

事業者の皆さん
こんにちは。

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

改正前(年換算)

3,516時間

改正後

原則: 3,300時間

最大: 3,400時間

1か月の拘束時間

改正前(月換算)

原則: 293時間

最大: 320時間

改正後

原則: 284時間

最大: 310時間

1日の休息期間

改正前

継続8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



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地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回おおむね連続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、通常どおりの休息期間（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船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（警報発表時）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 ・休息期間の合計は、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の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（車両内ベッド）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時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 ※4：車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm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	
	隔日勤務（業務の必要上やむを得ない場合） 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間 【例外】 仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2暦日の拘束時間を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（減算後の休息期間は、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	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	

（注1）改善基準告示とは、「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）をいう。
 （注2）本表は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の改善基準告示のほか、関連通達（令和4年基発1223第3号）の内容を含めて作成したものである。令和6年4月1日から適用される。



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。**



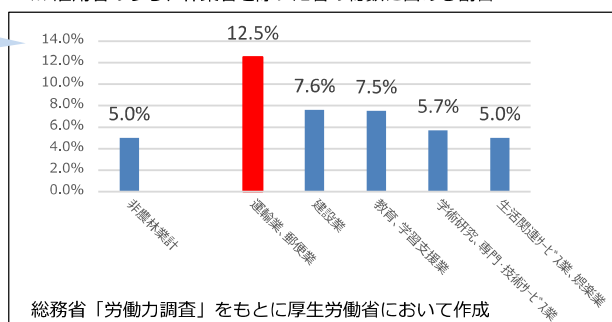
道路貨物運送業の実態

⚠ 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

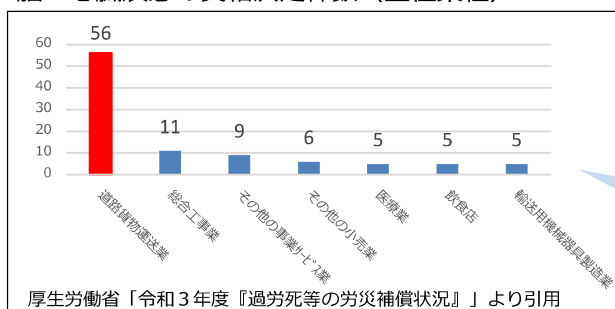
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

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、休業者を除いた者の総数に占める割合



脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

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



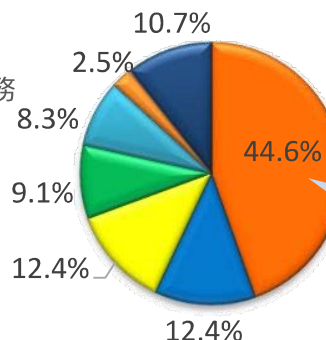
国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

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（R4.11.30時点）

- 長時間の荷待ち
- 依頼になかった附帯業務
- 過積載
- 拘束時間超過
- 無理な配送依頼
- 異常気象
- その他



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

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))

改善した現場の声



荷待ち車両がいなくなって、
敷地が有効活用できるようになり、
近隣住民の方からの苦情も
なくなりました。

構内のリフトマンや
荷受け作業員の作業の平準化
につながりました。おかげで、
ミスも減りました。



荷待ち時間解消のため
出荷順に合わせた荷置きを行ったら
ピッキング作業などが減り、自社の
積込み時間が削減できました。

注文からお届けまでの
期間に余裕を持たせることで、
安定した物流サービスを受
けることができますね。



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れ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」

「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		

(2022.12)

トラック運送
事業者の
みなさまへ



発着荷主の
みなさまへ

トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター

トラック運転者の長時間労働の改善に向けて、労務管理上の改善、荷主と運送事業者の協力による作業環境の改善等を図るためのご相談を無料でお受けします。

2024年問題
とはなに？
どのような
対応が必要？

荷主の立場で
できる改善は？

ドライバーの
運転時間に
限度があったの？

荷待ち時間の削減を、
どう進めればいいのか？

こんな困りごとなど、
ご相談ください！

トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

ご相談は専用 Web サイトの問合せフォームかフリーダイヤルから
ご利用時間：9：00～17：00、休日：土日祝、12/29～1/3

東日本 0120-763-420・西日本 0120-625-109



相談
無料



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和5年度 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

