

第10回トラック輸送における取引環境・労働時間改善三重県協議会

日 時:平成 30 年 12 月 20 日(木)15 時 00 分～

場 所:三重県津市新町1丁目 6-28

プラザ洞津 3 階 孔雀の間

議 事 次 第

1. 開 会

2. 挨 拶（中部運輸局自動車交通部次長）

3. 議 題

(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について【資料 1, 2】

(2)次年度以降の協議会の取り組みについて【資料 3】

(3)「働き方改革」に関する状況について【資料 4】

(4)その他【資料 5】

4. 挨 拶（三重労働局長）

5. 閉 会

議事次第、委員及び出席者名簿、配席図

資料 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

資料 2 ガイドラインの横展開について

資料 3 次年度以降の協議会の取り組みについて

資料 4 「働き方改革」に関する状況について

資料 5 自動車運送事業者の「働き方改革」の動き等について

トラック輸送における取引環境・労働時間改善三重県協議会 委員名簿
 ～ 第10回協議会 出席者名簿 ～

平成30年12月20日
 (順不同・敬称略)

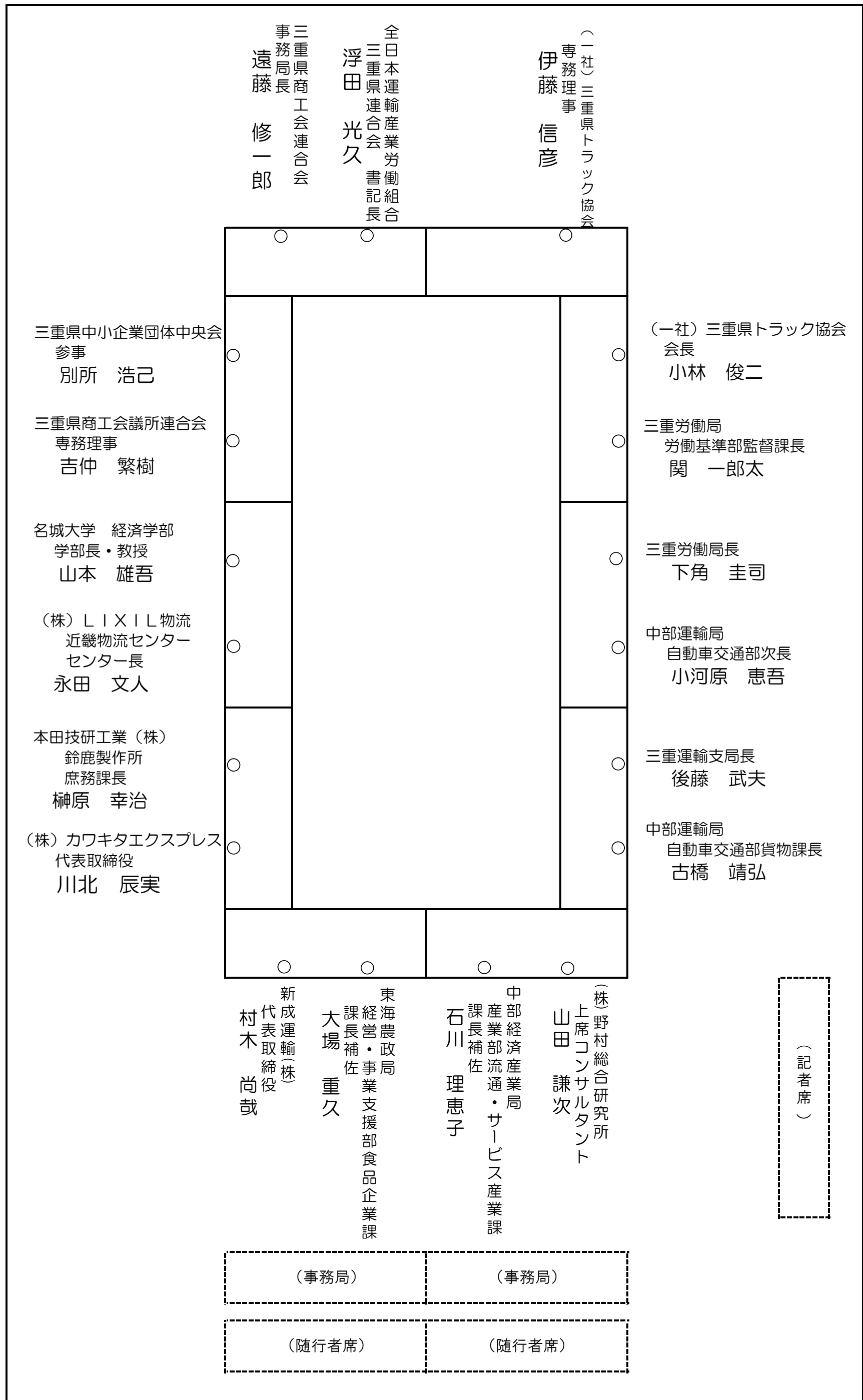
	機関代表者	組 織 名	役 職	委 員 氏 名	代理出席者等
1	学識経験者	名城大学経済学部	学部長・教授	山本 雄吾	
2	経済団体	三重県商工会議所連合会	専務理事	吉仲 繁樹	
3		三重県中小企業団体中央会	参事	別所 浩己	
4		三重県商工会連合会	事務局長	遠藤 修一郎	
5	荷主及び 利用運送 事業者	日本トランスシティ株式会社	運輸事業部 業務部 部長	加藤 正樹	欠席
6		株式会社LIXIL 物流 近畿物流センター	センター長	永田 文人	
7		本田技研工業株式会社 鈴鹿製作所	生産業務部長	細川 竜一	庶務課長 榊原 幸治
8	事業者団体	一般社団法人三重県トラック協会	会 長	小林 俊二	
9	労働者団体	全日本運輸産業労働組合 三重県連合会	書 記 長	浮田 光久	
10	トラック運送 事 業 者	株式会社カワキタエクスプレス	代表取締役	川北 辰実	
11		辻運送株式会社	専務取締役	辻 定	欠席
12		新成運輸株式会社	代表取締役	村木 尚哉	
13	行政機関等	三重労働局	局 長	下角 圭司	
14		中部運輸局	局 長	石澤 龍彦	自動車交通部次長 小河原 恵吾
15		三重運輸支局	支局長	後藤 武夫	

オブザーバー

	機関代表者	組 織 名	役 職	委 員 氏 名	代理出席者等
1	行政機関等	中部経済産業局	産業部流通・ サービス産業課 課長補佐	石川 理恵子	
2		東海農政局	経営・事業支援 部食品企業課 課長補佐	大場 重久	
3	コンサルタント	株式会社野村総合研究所	上席コンサルタント	山田 謙次	

第10回トラック輸送における取引環境・労働時間改善三重県協議会 配席図

平成30年12月20日(木) プラザ洞津 3階孔雀の間



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

緯度・経度情報から
集配先を自動判定



自社運行状況画面

部署: 全て | ドライバー名: 全て | 運行日: 2018/07/24 | 時間帯: 全 | 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	曜日名	集配先ID	集配先
01_沙留事業所	S02	松田次郎さん	2018/07/24 14:49	2018/07/24 14:49	運転		
01_沙留事業所	S02	松田次郎さん	2018/07/24 14:49		運転		
01_沙留事業所	S03	松田花子さん	2018/07/24 14:30	2018/07/24 14:31	運転		
01_沙留事業所	S03	松田花子さん	2018/07/24 14:31	2018/07/24 14:31	運転	10001	沙留に
01_沙留事業所	S04	松田花子さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:44	運転		
01_沙留事業所	S04	松田花子さん	2018/07/24 14:44	2018/07/24 14:45	運転	10001	沙留に

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(○)

NO. XXXX

区	作業	集配先	品名	開始時刻	終了時刻	備考	集配先	備考
1	出発			08:00				
2	出発			08:00	08:15	0.15		
3	出発			08:15	08:30	0.15		
4	出発			08:30	08:45	0.15		
5	出発(荷役開始)	SA00	集配先XXXX	08:45	09:00	0.15		
6	出発(荷役終了)	SA00	集配先XXXX	09:00	09:05	0.05		
7	集配							
8	集配							
9	集配	AB01	集配先XXXX	09:10	09:15	0.05		
10	集配(荷役開始)	AB01	集配先XXXX	09:15	09:30	0.15		
11	集配(荷役終了)	AB01	集配先XXXX	09:30	09:35	0.05		
12	集配			09:35	09:40	0.05		
13	集配			09:40	09:45	0.05		
14	集配			09:45	09:50	0.05		
15	集配(荷役開始)	BC00	集配先XXXX	09:50	09:55	0.05		
16	集配(荷役終了)	BC00	集配先XXXX	09:55	09:58	0.03		
17	集配			09:58	10:00	0.02		

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

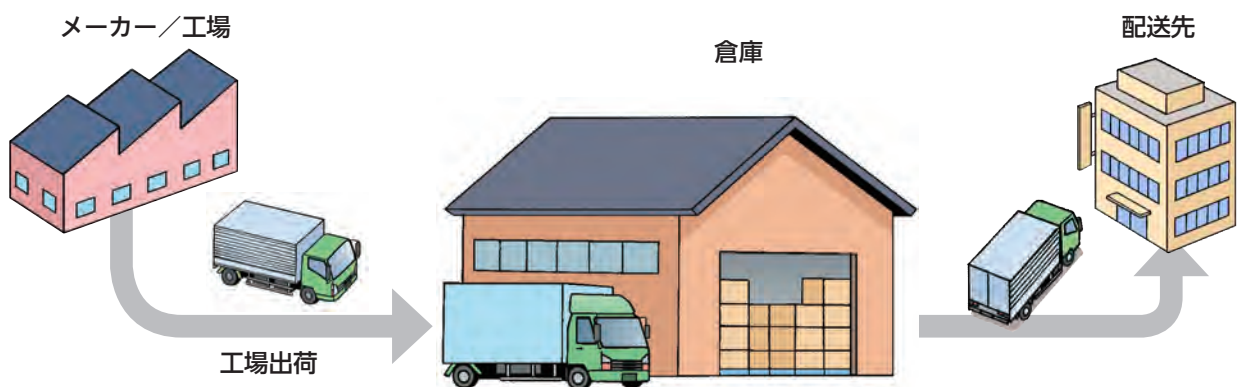
ポイント

- 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」が分かっていても「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

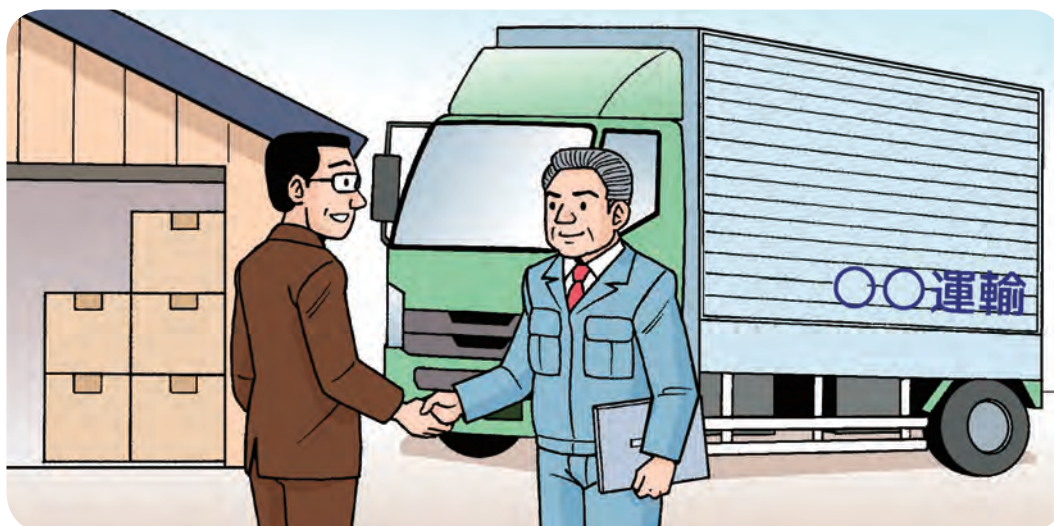
発地から着地までの物の流れのなかには、輸送だけでなく入荷、検品、仕分け、保管、ピッキング、包装、荷役、積み込み、出荷、配送など様々なプロセスが存在し、様々な主体が関わっています。

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

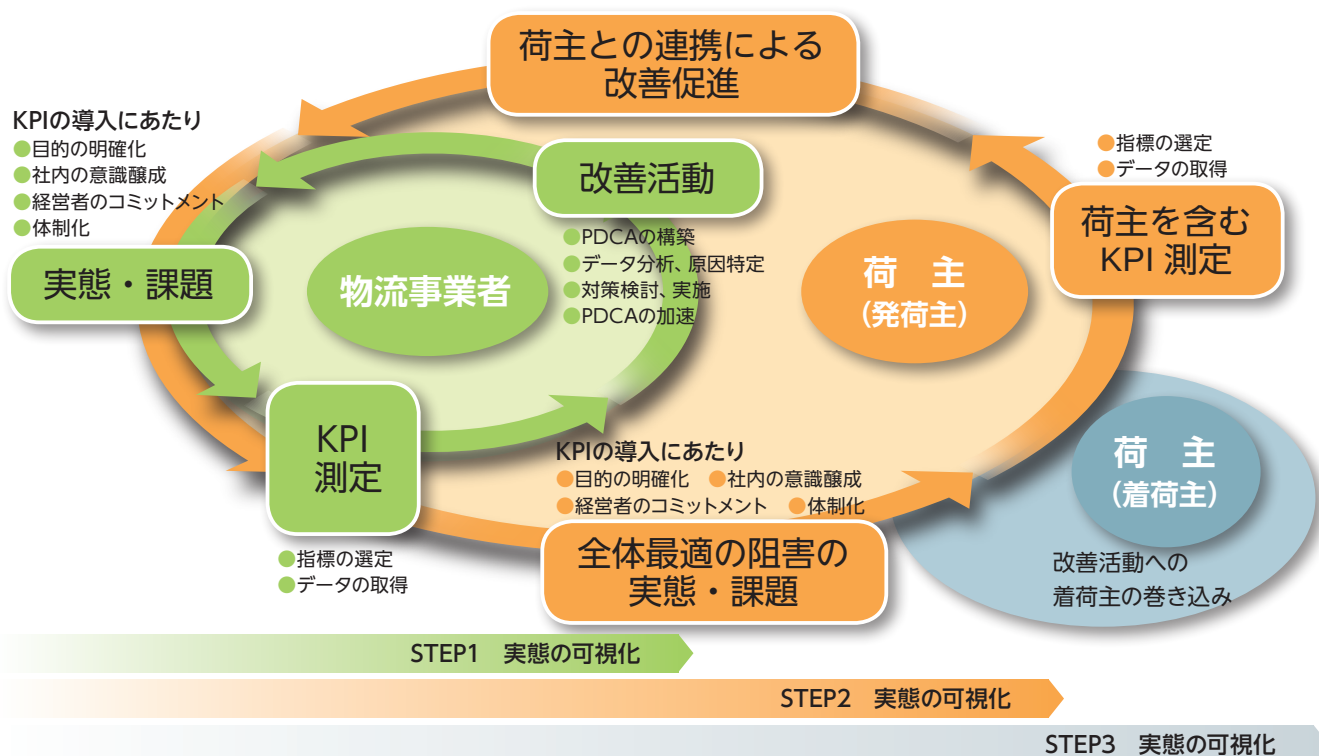
改善の成果をきちんと把握するためには、その成果を測定するための指標を設定し、数字で示すことで効果の「見える化」を測ることが効果的です。

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、附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

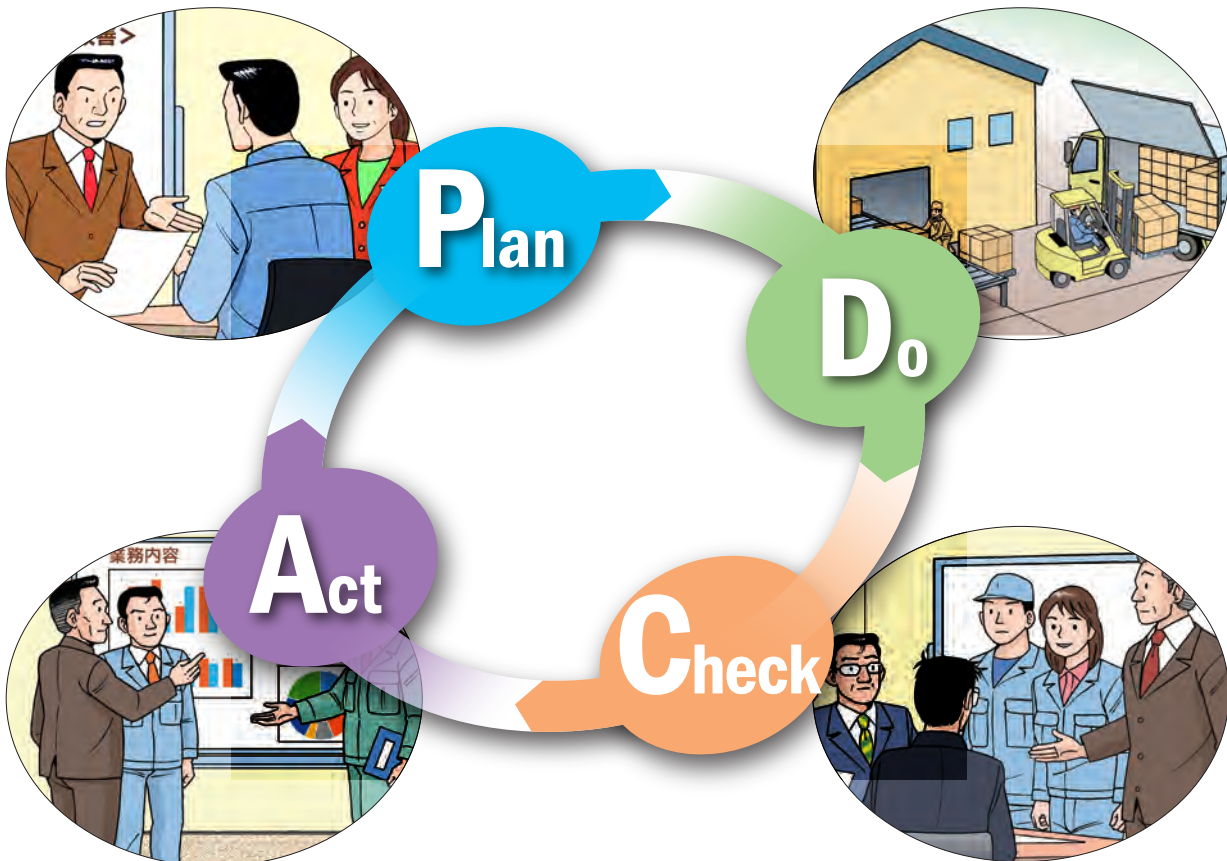
ポイント

- 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があれば、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

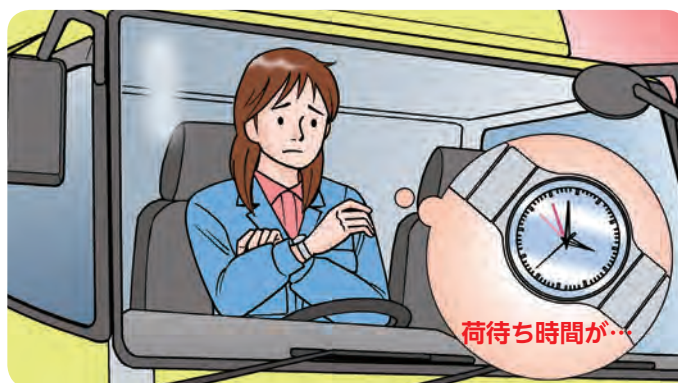
拘束時間
(運転時間、**荷待ち
時間、荷役時間**等)
の実態を
きちんと**数字で
把握**する！



	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）

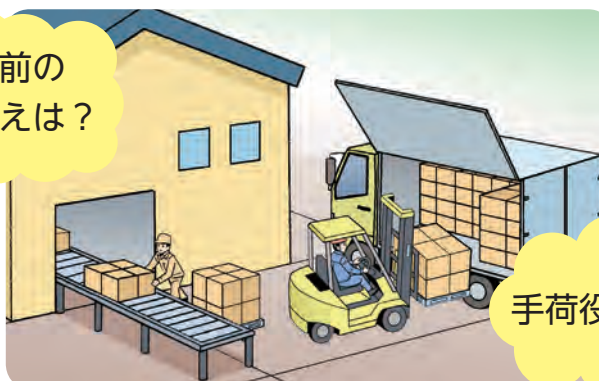
荷待ちや
荷役時間が原因で
拘束時間が長い場合
「**なぜ荷待ちが起きるか**」
「**なぜ荷役に時間がかかるか**」
を把握する



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！

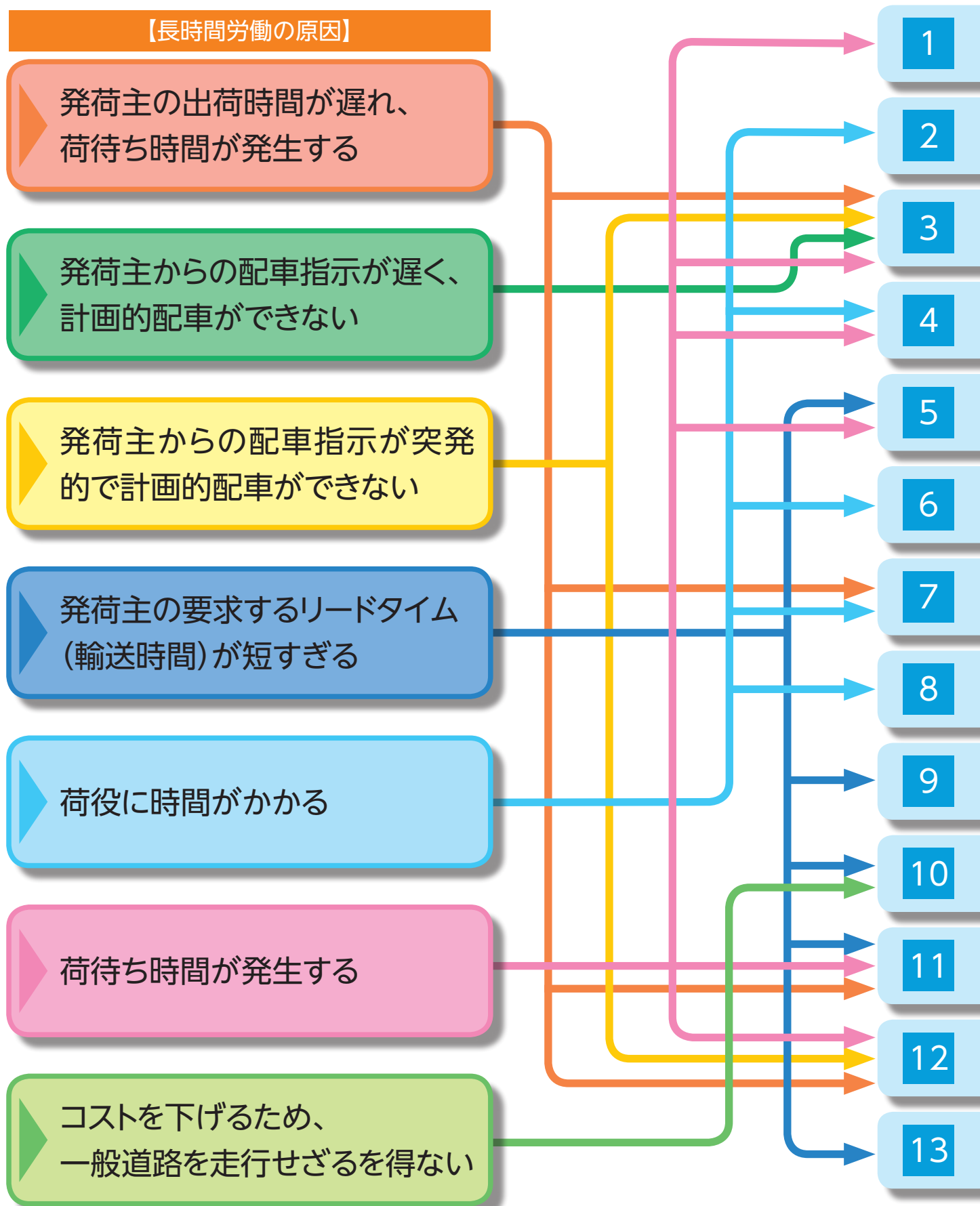


荷待ち時間	拘束時間	休息期間
4 : 15	16 : 30	8 : 00
3 : 45	16 : 35	7 : 45
⋮	⋮	⋮
30分以内に	13時間以内に	8時間以上に

