

労働基準法等の一部を改正する 法律案について

平成27年8月6日(木)

厚生労働省岡山労働局労働基準部

<目 次>

労働時間を取り巻く現状(p1～4)

労働基準法の前回改正の検討規定・今回の改正案の内容(p5～8)

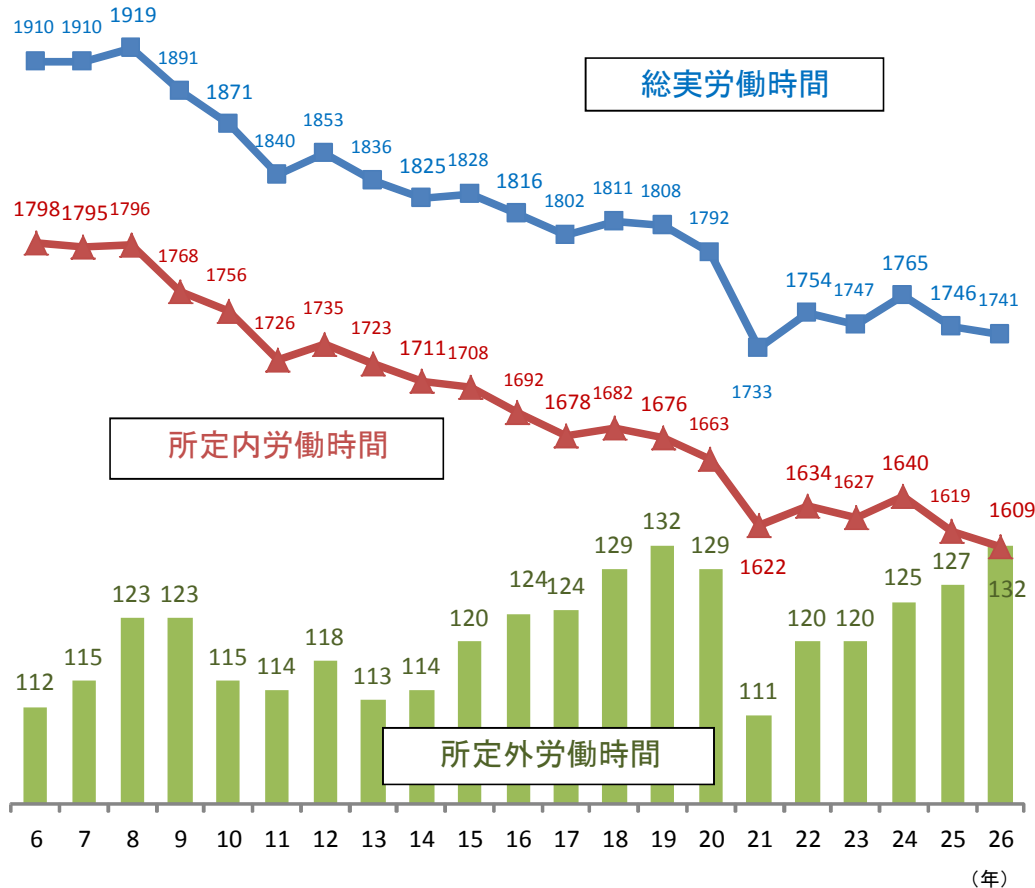
トラック運転手の長時間労働対策(厚生労働省の取組)(p9～17)

