

【資料 6】

第12回トラック輸送における取引環境・労働時間改善和歌山県地方協議会

働き方改革の取組について

令和3年2月
和歌山労働局

1. 労働時間等の状況

2. 運送事業者向け説明会（令和元年度）

3. 直近の取組状況

（参考）36協定届の様式変更等（令和3年4月～）

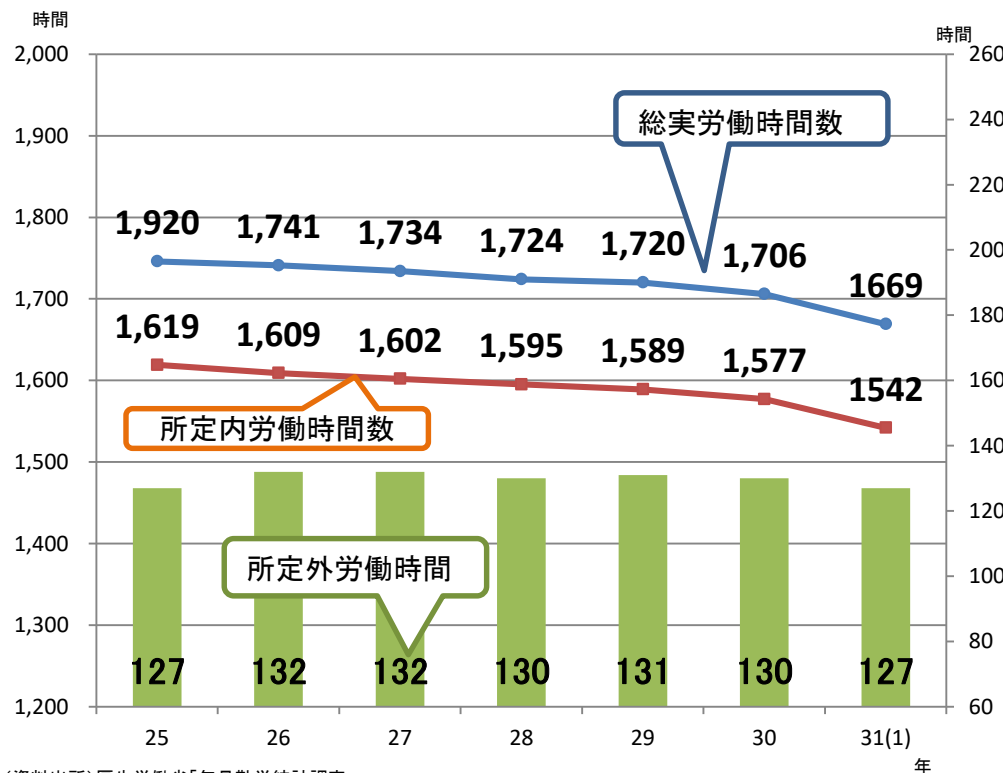
1. 労働時間等の状況

- 労働時間等の推移
- 産業別労働時間
- 年次有給休暇取得率の推移
- 監督指導の実施状況
- 過労死等の労災補償の状況

1 労働時間等の状況 ～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。これは総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が年々高まっていることが主な要因。
- 就業形態別では、一般労働者の年間総実労働時間は2000時間台で推移していたが、平成31年は改正労働基準法（時間外労働の上限規制）の施行により、初めて2000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者含む。)

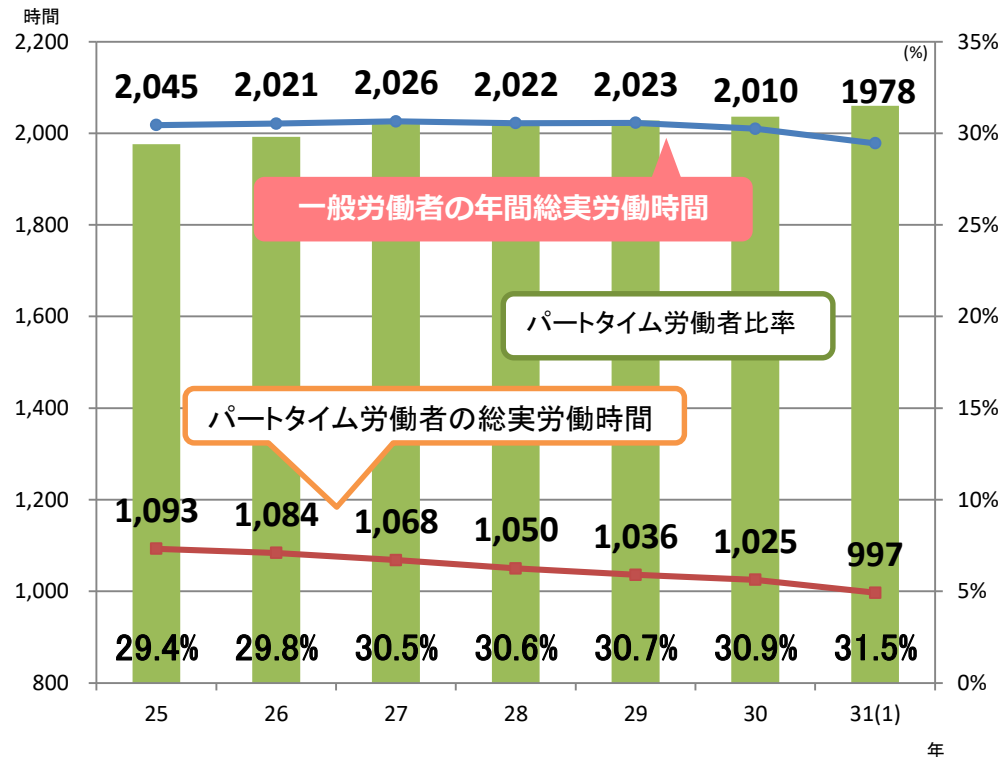


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1. 事業所規模5人以上

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

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



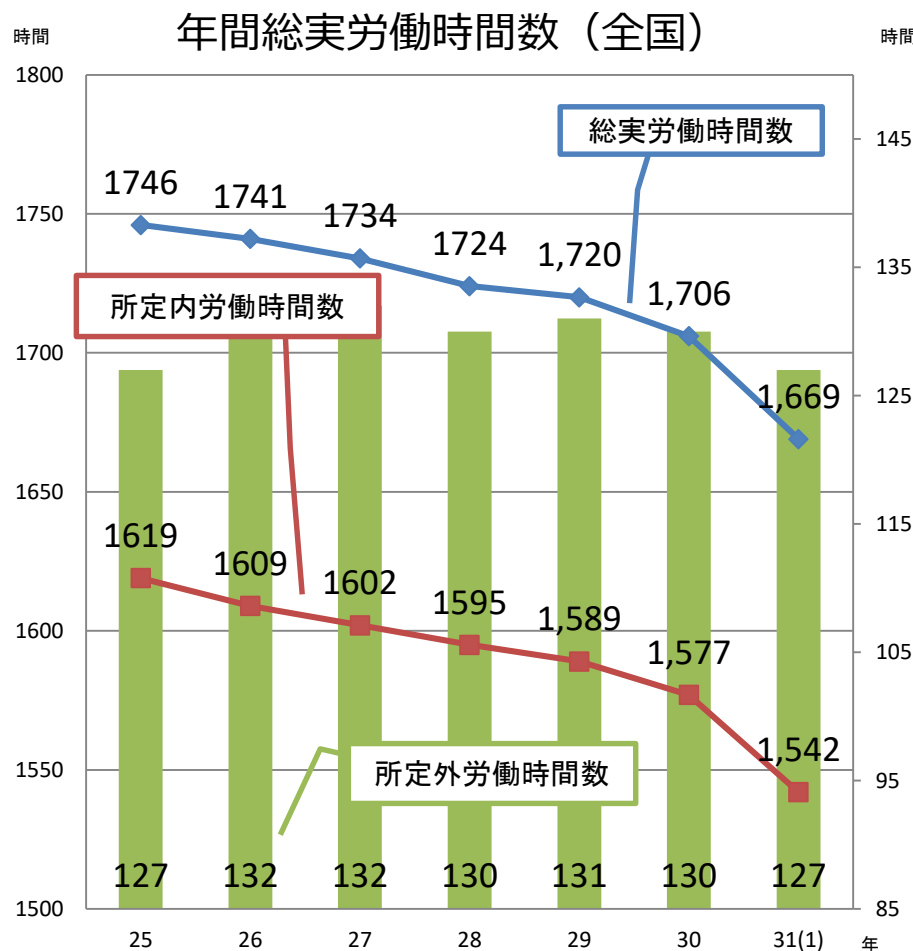
(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1. 事業所規模5人以上

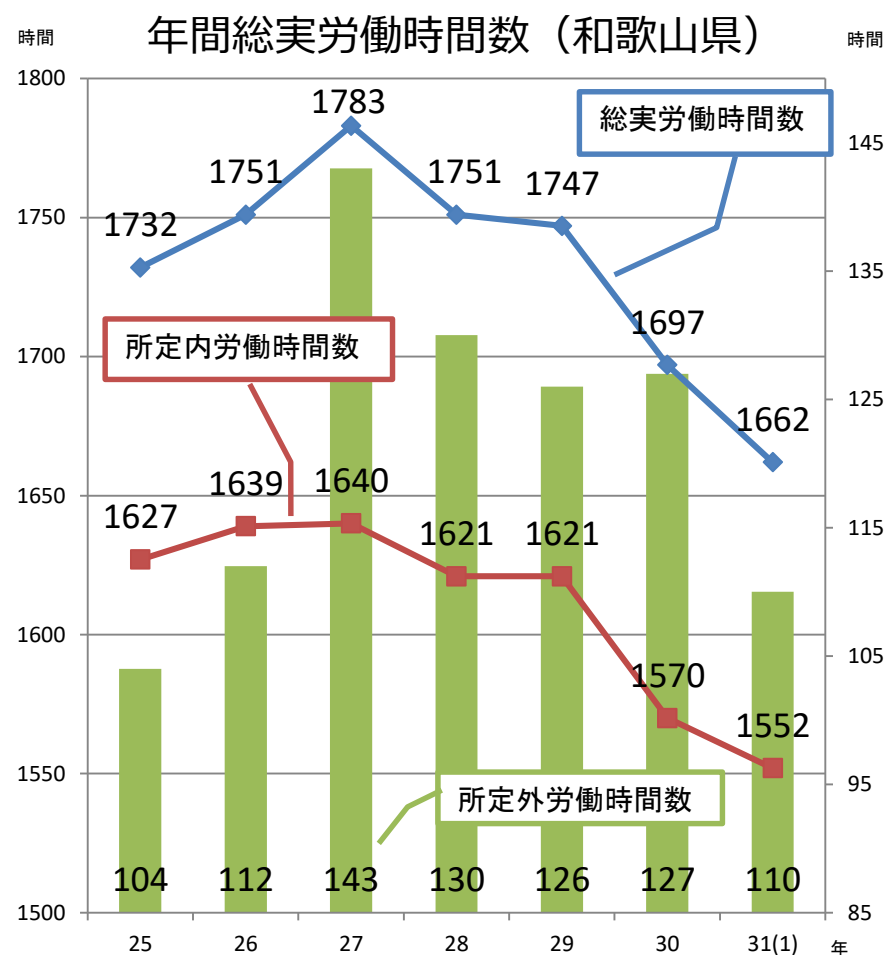
2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

1 労働時間等の状況 ～年間総実労働時間の推移～

- 全国、和歌山県ともに、年間総実労働時間・所定内労働時間は減少している。
- 和歌山県のパートタイム労働者を含む労働者の年間総実労働時間数・所定内労働時間数は、平成30年以降は全国平均値と近い水準で推移している。



（資料出所）毎月勤労統計調査（厚生労働省）
 ※「常用労働者」とは、一般労働者にパートタイム労働者を加えたもの。
 ※事業規模5人以上。
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

