

# 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）

～働き方改革実現に向けたトラック運送事業者の取り組み～

平成30年12月

公益社団法人全日本トラック協会

はじめに

2017（平成 29）年 3 月、政府は「働き方改革実行計画」を決定しました。

働き方改革実行計画は、国民ひとりひとりに長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを改善しつつ労働生産性を向上させることを促しました。また、労働時間を確実に抑制していくため、罰則付き時間外労働の上限規制の具体的な数値を提示しました。

これを踏まえて、2018（平成 30）年 6 月、働き方改革関連法が成立し、2019 年 4 月には「戦後の労働基準法制定以来 70 年ぶりの大改革」とされる改正労働基準法が全産業を対象に施行されます。

これにより、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されることとなり、長時間労働が常態化しているトラック運送業界にとって大きな影響があります。年 720 時間以内を上限とする一般則が、大企業では 2019 年 4 月から、中小企業では 2020 年 4 月から適用されます。そして、自動車の運転業務については、一般則の施行日の 5 年後の 2024 年 4 月から年 960 時間以内とする上限規制が適用されます。

トラック運送業界は時間外労働の上限規制の施行を見据え、早急に、強力的に、長時間労働是正の取り組みを推進することが求められています。

この大激変に対応するため、全日本トラック協会では、2018（平成 30）年 3 月に「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」（以下アクションプラン）を策定しました。アクションプランはトラック運送業界としての「主体的な働き方改革のあり方」を示していますが、本解説書では、その中でも特にトラック運送事業者各社が早急に取り組むべきことを、より具体的に解説します。

トラックドライバーのための猶予期間は「5 年間」です。

長時間労働を是正するとともに、労働環境・労働条件を改善して、トラックドライバーの職業としての魅力度を高めて、当業界に優秀な人材を呼び込みましょう。本解説書がトラック運送事業者での働き方改革への「気づき」、労働時間削減に向けた具体的な「アクション」に繋がれば幸いです。

平成 30 年 12 月

公益社団法人全日本トラック協会  
会長 坂本 克己

## 目次

第Ⅰ部 働き方改革とアクションプラン	1
1. 取り組みの背景と目的	1
（1）労働力人口の減少、少子高齢化	1
（2）一億総活躍社会の実現と働き方改革	1
2. 働き方改革関連法の施行スケジュール	2
3. 働き方改革関連法とトラック運送事業者	3
（1）時間外労働の上限規制	3
（2）割増賃金率の引き上げ	6
（3）年5日の年次有給休暇の取得義務づけ	7
（4）同一労働同一賃金	8
4. トラック運送業界のアクションプラン	9
（1）アクションプラン策定の背景と目的	9
（2）基本方針	11
（3）アクションプランの達成目標	12
5. トラック運送事業者の取り組みの考え方	13
（1）従業員の労働実態の把握	13
（2）時間外労働時間の上限規制の影響判断	14
（3）労働時間削減の目標設定	16
（4）賃金制度の見直し	17
（5）労働時間削減に向けた取り組みのポイント	18
6. チェックリスト	22
7. 課題分野と改善方策（アウトライン）	24
第Ⅱ部 具体的な取り組み方策	27
1. 労働生産性の向上	27
（1）荷待ち時間・荷役時間の削減	27
（2）高速道路の有効活用	34
（3）市街地での納品業務の時間短縮	38
（4）長距離輸送の改革	40
（5）新しい車両技術等の導入	44
2. 運送事業者の経営改善	46
（1）経営基盤の強化	46
（2）ITを活用した運行管理の効率化	52
3. 適正取引の推進	56
（1）書面化・記録化の推進	56
（2）適正運賃・料金の収受	60

(3) 多層化の改善	63
(4) コンプライアンス経営の強化	65
4. 人材の確保・育成	67
(1) ドライバーの処遇改善	67
(2) 職場・会社の魅力度アップ	71
(3) 若年労働力確保に向けた取り組み	76
第Ⅲ部 資料編	79
1. データ	80
2. 関連資料	85
3. 時間外労働等改善助成金（リーフレット）	96
4. 助成金・補助金等一覧表	104

# 第Ⅰ部 働き方改革とアクションプラン

## 1. 取り組みの背景と目的

### (1) 労働力人口の減少、少子高齢化

- 我が国の労働市場をみると、少子高齢化を反映して、15歳から64歳までの生産年齢人口が減少を続けています。政府による経済再生・デフレ脱却に向けた取り組みは続いています。が、「労働力人口の減少」「少子高齢化」が経済成長の隘路（ボトルネック）になっています。

### (2) 一億総活躍社会の実現と働き方改革

- このため、政府では、少子高齢化が進んでも、あらゆる立場の国民が、職場で、地域で、家庭環境でそれぞれの能力を発揮して活躍でき、生きがいを感じる「一億総活躍社会の実現」を目指して、以下のような「働き方改革」を打ち出しました。

#### ■労働生産性を向上させる

- 人手不足の壁を乗り越えるには、まず1人あたりの生産性を向上させることが求められます。それには、従来の業務手順を見直したり、仕組みを変えたり、設備機器を導入したり、さらにはITやロボット等の技術革新も必要になります。これらの改革を推進する人材の育成、人材力の強化も求められます。

#### ■働き手を多様化し増加させる

- 特に、長時間労働は、女性や高齢者の労働参加を阻害する要因となっています。女性や高齢者等の働き手にも着目し、多様な人材が最大限能力を発揮できるよう、職場環境の整備を進めることが必要です。企業の魅力を高め、潜在労働力を掘り起こすことで労働参加率を高め、人手不足に対応していくことが求められます。

#### ■ワーク・ライフ・バランスを改善する、働くモチベーションを誘因する

- 長時間労働の是正に加え、ライフステージに合った仕事の仕方ができれば、ワーク・ライフ・バランスが改善します。柔軟な働き方を通じて、職業生活や家庭生活の満足度を高められるようにして、晩婚化・非婚化や少子化、育児離職に歯止めをかけることが必要です。正当な処遇がなされず、不安定な生活を強いられて働く意欲がなくなってしまうよう、理由なき格差を埋めることも求められます。

- 働き方改革関連法は、国民ひとりひとりの暮らしや働き方の問題を見直しつつ、労働力不足を解消するための「起爆剤」のような法律です。

## 2. 働き方改革関連法の施行スケジュール

- ・働き方改革関連法は複数の法律から構成されています。
- ・トラック運送業界に関係の強いものとしては、まず、時間外労働の上限規制があります。大企業と中小企業、自動車運転の業務とそれ以外では適用開始時期が異なるので注意が必要です。
- ・月 60 時間超の時間外割増賃金率の引き上げについては、大企業ではすでに適用となっていますが、中小企業でも 2023 年 4 月から適用となります。
- ・年休 5 日取得義務化は、2019 年 4 月から企業規模に関係なく適用となります。

図表 働き方改革関連法（抜粋）・政府行動計画・アクションプランのスケジュール

法律・内容		2018 年度 (平成30)	2019 年度 (平成31)	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 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→			
	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げ(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 労働法・労働 契約法	同一労働 同一賃金			4月1日から 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→		
労働者派遣 法				4月1日から 適用	→			
労働安全衛生 法	管理職の労働時間把握 義務化		4月1日から 適用	→				
「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」(関係省庁連絡会議)		<p>①2023(平成35)年度までのできるだけ早い時期に、全事業者が改善基準告示に規定する1か月の拘束時間の限度及び休日労働の限度に関する基準を遵守</p> <p>②2024(平成36)年度までのできるだけ早い時期に、全事業者の全ドライバーの時間外労働が960時間以内</p> <p>長時間労働を是正し、生産性向上を促進するため、労働生産性の向上、多様な人材の確保・育成、取引環境の適正化を柱とした環境整備等を実施</p>						
「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」(全ト協)		2023(平成35)年度末までに、時間外労働年960時間超のトラックドライバーをゼロに						

- ・政府の行動計画やアクションプランは、トラックドライバーの時間外労働の上限規制が適用されるまで（2023 年度末）、つまり一般則の施行から 5 年後を目標達成時期としていますが、それより早い時期に施行となる法律もあるので早急な対策が必要です。

