



トラックドライバーの労働実態と労働時間削減に向けた取組

厚生労働省 京都労働局
監督課長 多賀谷 千尋

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

トラックドライバーの労働時間規制（時間外労働の上限規制、改善基準告示）

自動車運転者の時間外労働の上限規制（2024年4月適用開始）



改正された改善基準告示の主な内容（2024年4月適用開始）

トラック運転者について

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
1年の拘束時間	3,516時間以内	原則：3,300時間以内 例外（※1）：3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原則：284時間以内 例外（※1）：310時間以内（年6か月まで）
1日の休息期間	継続8時間以上	原則： 継続11時間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（※2）、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

※1 労使協定により延長可（①②を満たす必要あり）

① 284時間超は連続3か月まで。

② 1か月の時間外・休日労働時間が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間に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

改善基準告示について、詳しくはこちらをご覧ください。▶



自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトはこちら▼



ひと・くらし・みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



国土交通省
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

トラックポータルサイト



「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

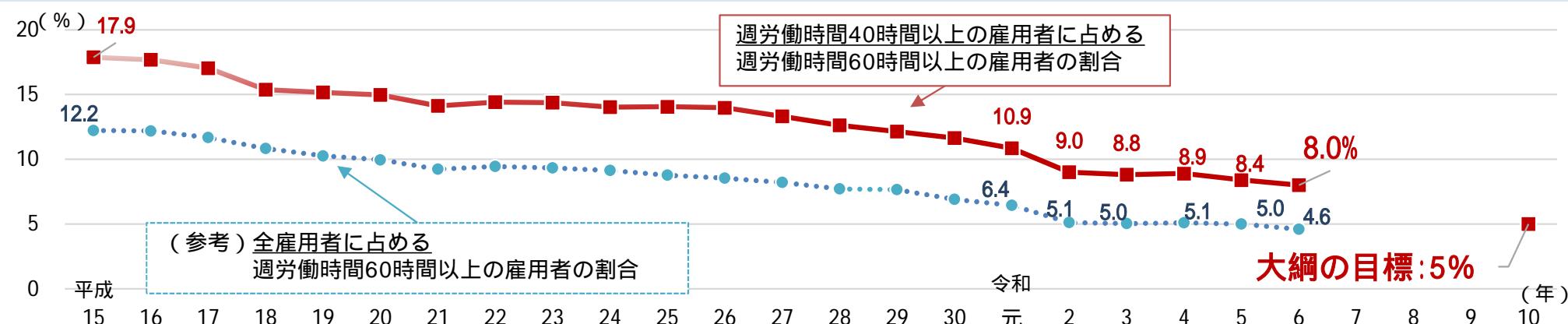
ドライバーの過労死等の概況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））（全国）

週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。

運輸・郵便業については、全業種の中で最も週60時間以上の雇用者の割合が高い傾向にある。

前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和4年～令和6年）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