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

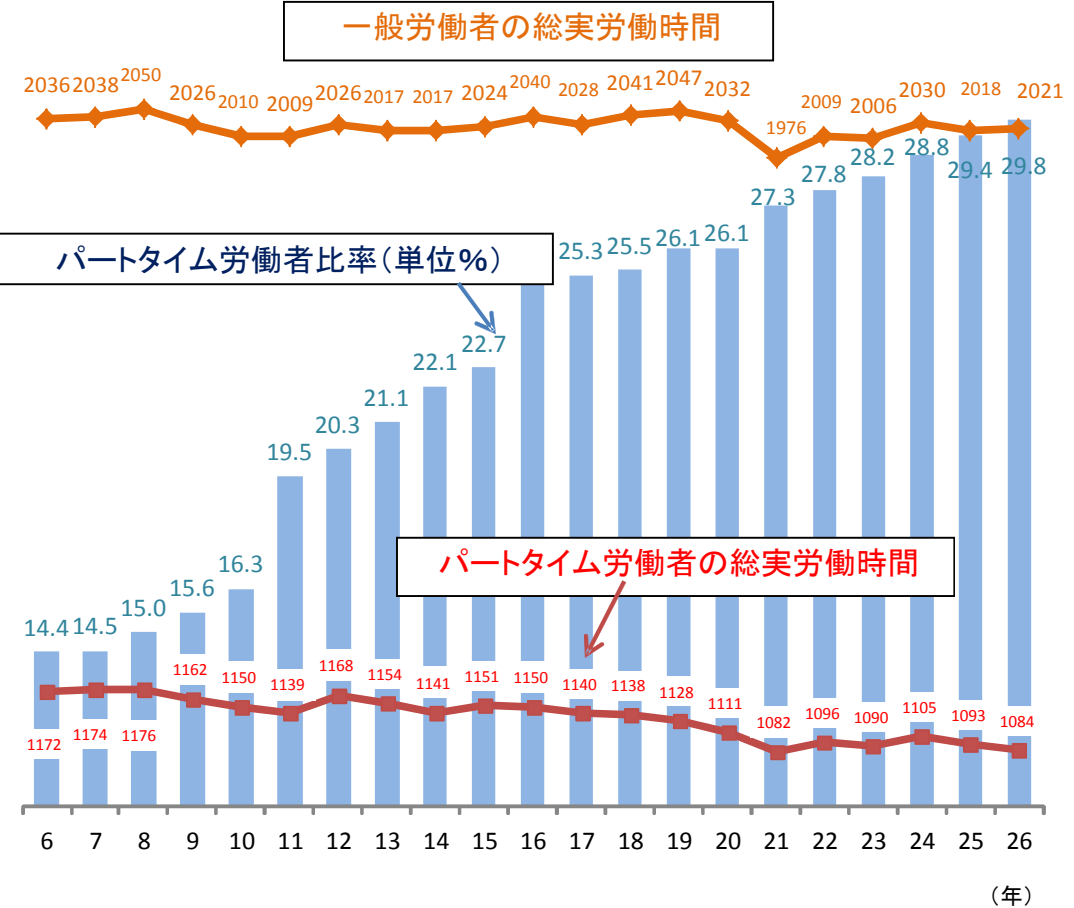
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少した。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
週60時間以上の者	639万人	476万人	490万人	474万人	464万人
	12.2%	9.3%	9.1%	8.8%	8.5%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3227万人	3412万人	3327万人	3284万人
	64.0%	63.2%	63.7%	61.6%	60.5%
週35時間未満の者	1237万人	1385万人	1436万人	1568万人	1651万人
	23.6%	27.1%	26.8%	29.0%	30.4%
合 計	5243万人	5105万人	5359万人	5399万人	5432万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	141万人	144万人	135万人 (124万人)	126万人 (115万人)
	23.8%	18.4%	18.2%	17.6% (17.2%)	17.0% (16.5)%

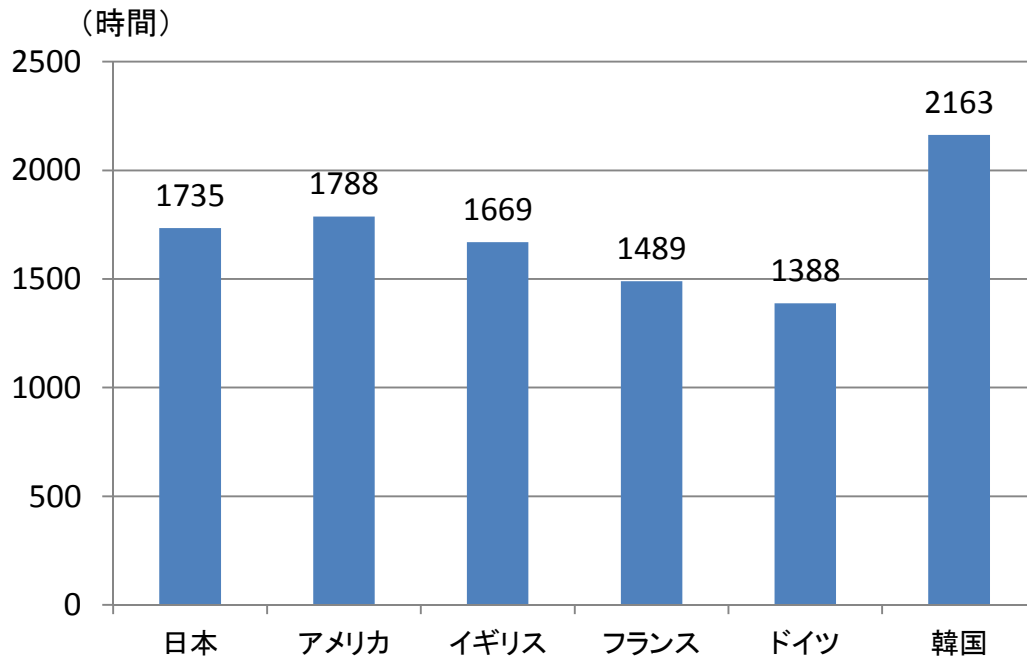
※ 資料出所：総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25、26年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