### 3. 働き方改革関連法とトラック運送事業者

- トラック運送業界に關係の強い項目について、具体的に内容をみていきましょう。

#### (1) 時間外労働の上限規制

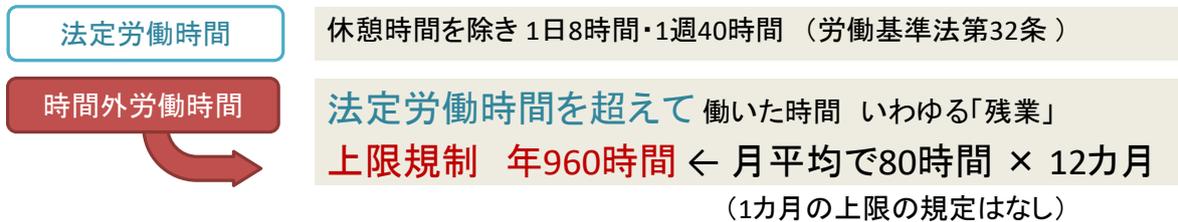
##### ■労働基準法制定以来の大改正

- 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）。一方、労使が労働基準法 36 条に基づく協定（いわゆるサブロク協定）を結べば、法定労働時間を超えて月 45 時間、年間 360 時間まで残業が認められます。特別条項<sup>\*1</sup> を設ければ上限をなくすこともできましたが、今回の労働基準法改正により、初めて、残業時間に上限が設けられます。
- 原則は月 45 時間、年 360 時間で、労使が特別条項に合意しても年 720 時間（休日労働含まない）、複数月平均で 80 時間以内（休日労働含む）、月 100 時間未満（休日労働含む）、月 45 時間を超えてよいのは年 6 回までです。これが一般則といわれるものです。

##### ■職種によって異なる適用開始時期

- ドライバーは、2024 年 4 月から、年 960 時間の罰則付きの時間外労働の上限規制（休日労働を含まない）が適用されます。この規制は企業規模に關係なく適用されます。

◎年 960 時間以内の時間外労働とは



(注) 自動車運転業務については 1カ月の上限は規定されていませんので、例えばある月に業務が大変忙しくて 100 時間の時間外労働を行う月があったとしても、他の月の時間外労働時間を少なくして 1 年間で 960 時間以内とすればよいことになります。

[参考]

- 1 カ月（4.3 週換算）で、どの程度の働くことが可能？

法定労働時間 1 週 40 時間 × 4.3 週 = 172 時間 / 月

時間外労働の上限については月平均では 80 時間なので、172 時間（法定内労働時間）+ 80 時間（時間外労働時間）= 252 時間 / 月 となります。

- この計算はあくまで目安です。

\*1 残業時間が 36 協定の上限を超える場合に付す特別条項。

- 運行管理者や事務職は一般則の適用となります。大企業は 2019（平成 31）年 4 月から、中小企業でも 2020 年 4 月から、罰則付きの時間外労働の上限規制（年 360 時間、特別条項がある場合でも年 720 時間）が適用されます。

図表 時間外労働の上限規制

	現行規制	労働基準法 改正の内容
原則	<p>&lt;労働基準法で決定&gt;</p> <p>(1) 1日8時間・1週間40時間</p> <p>(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</p> <p>(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）</p>	<p>&lt;同左&gt;</p> <p><b>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</b></p> 
36協定の 限度	<p>&lt;厚生労働大臣告示：強制力なし&gt;</p> <p>(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</p> <p>(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、道路運送法に基づく行政処分の対象）</p> <p><b>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</b></p> <p><b>ドライバーには特例あり</b></p> 	<p>&lt;労働基準法改正により法定：罰則付き&gt;</p> <p>(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 &lt;年720時間の考え方&gt;</p> <p>①年720時間まで（休日労働含まない）</p> <p>②一時的に事務量が増加する場合にも上回るこ とのできない上限を設定</p> <p>a. 2～6カ月の平均でいずれも80時間以内（休日労働含む）</p> <p>b. 単月100時間未満（休日労働含む）</p> <p>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）</p> <p>(2) 自動車の運転業務の取り扱い</p> <p>・<b>施行後5年間（2024年3月末まで）現行制度を適用</b> (改善基準告示により指導、違反があれば処分)</p> <p>・<b>2024年4月以降年960時間</b>（休日労働含まない） ← 月平均80時間（休日労働含まない）</p> <p>・将来的には、一般則の適用を目指す</p>

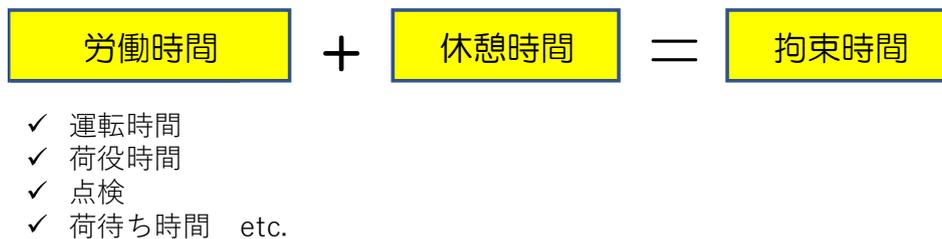
注) 休日労働: 毎週1日の法定休日に労働する時間を指す

■改善基準告示の拘束時間との関係

- 改善基準告示とは、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者について、交通事故や労働災害をなくすために、平成元年に運転時間や拘束時間、休息期間などの労働条件の基準を大臣告示として制定したものです（P.85 参照）。
- この中で、労働時間と関係が深い内容を見てみましょう。

- 現行の改善基準告示では、
  - ✓ 拘束時間は 1 日原則 13 時間までで、最大 16 時間まで延ばせるが 15 時間を  
超えて延ばせるのは週 2 回まで
  - ✓ 1 カ月の拘束時間は 293 時間まで（ただし労使協定により年間 6 カ月までは  
320 時間まで延ばせる）
  - ✓ 1 年間の拘束時間は 3,516 時間まで
 となっています。
- また、改善基準告示には「拘束時間」という言葉が出てきますが、これは労働時間  
と休憩時間を足したものです。

図表 拘束時間の概念

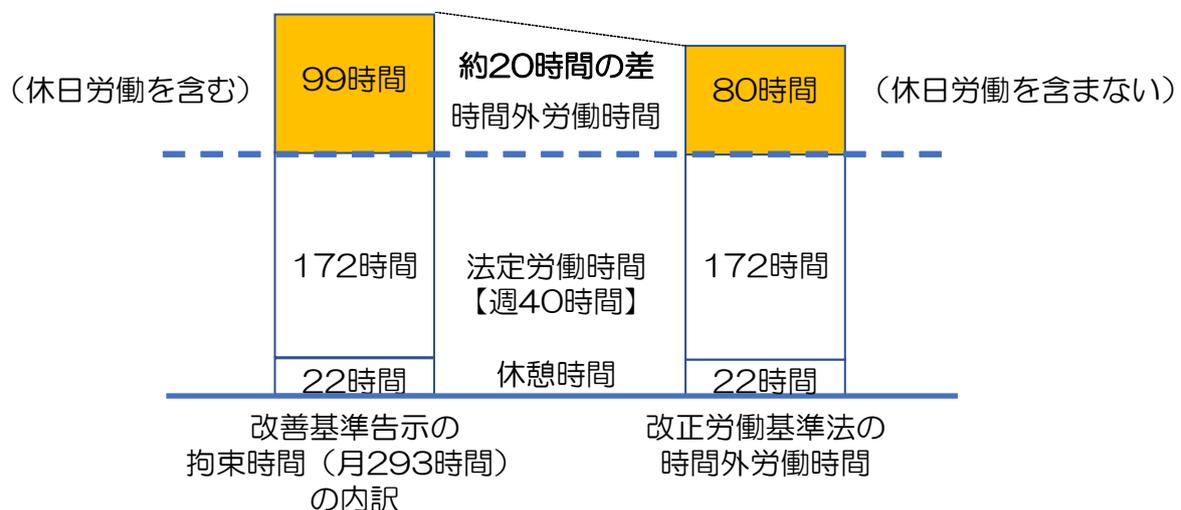


- 1 カ月の拘束時間 293 時間については、概ね以下のような内訳になります。  
（1 カ月 4.3 週、22 日勤務、1 日 1 時間の休憩時間として計算）
  - 法定労働時間（週 40 時間） 172 時間
  - 時間外労働時間 99 時間
  - 休憩時間 22 時間

