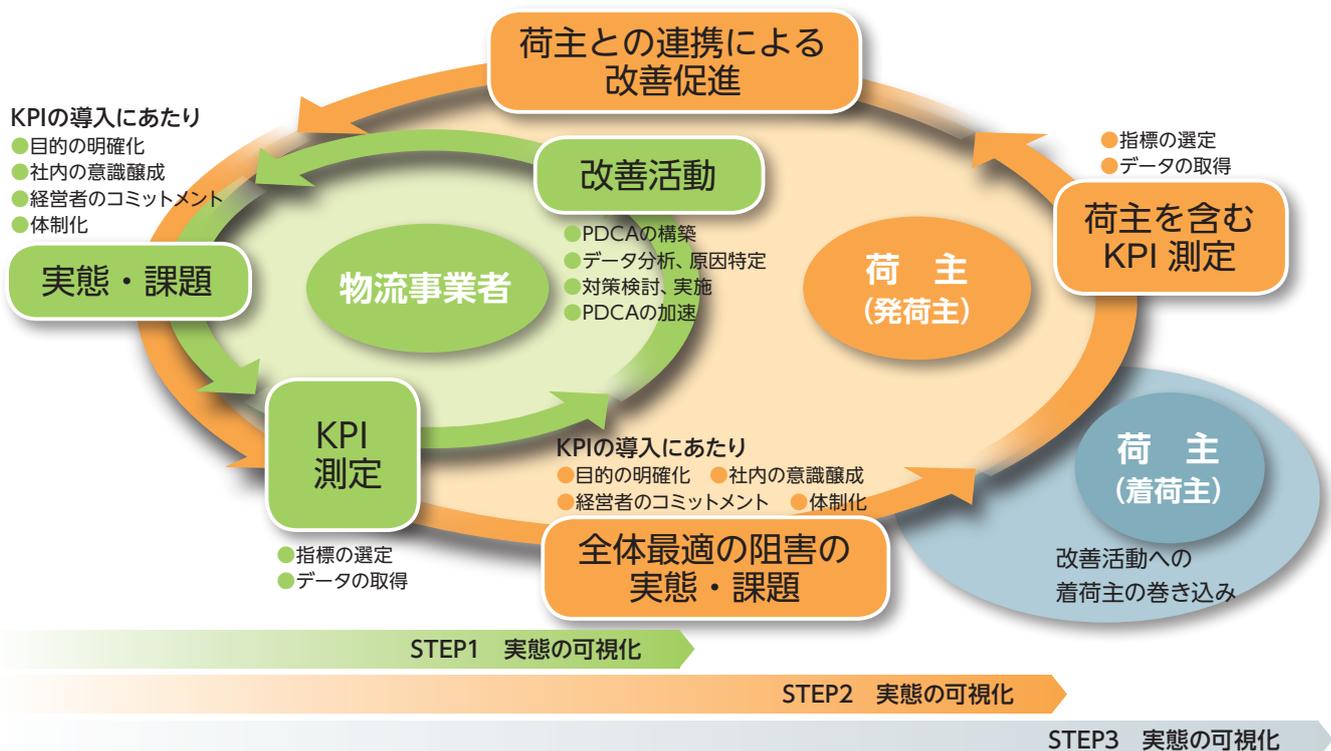
改善の成果をきちんと把握するためには、その成果を測定するための指標を設定し、数字で示すことで効果の「見える化」を測ることが効果的です。

労働条件改善に向けた指標としては、拘束時間や連続運転時間など改善基準告示に示された基準が代表的ですが、それ以外にも問題の発生している場所によって、例えば荷主庭先での待機時間や、付帯作業にかかる時間、入出庫作業にかかる1時間当たりの処理個数、単位当たりの物流コストなどの目標値を設定し、達成度合いに基づいて改善効果を定量的に測定する手法のことを「KPI」と言います。

KPIとはKey Performance Indicatorの略で、目標の達成度合いを評価するために用いる「重要業績評価指標」のことです。

改善の成果を測定するためには、問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有する必要があり、そのためには問題の状況を定量指標により定期的に計測し、目標を設定して改善に取り組むことが望ましいものです。

国土交通省では「物流事業者におけるKPI導入の手引き」を策定していますので、こうしたものを活用することも有効です。



## ステップ7

# 指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

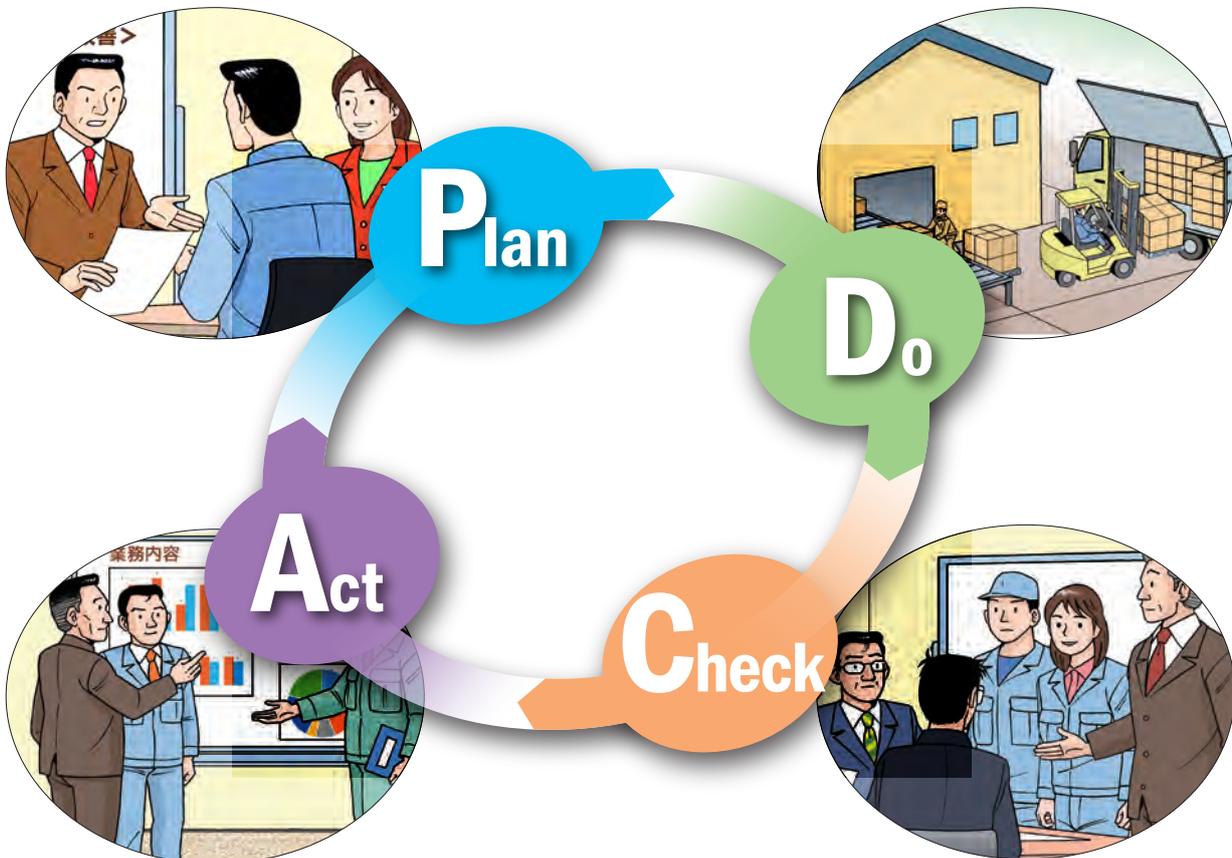
ポイント

- 設定した数値目標を定期的にモニタリングする
- 数値目標の達成度合いについて関係者間で共有する

改善の成果を測定するための複数の指標を設定した場合、目標が達成されている指標もあれば、達成されなかった指標もあるでしょう。こうした達成度合いを定期的にモニタリングしながら、さらなる改善につなげていく手法のことをPDCA サイクル (Plan-Do-Check-Act cycle) と言います。

具体的には、「Plan：実態把握に基づき改善計画と成果測定のための指標を作成」し、「Do：その計画に沿って改善を実行」、その結果を定期的に「Check：改善が計画に沿っているかどうかを指標に基づき評価」し、「Act：指標が達成できていない部分とその原因を調べて、さらなる改善を行う」という4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する手法です。

明確な目標を設定し、その結果を数値で示すことによって達成度合いが「見える化」されるため、関係者間でのスムーズな情報共有がなされるとともに、持続的な改善活動が可能となります。



# ステップごとの取組みの具体的なイメージと流れ

## ステップ1 問題意識を共有する場の設置

輸送にかかわる関係者が**全員集まる**のが理想!



## ステップ2 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の把握

拘束時間(運転時間、**荷待ち時間**、**荷役時間**等)の実態をきちんと**数字で把握**する!



	積回数	卸回数	始業	終業	運転時間	荷待ち時間	積込時間	取卸時間	休憩時間	拘束時間	休憩時間
○月○日	2	1	7:00	23:30	6:20	4:15	2:15	1:30	2:10	16:30	8:00
○月△日	3	1	7:30	23:45	7:00	3:45	2:40	1:10	2:00	16:35	7:45
○月×日	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

## ステップ3 長時間労働の原因を把握 (例えば荷待ちや荷役発生の原因など)

荷待ちや荷役時間が原因で拘束時間が長い場合  
**「なぜ荷待ちが起きるか」**  
**「なぜ荷役に時間がかかるか」**  
 を把握する



ステップ4 業務内容を見直し、改善に取り組む

時間がかかっている  
作業の内容を見直し、  
改善への取組みを  
検討!

出荷前の  
荷揃えは？



手荷役作業？

ステップ5 応分の費用負担を検討

改善のための  
費用負担について  
関係者間で協議



ステップ6 成果測定のための指標を設定

できるだけ具体的な  
数値で目標を設定!

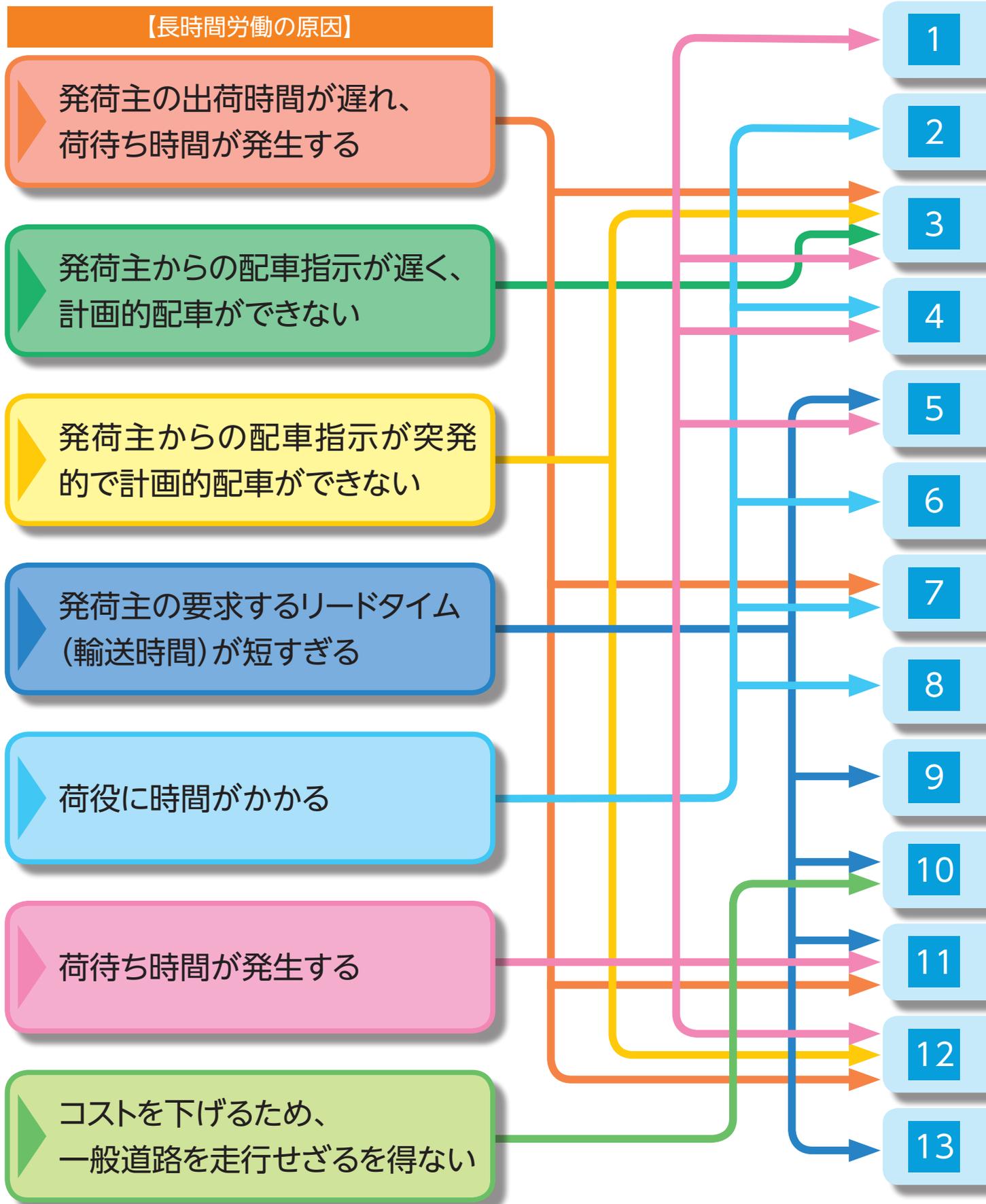


荷待ち時間	拘束時間	休息期間
4:15	16:30	8:00
3:45	16:35	7:45
⋮	⋮	⋮
30分 以内に	13時間 以内に	8時間 以上に

ステップ7 目標数値と実績値を比較・検証、さらなる改善へ!

## ■取引環境と長時間労働の改善に向けた対応

長時間労働になっている原因によって、その改善に向けては以下のように様々な対応が考えられます。次ページ以降では、これらの対応例を示しながら、長時間労働の改善に向けた取組みについて具体的に見ていきましょう。



【改善に向けた対応】

予約受付システムの導入

パレット等の活用

発荷主からの入出荷情報等の事前提供

幹線輸送部分と集荷配送部分の分離

集荷先や配送先の集約

運転以外の作業部分の分離

出荷に合わせた生産・荷造り等

荷主側の施設面の改善

十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保

高速道路の利用

混雑時を避けた配送

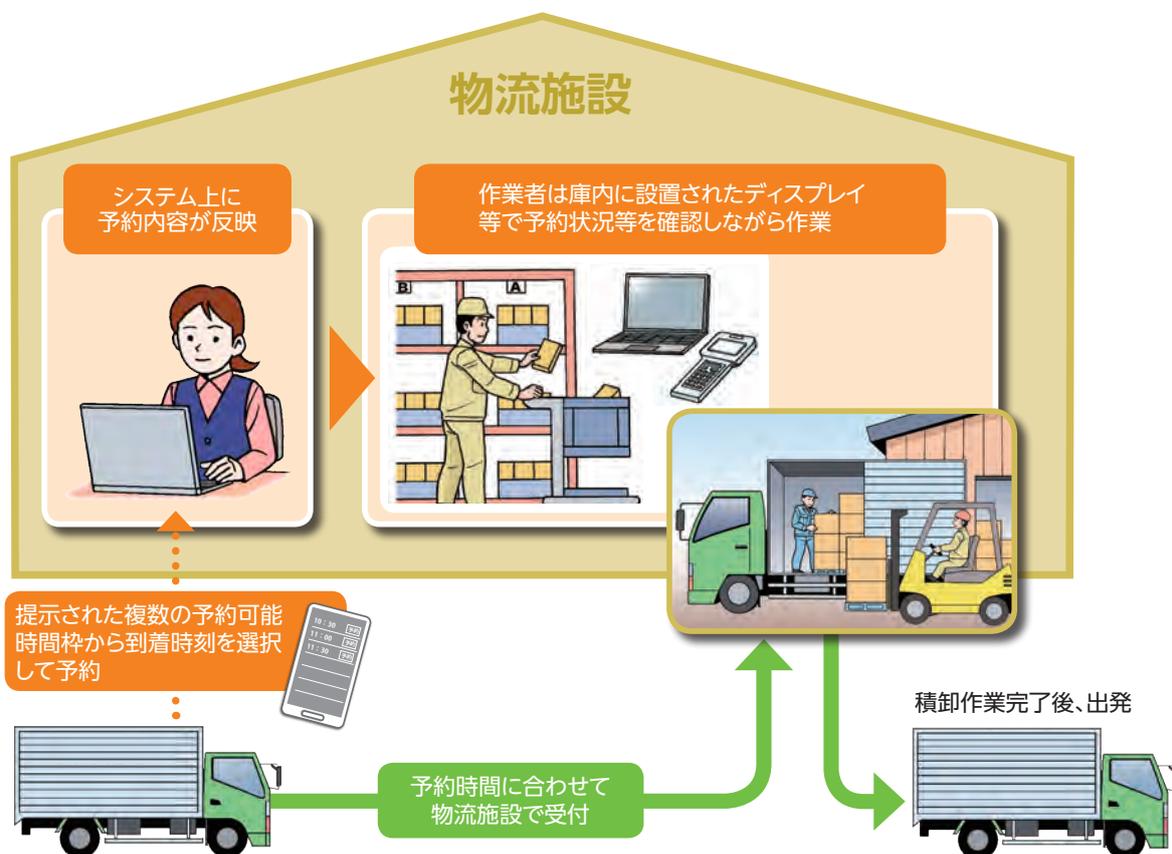
発注量の平準化

モーダルシフト

# 対応例 1

## 予約受付システムの導入

- 先に到着したトラックから順番に荷積み・荷卸しが行われる場合には、早い順番を取るために多くのトラックが集荷先・配送先に必要以上に早く到着する場合がありますが、荷出し・荷受けについては処理能力の制約があるため一定のペースでしか行えず、結果として、長時間の荷待ちが発生する可能性が高くなります。
- こうしたケースでは、予約受付システム等を導入・活用して、バス毎での荷役予定時間をあらかじめ決めることにより、
  - ①トラック運送事業者による到着時間を見越した運行計画の策定
  - ②着荷主側による庫内作業の準備
 が可能になり、荷待ち時間を減らすことができます。
- 荷主にとっては、あらかじめ庫内作業の準備を進めることにより、荷受け作業を効率化することが可能になります。



参考事例① 一貫パレチゼーションと受付予約システムで着荷主滞在時間を短縮

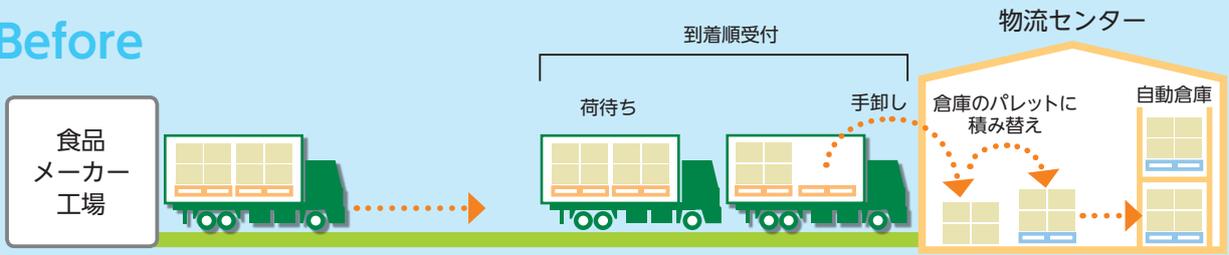
山梨県

事例集 118p

成功の  
ポイント

- 同一のパレットを共同利用するパレットプールシステムを採用した
- 発・着荷主、トラック運送事業者の三者で話し合うことにより、方向性と課題を共有化できた

Before



After



参考事例② 外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減

福井県

事例集 78p

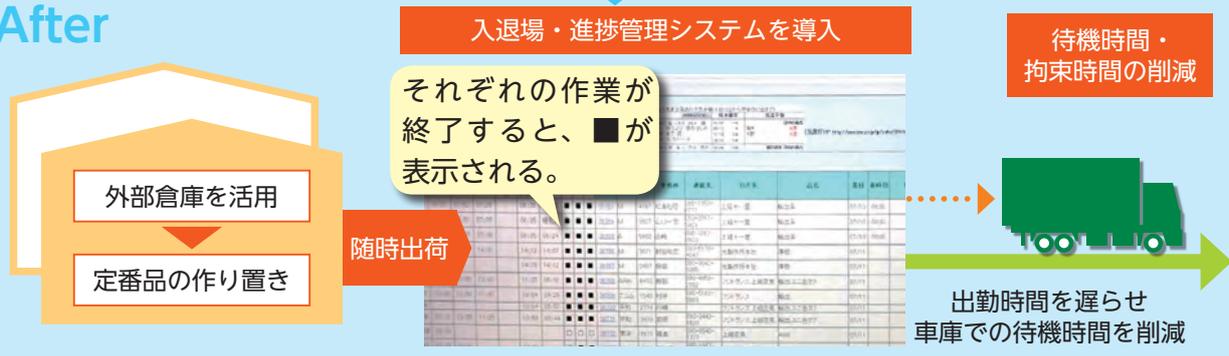
成功の  
ポイント

- 発荷主が外部倉庫活用を前提とした生産計画の組み換えを行った
- 元請事業者が入退場・進捗管理システムを構築し、トラック運送事業者に公開した
- 実運送事業者がシステムを活用して、ドライバーの出勤時刻の調整を行った

Before



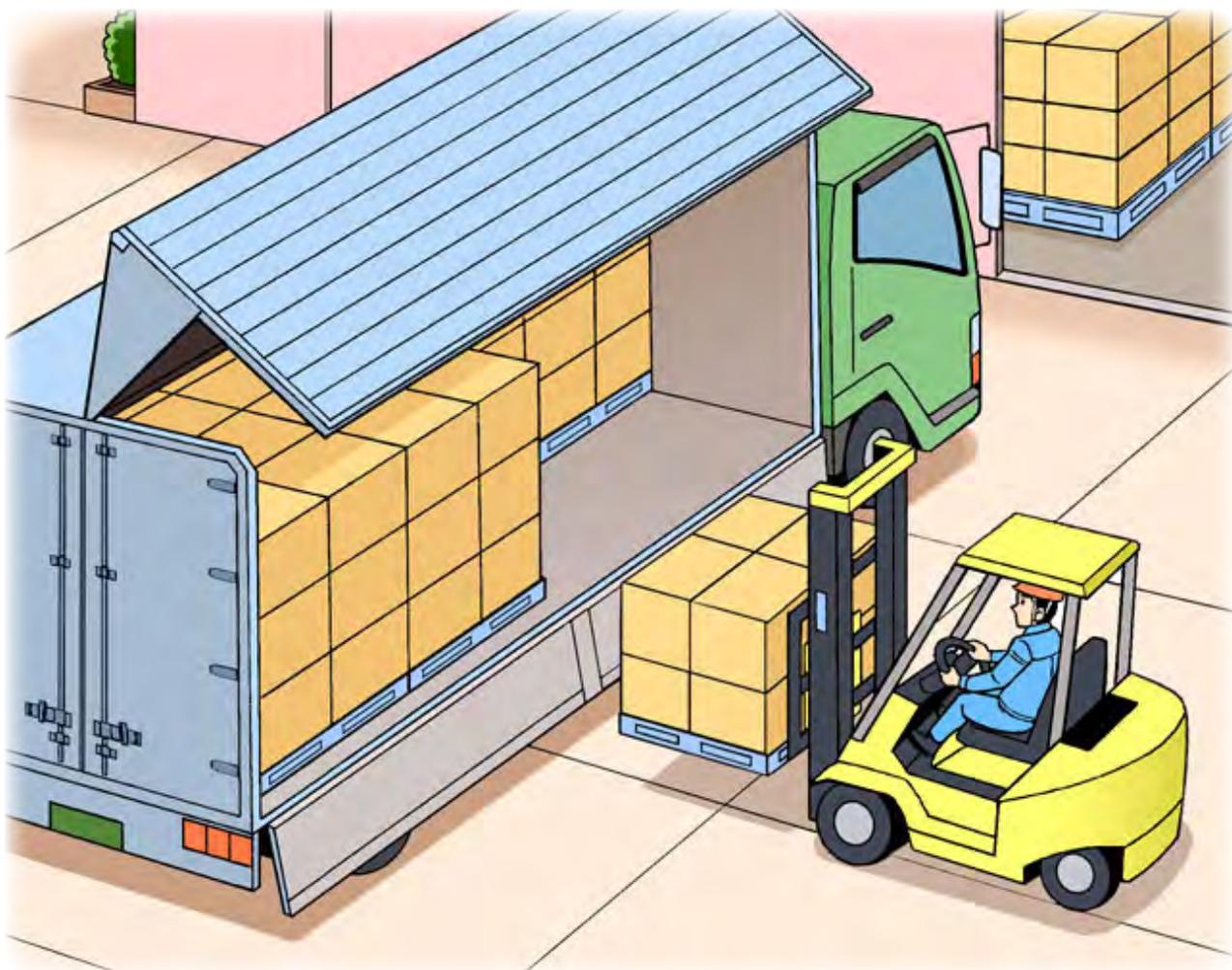
After



## 対応例 2

### パレット等の活用

- 手積み・手卸しによる荷役作業となっている場合は、荷主と調整して、パレットを用いた積み卸しとすること等により、荷役時間を削減することができます。
- また、ラック（カゴ台車等）等の輸送用機器や、折りたたみコンテナ、通い箱等の輸送用容器の活用によっても、同様の効果を得ることができます。
- 荷主にとっては、構内作業員の作業時間短縮や、荷受けバースの効率的な運用につながります。
- 導入に当たっては、パレット等の輸送用機器にかかるイニシャルコストや、導入後の管理コスト等について関係者間で費用分担を検討することがポイントになります。



参考事例① 荷待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮

静岡県  
事例集 96p

成功の  
ポイント

- ボックスパレットの利用について、荷主が協力的であった
- 出荷の順番を計画化、それに基づいて荷主側で出荷の荷揃え作業を行った



外部倉庫への引上げによる  
積込作業の分離化

外部倉庫へ貨物の一部を一時的に避難させることにより、物流センターの積み込みスペースに余裕を持たせる



物流センターの出荷スペース  
の運用方の見直し

余裕ができた物流センターでの出荷スペースを、出荷作業を行いやすくなるように、レイアウトや作業の順番等についても見直しを実施



「プラスワンボックス」  
(ボックスパレット化)の導入

必要なパレットを積載した残りの荷台スペースについて一部試験的に導入していたボックスパレットを、「プラスワンボックス運用」として本格的に活用

積み込み作業時間の短縮 (約 1 ~ 1.5 時間)  
荷卸し作業時間の短縮 (約 1 時間)  
その他配車の工夫

分割休息を利用した適切な  
拘束時間、休憩期間を取る  
ことが可能に

参考事例② パレット荷役による積み込み作業時間の削減

岡山県  
事例集 66p

成功の  
ポイント

- バラ積み貨物をパレット化するにあたって、着荷主側も積載効率の低下、コストアップといった要因等を理解した上で実施した
- パレタイズをする側の発荷主の理解をいただけた

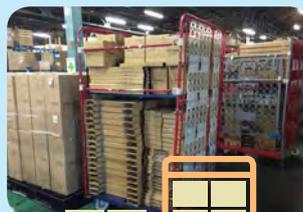
Before



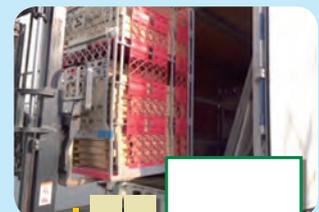
付属品のバラ積みイメージ

After

幕板など付属品のアイテム数が多く、積み込みに時間がかかっているため、バラ積みからパレット積みによる輸送を実施



平パレット・ロールボックス  
パレットによる荷揃え

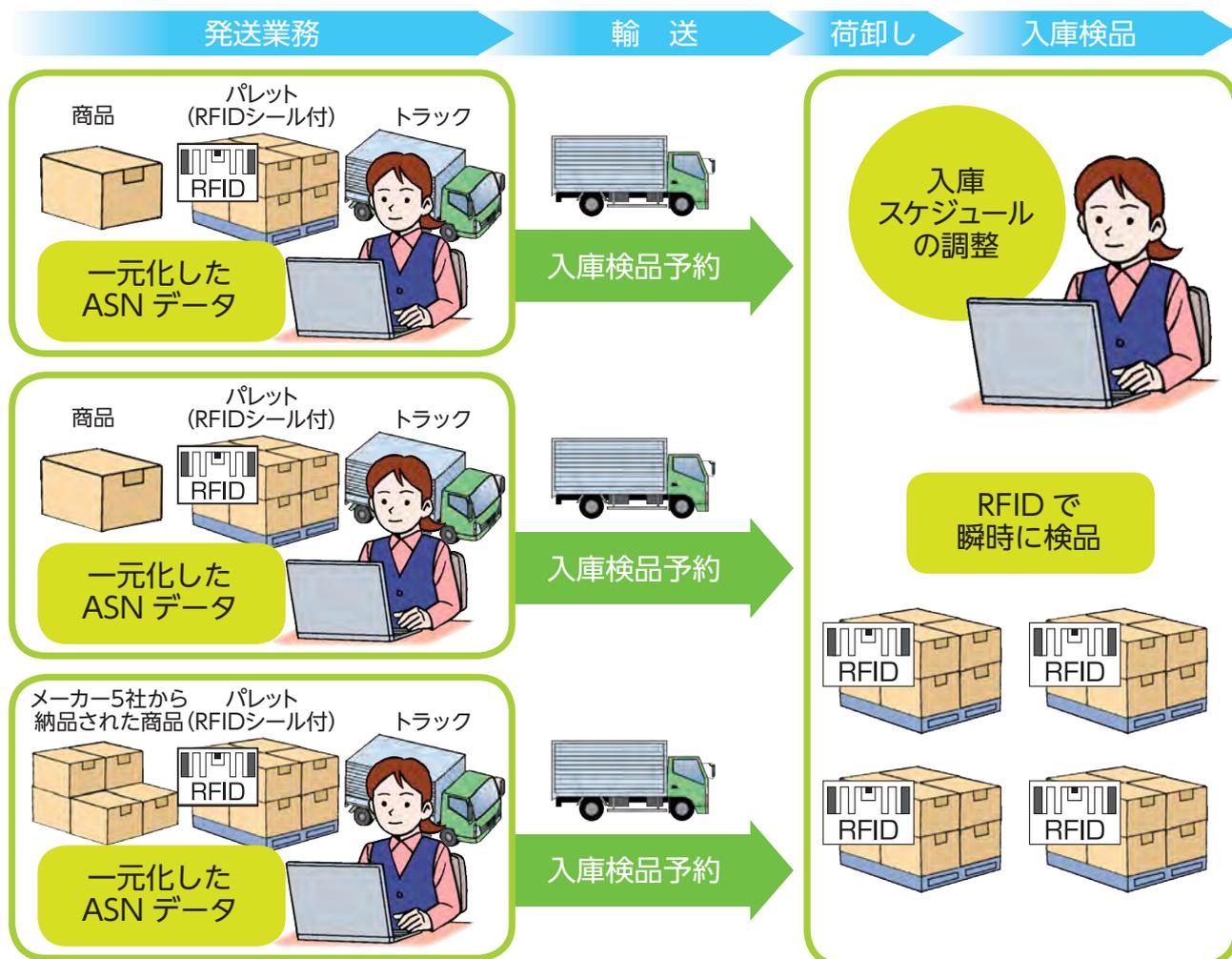


フォークリフトによる積み込み

# 対応例 3

## 荷主からの 入出荷情報等の 事前提供

- 発荷主の協力により、早めに入出荷情報等をトラック運送事業者、着荷主等の関係者が共有することによって、
  - ①トラック運送事業者については、事前に発側で荷造り等の準備ができること
  - ②着荷主については、事前に仕分けラベル等の準備ができること
 により、荷役時間や待機時間の発生しない、最適な運行を行うことが可能となります。
- 荷主にとっては、作業員や構内スペースを有効に活用できる、トラックの確保が容易になるなどの効果につながります。



※ RFID …… Radio Frequency Identification の略で、電波・電磁波を用いた無線通信で ID 情報を埋め込んだ IC チップ (RF タグ) から情報をやりとりする技術。物流の世界では在庫管理や検品作業、貨物の追跡などに利用される。

※ ASN …… Advanced Shipping Notice の略で、事前出荷情報のこと。

参考事例① 受注締切時間前に受注状況を共有化し待機時間を削減

滋賀県

事例集 182p

成功の  
ポイント

- 受注情報をデータ通信を通じて共有化することができた
- 受注情報の事前連絡によって必要に応じ備車先を探すことが可能になった

改善前

受注締切時間の後に、受注情報を元に配車するため、大急ぎで積込みと配車調整を行う必要があり、効率的な積込や配車ができない



改善後

締切 13 時前に、9：45、11：05 に受注データを確認し、配車を指示することで、実トラック運送事業者に配車準備を実施する時間を提供でき、待機時間を削減することが可能となった



- 事前の受注情報を踏まえ、実運送事業者は配車調整を実施でき、待機のない最適な入門時間に入るため、待機時間が削減された。
- 車両の繰り、他の貨物との積合せ計画も立案できた。

参考事例② 倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減

三重県

事例集 198p

成功の  
ポイント

- 発荷主の物流効率化に対する意識は以前より高く、「荷姿パターン化による配車割付の簡素化」についてはこれまでも構想したことがあった
- 発荷主と運送事業者が一堂に会する場をつくったことがきっかけとなった

出荷情報確定から出荷作業開始までの流れ

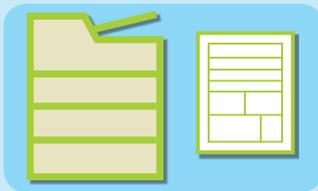
出荷情報の連絡

出荷情報を基に配車割付

出荷作業

Before

手書きの「出荷連絡票」をFAXで送信していたためタイムラグが発生



商品情報だけでは、パレット数、高さが分からず割付け時間がかかる

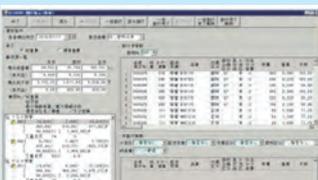


2箇所積み車両の積込ルールが不明確



After

システム上にある出荷情報データの活用によりリアルタイムに情報共有



重量・才数の標準荷姿から1パレット重量換算し、割付けを簡素化

100積み込みパレット数算定シート

品名	製品仕様	積高 (個数)	1パレット重量	才数	パレット数
武大	武大外資品 部材(外)	430	346	60	1.2
	武大外資品 部材(外)	850	3,930	233	4.7
	武大外資品 部材(内)	1,600	0	0	0.0
	武大外資品 部材(内)	600	0	0	0.0
	武大外資品 部材(内)	500	0	0	0.0
豊和	豊和外資品 部材(外)	430	0	0	0.0
	豊和外資品 部材(外)	390	0	0	0.0
	豊和外資品 部材(内)	1,600	14,528	611	2.0
	豊和外資品 部材(内)	0	0	0	0.0
合計			19,444	13,7	19,444

