



# 「新型コロナウイルス感染症禍における「新しい働き方」による働き方改革の推進」について

—第11回トラック輸送における取引環境・労働時間改善奈良県地方協議会—

奈良労働局 労働基準部 監督課



第1-21 図 所定外労働時間（月別）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成  
(注) 事業所規模 5人以上

第1-8 表 令和2年度脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の多い職種（中分類の上位15職種）

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定件数（件）
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	58 (1) < 22 (1) >
2	販売従事者	商品販売従事者	19 (2) < 7 (1) >
3	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	14 (0) < 6 (0) >
4	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11 (1) < 0 (0) >
5	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	10 (1) < 4 (0) >
6	生産工程従事者	機械整備・修理従事者	8 (0) < 2 (0) >
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	7 (2) < 2 (0) >
8	事務従事者	一般事務従事者	5 (1) < 1 (0) >
9	建設・採掘従事者	電気工事従事者	5 (0) < 1 (0) >
10	事務従事者	営業・販売事務従事者	4 (0) < 1 (0) >
10	販売従事者	営業職業従事者	4 (0) < 1 (0) >
10	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	4 (0) < 2 (0) >
13	専門的・技術的職業従事者	製造技術者（開発）	3 (0) < 1 (0) >
13	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	3 (3) < 1 (1) >
13	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	3 (1) < 2 (0) >
13	建設・採掘従事者	建設従事者（建設駆体工事従事者を除く）	3 (0) < 2 (0) >
13	建設・採掘従事者	土木作業従事者	3 (0) < 1 (0) >

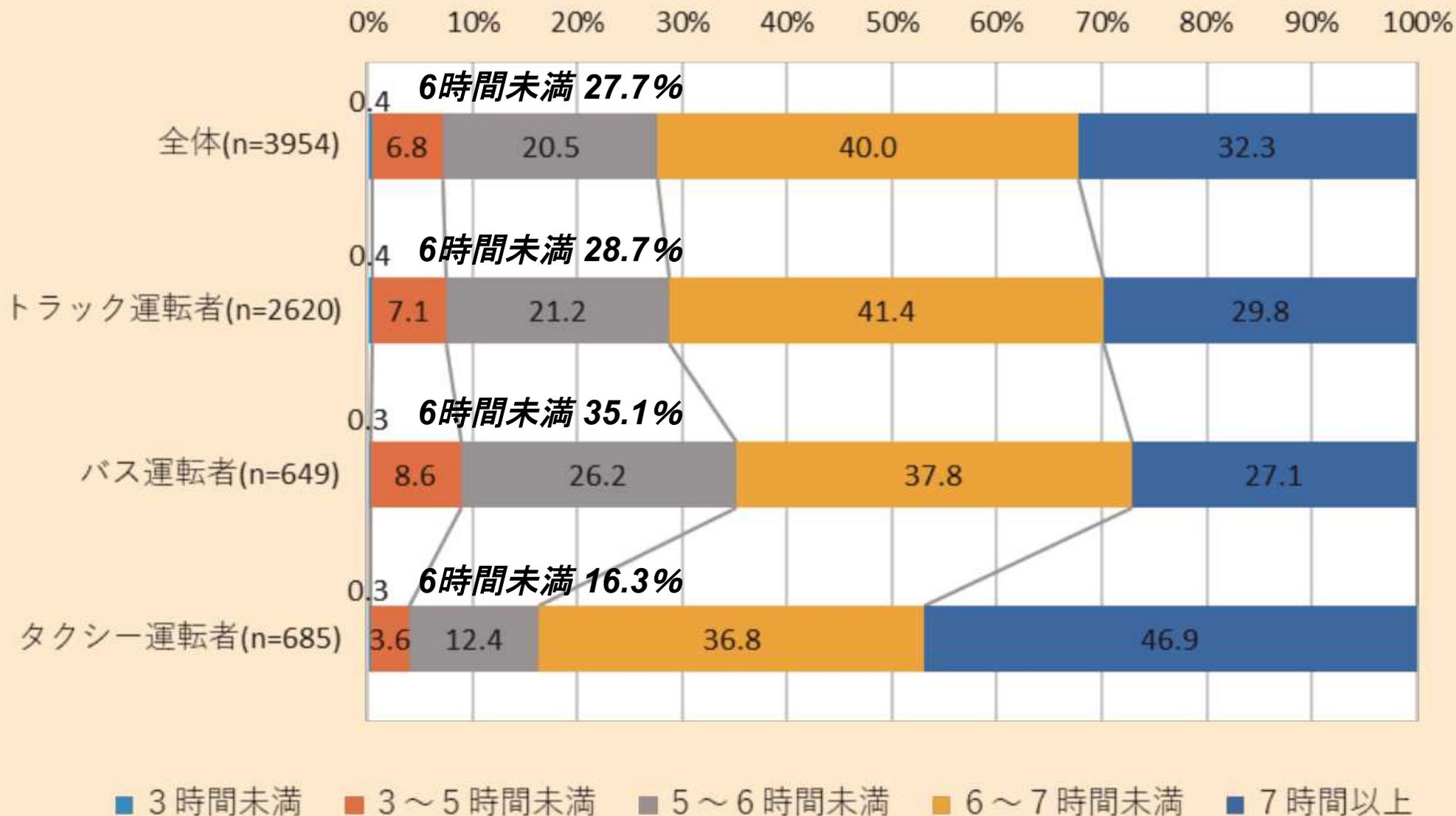
(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

