

第14回トラック輸送における 取引環境・労働時間改善愛媛県地方協議会

厚生労働省愛媛労働局労働基準部監督課



令和
6年4月～
適用

事業者の知れこ
みはどのくらいか？

トラック運転者の

改善基準告示が 改正されます！

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間

改正前(年換算)
3,516時間

改正後
原則：3,300時間
最大：3,400時間

1か月の拘束時間

改正前(月換算)
原則：293時間
最大：320時間

改正後
原則：284時間
最大：310時間

1日の休息期間

改正前
継続8時間

改正後
継続11時間を
基本とし、継続9時間

自動車運転の業務(ドライバー)に年960時間の上限規制が適用されます

トラック運転者の 「改善基準告示」が改正されます。



令和6年4月より適用予定です。

1年、1か月の拘束時間	1年：3,300時間以内 1か月：284時間以内	【例外】労使協定により、次のとおり延長可(①②を満たす必要あり) 1年：3,400時間以内 1か月：310時間以内(年6か月まで) ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安)	【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 ^(※1) 、16時間まで延長可(週2回まで) ※1：1週間における運行がすべて長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)で、一の運行における休息期間が住所以外の場所におけるものである場合
1日の休息期間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない	【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 ^(※1) 、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える
運転時間	2日平均1日：9時間以内 2週平均1週：44時間以内	
連続運転時間	4時間以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える(1回おおむね連続10分以上、合計30分以上) 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない	【例外】SA・PA等に駐車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可
予期し得ない事象	予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から除くことができる ^(※2,3) 勤務終了後、通常どりの休息期間(継続11時間以上を基本、9時間を下回らない)を与える	※2：予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※3：運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要。
特例	分割休息(継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合) ・分割休息は1回3時間以上 ・休息期間の合計は、2分割：10時間以上、3分割：12時間以上 ・3分割が連続しないよう努める ・一定期間(1か月程度)における全勤務回数の2分の1が限度 2人乗務(自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合) 身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可 【例外】設備(車両内ベッド)が※4の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可 ・拘束時間を24時間まで延長可(ただし、運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えることが必要) ・さらに、8時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 ※4：車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2箇日の拘束時間を24時間まで延長可(2週間に3回まで) 2箇日の拘束時間は126時間(21時間×6勤務)を超えることができない フェリー ・フェリー乗船時間は、原則として休息期間(減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない) ・フェリー乗船時間が8時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される



トラック運転者の「改善基準告示」見直しの概要 ①

- ▶ 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行	見直し後 (令和6年4月1日～)
1年、1か月の拘束時間	1年 ー 1か月 293 時間以内 【例外】 労使協定により、次のとおり延長可 1年 3,516 時間以内の範囲で 1か月 320 時間以内 (年6か月まで)	1年 3,300 時間以内 1か月 284 時間以内 【例外】 労使協定により、次のとおり延長可 (①②を満たす必要あり) 1年 3,400 時間以内 1か月 310 時間以内 (年6か月まで) ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	原則 13 時間以内 (上限 16 時間、 15 時間超は週2回まで)	原則 13 時間以内 (上限 15 時間、 14 時間超は週2回までが目安) 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※)、 継続16 時間まで延長可 (週2回まで) ※ 1週間における運行がすべて長距離貨物運送 (一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送) で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合
1日の休息期間	継続 8 時間以上	継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 9 時間を下回らない 【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※)、 継続8 時間以上 (週に2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に 継続12 時間以上の休息期間を与える
運転時間	2日平均1日当たり 9 時間以内 2週平均1週当たり 44 時間以内	現行どおり
連続運転時間	4 時間以内 (運転の中断は、1回連続 10 分以上、合計 30 分以上)	4 時間以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える (1回概ね連続 10 分以上、合計 30 分以上) 【例外】 SA・PA等に駐停車できず、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可