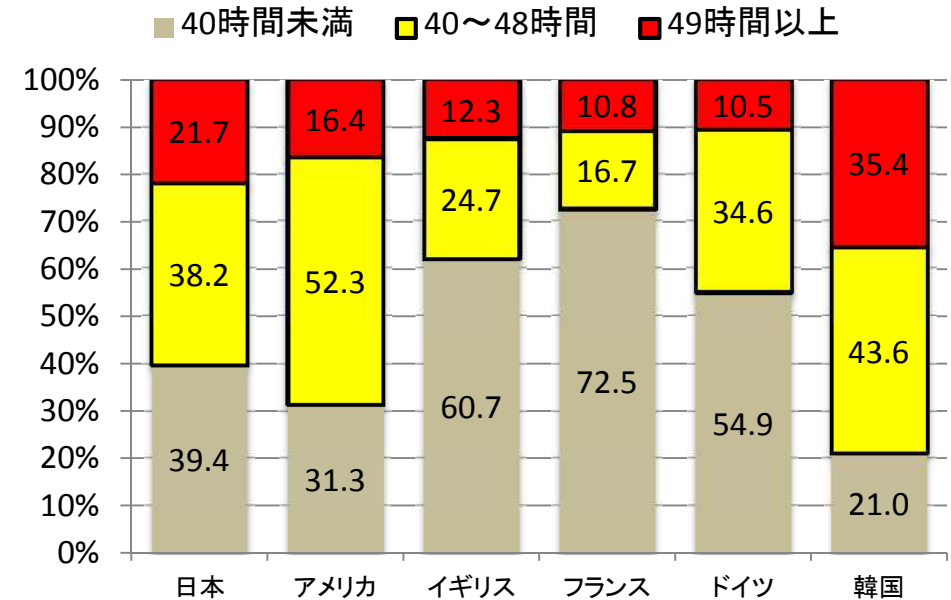
- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上働いている)者の構成割合が高く、特に49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



(資料出所)OECD「iLibrary」

○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



(資料出所)ILO「ILOSTAT Database」

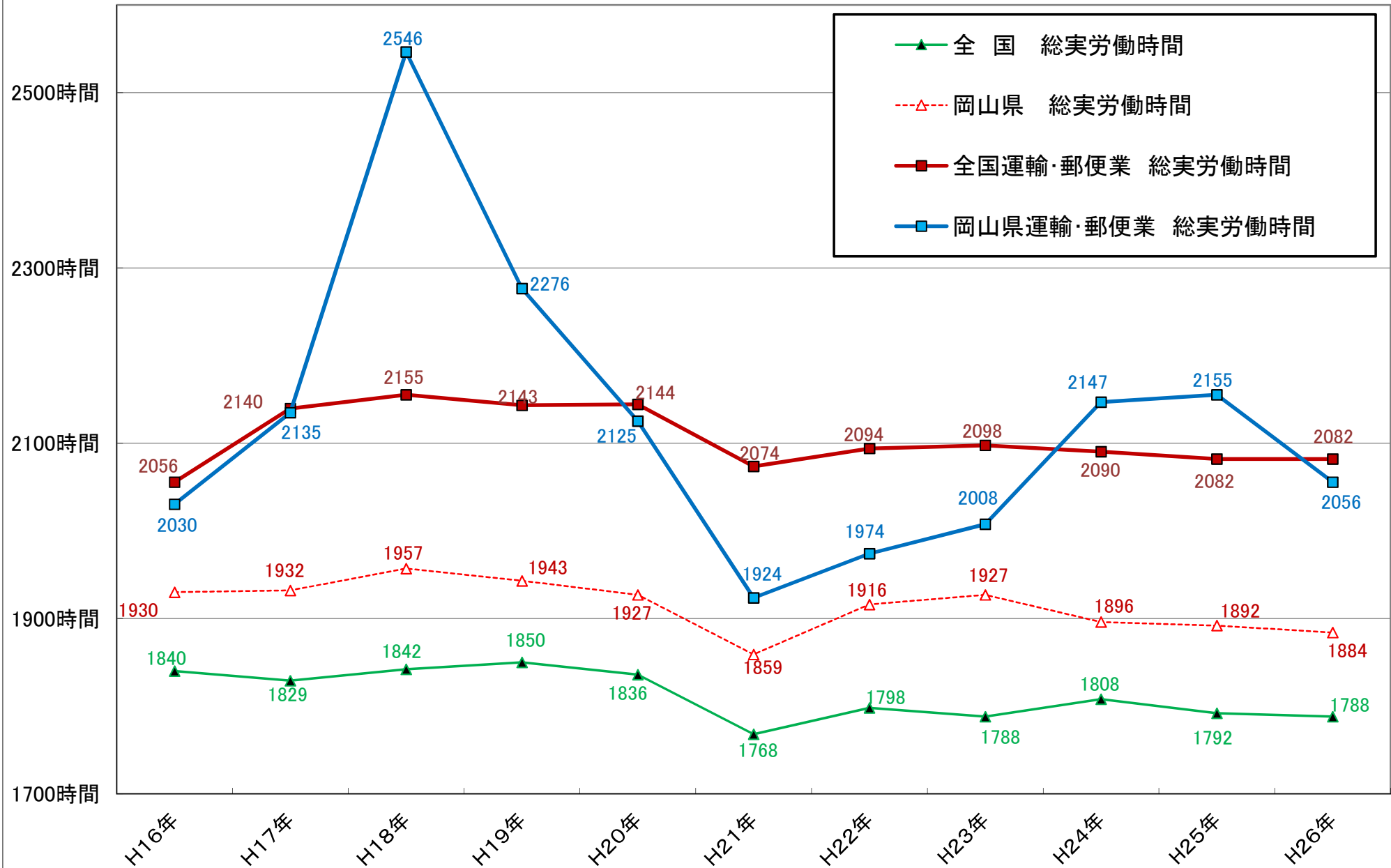
<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2013年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間(韓国のみ2012年)を示す。データは、OECD「iLibrary」(日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」)による。

