

トラック運送業界の働き方改革 実現に向けたアクションプラン(解説書) 【概要版】

- 全日本トラック協会では、長時間労働の抑制と職業としての魅力度向上、人手不足対策のための「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定しました(2018(平成30)年3月)。
- 本解説書は、アクションプランの中でも、特にトラック運送事業者が早急に取り組むべき事項を具体的に解説します。

I. アクションプラン(解説書)の位置付け

- 2018(平成30)年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から改正労働基準法が全産業を対象に施行されることとなりました。トラックドライバーについては2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるため、長時間労働が常態化しているトラック運送業界は早急に効果的な長時間労働是正の取り組みを推進しなければなりません。
- トラックドライバーの時間外労働の上限規制導入までの猶予期間は「5年間」です。長時間労働を是正するために、まずはドライバーの勤務実態を正確に把握し、自社の課題を明確にすることが重要です。

II. 働き方改革関連法の施行スケジュール

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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日から適用 (大企業)	4月1日から適用 (中小企業)				
	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(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・有期雇用労働法	同一労働 同一賃金		4月1日から適用 (大企業)	4月1日から適用 (中小企業)				
労働者派遣法			4月1日から適用					

Ⅲ. 働き方改革関連法の内容

1. 時間外労働の上限規制 ～ 職種により適用開始時期、上限時間が異なります

- 労働基準法では、労働時間を「原則1日8時間、1週に40時間まで」と定めています（法定労働時間）。労使が労働基準法36条に基づく協定を結んでも、法定労働時間を超えて残業が認められるのは、原則月45時間、年360時間であり、労使が特別条項に合意しても年720時間です（一般則）。
- ドライバー（自動車運転業務）は一般則とは別の取り扱いとなり、2024年4月から、年960時間の時間外労働の上限規制が適用されます。

法定労働時間

時間外労働時間

休憩時間を除き 1日8時間・1週40時間（労働基準法第32条）

法定労働時間を超えて働いた時間 いわゆる「残業」
上限規制 年960時間 ← 月平均で80時間 × 12カ月
(1カ月の上限の規定はなし)

	現行規制	労働基準法 改正の内容
原則	<労働基準法で決定> (1) 1日8時間・1週間40時間 (2) 36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能 (3) 災害復旧や大雪時の除雪など、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能（労基法33条）	<同左> 罰則付き(6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金、強制力あり)となります 
36協定の 限度	<厚生労働大臣告示> (1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし (年6カ月まで) 特別条項 (2) ・自動車の運転業務は、(1)の適用を除外 ・別途、改善基準告示により、拘束時間等の上限を規定（貨物自動車運送事業法等に基づく行政処分の対象） 運行管理者、事務職、整備・技能職、倉庫作業職等（ドライバー以外）は一般則 ドライバーには特例あり  	<労働基準法改正により法定：罰則付き> (1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・特別条項がある場合は年720時間 <年720時間の考え方> ①年720時間まで（休日労働含まない） ②一時的に事務量が増加する場合にも上回ることでできない上限を設定 a. 2～6カ月の平均でいずれも80時間以内（休日労働含む） b. 単月100時間未満（休日労働含む） c. 原則（月45時間）を上回る月は年6回を上限（休日労働含まない） (2) 自動車の運転業務の取り扱い ・施行後5年間（2024年3月末まで）現行制度を適用 (改善基準告示により指導、違反があれば処分) ・2024年4月以降 年960時間（休日労働含まない） ← 月平均80時間（休日労働含まない） ・将来的には、一般則の適用を目指す

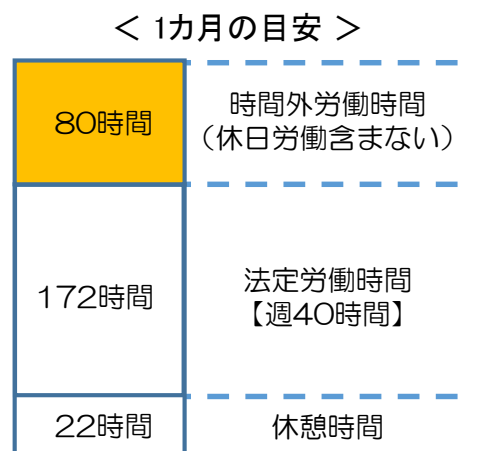
ポイント解説①

～1カ月、どのくらい働くことが可能？～

- ドライバーの時間外労働の上限規制である年960時間は、目安として、1カ月平均では80時間となりますが、1カ月の上限については規定がありません。例えば、ある月に時間外労働が100時間に達したとしても、他の月の時間外労働を削減する等により、年960時間を超過しなければよいこととされています。

