

資料2

和歌山労働局の取組について

トラック運送業における働き方 改革推進のための取組について

厚生労働省和歌山労働局
労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

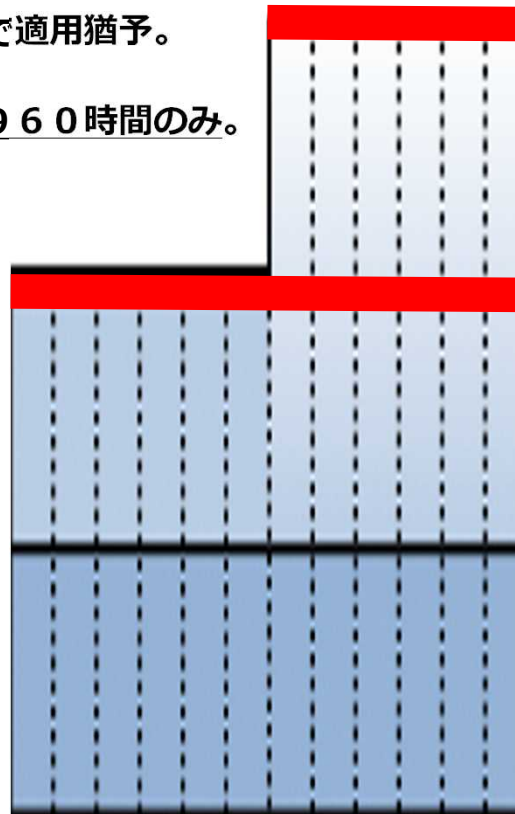
自動車運転者の時間外労働の上限規制と改善基準告示の見直し

自動車運転者の時間外労働の上限規制について (働き方改革関連法)

- ▶ 自動車運転者の上限規制は、令和6年3月まで適用猶予。
- ▶ 令和6年4月以降も、時間外労働の上限は年960時間のみ。

法律による上
限（原則）
月45時間
年360時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間



法律による上限
(例外)

一般労働者

- ・ 年720時間
- ・ 単月100時間未満（休日労働含む）
- ・ 複数月平均80時間（休日労働含む）
- ・ 法律による上限（原則）を超えられるのは年6か月まで

自動車運転者

- ・ 年960時間のみ

時間外労働の上限規制と改善基準告示の適用について

- ▶ 令和6年4月1日より、年960時間の時間外労働の上限規制、改正した改善基準告示が適用される。

事業者は知れよ
改正2024年4月1日

令和6年4月～適用

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	1か月の拘束時間	1日の休息期間
改正前(年換算) 3,516時間	改正前(月換算) 原則:293時間 最大:320時間	改正前 継続8時間
改正後 原則:3,300時間 最大:3,400時間	改正後 原則:284時間 最大:310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

厚生労働省 国土交通省

詳しい情報や相談窓口はこちら
厚生省 改善基準告示 検索

詳しくは裏面へ

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外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回おおよそ連続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等に駐停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客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(警報発効時)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 ・分割休息の合計は、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(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時間以上の休憩時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 ※4：車内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅90cm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(乗務の必要上やむを得ない場合) 2日目の拘束時間は21時間、休息期間は20時間 【例外】旅館施設で夜間4時間以上の休憩を与える場合、2日目の拘束時間を24時間まで延長可(2週間に3回まで) 2週間の拘束時間は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(運賃後の休息期間)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	

2024.12

発着荷主等に対する要請と働きかけ（取組①）

トラック運転者の長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主だけでは見直すことが困難なものがあるため、労働局労働基準部監督課の荷主特別対策担当官の指揮のもと、各労働基準監督署の労働時間相談・支援班の班員が、発着荷主等に対して要請と働きかけを行っています。

発着荷主等に対する要請の実施状況
令和5年4月～令和6年1月（和歌山局全体）
205件

労働基準監督署による荷主要請

- ▶ 荷主・元請運送事業者に対し、労働基準監督署から配慮を要請

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

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。

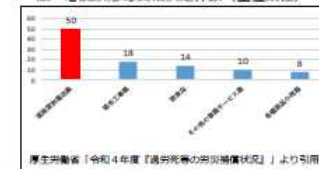
 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

道路貨物運送業の実態

▲ 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

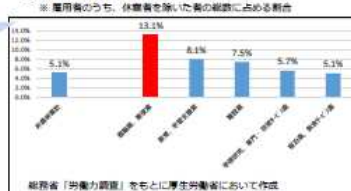
道路貨物運送業は、
他の業種に比べて
長時間労働の実態にあります

脳・心臓疾患の労災支給決定件数（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

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、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

