

## 千葉県のトラック運送業界の 労働時間等改善実態調査について

---

国土交通省関東運輸局

# 千葉県のトラック運送業界の労働時間等改善実態調査について（案）

2023（令和5）年12月

トラック輸送における取引環境・労働時間改善千葉県協議会  
一般社団法人千葉県トラック協会

## 1. 実態調査の概要

自動車運転業務における時間外労働の上限規制（年 960 時間）の適用（2024 年 4 月）まで 1 年を切った。「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）も改正され同時適用となる。トラック運送業界では労働時間短縮の取り組みを早急に、強力に推進しなければならない。

このため「トラック輸送における取引環境・労働時間改善千葉県協議会」では、千葉県のトラックドライバーの働き方改革の進捗実態についてアンケート調査を行った。併せて、とりわけトラック輸送の生産性向上を妨げている「待機時間」の問題に着目し、荷主先での荷待ち・滞留等の削減・抑制に成功した改善事例等のヒアリング調査を行った。

## 2. 調査結果

### （1）アンケート調査

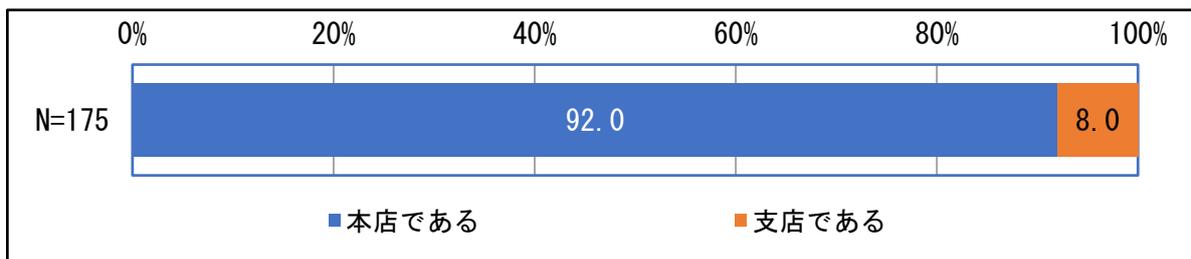
#### ①調査の実施要領

- ・調査対象：千葉県トラック協会の会員運送事業者（所）から 500 者を抽出
- ・調査方法：メール便による発送、郵送による回収
- ・調査期間：2023 年 9 月～ 10 月
- ・回収数：175 者（回収率 35.0 %）

#### ②回答事業者の属性

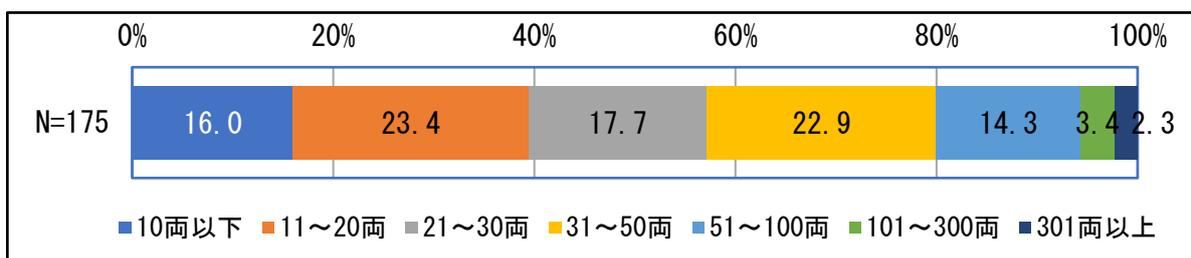
- ・事業所の種別

図表 1 事業所の種別



- ・保有車両台数（会社全体）

図表 2 保有車両台数規模（会社全体）



### ③荷主・貨物の状況（千葉県内の事業所の状況）

・主要荷主の業種

荷主の業種を尋ねたところ、主要業種（1位、大分類）でみると「製造業」を荷主とするものが38.9%、「運輸・倉庫業」を荷主とするものが28.6%である。

図表3 荷主の業種（1位）

農林水産業		建設業	卸・小売業		運輸・倉庫業		
農産物の出荷団体	水産物の出荷団体		卸売業	小売業	倉庫業	特積み(宅配を含む)	元請の運送事業者
11	3	10	7	6	5	2	43
6.3	1.7	5.7	4.0	3.4	2.9	1.1	24.6
8.0		5.7	7.4		28.6		

(上段:回答数、下段:%)

製造業										その他	合計
製造業(紙・パルプ)	製造業(電気・機械・精密)	製造業(自動車)	製造業(化学製品)	製造業(金属・金属製品)	製造業(建材)	製造業(飲料品)	製造業(食料品)	製造業(日用品)			
1	4	1	17	12	10	6	14	3		20	175
0.6	2.3	0.6	9.7	6.9	5.7	3.4	8.0	1.7		11.4	100.0
38.9										11.4	100.0

・貨物の品目（1位の品目）

輸送貨物の品目を尋ねたところ、1位品目は「食料工業品」で19.4%であった。

図表4 貨物の品目（1位）

(上段:回答数、下段:%)

農水産品	林産品(原木、製材等)	鉱産品①(砂利、砂、石材等)	鉱産品②(石炭、原油等)	金属(鉄鋼、電線等)	金属製品①(建設、建築金属)	金属製品②(線材、刃物工具)	電気機械	輸送機械(自動車、部品等)
15	3	1	1	16	16	1	8	5
8.6	1.7	0.6	0.6	9.1	9.1	0.6	4.6	2.9

その他機械(産業機械等)	窯業品(セメント、ガラス等)	石油製品(揮発油、重油等)	石炭製品(コークス等)	化学薬品(硫酸、ソーダ等)	化学肥料	その他化学工業品	紙・パルプ	繊維工業品
6	3	2	1	4	—	14	3	—
3.4	1.7	1.1	0.6	2.3	—	8.0	1.7	—

食料工業品	日用品	その他製造工業品	取合せ品(特積、小口混載)	引越荷物	廃土砂・廃棄物	その他特種品	その他	合計
34	9	1	8	1	15	4	4	175
19.4	5.1	0.6	4.6	0.6	8.6	2.3	2.3	100.0

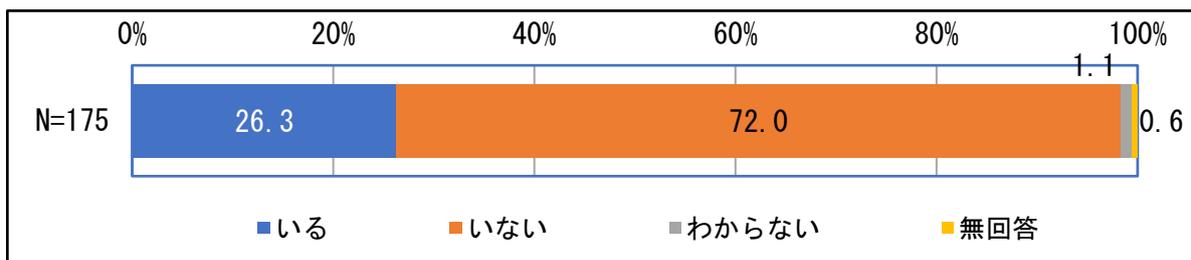
### ④労働実態

1) 時間外労働

・年960時間を超えるドライバーの有無

ドライバーは2024年4月1日より時間外労働時間の上限が年960時間（法定休日労働を含まない）となるが、これを超えるドライバーがいるかどうかを尋ねたところ、「いる」が26.3%、「いない」が72.0%であった。

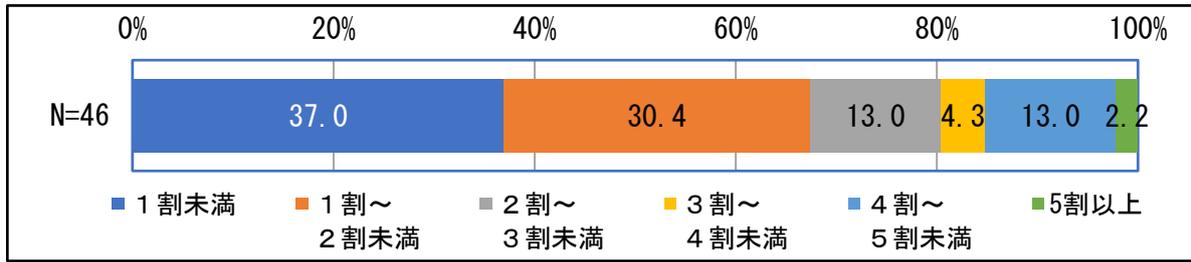
図表5 年960時間を超えるドライバーの有無



・超過するドライバーの割合

「いる」と回答した事業者（N=46）に、ドライバーの人数に占める割合を尋ねたところ、「1割未満」が最も多く 37.0%であった。「1割～2割未満」（30.4%）がこれに続く。