3. < > 内は死亡の件数で、内数である。

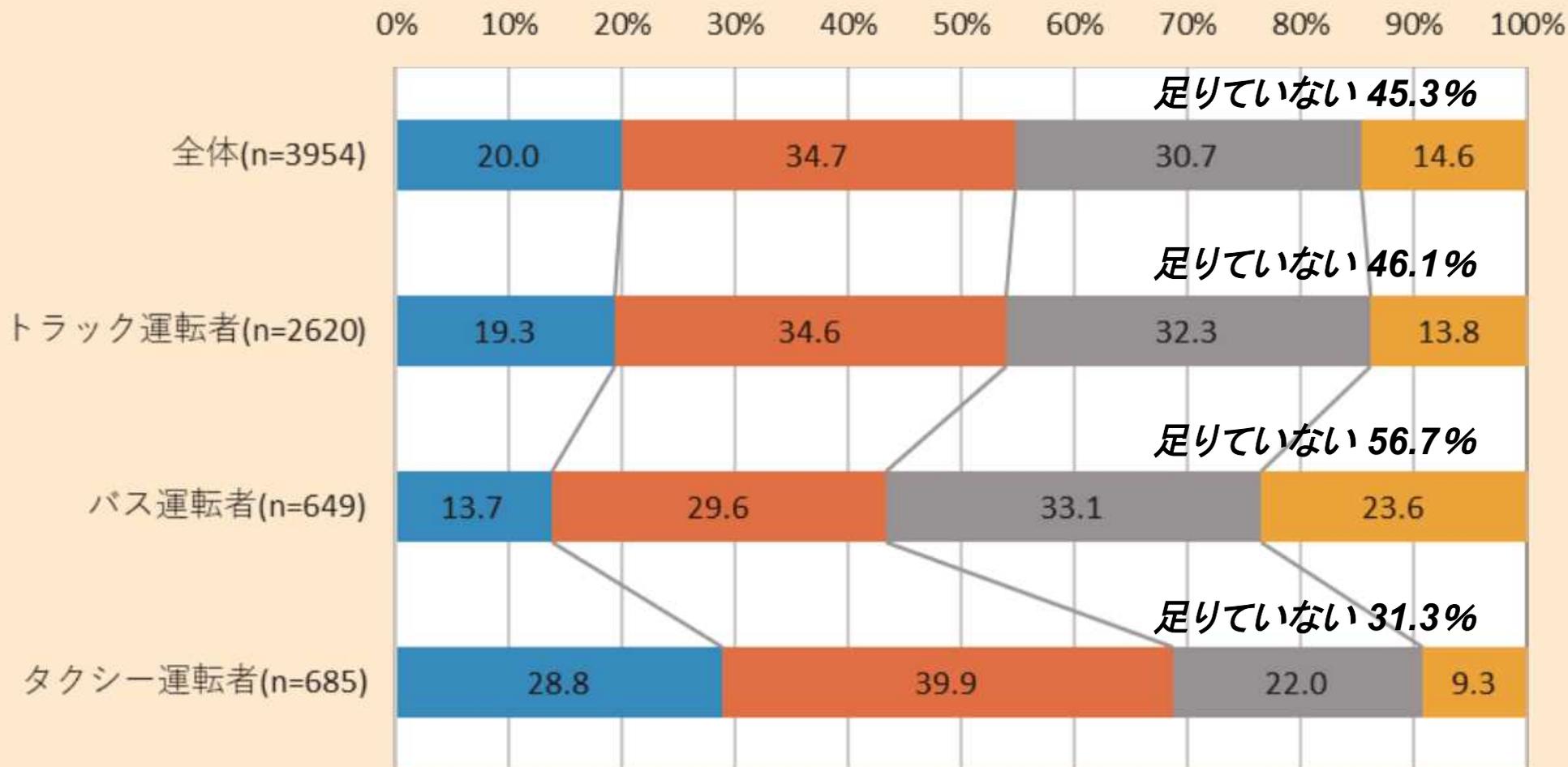
第 1-1-13 図 平日 1 日あたりの平均的な睡眠時間（運送業・労働者調査）



(資料出所) 令和 2 年度厚生労働省委託 (みずほ情報総研株式会社) 「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」  
をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