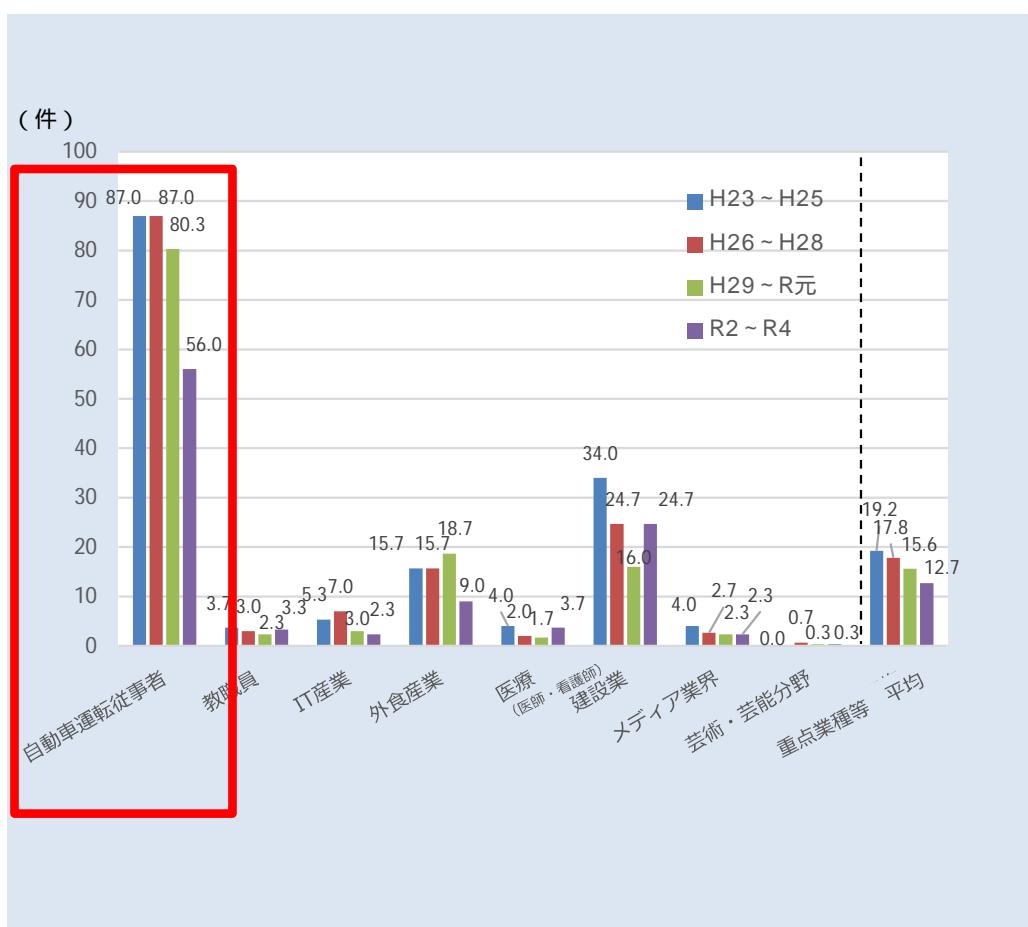
ドライバーの過労死等の概況（脳・心臓疾患事案、精神障害事案）（全国）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

自動車運転従事者は、脳・心臓疾患については、平成23年以降、全業種の中で最も高い傾向にあり、精神障害事案については、他の業種に比べ多い傾向にある中、「平成23年～平成25年」と比べ、直近の「令和2年～令和4年」において大幅に増加している。

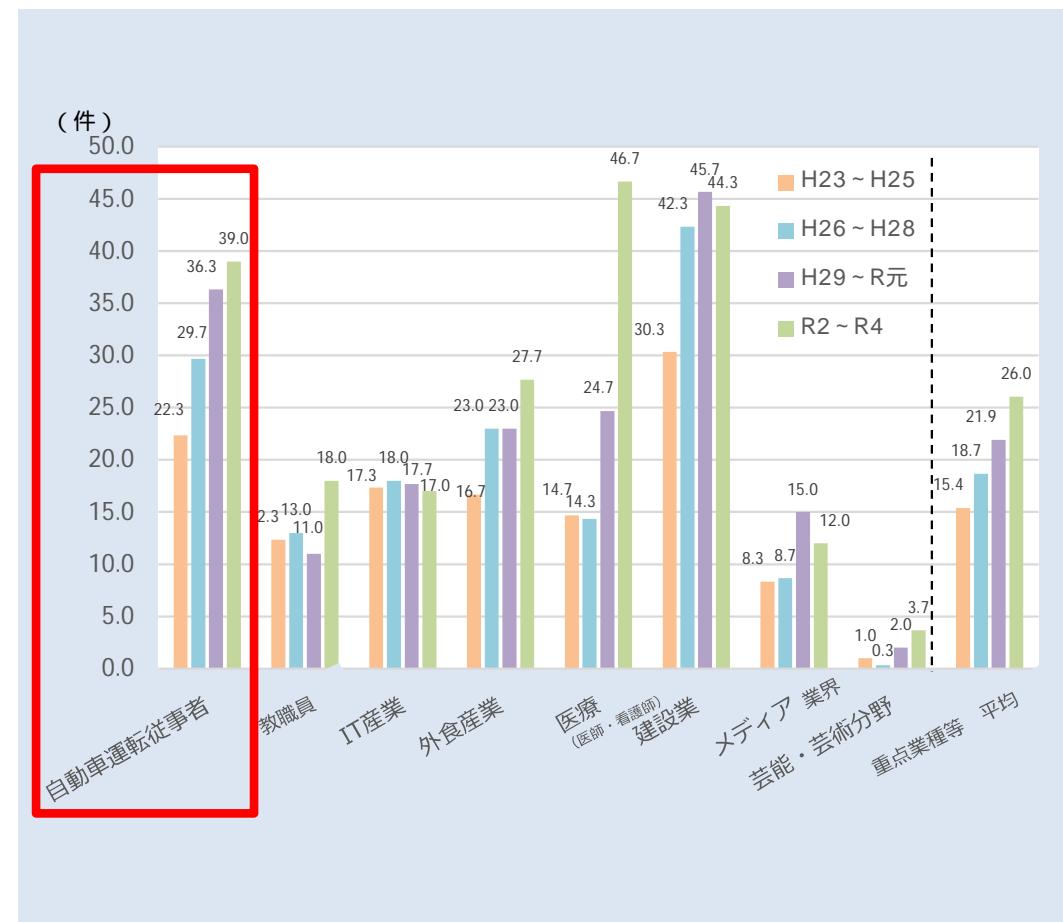
脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。