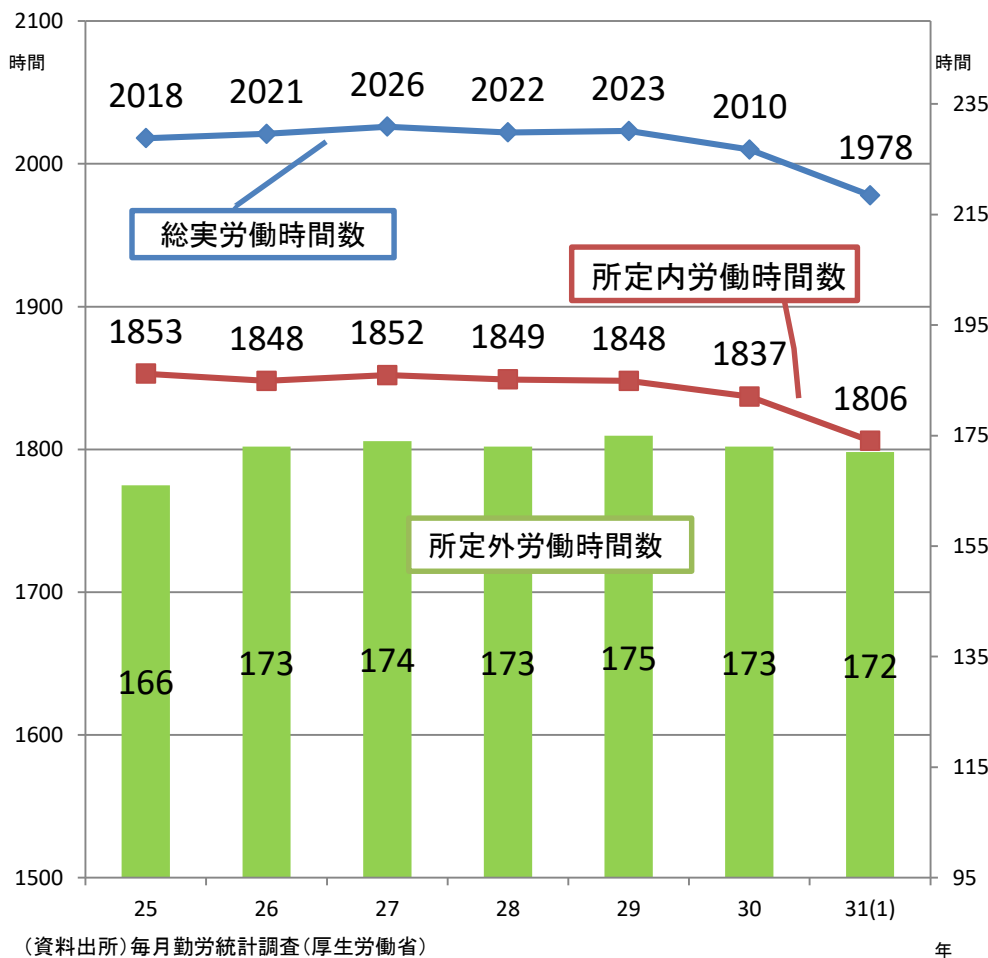


（資料出所）毎月勤労統計調査（和歌山県）
 ※「常用労働者」とは、一般労働者にパートタイム労働者を加えたもの。
 ※事業規模5人以上。
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

1 労働時間等の状況 ～一般労働者の年間労働時間の推移～

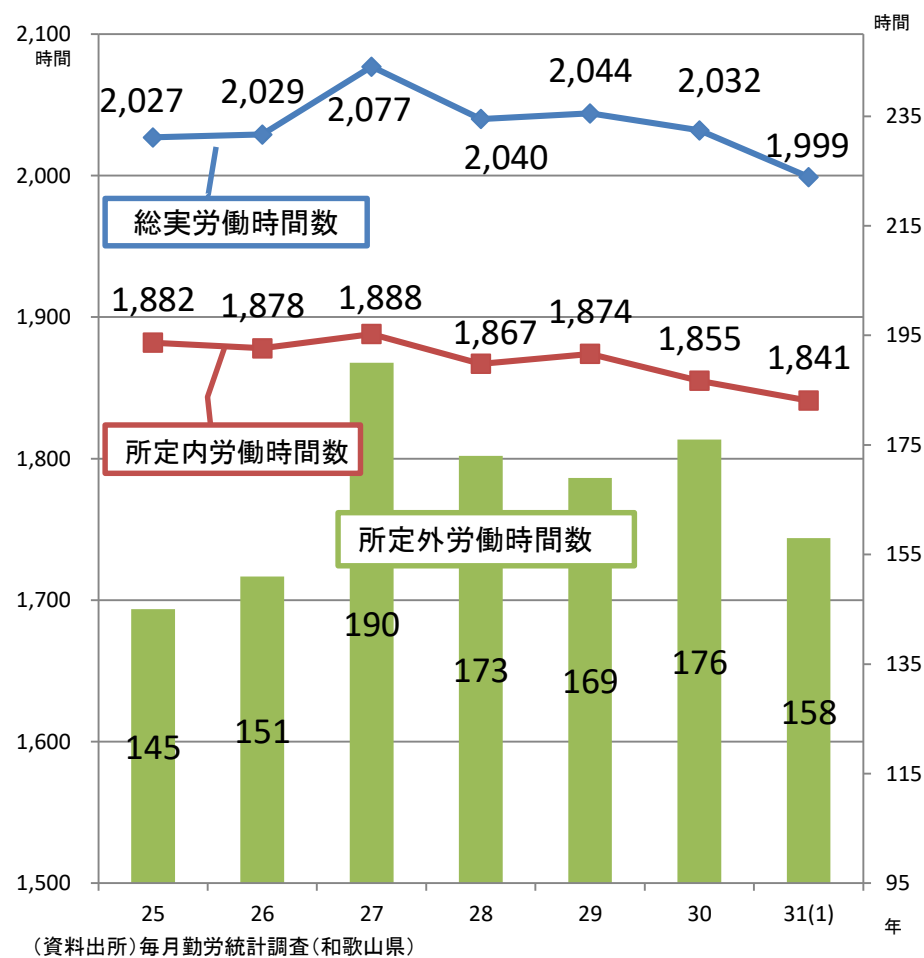
- パート労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は全国、和歌山県ともに平成25年以降2000時間台で推移していたが、平成31年（令和元年）はともに2000時間を下回った。
- 和歌山県での一般労働者の年間総実労働時間は、全国平均と比較して長くなっている。

一般労働者の年間総実労働時間数（全国）



（資料出所）毎月勤労統計調査（厚生労働省）
 ※事業規模5人以上。
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

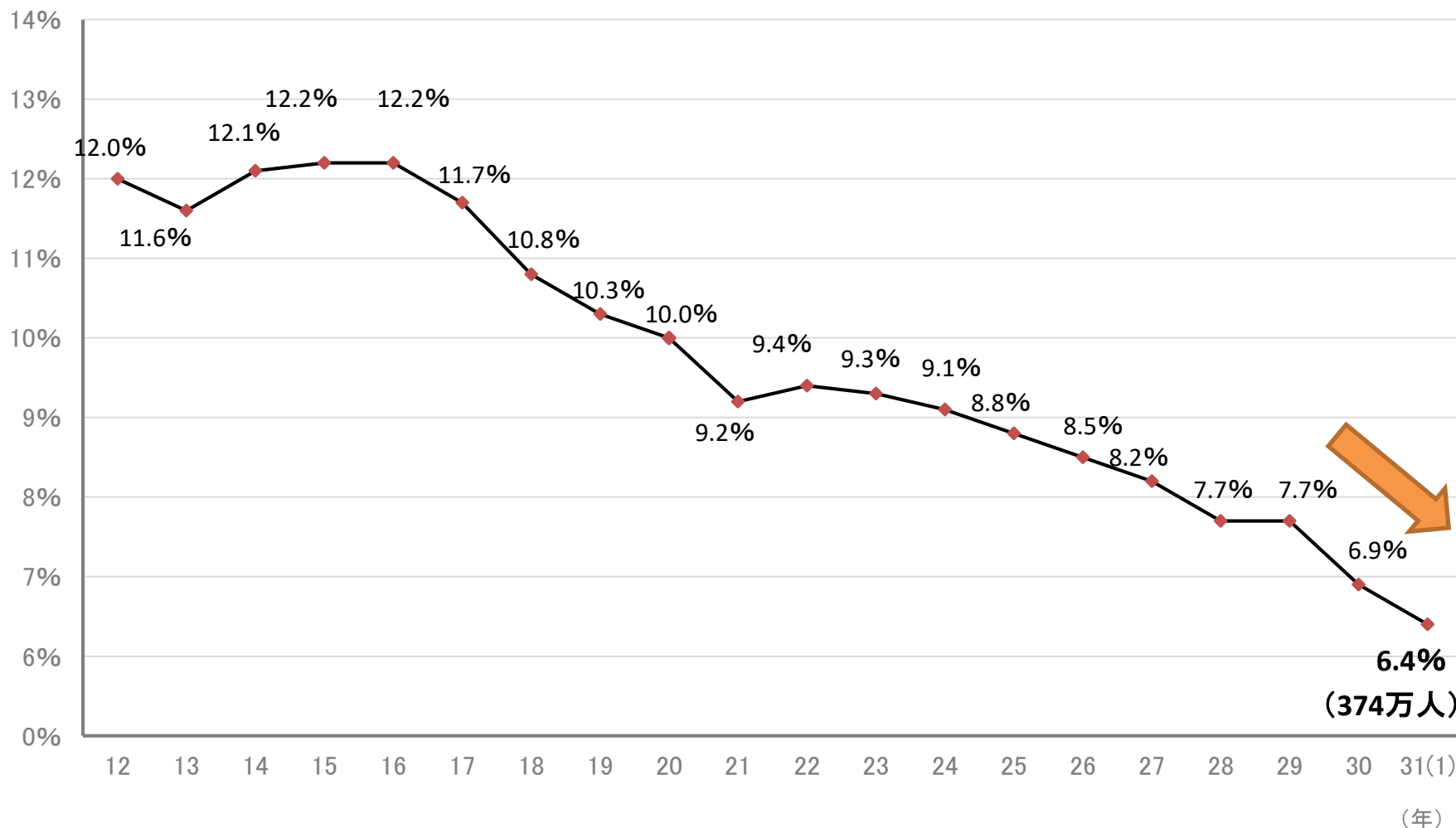
一般労働者の年間総実労働時間数（和歌山県）



（資料出所）毎月勤労統計調査（和歌山県）
 ※事業規模5人以上。
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

1 労働時間等の状況 ～週60時間以上就業する雇用者割合の推移～

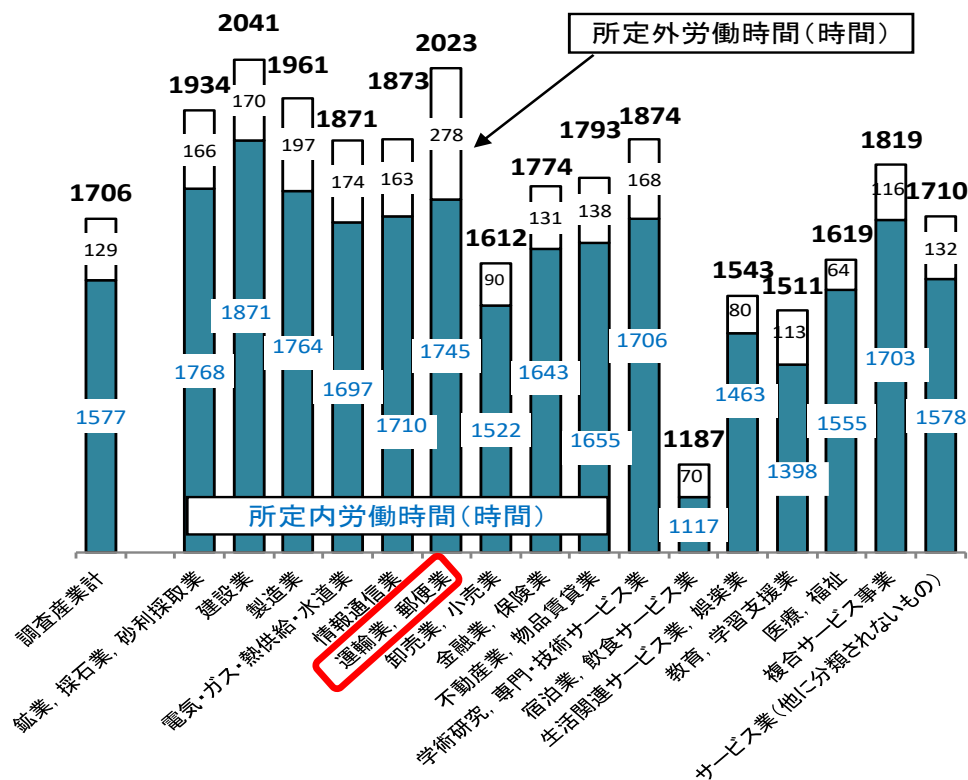
○週60時間以上就業する雇用者数の割合は近年減少傾向にあり、平成31年（令和元年）は、6.4%・374万人と前年から0.5%・約23万人の減少となった。（政府目標：5%以下）



1 労働時間等の状況 ～産業別労働時間～

- 産業別に見ると、「建設業」や「運輸業、郵便業」で長くなっている。
- 週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)(平成30年)