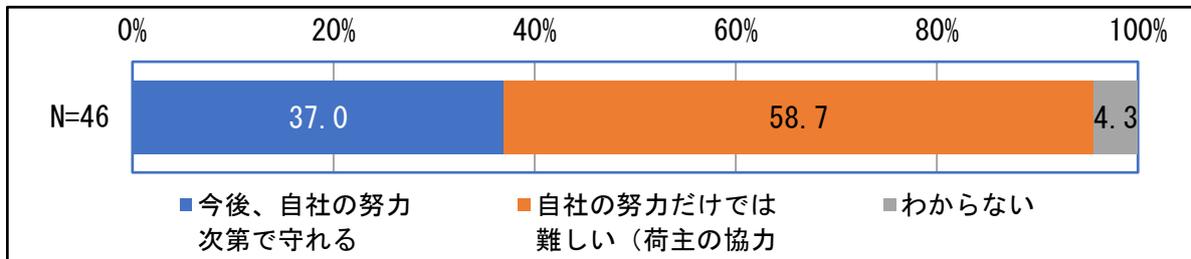
図表6 年960時間を超えるドライバーの割合（「いる」と回答した事業者）



・今後の見込み（ドライバー）

年960時間を超えるドライバーが、「いる」と回答した事業者（N=46）に、ドライバーの時間外労働時間の上限を、適用時期（2024年度）までに守れそうかを尋ねたところ、「自社の努力だけでは難しいと思う（荷主の理解と協力が必要）」が最も多く 58.7%であった。

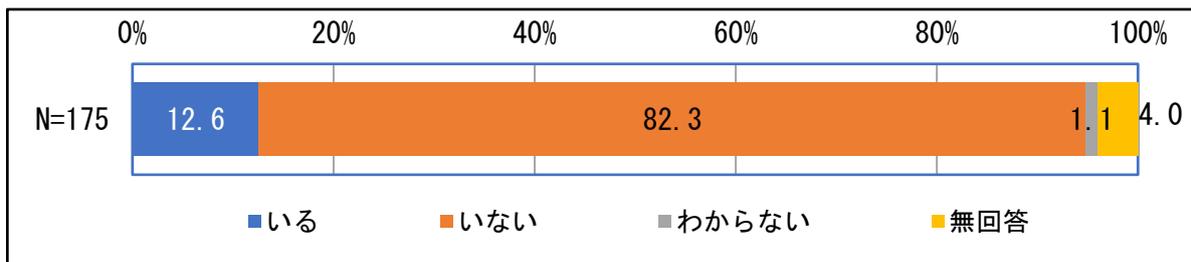
図表7 時間外労働時間の上限を適用時期（2024年度）までに守れるか



・年720時間を超える一般労働者の有無

一般労働者（ドライバー以外）は2020年4月1日より時間外労働時間の上限が年720時間（法定休日労働を含まない）となっているが、これを超える一般労働者がいるかどうか尋ねたところ、「いる」が12.6%、「いない」が82.3%であった。

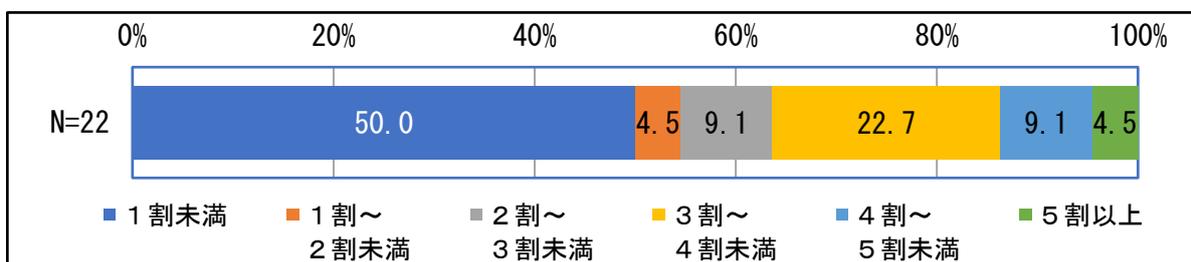
図表8 年720時間を超える一般労働者の有無



・超過する一般労働者の割合

「いる」と回答した事業者（N=22）に、一般労働者の人数に占める割合を尋ねたところ、「1割未満」が最も多く 50.0%であった。

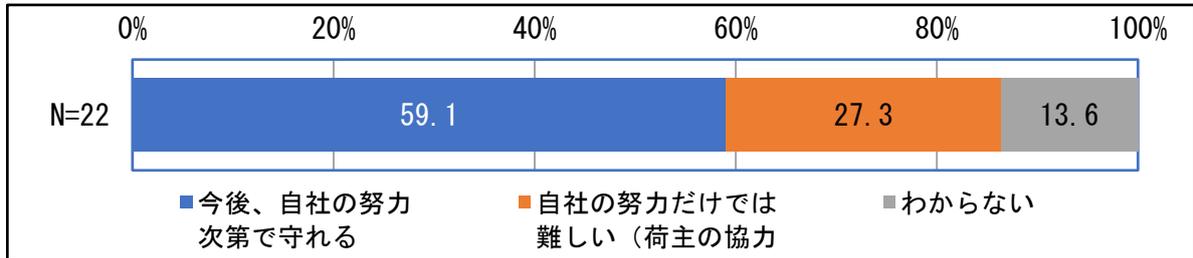
図表9 年720時間を超える割合（一般労働者）



・今後の見込み（一般労働者）

年 720 時間を超える一般労働者が「いる」と回答した事業者（N=22）に、一般労働者の時間外労働時間の上限を、今後は守れそうかを尋ねたところ、「今後、自社の努力次第で守れると思う」が最も多く 59.1 %であった。

図表 1 0 時間外労働時間の上限の遵守の見込み（一般労働者）

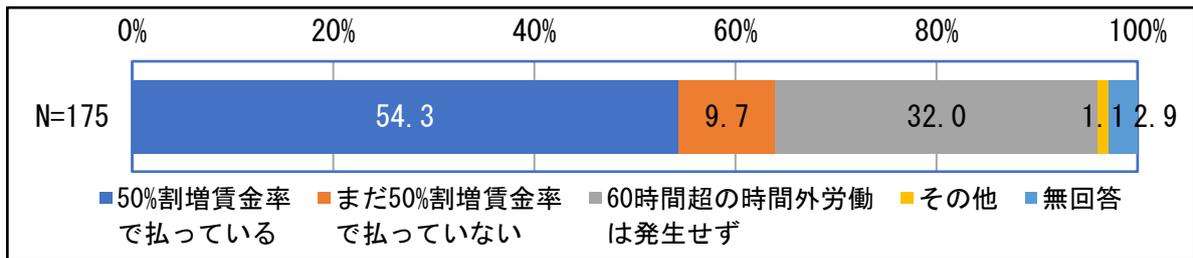


2) 時間外割増賃金率

・対応状況

月 60 時間超の時間外割増賃金率の 50 %への引上げ（2023 年 4 月から中小企業でも適用開始）について、回答事業者での対応状況を尋ねたところ、「月 60 時間超の時間外労働について 50%割増賃金率で払っている」が最も多く 54.3 %であった。「月 60 時間超の時間外労働についてまだ 50%割増賃金率で払っていない」は 9.7 %であった。

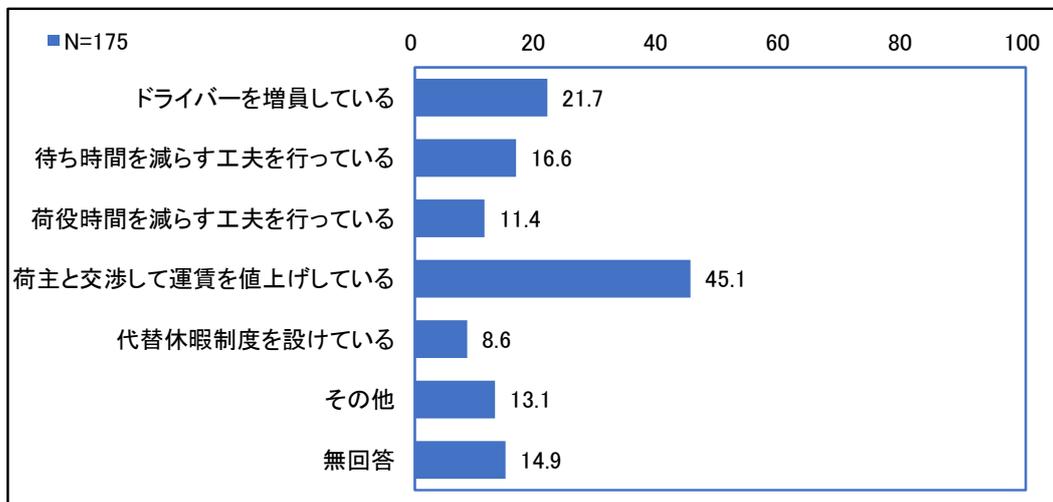
図表 1 1 時間外割増賃金率への対応状況



・対策

割増賃金率を引き上げるために回答事業者でどのような対策をしたか尋ねたところ、「荷主と交渉して運賃を値上げしている」が最も多く 45.1 %であった。「時間外労働時間を減らすため、ドライバーを増員している」（21.7 %）がこれに続く。

図表 1 2 引き上げに対する対策（複数回答）

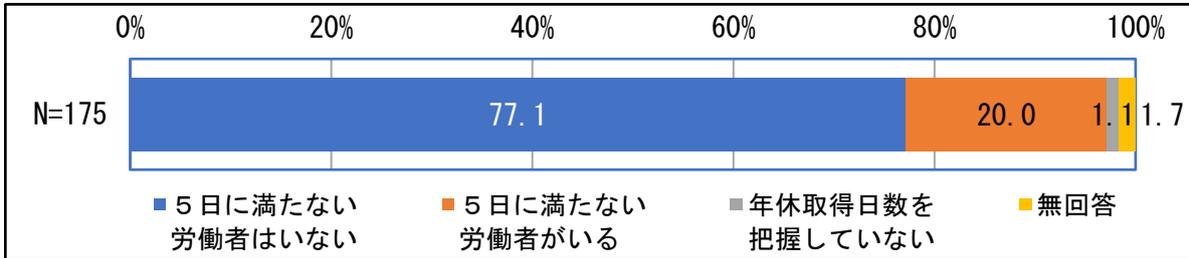


3) 年次有給休暇

・ドライバー

現在、年次有給休暇の日数が10日以上となる労働者について、年休を5日以上取得させているかどうかを尋ねたところ、ドライバーについては「年休取得日数が5日に満たない労働者はいない」が77.1%、「年休取得日数が5日に満たない労働者がいる」は20.0%であった。

