

・ ・ 資料目次 ・ ・

資料4 - 1

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

資料4 - 2

道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等説明会実施要綱

資料4 - 3

労働時間等説明会の実施結果

資料4 - 4

道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等説明会での配布資料

資料4 - 5

「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

トラック運転者の長時間労働改善に役立つ情報等をまとめたポータルサイトを開設。

ポータルサイトイメージ（令和4年1月21日時点）

イベント情報

トラック運転者の長時間労働改善に向けたイベント等を発信。これまで、47都道府県でのセミナー・荷主どうしの連携のきっかけを作る意見交換会・物流の課題について国民との意見交換会などを開催。

企業向け

荷主企業とトラック運送事業者の双方に向けた、トラック運転者の長時間労働改善を進めるためのガイドラインや対応策、有用な好事例、改善方法等を動画・イラストコンテンツ・リーフレットなどでわかりやすく紹介。

国民向け

トラック運転者の仕事を知るための情報や、トラック運転者の長時間労働改善のために「できること」や「やって欲しいこと」に関する情報などを提供。国民・荷主企業向け周知用動画や、宅配ドライバーの「生の声」を紹介するコンテンツなどを紹介。



アイデアソン
アイデアソンの参加者を募集します。
応募 参加(作品のお届け、発表) 変更など(日程のある方) 参加申込みのしおり

Q&A
Q&A解決ボラず相談
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ

トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ

荷主企業の方限定
物流の効率化に向けて、荷主企業の方が多い、商品交換をする
荷主連携マッチング
あい情報マーケティング
を開催します。
詳しくはこちら

企業のみがさへ
情報いろいろ集積
荷主のみがさへ
運送事業者のみがさへ
「荷主のための物流ファンポイント制度」を公開しています。

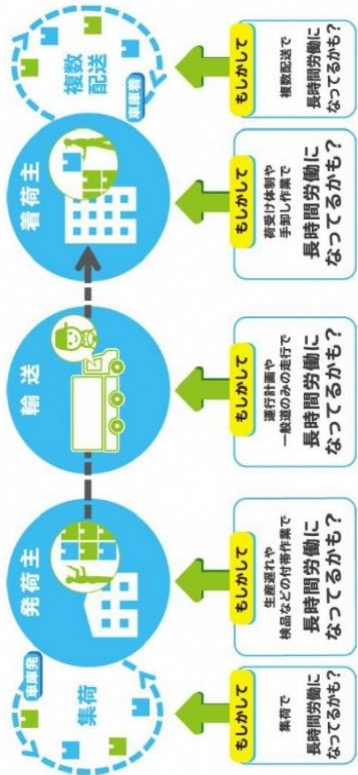
国民のみがさへ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ
トラック運転者の仕事を知ってみたいよ

荷主・トラック運送事業者・一般の方に向けた イラストコンテンツ「始めてみよう改善活動」

サプライチェーンのイラストをクリックするだけで、トラック運送における「集荷」「発荷主」「輸送」「着荷主」「着荷主」「複数配送」の各作業領域において、荷主・運送事業者が、トラック運転者の長時間労働に繋がっているかもしれない問題や、その問題解決に繋がる施策候補例を簡単に確認できるイラストコンテンツ。

🔍 始めてみよう改善活動

改善したい部分をクリックしてみてください。
ドライバーの長時間労働に繋がっているかもしれない問題、その問題解決に繋がる施策候補例が確認できます。



<STEP 1 >

ポータルサイトトップページの「始めてみよう改善活動」において、確認したい作業領域をクリックして選択する

<STEP 2 >

表示された質問に、当てはまるものについてチェック

<STEP 3 >

- ・自己診断結果と、改善のための施策候補の紹介

⇒トラック運送における「集荷」などの作業領域という切り口から問題や施策候補例を確認できる。(※)

<STEP 4 >

診断結果・施策候補等を印刷可能

※「運転時間」「荷扱い時間・付帯作業時間」「待ち時間」といった、作業時間という切り口から問題や施策候補例を確認できる「簡単自己診断」も作成。

荷主に向けた自動車運転者の労働時間短縮のための周知動画の作成

トラック運転者の長時間労働改善に向け、荷主・運送事業者が取り組む内容について、平成30年度に策定した「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」における取組の進め方をもとに、荷主・運送事業者が取引環境と長時間労働の改善に向けた取組を実際に行うに当たり、両者の具体的な交渉過程等をドラマ形式（アニメーション）で再現。

発荷主企業向け動画



令和2年12月4日公開

着荷主企業向け動画



令和3年2月26日公開

あらすじ

ある運送事業者は、トラック運転者の長時間労働の改善に向けた取組について、荷主に協力を依頼するが、断られてしまう。運送事業者は、インターネットで見つけた「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」において、「簡単自己診断」を実施。その自己診断結果に記載されている荷主のメリットを参考に、再度、荷主と交渉したところ、その取組によるメリットについて、荷主に納得してもらおうことに成功。取組にかかる費用の応分負担について協議した上で、早速、取組を実施することとなった。

荷主企業がどうしが意見交換を行うオンラインミーティングの開催

トラック運転者の長時間労働改善に向けて、「荷主どうし」の共同配送に興味のある荷主企業を、ポータルサイトを
通じて募集。「荷主連携マッチング～あい積みミーティング～」と題して、荷主企業が、物流生産性向上とトラック運
転者の長時間労働改善に向けた意見交換を行うオンラインミーティングを、厚生労働省の主催により開催。開催結果
の報告書をポータルサイトに掲載することにより、好事例の普及を行っている。

荷主同士の連携の例

共同配送のパターン1～幹線往復化～

幹線輸送が片道輸送。荷主どうしで協力しあって往復化を図る

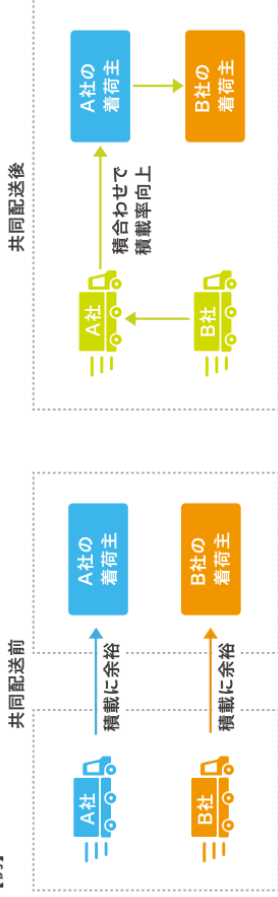
【例】



共同配送のパターン2～同一車両に積み合わせ～

積載率に余裕のある不効率な集配送。荷主どうしで協力しあって、同一車両に積み合わせる。

【例】



開催概要

【開催概要】

- ・令和2年度 8社（延べ10社）参加し、4回開催
- ・令和3年度 開催テーマごとに計12回開催中

【全体総括】

あい積みミーティングは、トラック運転者の労働時間短縮に向けて「荷主企業どうしの連携の“きっかけ”を創る場であるが、全ての参加企業が、あい積みミーティングでの意見交換の結果を踏まえて、連携に向けた具体的な検討を継続することとなった。

【参加企業の声（抜粋）】

- ・異業種の荷主企業と出会う場合は、ほとんどない。この取組を是非とも続けて欲しい。
- ・荷主という立場で、運送事業者とのパートナーシップ構築に悩んでいる。共同配送に限らず、様々な内容で、今後も意見交換をしていきたい。

「物流の問題について国民と意見交換会（アイデアソン）」の開催

運送事業者や荷主が抱えている「自らの力のみでは解決しがたい物流課題」について、運送事業者や荷主に限らない幅広い方の参加を募集し、意見交換会（アイデアソン）を2日間にわたり開催。議論のプロセスやアイデア等の成果をポータルサイトに掲載し、広く参考としていただく。