<事務局注>

※ 長時間労働者の構成比については、2013年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す(韓国のみ2012年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本人は総務省「労働力調査」)による。
 ※ 就業時間不詳の者がいるため、計100%とはならない(日本、イギリス、フランス)。

労働時間の推移(全産業と運輸業・郵便業)



出典: 毎月勤労統計 全産業平均については事業所規模30人以上、
運輸業・郵便業については事業所規模5人以上

労働基準法の平成20年改正の際の検討規定

附 則 （平成20年法律第89号）（抄）

（施行期日）

第1条 この法律は、平成22年4月1日から施行する。

（検討）

第3条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法（以下この条において「新法」という。）第37条第1項ただし書及び第138条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2～5 （略）

第138条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。

（注）下線は引用に際して付したものである。

平成27年2月13日労働政策審議会建議
「今後の労働時間法制等の在り方について」(抄)

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(1) 長時間労働抑制策

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率の適用猶予の見直し

- 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ことが適当である。
- 上記の環境整備を図りつつ、中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書きの規定について、中小企業事業主にも適用することが適当である。
- 中小企業の経営環境の現状に照らし、上記改正の施行時期は他の法改正事項の施行の3年後となる平成31年4月とすることが適当である。

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)

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%

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%

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)

	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25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)。

現行施策の例①：働き方改革

【趣旨】

長時間労働削減推進本部

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（**平成26年9月30日**）

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）

事務局 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施

- i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
- ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。

② 相談体制の強化

③ 労使団体への要請

④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

省内長時間労働削減推進チーム

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

岡山労働局働き方改革推進本部

（本部長 岡山労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体
- 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して
働き方改革を進めてみませんか

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

The screenshot shows the 'Living Well' website interface. At the top, there is a navigation bar with links: 'ホームページ' (Home), '検索' (Search), '会員登録' (Member Registration), 'お問い合わせ' (Contact Us), 'お問い合わせ' (Contact Us), and 'お問い合わせ' (Contact Us). Below the navigation bar is a large banner with the text '働き方・休み方改善ポータルサイト' (Working and Resting Well Portal Site) and '～効率的に働いてレジャータイトのために～' (～Efficiently working for tight leisure time～). The main content area features a grid of buttons: '働き方改善' (Working Well Improvement), '働き方改善' (Working Well Improvement), '働き方改善' (Working Well Improvement), '働き方改善' (Working Well Improvement), '働き方改善' (Working Well Improvement), and '働き方改善' (Working Well Improvement). A red circle highlights the '働き方改善' (Working Well Improvement) button, which has a sub-label '見込強化 / 更新を行う' (Strengthening prospects / Updating).