■ 「月平均 80 時間」と現行の拘束時間を比べると・・・

- 上記の通り、現行の改善基準告示の拘束時間内で可能となる時間外労働時間を算出  
すると、概ね月 100 時間となります。時間外労働の上限規制の内容（年 960 時間 ÷ 12  
カ月 = 月平均 80 時間）と比較すれば、約 20 時間の差があります。

図表 改善基準告示との比較（月間）



■ 附帯決議では、さらなる努力も求められている

- 長時間労働を助長したり、労働条件の悪化を招いたりしないよう、働き方改革関連法に対して国会で附帯決議が採択されています。
- 附帯決議では、時間外労働の上限については、特例が適用される自動車運転業務でも、原則的上限である年 360 時間の水準に収める努力をするとともに、時間外労働に含まれない休日労働についても最小限に抑制することを指針に明記し、労使双方に周知徹底を図るよう要請しています。
- また、過労死防止の観点から、特に、総拘束時間について適用までの 5 年間の猶予期間中に改善基準告示の見直しを行うことも明示されました。

(2) 割増賃金率の引き上げ

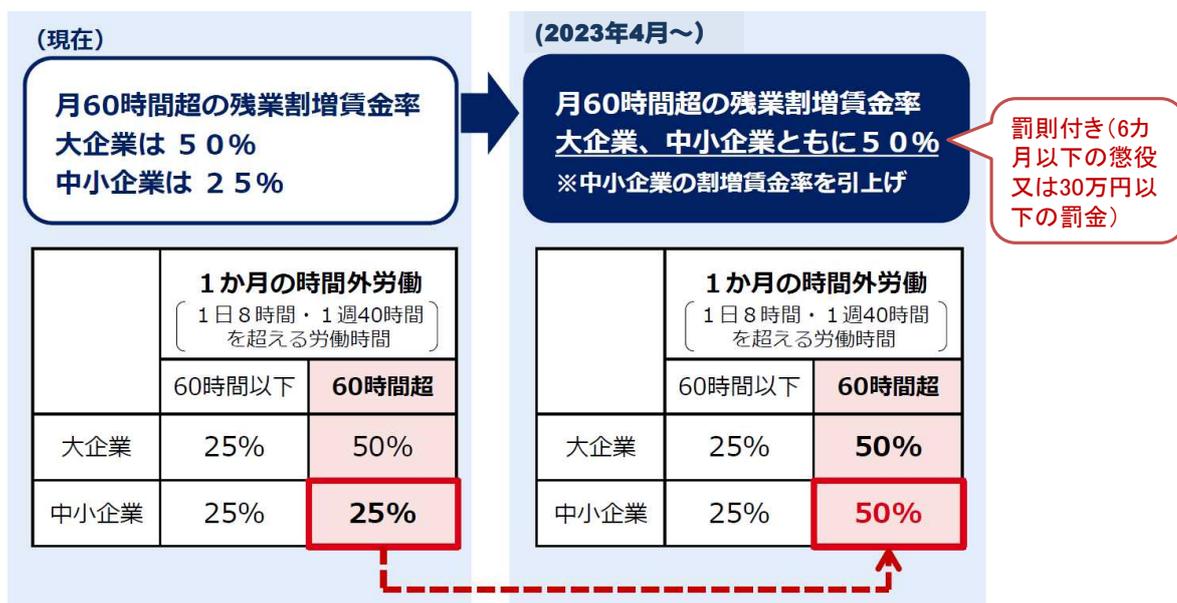
■ 労働時間の状況を適正に把握しなければならない

- これまでもガイドラインによって事業者には労働時間の適正な把握が求められてきましたが、2019（平成 31）年 4 月からは労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、管理監督者等も含め全ての人の労働時間の状況を客観的に把握することが法律（労働安全衛生法関連省令）で義務付けられます。
- 正確な労働時間を把握した結果、1 時間あたりの賃金が最低賃金を下回っていた、などというようなことがないように、注意が必要です。

■ 月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が高くなる

- 2023 年 4 月から、中小企業における月 60 時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予が廃止されます。これにより中小企業でも、60 時間以下の割増賃金率は 25 %ですが、60 時間超の割増賃金率は 50 %となります。コスト増を避けるためにも労働時間の削減が必要です。

図表 中小企業への適用猶予が廃止

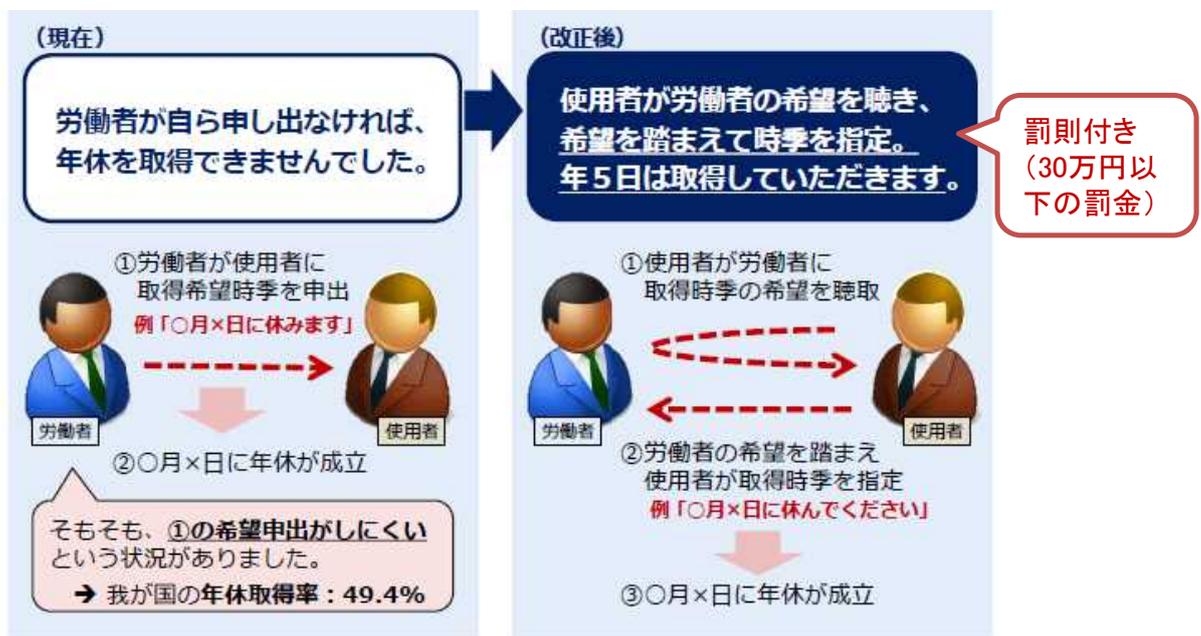


### (3) 年5日の年次有給休暇の取得義務づけ

#### ■年休を5日分必ず消化させる

- 労働基準法では、「業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件<sup>\*1</sup>を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければならない」（労働基準法第39条）とされていますが、現在の年休取得率は5割に満たない状況です。
- このため今回の改正では、年休が5日分必ず消化されるよう制度化しました。具体的には、年休日数が10日以上の労働者を対象に、労働者に付与された有休日数のうち、5日分について、個人別の取得時季の指定を使用者に義務づける、というものです。

図表 年次有給休暇の個人別の取得時季の指定（使用者への義務づけ）



資料：厚生労働省

\*1 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日以上となるので、義務づけ対象です。

付与日数：正社員・週の所定労働時間が30時間以上または週5日以上の労働者の場合

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
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- なお、上記の「5 日」は、労働者が自分の意思で取得した年休や、会社の年次有給休暇の計画的付与制度<sup>\*1</sup> で取得済みの日数がある場合は引き算されます。つまり「労働者が自ら 3 日年休を取得した」、または「会社から労働者へ 3 日の年休の計画的付与が行われた」といった場合、使用者は 5 日に足りない日数 (=2 日) のみ指定すれば OK です。

#### (4) 同一労働同一賃金

- どのような雇用形態を選択しても、納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが求められています。同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体における、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。
- 事業者では、非正規雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等について説明を求められた場合、その説明を行うことが義務化されます。

---

<sup>\*1</sup> 年次有給休暇のうち、5 日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。