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

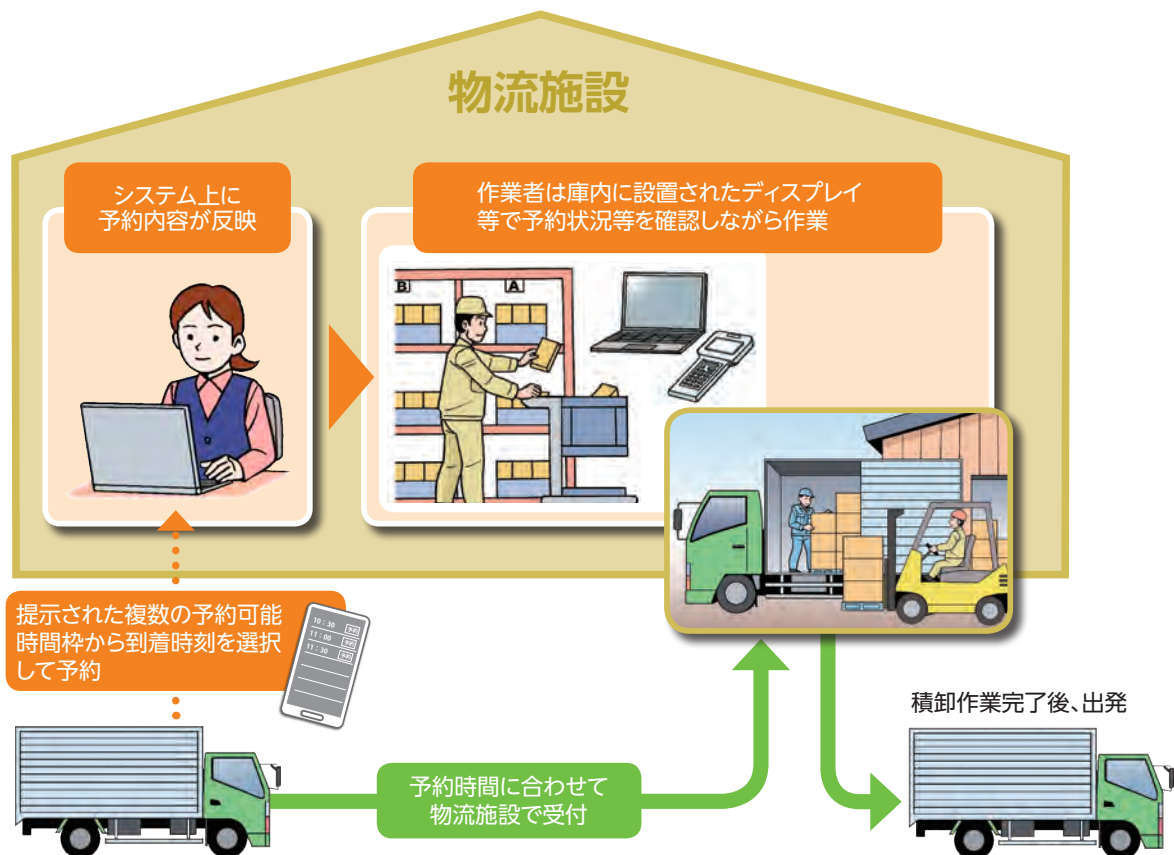
発注量の平準化

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

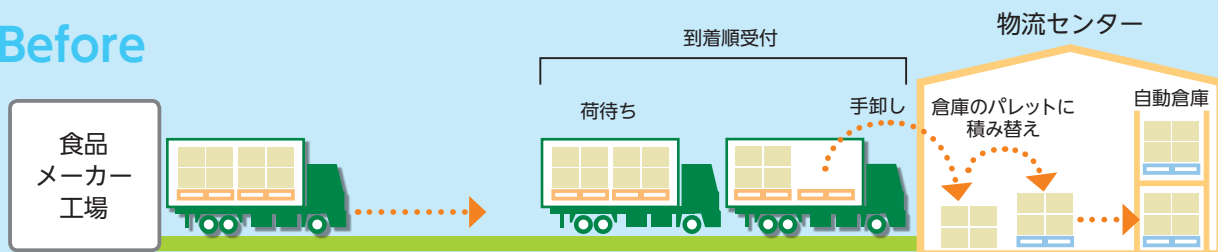
山梨県

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

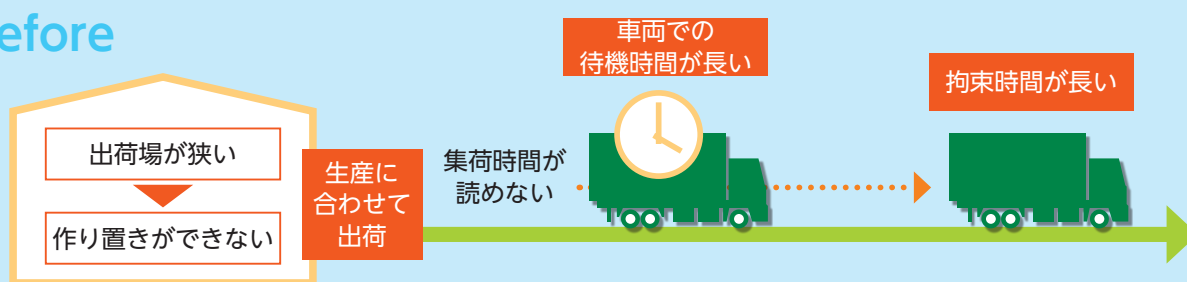
福井県

事例集 78p

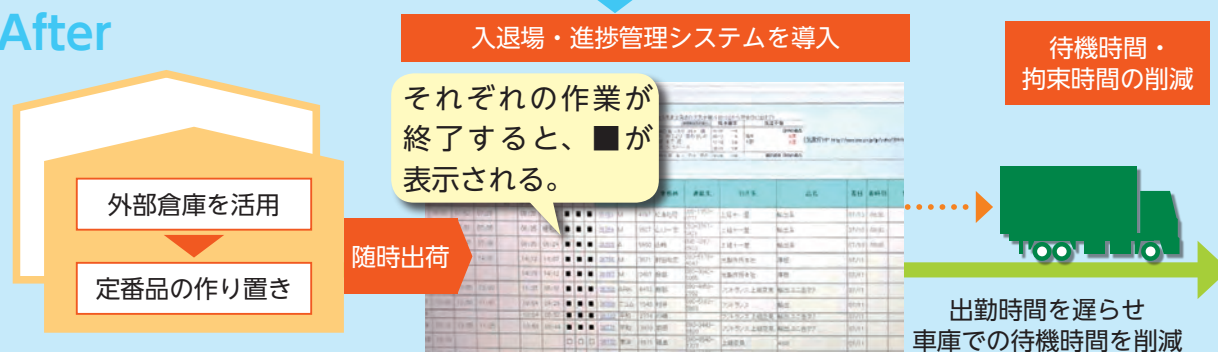
成功の
ポイント

- 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、休息期間を取る
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

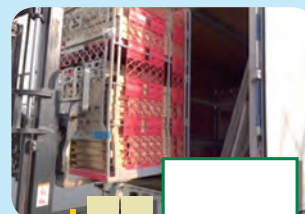
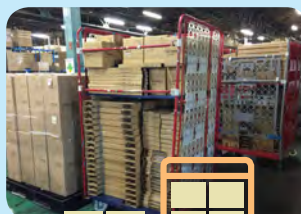
Before



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

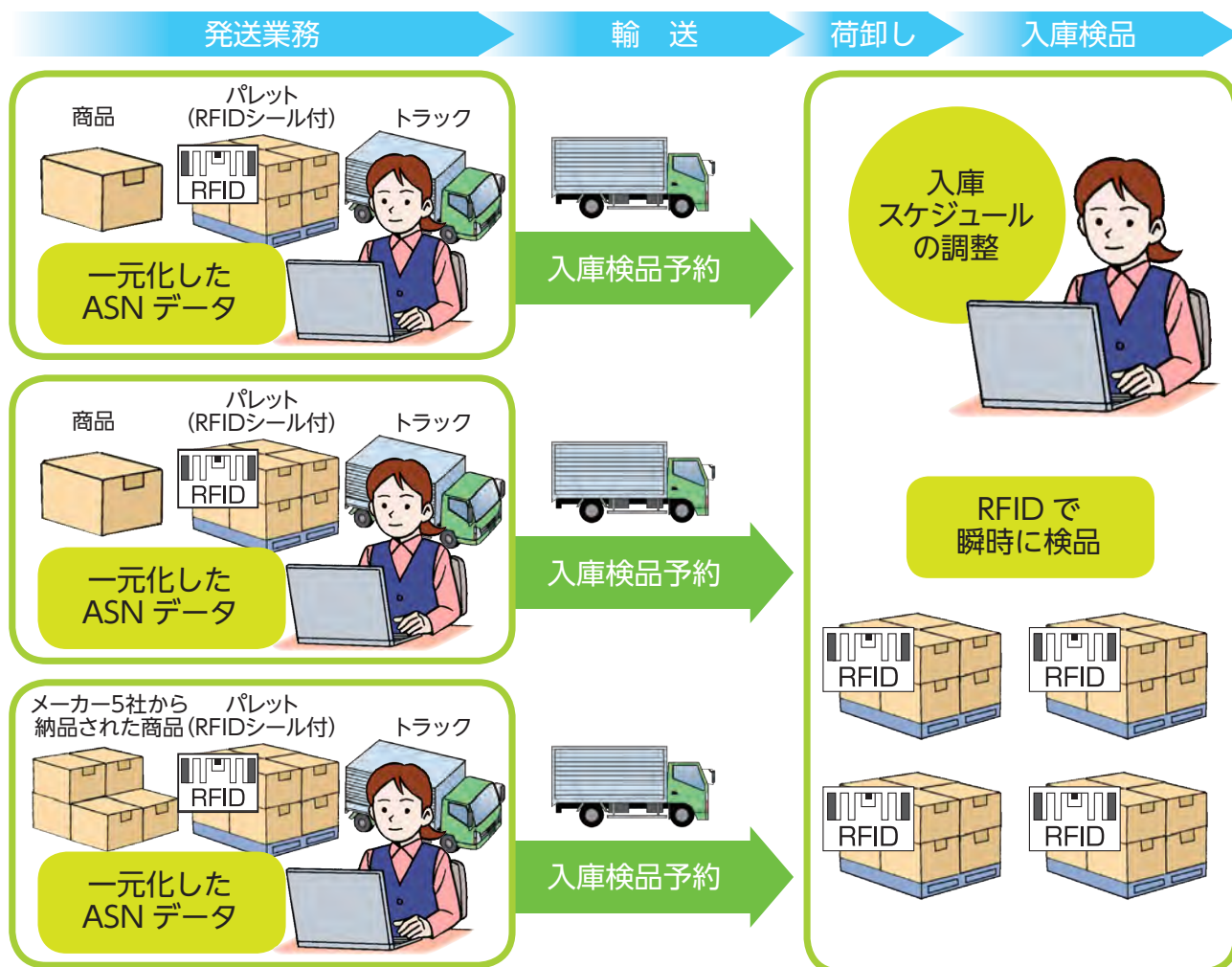
- 発荷主の協力により、早めに入出荷情報等をトラック運送事業者、着荷主等の関係者が共有することによって、

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。

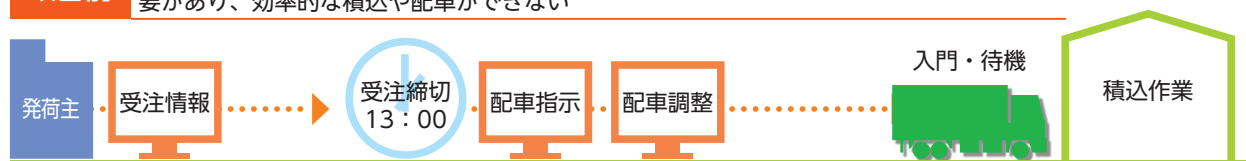
※ ASN … Advanced Shipping Notice の略で、事前出荷情報のこと。

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働手先を探すことが可能になった

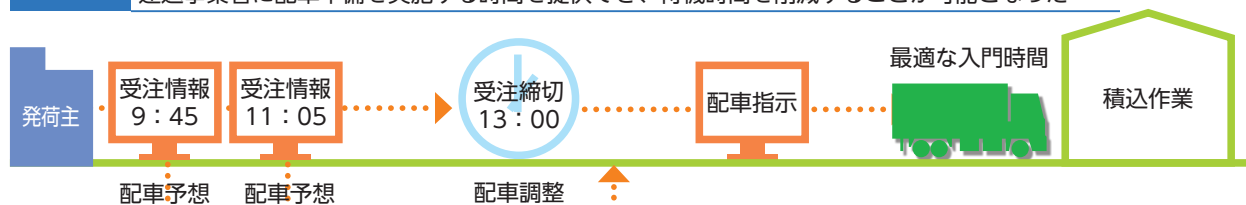
改善前

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

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、割付を簡素化

品名	製品仕様	特殊車・積付	1車積	重量	積数	バレット数
注文	武蔵野内積用	部材 102MM	430	3,680	8.4	1.3
	武蔵野内積用	部材 102MM	850	5,990	23.3	4.3
	武蔵野内積用	正付 102MM	1,900	0	9.9	0.0
	武蔵野内積用	正付 102MM	0	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	500	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	428	0	0.0	0.0
標準	武蔵野内積用	部材 102MM	300	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	1,900	14,528	611.7	7.9
	武蔵野内積用	部材 102MM	0	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	0	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	0	0	0.0	0.0
	武蔵野内積用	部材 102MM	0	0	0.0	0.0
合計				19,444	13.7	19,444

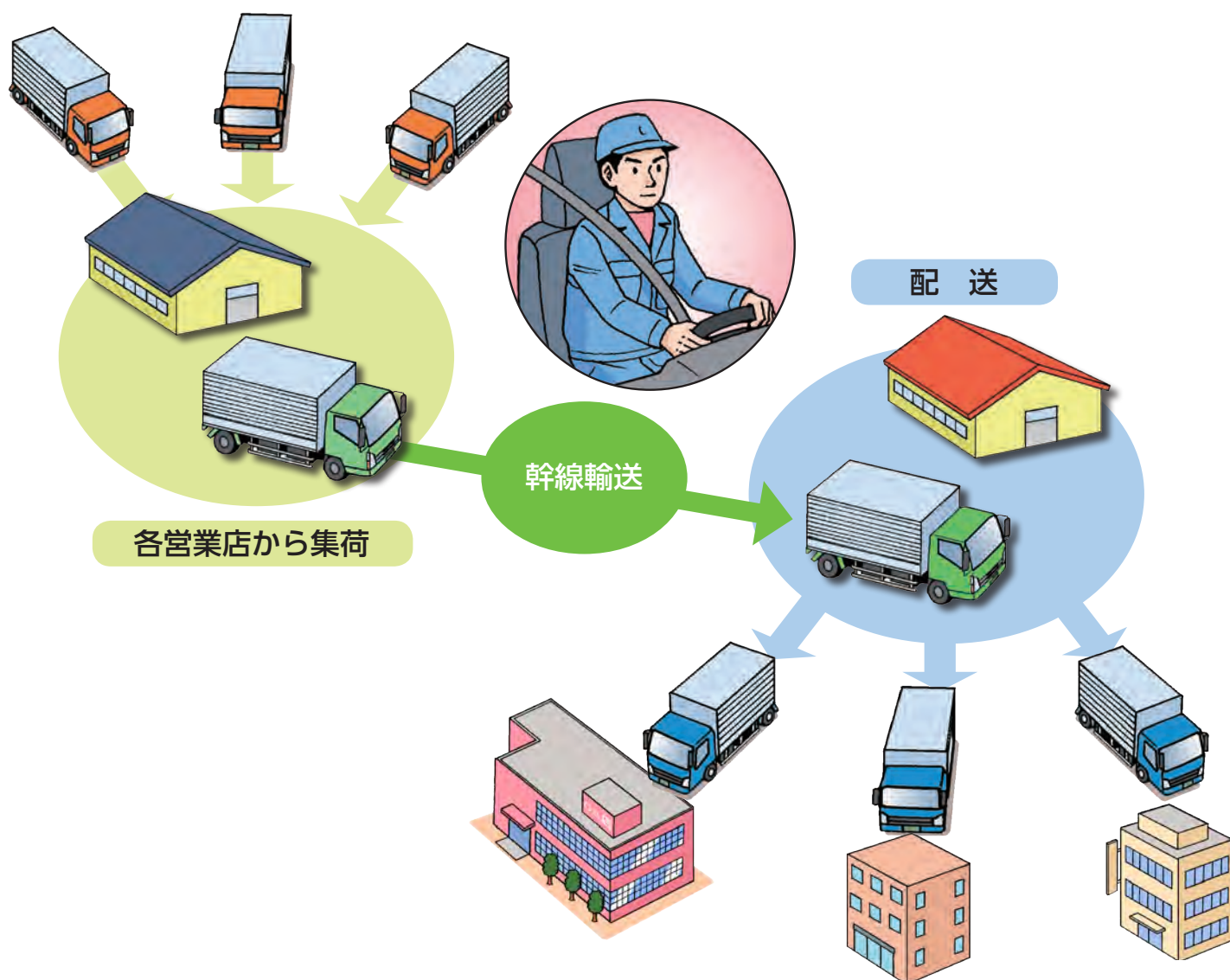
積込ルールを明確にすることで事前の準備ができるように



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ので、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

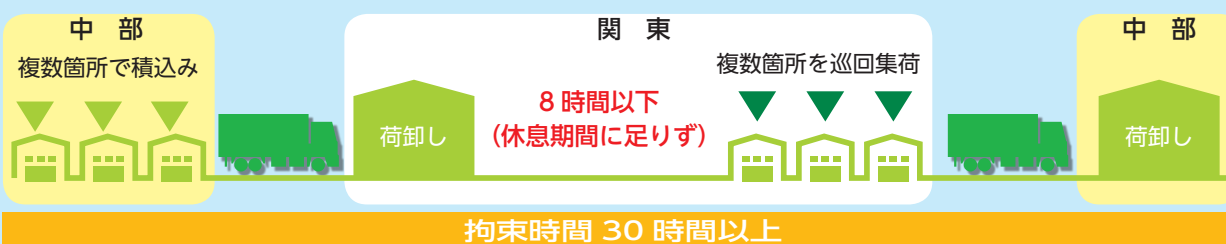
静岡県

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

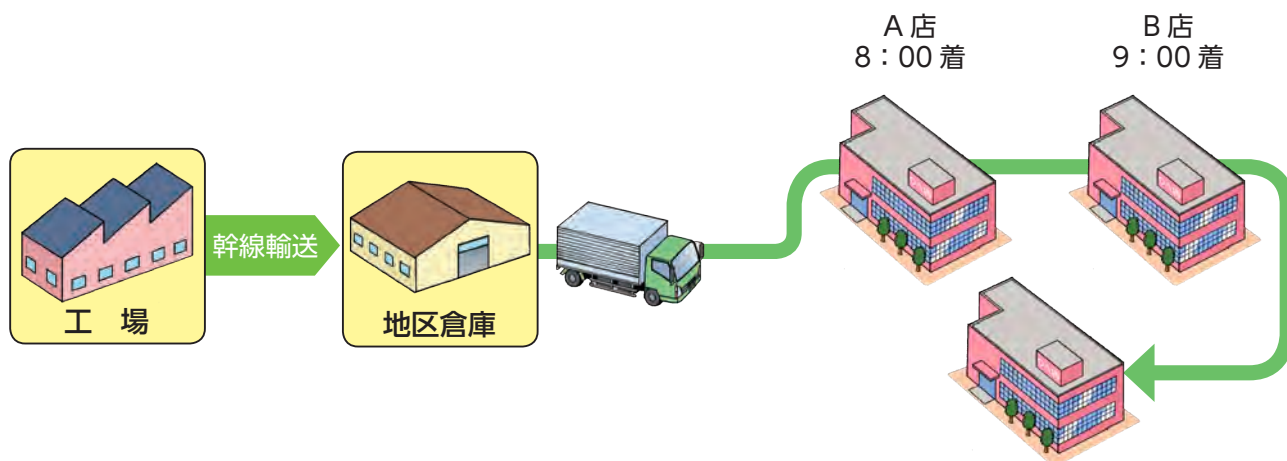


対応例 5

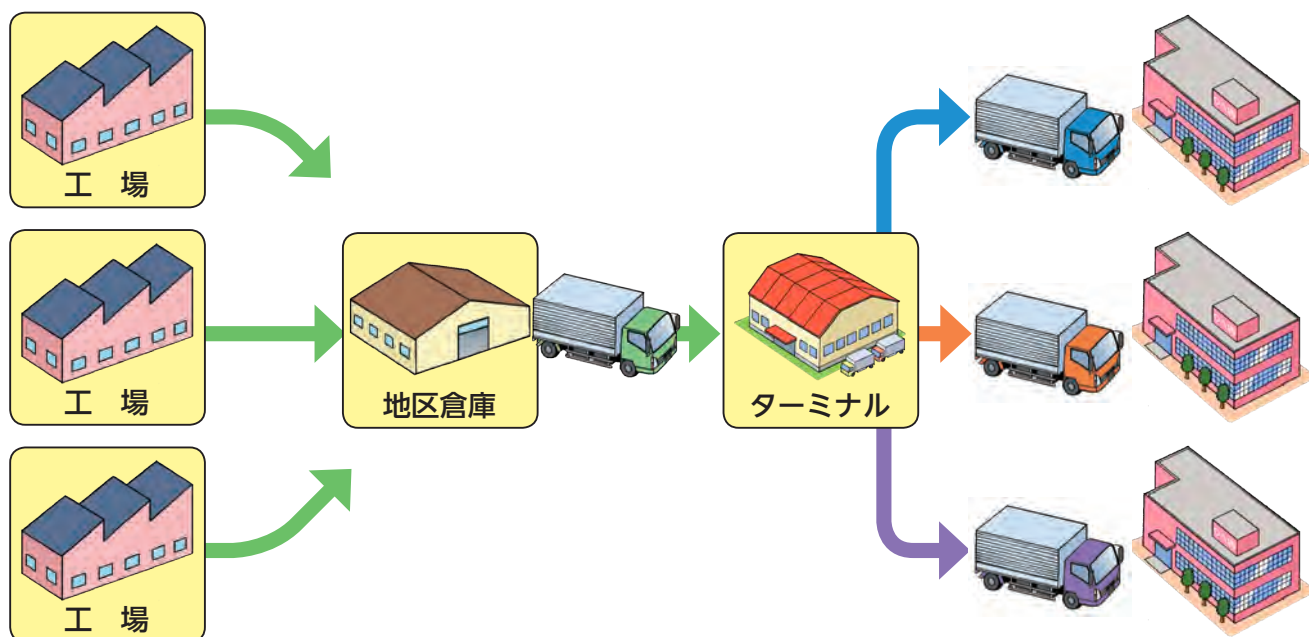
集荷先や 配送先の集約

- 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

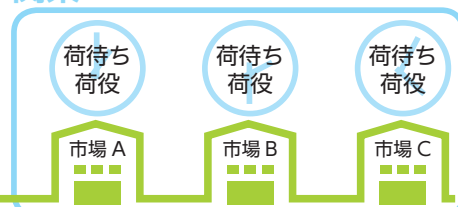
卸し先を数箇所回るため、その都度運転時間、荷待ち時間、荷役時間がかかり、拘束時間が長くなっている。

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

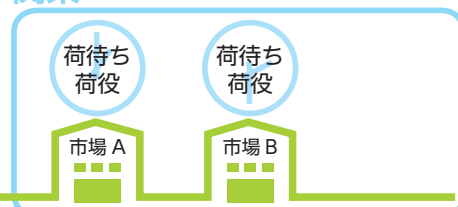
発側で卸し先を集約するような配車へ見直すことで、着側でかかる時間を短縮。

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

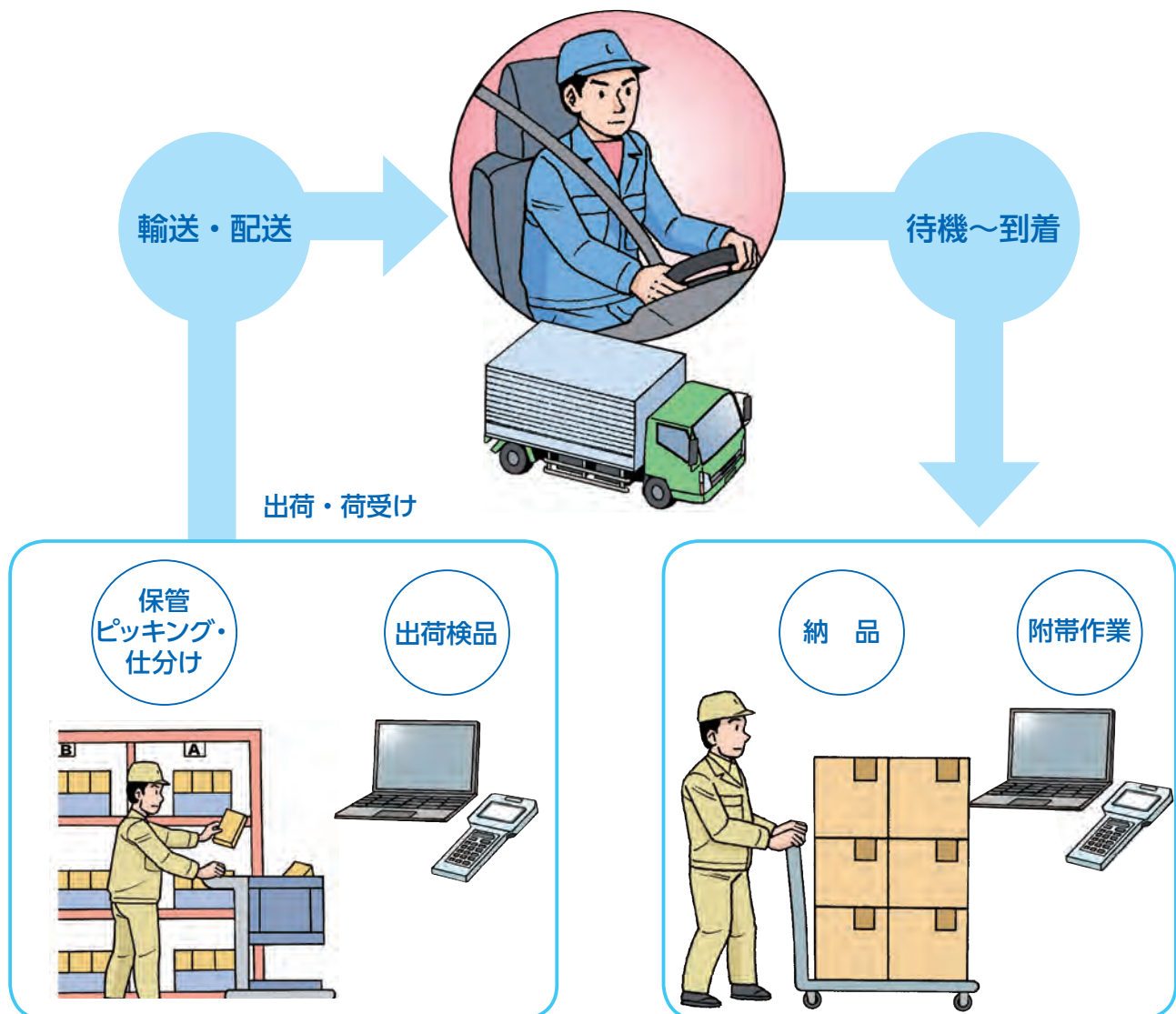


ストックポイント→市場

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帯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帯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。



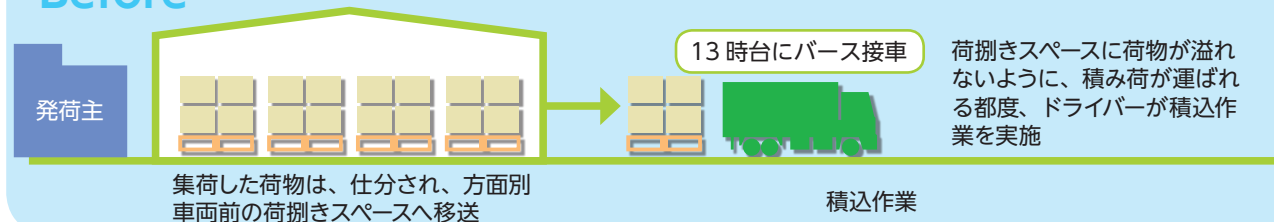
参考事例① バース接車コントロール、専門積込作業員配置による積込時間の縮減 高知県

