第６回トラック輸送における取引環境・労働時間改善広島地方協議会

～長時間労働の是正に向けて～

資　料　２

広島労働局 労働基準部 監督課

平成29年３月16日（木）

働き方改革

〇*ニッポン一億総活躍プラン*（平成28年６月２日閣議決定）

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この３年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、

①時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働の是正に向けた更なる取組を行う。

②関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、

（略）

・ＩＴ業界、トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い手待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、（略）

③（略）

・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。

（略）

「過労死等ゼロ」緊急対策

1　違法な長時間労働を許さない取組の強化

（1）　新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

（2）　長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

（3）　是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

（4）　36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2　メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

（1）　メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

（2）　パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

（3）　ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3　社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

（1）　事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

（2）　労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

（3）　労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「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基準」（平成13年４月６日付け基発第339号労働基準局長通達）が示されている。

新たな取組

○　使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
○　内容として、
　①　労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
　②　「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと
等を明確化する。（H29年より実施）

長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。

新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。（H29年より実施）

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策（パワハラ防止対策を含む。）について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働（月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反）が1年間に3事業場認められた場合　（平成27年5月18日より実施、実績1件）

新たな仕組み（拡大のポイント）

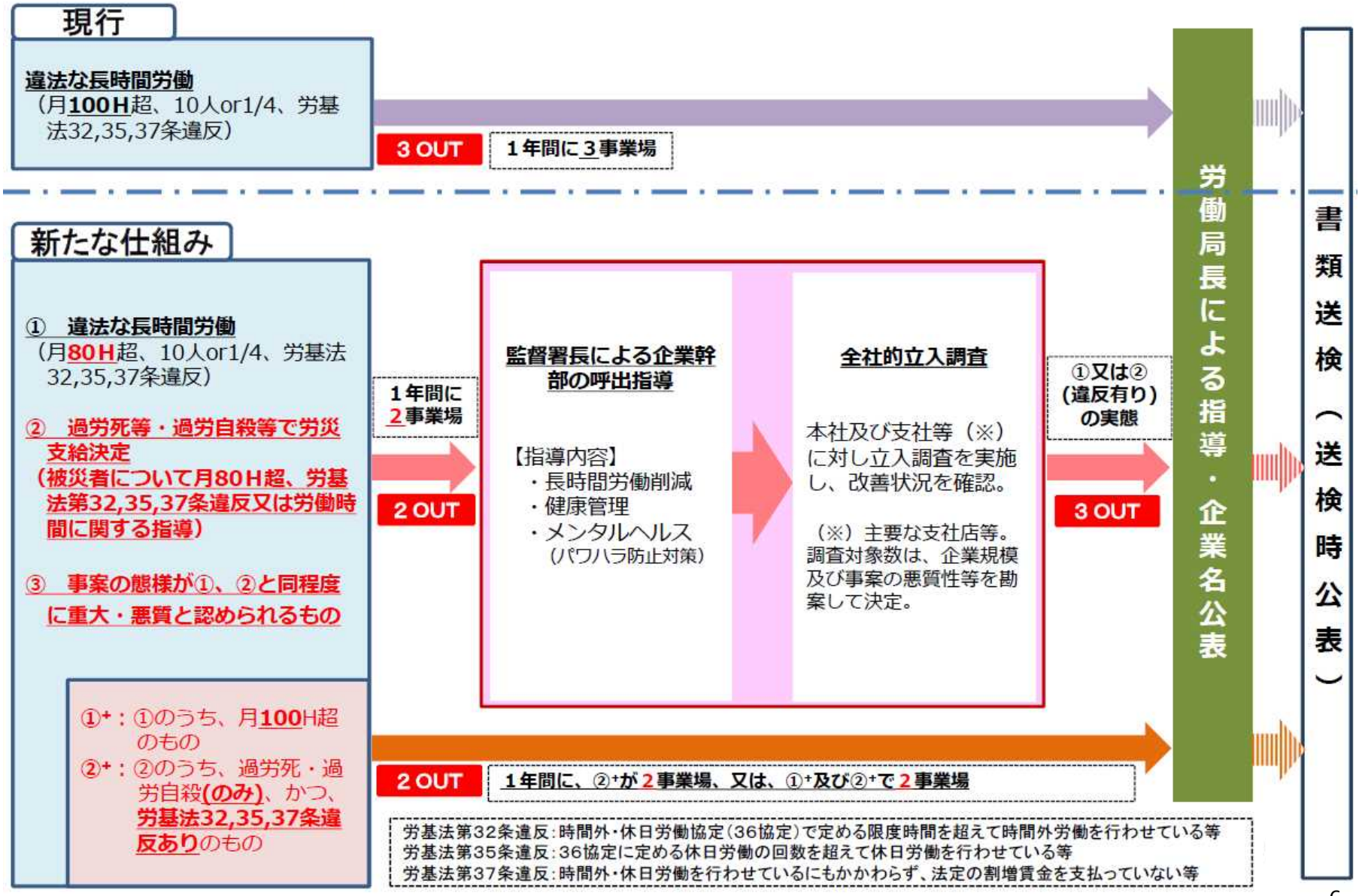
○　現行の要件を以下のとおり拡大。（H29年より実施）
　①　月100時間超を月80時間超に拡大
　②　過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
　→　これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
○　月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1（4）　36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