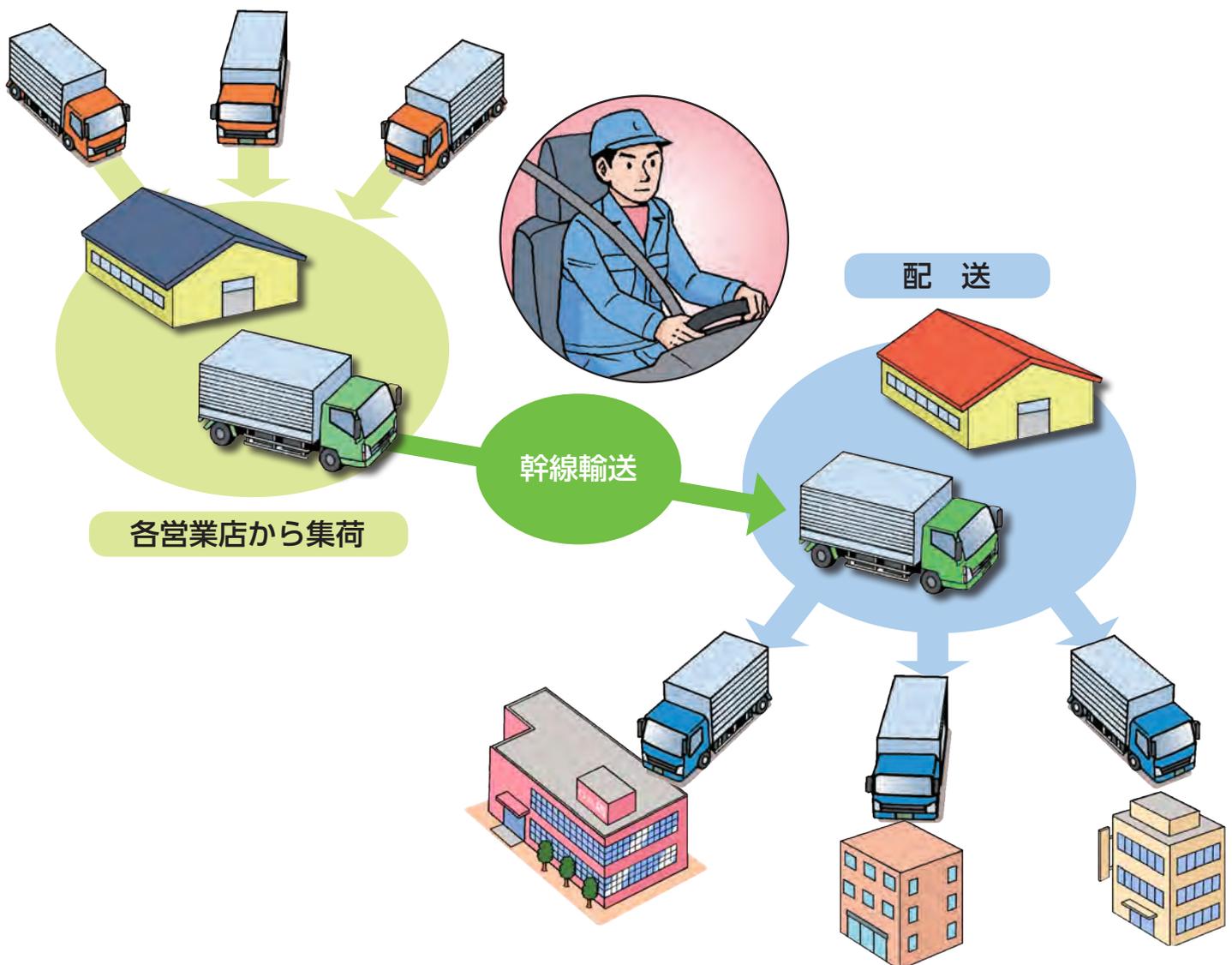
積込ルールを明確にすることで事前の準備ができるように



# 対応例 4

## 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離

- 集荷から幹線輸送、配送までをすべて同じトラックドライバーが行っている場合では、集荷担当と幹線輸送担当を分離したり、幹線輸送担当と末端配送担当を分離したりすること等により、拘束時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては、入出荷形態に大きな変更なく、トラックドライバーの拘束時間を短縮することができます。
- ただし導入に当たっては、トラックドライバーや備車の確保のためのコストが発生する可能性があるため、関係者間での運賃に関する検討がポイントになります。



参考事例① 集荷と幹線輸送のドライバー分離による拘束時間削減

佐賀県

事例集 148p

成功の  
ポイント

- 集荷担当ドライバー、長距離運行ドライバーを別々に設定し、集荷終了後、車両を引き継いで長距離を運行させた
- 運送事業者がマニュアルを整備し、工夫をこらした帳票を用意した

Before



After



参考事例② 巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮

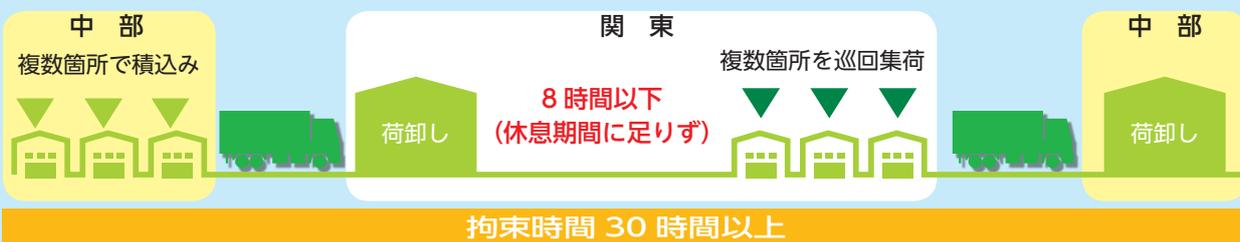
静岡県

事例集 34p

成功の  
ポイント

- 条件が整わなければ取引を止めることも念頭に改善に取り組んだ
- 関東での複数箇所での巡回集荷を元請物流事業者に委託できた
- 荷主が運賃アップを受け入れてくれた。また、荷主もその運賃アップ分を顧客に対して負担交渉し、一部の顧客の理解を得た

Before



After

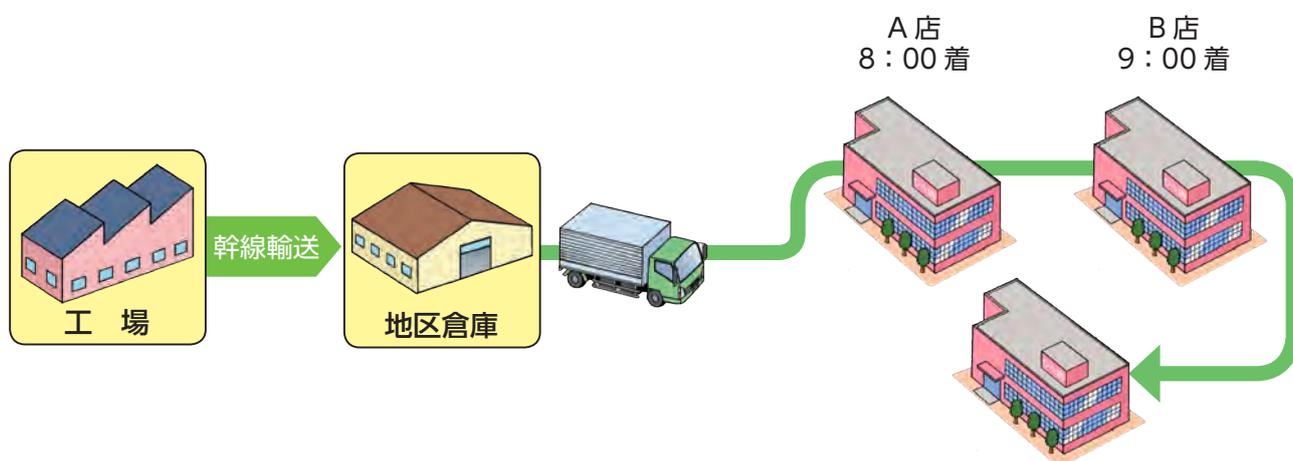


# 対応例 5

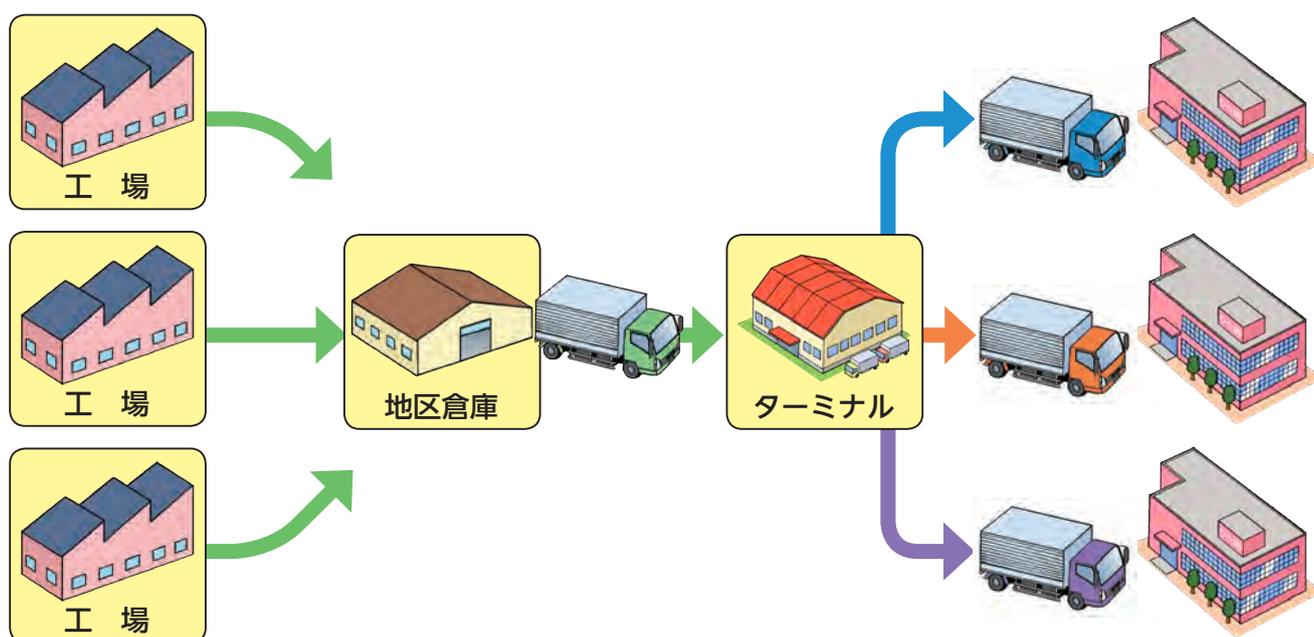
## 集荷先や 配送先の集約

- 集荷先や配送先が複数にわたり、荷待ち時間や荷役時間が長くなっている場合は、集配先を集約すること等により、拘束時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては、集荷・配送形態の変更によりリードタイムの削減や在庫効率化などの効果が期待できます。

### 従来方式



### 新配送方式



参考事例① 複数卸しから1箇所卸しへの配車計画による拘束時間の削減

愛媛県  
事例集 20p

成功の  
ポイント

- 着側で卸し先が複数箇所となる場合、発と着の荷待ち時間や荷役時間を分析し、発側で卸し先を集約するように配車を組んだ
- 荷主が改善の取組みに積極的であった

Before

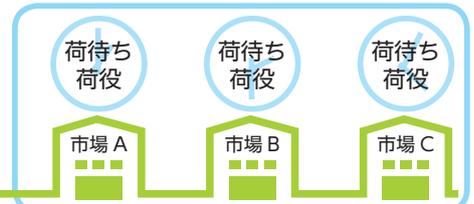
卸し先を数箇所回るため、その都度運転時間、荷待ち時間、荷役時間がかかり、拘束時間が長くなっている。

愛媛 (1日目)



複数の箇所で運転時間、荷待ち時間、荷役時間が発生。2日目の拘束時間が長時間化。

関東 (2日目)

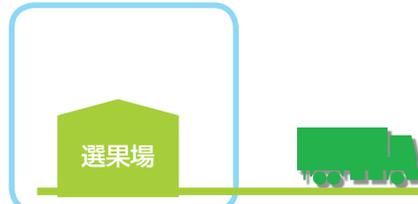


2日目の拘束時間：約 15 時間 10 分

After

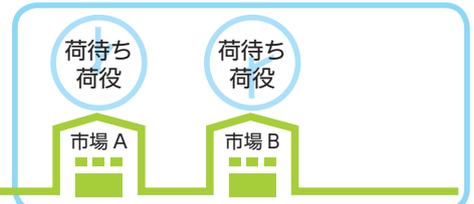
発側で卸し先を集約するような配車へ見直すことで、着側でかかる時間を短縮。

愛媛 (1日目)



卸し先を集約するような配車へ見直し、1~2箇所に荷卸し。2日目の拘束時間の短縮(2時間20分)

関東 (2日目)



2日目の拘束時間：約 12 時間 50 分

参考事例② スtockポイント活用による拘束時間削減

山形県  
事例集 10p

成功の  
ポイント

- 発荷主の協力の下、ストックポイントの活用、効果を確認できた
- 着荷主が荷受け方法を改善し、ドライバーが対応しやすい仕組みを既に確立していた

- 青果物輸送に関するドライバーの拘束時間削減に向けて、ストックポイントを活用した場合と、単位農協毎に集荷に回った場合の走行時間及び積込み時間短縮の効果検証を行った
- 検証した結果、走行時間と積込み回数の削減から、平均して1台あたり約1時間の拘束時間短縮が見込まれた
- 関係者全体の経済性は、ストックポイントを活用した場合、全体で約7%のコスト削減が見込まれた



単協→ストックポイント



ストックポイントで集約

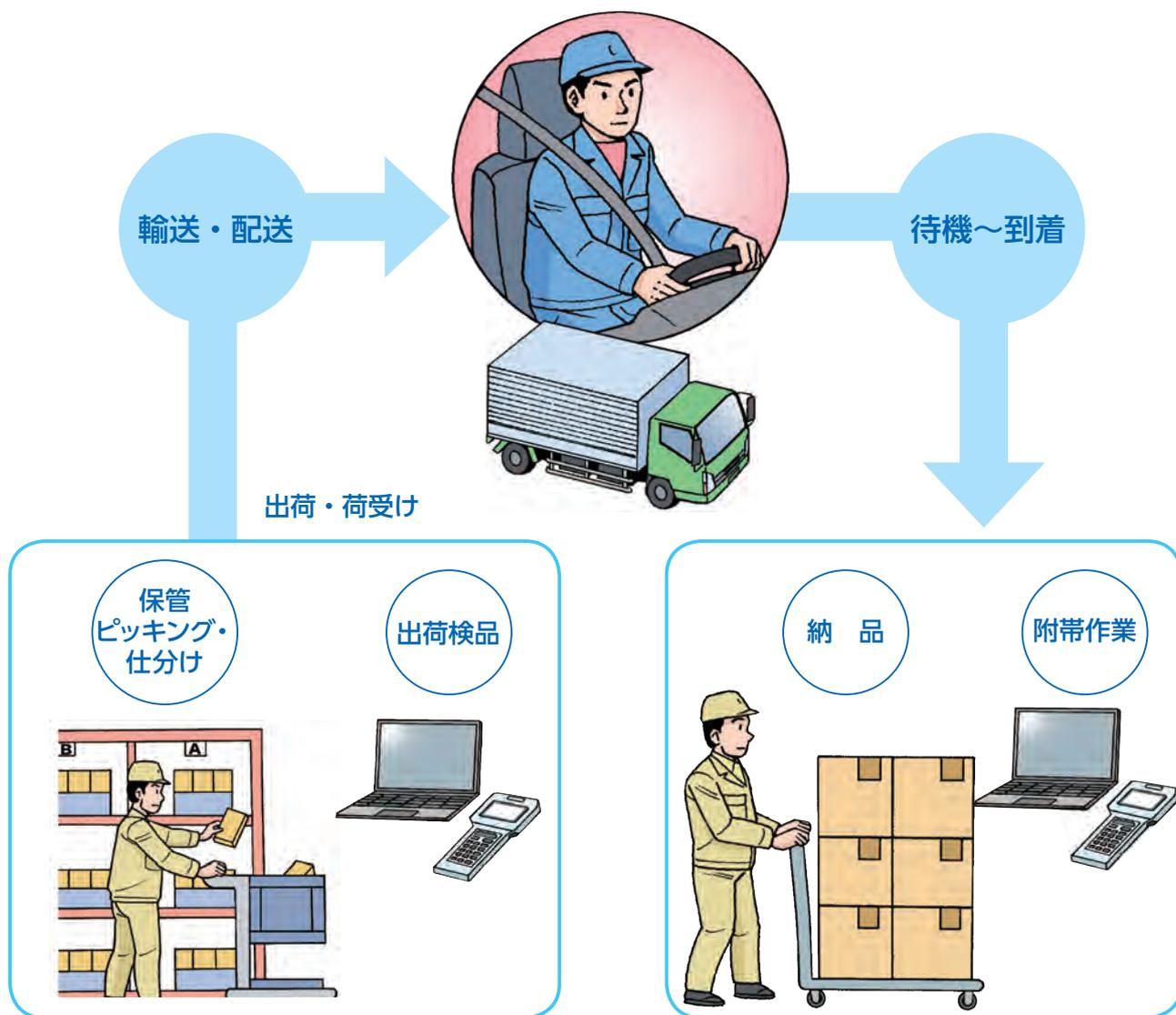


ストックポイント→市場

# 対応例 6

## 運転以外の作業部分の分離

- 一人のトラックドライバーの拘束時間が長くなっている場合には、他のトラックドライバーやトラックドライバー以外の作業員でもできる運転以外の附带作業を分離することにより、拘束時間の短縮が可能となります。
- トラックドライバーが附带作業まで行っている場合は、積み卸し作業や棚入れ・棚出し作業を荷主側で行ったり荷役作業員に分離したりすることにより、拘束時間の短縮が可能となります。
- 荷主にとっては、トラックドライバーの作業負荷が軽減されることで輸送サービスの安定性が担保されるメリットがあります。

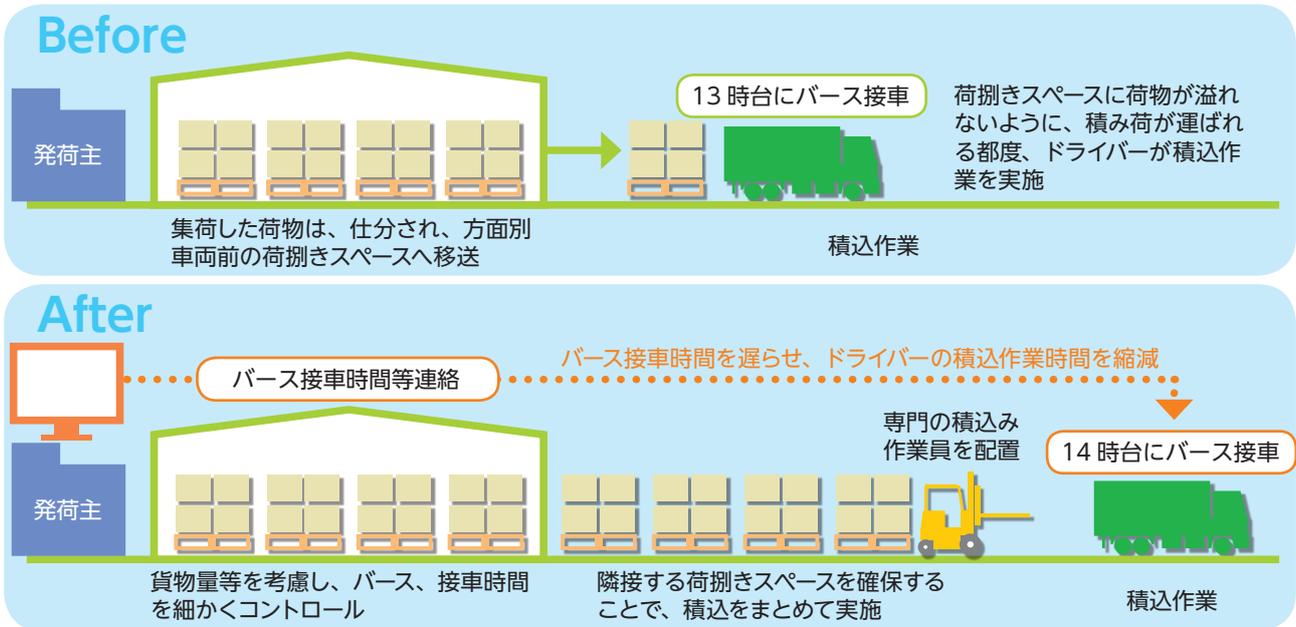


参考事例① バース接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減 高知県

事例集 22p

成功の  
ポイント

- 発荷主における理解と協力体制が充実していた
- 発荷主と運送事業者における話合いの場があり、円滑なコミュニケーションができていた

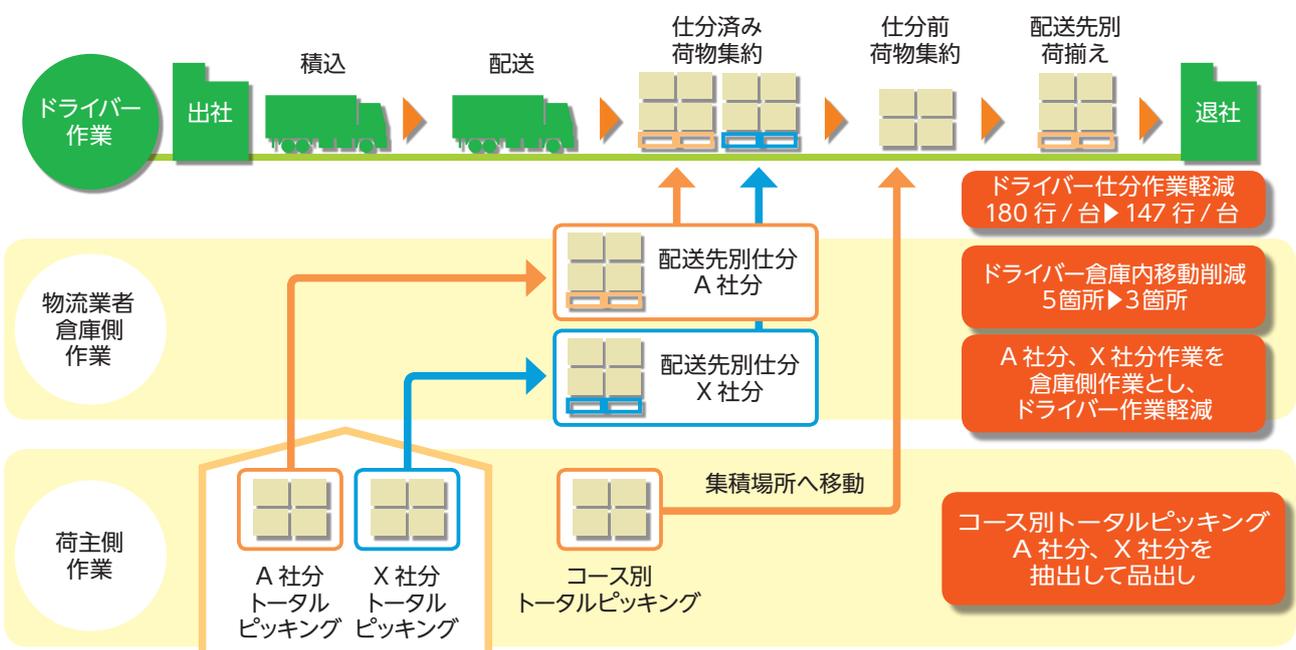


参考事例② 荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例 石川県

事例集 116p

成功の  
ポイント

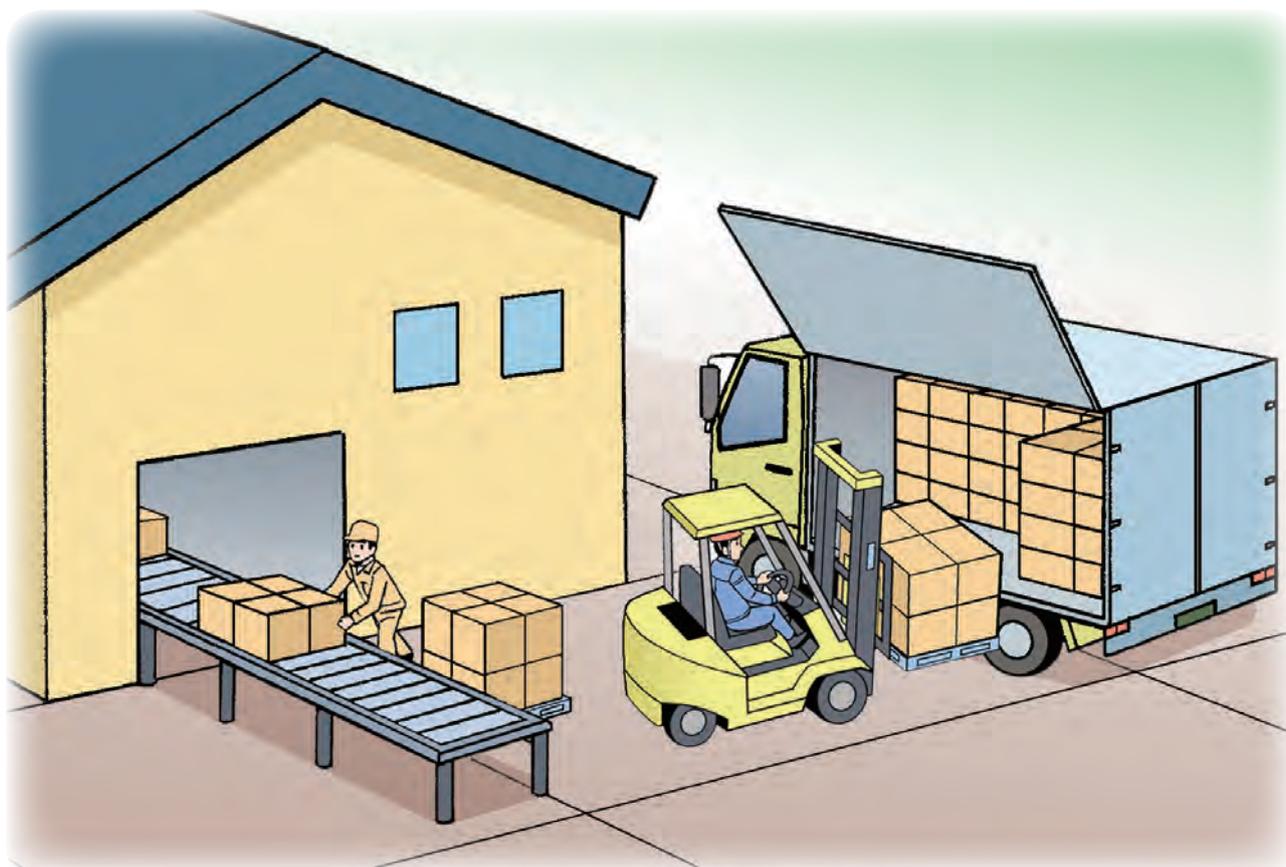
- 荷主側における顧客の要望の調整、庫内作業スケジュール変更、庫内作業方法の変更について、積極的な協力があった
- 物流事業者側では管理者を投入し、作業方法の変更をスムーズに行うべく、指導・支援を実施した



# 対応例 7

## 出荷に合わせた 生産・荷造り等

- 出荷の際の荷姿やタイミングに関係なく、製造順に出荷スペースに積んでいたため、出荷時にトラック1台毎にピッキングや荷造りが必要となっていたものを、出荷順や出荷時の荷姿を考慮して製造順や荷置きを行うことにより、ピッキングや製品の無駄な移動を不要とし、積込み時間等を短縮することもできます。
- 荷揃えに当たって出荷のタイミングを意識することで、トラックが到着した時点で当日出荷する貨物の荷揃いが終わっていないという事態が回避でき、荷待ち時間の発生を防ぐことができます。
- 生産体制を見直すことによって、荷主にとっては製品在庫削減によるキャッシュフローの改善や、在庫管理費用の縮減などの効果があります。



参考事例① 集荷、荷纏め体制の見直しによる積み込み時間の削減

石川県

事例集 204p

成功の  
ポイント

- 荷主とトラック運送事業者で現場の問題点を確認・改善実施
- 荷主の協力により、出荷に合わせたモノ作りが実現
- 荷主とトラック運送事業者の、日ごろからの信頼関係

Before

出荷にあわせた生産体制ではないためピッキング作業が多く、集荷品の取り纏めが複雑となり積み込み作業に時間を要していた



トラック1両あたりの  
積み込みにかかる時間

90分

After

出荷に合わせた生産体制を確立、ピッキング作業の減少と車両にあわせた取り纏めにより積み込み作業時間が削減された



トラック1両あたりの  
積み込みにかかる時間

50分

積み込み時間が大幅に削減!

参考事例②

「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減

青森県

事例集 4p

成功の  
ポイント

- 荷主から荷積み時間の前倒しについて協力が得られた
- 荷主は取引環境改善に対し積極的であり、配送先ごとの積み荷の仕分けを実施した
- 荷主、トラック運送事業者双方の歩み寄りによって、改善に向け様々な提案がなされるなど、良好な協力関係が築けた

現 状

朝積み時間の  
前倒し



朝8時～  
荷積み開始

配送先別の荷積みの  
区分け・整理



配送先ごとの仕分けができていない

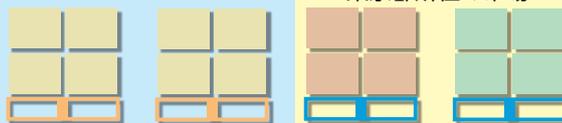


実証  
実験



朝7時～  
荷積み開始

東京都所在の市場



配送先ごとに積み荷を仕分けして、「配送先」を明確にする



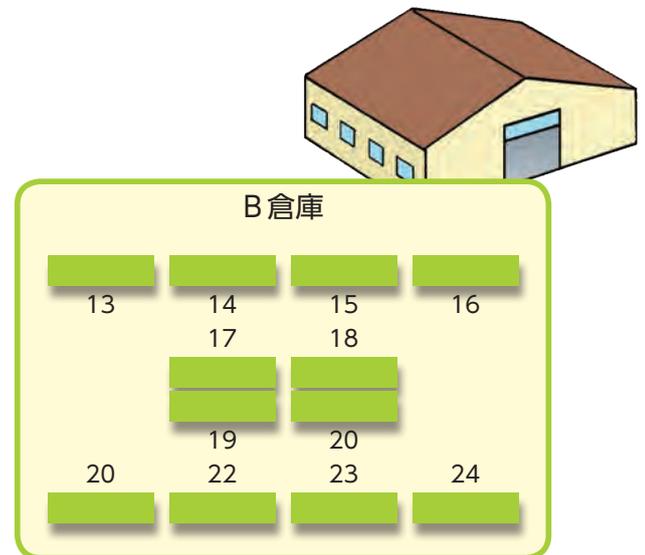
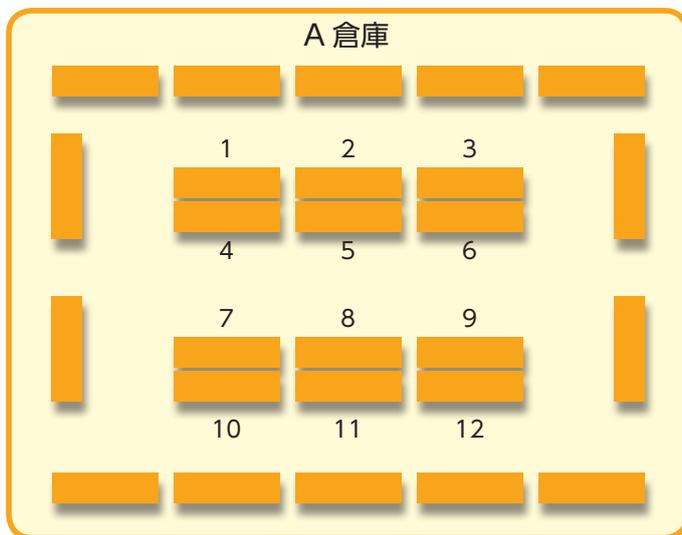
荷積み時間(最大) : 3.9時間 ▶ 2.9時間 1時間の短縮

1日の拘束時間 : 17.7時間 ▶ 15.5時間 2.2時間の短縮

# 対応例 8

## 荷主側の 施設面の 改善

- 複数の倉庫を経由して集荷を行わなければならない場合や、倉庫のバース数が不足している場合には、倉庫を集約したり、バース数の多い倉庫を増設したりすることにより、荷待ち時間を削減できます。
- また、積み卸しのための作業場が狭い場合には、工場のレイアウト変更や外部倉庫、トラック運送事業者のスペースを活用することで、作業時間を削減することができます。
- 荷主にとっては構内における滞留車両の削減や倉入れ・倉出し作業の効率化などにつながります。



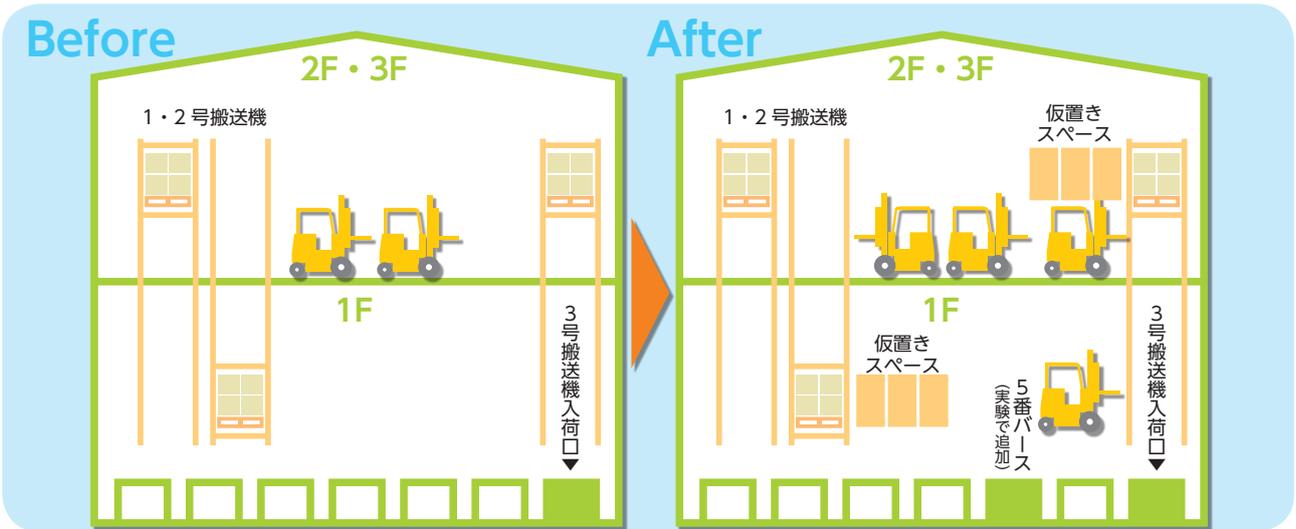
参考事例① 入荷専用バースと取り卸し体制の改善による荷待ちの削減

栃木県

事例集 108p

成功の  
ポイント

- 2・3階の搬送機からの取り卸し体制の強化により、詰まりによる搬送機の停止が改善された
- 搬送機近くに設けた仮置きスペースが、搬送機の搬送能力と、フォーク搬送能力との差を補うバッファとして機能した