事例集 22p

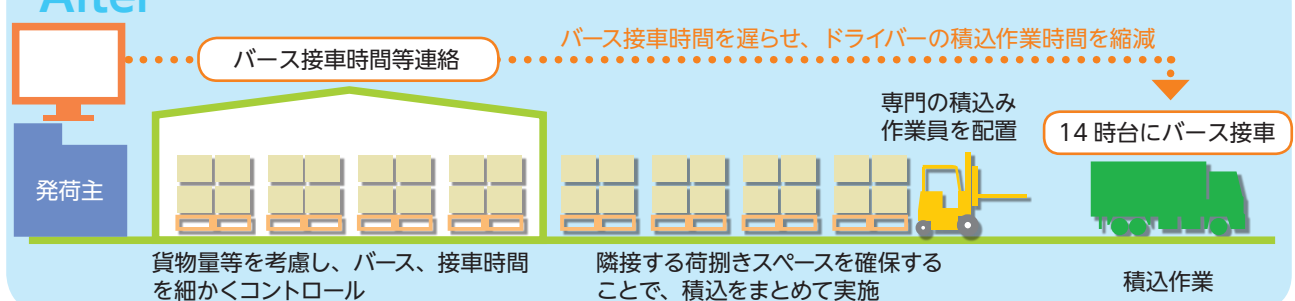
成功の
ポイント

- 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

Before



After

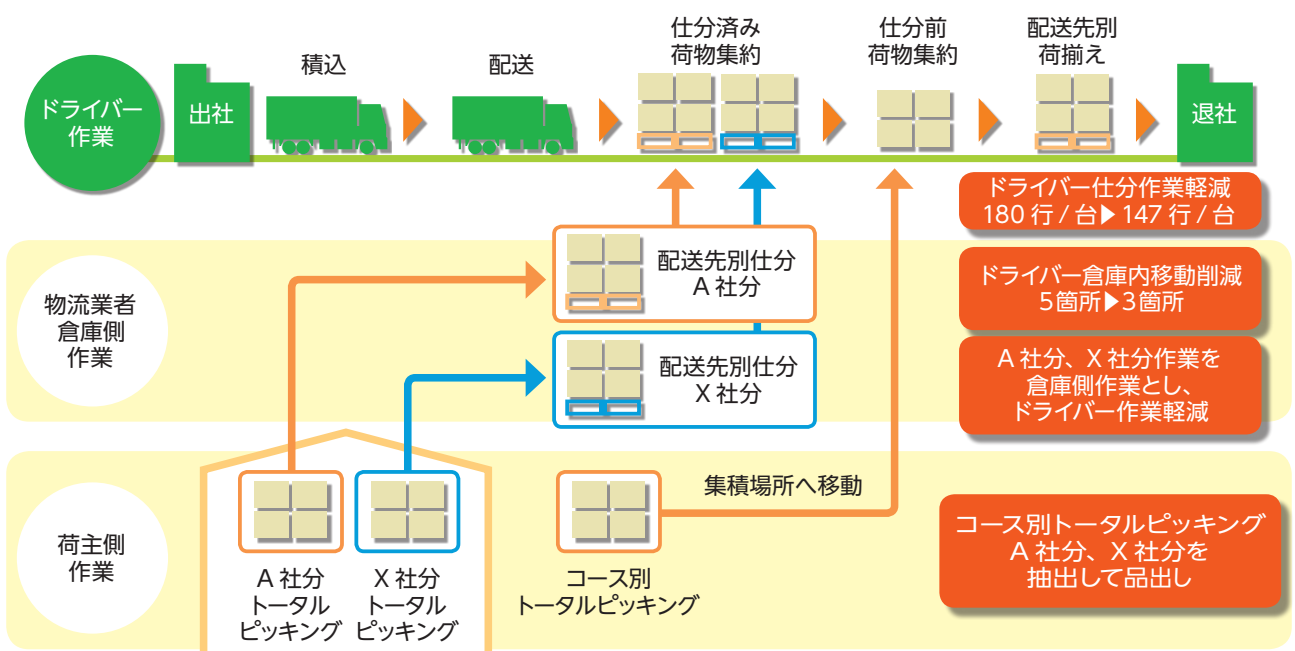


参考事例② 荷主と連携した作業分担変更によるドライバー作業軽減の事例 石川県

事例集 116p

成功の
ポイント

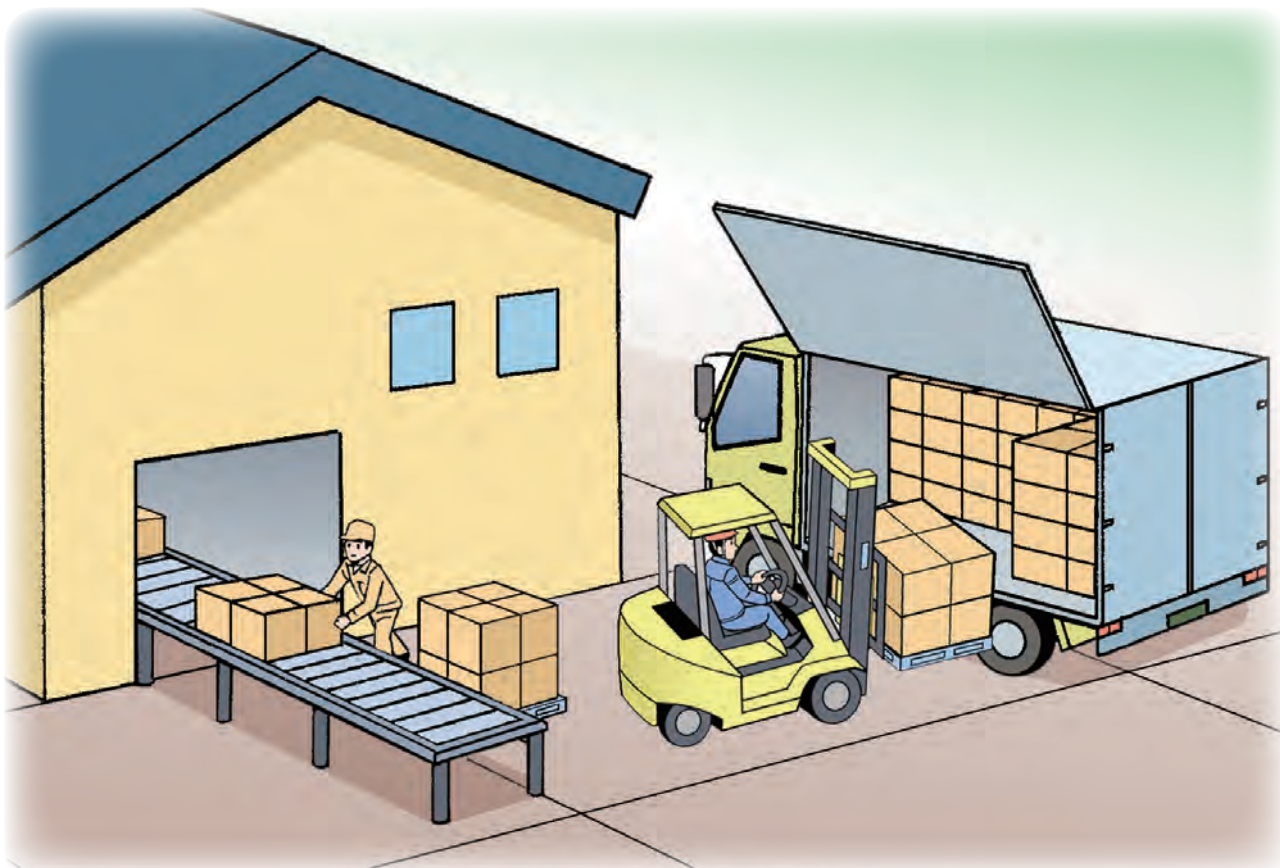
- 荷主側における顧客の要望の調整、庫内作業スケジュール変更、庫内作業方法の変更について、積極的な協力があった
- 物流事業者側では管理者を投入し、作業方法の変更をスムーズに行うべく、指導・支援を実施した



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



荷室の高さ



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



配送先ごとに積み荷を仕分けして、「配送先」を明確にする

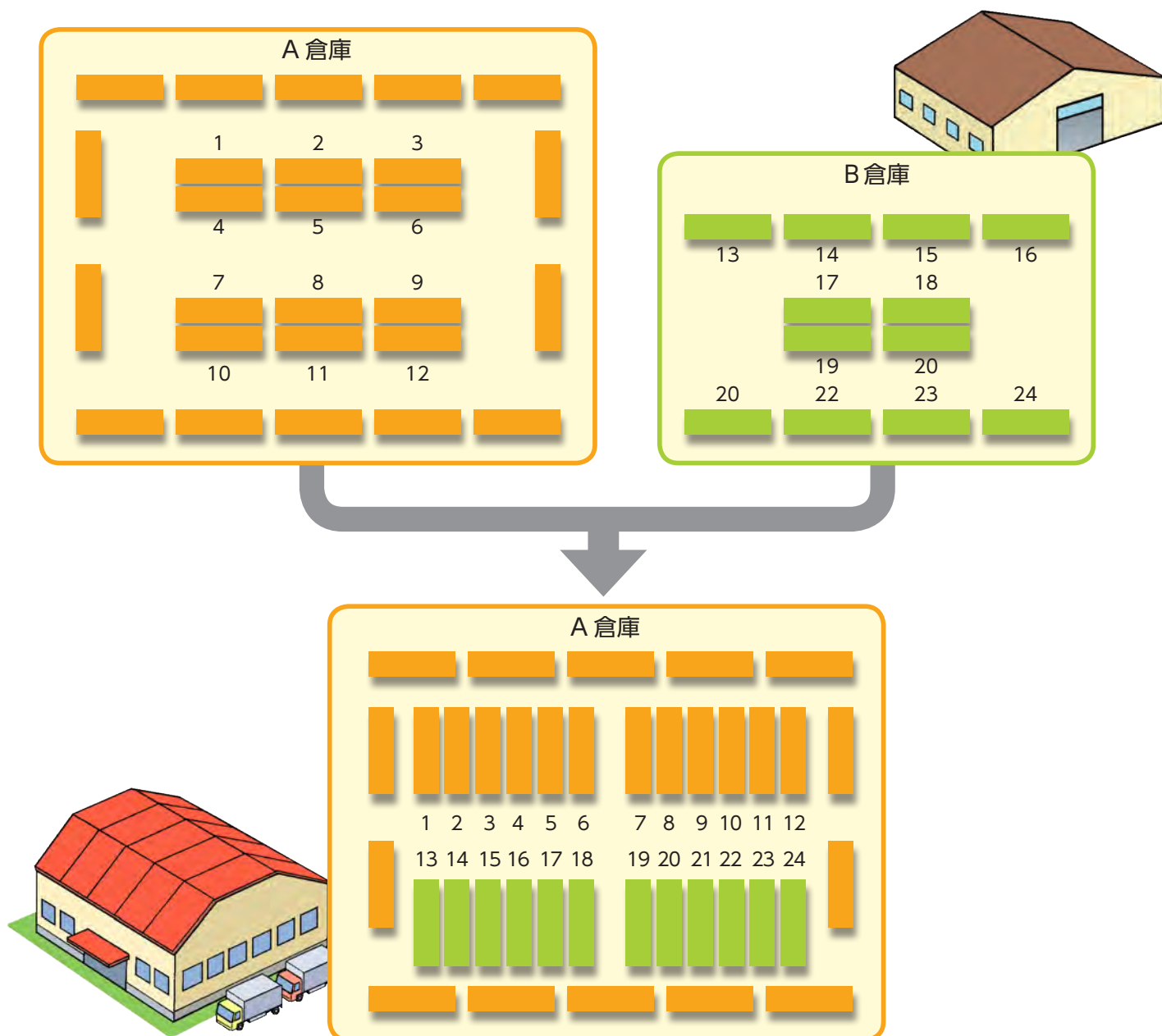
荷積み時間(最大): 3.9時間 ▶ 2.9時間 **1時間の短縮**

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。



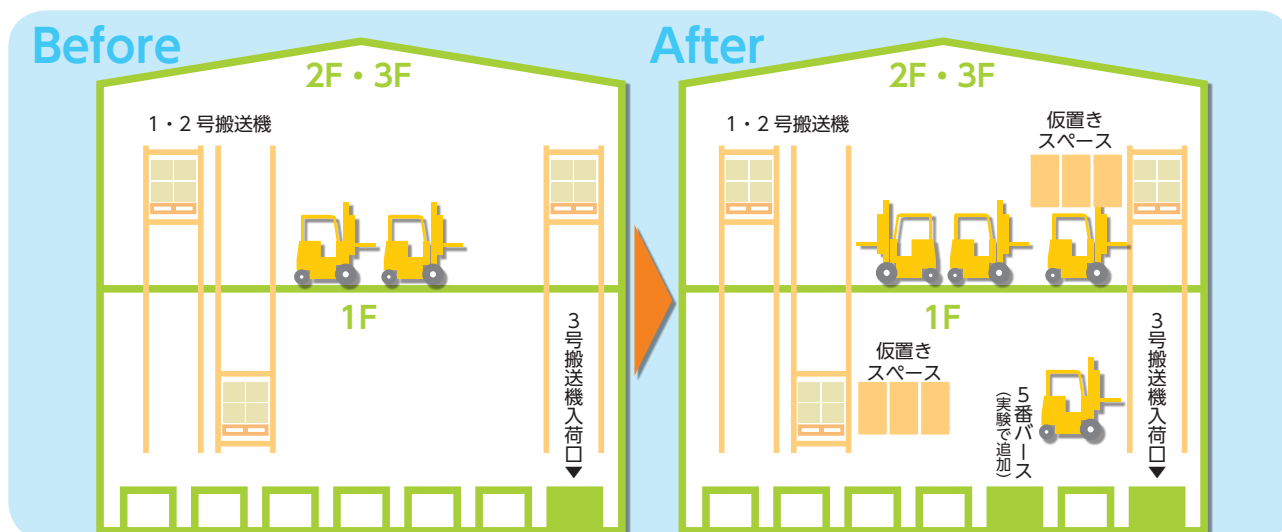
参考事例① 入荷専用バースと取り卸し体制の改善による荷待ちの削減

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



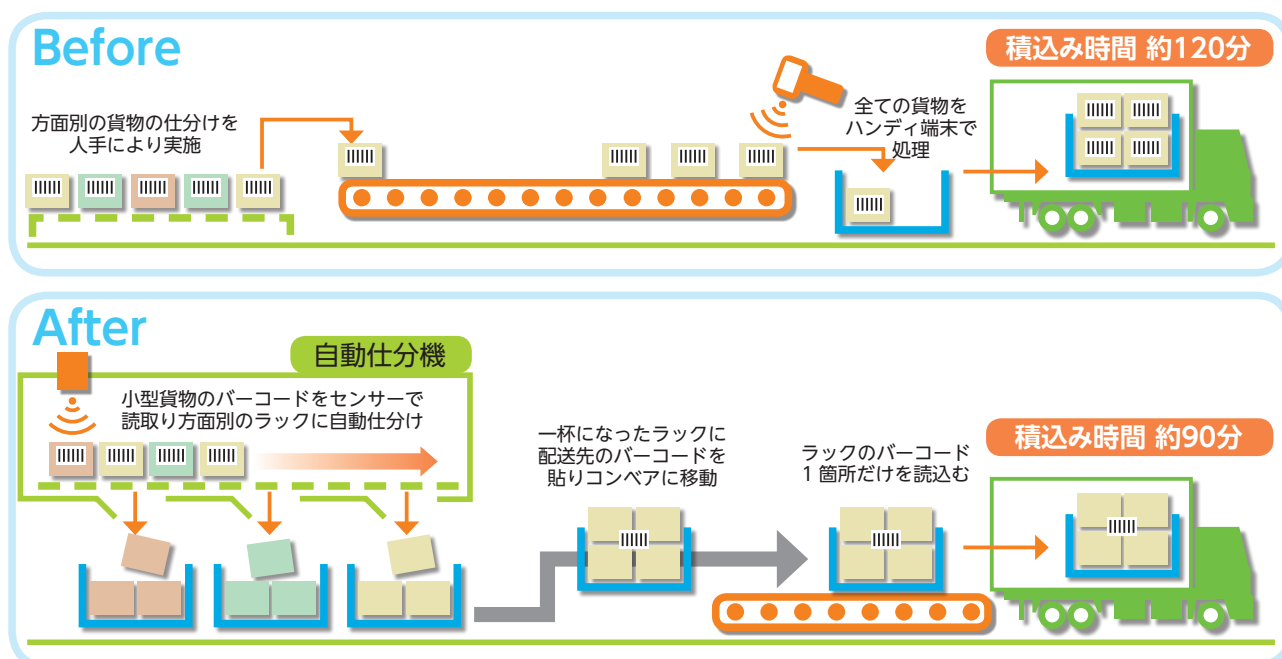
参考事例② 自動仕分機導入による検品作業を削減、積込作業時間を縮減

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

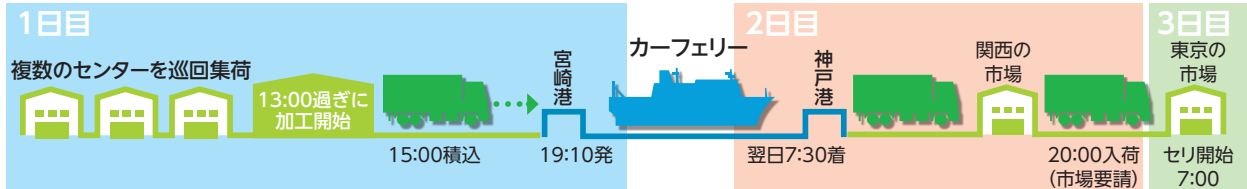


時間の余裕がなく十分な休憩が取れない

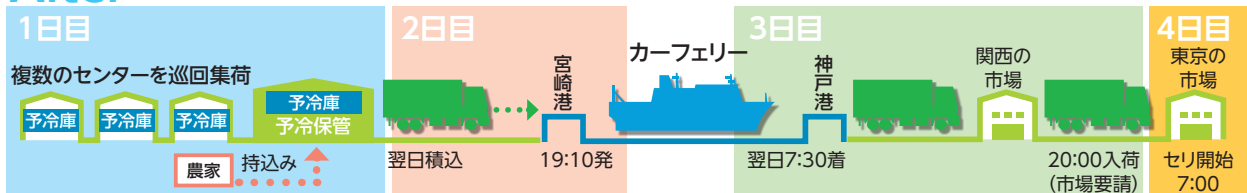
成功のポイント

- 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



本取り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

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

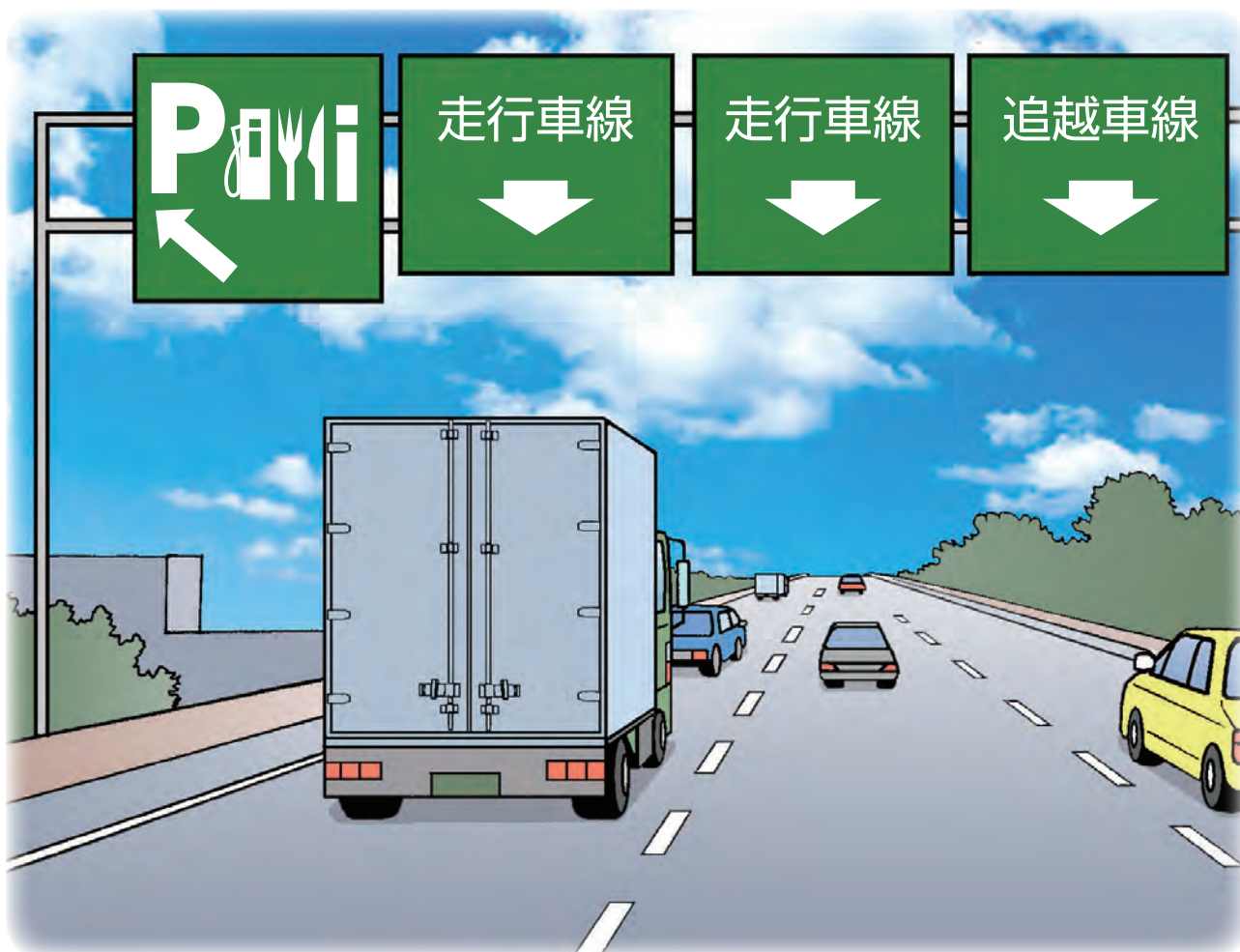


拘束時間が 18.0 時間から 15.7 時間に短縮

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

高速道路使用前（3日間平均）



高速道路使用后（3日間平均）



※コース②は片道（往路）のみ高速使用

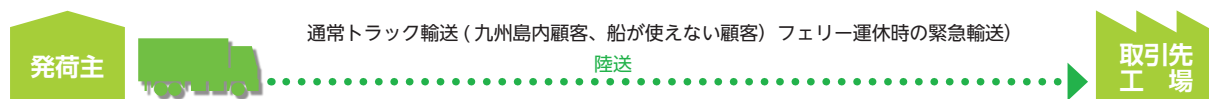
参考事例② 高速道路の有効利用による拘束時間の削減

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



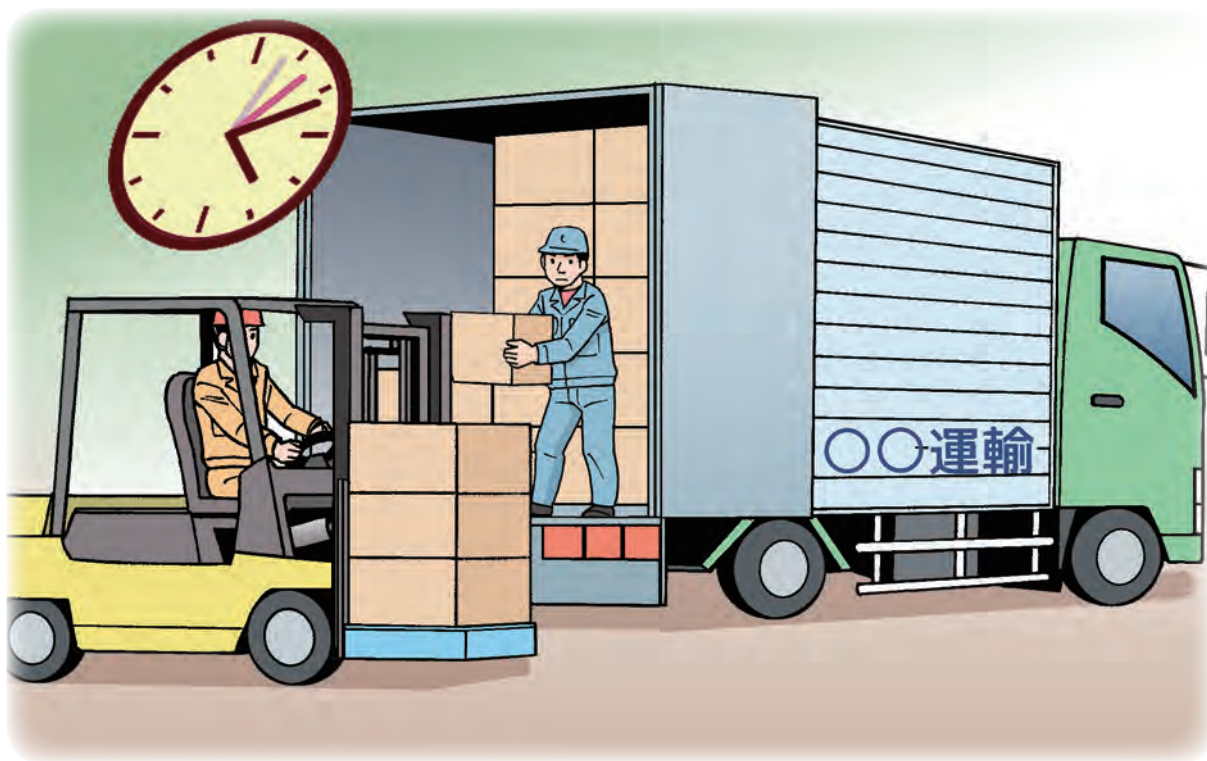
実験対象業務



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

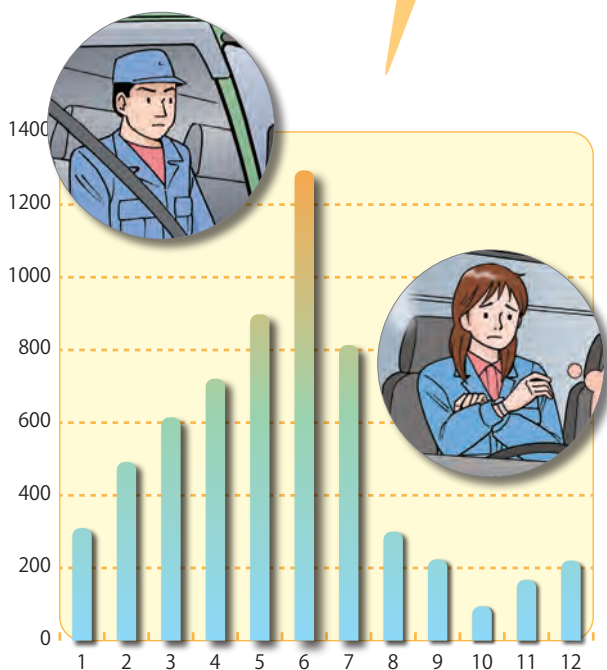


対応例 12

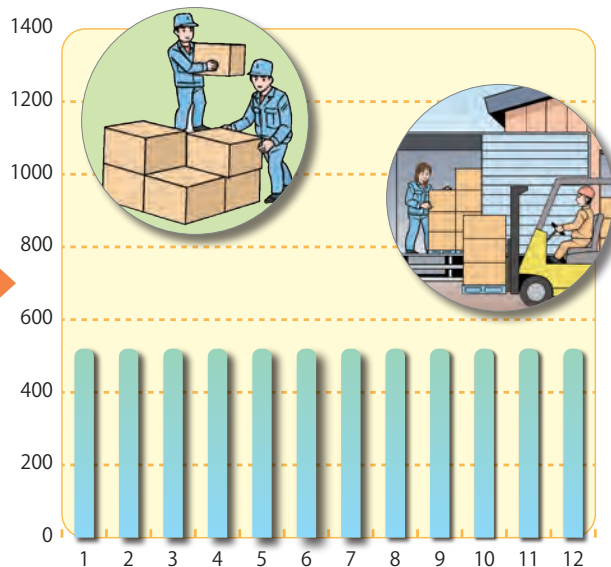
発注量の平準化

- 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



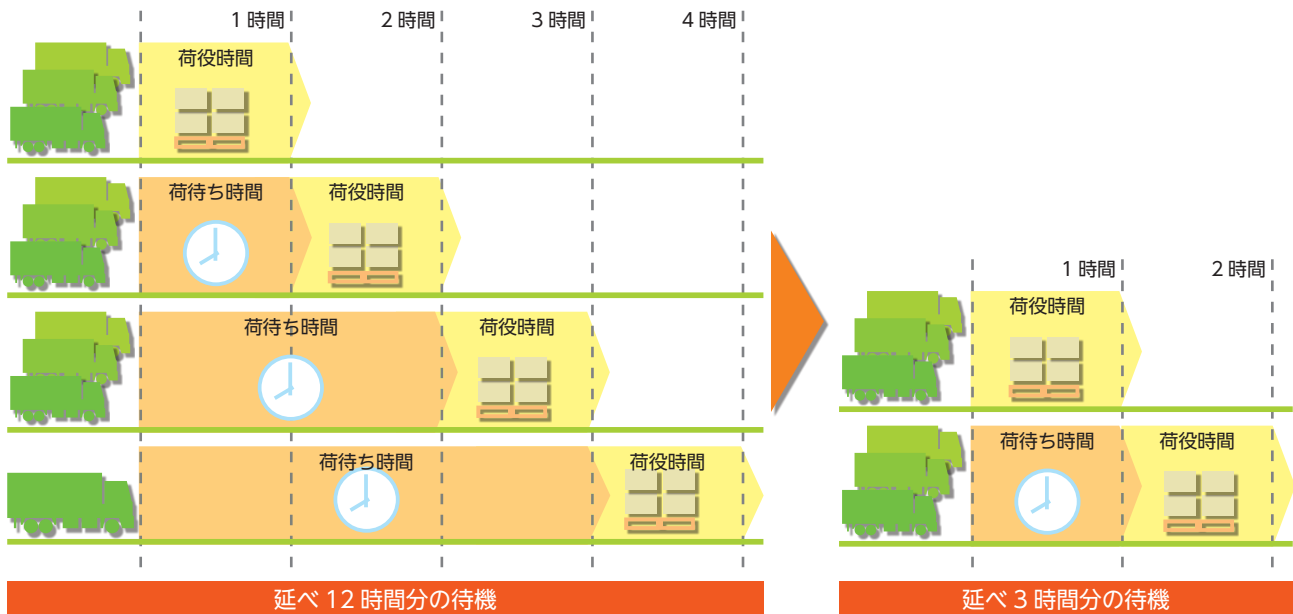
参考事例① 1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化