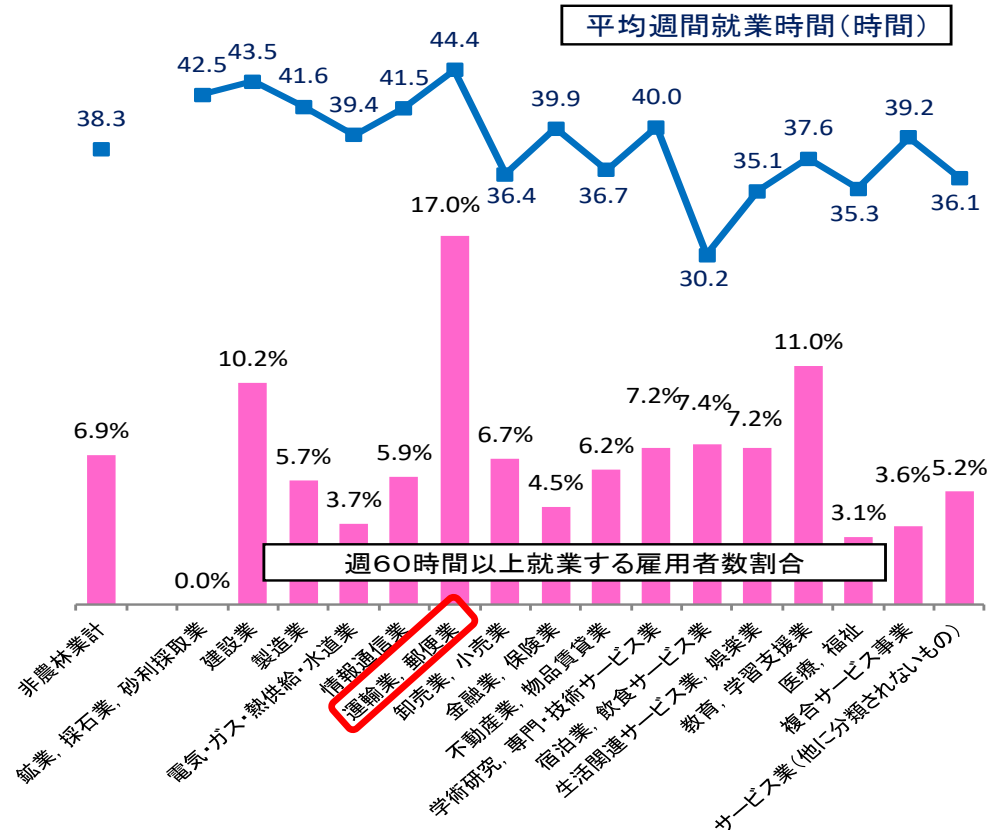
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)(平成30年)



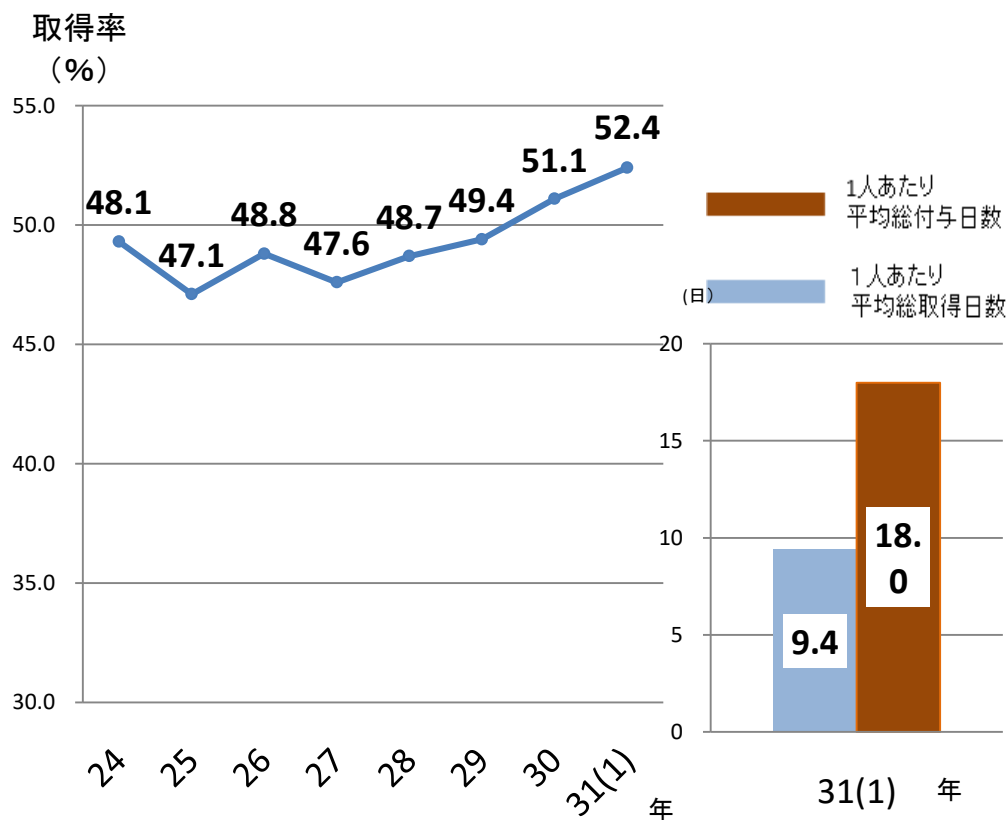
(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

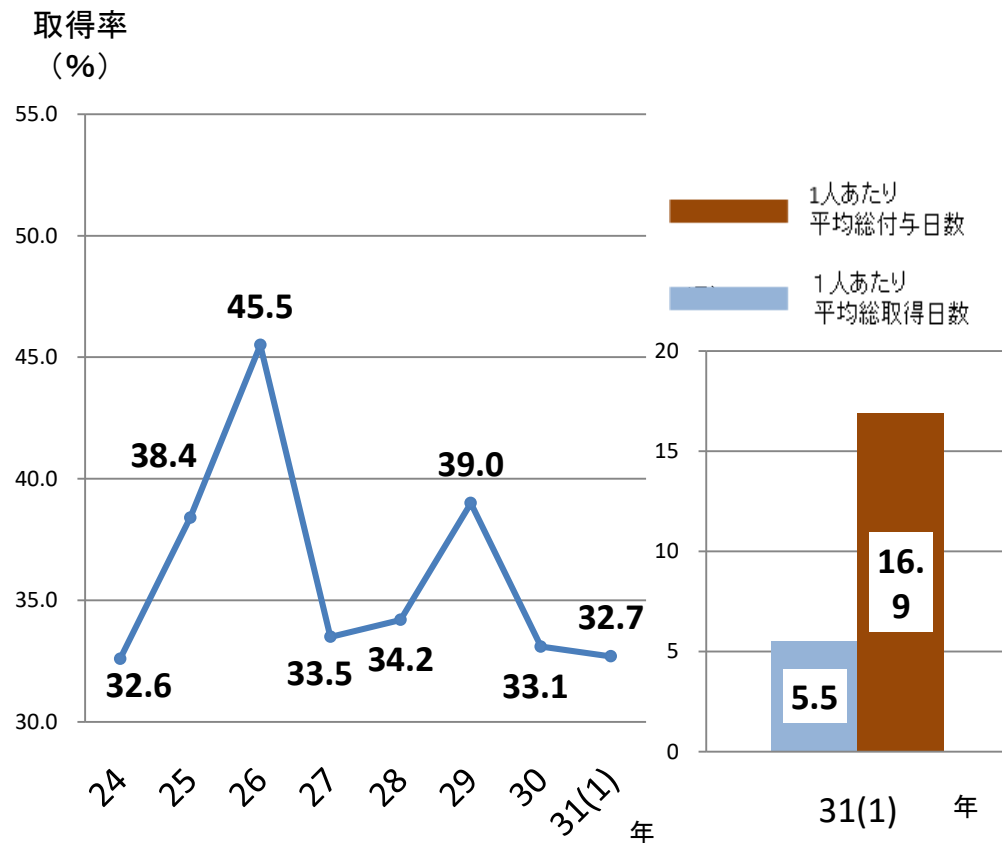
1 労働時間等の状況 ～年次有給休暇の取得率等の推移～

○全国の年次有給休暇の取得率は年々向上しており、2年連続して50%を上回っている。
○和歌山県の取得率は30%台で推移しており、平成31年は32.7%となっている。

年次有給休暇の取得率の推移（全国）



年次有給休暇の取得率等の推移（和歌山県）



（資料出所） H28年からH30年 厚生労働省「就労条件総合調査」の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成（H27年までは厚生労働省労働条件政策課が作成）

（注） 1 調査対象： 常用労働者が30人以上の民間企業

2 「取得率」： 1年間の全取得日数/全付与日数×100%

3 「付与日数」には繰越日数を含まない。

1 労働時間等の状況 ～監督指導の実施状況～

- 自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導の実施状況は以下のとおり。
- トラック運送業においては、約6割の事業場で改善基準告示違反が認められている。

自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導の状況（平成31年・令和元年）

事項 業種	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	3,222	2,672 (82.9%)	1,738 (53.9%)	723 (22.4%)	137 (4.3%)
バス	246	189 (76.8%)	92 (37.4%)	50 (20.3%)	7 (2.8%)
ハイヤー・ タクシー	323	295 (91.3%)	161 (49.8%)	108 (33.4%)	14 (4.3%)
その他	492	382 (77.6%)	205 (41.7%)	139 (28.3%)	16 (3.3%)
合 計	4,283	3,538 (82.6%)	2,196 (51.3%)	1,020 (23.8%)	174 (4.1%)

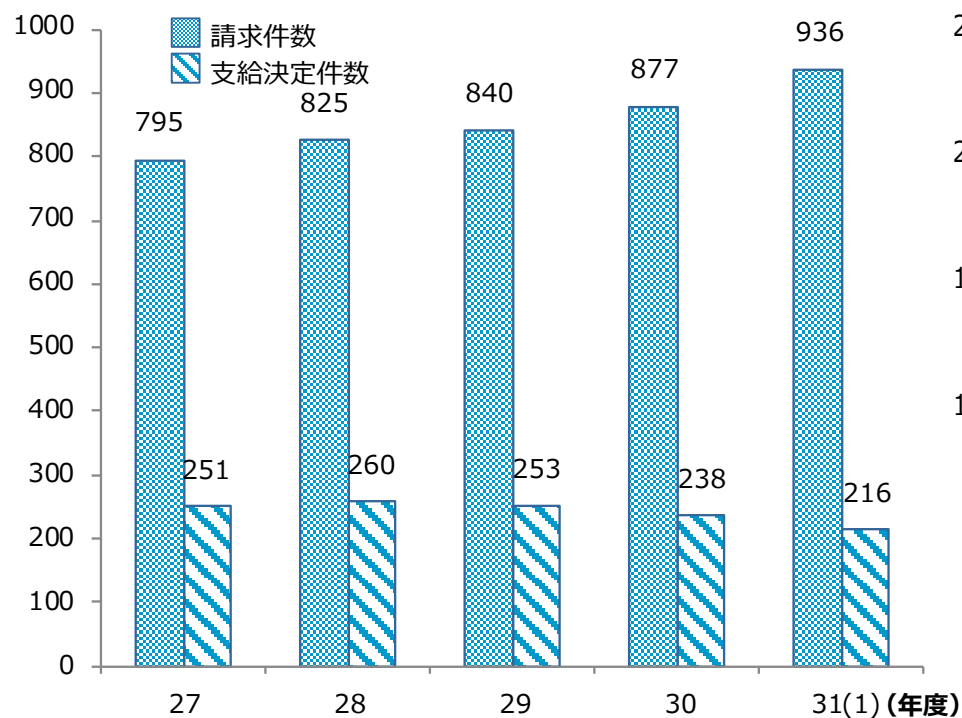
事項 業種	監督実施 事業場数	改善基準 告示違反 事業場数	主な違反事項				
			最大拘束 時間	総拘束 時間	休息期間	連続運転 時間	最大運転 時間
トラック	3,222	1,940 (60.2%)	1,440 (44.7%)	1,229 (38.1%)	1,068 (33.1%)	924 (28.7%)	587 (18.2%)
バス	246	123 (50.0%)	72 (29.3%)	79 (32.1%)	28 (11.4%)	33 (13.4%)	21 (8.5%)
ハイヤー・ タクシー	323	122 (37.8%)	84 (26.0%)	68 (21.1%)	22 (6.8%)	2 (0.6%)	— (—)
その他	492	201 (40.9%)	129 (26.2%)	103 (20.9%)	87 (17.7%)	85 (17.3%)	38 (7.7%)
合 計	4,283	2,386 (55.7%)	1,725 (40.3%)	1,479 (34.5%)	1,205 (28.1%)	1,044 (24.4%)	646 (15.1%)

1 労働時間等の状況 ～過労死等の労災補償の状況（全国）～

○脳・心臓疾患の労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定件数については200件数台で推移している。支給決定件数のうち、死亡件数は平成30年度から4件増加の86件となった。

○精神障害の労災請求件数は近年増加傾向にあり、平成30年度は2,060件となった。支給決定件数も509件と前年度から増加し、自殺件数（未遂を含む）は88件であった。