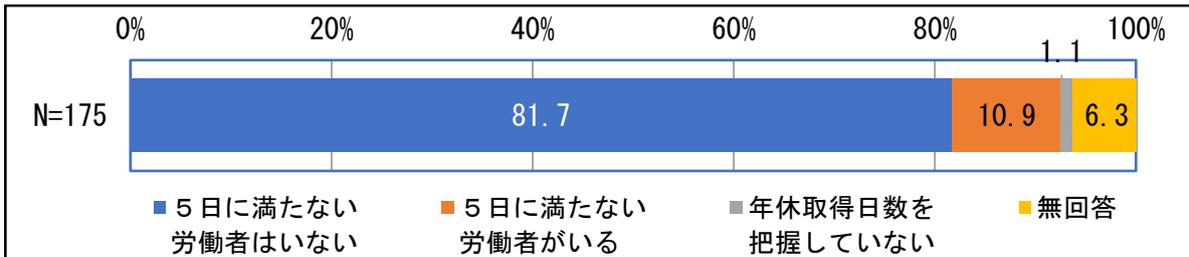
図表13 年次有給休暇取得の状況（ドライバー）



・一般労働者

現在、年次有給休暇の日数が10日以上となる労働者について、年休を5日以上取得させているかどうかを尋ねたところ、一般労働者については「年休取得日数が5日に満たない労働者はいない」が81.7%、「年休取得日数が5日に満たない労働者がいる」は10.9%であった。

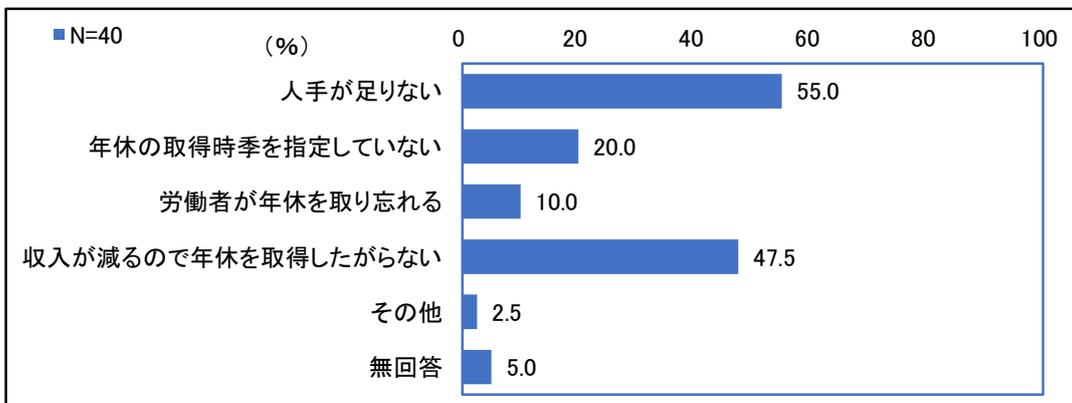
図表14 年次有給休暇取得の状況（一般労働者）



・取得できていない理由

「年休取得日数が5日に満たない労働者がいる」と回答した事業者（ドライバー、一般労働者のいずれか一方でも「いる」と回答した事業者、N=40）に、労働者が年休取得できていない理由を尋ねたところ、「人手が足りないため」が最も多く55.0%であった。「収入が減るので年休を取得したがるため」（47.5%）がこれに続く。