※雇用者のうち、休業費を除いた業の総数に占める割合

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
見直しが困難なものもあります

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）



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

労働基準監督署による荷主要請

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

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に努めましょう。

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」

「荷主」って誰のこと？



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		

(2023.9)

トラック事業者に対する労働時間等説明会の開催（取組②）

時間外労働の上限規制や改正された改善基準告示等について、トラック事業者向けの説明会を開催しています。

労働時間等説明会の開催状況

令和5年4月～令和6年1月

（和歌山局全体）

7回（344事業場参加）

局長によるベストプラクティス企業との意見交換会の実施（取組③）

令和5年11月14日（火）

和歌山労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を実施しました

和歌山労働局（局長 松浦 直行）は、長時間労働削減など働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる令和5年度「ベストプラクティス企業」に、県内運送事業者として初めて「光運輸株式会社」を選定しました。そして、令和5年11月14日（火）、和歌山労働総合庁舎会議室にて、同社の代表取締役、統括部長及び総務部長、そして同社の取引先企業である南星運輸株式会社も交えて、働きやすい職場環境づくりにかける同社の思いや長時間労働削減等の取組内容について、意見交換を行いました。

光運輸株式会社



（本 社）和歌山県和歌山市永穂 271
（代 表 者）代表取締役 山田 大介
（事業内容）貨物自動車運送事業
（従業員数）117 名（内ドライバー101 名）
（U R L）<https://gr-hikari.co.jp>

●働きやすい職場環境づくりにかける思い

和歌山市内で貨物運送事業を営む同社は、代表取締役 山田 大介氏が平成 24 年に現職に就任して以降、一貫して、求人を出さなくても人が集まる会社、ドライバーがドライバーとして長く働き続けることができる会社を目指してきました。その目標を実現するため、同社は、会社で現在働いている人たちが働きやすい職場環境を実現することが重要と考え、社員の満足度を上げる取組を積み重ねてきました。

結果、同社の従業員数は、平成 30 年には約 75 名だったところ、令和5年11月現在、117 名と大幅に増加。人が集まることにより、従業員の休みの調整も行いやすくなり、働きやすい職場環境に向けて好循環にもなっています。

今後、従業員の年齢層が上がることも見越した新たな業務の開拓など、同社は、働きやすい職場環境づくりに向けた取組を継続していくとのことです。



南星運輸株式会社 和歌山労働局
光運輸株式会社 和歌山労働局



（左から、光運輸株式会社 平澤統括部長、山田 大介代表取締役、
山田総務部長）

取組① 休みを取得しやすい体制・環境づくり

- ・2車3人制の導入やシフト調整により、3週間に一度の4連休を実現

2台のトラックを3人のドライバーで運行する2車3人制を導入・維持し続けることや運行シフトの組合せを工夫することにより、従業員が休みを取得したいときに休みが取れる体制・環境を整え、また、3週間に一度4連休となるシフトを実現。

- ・年次有給休暇付与日数の上乗せ

労働基準法改正により年5日の年次有給休暇取得が義務化された際、従業員が積極的に年休を取得できるよう、就業規則を変更し、法定日数に5日を上乗せした有給休暇を付与。

- ・育児休暇取得の積極的勧奨（男性の取得実績 令和3・4年各1名（取得率100%））

管理者から対象従業員に対して育児休暇取得を勧奨したり、機会をとらえて育児休暇制度の説明・周知を行ったりと、企業として積極的に育児休暇取得を推奨。結果、男性従業員が令和3年と令和4年に各1名（取得率100%）、育児休暇を取得。

同社は、運送業が家族に負担がかかる業種で家族の理解や協力が必要だからこそ、育児休暇を始めとした休みを取得しやすい職場環境・体制づくりが重要と考えています。

従業員やその家族の目に入るよう、納品明細書と一緒に健康情報や毎月配布するなど、従業員の健康のためにも各種取組を行っているとのこと。



取組② 取引先との綿密な連携

同社と取引先企業である南星運輸株式会社 和歌山営業所（和歌山県岩出市野上野 60 番地 1）とで、運行状況などについて相互に積極的にコミュニケーション・綿密な連携を行い、計画的配車や状況に応じた配車の調整や荷の到着時刻の変更を行うなど、取引先企業と連携して長時間労働削減、安全運行に向けた運行管理を実施している。

南星運輸株式会社は、「健車」や「下積」といった言葉を使わず、取引先を「協力会社」として、自社だけでは出来ない仕事と一緒に仲間ととらえて良好な関係を築き、綿密に連携することで、互いに無事故で、働きやすい運行環境の実現を目指していると説明しました。