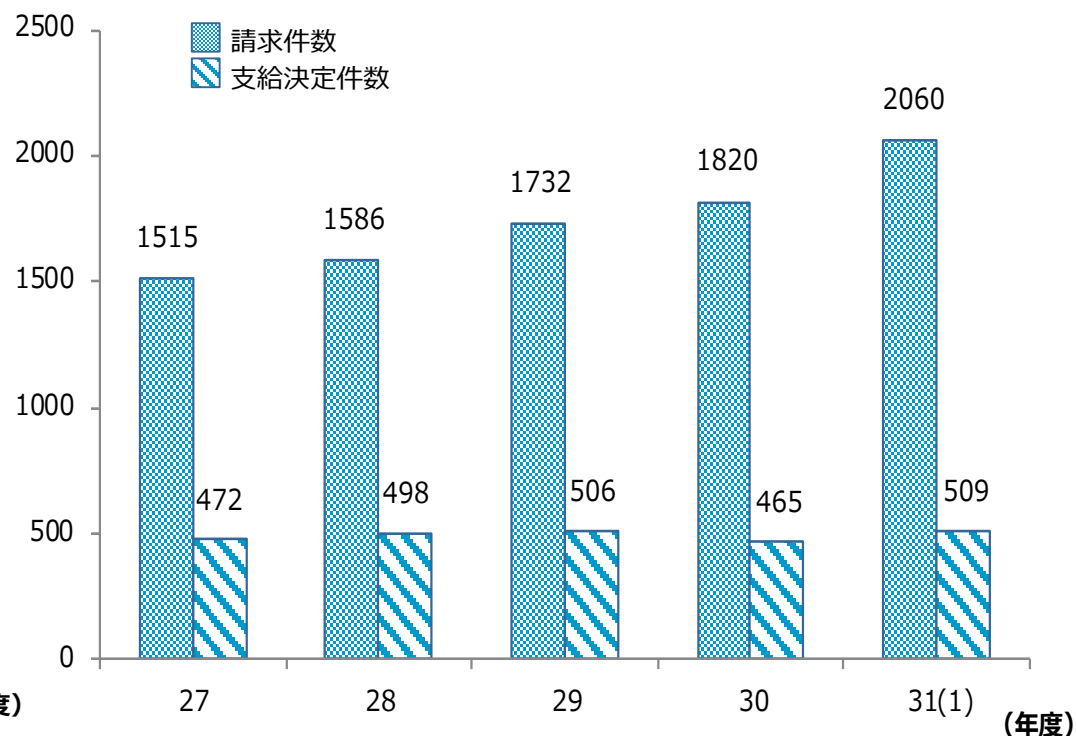
脳・心臓疾患の労災補償状況



※支給決定件数のうち死亡件数

27年度	28年度	29年度	30年度	31(1)年度
96	107	92	82	86

精神障害の労災補償状況



※支給決定件数のうち自殺件数（未遂を含む）

27年度	28年度	29年度	30年度	31(1)年度
93	84	98	76	88

1 労働時間等の状況 ～過労死等の労災補償の状況（全国）～

- 脳・心臓疾患の労災支給決定件数を業種別でみると、道路貨物運送業が最も多くなっており、職種別でみても自動車運転従事者が最も多くなっている。
- 精神障害の労災支給決定件数を業種別でみると、医療・福祉分野に次いで道路貨物運送業で多くなっている。職種別では一般事務従事者、自動車運転従事者の順に多くなっている。

脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	61 (0) 〈 29 (0) 〉
2	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	15 (1) 〈 3 (0) 〉
3	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	13 (1) 〈 4 (0) 〉
4	卸売業, 小売業	飲食物品小売業	11 (0) 〈 3 (0) 〉
5	建設業	総合工事業	10 (0) 〈 5 (0) 〉

精神障害の支給決定件数の多い業種

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	48 (31) 〈 3 (0) 〉
2	医療, 福祉	医療業	30 (24) 〈 4 (2) 〉
3	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	29 (4) 〈 5 (0) 〉
4	建設業	総合工事業	28 (4) 〈 12 (0) 〉
4	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	28 (9) 〈 6 (0) 〉

脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	67 (1) 〈 29 (1) 〉
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	15 (0) 〈 5 (0) 〉
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	14 (1) 〈 5 (0) 〉
4	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	13 (0) 〈 6 (0) 〉
4	販売従事者	商品販売従事者	13 (0) 〈 4 (0) 〉

精神障害の支給決定件数の多い職種

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	事務従事者	一般事務従事者	49 (29) 〈 2 (0) 〉
2	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	36 (8) 〈 4 (0) 〉
3	販売従事者	商品販売従事者	33 (12) 〈 6 (0) 〉
4	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	29 (13) 〈 3 (0) 〉
5	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	27 (3) 〈 11 (0) 〉

注1 職種については、「標準職業分類」により分類したもの

注2 () 内は女性の件数で、内数である

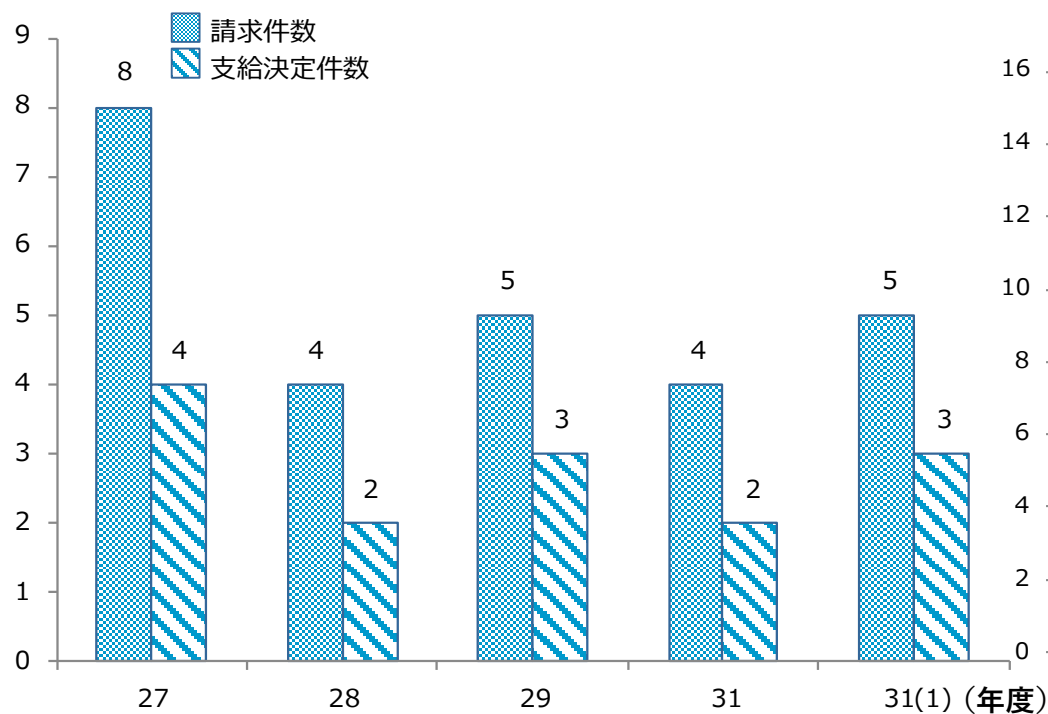
注3 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である

1 労働時間等の状況 ～過労死等の労災補償の状況（和歌山）～

○和歌山県における脳・心臓疾患の労災請求件数は5件、支給件数は3件とそれぞれ前年度から1件増加し、うち死亡件数は2件であった。

○精神障害の労災請求件数は12件と前年度から2件減少したが、近年増加傾向にある。支給決定件数は3件で、うち自殺件数（未遂を含む）は1件であった。

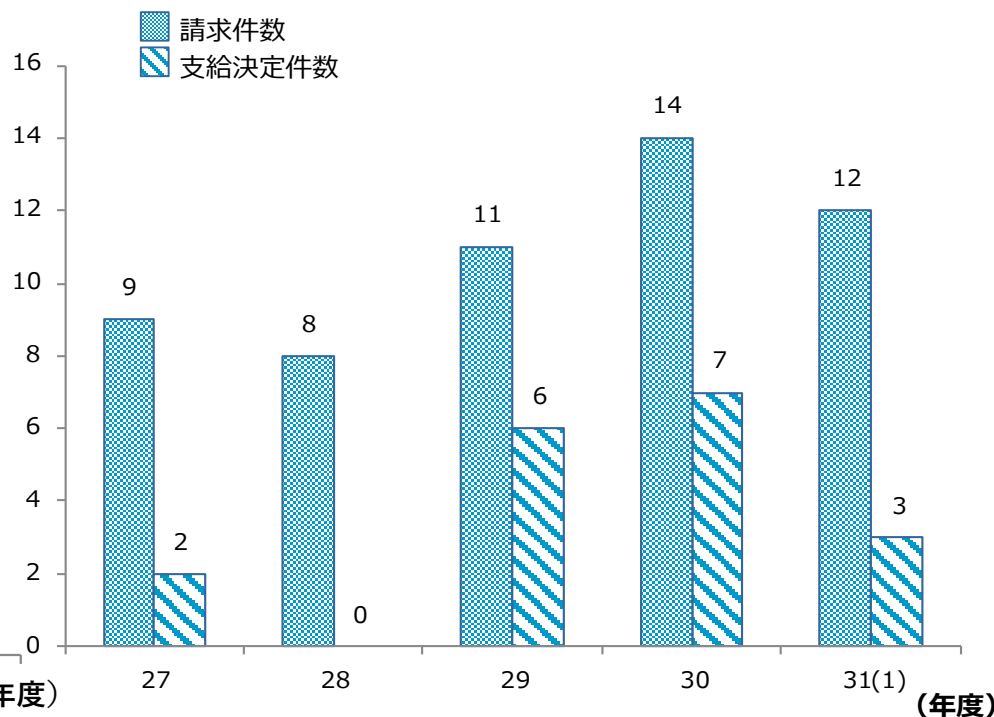
脳・心臓疾患の労災補償状況



※支給決定件数のうち死亡件数

27年度	28年度	29年度	30年度	31(1)年度
2	0	1	0	2

精神障害の労災補償状況



※支給決定件数のうち自殺件数（未遂を含む）

27年度	28年度	29年度	30年度	31(1)年度
1	0	0	0	1

2. 運送事業者向け説明会（令和元年度）

- 説明会概要
- 説明会資料（長時間労働改善に向けた改善事例）

2 運送事業者向け説明会 ～説明会概要～

○趣旨

トラック運送事業におけるドライバー不足が深刻化している状況の中、国民生活や産業活動を支える物流機能が滞ることがないように、改正労働基準法の時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用される令和6年4月1日に向けて、業界における長時間労働削減に関する自主的な取組を進めることが重要である。

そのため、業界団体及び関係行政機関の協力の下、改正労働基準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労働時間等説明会を開催し、事業者における自主的な取組を促進するとともに、その支援を行う。

○対象

県内トラック運送事業者

※和歌山県トラック協会から、会員企業への参加勧奨等を実施。

○内容

労働基準監督署から、改正労働基準法のポイントの説明のほか、運転者の長時間労働の原因に応じた改善事例を紹介。

和歌山運輸支局から、「ホワイト物流推進運動」や助成事業等の説明。

○開催結果

令和2年1月23日 田辺会場 45社(53名)	1月27日 和歌山会場 84社(100名)
2月3日 新宮会場 16社(16名)	2月4日 御坊会場 29社(35名)
2月7日 橋本会場 32社(40名)	2月17日 和歌山会場 47社(57名)

2 運送事業者向け説明会 ～長時間労働改善に向けた改善事例～

■取引環境と長時間労働の改善に向けた対応

「原因は、分かった！ さあ、改善(対応)策をどうしよう！」と考える時、悩む方もいると思います。

そこで、長時間労働になっている原因ごとに、その改善に向けた対応を、以下の通りご紹介します。

【 改善に向けた対応(改善策) 】

注：ガイドラインに記載している表の原因を
種類ごとに並び変えています。

【 長時間労働の原因 】

“待ち時間”を発生させる原因

発荷主の出荷時間が遅れ、
荷待ち時間が発生する

荷待ち時間が発生する

“運転時間”が長くなる原因

コストを下げするため、
一般道路を走行せざるを得ない

“荷役時間”が長くなる原因

荷役に時間がかかる

“拘束時間全般”が長くなる原因

発荷主からの配車指示が遅く、
計画的配車ができない

発荷主からの配車指示が突発
的で計画的配車ができない

発荷主の要求するリードタイム
(輸送時間)が短すぎる

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
予約 受付 システム	パレット 活用	入出荷 情報 提供	幹線/ 集配の 分離	集配先 集約	運転と 作業の 分離	出荷に 合わせた 生産 等	荷主 施設の 改善	リード タイム 確保	高速 道路の 利用	混雑 避けた 配送	発注量 平準化	モーダル シフト
		●				●				●	●	
●		●	●	●						●	●	
									●			
	●		●		●	●	●					
		●										
		●									●	
				●				●	●	●		●