京都労働局における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況

【令和6年度における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント】

① 監督指導の実施事業場

460 事業場

② 主な違反内容 【①のうち、法違反があり、是正勧告書を交付した事業場】

ア 違法な時間外労働があったもの	235 事業場 (51.1%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月 80 時間を超えるもの	144 事業場 (61.3%)
うち、月 100 時間を超えるもの	89 事業場 (37.9%)
うち、月 150 時間を超えるもの	19 事業場 (8.1%)
うち、月 200 時間を超えるもの	4 事業場 (1.7%)
イ 賃金不払があったもの	36 事業場 (7.8%)
ウ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	108 事業場 (23.5%)

③ 主な健康障害に係る指導の状況

【①のうち、健康障害のための指導票を交付した事業場】	
ア 過重労働による健康障害防止措置が	
不十分なため改善を指導したもの	236 事業場 (51.3%)
イ 労働時間の把握が不適切なため指導したもの	73 事業場 (15.9%)

1 業種毎の傾向を見ると、

労働基準関係法令違反については、

京都局においては、接客娯楽業 (91.7%)、建設業 (90.5%)、運輸交通業 (90%)の業種が高く、

全国においては、運輸交通業 (87.5%)、接客娯楽業 (86.8%)、保健衛生業 (84.5%)の業種が高くなっている。

違法な時間外労働違反については、

京都局においては、運輸交通業 (75%)、接客娯楽業 (61.1%)、建設業 (52.4%)の業種が高く、

全国においては、運輸交通業 (66.3%)、接客娯楽業 (50.4%)、製造業 (45.7%)の業種が高くなっている。



昨年度から適用が開始された業種・業務を含め、上限規制の遵守に向け、引き続き、監督指導を行うとともに、関係行政機関と連携して、発注者や荷主などへの関係者への要請・働きかけ含め、丁寧な支援や周知啓発を行ってまいります。

働き方改革の実現に向けて、荷主の方にもご協力をお願いしています

- トラックドライバーの働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、荷主に向けて荷待ち時間削減、荷役作業効率化に向けた協力を呼びかけている。



2代目イメージキャラクター 労働基準局広報キャラクター「たしかめたん

(働き方改革 P R 動画)