トラック運転者の「改善基準告示」見直しの概要 ②

	現行	見直し後 (令和6年4月1日～)
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間 (2日平均) 及び連続運転時間から除くことができる (※1, 2) 勤務終了後、通常どおりの休息期間 (継続11時間以上を基本、9時間を下回らない) を与える ※1 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象 (警報発表時) に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※2 運転日報上の記録に加え、客観的な記録 (公的機関のHP情報等) が必要。
分割休息特例	継続 8 時間以上の休息期間を与えることが困難な場合 ・分割休息は1回 4 時間以上 ・休息期間の合計は、 10 時間以上 ・一定期間 (2か月程度) における勤務回数の 2分の1 が限度	継続 9 時間以上の休息期間を与えることが困難な場合 ・分割休息は1回 3 時間以上 ・休息期間の合計は、 2分割： 10 時間以上、3分割： 12 時間以上 ・3分割が連続しないよう努める。 ・一定期間 (1 か月程度) における勤務回数の 2分の1 が限度
2人乗務特例	車両内に身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を 20 時間まで延長し、休息期間を 4 時間まで短縮可	現行の内容に次の例外を追加 【例外】 設備 (車両内ベッド) が※の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可 ・拘束時間を 24 時間まで延長可 (ただし、運行終了後、 継続11 時間以上の休息期間を与えることが必要) ・さらに、 8 時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を 28 時間まで延長可 ※ 車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。
隔日勤務特例	2暦日の拘束時間は 21 時間 休息期間は継続 20 時間以上 【例外】 仮眠施設で夜間 4 時間以上の仮眠を与える場合、拘束 24 時間まで延長可 (2週間に3回まで)	現行どおり
フェリー特例	フェリー乗船時間は、原則として休息期間 (減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の 2分の1 を下回ってはならない。) フェリー乗船時間が 8 時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される。	現行どおり

STOP! 長時間の荷待ち

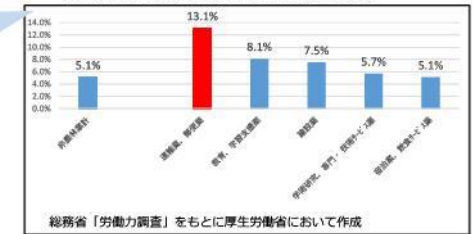
- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討をお願いします。**

⚠️ **他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多**

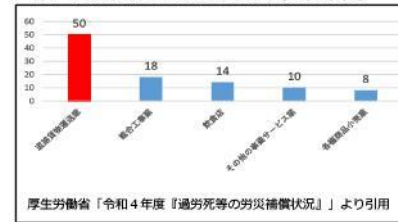
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



厚生労働省「令和4年度『過労死等の労災補償状況』」より引用

過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

このような状況もあって、改善基準告示※が定められており道路貨物運送業はこれを遵守しなければなりません

※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）
トラック運転者の拘束時間などを定めたもの。

しかし、長時間労働の要因には昔からの取引慣行など事業主の努力だけでは見直しが困難なこともあります

社会インフラである「物流」の現状

⚠️ **このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難**



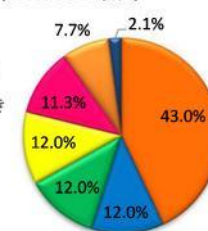
国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより危機的状況との指摘もあります



国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為の割合（R5.7.31時点）

- 長時間の荷待ち
- 依頼になかった附帯業務
- 運賃・料金の不当な据置き
- 過積載運行の要求
- 無理な配送依頼
- 拘束時間超過
- 異常気象時の運行指示



国土交通省は違反原因行為※が疑われる荷主に「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で荷主都合による長時間の荷待ちが約半数を占めています

1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、
長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。

取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる



「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・国土交通省・公益社団法人
全日本トラック協会 (2019/08))

2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、
トラック運転者が告示を守る着時刻などを設定しましょう。
また、改善基準告示に違反して安全な運転を確保できない
ような発注を行うことはやめましょう。



改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や
裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。
労働災害防止のため、トラック運転者に荷役作業をお願いする
場合でも、事前によく相談して決めましょう。



「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」

トラック輸送の「標準的な運賃」に、ご理解・ご協力をお願いいたします

「標準的な運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー
不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に
事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。



持続可能な物流を実現するため、
荷主の皆様、「標準的な運賃」の
趣旨をご理解いただき、
ご協力くださますようお願いいたします。



国土交通省「トラック輸送の「標準的な運賃」が定められました」

当社は商品を受け取る
だけなので
関係ないですね。

荷物の受け取り先

大きい会社のことかな。
うちは小さいから関係な
いはずね。

中小企業



いえいえ。
荷主というのは、
荷物の出し手である発荷主だけではなく、
荷物の受け取り手である着荷主も該当します。
また、会社の規模なども関係ありません。
皆さんの行動も、トラックドライバーの方の
長時間労働の削減のためにとっても大切です。

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しに当たっては、
都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

3 「物流革新に向けた政策パッケージ」の概要

(令和5年6月2日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定)