* アイデアソンとは、「アイデア」と「マラソン」を組み合わせた造語で、課題テーマ解決に向けて、参加者が一丸となって意見交換を行い、解決に向けた糸口を探す場のことを指す。

意見交換会開催概要

- 参加者…荷主企業にお勤めの方、運送事業者にお勤めの方（管理者・トラック運転者）、物流に関心のある国民の方
- 実施時期…令和3年9月から10月までの連続する2日間 × 3回
- 開催方法…オンライン
- 開催後の取組…議論のプロセスやアイデア等の成果をポータルサイトに掲載し、成果を普及。

開催テーマ

- テーマ1：卸売市場における待ち時間を解消したい
- テーマ2：荷卸しにおける危険作業を改善したい
- テーマ3：積込時間を短縮したい

※トラック運転者の長時間労働改善に結びつくが、自らの力だけでは解決できない課題テーマ3つを、トラック運送事業者・荷主企業の勤務者から募集

結果報告資料抜粋

開催テーマ
物流の問題について国民と企業が一丸となり意見交換をするアイデアソン 開催結果報告③
開催テーマ提案者

積込時間を短縮したい
アイデアソンに参加したメンバー

参加者：14名
・国民（物流に関心のある一般の消費者）：4名
・荷主（荷主企業にお勤めの方）：3社（4名）
・運送事業者（管理者、ドライバー）：3社（6名）

積込時間を短縮に向けて出てきた主なアイデア

- 明日からできる対策

| アイデア | チーム名 | アイデア概要 |
|---------------------------|----------------|--|
| 1. 作品作成時間短縮する 二面鏡を活用 | ちゃむら | ロコ面鏡の中央に商品を置いて後品、ロコトラック運転者自身の回込みが無く、特種に加え負担の軽減。 |
| 2. 品質安全を助成の定まる（品質安全定例会開催） | ニコニコ ショータイム | ロコ主・倉社別引先運送事業者が定例ニコニコ物流の（生産性向上）「安全確保」を目的として表題の共有、及び課題解決に向けた対策を検討する場。 |

■ 中長期に展開すべき対策

| アイデア | チーム名 | アイデア概要 |
|----------------------------------|-----------------------|--|
| 1. ロコ主の運送の品質向上を目指す 写真撮影化置き換える | よみさんとゆ かいゆ仲間 たち | ロコ品作業は、「荷主区分の明確化」を目的として実施していることから、写真にて「出荷時の商品のエクス」を渡し、たまたま食品などにとろ方が、おまかせ入荷後品時に不良品が発覚しても、写真と比較確認すれば、責任区分は明確になる。 |
| 2. フォークリフトを触れない | ニコニコ ショータイム | ロコパレット搬送機から、板台車（トリー）などに商品を積みつけて搬送。ロコ現在、荷主担当者がフォークリフトで搬送板台車に商品積みつけて搬送することで、誤でも搬送が可能に。 |

ロ 表彰結果

- 最優秀賞 チームニコニコショータイム
- 審査員特別賞 チームよみさんとゆかいゆ仲間たち
- アイデア斬新で賞 チームちゃむら

ロ 参加した方の感想

- 物流現場の生の声を聞けて良かった！
- またこんな機会があったら参加したい！
- 運送に携わる一人として物流に関わる課題を一緒に考えようとしてくれたのがうれしかった！
- いろんな意味で深い意見交換ができた。
- 改善を考えるよい機会となりました。
- 厚労省が真剣に考えているのが分かって良かった
- 議論としては良かったけれど、リアルに参加者同士の交流ができたのが残念。

皆さま、お疲れさまでした！！



令和元年 10 月 31 日

道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等説明会実施要綱

1. 趣旨

自動車運転の業務に関しては、働き方改革の取り組みを進める中、時間外労働の上限規制の適用が令和 6 年（2024 年）3 月 31 日まで猶予されており、これまで、労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準が適用されていなかったことから、適用猶予期間中の長時間労働削減に関する自主的な取組が重要である。そのため、厚生労働省は、業界団体の協力の下、改正労基法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知、理解の促進に向けた貨物運送業に対する労働時間等説明会を開催し、自主的な取組を促進するとともに、その他の支援を行う。

- ### 2. 道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等説明会（以下、「説明会」という。）の対象原則として、一般社団法人宮崎県トラック協会（以下、「トラック協会」という。）の会員企業とする。

3. 説明会の対象者

説明の内容を考慮し、原則として、企業の労務管理等の実務担当者を主たる対象とするが、必要に応じ役員、実務に精通した事務担当者の出席も可とする。

4. 事務局

- （1）説明会の実施主体である宮崎、延岡、都城の各労働基準監督署に事務局をおく。
- （2）事務局は、本要綱に基づき、連携・調整役、トラック協会、国土交通省九州運輸局宮崎運輸支局（以下、「宮崎運輸支局」という。）と調整の上、説明会を実施する。

5. 連携・調整役

- （1）連携・調整役は、トラック協会の事務局長とする。
- （2）連携・調整役は、トラック協会の各支部長に事務の一部を行わせることができる。
- （3）連携・調整役は、事務局とトラック協会の調整を行い、説明会の開催を対象事業場に周知する等必要な協力を行う。また、連携・調整役は、対象事業場から長時間労働削減に関する相談があった際には、管轄の労働基準監督署等を紹介する等、対象事業場による自主的な取組の促進に努める。
- （4）宮崎労働局、各労働基準監督署は、連携・調整役に対して情報提供等必要な支援を行う。

6. 説明会の実施時期

本要綱に基づき、令和元年11月以降に実施することとし、令和2年3月までの期間を目途に実施することを目指す。未実施の場合は令和2年4月以降に実施することも可能とする。

7. 説明会の対象単位・場所

- (1) 別紙一覧表のトラック協会の支部について、中央北支部と中央南支部、県北支部、都城支部の3つの単位を対象に説明会を実施することとする。
- (2) 事務局に係る労働基準監督署の担当者(以下、「監督署担当者」という。)は、トラック協会の各支部担当者と協議の上、説明会の実施場所を選定する。

8. 説明会の内容、構成、目安とする所要時間について

- (1) 労働基準監督署による説明(約1時間程度)
 - 労働基準法の労働時間制度について
 - 時間外労働に関する上限規制と適用猶予について(自動車運転者とそれ以外の職種における法律の適用の違いを含む)
 - 年次有給休暇の5日付与義務について
 - その他
- (2) 宮崎運輸支局による説明(約20分)
 - 貨物自動車運送業の働き方改革の推進について
- (3) 宮崎労働局雇用環境・均等室による説明(約30分)
 - 働き方改革の推進について
- (4) 質疑応答
- (5) (2)と(3)の説明は、調整がつかない場合には関係資料の配付のみとすることができる。

9. 説明会実施の調整、周知について

- (1) 説明会実施に係る日程、時間等詳細について、監督署担当者はトラック協会の支部担当者と協議した結果を宮崎運輸支局及び宮崎労働局雇用環境・均等室の担当者に通知する。その結果をもとに、監督署担当者は対象事業場に対して説明会の実施について文書で通知する。
- (2) トラック協会の支部担当者は、対象事業場に対して説明会の周知、参加勧奨を行うこととする。
- (3) 説明会に欠席した事業場の対応については、欠席した企業の参加希望状況等を踏まえ、必要に応じ、監督署担当者は追加説明会の実施の有無についてトラック協会の支部担当者と検討する。