トップページ 検索 会員登録 会員登録詳細 利用規約 お問い合わせ

新規会員登録のご案内

ログインIDとパスワードの登録
パスワードの再入力
会員登録の完了

会員登録方法の選択

会員登録の開始

※ホームページの「新規会員登録」ボタンは、こちらと同じです。

会員登録の種類	会員登録の条件
新規会員登録	13歳以上で、有効なメールアドレスを有し、かつ、すでに会員登録していないこと。
パスワードリセット	有効なメールアドレスを有し、かつ、すでに会員登録していること。

取 組 事 業

（平成27年度）中小企業振興基金・多岐川治水基金（平成27年度）シナジー（一）

主 体 名 伊藤忠商事株式会社 社 員 数 4,342名（2016年4月1日現在） 創設者伊藤忠兵衛（約1,400名（2016年現在） を除く（国内創設社員）	所在地 東京都（東京駅前等）／大阪本社（大阪本町） 業 務 卸売業
---	---

取組の目的

「国産食料の確保を中核として推進し、消費税率増税（10→17.1%）への影響を最小とし、上で取組の成果を食料の振興と繋いで、効果的な食料政策の推進を通して、社会貢献の両面を追求するもの。」

[illegible]

利用、参考事例

標準力・能力の段階による学習成果のレベルの例、参考事例を以下に示す。

状況設定資料

○ 主要な領域

事項内容・領域	評価項目（10段階）	見込時間	事例	教材事例
言葉の理解	34			
読解力				
読解力				

○ 言語や文脈の状況

1. Attack	1. 目的・目的の達成			
2. Defense	2. 目的達成の手段の選択 3. 目的達成の過程の比較 4. 目的達成の手段の選択			
3. Action	5. 目的達成 6. 目的達成の手段 7. 目的達成の手段			
4. Check	8. 目的達成の手段			

【事例紹介】働き方改革（ポータルサイトにおける取組事例紹介①）

働き方・休み方改善指標活用取組事例 （東京三八五流通株式会社 久喜営業所）

（１）企業概要	
社名	東京三八五流通株式会社 久喜営業所
業種／事業概要	運輸業／一般貨物自動車運送事業（特別積合せ貨物運送）、一般貨物自動車運送事業、倉庫業[普通倉庫・定温倉庫・冷蔵倉庫]、利用運送事業[鉄道・航空・自動車]
社員数	久喜営業所：74名（社員のうち63人85％は乗務員（運転手）、その他は管理、事務） （グループ全社：2,459名、東京三八五流通株式会社：163名）
所在地	久喜営業所所在地：埼玉県（本社所在地：東京都）
働き方・休み方	乗務員：1年単位の変形労働時間制 事務：始業終業時間 8:00～17:00（休憩1時間）、1日の所定労働時間8時間、シフト勤務

（２）働き方・休み方改善に関するこれまでの取組と指標活用のきっかけ	
1) これまでの取組	施設の修繕、作業環境整備等を行ってきた。 久喜営業所では、所長が「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」に抵触する可能性の高い悪質な顧客の業務について2年かけて業務を減らし、収支には影響したものの、従業員の健康管理を優先し、残業時間の削減に繋がった。
2) 「働き方・休み方改善指標」活用のきっかけ	人員不足や高齢化等について、会社として将来に不安を抱き、65歳定年後の高齢者の再雇用を行う等対処はしているものの、いずれは運転手の人員確保が難しいことが予想される。 現在の取組が適切か、またはこのような改善を進めたらより良い働き方に関する将来が描けるかを検討するきっかけとした。

（３）働き方・休み方の現状・背景	
1) 人事部の課題認識	乗務員は、休みはいらぬが、収入を増やしたいという考えを持っている人が多く、いかに休みをとってもらうことが大事かという点を納得させることが課題である。 事務員は中堅ということもあり、運行管理の責任者となっていることなどから残業が多く、プライベートな自由時間が取れない状況が発生している。
2) 仕事特性と働き方・休み方の現状	① 組織 乗務員は、長距離トラック運転手（34名）とミキサー車の運転手（25名）が在籍。長距離トラック運転手の8～9割が東北出身で働き手が多い。長距離トラック運転手の不足に対しては本社

からの出向者で対応している。

所長の他、事務員は、社員5名、パート5名。

② 働き方

時間管理に関しては、乗務員、事務員ともタイムカードで出勤、退勤を管理し、日報を出している。

（乗務員）

ミキサー車の運転手は週休2日で規則正しい勤務となっているが、長距離トラック運転手の働き方に課題がある。

8～9割は固定顧客の貸切輸送を行っており、限られた車両と運転手で固定顧客に対応している。3月の引っ越しによるピーク時にはグループ内からの応援提供で対応している。

長距離トラック運転手は、出勤時間から24時間を1日と捉え、24時間のうち8時間、休息期間を設けることになっている。運行ごとに出勤時間が異なる。時間の有効活用、運転手の体調管理が最大の課題である。

1日平均の運転時間は9時間以内という基準があり、運行ごとに基準ダイヤを作成して示している。基準ダイヤを作成する際には、積み下ろしにかかる時間は1トン10分という基準を設定し、勤務ダイヤ表（勤務時間）を作成している。勤務時には運転、積み下ろし、燃料を記録する。勤務時に走行から休憩に入るときと休憩が終わって走行開始時に事務所の運行管理者に電話連絡をする。4時間走行中に30分以上の休憩をとることになっている（分割も可、ただし1回の休憩は10分以上）。