それぞれの原因解決に向けて複数の改善策があり、更にひとつの改善策を展開する事で複数の原因が解決できる事も分かります

A : “予約受付システム” 何？

先に到着したトラックから順番に荷積み・荷卸しが行われる場合には、
早い順番を取るために多くのトラックが集荷先・配送先に必要以上に早く到着する場合あり。

背景

一方で、**集荷先・配送先の荷出し・荷受けの処理能力には制約あり**

▶▶ 結果、集荷先・配送先の荷出しが終わっておらず **ドライバーに「荷待ち」**が発生

平成27年：国土交通省実態調査では、荷待ちがある運行は、全体の46%も！

改善策

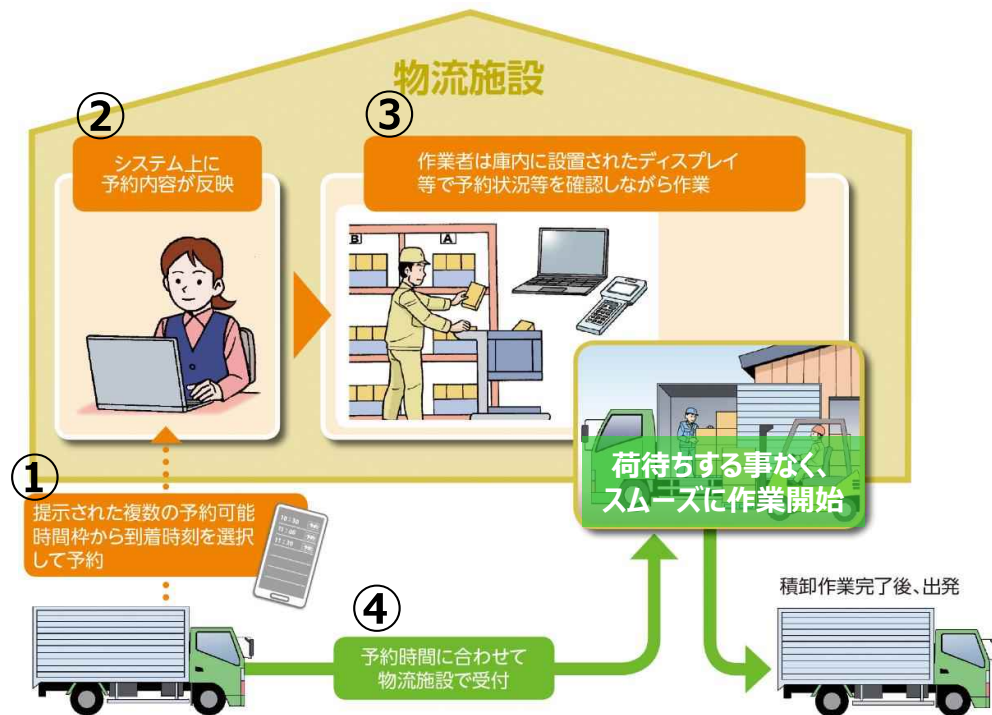
トラックの到着時刻が分かっていたら、その時刻に合わせて荷出しができる！
予約受付システムの導入

① 運送事業者(含：運転者)は、
予約受付システムに提示された複数の
予約可能時間枠から、
到着時刻を選択して予約。

② 荷主企業は、
予約受付システムで予約内容を確認
(時刻/事業者名など)

③ 荷主企業は、
荷役作業者に予約内容を提示。
その予約に合わせて、作業を実施。

④ 運送事業者(含：運転者)は、
予約時刻に合わせて到着。
荷待ちする事なく、スムーズに作業開始



B：荷主にとっては、どんな良い事がある？

- あらかじめ庫内作業の準備を進めることにより、**荷出し作業を効率化することが可能に。**
- 運送事業者が、予約時刻(到着時刻)を見越した精度の高い運行計画を作成できるので、**着荷主への納入遅延の抑制など、荷主にとっての物流品質向上も期待可能**



情報システムを活用しない「予約受付の仕組み」

情報システム導入には、時間がかかる…… 導入までの間は、どうしよう……

▶▶▶ **電話連絡(人間系の運用)でも、予約の仕組みを創りあげる事は出来る！**



受付時間 ①着日前日14:00~18:00
②着日当日9:00~

参考：「トラック輸送における生産性向上方策に関する手引き」掲載事例

参考事例② 外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減

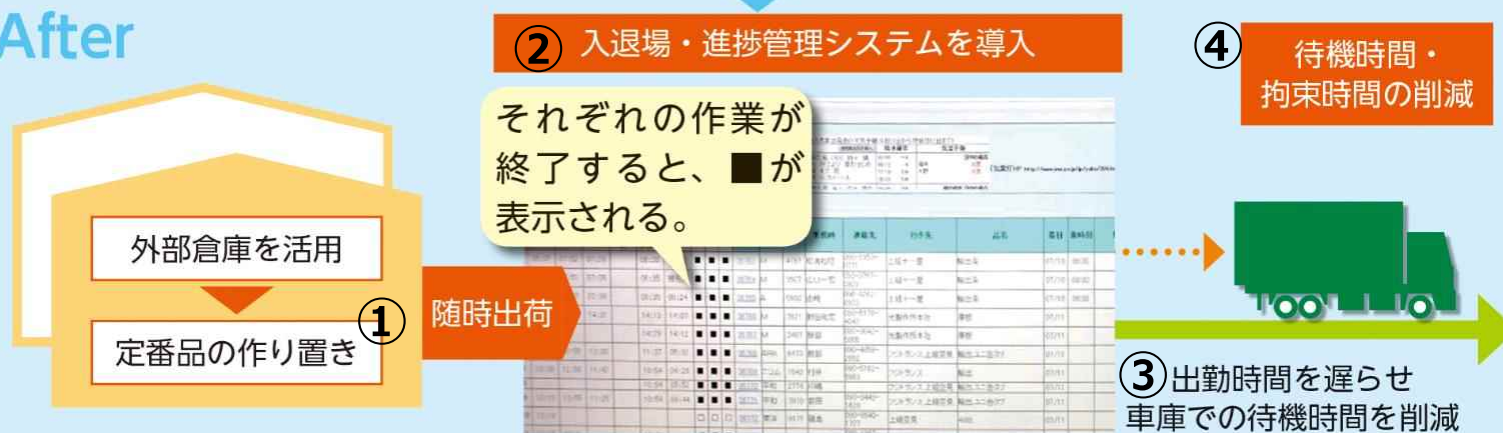
参考事例①は、のちほど、動画で放映します！

Before



- 〔 悩み 〕 ①生産の進捗に合わせて出荷するので
③結果、荷待ちが発生し
②集荷時間(積込み時間)が読めない・・・
④拘束時間が長くなる！

After



- 〔 解決策 〕 ①定番品を作り置きでの随時出荷に切り替えて
ポイント 出荷場のスペース不足を補うために 外部倉庫を活用
②入退場・進捗管理システムを導入して 集荷時間を見える化
ポイント 入退場・進捗管理システムを 運送事業者にも公開
③結果、荷待ちが削減し
④拘束時間が短くなった！

A : “パレットの活用”って何？

背景

手積み・手卸しで行う荷役作業。

▶▶ ドライバーの「荷役時間」が長くなる

平成27年：国土交通省実態調査では、ドライバーの荷扱い時間は、平均で2時間44分

改善策

1個1個の手積み・手卸し作業を、なくせばよい！ バラ積み・バラ卸しを、無くす！

パレットの活用 ～パレットを用いた積み卸し/パレタイズ～

「ラック(カゴ台車など)」「折りたたみコンテナ」「通い箱」などを用いた積み卸しも同様の効果！



B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 荷主構内作業員の作業時間短縮にも繋がります。
- トラックの構内滞留時間が短くなるため、
バース回転率が向上し、バースを効率的に運用する事ができます。

参考事例② パレット荷役による積込み作業時間の削減

Before



付属品のバラ積みイメージ

After

幕板など付属品のアイテム数が多く、積込みに時間がかかっているため、バラ積みからパレット積みによる輸送を実施



平パレット・ロールボックス
パレットによる荷揃え

フォークリフトによる積込み

パレタイズ化する際の「よくある 荷主の悩み」(☹)

➡ 積載効率が下がってしまう。その分、物流コストがあがってしまう！

本事例
ポイント

発荷主・着荷主ともに
積載効率の低下・物流コストアップといった要因に理解！

A : “荷主からの入出荷情報等の事前提供”って何？

背
景

発荷主から、事前の入出荷情報を、事前に貰えていないと・・・

【 運送事業者 】

今日、発荷主で、どの商品を、どれだけ積込むかが、
発荷主に、トラックが着いた時にしか分からない

例

- ・荷造りなどの発送業務もしている場合、
事前の準備ができない
- ・計画的な配送計画が立案できない



ドライバーの
「 荷役・待ち時間 」が長くなる

【 着荷主 】

今日、発注した商品のうち、どの商品が、どれだけ来るのが、
着荷主に、トラックが着いた時にしか分からない

例

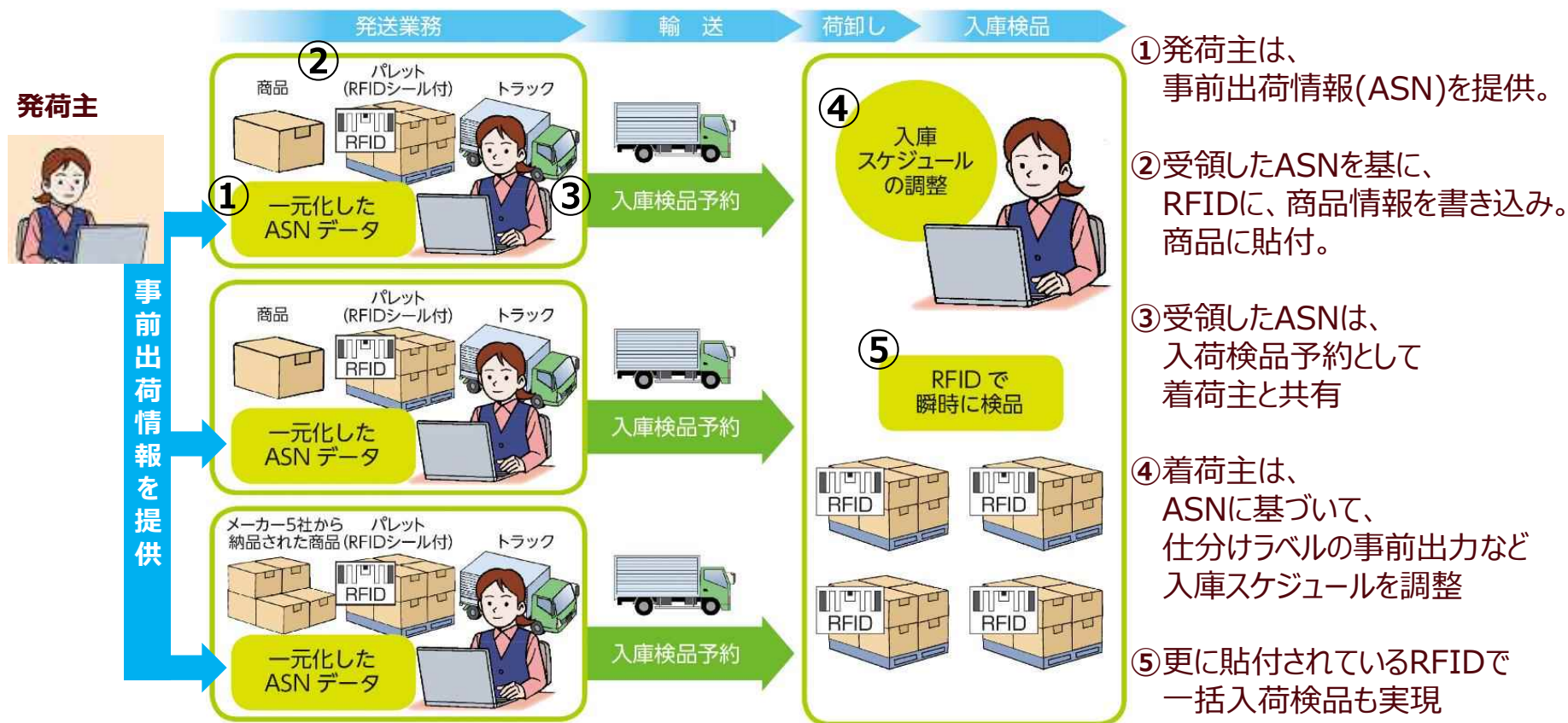
- ・入荷時の仕分けラベル出力など、
荷受けの事前準備ができない



ドライバーの
「 待ち時間 」が長くなる

発荷主の協力により、入出荷情報を早めに提供

その入出荷情報を、運送事業者・着荷主が共有



※ASN・・・Advanced Shipping Noticeの略で、事前出荷情報のこと。

※RFID・・・Radio Frequency Identificationの略で、電波・電磁波を用いた無線通信でID情報を埋め込んだICチップ（RFタグ）から情報をやりとりする技術。物流の世界では在庫管理や検品作業、貨物の追跡などに利用される。