○　最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。（H28年度第4四半期に実施）

是正指導段階での企業名公表制度の強化

（複数の事業場を有する大企業が対象）



メンタルヘルス対策に対する企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。

新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺（未遂含む）を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、１年間の継続的な指導を行う。（H29年度より実施）

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

（※）各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。

新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。（H29年度より実施）

ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

○　月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。（省令を改正し、H29年度より実施）

○　過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接（問診）等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。（H29年度より実施）

社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

（1） 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。（速やかに実施）

① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
③ 長時間労働の背景になっている取引慣行（短納期発注、発注内容の頻繁な変更等）の是正

（2） 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。（現行週6日→7日）（H29年度より実施）

（3） 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。（H29年より実施）

「Safe Work, Change Work HIROSHIMA」活動

～日本一安全で安心して働ける職場に向けて～

「Safe Work, Change Work HIROSHIMA」ロゴマーク

広島労働局では、すべての労働者が安心、安全に、かつ意欲を持って働ける「全員参加型社会」を実現するため、**「Safe Work, Change Work HIROSHIMA」**をキャッチフレーズに、広島県の各企業が**「日本一安全で安心して働ける職場」**となることを目標として、専用ロゴマークの活用・普及により、広島県民それぞれが労働災害と労働時間の現状を認識し、労働安全衛生意識の高揚と働き方改革の必要性を身近に感じながら、労働災害の撲滅と長時間労働の削減に向けた草の根運動を展開するための取組を推進することとしています。

本ロゴマークは、**「労働災害防止活動の推進」、「事業場内外の安全意識の高揚」「職場の働き方改革」**等を目的とする場合には、各団体、企業、個人が**自由にご活用いただけます。**広島労働局ホームページより無償でダウンロードできますが、ロゴマーク使用取扱規程をご確認の上、ご活用いただきますようお願いします。

ホームページ：hiroshima-roudoukyoku.mhlw.go.jp

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

Ⅰ　長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

（１）中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・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。（３年後実施）

（２）著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

・時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

（３）一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・使用者は、10日以上の年次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（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

（４）企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進（※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正）

・企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

Ⅱ　多様で柔軟な働き方の実現

（１）フレックスタイム制の見直し

・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を１か月から3か月に延長する。

（２）企画業務型裁量労働制の見直し

・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

（３）特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

・職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

・また、制度の対象者について、在社時間等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する。（※労働安全衛生法の改正）

施行期日：**平成28年4月1日　（ただし、Ⅰの（1）については平成31年4月1日）**

中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げについて

現行

	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%

平成22年4月以降、当分の間適用猶予（3年後見直し規定あり）

改正案

	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%

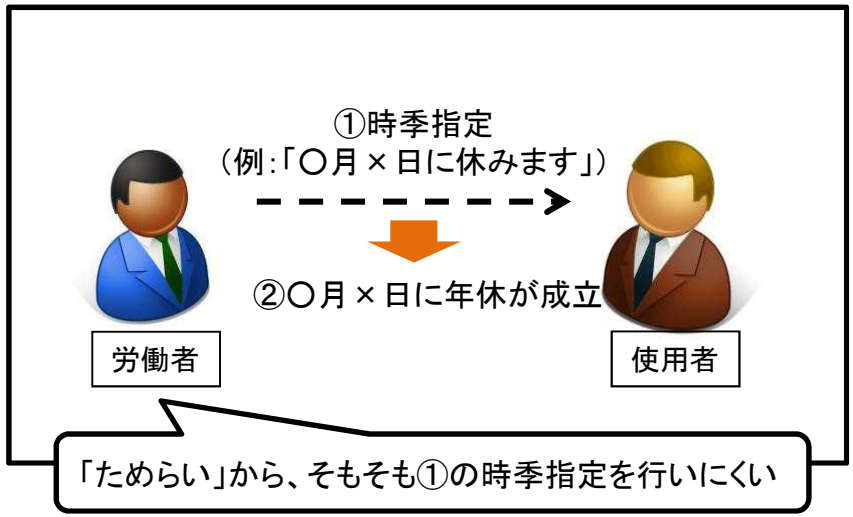
	時間外労働が月60時間超である労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