（事務員）

事務職についても長時間労働となっている。休みがなかなか取りづらい。顧客との電話のやり取りや配車、トラブル対応を行っている。

③ 休み方

（全社員）

お盆、ゴールデンウィーク、正月には最低でも6日連続の休暇を、年次有給休暇も含めて取るように目標を定めており、これについては概ね取得できている。

（長距離トラック運転手）

週1回の休み。週40時間勤務。申請すれば休みは取得できるが、休みを取らない人が一部存在する。休日出勤すると、人手不足のため、なかなか代休が取れない。月を超えた代休も取得で

【事例紹介】働き方改革（ポータルサイトにおける取組事例紹介②）

取組事例

（所定外労働削減）・（年休取得促進）・（多様な正社員）・（朝型の働き方）・（テレワーク）

企業名：全日本空輸株式会社	所在地：東京都港区
労働者数：12,416 名	業種：運輸業



取組の目的：

社員自身のワーク・ライフ・バランスのため、また効率的で生産性の高い働き方を行い、良い質の労働を提供するために「働き方改革」に取り組む。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の半日単位での取得を可能としたことにより、取得日数が年2～3日増加した。また2014年度には半日単位で取得することができる上限を20回から30回に拡充した。

○特別繰越休暇制度

未消化で失効した年次有給休暇を介護や病気の際に使うことができる特別繰越休暇制度があり、最大120日分まで繰り越し可能。

○わくわく休職制度

原則として1箇月以上1年以内の休暇で、留学、他企業での就業、文化活動やスポーツ、ボランティア等に活用可能。無給で費用は自己負担。色々な経験をして会社に戻ってきて活かしてもらうことが目的。

○所定外労働時間削減の取り組み

各事業所にて削減目標を立て、それぞれ削減の取り組みを進めている。本社事業所では、毎日17:30にアナウンスを流し退社を促し、19時及び21時には全館消灯を実施。併せて毎週水曜日をノー残業デーに設定し、早めの退社に向けた働きかけを行っている。

○働き方に関する労使での議論の場

各職場において、年4回定期的に勤務に関する委員会を開催し、労働時間や有給休暇取得実績の確認や、改善すべき点などについて議論をしている。

○フレックスタイム制

部門長が判断すればフレックスタイム制を導入できるようにしている。コアタイムなしの「スーパーフレックスタイム」の導入も選択可能。

○テレワーク

テレワーク制度を導入している。適した業務をしている社員を対象とし、育児・介護など事由を限定していない。

○ITを活用した業務の効率化

電子決済を導入、スケジュール管理のカレンダーと連動した会議室予約もIT化し効率化を図っている。

外出先や自宅でも職場と同じ環境で業務ができるようにPC環境を整備するとともに、配布したスマートフォンでメールや内線、スケジュールの確認が可能であり、外出先から報告書作成等で帰社の必要がない等、時間と場所に縛られない生産性の高い働き方を実践している。

○多様な正社員

総合職は全域型に加えて東京地域限定型の設定あり。全域型から地域限定型への転換も可能。また、一定の条件下、全域型に戻ることもできる。

〈今後の取組〉

○男性社員の育児休業の取得

育児休業の取得者は、2013年度は女性461人に対して男性は5人。取得促進のための講演会を実施し、男性配偶者の参加も勧奨している。また、「イクボス企業同盟」⁽¹⁾にも加盟している。

○ANAらしい働き方の検討

現在の取り組みは道半ばとの認識のもと、人事・労務・IT担当からなる「働き方改革会議」にて、担当間で連携の上、ANAらしい働き方のあるべき姿を検討している。

⁽¹⁾ 社員の働き方が多様化する時代において、積極的に意識改革を行い新しい時代の理想の上司（イクボス）を育成する企業のネットワーク

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得実績

2013年度：取得率74%

○所定外労働時間

2013年度：63時間/年、月平均5.2時間

現行施策の例②：中小企業事業主に対する「職場意識改善助成金」の支給

平成27年度予算額 221, 221千円

助成金制度の概要

中小企業事業主が労働時間等の設定改善をするための計画を策定し、「所定外労働時間の削減」、「年次有給休暇の取得促進」等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給する。

助成内容等

<支給対象となる取組例>

- ◇労働時間管理の適正化に資する機器等（労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計等）の導入・更新
- ◇労働能率の増進に資する機器等（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、自動洗車機等）の導入・更新
- ◇社会保険労務士によるコンサルティング