労働基準監督署から荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることを要請している。



（長時間の荷待ちに関する情報メール窓口）



物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動になくてはならないものです。



學生分級管理 班級評量系統-安柏斯學生管理
學生名單查詢 班級評量

働き方改革 PR 動画のポイント

- トラックドライバーにとっては、荷物の積み下ろしの際の待機時間が負担となっており、荷主の立場から何も対策をしなければ、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性があると言われていること。
 - 荷主の方には、荷待ち時間の削減のため、適切な貨物の受取・引渡し日時の指定、予約システムの導入などの取組をお願いしたいこと。
 - また、荷物の積み下ろし作業の効率化のためにも、パレットの導入などの工夫を進めていただきたいこと。
 - さらに、トラックドライバーの待遇改善に向けて、「標準的運賃」を参考に運賃や荷待ち・荷役作業等の料金などの見直しもご検討いただきたいこと。
 - また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

荷待ち時間の削減等に向けた荷主の取組にご協力ください

- 令和7年4月施行の物流改正法により、荷主等に物流効率化のために取り組むべき措置についての努力義務等が課されている。
- 荷主が講じるべき物流効率化のための取組には、荷待ち時間・荷役時間の削減に関するものもあり、これらは、トラックドライバーの長時間労働の是正に資するものであることから、事業者の皆さんも、導入された予約受付システムを積極的に利用するなど荷主の取組にご協力をお願いいたします。

流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び 貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（物流改正法）概要

1. 荷主・物流事業者に対する規制的措置【流通業務総合効率化法】

（令和7年4月施行）

法律の名称を「物資の流通の効率化に関する法律」に変更

荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。
上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。

（令和8年4月施行予定）

上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。
さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。

2. トラック事業者の取引に対する規制的措置【貨物自動車運送事業法】

（令和7年4月施行）

元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。

荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む。）等について記載した書面による交付等を義務付け。

トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（=下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課すとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

荷主の取組例

＜荷待ち時間の削減＞

- ・トラック予約受付システムの導入や混雑時間を回避した日時指定等による貨物の出荷・納品日時の分散 等



トラック予約受付システムの導入

＜荷役等時間の削減＞

- ・パレット等の輸送用器具の導入による 荷役等の効率化
- ・商品を識別するタグの導入や検品・返品水準の合理化等による検品の効率化
- ・バース等の荷捌き場の適正な確保による荷役作業のための環境整備
- ・フォークリフトや荷役作業員の適切な配置等によるトラックドライバーの負担軽減と積卸し作業の効率化 等



パレットの利用や検品の効率化

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトについて

- 「自動車運転者の長時間労働の改善に向けたポータルサイト」に新たなコンテンツ「物流情報局」を設け、トラックドライバーの長時間労働の是正や賃上げに向けて、物流改正法や標準的運賃なども含めた物流に関する最新情報を発信している。

(ポータルサイト)



荷主の皆さん、トラック運送事業者の皆さんへ

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトをリニューアルしました！



「物流情報局」OPEN



2024年4月に「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が成立するなど、トラックドライバーの荷待ち・荷役時間の削減に向けた対策が本格化しています。

こうした状況を踏まえ、
「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」
内に **「物流情報局」** を開設しました。



物流情報局では、このような情報を発信しています。



荷待ち・荷役時間削減等に向けた対応

- 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン
- 標準的運賃
- トラックGメンなど

今後施行される法令のポイント

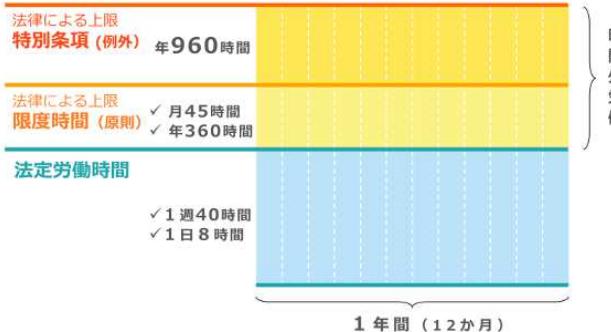
- 改正物流法、関係省令など

トラック運送事業者の皆さん向けのご相談先

- 働き方改革推進支援センターなど

今後も最新情報に更新していきます！ぜひご覧ください！

自動車運転者の時間外労働の上限規制（2024年4月適用開始）



改正された改善基準告示の主な内容（2024年4月適用開始）

トラック運転者について

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
1年の拘束時間	3,516時間以内	原則: 3,300時間以内 例外(※1): 3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原則: 284時間以内 例外(※1): 310時間以内(年6か月まで)
1日の休息期間	継続8時間以上	原則: 継続11時間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(※2)、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