平成26年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数306件のうち、93件（30.4%）が「自動車運転従事者」

- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる（平成31年4月）。

年次有給休暇（年休）の確実な取得について

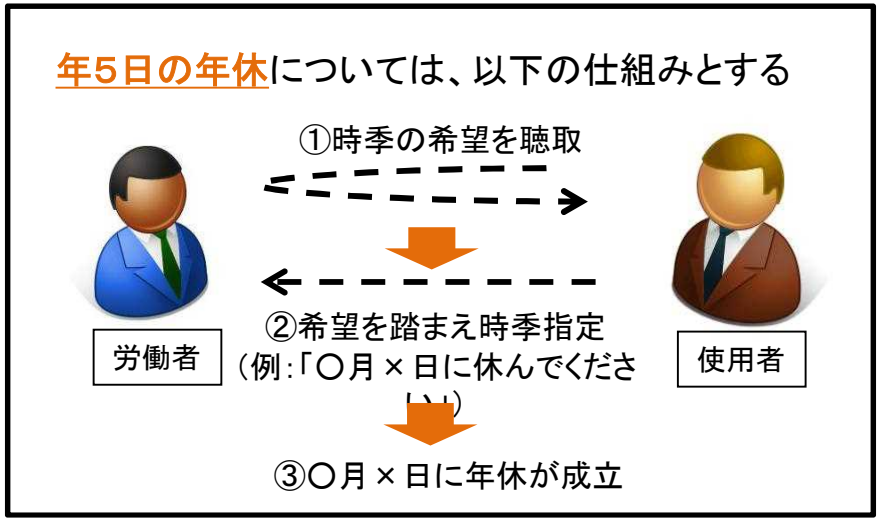
現行



- 我が国の年休取得率：48．8%（平成25年）
  ⇔ 平成32年の政労使目標：70%
- 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合：16．4%（平成23年）

※ このほか「計画的付与」（労働者側の代表と使用者との協定の締結）により時季を決めることも可能（平成25年導入企業割合19.6%）

改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース：使用者は義務から解放される
  - ✓ 労働者が自ら5日以上の年休を取得した
  - ✓ 労働者自らの取得3日＋計画的付与2日

  （使用者の時季指定は不要）
  - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した
  - ✓ 3日の年休の計画的付与が行われた

  （使用者は5日に足りない日数のみ指定）

＜参考＞

◆ 法定の年休付与日数（継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要）

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
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1～15日の年休が付与される。