10. トラック協会の会員企業以外の企業への対応について

- (1) 令和元年度においては、2.のとおりトラック協会の会員企業を対象として説明会を実施する。

(2) 令和 2 年度以降については、令和元年度の説明会の実施状況等を踏まえつつ、トラック協会の非会員企業に対する説明会の実施を検討する。

以上

別紙

一般社団法人宮崎県トラック協会に係る支部一覧

| 支部名 | 事務所所在地 | 会員企業数 | 管轄監督署 |
|-------|---------------------------|-------|------------|
| 中央北支部 | 880-8519 宮崎市恒久1丁目7番21 | 144 社 | 宮崎署 |
| 中央南支部 | 880-8519 宮崎市恒久1丁目7番21 | 73 社 | 宮崎署 日南署 |
| 県北支部 | 883-0062 日向市日知屋 4726-6 | 93 社 | 延岡署 |
| 都城支部 | 885-0004 都城市都北町 5068-2 | 130 社 | 都城署 |

平成 31 年 4 月 1 日現在計 440 事業者。

資料4-3

| 支部名 | 会員数 | 管轄署 | 実施年月日 | 出席数 | 名簿 | 備考 |
|-------|------|------------|-----------|-----|----|-----------|
| 中央北支部 | 144社 | 宮崎署 | 令和4年1月24日 | 12 | 有 | |
| | | | 令和4年2月2日 | 12 | 有 | |
| 中央南支部 | 73社 | 宮崎署 日南署 | 令和4年1月24日 | 8 | 有 | |
| | | | 令和4年2月2日 | 9 | 有 | |
| 県北支部 | 93社 | 延岡署 | 令和3年2月17日 | 35 | 有 | |
| | | | 令和3年11月5日 | 20 | 有 | |
| | | | 令和4年1月24日 | 1 | 有 | 宮崎署主催分に参加 |
| 都城支部 | 130社 | 都城署 | 令和3年2月9日 | 6 | 有 | |
| | | | 令和3年2月15日 | 13 | 有 | |
| | | | 令和3年2月19日 | 12 | 有 | |
| | | | 令和3年3月9日 | 12 | 有 | |
| | | | 令和4年1月25日 | 6 | 有 | |
| | | | 令和4年1月24日 | 2 | 有 | 宮崎署主催分に参加 |

道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等説明会での配布資料

道路貨物運送業の事業場に対する労働時間等に関する説明会

宮崎労働基準監督署

1

働き方改革を進めましょう

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が見込まれます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大、ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が状態化すれば、**メンタルヘルス**に影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることとなります。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。

2

なぜ「働き方・休み方改善」が必要なのか

適切な労働時間で働き、きちんと休暇を取得すること

改善が進むと・・・

個人単位

仕事に対する意識改善・モチベーションアップ
業務効率の向上にプラスの効果が出る

改善が進むにつれ・・・

企業単位

企業全体としての生産性の向上
企業の成長・発展
安定した雇用の確保、退職者の減少 等

労働者の働きやすい職場環境を作ることは、事業主にとってもメリットとなります！

3

（参考）労働時間評価の目安と健康障害の関係

月45時間を超えて、時間外・休日労働が長くなるほど健康障害のリスクが高まると考えられています。

時間外・休日労働時間 健康障害のリスク

月100時間超または2-6か月平均で月80時間を超える → 高

↑ 長くなるほど → 徐々に高まる

↑ 月45時間以内 → 低

過労死 精神障害

4

（参考）脳・心臓疾患と労災認定基準における長時間労働の関係

対象疾病・・・脳血管疾患（脳内出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症）、虚血性心疾患等（心筋梗塞、狭心症、心停止、解離性大動脈瘤）

労災保険の認定基準では、

発症前1か月間におおむね100時間

又は

発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月あたりおおむね80時間

を超える時間外・休日労働が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いと評価される。

上記認定基準はあくまで目安となります。

5

目次

1. 時間外労働の上限規制について
(引用資料：わかりやすい解説)
2. 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
3. 労働時間の適正把握について
(引用資料：労働時間の適正把握ガイドライン)
4. 年5日の年次休暇の確実な取得について
(引用資料：わかりやすい解説)
5. 労働時間の削減等について
(引用資料：トラック運転者の労働時間削減に向けた改善ハンドブック)

6

1. 時間外労働の上限規制について



この資料から引用しています。

データは厚生労働省HPよりダウンロード可能です。

労働時間の原則

わかりやすい解説 3ページ中段

Point 1 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

労働時間・休日に関する原則

| | |
|-----------------|---------------------------------|
| 法律で定められた労働時間の限度 | 1日 8時間 及び 1週 40時間 |
| 法律で定められた休日 | 毎週少なくとも1回 |

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。
36協定の届出なしで時間外・休日労働を行わせることは法違反です。

例えば会社の休日は**土曜・日曜**でも、法定休日が**日曜**に設定されている場合は**土曜**の勤務は休日労働ではなく、通常の労働時間としてカウントし、**1日8時間または週40時間を超えている部分が時間外労働**になります。
一方、**日曜**の労働は**短時間であってもすべて休日労働**としてカウントされます。

補足. 特別対象事業場 **労働者数10人未満**の特定業種(商業 映画演劇業(映画製作の事業を除く) 保健衛生業 接客娯楽業)については**1週44時間、1日8時間**が限度時間になります。

改正内容(時間外労働の上限規制)

わかりやすい解説 4ページ中段

Point 1 時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません。¹
- 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合(特別条項)²でも、以下を守らなければなりません。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 時間外労働と**休日労働の合計が月100時間未満**
 - 時間外労働と**休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**
 - 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

1. 一年単位の变形労働時間制を導入している場合は時間外労働の上限は原則として**月42時間・年320時間**になります。

2. 特別条項を使用する場合は**事前に36協定で規定**しておく必要があります。⁹

適用猶予(事業・業務)

わかりやすい解説 6ページ下段

Point 4 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

| 事業・業務 | 猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで) | 猶予後の取扱い (2024年4月1日以降) |
|--------------------|--|--|
| 建設業 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ● 労務の設計・配属の準備期間については、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2ヶ月かつ平均80時間以内とする規制は適用されません。 |
| 自動車運転の業務 | 上限規制は適用されません。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年96時間となります。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が年96時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 |
| 医師 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 現時的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。 |
| 農林業及び水産業、並びに製菓・製糖業 | <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 上限規制がすべて適用されます。 |

注. 配車係等、自動車運転者以外の方は猶予措置の対象外です。

新様式の用途一覧

わかりやすい解説 11ページ上段

- 新しい様式は、用途に応じて以下の通り制定されています。

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

36協定届の記載例

(様式第9号(第14条第1項第1号))

36協定届(届出)の記載例(本様式)に記入して提出してください。

● 36協定の届出申請書で併記しておく必要があります。
※ 36協定の届出申請書は、労働時間等設定改善委員会に提出するものと併せて提出してください。

労働者数: 100名 (うち男性: 80名, 女性: 20名) | 業種: 製造業 | 事業場: 〇〇工場

| 業種 | 職種 | 労働者数 | 時間外労働時間(月) | 休日労働時間(月) | 時間外労働時間(年) | 休日労働時間(年) |
|-------|-------|------|------------|-----------|------------|-----------|
| 製造業 | 管理職 | 10人 | 17.5時間 | 3時間 | 210時間 | 36時間 |
| | 一般労働者 | 90人 | 17.5時間 | 3時間 | 1575時間 | 270時間 |
| サービス業 | 接客係 | 10人 | 17.5時間 | 3時間 | 210時間 | 36時間 |
| | 清掃員 | 20人 | 17.5時間 | 3時間 | 420時間 | 72時間 |