B：荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 運転者の作業が整流化する事で、滞留停滞が無くなり、作業員や構内スペースの有効活用に繋がります。
- 出荷情報を早めに提供する事で、トラックの確保が容易になる効果もあります。

参考事例① 受注締切時間前に受注状況を共有化し待機時間を削減

改善前

受注締切時間の後に、受注情報を元に配車するため、
大急ぎで積込みと配車調整を行う必要があり、効率的な積込や配車ができない

この13:00の1回の締切り後に配車



改善後

締切13:00前に、9:45、11:05に受注情報を確認し、配車を指示することで、
運送事業者へ配車準備を実施する時間を提供でき、待機時間を削減することが可能に。
➡ 受注状況によって、必要に応じ傭車先を探すことも可能に。

受注情報、
段階的に運送事業者へ提供



対応例4 : 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離

A : “幹線輸送部分と集荷配送部分の分離”って何？

背景

集荷から幹線輸送、配送までを同じドライバーが実施。

▶▶ ドライバーの「拘束時間」が長くなる

平成27年：国土交通省実態調査では、ドライバーの拘束時間は、平均で13時間27分も！（手待ちがある運行の平均）

改善策

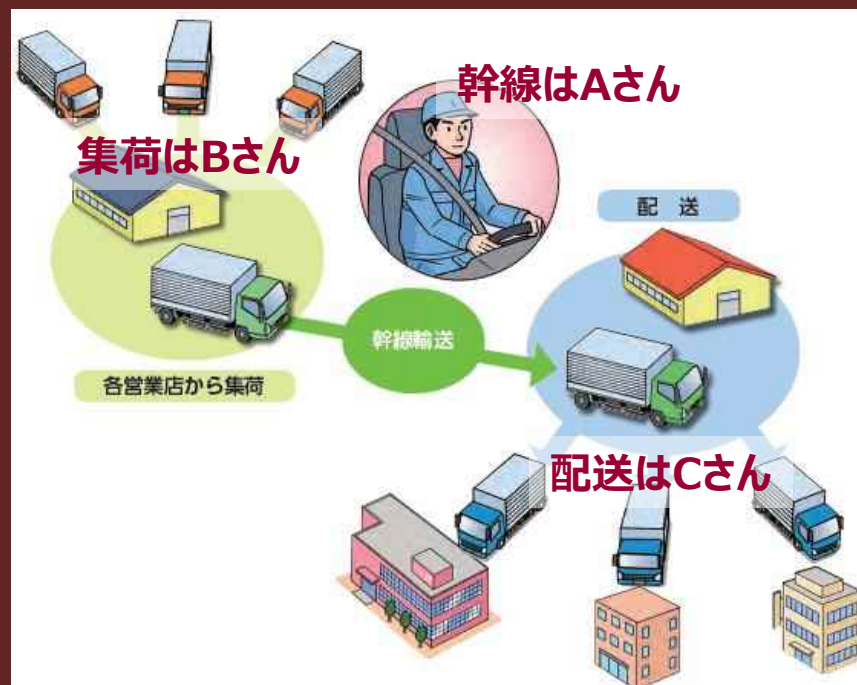
仕事を分担すれば、拘束時間は削減できる！

集荷担当と幹線輸送担当を 分離

幹線輸送担当と端末配送担当を 分離



ドライバーごとの
「拘束時間」が削減

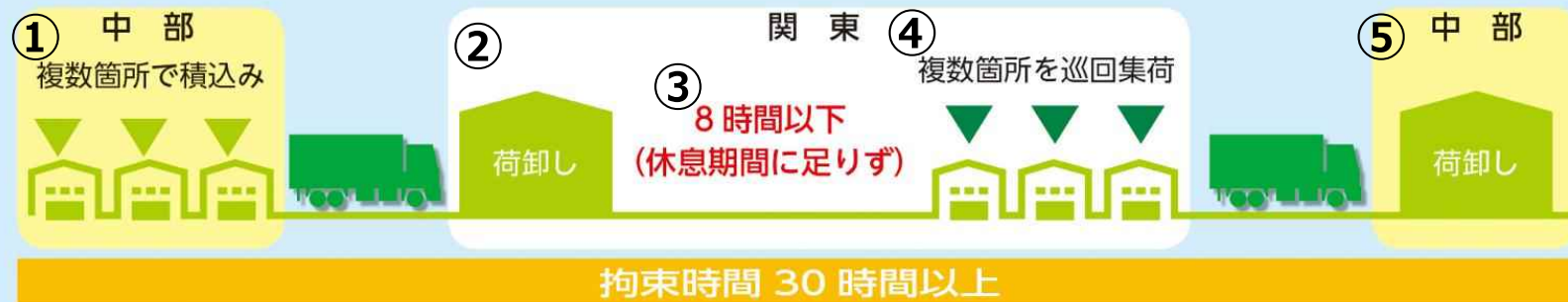


B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離は、物流コスト(運賃)に及ぼす影響もありますが、
ドライバーを変更する事で、休息期間などの時間確保が不要となり、
集配時刻の前倒しなどの“サービスレベル向上”に繋がる可能性があります。

参考事例② 巡回集荷を外部委託することで拘束時間を短縮

Before



- ①中部の複数個所で積込み、
④そのまま関東で複数個所で集荷をし
- ②関東で荷卸し
⑤中部に戻って荷卸し
- ③十分に休息期間がとれないままに
➡ 1人のドライバーで運行。拘束30時間以上

After



- ①中部の複数個所で積込み、
④既に集荷が終わっている貨物を積込み
- ②関東で荷卸し
⑤中部に戻って荷卸し
- ③十分な休息期間(法令順守の8時間)をとって

本事例
ポイント

- 荷主が状況を理解。 運単アップを受け入れ。
- 更に、荷主は、その運賃アップ分を“顧客”に対して負担を交渉！ 一部の顧客が受入れ・理解！

A : “運転以外の作業部分の分離”って何？

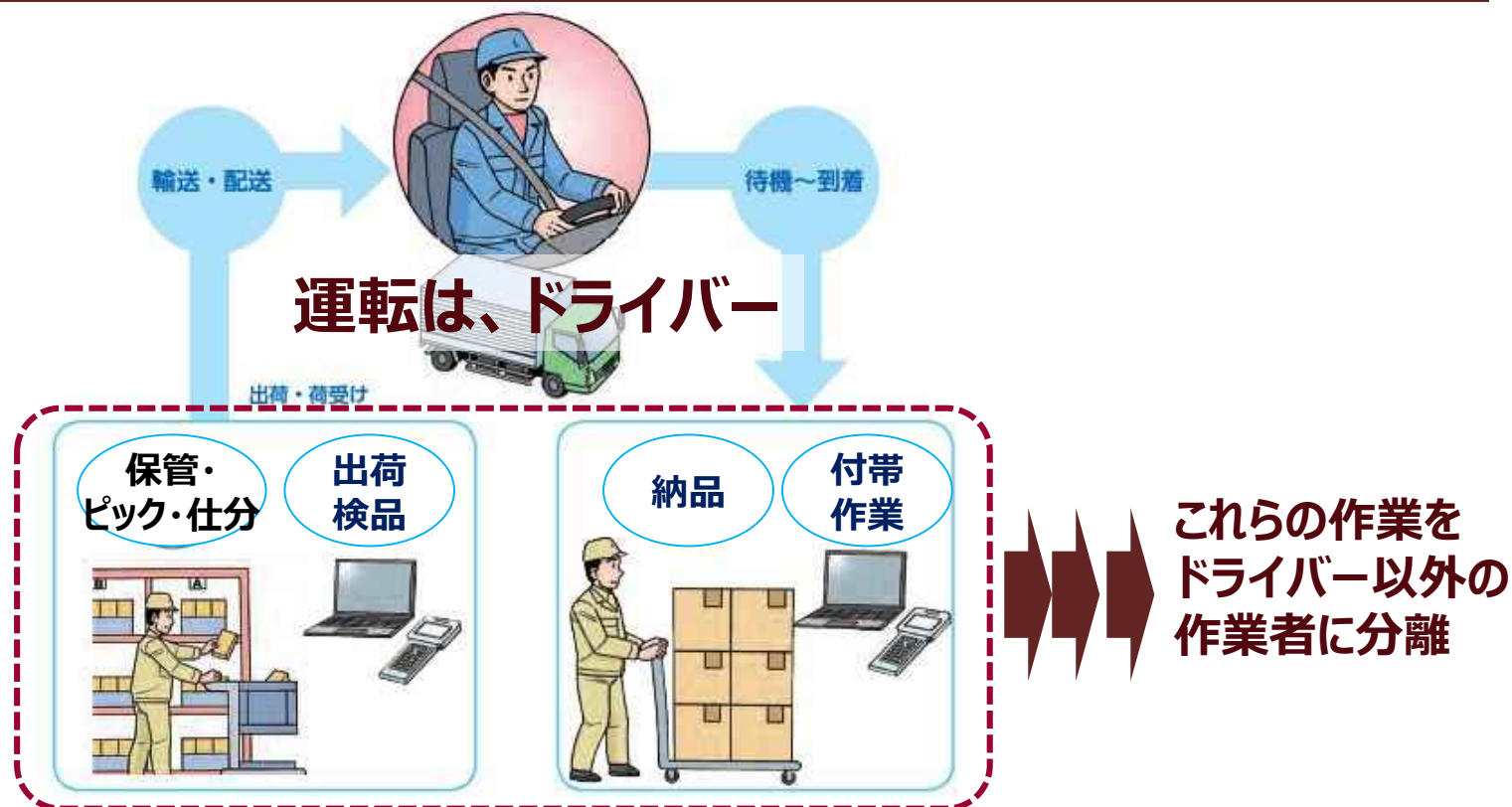
背景

ドライバーの**主作業**は、**運転**。ドライバーしかできない。しかし、検品・仕分等の**付帯作業**もしている・・・

▶▶ ドライバーの、「**拘束時間**」が長くなる

改善策

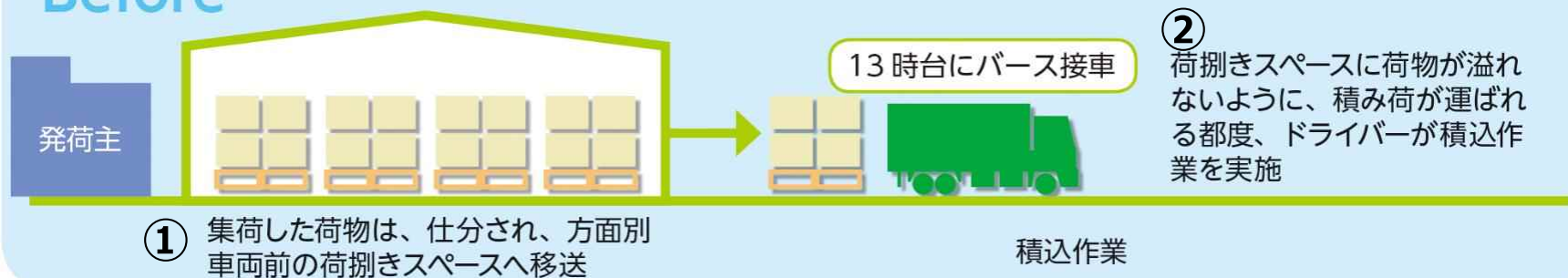
他のドライバー、あるいはドライバー以外の作業員(含：荷主)でも出来る “**作業**” を、**分離**する



B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

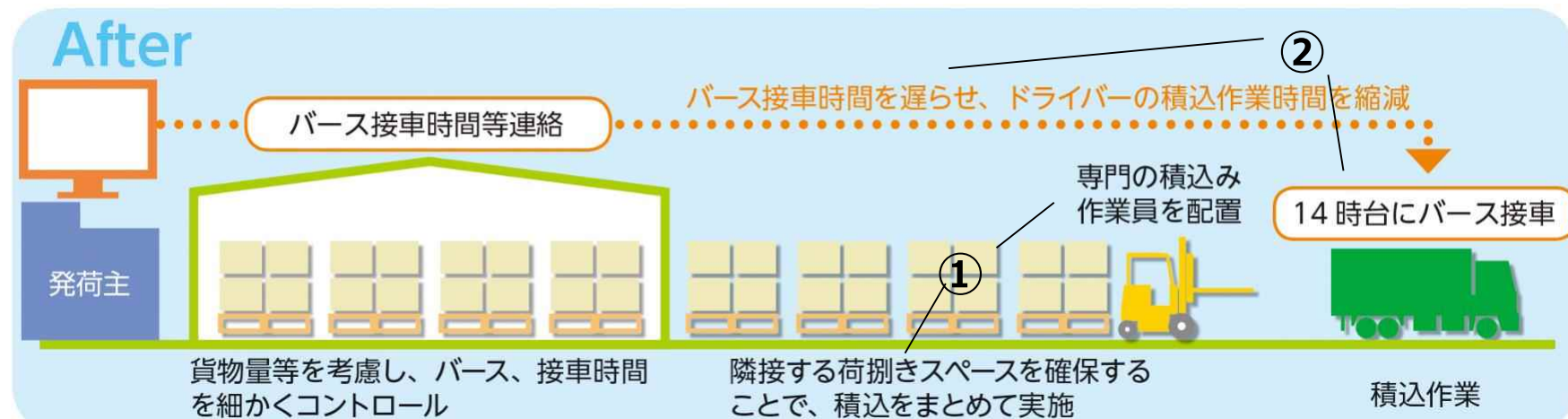
- ドライバーの**作業負荷が軽減**される事で、**輸送サービスの安定性**(含：安全)が**担保**されます。