フレックスタイム制の見直し（清算期間の上限の延長）について

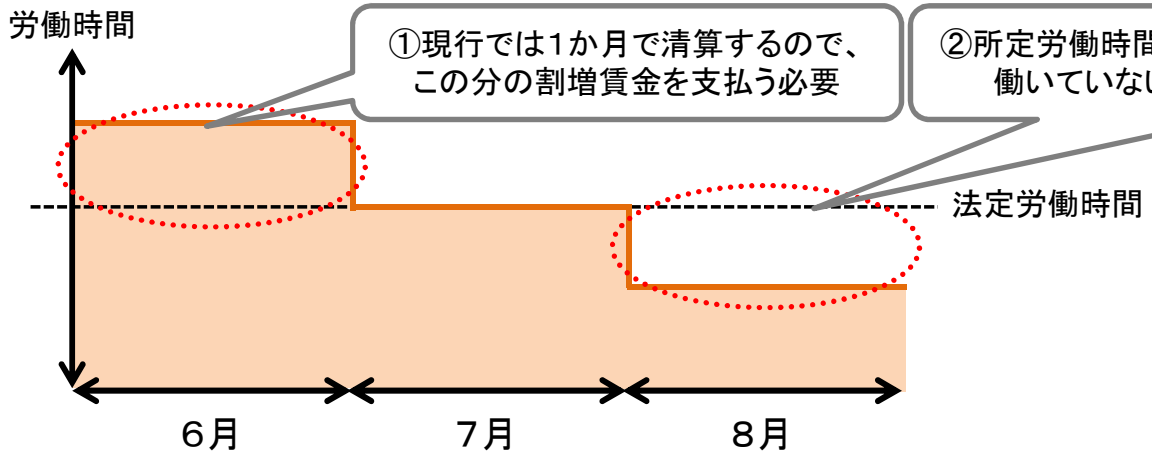
現行

- フレックスタイム制とは、「清算期間」（現在、最長１か月）で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
- このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く（法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生）。

課題 現在、「清算期間」が最長１か月なので、労働者は、１か月の中での生活上のニーズに対応することはできるが、１か月を超えた労働時間の調整はできない。

改正案

- **「清算期間」を最長３か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「６・７・８月の３か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が８月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。
- ただし、各月で週平均50時間（時間外労働が月45時間弱となる時間に相当）を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。



清算期間を３か月とすれば・・・
①割増賃金を支払う必要はなくなる
②６月に働いた時間分は、８月に働かなくても欠勤扱いとならない

トラック輸送における長時間労働の抑制に向けた取組について

○ 平成27年４月３日、閣議決定された「労働基準法等の一部を改正する法律案」においては、長時間労働を抑制するために、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（25%→50%）について、中小企業への適用猶予を見直し、平成31年４月から適用することとしています。

○ この見直しに当たっては、中小企業において特に長時間労働者比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進める必要があります。

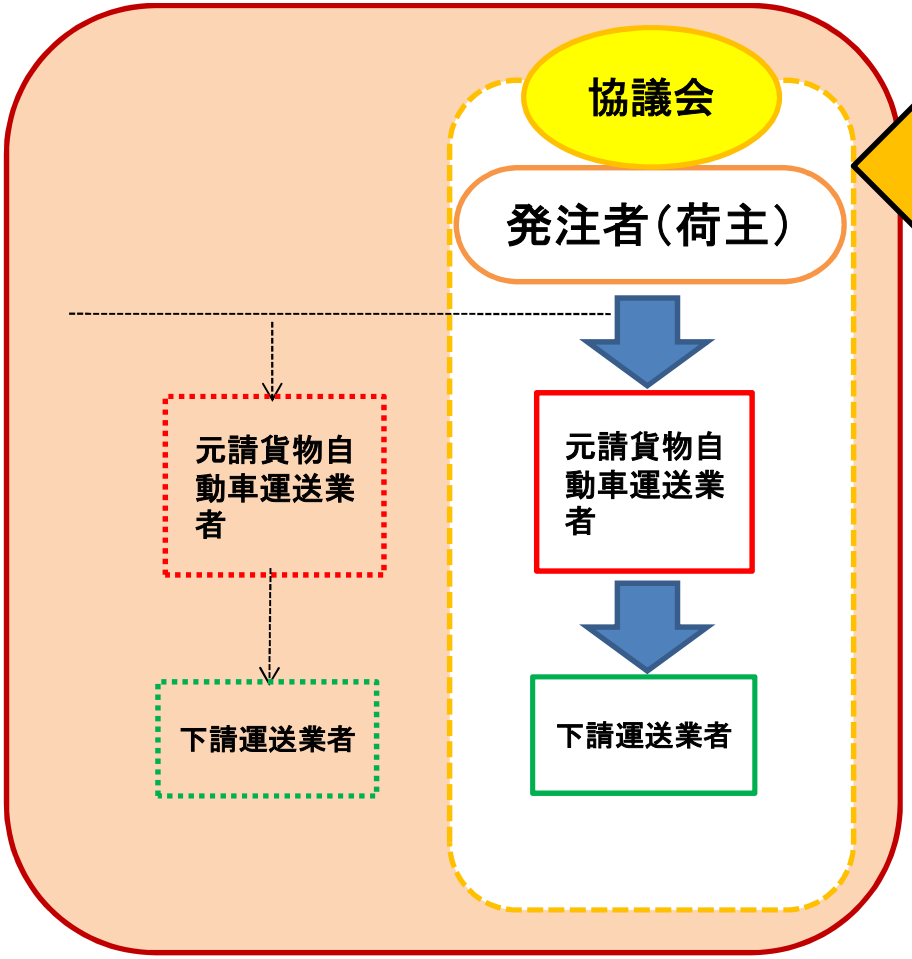
○ このうち、トラック運送事業においては、働いている方の総労働時間が長いという実態がみられるところですが、これには、荷主都合による手待ち時間など、トラック運送事業者のみの努力で改善することが困難であるという要因が背景にあります。