## 第1-1-14 図 平日における睡眠時間の充足状況（運送業・労働者調査）

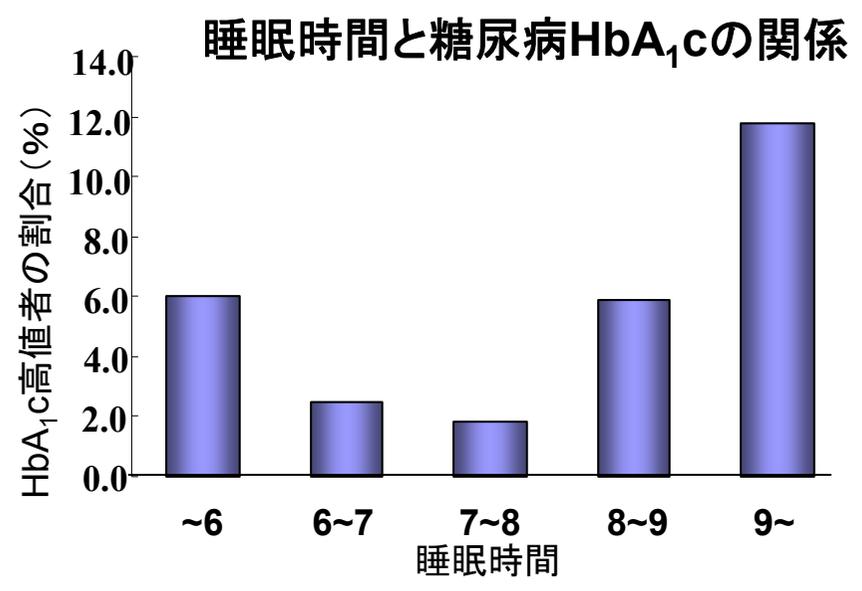
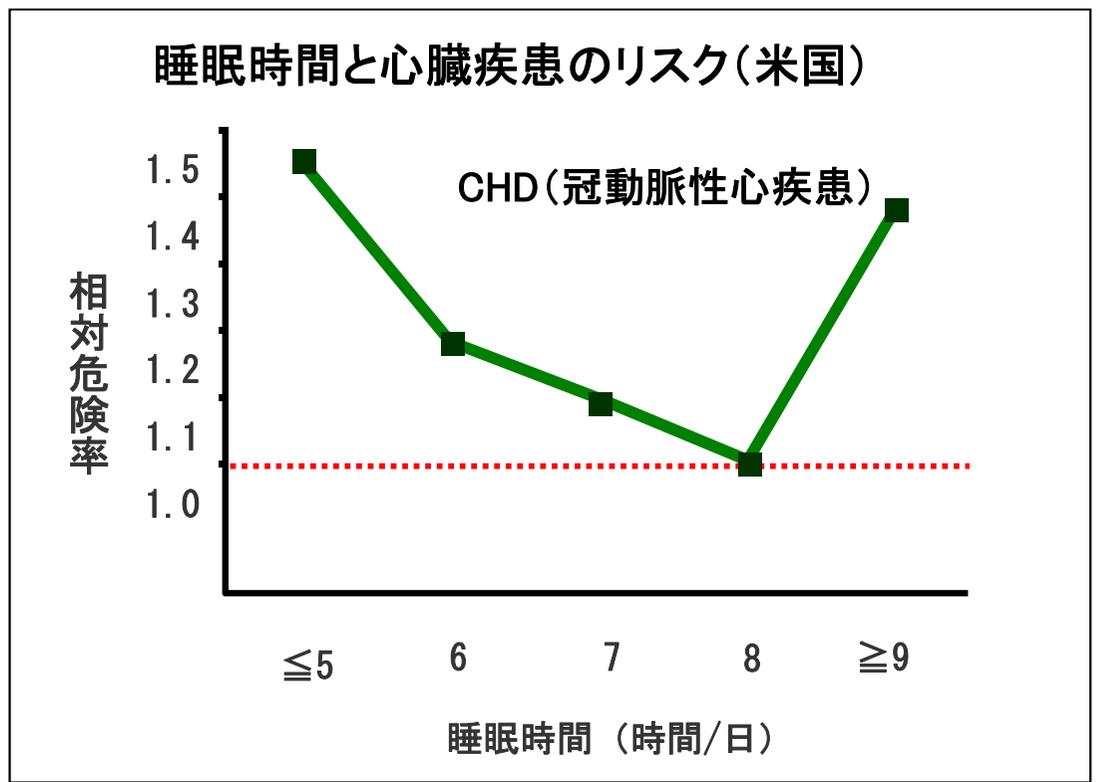


■ 足りている ■ どちらかといえば足りている ■ どちらかといえば足りていない ■ 足りていない

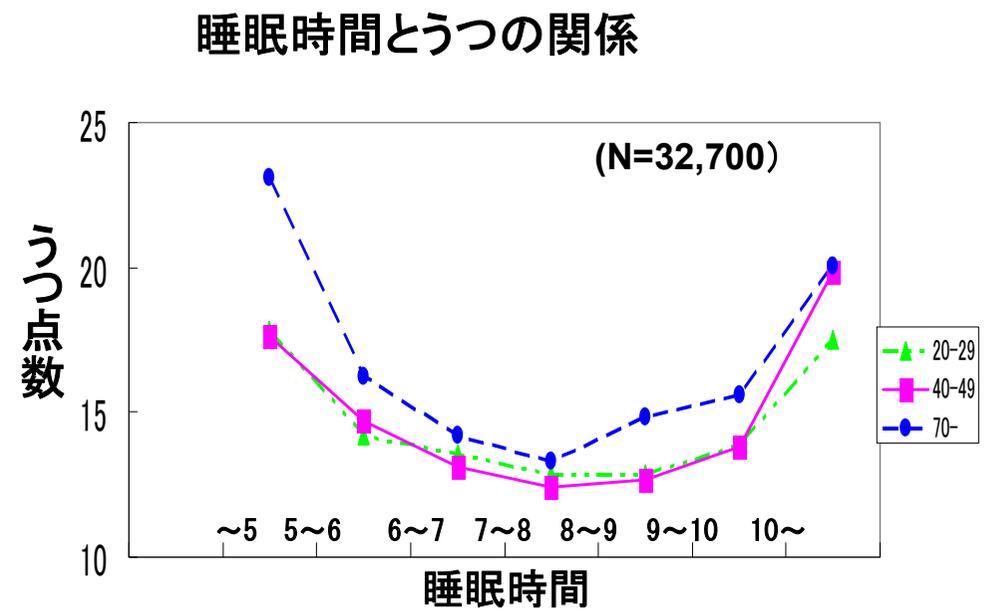
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