Before



- ① 荷物は、方面別・車両別に仕分けの荷捌きスペースに移送されているものの
- ② 荷捌きスペースに荷物が溢れない様に、積み荷が運ばれてくる都度、ドライバーが積込み作業を実施。

After



- ① 隣接する荷捌きスペースを確保した上で、専門の積込み作業員を配置。ドライバーの積込み作業時間削減
- ② 更にバース接車時刻の事前連絡も併せて展開する事で、ドライバーは13時台接車から14時台接車に。ドライバーの拘束時間も、大きく削減。

本事例
ポイント

- 発荷主と運送事業者で話し合いの場があり、円滑なコミュニケーションが取れていた。
- 結果、発荷主の理解と、充実した協力体制が構築された。

A : “出荷に合わせた生産・荷造り”って何？

背景

物流よりも、生産(もの造り)！

・ドライバーが積地に到着したけれど、まだ“荷揃え”が終わっていない・・・

▶▶ ドライバーの、「待ち時間」が長くなる

・生産順(製造順)に出荷スペースに仮置き・・・

様々な荷姿に貨物が混在！

様々な出荷タイミング(トラック)の貨物が混在！

】トラック1台ごとに仮置き貨物を仕分け(ピッキング)

】トラックへの積載を考慮して様々な荷姿の貨物の荷造り必要

▶▶ ドライバーの、「荷役時間」が長くなる

改善策

物流を考慮した、生産(もの造り)！

・トラックの出荷タイミングに合わせた(意識した)、製造/仮置き

・貨物の荷姿を考慮した、荷揃え/仮置き

▶▶ トラックが到着した時に、既に荷揃えが終わっている。
ドライバーの、「待ち時間」が削減される

▶▶ トラックへの積載を考慮し、“似通った荷姿の貨物”が集められて仮置きされている。
ドライバーの、「荷役時間」が削減される



B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 出荷に合わせた生産に見直すことで、作り過ぎの無駄(製品在庫削減によるキャッシュフローの改善)、更には、在庫管理費用の削減などの可能性があります。
- トラックの滞留時間が削減される事で、構内物流の整流化(混雑緩和)も期待できます。

参考事例① 集荷、荷纏め体制の見直しによる積み込み時間の削減

Before

出荷にあわせた生産体制ではないためピッキング作業が多く、集荷品の取り纏めが複雑となり積み込み作業に時間を要していた



トラック1両あたりの
積み込みにかかる時間

90分

- ① 出荷にあわせた生産体制でないため
・仮置き貨物の仕分け(ピッキング)
が発生！

After

出荷にあわせた生産体制を確立、ピッキング作業の減少と車両にあわせた取り纏めにより積み込み作業時間が削減された



トラック1両あたりの
積み込みにかかる時間

50分

積み込み時間が大幅に削減！

- ① 出荷にあわせた生産体制を確立。
更に、車両の荷室の高さに合わせて、荷物を仮置き！
トラックへの積載を考慮したドライバーの荷造り作業を大きく効率化

本事例
ポイント

- 荷主と運送事業者は、日ごろから信頼関係を構築！
 - ➡ 荷主と運送事業者で、現場の問題点を確認
 - ➡ 荷主の協力により、出荷にあわせたモノ作りが実現

A : “高速道路の利用”って何？

背景

・全て一般道走行、あるいは一部のみしか高速道路を利用できない場合

▶▶ドライバーの、「**運転時間**」が長くなる

改善策

高速道路を利用する

注：高速道路の通行許可が得られない荷姿の貨物は、製品の設計を変更するなどにより、通行許可が得られる場合もあります。



B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 運転時間の短縮で、お客様への納入遅延の抑制につながります。
- 運転時間の短縮は、ドライバーの拘束時間短縮にもつながります。
短縮された時間を活用し、配送先数の増加につながる可能性もあります。
- 物流事業者の改善基準告示遵守は、荷主のコンプライアンスの向上につながります。

※改善基準告示遵守が大前提



高速料金の負担は、どうする？

荷主と運送事業者で、十分な話し合いが必要です。

- 出発から納入までのリードタイムは、どうか？

発荷主の出発可能時刻 ・ 着荷主への納入指定時刻

- 運行時間帯の道路混雑状況は、どうか？

なども念頭に、**なぜ、高速道路を利用しなければならないのか**を共有する事が大切です。

参考事例① 高速道路使用による運転時間の削減

高速道路使用前（3日間平均）



高速道路使用后（3日間平均）



※コース②は片道（往路）のみ高速使用

本事例
ポイント

- 荷主が、運送事業者から意見をくみ上げ、改善を実施する体制を構築していた
➡ コスト負担のあり方について、議論する雰囲気になった

A : “発注量の平準化”って何？

背景

・荷主側の入出荷量が、曜日や月間で大きく変動。 曜日波動・月間波動がある！

▶▶ **繁忙期** : 受け入れ施設のキャパシティオーバー等で
ドライバーの、「**待ち時間**」が長くなる

▶▶ **閑散期** : 荷物が少なく積載率が低下
車両の、「**輸送効率**」が低下する

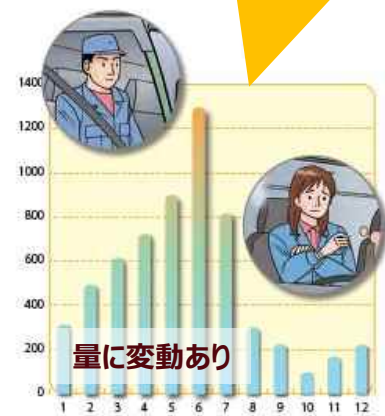
改善策

貨物の入出荷を平準化



運送事業者への
依頼(発注)を平準化

繁忙差で、手待ちや
無理な運行、積載率が低いなどの
問題が生じ、輸送効率が悪い



出荷量を平準化する事で、
時間短縮や輸送効率が向上



B : 荷主にとっては、どんな良い事がある？

- 入出荷量の平準化に向けては、お客様との調整や生産体制の見直しが必要ですが、その検討を通じ、荷主自身の作業効率化や、在庫の適正化につながることも期待できます。

参考事例① 1日当たりの出荷台数の抑制により入荷量を平準化

実施前



延べ12時間分の待機

時間帯ごとに、発側から複数車両が出発。



一方、着側は
最大でも3台同時にしか荷卸し作業ができない！

実施後



延べ3時間分の待機

本事例
ポイント

着側の処理能力を考慮して
発側の出荷台数を抑制！

着側の入荷量を平準化！

3. 直近の取組状況

- 過重労働解消キャンペーンの取組
- 下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止対策
- 新型コロナウイルス感染症への取組

3 取組状況 ～過重労働解消キャンペーン～

毎年11月は

「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わるものとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



過重労働解消キャンペーンのほか、

「過労死等防止対策推進シンポジウム」

を開催します。

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。



○過労死等防止対策推進シンポジウム

全国47都道府県において計48回開催します。(無料でどなたでも参加できます。)
開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、
詳細は専用ホームページで御確認ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



【事業主の皆さまへ】11月は

「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



働き過ぎで起こる 健康障害のリスクを 知っていますか？

働くことは大切。

でも働き過ぎはあなたの健康に様々な影響を及ぼし、

ひいては過労死にも繋がる危険があります。

いま多くの会社が、新しい時代の

新しい働き方の実現に向けた取組を始めています。

～トップが決意を持って、新しい時代の新しい働き方の実現に向けた取組を推進しましょう。～

毎年
11月は「過労死等防止啓発月間」です。

同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施
します。

無料

過重労働等に関する
相談はこちら

0120-794-713

「過重労働解消相談ダイヤル(労働局)」実施日時 11月1日(日) 9:00～17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン

検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

3 取組状況 ～過重労働解消キャンペーン～

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

知っていますか？

○労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

○過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。



過重労働による健康障害等を防止するためにも、
労働時間を適正に把握^{※1}し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために^{※2}

① 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ・労働基準法が改正され、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、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)
- ・臨時な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- ・時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注2)に適合したものであるようにしてください。

(注1) 健康事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上級規制の適用が優予・除外されています。

(注2) 「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)

② 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与と制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ・健康管理体制を整備すると共に、健康診断を実施しましょう。
- ・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- ・労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されています。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

1	2	3
職場風土を改革しましょう。	適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。	労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「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29年1月、厚生労働省)

※2 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(令和2年4月、厚生労働省)

※3 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成18年5月、厚生労働省)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

2. 重点監督を実施します。

①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

3. 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 令和2年11月1日(日) 9:00～17:00

フリーダイヤル 0120-794-713

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間/平日8:30～17:15)

労働条件相談ほっとライン[※] (厚生労働省委託事業) 0120-811-610

(月～金17:00～22:00、土日・祝日9:00～21:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供) 労働基準 メール窓口 検索

4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

事業主や人事労務担当者などを対象に、10月から12月を中心に、

「過重労働解消のためのセミナー」

(委託事業)を実施します。

専用ホームページ <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajuuroudou.html>



2 取組状況 ～過重労働解消キャンペーン～

- 過重労働解消キャンペーンに先立ち、労働局長が使用者団体、労働組合等を訪問し、「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請」を実施。
- 地域の中で長時間労働削減など「働き方改革」に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を労働局長が訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介。

使用者団体、労働組合等への要請

令和2年10月27日

和歌山県経営者協会
会長 木村 明人 殿

長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた
取組に関する要請書

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえた働き方も求められているところです。

また、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）において11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされています。

このようなことから、厚生労働省において、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、昨年に引き続き、10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、集中的な周知啓発を行うこととしています。

働き方の見直しに向けた取組を進めるためには、長時間労働を前提とした労働慣行を改めるとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気や働き方の見直しに向けた取組を積極的に進めていくことが重要です。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信や、勤務時間インターバル制度、フレックスタイム制、テレワーク、年次有給休暇の計画付与制度、時間単位の年次有給休暇制度などの導入、ノー残業デーの設定、年次

有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇）等が考えられますが、各々の企業の実情に応じた取組を策定していただくことが大切です。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきただけでなく、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

その際、自社の働き方改革等により、下請等中小企業者に適正なコスト負担を伴わない雇用確保や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取組上必要な配慮を賜いますよう、併せてお願い申し上げます。

平成31年4月1日からは、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和2年4月1日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されております。

長時間労働の削減を進めるため、和歌山労働局においては、

① 長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた監督指導の強化

② 休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

を2つの柱として取り組んでいるところです。

今後とも、長時間労働削減を始めとする働き方の見直しへ向け、様々な取組を実施していく方針ですので、引き続き、御協力をお願い申し上げます。

和歌山労働局長

ベストプラクティス企業への局長訪問



和歌山新報 11月14日（土）



工場の説明を受ける労働局職員

長時間勤務削減に寄与
和歌山労働局長 インテリックス訪問

厚生労働省が定める11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせて、和歌山労働局長が、和歌山労働局の所管企業であるインテリックス（和歌山市）を訪ね、長時間勤務削減に向けた取組について話を聞いた。

同社は、時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進など、働き方の見直しに向けた取組を進めている。また、業務改善として、就業時間の短縮や、就業時間の見直しなど、働き方の見直しに向けた取組を進めている。

同社は、時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進など、働き方の見直しに向けた取組を進めている。また、業務改善として、就業時間の短縮や、就業時間の見直しなど、働き方の見直しに向けた取組を進めている。

同社は、時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進など、働き方の見直しに向けた取組を進めている。また、業務改善として、就業時間の短縮や、就業時間の見直しなど、働き方の見直しに向けた取組を進めている。



3 取組状況 ～中小事業者への「しわ寄せ」防止対策～

「しわ寄せ防止総合対策」

【現状の課題と課題への対策】

- 「働き方改革の推進」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業等の働き方改革による下請事業者への「しわ寄せ」の防止は、親事業者と下請事業者の双方が生産性の向上・成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁が一層の連携を図り、「働き方改革の推進」と「取引適正化」を一体的に推進するため「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（令和元年6月26日付け3省庁連名通達）を策定し、取組を推進

＜総合対策の4つの柱＞

① 関係法令等の周知広報

- ・ 労働局・労基署が、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・ 「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的な取組
- ・ 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等における課題の共有と地域での取組の推進