## 4. トラック運送業界のアクションプラン

### (1) アクションプラン策定の背景と目的

#### ■トラック運送業界を取り巻く課題

- トラック輸送産業は国内物流の基幹的役割を果たしており、我が国の産業・経済活動の基盤となる重要な産業です。私たちの暮らしにおいても、インターネット社会に対応したきめ細やかな物流サービスは無くてはならないものになっています。しかし、トラック輸送産業を担うトラックドライバーは、全産業平均と比べて長時間労働、低賃金となっており、「2割長く2割安い」職業といわれています。
- 厚生労働省の調査によると、貨物自動車運転手の有効求人倍率は 2.8 倍を超え<sup>\*1</sup>、人手不足は一段と厳しい状況です。ドライバーの年齢も年々上昇し、大型運転者（男性）の平均は 47 歳を超える等、中高年層の労働力への依存が加速しています。トラック輸送産業の維持・発展には、ドライバーの労働条件を改善し、若年労働者を呼び込む対策が不可欠となっています。

#### ■トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会の発足

- こうした状況を踏まえ、2015（平成 27）年度に国土交通省と厚生労働省は、中央及び全都道府県に荷主、事業者、経済団体、労働組合等から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置し、関係者が一体となってトラック輸送における取引環境の改善、長時間労働の抑制に取り組んでいます。2016（平成 28）年度、2017（平成 29）年度には、実践的なパイロット事業（実証実験）が全国規模で展開され、本事業から得られたベストプラクティスのヨコ展開を通じて、改善策の普及・定着を図っています。
- また、2016（平成 28）年 7 月には、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置され、運賃の範囲の明確化、運送状等の記載事項、荷待ち、積込み・取卸しに対する対価、付帯業務の内容等のあり方が議論されました。これを受け、2017（平成 29）年 8 月に標準貨物自動車運送約款が改正され、11 月より施行されました。

#### ■「働き方改革」の始動

- さらに 2018（平成 30）年 6 月には働き方改革関連法が成立し、ワーク・ライフ・バランスを改善しつつ労働生産性向上を図るとの考え方の中で、罰則付き時間外労働の上限規制が始まります。自動車の運転業務について、現行、いわゆる限度基準告示の適用除外とされているものが、2024 年（改正労働基準法の施行期日の 5 年後）から、年 960 時間以内の上限規制が適用されます。
- トラック運送業界では、罰則付きの時間外労働の上限規制の施行を見据え、長時間労働を強いる環境を改善し、労働時間短縮に向けた行動を強力的に推進することが求められています。

---

\*1 平成 30 年 9 月は 2.83 倍（パートタイム除く常用、原数値）。

## ■トラック運送業界の働き方改革の実現に向けたアクションプラン策定

- 2017（平成 29）年 6 月に設置された「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」では、同年 8 月に「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』－長時間労働にブレーキ、生産性向上にアクセルー」として、クルマの仕事の生産性&職の魅力を高める 63 の施策が打ち出されました。翌 9 月には石井啓一国土交通大臣から「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」を策定するよう要請がありました。
- これを受けて、全日本トラック協会（以下、全ト協）ではトラックドライバーの長時間労働の抑制と職業としての魅力向上のため、「労働生産性の向上」「運送事業者の経営改善」「適正取引の推進」「多様な人材の確保・育成」を柱としたアクションプランを策定し、業界・企業の総力を結集して実行していくこととしました。

## ■政府行動計画 ～ 88 の施策で働き方改革の実現を強力に推進～

- 2017（平成 29）年 8 月の 63 の施策に続き、2018（平成 30）年 5 月には「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」～「運び方改革」と 3A（安全・安心・安定）労働の実現に向けた 88 施策～が決定されました。
- 政府行動計画では、長時間労働是正の「環境整備」の促進に向けて①労働生産性の向上、②多様な人材の確保、③取引環境の適正化、さらに長時間労働是正のための「インセンティブ・抑止力の強化」に向けて①全ト協など事業者団体の策定するアクションプランの取り組み支援、②ホワイト経営の「見える化」、③労働時間管理の適正化の促進、④行政処分の強化、などを打ち出しています。
- 本書が解説する「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」の取り組みも、政府を挙げて強力に推進する施策の一部です。

## (2) 基本方針

### ①長時間労働の是正

#### ■長すぎる労働時間の見直し

- ・トラックドライバーの常態化した長時間労働は、睡眠時間や休養時間の不足となり、健康に悪影響を及ぼし、さらには家庭生活・余暇時間の不足は、生産性の低下、職業としての魅力度の低下、離職等の要因につながっています。
- ・トラック運送業界では他産業にも増して労働時間縮減に取り組むことが必要です。

#### ■罰則付きの時間外労働の上限規制への対応

- ・労働基準法の改正により時間外労働について罰則付きの上限規制が導入されます。自動車の運転業務については、上限規制の適用は2024年（法施行から5年間猶予）から、年間の上限值も一般則の年720時間よりも長い年960時間となりますが、将来的には単月や複数月の規制を含む一般則の適用を目指すこととされています。
- ・トラック運送業界としては、与えられた猶予期間の中で、すべてのトラック運送事業者が法律を遵守できる体制を確立しなければなりません。

#### ■過労死等防止対策の推進

- ・さらに、陸上貨物運送業の脳・心臓疾患による労災認定件数は、他の業種に比べても著しく多く、業界を挙げて過労死等防止対策の普及・促進を図る必要があります。

### ②雇用促進につながる処遇の実現

#### ■労働条件・職場環境の改善を

- ・若年労働者を確保し、優秀な人材を業界に呼び込むためには、他産業並みの労働環境、労働条件、職場環境の改善が不可欠です。雇用促進につながる賃金アップ等の処遇改善の早期実現を目指す必要があります。

#### ■そのためには適正運賃・料金の収受を

- ・ドライバーの処遇改善に向けた原資を確保するため、標準貨物自動車運送約款の改正を踏まえて、適正な原価計算に基づき、すべての事業者が再生産可能な運賃・料金を収受できるよう、関係者全体での取り組みが必要です。

### ③荷主との協力・連携の必要性

#### ■荷主の協力を引き出す

- ・トラックドライバーの労働生産性を高め、労働時間を短縮していくためには、無駄な待ち時間を減らす、パレット化して積み込み・荷卸しにかかる荷役時間を短くする、長距離輸送では高速道路を有効に活用する等の対策が必要となります。しかし、これには荷主が作業手順を調整したり、パレット等の荷役機器の導入や高速道路利用に係る必要コストを負担する等、荷主の積極的な協力が不可欠です。

- 物流条件の調整やコスト負担等についての理解促進を図るため、トラック運送事業者は荷主とコミュニケーションをとり、積極的な提案を行っていくことが必要です。

#### ④継続的視点からの対策の必要性

##### ■猶予期間は5年間

- 自動車運送業務については、改正法施行から上限規制の適用まで5年間の猶予があります。準備期間、実行期間、評価改善期間を設け、その進捗段階に応じた対策を講じる等の PDCA サイクルを取り入れ、目標達成に向けて途切れることなく取り組んでいくことが必要です。

#### ⑤業界組織を縦横に活用した取り組みの必要性

##### ■トラック協会・適正化実施機関を活用しましょう

- トラック運送業界には、全ト協、地方ト協、協会支部、適正化事業実施機関等の組織があり、トラック運送事業者の取り組みを支援する役割を担っています。トラック運送事業者では、こうした業界組織の協力や支援を積極的に活用することが必要です。

#### ⑥社会に貢献するサービス体制の維持・強化

##### ■輸送サービスを止めてはならない

- トラック輸送は我が国の経済・産業の発展、便利で豊かな暮らしを支える重要なインフラであり、平時、緊急時を問わず国民生活のライフラインです。
- トラック運送事業者は社会に貢献するサービスを維持・強化できるよう、働き方改革、生産性向上に早急に取り組むと同時に、荷主や関連する業界とともにライフラインとしての責務を未来に向けて継続するための行動を速やかに起こすことが重要です。