お問合先 受託者：株式会社富士通総研 東京都大田区新蒲田1丁目17-25 MAIL fri-a-external@ml.jp.fujitsu.com



ご相談方法は……



ご相談方法①



ポータルサイト
相談専用ページから

役立つサポート情報も！

ご相談方法②



通話料無料！

フリーダイヤル
東日本 0120-763-420
西日本 0120-625-109

※ご利用時間：9～17時（12～13時は休憩）
休日：土日祝、12/29～1/3

もっと詳しく相談したい！



オンライン
相談

オンラインによる
ご相談

詳しいご相談を職場から
お気軽に！



コンサルタントの
訪問

労務管理・物流改善の
専門家がお伺いします！

トラック運転者の長時間労働の改善に向けた情報は下記専用ポータルサイトへ 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

※トラック運転者特設ページをご覧ください



ポータルサイトでは、こんな
情報を掲載しています

NEW 「改善ハンドブック」
「トラック運転者の改善事例」

時間外労働の上限規制や、改正改善基準告示のポイントを学ぶためのハンドブックと長時間労働改善のための取組事例

「簡単自己診断」

問題点・解決施策・メリットを確認できる荷主の皆さまとトラック運送事業者の皆さまに向けた自己診断ツール

「情報いろいろ宝箱」

トラック運転者の長時間労働を是正するための動画教材や、取組事例、ガイドラインなど様々なツール集

「トラック運転者の仕事を知ってみよう」

統計、動画、写真や生の声などさまざまな角度から、トラック運転者の仕事について取りまとめた資料集

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト
<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/truck>