図表15 年次有給休暇が取得できていない理由（複数回答）

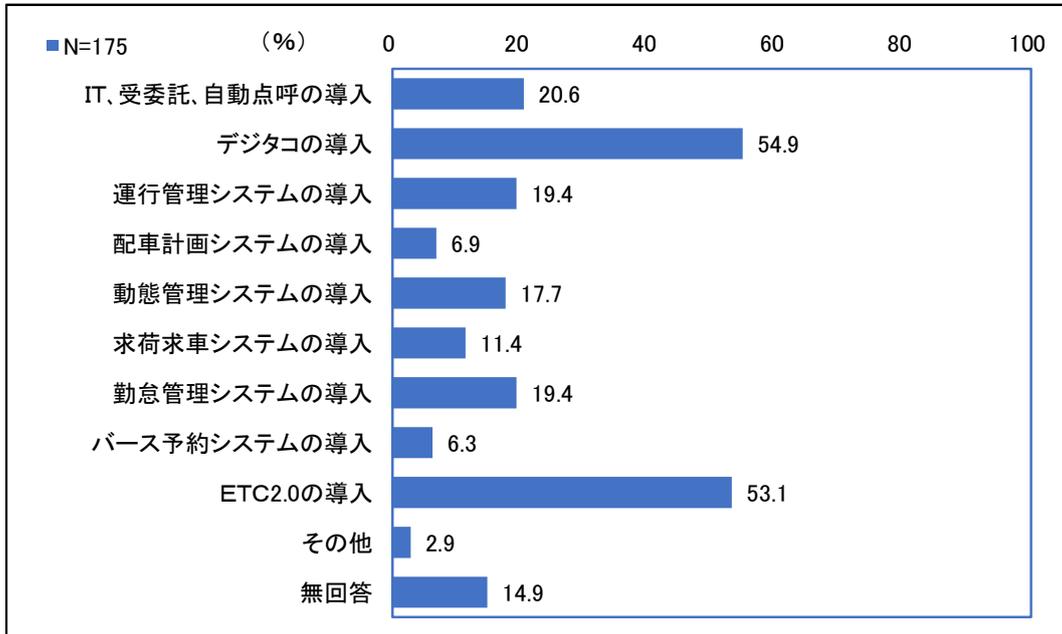


⑤労働時間短縮と人手不足問題への対策

1) IT、IoT等の分野で取り組んでいる対策

ITやIoT等の分野では、「デジタコの導入」が最も多く54.9%であった。「ETC2.0の導入」(53.1%)がこれに続く。

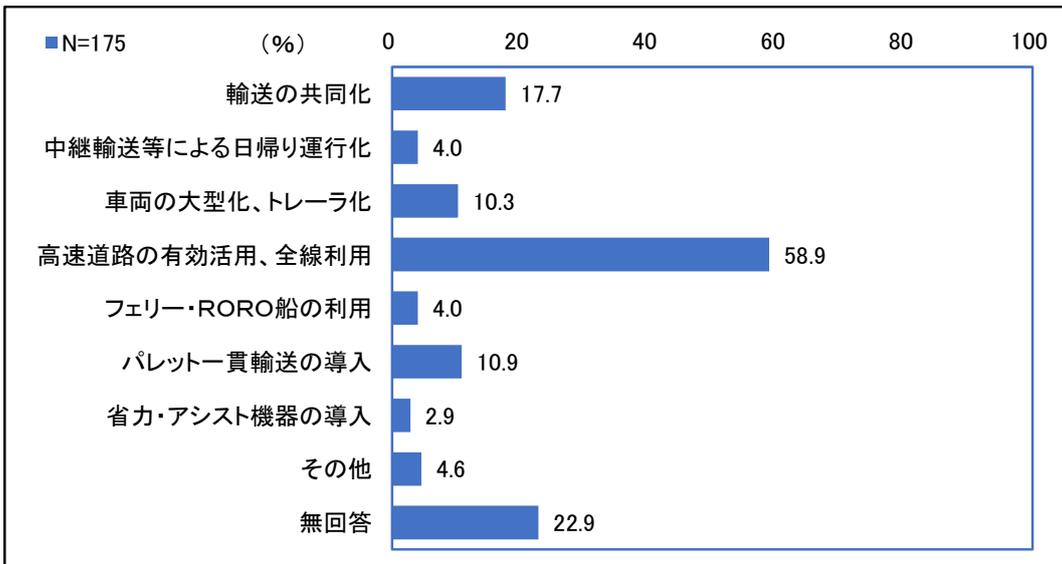
図表16 IT、IoT等の分野で取り組んでいる対策（複数回答）



2) 輸送方法や車両・省力化機器等導入の分野で取り組んでいる対策

輸送方法や車両・省力化機器等の分野では「高速道路の有効活用、全線利用」が最も多く58.9%であった。「輸送の共同化」(17.7%)がこれに続く。

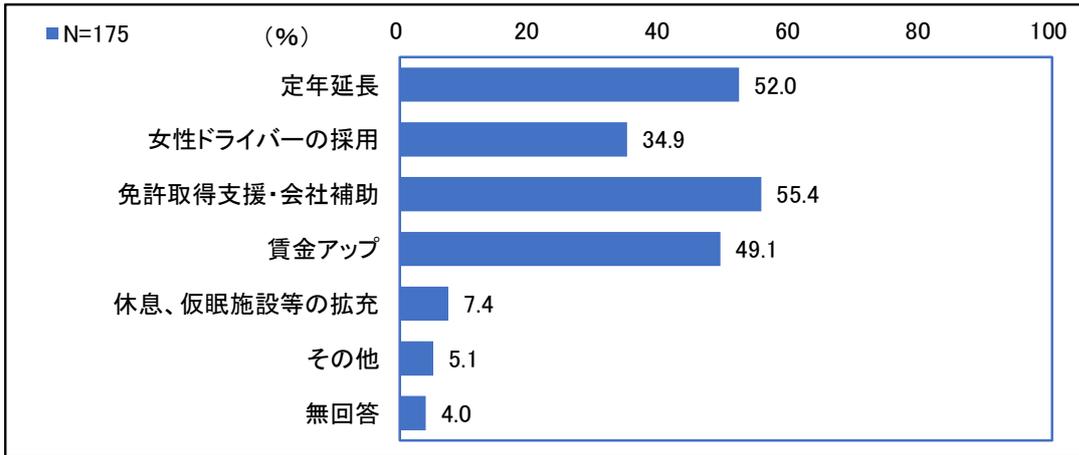
図表17 輸送方法や車両・省力化機器等導入に対する対策（複数回答）



3) ドライバー確保の分野で取り組んでいる対策

ドライバー確保の分野では「免許取得支援・会社補助」が最も多く55.4%であった。「定年延長」(52.0%)、「賃金アップ」(49.1%)がこれに続く。

図表 1 8 ドライバー確保に対する対策（複数回答）

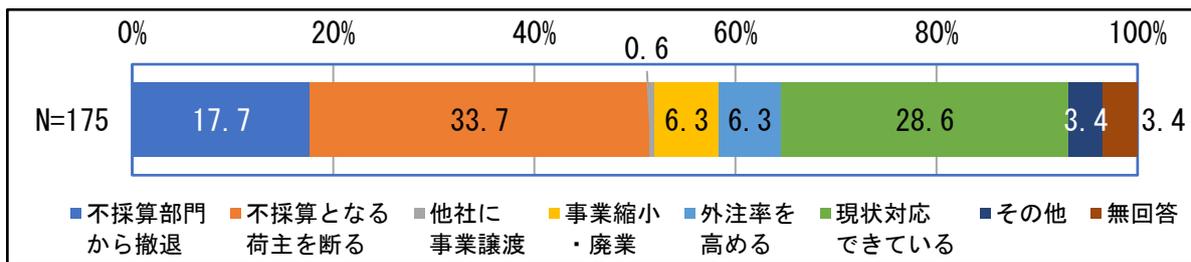


⑥働き方改革の実現に向けての考えや対策

1) 対応できない場合の経営判断

時間外労働の上限規制や時間外割増賃金率の引上げ等について、対応できない場合の経営判断を尋ねたところ「不採算となる荷主を断る」が最も多く 33.7 %であった。「現状対応できている」(28.6 %) がこれに続く。

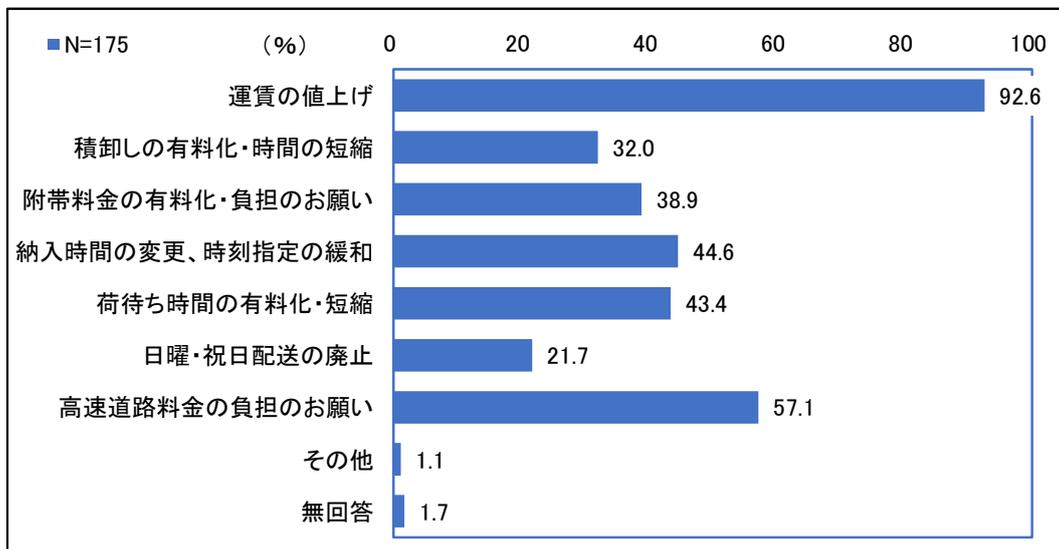
図表 1 9 働き方改革の実現に対応できない場合の経営判断



2) 荷主に求める取り組み

働き方改革の実現のために、荷主に求める取り組みとして重視する対策を尋ねたところ、「運賃の値上げ」が最も多く 92.6 %であった。「高速道路料金の負担のお願い」(57.1 %) がこれに続く。

図表 2 0 荷主に求める取り組み（複数回答）

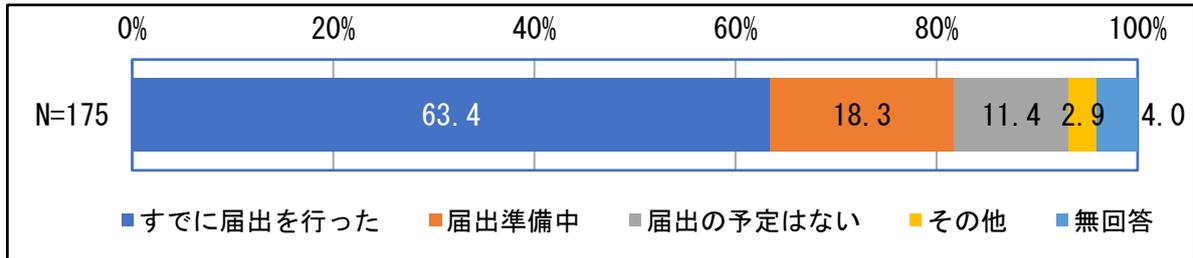


⑦運賃・料金の收受実態

・標準的な運賃の届出

「標準的な運賃」の届出を行ったか尋ねたところ、「すでに届出を行った」が 63.4 %であった。「届出準備中」は 18.3 %、「届出の予定はない」は 11.4 %であった。

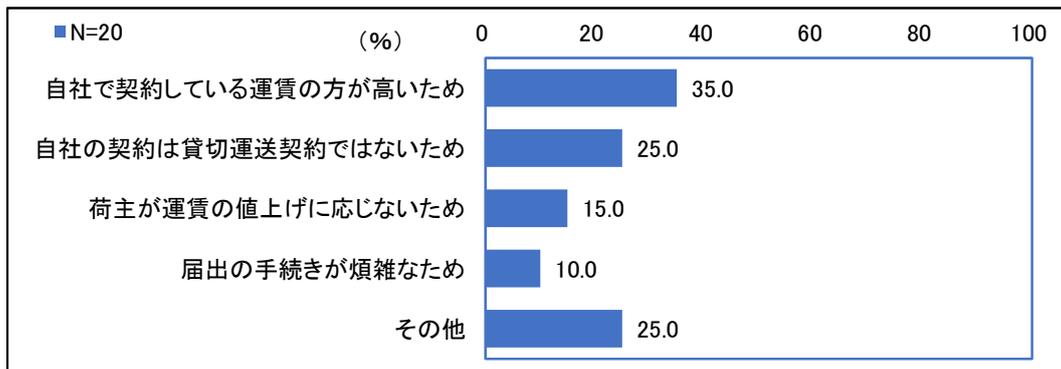
図表 2 1 標準的な運賃の届出



・届け出ない理由

「届出の予定はない」と回答した事業者（N=20）に届け出ない理由を尋ねたところ、「標準的な運賃よりも、自社で契約している運賃の方が高いため」が最も多く 35.0 %であった。「自社の契約は貸切運送契約ではないため」（25.0 %）がこれに続く。

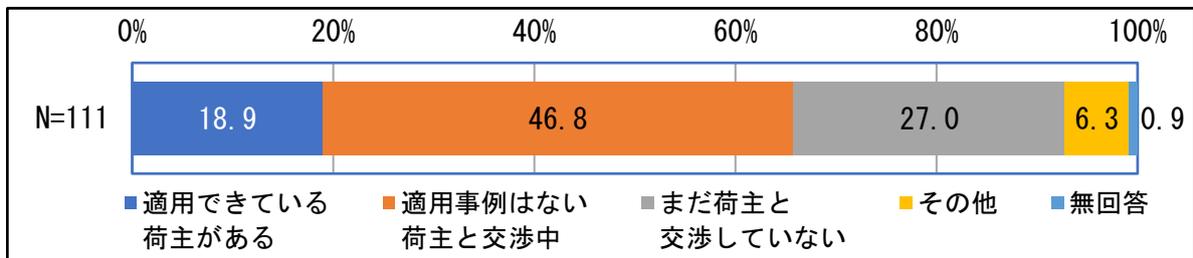
図表 2 2 届け出ない理由（複数回答）



・荷主への適用

「すでに届出を行った」と回答した事業者（N=111）に、標準的な運賃を荷主に適用できているかを尋ねたところ、「標準的な運賃を適用できている荷主がある」は 18.9 %、「適用した事例はないが、荷主と交渉中」は 46.8 %であった。「まだ荷主と交渉していない」も 27.0 %いる。