### (3) アクションプランの達成目標

目標 時間外労働年 960 時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合

2021年度（施行後3年目）	25%
2022年度（施行後4年目）	20%
2023年度（施行後5年目）	10%
2024年度（適用開始年度）	0%

## 5. トラック運送事業者の取り組みの考え方

### (1) 従業員の労働実態の把握

- 今回の働き方改革関連法の改正にあたり、トラック運送事業者がまず対処すべきことは、「罰則付き時間外労働時間の上限規制を守ること」です。その前提として、自社の従業員の労働時間が規制を超えているのか、いないのか、実態を知ることが取り組みの第一歩となります。
- さらに、中小企業でも 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%に引き上げられることから、労働時間を正しく把握するとともに、未払い残業代のトラブルをおこさないことが重要です。

#### 労働実態の把握

##### ◆実態把握の方法

- ドライバー職、事務職・管理職ともに調査対象とします。
- 実態を把握するのは以下の項目です。
  - 労働日数、休日日数、休日出勤日数
  - 所定労働時間、実労働時間、
  - 時間外労働時間、休日労働時間、深夜労働時間
  - 年次有給休暇の付与日数、取得日数
- 調査の対象期間は直近 12 ヶ月（月単位）とします。
- ドライバー職と事務職・管理職では、休日労働時間の取り扱いが異なりますので、休日労働時間も把握します。

##### ◆チェックポイント！ 労働時間の把握を正しく行っているか

- ✓ 出庫前（乗務前点呼より前）、帰庫後（乗務後点呼より後）に作業等が発生している場合、その時間を含めているか
- ✓ デジタコ使用の場合、正しくボタン操作をしているか
- ✓ 待機時間と休憩時間が曖昧になっていないか

##### ◆チェックポイント！ 法定労働時間と所定労働時間を正しく理解しているか

- ✓ 法定労働時間：労働基準法で定められた労働時間。休憩時間を除き 1 週 40 時間、1 日 8 時間であり、残業させる場合は 36 協定と就業規則等の定めが必要。
- ✓ 所定労働時間：法定労働時間を超えない範囲で、会社が就業規則等で定める労働時間。法定労働時間に収まる残業（法定内残業）には割増の必要なし。

## (2) 時間外労働時間の上限規制の影響判断

### ① 上限時間の超過実態の把握

- ・実態把握した自社の従業員の時間外労働時間を、改正された時間外労働時間の条件と比較検討します（P.4 図表の点線枠囲みを参照）。

#### 労働時間の分析

##### ◆チェックポイント！ 時間外労働、年間の上限時間を理解しているか

###### ○ドライバー職

- ✓時間外労働時間が年 960 時間以内であること  
（なお、時間外労働時間には休日労働を含まない）

###### ○事務職等

- ✓時間外労働時間が年 720 時間以内であること（特別条項があるとき）  
（なお、時間外労働時間には休日労働を含まない）
- ✓時間外労働時間・休日労働時間の合計が 2～6 カ月平均でいずれも 80 時間以内であること
- ✓時間外労働時間・休日労働時間の合計が単月 100 時間未満であること
- ✓時間外労働時間が 45 時間を上回る月が年 6 回を超えていないこと

- ・上記のチェックポイントで、特にドライバー職 960 時間、事務職等 720 時間の上限を超えている場合には、
  - その人数（従業員名）
  - 上限を超えている時間（削減すべき時間）を把握・整理し、その長時間労働となっている原因を個人別に分析します。

### ② 割増率アップによる人件費増の影響の把握

- ・時間外労働の割増率引き上げの影響を算出するため、時間外労働時間の 60 時間超の部分について、基礎となる賃金に対しての割増賃金率を 25%から 50%に引き上げて個人別に計算します。
- ・これにより、割増賃金率引き上げによる時間外手当の上昇額を算定し、経営への影響を把握します。

ケース試算：時給 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？

- ①従来（25 %割増）の場合：74 時間× 1,800 円× 1.25 = 166,500 円
  - ②改正後：60 時間までは 25 %割増、これを上回る 14 時間が 5 割増となるので  
60 時間× 1,800 円× 1.25 + 14 時間× 1,800 円× 1.5 = 172,800 円
- 差し引き 172,800 円－ 166,500 円 = 6,300 円 増（合計額に対して 1.3 %アップ）



- 例えば、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。

### 割増賃金の基礎となる賃金とは

◆ **チェックポイント！「基礎となる賃金」**に対象となる賃金が全て入っているか

- ✓ 所定労働時間の労働に対して支払われる 1 時間当たりの賃金です
- ✓ 労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給される以下の手当等は除外することができます。

- ① 家族手当                      ② 通勤手当                      ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当                ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われる賃金（結婚手当、出産手当、大入り袋など）
- ⑦ 1 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし、家族の人数や通勤費用に関係なく一律に支払われる手当等については、除外できない場合があります。

✓ 割増賃金の基礎となる賃金 = 
$$\frac{\text{基本給} + \text{除外できない手当等}}{\text{1 カ月平均所定労働時間}}$$

### ③みなし残業の取り扱い

- みなし残業とは、一定時間分の残業代（時間外割増賃金・深夜割増賃金・休日割増賃金をいう）を固定的なみなし払いとする制度です。この制度には条件がありますので確認しておきましょう。

#### みなし残業手当の注意点

##### ◆チェックポイント！ みなし残業の要件を確認しておく

- ✓独立した手当となっていること
- ✓時間外割増賃金の金額と時間外労働時間数が明示されていること
- ✓深夜割増賃金の金額と深夜労働時間数が明示されていること
- ✓休日割増賃金の金額と休日労働時間数が明示されていること
- ✓明示されている時間外・深夜・休日労働時間数を超える場合には、不足額を支払うこと
- ✓実際の時間外・深夜・休日労働時間数が明示された時間より少なかった場合でも所定の金額を支払い、減額しないこと

##### ◆チェックポイント！ 割増賃金率の変更に伴う注意点

- みなし残業手当として 60 時間以上を想定している場合、時間外労働時間が月 60 時間を上回る部分には 50 %の割増賃金率を適用しなければなりません。2023 年 4 月以降に未払い賃金が発生することになるので注意が必要です。

### (3) 労働時間削減の目標設定

- 自社の労働実態を把握・分析した結果をもとに、自社の労働時間削減目標を設定します（全職種）。
- 年間の上限時間を超える従業員がいる場合は、まずは上限時間を目標として設定します。上限時間を超える従業員がいない場合は、労働条件のさらなる向上を図るよう目標を設定します。
- 労働時間短縮の取り組みは、コンプライアンス重視の企業、労働条件の良い企業という評価につながり、就業者や求職者からの魅力度がアップするでしょう。