- 第1回「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」(2023年3月31日)において総理から、①商慣行の見直し、②物流の効率化、③荷主・消費者の行動変容について、6月上旬を目途に、緊急に取り組むべき抜本的・総合的な対策を取りまとめるよう指示がなされたことを受けて、6月2日に開催された第2回会議においてとりまとめたもの。
- 「具体的な施策」、「施策の効果の推計(2024年度分)」、「今年度中に講ずる施策の進め方」で構成。
- 荷主への規制的措置について、通常国会での法制化も予定。

(1) 商慣行の見直し

- ① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減
- ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し
- ③ 物流産業における多重下請構造の是正
- ④ **トラックGメン(仮称)の設置等**
- ⑤ **担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃收受・価格転嫁円滑化等**
- ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

(2) 物流の効率化

- ① 即効性のある設備投資の促進
- ② 物流GXの推進
- ③ 物流DXの推進
- ④ 物流標準化の推進
- ⑤ 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
- ⑥ 高速道路のトラック速度規制の引上げ
- ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現
- ⑧ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上
- ⑨ ダブル連結トラックの導入推進
- ⑩ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し
- ⑪ 地域物流等における共同輸配送の促進
- ⑫ 軽トラック事業の適正運営や安全確保
- ⑬ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

(3) 荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主企業の経営者層の意識改革・行動変容
- ② 荷主企業・物流事業者の物流改善の評価・公表
- ③ **消費者の意識改革・行動変容を促す取組み**
- ④ **再配達率「半減」を含む再配達削減**
- ⑤ **物流に係る広報の推進**

「物流革新に向けた政策パッケージ」の本文（抄）

（令和5年6月2日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定）

（1）商慣行の見直し

④トラックGメン（仮称）の設置等【国交省、**厚労省**】

「トラックGメン（仮称）」を設置し、発荷主企業のみならず、着荷主企業も含め、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業・元請事業者の監視を強化する。また、当該Gメンによる調査結果を貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号。以下「トラック法」という。）に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等に活用し、実効性を確保する。

加えて、自動車運転者の健康と労働条件を確保するため、自家用自動車により自社の貨物を輸送する事業者についても、労働基準法や改善基準告示の遵守の徹底を図る。

⑤担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等【消費者庁、国交省、経産省、公取委、農水省、**厚労省**】 （略）

労働条件の改善と取引環境の適正化を図るため、国土交通省、公正取引委員会、経済産業省、農林水産省、厚生労働省等の関係省庁でより一層緊密に連携し、トラック法に基づく荷主企業等への「働きかけ」「要請」等を徹底する。

（略）

（3）荷主・消費者の行動変容

③消費者の意識改革・行動変容を促す取組み【消費者庁、**厚労省**、農水省、経産省、国交省、環境省】

急いで受け取る必要のない荷物については、消費者がよりゆとりを持った配送日時を指定（輸送モードの選択も含む。）するなど、消費者の意識改革・行動変容を促す取組みを進める。

④再配達率「半減」を含む再配達削減【消費者庁、**厚労省**、農水省、経産省、国交省、環境省】

再配達率が高止まりし、宅配事業者の負担が増えており、特に、タワーマンションにおいては、1個運ぶのに30分以上かかる場合もあるなど、その改善が必要である。そのため、コンビニ・ガソリンスタンドでの受け取りやマンションにおける宅配ボックスの設置、置き配が進む取組み等を推進するとともに、上記③や再配達削減に向けた消費者の行動変容を促すインセンティブの付与に向けて調整するなど、宅配事業者の負担軽減に資する取組みを進める。また、2024年度に不足する輸送力を補うため、再配達率を半減にする緊急的な対策を講じる。

⑤物流に関する広報の推進【消費者庁、**厚労省**、農水省、経産省、国交省、環境省】

より広く荷主企業や消費者に対して、物流が果たしている役割の重要性やその危機的状況、持続可能な物流の実現のために各々が取り組むべき事項を伝えるため、官民連携して強力に広報を推進する。

4 「物流革新緊急パッケージ」

(令和5年10月6日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定)

- 2024年が迫る中、賃上げや人材確保など、早期に具体的な成果が得られるよう可及的速やかに各種施策に着手するとともに、2030年度の輸送力不足の解消に向け可能な施策の前倒しを図るべく、以下の事項について、必要な予算の確保も含め緊急的に取り組むこととする。
- 本パッケージの内容は、11月2日に閣議決定された経済対策にも盛り込まれている。

1. 物流の効率化

- 即効性のある設備投資・物流DXの推進
- モーダルシフトの推進
- トラック運転手の労働負担の軽減、担い手の多様化の推進
- 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
- 標準仕様のパレット導入や物流データの標準化・連携の促進
- 燃油価格高騰等を踏まえた物流GXの推進（物流拠点の脱炭素化、車両のEV化等）
- 高速道路料金の大口・多頻度割引の拡充措置の継続
- 道路情報の電子化の推進等による特殊車両通行制度の利便性向上