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



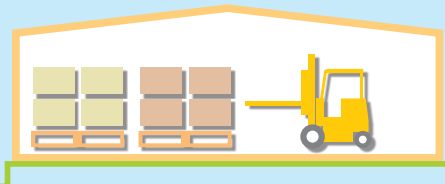
待機

- 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

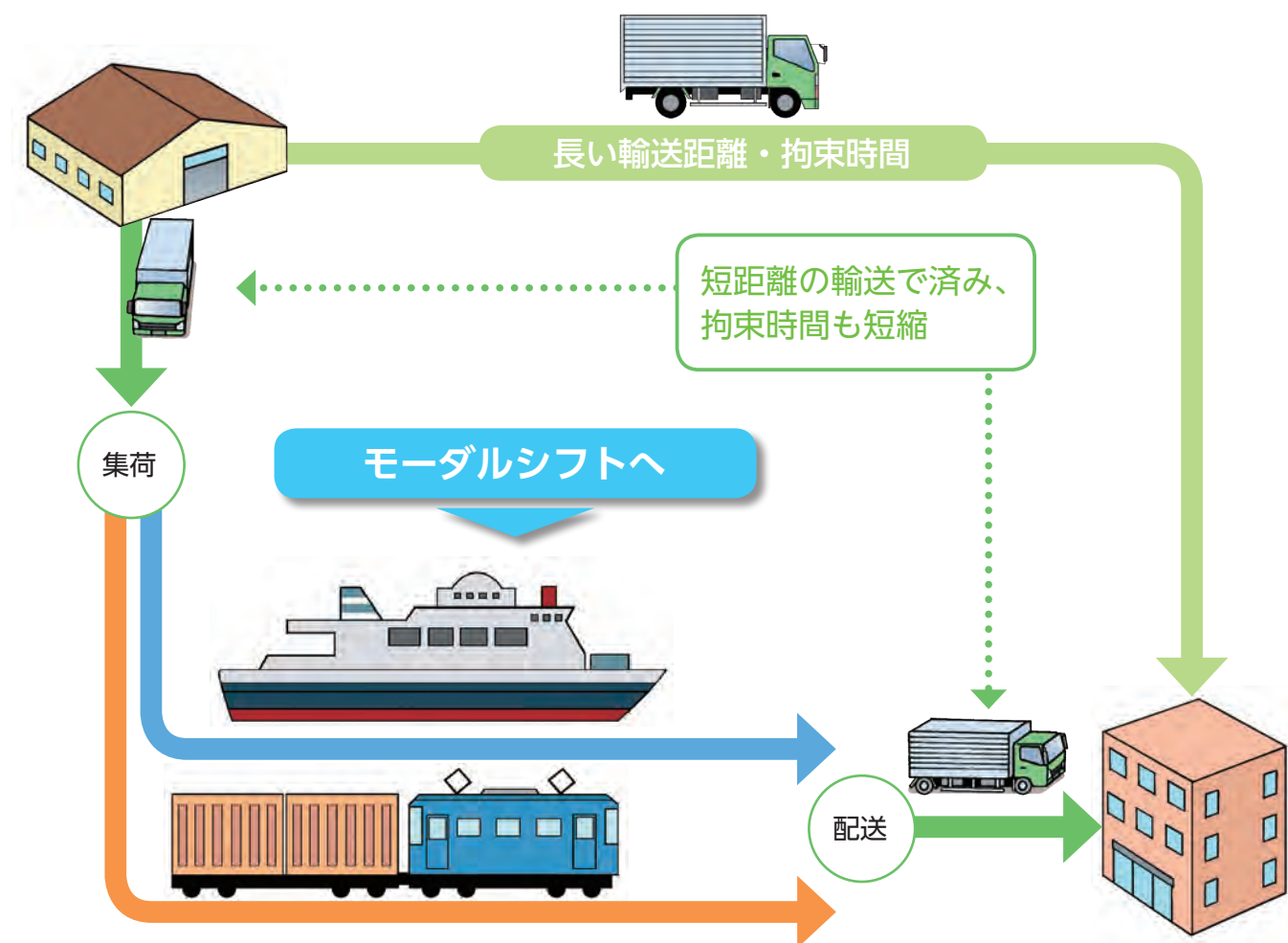
※ LS … Labor Scheduling の略で、労働者の稼働計画のこと。

※ WFM … Workforce Management の略で、サービス品質を保った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。

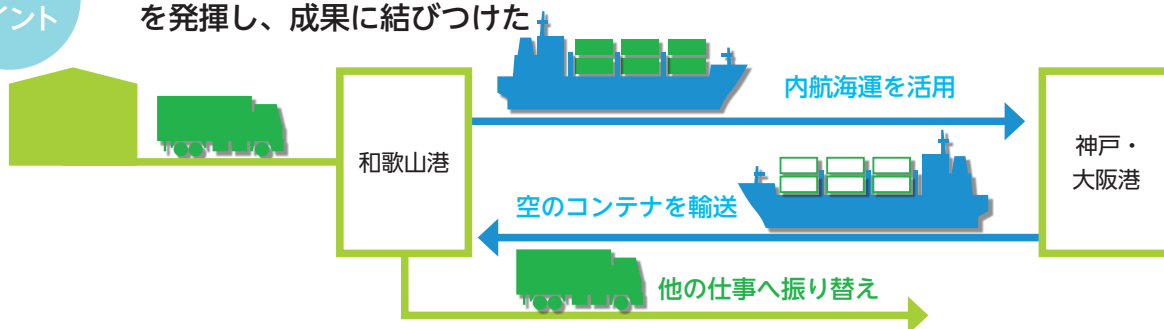
参考事例② 短距離輸送におけるモーダルシフトによるトラックドライバーの拘束時間削減

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応できる。
- 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
CO₂ 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 CO₂ 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

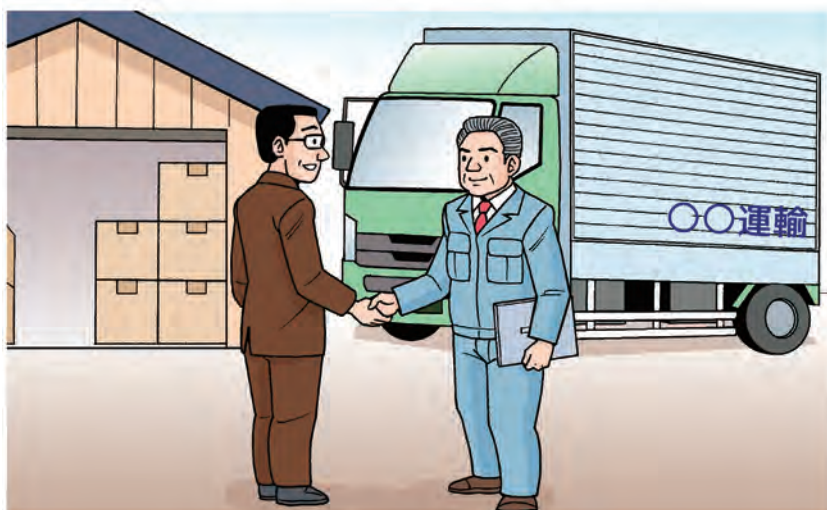
このガイドラインは、トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会の事務局である厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が中心となり、全国47都道府県で2ヶ年にわたって実施したパイロット事業を参考に策定しました。100件を超える具体的な改善事例に基づいた内容となっておりますので、実際の現場においても活用しやすい内容となったと考えております。

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、これを遵守する必要があります。

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
滋賀県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
島根県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
広島県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 スコアビル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 ₂ 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(バー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（ＡＳＶ）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

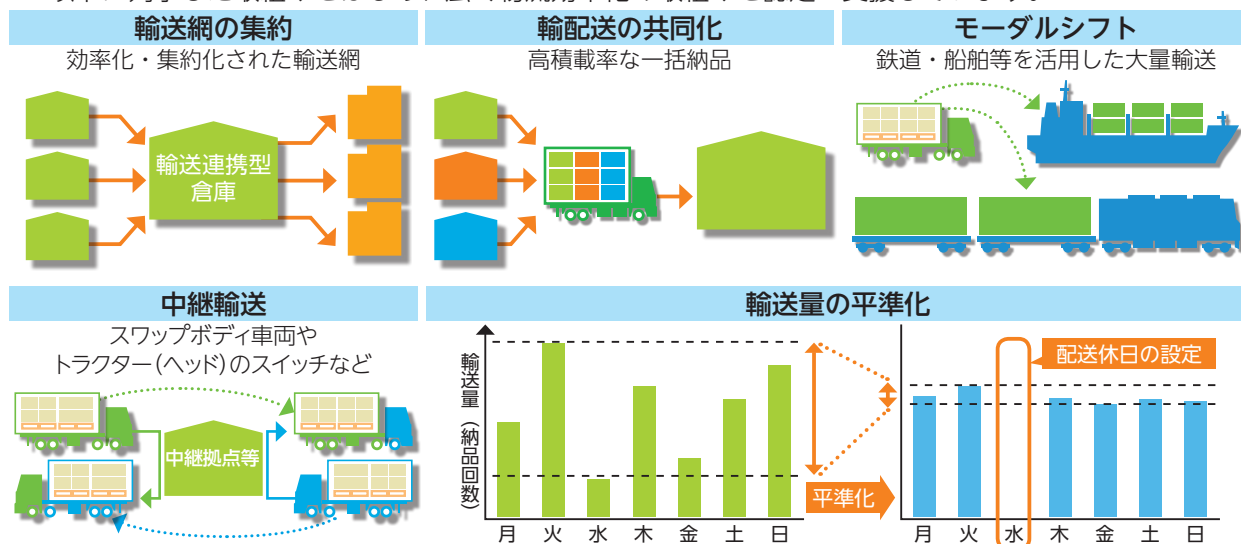
・輸送連携型倉庫への税制優遇（法人税・固定資産税）
・市街化調整区域における開発許可に係る配慮

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】

以下に列举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でかかる費用を助成。

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

ガイドラインの横展開(今年度の予定)

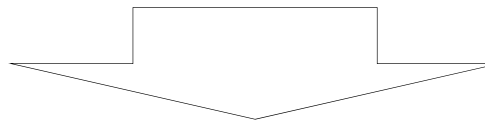
- ガイドライン策定後、年度内に開催される地方協議会の場を活用し、荷主団体等に対し説明会を開催予定

※各委員からそれぞれの所属団体等の傘下会員等へ周知

- 全国数か所において、トラック事業者、荷主企業等を対象としたセミナーを年度内に開催予定(実施地域、実施時期については未定)

※中部運輸局管内においては、愛知県名古屋市を予定

中部運輸局としては、上記以外に、独自のセミナーを管内3県(静岡県、三重県、福井県)で開催予定のほか、ホームページ掲載等による周知を実施



来年度も引き続き、周知・浸透を図る予定

ガイドラインの横展開について（中部運輸局管内）

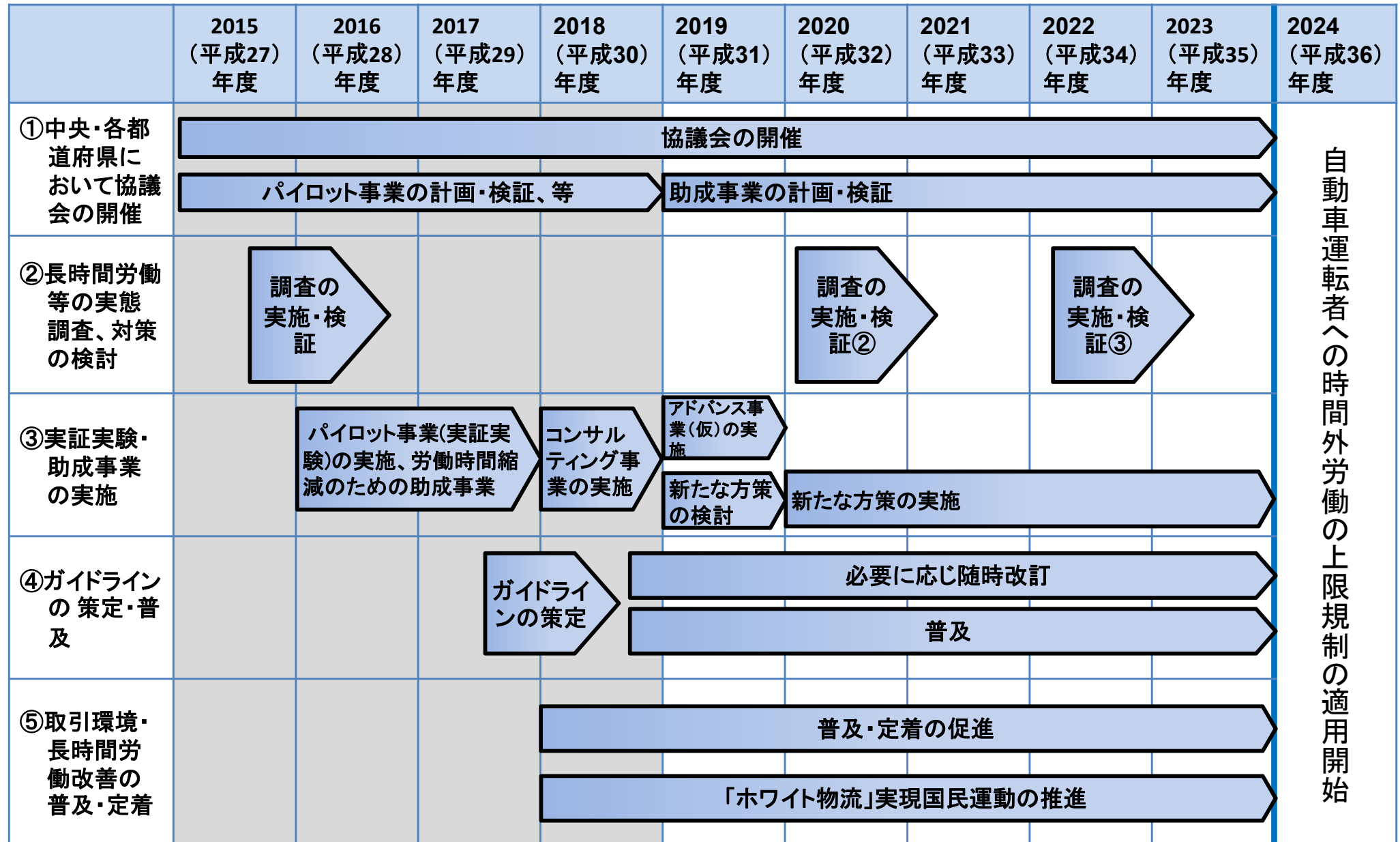
中部運輸局管内におけるガイドラインの横展開を図るためのセミナー 開催予定日・予定会場

平成30年12月20日現在

主 催	開催予定日時等			会 場			
	開催県	予定日	予定時間	建物名・所在地	会議室名	収容人数	アクセス
自動車局 貨物課	愛知県	平成31年 2月5日（火）	14:00 ～16:00	未定 （名古屋市内を予定）	—	—	—
中部 運輸局	静岡県	平成31年 2月26日（火）	14:00 ～16:00	静岡県トラック会館 （静岡市駿河区池田126-4）	大会議室	222名	東静岡駅から約0.6キロ
中部 運輸局	福井県	平成31年 3月5日（火）	14:00 ～16:00	福井商工会議所 （福井市西木田2-8-1）	コンベンションホール	180名	福井駅から約1.4キロ
中部 運輸局	三重県	平成31年 3月7日（木）	14:00 ～16:00	三重県総合文化センター （津市一身田上津部田1234）	生涯学習棟 大研修室	102名	津駅から約1.8キロ

次年度以降の協議会の取り組みについて

【資料 3】



※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

「働き方改革」に関する状況について

平成30年12月
三重労働局

平成30年版「過労死等防止対策白書」

- 「**過労死等防止対策白書**」は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書であり、平成30年版で**3回目**（閣議決定及び国会報告）。
 - 平成30年版白書のポイント
 - ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し（平成30年7月24日閣議決定）の経緯及び変更後の大綱の概要について記載
 - ・旧大綱に記載された5つの重点業種・職種（教職員、IT産業、医療を中心）についての調査分析結果を記載
- 《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）
（年次報告）
第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 就業者の脳血管疾患・心疾患等の発生状況
- 4 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 国における主な取組

- 1 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更
- 2 働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 重点業種・職種の調査・分析結果
- 2 公務災害として認定されなかった事案の分析結果

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 第1節 労働行政機関等における対策
- 第2節 調査研究等
- 第3節 啓発
- 第4節 相談体制の整備等
- 第5節 民間団体の活動に対する支援

- ※ 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組をコラムで紹介
- ※ 過労死等防止に向けた労使団体等の取組をコラムで紹介

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

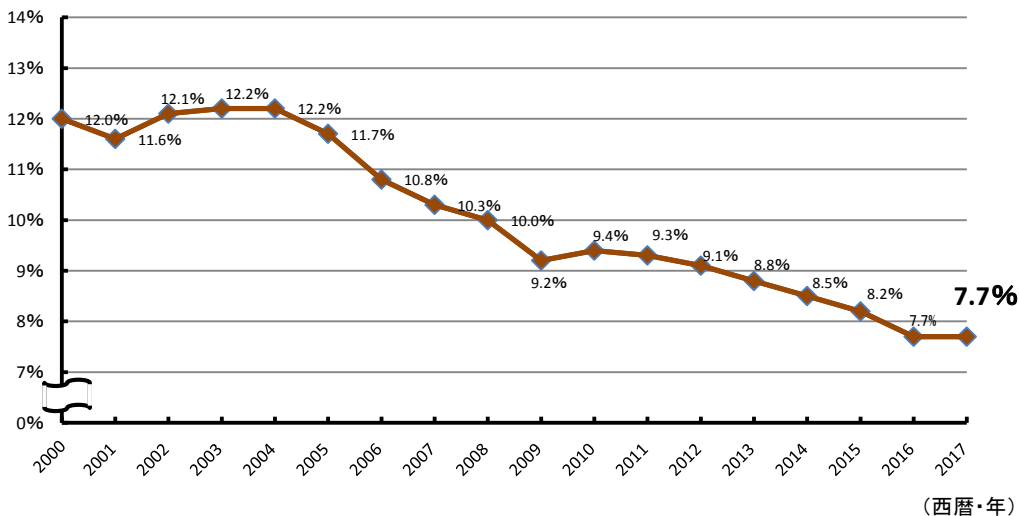
1 労働時間等の状況

- 週労働時間が60時間以上の雇用者の割合は、2004年（12.2%）をピークとして緩やかに減少（2017年：7.7%）
- 年次有給休暇の取得率は、近年微増傾向であり、2年連続増加（2016年：49.4%）
- 勤務間インターバルについて、制度を知らない企業割合は、37.3%（2017年）

大綱の目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（2020年まで）

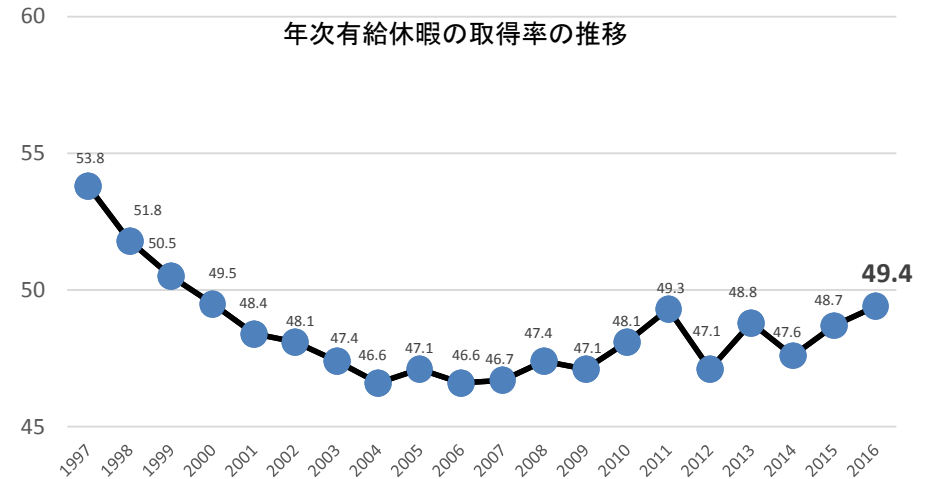
月末1週間の就業時間別の雇用者の割合



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

大綱の目標

年次有給休暇取得率を70%以上（2020年まで）



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」
(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 1994年に初年度の継続勤務要件の短縮（1年→6ヶ月）、1999年に付与日数の引き上げ（2年6ヶ月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引き上げ（2日増加））

大綱の目標

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち
①「制度を知らない」と回答する企業比率20パーセント未満
②制度の導入企業割合を10%以上（2020年まで）

- ①「制度を知らない」と回答する企業は、全体の37.3%※（2017年）
- ②制度の導入企業は、1.4%（2017年）

※「導入の予定はなく、検討もしていない」と回答した企業（全体の92.9%）のうち40.2%

(資料出所) 厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出

※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息期間を設ける制度

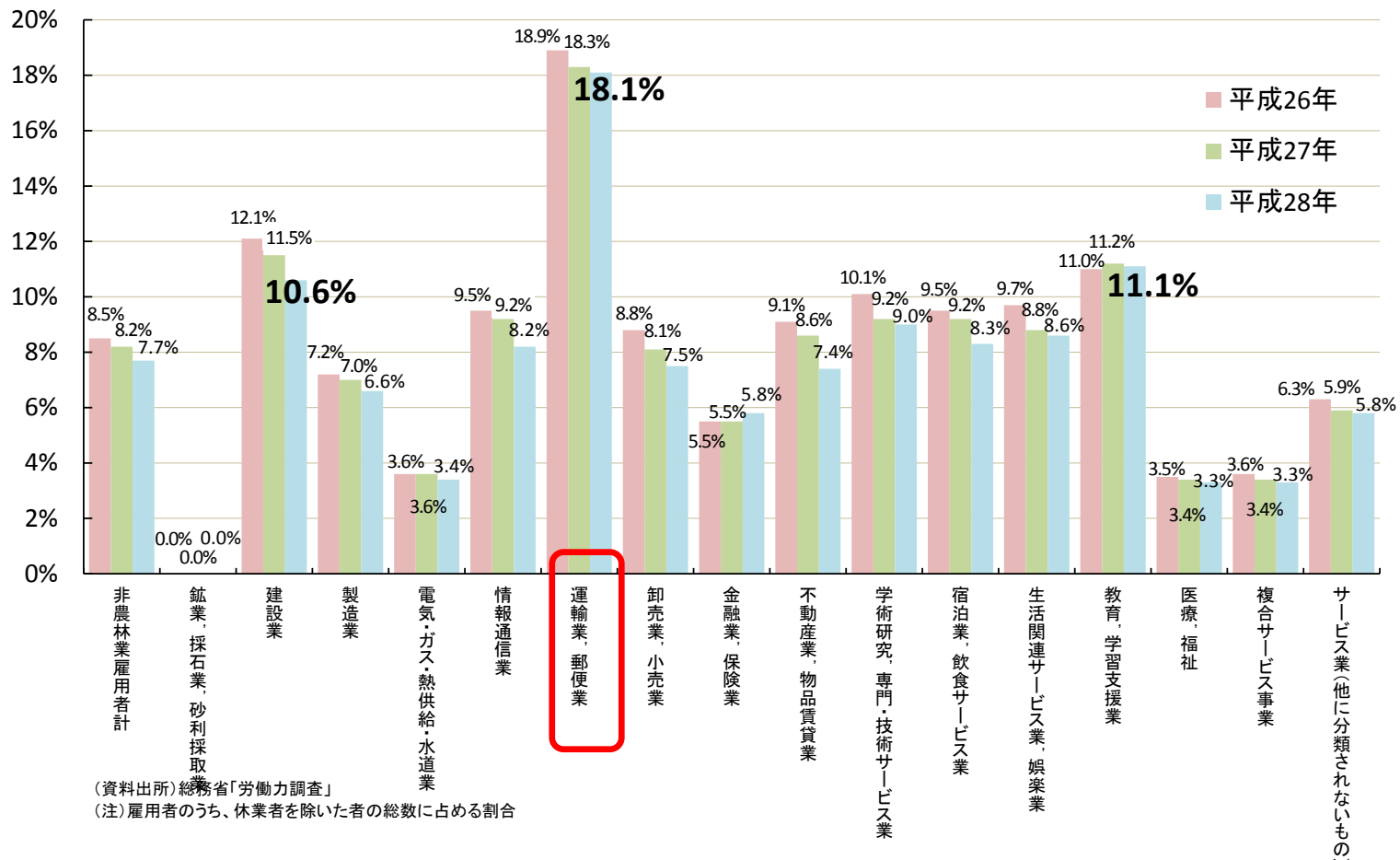
平成29年版「過労死等防止対策白書」

(第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況)