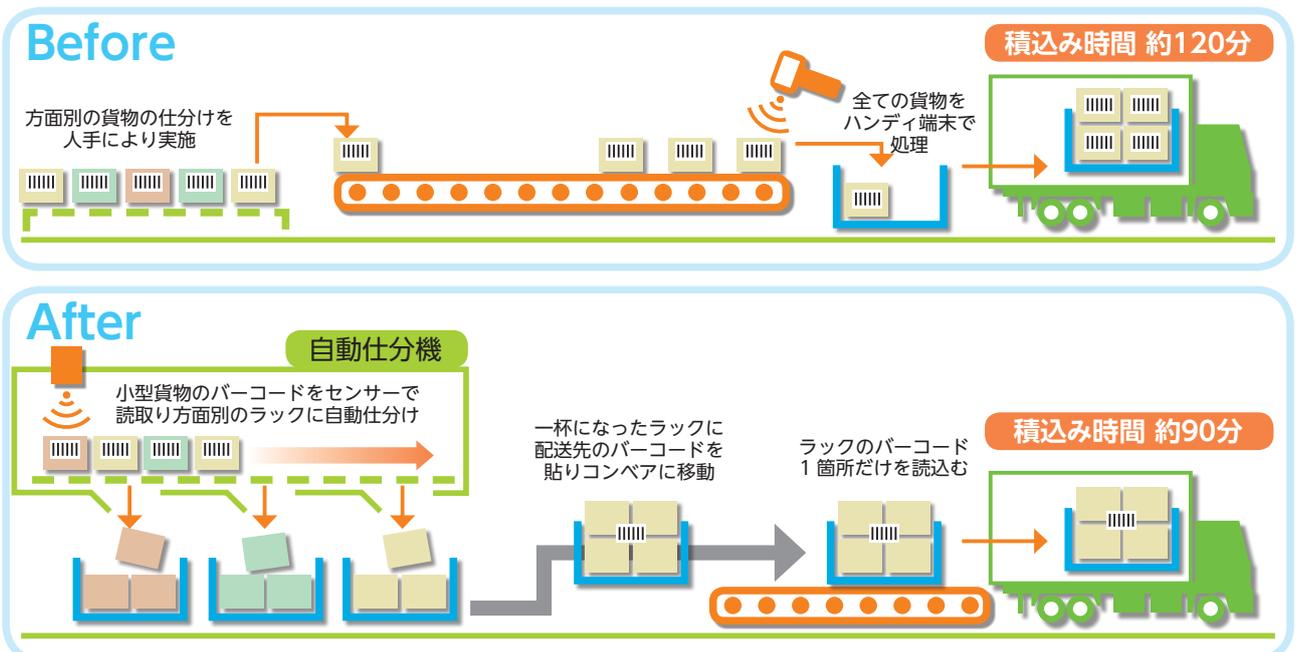
参考事例② 自動仕分機導入による検品作業を削減、積込作業時間を縮減

島根県

事例集 214p

成功の  
ポイント

- 発荷主でのコンプライアンス意識の高まりから、トラックドライバーの作業時間の縮減に向けて、自動仕分機の導入の投資を行った



# 対応例 9

## 十分な リードタイムの 確保による 安定した 輸送の確保

- 発荷主の出荷時刻が不規則なケースでは、荷待ち時間が発生することがあります。これを発荷主の協力により出荷時刻を定時としてもらうことで、リードタイムを確保でき、適正な労働時間を遵守した輸送を行うことができます。
- 着荷主への到着時間に余裕がないケースでは、着時間を守るためにトラックドライバーが十分な休憩時間を取ることが難しいことがあります。これを着荷主の協力により着時間に幅を持たせてもらうことで、十分なリードタイムを確保でき、適正な労働時間を遵守した輸送を行うことができます。



出荷時間が不規則で荷待ち時間が発生



時間の余裕がなく十分な休憩が取れない

参考事例①

4日目販売の促進により余裕を持った運行を実現

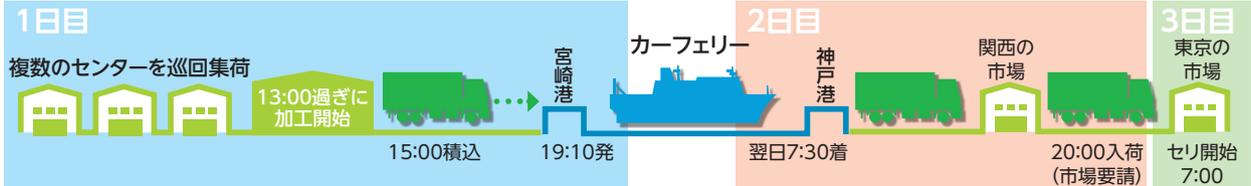
宮崎県

事例集 28p

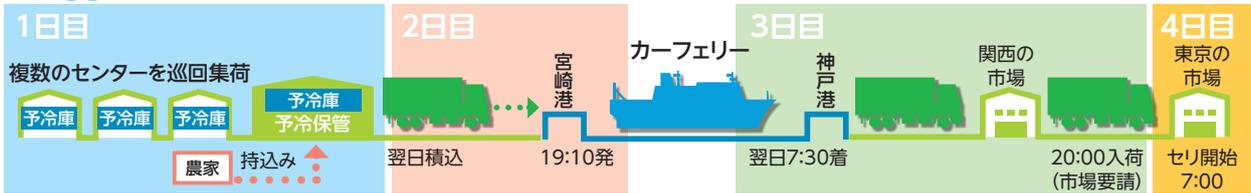
成功の  
ポイント

- 荷主とトラック運送事業者で現場の問題点を確認した
- 荷主、トラック運送事業者が一堂に会し、継続的な改善を検討した
- 荷主の協力により、出荷作業時間の短縮に取り組んだ

Before



After



本取組みによってフェリー出港まで余裕を持って集荷をすることができ、フェリーに乗り遅れて全行程を走行せざるを得ないリスクが低減した。

参考事例②

「朝積みの時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減

青森県

事例集 6p

成功の  
ポイント

- 荷主、トラック運送事業者間ともに作業の効率化を考え実行することができた
- 荷主が主体となり、トラック運送事業者と意見交換会を開催し、直接対面することで、さらに良い方向につながった

現状



実証  
実験

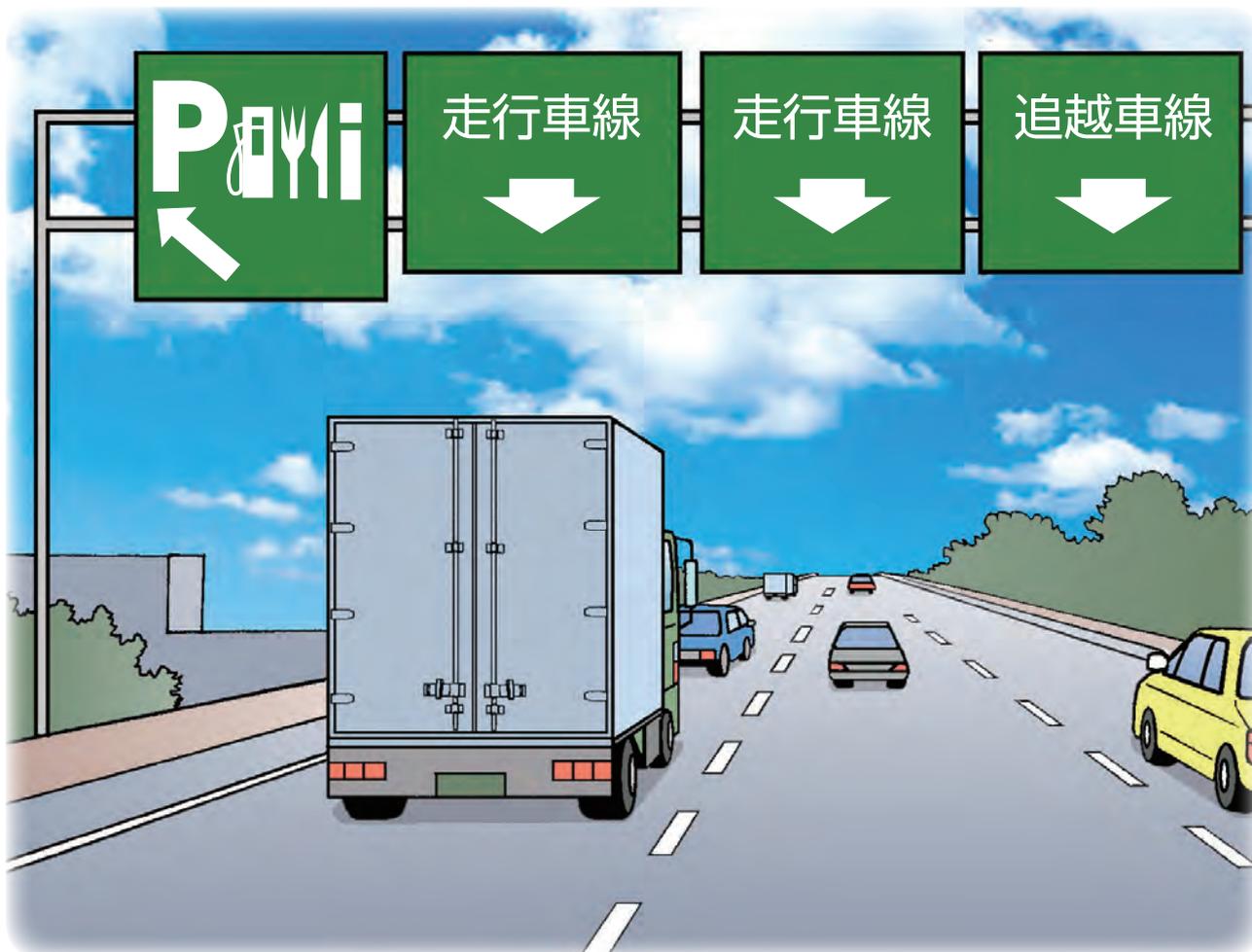


拘束時間が 18.0 時間から 15.7 時間に短縮

# 対応例 10

## 高速道路の利用

- 荷主に高速道路料金を負担してもらうことにより、高速道路を利用した運送を行うことができることで、拘束時間の削減に大きな効果があります。
- 高速道路の通行許可が得られないような荷姿の貨物については、製品の設計を変更するなどにより、通行許可が得られるようになる場合があります。
- 運送時間の短縮や、トラック運送事業者が改善基準告示の遵守が困難な運行を行わざるを得ないリスクが低減することによりコンプライアンスの向上につながります。



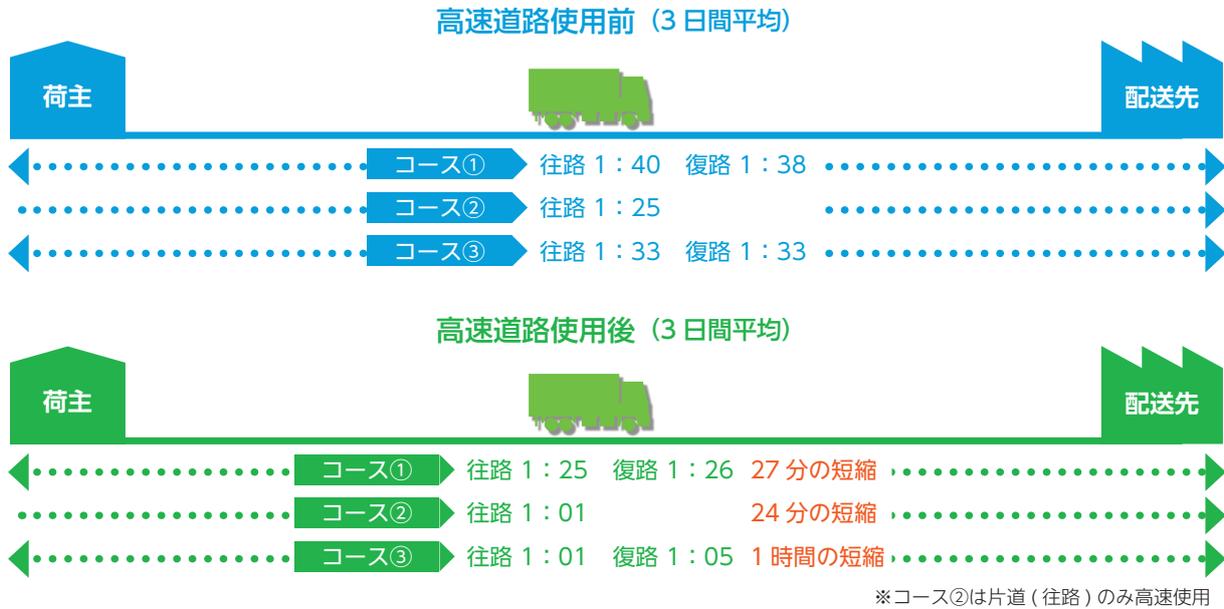
参考事例① 高速道路使用による運転時間の削減

岐阜県

事例集 126p

成功の  
ポイント

- 荷主が運送会社からの意見をくみ上げ、改善を実施する体制を構築していた
- コスト負担のあり方について発荷主とトラック運送事業者のどちらが負担すべきか議論する雰囲気が出た



参考事例② 高速道路の有効利用による拘束時間の削減

大分県

事例集 72p

成功の  
ポイント

- 出荷依頼が前日の12時までであり、運行計画を作成する時間が確保できていた
- 大分県は関西・関東へのフェリー航路が充実していた



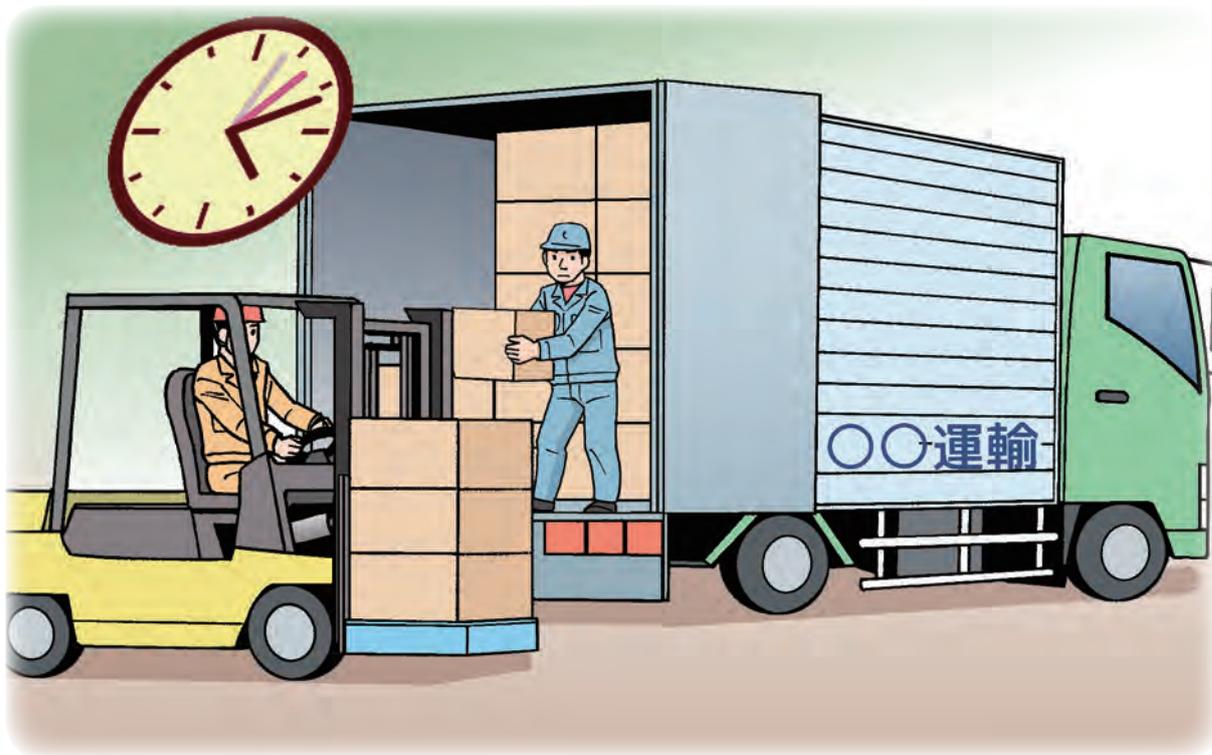
実験対象業務



# 対応例 11

## 混雑時を避けた 配送

- 発荷主の協力を得て出荷時刻を前倒しすることにより、道路が渋滞する時間帯や着荷主側での集中を避けることが可能となります。
- 渋滞を避けることは運行時間を短縮することに繋がり、拘束時間の短縮やトラックドライバーのストレスの軽減に繋げることができます。
- トラックへの着時間指定の導入等により着荷主側でトラックが集中する時間帯を分散化させることで、荷卸しまでの荷待ち時間を短縮することができます。
- 荷主にとっては交通事情による入出荷時刻の遅延を避けることができ、着荷主側での作業の平準化が図れるなど安定した物流サービスの享受につながります。



参考事例①

「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理することによる荷積み時間削減

青森県  
事例集 4p

成功の  
ポイント

- 荷主から荷積み時間の前倒しについて協力が得られた
- 荷主は取引環境改善に対し積極的であり、配送先ごとの積み荷の仕分けを実施した
- 荷主、トラック運送事業者間の歩み寄りによって、改善に向け様々な提案がなされるなど、良好な協力関係が築けた

現 状

朝 8 時～荷積み開始

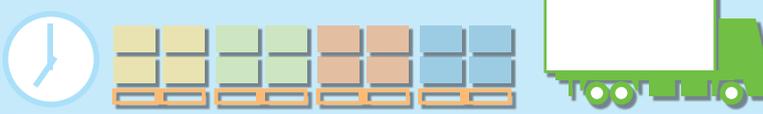


改善前

配送先ごとの仕分け  
ができていない

実証  
実験

朝 7 時～荷積み開始



改善後

配送先ごとに積み荷  
を仕分けして、「配送  
先」を明確にする

参考事例②

受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組み

岡山県  
事例集 170p

成功の  
ポイント

- 実運送事業者（トラックドライバー）とのコミュニケーションが円滑で、定期的な話し合いの場が設定され、信頼を基礎にしたパートナーシップが構築されていた

Before

積込する倉庫は 6 箇所



After

積込する倉庫は 5 箇所へ削減



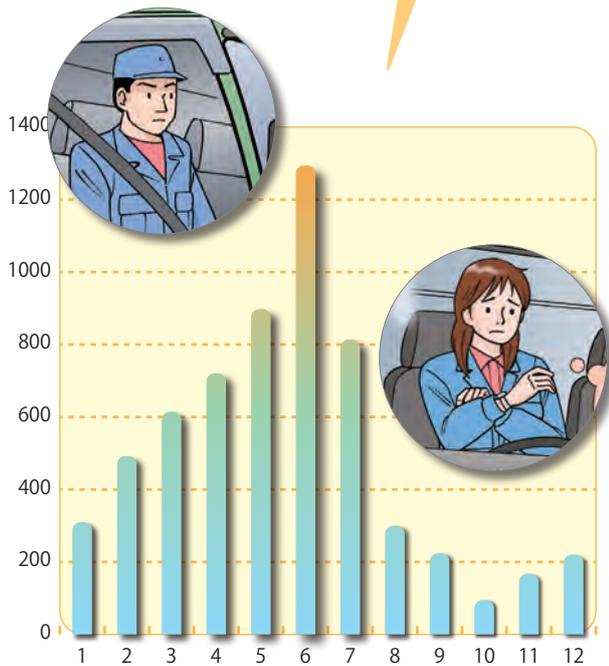
積込作業の効率向上のために  
商品を配置換え

# 対応例 12

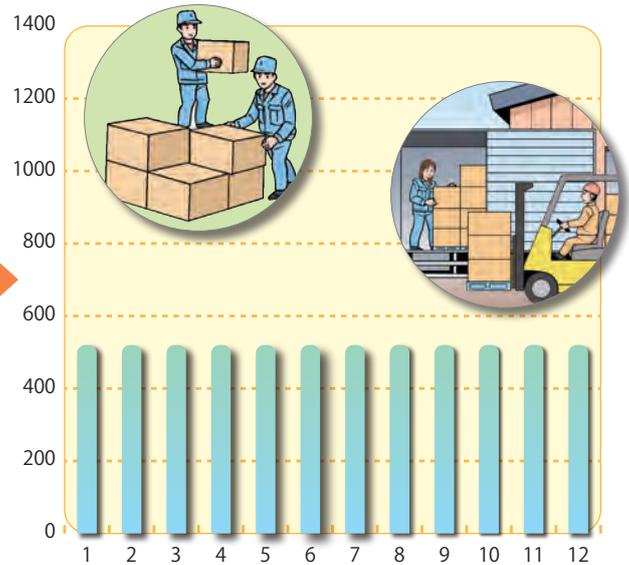
## 発注量の平準化

- 荷主側の入出荷量に曜日波動や月間波動が存在することで、貨物量に繁閑差が生じ、入出荷の繁忙時には車両の不足による無理な運行が発生したり、受け入れ施設のキャパシティオーバー等による荷待ち時間が発生する一方で、閑散期には積載率が低くなるなど輸送効率が低下するおそれがあります。
- 貨物の入出荷を平準化させることで、こうした繁閑差による荷待ち時間の短縮や輸送効率の向上につなげることができます。
- 荷主にとっては、生産体制の見直しを検討することにより、荷主自身の作業効率化につながることを期待できます。

繁閑差で、荷待ちや無理な運行、積載率が低いなどの問題が生じ、輸送効率が悪い



出荷量を平準化することで、時間短縮や輸送効率が向上



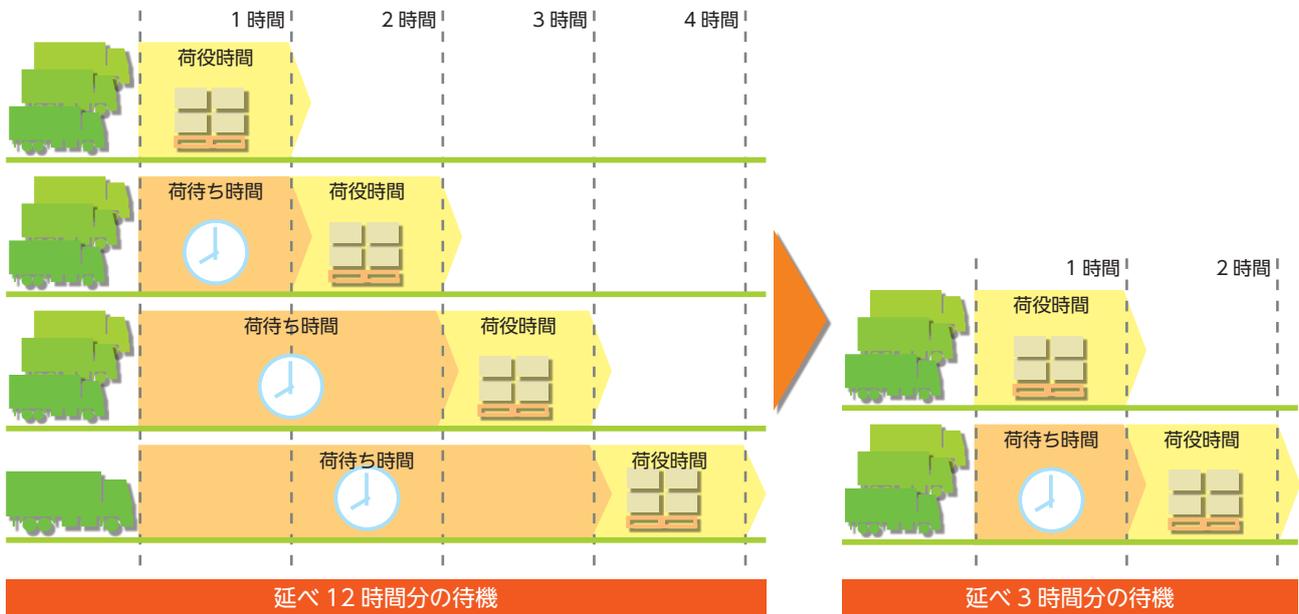
参考事例① 1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化

東京都

事例集 160p

成功の  
ポイント

- 着側の処理能力を考慮して発側の出荷台数を抑制し、入荷量を平準化することにより、トラックの待機時間を減らすことができた



参考事例② ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減

福島県

事例集 166p

成功の  
ポイント

- 発荷主における高いコンプライアンス意識を背景にし、トラックドライバーの長時間労働抑制に向けた協力が得られた

Before



待機

- 伝票手渡しからバース接車までに長時間の待機発生 (車両が集中する時間帯に発生)

積込

- 多品種少量品のピッキング品や希少品の収集
- 検品に時間を要し、積込生産性悪化
- リフトマンのレイバースケジューリング (LS) が未機能

After



待機

- 入場パッチによる車両コントロール
- 入場車両分散化
- 柔軟な接車バースの変更 (構内滞留車両の分散化)

積込

- 希少品は予め準備、ピッキング品は事前にバース近くに収集し、積込に専念できる体制構築
- WFMによる見える化により、稼働率を高めたLSを実現

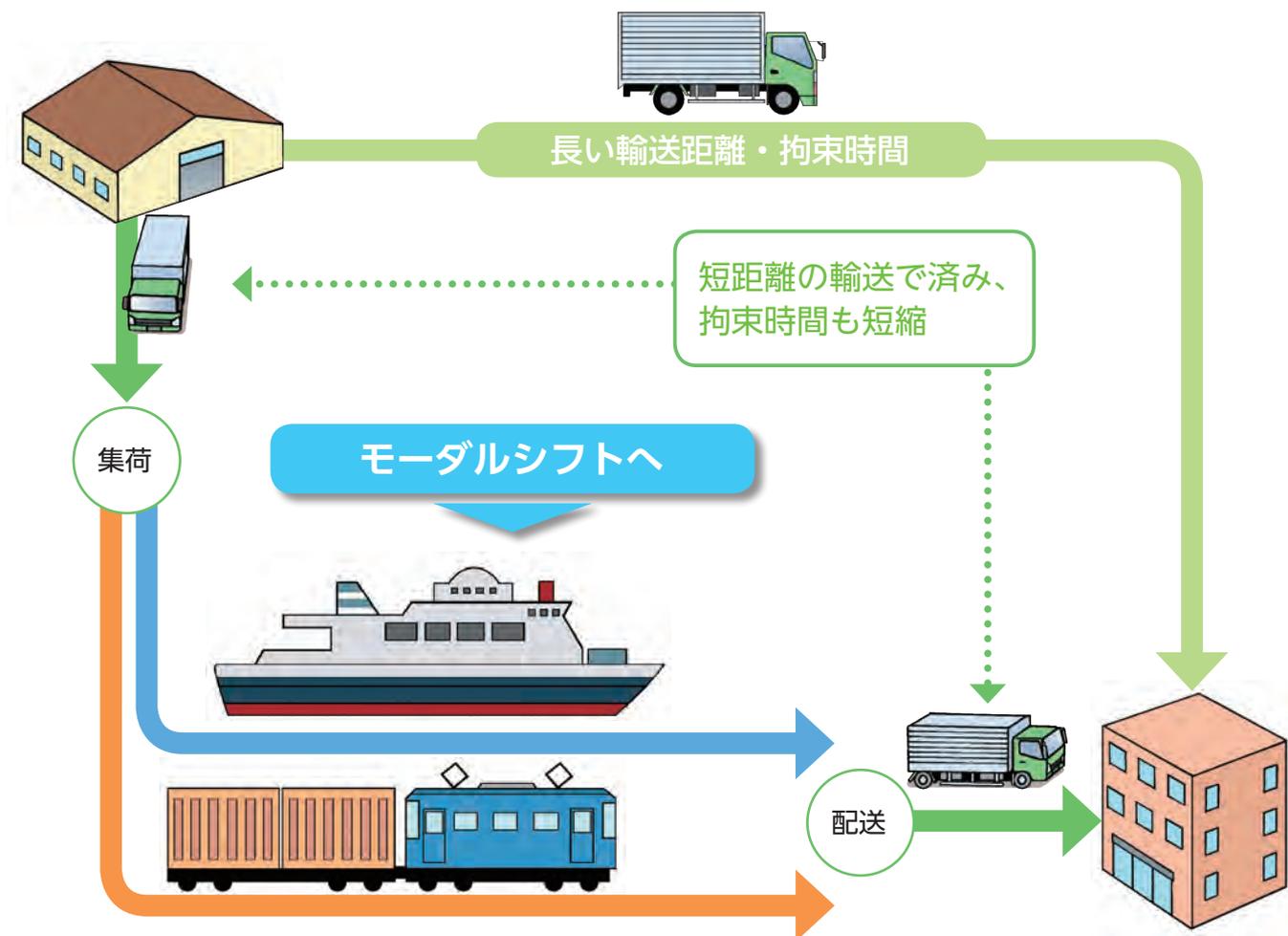
※ LS … Labor Scheduling の略で、労働者の稼働計画のこと。

※ WFM … Workforce Management の略で、サービス品質を保つうえで適切なタイミング、適切な場所への人員配置を行うマネージメント手法のこと。

## 対応例 13

## モーダルシフト

- 長距離輸送については、トラックからフェリーなどの内航海運や鉄道の利用に切替えるモーダルシフトを進めることで、トラックドライバーは最寄りの港湾や貨物駅までの輸送で済むこととなり、拘束時間の短縮が可能となります。
- ただし、フェリーや鉄道は運行ダイヤが決まっているため、これに乗り遅れないよう、出発時刻の厳守が必須であり、これには発荷主の理解と協力が不可欠となります。
- 荷主にとっても、輸送ロットを大きくすることで物流コストの削減が期待できることに加え、複数の輸送モードを利用することにより、いざというときのバックアップルートの確保にもつながります。



参考事例① フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証

大分県

事例集 36p

成功のポイント

- フェリー利用により幹線移動と休息が同時に実現できること
- 当該航路が瀬戸内海航路で、悪天候による欠航が極めて少なく、全面的にモーダルシフトを行っても物流水準が低下しなかった

現状



比較

実証実験



比較の結果

- 発・着を同時刻とする場合、高速道路を運行する場合は翌日昼過ぎまでの約 22 時間休息が取れない。
- 1 日の運転時間が高速運行は約 11 時間 20 分となった。
- 運送コストはフェリーで運行する方が約 1 万 1 千円高くなる。

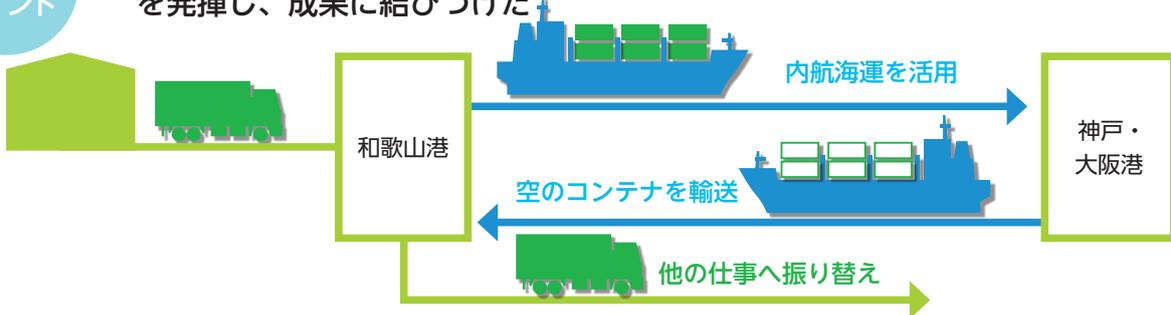
参考事例② 短距離輸送におけるモーダルシフトによるトラックドライバーの拘束時間削減

和歌山県

事例集 168p

成功のポイント

- 発荷主はトラック運送事業者の意見を取り入れながら、的確なリーダーシップを発揮し、成果に結びつけた



トラックドライバー

【問題・課題】

労働時間の削減  
↓  
輸送車両数を削減

神戸・大阪港へのトラック輸送から、内航海運を活用することで、トラックドライバーの労働時間を削減する。

- 和歌山から神戸・大阪港への輸送をトラック輸送から内航海運に切り替えることにより、トラック運送事業者はその分の車両を他の仕事に振り替えることができ、トラックドライバー不足にも対処できる。
- 神戸・大阪港から和歌山に戻る際には、トラックにより空コンテナを輸送していたため、輸送効率も低い状態にあったが、内航海運により空コンテナを輸送することが可能である。

発荷主

【問題・課題】

輸送コストの削減  
CO<sub>2</sub> 排出量の削減

和歌山から神戸・大阪港への輸送を内航海運にモーダルシフトすることは、輸送コストの削減と CO<sub>2</sub> 排出量の削減に寄与する。

和歌山から神戸・大阪港への輸送を 100% モーダルシフトするためには、内航船の寄港回数を増加させるなど課題が残る

# 労働条件改善のためのチェックリスト

## ステップ1

荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける

- 荷主、トラック運送事業者が同席する会議体を設置したか
- 問題意識の共有のため、定期的な意見交換日程を設定したか

## ステップ2

労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する

- 労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間を正確に把握する方法を検討したか
- 時間管理のためのツールの導入を検討、選択したか

## ステップ3

荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する

- 発荷主の生産・出荷スケジュールや附帯作業などを検証したか
- トラック運送事業者の運行計画、配車計画などを検証したか
- 着荷主の受け入れ体制や附帯作業などを検証したか

## ステップ4

荷主、トラック運送事業者の双方で、業務内容を見直し改善に取り組む

- 把握、検証した長時間労働の原因について関係者間で協議したか
- 荷主、トラック運送事業者それぞれができることを検討したか

## ステップ5

荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する

- 作業効率化のために必要な機器の導入等を検討したか
- 関係者間で応分の費用負担を検討したか

## ステップ6

改善の成果を測定するための指標を設定する

- 改善効果を測るための数値目標を設定したか
- 問題点と改善に向けた意識を関係者間で共有したか

## ステップ7

指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

- 設定した数値目標を定期的にモニタリングしたか
- 数値目標の達成度合いについて関係者間で共有したか

## おわりに

このガイドラインは、トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会の事務局である厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が中心となり、全国47都道府県で2ヶ年にわたって実施したパイロット事業を参考に策定しました。100件を超える具体的な改善事例に基づいた内容となっておりますので、実際の現場においても活用しやすい内容となったと考えております。

このガイドラインを関係者の皆様方が十分に活用され、取引環境と長時間労働の改善に向けた取組みを進められるとともに、荷主とトラック運送事業者がWin-Winとなるパートナーシップの確立に役立てて頂けることを期待しております。

また、このガイドラインおよび事例集は、厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会のホームページでもダウンロードが可能ですので、是非とも関係者の皆様方に広く周知頂ければ幸いです。

最後になりますが、働き方改革に向けて事業者の方々が抱える様々な課題に対応するためのワンストップ相談窓口として、厚生労働省では47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を開設しております。

巻末に各都道府県における相談窓口の一覧を掲載しておりますので、ご遠慮なく最寄りの相談窓口までご連絡ください。



## ■ 改善基準告示(トラック運転者関係)の概要

自動車運転者の労働時間等の労働条件については、労働大臣告示である「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（略称「改善基準告示」）があります。日々の運行では、これを遵守することが必要です。