協定の要項: 特別条項付き36協定を締結する。特別条項: 月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内とする規制は適用されず、時間外労働が年96時間を超えることができる。協定期間: 2024年4月1日から2028年3月31日まで。

届出先: 〇〇県労働基準監督署 | 届出日: 2024年3月31日 | 届出者: 〇〇株式会社 〇〇工場 | 代表取締役: 〇〇 | 労使委員長: 〇〇 | 労務主任: 〇〇 | 労働時間等設定改善委員長: 〇〇

36協定届の記載例（特別条項）

（協定届1枚の1（第14条第1項第1号））

●協定届に記載する労働者数は、労働協約に定められた労働者数に基づき算出する。労働協約に定められていない労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。労働協約の締結に着手した労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。労働協約の締結に着手した労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。

●協定届に記載する労働者数は、労働協約に定められた労働者数に基づき算出する。労働協約に定められていない労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。労働協約の締結に着手した労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。労働協約の締結に着手した労働者数は、労働協約の締結に着手した労働者数に基づき算出する。

| 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 |
|------|-------|------|-------|--------|------|------------|-------|------|------|
| 10人 | 7.5時間 | 3時間 | 2.5時間 | 30時間 | 40時間 | 250時間 | 370時間 | | |
| 10人 | 7.5時間 | 2時間 | 2.5時間 | 15時間 | 20時間 | 150時間 | 270時間 | | |
| 20人 | 7.5時間 | 2時間 | 2.5時間 | 15時間 | 20時間 | 150時間 | 270時間 | | |
| 5人 | 7.5時間 | 3時間 | 3.5時間 | 20時間 | 30時間 | 200時間 | 300時間 | | |
| 5人 | 7.5時間 | 3時間 | 3.5時間 | 20時間 | 30時間 | 200時間 | 300時間 | | |
| 10人 | 全日労働 | | | 18月に1日 | | 8:30~17:30 | | | |
| 20人 | 全日労働 | | | 18月に1日 | | 8:30~17:30 | | | |

特別条項（労働者数）

| 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 | 労働者数 |
|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|
| 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 4日 | 60時間 | 70時間 | 35% | 50% | 570時間 | 35% |
| 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 3日 | 60時間 | 70時間 | 35% | 50% | 570時間 | 35% |
| 20人 | 6時間 | 6.5時間 | 3日 | 60時間 | 65時間 | 35% | 45% | 570時間 | 35% |

労働者代表者に対する事前申告
労働者代表者への説明による同意書の提出、対象労働者に11時間の勤務時間インターバルの確保
労働者代表者への説明
労働者代表者への説明
労働者代表者への説明

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について

わかりやすい解説 9ページ後段

Point 7 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第8条）

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

- 医師による面接指導
- 深夜業（22時～5時）の回数制限
- 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- 代償休日・特別な休暇の付与
- 健康診断
- 連続休暇の取得
- 心とからだの相談窓口の設置
- 配置転換
- 産業医等による助言・指導や保健指導

15

中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用猶予見直し

2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります

| 現在 | 改正後（2023年4月1日施行） |
|---------------------------------------|--|
| 月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% 中小企業は25% | 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引上げ |

| | 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% | 25% |

16

割増賃金（労働基準法第37条）

割増賃金は、次のように算定します。

割増賃金額 = 1時間当たりの賃金額 × 時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数 × 割増賃金率

割増賃金の種類と割増率を確認しましょう

割増賃金は3種類

| 種類 | 支払う条件 | 割増率 |
|-----------------|------------------------------------|-----------|
| 時間外（時間外手当・残業手当） | 法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えたとき | 25%以上 |
| | 時間外労働が限度時間（1か月45時間、1年360時間等）を超えたとき | 25%以上（※1） |
| | 時間外労働が1か月60時間を超えたとき（※2） | 50%以上（※2） |
| 休日（休日手当） | 法定休日（週1日）に勤務させたとき | 35%以上 |
| 深夜（深夜手当） | 22時から5時までの間に勤務させたとき | 25%以上 |

（※1）25%を超える率とするよう努めることが必要です。
（※2）中小企業については、2023年4月1日から適用となります。

17

割増賃金（労働基準法第37条）

1時間あたりの賃金を計算しましょう

月給制の場合も1時間あたりの賃金に換算してから計算します。

月給 ÷ 1年間における1か月平均所定労働時間

ここでいう「月給」には次のものは含まれません。

- 家族手当
- 通勤手当
- 別居手当
- 子女教育手当
- 住宅手当
- 臨時に支払われた賃金
- 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

基本給235,000円、精養軒手当8,000円、家族手当20,000円、通勤手当15,000円
年間所定休日122日、1日の所定労働時間が8時間の場合

$$\frac{1年間の所定出勤日数}{12} \times \frac{1日の所定労働時間}{8} = \frac{(365-122)}{12} \times 8 = 162 \dots \dots 1年間における1か月平均所定労働時間$$

基本給+精養軒手当 1年間における1か月平均所定労働時間

$$243,000 \div 162 = 1,500 \text{円} \dots \dots 1時間あたりの賃金$$

割増賃金 (労働基準法第37条)

◆歩合給制(実績給)の割増賃金計算

歩合給制とは「出来高払制」「請負給制」ともいい、「売上げに対して〇%、契約成立1件に対して〇円」といった一定の成果に対して定められた金額を支払う賃金制度のことです。歩合給制であっても法定労働時間を超えて労働した場合は、その部分について割増賃金が必要です。歩合給制の場合は、歩合給の額を総労働時間で割って1時間あたりの賃金を計算します。

例 ある月の実績給(歩合給)の合計が190,000円であった労働者が、その月に法定時間外労働18時間を含めて190時間労働していた場合

歩合給19万円

+

割増賃金4,500円

=

支払うべき賃金194,500円

TOTAL190時間(法定内172時間+時間外18時間)

法定内労働172時間

時間外18時間

190,000円÷190時間=1,000円 ……基礎時給額(1時間当たりの賃金額)
 1,000円×0.25=250円 ……1時間当たりの割増賃金額
 250円×18時間=4,500円 ……当月の割増賃金額

19

2. 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (改善基準告示)

| | | |
|--------|--|--|
| 拘束時間 | 総拘束時間 | トラック：原則 1か月 293時間 バス：原則 4週間平均で1週間 65時間 タクシー：原則 1か月 299時間 |
| | 最大拘束時間 | トラック、バス、タクシー：原則 1日 16時間 (ただし、1日の原則的な拘束時間は13時間) |
| | 休息期間 | トラック、バス、タクシー：原則 継続8時間以上 |
| 最大運転時間 | トラック：原則 2日平均で1日9時間、2週間平均で1週間4.4時間 バス：原則 2日平均で1日9時間、4週間平均で1週間4.0時間 | |
| | 連続運転時間 | トラック、バス：4時間以内 (運転の中断には、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回連続10分以上かつ合計30分以上の運転をしない時間が必要) |
| 休日労働 | トラック、タクシー：2週間に1回以内、かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内 | |
| | バス：2週間に1回以内、かつ、4週間の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内 | |

・拘束時間＝始業時刻から終業時刻までの時間(休憩時間を含む)。
 ・休息期間＝勤務と次の勤務の間の自由な時間
 ※ その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

20

監督指導の実施状況

| 業種 | 事項 | 監督実施事業場数 | 労働基準関係法令違反事業場数 | 主な違反事項 | | |
|-----------|----|----------|----------------|---------------|-------------|------------|
| | | | | 労働時間 | 割増賃金 | 休日 |
| トラック | | 2,780 | 2,263 (81.4%) | 1,320 (47.5%) | 619 (22.3%) | 107 (3.8%) |
| バス | | 208 | 144 (69.2%) | 65 (31.3%) | 37 (17.8%) | 2 (1.0%) |
| ハイヤー・タクシー | | 288 | 251 (87.2%) | 108 (37.4%) | 82 (28.4%) | 7 (2.4%) |
| その他 | | 378 | 299 (79.1%) | 170 (45.0%) | 98 (25.9%) | 7 (1.9%) |
| 合計 | | 3,654 | 2,957 (80.9%) | 1,663 (45.5%) | 836 (22.9%) | 123 (3.4%) |