トラックポータル



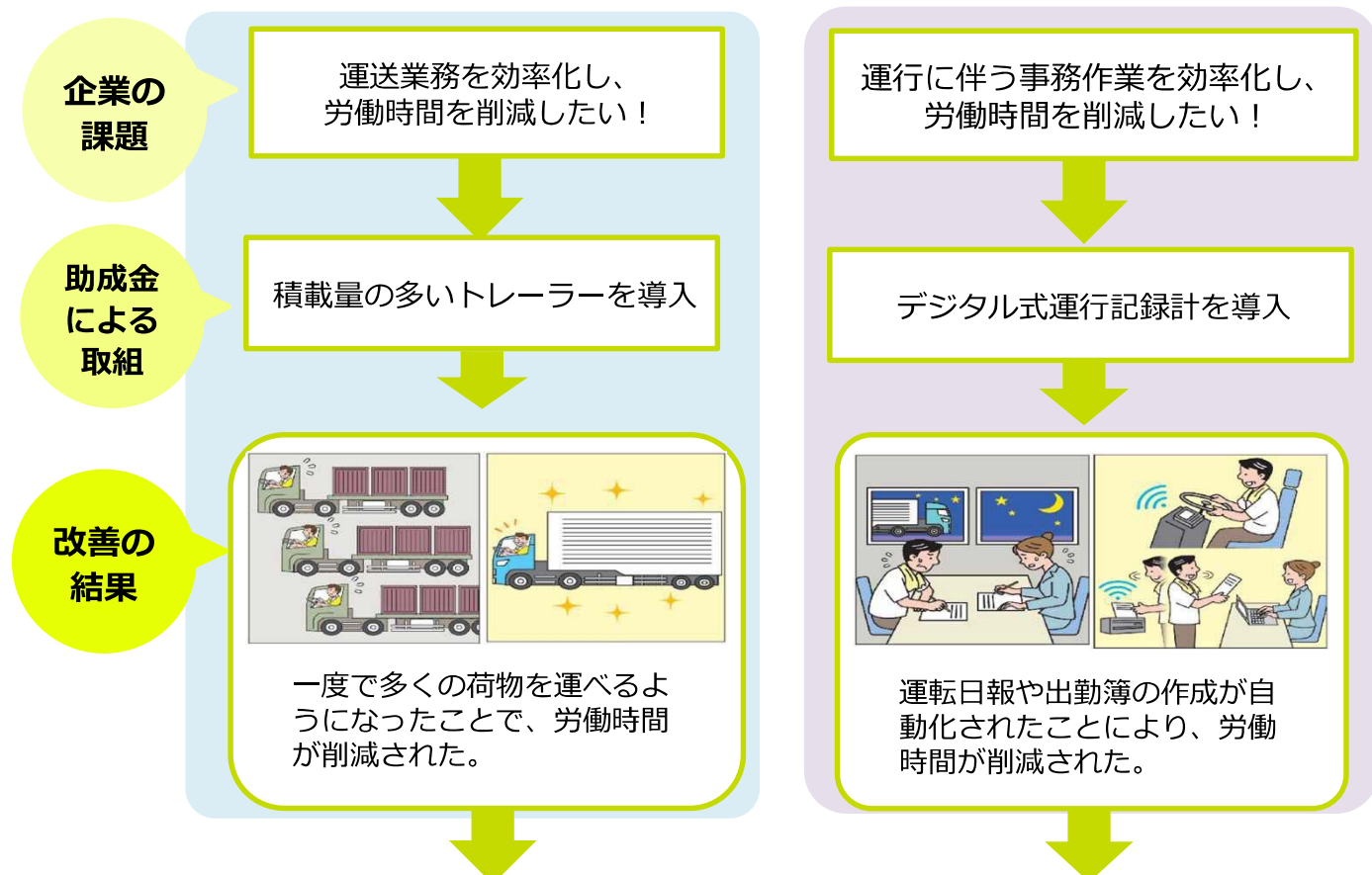


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（運送業）のご案内



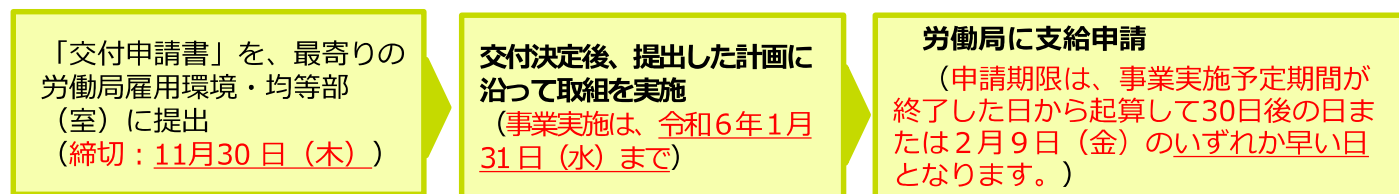
令和6年4月1日から、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



適用猶予業種等対応コース（運送業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2) など(※3)

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※4)
- ② 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

② **9時間以上の勤務間インターバルを導入**すること。
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大880万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額

(新規導入に該当するものがある場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(適用範囲の拡大・時間延長のみの場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	50万円
11時間以上	75万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

3. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

自動車運転者を使用する事業場に対する 監督指導、送検等の状況（令和４年）

1 監督指導の状況

- (1) 業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反の事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

※ 表中の（ ）内は、監督実施事業場数に対する違反率。以下同じ。

業種	事項	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	時間把握	割増賃金
トラック		3,079	2,549 (82.8%)	1,533 (49.8%)	280 (9.1%)	632 (20.5%)
バス		123	94 (76.4%)	42 (34.1%)	10 (8.1%)	23 (18.7%)
ハイヤー・ タクシー		271	239 (88.2%)	106 (39.1%)	18 (6.6%)	82 (30.3%)
その他		312	260 (83.3%)	122 (39.1%)	39 (12.5%)	97 (31.1%)
合 計		3,785	3,142 (83.0%)	1,803 (47.6%)	347 (9.2%)	834 (22.0%)

（注１）「その他」欄は、トラック、バス及びハイヤー・タクシー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場（自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など）。以下同じ。