# 睡眠時間と 関連をしめす 病気



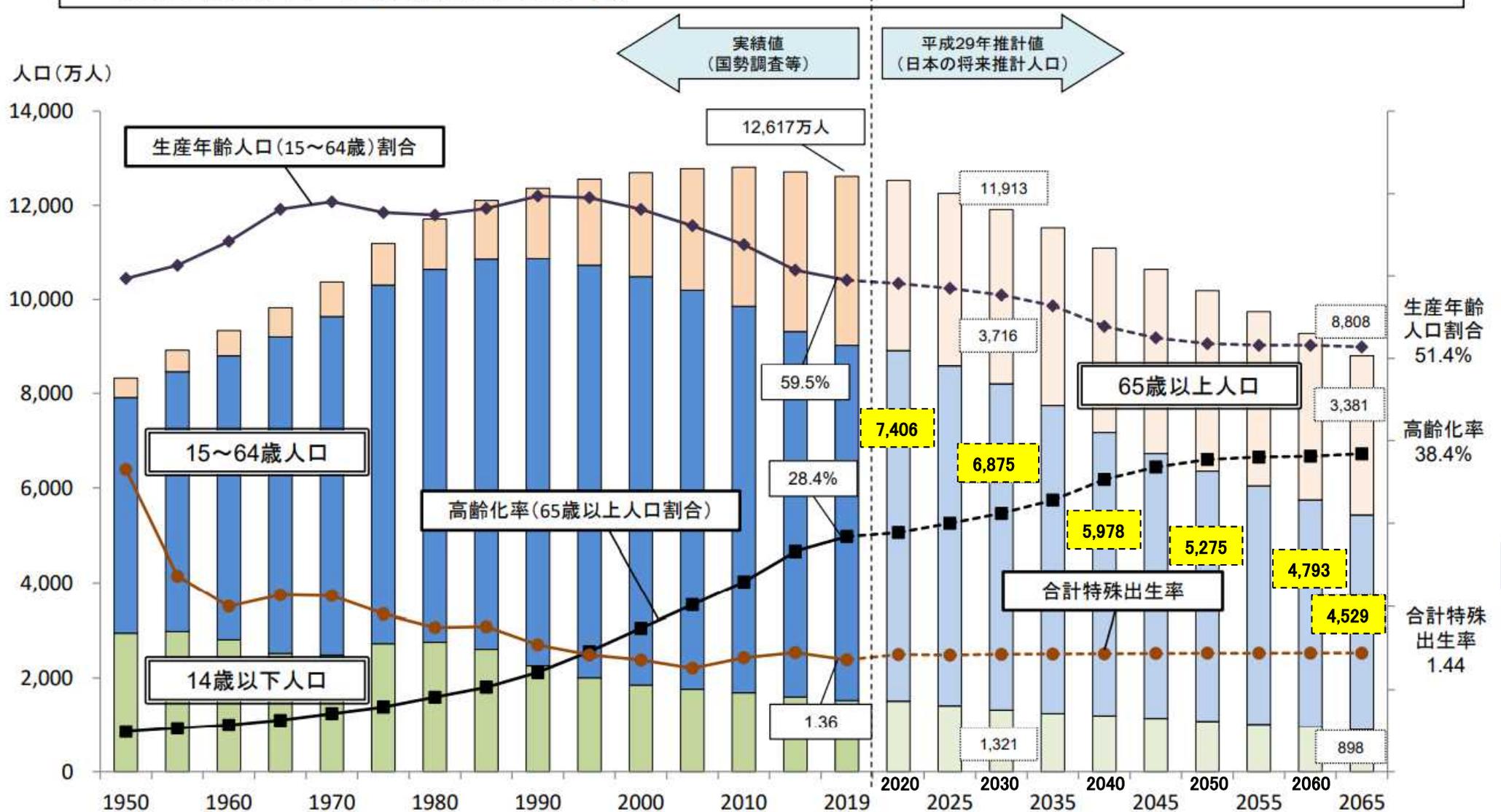
(Nakajima H, et al., 2007)



(兼板ら, 2006)

# 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2019年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2019年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
 2019年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
 2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