(注1) 「その他」欄は、トラック、バス及びハイヤー・タクシー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場(自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など)。以下同じ。
 (注2) 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。以下同じ。

厚生労働省「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(令和2年)」より抜粋 21

改善基準告示に関する主な違反事項

| 業種 | 事項 | 監督実施事業場数 | 改善基準告示違反事業場数 | 主な違反事項 | | | | | |
|-----------|----|----------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | | | 最大拘束時間 | 総拘束時間 | 休息期間 | 連続運転時間 | 最大運転時間 | |
| トラック | | 2,780 | 1,563 (56.2%) | 1,144 (41.2%) | 855 (30.8%) | 841 (30.3%) | 832 (29.9%) | 514 (18.5%) | |
| バス | | 208 | 85 (40.9%) | 51 (24.5%) | 48 (23.1%) | 16 (7.7%) | 16 (7.7%) | 14 (6.7%) | |
| ハイヤー・タクシー | | 288 | 80 (28.0%) | 62 (21.5%) | 35 (12.1%) | 14 (4.8%) | 1 (0.3%) | — | |
| その他 | | 378 | 154 (40.7%) | 98 (25.9%) | 81 (21.4%) | 74 (19.6%) | 71 (18.8%) | 38 (10.1%) | |
| 合計 | | 3,654 | 1,882 (51.5%) | 1,355 (37.1%) | 1,019 (27.9%) | 945 (25.9%) | 920 (25.2%) | 566 (15.5%) | |

厚生労働省「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(令和2年)」より抜粋 22

改善基準告示の見直しについて

◆ 自動車運転者は、他業種の労働者と比較して長時間労働の実態が顕著であるため、過労防止の観点から、働き方改革関連法施行後5年の特例適用までの間、速やかに改善基準告示の見直しを検討するよう求められた。このこと。令和2年9月19日付労働部事務次官通知(労働部発)第4号、令和2年10月29日付労働部事務次官通知(労働部発)第10号

◆ 自動車運転者の多岐にわたる業種が、業種ごとの特性を踏まえた見直しを進めるため、労務行政の連携を強化し、自動車運転者に対する労働時間等の改善基準告示の見直し(見直し)の議論を行うこと。

◆ 令和元年11月25日 労働条件分科会：「自動車運転者労働時間等専門委員会」を設置
 ◆ 令和元年12月19日 第1回専門委員会：議論の進め方、実態調査検討会の設置
 ◆ 令和2年1月～令和2年3月 実態調査検討会の開催(計9回)
 ◆ 令和2年6月12日 第2回専門委員会：実態調査の方向性について
 ◆ 令和2年8月27日 第3回専門委員会：実態調査の概要について、調査票(案)について
 ◆ 令和2年10月5日 第4回専門委員会：実態調査の詳細について、調査票(案)について
 ◆ 令和3年4月～令和4年：改善基準告示見直しに向けた議論
 ◆ 令和4年12月までに、改善基準告示改正(令和4年12月までに、改善基準告示改正)
 ◆ 令和6年4月：改善基準告示施行

実態調査検討会
令和2年1月30日、2月14日、3月10日
令和2年2月13日、2月17日、3月6日
バス
令和2年2月11日、2月27日、3月23日

実態調査の開催
令和2年10月～12月(予定)

| 業種 | 自動車運転者数 | 内訳 |
|-----------|----------|------------|
| ハイヤー・タクシー | 188事業場 | 47事業場(25%) |
| バス | 303事業場 | 47事業場(15%) |
| トラック | 4,228事業場 | 47事業場(1%) |
| その他 | 1,036事業場 | 47事業場(4%) |

① 業種別実態調査、業種別の労働時間に関する調査票(案)を各事業場に配布する。
 ② 業種別の労働時間等に関する実態調査票(案)を各事業場に配布し、令和2年10月～12月(予定)に実態調査を行う。
 ③ 業種別の労働時間等に関する実態調査票(案)を各事業場に配布し、令和2年10月～12月(予定)に実態調査を行う。
 ④ 実態調査の結果を踏まえ、令和4年12月までに、改善基準告示改正(令和4年12月までに、改善基準告示改正)を行う。

「第4回労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会資料」より抜粋 23

主なご意見について (令和3年7月29日 トラック作業部会、令和3年10月29日 専門委員会)

- トラック作業部会においては、新型コロナウイルス感染拡大後の物流の変化を踏まえ、改善基準告示の見直しを行うため、令和2年度に引き続き、令和3年10月に全国1,410事業場(自動車運転者：8,460名)を対象に実態調査を実施した。
- 令和3年7月29日のトラック作業部会、同年10月29日の専門委員会における、改善基準告示見直しに関するご意見は以下のとおり。

【拘束時間について】

- 労働基準法の年960時間の上限には休日労働は含まれていない。拘束時間の見直しは、これを踏まえて行うべき。また、改善基準告示を現行規制よりも厳しい基準にするのであれば、荷主都合による時間の延長は適用除外や例外的な取扱いとすることも検討してもらいたい。そういった、荷主による過度な時間の延長が発生した場合には、行政から荷主を指導してもらいたい。一方、荷主都合のやむをえない遅延について例外的取扱いができないということであれば、ハイヤーのように大枠だけ決めて、全て改善基準告示の内容を努力規定とすることも視野に議論したい。発荷主や発荷主に、「この時間まで遅延業者を働かせるのであれば、そちらが罰せられますよ」と言えるような規制がないと、長年の慣行を我々の力だけで変えるのは難しい(使)。
- 1ヶ月の拘束時間は27.5時間とし、年3,300時間の範囲で29.4時間まで延長する案を考えている。脳心の認定基準を踏まえ、時間外・休日労働が月80時間・100時間を超えない範囲で見直しを図るべきではないか。医師の時間外労働の上限規制が時間外労働・休日労働で年960時間であることも留意いただきたい(労)。

【1日の拘束時間、休息期間について】

- 睡眠時間を考慮すると、今の休息期間8時間が良いとは言えない。諸外国の状況も踏まえ、休息期間は11時間を中心に、運行実態を踏まえ、検討を行うべきではないか(労)。
- 休息期間は、荷種や業務の形態別に異なる基準を設けられないのであれば、現行どおり8時間と変わらない(使)。
- 荷によって延長を認めるといった議論をはじめると、規制が青旗になるのではないかと(公)。

主なご意見について

(令和3年7月29日 トラック作業部会、令和3年10月29日 専門委員会)

【運転時間、連続運転時間について】

- 連続運転時間は、運転離脱について定めているに過ぎず、荷役作業等をすることも可能。労働基準法上の休憩を取らず、改善基準告示だけを見て、運転離脱させれば良いと考える事業者もいる。改善基準告示においても、運転離脱だけでなく、労働基準法上の休憩の考え方を示すべきではないか(労)
- 連続運転時間は、4時間から5時間に延長、運転離脱は10分から5分に短縮する等、使いやすくしてもらいたい(使)