2. 荷主・消費者の行動変容

- 宅配の再配達率を半減する緊急的な取組
 - ・ポイント還元を通じ、置き配等柔軟な受取方法やゆとりを持った配送日時の指定等を促す仕組みの社会実装に向けた実証事業を実施
- 政府広報やメディアを通じた意識改革・行動変容の促進強化**

3. 商慣行の見直し

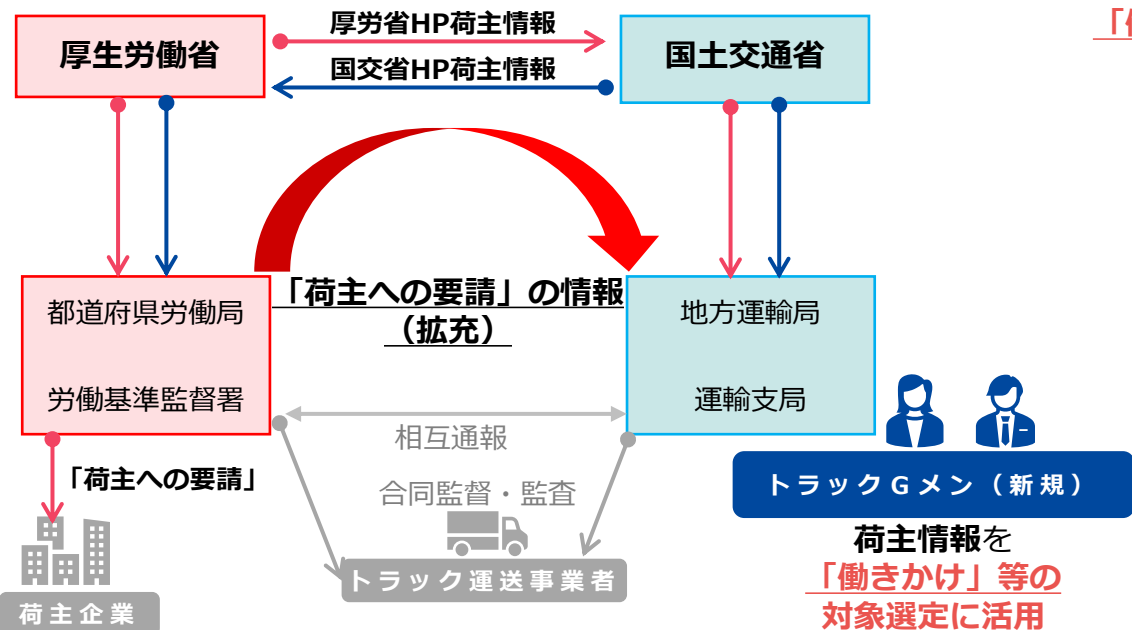
- トラックGメンによる荷主・元請事業者の監視体制の強化（「集中監視月間」（11～12月）の創設）**
 - ・荷主による違反原因行為の調査を踏まえた「要請」等の集中実施、国土交通省及び荷主所管・法執行行政機関による連携強化
- 現下の物価動向の反映や荷待ち・荷役の対価等の加算による「標準的な運賃」の引き上げ（年内に対応予定）
- 適正な運賃の收受、賃上げ等に向け、次期通常国会での法制化を推進
 - ・大手荷主・物流事業者の荷待ちや荷役時間の短縮に向けた計画作成の義務付け、主務大臣による指導・勧告・命令等
 - ・大手荷主に対する物流経営責任者の選任の義務付け
 - ・トラック事業における多重下請け構造の是正に向け下請状況を明らかにする実運送体制管理簿の作成、契約時の（電子）書面交付の義務付け