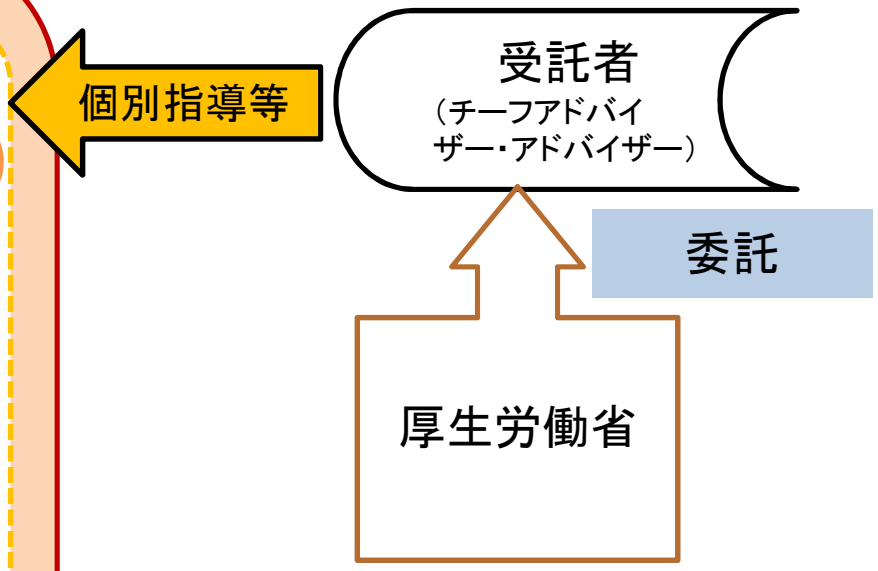
○ このため、別添ロードマップに基づき、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、行政機関（厚生労働省、国土交通省）などにより構成される協議会を中央及び各都道府県に設置し、実態調査・パイロット事業・長時間労働改善ガイドラインの策定等を行うことにより、関係者が一体となって、長時間労働の抑制とその定着を図ってまいります。

広島においても、中国運輸局広島運輸支局と広島労働局が協力して、このような取組を行うことにより、トラック運送における長時間労働の抑制とその定着を図ってまいりたいと思います。

トラック運転者労働条件改善事業について（厚生労働省委託事業）

厚生労働省で平成24年度から行っている、トラック運転者の労働条件改善事業。荷主企業、元請運送事業者及びその元請運送事業者の下請運送事業者を含めた協議会を設置し、アドバイザーによる個別指導等を通じて、長時間労働を改善する取組。





・協議会は発注者（荷主）から連なる貨物運送業務受注事業場を構成員とする多層構造
・協議会は発注者（荷主）、元請運送事業者、下請運送事業者を含め3事業場以上

【事例紹介】トラック運転者労働条件改善事業

Case 1　導線と積込作業の改善で車両待機時間を短縮化（荷主：家電メーカー）

Before

・製造建屋→出荷建屋への横持ち運搬
・積込み車両の手待ち

【 対 策 】
①建屋間運搬を削減し製造建屋からのダイレクト出荷
②積込作業のフォークリフト荷役併用
③出荷建屋の導線改善、接車スペース拡大出入口の拡張等

After

各改善策の相乗効果により車両1台あたりの待機時間を9～10分程度短縮化

Case 2　回収物の降ろし作業時間短縮による拘束時間削減（荷主：食品スーパー）

Before

・回収物の降ろし作業に時間がかかる。
・降ろし作業の順番待ちで手待ち時間発生

【 対 策 】
①回収物の店舗での仕分けを徹底
②作業の軽減による効率化

After

・作業時間と手待ち時間の短縮、拘束時間の短縮
・作業効率の向上

Case 3　データの活用により場内作業をスムーズに（荷主：製紙メーカー）

【従来の対策】
①入庫受付管理システム
②場内整理とバースの確保
③商品の共有化

【追加の対策】
①入庫受付管理システムのデータ化
②場内作業員の増員
③指図書の入手場所の複数化

After

・入庫から出庫まで2時間（待機時間30分以内）に
・待機時間の削減による労働時間短縮