改善基準告示等の概要は、以下のとおりです。

項 目		改 善 基 準 告 示 等 の 概 要
拘 束 時 間		1 カ月 293時間 労使協定があるときは、1年のうち6カ月までは、1年間についての拘束時間が3,516時間を超えない範囲において320時間まで延長可  1日 原則 13時間 最大 16時間（15時間超えは1週2回以内）
休 息 期 間		継続8時間以上 トラックドライバーの住所地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めること。
拘 束 時 間 ・ 休 息 期 間 の 特 例	休息期間の特例	業務の必要上やむを得ない場合に限り、当分の間1回4時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可（一定期間における全勤務回数の1/2が限度）。
	2人乗務の特例	1日 20時間以内 同時に1台の自動車に2人以上乗務（ただし、車両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。）の場合、最大拘束時間は1日20時間まで延長でき、休息期間は4時間まで短縮できる。
	隔日勤務の特例	2暦日 21時間以内（拘束時間） 2週間で3回までは24時間が可能（夜間4時間以上の仮眠が必要）。 ただし、2週間で総拘束時間は126時間まで。 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間が必要。
	フェリーに乗船する場合の特例	フェリー乗船時間については原則として休息期間として取り扱い、勤務終了後の休息期間から減算可。減算後の休息期間は、フェリー下船から勤務終了時までの1/2を下回ってはならない。
運 転 時 間		2日平均で1日当たり9時間以内 2週平均で1週間当たり44時間以内
連 続 運 転 時 間		4時間以内（運転の中断には、1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の休憩等が必要）
時 間 外 労 働		改善基準告示の範囲内で1日、2週間、1カ月以上3カ月以内、1年の上限時間を労使協定で締結。
休 日 労 働		2週間に1回以内、かつ、1カ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内。
労働時間の取り扱い		労働時間は拘束時間から休憩時間（仮眠時間を含む）を差し引いたもの。
休日の取り扱い		休日は休息期間に24時間を加算した時間。 いかなる場合であっても30時間を下回ってはならない。
適 用 除 外		緊急輸送・危険物輸送等の業務については厚生労働省労働基準局長の定めにより適用除外。

①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善、③生産性向上による賃金引き上げ、④人手不足の解消に向けた雇用管理改善などの取組みについて、ワンストップで支援します。

名 称	住 所	電話番号
北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター	札幌市中央区北四条西5-1 アスティ45ビル3階 (株)東京リーガルマインド(LEC)札幌本校内	0800-919-1073
北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター出張所	旭川市八条通15丁目74-9 社会保険労務士法人プラスワン8条事務所内	0120-332-360
青森県働き方改革推進支援センター	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手県働き方改革推進支援センター	盛岡市山王町1-1	0120-198-077
宮城働き方改革推進支援センター	仙台市青葉区本町1-9-5 五条ビル4階	022-211-9003
秋田県働き方改革推進支援センター	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階	0120-695-783
山形県働き方改革推進支援センター	山形市七日町3-1-9	0800-800-9902
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城働き方改革推進支援センター	水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館2階	0120-971-728
栃木県働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町1140-200	028-601-9001
群馬県働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	048-729-4420
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区新田町6-6 荒井ビル3階A室	043-304-6133
東京働き方改革推進支援センター	千代田区二番町9-8	0120-662-556
東京働き方改革推進支援センター分室	立川市柴崎町2-2-23 第2高島ビル5階	0120-662-556
神奈川働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センター9階 神奈川県中小企業団体中央会内	045-307-3775
神奈川働き方改革推進支援センター出張所	海老名市めぐみ町6番2号海老名商工会議所内	046-204-6111
新潟県働き方改革推進支援センター	新潟市中央区東大通2丁目3-26 プレイス新潟1階	025-250-5222
働き方改革推進支援センター富山	富山市千歳町1-6-18 河口ビル2階	076-431-3730
石川県働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
福井県働き方改革推進支援センター	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所ビル1階 (ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨県働き方改革推進支援センター	甲府市丸の内2丁目34-1 共栄ビル2階	0120-338-737
長野県働き方改革推進支援センター	長野市中御所岡田131番地10 長野県中小企業団体中央会内	0800-800-3028
岐阜県働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町6-12 シグザ神田5階	058-201-5832
静岡県働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町44番地の1 静岡県産業経済会館5階	0800-200-5451

名 称	住 所	電話番号
愛知県働き方改革推進支援センター	名古屋市熱田区三本松町3番1号	0120-868-604
愛知県働き方改革推進支援センター 豊橋出張所	豊橋市花田町字石塚42-1 豊橋商工会議所内	0800-200-5262
三重県働き方改革推進支援センター	津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階	0120-331-266
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜2番1号「コラボしが21」6階	0120-376-020
京都働き方改革推進支援センター	京都市右京区西大路五条下ル東側 京都府中小企業会館4階	0120-420-825
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5階	0120-79-1149
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター 堺出張所	堺市堺区南花田口町2-3-20 三共堺東ビル6階	0120-601-144
兵庫県働き方改革推進支援センター	神戸市中央区雲井通5-3-1 サンパル7階	078-806-8425
奈良県働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町343-1	0120-414-811
和歌山県働き方改革推進支援センター	和歌山市北出島一丁目5-46 和歌山県労働センター1階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安1丁目152 SGビル4F	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町55-4 島根県商工会館4階	0120-103-622
岡山県働き方改革推進支援センター	岡山市北区野田屋町2-11-13 旧あおば生命ビル7階	086-201-0780
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市小郡高砂町2-11 新山口ビル601号室	083-976-6227
徳島県働き方改革推進支援センター	徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川県働き方改革推進支援センター	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691
愛媛県働き方改革推進支援センター	松山市大手町2丁目5番地7 松山商工会館別館1階	0120-500-987
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田3992番地2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡県働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神1-10-13 天神MMTビル7階	0800-888-1699
佐賀県働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町8-27	0120-610-464
長崎県働き方改革推進支援センター	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本県働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町1丁目51 スコーレビル2階-E	096-353-1700
大分県働き方改革推進支援センター	大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3階	097-535-7173
宮崎県働き方改革推進支援センター	宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7階	0985-27-8100
鹿児島県働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田3丁目44-18 のせビル2階	099-257-4823
沖縄県働き方改革推進支援センター	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205	0120-420-780
問合せ先		
厚生労働省労働基準局労働条件政策課	東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館	03-3502-1599
国土交通省自動車局貨物課	東京都千代田区霞が関2-1-3 中央合同庁舎第3号館	03-5253-8111 (内線41332)
公益社団法人 全日本トラック協会	東京都新宿区四谷三丁目2番地5	03-3354-1009(代)

※本冊子に掲載された事例に関する個別のお問い合わせはご遠慮ください。

## 厚生労働省

時間外労働等改善助成金	時間外労働の上限設定等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成。
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資(運行経路管理システム・勤怠管理ソフト付タイムレコーダーなど)を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成。
65歳超雇用推進助成金	高齢者の就労機会を確保するため、65歳を超えた継続雇用制度や高齢者向けの雇用管理制度の導入等の措置を実施した事業主に対して経費の一部を助成。
人材確保等支援助成金	雇用管理改善、生産性向上等の取組みを通じて、従業員の職場定着の促進等を図る事業主等に対して助成。
人材開発支援助成金	職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

## 経済産業省

トラック輸送における省エネ化推進事業 (国土交通省連携事業)	トラック運送事業者の「車両動態管理システム」及び荷主の「予約受付システム」等の導入を支援。
サービス等生産性向上IT導入支援事業	中小企業・小規模事業者等が自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を支援。

## 環境省

二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 (物流分野におけるCO <sub>2</sub> 削減対策促進事業) (国土交通省連携事業)	エネルギー起源二酸化炭素の排出を抑制するための設備や技術等(バス予約調整システム、連結トラック、スワップボディコンテナ車両等)の導入を支援。
二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 (低炭素型ディーゼルトラック普及加速化事業) (国土交通省連携事業)	中小トラック運送事業者について、燃費性能の優れた低炭素型ディーゼルトラックの導入を支援。
二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 (先進環境対応トラック等導入加速事業) (国土交通省連携事業)	トラック事業者について、先進環境対応の車両(大型CNGトラック、電気トラック等)導入を支援。

## 国土交通省

自動車事故対策費補助金

先進安全自動車（A S V）や運行管理の高度化に資する機器の導入等の取組みを支援。

地域交通のグリーン化に向けた次世代環境対応車普及促進事業

トラック事業者について、HVトラック・CNGトラック等の導入を支援。

物流効率化に関する支援制度  
（物流総合効率化法に基づく支援）

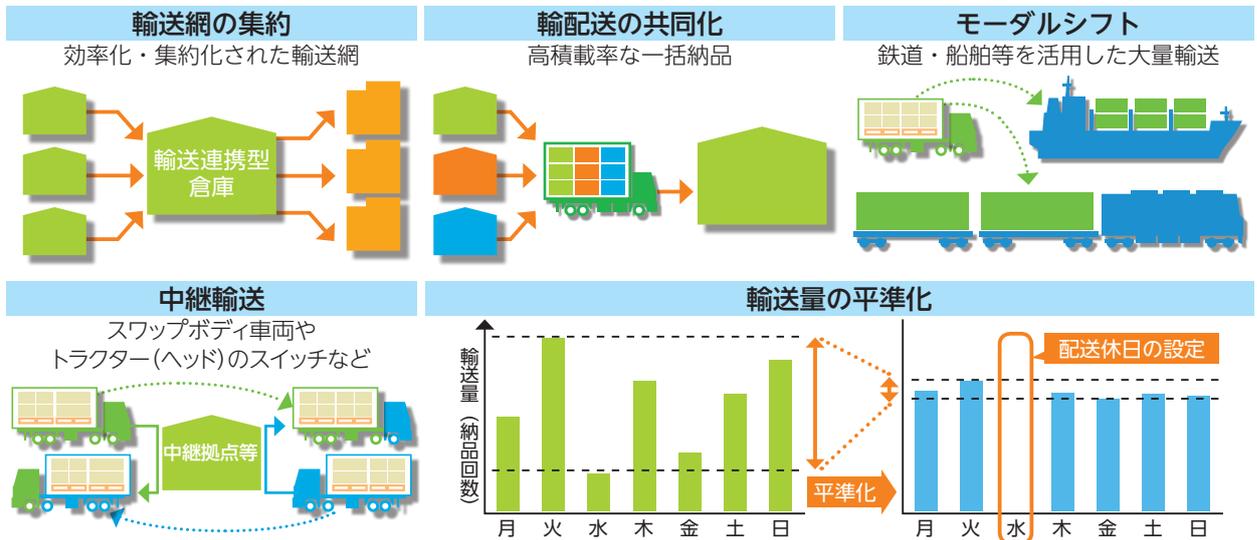
荷主、物流事業者など事業者間の連携・協働による物流効率化の取組みについて、認定を受けた事業者に対し、立ち上げ時の補助や税制優遇、保険制度の特例等により支援。

### 【主な支援措置】

- |               |  |
|---------------|--|
| 事業の立ち上げ・実施の促進 | ・計画策定経費・運行経費の補助                                    |
| 必要な施設・設備等への支援 | ・輸送連携型倉庫への税制優遇（法人税・固定資産税）<br>・市街化調整区域における開発許可に係る配慮 |
| 中小企業者等に対する支援  | ・信用保険制度の限度額の拡充、長期無利子貸付制度 等                         |

### 【物流効率化の取組みの例】

以下に列挙した取組みをはじめ、広く物流効率化の取組みを認定・支援しています。



### 【認定までの流れ】



## （公社）全日本トラック協会

準中型免許取得助成事業

各都道府県トラック協会の会員事業者について、トラックドライバーとして採用した高等学校新卒者等の若年者の準中型免許取得のために指定教習所等にかかる費用を助成。

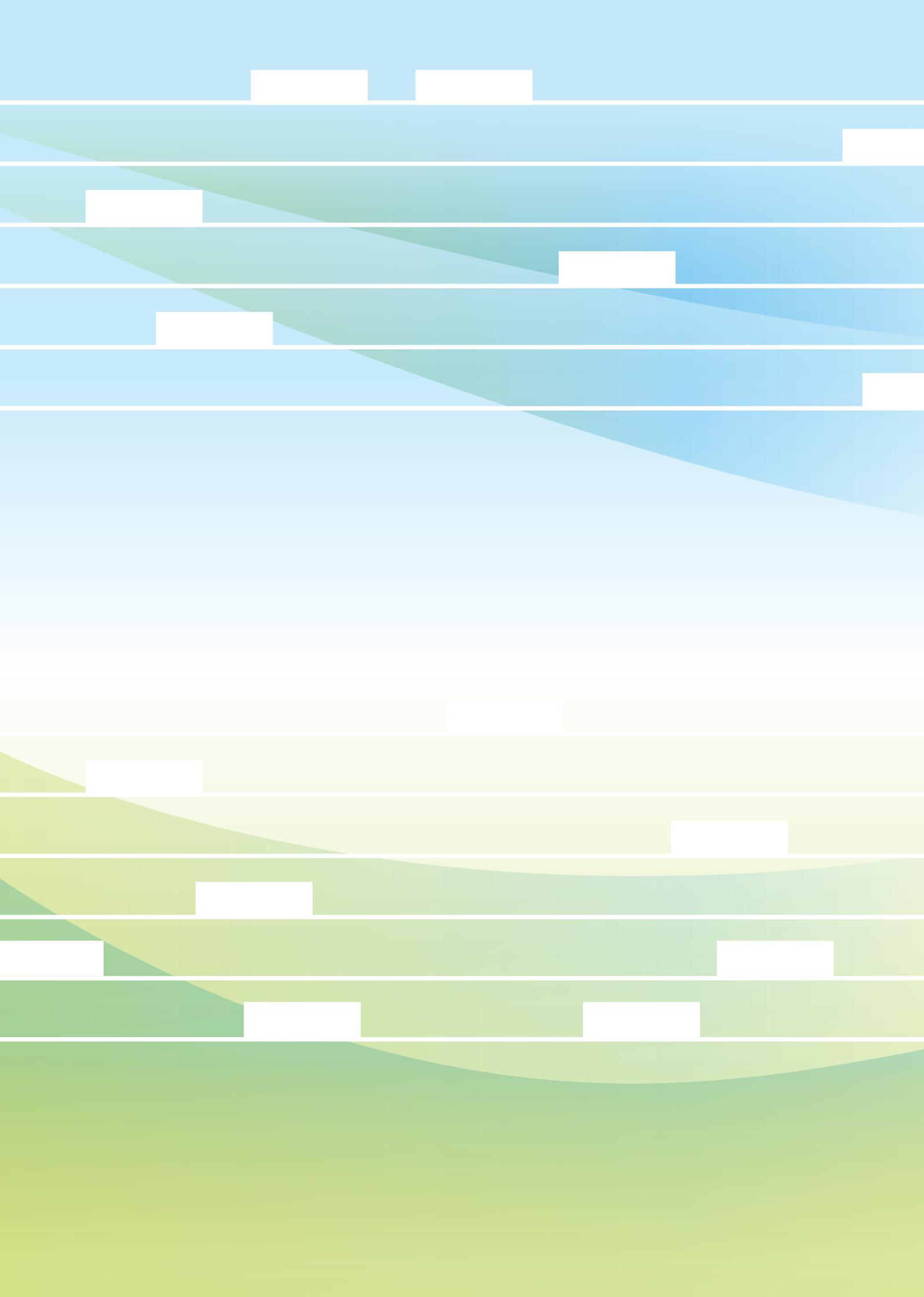
経営診断受診促進事業

各都道府県トラック協会の会員事業者について、全日本トラック協会の標準経営診断システムによる経営改善を図るにあたって、全日本トラック協会または各都道府県トラック協会が推薦する中小企業診断士等による診断を受診した場合に、経営診断・経営改善相談費用の一部を助成。

**荷主と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**

---

厚生労働省労働基準局労働条件政策課  
国土交通省自動車局貨物課  
公益社団法人全日本トラック協会



荷主

運送  
事業者

との協力による

取引環境と長時間労働の  
改善に向けた

# ガイドライン

事例集

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

国土交通省 自動車局 貨物課

公益社団法人 全日本トラック協会



## インデックス 【品目編】

品目 分類	取扱 貨物	取組内容	県	取組 年度	ページ
<b>01_農・水産品</b>					
<b>農産物</b>					
		・パレット利用による荷役時間の削減、運行計画の見直し等（農産物）	北海道	29	2
		・「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減（野菜）	青森県	28	4
		・「朝積みの時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減（野菜）	青森県	29	6
		・「早めの運行依頼」、「生産者の持ち込み締め時間の徹底」、「荷造り方法の教育・作業員の配置」、「集荷の分担」「出勤時間の後倒し」、「到着時間の連絡による着側での荷受人の配置」、「パレット輸送」（青果、花卉）	秋田県	29	8
		・ストックポイント活用による拘束時間削減（青果物）	山形県	28	10
		・予冷倉庫活用による拘束時間の削減（果菜類・トマト）	福島県	28	12
		・小売店直送における取卸し作業の時間短縮への取組（葉物・キャベツ）	群馬県	28	14
		・パレット借入れによるパレット輸送で荷役作業時間を削減（米）	新潟県	29	16
		・ワンウェイパレットの使用による拘束時間短縮検討（青果物）	徳島県	29	18
		・複数卸しから1カ所卸しへの配車計画による拘束時間の削減（果物・みかん）	愛媛県	28	20
		・バース接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減（青果物）	高知県	29	22
		・一貫パレチゼーションと中継輸送による労働時間の短縮（農産物・人参）	長崎県	29	24
		・下ろし地域内配送の外部委託による労働時間削減（青果物）	熊本県	28	26
		・4日目販売の促進により余裕を持った運行を実現（青果物）	宮崎県	28	28
		・着先での待機実態の可視化による拘束時間の削減（青果物）	宮崎県	29	30
<b>鮮魚</b>					
		・手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	北海道	28	32
		・巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮	静岡県	28	34
<b>その他</b>					
	玉子	・フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証	大分県	28	36
	鶏肉	・待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	鹿児島県	28	38

## 02\_金属機械工業品

### 建設資材

▪	拘束時間の見える化・超過要因分析による拘束時間削減	愛知県	28	42
▪	『タイムスケジュール』明確化による現場意識改革	愛知県	29	44
▪	作業時間の制限による拘束時間の削減	奈良県	29	46
▪	建設部材の設計変更による24時間走行可能化	和歌山県	28	48
▪	積込・取卸時間を詳細にコントロール、養生シート掛け作業を一部機械化	山口県	29	50
▪	モーダルシフト及び取卸時間調整による拘束時間削減	香川県	29	52
▪	倉庫内作業と積込方式の変更による作業時間短縮	熊本県	29	54

### 機械製品

▪	在庫、積込貨物、納品・出荷情報の見える化・共有化による拘束時間削減	群馬県	29	56
▪	雨天時の積込み日変更による拘束時間削減	兵庫県	28	58
▪	待ち時間状況の可視化による労働環境の改善	兵庫県	29	60
▪	発・着地での荷役作業改善への取り組み検討	奈良県	28	62
▪	バース接車ルールの見直しによる待機時間の縮減	和歌山県	29	64
▪	パレット荷役による積込み作業時間の削減	岡山県	29	66
▪	G P S 運行管理システム活用による運行ダイヤの見直し	広島県	28	68

### 工業製品

▪	総合的な運行操配で、長時間勤務を改善	埼玉県	28	70
▪	高速道路の有効利用による拘束時間の削減	大分県	29	72

### その他

計器	▪ 「帰庫して自宅での休息へ」	宮城県	28	74
精密機器 (自走式)	▪ ハブ拠点導入で納入先を集約し運転時間削減	栃木県	29	76
金属製品	▪ 外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減	福井県	29	78
鋼材	▪ 生産・出荷工程の見直しにより車両待機を抑制	京都府	28	80
フードサー ビス機器	▪ 積込み作業の効率化等による拘束時間の削減	島根県	28	82

## 03\_化学工業品

### 化学品

▪	積込み作業開始時間の指定による手待ち・拘束時間の短縮	神奈川県	29	86
▪	納品時間変更による積込み時間の平準化による待ち時間の削減	富山県	29	88

### その他

コンクリ ート製品	▪ 拘束時間（223時間）をさらに短縮するための取り組み	茨城県	28	90
水道管	▪ 積込み・荷卸し時の手待ち時間の削減	神奈川県	28	92
窯業品	▪ 運行計画の変更による拘束時間の削減	岐阜県	29	94
フィルム ・シート	▪ 手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	静岡県	28	96
印刷 フィルム	▪ 発着荷主の現場作業員との情報共有化による作業マニュアル化、待機時間を最小化する入門時間を踏まえた運行計画の策定	京都府	29	98

品目 分類	取扱 貨物	取組内容	県	取組 年度	ページ
<b>04_軽工業品</b>					
<b>食料品</b>					
		積込み時間の指定による待機時間削減と着拠点の集約 (長期保存不可)	岩手県	29	102
		「パレット輸送(荷積み・荷降ろし時間の削減)」、「 「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連 絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間 の前倒し」、「荷積み(帰り荷)待機時間の削減」によ る、ドライバー拘束時間の削減(加工食品)	宮城県	29	104
		1ヵ所積の推進による拘束時間の削減(長期保存可)	山形県	29	106
		入荷専用バースと取り下ろし体制の改善による手待ちの 削減(長期保存可)	栃木県	28	108
		ピッキング・検品体制の見直しによる積込時間の短縮 (長期保存不可)	千葉県	28	110
		中継輸送の実施による労働負荷の軽減(長期保存可)	東京都	29	112
		1台1人ピッキング+中間ストアによるピッキング時間 (ピッキング完了待ち)の短縮(長期保存可)	新潟県	28	114
		荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減 の事例(長期保存不可)	石川県	29	116
		一貫パレチゼーションと受付予約で着荷主滞在時間を短 縮(長期保存可)	山梨県	28	118
		荷主の作業見直しによるドライバー作業時間削減(長期 保存不可)	山梨県	29	120
		トラック便の手待ち時間と積込み時間の削減(長期保存 可)	長野県	28	122
		納品日当日に積卸しする運行への変更による生産性の向 上(長期保存可)	長野県	29	124
		高速道路使用による運転時間の削減(冷凍冷蔵食品)	岐阜県	28	126
		貨物積込工程の段取り改善によるドライバー作業時間の 短縮(長期保存不可)	愛知県	29	128
		高速道路の適正利用運行と積込み作業体制の強化(長期 保存可)	三重県	28	130
		物流拠点統合と半量パレット積みによる集荷時間の削減 (長期保存可)	三重県	29	132
		自動配車システムによる現行配車組の最適化再検証(長 期保存可)	大阪府	28	134
		カゴ車を用いた店舗納品の改善(長期保存混在)	大阪府	29	136
		作業時間の短縮等による拘束時間の削減	鳥取県	28	138
		配車の工夫や作業時間の短縮等による拘束時間の削減 (長期保存不可)	鳥取県	29	140
		在庫型倉庫設置による積込場所の分散化、倉庫機能の強 化(長期保存可)	広島県	29	142
		「検査待ち」情報の早期共有化による待機時間削減の取 組(不明)	香川県	28	144
		発注量平準化による取扱SKUの削減による附带作業時 間の短縮化(長期保存可)	高知県	28	146
		集荷と幹線輸送のドライバー分離による拘束時間削減 (冷凍冷蔵食品)	佐賀県	28	148

品目 分類	取扱 貨物	取組内容	県	取組 年度	ページ
		▪ 業務工程の変更と高速利用拡大で拘束時間削減（長期保存不可）	長崎県	28	150
		▪ パレット荷役や中継輸送等による運行時間の適正化（長期保存可）	鹿児島県	29	152
		▪ センター納品におけるカゴ車の貸出ルールの改善（長期保存混在）	沖縄県	29	154
<b>紙／紙・パルプ</b>					
		▪ 受付～積み込み時の待機時間の短縮検討	秋田県	28	156
		▪ 受付～積み込み時の待機時間の短縮検討	秋田県	29	158
		▪ 1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化	東京都	28	160
		▪ 出荷場所施設改善と運転者の改善基準周知再徹底	富山県	28	162
		▪ 着地での待ち時間削減のための取り組み検討	徳島県	28	164
<b>飲料／飲料・雑貨</b>					
		▪ ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積み込み時間の短縮	福島県	29	166
		▪ 短距離輸送におけるモーダルシフトによる運転者の拘束時間削減	和歌山県	29	168
		▪ 受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組	岡山県	28	170
		▪ 小ロット納品の優先受付により車両待機を抑制	沖縄県	28	172
<b>繊維製品</b>					
		▪ 運送事業者施設への作業集約で積み込み時間を短縮	福井県	28	174
		▪ 在庫の適正化やオペレーションの改善による拘束時間の削減	山口県	28	176
<b>05_雑工業品</b>					
<b>日用品</b>					
		▪ 商品仮置きルール見直しで、積み込み作業時間を削減	埼玉県	29	180
		▪ 受注締切時間前に受注状況を共有化し待機時間を削減	滋賀県	28	182
		▪ 倉庫格納を考慮した積み作業の実施、優先荷卸バース設定、電子タグ（RFID）導入による荷卸時間、待機時間の削減	滋賀県	29	184
		▪ パレット輸送や納期の調整等による拘束時間の削減	愛媛県	29	186
<b>ゴム製品</b>					
		▪ 輸送架台使用による荷役作業時間削減と拘束時間削減	福島県	29	188
		▪ 荷受時間の調整など運行計画の見直しによる拘束時間短縮	静岡県	29	190
		▪ 積み込み場所の集約と発着時刻調整による改善	福岡県	28	192
<b>建築資材</b>					
		▪ 入構予定時刻を事前連絡することで協力会社の手待ち削減	千葉県	29	194
		▪ 出荷情報の確定時刻遵守による荷待ち時間の削減	東京都	29	196
		▪ 倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減	三重県	29	198

品目 分類	取扱 貨物	取組内容	県	取組 年度	ページ
<b>その他</b>					
木工製品		▪ 「運行依頼の前倒し」によるドライバー等の負荷軽減と 「出勤時間の後倒し」による拘束時間の短縮	岩手県	28	200
浴槽等		▪ フレキシブル配車・入構指定時刻適正化で待ち時間を削減	茨城県	29	202
オフィス 製品		▪ 集荷、荷纏め体制の見直しによる積込み時間の削減	石川県	28	204
オフィス 製品		▪ 出荷に合わせた生産体制確立による時間の削減	石川県	29	206
家具		▪ 2種類の中継輸送による拘束時間・運転時間の短縮	福岡県	29	208
生活用品		▪ ピッキング方式の変更による積込み時間の短縮	佐賀県	29	210
<b>06_特種品</b>					
集荷荷物		▪ 自動仕分機導入による検品作業を削減し、積込作業時間を縮減	島根県	29	214

## インデックス 【取組編】

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
<b>1. 予約受付システムの導入による荷待ち時間の削減</b>						
	外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減	福井県	金属機械工業品	金属製品	29	78
	積み込み作業開始時間の指定による手待ち・拘束時間の短縮	神奈川県	化学工業品	化学品	29	86
	出荷情報の確定時刻遵守による荷待ち時間の削減	東京都	雑工業品	建築資材	29	196
	ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減	福島県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	166
	一貫パレチゼーションと受付予約で着荷主滞在時間を短縮（長期保存可）	山梨県	軽工業品	食料品	28	118
	納品日当日に積卸しする運行への変更による生産性の向上（長期保存可）	長野県	軽工業品	食料品	29	124
	短距離輸送におけるモーダルシフトによる運転者の拘束時間削減	和歌山県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	168
	受付～積み込み時の待機時間の短縮検討	秋田県	軽工業品	紙／紙・パルプ	29	158
	フレキシブル配車・入構指定時刻適正化で待ち時間を削減	茨城県	雑工業品	浴槽等	29	202
	入構予定時刻を事前連絡することで協力会社の手待ち削減	千葉県	雑工業品	建築資材	29	194
<b>2. パレット等の活用等による荷役時間の削減</b>						
	パレット利用による荷役時間の削減、運行計画の見直し等（農産物）	北海道	農・水産品	農産物	29	2
	「早めの運行依頼」、「生産者の持ち込み締め時間の徹底」、「荷造り方法の教育・作業員の配置」、「集荷の分担」「出勤時間の後倒し」、「到着時間の連絡による着側での荷受人の配置」、「パレット輸送」（青果、花卉）	秋田県	農・水産品	農産物	29	8
	パレット借入れによるパレット輸送で荷役作業時間を削減（米）	新潟県	農・水産品	農産物	29	16
	ワンウェイパレットの使用による拘束時間短縮検討（青果物）	徳島県	農・水産品	農産物	29	18
	一貫パレチゼーションと中継輸送による労働時間の短縮（農産物・人参）	長崎県	農・水産品	農産物	29	24
	待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	鹿児島県	農・水産品	鶏肉	28	38
	パレット荷役による積み込み作業時間の削減	岡山県	金属機械工業品	機械製品	29	66
	手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	静岡県	化学工業品	フィルム・シート	28	96
	「パレット輸送（荷積み・荷降ろし時間の削減）」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み（帰り荷）待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減（加工食品）	宮城県	軽工業品	食料品	29	104
	中継輸送の実施による労働負荷の軽減（長期保存可）	東京都	軽工業品	食料品	29	112

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
	一貫パレチゼーションと受付予約で着荷主滞在時間を短縮（長期保存可）	山梨県	軽工業品	食料品	28	118
	物流拠点統合と半量パレット積みによる集荷時間の削減（長期保存可）	三重県	軽工業品	食料品	29	132
	カゴ車を用いた店舗納品の改善（長期保存混在）	大阪府	軽工業品	食料品	29	136
	配車の工夫や作業時間の短縮等による拘束時間の削減（長期保存不可）	鳥取県	軽工業品	食料品	29	140
	パレット荷役や中継輸送等による運行時間の適正化（長期保存可）	鹿児島県	軽工業品	食料品	29	152
	センター納品におけるカゴ車の貸出ルールの改善（長期保存混在）	沖縄県	軽工業品	食料品	29	154
	倉庫格納を考慮した積込作業の実施、優先荷卸バース設定、電子タグ（RFID）導入による荷卸時間、待機時間の削減	滋賀県	雑工業品	日用品	29	184
	パレット輸送や納期の調整等による拘束時間の削減	愛媛県	雑工業品	日用品	29	186
	輸送架台使用による荷役作業時間削減と拘束時間削減	福島県	雑工業品	ゴム製品	29	188
	出荷に合わせた生産体制確立による時間の削減	石川県	雑工業品	オフィス製品	29	206

### 3. 発荷主からの入出荷情報等の事前提供による拘束時間の削減

#### 3. (1) 発荷主から運送事業者への情報提供

予冷倉庫活用による拘束時間の削減（果菜類・トマト）	福島県	農・水産品	農産物	28	12
積込・取卸時間を詳細にコントロール、養生シート掛け作業を一部機械化	山口県	金属機械工業品	建築資材	29	50
在庫、積込貨物、納品・出荷情報の見える化・共有化による拘束時間削減	群馬県	金属機械工業品	機械製品	29	56
倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減	三重県	雑工業品	建築資材	29	198
発着荷主の現場作業員との情報共有化による作業マニュアル化、待機時間を最小化する入門時間を踏まえた運行計画の策定	京都府	化学工業品	印刷フィルム	29	98
「パレット輸送（荷積み・荷降ろし時間の削減）」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み（帰り荷）待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減（加工食品）	宮城県	軽工業品	食料品	29	104
トラック便の手待ち時間と積み込み時間の削減（長期保存可）	長野県	軽工業品	食料品	28	122
「検査待ち」情報の早期共有化による待機時間削減の取組（不明）	香川県	軽工業品	食料品	28	144
受注締切時間前に受注状況を共有化し待機時間を削減	滋賀県	雑工業品	日用品	28	182
「運行依頼の前倒し」によるドライバー等の負荷軽減と「出勤時間の後倒し」による拘束時間の短縮	岩手県	雑工業品	木工製品	28	200
フレキシブル配車・入構指定時刻適正化で待ち時間を削減	茨城県	雑工業品	浴槽等	29	202

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
<b>3. (2) 発荷主から着荷主への情報提供</b>						
	手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	北海道	農・水産品	鮮魚	28	32
<b>4. (1) 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離による拘束時間の削減</b>						
	下ろし地域内配送の外部委託による労働時間削減(青果物)	熊本県	農・水産品	農産物	28	26
	巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮	静岡県	農・水産品	鮮魚	28	34
	待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	鹿児島県	農・水産品	鶏肉	28	38
	積み込み場所の集約と発着時刻調整による改善	福岡県	雑工業品	ゴム製品	28	192
	ハブ拠点導入で納入先を集約し運転時間削減	栃木県	金属機械工業品	精密機器(自走式)	29	76
	1カ所積の推進による拘束時間の削減(長期保存可)	山形県	軽工業品	食料品	29	106
	集荷と幹線輸送のドライバー分離による拘束時間削減(冷凍冷蔵食品)	佐賀県	軽工業品	食料品	28	148
	業務工程の変更と高速利用拡大で拘束時間削減(長期保存不可)	長崎県	軽工業品	食料品	28	150
<b>4. (2) 集荷先や配送先の集約等による拘束時間の削減</b>						
	パレット利用による荷役時間の削減、運行計画の見直し等(農産物)	北海道	農・水産品	農産物	29	2
	「朝積み時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減(野菜)	青森県	農・水産品	農産物	29	6
	「早めの運行依頼」、「生産者の持ち込み締め時間の徹底」、「荷造り方法の教育・作業員の配置」、「集荷の分担」「出勤時間の後倒し」、「到着時間の連絡による着側での荷受人の配置」、「パレット輸送」(青果、花卉)	秋田県	農・水産品	農産物	29	8
	ストックポイント活用による拘束時間削減(青果物)	山形県	農・水産品	農産物	28	10
	複数卸しから1カ所卸しへの配車計画による拘束時間の削減(果物・みかん)	愛媛県	農・水産品	農産物	28	20
	在庫、積込貨物、納品・出荷情報の見える化・共有化による拘束時間削減	群馬県	金属機械工業品	機械製品	29	56
	運行計画の変更による拘束時間の削減	岐阜県	化学工業品	窯業品	29	94
	積み込み時間の指定による待機時間削減と着拠点の集約(長期保存不可)	岩手県	軽工業品	食料品	29	102
	1カ所積の推進による拘束時間の削減(長期保存可)	山形県	軽工業品	食料品	29	106
	配車の工夫や作業時間の短縮等による拘束時間の削減(長期保存不可)	鳥取県	軽工業品	食料品	29	140

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
<b>4.</b>	<b>(3) 軽易な作業部分の分離等による拘束時間の削減</b>					
	バス接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減（青果物）	高知県	農・水産品	農産物	29	22
	『タイムスケジュール』明確化による現場意識改革	愛知県	金属機械工業品	建築資材	29	44
	作業時間の制限による拘束時間の削減	奈良県	金属機械工業品	建築資材	29	46
	積込・取卸時間を詳細にコントロール、養生シート掛け作業を一部機械化	山口県	金属機械工業品	建築資材	29	50
	総合的な運行操配で、長時間勤務を改善	埼玉県	金属機械工業品	工業製品	28	70
	納品時間変更による積込み時間の平準化による待ち時間の削減	富山県	化学工業品	化学品	29	88
	発着荷主の現場作業員との情報共有化による作業マニュアル化、待機時間を最小化する入門時間を踏まえた運行計画の策定	京都府	化学工業品	印刷フィルム	29	98
	中継輸送の実施による労働負荷の軽減（長期保存可）	東京都	軽工業品	食料品	29	112
	荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例（長期保存不可）	石川県	軽工業品	食料品	29	116
	商品仮置きルール見直しで、積込み作業時間を削減	埼玉県	雑工業品	日用品	29	180
	倉庫格納を考慮した積込作業の実施、優先荷卸バス設定、電子タグ（RFID）導入による荷卸時間、待機時間の削減	滋賀県	雑工業品	日用品	29	184
	荷受時間の調整など運行計画の見直しによる拘束時間短縮	静岡県	雑工業品	ゴム製品	29	190
<b>5.</b>	<b>出荷に合わせた生産・荷造り等による拘束時間の削減</b>					
	「朝積み時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減（野菜）	青森県	農・水産品	農産物	28	4
	「朝積み時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減（野菜）	青森県	農・水産品	農産物	29	6
	集荷、荷纏め体制の見直しによる積込み時間の削減	石川県	雑工業品	オフィス製品	28	204
	生産・出荷工程の見直しにより車両待機を抑制	京都府	金属機械工業品	鋼材	28	80
	倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減	三重県	雑工業品	建築資材	29	198
	「パレット輸送（荷積み・荷降ろし時間の削減）」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み（帰り荷）待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減（加工食品）	宮城県	軽工業品	食料品	29	104
	荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例（長期保存不可）	石川県	軽工業品	食料品	29	116
	出荷に合わせた生産体制確立による時間の削減	石川県	雑工業品	オフィス製品	29	206
	ピッキング方式の変更による積込み時間の短縮	佐賀県	雑工業品	生活用品	29	210