「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）

① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え、

- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用



③ 「標準的な運賃」の周知強化

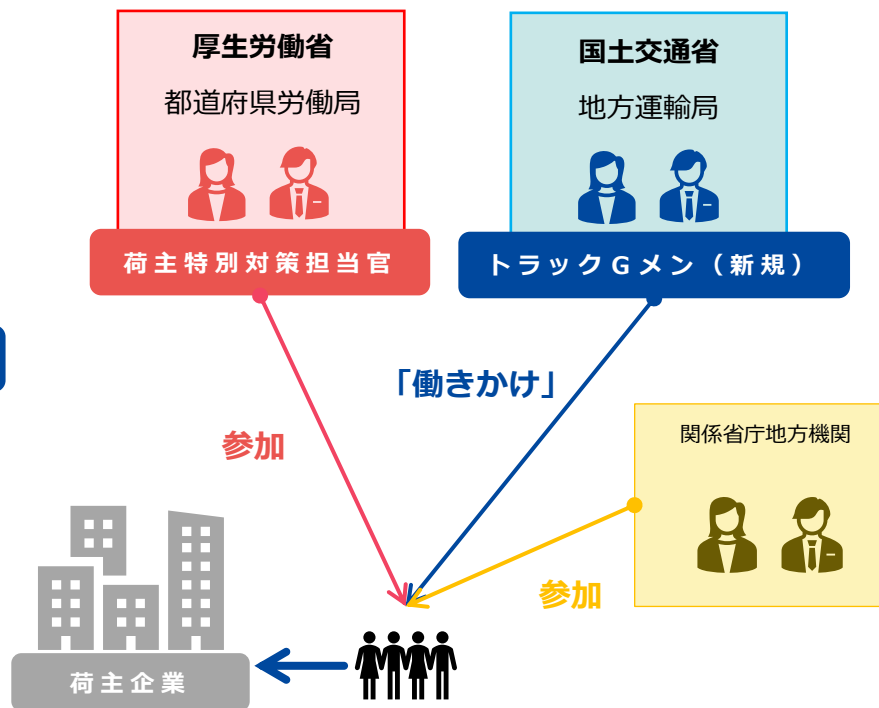
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知

② トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- 国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加



働き方改革推進支援助成金

令和6年度当初予算案 **71億円** (68億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局 ○令和4年度支給件数 5,789件 支給額 54億円

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1 (補助率原則3/4 (団体推進コースは定額))
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②4週4休→4週8休： 100万円 合計 350万円
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②11H以上： 170万円 ※3 合計 420万円
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②11H以上： 170万円 ※4 ③ 50万円 合計 470万円
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下： 250万円 ※2
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 200万円 ※5 ② 25万円 ③ 25万円 合計 250万円	
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： 100万円 ・11H以上： 120万円	
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること 上限額： 500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合 上限額： 1,000万円	

- 助成対象となる取組(生産性向上等に向けた取組)：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む)、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組

(団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等)

※1 賞上げ加算制度あり(団体推進コースを除く)：賞金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算(5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算)。(常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。)
※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。(※5においても同様)
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→月60H以下：150万円

1 働き方改革推進支援助成金の概要（イメージ）

働き方改革推進支援助成金は、働き方の推進に取り組む中小事業主を支援するための制度であり、生産性の向上や労働能率の向上等を目指すものです。

課題別にみる助成金の活用事例（イメージ）

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！

内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取り組み

土木工事積算システムを導入

積載量の多いトレーラーを導入

内視鏡自動洗浄機を導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。



新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

働き方改革推進支援助成金の活用事例（運送業）（『生産性向上のヒント集』（令和4年度）抜粋）

労働時間短縮・年休促進支援コースに関する事例

事例2 顧客管理システムの導入による顧客管理業務の効率化

企業概要 【所在地】宮城県 【従業員数】33人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応 時間外労働の上限規制への対応策として、従来は手作業にて複雑だった顧客管理業務の簡素化及び効率化によって、担当者の負担の軽減と作業時間の短縮を図りたいと考えました。

実施概要 業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、顧客管理システムを導入しました。

顧客管理業務を効率化し、時間外労働の上限規制に対応したい（代表者）



実施結果

- 顧客管理作業の効率が約2.5倍にアップしました。
- ミスやそれを補うための無駄な作業が削減されました。
- 顧客情報管理担当者のとりまとめ作業時間が月に2.5時間程度削減されました。

成果 就業規則を改定しボランティア休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

労働時間短縮・年休促進支援コースに関する事例

事例5 労務管理用ICカードリーダーやソフトウェアの導入による勤怠管理・集計作業の効率化

企業概要 【所在地】福岡県 【従業員数】62人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応 手書きでの勤怠入力によるミスが散見され、社員の出勤状況の正確な把握が困難であったと同時に、集計・分析作業にも労力を割いていました。そこで、勤怠状況の「見える化」、集計作業の簡略化をして、作業効率を向上させたいと考えました。

実施概要 業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、労務管理用のICカードリーダーやソフトウェアを導入しました。

勤怠状況の「見える化」や集計作業の簡略化を実現したい（代表者）



実施結果

- 勤怠情報の記載漏れや記載ミスが無くなってリアルタイムに把握できるようになり、従業員の体調のケアが適切なタイミングで可能となりました。
- 勤怠管理担当者の集計作業時間が月に2~3時間程度削減され、即座に完了するようになりました。