- 1カ月を4.3週、22日勤務、1日1時間休憩とし、時間外労働を80時間行った場合のドライバーの1カ月の拘束時間は、右の図のようになります。

- ①法定労働時間 1週40時間×4.3週＝172時間
- ②時間外労働 960時間(上限)÷12カ月＝80時間
- ③休憩時間 1日1時間×22日＝22時間



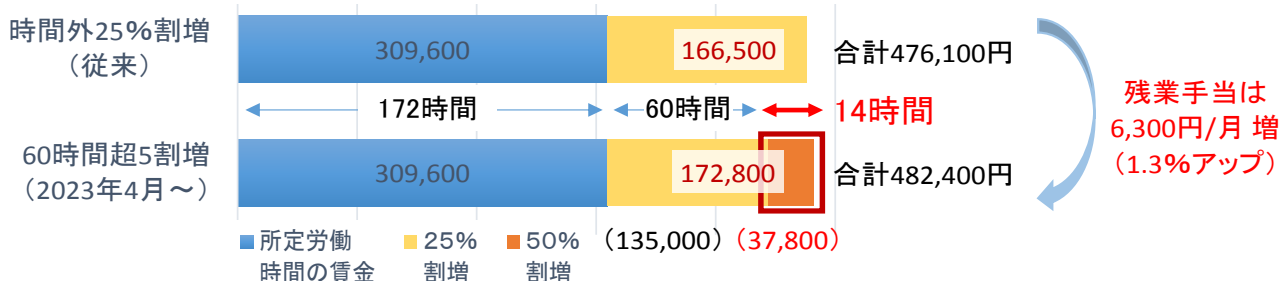
2. 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ(25%→50%)

- 2023年4月から、中小企業においても月60時間超の時間外労働への割増賃金率が50%となります。なお、月60時間までの時間外労働への割増賃金率は25%です。

ポイント解説②

～割増賃金率引き上げの影響～

- ケース試算：時給換算1,800円のドライバー。月の労働時間が246時間、内訳は所定労働時間172時間、時間外労働時間74時間。残業手当はいくら増える？



- 上記のようなドライバーが10人いれば63,000円/月、20人いれば126,000円/月のコスト増となります。

3. 年5日の年次有給休暇の取得義務付け

- 2019年4月から、年休付与日数が10日以上労働者を対象に、付与された年休日数のうち5日分について必ず消化されるよう制度化されます(年次有給休暇の時季指定の義務化)。
- なお、労働者が自ら取得した年休日数、会社から労働者へ計画的に付与した年休日数は、義務付けられている5日から控除できます。

ポイント解説③

～年次有給休暇の付与要件～

- 年次有給休暇が付与されるには、雇入れの日から6か月継続勤務以上であること(法定付与日数は、事業場における在籍期間に応じて異なる)、全所定労働日の8割の出勤が必要です。
- パートでも週4日勤務なら勤続3年6カ月以上、週3日勤務なら勤続5年6カ月以上で年休付与日数が10日以上となります。

IV. 働き方改革の実現に向けた取り組み方策

● 以下の取り組み方策の体系図は、

1. 労働生産性の向上

3. 適正取引の推進

2. 運送事業者の経営改善

4. 多様な人材の確保・育成

の4分野について、取り組みの視点や方策を整理したものです。

課題分野	取り組みの視点	具体的な改善対策(キーワード)
1 労働生産性の向上	(1) 荷待ち時間・荷役時間の削減	①荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用 ②時間管理の徹底 ③トラック予約受付システムの活用 ④荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減
	(2) 高速道路の有効活用	①適切な運行計画づくり ②高速料金の収受 ③ETC2.0の活用
	(3) 市街地での納品業務の時間短縮	①都市内共配の促進 ②共同宅配ボックスの設置利用
	(4) 長距離輸送の改革	①中継輸送の3つの方式 ②SA・PAで対面で乗り換え ③営業所を利用した中継輸送 ④ツーマン運行(2人乗務)によるワークシェアリング
	(5) 新しい車両技術の導入	①ダブル連結トラック／スワップボディ
2 運送事業者の経営改善	(1) 経営基盤の強化	①経営規模の拡大 ②賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金の設定 ③労働時間削減目標の設定と管理 ④管理スタッフ(事務職)の働き方改革 ⑤トラック協会のセミナー・経営診断等の活用
	(2) ITを活用した運行管理の効率化	①デジタコ等を活用した運行管理、労働時間管理 ②IT点呼 ③運輸統合管理システム