※1 労使協定により延長可(①②を満たす必要あり)

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。

※2 1週間に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50km以上の貨物運送)で、一の運行における休息時間が住所地以外の場所におけるものである場合

改善基準告示について、詳しくはこちちらをご覧ください。



自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトはこちちら

トラックポータルサイト



「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

改善基準告示についても、
解説テキストと解説動画
を掲載。

トラック運転者

令和6年4月 改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

解説動画

この学習テキストの動画は、令和5年度に作成していますが、
「令和6年4月から適用される見直し後の改善基準告示」を前提として作成をしています。

トラック運転者

令和6年4月 改正改善基準告示版



(解説動画)



物流業界の魅力向上につながる老舗運送会社の働き方改革取組事例～株式会社塚腰運送（京都府京都市）～

コラム7

【企業の取組】 物流業界の魅力向上につながる老舗運送会社の働き方改革取組事例～株式会社塚腰運送（京都府京都市）～

株式会社塚腰運送は明治43年創業で、物流運送を中心事業としつつ、電気工事、アウトソーシング、観光、教育など多角的な事業を展開している。従業員数は連結で約700人、全国に35拠点を構える。精密機械や半導体製造装置の輸送・搬入・据え付けを得意とし、計測機器メーカーや産業用蓄電池メーカーなどの商材も取り扱う。2024年問題と呼ばれる物流業界の大きな変革期に、長時間労働、人手不足、高齢化といった課題が山積する中、同社は独自の働き方改革に取り組んできた。



「魅力ある会社」を目指して

塚腰運送が働き方改革に乗り出したのは約20年前、取締役事業部長は「高齢化が進む中で事故の発生率が高くなり、若手が入ってこない、育たないという悪循環に陥っていた。」と語る。人手不足から休暇が取れない、労働時間が長時間になるといった状況を打破するため、「会社全体を魅力ある会社にしていく必要があった。」と強調する。

まず着手したのは、職場環境の整備だった。朝礼の実施、ラジオ体操の導入、アルコール検査の徹底など、基本的なことから始めた。並行して、社屋の全面改築にも着手。従来の運送会社のイメージとはかけ離れた、バーのようなレイアウトの事務所を設けるなど、大胆な改革を進めた。車両についても、安全装備やオプションをほぼフル装備で導入し、快適な運行環境を整備した。

業務管理課長は「私が初めて塚腰運送に来た時は、社屋の変わりように驚いた。」と話す。「まるでどこかのバーのよう、運送会社とは思えなかった。」と笑う。課長自身も20歳からドライバーとして業界に入り、現場の実情を熟知している。それだけに、会社が変わろうとする熱意を肌で感じたという。

DXの推進と2024年問題への備え

その後同社はIT化を積極的に推進した。平成27年にはIT点呼制度を導入し、各営業所の点呼業務を標準化。同29年には動態管理システムを刷新し、事故やアクシデント発



「若手が入ってこない、育たないという悪循環に陥っていた」と語る取締役事業部長（左）と「IT点呼の導入で、ドライバーの意識が変わってきた」と語る業務管理課長（右）

生時の迅速な対応を可能にした。同31年には血圧測定を導入し、ドライバーの健康管理を強化。独自のガイドラインを作成し、健康状態に基づく乗務可否判断を行うようにした。

課長は「IT点呼の導入で、ドライバーの意識が変わってきた。」と語る。「以前は営業所によって点呼の温度感がバラバラだったが、IT点呼によって一定の温度感でドライバーを送り出せるようになった。」と評価する。また、動態管理システムの導入で、ドライバー自身も「会社がデータを収集しながら運行管理している。」と意識するようになり、安全運転への効果も表れているという。