成果 就業規則を改定し新型コロナウイルス感染症対応のための休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

6 働き方改革推進支援センター (中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業)

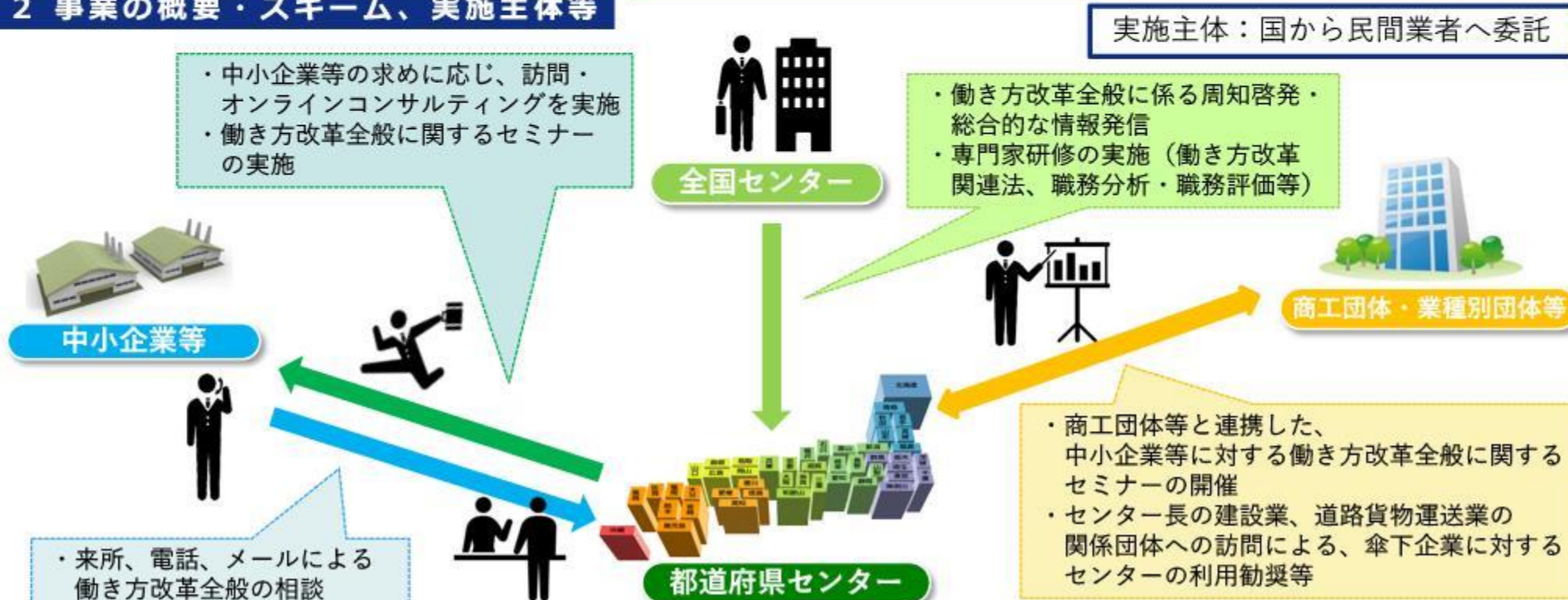
令和6年度当初予算案 31億円 (37億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績(令和4年度): 窓口等における個別相談件数 約36,000件、コンサルティングによる相談件数 約30,000件

愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました！ (道前運送株式会社)

令和5年11月6日(月)、愛媛労働局長(小宮山弘樹)は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、長時間労働の抑制に積極的に取り組み、改正改善基準告示をクリアする等、働き方改革に先進的に取り組んでいるベストプラクティス企業として、「**真心を運ぶ**」を社是とする**道前運送株式会社**を訪問しました。

○ 今回訪問した企業

企業名：道前運送株式会社

所在地：西条市今在家770番地

労働者数：37名(令和5年10月末現在)

事業内容：道路貨物運送業、倉庫業



 道前運送株式会社

○ 訪問当日の状況

訪問当日は、森川 公(もりかわ たかし)代表取締役社長、河上 和也(かわかみ かずや)係長にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

森川社長は「当社に関わるすべての人が幸福になる会社になることを目指している。お客様にこの会社と取引して良かった、社員にこの会社で働いて良かったと喜んでもらえる会社を目指す取組の一つが、働き方改革です。」と話されました。