図表 2 3 標準的な運賃の適用実態



・適用できている荷主の割合

「標準的な運賃を適用できている荷主がある」と回答した事業者（N=21）に、会社全体の運賃収入のうち何割程度が適用中であるかを尋ねたところ、最大で 100 %（全ての収入が標準的な運賃を適用中）、最小で 1 %、平均では 51.9 %であった。

## （２）ヒアリング調査

### ① 「ドライバーに優しい」物流現場（Ｓ社）

#### 1) 事業者の概要

■所在地：千葉県野田市      ■資本金 6,000 万円、従業員数約 180 名  
 ■事業内容：食品メーカーの物流子会社（保有車両台数約 10 両）      ■対象品目：加工食品

#### 2) 取り組みの概要

- 加工食品メーカーの物流子会社である Ｓ 社は、トラック輸送の 2024 年問題に危機感をもって大幅な物流改革を進めている。2019 ～ 2022 年の 4 年間で倉庫でのトラックの荷待ち時間を 1 時間以上短縮させた。物流現場の「見える化」に着眼点を得たトラック誘導システムやバース予約システムと連携した業務フローの改善によりスムーズな出荷・積み込みを実現。さらにシステムだけに頼るのではなく、現場に慣れないトラックドライバーへの声かけ、もたつくトラックへの優先出荷などのハイタッチな取り組みも行う。商慣行の見直しでドライバーによる検品も廃止。ドライバーに寄り添った改善活動を続けている。

#### 3) 取り組みの内容

##### **Before**

- 親会社の工場近隣には分散した 4 つの倉庫があり、集荷に来たトラックのドライバーは最初に事務所で受付した後、積み回りの指示伝票を受け取り、各倉庫へ移動していた。
- しかし受付ではトラック到着の正確な情報を倉庫に迅速に伝える手段がなく、刻々と変化する出荷作業の優先順位も倉庫現場に伝わっていなかった。ドライバーの倉庫間の移動の状況や倉庫側の準備状況がわからず、ドライバーの荷待ち時間が長時間化していた。2018 年のトラックの平均滞留時間（受付をしてから出発まで）は 3 時間 11 分であった。

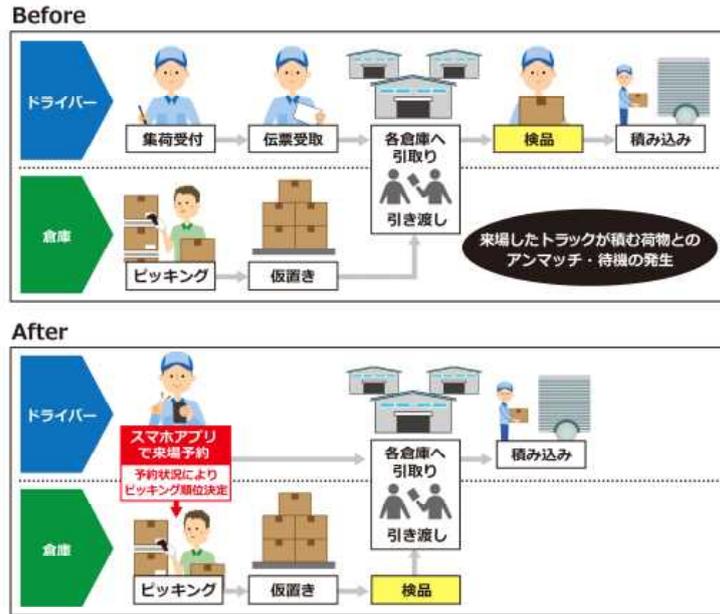
##### **After**

- 2019 年度より取り組みを開始。初年度は大型モニターを利用して、各倉庫にトラックが何台入ったか、来ないトラックは何台か、複数あるセンターのどこにトラックがいるのか等を一元的に「見える化」した。倉庫作業員はトラックにできるだけ早く積み込みを終えて退場していただけるようモニターを見ながら問題を取り除いていった。
- プロジェクト 2 年目（2020 年度）はモニター画面をより見やすくして「見える化」のバージョンアップをはかるとともにドライバー検品を廃止した。
- 同 3 年目（2021 年度）は倉庫が用意する貨物と、積みに来るトラックが積みたい貨物とのアンマッチがあることから、トラックの積込時刻を予約できるようドライバー用のスマホアプリを導入。当該トラックの出荷貨物の準備を到着時刻に合わせて事前に行えるようにした。
- 同 4 年目（2022 年度）は倉庫の全フォークマンにタブレット端末を導入し、ピッキング、検品業務のペーパーレス化を図った。

#### 4) 取り組みの効果

- 初年度で、トラックの滞留時間は平均で 2 時間 42 分（2018 年比で▲ 29 分）に縮まった。
- 2 年目で、トラックの滞留時間は平均で 2 時間 24 分（2018 年比で▲ 47 分）に縮まった。
- 3 年目で、トラックの滞留時間は平均で 2 時間 7 分となり、当初の目標である 1 時間短縮を達成した（2018 年比で▲ 64 分）。
- 4 年目ではトラックの滞留時間は平均で 2 時間 6 分と大きな変化はなかったが、Ｓ社の倉庫作業員の残業時間は大幅に減った。

図表 2 4 トラック誘導システムによる倉庫内作業の変化



5) 取り組みに当たっての工夫

- ・ 検品作業は商品に詳しい S 社側で行うこととし、ドライバーによる検品作業は廃止した。
- ・ ドライバーに優しい会社になろうというスローガンを浸透させる。S 社の倉庫が初めてのドライバーには蛍光色のビブス（チョッキ）を着てもらい目立つようにして声がけに努めた。
- ・ 協力運送会社の改善にコミット。協力会社で困りごとがあれば相談に乗り、フェリー代や高速料金の負担、燃料サーチャージの導入、長距離の場合のホテル代の負担など、親会社の判断を待たずに行っている。
- ・ 倉庫側がドライバーを待たせることなく積み荷を用意できるようにするために、トラック側には正確な到着時刻による予約をお願いした。

② 荷主と協力したセンター業務改革で拘束時間を削減（N社）

1) 事業者の概要

■所在地：千葉県香取市
■資本金 3,000 万円、従業員数約 500 名、保有車両台数約 300 両（グループ全体）
■事業内容：一般貨物、倉庫業
■対象品目：サツマイモ

2) 取り組みの概要

- ・ N 社の荷主（JA）では、仕分け作業から市場別の荷割り決め（持ち込み量）まで一貫して行える新集出荷場を整備した。点在する出荷場が一元化され集出荷体制が効率化したことから N 社の配送トラックの出発時間は早まり、市場の混雑時刻を避けた納品も可能となった。

3) 取り組みの内容

**Before**

- ・ 従来、荷主（JA）では支部ごとに出荷場を設けていた。生産者は近隣の出荷場に産品（サツマイモ等）を運び入れ、サイズ別の仕分けも生産者自身がそれぞれの方法で手作業で行っていた。JA は 40 カ所以上ある出荷場をトラックで巡回し、さらに成田のハブセンターに集めて積み直しをしていたので、首都圏の市場に向けて出発できるのは 19 時～ 20 時と遅くなり、N 社のドライバーが納品を終えて帰社できるのは深夜や明け方になっていた。

**After**

- ・ JA では点在していた出荷場を集約、一元化し、仕分け作業から市場別の荷割まで一貫して行える集出荷場を整備した。令和 2 年 4 月稼働。約 3600 ㎡、年間 200 万ケース出荷想定。

- ・新集出荷場ではマテハン機器（選果選別用のベルトコンベア）を導入。N社の社員とJAの職員が共同して仕分けを行う。仕分けされた商品は箱詰めされ1山100ケースの単位にまとめられる。ドライバーは荷割の指示に合わせて商品をパレット積みするが、すでに100ケース単位となっているため作業が容易で、積み込み時間が大幅に短縮化した。

4) 取り組みの効果

- ・マテハン機器の導入により仕分け作業時間の短縮化がはかられた。集出荷場が一元化しているので仕分け後の積み直しが不要となり、すぐに積み込み作業に移行できるようになった。これらの改善によりトラックを出発させるまでの時間が約3時間早まり、市場の混雑時刻を避けた納品も可能となった。
- ・N社ではドライバーの時間外労働、深夜労働を減らすことができた。
- ・集出荷場が一元化したことで運送契約が一元化され、40年ぶりの運賃値上げが行われた。

5) 取り組みに当たっての工夫・成功要因

- ・荷主が従来の出荷体制に危機感を持っていた。生産者の高齢化や後継者不足、諸外国との新たな貿易協定など、農業を取り巻く環境が大きく変化する中、荷主は経営基盤強化をはかるため地域農協の統合を進めており、その一環として、各地で小規模出荷場を構えて出荷するという従来の体制を変える大きな決断を行った。
- ・集出荷場が集約されることで持ち込みの距離が長くなる生産者（農家）が発生したが、新体制を推進するためJAは農家の出荷作業改善を力強く支援した。新集出荷場に生産者が農産品を持ち込むにあたり生産者の作業が効率化するようにJAが農家-集出荷場間専用のパレットを導入した。各農家でパレット作業に必要なフォークリフトの購入についても安価に調達できるようJAが共同購入した。

③トラック受付業務のデジタル化による待ち時間と混雑の緩和（J社）

1) 事業者の概要

■所在地：千葉県成田市      ■資本金 5,000 万円、従業員数約 500 名  
 ■事業内容：航空貨物・郵便等の取扱業、貨物利用運送事業      ■対象品目：航空貨物