15歳～64歳の層

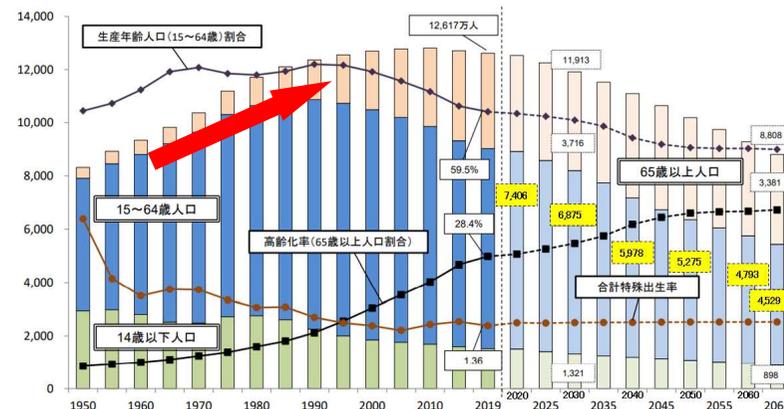
2020年 7,406万人

30年後

2050年 5,275万人

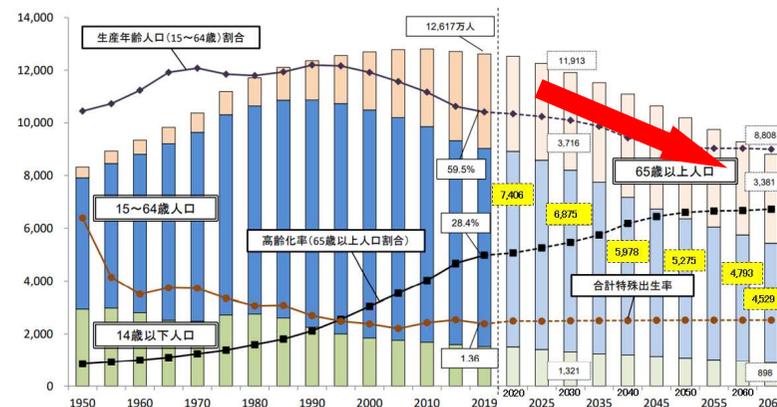
## ■古い働き方:

- 一部の職員の長時間労働ですべてを解決
  - 長時間労働出来ない人は労働市場から排除
- ※ 人が無尽蔵に供給されうる「人口増加社会」型の働き方



## ■新しい働き方:

- 一人一人の状況に応じた多様な働き方で労働力を最大限に活かす
- ※ 労働力資源が限られている「人口減少社会」対応型の働き方
- ※ 勤務条件を工夫することで採用の可能性が広がり、定着率の向上も期待



【法規制】で働き方改革を促進

働き方改革関連法		
項目名	規制の概要	中小企業規模
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間(例外月100時間未満、年720時間以下)等とする罰則付きの上限規制を導入する	2020.4.1から適用 自動車運転者は2024.4.1から年960時間を適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023.4.1から適用
年次有給休暇	10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季指定して与えなければならない(労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く)	2019.4.1から適用
労働時間の状況の把握	省令で定める方法(現認や客観的な方法)により把握をしなければならない	2019.4.1から適用
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等	2019.4.1から適用 (ただし、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)
雇用形態にかかわらず不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)	同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止	2021.4.1から適用 (派遣労働者については2020.4.1から適用)

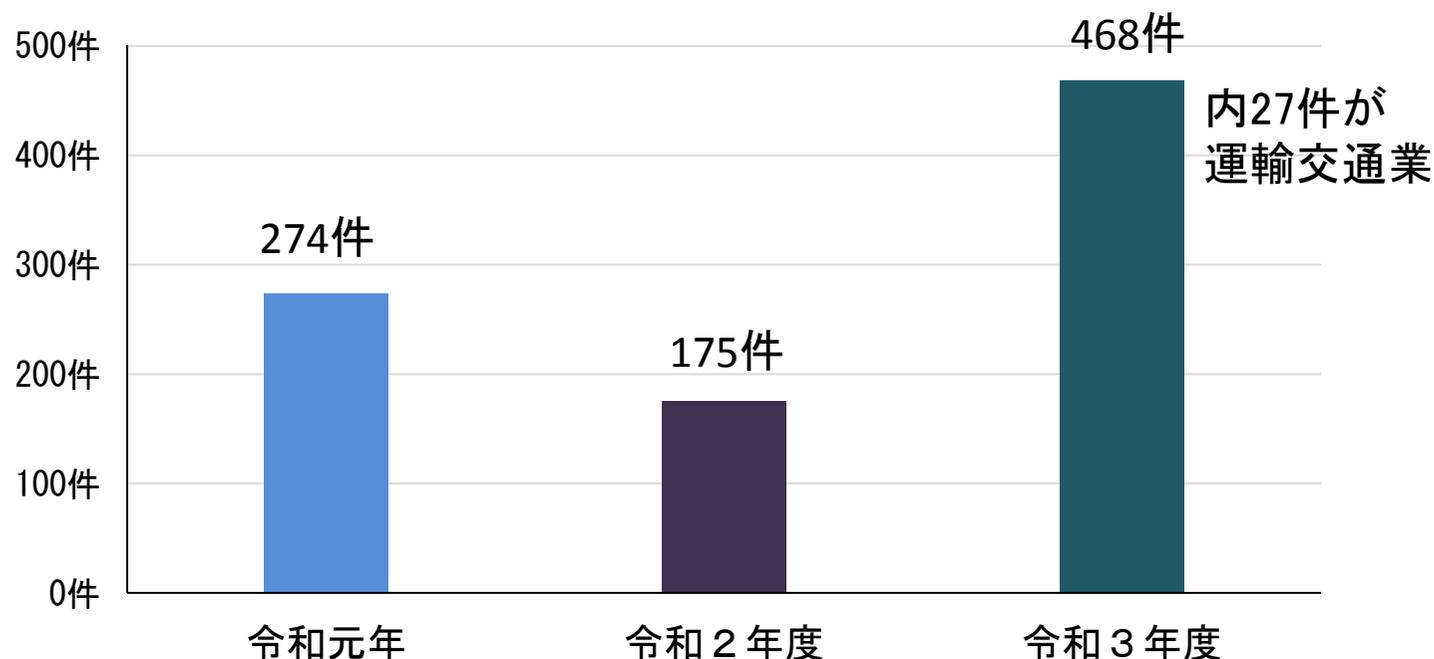
# (取組の実施状況)