2024年問題への対応も、着々と進めてきた。令和2年頃から現場における待機時間や付帯業務の状況を調査し、数値化して分析。顧客に対して待機料を請求するなど、運賃の適正化にも取り組んだ。

課長は「待機時間が拘束時間の長期化につながっていることが顕著だった。」と指摘する。「運行改善基準告示に則った形で運行を計画すると、分割休憩を取らざるを得なくなり、結果として休息の質が低下してしまう。」と課題を語る。そこで、フェリー輸送の活用や出荷時間の前倒し、リードタイムの延長などの対策を実施。荷主との粘り強い交渉により、これらの対策を実現した。

ベテランドライバー「フェリーの利用で本当に楽になった」

塚腰運送で43年のキャリアを持つベテランドライバーは、改革前の働き方について、「昔は夕方にお客さんのメーカーに積みに行って、そのまま目的地が遠方であれば、東京、九州とかを一気に走り出した。次の日の9時、10時、午前中に必ず着けるというのが当たり前だった。」と振り返る。

休憩時間についても「休憩時間の規定もほとんどなく、もう本人の体力任せと言いますか、それ有限っていたと思います。」と振り返る。しかし、現在は「4時間に30分の休憩」というのは、もう確実に決められていて、一日の拘束時間がもうきっちりと決められているので、次の日運行するまでに必ず9時間以上休息を取ることになっている。」と労働環境が大きく改善されたことを強調する。



フェリーを使った長距離輸送について、「現役の頃はフェリーに乗って北海道へ何回も行くことがありました。フェリーに乗っている時間は休養できますので、体力的にも本当に楽になりました。」と語る。

改善アイデアで労働災害防止にも取り組む

労働災害防止にも力を入れている。平成28年から「価値創造大会」を開催し、現場からの改善アイデアを形にする取組を行ってきた。令和5年には昇降設備の設置義務に関する法改正があったが、塚腰運送ではそれ以前から、荷台からの落下事故防止対策に取り組んできた。

課長は「落下事故で肋骨を骨折したドライバーがいたが、打ち所が悪ければ命を落としていたかもしれない。」と振り返る。「二度とこのような事故を起こしてはならない。」という思いから、墜落制止のためトラックアオリに取り付ける簡易作業床を開発し、導入したという。現場の意見を取り入れ、使いやすさを追求したことが、高い評価につながっている。

これらの取組の結果、ドライバーの労働時間は大幅に改善された。令和6年の年間労働時間は令和4年から13%減少。有資事故も平成30年の29件から、一昨年は4件まで抑え込むことができた。有給休暇消化率は74%まで向上し、離職率は一昨年と昨年で0%を達成した。

事業部長は「お客様に対して価値のある仕事ができるようになり、その対価をいただけるようになった。」と経営的な効果を語る。「特殊な搬入などを行っているので、それに対しても大きく部分も大きく、利益率の改善もできている。」と胸を張る。また、広報活動にも力を入れ、ホームページの更新や社外報などで積極的に情報発信している。

塙脇運送の改革は、まだ道半ばだ。課長は「点呼の自動化が進む中でも、人の気持ちを汲み取る仕組みを維持していきたい。」といい、「ドライバーの出発前や帰着時のちょっとした機微を、自動化によって見過ごしてしまうことがないようにしたい。」と懸念を示す。同時に、バイタル情報の活用など健康管理の高度化を目指し、「『塙脇のドライバーになったら健康になった』と言われるような状態を目指したい。」と意気込む。

事業部長も「バイタル情報をしっかりと数値化して把握することが今後重要になる。」と指摘する。「まだAIができていない部分もあるので、そのあたりをもっと改善し、デジタル化をさらに進めていきたい。」と展望を語る。また、社内コミュニケーションも大切にしており、「価値創造大会のように年に一回全国から集まる場を設けている。」という。塙脇運送の20年にわたる働き方改革は、物流業界が直面する課題に対する先駆的な解決策を示しているといえるだろう。



【T点呼とアルコールチェックを行うドライバー】

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト) (特設サイト「はたらきかたススメ」) (自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！

(働き方改革特設サイト)