- 自社の業態、労働実態にあわせて、効果があると考えられる改善方策を早急に実行していきましょう。
- 本概要版では、具体的な改善対策の中で、オレンジ色 にマークされたものについて次頁以降でポイント解説しています。

課題分野	取り組みの視点	具体的な改善対策(キーワード)
3 適正取引の推進	(1) 書面化・記録化の推進	① 契約の書面化 ② 荷待ち時間の記録
	(2) 適正運賃・料金の收受	① 再生産可能な運賃の設定 ② 新標準運送約款に準拠した料金体系への転換 ③ 割増運賃、諸料金も適正に收受
	(3) 多層化の改善	① 公正な取引ルールを知る ② 物流特殊指定・下請法
	(4) コンプライアンス経営の強化	① コンプライアンス経営は企業の継続・発展の前提 ② 行政処分の強化
4 人材の確保・育成	(1) ドライバーの処遇改善	① 給与体系の見直し ② 週休2日制の導入・完全実施 ③ 年次有給休暇の取得促進
	(2) 職場・会社の魅力度アップ	① 人材確保に賃金アップは大前提 ② 女性、高齢者も働きやすい職場・会社づくり ③ 働き甲斐のある職場・会社づくり
	(3) 若年労働力確保に向けた取り組み	① 新卒者へのアプローチ

P6、P7のポイント解説で取り上げている改善対策 →

IV. 働き方改革の実現に向けた取り組み方策

ポイント解説④ ～荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用～

- パレットは、荷主の出荷施設内だけでの利用だけでなく、流通全体を通して利用（一貫パレチゼーション化）することで効率が高まります。一貫パレチゼーション化は、積み卸し時間の短縮のほか、作業負担を軽減させるので、トラック運送業界での女性や高齢者などの多様な人材の活用にも繋がります。
- 一貫パレチゼーションを実現するには、規格の統一、流通するパレットの保有のあり方、回収・返却の仕組み等の課題を解決していくことが必要となります。
- 板パレットの標準規格の代表的なものはT11型パレット（1100mm×1100mmのサイズ）です。この場合、納入先の最寄りのデポへの返却や共同回収のようなシステムが利用できるレンタルパレットを利用することが考えられます。費用負担については発・着荷主と事前に協議することが必要です。

規格の統一

パレット保有の
あり方

回収・返却の
仕組み

ポイント解説⑤ ～高速道路の有効活用と適切な運行計画づくり～

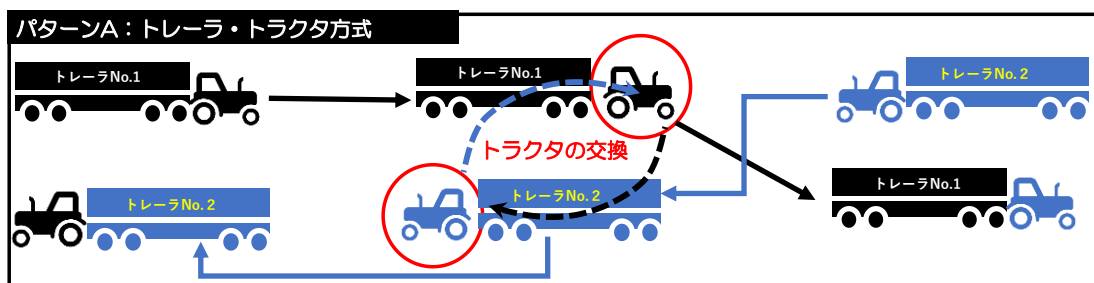
- 高速道路を積極的に活用した運行計画づくりを行うとともに、高速道路を利用する際の車両総重量等の法令遵守や落下物の防止対策の実施、冬期運行の際のチェーン装着等、ドライバーへの運行指示の徹底を図ります。
- 高速道路を活用することにより、時間外手当の削減や運行回転数の向上などの効果が見込まれます。荷主の理解を得て、高速道路利用料金を運賃と別建てで収受することが重要です。

