

あすか



安全認定

有効期限 2023年末

安全性優良事業所

国土交通省/全日本トラック協会

公益社団法人 **奈良県トラック協会**
奈良県貨物自動車運送適正化事業実施機関

〒639-1037 奈良県大和郡山市額田部北町981番地の6 TEL.0743-23-1200(代)
総務課 / FAX.0743-23-1212 業務・適正化事業課 / FAX.0743-56-2228

<http://narata.or.jp>

Answer

貨物自動車運送事業者の皆様へ 労働関係法令が 改正されました

長時間労働を改善し、
魅力ある職場づくり
を目指しましょう

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から全産業を対象に段階的に施行されます。トラックドライバーに対し、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など、長時間労働が常態化するトラック運送業界においても、早急に効果的な長時間労働の是正の取り組みが求められております。



労働関係法令の主な改正点について

法令改正	施行日		罰則	
	大企業	中小企業		
労働基準法	【一般則】 時間外労働の 上限規制 年720時間の適用 (36条)	2019年4月1日 (平成31年)	2020年4月1日 (令和2年)	6か月以下の懲役又は 30万円以下 の罰金
	【自動車運転業務】 年960時間の適用 (36条)	2024年4月1日 (令和6年)		
	月60時間超の時間外割増賃金率の引上 (25%→50%)の中小企業への適用 (37条、138条関係)	※2010年4月1日 (平成22年)から 適用済	2023年4月1日 (令和5年)	
	年5日の年次有給休暇の取得義務付け (39条)	2019年4月1日 (平成31年)	30万円 以下の罰金	
労働時間の適正把握義務付け (労働安全衛生法66条の8の3)	2019年4月1日 (平成31年)			
産業医・産業保健機能の強化 (労働安全衛生法13条等)	2019年4月1日 (平成31年)			
勤務間インターバル制度の導入促進 (労働時間等設定改善法2条)	2019年4月1日 (平成31年)			
同一労働・ 同一賃金	パートタイム労働法・労働契約法	2020年4月1日 (令和2年)	2021年4月1日 (令和3年)	
	労働者派遣法	2020年4月1日 (令和2年)		

(注) 貨物自動車運送事業の「中小企業」の規模は、資本金の額若しくは出資の総額3億円以下または常時使用する労働者数300人以下。

1 時間外労働の上限規制

一般則

- 労働基準法第32条では、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）。労使が労働基準法第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、臨時的な特別の事情が無ければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・年720時間以内（休日労働*を含まない）
 - ・単月100時間未満（休日労働を含む）
 - ・2～6カ月平均で80時間以内（休日労働を含む）

を遵守しなければなりません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6カ月までです。

* 休日労働：毎週1日の法定休日に労働する時間を指す。

- 事務職、運行管理者、整備・技能職、倉庫作業職等（ドライバー以外）に対しては、上記の一般則が適用されます！

自動車 運転業務

- 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（休日労働を含まない）の時間外労働の上限規制が適用されます。
- 「2～6カ月平均」や「単月」などの1カ月の上限規制はありません。
- 将来的には、一般則の適用を目指します。

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%でも構いません。

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日以上の労働者を対象に、付与された年休日数のうち5日分について必ず取得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）。
- 会社は、労働者の希望を聞く必要があります。希望をふまえて取得時季を指定するよう努めなければなりません。
- 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。
- 休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項ですので、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

就業規則（年次有給休暇）の変更例

○項～○項

- 項 第○項又は第○項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第○項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第○項又は第○項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

- 年次有給休暇が付与される労働者ごとに、時季、日数及び基準日を明らかにした「年次有給休暇管理簿」を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません（労働者名簿または賃金台帳とあわせて調整することも可能です。）

4 労働時間の適正把握義務付け

- 健康管理の観点から、管理監督者等も含め、すべての人の労働時間の状況をタイムカードなど客観的な方法その他適切な方法で把握しなければなりません。
- 時間外労働が一定時間を超えた長時間労働者からの申出があった場合、医師による面接指導を確実に実施します。

(注) 面接指導を必要とされる対象労働者は、1週間当たり40時間（法定労働時間）を基準として、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者です。

5 産業医・産業保健機能の強化

- 産業医の活動環境の整備
 - ・長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。
 - ・産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告しなければなりません。
- 労働者に対する健康相談の体制整備等
 - ・産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければなりません。
 - ・労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

(注) 産業医：職場における労働者の健康管理等を効果的に行うため、医学に関する専門的な知識が不可欠なことから、常時50人以上の労働者を使用する事業場において、事業者は、産業医を選任しなければなりません。

6 勤務間インターバル制度

- 2019年4月から、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に労働者に対する一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保するよう事業者は努めなければなりません。

