

トラック輸送における取引環境・労働時間改善山口地方協議会資料
山口労働局労働基準部監督課

1 はじめに

2024 年 4 月からトラック運転者にも時間外労働の上限規制が適用される。また、トラック運転者の拘束時間、運転時間等を定めた特別な規制「改善基準告示」も改正される。

トラック運転者の手待ち時間又は荷待ち時間が労働時間に含まれるのか、それとも休憩時間になるのかという問題が発生しているが、時間外労働の上限規制の適用により、使用者は今まで以上に、時間外労働の削減や労働時間等の短縮を行う等、労働時間を厳格に管理する必要が生じる。

トラック運転者の労働時間等の考え方は複雑で誤解が生じやすい。このため、関係行政通達や裁判例等をもとに労働時間の考え方を整理し、トラック運転者と荷主企業を含めた事業者間で共通認識を図り、未然に労使間のトラブル発生を防止する必要がある。

2 労働時間の考え方

労働基準法上の労働時間の判断枠組みについて、最高裁は、三菱重工業長崎造船所事件判決（平成 12. 3. 9）において、「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かによる客観的に定めるものであるであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるものではない」と判示している¹。

また、労働時間の把握について、自己申告制の不適切な運用により、賃金不払い残業等が深刻化したことに伴い、平成 13 年に労働基準局長通達として「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 13. 4. 6 基発 339 号（いわゆる「46 通達」）」を発出し²、平成 29 年には「労働時間適正把握ガイドライン」に改正を行った。

労働時間適正把握ガイドライン（平 29. 1. 20 基発 0120 第 3 号）

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

¹ 日本郵便通達事件判決（京都地裁平成 12.12.22）においても、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるもので、労働契約、就業規則、労働慣行によりよって決定されるものではない。」としている。

² 水町勇一郎「詳細労働法」（東京大学出版会、2019）651 頁では、「この通達を背景に、近年の裁判例においては、使用者には労働時間を適正に管理する義務があるとし、使用者がタイムカードで労働時間を管理している場合には、これと異なる認定をすべき特段の事情（使用者による反証）が認められない限り、タイムカードに打刻された時間に従って労働時間を認定すべきとするものが多い。」とする。

そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見
て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が
使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等か
ら、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待ち時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

関係行政通達

○ 定期路線貨物業者において、トラック運転のほか貨物の積卸を行わせることとし、出発時刻の数時間前に出勤を命じているような場合において、荷物の積み込み以外全く労働の提供がない場合でも、当該手待ち時間は労働時間であること。また、トラックの運転を二人体制とし、往路と復路で運転者を交代させる場合に、万一事故発生の際は交代運転、故障修理を行うものであるため、交代運転手の乗降時間も労働時間である。（昭 33. 10. 11 基収第 6286 号）

○ 休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。（昭 22. 9. 13 発基第 17 号）

○ 「手待ち時間」とは、使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間を指し、その時間は、実際には作業をしていなくても、就労しないことが使用者から保証されていないため、休憩時間ではない（昭 23. 4. 7 基収第 1196 号）。

○ 貨物の到着の発着時刻が指定されている場合において、トラック運転者がその貨物を待つために勤務時間中に労働から解放される手あき時間が生ずるため、その時間中に休憩時間を 1 時間設けている場合にあって、当該時間について労働者が自由に利用できる時間であれば休憩時間である。（昭 39. 10. 6 基収第 6051 号）

最高裁判例

大星ビル管理事件（最高裁平成 14. 2. 28）³

ビル管理会社に勤める労働者について、泊まり勤務の仮眠時間中は警報等が鳴った時は必要な対応をすることとされたところ、仮眠時間が労働時間に当たるか否かが争われた事案。

- ・実作業に従事していない仮眠時間（不活動仮眠時間）が労基法上の労働時間に該当するか否かは労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべき

- ・不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。

3 参考となるトラックの裁判例

○ 大虎運輸事件（大阪地裁平成 18. 6. 15）

長距離トラック運転手の走行途中での休憩、配送先到着後に次の仕事に取りかかるまでの時間が労働時間には該当しないとされた事案

- ・休憩時間については、パーキングでのトイレ休憩や食事休憩について、まとまった時間（1 時間ないし 2 時間単位）がとられていることから労働時間には該当しない。

- ・配送先到着後に次の仕事に取りかかるまでの時間について、会社からの突然の指示があっても、これに応じるか応じないかは、運転手の判断に任されていたことから、会社の指揮命令下に置かれていたと評価することはできず、労働時間には該当しない。

○ 田口運送事件（横浜地裁相模原支判平成 26. 4. 24）

保冷荷物を運送するトラック運転手の配送先における待機時間が労働時間に該当するとされた事案

- ・荷積みのため、工場の出荷場で車列に並びながら、待機しなければならなかった。（トラックを離れることができない。）

- ・出荷場では、担当者からの指示があれば、直ちに出荷場に移動できるよう待機していなければならなかったことから、待機時間が休憩時間をいうことができない。

³ ビル警備員の仮眠時間につき、実作業への従事の必要性が生じることが皆無に等しく、実質的に警備員として相当の対応をすることが義務付けられているとは言えないとしてその労働時間制を否定した裁判例もある（ビル代行（宿直勤務）事件・東京高裁平成 17.7.20）。