2) 取り組みの概要

- ・貨物地区の混雑が深刻化した成田空港では、2023年4月にトラック待機場を新設、トラックドックマネジメントシステムを導入。J社でも2020年に先行してバース管理システムを導入、2022年よりWEB受付を開始するなど手続きを改善している。

3) 取り組みの内容

**Before**

- ・輸出貨物の搬入の場合、ドライバーは目的の貨物上屋で車を降り、紙の台帳に手書きで受付をして身分証を確認。受付後は台帳で自身の上段に記載された車両を探して待機列をつくる。ドライバーは上屋前で路上駐車をしながら待機せざるをえない状況だった。
- ・輸入貨物の搬出の場合、ドライバーは上屋受付で引き取りオーダーの貨物の明細等を紙の受付表に記入、上屋では受付担当とトラックドック担当者間で作業状況と車両の誘導可否を確認し、その後ドライバーは受付から電話連絡を受けてドックに誘導してもらう。ドックでは受付での確認・連絡を待って積み込みを準備するため、トラックがドックに着いても貨物を積み込むまでに時間を要していた。

**After**

- ・成田空港では貨物地区の外に輸出貨物のトラック待機場(大型トラック 61 台が駐車可能)が新設された。併せてWEBの予約システムが導入された。トラックの待機場には車番認証カメラが導入され、予約内容との照合を行い、上屋での受け入れ準備ができたトラックのみ貨

物地区に入場できるようになった。待機場に設置された電光掲示板にも表示される。

- ・ 輸入貨物はトラックドライバーのスマートフォンやフォワーダーのオフィスのパソコンから搬出手続きを行えるようになった。上屋側では搬出作業の準備ができると、タブレット端末で呼び出しボタンを押す。ドライバーの携帯電話には自動音声等で準備ができたことや行き先となるドック番号が通知されるのでその指示に従う。

4) 取り組みの効果

- ・ 受付業務がデジタル化され上屋カウンターでの手続き時間が短縮。上屋ではトラック到着後ではなく予約時刻を目安に事前に準備できるのでトラックを待機させる時間も短くなった。
- ・ 貨物地区近辺での渋滞が解消され、事故発生件数は 9 割近く減少した。

5) 取り組みに当たっての工夫

- ・ 輸出貨物では事前に予約システムを使用せずに待機場へ来場した場合の対策として待機場内の待合室に予約端末を設置することで対応、システム利用率を高めた（現在では 100 %近い利用率）。
- ・ J 社ではトラックの待機の改善に係る新たなサービスとして 2023 年 10 月より輸入貨物の「緊急取扱一貫サービス」「貨物引渡し確約サービス」を開始した（有料）。これを利用してもらうことで「本当に急ぐ貨物」が特定され、精度の高い時間情報を起点とした効率的な配車やトラックドライバーの早出残業の削減などにも役立つと考えている。

④ 労務環境を改善しドライバーを確保（A社）

1) 事業者の概要

■ 所在地：千葉県千葉市 ■ 資本金 1,000 万円、従業員数約 50 名  
 ■ 事業内容：一般貨物自動車運送事業、粉粒体の運搬 ■ 対象品目：食品（乾物）

2) 取り組みの概要

- ・ 従業員の賃上げ、休日増、時間管理の精度向上等を積極的に推進。労務環境を改善することで採用を増やす。これによりドライバーの 1 人あたりの労働時間短縮に取り組んでいる。

3) 取り組みの内容

**Before**

- ・ ドライバーは長距離、日帰りと専属にすることなくローテーションで勤務。長距離輸送は余裕を持った運行計画を組めるものの拘束時間が長い。日帰り運行は荷主の急なオーダー変更等によって配車が遅れることがある。ドライバーは当日の配送作業が終了してから翌日のための宵積みを行うまで間が空いてしまい、待機が発生する。それらの積み重ねで、一部のドライバーにしわ寄せが生じ、長い時間外労働が発生していた。

**After**

- ・ 2 年前に外部コンサルタントを入れ、労務管理の現状分析と課題把握を行い、週休二日制を導入した。時間管理は半月単位で行うこととし、その時点で厳しくなっているドライバーは休ませるか、その後の仕事を調整・抑制する体制を取った。
- ・ 時間外労働で賄われていた業務をカバーするため、新たにドライバーを 5 ～ 6 名増員した。併せて時間外手当の減少を補うためのベースアップも行った。

4) 取り組みの効果

- ・ ドライバーを採用しやすくなった。募集開始から 1 週間で決まるようになった。
- ・ 給与水準はもともと悪くはなかったが、ベースアップによりさらに改善され定着率も良い。

5) 取り組みに当たっての工夫

- ・ 労務費の増加により、会社としては赤字となるが、まずは労働環境を整えてドライバーを確保することを優先した。

（3）実態調査から読み解く ～千葉県のトラックドライバーの働き方改革～

①トラック運送業界の働き方改革

■トラック運送業界の働き方改革とは

「働き方改革」は働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための改革である。働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置が「働き方改革関連法」として順次適用されてきている。

図表 2 5 順次適用されてきた「働き方改革関連法」

法律・内容		2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)
労働基準法	時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】		4月1日から 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→			
	時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】	自動車運転業務については、改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死等の防止の観点から、改善基準告示の総拘束時間等の改善について速やかに検討を開始する（衆議院・参議院の附帯決議より）						4月1日 から適用
	月60時間超の時間外割増賃金率引上げ(25%→50%) の中小企業への適用						4月1日 から適用	→
	年休5日取得義務化		4月1日から 適用	→				
パートタイム労働法・ 労働契約法			4月1日から 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→			
労働者派遣法	同一労働 同一賃金			4月1日から 適用	→			
労働安全衛生法	管理職の労働時間把握 義務化		4月1日から 適用	→				

■物流の2024年問題

トラックドライバーについては2024年4月から年960時間の時間外労働時間の上限規制（罰則付き）が適用される。ドライバーは従来の働き方を変える必要に迫られている。高齢化の進展と労働力不足に加え、労働時間の短縮に伴う輸配送能力の大幅ダウンが見込まれ、「モノが運べなくなる」ことへの危惧が広がっている。

②千葉県のトラック運送業における状況

■改正労働基準法への対応状況

<一般労働者 720 時間>

本アンケートの結果から千葉県のトラック運送事業者の働き方改革への対応状況をみていく。

労働時間の原則は1日8時間、1週間40時間だが、36協定を結んだ場合は協定で定めた時間まで時間外労働可能である。一般労働者の36協定の限度（原則）は月45時間かつ年360時間で、特別条項がある場合は年720時間（休日労働含まない）まで延長可能である。大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用されている。

改正法の適用からすでに3年以上を経過しているものの、今回のアンケートでは「時間外労働時間が年720時間を超える一般労働者がいる」との回答が12.6%みられた。ただし、人数としてみれば会社全体の一般労働者数の1割未満である、との回答が半数を占めており、取り

組み次第によっては解消が期待できる。

#### <ドライバー 960 時間>

ドライバーの場合、36 協定を結んだ場合は一般労働者の原則の適用が除外され、別途改善基準告示により労働時間を定めているが、2024 年 4 月以降は新たに残業時間の上限規制が適用される。新しいルールでは残業時間は年 960 時間（休日労働含まない）までとなる。拘束時間等の詳細な基準はこれまでよりもさらに厳しい改正改善基準告示により指導され、違反があれば処分される。

今回のアンケートでは、「時間外労働時間が 960 時間を超えるドライバーがいる」との回答は 26.3 %で、このままでは 4 社に 1 社が未遵守となる。特に、中堅（31～100 両以下）では 43.1%にも達しており、適用時期までの短い期間の中での相当の工夫と取り組みが必要である。今後の遵守については、960 時間を超えるドライバーのいる事業者の 58.7%が「自社の努力だけでは難しい」としており、商慣行の改善、物流サービスレベルの変更を含めた荷主の協力が不可欠である。

#### <時間外労働時間割増賃率 50%>

月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用（25 %→50 %）は、大企業では既に 2010 年 4 月から 50%となっているが、中小企業でも 2023 年 4 月から 50%に引き上げられている。今回のアンケートでは 50 %の割増賃金率で支払っている事業者が 54.3%で、60 時間超の残業が発生していないとする回答を合わせると 86.3%となる。一方 9.7%は未だ 50%の割増賃金率で支払っていない労基法違反の実態にある。

#### <年休 5 日取得義務化>

年次有給休暇日数が 10 日以上の労働者を対象に、労働者に付与された有休日数のうち 5 日分について、個人別の取得時季の指定が使用者に義務づけられている。この改正から 4 年以上が経過しているが、今回のアンケートでは、ドライバーについては 20.0%、一般労働者については 10.9%の事業者で守られていない。労働者が有給休暇を取得しやすい環境づくり、会社による計画的付与制度の導入等に取り組むことが必要である。

## ■運賃・料金の收受状況

### <標準的な運賃の收受>

働き方改革を実現するには労働コストの上昇は避けられない。そして賃金の原資となる運賃のアップ、適正運賃の收受が必要である。

国が定めた「標準的な運賃」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、法令を遵守して持続的に事業を行っていくための参考となる運賃水準を示したものである。「ドライバーの賃金を全産業平均の水準に改善すること」「コンプライアンスを確保できること」を前提に算出されている。

まずは標準的な運賃の届出状況をみると、本アンケートでは届出済みの事業者の割合は 63.4%であった。比較的高い割合とみることができる。一方、本アンケートの調査対象はトラック協会の活動に関与している事業者が中心となっていることから高く出る傾向にあるともいえる。届出率の公的な統計は国交省が公表しており、千葉県では 30.6%である。もう一段の取り組みが求められる。