7 同一労働・同一賃金

- 同じ職場で働く正規社員と非正規社員（短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間における基本給、賞与、手当などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けることは禁止されます。
- 短時間労働者などから正規社員との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合は、説明しなければなりません。
- 労働者の雇用形態、待遇の状況（正規社員と短時間労働者等との取扱いの違いがあるかどうか）を確認し、待遇に違いがある場合は、違いを設けている理由を確認し、その違いが不合理ではないと説明できるよう整理しましょう。



全国貨物自動車運送適正化事業実施機関



公益社団法人
全日本トラック協会

〒160-0004

東京都新宿区四谷 3-2-5 全日本トラック総合会館

TEL: 03-3354-1067

年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上を出勤**した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

(※) 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象となります。

年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間**保存しなければなりません。

運転者職場環境良好度認証制度について

- ドライバーの労働条件・労働環境の改善及びドライバーの確保・育成のためには、働き方改革に積極的に取り組む自動車運送事業者が求職者に「見える」ようにし、求職者が安心して就職できるようにすることが有益であることから、そのような事業者を認証する制度について検討するため、国土交通省に『自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会』が設置された。
- 令和元年(2019年)6月に、認証制度の概要等を内容とする検討会の報告書が取りまとめられ、実施に向け検討が進められている。

【認証実施団体】

一般財団法人 日本海事協会

【認証制度の概要】

- 名称
運転者職場環境良好度認証制度
- 認証単位
事業者単位
(※複数の都道府県に事業所を有する事業者は、都道府県単位でも申請が可)
- 申請条件
「事業許可の取得後3年以上経過していること」等
- 認証項目
①法令遵守等 ②労働時間・休日
③心身の健康 ④安心・安定
⑤多様な人材の確保・育成
⑥自主性・先進性
- 審査方法
全ての申請について書面審査を実施。
一定の割合で対面審査を実施。
(※具体的な実施基準は「審査委員会」を設置し、検討)
- 認証基準
・必須項目を設定。
・3つの認証段階を設ける。
(「一つ星」「二つ星」「三つ星」)
(※初年度は「一つ星」のみ)
・認証基準等は右表のとおり。
- 有効期間
2年間

【認証基準(トラック)】

認証段階	一つ星 (☆)	二つ星 (☆☆)	三つ星 (☆☆☆)
認証基準の設定水準	業界上位 2分の1(50%) 水準以上	業界上位 4分の1(25%) 水準以上	業界上位 8分の1(12.5%) 水準以上
必須項目数	22	23	31
加点項目数 (各項目2点以内)	61	60	52
基準点数	53点以上	76点以上	53点以上

【今後の検討事項】

日本海事協会に「運営委員会」を設置し、今後の進め方について協議

- 愛称・認証マーク
(案)「働きやすさ認証」「やさしい職場認証」「職場環境認証」など
- 認証料金(電子申請・紙媒体申請の差別化)の設定
(案)紙媒体を2万円程度高くしてはどうか
- インセンティブ措置の具体化
(案)求人票の掲載、ハローワークや民間人材サイトを通じた周知・広報、補助金の優先採択など
- 申請マニュアル(様式・手引き等)の整備
- 認証までのスケジュール
(案)3月末から説明会等を実施、6月から申請開始し、2020年中に認証事業者を公表できないか。

「ホワイト物流」 推進運動とは？

深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的に、次の点に取り組む運動です。

① **トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化**

② **女性や60代以上の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現**

物流の改善に向けては、荷主企業・物流事業者等の関係者が連携して相互に改善を提案し、協力して実現することが大切です。

運動への賛同表明

企業等の皆様には、以下の「自主行動宣言」の必須項目に合意し、賛同表明をお願いします。

取組方針

事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組みます。

法令遵守への配慮

法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行います。

契約内容の明確化・遵守

運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めます。

期待できる効果

「ホワイト物流」推進運動への参加で、このような効果が期待できます！

- ✓ 業界の商慣行や自社の業務プロセスの見直しによる生産性の向上
- ✓ 物流の効率化による二酸化炭素排出量の削減
- ✓ 事業活動に必要な物流を安定的に確保
- ✓ 企業の社会的責任の遂行 等

荷主企業と物流事業者の協力で改善できる課題の例



CASE
1

長時間のムダな荷待ち が常態化していた

課題

先着順での積込・積降し

納品先で、先着順での積込・積降しが行われていた。一方で納品先の荷受け処理能力やトラックバース数には限りがあり、特定時間帯に納品車両が日常的に集中。結果、長時間のムダな荷待ちが常態化。

方策

納品先が「予約受付システム」を導入し、 物流事業者が活用

併せて、各トラックバースの荷役予定時間を事前設定する運用変更を実施。



成果

- ・荷待ち時間・荷役時間の短縮
- ・納品先の庫内作業が効率化

物流事業者は予約時刻を前提に運行できるように。これにより、荷待ち時間が大幅に短縮。納品先も庫内作業の効率化が可能となり、時間あたり貨物取扱量が増加。荷役時間が短縮。