【特例、その他について】


- 事故、天候等の予期しない事象について例外的な取扱いが必要と考える。ただし、使側が主張するように、荷主、荷種の影響等も例外に含めると、規制が骨抜きになるのではないか(労)
- 分割休息特例は、休憩について2時間や3時間に短縮できないかとの意見もある。また、事故、天候に加え、荷種や荷主の影響等については、避けようがない要因なので、例外的な取扱いを認めてもらいたい(使)
- 今回の見直しの目的は過労死防止。規制を荷主や商慣行にあわせるのではなく、商慣行を変えていくべき(公)

25

今後のスケジュール

| | ハイヤー・タクシー、バス | トラック |
|-------|---|---------------------------|
| 令和3年度 | ▷ 3月頃 とりまとめ → 専門委員会に報告 | ▷ 見直しの議論 |
| 令和4年度 | → 労働条件分科会に報告 ▷ 年内目途 改正改善基準告示 公布(令和6年4月1日 施行) | ▷ 7月頃 とりまとめ → 専門委員会に報告 |

3. 年5日の年次休暇の確実な取得について



この資料から引用しています。

データは厚生労働省HPよりダウンロード可能です。

27

年次有給休暇の発生要件

わかりやすい解説 3ページ上段

Point 1 年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

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

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

()対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

補足：上記2つの要件を満たしている場合、**業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、有給休暇の権利が発生します。**

28

年次有給休暇の付与日数

わかりやすい解説 3ページ中段

1. 週所定労働日数が5日以上**または**週所定労働時間が30時間以上の労働者

| 継続勤務年数 | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 付与日数 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |

2. 週所定労働日数が4日以下**かつ**週所定労働時間が30時間未満の労働者

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数 | 継続勤務年数 | | | | | | |
|---------|------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| 4日 | 169~216日 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 |
| 3日 | 121~168日 | 5 | 6 | 6 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2日 | 73~120日 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| 1日 | 48~72日 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

補足：年10日以上有休が発生する労働者については5日間の取得義務の対象者となります。

29

年次有給休暇の付与に関するルール

わかりやすい解説 4ページ上段

Point 2 年次有給休暇の付与に関するルール

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

30

時季指定の方法

わかりやすい解説 4-5ページ

Point 3 時季指定の方法

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



31

年次有給休暇管理簿

わかりやすい解説 6-7ページ

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

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。
(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要ときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|-------------|-----------------|--|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 基準日 | 2019/4/1 | 基準日 | (補足) 基準日が2つ存在する場合(99参照)には、基準日を2つ記載する必要があります。 | | | | | | | | | |
| 取得日数 | 18日 | 日数 | (補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数(基準日が2つ存在する場合(99参照)には1つの基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。 | | | | | | | | | |
| 年次有給休暇取得日数 | 2019/4/1(8) | 2019/5/1(8) | 2019/6/1(8) | 2019/7/1(8) | 2019/8/1(8) | 2019/9/1(8) | 2019/10/1(8) | 2019/11/1(8) | 2019/12/1(8) | 2020/1/1(8) | 2020/2/1(8) | 2020/3/1(8) |
| | 時季 | (年次有給休暇を取得した日付) | | | | | | | | | | |

32

就業規則への規定

わかりやすい解説 7ページ中段

Point 6 就業規則への規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)であるため、**使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません**。

(規定例) 第〇条

1項～4項(略) (8) 厚生労働省が公開しているモデル就業規則を参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

33

有給休暇の期間に支払う賃金

(労働基準法第39条第9項)

- 1 通常の賃金
- 2 平均賃金
- 3 健康保険法第99条第1項に定める標準報酬日額に相当する金額
(3は書面による労使協定が必要です。)

34

有給休暇の期間に支払う賃金

(労働基準法第39条第9項)

1 通常の賃金

- (1) 時給制
時給 × 所定労働時間
- (2) 月給制
月給 ÷ 所定労働日数
- (3) 出来高払制(歩合)
清算期間中の歩合給 ÷ 総労働時間 × 清算期間中の1日平均労働時間

複数の賃金形態の場合(例えば月給、歩合給の併用)は、それぞれ算定した額の合計額

35

有給休暇の期間に支払う賃金

(労働基準法第39条第9項)

2 平均賃金

(労働基準法第12条)

主な平均賃金の計算方法は以下のとおりです。

- (1) 原則的な計算
$$\frac{\text{算定事由の発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{当該3か月間の総日数}}$$
- (2) 平均賃金の最低保証額(時給、日給、出来高払(歩合))
$$\frac{\text{算定期間中の賃金総額}}{\text{算定期間中に実際に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

(1)と(2)を比較して高い方が平均賃金となる。

月給制でも、期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額された場合は、欠勤がなかった場合に受ける賃金総額をその期間中の所定労働日数で割った額の100分の60、が最低保証額となります。(昭30.5.24基準収1619号)

36

年次有給休暇 まとめ 施行済

2019年4月1日以降に付与される年次有給休暇が対象

- 2019年4月1日以降の付与日から1年間で、5日以上の取得義務

労働基準法に基づく付与日数が年間10日以上の方が対象

- 週5日以上、週4日で3年半以上、週3日で5年半以上のパート・アルバイトも対象

大企業、中小企業を問わず2019年4月1日から適用

- 企業規模や業種による猶予措置はありません

様々な手法で合計5日以上取得できればOK

今でも5日以上休んでいる人は今のままでOK

- 従業員の希望を踏まえ時季指定、計画的付与、自ら取得など合計5日以上確保

違反の罰則は30万円以下の罰金

- 5日以上の取得ができなかった場合、処罰の対象になりえます

37

4. 労働時間の適正把握について

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ガイドライン

平成27年11月10日、厚生労働省が労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを公表した。

ガイドラインの趣旨と目的

労働時間の適正な把握は、労働者の健康確保に不可欠であり、労働時間の適正な把握は、労働者の健康確保に不可欠であり、労働時間の適正な把握は、労働者の健康確保に不可欠である。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

労働時間の適正な把握は、労働者の健康確保に不可欠であり、労働時間の適正な把握は、労働者の健康確保に不可欠である。

詳細はこの資料をご確認ください。

データは厚生労働省HPよりダウンロード可能です。

38

労働時間の適正な把握

長時間労働、サービス残業の防止

労働の実態 = 労働時間の把握が重要

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
(2017年1月20日策定)

労働時間とは
使用者（管理者）の指揮命令下に置かれている時間

例えば・・・

- 義務づけられた準備（所定の服装への着替え等）や業務終了後の後片付け等の時間（手待時間）
- 義務づけられた研修・教育・訓練の受講や、業務に必要な学習等の時間
- etc...

労働時間の把握方法
始業・終業時刻を確認し、記録

原則的な確認方法

- 自ら現認することにより確認
- タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認

自己申告制により行わざるを得ない場合

- 適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明
- 必要に応じて実態調査
- etc...

39

労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、**出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類**について、労働基準法第109条に基づき、**3年間保存**しなければならないこと。

3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となる。

40

長時間労働者に対する面接指導

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

新規 事業者が管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握

拡充 事業者が産業医に時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者の情報を提供

新規 事業者は時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者本人に労働時間の情報通知

産業医が情報をもとに労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

拡充 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が事業者に面接指導の申出

面接指導の対象要件を月100時間超から月80時間超に拡大

41

事業者が産業医等による面接指導を実施

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

新規 事業者が産業医に措置内容を情報提供

新規 勧告を行う場合は産業医が事業者からあらかじめ意見を求める

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

新規 事業者が産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告

42

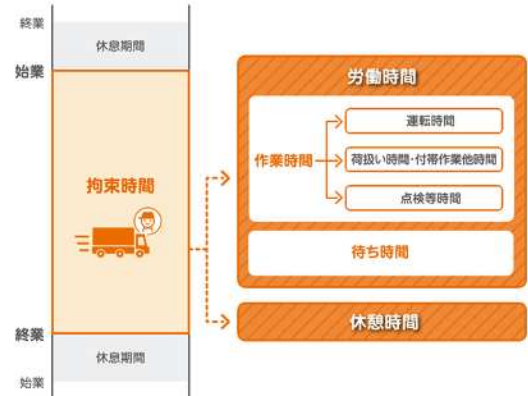
5. 労働時間削減等について



データは厚生労働省HPよりダウンロード可能です。

43

拘束時間について



44

トラック運転者の労働時間削減に向けた改善ハンドブック

国土交通省「トラック輸送状況の実態調査」
http://www.mlit.go.jp/common/001128767.pdf



45

ここに注目!