労働時間の状況③

- 「1週間の就業時間が35時間以上である雇用者」のうち「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者」が占める割合をみると、平成25年以降は、企業規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている。
- 平成28年における「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合」は、①運輸業,郵便業(18.1%)、②教育,学習支援業(11.1%)、③建設業(10.6%)の順に多い(第1-6図)。

第1-6図 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合(業種別)

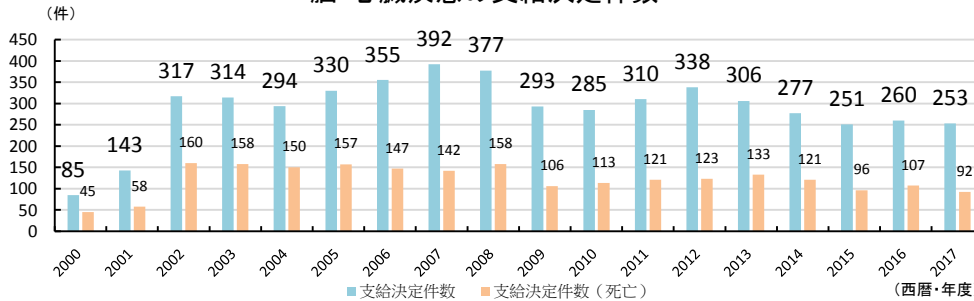


第2章 過労死等の現状

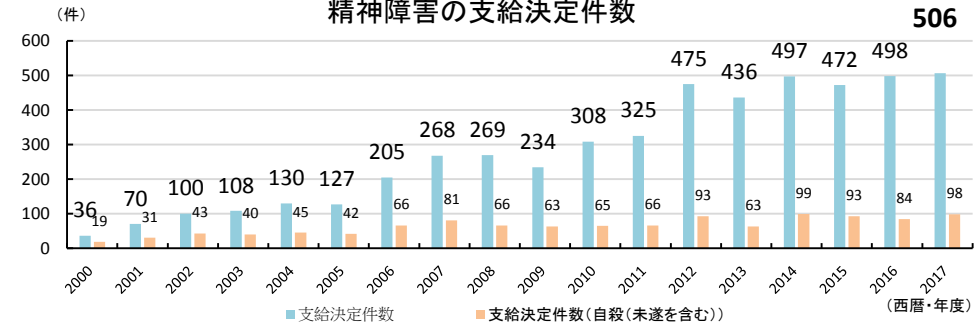
- 脳・心臓疾患**の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で**300件前後**、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
- 精神障害**の支給決定件数は、**増加傾向**であり、労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：**506件**、地方公務員の公務災害：50件）

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定件数



精神障害の支給決定件数



<参考>

○脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種

1位：道路貨物運送業(85件)

○三重県内の脳・心臓疾患の支給決定件数

6件

○精神障害の支給決定件数の多い業種

1位：道路貨物運送業(45件)

○三重県内の精神障害の支給決定件数

1件

出典：平成30年7月6日厚生労働省報道発表資料「平成29年度『過労死等の労災補償状況』を公表します」より

第3章 国における主な取組

1 過労死等防止のための対策に関する大綱の変更

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 勤務間インターバル制度について、
 - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
 - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

※下線部分は新たに追加・変更したもの。

第4 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

- (1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- (2)過重労働による健康障害の防止対策
- (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 等

2 調査研究等

(自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)

3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5)勤務間インターバル制度の推進
 - (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
 - (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
 - (8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
 - (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
(上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載)
 - (10)若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
 - (11)公務員に対する周知・啓発等の実施 等
- 4 相談体制の整備等
 - 5 民間団体の活動に対する支援

第6 推進上の留意事項

第3章 国における主な取組

2 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（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

見直しの内容

- ① 残 業 時 間 の 上 限 規 制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産 業 医 ・ 産 業 保 健 機 能 の 強 化

施行期日

2019年4月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

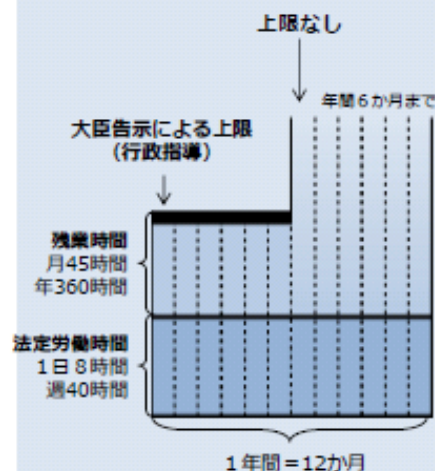
※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大きな改革となります。

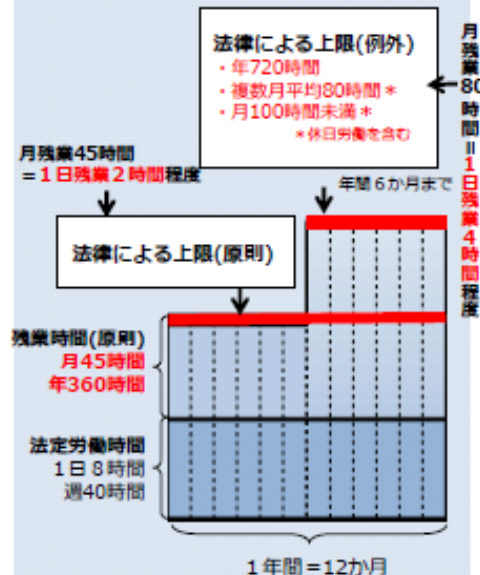
（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、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ません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 ・年720時間以内
 ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
 ・月100時間未満（休日労働を含む）
 を超えることはできません。
 （月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）
 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

（改正後）

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 （ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。）
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 （ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。）
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 （ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

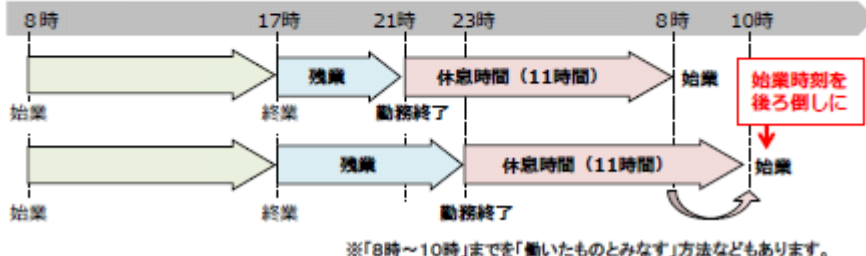
② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

➡ この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

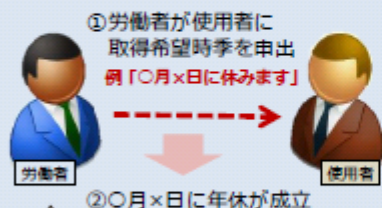
【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

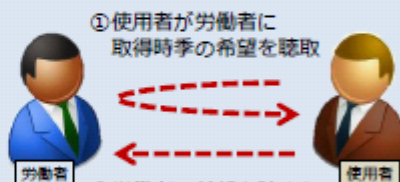
労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。



そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。
➡ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。



③〇月×日に年休が成立

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

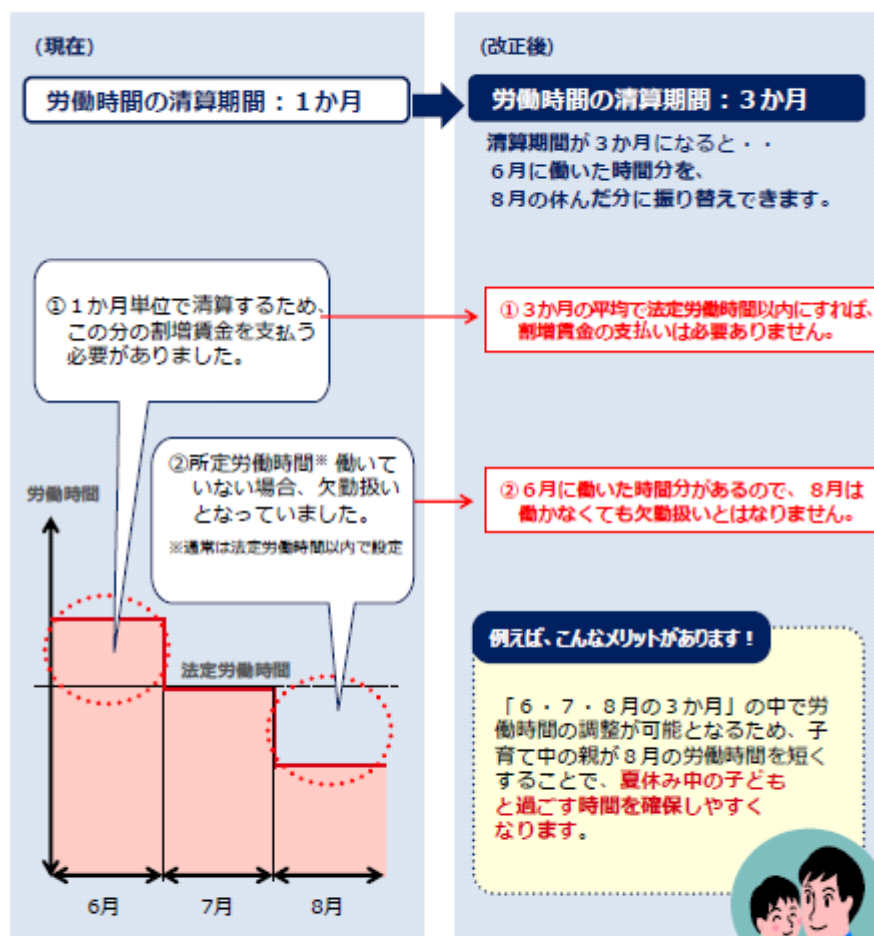
(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の 目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、
高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、
本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点 1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、
以下のような手厚い仕組みを徹底します。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは・・・ { いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は次頁参照）については、
その働き方にあった健康確保のための新たな規制の枠組みを設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- 年間104日以上、かつ、4週4日以上の日曜日を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ① インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - ② 在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
 - ③ 1年につき、2週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - ④ 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）

面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点

2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
＝交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】
高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？

【A】
高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入（年収1075万円以上を想定）の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。

【Q】
高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？

【A】
対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

・産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

・衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

○ 重点業種・職種の調査・分析結果

大綱に定める以下の重点業種・職種についての調査・分析結果を報告

- (1) **自動車運転従事者**（労災認定事案の追加分析）
- (2) 教職員（労災認定事案の分析、公務災害認定事案の分析、労働・社会分野の調査）
- (3) IT産業（労災認定事案の分析、労働・社会分野の調査）
- (4) 外食産業（労災認定事案の追加分析）
- (5) 医療（労災認定事案の分析、労働・社会分野の調査）

※下線部の3業種については、平成29年に実施した新たな調査分析

その他2業種については、平成28年からの継続・追加調査分析

※労災認定事案の分析（追加を含む）、公務災害事案の分析は、過労死等防止調査研究センターにおいて実施

※労災認定事案の追加分析は、長時間労働と関連すると考えられる業務等について追加分析したもの。

○労働・社会面の調査

- ・企業及び労働者に対するアンケート調査を実施したもの（平成29年度）

教職員	学校	5,600件（有効回答3,762件）	教職員	56,456件（有効回答35,640件）
IT	企業	4,000件（有効回答 423件）	労働者	40,120件（有効回答 2,464件）
医療	病院	4,000件（有効回答1,078件）	医師	20,255件（有効回答 3,697件）
			看護職員	20,266件（有効回答 5,692件）

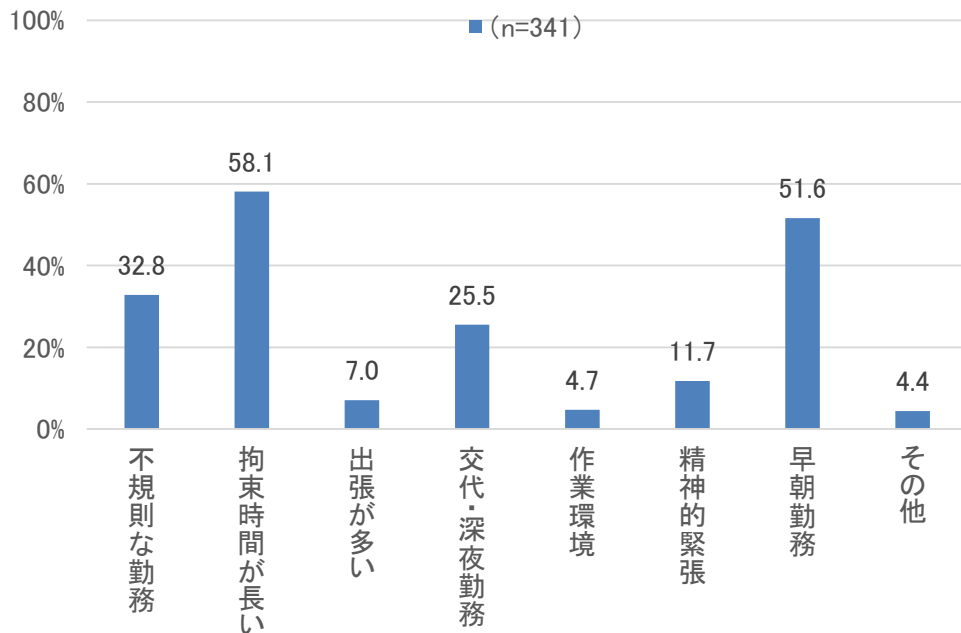
第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果①

自動車運転従事者

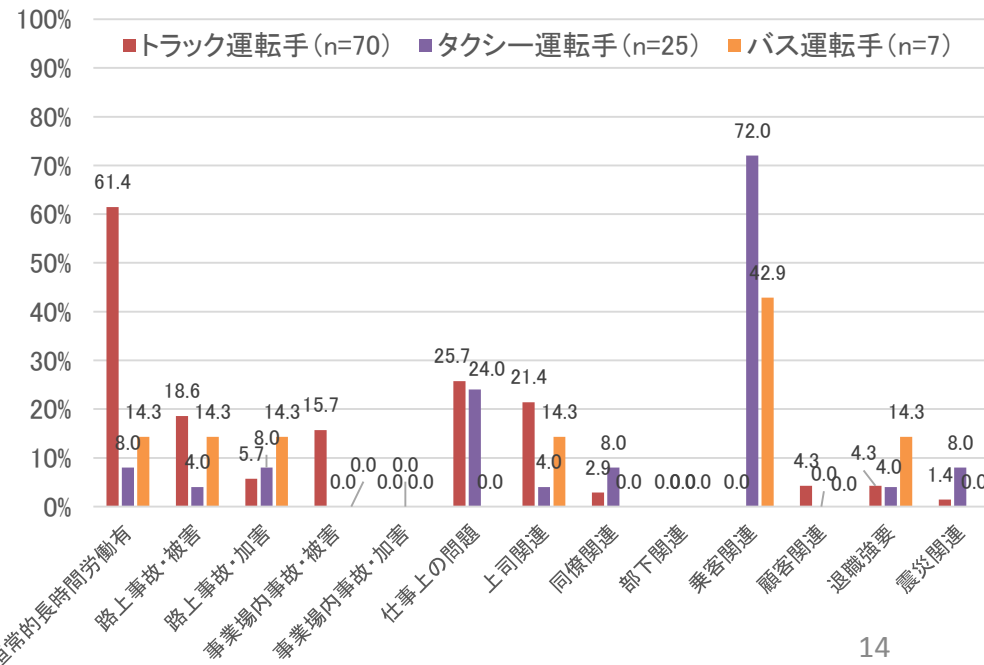
労災支給決定（認定）事案の追加分析

- **トラック運転手の脳・心臓疾患**事案の発症に係る**長時間労働**以外の要因は、**拘束時間が長い**（58.1%）、**早朝勤務**（51.6%）、**不規則な勤務**（32.8%）が多い。
- 運行パターン別は、**早朝出庫型**が多い（日勤で出庫時間が早朝の「早朝出庫型・通常タイプ」12.9%、日勤で出勤時間は早朝であるが出庫時間にばらつきのある「早朝出庫型・不規則タイプ」15.5%）。
- **精神障害**事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、**トラック運転手**では**長時間労働**が多く（精神障害70件において、「恒常的長時間労働」43件）、**タクシー運転手**と**バス運転手**では**乗客等からの暴力等**が多い（タクシー運転手25件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」18件、乗客以外からの暴力等の「仕事上の問題」6件。バス運転手7件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」3件）。

脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因（トラック運転手）



精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



（第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果）

自動車運転従事者の過労死等の防止のために（１）

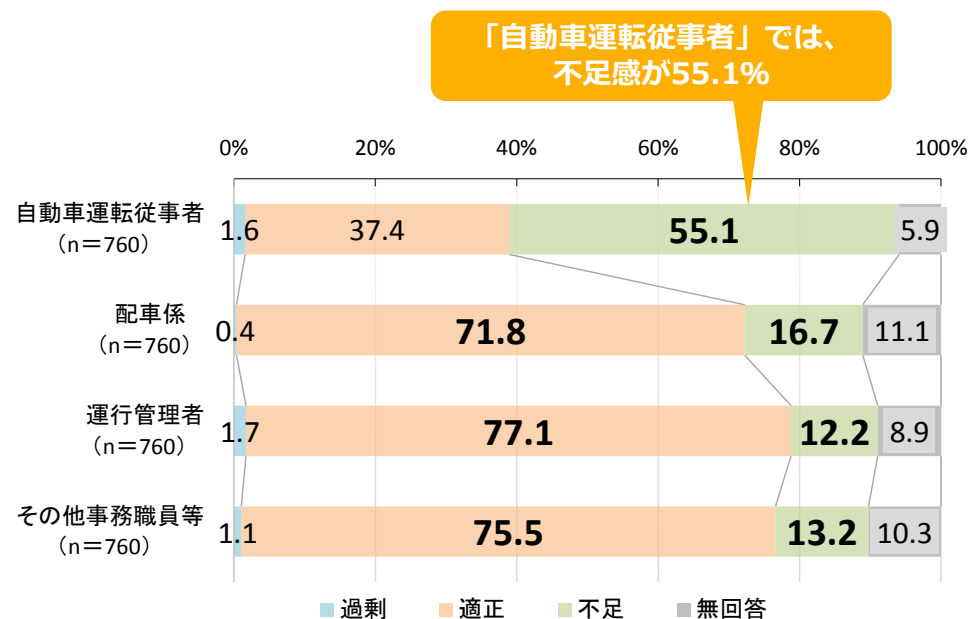
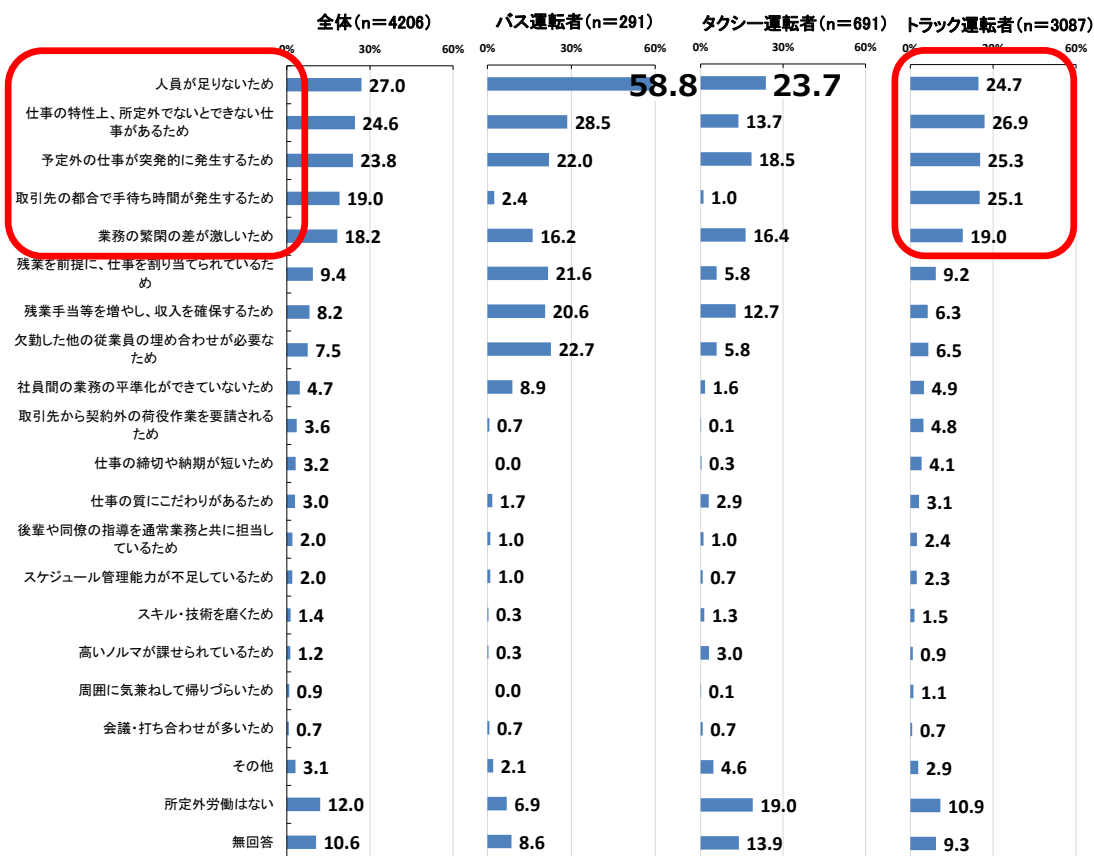
➤自動車運転従事者を適正に配置することが必要である。

①自動車運転従事者に所定外労働(早出・居残り等の残業)が発生する理由【**労働者調査**】

⇒「バス運転者」、「タクシー運転者」では、「人員が足りないため」と回答した者の割合がそれぞれ58.8%、23.7%で最も高い。

②業務量に比した人員不足感【企業調査】

⇒「自動車運転従事者」について、「不足」が55.1%であるのに対し、「配車係」、「運行管理者」、「その他事務職員等」については、「不足」がそれぞれ16.7%、12.2%、13.2%と低く、70%以上の企業が「適正」と回答。



(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

2. 正規雇用者について集計(複数回答)。

平成29年版「過労死等防止対策白書」

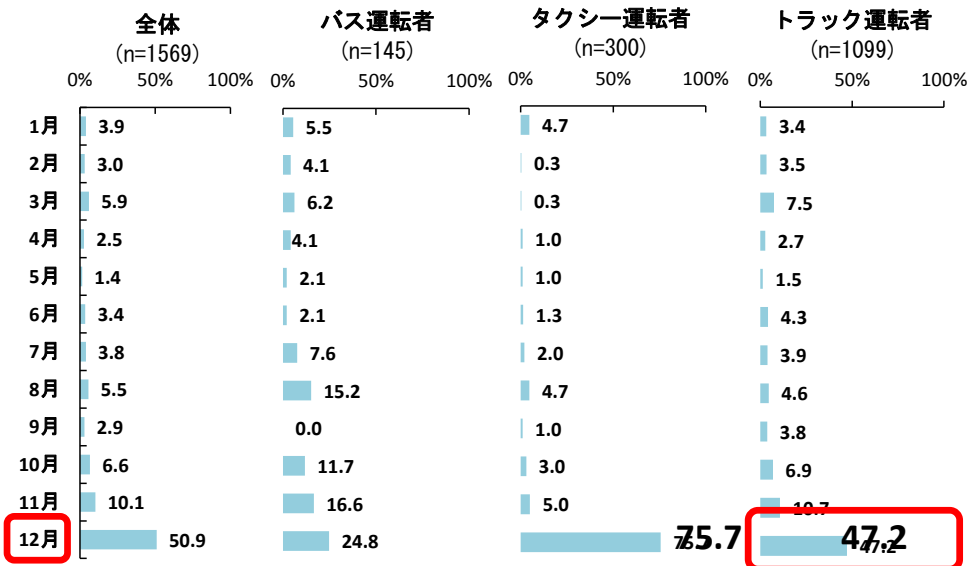
(第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果)

自動車運転従事者の過労死等の防止のために(2)

➤ 12月の休日労働、深夜勤務の削減を行うなど、繁閑の差を緩和することが過労死等の防止に有効と考えられる。

③自動車運転従事者の最も深夜勤務回数が多かった月【労働者調査】

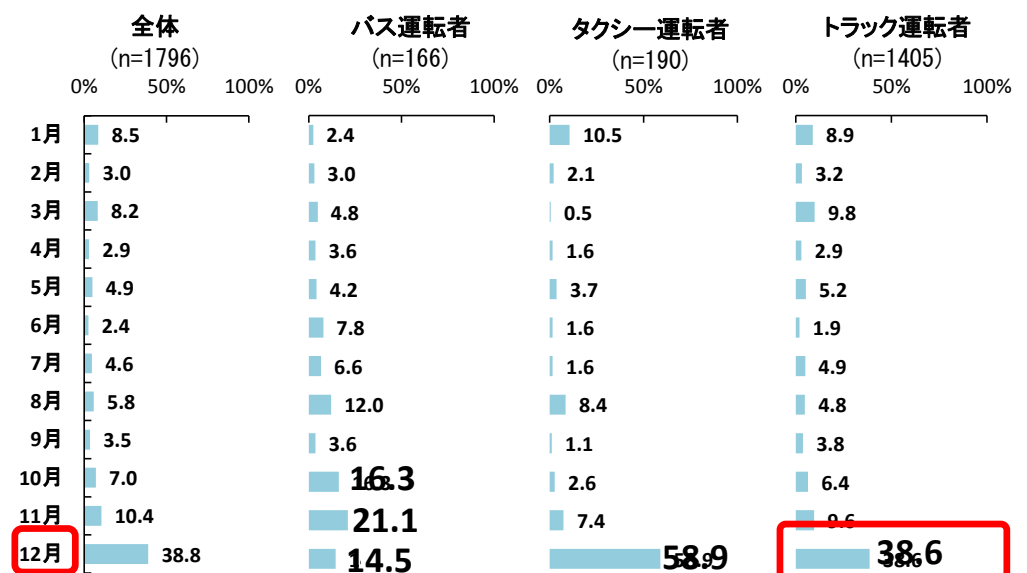
⇒いずれの職種も「12月」が最も多かった。職種別にみると、「タクシー運転者」で「12月」の割合が75.7%と特に多く、また、バス運転者では、他の職種に比べ、「8月」の割合が15.2%と高い。