CASE
2

手作業での大量の貨物の 積込・積降しが負担に

課題

手作業での大量の貨物の積込・積降し

10トン車にレタスのバラ積み1,200ケース分(1ケース7~10kg程度)のダンボールを手積み・手降ししていた。手作業での大量の貨物の積込・積降しは、トラック運転者にとって重労働。荷主企業にとっては、リードタイムが長くなる要因に。

方策

パレットの活用

パレットを使用するよう、物流事業者と発荷主・着荷主が調整。パレットの費用の負担や保管・返却方法について、関係者との間で合意。これを踏まえて、手作業からフォークリフトによる荷役作業に移行。

成果

- ・荷役時間が大幅に短縮
- ・リードタイムも短縮

荷役時間 2~3時間⇒20~40分に
全体的なリードタイムの短縮も実現。

CASE
3

適切な配車を行える 時間的な余裕がない

課題

時間的な余裕がなく、荷待ちが発生

荷主企業の受注締切直後からの物流事業者の配車業務開始。

荷待ちの生じない適切な配車を行う時間的な余裕なし。

方策

荷主企業から物流事業者に、受注締切前に確定前の受注情報（出荷情報）を事前共有し、物流事業者は事前準備を実施。

これにより、物流事業者が余裕を持って適切な配車を実施できるように。

成果

- 荷待ちの生じない配車の実現
- 荷主企業の作業も効率化

荷待ちの生じない適切な配車が可能となり、トラック運転者の拘束時間が短縮。

荷主企業も、荷待ちの削減により構内スペースの有効活用や混雑緩和が図られ、作業が効率化。

CASE
4

夜間や早朝の積み込み 作業が発生していた

課題

夜間や早朝の積み込み作業

（リードタイムに余裕のない中での作業）

当日12時受注締切→翌日午前配達を行っていた。

※予測物量で荷役と配車を行うため波動により作業が遅延し、積み込み作業も夜間や早朝になり、出発も遅延。

方策

当日12時締切→翌々日 午前配達（又は午後配達）に変更。

受注時間の前倒し、又は配達時間の後ろ倒しにより、受注から配達までのリードタイムを延長。

成果

- 夜間や早朝の積み込み作業が減少
- 納品時刻遵守

リードタイムの延長により、夜間や早朝の積み込み作業が減少し、トラック運転者の拘束時間が短縮。

荷主企業も、出発遅延が解消され、顧客に提示した納品時刻を遵守できるように。荷役作業スタッフの労働時間も短縮。

令和元年12月1日施行

運転中のスマホ等利用に対する罰則強化の内容

携帯電話使用等(保持) ……通話(保持)、画像注視(保持)する行為

改正前		改正後	
罰則	5万円以下の罰金	罰則	6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
反則金	大型…7千円 普通…6千円 二輪…6千円 原付…5千円	反則金	大型…2万5千円 普通…1万8千円 二輪…1万5千円 原付…1万2千円
点数	1点	点数	3点

携帯電話使用等(交通の危険) ……通話(保持)、画像注視(保持)、画像注視(非保持)することによって交通の危険を生じさせる行為

改正前		改正後	
罰則	3月以下の懲役又は5万円以下の罰金	罰則	1年以下の懲役又は30万円以下の罰金
反則金	大型…1万2千円 普通…9千円 二輪…7千円 原付…6千円	反則金	適用なし (反則金制度の対象外となり、 すべて罰則の対象に)
点数	2点	点数	6点(免許停止)

道路交通法の一部が改正されました

運転免許証の再交付について

運転免許を受けた者が公安委員会に運転免許証の再交付を申請することができる場合として、運転免許証の記載事項の変更届出をしたとき等が追加されました。

運転経歴証明書について

運転免許証を自主返納した者だけでなく、運転免許を失効した者も運転経歴証明書の交付申請が可能となります。また、運転経歴証明書の交付を申請できる公安委員会が現在の住所地を管轄する公安委員会となります。

「運輸安全マネジメント」とは…

輸送の安全確保が最も重要であるという意識を社長から全ての運転者まで共有し、一体となった安全管理体制を構築するとともに、その体制を継続的に改善し、輸送の安全性を高めていくことを目的とした制度です。

何をすれば良いのか…

「Plan(計画)」▶「Do(実行)」▶「Check(チェック)」▶「Act(改善)」を継続的に繰り返すことによって、輸送の安全のレベルアップを図ります。また、毎事業年度にその取り組み内容を公表しなければなりません。