- 待ち時間** そもそも待ち時間は、トラック運転者が提供する「ものを運ぶ」という価値に結びつかない時間です。
実態調査では、待ち時間が、平均で1時間45分もあることが明らかになりました。また、「待ち時間のない運行」と「待ち時間のある運行」を比較した場合、平均拘束時間に、1時間53分もの時間差があることも明らかになりました。
- 運転時間** 運転時間は、トラック運転者の主作業の時間です。
「待ち時間のない運行」「待ち時間のある運行」のいずれも、拘束時間の約50%が運転時間で占められていることが明らかになりました。
- 荷扱い時間** 荷扱い時間は、トラック運転者の積み込み作業や荷卸し作業の時間です。
実態調査では、荷扱い時間が平均で約2時間45分もあることが明らかになりました。
- 付帯他時間** 付帯時間は、トラック運転者が荷扱い以外に実施しているさまざまな付帯作業の時間です。例えば検品や仕分け作業、荷造り等の作業が該当します。
実態調査で、平均の付帯作業時間は他の時間分類ほど長くはないものの、付帯作業が長時間となっているケースもあることが明らかになりました。

46

トラック運転者の労働時間削減に向けた改善ハンドブック

STEP 01 労働時間の現状値の把握



STEP 02 「Yes Noチェックシート」で診断!

問題点を洗い出して施策を知ろう!

47

Yes Noチェックシート 1 運転時間 P09

運転時間削減の基本となる次の2つの切り口から、質問が構成されています。

| 切り口 | 例 |
|-----------------|--|
| 「輸送ネットワーク」から考える | ・一般道から高速道路への切替え ・陸送から船舶・鉄道などへのモーダルシフト |
| 「働き方」から考える | ・ワークシェアリング ・一人のトラック運転者で対応している運行を、二人で分担する[中継輸送]等が考えられます。 |

荷主/運送事業者双方の対応が必要です。

Yes Noチェックシート 2 荷扱い時間・付帯作業時間 P10

荷扱い時間・付帯作業時間削減の基本となる次の2つの切り口から、質問が構成されています。

| 切り口 | 例 |
|---------------------|--|
| 「作業生産性の向上」を考える | ・バラ積みからパレット積みへの切替え ・積み込み商品の位置キールの見直し |
| 「作業担当者そのものの見直し」を考える | ・積み込み作業を発荷主で実施 注:現状の契約条件の確認も含めた十分な調整が必要となります。 |

荷主/運送事業者双方の対応が必要です。

48

Yes Noチェックシート 3 待ち時間 P12

待ち時間削減の基本となる次の2つの切り口から、質問が構成されています。

| 切り口 | 例 |
|--------------------------|---|
| 「荷主の事情」で発生している待ち時間を考える | <ul style="list-style-type: none"> 荷主の荷扱い作業要領の見直し … 人員配置や作業スケジュールの見直し パース運用ルールの見直し … パース予約システムの導入 |
| 「荷主の事情以外」で発生している待ち時間を考える | <ul style="list-style-type: none"> 日々の運行実態(遅れや前倒し)を踏まえ柔軟な配車見直し |

荷主/運送事業者双方の対応が必要です。
運送事業者の対応が必要です。

49

⑧ 片道の走行距離がおおよそ500kmを超えていますか?

ドライバー交替方式等の中継輸送に繋がる質問です

「Yes」欄にチェックした場合、潜んでいるかもしれない問題
トラック運転者を2日間拘束する働き方は、運転時間や拘束時間の長時間化に繋がります。

その問題を解決する施策候補例
下図に示す「中継輸送」は、大きく運転時間や拘束時間を削減することが期待できます。
※中継輸送とは?
一人の運転者が一つの行程を担う働き方ではなく、一つの行程を複数人で分担する働き方です。

【取り組み前】
大工工場 → 1日2日(車中泊) → 建設事務所
【取り組み後】
大工工場 → 日帰り → 名古屋営業所 → 日帰り → 建設事務所

【留意点/注意点】
トラック運転者が中継地点で交替する中継輸送を実施する場合は、次の3点も検討する必要があります。
A: 替段運転していないトラックを運転する(または、自分のトラックを他人に運転される)トラック運転者のストレス
B: 中継地点運営費や中継のために高速道路をおりる等、コスト増負担ルール
C: 設備や立地等、適正な中継地点の確保

50

⑨ トラック運転者の荷卸し作業は、手作業のバラ卸しですか?

積込み時点からのパレタイズ化等に関する質問です

「Yes」欄にチェックした場合、潜んでいるかもしれない問題
手作業によるバラでの荷卸し作業は、トラック運転者に身体的負担がかかることに加え、作業時間も長くなります。

その問題を解決する施策候補例
発地から「パレタイズ化」された荷姿で出荷すると、荷卸し作業時間の削減に繋がります。
下図に示す施策は、「荷扱い時間・付帯作業時間」質問⑧に記載している積込み時間削減にも繋がる取り組みです。

【取り組み前】
発地でバラ積みの場合、着地でも、バラ卸し
※着荷主側のパレットに積み替える場合もあります

【取り組み後】
パレットのまま荷卸し
パレットのまま荷卸し
トラック運転者は、手作業から解放。

【施策実行に向けての留意点/注意点】
パレタイズ化する場合、次の3点も検討する必要があります。
A: 発荷主を交えて、トラック稼働率への影響検証と、低下する場合の対応策の検討
B: 納入先からのパレット回収ルール
C: 着荷主側で空きパレットの一時保管(回収までの一時)をする等のコスト増負担ルール

51

⑩ 「仕分け作業」積込み作業を行う際、搬運されている商品が配送先ごとにまとまっておらず、「戻し」や「はけ作業」が発生していますか?

搬送ルールの見直し等に関する質問です

「Yes」欄にチェックした場合、潜んでいるかもしれない問題
積み商品品の搬送形態により、トラック運転者の作業時間は大きく変わります。
トラック運転者の積み込み作業を考慮/配慮しない搬送形態は、作業時間の長時間化に繋がります。

その問題を解決する施策候補例
下図に示す通り、トラック運転者の積み込み作業を考慮した搬送ルールに切り替えることで、トラック運転者の作業時間の削減に繋がります。

【取り組み前】
商品ごとに搬置き
トラック運転者が納入先ごとに仕分け
納入先A 納入先B 納入先C
積み込み

【取り組み後】
納入先ごとに搬置き
納入先A 納入先B 納入先C
トラック運転者の仕分け時間削減
積み込み

【施策実行に向けての留意点/注意点】
荷卸し作業時間の見直しは、次の2点も並行して検討する必要があります。
A: 発荷主側での荷卸し作業要領の見直し(※追加コスト発生の場合の対応)
B: 発荷主側での搬送スペースの検討

52

⑪ 発荷主から運送事業者へ、日々の積込み時刻が事前に連絡されていない状況ですか?