(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会調査研究事業」(委託)
(注)1. 最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者(調査数 n=1569)について集計。
2. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④自動車運転従事者の最も休日出勤回数が多かった月【労働者調査】

⇒「タクシー運転者」、「トラック運転者」では「12月」の割合がそれぞれ58.9%、38.6%と最も高い。「バス運転者」では「11月」の割合が21.1%で最も高く、次いで、「10月」が16.3%、「12月」が14.5%と高い。



(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会調査研究事業」(委託)
(注)1. 最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者(調査数 n=1796)について集計。
2. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤被災者の発症月 ⇒脳・心臓疾患の発症時期は、1月～3月の厳寒期と7月～9月の猛暑期が多い。

(上段: %、下段: 件)												
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全体 (n=415)	10.1	9.9	9.6	7.0	7.2	8.0	9.4	9.4	8.9	6.3	7.0	7.2
	42	41	40	29	30	33	39	39	37	26	29	30

(資料出所)労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
(注)「運輸、郵便業」のうち、自動車運転者従事者であって、運転業務が脳・心臓疾患の原因となった事案を集計

平成29年版「過労死等防止対策白書」

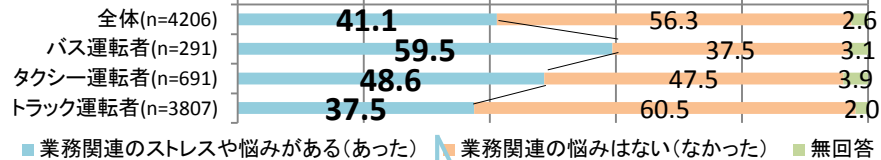
(第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果)

自動車運転従事者の過労死等の防止のために(3)

- 長時間労働以外の業務関連のストレス要因への対応(メンタルヘルス対策など)が必要である。
- また、トラック運転者の時間外労働削減のためには、引き続き、トラック運送事業者、荷主、行政が一体となり、取引環境の改善を図るための取組みを進めていくことが必要である。

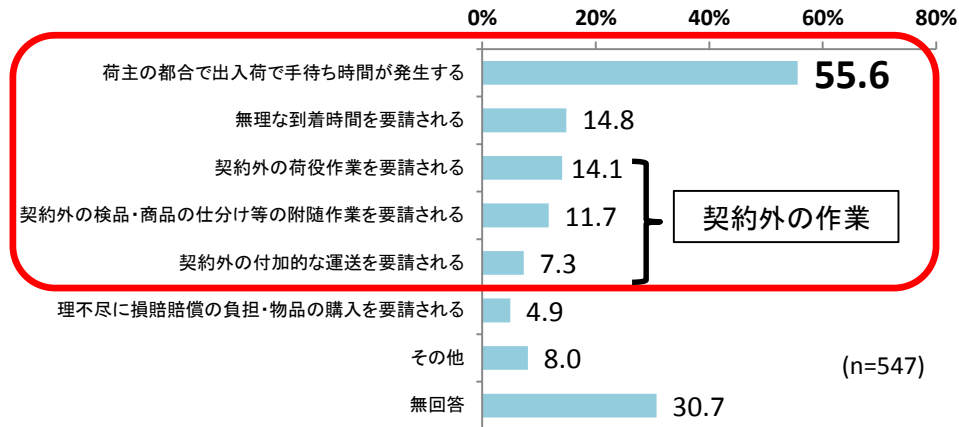
ストレスや悩みの内容(業務関連)【労働者調査】

⇒「バス運転者」では「長時間労働の多さ」(48.0%)、「タクシー運転者」では「売上・業績等」(49.7%)、「トラック運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(42.5%)が最も高かった。



トラックの企業における取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項【企業調査】

⇒「荷主の都合で出入荷で待ち時間が発生する」が55.6%で最も多く、また、契約外の作業に関する項目への回答も多かった。



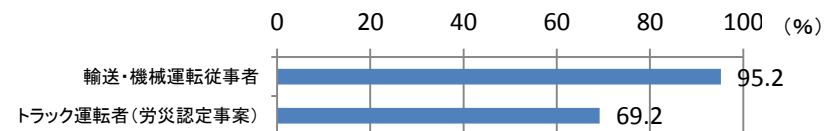
(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注)1. 業種がトラックの企業(調査数 n=547)について集計。

2. 複数回答

健康診断受診率

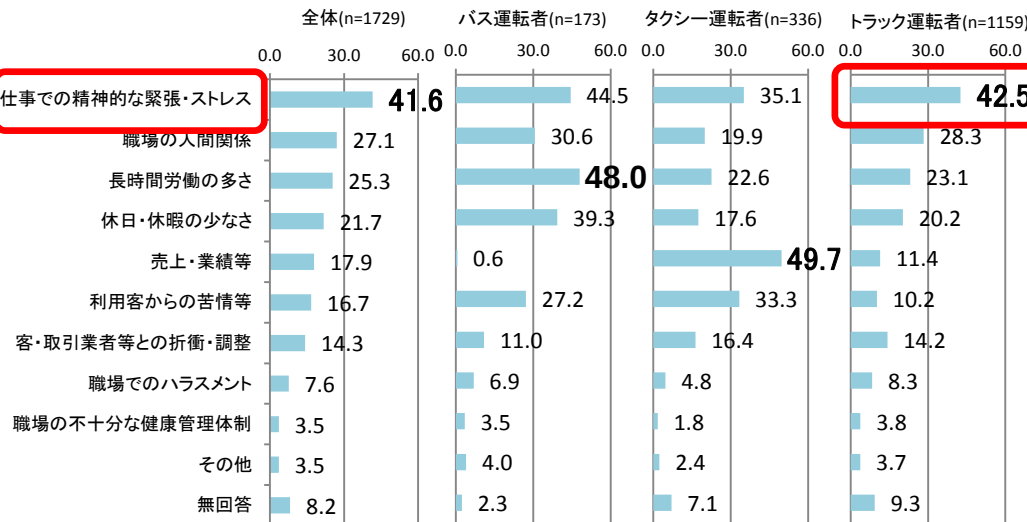
⇒「輸送・機械運転従事者」(自動車運転従事者含む)の受診率は95.2%であるところ、労災認定事案の「トラック運転者」の受診率は69.2%であった。



(資料出所)厚生労働省作成

(注)1. 「輸送・機械運転従事者」の受診率は、厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査(実態調査)」[労働者調査]より引用

2. 「トラック運転者」の受診率は、労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センターのデータベースより、脳・心臓疾患の労災認定事案について集計したもの。



(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)を元に再集計。

(注)1. 業務・業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある(あった)」と回答した者のうち「業務に関連するストレスや悩みは特にない」と回答した者を除き、集計。

2. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

3. 複数回答

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 労働行政機関等における対策

- (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- (2) 過重労働による健康障害の防止対策
- (3) メンタルヘルス対策
- (4) ハラスメント防止対策

第2節 調査研究等

- (1) 過労死等事案の分析
- (2) 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析
- (3) 疫学研究等
- (4) 結果の発信

第3節 啓発

- (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
- (2) 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施
- (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
- (5) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (6) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (7) 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
- (8) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (9) 公務員に対する周知・啓発等の実施

コラムを掲載

- ・過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣
- ・過労死防止啓発授業「働くことのリアルに迫る」
- ・学校における働き方改革について
- ・広告4団体(日本広告業協会、日本アドバタイザーズ協会、日本アド・コンテンツ協会、日本広告制作協会)の取組
- ・各地の過労死家族の会の紹介等

第4節 相談体制の整備等

- (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置
- (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- (3) 労働衛生・人事労務管理者等に対する研修の実施
- (4) 公務員に対する相談体制の整備等

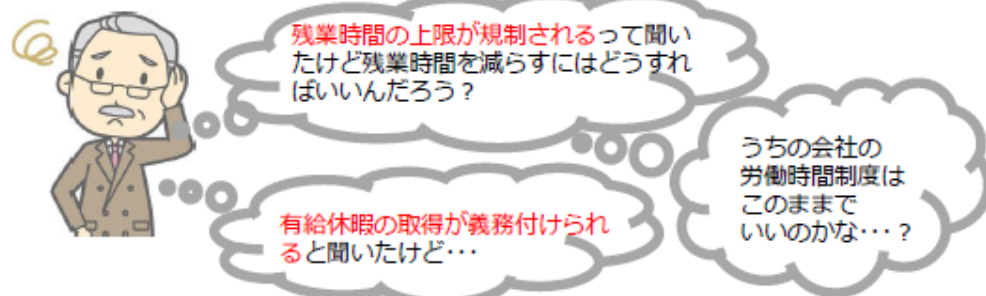
第5節 民間団体の活動に対する支援

- (1) 過労死等防止対策シンポジウムの開催
- (2) 過労死遺児交流会の開催
- (3) シンポジウム以外の活動に対する支援等
- (4) 民間団体の活動の周知

労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が、 事業場の要望に応じて**訪問支援**に伺います

平成30年4月から監督署内に「労働時間相談・支援」コーナーを設置しています。「労働時間相談・支援班」が、労働基準法の改正内容等について、説明会の開催、コーナーでの個別相談対応、**要望に応じて事業場を訪問しての説明等**、以下のような内容について、相談・支援を行っています。

- ⌚ **労働基準法等の改正内容**（残業時間の上限規制、割増賃金率の改正等）
- ⌚ **時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般**
- ⌚ **変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入**
- ⌚ **長時間労働の削減に向けた取組み**
- ⌚ **時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金**



「労働時間相談・支援班」の相談・支援は、通常、労働基準監督官が行う労働基準関係法令に基づく行政指導（立ち入り調査等）と違い、中小規模の事業場が労働時間に関する法制度を理解し、長時間労働の削減のための取組みを推進していただけるように、きめ細やかな相談・支援を行うことを目的としています。

まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署（裏面参照）にお問合せ下さい。

労働時間相談・支援班 行

「訪問支援」を希望される場合は、下記のいずれかの方法でお申込み下さい。

- ① 本用紙に必要事項を記入してFAX送信（折り返し担当者から連絡いたします。）
- ② 労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」への電話又は窓口相談

FAX送信

送信日 年 月 日

事業場名
事業場所在地
電話番号
担当者名

FAXの場合、連絡希望の監督署の口にし「」点を付けて下さい

- ☐ 四日市 労働基準監督署
四日市市新正2-5-23
電話 059-342-0340 FAX 059-351-1660
- ☐ 松阪 労働基準監督署
松阪市高町493-6 松阪合同庁舎3階
電話 0598-51-0015 FAX 0598-51-9988
- ☐ 津 労働基準監督署
津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎1階
電話 059-227-1282 FAX 059-227-1283
- ☐ 伊勢 労働基準監督署
伊勢市船江1-12-16
電話 0596-28-2164 FAX 0596-28-2166
- ☐ 伊賀 労働基準監督署
伊賀市緑ヶ丘本町1507-3 伊賀上野地方合同庁舎1階
電話 0595-21-0802 FAX 0595-21-2640
- ☐ 熊野 労働基準監督署
熊野市井戸町672-3
電話 0597-85-2277 FAX 0597-85-2422

平成 30 年 7 月 31 日
【照会先】
労働基準局 監督課
課長 石垣 健彦
労働基準監察室副長 岡田 直樹
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5427)
(直通電話) 03(3595)3203

報道関係者 各位

自動車運転者を使用する事業場に対する 平成 29 年の監督指導、送検等の状況を公表します

～労働基準関係法令違反が認められたのは、監督指導実施事業場のうち 84% の 4,564 事業場～

厚生労働省は、このたび、全国の労働局や労働基準監督署が、平成 29 年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめたので、公表します。（別紙 1 参照）

厚生労働省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努め、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施するなど、自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組んでいきます。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していきます。

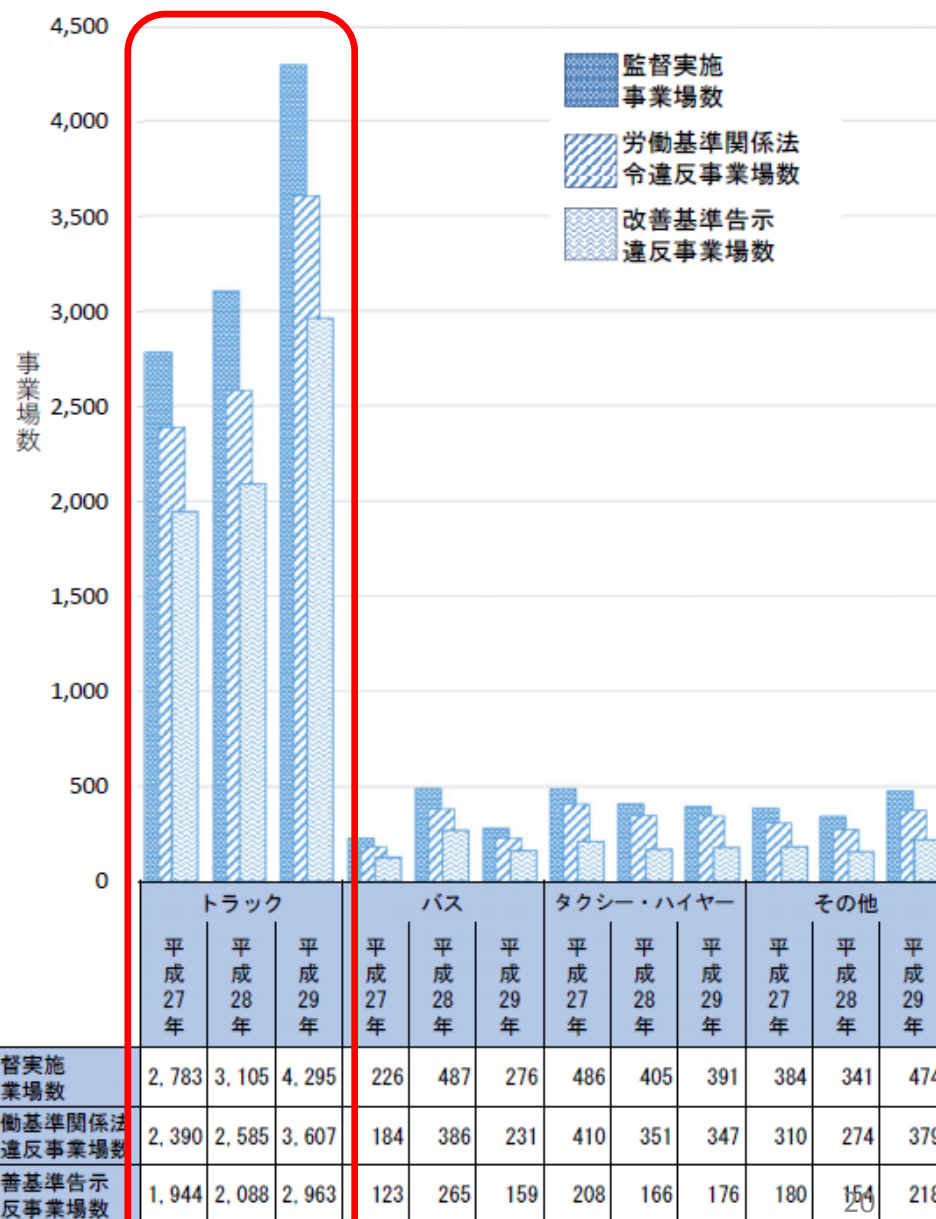
平成 29 年の監督指導・送検の概要

- 監督指導を実施した事業場は 5,436 事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、4,564 事業場 (84.0%)。また、改善基準告示^{*}違反が認められたのは、3,516 事業場 (64.7%)。
※「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第 7 号）（別紙 2 参照）
- 主な労働基準関係法令違反事項は、①労働時間 (58.2%)、②割増賃金の支払 (21.5%)、③休日 (4.6%)。
- 主な改善基準告示違反事項は、①最大拘束時間 (49.1%)、②総拘束時間 (44.0%)、③休息期間 (34.0%)。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは 61 件。

（別紙 1） 自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況（平成 29 年）

（別紙 2） 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について

(3) 平成 27 年から平成 29 年までの 3 年間ににおける業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反事業場数及び改善基準告示違反事業場数は、次のとおりであった。



中小企業をイジめるような 無理な取引は見逃しません！

(※) 下請物流事業者は除きます。下請物流事業者の皆さまは、リーフレット「下請事業主の皆さま、ご安心ください」をご覧ください。

たとえば、そのお困りごと

休日労働が心配な事業主のBさん

急な発注だから、ドライバーに休日出動させるしかない…
でも、運送代金は据え置きか……



予定どおりに運送代金を払ってもらえない…
従業員に賃金を払えなくなるかも……

賃金の支払に困る事業主のAさん



荷主との取引が原因ではありませんか？

以下のような行為は「独禁法（物流特殊指定）」^(※)で禁止されています！ (※) 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）

- ☐ 買いたたき
- ☐ 不当な給付内容の変更・やり直し
- ☐ 代金の減額
- ☐ 不当な経済上の利益の提供要請

→裏面の「項目3」もご参照ください。

荷主による独禁法（物流特殊指定）違反が疑われる場合には…

- ☐ **労働基準監督署**では、ご相談への対応だけでなく、独禁法違反を調査している**公正取引委員会**へ**ご相談の取次ぎ**を行っています（下図参照）。

- ☐ お困りの場合は、①②いずれかの方法でお知らせください。

① 管轄の労働基準監督署にご相談ください。

② 裏面のシートにご記入のうえ、FAX又は郵送してください。

※シートは匿名でお送りいただくことも可能です。



- ☐ 労働基準監督署から公正取引委員会への取次ぎは、**元請物流事業者名を匿名とすることも可能です。**
- ☐ 公正取引委員会が荷主に調査を行う場合、**ご相談があったことは明かしません。**

▶ 公正取引委員会では、インターネットによる独禁法の違反の申告も受け付けています。
<https://www.jftc.go.jp/soudan/denshimadoguchi/cyuidokkin.html>



厚生労働省

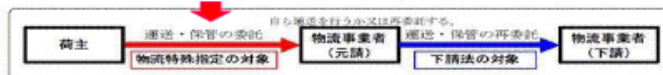


公正取引委員会

送信先の労働基準監督署はこちら→

物品の運送の委託取引（物流特殊指定）に関する確認シート

(参考) このリーフレットの対象となる取引は下図の赤線部分です。



1 あなたの会社について

- 会社名 (代表者)
- 所在地
- 連絡先 (電話番号)
- 資本金 万円 【記入必須】
- 通報の対象となる荷主からあなたの会社が委託されている仕事（該当するものに○）【記入必須】
 - ☐ 運送委託
 - ☐ 保管委託

2 通報の対象となる荷主（独禁法上の告示で規定する「特定荷主^(※)」について）【記入必須】

※資本金3億円超の事業者で資本金3億円以下の事業者に運送等を委託するもの等

- 会社名 ☐ 本店 ☐ 支店 ☐ 営業所 ☐ 工場
- ※通報の対象となる荷主の会社名が未記入の場合には通報として受理できません。
- 所在地

3 あなたの会社の「お困りごと」の内容について 【記入必須】

- ☐ 買いたたき
(例) 荷主と取り決めた運行時間について、事前の協議なく業務開始時間の前倒しや作業の追加など変更されたが、契約更新時に料金の見直しを認めてもらえず対価を定められた。など
- ☐ 代金の減額
(例) 当方に責任がないのに、あらかじめ決められた代金を値引き（減額）された。消費税相当額を支払ってもらえなかった。など
- ☐ 不当な給付内容の変更、やり直し
(例) 荷主の集荷のために毎週特定の曜日にトラックを数台待機させることを契約で定めていたが、当日になって一方的にキャンセルされ、その分の対価が支払われなかった。など
- ☐ 不当な経済上の利益の提供要請
(例) 荷主から、あらかじめ契約で定められていない荷主の倉庫内における荷役等の業務について、無償で従事させられた。など

チェックを付けた「お困りごと」の内容について、時期や状況などを具体的に記載してください。

4 この通報についてあなたに連絡させていただきたい場合の連絡先

- 氏名
- 連絡先 (電話番号)
- 荷主に対して調査を行うとき、あなたの会社から通報があったことを明らかにすることについて【記入必須】
 - ☐ 明らかにしないでほしい（匿名希望）
 - ☐ 明らかにしてもよい

自動車運送事業の「働き方改革」の動き等について

平成30年12月20日
中部運輸局 自動車交通部 貨物課

目 次

1. 生産性向上・労働条件改善に向けた最近の施策について・・・・・・・・・・ 1
2. 平成30年度コンサルティング事業及び今後の協議会について・・・・・・ 5
3. 自動車運送事業の働き方改革等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
4. 平成31年度概算要求について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
5. 自動車運送業界の取り組みについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

1. 生産性向上・労働条件改善に向けた最近の施策について

経緯

- 荷主都合による荷待ち時間や附帯作業がトラック運転者の長時間労働につながっていることから、輸送の安全確保の観点から荷主に対し改善を求めるために、荷主勧告制度の運用強化等を検討しているところ。
- しかしながら、現行の制度では、荷待ち時間や附帯作業が常態化しているか否かを判断する客観的データがない状態。
- このため、荷待ち時間や附帯作業の実態を把握する方策として、荷待ち時間及び附帯作業の時間を記録し、一定期間残す仕組みを整備することとしたい。具体的には、現在、運転者が乗務を行った場合に記録しなければならない事項として貨物自動車運送事業輸送安全規則(平成2年運輸省令第22号)で定める事項に、以下の事項を追加し、平成29年7月1日実施。

概要

(1) 乗務等の記録(第8条関係)

第8条では、一般貨物自動車運送事業者及び特定貨物自動車運送事業者(以下「一般貨物自動車運送事業者等」という。)は、事業用自動車に係る運転者の乗務について、当該乗務を行った運転者ごとに休憩又は睡眠をした場合の地点・日時等の記録をするよう定めているところ、荷主の都合による荷待ち時間の実態を把握し過労運転の防止につなげる観点から、

- ・ 集荷及び配送を行った地点(以下「集荷地点等」という。)
- ・ 集荷地点等への到着日時及び集荷地点等からの出発日時
- ・ 集荷地点等における荷積み及び荷卸しの開始及び終了日時

についても乗務記録の対象として新たに追加することとする。(ただし、車両総重量が8トン以上又は最大積載量が5トン以上の車両を対象とする。)

(2) 適正な取引の確保(第9条の4関係)

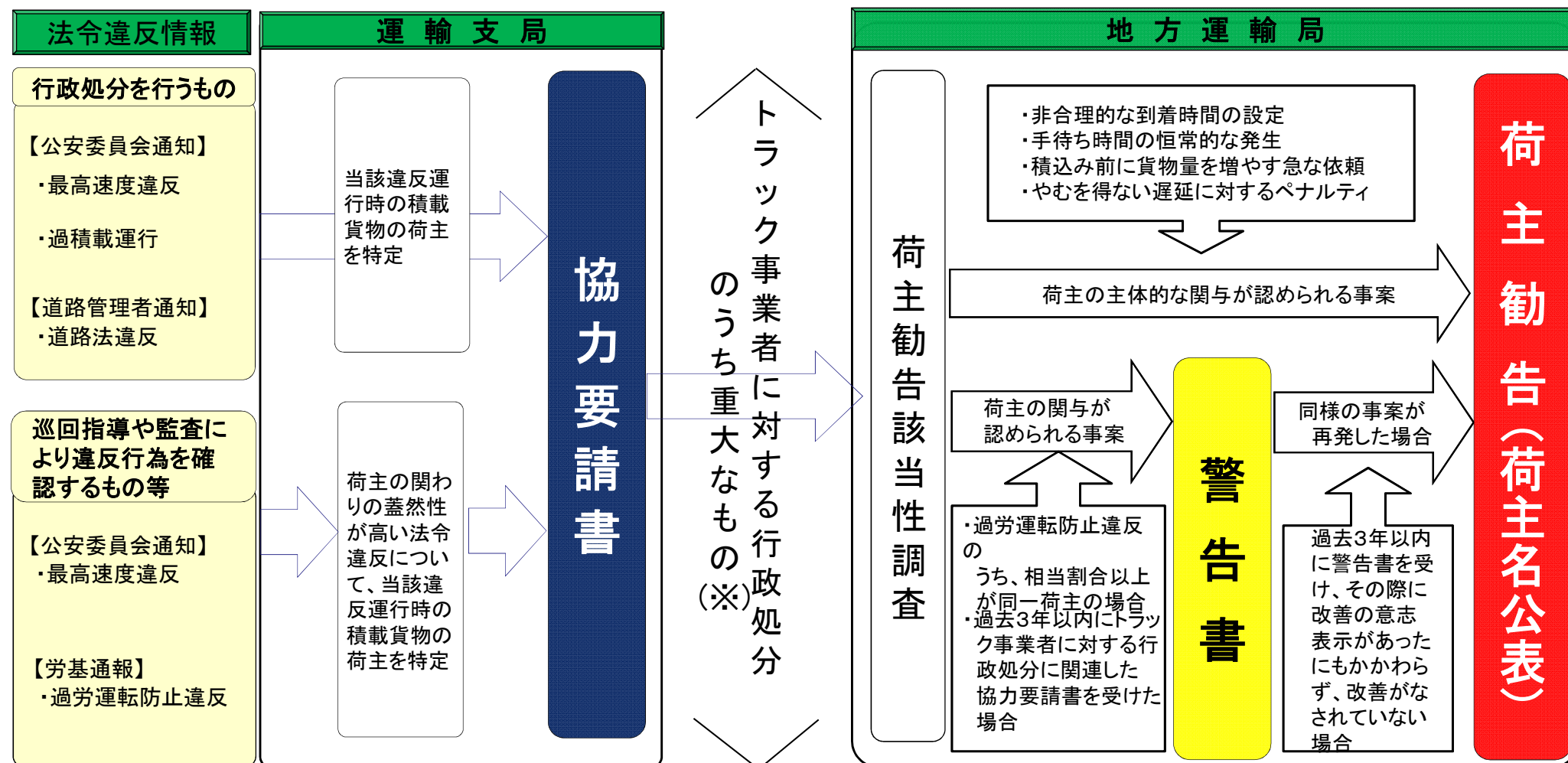
第9条の4では、一般貨物自動車運送事業者等は、輸送の安全を阻害する行為を防止するため、荷主と密接に連絡し、及び協力して、適正な取引の確保に努めなければならないと定めているところ、荷待ち時間を解消するためには荷主の理解と協力が不可欠であることから、荷主の都合による荷待ち時間に起因する運転者の過労運転又は過積載による運送の防止についても、適正な取引の確保の努力義務の目的として新たに追加することとする。