#### 目標の設定例

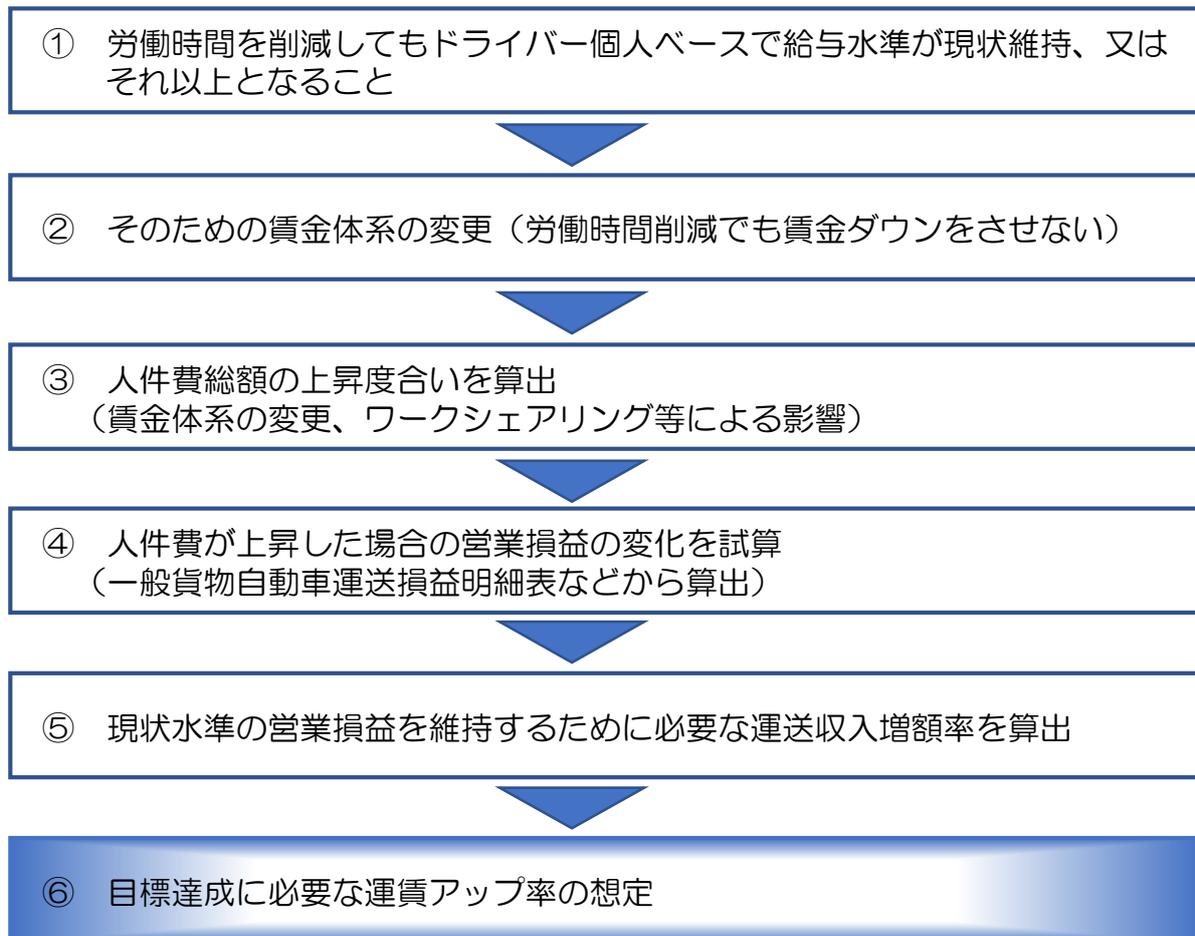
- ◆年間の上限時間を超える従業員がいる場合
  - ✓目標：時間外労働時間が年 960 時間を超えるドライバーゼロへ  
ドライバー全体の年平均時間外労働時間 720 時間へ
- ◆年間の上限時間を超える従業員がいない場合
  - ✓目標：時間外労働時間が年 720 時間を超えるドライバーゼロへ  
ドライバー全体の月平均時間外労働時間 45 時間へ

#### (4) 賃金制度の見直し

##### ①賃金水準を維持上昇させるための原資の判断

- 労働時間削減に取り組むことで、ドライバーの賃金ダウンが生じる可能性があります。労働時間が減っても給料が減るようでは、働く意欲の低下にもつながります。
- このため、労働時間削減の目標を実現した場合の賃金支給額の減少についてもコミュニケーションし、労働時間が減っても収入が減らないような賃金体系の工夫、さらには賃金の原資となる利益を増やすための生産性向上策、運賃・料金のあり方を検討します。

図表 賃金維持・アップ（人件費増額）の算出から運賃転嫁への流れ



##### ②人材確保のための賃金アップ

- 人手不足対応のため、自社の賃金水準の見直しも検討しましょう。事務職・管理職、ドライバー職別に当業界の平均賃金水準と比較したり、近隣の建設業・流通業等と比較して、自社の水準がこれらより大幅に低いようであれば、改善が必要です。人材確保には賃金アップが大前提なので、是非、取り組んで下さい（P.67 参照）。

## (5) 労働時間削減に向けた取り組みのポイント

### ① 走行以外の時間に無駄がないか

#### ■ 荷待ち時間

- 長時間労働の原因としては、走行時間以上に、積込みや荷卸し時の荷待ち時間が問題となっています。この時間は全く作業が停滞していることに加え、ドライバーの休憩時間なのか労働時間なのかという議論にもなります。
- 行政通達では、出勤を命ぜられ一定の場所に拘束されている以上は労働時間であるとされていますが、発着時刻が指定されている場合の手あき時間について、その時間中に休憩時間を設けている場合、当該時間について労働者が自由に利用できる時間であれば休憩時間、との判断もあります。

(昭和 33 年 10 月 11 日基発 6286 号) <手待ち時間>

- 貨物の積込係が貨物自動車の到着を待機しているいわゆる手待ち時間は、出勤を命ぜられ、一定の場所に拘束されている以上、労働時間である。

(昭和 39 年 10 月 6 日基収 6051 号) <手あき時間>

- 「貨物の到着の発着時刻が指定されている場合、トラック運転者がその貨物を待つために勤務時間中に労働から解放される手あき時間が生ずるため、その時間中に休憩時間を 1 時間設けている場合にあつて、当該時間について労働者が自由に利用できる時間」であれば「休憩時間である」

- いずれにせよ、荷待ち時間・待機時間は少ないに越したことはなく、積み卸し時刻の適切な設定や、それに合わせた適切な運行計画づくりなど、荷主・関係者が一緒に協議していくことが必要です。

#### ■ 荷役時間

- 荷待ち時間と同様に、荷役時間も長時間労働の原因となっています。実際に、手作業で直積みする場合とパレット積みのフォーク荷役では、積み卸し時間が 2 時間以上も異なるケースもみられます。
- ただし、積載量の視点で見れば、パレット積みは直積みに比べて一車に積載できる貨物量が少ないというデメリットもあります。このため、たとえば手積み作業に別料金を支払ったとしても、長距離運行では直積みの方が合理的であると判断する場合もあります。
- 日帰り運行か長距離運行か、労働時間全体に占める荷役時間の割合が高いのか低いのか（荷役時間の割合が高ければパレット化のメリットが大きい）等を切り口に、改善対象を探しましょう。

## ②荷主の協力を得る

- 時間短縮のための取り組みには、トラック運送事業者自らが対処すべき問題と、自社のみでは改善できず、荷主に協力を求めなければならない分野があります。
- 荷主の協力が得られないと進まない取り組みについては、労働時間等のデータの裏付けを持って、順序立てて、場合によっては輸送を担っている同業者と共同して、改善提案していきましょう。

### ■書面化・記録化の徹底と荷主への提示

- 荷主に協力を求める場合、成功するためにはいくつかのポイントがあります。
- 1 点目は記録化（見える化）です。長時間労働、生産性の低下の原因となっている作業ごとに、投入時間を把握し、荷主に提示します。このためには、待ち時間の記録を正確・確実に行うことが重要です。
- 荷主都合での荷待ち時間が発生した場合は、これを記録し荷待ち時間削減の交渉データとしましょう。

### ■改正標準運送約款での契約更改

- 2 点目は契約の書面化です。荷主との契約では書面化を徹底し、荷待ち時間を項目として盛り込みます。待ち時間の有料化、積み卸し作業、高速道路料金などで、ドライバーの労働時間の短縮や収益アップにつながる契約条項です。
- 改正標準運送約款ではこれらを別建てで収受することになっています。

### ■具体的な改善策の提案

- 3 点目は、具体的な改善策の提案です。改善に結びつく荷役条件、輸送条件等を具体的に提案し、荷主側の主体的な関与が必要となる対策については協力を要請します。特に、パレット荷役や積み卸し時刻の設定、トラック予約受付システムの導入などは、荷主が主導して取り組まねば、前に進みません。
- 国やトラック協会では、トラック運送業界の窮状を知ってもらうための荷主向けパンフレットを作成していますので、協力要請時に手渡ししましょう。

### 活用ツール／荷主向けパンフレット

- 荷主勧告が発動されやすくなります！ ～荷主勧告制度の改正について～
- 荷主の皆様へ、ご存じですか？ トラックドライバーの労働時間のルールを
- トラック事業者における書面化の推進について  
これからの荷主等（運送委託者）とトラック事業者のルール
- 荷主都合30分以上の荷待ちは「乗務記録」の記載対象です  
トラックドライバーの荷待ち時間削減と適正取引構築のために