<助成額>

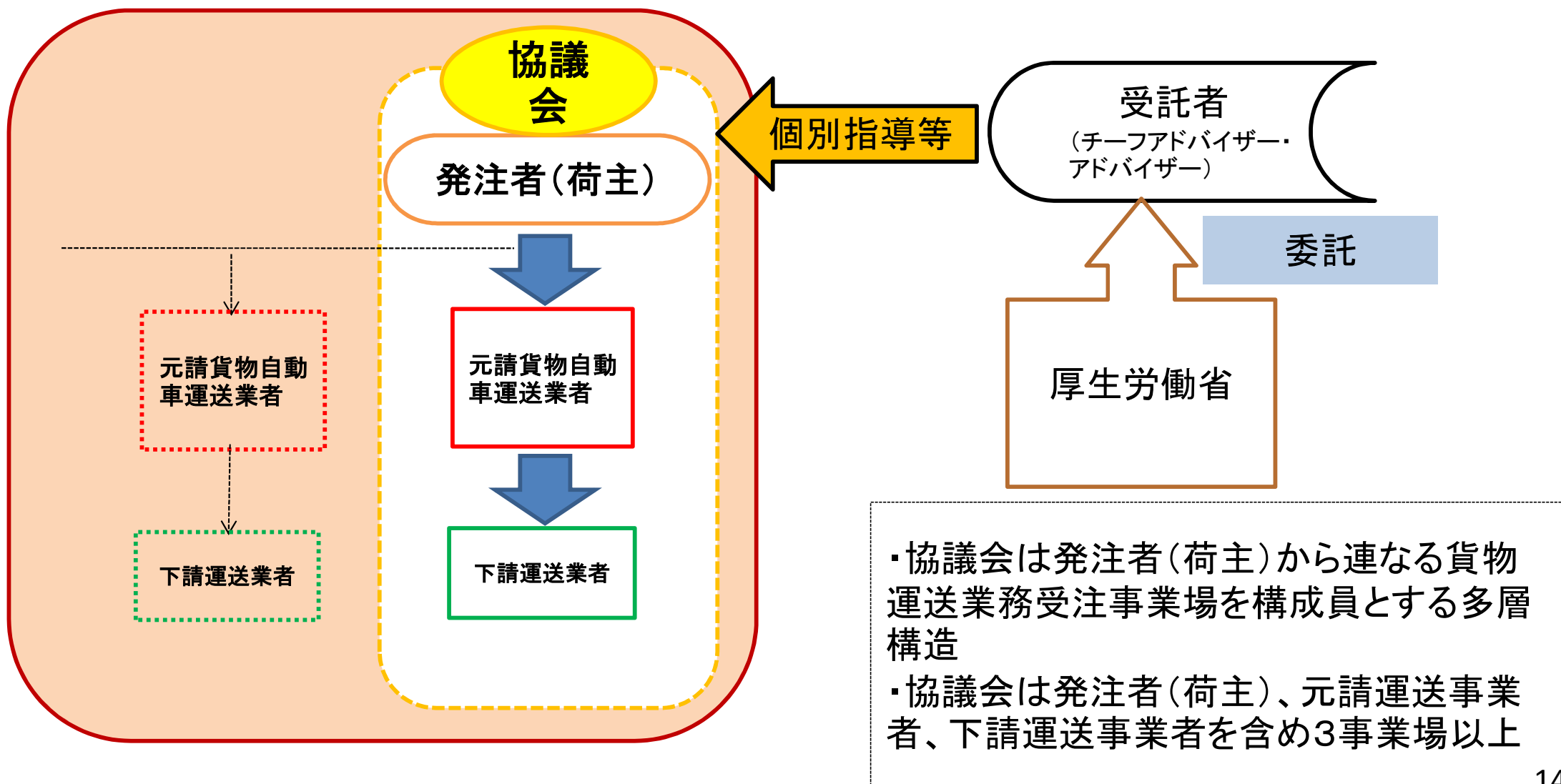
助成割合は助成対象の費用の最大3／4、最小1／2 上限額100万円

<実績>

平成25年度	299件（支給件数）
平成26年度	298件（申請件数）

現行施策の例③: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。



【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

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」（改善基準告示）について

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」（改善基準告示）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業から終業までの時間（休憩時間を含む。））、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を、平成元年に大臣告示として制定。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定（昭和42年）

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択（昭和54年）

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）

中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、「改善基準告示」を策定（平成元年）

※制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている。

内 容

- 拘束時間【始業から終業までの時間（休憩時間を含む。）】トラックの場合、原則として1日13時間（延長する場合でも16時間）、1箇月293時間など
 - 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間】原則として継続8時間以上
 - 運転時間 トラックの場合、2日を平均し1日当たり9時間、2週間を平均し1週間当たり44時間
 - 連続運転時間 トラックの場合、4時間以内
- ※その他、分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船の場合の特例有り。