## 「新しい働き方」に関する労務管理の周知・導入支援

### 1 労働時間相談・支援班による訪問支援

全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問等により、「新しい働き方」に関する労務管理の周知のため、きめ細やかな相談・支援等を行っている。

労働時間相談・支援班による訪問支援件数



※ 令和3年度は、2月24日現在までの状況

持続的な感染対策を検討する事業主の皆さま

### 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

新型コロナウイルス感染症への感染を防止するためには、日常生活のなかで「密閉・密集・密接」の「3密」を避けることが大切です。

「3密」を避ける職場づくりのため、新しい働き方の導入をご検討されている皆さまに、ニーズに合った働き方と労務管理のポイントをご案内します。

#### 新しい働き方 その1 出社せずに在宅等で仕事をする

職場や通勤時の接触機会を減らすため、自宅などを就業場所とする働き方が考えられます。

#### ■テレワークが適しています

テレワークは、情報通信機器を活用して、本拠地の勤務場所から離れた場所で仕事をする働き方です。終日の在宅勤務だけでなく、1日の一部を在宅勤務で行う「部分在宅勤務」等を導入している企業もあります。

●テレワーク●  
労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準関係法令が適用されます。働く場所や時間を有効に活用する柔軟な働き方が可能となります。テレワークを行う場合にもフレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制を採用できます。

【テレワーク総合ポータルサイト】  
テレワークに関するさまざまな情報をご覧いただける厚生労働省のポータルサイトです。

#### ■「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(平成30年2月22日策定)

テレワークにおける労務管理上の留意点を明らかにしたガイドラインです。テレワークにおける適正な労務管理を行うため、参考にしてください。

・テレワーク従事者への「労働条件の明示」「労働時間制度の適用と留意点」「休憩時間の取扱い」「時間外・休日労働の労働時間管理」などについて解説しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 2 関係機関と連携した集団指導（セミナー）の実施

### （1）テレワークなど新しい働き方に関する集団指導

ア 奈良産業保健総合推進センターと連携したテレワークと労働関係法令の周知

イ 奈良県労働基準協会と連携したウイズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備・生産性向上推進の取組みについての周知

### （2）自動車運転者に係る働き方改革に関する集団指導（合計9回実施 計約270名の参加）

ア 奈良県トラック協会と連携した集団指導、イ 自動車事故対策機構と連携した集団指導

ウ 奈良労働局実施の集団指導

#### 本日の内容

- ウイズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備・生産性向上推進の取組みについて
- 新しい働き方と労務管理のポイント
- テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインについて
- 参考資料

#### トラック運送事業における働き方改革について

2021年12月8日  
奈良労働局労働基準部監督課  
労働時間管理適正化指導員  
田中 教美

#### 運送業における働き方改革について

－ 働き方改革関連法と今後のスケジュールなど －

奈良労働局 労働基準部 監督課

#### 本日の講座の内容

##### ■ 労働基準法

- 採用時の事例
- 勤務中の事例
- 退職・解雇時の事例

##### ■ トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント



#### 本日の内容

- ◆ 働き方改革の背景
- ◆ 働き方改革関連法の施行
- ◆ 高齢者雇用の状況
- ◆ 高齢者雇用安定法の改正
- ◆ 有期雇用から無期労働契約への転換
- ◆ 高齢者雇用に関連する助成金等

#### 本日の説明内容

- 不眠の影響について
- 不眠症とは？
- 睡眠の構造と機能について
- 「眠れない」と悩んでいる人の誤解
- 朝のポイント
- 昼間のポイント
- 夜のポイント
- 夜間勤務について
- いびきがひどい！ - 睡眠時無呼吸症候群の可能性も -

# 3 YouTube動画によるテレワークなど労務管理の周知

- (1) テレワークにおける労務時間管理について (その1) ~ (その3) 令和3年10月アップロード
- (2) 過重労働解消キャンペーン 令和3年10月アップロード
- (3) 36協定の作り方 (その1) ~ (その3) 令和3年2月アップロード
- (4) 労働条件の明示・確認月間 令和3年2月アップロード