● 運送委託者の方へのお知らせ（8枚組リーフレット）

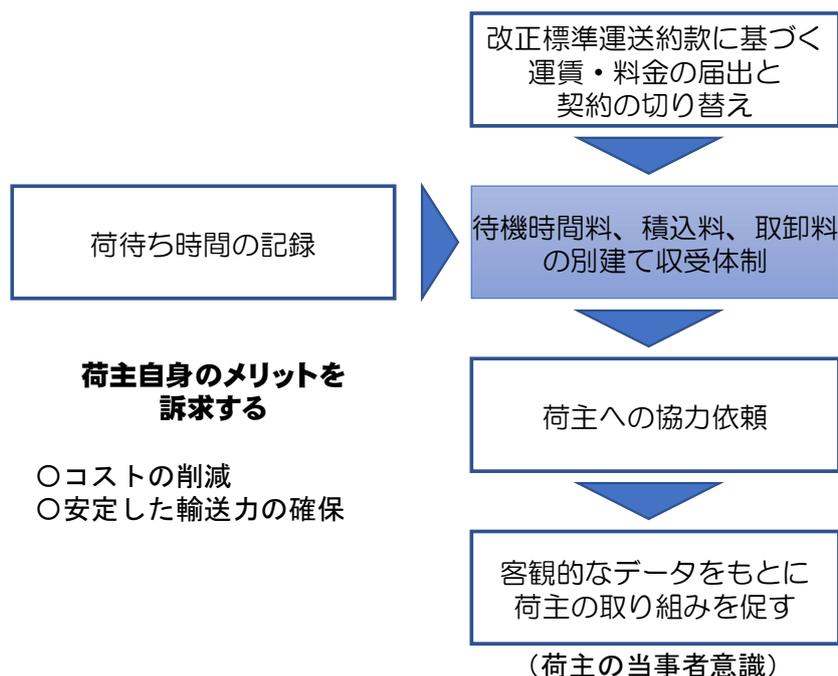
- ☆ 一方的に低い運賃・料金で運送委託等を行っていませんか？
- ☆ 付帯業務に対して料金を支払っていますか？
- ☆ 有料道路の利用料金を負担していますか？
- ☆ 契約の内容を書面化できていますか？
- ☆ 追加運賃・料金の負担を拒んでいませんか？
- ☆ 燃料費・人件費の上昇分の負担を拒んでいませんか？
- ☆ 労働時間を守れない運送を強要していませんか？
- ☆ 荷待ち時間への対策を放置していませんか？

ダウンロード： <http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/kyogikai/pdf/leaflet.pdf>

■ 荷主・トラック運送事業者双方にとってWIN-WINであること

- 例えば、改正標準運送約款では、運送事業者による荷役作業には別料金が発生しますが、パレット化や省力・アシスト機器を活用することで運送事業者による荷役時間の短縮が図られれば、荷主にとってもコストが削減されます。お互い WIN-WIN になる点をアピールしましょう。これが最も重要な4点目です。
- 言い換えれば「省力化設備を導入して仕事環境を整えることや、無駄な荷待ちがないよう協力することは、めぐり巡って荷主自身が負担するコストの削減に役立つのだ」「安定した輸送力を確保するために必要なのだ」という当事者意識の醸成です。「効率化」「時間短縮」と「有料化」を両面に押し出して取り組みましょう。

図表 時間短縮に対して、荷主の当事者意識を高める



## 取り組み分野の洗い出しの視点

### ●輸送パターン

- 輸送パターンが長距離運行主体なのか、日帰り運行主体なのか、分けて対策を考えてみましょう。
- 例えば、泊付きの長距離輸送で労働時間や拘束時間が特に長くなっている場合には、その輸送パターンに絞って取り組みます。全線高速道路を利用しているか、出荷から納品までのリードタイムは適切に休憩・休息期間が取れるような条件か、納品後の帰り荷の集荷までの作業体制にムダはないか、などです。

### ●物量の波動

- 荷主の物量の季節波動（繁閑）が大きいのか、小さいかによっても対策は変わってきます。荷量が多い時期には、ドライバーの負担軽減のために同業者と共同化する、変形労働時間制を採用する、などです。
- なお、変形労働時間制は一定期間の業務の波動に適した労働時間制ですが、物量の大きな波動がシーズンや年末など1年間の中にあるのか、月初月末などのように1カ月間の中にあるのかによって調整する期間が異なるため、実態を知ることが必要です。

注：一定期間には、1カ年、1カ月の単位があります。

### ●設備投資余力

- 荷役機器、デジタコや運行管理システムの導入など、生産性の向上や労働時間短縮に効果の上がる対策は多数あります。ただし、設備やシステムの導入には相応の費用がかかります。現在の自社の設備投資余力を判断して、効果に見合った選択をしましょう。

## 6. チェックリスト

あなたの会社は、働き方改革、長時間労働是正に対応できていますか？

チェックリストで確認しましょう。

「不明」「いいえ」を減らして、「はい」を増やしていきましょう。

	「トラック運送業界の働き方改革」取り組み状況チェックリスト	はい	いいえ	不明	該当せず
現状把握	1 従業員（事務職、ドライバー職）の労働時間を正しく把握していますか？				
	2 ドライバー職については、拘束時間も正しく把握していますか？				
	3 運転日報、出勤簿等が記入漏れ等なく適切に作成されていますか？				
	4 荷待ちや荷役時間の長い荷主を把握していますか？				
	5 荷主都合による30分以上の荷待ち時間の記録は正しく行われていますか？				
	6 荷主別・車種別の原価計算による収益性の確認ができていますか？				
	7 ドライバーの時間外労働は、全員、年間960時間以内ですか？				
	8 ドライバー以外（事務職、作業職等）の時間外労働は、全員、年間720時間以内ですか？				
	9 年次有給休暇付与日数（取得権利日数）10日以上の全員が、年間5日間以上の有給休暇を取得していますか？				
	10 全事業所において時間外労働に対する特別条項を含めた36協定を締結していますか？				
労働生産性の向上	11 パレット等のユニットロードシステムによる一貫輸送を行っていますか？				
	12 省力・アシスト機器を導入していますか？				
	13 トラック予約受付システムを利用していますか？				
	14 高速道路を適切に利用していますか？				
	15 輸送の共同化に取り組んでいますか？				
	16 中継輸送等による日帰り運行化を進めていますか？				
	17 車両の大型化・トレーラ化を進めていますか？				
経営改善	18 業務の改善や管理を担う社内スタッフは足りていますか？				
	19 事業協同組合に加入していますか？				
	20 賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金を設定していますか？				
	21 労働時間削減のための具体的な数値目標を定めていますか？				
	22 国や協会が実施する経営セミナーや経営指導等を活用していますか？				
	23 デジタコを活用していますか？				
	24 IT点呼・受委託点呼を導入していますか？				
	25 運輸統合管理システム(デジタコ等と連携して運行の計画や実績を管理したり、帳票作成等を支援する業務管理システム)を導入していますか？				

	「トラック運送業界の働き方改革」取り組み状況チェックリスト	はい	いいえ	不明	該当せず
取引条件の改善	26 荷主との契約は書面化されていますか？				
	27 改正標準運送約款による運賃・料金の届出をして、荷主と交渉していますか？				
	28 荷役・付帯作業等について別途料金を収受していますか？				
	29 荷主都合の荷待ち時間を有料化していますか？				
	30 高速道路の利用に係る料金を荷主に負担してもらっていますか？				
	31 燃料サーチャージを導入していますか？				
	32 荷主に対して、ドライバーの労働時間短縮に向けた話し合いをしていますか？ (例) 高速道路の利用、荷待ち時間の短縮、積み卸し等の荷役時間の短縮等				
	33 運賃料金を値上げしていますか？				
	34 下請法、独占禁止法の物流特殊指定等、公正な取引のために遵守すべきルールを理解していますか？				
	35 元請運送事業者と下請運送事業者が協力できていますか？				
人材の確保・育成	36 従業員の賃金アップが図られていますか？				
	37 やりがいの得られる人事・賃金制度を整備していますか？				
	38 荷役時間の削減に資する機器や車両を導入していますか？				
	39 事務職、作業職等に週休二日制が導入されていますか？				
	40 ドライバー職に週休二日制が導入されていますか？				
	41 定年延長ドライバーを雇用していますか？				
	42 女性ドライバーを雇用していますか？				
	43 大型等の免許取得に係る会社からの補助を行っていますか？				
	44 短時間勤務等の柔軟な雇用形態を採用していますか？				
	45 休憩施設・仮眠施設を整備していますか？				
46 託児所を整備していますか？					

	現状把握	労働生産性の向上	経営改善	取引条件の改善	人材の確保・育成
「はい」の ○の数					
「いいえ」の ○の数					

## 7. 課題分野と改善方策（アウトライン）

- ・次図は、労働生産性の向上、運送事業者の経営改善、適正取引の推進、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。
- ・自社の業態、労働実態にあわせて、改善方策を見つけて下さい。