標準的な運賃を届出たとしても、荷主への適用ができているかどうかはまた別の話である。届出済みの事業者にそれを尋ねたところ、「標準的な運賃を適用できている荷主がある」とする回答は 18.9%に留まった。届出したものの運賃収入増には結びついていない、というのが実態である。

## ■IT・IoT、省力機器導入などへの取り組み

ドライバーの働き方改革の実現には、トラック運送事業者の経営改革が欠かせない。事業者には輸送方法の工夫や車両・省力機器の導入が求められている。IT、IoTの活用も生産性向上や時間短縮に大きな効果がある。

共同輸配送は積載率の向上に、高速道路の有効活用は時間短縮、車両回転率の向上につながる。パレット一貫輸送は手作業による積込・取卸作業の解消や大幅な時間短縮が期待できる。

「物流革新に向けた政策パッケージ」（令和5年6月2日）でも「即効性のある設備投資の促進（バース予約システム、フォークリフト導入。自動化・機械化）」「物流GX（モーダルシフト、脱炭素化等）」『物流標準化』の推進（パレットやコンテナの規格統一等）」「地域物流等における共同輸配送の促進」などが挙げられている。

しかし千葉県のトラック運送事業者の現状をみれば、輸送の共同化（17.7%）、中継輸送（4.0%）、省力アシスト機器の導入（2.9%）など多くの対策への取り組みが低い状況にある。IT、IoTの活用もデジタコとETC2.0の導入率は半数を超えているものの、運行管理、動態管理、勤怠管理、点呼等でのITの導入率は2割以下と高くない。荷待ち時間の解消に大きな効果が期待されているバース予約システムの利用は6.3%に留まる。

機器・システム等の一層の導入、荷主業界とも共同した情報共有、効率的な輸送形態、規格化の推進に向けた商慣行の改革が必要である。

## ■ドライバー確保

労働時間の短縮を阻害する大きな要因の一つがドライバー不足である。業務分担も促らない状況の事業者も多い。本アンケート結果では、ドライバー確保に向けた免許取得支援・会社補助、定年延長、賃金アップといった重点対策を行っている事業者はほぼ半数にのぼり、女性ドライバーの採用も34.9%と取組強化していることが窺える。特に、賃金アップの多くはここ1年以内で実施されている。今後の重点的対策としても賃金アップを挙げる回答が最も多かった。

## ③働き方改革の実現に向けて

### ■再生産可能な運賃を収受することが必要

「標準的な運賃」は2020年4月に告示された。当初は時間外労働時間の上限規制が開始されるまで（2024年3月末まで）の時限措置であった。

しかし荷待ち時間の削減や適正運賃収受による労働条件の改善への取り組みが進展しておらず、燃油高騰もあってトラック運送業の経営が厳しさを増していることから、本年（2023年）6月にこの期限を”当分の間”として延長した。

トラック運送事業者では、国の算出した標準的な運賃をまずは届出し、荷主と交渉し、運賃適用、収入増という流れを確実にし、賃上げに強い意志を持って取り組む必要がある。

### ■荷主の理解と協力

ドライバーの労働時間の短縮には自社の努力だけでは難しく荷主の理解と協力が不可欠であるとする事業者が大半である。拘束時間が長くなっている主な要因は運転時間に加えて、荷積みや荷卸しの際に発生する待ち時間、急な附帯業務の依頼などが指摘されている。「物流革新に向けた政策パッケージ」では「荷主の経営層の意識改革・行動変容を促す規制措置の導入」が掲げられているが、まずは荷主（発・着荷主）において物流管理に対する決定権を持つ経営層のコミットを得て、荷主とトラック運送事業者が情報共有とコミュニケーションを重ねること、それらのプロセスを通じての理解深耕が求められる。

## ■通報窓口の活用

荷主や元請け運送事業者の事情により生じる長時間の荷待ち、契約にない附帯作業の強要等について、トラック運送事業者が改善をお願いしても解決がはかられない場合は、その情報を通報することが可能である。通報窓口に意見投稿することで労働基準監督署からは荷主等への要請、国土交通省からは貨物自動車運送事業法に基づく働きかけが行われる。これにより発着荷主、元請運送事業者での改善活動が期待できる。

加えて国土交通省では 2024 年問題を前に、さらに強力な対応が必要であるとして「トラックGメン」を設置し荷主対策や監視体制を強化している。取引関係において相対的に立場の弱いトラック運送事業者にとっては大きな力添えである。トラック運送事業者はこれらの取り組みの流れが荷主の意識改革・行動変容を加速させるものになる、と期待をかけている。

## ■トラック運送業界が自らが変える、変わる

トラック輸送産業は、自らの物流の価値を発信し、関係者から共感、理解、協力を得ることができてはじめて持続可能なサービスを提供することができる。

トラックドライバーは「エッセンシャルワーカー」「社会にとって必要不可欠な職業」と言われている。トラック輸送が緊急時にはライフラインを支えるとともに、経済・社会全体が発展していくために必要となる物資の輸送を担っているからである。

しかしトラックドライバーの仕事は、多くの事業者において「2割長く働き1～2割給与が安い」というのが現実である。若者からみればひととき魅力のない職業に映る。さらに物価上昇が続く中、トラック運送会社が残業時間の上限を遵守することになり、「長く働けなくなって、収入がさらに減った」となってしまうのはもってのほかである。トラック運送会社はドライバーの労働時間当たり単価を確実に引き上げ、休日を増やす、省力化を進めるなどの環境を整備し、若者や女性にとっても魅力のある産業、職業に変わることによって人材確保をはかっていく必要がある。

## ■社会全体の意識改革・行動変容

そしてトラック運送業界の変容・革新のためには荷主、消費者など幅広い関係者の理解と協力が欠かせない。いま広く議論されている「送料無料」も、本来は「送料は当社負担」と表現すればよいものであり、敢えて輸送産業の価値を低下させる表現は好ましくない。もとを辿れば小売業の消費者向け価格訴求戦略により広まった言葉だが、これを放置することで「輸送に係るコストはタダが良い」といった価値観が消費者に植え付けられている。

小さな言い回しの見直しから非効率な輸送の端緒となっている荷主同士の商慣行の改善まで、トラック運送業界にとってはこれまでよりも一歩踏み込んだ社会全体での意識改革、行動変容が必要とされている。

---

## 千葉県のトラック運送業界の労働時間等改善実態調査報告書（概要）

発行日 2023（令和5）年12月

制作 一般社団法人千葉県トラック協会  
〒261-0002 千葉県千葉市美浜区新港 212-10  
TEL 043-247-1131 FAX 043-246-7372 URL <https://www.cta.or.jp/>

---

## 1. 事業者（S社）

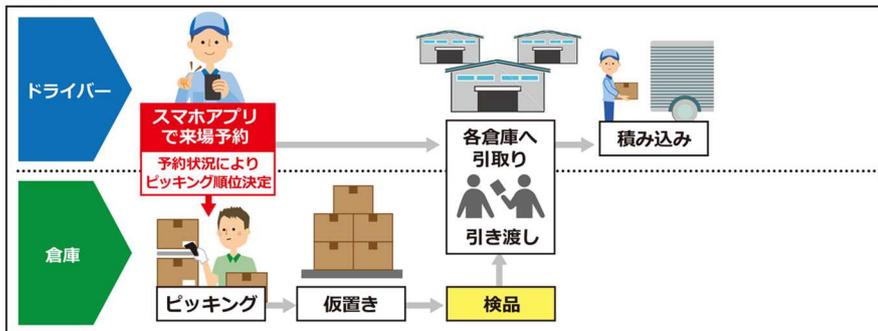
■所在地：千葉県野田市 ■資本金  
6,000万円、従業員数約180名 ■事業  
内容：食品メーカーの物流子会社（保有車  
両台数約10両） ■対象品目：加工食品

# 「ドライバーに優しい」 物流現場

### Before



### After



## 2. 概要

- ・物流現場の「見える化」に着眼点を得たトラック誘導システムや、バース予約システムと連携した業務フローの改善により、スムーズな出荷・積み込みを実現。
- ・システムだけに頼るのではなく、現場に慣れないトラックドライバーへの声かけ、もたつくトラックへの優先出荷などのハイタッチな取り組みも行う。
- ・商慣行の見直しでドライバーによる検品も廃止。ドライバーに寄り添った改善活動を続ける。

## 3. 取り組みの内容

### ■ Before

・メーカー（親会社）の工場近隣には分散した4つの倉庫があるが、トラック到着の正確な情報を倉庫に迅速に伝える手段がなく、出荷作業の優先順位も倉庫現場に伝わっていなかった。倉庫間の移動の状況や倉庫側の準備状況がわからず、ドライバーの荷待ち時間が長時間化。

### ■ After

- ・初年度：大型モニターを利用して、各倉庫にトラックが何台入ったか、来ないトラックは何台か、複数あるセンターのどこにトラックがいるのか等を一元的に「見える化」した。
- ・2年目：モニター画面をより見やすくして「見える化」のバージョンアップをはかるとともにドライバー検品を廃止。
- ・3年目：バース予約システム（積込時刻を予約）を導入。トラックの到着時刻に合わせて出荷貨物を事前に準備。
- ・4年目：倉庫の全フォークマンにタブレット端末を導入、ピッキング、検品業務のペーパーレス化を図った。