## テレワークにおける労務時間管理について(その1)~(その3)



### テレワークにおける労働時間管理について

今回のご説明内容

その1 様々な労働時間制度の活用

その2 テレワークにおける労働時間管理の工夫

その3 テレワークにおける長時間労働対策

### 2 テレワークにおける労働時間の把握

○ テレワークにおける労働時間の把握については、「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」(以下「適正把握ガイドライン」という。)も踏まえた使用者の対応として、次の方法によることが考えられる。

ア.客観的な記録による把握

- 適正把握ガイドラインにおいては、使用者が労働時間を把握する原則的な方法として、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、始業及び終業時刻を把握すること等が挙げられている。
- 情報通信機器やサテライトオフィスを使用しており、その記録が労働者の始業及び終業の時刻を反映している場合には、客観性を確保しつつ、労務管理を簡便に行う方法として、次の対応が考えられる。

➢ 労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握すること

➢ 使用者が労働者の入退場の記録を把握することができるサテライトオフィスにおいてテレワークを行う場合は、サテライトオフィスへの入退場の記録等より労働時間を把握すること

### 長時間労働対策

○ テレワークについては、業務の効率化に伴い、時間外労働の削減につながるというメリットが期待される一方で、労働者が使用者と離れた場所でも勤務をするため相対的に使用者の管理の程度が弱くなる等のおそれがあることに留意する必要がある。

○ このような点に鑑み長時間労働による健康障害防止を図ることや、労働者のワークライフバランスの確保に配慮することが求められている。

○ テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法としては、以下のような手法が考えられる。

## 過重労働解消キャンペーン



## 36協定の作り方(その1)~(その3)



## 労働条件の明示・確認月間



### 労働条件の明示(第16条)

- 1 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければならない。
- 2 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる。
- 3 2の場合、就業のために住所を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に解除する場合には、使用者は必要な旅費を負担しなければならない。

### 労働条件の明示事項

必ず明示しなければならない事項	定められた場合に明示しなければならない事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>①労働契約の期間</li> <li>②労働契約の更新に関する事項</li> <li>③就業の場所・仕事の内容</li> <li>④労働時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時間、交代制に関する事項</li> <li>⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の振り込みの時期に関する事項</li> <li>⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑦労働者の名簿</li> <li>⑧労働者の健康診断に関する事項</li> <li>⑨労働者の安全衛生に関する事項</li> <li>⑩労働者の福利厚生に関する事項</li> <li>⑪労働者の教育訓練に関する事項</li> <li>⑫労働者の就業に関する事項</li> <li>⑬労働者の就業に関する事項</li> <li>⑭労働者の就業に関する事項</li> <li>⑮労働者の就業に関する事項</li> </ul>