高速道路利用の
メリット

- 運転時間の短縮～労働時間・拘束時間の短縮
- 運行効率の向上
- 一般道における交通事故の削減
- 燃費の改善、CO2削減等の環境改善
- 荷主にとっての納入リードタイムの短縮効果
- 労働時間短縮に伴うドライバーの時間外手当の削減

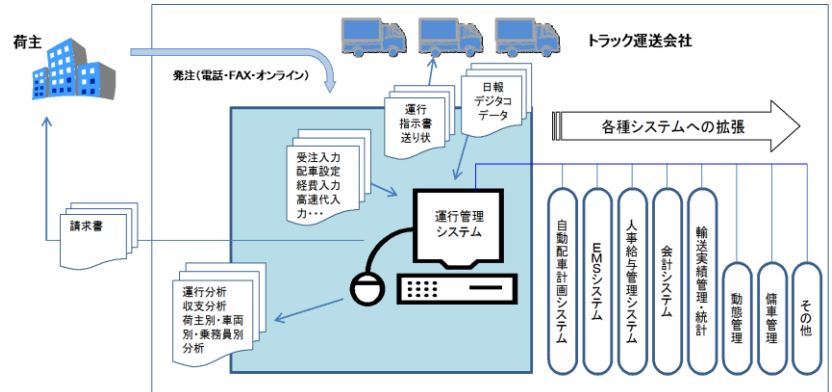
ポイント解説⑥ ～中継輸送の3つの方式～

- 中継輸送は、特に長距離輸送の泊付き運行の分野において、労働時間や運転時間の短縮に役立つ対策です。長時間労働となる1つの運行を複数のドライバーでワークシェアするので、ドライバーは自宅での休息の機会が増え、体への負担軽減が期待できます。
- 中継輸送には①トレーラ・トラクタ方式、②貨物積替え方式、③ドライバー交替方式 等の方式があります。下図は ①トレーラ・トラクタ方式のイメージです。



ポイント解説⑦ ～デジタコ等を活用した運行管理、労働時間管理～

- デジタコは法定三要素(速度、距離、時間)を記録するだけでなく、運転日報・稼働実績等の帳票の自動作成も行えるので、労務管理を効率化します。加えて、最近は運転評価、燃費管理、エコ対策等を支援する機能も大幅に強化されており、運行管理の効率化や経費削減といった現実的なニーズに対応しています。
- アナタコ義務づけ車両のデジタコへのシフトに加えて、可能であれば全車にデジタコを装着するよう取り組みましょう。
- デジタコと併せて、交通事故の防止や、ドライバーの運転特性の把握に役立つドライブレコーダーも導入しましょう。