さらに、「働き方改革は、時間外労働の削減だけでなく、社員の意欲やスキル、人員体制、勤務形態、就業規則、賃金体系、給与額など全てにおいて、社員が健康で安心して働ける仕組みを構築することだと考えている。そして、社員に真面目で、誠実で、正直で、思いやりを持って助け合えるようになることを目指してもらい、さらにより短い時間で、より効率よく、より安全な方法で、より安いコストで、より高い品質のサービスを提供できるようになってもらうことが、社員自らの幸福につながることを理解してもらえるよう、これからもあらゆることに取り組む必要がある。」と熱く決意を語られました。



【対談の様子】

○ 働き方改革に取り組むようになったきっかけ

きっかけは、約10年前に関越道でツアーバスの事故が起こるなど、トラックやバスの事故が社会問題化していたところに、労働基準監督署、運輸支局の監査指導があり、是正勧告や車両停止等の行政処分を受けたことだそうです。監査指導に対し、最初は労働時間を誤魔化したり形だけ取り繕うというのを考えられたそうですが、それでは社員に不正を指示することになり、社長である自分自身への信頼、さらに社会からの信用を失うことになると考えを改め、正々堂々と真っ当な経営をして、誰に見られても恥ずかしくない会社にしなければならぬと強く思い、正攻法で法令を守る体制を確立することを決意され、実行に移されました。

○ 働き方改革に向けた10の主な取組

1 労働時間の適正把握

デジタコがなかった30年前から、速度、エンジン回転、運転時間等を管理できる車載コンピューターを車両に搭載し、アップデートを続けてきましたが、ドライバーの拘束時間、労働時間を自動で計算し、アルコールチェッカーも連動できるクラウド型デジタコの存在を知り、2018年に全車両に導入して労働時間を正確に把握しています。



2 改善基準告示が守れない原因を分析

どの運行のどの部分が守れないのか原因を分析し、どうすれば守れるのかを考え、積込時間を早める、納品時間を遅らせる、作業時間を短縮する、待機時間を減らす、翌着を翌々日着にするなど、現場の状況をよく知るドライバーと一緒に検討しています。



3 集荷と幹線の切り離し

主要荷主の理解と協力を得て、発送日の前日には集荷を終え、自社倉庫に持ち帰り仕分けし、一時保管することで、発送日の朝から積込み作業が可能になり、自社や備車先の都合に合わせて出発できるようになりました。集荷と幹線を切り離すことにより、荷待ち時間を大幅に削減しています。



4 納品先のパレットへの積み替え

バラ卸しの納品先の荷受人に対し、ドライバー自ら直接交渉し、納品時に次回納品用のパレットを借り受けたり、自社でパレットを用意することを実現しています。その結果、倉庫担当者が発送日前日に特殊なアタッチメントを付けたフォークリフトなどを使用してパレットの入れ替え作業が行えるようになり、ドライバーの手荷役作業を解消しています。



【パレットの積み替え作業】

5 採算が合わない取引先からの撤退

運賃値上げや、労働時間の改善が見込めない顧客との取引から撤退しました。幸い、現在の主要荷主との取引増加というタイミングもあり、ドライバー、トラック、倉庫などの経営資源の集中投入につながりました。

運賃値上げに応じてくれない、輸送形態の改善に協力してくれない、改善基準告示の遵守に理解を得られないなどの取引先からの撤退が、労働時間の改善の最も大きな要因となっています。一方で、適正運賃の收受のためには、品質の向上が不可欠であるため、安全対策、法令遵守、社員教育などの努力を続けています。



【森川社長(右から2人目)と河上係長(右端)の説明を聞く小宮山局長(左端)】

○ 働き方改革に向けた10の主な取組

6 ドライバーへの改善基準告示の教育

ドライバーに対する改善基準告示の正しい理解に努める中で、出発時間、運行経路、使用する高速道路・インターチェンジなど、最低限のルールを決めた上で、サービスエリア、現地での移動経路、現地での休息場所などは、改善基準を守れることを前提に、ドライバー自身に判断を任せています。



7 人と仕事の非固定化

長距離運行業務は、仕事とドライバーを固定化していないので、労働時間、休日を考えながら配車をしています。

全員がどの仕事もできる体制になっているので、他のドライバーと交代も可能で、年次有給休暇の取得や、急な病欠にも対応が可能です。



【河上係長(左)と森川社長(右)】

8 給与体系の見直し

歩合などの変動部分の単価を下げて、月額固定で支給する手当を創設しました。仕事を休んでも給料が大きく下がらず、仕事をした分だけプラスになる給与体系に変更することにより、運行を減らしたり、休みを取りやすくなりました。さらに、年次有給休暇の単価を標準報酬日額にすることで、年次有給休暇の取得促進にもつながっています。