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
6.	<b>荷主側の施設面等の改善による拘束時間の削減</b>					
	「早めの運行依頼」、「生産者の持ち込み締め時間の徹底」、「荷造り方法の教育・作業員の配置」、「集荷の分担」「出勤時間の後倒し」、「到着時間の連絡による着側での荷受人の配置」、「パレット輸送」(青果、花卉)	秋田県	農・水産品	農産物	29	8
	着先での待機実態の可視化による拘束時間の削減(青果物)	宮崎県	農・水産品	農産物	29	30
	倉庫内作業と積込方式の変更による作業時間短縮	熊本県	金属機械工業品	建築資材	29	54
	在庫、積込貨物、納品・出荷情報の見える化・共有化による拘束時間削減	群馬県	金属機械工業品	機械製品	29	56
	パレット荷役による積込み作業時間の削減	岡山県	金属機械工業品	機械製品	29	66
	外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減	福井県	金属機械工業品	金属製品	29	78
	積込み作業開始時間の指定による手待ち・拘束時間の短縮	神奈川県	化学工業品	化学品	29	86
	出荷情報の確定時刻遵守による荷待ち時間の削減	東京都	雑工業品	建築資材	29	196
	倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減	三重県	雑工業品	建築資材	29	198
	運行計画の変更による拘束時間の削減	岐阜県	化学工業品	窯業品	29	94
	手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	静岡県	化学工業品	フィルム・シート	28	96
	「パレット輸送(荷積み・荷降ろし時間の削減)」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み(帰り荷)待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減(加工食品)	宮城県	軽工業品	食料品	29	104
	ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減	福島県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	166
	入荷専用バースと取り下ろし体制の改善による手待ちの削減(長期保存可)	栃木県	軽工業品	食料品	28	108
	荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例(長期保存不可)	石川県	軽工業品	食料品	29	116
	荷主の作業見直しによるドライバー作業時間削減(長期保存不可)	山梨県	軽工業品	食料品	29	120
	在庫型倉庫設置による積込場所の分散化、倉庫機能の強化(長期保存可)	広島県	軽工業品	食料品	29	142
	受付～積込み時の待機時間の短縮検討	秋田県	軽工業品	紙／紙・パルプ	29	158
	受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組	岡山県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	28	170
	運送事業者施設への作業集約で積込時間を短縮	福井県	軽工業品	繊維製品	28	174
	1台1人ピッキング+中間ストアによるピッキング時間(ピッキング完了待ち)の短縮(長期保存可)	新潟県	軽工業品	食料品	28	114

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
	商品仮置きルール見直しで、積込み作業時間を削減	埼玉県	雑工業品	日用品	29	180
	倉庫格納を考慮した積込作業の実施、優先荷卸バース設定、電子タグ（RFID）導入による荷卸時間、待機時間の削減	滋賀県	雑工業品	日用品	29	184
	輸送架台使用による荷役作業時間削減と拘束時間削減	福島県	雑工業品	ゴム製品	29	188
	荷受時間の調整など運行計画の見直しによる拘束時間短縮	静岡県	雑工業品	ゴム製品	29	190
	自動仕分機導入による検品作業を削減し、積込作業時間を縮減	島根県	特種品	集荷荷物	29	214

## 7. 十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保

	「朝積みの時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減（野菜）	青森県	農・水産品	農産物	29	6
	4日目販売の促進により余裕を持った運行を実現（青果物）	宮崎県	農・水産品	農産物	28	28
	手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	北海道	農・水産品	鮮魚	28	32
	待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	鹿児島県	農・水産品	鶏肉	28	38
	倉庫内作業と積込方式の変更による作業時間短縮	熊本県	金属機械工業品	建築資材	29	54
	外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減	福井県	金属機械工業品	金属製品	29	78
	積込み作業開始時間の指定による手待ち・拘束時間の短縮	神奈川県	化学工業品	化学品	29	86
	「パレット輸送（荷積み・荷降ろし時間の削減）」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み（帰り荷）待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減（加工食品）	宮城県	軽工業品	食料品	29	104
	納品日当日に積卸しする運行への変更による生産性の向上（長期保存可）	長野県	軽工業品	食料品	29	124
	パレット荷役や中継輸送等による運行時間の適正化（長期保存可）	鹿児島県	軽工業品	食料品	29	152
	パレット輸送や納期の調整等による拘束時間の削減	愛媛県	雑工業品	日用品	29	186

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
<b>8. 高速道路の利用による拘束時間の削減</b>						
	作業時間の制限による拘束時間の削減	奈良県	金属機械工業品	建築資材	29	46
	建設部材の設計変更による24時間走行可能化	和歌山県	金属機械工業品	建設資材	28	48
	高速道路の有効利用による拘束時間の削減	大分県	金属機械工業品	工業製品	29	72
	高速道路使用による運転時間の削減（冷凍冷蔵食品）	岐阜県	軽工業品	食料品	28	126
	高速道路の適正利用運行と積み込み作業体制の強化（長期保存可）	三重県	軽工業品	食料品	28	130
	配車の工夫や作業時間の短縮等による拘束時間の削減（長期保存不可）	鳥取県	軽工業品	食料品	29	140
	業務工程の変更と高速利用拡大で拘束時間削減（長期保存不可）	長崎県	軽工業品	食料品	28	150
	荷受時間の調整など運行計画の見直しによる拘束時間短縮	静岡県	雑工業品	ゴム製品	29	190
<b>9. その他（1）混雑時を避けた配送による荷待ち時間の削減</b>						
	「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減（野菜）	青森県	農・水産品	農産物	28	4
	バス接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減（青果物）	高知県	農・水産品	農産物	29	22
	待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	鹿児島県	農・水産品	鶏肉	28	38
	『タイムスケジュール』明確化による現場意識改革	愛知県	金属機械工業品	建築資材	29	44
	受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組	岡山県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	28	170
<b>9. その他（2）発注量の平準化による拘束時間の削減</b>						
	納品時間変更による積み込み時間の平準化による待ち時間の削減	富山県	化学工業品	化学品	29	88
	ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減	福島県	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	166
	発注量平準化による取扱SKUの削減による附帯作業時間の短縮化（長期保存可）	高知県	軽工業品	食料品	28	146
	1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化	東京都	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	160
<b>9. その他（3）モーダルシフトによる拘束時間の削減</b>						
	ワンウェイパレットの使用による拘束時間短縮検討（青果物）	徳島県	農・水産品	農産物	29	18
	フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証	大分県	農・水産品	玉子	28	36
	バス接車ルールの見直しによる待機時間の縮減	和歌山県	金属機械工業品	機械製品	29	64

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
9. その他	その他の取組					
	小売店直送における取卸し作業の時間短縮への取組（葉物・キャベツ）	群馬県	農・水産品	農産物	28	14
	一貫パレチゼーションと中継輸送による労働時間の短縮（農産物・人参）	長崎県	農・水産品	農産物	29	24
	着先での待機実態の可視化による拘束時間の削減（青果物）	宮崎県	農・水産品	農産物	29	30
	作業時間の短縮等による拘束時間の削減	鳥取県	軽工業品	食料品	28	138
	フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証	大分県	農・水産品	玉子	28	36
	拘束時間の見える化・超過要因分析による拘束時間削減	愛知県	金属機械工業品	建設資材	28	42
	モーダルシフト及び取卸時間調整による拘束時間削減	香川県	金属機械工業品	建築資材	29	52
	待ち時間状況の可視化による労働環境の改善	兵庫県	金属機械工業品	機械製品	29	60
	雨天時の積込み日変更による拘束時間削減	兵庫県	金属機械工業品	機械製品	28	58
	発・着地での荷役作業改善への取り組み検討	奈良県	金属機械工業品	機械製品	28	62
	G P S 運行管理システム活用による運行ダイヤの見直し	広島県	金属機械工業品	機械部品	28	68
	「帰庫して自宅での休息へ」	宮城県	金属機械工業品	計器	28	74
	積込み作業の効率化等による拘束時間の削減	島根県	金属機械工業品	フードサービス機器	28	82
	納品時間変更による積込み時間の平準化による待ち時間の削減	富山県	化学工業品	化学品	29	88
	拘束時間（223時間）をさらに短縮するための取り組み	茨城県	化学工業品	コンクリート製品	28	90
	積込み・荷卸し時の手待ち時間の削減	神奈川県	化学工業品	水道管	28	92
	発着荷主の現場作業員との情報共有化による作業マニュアル化、待機時間を最小化する入門時間を踏まえた運行計画の策定	京都府	化学工業品	印刷フィルム	29	98
	ピッキング・検品体制の見直しによる積込時間の短縮（長期保存不可）	千葉県	軽工業品	食料品	28	110
	中継輸送の実施による労働負荷の軽減（長期保存可）	東京都	軽工業品	食料品	29	112
	貨物積込工程の段取り改善によるドライバー作業時間の短縮（長期保存不可）	愛知県	軽工業品	食料品	29	128
	自動配車システムによる現行配車組の最適化再検証（長期保存可）	大阪府	軽工業品	食料品	28	134
	パレット荷役や中継輸送等による運行時間の適正化（長期保存可）	鹿児島県	軽工業品	食料品	29	152
	受付～積込み時の待機時間の短縮検討	秋田県	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	156
	出荷場所施設改善と運転者の改善基準周知再徹底	富山県	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	162

取組	取組内容	県	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
	着地での待ち時間削減のための取り組み検討	徳島県	軽工業品	紙／紙・ パルプ	28	164
	小ロット納品の優先受付により車両待機を抑制	沖縄県	軽工業品	飲料／ 飲料・雑貨	28	172
	在庫の適正化やオペレーションの改善による拘束時間の削減	山口県	軽工業品	繊維製品	28	176
	入構予定時刻を事前連絡することで協力会社の手待ち削減	千葉県	雑工業品	建築資材	29	194
	2種類の中継輸送による拘束時間・運転時間の短縮	福岡県	雑工業品	家具	29	208

## インデックス 【都道府県編】

県	取組内容	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
北海道	・手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	農・水産品	鮮魚	28	32
北海道	・パレット利用による荷役時間の削減、運行計画の見直し等（農産物）	農・水産品	農産物	29	2
青森県	・「朝積みの時間の前倒し」と「荷物の区分け・整理する」ことによる荷積み時間削減（野菜）	農・水産品	農産物	28	4
青森県	・「朝積みの時間の前倒し」、「荷物の区分け・整理」、「1運行の荷受け先削減」による拘束時間の削減（野菜）	農・水産品	農産物	29	6
岩手県	・「運行依頼の前倒し」によるドライバー等の負荷軽減と「出勤時間の後倒し」による拘束時間の短縮	雑工業品	木工製品	28	200
岩手県	・積み込み時間の指定による待機時間削減と着拠点の集約（長期保存不可）	軽工業品	食料品	29	102
宮城県	・「帰庫して自宅での休息へ」	金属機械工業品	計器	28	74
宮城県	・「パレット輸送（荷積み・荷降ろし時間の削減）」、「積み込み時間の厳守」、「製品の上がり待ちの事前連絡及び接車時間の連絡等」、「着荷主への荷降ろし時間の前倒し」、「荷積み（帰り荷）待機時間の削減」による、ドライバー拘束時間の削減（加工食品）	軽工業品	食料品	29	104
秋田県	・受付～積み込み時の待機時間の短縮検討	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	156
秋田県	・受付～積み込み時の待機時間の短縮検討	軽工業品	紙／紙・パルプ	29	158
秋田県	・「早めの運行依頼」、「生産者の持ち込み締め時間の徹底」、「荷造り方法の教育・作業員の配置」、「集荷の分担」、「出勤時間の後倒し」、「到着時間の連絡による着側での荷受人の配置」、「パレット輸送」（青果、花卉）	農・水産品	農産物	29	8
山形県	・ストックポイント活用による拘束時間削減（青果物）	農・水産品	農産物	28	10
山形県	・1ヵ所積の推進による拘束時間の削減（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	106
福島県	・予冷倉庫活用による拘束時間の削減（果菜類・トマト）	農・水産品	農産物	28	12
福島県	・ビール工場におけるトラック待機時間の削減及び積込時間の縮減	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	166
福島県	・輸送架台使用による荷役作業時間削減と拘束時間削減	雑工業品	ゴム製品	29	188
茨城県	・拘束時間（223時間）をさらに短縮するための取り組み	化学工業品	コンクリート製品	28	90
茨城県	・フレキシブル配車・入構指定時刻適正化で待ち時間を削減	雑工業品	浴槽等	29	202
栃木県	・入荷専用バースと取り下ろし体制の改善による手待ちの削減（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	108
栃木県	・ハブ拠点導入で納入先を集約し運転時間削減	金属機械工業品	精密機器（自走式）	29	76
群馬県	・小売店直送における取卸し作業の時間短縮への取組（葉物・キャベツ）	農・水産品	農産物	28	14
群馬県	・在庫、積込貨物、納品・出荷情報の見える化・共有化による拘束時間削減	金属機械工業品	機械製品	29	56

県	取組内容	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
埼玉県	・総合的な運行操配で、長時間勤務を改善	金属機械工業品	工業製品	28	70
埼玉県	・商品仮置きルール見直しで、積み込み作業時間を削減	雑工業品	日用品	29	180
千葉県	・ピッキング・検品体制の見直しによる積み込み時間の短縮（長期保存不可）	軽工業品	食料品	28	110
千葉県	・入構予定時刻を事前連絡することで協力会社の手待ち削減	雑工業品	建築資材	29	194
東京都	・1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	160
東京都	・中継輸送の実施による労働負荷の軽減（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	112
東京都	・出荷情報の確定時刻遵守による荷待ち時間の削減	雑工業品	建築資材	29	196
神奈川県	・積み込み・荷卸し時の手待ち時間の削減	化学工業品	水道管	28	92
神奈川県	・積み込み作業開始時間の指定による手待ち・拘束時間の短縮	化学工業品	化学品	29	86
新潟県	・1台1人ピッキング＋中間ストアによるピッキング時間（ピッキング完了待ち）の短縮（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	114
新潟県	・パレット借入れによるパレット輸送で荷役作業時間を削減（米）	農・水産品	農産物	29	16
富山県	・出荷場所施設改善と運転者の改善基準周知再徹底	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	162
富山県	・納品時間変更による積み込み時間の平準化による待ち時間の削減	化学工業品	化学品	29	88
石川県	・集荷、荷纏め体制の見直しによる積み込み時間の削減	雑工業品	オフィス製品	28	204
石川県	・荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例（長期保存不可）	軽工業品	食料品	29	116
石川県	・出荷に合わせた生産体制確立による時間の削減	雑工業品	オフィス製品	29	206
福井県	・運送事業者施設への作業集約で積み込み時間を短縮	軽工業品	繊維製品	28	174
福井県	・外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減	金属機械工業品	金属製品	29	78
山梨県	・一貫パレチゼーションと受付予約で着荷主滞在時間を短縮（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	118
山梨県	・荷主の作業見直しによるドライバー作業時間削減（長期保存不可）	軽工業品	食料品	29	120
長野県	・トラック便の手待ち時間と積み込み時間の削減（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	122
長野県	・納品日当日に積卸しする運行への変更による生産性の向上（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	124
岐阜県	・高速道路使用による運転時間の削減（冷凍冷蔵食品）	軽工業品	食料品	28	126
岐阜県	・運行計画の変更による拘束時間の削減	化学工業品	窯業品	29	94
静岡県	・巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮	農・水産品	鮮魚	28	34
静岡県	・手待ち時間の削減等関係者間の協力による拘束時間短縮	化学工業品	フィルム・シート	28	96
静岡県	・荷受時間の調整など運行計画の見直しによる拘束時間短縮	雑工業品	ゴム製品	29	190
愛知県	・拘束時間の見える化・超過要因分析による拘束時間削減	金属機械工業品	建設資材	28	42

県	取組内容	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
愛知県	・『タイムスケジュール』明確化による現場意識改革	金属機械工業品	建設資材	29	44
愛知県	・貨物積込工程の段取り改善によるドライバー作業時間の短縮（長期保存不可）	軽工業品	食料品	29	128
三重県	・高速道路の適正利用運行と積み込み作業体制の強化（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	130
三重県	・物流拠点統合と半量パレット積みによる集荷時間の削減（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	132
三重県	・倉庫間の情報連携強化による出荷作業待ち時間削減	雑工業品	建築資材	29	198
滋賀県	・受注締切時間前に受注状況を共有化し待機時間を削減	雑工業品	日用品	28	182
滋賀県	・倉庫格納を考慮した積込作業の実施、優先荷卸パース設定、電子タグ（RFID）導入による荷卸時間、待機時間の削減	雑工業品	日用品	29	184
京都府	・生産・出荷工程の見直しにより車両待機を抑制	金属機械工業品	鋼材	28	80
京都府	・発着荷主の現場作業員との情報共有化による作業マニュアル化、待機時間を最小化する入門時間を踏まえた運行計画の策定	化学工業品	印刷フィルム	29	98
大阪府	・自動配車システムによる現行配車組の最適化再検証（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	134
大阪府	・カゴ車を用いた店舗納品の改善（長期保存混在）	軽工業品	食料品	29	136
兵庫県	・雨天時の積み込み日変更による拘束時間削減	金属機械工業品	機械製品	28	58
兵庫県	・待ち時間状況の可視化による労働環境の改善	金属機械工業品	機械製品	29	60
奈良県	・発・着地での荷役作業改善への取り組み検討	金属機械工業品	機械製品	28	62
奈良県	・作業時間の制限による拘束時間の削減	金属機械工業品	建設資材	29	46
和歌山県	・建設部材の設計変更による24時間走行可能化	金属機械工業品	建設資材	28	48
和歌山県	・パース接車ルールの見直しによる待機時間の縮減	金属機械工業品	機械製品	29	64
和歌山県	・短距離輸送におけるモーダルシフトによる運転者の拘束時間削減	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	29	168
鳥取県	・作業時間の短縮等による拘束時間の削減	軽工業品	食料品	28	138
鳥取県	・配車の工夫や作業時間の短縮等による拘束時間の削減（長期保存不可）	軽工業品	食料品	29	140
島根県	・積み込み作業の効率化等による拘束時間の削減	金属機械工業品	フードサービス機器	28	82
島根県	・自動仕分機導入による検品作業を削減し、積み込み作業時間を縮減	特種品	集荷荷物	29	214
岡山県	・受付車両の平準化等構内滞留時間削減に向けた取組	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	28	170
岡山県	・パレット荷役による積み込み作業時間の削減	金属機械工業品	機械製品	29	66
広島県	・GPS運行管理システム活用による運行ダイヤの見直し	金属機械工業品	機械製品	28	68
広島県	・在庫型倉庫設置による積み込み場所の分散化、倉庫機能の強化（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	142

県	取組内容	品目分類	取扱貨物	取組年度	ページ
山口県	・在庫の適正化やオペレーションの改善による拘束時間の削減	軽工業品	繊維製品	28	176
山口県	・積込・取卸時間を詳細にコントロール、養生シート掛け作業を一部機械化	金属機械工業品	建設資材	29	50
徳島県	・着地での待ち時間削減のための取り組み検討	軽工業品	紙／紙・パルプ	28	164
徳島県	・ワンウェイパレットの使用による拘束時間短縮検討（青果物）	農・水産品	農産物	29	18
香川県	・「検査待ち」情報の早期共有化による待機時間削減の取組（不明）	軽工業品	食料品	28	144
香川県	・モーダルシフト及び取卸時間調整による拘束時間削減	金属機械工業品	建設資材	29	52
愛媛県	・複数卸しから1カ所卸しへの配車計画による拘束時間の削減（果物・みかん）	農・水産品	農産物	28	20
愛媛県	・パレット輸送や納期の調整等による拘束時間の削減	雑工業品	日用品	29	186
高知県	・発注量平準化による取扱SKUの削減による附帯作業時間の短縮化（長期保存可）	軽工業品	食料品	28	146
高知県	・バース接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減（青果物）	農・水産品	農産物	29	22
福岡県	・積み込み場所の集約と発着時刻調整による改善	雑工業品	ゴム製品	28	192
福岡県	・2種類の中継輸送による拘束時間・運転時間の短縮	雑工業品	家具	29	208
佐賀県	・集荷と幹線輸送のドライバー分離による拘束時間削減（冷凍冷蔵食品）	軽工業品	食料品	28	148
佐賀県	・ピッキング方式の変更による積込み時間の短縮	雑工業品	生活用品	29	210
長崎県	・業務工程の変更と高速利用拡大で拘束時間削減（長期保存不可）	軽工業品	食料品	28	150
長崎県	・一貫パレチゼーションと中継輸送による労働時間の短縮（農産物・人参）	農・水産品	農産物	29	24
熊本県	・下ろし地域内配送の外部委託による労働時間削減（青果物）	農・水産品	農産物	28	26
熊本県	・倉庫内作業と積込方式の変更による作業時間短縮	金属機械工業品	建設資材	29	54
大分県	・フェリーと高速道路利用におけるモーダルシフト効果の検証	農・水産品	玉子	28	36
大分県	・高速道路の有効利用による拘束時間の削減	金属機械工業品	工業製品	29	72
宮崎県	・4日目販売の促進により余裕を持った運行を実現（青果物）	農・水産品	農産物	28	28
宮崎県	・着先での待機実態の可視化による拘束時間の削減（青果物）	農・水産品	農産物	29	30
鹿児島県	・待機時間、荷卸し時間の短縮等による拘束時間削減	農・水産品	鶏肉	28	38
鹿児島県	・パレット荷役や中継輸送等による運行時間の適正化（長期保存可）	軽工業品	食料品	29	152
沖縄県	・小ロット納品の優先受付により車両待機を抑制	軽工業品	飲料／飲料・雑貨	28	172
沖縄県	・センター納品におけるカゴ車の貸出ルールの改善（長期保存混在）	軽工業品	食料品	29	154





## 荷主と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 & 事例集

# ガイドラインや事例集に加えて、過去に多くのトラック運送事業の生産性向上に向けた各種資料が国土交通省のURLにアップロードされておりますので、ご活用ください

### ■ 荷主と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

- <http://www.mlit.go.jp/common/001259787.pdf>

### ■ 荷主と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事例集

- [http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha\\_tk4\\_000022.html](http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk4_000022.html) (左のURLのページ内最下段に掲載)

### ■ トラック運送業の生産性向上に向けて

[http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha\\_tk4\\_000031.html](http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk4_000031.html)

- トラック運送における生産性向上方策に関する手引き

<http://www.mlit.go.jp/common/001189107.pdf>

- 原価計算の活用に向けて

<http://www.mlit.go.jp/common/001185829.pdf>

- 10業種の業種ごとの調査結果報告書

- ・ 飲料・コールドチェーン: <http://www.mlit.go.jp/common/001198488.pdf>
- ・ 化学: <http://www.mlit.go.jp/common/001198489.pdf>
- ・ 家電: <http://www.mlit.go.jp/common/001198490.pdf>
- ・ 金属: <http://www.mlit.go.jp/common/001198491.pdf>
- ・ 建材: <http://www.mlit.go.jp/common/001198492.pdf>
- ・ 紙・パルプ: <http://www.mlit.go.jp/common/001198493.pdf>
- ・ 自動車: <http://www.mlit.go.jp/common/001198494.pdf>
- ・ 食品・日用品: <http://www.mlit.go.jp/common/001198495.pdf>
- ・ 特積み: <http://www.mlit.go.jp/common/001198496.pdf>
- ・ 農産品: <http://www.mlit.go.jp/common/001198497.pdf>

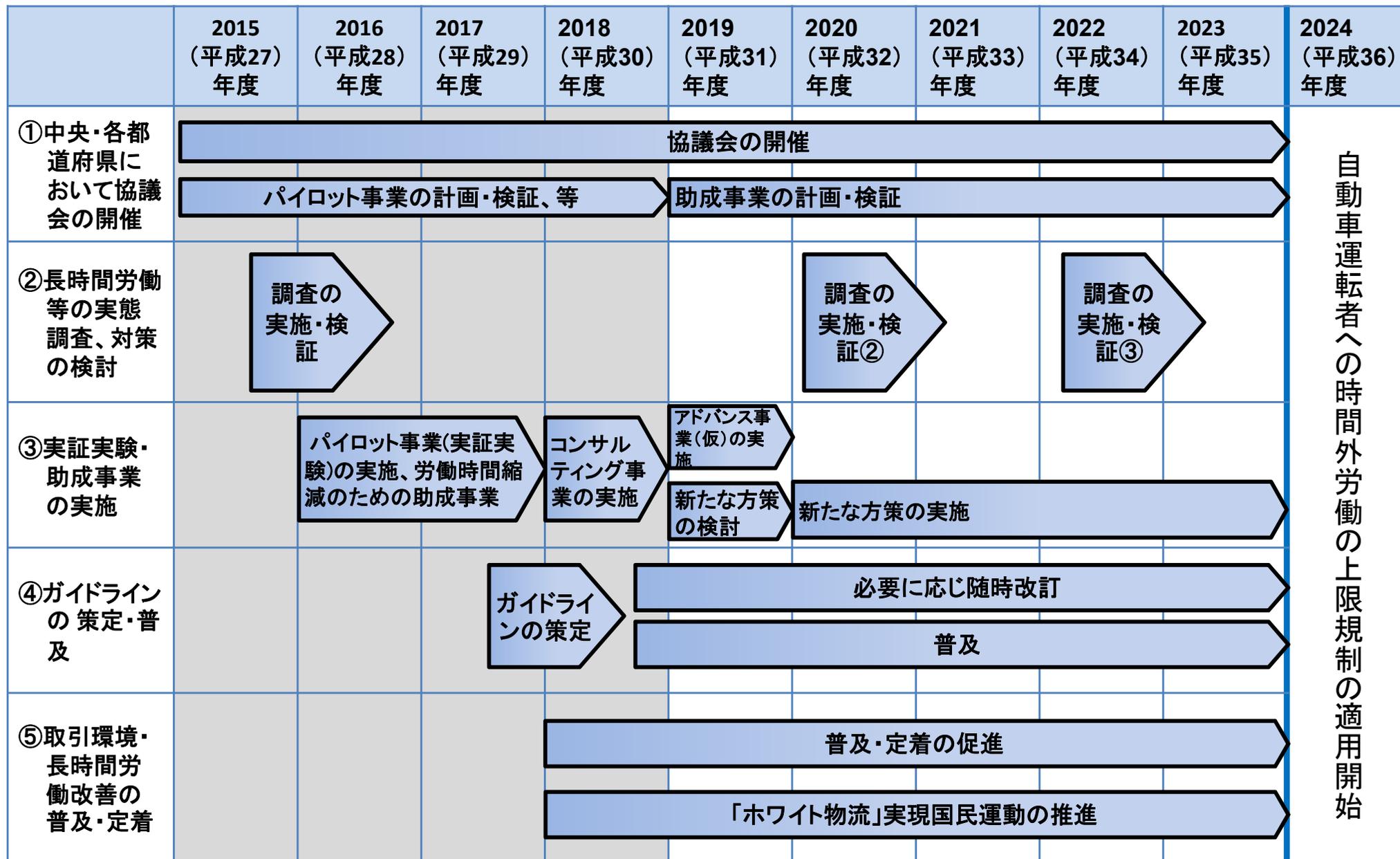
## 取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知について

【資料2-4】

	依頼年月日	依頼先	依頼方法	依頼先の対応内容	周知先の数
岐阜	11月6日	岐阜県トラック協会	メール	11月12日のメールマガジンにより、傘下事業者へ周知いただいた。	850者
	12月19日	協議会委員(土井座長)	訪問	産学官勉強会の場で、ガイドライン概要を説明。	6名
	12月18日 1月8日	協議会委員(岐阜県経済同友会)	メール／訪問	製本版を持って訪問 傘下会員への周知についてお願いとセミナーの開催について案内した。	-
	12月18日 1月8日	協議会委員(岐阜県経営者協会)	メール／訪問	製本版を持って訪問 傘下会員への周知についてお願いとセミナーの開催について案内を行い、 協会ホームページに周知文を掲載いただいた。	-
	12月18日 1月8日	協議会委員(岐阜県商工会議所)	メール／訪問	製本版を持って訪問 傘下会員への周知についてお願いとセミナーの開催について案内した。	-
	12月18日 1月17日	協議会委員(上記以外)	メール／郵送	傘下企業、組合へ周知についてお願いとセミナーの開催について案内した。	-
	1月11日	岐阜県内 商工会議所	郵送	製本版、周知チラシを送付。傘下会員へ周知依頼を行った。	14者
	1月8日	大手荷主(岐阜県商工会連合会)	訪問	製本版を持って訪問、県内商工会へ周知していただくこととなった。	-
	1月11日	岐阜県内 商工会	郵送	製本版、周知チラシを送付。傘下会員へ周知依頼を行った。	58者
	1月11日	岐阜県内 分野別荷主団体	郵送	周知チラシを送付。傘下企業へ周知依頼を行った。	130団体
	1月17日	大手荷主団体(岐阜県農協連合会)	訪問	製本版を持って訪問、傘下会員への周知依頼とセミナーの開催について案内、 県下のJAへ周知していただくこととなった。	-
	1月23日	大手荷主団体(岐阜県農協中央会)	訪問	製本版を持って訪問、県内JAへの周知依頼とセミナーの開催について案内、 4月の担当課長研修で紹介いただく予定。	-

# 今後の協議会について

---



※2023(平成35年)4月には、中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ

基政発 1101 第 2 号  
基監発 1101 第 1 号  
国自貨第 90 号  
平成 30 年 11 月 1 日

都道府県労働局労働基準部監督課長 殿  
各運輸局自動車交通部長等 殿

厚生労働省労働基準局労働条件政策課長  
厚生労働省労働基準局監督課長  
国土交通省自動車局貨物課長  
(公印省略)

「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」について

中央及び地方に設置している「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」（以下、中央に設置している協議会を「中央協議会」、各都道府県に設置している協議会を「地方協議会」という。）においては、平成 28 年度から平成 29 年度までの 2 か年にわたりパイロット事業を実施したところであり、今年度、パイロット事業で得た成果を「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」（別添 1 のとおり。以下「ガイドライン」という。）として策定し、その普及を通じて、トラック輸送における長時間労働改善策の定着を図ることとしている。

一方、先の通常国会において、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、自動車運転の業務については、平成 36 年 4 月 1 日から時間外労働について年 960 時間までとする上限規制が適用されることとなったところである。

また、平成 29 年 3 月 28 日に働き方改革実現会議において決定された「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）の中では、「5 年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。」とされており、引き続き、長時間労働改善に向けた取組を継続して実施していく必要がある。

これらの状況に鑑み、今年度及び来年度以降の地方協議会については、下記のとおりとするので、了知の上、必要な検討・対応を進められたい。

## 記

### 1 平成 30 年度の地方協議会について

- (1) 今般策定したガイドラインについて、地方協議会を通じてその普及・定着を図ることとする。具体的には、各地方協議会の場に国土交通省貨物課が委託する説明者を派遣し各委員や荷主等に説明を行い、各委員からそれぞれの所属団体等の傘下会員等へ周知することとされたい。
- (2) (1)により開催する地方協議会の日程等については、国土交通省貨物課及びその委託者と地方運輸局貨物課の間で調整することとする。

## 2 平成 31 年度以降の地方協議会について

### (1) 新たなロードマップについて

自動車運転の業務については、平成 36 年 4 月 1 日から時間外労働について年 960 時間までとする上限規制が適用されること、及び実行計画において「5 年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。」とされていることに鑑み、中央協議会及び地方協議会については平成 31 年度以降もロードマップ（別添 2）のとおり継続して長時間労働改善に向けた取組を実施していくこととする。

### (2) 実証事業の実施について

実証事業については、別添ロードマップにも示したとおり、平成 31 年度については、アドバンス事業（仮称）として実施することを検討しているが、詳細については改めて通知する。

### (3) 「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）について

トラック運転者の不足に対応し、我が国の産業活動や国民生活に必要な物流機能を安定的に確保するため、農林水産省、経済産業省、国土交通省等の関係省庁と荷主や物流事業者の関係団体、労働組合等が連携し、労働生産性の向上と、女性や高齢者を含む多様な人材が現場労働者として活躍できる労働環境の実施に取り組む「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）を強力に推進するための体制を立ち上げるとともに、順次、運動の拡大・深化を図っていくこととしている。

「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）の詳細については現在、関係者と調整中であるが、中央協議会・地方協議会とも連携する見込みである。連携に当たっての詳細については、改めて通知する。

# 最近のトラック行政の取組等について

---

平成31年3月8日  
中部運輸局 自動車交通部 貨物課

# 目 次

1. 貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律について・・・・・・・・・・ 1
2. 平成31年度アドバンス事業及び今後の協議会について・・・・・・・・・・ 3
3. 「ホワイト物流」推進運動の進め方について・・・・・・・・・・ 6
4. 荷待ち時間が特に長い輸送分野等における取組について・・・・・・・・ 20

# 1. 貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律について

## 改正の目的

経済活動・国民生活を支えるトラック運送業の健全な発達を図るため規制の適正化を図るほか、その業務について、平成36年度から時間外労働の限度時間が設定される(＝働き方改革法施行)こと等を踏まえ、その担い手である運転者の不足により重要な社会インフラである物流が滞ってしまうことのないよう、緊急に運転者の労働条件を改善する必要があること等に鑑み、所要の措置を講じる。

## 改正の概要

【公布日：平成30年12月14日】

### 1. 規制の適正化

#### ① 欠格期間の延長等

法令に違反した者等の参入の厳格化

- ・ 欠格期間の延長(2年⇒5年)
- ・ 処分逃れのため自主廃業を行った者の参入制限
- ・ 密接関係者(親会社等)が許可の取消処分を受けた者の参入制限 等

#### ② 許可の際の基準の明確化

以下について、適切な計画・能力を有する旨を要件として明確化

- ・ 安全性確保(車両の点検・整備の確実な実施等)
- ・ 事業の継続遂行のための計画(十分な広さの車庫等)
- ・ 事業の継続遂行のための経済的基礎(資金) 等