〈現行の問題点〉

- 荷主勧告や警告の判断基準が不明確であり、荷主の関与の有無についての判断が困難。（荷主勧告は、これまで発動実績がない。）
- 行政処分が前提となっており時間を要していたため、荷主へ早期に働きかけることができない。

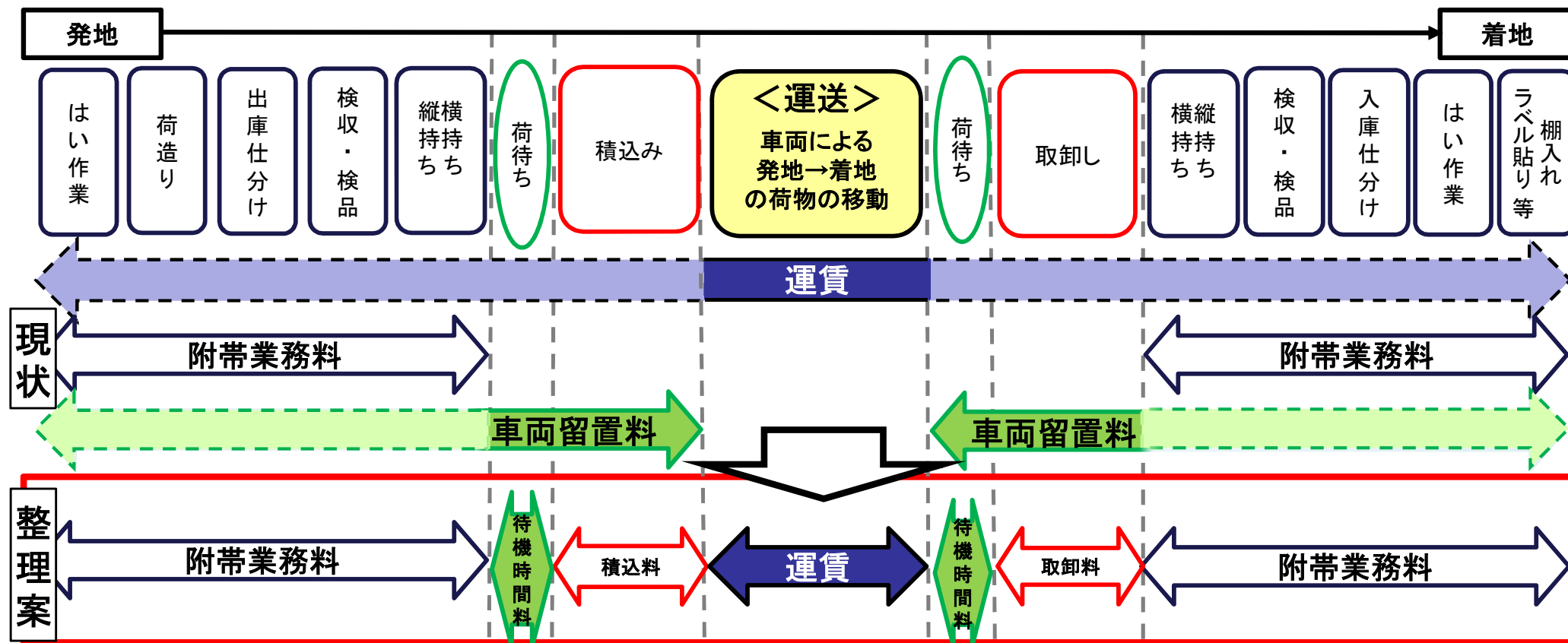
〈新たな措置：通達を改正〉

- 荷主勧告の発動基準及び荷主関与の判断基準をより明確化。
- 荷主関与の蓋然性が高い法令違反情報に対して、迅速に荷主を特定し改善の協力を要請する仕組みを創設。



（※）行政処分のうち重大なものとは、事業停止処分事案、過労運転防止違反の件数が多い事案、死亡事故等の社会的影響が大きい事案とする。

- 運賃が運送の対価であることを明確化するため、運賃の範囲を明確化する通達を発出する。
- 適正な運賃・料金を収受するための方策として標準貨物自動車運送約款を以下の通り改正する。
 - ①荷送人が運送依頼をする際に作成する運送状等の記載事項について、「待機時間料」、「積込料」、「取卸料」等の料金の具体例を規定する。
 - ②荷待ちに対する対価を「待機時間料」とし、発地又は着地における積込み又は取卸しに対する対価を「積込料」及び「取卸料」とそれぞれ規定する。
 - ③附帯業務の内容に「横持ち」、「縦持ち」、「棚入れ」、「ラベル貼り」及び「はい作業」^(※)を追加する。等
- トラック運送業における書面化推進ガイドライン等も改正する。



(※) はい作業: 倉庫等において袋や箱を一定の方法で規則正しく積み上げたり、積み上げられた荷をくずしたりする作業

2. 平成30年度コンサルティング事業及び今後の協議会について

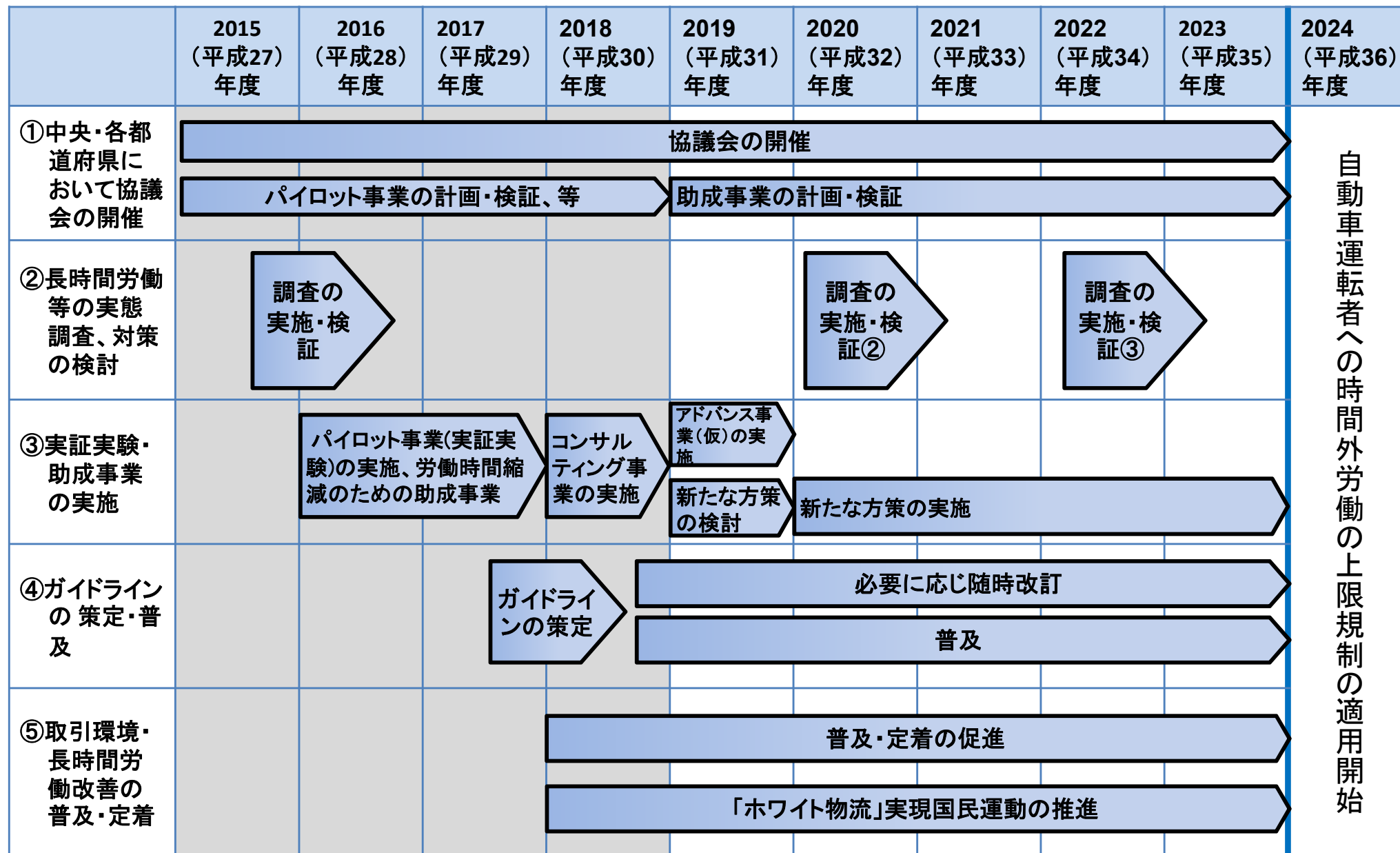
コンサルティング事業の実施

- 平成28～29年度に実施のパイロット事業に引き続き、平成30年度はコンサルティング事業を実施
- パイロット事業では、全国47都道府県で実施したが、コンサルティング事業では、地域を限定して実施（以下の16地域）

※実施地域 北海道、青森、秋田、東京、新潟、富山、静岡、愛知、岐阜、大阪、和歌山、広島、山口、香川、宮崎、鹿児島
- 引き続き、発荷主、着荷主、運送事業者による集団にコンサルタントを入れ、取組の効果を検証予定
- 取組の成果については、ガイドラインの改訂により、周知、普及促進を図る予定

想定される取組み

- トラックドライバーによる荷役作業の負担軽減
- 中継輸送によるドライバーの拘束時間の削減
- モーダルシフトによる拘束時間の削減



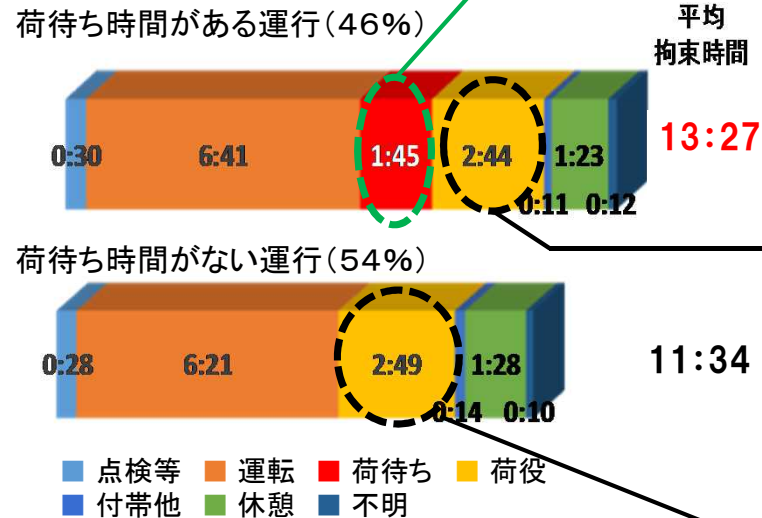
※2023(平成35年)4月には、中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ

3. 自動車運送事業の働き方改革等について

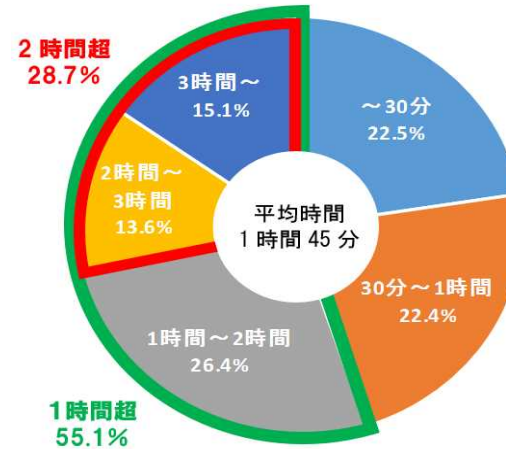
自動車運送事業の課題の例

トラック運転者の荷待ち時間・荷役時間

1運行の平均拘束時間とその内訳



1運行あたりの荷待ち時間の分布



出典:トラック輸送状況の実態調査(H27)

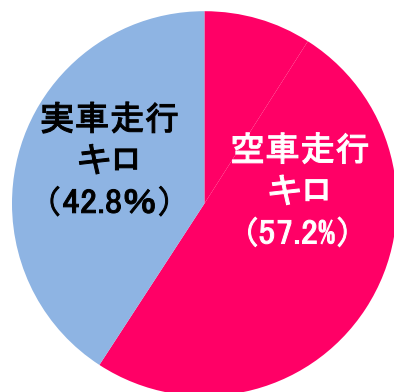
手荷役の例



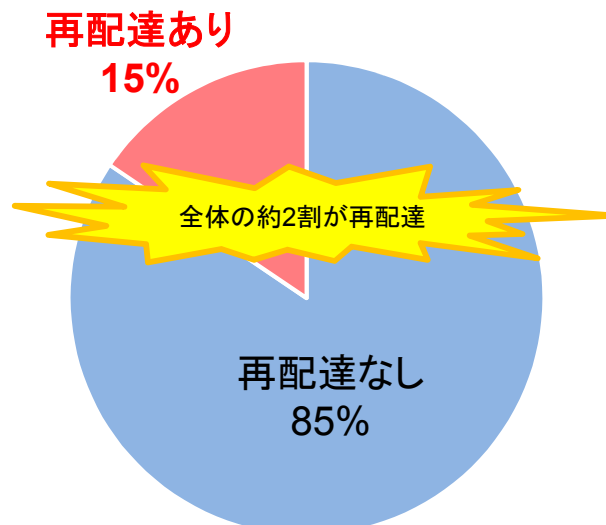
10トン車に、レタスのバラ積み1,200ケース分(1ケース7～10kg程度)のダンボールを、手積み・手卸している事例。

タクシーの空車走行

空車走行と実車走行の割合(全国)



宅配の再配達



調査総数:2,275,619個(大手3社のサンプル数値の合計)
出典:宅配便再配達率調査(2018年4月期)

手荷役と機械荷役

手積み・手卸し
作業時間
2～3時間/車



フォークリフトで荷積み・荷卸し
作業時間
20～40分/車



出典:ハイヤー・タクシー年鑑(2018年版)

自動車運送事業の働き方改革について

平成28年9月27日 第1回働き方改革実現会議が開催

安倍総理、関係大臣に加えて、労使双方の代表等の有識者議員による議論を実施

平成29年3月28日 働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が取りまとめ

自動車の運転業務について、労働基準法の改正法施行の5年後(平成36年度)に、年960時間(＝月平均80時間)以内の罰則付きの時間外労働の上限規制を適用することとされた

平成29年6月29日 「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」が設置

議長:野上内閣官房副長官

平成30年5月30日 関係省庁連絡会議において「政府行動計画」が策定・公表

時間外労働の上限規制の適用開始(平成36年4月1日予定)までの期間を対象

平成30年6月29日 時間外労働の上限規制を内容とする働き方改革関連法案が可決・成立

(衆・附帯決議)

「自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。」

(参・附帯決議)

「荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。」

- 平成30年7月6日に公布された「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」において、長時間労働の是正を図る観点から、**時間外労働について罰則付きの上限規制**が導入されることとなり、**自動車の運転業務についても、改正法施行の5年後(平成36年4月1日)に、年960時間(＝月平均80時間以内)の上限規制を適用**することとなった。
- 自動車の運転業務のポイントは以下のとおり。
 - ①5年間の猶予期間の設定 ②段階的实施(年960時間以内の規制で適用開始。将来的には一般則の適用を目指す。)
 - ③長時間労働を是正するための環境整備を速やかに推進

	現行規制	見直しの内容「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」 (平成30年7月6日公布)
原則	《労働基準法で法定》 (1) 1日8時間・1週間40時間 (2) 36協定を結んだ場合、 協定で定めた時間まで時間外労働可能 (3) <u>災害復旧その他避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能</u> (労基法33条)	《同左》
36協定の限度	《厚生労働大臣告示：強制力なし》 (1) ・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし(年6か月まで) (特別条項) (2) ・ <u>自動車の運転業務は、(1)の適用を除外</u> ・別途、改善基準告示により、拘束時間等の上限を規定(貨物自動車運送事業法、道路運送法に基づく行政処分の対象)	《労働基準法改正により法定：罰則付き》 (1) ・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・ <u>特別条項でも上回ることの出来ない年間労働時間を設定</u> ① 年720時間(月平均60時間) ② 年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることの出来ない上限を設定 a. 2～6ヶ月の平均でいずれも80時間以内(休日労働を含む) b. 単月100時間未満(休日労働を含む) c. 原則(月45時間)を上回る月は年6回を上限 (2) 自動車の運転業務の取り扱い ・施行後5年間 現行制度を適用(改善基準告示により指導、違反があれば処分) ・ 平成36年4月1日以降 年960時間 (月平均80時間) ・将来的には、一般則の適用を目指す

ポイント3

「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」に対する附帯決議(参議院)(抜粋)
荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。

ポイント1

ポイント2

一～七(略)

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。

十～四十七(略)

開催趣旨

自動車運送事業(トラック・バス・タクシー事業)について、省庁横断的な検討を行い、長時間労働を是正するための環境を整備することを目的とした関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画の策定及び実施を総合的かつ計画的に推進するため、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を開催する。

構成

議長 長：野上 浩太郎 内閣官房副長官
議長代理：牧野 たかお 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

検討の視点

1. 労働生産性の向上

- ・短い時間で効率的に運ぶ
- ・たくさん運んで、しっかり稼ぐ
- ・運転以外の業務も効率化 等

2. 多様な人材の確保・育成

- ・力仕事・泊まり勤務等からの解放
- ・誰でも働きやすい職場づくり
- ・免許を取る人を増やす 等

3. 取引環境の適正化

- ・荷主・元請の協力の確保
- ・運賃・料金の適正収受 等

スケジュール

平成29年6月29日 第1回 現状と課題、今後の進め方 等
8月28日 第2回 「直ちに取り組む施策」の取りまとめ
平成30年2月20日 第3回 取組の進捗状況、政府行動計画の策定方針
5月30日 第4回 「自動車運送事業の働き方改革の実現
に向けた政府行動計画」の決定 等

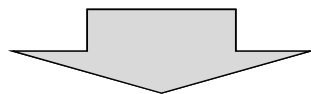
「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」の概要

－「運び方改革」と安全・安心・安定(3A)の職業運転者の実現－

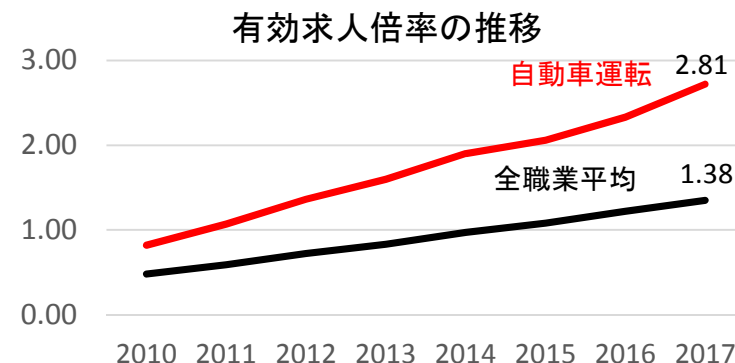
2018年5月30日
関係省庁
連絡会議決定

背景・現状

- ・トラック・バス・タクシーの運転者は、全職業平均に比べ、年間労働時間が1～2割長いにも関わらず、年間賃金は1～3割低い状況。
- ・2017年度の「自動車運転の職業」の有効求人倍率は、2.81倍と運転者不足が深刻。
（「職業計」は1.38倍）



物流の停滞や、生活交通路線の廃止・減便、観光客輸送への支障など、生じる恐れ。



政府行動計画の内容

○計画期間

計画の策定の日から自動車の運転業務に対する罰則付きの時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月1日予定）までの期間。

○数値目標

- （目標1）2023年度末までのできるだけ早い時期に全ての事業者が一箇月の拘束時間の限度及び休日労働の限度に関する基準を遵守している状態。
- （目標2）2024年度末までのできるだけ早い時期に全ての事業者の全ての運転者の時間外労働が年960時間以内となっている状態。

○取り組む施策の概要

以下のような観点から88施策を記載（別紙参照）

I. 長時間労働是正の環境整備

- (1) 労働生産性の向上
- (2) 多様な人材の確保・育成
- (3) 取引環境の適正化

II. 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化

○計画の実効性の確保

主に以下の指標をモニタリングしていく。

労働時間、賃金、運転者の需給、運転者の構成

働き方改革の実現に向けた方針

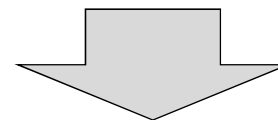
自動車運送事業の働き方改革の実現と運転者不足の解消には、**荷主企業や国民などの様々な関係者の理解と協力**が必要不可欠。

○荷主企業に対しては

- 以下の視点から改めて確認・点検を要請。
 - ・自社の業務運営が**運転者に過度の負担**を与えてしまっていないか。
 - ・**出荷量の偏りを平準化、入出荷を集約化**するなど、必要となるトラックの**稼働台数を節減**できないか。
 - ・運送事業者からの具体的な改善提案に対し、協議に応じているか。

○国民や企業には

- 宅配便の**再配達**の削減や**引越し時期の分散**について協力を要請。



我が国の自動車運送の現場を、**女性や高齢の運転者**も活躍しやすい、より**ホワイトな労働環境**に変えていき、**必要な運送サービスを安定的に確保**。

「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」の概要

ー長時間労働にブレーキ、生産性向上にアクセルー

～「運び方改革」と3 A（安全・安心・安定）労働の実現に向けた88施策～

自動車の運転業務への罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（2024年4月予定）に向け、政府を挙げて以下の取組を強力に推進。

「★」を付した施策は、「直ちに取り組む施策」
（2017年8月）以降の追加施策

I. 長時間労働是正の環境整備

（１）労働生産性の向上

- ①輸送効率の向上【警・農・経・国・環】
 - ・輸送分野別の取組の強化★
 - ・長時間労働を是正するためのガイドラインの作成・見直し
 - ・トラック予約受付システムの導入促進（荷待ち時間短縮）
 - ・機械荷役への転換促進（荷役時間短縮）
 - ・高速道路の有効活用（走行時間短縮）
 - ・宅配ボックスの普及促進（再配達削減）
 - ・ダブル連結トラックの導入促進（車両の大型化）
- ②潜在需要の喚起による収入増加【国】
 - ・インバウンド需要の取り込み★
 - ・タクシーの配車アプリを活用した新サービス導入
- ③運転以外の業務も効率化【国】
 - ・IT点呼の更なる導入拡大★

（２）多様な人材の確保・育成

- ①働きやすい環境の整備【厚・農・国】
 - ・女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方の検討★
 - ・中継輸送の普及促進（泊まり勤務を日帰り勤務に）
 - ・機械荷役への転換促進（力仕事からの解放）（再掲）
- ②運転者の確保【警・厚・国】
 - ・第二種免許制度の在り方についての検討
 - ・大型一種免許取得の職業訓練の実施

（３）取引環境の適正化

- ①荷主・元請等の協力の確保【厚・農・経・国】
 - ・「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）の推進★
 - ・輸送分野別の取組の強化★（再掲）
 - ・引越運送における人手不足対策の推進★
- ②運賃・料金の適正収受【国】
 - ・標準運送約款の改正趣旨の浸透促進★
 - ・トラック事業者・荷主のコスト構成等への共通理解の形成促進★

II. 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化

- ①「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」の実現支援【国】
事業者団体による取組を支援
- ②ホワイト経営の「見える化」【国】
ホワイト経営に取り組む事業者の
認証制度の創設
- ③労働時間管理の適正化の促進【国】
ICTを活用した運行管理の普及方策の
検討・実施★
- ④行政処分の強化【国】
新処分基準による行政処分の実施

政府行動計画に盛り込まれた施策①

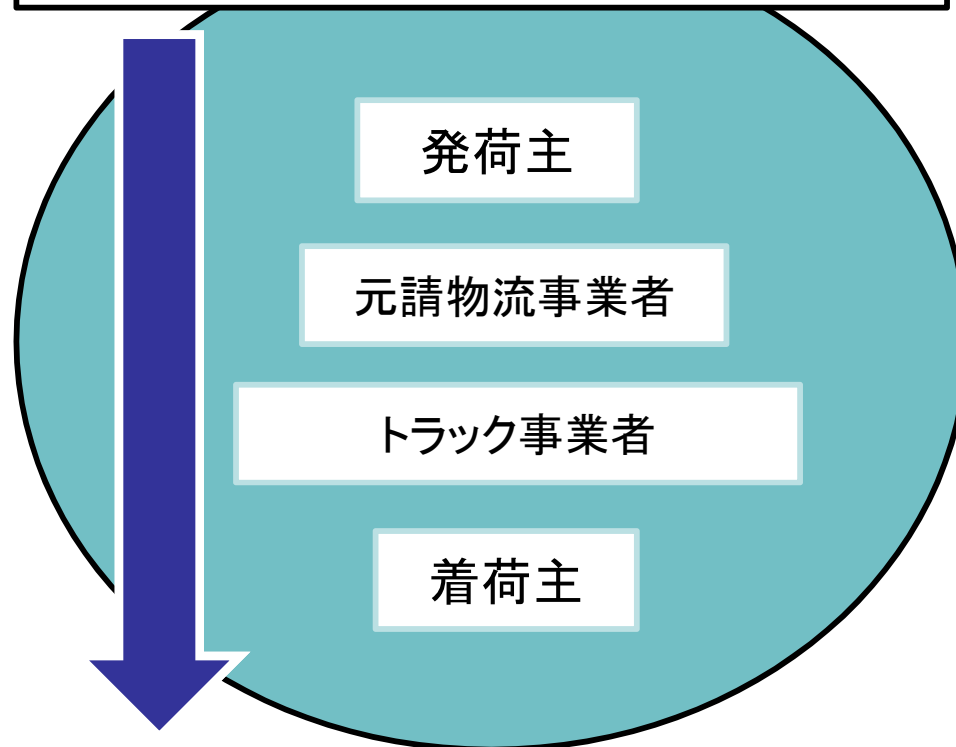
Ⅰ．長時間労働是正の環境整備								
（１）労働生産性の向上								
①輸送効率の向上								
1	トラック運転者の長時間労働を是正するためのガイドラインの作成・見直し	国土交通省 厚生労働省	17	大口・多頻度割引の拡充等	国土交通省	33	過疎地域における旅客・貨物の「かけもち」の制度運用等	国土交通省
2	荷待ち時間が長い輸送分野等における取組の推進	国土交通省 農林水産省 経済産業省	18	スマート I C の整備推進	国土交通省	34	トラック隊列走行の実証実験の実施	経済産業省 国土交通省
3	中小企業等経営強化法に基づく支援制度等の活用促進	国土交通省	19	民間施設直結スマート I C 制度の活用推進	国土交通省	35	限定地域での無人自動運転による自動運転サービス	国土交通省
4	物流倉庫へのバス予約調整システムの導入支援	環境省	20	新東名・新名神の整備促進・機能強化	国土交通省	36	地域公共交通ネットワーク再編等の促進	国土交通省
5	物流総合効率化法の枠組みを活用した物流施設へのトラック予約受付システムの導入促進	国土交通省	21	ミッシングリンクの整備	国土交通省	37	連節バスの導入支援	国土交通省
6	ICTを活用した農産品物流の効率化	農林水産省	22	貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し	警察庁	38	大型バスドライバー融通のための検討	国土交通省
7	車両動態管理システムを活用したトラック輸送の効率化	経済産業省	23	物流を考慮した建築物の設計・運用の普及促進	国土交通省	39	官民連携による集約交通ターミナルの戦略的な整備	国土交通省
8	農産物の物流拠点の効率活用	農林水産省	24	物流効率化法の活用による物流効率化	国土交通省	40	高速バス運行支援システムの社会実装に向けた検討	国土交通省
9	「AIターミナル」の実現	国土交通省	25	オープン型宅配ボックスの普及拡大	環境省	②潜在需要の喚起による収入増加		
10	新たな輸送体系の推進	農林水産省	26	国民運動「COOL CHOICEできるだけ 1 回で受け取りませんかキャンペーン」	環境省	41	訪日外国人旅行者の受入環境の整備	国土交通省
11	パレット化等による機械荷役への転換促進	国土交通省	27	建築物における宅配ボックス設置部分に係る容積率の扱いの合理化	国土交通省	42	事業者団体が策定した「訪日外国人向けサービス向上アクションプラン」の取組への支援	国土交通省
12	スワップボディコンテナ車両の導入支援	環境省	28	ダブル連結トラックの車両導入に向けた特車許可基準の見直し等	国土交通省	43	配車アプリ等を活用した新しいサービスの導入等の検討	国土交通省
13	スワップボディコンテナ車両の利活用の検討	国土交通省	29	ダブル連結トラックの導入支援	環境省	44	タクシー用スマートメーターの開発・普及	国土交通省
14	ピンポイント渋滞対策	国土交通省	30	重要物流道路制度の推進	国土交通省	45	IT点呼の拡大	国土交通省
15	主要幹線道路の整備等渋滞対策の推進	国土交通省	31	電子データを活用した特車申請の自動審査システムの強化	国土交通省	46	IT点呼の更なる導入拡大に向けた検討	国土交通省
16	高速道路ネットワークの整備の推進	国土交通省	32	特車許可期間の延長	国土交通省	47	運行管理の高度化・効率化に向けた検討	国土交通省