# (取組の実施状況)

## 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対策

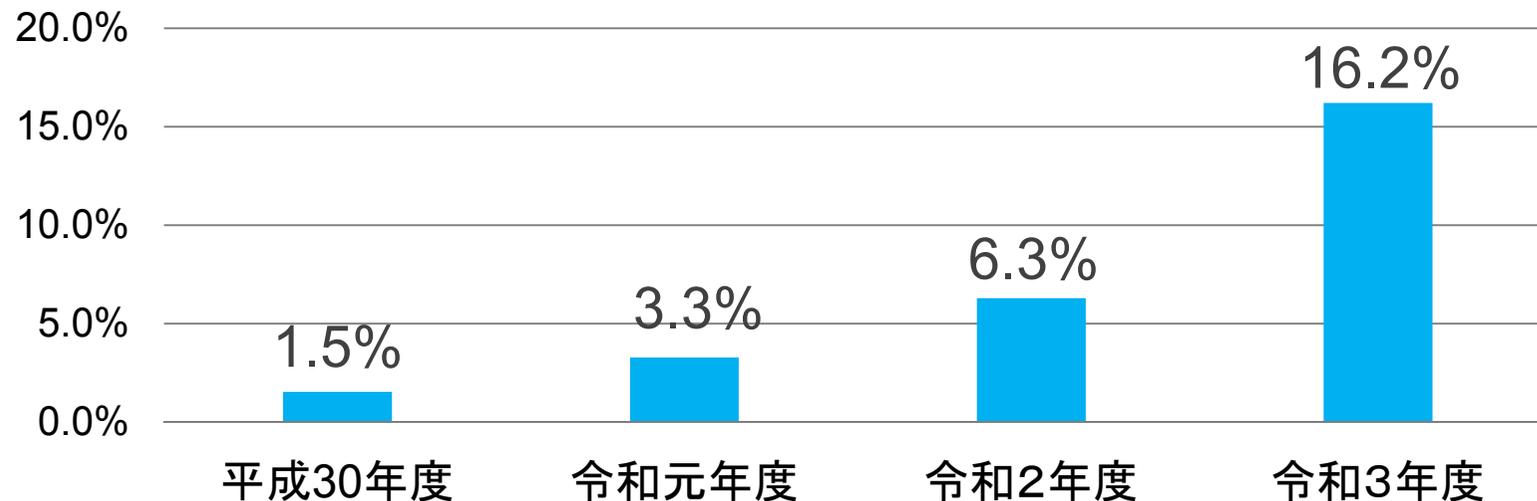
### 1 解雇・雇止めに対する雇用維持のための啓発指導 5件

労働基準監督署の啓発指導により、法違反の未然防止あるいは賃金不払い等の早期解決を図る。

### 2 電子申請の普及促進のための周知

電子申請の普及促進に係るチラシなどを用いてあらゆる機会に積極的な電子申請の利用勧奨に努めている。

奈良労働局の36協定の電子申請率



※ 令和3年度は、第3四半期までの状況

**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 (最低賃金の減額特別許可の申請 など)

令和3年4月から、e-Govからアカウントを登録し、フォーマットに必要な事項を入力の上で、届出・申請が可能になります!

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です。これまでは、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、電子申請で36協定の本社一括届出が可能になります。

労働者代表 使用者 労働基準監督署

A支店: 過半数労働組合A 電子申請に限り本社一括届出可  
B支店: 過半数代表者B  
C支店: 過半数代表者C  
D支店: 過半数労働組合D

④ 控え文書への裏付けがもらえます!

- 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

⑤ 届出受付印を受けることができます。

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

電子申請の普及促進に係るチラシ

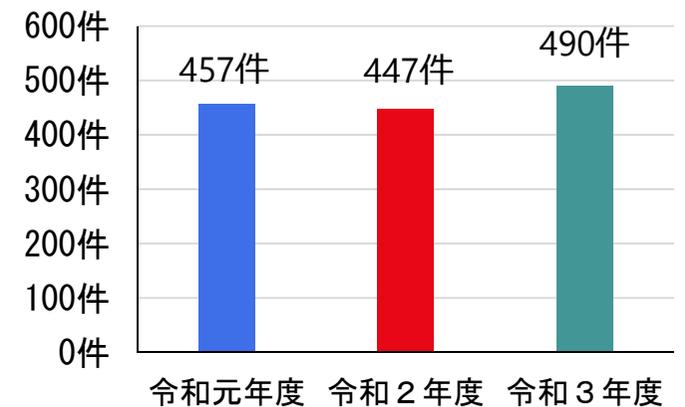
# (取組の実施状況)

## その他の取組

### 1 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び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に対する監督指導を実施（内6件が運輸交通業）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導件数



※ 令和3年度は、2月24日現在までの状況

### 2 労働時間管理適正化指導員による個別訪問指導

令和3年度  
個別訪問 21件（内9件がトラック事業場）  
文書啓発 約500件（全件トラック事業場）

**労務管理のアドバイス 受けてみませんか?** 無料!

自動車運送の業務について、適用除外されていた時間外労働の上限規制が、令和6年4月1日から適用されます。また、働き方改革に伴い、就業規則の整備や労務管理の改善が求められています。表裏労働者では、これらの労務管理についての理解を深めるため、社会保険労務士である労働時間管理適正化指導員を無料で派遣します。下記に労働事業場をご記入の上、メール又はFAXにてお申し込みください。折り返し担当よりご連絡いたします。

下記一つでもお当てに当てのある事業場の皆様、ぜひお申し込みください!!

- 労働時間の上限規制について詳しく知りたい
- 一部の従業員が年次有給休暇を年に5日以上取れていない
- 96協定が実施に即しているか不安・・・
- その他、労務管理でお悩みの方

**個別訪問 利用申込書**

(※ 送付先は必ずご記入ください)

事業場名			
代表者職氏名	記入担当者		
所在地・電話	電話	/ FAX	
訪問希望日	第1希望 月 日 (休前希望/午後希望/どちらでも可)	第2希望 月 日 (休前希望/午後希望/どちらでも可)	
お悩み事など			

※ 個別訪問は、月曜日から金曜日の10時～18時の間で1時間程度とさせていただきます。  
※ 「労働時間管理適正化指導員」とは、主に長時間労働対策に関する調査・指導等を行う非常勤の専任公務員です。事業場の労務管理に関するご相談に即じます。  
申込先：奈良労働局 労働基準部 監督課 E-mail: kankokaku-narakyo@nabk.go.jp FAX: 0742-32-0212

**労務管理のポイント** 特に気を付けて!

**割増賃金のアップ**

時間外に労働させた場合には25%以上の率で計算した割増賃金を支払わねばなりません。更に、令和5年4月1日以降は、時間外労働が60時間を超える場合、その超えた時間については50%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります。

**時間外労働の上限規制**

自動車運送の業務について、令和6年4月1日から時間外労働の上限が年960時間（休日労働含まず）となります。また、労働者・使用者間で協定を締結し労働基準監督署へ届け出る必要があります。

**同一労働同一賃金**

通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間の不公正な待遇差が禁止されました。これは全ての労働者が享受できることではなく、待遇に違いがある場合、その差は働き方や役割の違いに起因したものであると認められる限りでない場合は改善が必要、というものです。

**年次有給休暇の管理**

法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、そのうち5日については基準日から10日以上に取得させることが義務付けられました。また、労働者ごとに年次有給休暇の管理簿を作成し、保存する必要があります。