#### ③ 約款の認可基準の明確化

荷待時間、追加的な附帯業務等の見える化を図り、対価を伴わない役務の発生を防ぐために基準を明確化

- 原則として運賃と料金とを分別して收受  
＝「運賃」：運送の対価 「料金」：運送以外のサービス等

### 2. 事業者が遵守すべき事項の明確化 (許可後、継続的なルール遵守)

#### ① 輸送の安全に係る義務の明確化

事業用自動車の定期的な点検・整備の実施 等

#### ② 事業の適確な遂行のための遵守義務の新設

- ・ 車庫の整備・管理
- ・ 健康保険法等により納付義務を負う保険料等の納付

### 3. 荷主対策の深度化

※ 「荷主」には元請事業者も含まれる。

トラック事業者の努力だけでは働き方改革・法令遵守を進めることは困難(例：過労運転、過積載等)

→ 荷主の理解・協力のもとで働き方改革・法令遵守を進めることができるよう、以下の改正を実施

#### ① 荷主の配慮義務の新設

トラック事業者が法令遵守できるよう、荷主の配慮義務を設ける

#### ② 荷主勧告制度(既存)の強化

- ・ 制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者を追加
- ・ 荷主勧告を行った場合には、当該荷主の公表を行う旨を明記

#### ③ 国土交通大臣による荷主への働きかけ等の規定の新設

【平成35年度末までの時限措置】

(1) トラック事業者の違反原因となるおそれのある行為を荷主がしている疑いがある場合

→ ① 国土交通大臣が関係行政機関の長と、当該荷主の情報を共有

② 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、荷主の理解を得るための働きかけ

(2) 荷主への疑いに相当な理由がある場合

→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、要請

(3) 要請をしてもなお改善されない場合

→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、勧告＋公表

荷主の行為が独占禁止法違反の疑いがある場合 → 公正取引委員会への通知

### 4. 標準的な運賃の告示制度の導入

【平成35年度末までの時限措置】

【背景】 荷主への交渉力が弱い等

→ 必要なコストに見合った対価を收受しにくい

→ 結果として法令遵守しながらの持続的な運営ができない



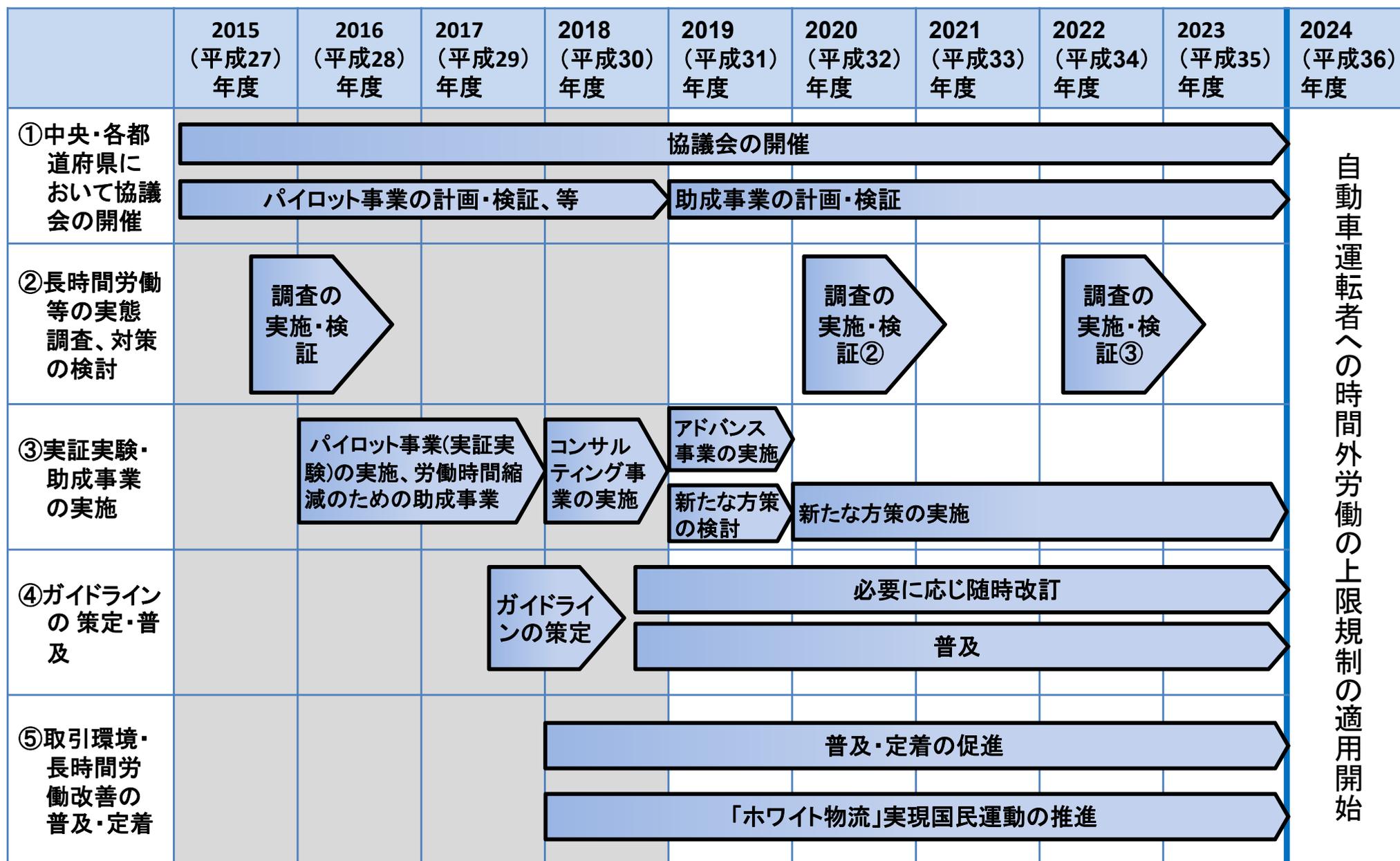
法令遵守して運営する際の参考となる運賃が効果的

#### 標準的な運賃の告示制度の導入

(労働条件の改善・事業の健全な運営の確保のため) 国土交通大臣が、標準的な運賃を定め、告示できる

施行日：(1. ～3. )公布日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日 (4. )公布日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日

## 2. 平成31年度アドバンス事業及び今後の協議会について



※2023(平成35年)4月には、中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ

## 輸送品目別の取組の強化

- パイロット事業では様々な輸送品目について取組みを行ってきたが、個々の輸送品目ごとに抱える課題等に違いがあることから、輸送品目ごとの課題や実態を把握し、改善方策を検証する。
- 地方によって輸送品目ごとに課題が異なる面もあることから、中央・地方の両方において関係者と取組みを進める。

## 具体的取り組み(案)

- 荷待ち件数が特に多い分野で平成30年度に設置した輸送品目別懇談会(加工食品、建設資材、紙・パルプ)について、引き続き輸送品目別懇談会を開催し議論を行い、輸送品目に応じた課題の抽出及び改善策の検討・検証を実施
- 懇談会で得られた改善策について展開・浸透を図るべく、各運輸局単位で地方懇談会(既存の地方協議会を活用することも想定)を設置し、輸送品目別懇談会から地方懇談会への縦展開を図るとともに、地方懇談会から管内の各地方協議会に対して横展開を実施
- アドバンス事業として、地方懇談会ごとに輸送品目に係る実証実験を実施し、改善策に係る効果を検証
- 検証で得られた有用な効果について、適宜ガイドラインや事例集へ反映

### 3. 「ホワイト物流」推進運動の進め方について

# 「ホワイト物流」推進運動の概要

トラック運転者不足に対応し、我が国の国民生活や産業活動に必要な物流機能を安定的に確保するとともに、我が国経済のさらなる成長に寄与するため、

- ①トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化
  - ②女性や高年齢層を含む多様な人材が活躍できる働きやすい労働環境の実現
- に取り組む運動を、関係者が連携し、強力に推進する。

## 企業等

運動の趣旨へ賛同する(第1段階)とともに、具体的な取組項目について自主行動宣言を提出・公表するとともに、取組を実施(第2段階)。

(イメージ)

- ✓ 荷待ち時間の削減
- ✓ 荷役の機械化
- ✓ 契約の書面化 等

コンプライアンス  
(法令遵守)

企業の社会的  
責任(CSR)

安定的な事業継続

物流システム効率化・トータル物流コストの最適化

期待  
・  
評価

## 国民

便利で快適な  
日常生活の維持

以下のような点への国民の理解と協力をお願いします。

(イメージ)

- ◆ 宅配便の再配達削減
- ◆ 集荷・配達サービスの見直しへの理解
- ◆ 引越時期の分散
- ◆ SA・PAの大型車スペースには駐車しない 等

## 物流事業者

トラック運転者の確保のため、労働条件・労働環境の改善に取り組むとともに、荷主企業・元請事業者等に対し、物流の改善に関する提案を行い、実施する。

(イメージ)

- 働きやすい環境の整備
- 女性運転者の活用
- 物流の改善提案 等

働き方改革の実現

多様な人材の確保

労働生産性の向上

連携  
・  
協力

理解  
・  
協力

# 「ホワイト物流」推進運動の推進体制

## 「ホワイト物流」推進会議

(有識者)

野尻 俊明 流通経済大学学長(座長)  
齋藤 実 神奈川大学経済学部教授  
高岡 美佳 立教大学経営学部教授

(関係団体)

日本経済団体連合会  
日本商工会議所  
全国農業協同組合中央会  
日本農業法人協会  
日本ロジスティクスシステム協会  
全日本トラック協会  
日本物流団体連合会

(労働組合)

交運労協  
運輸労連  
交通労連

(事務局)

国土交通省(主管)  
農林水産省  
経済産業省  
全日本トラック協会

(設置期限:平成36年3月末)

連携

## 自動車運送事業の働き方改革に関する 関係省庁連絡会議

(議長)

野上 浩太郎 内閣官房副長官

(議長代理)

大塚 高司 国土交通副大臣

(副議長)

古谷 一之 内閣官房副長官補(内政)

(構成員)

内閣府政策統括官(経済財政運営担当)  
警察庁交通局長  
財務省大臣官房総括審議官  
厚生労働省労働基準局長  
農林水産省食料産業局長  
経済産業省大臣官房商務・サービス審議官  
国土交通省自動車局長  
環境省地球環境局長

連携

## トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会・地方協議会

有識者、トラック事業者、荷主、労働組合等の関係者から構成され、中央及び各都道府県に設置されている。

# 「ホワイト物流」推進運動の進め方

## 「ホワイト物流」推進会議

- 運動の趣旨と推進方針を決定

## トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会

- 企業等や国民への詳細な呼び掛け内容等を検討・調整

## 「ホワイト物流」推進運動HPの開設

### 企業等向け

- 関係団体を通じた運動への参加の呼び掛け
- 主要企業等に対し、運動への参加を要請
- 賛同企業等を公表

### 国民向け

- 政府広報や関係団体の広報媒体を活用した広報の実施。

運動の拡大・深化

### 参加企業等に期待するアクション

- 自主行動宣言(第1段階:賛同表明)・実施

- 自主行動宣言(第2段階:推奨項目宣言)・実施

- 自主行動宣言のアップデート(随時)

### 【政府広報の媒体例】

テレビ番組 一覧を見る

ラジオ番組 一覧を見る

雑誌広告 一覧を見る

テレビ番組: 政府広報テレビ番組を動画で配信しています。徳光・木佐の知りたニッポン!、森が聞かからお知らせします

ラジオ番組: 政府広報ラジオ番組を音声で配信しています。秋元才加とJOYのWeekly Japan!!

雑誌広告: 週刊誌・月刊誌などに掲載した政府広報広告を紹介しています。企業版ふるさと納税

スポットCM 一覧を見る

新聞広告 一覧を見る

スポットCM: 政府広報テレビCMを動画で配信しています。「東北の観光」篇 2018 (15秒)、 「福島の食」篇 2018 (30秒)

新聞広告: 新聞各紙に掲載した政府広報広告を紹介しています。記事下広告: 地方創生カレッジ、 突出し広告: 食中毒予防について

# 問題意識の喚起(トラック運転者不足が国民生活や産業活動に与える影響)

## 【トラック事業者】

現状のままではさらなる深刻化が懸念される。

トラック運転者の確保のため、運転者の労働条件の改善が急務。運賃・料金はその原資。

適切に対応しなければこのような事態の発生が懸念される。

## 運転者不足の深刻化

- ・中高年齢層の大量退職
- ・罰則付きの時間外労働の上限規制の導入
- ・宅配便需要の増加 等

運賃・料金「単価」の上昇

運送サービスを提供可能なトラック台数や日・時間帯等の縮小

稼げない割にトラック運転者の負担の大きい仕事が敬遠されるように。

## 【国民】

宅配便・引越が不便に

食品等の物量の減少や品揃え不足

## 【企業等】

「トータル」物流コストの増加

在庫の増加

機会損失の発生

営業利益減少

- 全国的にトラック運転者不足が深刻化する中で、現状のままでは、必要な輸送能力が確保できず、
  - ・国民生活に関しては、宅配便や引越の運賃・料金の上昇や運送サービスの提供日・時間帯等の縮小、食品等の物量の減少や品揃え不足などが過度に生じるおそれ。
  - ・産業活動に関しては、トータル物流コストの増加、在庫の増加、機会損失の発生及びそれによる営業利益の減少などが生じるおそれ。
- 国民生活や産業活動に大きな影響を及ぼす事態を生じさせないためにも、荷主企業等とトラック事業者が連携し、物流システムの改善に取り組むとともに、物流システムの改善の必要性に対する国民の理解と協力を得る必要がある。
- 具体的には、①運転者の時間当たりの労働生産性の向上を図る観点、②運転者の時間的・心理的・肉体的負担が小さい形態での運送を実現する観点、③必要性に乏しい過剰なサービス水準を見直す観点などから、物流システムの改善を進める必要がある。

## 呼び掛けに当たっての基本的な考え方

- まずは、できるだけ多くの企業等に「ホワイト物流」推進運動に参加して頂くことが重要。  
(最初は、必須項目に賛同頂き、その後、段階的に取組内容を増やし、深めて頂く。)
- このため、企業へ取り組みを呼びかける事項の内容は、様々な産業分野に共通する普遍的で効果が期待される取組を厳選するとともに、必須項目と推奨項目に分けて提示することとしたい。

# 自主行動宣言(賛同表明の際の宣言内容)(案)

- 自主行動宣言(賛同表明)の際には、すべての事業者が、取組方針や法令順守への配慮等についての下記3つの必須項目に合意し、賛同表明をすることとしてはどうか。

## (取組方針)

・事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組みます。

## (法令遵守への配慮)

・法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行います。

## (契約内容の明確化・遵守)

・運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めます。

# 自主行動宣言(推奨項目)(案)

- 推奨項目については、中央協議会で昨年策定した「荷主と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」に記載の内容に加え、トラック運転者の長時間労働の是正を進める上で重要な次の項目を追加してはどうか。
- 業種や業態により取り組む項目には違いがあるため、推奨項目の内容を公表するか否かは、企業等の任意とすることでどうか。

## A. 運送内容の見直し

○ガイドライン掲載項目(13項目)

○上記以外の項目

- ・物流の改善提案と協力
- ・納品日の集約
- ・検品水準の適正化
- ・物流システムや資機材の標準化

## B. 運送契約の方法

- ・運送契約の書面化の推進
- ・運賃と料金の別建て契約
- ・燃料サーチャージの導入
- ・下請取引の適正化

## C. 運送契約の相手方の選定

- ・契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮
- ・働き方改革等に取り組む物流事業者の積極的活用

## D. 安全の確保

- ・荷役作業時の安全対策
- ・異常気象時等の運行の中止・中断等

## E. その他

- ・宅配便の再配達削減への協力
- ・引越時期の分散への協力
- ・物流を考慮した建築物の設計・運用

## F. 独自の取組

- ・上記の各項目に該当しない独自の取組

# 企業等への呼び掛け(呼び掛けの方法)(案)

- より多くの企業等の参加を得るため、関係団体を通じた呼び掛けを行うほか、主要企業等に対しては、直接、文書による参加要請を実施してはどうか。

## ①関係団体を通じた傘下企業等への運動への参加の呼び掛け

- ・関係団体に対し、傘下企業等への運動への参加の呼び掛けや機関誌等での広報についての協力を依頼。

## ②主要企業等に対する参加要請文書の送付・公表

平成31年度については、貨物量や社会的な影響力が大きいと考えられる以下の主要企業等の代表者宛てに、参加要請文書を直接送付するとともに、呼び掛けを行った旨を公表。

### 【対象企業等】

- ・上場会社(約3700社)
- ・地域の主要企業等(各都道府県毎に50社程度)

## ③関係団体・企業等向けの説明会の開催

全都道府県で運動に関する説明会を開催する。

# 自主行動宣言の提出・公表方法(イメージ)

## <提出方法>

- ポータルサイトより、提出様式ファイル(Excel様式)をダウンロードの上、必要事項を記入し、事務局のメールアドレスへ提出。(平成31年度中に企業等が直接データの登録・更新を行えるよう、ポータルサイトを改良予定。)

## <公表方法>

- 賛同企業名については、随時公表する。
- 推奨項目への取組内容については、希望する企業等のみ公表することとし、その内容がポータルサイトで確認できるようにする。

## 「ホワイト物流」推進運動 賛同企業一覧

### 産業別

製造業

〇〇業

(東京都)

〇〇業

〇〇〇(株)  
(株)〇〇〇  
(株)〇〇〇

〇〇業

(千葉県)

〇〇業

〇〇〇(株)  
(株)〇〇〇  
(株)〇〇〇

〇〇業

〇〇業

### 地域別

北海道

(〇〇業)  
(〇〇業)  
(〇〇業)  
(〇〇業)

熊本県

宮崎県

鹿児島県

青森県

岩手県

沖縄県

# 主たる事業の選択リスト(イメージ)

- A. 農業, 林業
  - B. 漁業
  - C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業
  - D. 建設業
  - E. 製造業
  - F. 電気・ガス・熱供給・水道業
  - G. 情報通信業
  - H. 運輸業, 郵便業
  - I. 卸売業, 小売業
  - J. 金融業, 保険業
  - K. 不動産業, 物品賃貸業
  - L. 学術研究, 専門・技術サービス業
  - M. 宿泊業, 飲食サービス業
  - N. 生活関連サービス業, 娯楽業
  - O. 教育, 学習支援業
  - P. 医療, 福祉
  - Q. 複合サービス事業
  - R. サービス業(他に分類されないもの)
  - S. 公務(他に分類されるものを除く)
  - T. 分類不能の産業
- 運輸業・郵便業(道路貨物運送業)

運輸業・郵便業(倉庫業)

運輸業・郵便業(その他の運輸業・郵便業)

※日本標準産業分類の大分類を基本とする。運輸業・郵便業は上記のとおりとする。

# 国民に呼び掛ける事項(案)

## (物流への理解と協力)

- ◆ 皆さんに食料品や日用品などを届けるため、トラック運転者は日夜、頑張って貨物を運んでいます。普段はあまり意識されていませんが、物流が私たちの生活を支えています。
- ◆ 現在、運転者不足が深刻化しています。運転者が働きやすい環境の整備や物流の効率化に皆様のご理解・ご協力をお願いします。

## (宅配便)

- ◆ 商品を配達するためには費用と人手が必要です。運転者不足に対応しつつ、宅配サービスを維持するため、以下の取組にご協力をお願いします。
- できるだけ1回で受け取りましょう。
- このため、宅配ボックスや営業所、コンビニ等での受取も活用しましょう。
- 送るときは、自分や相手が受け取りやすい日時・場所を指定しましょう。
- 通信販売を利用する際には、できるだけまとめ買いしましょう。
- サービス内容の見直し(例.日曜日の集荷・配達の取りやめ等)へのご理解・ご協力をお願いします。



(出典)環境省「COOL CHOICE」HP

## (引越し)

- ◆ 混雑時期を避けましょう。
- ◆ 早めに依頼しましょう。



## (駐車)

- ◆ トラック運転者の休憩と安全運転のため、SA・PA、道の駅、コンビニなどの大型車駐車スペースへのマイカーの駐車はお控え下さい。

## (応援)

- ◆ より良い物流の実現のために努力している企業を応援してみませんか？

# 広報活動の実施について(案)

- 企業等や国民の皆様に「ホワイト物流」推進運動に賛同して頂き、具体的な行動変化につなげて頂くため、政府広報や関係団体の機関誌、賛同企業等の広告を含む様々な広報媒体を活用して広報を実施する。

## 【当面の取組】

- ①ポータルサイト 運動のポータルサイトを開設。順次、動画を含むビジュアルなコンテンツの充実を図る。
- ②キャンペーンロゴ 運動の賛同企業等が表示できるキャンペーンロゴを作成する。
- ③政府広報 マスメディアに加え、インターネットを活用。
- ④関係団体の機関誌等 ご協力を頂ける団体、企業等を募り、機関誌、広告等で広報。
- ⑤説明会 全都道府県で関係団体・企業等向けの説明会を開催。
- ⑥セミナー 具体的な取組の進め方等に関するセミナーを各地で開催。
- ⑦関係団体等の行事等 関係団体の新年賀詞交歓会、総会、事業者大会等の機会などを活用し、運動への参加を呼び掛け。

## 2019年

2月20日 トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会  
(企業等や国民への詳細な呼び掛け内容等を決定)

3月下旬頃 ポータルサイト開設・賛同企業等の募集開始  
中央説明会(関係団体向け)

4月以降 地方説明会(関係団体、企業等向け)

10月頃 賛同企業の数、取組状況等の集計・公表(第1回)(9月末締切)  
※各企業等は、自主行動宣言を事務局に提出の上、自社のHP等で随時公表可。

## 2020年

1月頃 賛同企業の数、取組状況等の集計・公表(第2回)(12月末締切)  
※以後、随時公表

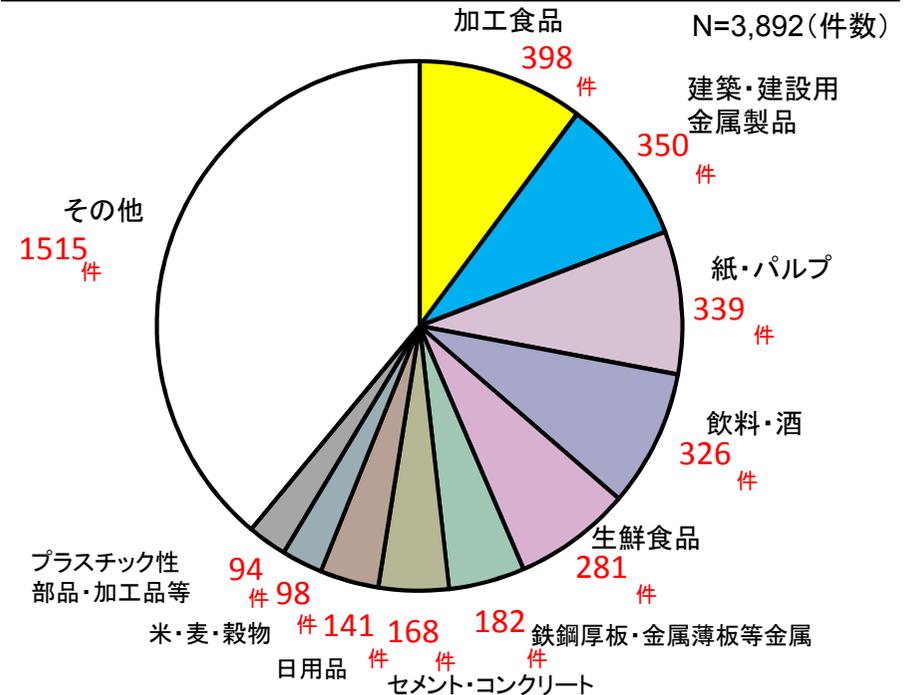
## 4. 荷待ち時間が特に長い輸送分野等における取組について

- 他の産業と比較して長時間労働・低賃金の状況にあるトラック運送業の将来の担い手を確保するためには、荷主等の理解・協力なども得つつ、取引慣行上の課題も含めてサプライチェーン全体で解決を図っていく必要がある。
- 一方、輸送品目によって輸送等の特性が異なる面があり、輸送品目に応じて検討を実施することが効果的な面がある。
- このため、荷待ち件数が特に多い分野等について、それぞれ課題の抽出を図るとともに、各都道府県ごとに発着荷主及び運送事業者が参画して長時間労働の改善を図るために実施したパイロット事業のノウハウの展開等を行う。

## 検討事項のイメージ

- ・現在生じている課題についての関係者間の認識の共通化
- ・輸送品目ごとのサプライチェーン全体における生産性向上等に関する課題の抽出
- ・改善策について、パイロット事業により得られたノウハウも活用しつつ関係者間で検討・検証
- ・改善策についての展開・浸透

30分以上の荷待ち時間が生じた件数(輸送品目別)



- トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会において、平成28年度から平成29年度にかけて、発着荷主及び運送事業者が一体となって長時間労働の改善に取り組むパイロット事業を実施。
- パイロット事業では、様々な輸送品目について取組を行ってきたが、個々の輸送品目ごとに抱える課題や特性に違いがあるところであり、関係者が連携して課題解決を図っていく上では、輸送品目別に検討を行うことが効果的。
- 昨年7月に実施した荷待ち時間の調査において、加工食品関係が件数が最も多かったことも踏まえ、加工食品における物流に関係する幅広い関係者からなる懇談会を設置。
- 関係者間で存在する課題についての意識共有やパイロット事業等のノウハウ等の共有及び取組の展開を図り、トラックドライバーの労働時間の改善・サプライチェーン全体における効率化を図る。

## 「加工食品物流における生産性向上及びトラックドライバーの労働時間改善に関する懇談会」委員

矢野 裕児	流通経済大学教授（座長）
堀尾 仁	味の素株式会社理事 食品事業本部 物流企画部長
小谷 光司	三菱食品株式会社ロジスティクス本部 戦略オフィス室長
鷲野 博昭	株式会社セブン・イレブン・ジャパン QC・物流管理本部物流・生産管理部 東日本物流管理 副総括マネジャー
戸川 晋一	株式会社ヤオコー取締役情報システム部長 兼ロジスティクス推進部長
谷 章	一般社団法人日本スーパーマーケット協会 会員サポート部長
北條 英	日本ロジスティクスシステム協会 JILS総合研究所 ロジスティクス環境推進センター センター長
西願 廣行	日本冷蔵倉庫協会副会長
飯原 正浩	株式会社丸和運輸機関常務執行役員
坂本 隆志	全日本トラック協会食料品部会 部会長
村西 正実	全日本トラック協会 審議役

### 【行政】

黒澤 朗	厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
宮浦 浩司	農林水産省食料産業局食品流通課長
東野 昭浩	農林水産省食料産業局食品製造課長
伊奈 友子	経済産業省商務・サービスグループ 消費・流通政策課物流企画室長
山田 輝希	国土交通省総合政策局物流政策課長
多田 浩人	国土交通省大臣官房参事官（物流産業）
平嶋 隆司	国土交通省自動車局貨物課長

※第1回懇談会を平成30年6月29日、  
第2回懇談会を平成30年12月13日に開催

## 第2回開催時の主な意見

- リードタイムに関しては、成功事例を横展開すればよいのではなく、世の中全体が変わらないと意味がない。リードタイムを延長しても皆が困らないことを示すべきである。
- リードタイムを延長するというのは、納品日をフレキシブルにする方式もある。発注日は一緒で、何日から何日までの間に納品してもらえればよい、来週届けてもらえればよい、というのがあれば配送しやすい。
- 1/3ルール of 改善は決まった話であり、どう広めていくのかというフェーズにある。決まっているのに何故進まないのかという点が論点である。メーカー各社年月表記に変えている中、どう進めるかということを検討すべきである。
- パレット単位での発注の仕組・システムについては大手各卸は対応済である。一方でパレット単位で発注出来る商品は約20%程度で残りは約80%程度はパレット単位に満たないほどスロームーブである。これをパレット化するには商品自体の規格がある程度統一されないとパレタイズ化が難しい。
- 事前出荷情報の課題は、どうやって標準化するかという点である。日本の一般的な物流システムでは、この標準化がなかなか進まない。行政主導で標準化をするという点にはチャンスがある。
- 国の政策により消費が上向くという話だが、最終的に小売店が店を開いて売っている、サービス業がサービスを提供しているというのがあってこそ、消費拡大は初めて成立する。そこが動いているのが大前提であることは念頭に置いて頂きたい。
- ホワイト物流推進運動は重要な取組みであると認識している。加工食品物流の生産性と品質のバランス最適化という考え方が定着できるような項目が必要と考える。過度な物流品質の達成や365日日付管理等、その必要性があるのかといったことを、国民、中間メーカー、メーカーのトップも含めて意識できるようになれば世の中変わっていくのではと思う。

## 実証実験案

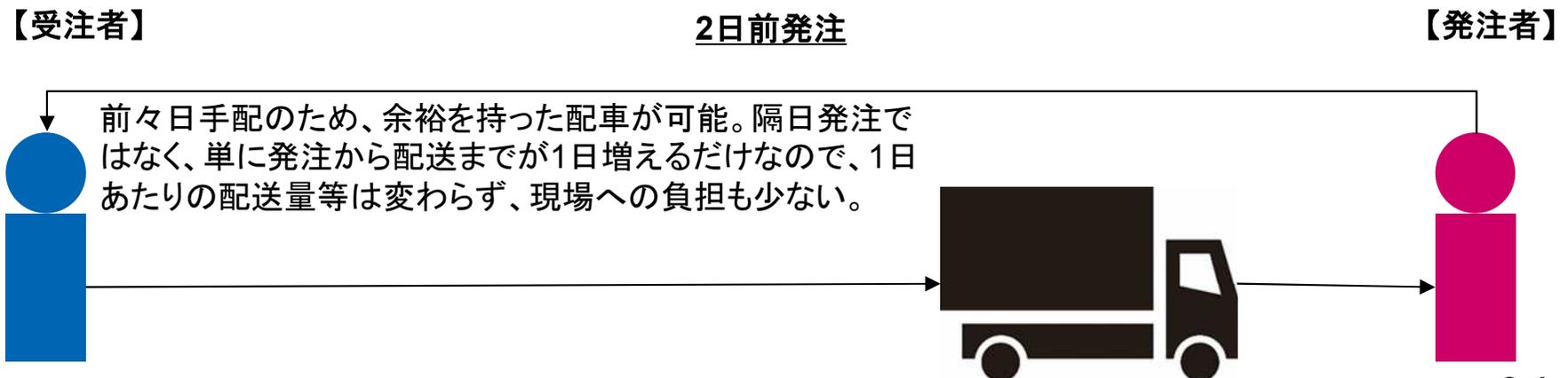
### 【小口多頻度・短いリードタイム配送の抑制】 リードタイムを1日延長することによる配車効率の向上

- 商品の発注翌日に配送を行うと、トラックの手配に手間がかかり、混載の場合には積載率が低いまま配送を行ったり、直前まで配車できるトラックが見つからず、指定の時間に間に合わなかったりすることもある。
- そのため、発注から配送までのタイムラグを1日延長し、配送頻度や1日の配送量は変えずに効率的な配送を行う。

Before



After



- トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会において、平成28年度から平成29年度にかけて、発着荷主及び運送事業者が一体となって長時間労働の改善に取り組むパイロット事業を実施。
- パイロット事業では、様々な輸送品目について取組を行ってきたが、個々の輸送品目ごとに抱える課題や特性に違いがあるところであり、関係者が連携して課題解決を図っていく上では、輸送品目別に検討を行うことが効果的。
- 昨年7月に実施した荷待ち時間の調査において、紙・パルプ関係が件数が多かったことも踏まえ、紙・パルプにおける物流に関係する幅広い関係者からなる懇談会を設置。
- 関係者間で存在する課題についての意識共有やパイロット事業等のノウハウ等の共有及び取組の展開を図り、トラックドライバーの労働時間の改善・サプライチェーン全体における効率化を図る。

## 「紙・パルプ物流における生産性向上及びトラックドライバーの労働時間改善に関する懇談会」委員

### 洋紙・板紙分野

矢野 裕児	流通経済大学教授(座長)
伊藤 洋一	日本製紙連合会物流委員会委員長
有坂 直樹	日本洋紙代理店会連合会物流委員会委員長
難波 睦雄	日本板紙代理店会連合会白板紙部会長
井元 伸哉	(株)竹尾 執行役員
小澤 典由	日本印刷産業連合会 常務理事
佐藤 行伸	全国段ボール工業組合連合会
上野 正人	JPTransportサービス(株)代表取締役社長
中島 義弘	王子陸運(株) 代表取締役社長
近野 裕之	平田倉庫(株) 常務取締役東京支店長
松崎 宏則	全日本トラック協会 常務理事

※第1回懇談会を平成30年12月6日に開催

### 家庭紙分野

矢野 裕児	流通経済大学教授(座長)
今枝 英治	全国家庭紙同業会連合会理事長
田北 裕之	日本家庭紙工業会会長
藤原 愛三	全国化粧品日用品卸連合会 専務理事
西井 勝己	(株)浅井 取締役配送システム事業部長
松崎 宏則	全日本トラック協会 常務理事

※第1回懇談会を平成30年12月13日に開催

### 【行政】

黒澤 朗	厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
湯本 啓市	経済産業省製造産業局素材産業課長
山田 輝希	国土交通省総合政策局物流政策課長
多田 浩人	国土交通省大臣官房参事官(物流産業)
平嶋 隆司	国土交通省自動車局貨物課長

## 第1回（洋紙・板紙分野）開催時の主な意見

- 荷待ち時間が多いというのが大きな問題で、発側、着側両方に問題がある。板紙は直納が多いので、発側工場に到着した時にまだ製品が出来ておらず工場内でロットに合わせる、という理由で荷待ちが生じることがある。
- 紙・パルプのドライバーになり手がいないのは、作業の危険さがある。原紙のロールを重ねて積んで、それを卸す作業は、教育してもできる前に辞めてしまう。巻き取り紙は、横積みにした場合、特殊な荷役となり、このノウハウは難しい。
- 午前納品が多いので、午後はトラックが空く。朝一の集中は大きく、朝一番で行っても10台待っていることもあり、これを1時間以内で卸すことは困難な状況である。これは、納品先が時間帯毎に枠を決めてやれば解決するだろうが、帰り荷を確保するタイミングであわせることにも配慮が必要である。荷待ち時間の短縮だけではなく、ドライバーの効率化も同時に必要であると考えます。
- 小口化がますますひどくなっている。2トン車が中心だが、2～4トン車で1日30件近く配送するような状況で非常に厳しい。
- 出版業者は取次業者に納品するが、納品時に1～2時間は待つのは当たり前で、この待ち時間をなんとかして欲しい。昨年9月から取次業者との打ち合わせの場が設定されて議論しているが、いい打ち手が無い。出版の場合、発売日が集中することが要因であると考えて、もう少し分散できないか？との検討も実施しており、昨年からの取り組みが小さく始まっている。前日にできたら前日の夕方に運送する等も提案している。やはりサプライチェーンという考えで進めていく必要があると認識をしている。受ける部分も含めて平準化ができれば良いと考えている。
- 印刷会社は帰り荷がなくピストン輸送になるので、積載効率を上げることが困難で、回転率を上げるのも難しい。これらの運賃が上がらない要因になっているが、配送効率を上げようもない。