(2) 多様な人材の確保・育成									
① 働きやすい環境の整備						② 運転者の確保			
48	トラックにおける中継輸送の普及促進	国土交通省	55	人材の確保に向けた実態把握・魅力の発信	国土交通省	62	大型自動車一種免許の取得を目的とする職業訓練の実施	厚生労働省	
49	高速バスにおける中継輸送の普及促進	国土交通省	56	女性ドライバー応援企業認定制度の普及促進	国土交通省	63	雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援	厚生労働省	
50	高速道路のSA・PAを活用した中継輸送の運用の検討	国土交通省	57	タクシー事業における労働環境の改善度等の評価・公表	国土交通省	64	第二種免許の制度の在り方についての検討	警察庁	
51	休憩施設における大型車駐車マス不足対応	国土交通省	58	働き方改革推進支援センターによる相談体制の拡充	厚生労働省				
52	高速道路の暫定 2 車線区間の 4 車線化等	国土交通省	59	働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導の利用促進	厚生労働省				
53	女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方の検討	国土交通省	60	産業保健活動総合支援センター等を通じた産業保健活動の活性化のための支援	厚生労働省				
54	女性トラックドライバー等に関する情報を発信	国土交通省	61	労働条件・職場環境の改善等に関する助成金の利用促進	厚生労働省				
(3) 取引環境の適正化									
① 荷主・元請等の協力の確保						② 運賃・料金の適正収受			
66	「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）の展開	国土交通省 農林水産省 経済産業省	74	標準引越運送約款改正の趣旨の周知	国土交通省	82	標準運送約款改正の趣旨の浸透	国土交通省	
67	「ホワイト物流」評価の仕組み作り	国土交通省 農林水産省 経済産業省	75	荷主勧告制度の適切な運用	国土交通省	83	トラック事業におけるコスト構成等についてのトラック事業者・荷主双方における理解の共有を促すための環境整備	国土交通省	
68	セミナーの開催等による荷主及びトラック事業者に対する普及啓発	国土交通省	76	適正取引に関するルール等の周知・啓発	国土交通省	84	貸切バスの運賃・料金の下限割れ防止対策等の実施	国土交通省	
69	荷待ち時間の削減に向けた荷主への働きかけ	国土交通省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	77	トラック事業における下請・荷主適正取引推進ガイドラインの見直し・周知	国土交通省				
70	荷主に対する労働時間や適正取引に関するルール等の周知・啓発	国土交通省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	78	自主行動計画に基づく取組の継続的なフォローアップ	国土交通省				
71	荷主等に対する、トラック運転者の労働時間改善のための周知用コンテンツ作成及びコンテンツを活用した周知・啓発活動	厚生労働省	79	取引の適正化に資する情報の提供	国土交通省 経済産業省				
72	フードチェーンにおける商慣習見直しの促進	農林水産省 経済産業省	80	公正取引委員会への荷主情報の提供	国土交通省				
73	年度末・年度始めの引越分散化の周知	国土交通省	81	独占禁止法（物流特殊指定）の適切な運用	公正取引委員会				
Ⅱ. 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化									
85	事業者団体の「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」の実現に向けた支援	国土交通省	87	ICTを活用した運行管理の普及方策の検討・実施	国土交通省				
86	ホワイト経営の「見える化」	国土交通省	88	行政処分の強化	国土交通省				

「ホワイト物流」実現国民運動(仮称)

- 運転者不足に対応し、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現に取り組む運動を強力に推進する。
- 今後、関係者との調整を速やかに進め、本年秋頃までに「ホワイト物流」実現国民運動(仮称)の推進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する。

～物流プロセス全体で取組を展開～



運動のイメージ

- 関係者にて調整の上、発・着の荷主、元請物流事業者等の関係者が、今後取り組むべき事項や具体的な推進方策をとりまとめ、公表・実施。

(取り組みイメージ)

トラック予約受付システムの導入
ドライバーの手荷役作業の軽減
下請は二次下請まで 等

- 好取組の情報発信・横展開
- 政府行動計画のフォローアップ結果を踏まえ、必要に応じ推進方策等を見直し。

荷待ち時間が特に長い輸送分野等における取組の推進

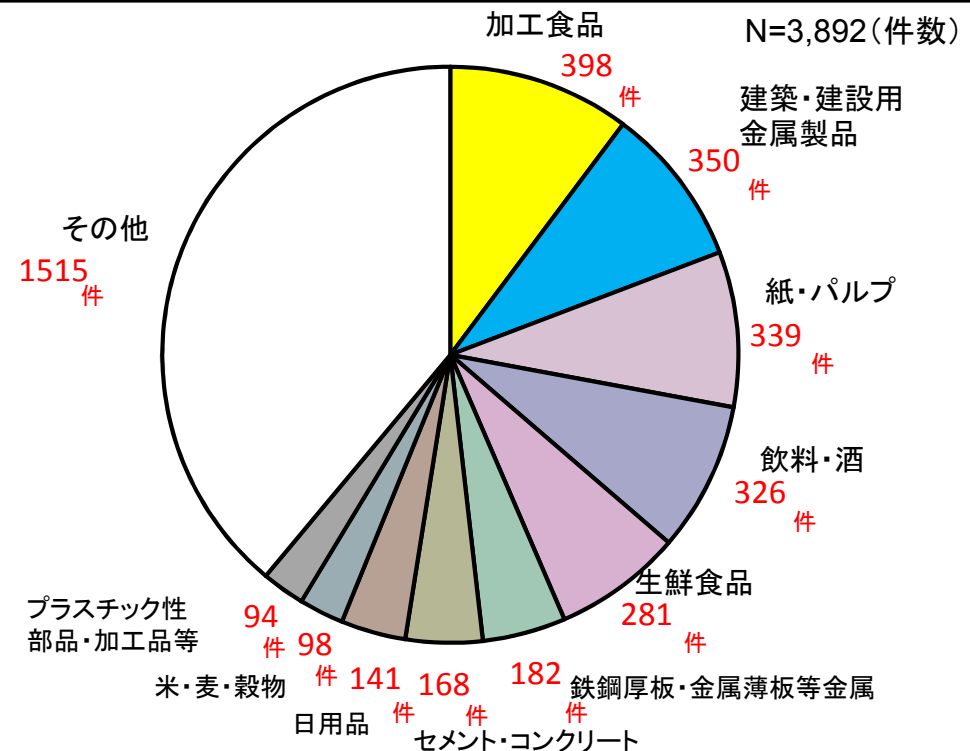
- 他の産業と比較して長時間労働・低賃金の状況にあるトラック運送業の将来の担い手を確保するためには、荷主等の理解・協力なども得つつ、取引慣行上の課題も含めてサプライチェーン全体で解決を図っていく必要がある。
- 一方、輸送品目によって輸送等の特性が異なる面があり、輸送品目に応じて検討を実施することが効果的な面がある。
- このため、荷待ち件数が特に多い分野等について、それぞれ課題の抽出を図るとともに、各都道府県ごとに発着荷主及び運送事業者が参画して長時間労働の改善を図るために実施したパイロット事業のノウハウの展開等を行う。

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

- ↓
- ・国土交通省本省において、「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」を開催。(平成30年6月29日)

30分以上の荷待ち時間が生じた件数(輸送品目別)



自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会について

開催趣旨

運転者としての就職を希望する求職者が就職先を選ぶ際や、荷主等が取引先を選ぶ際に参考にすることができるよう、長時間労働の是正などの働き方改革を重視した「ホワイト経営」への自動車運送事業者の取組状況を「見える化」するため、認証制度の創設等について検討する。

構成

【有識者】

野尻 俊明 流通経済大学 学長(座長)
青山 佳世 フリーアナウンサー
中嶋 美恵 (一社)女性バス運転手協会 代表理事
瀧澤 学 社会保険労務士・行政書士
圓山 博嗣 (公財)交通エコロジー・モビリティ財団
交通環境対策部長

【事業者団体】

(公社)全日本トラック協会
(公社)日本バス協会
(一社)全国ハイヤー・タクシー連合会

【労働組合】

全日本交通運輸産業労働組合協議会(交運労協)
全日本運輸産業労働組合連合会(運輸労連)
全国交通運輸労働組合総連合(交通労連)
日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)
全国自動車交通労働組合連合会(全自交労連)

【行政】

厚生労働省労働基準局
国土交通省自動車局

主な検討事項

- ・自動車運送事業のホワイト経営に係る認証基準の策定
- ・インセンティブの付与方策 等

認証制度のコンセプト(主なもの)

- ・トラック・バス・タクシーの「運転者」に特化した認証制度とする。
- ・認証項目は、労働条件や労働環境に関するものを中心とする。
- ・複数の段階を設ける。(1つ星、2つ星、3つ星)
- ・中立的な民間団体による運営とする。
- ・虚偽申請の防止と申請負担の軽減の両立を図る。

スケジュール

平成30年

6月11日 第1回検討会(認証制度の基本的な考え方 等)

9月19日 第2回検討会(認証項目・認証基準 等)

年内目途 第3回検討会(報告書案について)

平成31年度 認証制度の運営開始(目標)

《現 行》

《改 正》 平成30年7月1日より施行

乗務時間等告示

事項	初違反	再違反
① 各事項の未遵守計5件以下	警告	10日車
② 各事項の未遵守計6件以上15件以下	10日車	20日車
③ 各事項の未遵守計16件以上	20日車	40日車

変更なし

事項	初違反	再違反
① 各事項の未遵守計5件以下	警告	10日車
② 各事項の未遵守計6件以上15件以下	10日車	20日車
③ 各事項の未遵守計16件以上	20日車	40日車

追加

※ 「月の拘束時間の違反」及び「休日労働の限度に関する違反」が確認された場合は、まず上記の件数として計上し処分日車数を算出するとともに、さらに別立てで次のとおり処分日車数を算出し、上記の処分日車数に合算する。

① 各事項の未遵守 1件	10日車	20日車
② 各事項の未遵守 2件以上	20日車	40日車

健康診断

事項	初違反	再違反
① 未受診率50%未満	警告	10日車
② 未受診率50%以上	10日車	20日車

事項	初違反	再違反
① 未受診者 1名	警告	10日車
② 未受診者 2名	20日車	40日車
③ 未受診者 3名以上	40日車	80日車

社会保険

事項	初違反	再違反
① 一部未加入	10日車	20日車
② 全部未加入	20日車	40日車

事項	初違反	再違反
① 未加入者 1名	警告	10日車
② 未加入者 2名	20日車	40日車
③ 未加入者 3名以上	40日車	80日車

4. 平成31年度概算要求について

- トラック運送事業は他の産業に比べて長時間労働、低賃金の状況にあり、ドライバー不足が深刻な課題。
- このため、労働生産性の向上、多様な人材の確保・育成、取引環境の適正化等に資する事業を実施し、働き方改革による労働条件改善を推進する。

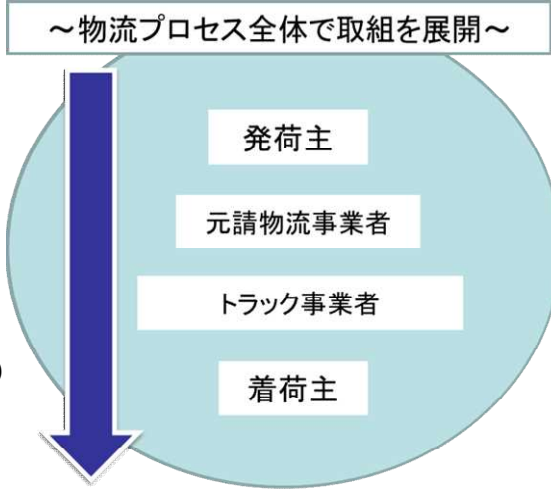
①「ホワイト物流」実現国民運動(仮称)の展開について

<事業概要>

- 国土交通省、荷主所管省庁、荷主や物流事業者団体、労働組合等が連携し、労働生産性の向上と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現に取り組む「ホワイト物流」実現国民運動を実施。

(具体的な取組内容)

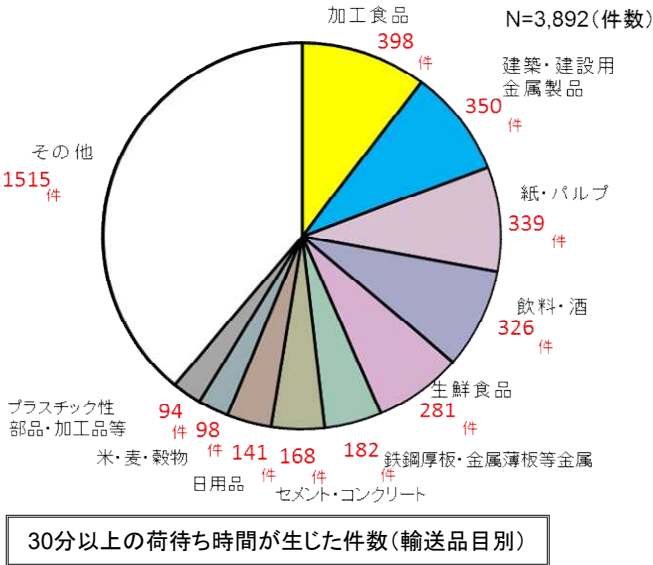
- 荷主等に対する「「ホワイト物流」実現国民運動」の参加に向けた呼びかけ
(運動に賛同する事業者は取組内容の公表)
- 荷主が取り組むべき事項等に関する普及・啓発活動
(例:平成28年度から実施してきたパイロット事業のノウハウをまとめたガイドラインの普及啓発セミナーの実施)
- キャンペーン・ポータルサイトの開設・運営 等
(運営の例:取組状況に関するフォローアップや改善提案の受付及び働きかけ等を実施)



②輸送品目別の取組の強化

<事業概要>

- 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。



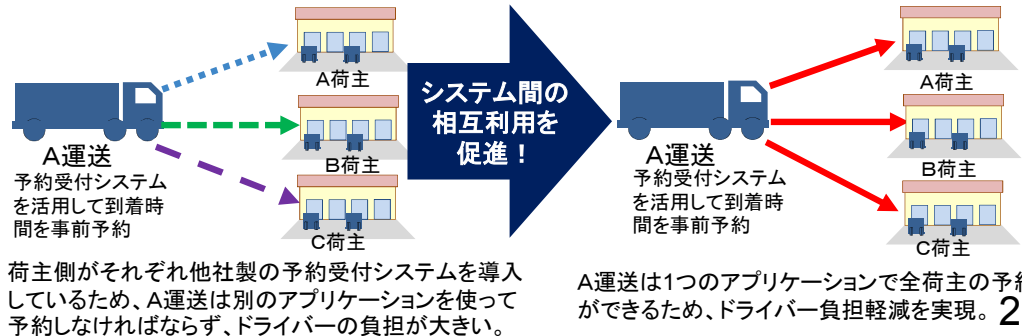
③長時間労働の是正等に資する機器・システム等の活用の促進

<事業概要>

- 長時間労働の是正等に資する機器について、機器の効果を増幅させるための効果検証等を実施する。

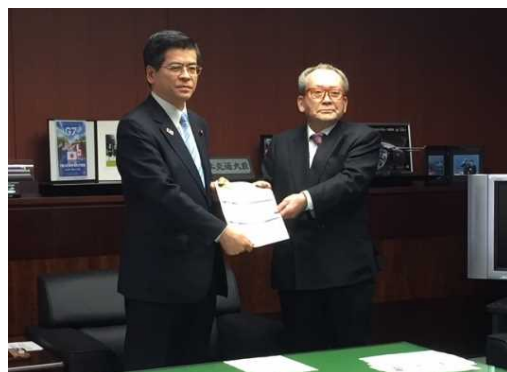
<検証イメージ>

- 予約受付システムの相互利用の促進(情報の標準化)
- 予約受付システムと配車システム等の連携による効果検証の実施 等

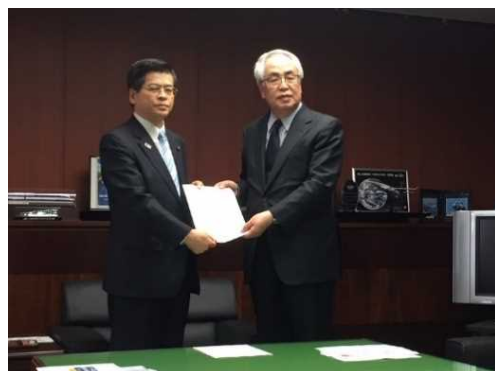


5. 自動車運送業界の取り組みについて

- ◆ 国による取組みに加え、**それぞれの業界における働き方改革の実現に向けた機運を高め、その自主的な取組みを加速**することが重要。
- ◆ このため、平成29年9月20日に、石井大臣から、トラック・バス・タクシーの各事業者団体トップに対し、「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」の策定を要請。
- ◆ 大臣からの要請を受け、各団体は「アクションプラン」を策定し、平成30年3月30日に各事業者団体トップから石井大臣に対し、「アクションプラン」策定について報告。



全日本トラック協会



日本バス協会



全国ハイヤー・タクシー連合会



「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」のポイント（1／2）

I. 基本スタンス（各業界共通）

II. 数値目標

- ① まずは、一般則の施行5年後に適用される自動車の運転業務への時間外労働の上限規制の遵守に、業界を挙げて取り組む。
- ② その上で、可能な限り早期に、一般則の規制水準の達成を目指す。
- ③ このため、労働生産性の向上、女性・若者・高齢者等の多様な人材の確保・育成、取引環境の適正化等に取り組む。
- ④ 取組状況等のフォローアップを実施。必要に応じ、アクションプランを見直す。

時間外労働の上限規制の導入に対応するため、時間外労働の削減に関する数値目標を設定。

（詳細については、28ページ参照）

III. 各業界の「アクションプラン」における取組

① トラック

➤ 労働生産性の向上

荷待ち時間・荷役時間の削減、高速道路の有効活用、中継輸送の拡大 等

➤ 運送事業者の経営改善

ドライバーの処遇改善、経営基盤の強化

➤ 適正取引の推進

書面化・記録化の推進、適正運賃・料金の収受、多層化の改善 等

➤ 多様な人材の確保・育成

女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり、若年労働力確保に向けた取組の強化 等

- ✓ 「全産業並みの賃金水準」、「週休2日」等を目指す。
- ✓ 国、自治体、発荷主、着荷主等の幅広い関係者の協力を要請。
- ✓ 特に取組を強化すべき分野として「長距離輸送」、「宅配・小口輸送」、「国際海上コンテナ輸送」を示す。

「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」のポイント（2／2）

Ⅲ. 各業界の「アクションプラン」における取組（続き）

② バス

- 適切な労務管理等
時間外労働の管理について必要な社内体制の整備等
 - 運転者の労働条件の改善・働きやすい労働環境の整備等
賃金・福利厚生等の労働条件の改善・向上、柔軟な勤務内容等による女性運転者・高齢運転者の活躍の場の拡大 等
 - 運転者募集活動の強化・運転免許の自社養成等
合同説明会の開催・高校等への訪問等募集活動の強化 等
 - 業務の効率化・生産性向上対策 等
乗合バス路線の再編・見直し、貨客混載等の生産性向上の取組の推進や貸切バスにおける待機時間の縮減や新運賃料金制度の遵守 等
- ✓ 各事業者に対し、時間外労働の管理計画や上限規制値を上回る運転者の段階的な削減計画の策定を求める。

③ タクシー

- 生産性の向上に向けた11項目にわたる活性化策の取組
初乗り距離短縮運賃、相乗り運賃、事前確定運賃、ダイナミックプライシング、定期タクシー 等
 - 若者や女性の採用の推進
普通2種免許の取得要件の見直し要望、女性ドライバー応援企業認定制度の普及 等
 - 減収につながらない労働時間の短縮 = 生産性の向上
手待時間や点呼前後の作業時間の短縮 等
 - 安全な車両、施設・設備の誰もが働きやすい職場環境の整備 等
安全運転支援機能を有する車両の配置、デジタルタコグラフ・自動日報システムの整備 等
- ✓ 各都道府県タクシー協会等に対し、「各協会版アクションプラン」の策定を推奨。

年度		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		平成30	平成31 (法施行1年目)	平成32 (法施行2年目)	平成33 (法施行3年目)	平成34 (法施行4年目)	平成35 (法施行5年目)	平成36 (法施行6年目)
労働基準法	時間外労働の 上限規制(一般則)	改正法 成立	大企業 施行 (4/1)	中小企業 施行 (4/1)				
	時間外労働の 上限規制(自動車)		猶予期間					施行(4/1) ※一般則の 施行の5年後
関係省庁連絡会議 「行動計画」		計画 策定	計画期間(6年間)					
アクションプラン	全日本トラック協会	年960時間超の運転者が 発生する事業者の割合			25%	20%	10%	0%
	日本バス協会	全ての運転者の 時間外労働時間			1000時間 以下			960時間 以下
	全国ハイヤー・ タクシー連合会	年960時間超の運転者が 発生する事業者の割合			20% 以内	10% 以内	0%	

～ 荷主と運送事業者のためのガイドラインが作成されました！ ～

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

荷主とトラック運送事業者が連携して実施した、トラック運送事業における荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化など長時間労働の抑制を図るためのパイロット事業の成果を取りまとめたガイドラインが作成されました。

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などの実態にあり、近年ドライバーになる方を確保することが困難になってきています。このままでは、近い将来、安全で良好なサービス品質により荷物を運ぶことができなくなり、生活・経済にまで影響を及ぼしかねません。

就業構造比較	トラック	全産業平均
運転者数	83万人	—
(女性比率)	2.4%	43.8%
平均年齢	47.8歳	42.5歳
労働時間	217時間	178時間
年間所得額	454万円	491万円

(出典：国土交通白書2018 一部抜粋)



(出典：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(第4回)資料一部抜粋)

「取引環境と長時間労働の改善に向けた取組み」には、発荷主、着荷主の協力が不可欠ですが、問題解決に向けては、何をどのように進めれば良いのかわからないことも多く、解決のプランをゼロから検討することは大きな負担となっています。

そこで、本ガイドラインは、改善に向けた取組みの進め方のステップを示すとともに、それぞれの課題に応じた対応例を紹介するという2段階に分けた記述となっており、取組みのプロセスをわかりやすく解説しています。(是非ご活用をお願いします。)

ガイドラインのイメージは裏面のとおりです。

全体版は以下の国土交通省ホームページをご覧ください。

http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk4_000022.html

(ガイドライン、事例集は当該ページの下段に掲載されています。)

※右記のQRコードをスマートフォン等で読み取り、ご覧いただくことも可能です。



【相談窓口】

中部運輸局自動車交通部貨物課 ☎052-952-8037

愛知運輸支局 輸送(貨物)担当 ☎052-351-5312

静岡運輸支局 輸送(貨物)担当 ☎054-261-1191

岐阜運輸支局 輸送(貨物)担当 ☎058-279-3714

三重運輸支局 輸送(貨物)担当 ☎059-234-8411

福井運輸支局 輸送(貨物)担当 ☎0776-34-1602

愛知労働局 労働基準部監督課 ☎052-972-0253

静岡労働局 労働基準部監督課 ☎054-254-6352

岐阜労働局 労働基準部監督課 ☎058-245-8102

三重労働局 労働基準部監督課 ☎059-226-2106

福井労働局 労働基準部監督課 ☎0776-22-2652

愛知県トラック協会 ☎052-825-5000

静岡県トラック協会 ☎054-283-1910

岐阜県トラック協会 ☎058-279-3771

三重県トラック協会 ☎059-227-6767

福井県トラック協会 ☎0776-34-1713

愛知県働き方改革推進支援センター ☎0120-868-604

愛知県働き方改革推進支援センター ☎0800-200-5262

(豊橋出張所)

静岡県働き方改革推進支援センター ☎0800-200-5451

岐阜県働き方改革推進支援センター ☎058-201-5832

三重県働き方改革推進支援センター ☎0120-331-266

福井県働き方改革推進支援センター ☎0120-14-4864

ガイドラインについて（抜粋）

平成28年度及び29年度に各都道府県で実施したパイロット事業で得られた長時間労働改善等の知見や、荷主とトラック事業者の協力による取組みを紹介。

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

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

荷主とトラック事業者の協力による改善の取組みの進め方を紹介。

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！



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！



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！



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！