9 IT投資の継続

45年前に初めてオフィスコンピュータを導入して以来、5~6年ごとにハードを更新し、自社独自ソフトの開発、バージョンアップを継続しています。令和4年に大規模なシステム更新を行い、基幹業務に加え、デジタルのデータとタイムカードデータの連携など、労働時間管理もレベルアップしています。



10 社員教育への取組

社員心得、マニュアルなどを作成し朝礼で唱和したり、毎月勉強会を実施し、テーマに沿ってレポートの提出を社員に求めディスカッションしています。

また、令和6年4月から、新たな勤務評価制度を計画しています。このほかに外部研修にも参加しています。



○ 取組に当たって苦労した点

10年前に取組を始めたころは、反発する社員が多く、特に給与体系を変更したときは退職者が続出、年に10~15人退職する状態が4~5年続いたそうです。しかし、その後は辞める社員はおらず、長期間継続して勤務してくれるようになったそうです。

ただ、社員教育は不評のようで、マンネリ化や、教育内容が薄くなるなど、参加者も減り、社員個人間の意欲の差が大きくなっているようで、出勤・退勤時間、休日がバラバラで、社員一同が集まることが難しい業態で、どういう手法が効果的かいまだ模索されているとのこと。

○ 働き方改革の取組効果

1 改正改善基準告示をクリアー

改善基準告示を守ることによって、時間外労働は1年720時間、1か月60時間以下となり達成。週1回以上の休日(連続32時間以上)は確実に取得でき、全便で1日拘束15時間以下、休息9時間以上を確保、令和6年4月から施行される改正改善基準告示もほぼクリアー。

2 社内の雰囲気も良好

取組前は、ドライバーも倉庫担当者も時間的に余裕がなく、職場の雰囲気はピリピリしていたが、様々な社員教育で、徐々に変化が起これ、社員は自ら何をしたら良くなるかを考えて行動。職場に活気が生まれ、楽しく仕事を、助け合いをする、コミュニケーション能力を高めるなど目標をもって仕事に取り組むことで、笑顔の多い明るい職場を実現。時間に余裕ができ、事故やミスも減少。



【取組効果を話す河上係長】

3 社員の声に変化

- 運行計画に余裕ができ、体が楽になった
- 運行ルートがパターン化し、仕事がしやすくなった
- 以前より早く家に帰れるようになった
- 休日が増え、家族サービスや趣味の時間が増えた
- 家族や友達に、自慢できる会社になった
- 社員同士で助け合いができるようになった
- 取引先から対応が良いと、お褒めの言葉をいただいた
- 毎回、道前運送に運んで欲しいとお願いされた等、社員の声は大きく変化。社員が人間的に成長し、顧客からの信頼も得られ、会社にとっても大きな財産。



【今後の取組を話す森川社長】

○ 働き方改革に向けて今後の取組について

- 残業時間は、1日2時間、1か月50時間、1年600時間以下を目指す
- さらに余裕のある運行ができるように努め、全社員完全週休2日制を目指す
- 社員を増員し、年次有給休暇をもっと取得しやすくする
- カッコいい制服を採用し、フル装備の最上級グレードの新車やオートフロアー車、回転やドラム吊り等様々なアタッチメントの付いたフォークリフトなど、作業を楽にする機器の導入をはじめ、社員に道前運送で働いて良かったと思ってもらえるように、自信と誇りをもって働ける会社を目指し、これからも挑戦を続けていくとのこと。

○ 訪問を終えて小宮山労働局長からのコメント

道前運送株式会社は、働き方改革を実行する中で労働時間の短縮はもとより、コンプライアンスを徹底し、社長自らが先頭に立って真正面から様々な改革に取り組み、社員や会社に関わるすべての人が幸福になる会社を目指す経営者トップとしての姿勢に感銘を受けました。社長のリーダーシップのもと、社員全員も協力し改革に取り組まれている素晴らしい会社だと思います。

令和6年4月からトラック運転手にも時間外労働の上限規制や改正改善基準告示が適用されます。運送業に従事する皆様も同社の取組内容を参考に、働き方改革を実行していただきますようお願いいたします。

法令遵守に向け、荷主企業に対する協力を要請するなど、愛媛労働局も支援、援助を推進して参ります。



【森川社長(左端)の説明を聞く小宮山局長(右端)】