## 第1回（家庭紙分野）開催時の主な意見

- 物流の生産性を上げる過程で、いわゆる小売業者が大型化する事によって、小売業者自身がセンターを整備している。取引先の数だけトラックが来るという事は非常に非効率という事で、物流改革が始まっている。その中で、唯一に近い形でセンター納品から除外されている代表的なカテゴリーが家庭紙である。
- 単価が低いために、運送業者からの改善要望や値上げの要請など交渉が難しい。これまで低単価で売っていたが、低単価であるがゆえに、人件費の増加、高騰を吸収することはなかなかできない。
- 労働時間の短縮等の点だと、前日の夕方に注文を頂き、翌日午前中指定というのも結構ある。時間外労働しなければならないリードタイムを要求される。短いリードタイムで処理することは困難なのに、午前納品を希望する小売業者が多いのが現状。また、商品が嵩張るためバックヤードに置けず、大型の小売業者からは日曜日以外ほぼ毎日注文、納品というケースもある。
- 以前はメーカーが仕立てた大型トラックが、そのメーカーの商品全てを積んで納品していたが、多品種小ロット化という動きもあり、必要な分だけ届けられる形があればということで、卸がメーカーに発注すると同時に運送会社にも発注する合い積みという方法で、卸主導のシステムができています。
- ビール業界が実施したように、家庭紙業界でも専用パレットを作ろうと、レンタルパレット屋と共同で始めているところ。積載効率80%以上を目指し、パレットで運ぶようにしている。
- 待ち時間は日用品の業界や加工食品業界が多い。異業種交流委員会として、加工食品の話をする、即席麺がほとんど手積み手卸しになっている。専用パレットを作成したが、入らないので、特売用のパレットで回している。共同利用をぜひ進めて欲しい。
- 受け側の人手不足もあり1人で何台も対応しなければならない。労働時間を短くする課題の中で、納品時間指定にも大きな問題となる。パレット化は改善の手がかりにはなるが、それだけでは大きくは変わらないだろう。

- トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会において、平成28年度から平成29年度にかけて、発着荷主及び運送事業者が一体となって長時間労働の改善に取り組むパイロット事業を実施。
- パイロット事業では、様々な輸送品目について取組を行ってきたが、個々の輸送品目ごとに抱える課題や特性に違いがあるところであり、関係者が連携して課題解決を図っていく上では、輸送品目別に検討を行うことが効果的。
- 昨年7月に実施した荷待ち時間の調査において、建設資材関係が件数が多かったことも踏まえ、建設資材における物流に関係する幅広い関係者からなる懇談会を設置。
- 関係者間で存在する課題についての意識共有やパイロット事業等のノウハウ等の共有及び取組の展開を図り、トラックドライバーの労働時間の改善・サプライチェーン全体における効率化を図る。

## 「建設資材物流における生産性向上及びトラックドライバーの労働時間改善に関する懇談会」委員

矢野 裕児 流通経済大学教授(座長)  
奥田慶一郎 日本建材・住宅設備産業協会専務理事  
中野 優 日本建設業連合会建築生産委員会施工部会副部会長  
大西 康之 日本建設業連合会公共工事委員会生産性向上部会長  
柳 求 住宅生産団体連合会環境・安全部長  
山崎 晃生 合同製鐵(株)常務執行役員  
鎮目 隆雄 (株)フコックス代表取締役社長  
瀧本 雅弘 豊橋センコー運輸(株)本社営業所 所長  
松崎 宏則 全日本トラック協会 常務理事

### 【行政】

黒澤 朗 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長  
縄田 俊之 経済産業省製造産業局生活製品課住宅産業室長  
山田 輝希 国土交通省総合政策局物流政策課長  
多田 浩人 国土交通省大臣官房参事官(物流産業)  
高橋 謙司 国土交通省土地・建設産業局建設業課長  
長谷川貴彦 国土交通省住宅局住宅生産課長  
平嶋 隆司 国土交通省自動車局貨物課長

※第1回懇談会を平成30年12月21日に開催

## 第1回開催時の主な意見

- 建設資材の物流は複雑である。例えば窓で考えた場合、アルミサッシに組み立てた後に持っていく場合は製造業だが、ガラスで運ぶ場合は卸売業となり、その時の契約によって異なる。1つの会社でも、製造業、建設業等複数の側面があり、また、下請けとの関連も出てくる。
- 住宅から非常に大きなビルまで広範囲にわたる現場の議論をしている。ドライバーの作業環境改善を目指しているのか、運送の合理化、適正化を目指しているのか、焦点が絞れない。
- 土木は公共工事が多い関係で、施工の記録などを写真で残さなくてはならない。特車が申請ルートの通りにちゃんと通ってきているか、これも写真撮影をして記録を残すことに時間と手間を要している。
- 街の建材店が間に入ってくる物流ルートでは、地域の建材店が、在庫量・物流を調整するコーディネーター的な役割をしており、様々な種類の建材を現場の工程に合わせて運ぶため、結果として物流の効率化に寄与していると考えられる。住宅メーカーの物流センターでの荷待ちや現場直送ルートに比べて物流上の問題は起きにくいのではないかと。
- 建設用の鋼材を製造・出荷する場合、現場に直接持ち込むルートもあるが、前作業を実施する加工業者の作業場に持ち込むことが多い。本来は荷卸しの際に玉掛け等はやらない契約だが、ドライバーが荷待ち時間を減らしたいので玉掛けを手伝うことが常態化しており、安全等の問題もある。
- コンプライアンスを守る為に目いっぱいやっているが、受け入れ側の対応を改善して頂きたい。現状をちゃんと伝えないと、物流が止まってしまうくらいの危機感がある。労働時間、生産性の向上という事では、自助努力は限界なのでぜひやって頂きたい。
- 現場では工事の進捗具合によって、荷卸しができず「持ち帰り」となるケースもある。帰りに他の荷物を運ぶ予定がある場合、一旦持ち帰って、またその荷物を取りに行くという非効率な場合もあり、長時間労働の原因にもなっている。

時間外労働の上限規制が

大企業：2019年4月から 中小企業：2020年4月から  
導入されます。

# 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

2019年4月施行

※中小企業への適用は2020年4月



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 働き方改革の目指すもの

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

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

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

## 時間外労働の上限規制

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

- \* 第196回通常国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。

(法律の概要等はこちら↓)

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



- \* 本パンフレットでは、その中の「時間外労働の上限規制」について解説します。

# 目次

## I 法令解説編

労働基準法における労働時間の定め	P.3
改正内容（時間外労働の上限規制）	P.4
36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針	P.8

## II 実務対応編

36協定届の新しい様式	P.10
上限規制への対応	P.15

## III Q&A

Q&A	P.19
-----	------

## IV (参考)

36協定届作成支援ツール、36協定届の電子申請	P.22
相談窓口のご案内	P.23

## 法改正のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があっても、
  - ・時間外労働 ……**年720時間以内**
  - ・時間外労働＋休日労働 ……**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。

## 労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

Point  
1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

### 労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

**1日 8時間** 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

**毎週少なくとも1回**

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています（このパンフレットではこれを「法定休日」といいます。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
  - 所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

Point  
2

これまで、時間外労働の上限は大臣告示によって基準が設けられていました。

- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

（※）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

!

Point 1 の労働時間・休日に関する原則は今回の法改正によっても変わりません。今回の改正によって、Point 2 のこれまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されました。（改正内容は次ページ）

# 改正内容（時間外労働の上限規制）

（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることをできない上限が設けられます。

Point  
1

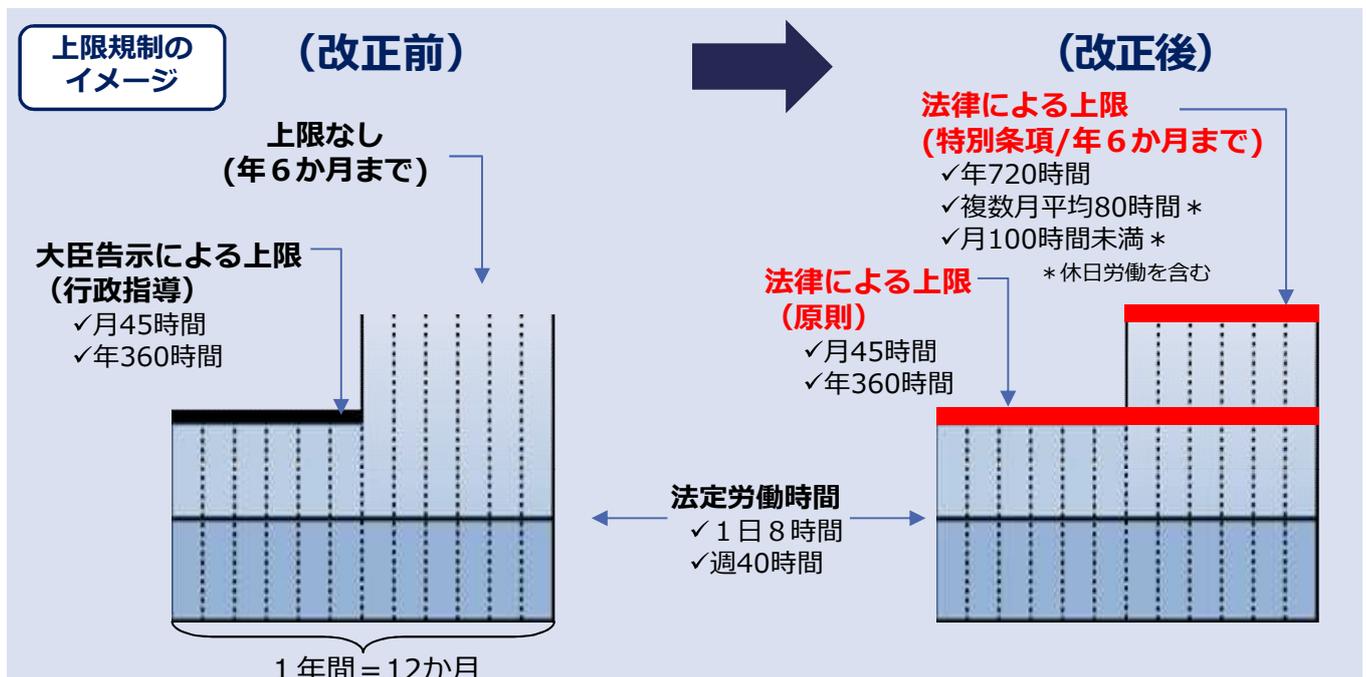
時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。  
さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることをできない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - 時間外労働が年720時間以内
  - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
  - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

!

特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



## 中小企業への上限規制の適用は1年間猶予されます。

- 上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され2020年4月1日からとなります。
- 中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

業種	日本標準産業分類	
小売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち	中分類56 (各種商品小売業)、中分類57 (織物・衣服・身の回り品小売業)、中分類58 (飲食料品小売業)、中分類59 (機械器具小売業)、中分類60 (その他の小売業)、中分類61 (無店舗小売業)
	大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち	中分類76 (飲食店)、中分類77 (持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類G (情報通信業)のうち	中分類38 (放送業)、中分類39 (情報サービス業)、中分類411 (映像情報制作・配給業)、中分類412 (音声情報制作業)、中分類415 (広告制作業)、中分類416 (映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業)
	大分類K (不動産業、物品賃貸業)のうち	中分類693 (駐車場業)、中分類70 (物品賃貸業)
	大分類L (学術研究、専門・技術サービス業)	
	大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち	中分類75 (宿泊業)
	大分類N (生活関連サービス業、娯楽業)	ただし、小分類791 (旅行業) は除く
	大分類O (教育、学習支援業)	
	大分類P (医療、福祉)	
	大分類Q (複合サービス業)	
卸売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち	中分類50 (各種商品卸売業)、中分類51 (繊維、衣服等卸売業)、中分類52 (飲食料品卸売業)、中分類53 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)、中分類54 (機械器具卸売業)、中分類55 (その他の卸売業)
	その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	上記以外のすべて

(参考) 日本標準産業分類 (2013年10月改定 (第13回改定) )

[http://www.soumu.go.jp/toukei\\_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm](http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm)

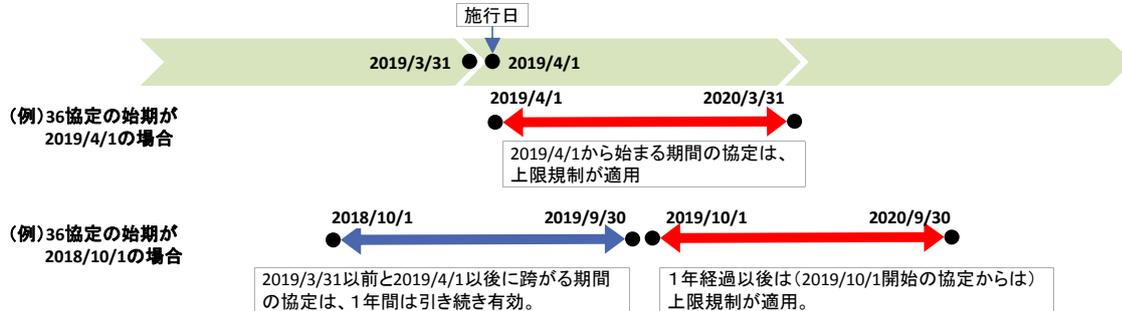
(大分類)

A.農業、林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス・熱供給・水道業  
G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.金融業、保険業 K.不動産業、物品賃貸業  
L.学術研究、専門・技術サービス業 M.宿泊業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業  
O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス事業 R.サービス業 (他に分類されないもの)  
S.公務 (他に分類されるものを除く) T.分類不能の産業

### Point 3

## 上限規制の施行に当たっては、経過措置を設けています。

- 施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



### Point 4

## 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>● 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月100時間未満</li> <li>✓ 2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。 </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>● 時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月100時間未満</li> <li>✓ 2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>● 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月100時間未満</li> <li>✓ 2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

## コラム

# 「所定」と「法定」の違い

- 今回の法改正の内容を正しく理解していただくには、まず「時間外労働」と「休日労働」について、法律上の規定を正しく理解していただくことが必要です。
- 時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なっている場合があるので注意が必要です。

いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を超える時間のことをいいます。（このパンフレットにおける「時間外労働」は、後者を指しています。）

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。

この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

- 休日労働についても同様に注意が必要です。

いわゆる休日労働という、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことをいいます。

労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定」休日とは、1週間につき1日の休日のことをいいます。（このパンフレットにおける「休日労働」は、法定休日に労働させることをいいます。）

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

## ここも注目

### 労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「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）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「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」

 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudoujikan/070614-2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoujikan/070614-2.html)

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。

- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

# 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

今回の法改正とあわせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。36協定の締結に当たっては、この指針の内容に留意してください。

## Point 1

**時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。**（指針第2条）

- ◆時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

## Point 2

**使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。**（指針第3条）

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
  - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月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ること
  - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

## Point 3

**時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。**（指針第4条）

- ◆例えば、各種の製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず、「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。

## Point 4

**臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**（指針第5条）

- ◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、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い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。  
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

- ◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、限度時間を超える場合でも、(1) 1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2) 1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。



限度時間を超えて労働させる場合、月末2週間に80時間、翌月初2週間に80時間、合わせて連続した4週間に160時間の時間外労働を行わせるなど、短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくありません。

Point  
5

**1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。**（指針第6条）

（※）目安時間 1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

Point  
6

**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**（指針第7条）

Point  
7

**限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。**（指針第8条）

- ◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
  - (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時間の確保（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

Point  
8

**限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。**（指針第9条、附則第3項）

- ◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
- ◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

# 36協定届の新しい様式

今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の新しい様式を策定しています。

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日    ✓1か月    ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働＋休日労働の合計が ✓月100時間未満    ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

- 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満） ✓1年の時間外労働時間（720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	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
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

- P.6のPoint 3のとおり、経過措置期間中は上限規制が適用されないため、従前の様式で届出してください。  
 したがって、大企業であれば2019年4月以後の期間のみを定めた36協定から、中小企業であれば2020年4月以後の期間のみを定めた36協定から、新しい様式で届出してください。
- ただし、経過措置期間中であっても、上限規制に対応できる場合には、新しい様式で届出してもかまいません。

- また、用途に応じて以下の様式が制定されています。

様式	用途
様式第9号	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の2	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の4	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務に係る時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の5	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務において、事業場外労働のみなし労働時間に係る協定の内容を36協定に付記して届出する場合
様式第9号の6	適用猶予期間中において、労使委員会の決議を届出する場合
様式第9号の7	適用猶予期間中において、労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

- 新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、時間外労働上限規制の適用除外とされているため、一般労働者とは異なる様式となっています。（様式第9号の3）

上限時間について法律の定めはないものの、限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働する労働者に対する、健康・福祉確保措置について協定するよう努めなければなりません。

健康・福祉確保措置の内容については、以下のものから定めることが望ましいことに留意してください。

- 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時間の確保（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

- P.6のPoint4で示している、適用が猶予される事業・業務については、猶予期間中（2024年3月31日まで）の様式として、従前のものを踏まえた様式となっています。（様式第9号の4、第9号の5、第9号の6、第9号の7）

※従前の様式を流用いただくことも可能です。

**!** 新技術・新商品等の研究開発業務や、適用猶予事業・業務に従事する労働者についても、上限規制に対応できる場合には、様式第9号、様式9号の2によって提出することができます。  
その場合、一般の労働者と同じ様式に記載することも可能です。

※労働者派遣等により、複数種類の様式を用いる必要がある場合には、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。

※様式のダウンロードはこちら

検索ワード  **働き方改革 厚労省 36協定**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

または

 **労働基準関係主要様式**

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>



## 36協定の締結に当たって注意すべきポイント

### Point 1

「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。

- 従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされていましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

### Point 2

協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

### Point 3

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か月平均80時間以内をすることを協定する必要があります。

- 36協定では「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。
- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

### Point 4

限度時間を超えて労働させることができるのは、「**臨時的な特別の事情がある場合**」に限ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

！ 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

（臨時的に必要な場合の例）

- ・ 予算、決算業務
- ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応
- ・ 機械のトラブルへの対応

## ここも注目

## 過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）  
（※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※）を行わなければなりません。  
（※事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等）



# 限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

- ◆臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要ですが、様式第9号の2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枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

臨時的な特別の事情があれば、限度時間 (月45時間又は42時間・年360時間又は320時間) を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内で済ませる限り近づけるように努めてください。

## 2枚目表面

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

### 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。100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみを時間数。720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (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 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (任意)	延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過する時間数 (任意)		
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	9.0時間	1.00時間	3.5%	7.00時間	8.20時間	3.5%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	9.0時間	1.00時間	3.5%	6.00時間	7.20時間	3.5%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	8.0時間	9.0時間	3.5%	5.00時間	6.20時間	3.5%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限ります。身体的に定めないでください。業務上のやむを得ないときなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

月の時間外労働の限度時間 (月45時間又は42時間) を超えて労働させる回数 (1か月) を定め、合計の時間数を定め、月100時間未満に限り、なお、この時間数を満たしていても、2〜6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超過する時間外労働をさせた場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間を超過する時間外労働 (年360時間又は320時間) を超えて労働させる1年の時間外労働 (休日労働を含む) の時間数を定め、日労働は含まない時間以内に限定します。

限度時間を超過する時間外労働をさせた場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください。

### 労働者代表者に対する事前申し入れ

対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、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。  
(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氏名 ( )

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

労働基準監督署長 〇〇

検査課主任 山田花子

工場長 田中太郎

押印も必要です。

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時間の確保 (勤務間インターバル)
- ④代償休日・特別な休日の付与
- 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産業界等による助言・指導や保健指導
- ⑩その他

# 上限規制への対応

今回の法改正では、これまでの限度基準告示による時間外労働の上限だけでなく、休日労働も含んだ1か月当たり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適応した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。

ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

## Check Point

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
  - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
  - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。
  - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

次ページでは、①～⑤のポイントを全て守るための労働時間管理の方法を確認します。

※以降の説明（P.16～18）は、時間外労働・休日労働が月80時間を超える月があるケースについて解説しています。  
月80時間を超えないような事業場においては、Step 4、Step 5 の②の管理は不要です。

## 労働時間管理の実務イメージ

具体的な数字を用いて、今回の法改正に対応した労働時間管理の実務をみていきます。

### Step 1

#### 時間外労働、休日労働について、36協定を締結します。

◆まずは上限規制の内容に適合した36協定を締結します。以下では、36協定で次のような内容を締結したケースについて、具体的な実務内容を見ていきます。

36協定の対象期間	2021年4月1日～ 2022年3月31日	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる）	有り	
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 … (A)		特別条項の回数	年6回 … (C)
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30 … (B)		特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 … (D)
			1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 … (E)



以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。

- (A)…月45時間以内、年360時間以内、 (C)…年6回以内  
(D)…年720時間以内、 (E)…月100時間未満

### Step 2

#### 毎月の時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

◆各労働者ごとに、労働時間を把握し、1日8時間・1週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	← (A) の時間 (45時間) を超えることができるのは年6回まで
休日労働		20	15	10			← (B) の回数・時間を超えることはできない
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	← (E) の時間 (85時間) を超えることはできない

### Step 3

#### 年度（＝36協定の対象期間）における ✓ 時間外労働が月45時間を超えた回数（特別条項の回数） ✓ 時間外労働の累積時間数 を把握します。

◆Step 2 で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計） 特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	

特別条項の累計回数は (C) の回数 (6回) 以内

②時間外労働の累計値を算出

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計） 時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

時間外労働の累計時間数は (D) の時間 (680時間) を超えることはできない

# Step 4

## 毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、2～6か月の平均時間数を把握します。

◆Step 2 で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2 か月平均、3 か月平均、4 か月平均、5 か月平均、6 か月平均を算出します。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 57.5 … 8～9月の平均
3か月平均	⇒ 53.3 … 7～9月の平均
4か月平均	⇒ 55.0 … 6～9月の平均
5か月平均	⇒ 60.0 … 5～9月の平均
6か月平均	⇒ 63.3 … 4～9月の平均

✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。



前年度の36協定の対象期間の時間数についても2～6か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分（2020年11月～2021年3月）の実績も必要です。

	前の協定期間		2021 /1	2021 /2	2021 /3	2021 /4
	2020 /11	2020 /12				
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 62.5 … 3～4月の平均
3か月平均	⇒ 48.3 … 2～4月の平均
4か月平均	⇒ 43.8 … 1～4月の平均
5か月平均	⇒ 46.0 … 12～4月の平均
6か月平均	⇒ 45.8 … 11～4月の平均

(※) P.6のPoint 3のとおり、経過措置の期間については上限規制が適用されないため、2～6か月平均の算定に含める必要はありません。

# Step 5

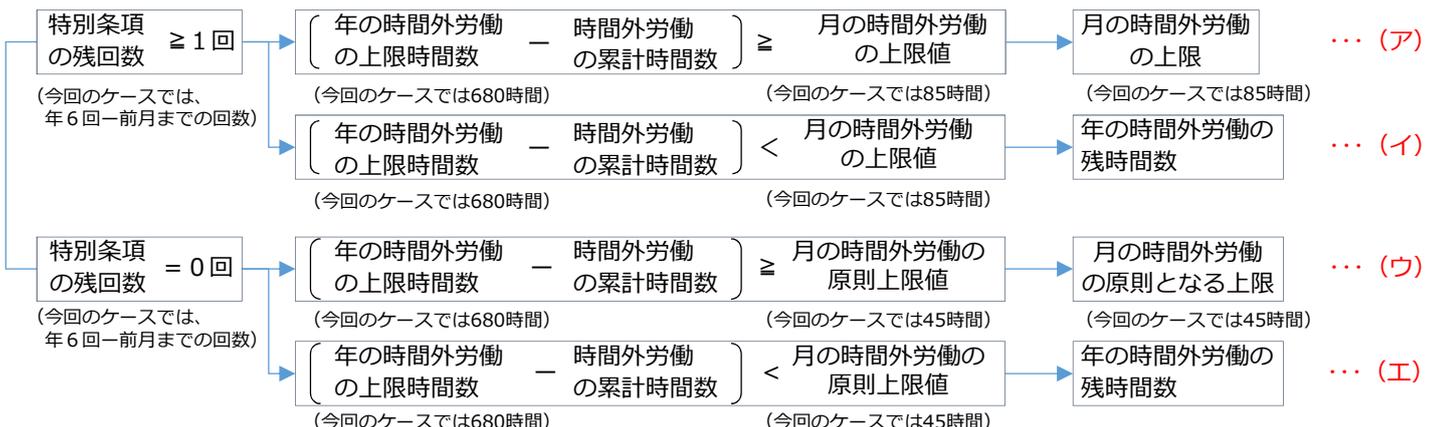
## Step 1～4 で把握した前月までの実績をもとに、当月における時間外労働時間数と休日労働時間数の最大可能時間数を把握します。

◆Step 2～3 で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもとに、当月における、①時間外労働、②時間外労働+休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

### ①時間外労働の可能時間数

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。

#### 当月の時間外労働の可能時間数



✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月、2022年2月について、①の数値は以下のとおり算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10	2021/11	2021/12	2022/1	2022/2	2022/3
時間外労働	80	60	45	35	35	80	70	45	75	70	40	40
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	6	6
時間外労働累計	80	140	185	220	255	335	405	450	525	595	635	675

(2021年10月)

- ・9月までに特別条項を3回使っているため、10月初時点での特別条項の残回数は3回
- ・年の上限680時間 - 9月までの累計335時間 = 345時間 となり、月の上限値85時間を上回っています。したがって、パターン（ア）となり、10月の時間外労働の上限は85時間となります。

(2022年2月)

- ・1月までに特別条項を6回使っているため、3月初時点での特別条項の残回数は0回
- ・年の上限680時間 - 1月までの累計595時間 = 85時間 となり、月の時間外労働の原則上限値45時間を上回っています。したがって、パターン（ウ）となり、2月の時間外労働の上限は45時間となります。

## ②時間外労働+休日労働の可能時間数

当月の時間外労働+休日労働の可能時間数を以下の手順で算出します。

- (i) 前月～5か月前までの合計をもとに、月平均80時間以内となる当月の時間数を計算します。

Nか月平均が80時間以内となる

$$\text{時間外労働+休日労働の当月時間数} = N \times 80 - \text{前}(N-1)\text{か月の累計時間数}$$

※Nは2～6（か月）の5通りとなります。

- (ii) (i) で計算した数値の最小値と、月の時間外労働+休日労働の上限（今回のケースでは（E）の85時間）のいずれか小さい数値が、当月の可能な時間外労働+休日労働の時間数となります。

✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月について、②の数値は以下のとおり算出します。

- (i) 上記の式に従って、右表の数値を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	
時間外労働+休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	
2か月平均80時間以内となる時間							80.0
3か月							125.0
4か月							160.0
5か月							180.0
6か月							180.0

- (ii) 右表の最小値（80時間）と上限値（今回のケースでは（E）の85時間）のうち小さい方の数値、つまり80時間となります。

◆上記①、②の範囲内に収まるように、日々の労働時間を管理します。

## まとめ

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。
- ③特別条項の回数が
  - ✓残っていれば ⇒ (①の) 時間外労働の残時間数まで
  - ✓残っていなければ ⇒ 原則の上限時間 (= 限度時間) まで
 (※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで)
 となるよう月の時間外労働を管理。
- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、前2～5か月の合計と合算して、月数(2～6)×80時間を超えないよう管理。

※この他にも、よくあるご質問をHPに掲載する予定です。

検索ワード  働き方改革 厚労省 36協定

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)



※個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。  
(P.23参照)

#### Question 1

施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては、P.6のとおり経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。
- したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

#### Question 2

中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

- 適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

#### Question 3

上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合はどのように判断されるのでしょうか。

##### ①「常時使用する労働者」の数はどうのように判断するのですか。

臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。

パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

##### ②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

労働契約関係のある労使間に算入します。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

##### ③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

##### ④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

企業単位で判断します。

Question

4

中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。）

Question

5

「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
  - ✓時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
  - ✓休日労働・・・法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question

6

時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（P.17参照）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question

7

長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。  
（※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

Question  
8

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- P.3のとおり、労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合
 には、労働基準法第36条第6項違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

法違反となるケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で7回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45時間を7回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

100時間以上となっており、法違反

- 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

## IV. (参考)

### 36協定届の作成、届出

36協定を届出していただくに当たっては、法律に定める要件を満たしていなければ受理することができません。協定した内容が法律の要件を満たしているか確認していただくために、オンラインで36協定届の作成ができるツール(※)を用意しています。また、36協定の届出は電子申請で届出することも可能です。

#### ■ 36協定届等作成支援ツール

労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。  
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

※36協定届の新しい様式での作成に対応したツールは、現在、準備中です。  
(2019年2月公開予定)

スタートアップ労働条件 🔍 検索

スマートフォン  
タブレットでも



#### ■ 36協定届の電子申請

36協定届や就業規則の届出など、労働基準法に係る届出等は、電子政府の総合窓口「e-Gov(イーガブ)」より、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

労働基準法等の手续の電子申請については、厚生労働省のホームページにマニュアルや解説などを掲載しています。

労基法等 電子 🔍 検索

【電子申請のマニュアル等を見るには】  
「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業者の方へ」>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

電子申請に関連する通達等も掲載していますので、ご参照下さい。



36協定届と36協定は別のものですので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名・押印が必要です。

## 相談窓口のご案内

- 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律 の こ ん こ ん	<p><b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
	<p><b>都道府県労働局</b> 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 

- 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題 解決 の 支 援	<p><b>働き方改革 推進支援センター</b></p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a></p> 
	<p><b>産業保健総合支援 センター</b></p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p> 
	<p><b>よろず支援拠点</b></p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p> 
	<p><b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b></p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。</p> <p>▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a></p> <p>▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a></p> <p>▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>   
	<p><b>ハローワーク</b></p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
	<p><b>医療勤務環境改善支 援センター</b></p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。</p> <p>▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/">https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/</a></p> 

そ の 他	<p>その他の相談窓口</p>
-------------	-----------------

2019年4月から、全ての使用者に対して  
「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。

# 年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説

2019年4月施行



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 働き方改革の目指すもの

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

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

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

## 年5日の年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

- \* 第196回通常国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。  
（法律の概要等はこちら↓）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



- \* 本パンフレットでは、その中でも2019年4月から全ての使用者において義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について解説します。

# 目次

## I 法令解説編

1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール	3-4
Point1 年次有給休暇の発生要件と付与日数	3
Point2 年次有給休暇の付与に関するルール	4
2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月～)	5-10
Point1 対象者	5
Point2 年5日の時季指定義務	5
Point3 時季指定の方法	5
Point4 時季指定を要しない場合	6
Point5 年次有給休暇管理簿	6
Point6 就業規則への規定	7
Point7 罰則	7
～年休を全部または一部前倒しで付与している場合における取扱い～	8-10

## II 実務対応編

1. 年次有給休暇を管理しやすくするための方法	11
方法1 一斉付与日を設ける	11
方法2 基準日を月初などに統一する	11
2. 年5日の確実な取得のための方法	12-19
方法1 基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する	12
方法2 使用者からの時季指定を行う	13
方法3 年次有給休暇の計画的付与制度を活用する	14-16
(コラム) 事業場での具体的な取組の一例	17
(ご参考) 計画的付与制度の導入に必要な手続き	18-19

## III Q&A

Q&A	20-22
-----	-------

## IV 相談窓口

相談窓口のご案内	23
----------	----

# I 法令解説編

## 1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

Point

1

### 年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば  
年次有給休暇を  
取得することができます。

#### ①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上**を**出勤**した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

(※) 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

#### ②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	<b>10日</b>	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	<b>10日</b>	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」（P5～P10参照）の対象となります。

## 年次有給休暇の付与に関するルール

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与えるタイミング	<p>年次有給休暇は、<b>労働者が請求する時季に与えること</b>とされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。</p> <p>(※)時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが<b>事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）</b>には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。</p>
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は <b>2年</b> であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	<p>使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、<b>賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。</b></p> <p>（具体的には、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。）</p>

### その他の年休等

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

(※) 時間単位年休及び特別休暇は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」（P5～P10参照）の対象とはなりません。

\* 年次有給休暇の基本的なルールは確認できましたか？それでは、2019年4月施行となる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について確認しましょう。

## 2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月～）

2019年3月まで

年休の取得日数について  
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。  
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

Point  
1

### 対象者

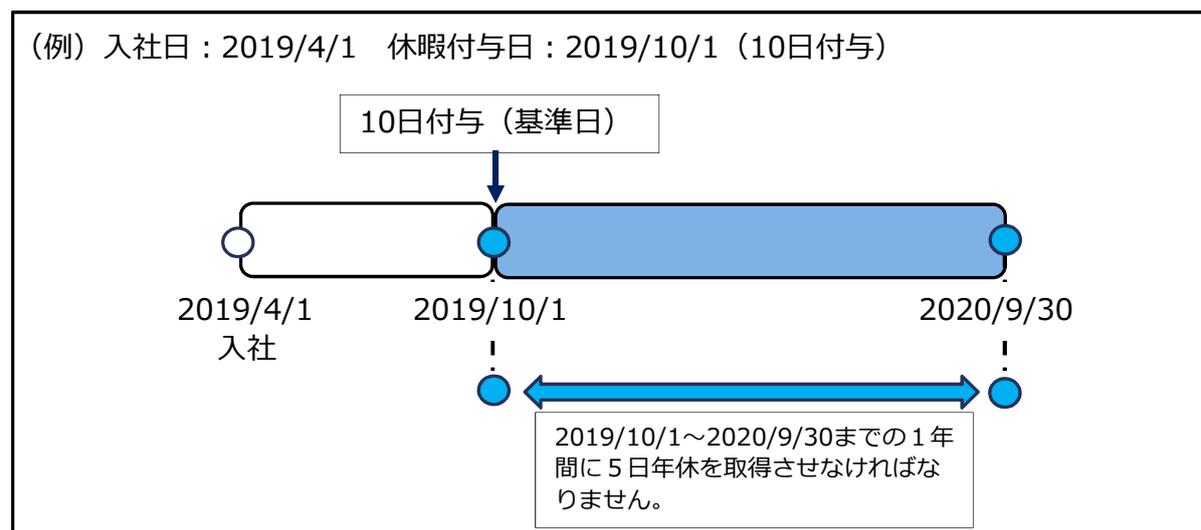
年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。  
(年次有給休暇の発生要件についてはP3をご参照ください。)

Point  
2

### 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



Point  
3

### 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません**。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を**尊重するよう努めなければなりません**。

## 時季指定のイメージ

### 1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



労働者

②「〇月×日に休  
みたいです」



使用者

①「いつ年次有給休暇を  
取得したいですか？」

### 2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



労働者



使用者

③「それでは、〇月×日  
に休んでください」

Point

4

## 時季指定を要しない場合

既に5日以上<sup>※</sup>の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

(※) 労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数(計画年休)については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。



つまり、

- ・「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上<sup>※</sup>の年次有給休暇を取得させれば足りる
- ・これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできないということです。

Point

5

## 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

**時季、日数及び基準日**を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)



## ～年休を全部または一部前倒して付与している場合における取扱い～

- \* 前頁までが、基本的なルールです。ここからは、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、**法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合**について、どのように取り扱えばよいか、確認していきます。