### ■ 効果

- ・システムの導入と倉庫内の運用ルールの変更によりトラックの滞留時間を1時間以上短縮。
- ・S社の倉庫・元請業務でもペーパーレス化による紙資源のコスト削減、倉庫作業員の残業時間短縮がはかられた。

## 4. ポイント

- ・S社では「ドライバーに優しい会社になろう」というスローガンを社内全体に浸透。
- ・着荷主先に対して附帯作業の見直しを要請するなど協力会社の改善に積極的にコミット。
- ・倉庫側がドライバーを待たせることなく積み荷を用意できるよう、トラック側には正確な到着時刻による予約をお願い。
- ・プロジェクトの開始にあたり、S社の社長が自らトラックの入退場の記録を取りはじめた。長時間待たされるドライバーの辛さをわかろうとしている社長の姿を社員たちは見た。はじめこそ社長が陣頭に立って引っ張る形でスタートしたが、改善活動が進むに従って現場から活発に提案が行われるようになり、現在では幅広い社員の自主的な運営による取り組みに変わってきているという。

## 1. 事業者（N社）

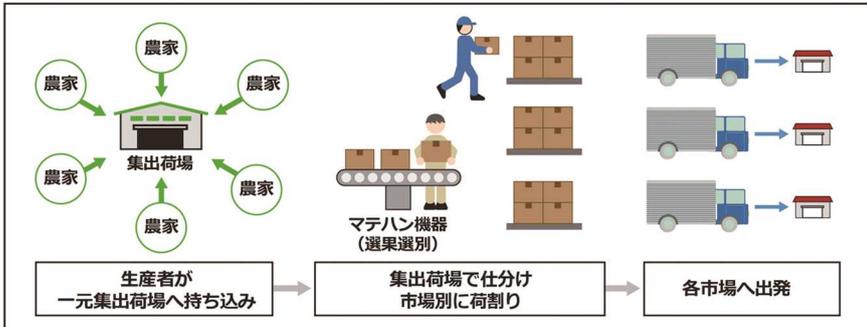
- 所在地：千葉県香取市 ■ 資本金  
3,000万円、従業員数約500名、保有車  
両台数約300両（グループ全体） ■ 事業  
内容：一般貨物自動車運送事業、倉庫業
- 対象品目：サツマイモ

# 荷主と協力したセンター業務 改革で拘束時間を削減

### Before



### After



## 2. 概要

- ・N社の荷主（JA）では、仕分け作業から市場別の荷割り決め（持ち込み量）まで一貫して行える新集出荷場を整備した。点在する出荷場が一元化され集出荷体制が効率化したことからN社の配送トラックの出発時間は早まり、市場の混雑時刻を避けた納品も可能となった。

## 3. 取り組みの内容

### ■ Before

- ・従来、荷主（JA）では支部ごとに出荷場を設けていた。生産者は近隣の出荷場に産品（サツマイモ等）を運び入れ、仕分けも生産者自身が手作業で実施。
- ・40カ所以上ある出荷場をトラックで巡回集荷したのちハブセンターで積み直しをしていたので、首都圏の市場に向けて出発できるのは19時～20時と遅くなり、N社のドライバーが納品を終えて帰社できるのは深夜や明け方になっていた。

### ■ After

- ・JAでは点在していた出荷場を集約、一元化し、仕分け作業から市場別の荷割まで一貫して行える集出荷場を整備。
- ・新集出荷場ではマテハン機器（選果選別用のベルトコンベア）を導入。N社とJAのスタッフが共同して仕分けを実施。
- ・その間、JAのバイヤーが市場別の荷割を行う。ドライバーは荷割の指示に合わせて商品をパレット積みして市場に出発。

### ■ 効果

- ・マテハン機器の導入により仕分け作業時間の短縮化がはかられた。
- ・集出荷場が一元化しているので仕分け後の積み直しが不要となり、すぐに積み込み作業に移行できるようになった。
- ・これらの改善によりトラックを出発させるまでの時間が約3時間早まり、市場の混雑時刻を避けた納品も可能となった。
- ・N社ではドライバーの時間外労働、深夜労働を減らすことができた。

## 4. ポイント

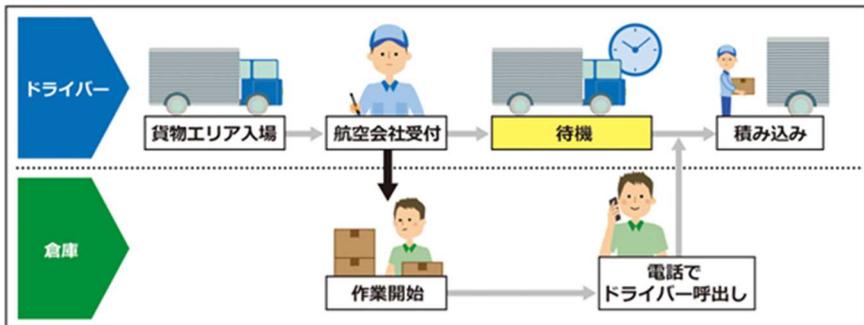
- ・当初、新体制によりセンター利用料の負担や集出荷場までの横持ちが生じることから農家からは反対意見も挙がった。しかし農家の高齢化や後継者不足、組合求心力低下への危機感などが荷主の決断・取り組みを後押しした。
- ・新集出荷場に生産者が農産品を持ち込むにあたり生産者の作業が効率化するようJAが農家－集出荷場間の専用のパレットを導入。各農家でのパレット作業に必要なフォークリフトの購入についても安価に調達できるようJAが共同購入した。

## 1. 事業者（J社）

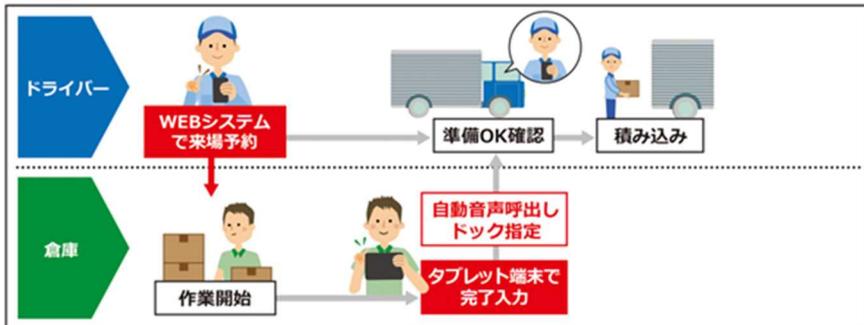
■所在地：千葉県成田市 ■資本金  
5,000万円、従業員数約500名 ■事業  
内容：航空貨物・郵便等の取扱業、貨物  
利用運送事業 ■対象品目：航空貨物

# トラック受付業務のデジタル化 による待ち時間と混雑の緩和

### Before



### After



## 2. 概要

・成田空港の貨物地区では輸出入航空貨物の搬出入のため多くのトラックが出入りする。とくに、国際貨物の大部分が取り扱われる北部貨物地区では繁忙期にトラックが集中する。このような中、成田空港では2023年4月にトラック待機場を新設、トラックドックマネジメントシステムを導入した。

・J社でも2020年に先行してバース管理システムを導入、2022年よりWEB受付を開始するなど手続きを改善している。

## 3. 取り組みの内容

### ■ Before

・輸出貨物の搬入の場合、ドライバーは目的の貨物上屋で車を降り、紙の台帳に手書きで受付をして身分証を確認。受付後は台帳で自身の車種に記された車両を探して待機列をつくる。ドライバーは上屋前で路上駐車をしながら待機せざるをえない状況だった。輸入貨物の搬出の場合、ドライバーは上屋受付で引き取りオーダーの貨物の明細等を紙の受付表に記入、上屋では受付担当とトラックドック担当者間で作業状況と車両の誘導可否を確認し、その後ドライバーは受付から電話連絡を受けてドックに誘導してもらう。ドックでは受付での確認・連絡を待って積み込みを準備するため、トラックがドックに着いても貨物を積み込むまでに時間を要していた。

### ■ After

・成田空港では貨物地区の外に輸出貨物のトラック待機場(大型トラック61台が駐車可能)が新設された。併せてWEBの予約システムが導入された。トラックの待機場には車番認証カメラが導入され、予約内容との照合を行い、上屋での受け入れ準備ができたトラックのみ貨物地区に入場できるようになった。待機場に設置された電光掲示板にも表示される。  
・輸入貨物はトラックドライバーのスマートフォンやフォワーダーのオフィスのパソコンから搬出手続きを行えるようになった。上屋側では搬出作業の準備ができると、タブレット端末で呼び出しボタンを押す。ドライバーの携帯電話には自動音声等で準備ができたことや行き先となるドック番号が通知されるのでその指示に従う。

### ■ 効果

・受付業務がデジタル化され、ドライバーが上屋カウンターで行う受付手続きの時間が短縮。  
・上屋ではトラック到着後ではなく予約時刻を目安に事前に準備できるのでトラックを待機させる時間が短縮。  
・貨物地区近辺での渋滞が解消され、事故発生件数は9割近く減少。

## 4. ポイント

・J社ではトラックの待機の改善に係る新たなサービスとして2023年10月より輸入貨物の「緊急取扱一貫サービス」「貨物引渡し確約サービス」を開始した(有料)。これを利用してもらうことで「本当に急ぐ貨物」が特定され、精度の高い時間情報を起点とした効率的な配車やトラックドライバーの早出残業の削減などにも役立つと考えている。