様式の記載要領・記載例

下記の内容を念頭におき、貴社ならではの「運輸安全マネジメント」を実施しましょう。

A 毎年度等、下記の具体的な取組方針を定めたら社内及び営業所内へ掲示するとともに、反省事項や改善方法については、後日、改善措置等必要な方針を立てたときに掲示し直します。

●輸送の安全に関する基本的な方針

・社長は輸送の安全に関する基本的な考え方を記載した、自社独自の「安全方針」を定めます。

●社内への周知方法

・「安全方針」が決まったら、運転者等に周知徹底し安全意識の高揚に努めます。

●安全方針に基づく目標 (〇〇年度もしくは〇〇期等の時期を定めて設定)

・「安全方針」の周知後、運転者等の意見も取り入れた「取組目標」を定めます。
・「安全目標」は、その達成状況がわかるよう可能な限り数値的なものとし、その安全目標を運転者等にも認識させます。
・前年度の「安全目標」の達成状況を分析して、次年度の「安全目標・取組計画」へ活かします。

●目標達成のための計画 (〇〇年度もしくは〇〇期等の時期を定めて設定)

・「安全目標」を達成するため、安全教育や車両の安全対策などの「安全計画」を立てます。

●わが社における安全に関する情報交換方法等

・社長は運転者等と安全に関する意見交換を定期的に行い、安全意識の向上に努めます。
・現場からのヒヤリ・ハット情報を収集し、事故防止に活かします。
・全ての運転者に対し、必要な能力の習得および技能の維持のための教育・訓練を計画的に実施します。

●わが社の安全に関する反省事項 (〇〇年度もしくは〇〇期等の時期を定めて設定)

・社長は「安全方針・目標・計画」の取組状況を定期的にチェックし、安全対策上の問題点を把握します。

●反省事項に対する改善方法 (〇〇年度もしくは〇〇期等の時期を定めて設定)

・チェックした結果、安全上の問題点があれば、積極的に改善に取り組みます。

B 毎年度、下記の取組状況を把握して社内及び営業所内へ掲示します。なお、安全方針、安全目標、安全目標達成状況、自動車事故報告規則で定める事故に関する統計は公表しなければなりません。

●わが社の安全に関する目標達成状況

(〇〇年度もしくは〇〇期等の達成状況を記載)
・社長は従業員とともに前年度の「安全目標」の達成状況を把握して掲示等により公表します。

●わが社の事故に関する情報

(〇〇年度もしくは〇〇期等の自動車事故報告規則第2条に規定する事故を記載)
・社長は前年度の自動車事故報告規則で定める事故の総件数および事故類型別の件数を掲示等により公表します。

下記の取り組みは参考事例です。貴社にふさわしい「運輸安全マネジメント」を、社長が中心となり全社一丸となって実施してください。

●輸送の安全に関する基本的な方針

・「輸送の安全はわが社の根幹」
・「安全運行はプロドライバーの社会的使命」

●社内への周知方法

・「安全方針」を運転者等に配布するとともに本社および営業所に掲示する。
・社内報や社内イントラ等への掲載。

●安全方針に基づく目標

今年度の安全目標
・「人身事故ゼロを貫徹しよう!」
・「物損事故を対前年度比10%削減」
・「酒気帯び運転、速度超過の撲滅」

●目標達成のための計画

今年度の安全計画
・安全教育計画:ヒヤリ/ハット情報の報告会を2ヶ月に1回行う。毎月安全運転講習を受講させる。
・安全車両投資計画:デジタルタコグラフを全車両の30%導入する。

●わが社における安全に関する情報交換方法等

・3ヶ月に1回、輸送の安全に関する意見交換会を運転者等と開催する。
・ヒヤリ・ハット報告様式の簡略化およびドライブレコーダーを活用して情報の収集・分析を行う。
・ドライブレコーダーを活用して、管理者による安全指導を実施する。

●わが社の安全に関する反省事項

・取組状況のチェックを10月に実施する。問題点等の結果は後日、本社および営業所に掲示する。

●反省事項に対する改善方法

・社内チェックにより把握した問題点について必要な見直し・改善を行う。

●わが社の安全に関する目標達成状況

(例)〇〇年度

目標	結果	目標達成状況
人身事故0件	人身事故0件	目標達成
物損事故	物損事故	目標達成できず
対前年度10%減	対前年度8%減	目標達成できず
酒気帯び運転 速度超過撲滅	速度超過違反2件	目標達成できず

●わが社の事故に関する情報

(自動車事故報告規則第2条に規定する事故)

(例)〇〇年度

重大事故発件数	2件
事故の種類	衝突2件
衝突の状況	側面衝突1件(重傷者1名) 追突1件(重傷者1名)

(注)輸送の安全に係る行政処分を受けた場合には、法令に基づき遅滞なく当該処分の内容および講じた措置等を本社および当該営業所に、掲示等により公表すること。