法定の付与日数が10日以上の方であれば、法定の基準日より前倒して付与する場合であっても、付与日数の合計が10日に達した時点で義務が発生します。

### ケース1

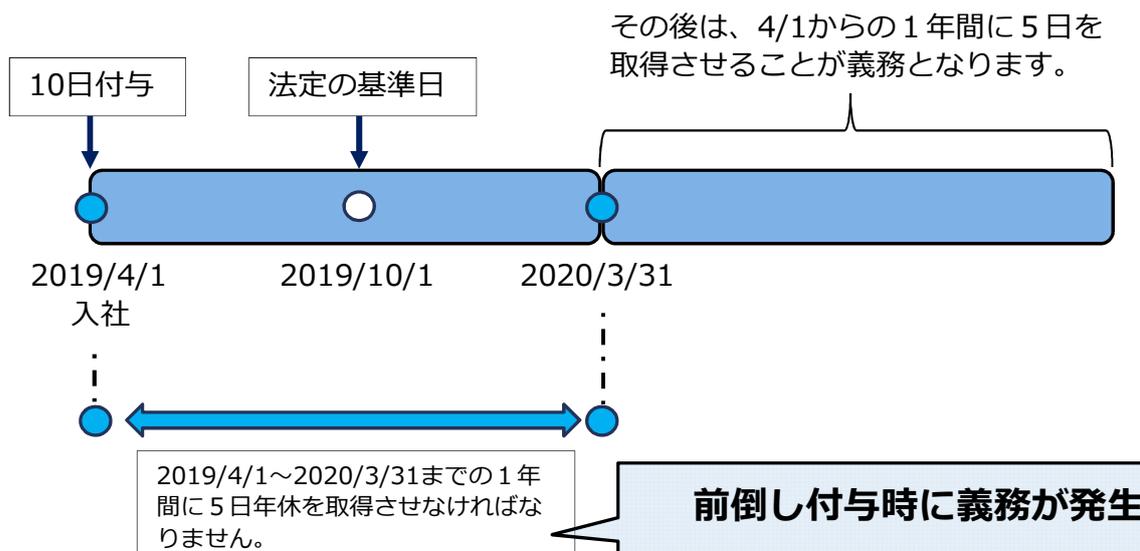
法定の基準日（雇入れの日から6か月後）より前に10日以上<sup>の</sup>年次有給休暇を付与する場合

労働者に対して法定の基準日より前倒して10日以上<sup>の</sup>年次有給休暇を付与した場合には、使用者は、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。

図解 入社（2019/4/1）と同時に10日以上<sup>の</sup>年次有給休暇を付与した場合

通常の場合は入社から半年後の10/1から翌年9/30までの1年間に年次有給休暇を5日取得させることとなりますが、例えば入社日（4/1）に前倒して10日以上<sup>の</sup>年次有給休暇を付与した場合には、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。

入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/4/1（10日付与）



## ケース2

### 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合

(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

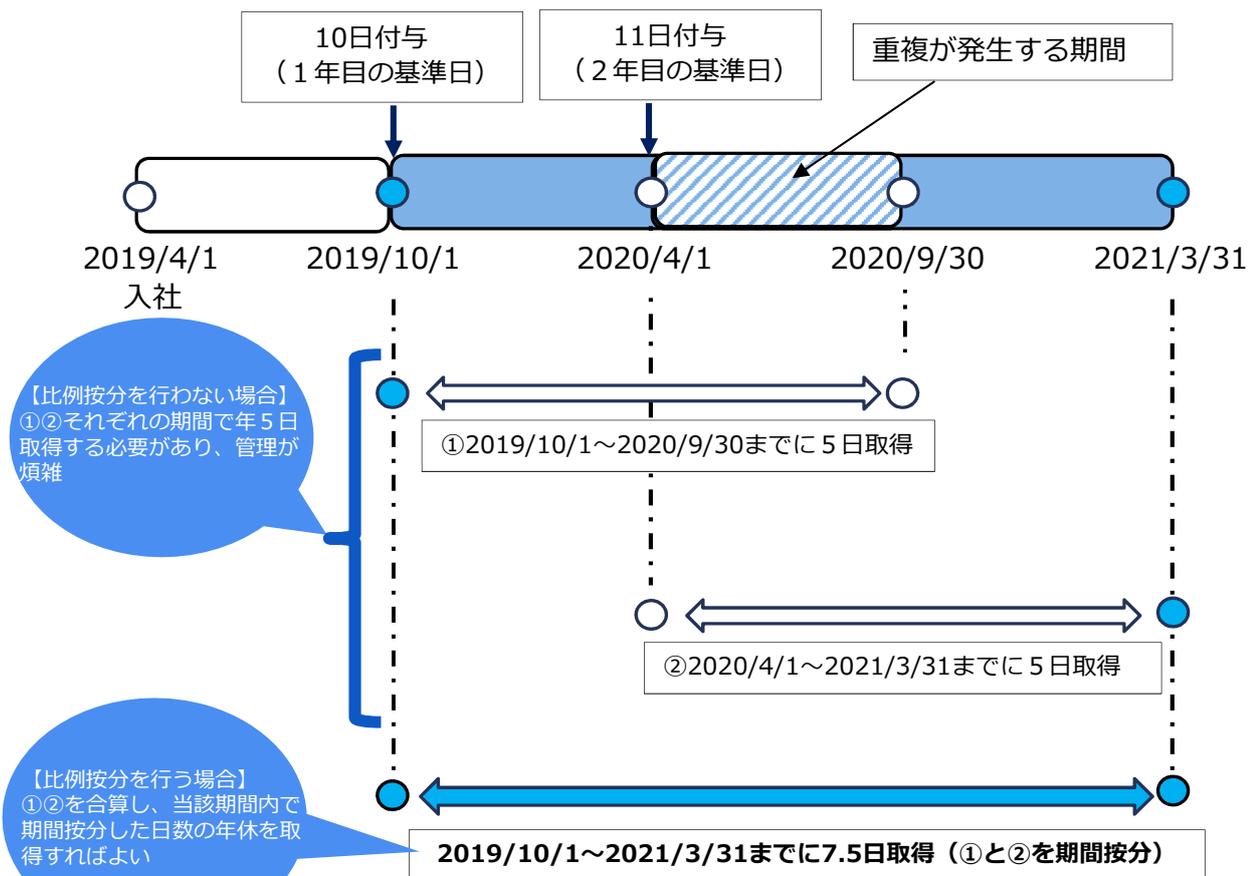
期間に重複が生じた場合には、**重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることも認められます。**

#### 図解

入社から半年後（2019/10/1）に10日以上の子次有給休暇を付与し、翌年度以降は全社的に起算日を統一するため、4/1に年次有給休暇を付与する場合

2019/10/1と2020/4/1を基準日としてそれぞれ1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要がありますが、管理を簡便にするため2019/10/1（1年目の基準日）から2021/3/31（2年目の基準日から1年後）までの期間（18か月）に、7.5日（ $18 \div 12 \times 5$ 日）以上の年次有給休暇を取得させることも可能です。

入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1（10日付与）（翌年度以降4/1に付与）



(※) 「月数 $\div$ 12 $\times$ 5日」で算出  
(労働者が半日単位の取得を希望し、使用者がこれに応じた場合は「7.5日以上」、それ以外は「8日以上」となる)

### ケース3

#### 10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合

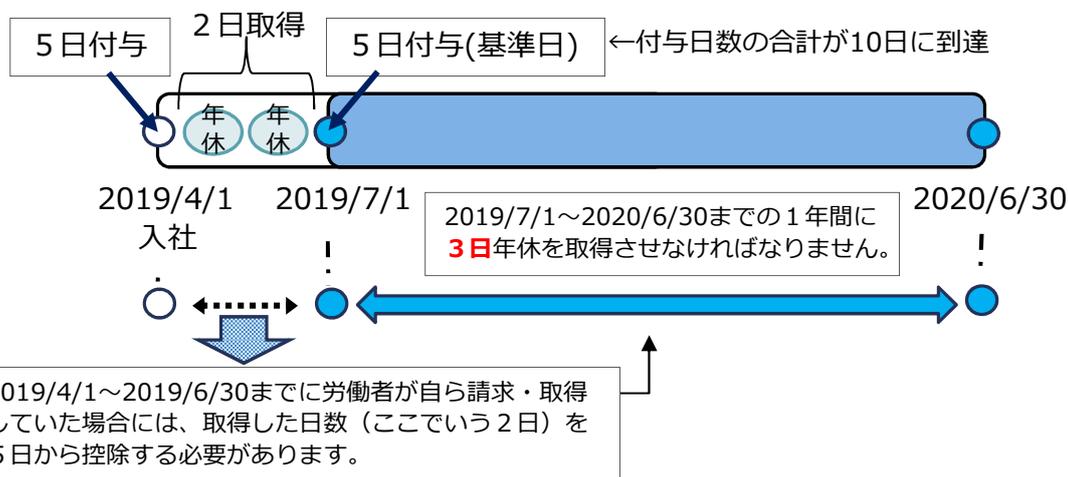
10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。なお、付与日数の合計が10日に達した日以前に、一部前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら請求・取得していた場合には、その取得した日数分を5日から控除する必要があります。

#### 図解

入社（2019/4/1）と同時に5日の年次有給休暇を付与し、2019/7/1に更に5日の年次有給休暇を付与した場合

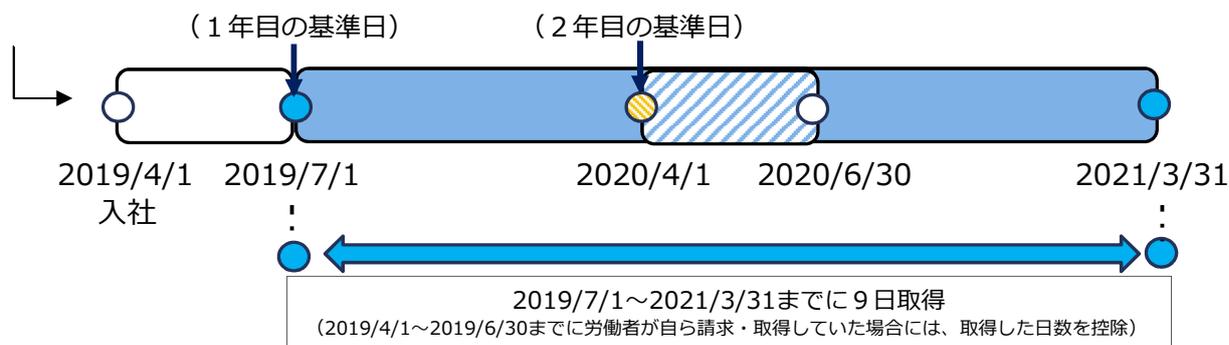
付与された年次有給休暇が合計で10日に達した2019/7/1を基準日として、その日から1年以内に年次有給休暇を5日取得させることが必要となります。  
ただし、入社時に一部前倒しで付与された年次有給休暇を基準日以前（2019/4/1～2019/6/30）に労働者が自ら請求・取得していた場合（計画年休も含む）には、その日数分を5日から控除する必要があります。

入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/4/1（5日付与）、2019/7/1（5日付与）



#### (補足)

なお、ケース3のように初年度において法定の年次有給休暇の付与日数の一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合には、次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げなければなりません。（上記の例では遅くとも2020/4/1までに付与しなければなりません。）  
このため、次年度以降は年休を5日取得させなければならない期間の重複が発生することになります。  
この場合、ケース2（P9）にも該当することから、2019/7/1～2021/3/31までの間に9日（ $21 \div 12 \times 5 = 8.75$ ）の年休を取得させることも認められます。



\* 次頁からは、年次有給休暇を管理しやすくするための方法例や、年5日の年休を確実に取得するための方法例をお示しします。

## II 実務対応編

### 1. 年次有給休暇を管理しやすくするための方法

#### 想定される課題

人ごとに入社日が異なる事業場などでは、基準日が人ごとに異なり、誰がいつまでに年次有給休暇を5日取得しなければならないのか、細やかな管理が必要となります。

#### 方法 1

一斉付与日を設定する（対象：人員規模の大きな事業場、新卒一括採用をしている事業場など）

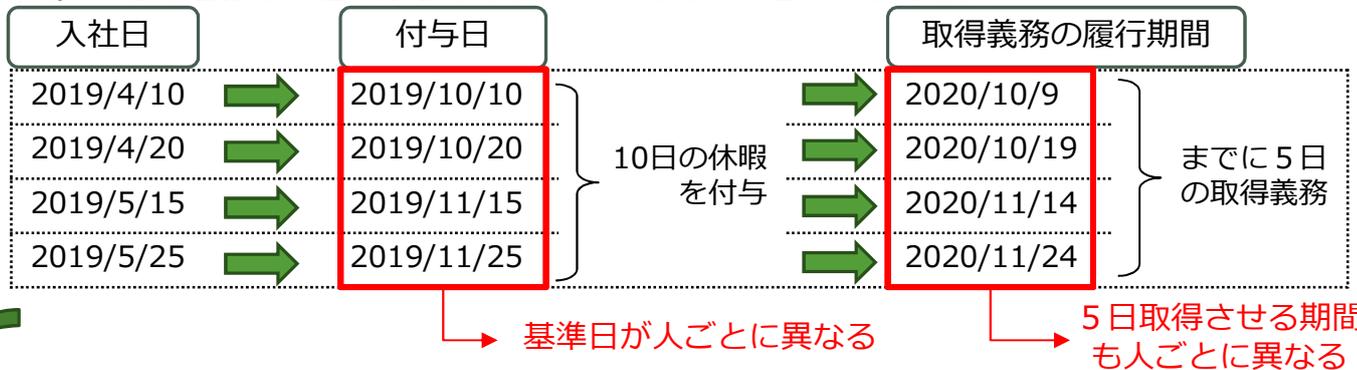
年次有給休暇の付与日を1つにまとめることが有効です。例えば、1/1や4/1に年次有給休暇を一斉付与することで、より多くの方を统一的に管理することが可能です。（これにより期間が重複した場合の取扱いについては、P9をご参照下さい。）

#### 方法 2

基準日を月初などに統一する（対象：中途採用を行っている事業場、比較的小規模な事業場など）

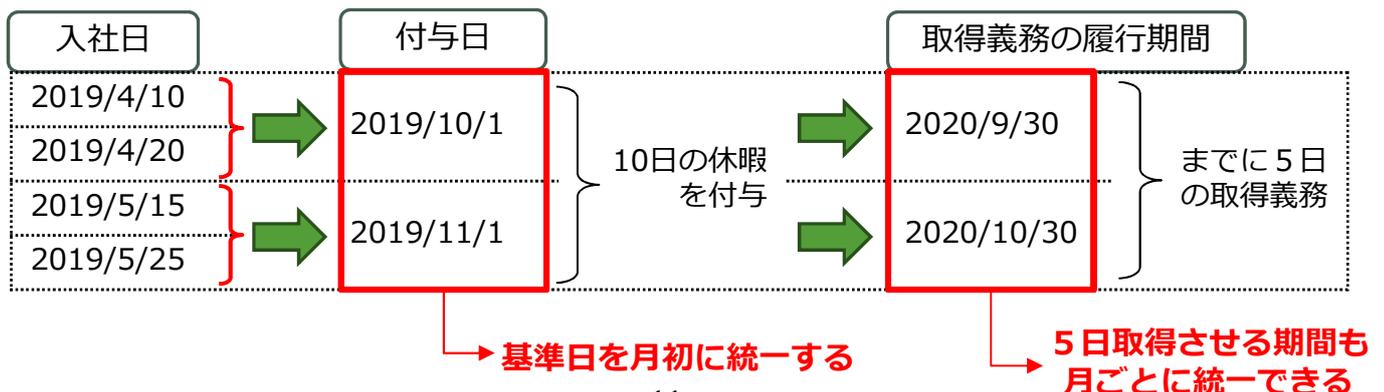
入社が月の途中であっても、**基準日を月初などに統一**します。例えば、同じ月に採用した方の基準日を月初に統一することにより、**统一的な管理が可能**となります。

(例) 法定どおり入社日から半年後に年次有給休暇を付与した場合



#### 方法 2

(例) 年次有給休暇の付与日を基準日が到来する月の初日に統一した場合



## 2. 年5日の確実な取得のための方法

方法  
1

### 基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する

労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく年次有給休暇を取得するため、職場で年次有給休暇取得計画表を作成し、労働者ごとの休暇取得予定を明示します。

#### 1. 年次有給休暇取得計画表の作成

年次有給休暇をより多く取得するためには、計画的に取得することが重要です。年度別や四半期別、月別などの期間で個人ごとの年次有給休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇の取得予定を明らかにすることにより、職場内において取得時季の調整がしやすくなります。

#### 2. 年次有給休暇取得計画表を作成するタイミング

年5日の年次有給休暇を取得させる義務を確実に履行するため、労働者が年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、まずは基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成することが重要です。

(例) 年次有給休暇取得計画表 (年間)

氏名	基準日	基準日時点の 年休保有日数	年度計	4月	5月	6月
佐藤 太郎	2019/4/1	20日	予定日数 20日	2日 (4/26~4/30のうち2日)	2日 (5/1、5/2)	2日 (中旬に2日予定)
			取得日数(実績) 6日	2日 (4/26、4/27)	2日 (5/1、5/2)	2日 (6/15,6/16)
鈴木 花子	2019/4/1	15日	予定日数 15日	2日 (4/15、4/16)	2日 (5/20、5/21)	1日 (6/2)
			取得日数(実績) 5日	2日 (4/15、4/16)	1日 (5/20)	2日 (6/2,6/3)
⋮						

※年間の予定は、時季が遅くなればなるほど当初の想定とは異なることもあるため、四半期別や月別の計画表を用意することで、予定変更や業務都合に対応した、より細やかな調整が可能となります。

(例) 年次有給休暇取得計画表 (月間)

氏名	日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	曜	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
佐藤 太郎						○					○	
鈴木 花子			○						○			
⋮												

\* 計画表の作成と併せて、年次有給休暇の取得を前提とした業務体制の整備や、取得状況のフォローアップを行うことなどによって、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。

## 方法 2

### 使用者からの時季指定を行う

- \* 2019年4月からは使用者が年5日の年次有給休暇を取得時季を指定して与える必要があります（P5～P10参照）。本頁ではこの「使用者からの時季指定」を用いた方法をご紹介します。

#### 1. 時季指定を行うタイミング

使用者からの時季指定は、基準日から1年以内の期間内に、適時に行うこととなりますが、年5日の年次有給休暇を確実に取得するに当たっては、

- ・基準日から一定期間が経過したタイミング(半年後など)で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする（「2. 具体的なイメージ」で図解）
- ・過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をする

ことで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ効率的な管理を行うことができます。

#### 2. 具体的なイメージ

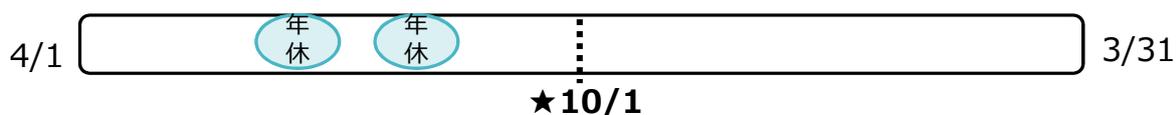
**図解** 基準日から半年経過後に、年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、時季指定を行う場合

①4/1に年休を10日以上付与

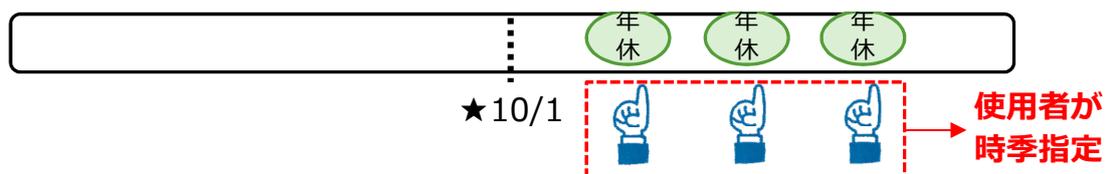
⇒1年間（4/1～翌3/31まで）に5日年休を取得させる義務が発生



②半年経過（10/1）時点で、年休を2日しか取得していない（その時点で請求もしていない）



③残りの半年間で、未取得日数分の年休を使用者が時季指定



○月×日に休みたいです。

休暇の請求・取得日数が5日未満の労働者

これまで5日取得できていないようですが、いつ休暇を取得したいですか。

それでは○月×日に休んでください。



使用者

\* ここからは、年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）について紹介します。計画年休は、前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。計画的付与制度で取得した年次有給休暇も5日取得義務化の5日としてカウントされます。（導入のための手続きについてはP18～P19をご参照ください。）

### 1. 導入のメリット

使用者

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

労働者

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

### 2. 日数（付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます）

	6日	5日
例) 年次有給休暇の付与日数が11日の労働者	労使協定で計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

### 3. 方式（企業や事業場の実態に応じた方法で活用しましょう）

#### (1) 企業や事業場全体の休業による一斉付与方式

全労働者に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方式（例えば製造業など、操業をストップさせて全労働者を休ませることができる事業場などで活用されています。）

#### (2) 班・グループ別の交替制付与方式

班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式（例えば、流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業・事業場などで活用されています。）

#### (3) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇の計画的付与制度は、個人別にも導入することができます。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など労働者の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

#### 例① 夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休とします。

夏季や年末年始に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができます。この方法は、企業や事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式で多く活用されています。

8月						
日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

カレンダーの例

年次有給休暇の計画的付与

所定休日

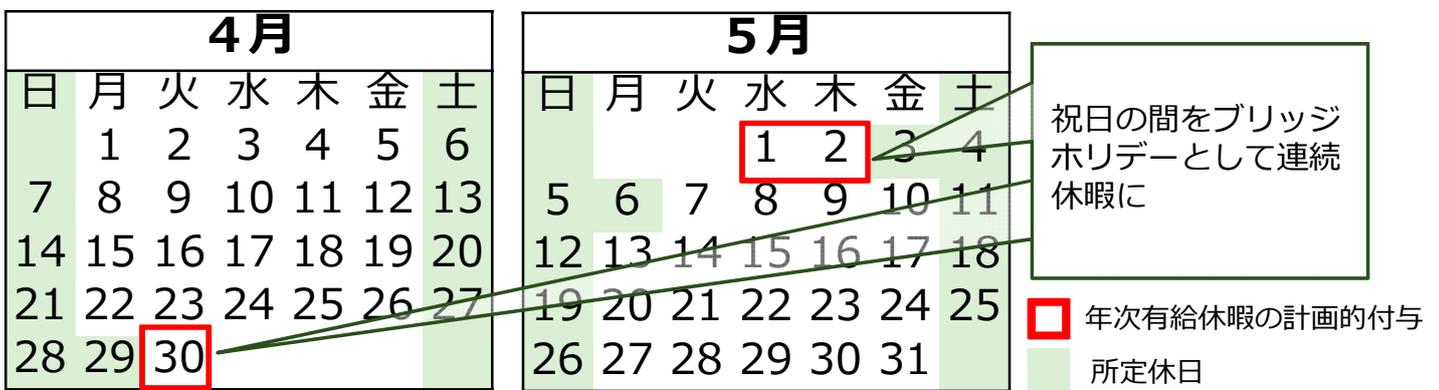
計画的付与を活用し、連続休暇に

例② ブリッジホリデーとして連休を設けます。

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的年休を活用し、連休とすることができます。例えば、土曜日・日曜日・祝日を休日とする事業場で祝日が火曜日にある場合、月曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、その前の土曜日、日曜日と合わせて4連休とすることができます。また、以下の例のように、ゴールデンウィークについても、祝日と土曜日、日曜日の合間に年次有給休暇を計画的に付与することで、10日前後の連続休暇を実現できます。

このように、年次有給休暇を計画的に取得することを推進することで、労働者が大型の連続休暇を取得しやすくなります。

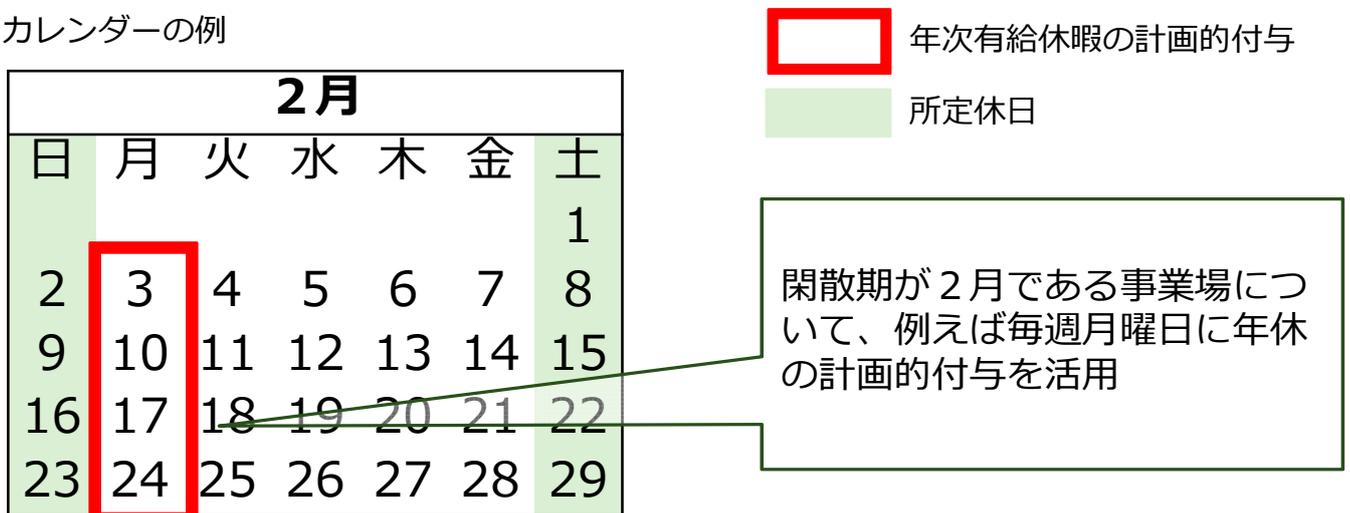
カレンダーの例



例③ 閑散期に年次有給休暇の計画的付与日を設定、年次有給休暇の取得を促進します。

業務の比較的閑散な時季に計画的に付与する例です。年間を通じて業務の繁閑があらかじめ見込める場合には、閑散な時季に計画的付与を実施することによって、業務に支障をきたさないで年次有給休暇の取得率を向上させることができます。

カレンダーの例



**例④ アニバーサリー休暇制度を設けます。**

年次有給休暇の取得に対する職場の理解を得やすくするため、労働者本人の誕生日や結婚記念日、子供の誕生日などを「アニバーサリー休暇」とし、年次有給休暇の取得を促進することができます。こうした誕生日や記念日はあらかじめ日にちが確定しているため、年次有給休暇の計画的付与を実施しやすくなっています。

この方法は、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式で活用されています。

カレンダーの例

9月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

年次有給休暇の計画的付与  
 所定休日

Aさんの子供の誕生日（9/5）を含む連続3日間をアニバーサリー休暇として設定

**+1**

**～土日・祝日にプラスワン休暇して、連続休暇に～**

土日・祝日に年次有給休暇を1日足して連続休暇とする「プラスワン休暇」もあります。

**プラスワン休暇で4連休に**

労使協調のもと、年次有給休暇を組み合わせ、3日（2日）+1日以上休暇を実施しましょう。

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

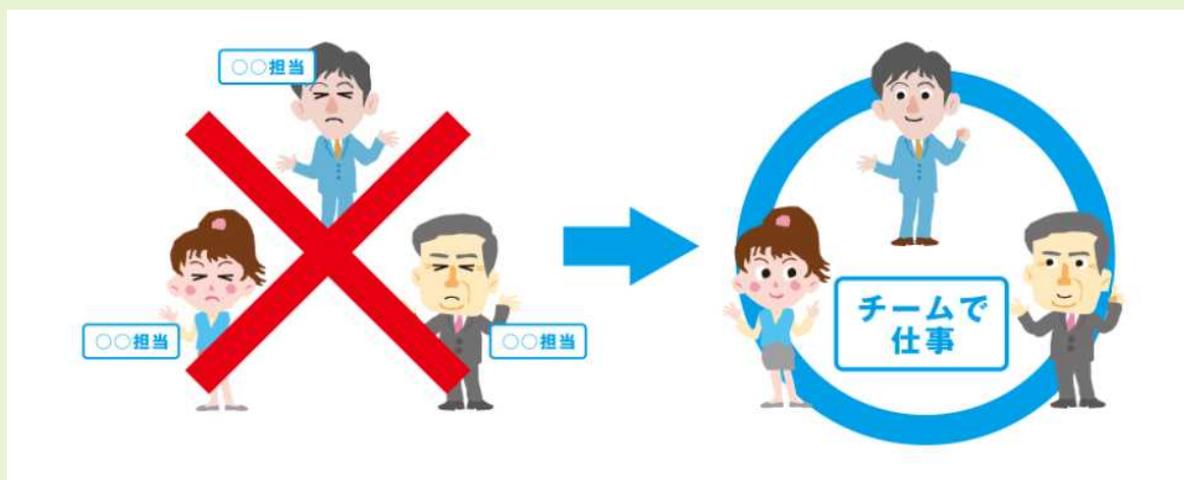
16 17 21 22  
 秋分の日 敬老の日 プラスワン休暇 (+1)  
 振替休日

事業場での具体的な取組の一例

## 仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図って休みやすい職場環境にしましょう

厚生労働省において、年次有給休暇の取得が進んでいる企業にヒアリングを行ったところ、1週間ごとにミーティングを行い、労働者の業務の進行状況について、所属長（課長など）のみならず、同僚も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、労働者が休暇で不在となっても業務が回るよう取り組まれている状況が分かりました。

各部署において、労働者一人ひとりがしっかり仕事をすることは重要ですが、仕事をチームで行い、チームの中で仕事の進行状況について情報共有することで、休みやすい職場環境にしていきたいと思います。



## 休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう

### ◎年次有給休暇を取得しやすい環境整備

経営者の主導のもと、取得の呼びかけなどによる年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識改革をしましょう。

### ◎労使の話し合いの機会をつくる

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

(ご参考) 働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方

検索

スマートフォンにも対応▶



## (ご参考) 計画的付与制度 (計画年休) の導入に必要な手続き

計画年休の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。

### (1) 就業規則による規定

計画年休を導入する場合には、まず、就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めることが必要です。

年次有給休暇の計画的付与に関する就業規則の規定例  
(年次有給休暇)  
第〇条  
(前略)  
・ 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

### (2) 労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、**就業規則に定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。**なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。労使協定で定める項目は次のとおりです。

#### ① 計画的付与の対象者

計画的付与の時季に育児休業や産前産後の休業に入ることが分かっている者や、定年などあらかじめ退職することが分かっている者については、労使協定で計画的付与の対象から外しておきます。

#### ② 対象となる年次有給休暇の日数

年次有給休暇のうち、**少なくとも5日は労働者の自由な取得を保障しなければなりません。**したがって、5日を超える日数について、労使協定に基づき計画的に付与することになります。

#### ③ 計画的付与の具体的な方法

- ・ 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日を定めます。
- ・ 班、グループ別の交替制付与の場合には、班、グループ別の具体的な年次有給休暇の付与日を定めます。
- ・ 年次有給休暇付与計画表等による個人別付与の場合には、計画表を作成する時期とその手続き等について定めます。

#### ④ 年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い

事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者などで5日を超える年次有給休暇がない者に対しても、次のいずれかの措置をとります。

- ・ 一斉の休業日について、有給の特別休暇とする。
- ・ 一斉の休業日について、休業手当として平均賃金の60%以上を支払う。

#### ⑤ 計画的付与日の変更

あらかじめ計画的付与日を変更することが予想される場合には、労使協定で計画的付与日を変更する場合の手続きについて定めておきます。

## 労使協定の例（一斉付与方式の場合）

### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の本社に勤務する社員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇のうち5日分については、次の日に与えるものとする。  
〇月〇日、△月△日・・・
- 2 社員のうち、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が5日に満たないものについては、その不足する日数の限度で、前項に掲げる日に特別有給休暇を与える。
- 3 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、第1項に定める指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇  
〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

## 労使協定の例（交替制付与方式の場合）

### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と従業員代表〇〇〇〇とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 各課において、その所属の社員をA、Bの2グループに分けるものとする。その調整は各課長が行う。
- 2 各社員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇のうち5日分については、各グループの区分に応じて、次表のとおり与えるものとする。

Aグループ	〇月×日～△日
Bグループ	〇月□日～×日

- 3 社員のうち、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が5日に満たないものについては、その不足する日数の限度で、前項に掲げる日に特別有給休暇を与える。
- 4 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は従業員代表と協議の上、第2項に定める指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇  
〇〇株式会社 従業員代表 〇〇〇〇

## 労使協定の例（個人別付与方式の場合）

### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と従業員代表〇〇〇〇とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇（以下「年休」という。）のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期＝4月～9月の間で3日間 後期＝10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は従業員代表と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇  
〇〇株式会社 従業員代表 〇〇〇〇

### Ⅲ Q&A

- \* この他にも、よくあるご質問をHPに掲載予定です。

検索ワード ☞ **働き方改革 厚労省 時季指定義務**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)



- \* 個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。（P23参照）

#### 【基準日に関するご質問】

- Q1** 2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上 of 年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上 of 年次有給休暇を付与する日（基準日）から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

- Q2** 4月1日に入社した新入社員について、法定どおり入社日から6か月経過後の10月1日に年休を付与するのではなく、入社日に10日以上 of 年次有給休暇を付与し、以降は年度単位で管理しています。このような場合、基準日はいつになりますか。

この場合、4月1日が基準日となります。詳細はP8をご参照ください。

#### 【対象となる休暇に関するご質問】

- Q3** 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。

また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。

（なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。）

- Q4** パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

（年次有給休暇の付与日数に関するルールはP3参照）

- Q5** 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

**Q6**

法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を5日から控除することはできますか。

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇（たとえば、労働基準法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇日数を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。）を取得した日数分については、控除することはできません。

なお、当該特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要があります。

**Q7**

今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。

ご質問のような手法は、実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくないものです。

**Q8**

出向者については、出向元、出向先どちらが年5日確実に取得させる義務を負いますか。

在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります。（基準日及び出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除するかどうかについても、取り決めによります。）

移籍出向の場合は、出向先との間にのみ労働契約関係があることから、出向先において10日以上年次有給休暇が付与された日から1年間について5日の時季指定を行う必要があります。（なお、この場合、原則として出向先において新たに基準日が特定されることとなり、また、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除することはできません。）

### 【法違反に関するご質問】

**Q9**

年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。

法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

**Q10**

使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うこととなります。

**Q11**

年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることとなります。

ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

**Q12** 使用者が時季指定した日が到来する前に労働者が自ら年次有給休暇を5日取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法違反にはならないと考えてよいのでしょうか。

労働者が自ら5日年休を取得しているので、法違反にはあたりません。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取決めがない限り、無効とはなりません。

## 【その他のご質問】

**Q13** 休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

**Q14** 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得していただく必要があります。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

**Q15** 期間中に契約社員から正社員に転換した場合の取扱いについて教えてください。

対象期間中に雇用形態の切り替えがあったとしても、引き続き基準日から1年以内に5日取得していただく必要があります。

なお、雇用形態の切り替えにより、基準日が従来よりも前倒しになる場合（例えば、契約社員の時の基準日は10/1だったが、正社員転換後は基準日が4/1に前倒しになる場合）には、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じますが、そのような場合の取扱いについてはP9をご参照ください。

**Q16** 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいのでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか。

労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。

**Q17** 管理監督者にも年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

あります。管理監督者も義務の対象となります。（P5参照）

## 相談窓口のご案内

- 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律 の こ し ん	<b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	
	<b>都道府県労働局</b> 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	

- 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題 解決 の 支 援	<b>働き方改革 推進支援センター</b>	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a>	
	<b>産業保健総合支援センター</b>	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a>	
	<b>よろず支援拠点</b>	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a>	
	<b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b>	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a> ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a> ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a>	  
	<b>ハローワーク</b>	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	
	<b>医療勤務環境改善支援センター</b>	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/">https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/</a>	
	<b>その他の相談窓口</b>		

その他	
-----	--