発荷主と運送事業者の情報連携に関する質問です

「Yes」欄にチェックした場合、潜んでいるかもしれない問題
●待ち時間発生要因のひとつに、トラック運転者が積込み順番を確保するために、発荷主倉庫に早く到着しすぎることが考えられます。
●発荷主がトラック運転者の待ち時間に関わる料金を支払う際、待ち時間が発生している要因が、発荷主都合なのか、あるいはトラック運転者都合なのか、明確に判断できなくなります。

その問題を解決する施策候補例
発荷主が運送事業者事前に積込み時刻を連絡することで、待ち時間の削減に大きく結びつきます。
また発荷主が運送事業者に待ち時間に関わる料金を支払う際、荷主都合による待ち時間算出の基礎値としても活用できます。

発荷主 → 積込み時刻を事前に連絡 → 運送事業者 → 指定された時刻に行けばよい! 早く行って順番取りをしなくてよい!

【施策実行に向けての留意点/注意点】
積込み時刻を発荷主で決定する際は、次の2点も並行して検討する必要があります。
A: 積込み時刻を発荷主で決定する仕組み(※先方)納入エリア(遠地/近地)、パース運用、出荷荷物量、生産方式等、さまざまな要素を総合的に判断して決定する必要があります。
B: 実際に開始した積込み時刻と、実績時刻の差を把握・分析することにより、より精度の高い積込み時刻を、設定・連絡できるようになります。

53

トラック運転者のために、いま、取り組んで欲しいことがあります!

トラック運転者の長時間労働が問題になっています。
今こそ、荷主と運送事業者が協力して、トラック運転者の労働時間短縮に取り組む必要があります。
皆さまの取組に役立つ様々な情報を、「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」に集めました!

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

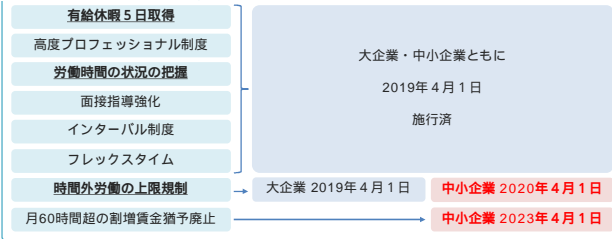
いま、考えてみませんか?
物流を支える
トラック運転者
のこと。

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

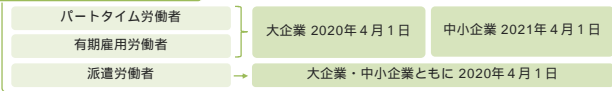
54

働き方改革法施行期日

長時間労働防止・健康管理強化



公正な待遇の確保

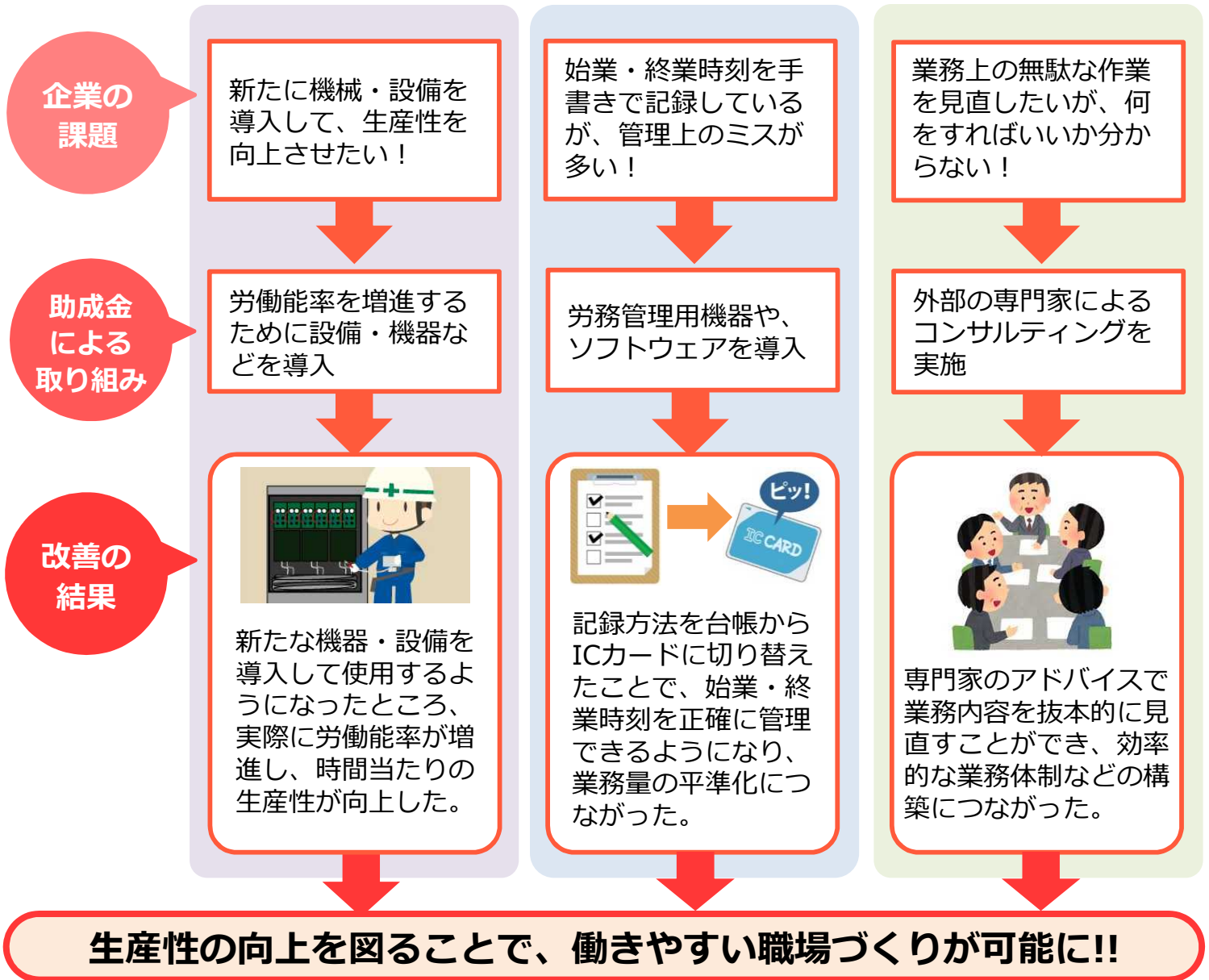


55

労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

▶労働局の所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



▶働き方改革関連法の詳細は、「働き方改革」特設サイトへ

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

| 業種 | A 資本または出資額 | B 常時使用する労働者 |
|-----------------|---------------|----------------|
| 小売業 (飲食店を含む) | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 |
| その他の業種 | 3億円以下 | 300人以下 |

支給対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月30日(火))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和4年1月31日(月)まで)

労働局に支給申請(締切:2月10日(木))

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら(<https://jgrants.go.jp/>)



成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② 交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)のいずれか1つ以上を全ての対象事業場に新たに導入すること。
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度を、全ての対象事業場に新たに導入させること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。

| 助成額 | 以下のいずれか低い額 |
|-----|---|
| | I 以下1~3の上限額および4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) |

(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

| 事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数 | 事業実施前の設定時間数 | |
|--------------------------------------|---|---|
| | 現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場 | 現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場 |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定 | 100万円 | 50万円 |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定 | 50万円 | — |

2. 成果目標②達成時の上限額：50万円
3. 成果目標③達成時の上限額：50万円
4. 賃金引き上げの達成時の加算額

| 引き上げ人数 | 1~3人 | 4~6人 | 7~10人 | 11人~30人 |
|----------|------|------|-------|-------------------|
| 3%以上引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円 | 1人当たり5万円(上限150万円) |
| 5%以上引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円 | 1人当たり8万円(上限240万円) |