施 行

労働基準監督署

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導

国土交通省との連携

- ① 監督署と地方運輸機関との合同による監督・監査
- ② それぞれの機関が把握した改善基準告示違反事案の相互通報

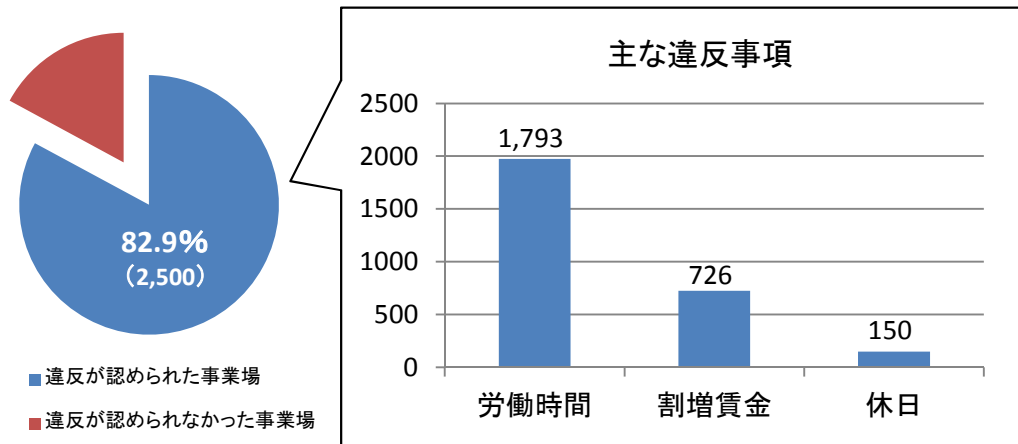
国土交通省の取組

過労運転防止の観点から、改善基準告示の内容を国土交通省令に取り込み、事業許可取消処分等の行政処分基準として機能（トラックの場合は平成13年9月1日～）

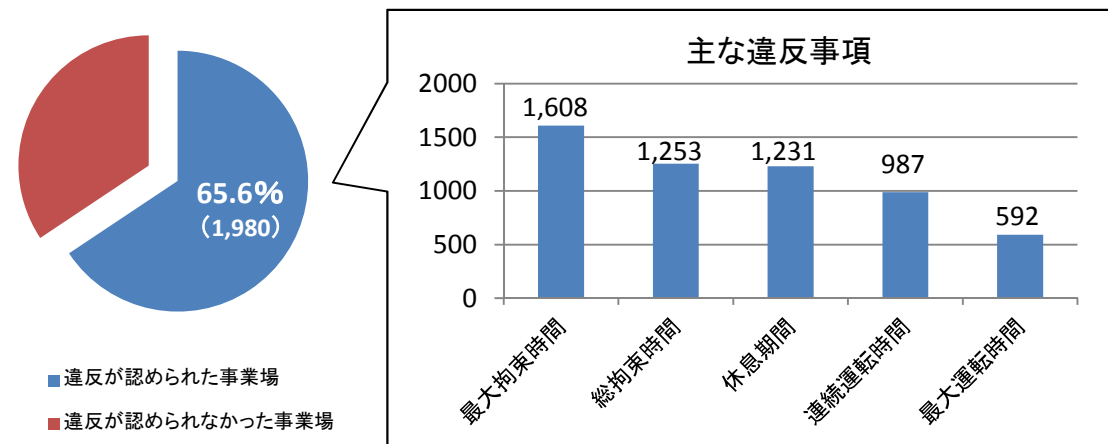
トラック運転者を使用する事業場に対する監督指導状況（平成25年）

1. 監督指導状況（対象：3,016事業場）

(1) 労働基準関係法令違反



(2) 改善基準告示違反



2. 監督指導事例

地方運輸機関からの通報を契機に、労働基準監督署の労働基準監督官（以下「監督官」という。）が臨検監督を実施し、労働基準法違反及び改善基準告示違反を是正させた事例

【概要】

1 特定の荷主から頻繁に注文される臨時の発注業務に対応するため、漫然と配車計画を組んだ結果、特定のトラック運転者の拘束時間が長くなる勤務シフトが組まれていた。

このため、時間外労働・休日労働に関する協定で定めた上限時間である月93時間を超える、約100時間の時間外労働が認められ、また、1か月の総拘束時間が最長で約360時間に上っていたため、労働基準法違反及び改善基準告示違反について、是正を指導した。

2 監督官による指導の結果、特定の自動車運転者に仕事が偏らないよう、荷主とも調整の上、配車計画と勤務シフトが見直され、違反が是正された。

（参考）是正勧告事項 ・労働基準法第32条（労働時間）違反
・改善基準告示（1か月の総拘束時間、休息時間、運転時間）違反