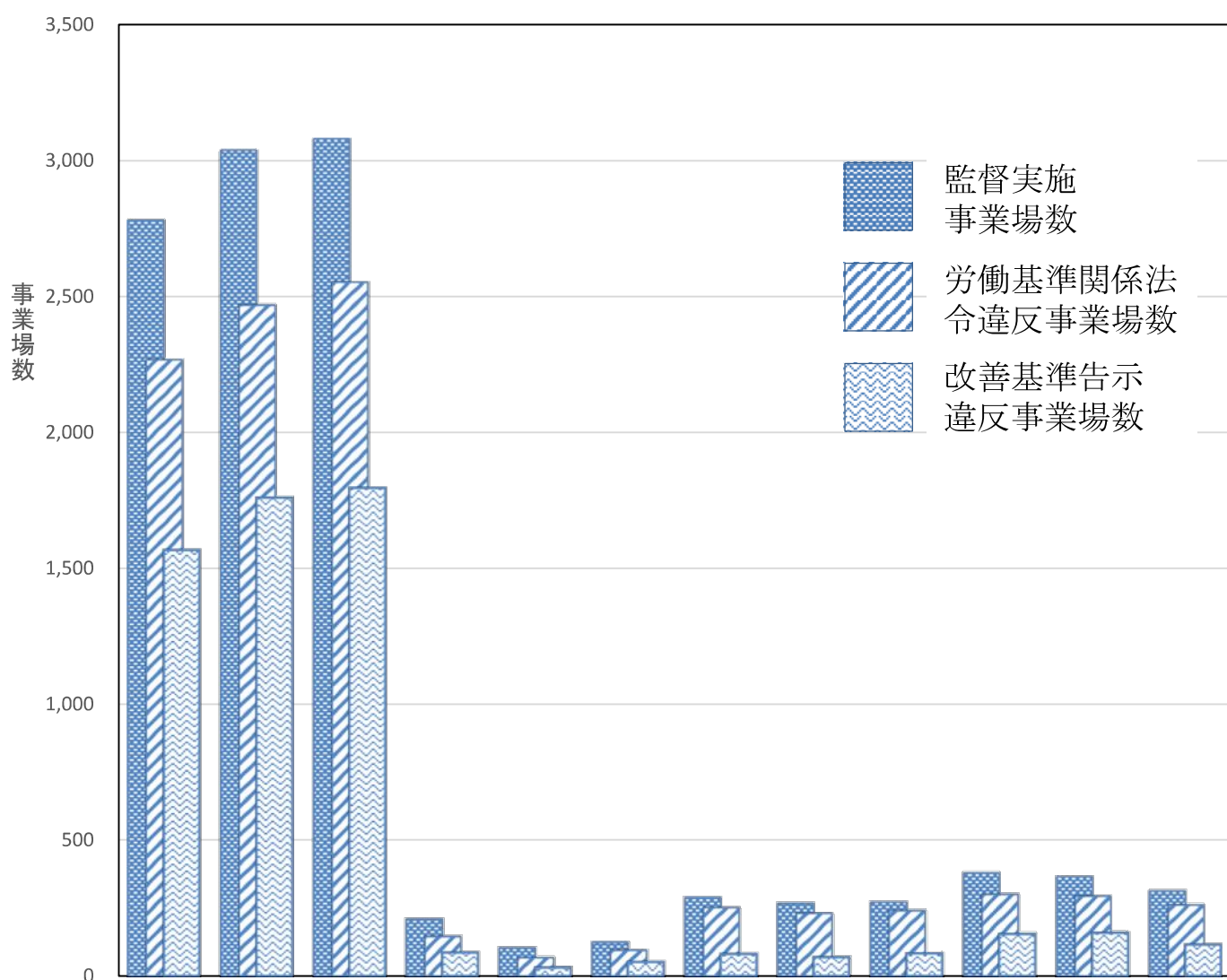
（注２）違反事項が２つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。以下同じ。

- (2) 業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

業種	事項	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				
				総拘束 時間	最大拘束 時間	休息期間	最大運転 時間	連続運転 時間
トラック		3,079	1,790 (58.1%)	1,013 (32.9%)	1,317 (42.8%)	977 (31.7%)	686 (22.3%)	915 (29.7%)
バス		123	50 (40.7%)	28 (22.8%)	24 (19.5%)	11 (8.9%)	11 (8.9%)	11 (8.9%)
ハイヤー・ タクシー		271	82 (30.3%)	44 (16.2%)	66 (24.4%)	17 (6.3%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
その他		312	115 (36.9%)	60 (19.2%)	78 (25.0%)	59 (18.9%)	29 (9.3%)	49 (15.7%)
合 計		3,785	2,037 (53.8%)	1,145 (30.3%)	1,485 (39.2%)	1,064 (28.1%)	727 (19.2%)	975 (25.8%)

（注）総拘束時間：１か月又は１週当たりの拘束時間、最大拘束時間：１日当たりの拘束時間、休息期間：勤務と次の勤務の間の時間、最大運転時間：１日及び１週当たりの運転時間、連続運転時間：１回当たりの運転時間

(3) 令和2年から令和4年までの3年間ににおける業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反の事業場数及び改善基準告示違反の事業場数は、次のとおりであった。



	トラック			バス			ハイヤー・タクシー			その他		
	令和2年	令和3年	令和4年	令和2年	令和3年	令和4年	令和2年	令和3年	令和4年	令和2年	令和3年	令和4年
監督実施事業場数	2,780	3,037	3,079	208	103	123	288	266	271	378	364	312
労働基準関係法令違反事業場数	2,263	2,465	2,549	144	66	94	251	230	239	299	293	260
改善基準告示違反事業場数	1,563	1,754	1,790	85	30	50	80	68	82	154	158	115