○ 三村運送事件（東京地裁令和元. 5. 31）

トラックの長距離運転手が、サービスエリアの滞在時間も、顧客対応や荷物を常時監視するなど労働時間と主張して、割増賃金等を求めた事案。

- ・車内で睡眠や飲酒したり、外へ出て入浴や食事などしており、業務から解放されて自由に利用できる状態とした。貨物を監視する規定や具体的指示はなく、荷物は重量物で盗難の可能性は低いなど、常時監視が義務付けられているとはいえない。

○ 旭運輸事件（大阪地裁平 20. 8. 28）

トラックの長距離運転手の労働時間について、出発時の出庫時間はタコグラフで認められる運行開始時刻、出発前の準備に要する時間等を考慮して定めるとし、運転手の「出庫時刻＝（定時）出勤時刻」とする主張を否定した事案。

- ・運転手が定時に出勤していたことを認めるに足りる的確な証拠はなく、仮にそうであったとしても、出勤後、出発前の準備に入るまでの間、原告が業務に従事すべき状況であったことを認めるに足りる証拠もない。

○ 丸一運輸事件（東京地裁平 18. 1. 27）

トラック運転手の労働時間について、1 年単位の変形労働時間制を採用していたと会社は主張するも否定された事案。

- ・会社の就業規則では1 年単位の変形労働時間制を採用すると規定していたが、年間単位のカレンダーを示すなどはしておらず、労働者らが変形労働時間の定めに従って労働していたかは明らかでない。変形労働時間制の適用を認めず、1 週 40 時間、1 日 8 時間を基準として、時間外労働の有無を判断している。

○ 立正運送事件（大阪地裁昭 58. 8. 30）

長距離トラックの運転手がフェリーを利用した場合に、積み荷は劇薬で一人乗務体制のため車両・積み荷の保管管理責任から休憩時間ではなく労働時間と認定したものの、フェリー乗船時間は以下のとおり休憩時間と認定した事案。

- ・車両の積み卸しは全て船長らの指示に従うこととされ、船内では、車両は乗客と区別された車両甲板に置かれ、車両甲板で運転者が監視するような例はない。
- ・フェリー船内には、客室が整備されていて、運転者が、航行中仮眠することも、十分可能である。

4 労働基準監督署に申告があった事例

事例 1

所定の休憩時間が取れておらず、賃金の不払いが生じているとして、申告があったもの。労働基準監督署による調査の結果、会社側が休憩時間を管理しておらず、所定の休憩時間がとれていなかったもの。

事例 2

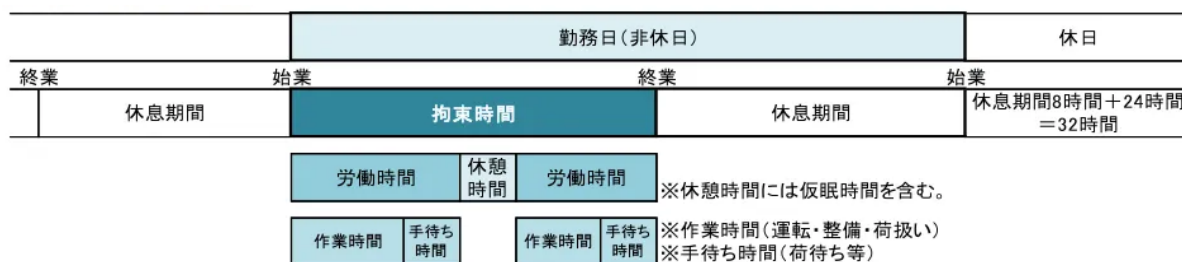
会社側が荷卸の時間を休憩時間として取り扱っているとして、申告があったものの。労働基準監督署による調査の結果、会社側は、荷卸の時間を一律 30 分とみなし、残りを休憩時間として取り扱っていたもの。

5 取り組むべき対応策

- ・ 労働時間、休憩時間の考え方について理解すること。
→労働時間適正把握ガイドラインの周知
- ・ 客観的な方法で労働時間、休憩時間を把握し、記録すること。
→労働時間を把握するためのシステムや運行データ機器等の整備
- ・ トラック運転者と使用者の相互理解を進めること。
→労働時間、休憩時間の考え方についての共通認識
トラック運転者、運行管理者の時間管理意識の向上

6 参考・トラック運転者の労働時間管理の考え方

(1) 拘束時間と休息時間の考え方



(2) 改正改善基準告示の概要

ア 拘束時間（始業から終業までの時間）

- 1 日 原則 13 時間以内（上限 15 時間）
- 1 4 時間超えは 1 週間 2 回までが目安
- 1 か月 284 時間以内
- 1 年 3,300 時間以内

※ 労使協定があるときは、1 年のうち 6 か月までは、1 年間についての拘束時間が 3,400 時間を超えない範囲内において 1 か月 310 時間まで延長可

※ 2 人乗務の場合、隔日勤務の場合、フェリーに乗船する場合に特例あり
(16 時間を超える拘束時間も可)

イ 休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）

継続 11 時間を基本とし、9 時間が下限

※ 2 人乗務の場合、隔日勤務の場合、フェリーに乗船する場合に特例あり

ウ 運転時間

- 2 日平均で 1 日 9 時間以内
- 2 週間平均で 1 週間 44 時間以内

エ 連続運転時間

4 時間以内

(連続運転時間は、1 回が連続 10 分以上かつ合計が 30 分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間)

オ 休日労働

2 週に 1 回以内、かつ 1 か月及び拘束時間及び最大拘束時間の範囲内