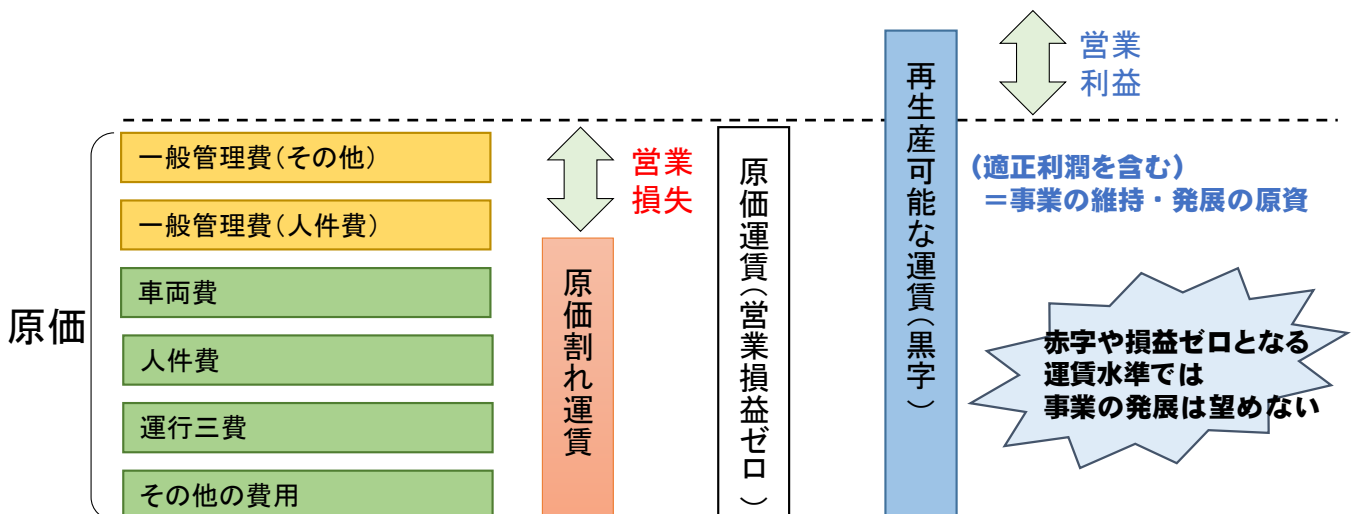


ポイント解説⑧ ～書面化・記録化の推進～

- 運転時間、拘束時間と密接に関係する運送契約内容の適正化を図るため、運送条件や運賃・料金額等、基本的にすべての取引について書面化を行います。下請運送事業者との間でも基本契約書を交わす等、原則100%の書面化を実施しましょう。
- トラック運送事業者は、義務付けられた車両は当然のこと、それ以外の車両や、さらにはコンテナターミナルや卸売市場、営業倉庫などの荷主都合によらない場合も、30分以上の待ち時間が常態化している場合には、可能な限り記録して待ち時間の「見える化」を図りましょう。
- 荷待ち時間の記録は、待機時間料を適切に収受するための交渉データとなります。

ポイント解説⑨ ～再生産可能な運賃の設定～

- 運賃の設定では、少なくとも全産業平均と同程度の年収を担保できる人件費、法定福利費、納税や再投資等を前提とした原価計算を行い、再生産可能な適正運賃・料金を設定しましょう。
- 原価を賄うだけの運賃では事業の発展は望めません。企業の維持・発展には配当、再投資を行うための利益(適正利潤)の上乗せが必要であり、これを賄うのが「再生産可能な運賃・料金」です。



V. 助成金・補助金等【平成30年度・抜粋】

分野	内容・目的		名称	窓口
相談・セミナー	労務管理等に関する課題を専門家に相談する（出張相談会・セミナー実施）		働き方改革推進支援センター	各都道府県の同支援センター
相談・セミナー	働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行う		働き方・休み方改善コンサルタント	都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室
労働時間	時間外労働等改善助成金	出退勤管理のソフトウェア導入・更新、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化、省力化等に取り組み、成果目標を達成した事業者に対して、その経費を助成	時間外労働上限設定コース	
			勤務間インターバル導入コース	
			職場意識改善コース （有給取得・残業削減）	
			テレワークコース	
			団体推進コース	
最低賃金	事業場の労働者の最低賃金が千円未満で、この賃金を引き上げ、生産性向上につながる設備投資（教育訓練や経営コンサルティングを含む）を行った場合にその費用を助成		平成30年度業務改善助成金	
IT導入	生産性向上に資するITツール（たとえば車両管理システムなど）を導入するための事業費等の経費の一部を補助（IT導入支援事業者が申請をサポート）		平成29年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業	経済産業省 （（一社）サービスデザイン推進協議会）
予約システム導入	車両動態管理システム（トラック運送事業者向け）と予約受付システム（荷主向け）を導入し、荷主と共同して荷待ち時間等を削減		トラック・船舶等の輸送部門における省エネルギー対策事業費補助金	国土交通省 経済産業省 （パシフィックコンサルティング(株) 陸上輸送省エネ推進事業事務局）
予約システム導入	二酸化炭素排出抑制策30年度事業費等補助金	複数の物流事業者・物流施設が共同してバース予約調整システムを導入し、荷待ち時間等を削減	物流分野におけるCO2削減対策促進事業 （情報の共有化による低炭素な輸送・荷役システム構築事業）	環境省 （（一財）環境優良車普及機構（LEVO））
宅配ボックス活用		宅配ボックスを複数の事業者が共同利用して再配達を削減	物流分野におけるCO2削減対策促進事業 （宅配情報システムネットワーク化推進事業）	
連結トラック導入		連結トラックの導入に要する経費の一部を補助	物流分野におけるCO2削減対策促進事業 （連結トラック導入支援事業）	
スワップボディコンテナ車両導入		積載率向上や中継輸送の促進等に効果的なスワップボディコンテナ車両の導入に要する経費の一部を補助	物流分野におけるCO2削減対策促進事業 （スワップボディコンテナ車両導入支援事業）	

トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン(解説書)

問合せ 公益社団法人全日本トラック協会 TEL：03-3354-1037（企画部）