(4) 令和4年の監督指導の事例には、以下のようなものがあった。

事例1（トラック）

長時間労働のおそれのある運送会社に対する監督指導

概要

- 36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせていた。また、時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超える者が最も多い月で12名おり、最長で132時間の者が認められた。
- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者の一部に対し、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させていないことが認められた。

労基署の対応

- 1 36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告した。
併せて、過重労働による健康障害防止対策として長時間労働の削減について具体的方策を講ずるよう指導した。

指導事項

労働基準法第32条（労働時間）違反

長時間労働の削減

- 2 時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者に対して、面接指導等を実施する体制が確立されていなかったため指導した。

指導事項

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超える労働者について面接指導等を実施するよう努めること

- 3 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対し、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならないことを是正勧告した。

指導事項

労働基準法第39条（年次有給休暇）違反※

指導後の会社の取組

- 配車システムの導入により運転者の労働時間の平準化を図るとともに、荷主に対してキャリアボックスの設置を依頼し、荷をまとめて積み込むことを可能とすることにより労働時間の削減を図った。
- 時間外・休日労働を1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、面接指導の対象とすることとした。
- 年次有給休暇を付与した日から一定期間が経過したタイミングで年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させることとした。

（参考）

※ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、有給休暇（使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。）の日数のうち5日については、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

事例 2（バス）

長時間労働のおそれのあるバス会社に対する監督指導

概 要

- 36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせていた。また、時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超える者が最も多い月で2名おり、最長で101時間の者が認められた。
- 運転者の中に、4週間を平均した1週間当たりの拘束時間が上限の71.5時間を超えており、また、4週間を平均した1週間当たりの運転時間が上限の40時間を超えている者が認められた。

労基署の対応

- 1 36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告した。

併せて、過重労働による健康障害防止対策として長時間労働の削減について具体的方策を講ずるよう指導した。

指導事項

労働基準法第32条（労働時間）違反

長時間労働の削減

- 2 運転者の4週間を平均した1週間当たりの拘束時間が71.5時間を超えてはならないこと及び4週間を平均した1週間当たりの運転時間が40時間を超えてはならないことを是正勧告した。

指導事項

改善基準告示違反

（1週間当たりの拘束時間、1週間当たりの運転時間）

指導後の会社の取組

- 特定の運転者が拘束時間の上限を超えることを前提とした運行管理を見直すとともに、働き方改革推進支援センターの個別訪問を利用し、運転者の労働時間の平準化を図り、労働時間の削減を図った。

（参考）バス運転者に係る改善基準告示

4週間を平均した1週間当たりの拘束時間

：原則65時間以内（労使協定締結の場合、71.5時間以内）

1日の最大拘束時間：13時間以内を基本とし、延長する場合であっても16時間以内

休息期間：勤務終了後、継続8時間以上

連続運転時間：4時間以内

最大運転時間：原則 2日平均で1日9時間、4週間平均で1週間40時間

事例3（タクシー）

不適切な歩合給制度となっているおそれのあるタクシー会社に対する監督指導

概要

- 運転者の賃金が、運賃収入に応じた歩合給により支払われていたが、支給割合が段階的に上がる、いわゆる「累進歩合給」が採用されていた。また、一部の運転者の賃金について、最低賃金額未滿となっており、最低賃金法違反が認められた。
- 運転者の中に、1日の拘束時間が上限の16時間を超えている者が認められた。

労基署の対応

- 1 いわゆる「累進歩合給」は、長時間労働等を極端に誘発するおそれがあることから、賃金制度の見直しを指導した。

指導事項

累進歩合制度の廃止

- 2 一部の運転者の賃金が地域最低賃金額未滿となっていたため、地域最低賃金額以上の金額で支払う必要があることを是正勧告した。

指導事項

最低賃金法第4条第1項（最低賃金）

- 3 運転者の1日の拘束時間が16時間を超えてはならないことを是正勧告した。

指導事項

改善基準告示違反
（1日の最大拘束時間）

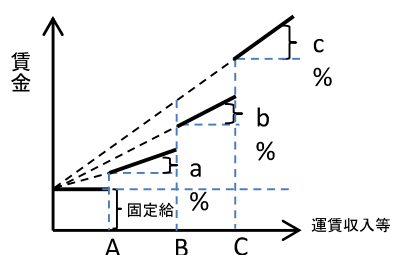
指導後の会社の取組

- 累進歩合制度を廃止し、速やかに新たな賃金体系を構築することとした。
- 地域最低賃金額未滿となっていた金額について、地域最低賃金額以上となるようあらため、不足していた賃金を支払った。
- 1日の拘束時間が16時間を超えないよう勤務シフトを見直すとともに、帰庫時間を個別に指示するなど、運行管理体制の改善を図った。