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・ 下請事業者から、大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合には、相談情報を地方経産局に情報提供

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

- ・ 労働局から管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・ 下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法違反行為等の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報

④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・ 下請法等違反の疑いのある「しわ寄せ」事案の情報に接した場合には、公取委・中企庁が厳正に対応。
- ・ 実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底

3 直近の取組状況 ～中小事業者への「しわ寄せ」防止対策～

11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。



大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



(しわ寄せ防止特設サイト)



厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」が改正され(平成31年4月1日施行)、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう！

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…

- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な買付期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう！

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう！

- 親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう！

3 直近の取組状況 ～中小事業者への「しわ寄せ」防止対策～

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年4月1日です。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 （略）

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) ～ (3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりがねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

また、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくことにしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

3 直近の取組状況 ～新型コロナウイルス感染症への取組～

1. 相談窓口の設置

- 特別労働相談窓口
- 新卒者内定取消等特別相談窓口
- 派遣労働者相談窓口
- 母性健康管理措置等に係る特別相談窓口

2. 企業（事業）、労働者への支援等

- コロナ禍の影響を受ける企業に対する適切な労務管理に関する指導等の実施
- 持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けた支援等
- 雇用保険所定給付日数の延長
- 労働保険料等の特例猶予措置
- 労働保険年度更新期間の延長

テレワークや時差出勤など
新しい働き方と労務管理のポイント

3. 助成金による企業（事業主）や労働者への支援

- 雇用調整助成金における特例措置・緊急雇用安定助成金
- 新型コロナウイルス感染症休業対応支援金・給付金
- 小学校等休業対応助成金・支援金
- その他助成金

雇用調整助成金の特例措置（緊急対応期間中）

雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当を支払う場合、その一部を助成する制度です。

特例措置により助成率及び上限額の引き上げを行っており、
1人1日15,000円を上限額として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。

4. 求職者と求人企業のマッチング支援

- 感染症防止対策を講じた企業説明会等の開催
- ハローワークにおける求人開拓・受理求人のフォローアップ

5. 雇用維持等の要請

6. 新規学卒予定者に係る就職支援



3 直近の取組状況 ～新型コロナウイルス感染症への取組～

労働環境の整備・支援と適切な労災補償

労働環境の整備・支援

- 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染予防対策の徹底、基礎疾患を持つ方の申出等を踏まえたテレワーク等の就業上の配慮、労働者が安心して休むことができるための各種支援策について、傘下団体等に向けて周知するよう、労使団体や業種別事業主団体等の経済団体に要請
- 都道府県労働局に設置されている「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」に寄せられた相談等から、過重労働による健康障害が懸念される事業場に対しては、健康確保対策の徹底等の必要な指導等を実施
- 労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」においては、持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けて、週休3日制、時差出勤、テレワークの導入を検討している事業場に対する適切な労務管理等について説明を実施
- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、電話やSNSによる相談窓口体制を拡充

適切な労災補償

- 医療従事者など働く方々の安心感につながり、労災保険がセーフティネットの役割を果たすべく、新型コロナウイルス感染症が労災保険給付の対象となる取扱いを明示し、業務に起因して感染したものと認められる場合は、適切な労災補償を実施
 - ① 医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象
 - ② 医療従事者等以外についても、感染経路が特定されない場合であっても、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、労災保険給付の対象
- 感染された方々が確実に補償されるよう、都道府県労働局から事業主を通じて労災請求の勧奨を実施

安全衛生委員会／衛生委員会資料 令和2年 月

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認いただくことを目的としています。
 - 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありません。職場の実態を確認し、全員（事業主と労働者）がすぐに対応できることを確実に実施いただくことが大切です。
 - 確認した結果は、衛生委員会等に報告し、対策が十分な点があれば調査協議いただき、改善に努めてください。また、その結果について全ての労働者が確認できるようにしてください。
- 衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業主による自主点検に用いて下さい。
※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。		はいいいえ
・事業場の感染予防の責任者及び担当者を選任している。（衛生管理者、衛生推進者など）		はいいいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。		はいいいえ
・労働者が感染予防の行動を取るよう指導すること、管理監督者に教育している。		はいいいえ
・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が参画する場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止策テーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実効的な対策を協議している。		はいいいえ
・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。		はいいいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を導入し、インストールを労働者に勧奨している。		はいいいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 感染防止のための3つの基本 ①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
・人と人の間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。		はいいいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。		はいいいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をするとともに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6にについても確認してください。		はいいいえ
・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている（手指消毒薬の使用も可）。		はいいいえ
・その他（ ）		はいいいえ
(2) 3つの密（密集、密接、密閉）を回避等の徹底		
・3つの密（密集、密接、密閉）を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。		はいいいえ
・音聲からマスク着用や咳エチケット（咳や発声の際は袖やハンカチ等で口を覆う）を全員に周知し、職場以外も含めて徹底を求めている。		はいいいえ

厚生労働省
新型コロナウイルス
接触確認アプリ
(略称: COCOA)
COVID-19 Contact Confirming Application

3 直近の取組状況 ～新型コロナウイルス感染症への取組～

労働者等の健康管理

トラック運転者の健康管理

- ・ 始業点呼時における健康状態の把握等の徹底について、業界団体を通じて全国のトラック運送事業者に要請
- ・ 自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に基づく取組

医療従事者の健康管理

- ・ 医療機関の管理者による医療従事者等に対する健康管理の手法等について、医療機関に対して周知
- ・ 院内感染対策に係る最新の知見について、医療機関を対象とした院内感染対策講習会の実施等により周知

介護従事者の健康管理

- ・ 介護事業所や職員向けの感染対策相談・支援事業を実施
- ・ 介護施設の職員向けのこころの相談事業の実施、サポートガイドを作成予定

保育所等の職員の健康管理

- ・ 保育所等の職員が適切に相談できる感染対策相談窓口の設置、感染症専門家による相談支援等を実施

教職員の健康管理

- ・ 学校における衛生管理に関する取組の参考となるよう、教職員の感染症対策も含めた内容として「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～」を作成 ※令和2年5月公表
- ・ ストレスチェックなどの労働安全衛生管理の一層の充実や相談体制の充実等の教職員のメンタルヘルス対策について、各教育委員会における取組を促進

警察職員の健康管理

- ・ 都道府県警察に対し、警察職員からの相談対応等に従事する健康管理担当者向けの執務資料を発出

労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は **電子申請** を利用しましょう！

届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** **51 種類**
時間外・休日労働に関する協定届 (36 協定届)
就業規則 (変更) 届出
1 年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** **9 種類**
最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

① 電子署名・電子証明書は不要です！

令和 3 年 4 月から、

① e-Gov からアカウントを登録 ② フォーマットに必要事項を入力

の 2 ステップで、届出・申請が可能になります！

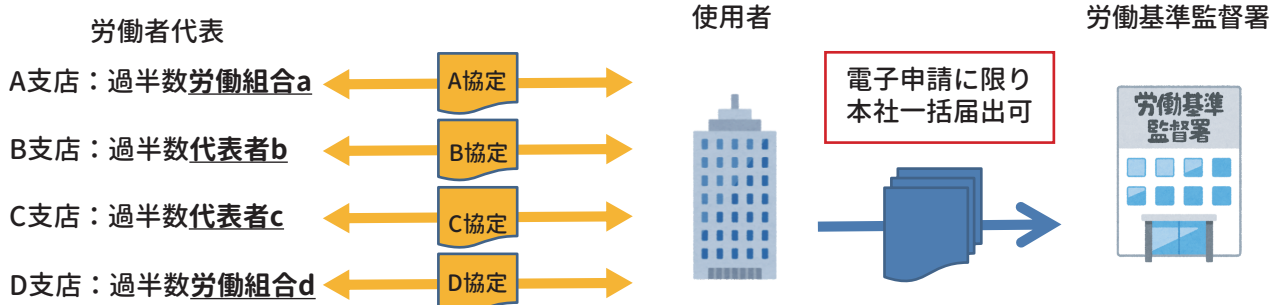


NEW

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36 協定の本社一括届出が可能になります。

これまででは、全ての事業場について 1 つの過半数労働組合と 36 協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和 3 年 3 月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り 36 協定の本社一括届出が可能になります。



※ 36 協定届は最大 30,000 事業場、就業規則 (変更) 届は最大 2,500 事業場について一度に申請可能です。
申請ファイルには、ファイル数 99 個、1 ファイル 50 MB、総容量 99 MB の上限があります。

③ 控え文書への受付印がもらえます！

- ✓ 36 協定届
 - ✓ 就業規則 (変更) 届
 - ✓ 1 年単位の変形労働時間制に関する協定届
- について受付印を受け取ることができます。

(※ イメージ)



電子申請 の利用方法・お問合せ先は **裏面** をご確認ください

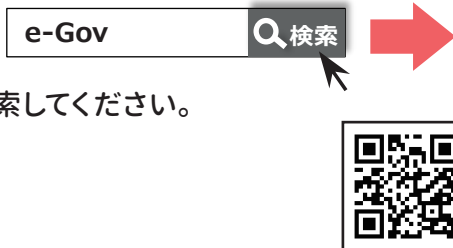


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

電子申請の利用方法

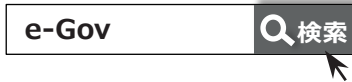
「e-Gov(イーガブ)」のホームページから
電子申請が利用できます。
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

○ ホームページは



を検索してください。



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、 で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

✓ Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■電話番号 050-3786-2225 (通話料金のご利用の電話回線により異なります。)

■受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

■Webお問合せ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

✓ Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい

② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

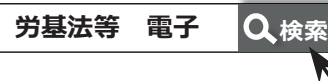
【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

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

③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

○ ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>



○ 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>

「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

2021年4月～

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

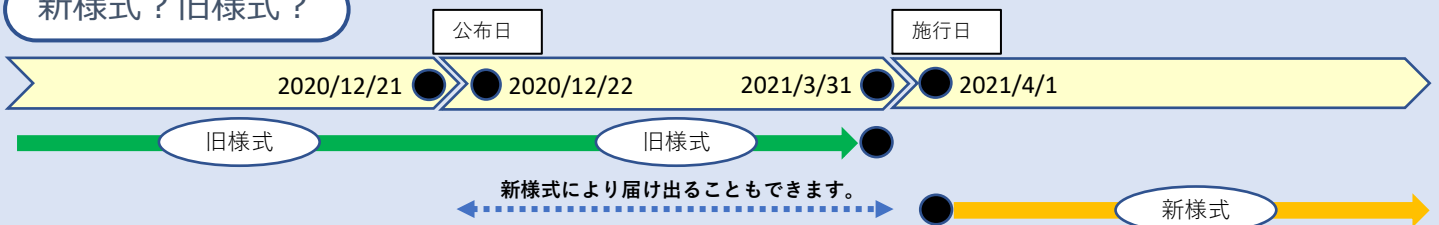
！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？



※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。

※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出することもできます。（裏面を参照）

Q 時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結

② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第9号等）に記入

③ 36協定届を労働基準監督署に届出

電子申請による
届出が可能

④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

労働者代表 ①合意のうえ、締結 使用者 ③36協定届を届出 労働基準監督署



①合意のうえ、締結

36協定
(労使協定)



使用者

③36協定届を届出

36協定届



労働基準監督署

②36協定（労使協定）の
内容を36協定届に記入

④労働者に周知

36協定届様式のダウンロード

労働基準関係主要様式

検索



そのまま出せる36協定届を作成

スタートアップ労働条件

検索



36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子

検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.12)

3 6 協定届の記載例

(様式第9号 (第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 3 6 協定で締結した内容を協定届 (本様式) に転記して届け出てください。

3 6 協定届 (本様式) を用いて 3 6 協定を締結することもできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆ 3 6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。

表面

様式第9号 (第16条第1項関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	
法人番号	

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業の種類
金属製品製造業

事業場 (工場、支店、営業所等) ごとに協定してください。

事業の名称
〇〇金属工業株式会社 〇〇工場

事業の所在地 (電話番号)
(〒 **〇〇〇-〇〇〇〇**)
〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: **〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇**)

協定の有効期間
〇〇〇〇年4月1日から1年間

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3 6 協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

時間外労働	事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	協定の有効期間	延長することができる時間数							
					1 日	1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)	1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間 (1 日) (任意)	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					1 日	1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)	1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
② 1 年単位の変形労働時間制により労働する労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間 (1 日) (任意)	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					1 日	1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)	1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
休日労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定休日 (任意)	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					1 日	1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)	1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1 日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1 か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1 年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならない、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。 ☒ (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 **〇〇〇〇 年 3 月 12 日**

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 **検査課主任**
氏名 **山田花子**

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 **投票による選挙**

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 ☒ (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☒ (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇 年 3 月 15 日

旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

使用者 職名 **工場長**
氏名 **田中太郎**

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月 100 時間未満、2 ～ 6 か月平均 80 時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。