（参考）

○ 累進歩合制度の廃止について

累進歩合制度とは、運賃収入等に応じて歩合給が定められている場合に、その歩合給の額が非連続的に増減するいわゆる「累進歩合給」などをいう（下図参照）。累進歩合制度は、自動車運転者の長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、採用することは望ましくないとし、労働基準局長通達に基づき、その廃止を指導している。



○ 運賃収入等がA以下の場合
賃金＝固定給

○ 運賃収入等がAを超えB以下の場合
賃金＝固定給＋運賃収入等×歩率a%

○ 運賃収入等がBを超えC以下の場合
賃金＝固定給＋運賃収入等×歩率b%

○ 運賃収入等がCを超えた場合
賃金＝固定給＋運賃収入等×歩率c% （a < b < c）

○ タクシー運転者に係る改善基準告示

- 1か月の総拘束時間：原則299時間以内（車庫待ち等の運転者については、労使協定締結の場合、322時間以内）
- 1日の最大拘束時間：13時間以内を基本とし、延長する場合であっても原則16時間以内
- 休息期間：勤務終了後、継続8時間以上
- 休日労働：2週間について1回以内

2 送検状況

- (1) 令和2年から令和4年までの3年間に於いて重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は、業種ごとに次のとおりであった。

業種 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年
トラック	46	32	44
バス	4	0	1
ハイヤー・タクシー	2	3	8
その他	9	7	5
合計	61	42	58

- (2) 令和4年の送検法条文の内訳は、以下のとおり。

安 全 基 準

(労働安全衛生法第20条等)



労働時間

(労働基準法第32条)



割増賃金の支払

(労働基準法第37条)



報告等

(労働基準法第104条、労働安全衛生法第100条)



賃金の支払

(労働基準法第24条)



解雇制限・解雇手続

(労働基準法第19条、第20条)



労働条件の明示

(労働基準法第15条)



賃金台帳

(労働基準法第108条)



年次有給休暇

(労働基準法第39条)



(3) 令和4年の送検事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

同種の労働基準法違反を繰り返し

トラック運転者に違法な時間外労働を行わせていた疑いで送検

捜査経過

- トラック事業者の営業所に監督指導を実施。同営業所の36協定で定める延長時間（1日につき7時間、1か月につき125時間）を超えて、1か月最大約145時間、1日最大13時間27分の時間外労働を行わせていたほか、他の運転者について1か月80時間を超える時間外労働を行わせていた。
- この営業所では、3年前の監督指導時においても、違法な時間外労働については是正勧告されており、さらに3年前の監督指導時でも同様の実態があり、繰り返しの法違反が疑われた。

被疑事実

- 事業場（法人）及び営業所長
36協定の上限時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）

事例 2

トラックの荷台からの墜落による死亡事故

保護帽を着用せずに作業を行っていた疑いで送検

捜査経過

- 荷積み先での荷役作業として、トラック（最大積載量11.5トン）の荷台上で木材チップの積み込み中に、チップに押し出されて荷台から約3メートル下の地面に墜落し、死亡する労働災害が発生した。
- 調査を行ったところ、最大積載量5トン以上のトラックに荷を積む作業では、保護帽を着用させるなど、機械、器具その他の設備による危険を防止するため必要な措置を講じていなかったことが疑われた。

被疑事実

- 事業場（法人）及び事業主
最大積載量5トン以上のトラックに作業を行わせるに当たり、墜落による危険を防止するため、労働者に保護帽を着用させなかったこと。

違反条文

労働安全衛生法第20条
労働安全衛生規則第151条の74（保護帽の着用）

3 国土交通省との連携

(1) 地方運輸機関との相互通報

自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関が、その監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報している。

【相互通報制度の実施状況（過去3年間）】

事項 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年
労働基準監督機関から通報した件数	459	469	556
労働基準監督機関が通報を受けた件数	426	325	297

(2) 地方運輸機関との合同監督・監査

自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保・改善を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関が連携して、合同で監督・監査を行うことにより、効果的な指導を行っている。

【合同監督・監査の実施状況（過去3年間）】

業種 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年
トラック	82	102	88
バス	7	4	5
ハイヤー・タクシー	16	19	15
合計	105	125	108