課題分野	取り組みの視点	具体的な改善対策（キーワード）	ページ
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	-27-
		② 時間管理の徹底	-30-
		③ トラック予約受付システムの活用	-31-
		④ 荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減	-33-
	(2) 高速道路の有効活用	① 適切な運行計画づくり	-34-
		② 高速料金の収受	-35-
		③ ETC2.0の活用	-36-
	(3) 市街地での納品業務の時間短縮	① 都市内共配の促進	-38-
		② 共同宅配ボックスの設置利用	-38-
	(4) 長距離輸送の改革	① 中継輸送の3つの方式	-40-
		② SA・PAで対面で乗り換え	-41-
		③ 営業所を利用した中継輸送	-42-
		④ ツーマン運行(2人乗務)によるワークシェアリング	-43-
	(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	-44-
	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			-47-
③ 労働時間削減目標の設定と管理			-48-
④ 管理スタッフ(事務職)の働き方改革			-49-
⑤ トラック協会のセミナー・経営診断等の活用			-50-
(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	-52-
		② IT点呼	-52-
		③ 運輸統合管理システム	-54-

課題分野	取り組みの視点	具体的な改善対策（キーワード）	ページ	
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	-56-	
		② 荷待ち時間の記録	-59-	
	(2) 適正運賃・料金の収受	① 再生産可能な運賃の設定	-60-	
		② 新標準運送約款に準拠した料金体系への転換	-61-	
		③ 割増運賃、諸料金も適正に収受	-62-	
	(3) 多層化の改善	① 公正な取引ルールを知る	-63-	
		② 物流特殊指定・下請法	-63-	
	(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	-65-	
		② 行政処分の強化	-65-	
	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	-68-
			② 週休2日制の導入・完全実施	-69-
			③ 年次有給休暇の取得促進	-70-
(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	-71-	
		② 女性、高齢者も働きやすい職場・会社づくり	-71-	
		③ 働き甲斐のある職場・会社づくり	-74-	
(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	-76-	



## 第Ⅱ部 具体的な取り組み方策

### 1. 労働生産性の向上

現在、若年入職者の減少や就業者の高齢化の進展で人手不足に伴う問題が顕在化し、トラック輸送の供給キャパシティは急速に逼迫しつつあります。加えて労働時間の短縮にも対応しなければなりません。良質なトラック運送サービスを維持するためにはトラック運送の生産性向上が急務となっています。

生産性を高めるためには、付加価値額を増大させるか、投入労働時間数を削減することが必要になります。IoT、AI等の先端技術も活用しつつ、以下のような対策に取り組むことが必要です。



#### (1) 荷待ち時間・荷役時間の削減

- トラック運送にとっては、車が「止まっている状態」は付加価値の低い無駄な時間です。運送に付随する荷待ち時間や荷役時間の短縮・削減のためには、以下の取り組みが考えられます。

##### ① 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使用して車両への積み込み時には直積みにするなど局所的な利用だけでなく、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。

規格の統一

パレット保有の  
あり方

回収・返却の  
仕組み

- 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。
- まず、発着の荷主による調整や業界での規格化が必要です。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。

- 次に、パレットの回収・返却です。「捨てパレット」と呼ばれるワンウェイパレットを使える荷種であれば問題ありませんが、単価の安い荷種の場合にはパレットの費用は無視できるレベルではありません。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。その場合の費用負担について発・着荷主と事前に協議することが必要です。

## 取り組み事例

### ■パレット導入で積み卸し時間を短縮

- 食品製造業のH社では、パレット崩し手荷役を見直し、一貫パレット輸送に切り替えました。対象は、大手小売りの流通センターを着荷主とする配送トラックです。H社では着荷主が導入するパレットプールシステムを利用するとともに、パレットに積んだ商品を着荷主の流通センターの自動倉庫にそのまま格納できるよう、出荷時の積み付け方法（配数・段数）を変更しました。
- 積み付け方法を変更することで、パレットあたりの積載ケース数はやや減りましたが、トラックへの積み卸し時間が従来より約1時間半短くなり、ドライバーの労働時間削減が図られました。

配数	12
段数	7
パレット積数	84

配数	10
段数	8
パレット積数	80



変更



- 配数＝パレット面へのケース配数
- 段数＝パレット上に積めるケース段数
- 配数×段数＝パレット積載数

✓改善前：1面12ケース積み付けでは段ボールケースがパレットからはみ出すため自動倉庫に引っかかってしまう。

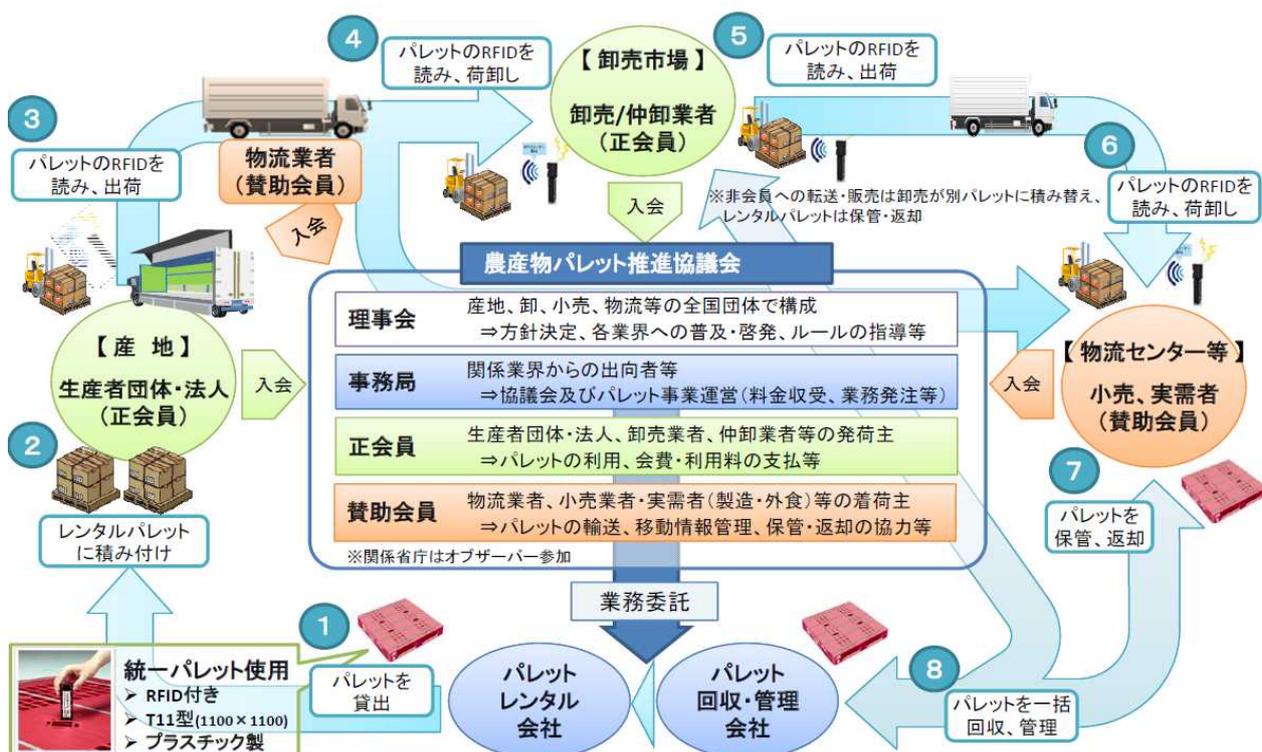
✓改善後：1面10ケースとし、高さは自動倉庫の制限内に収まる8段に変更した。

資料：平成28年度パイロット事業事例

- トラック運送事業者の取り組みとしては、バラ積み輸送だったものがパレット積み輸送に変わることで、コストや運賃にどのような影響が出るのか、運送事業者の立場から発信し、一貫パレチゼーション化の仕組みづくりに積極的に関わることが必要です。
- また、昇降装置やテールゲートリフターを装着した車両を導入するなど、パレチゼーション化の状況に合わせて、トラック運送事業者の設備面の充実に努めることも必要です。

## 活用可能なツール・支援策

- 食品等物流業務効率化事業（農林水産省、（一社）農産物パレット推進協議会）**  
 農産品の一貫パレチゼーションの拡大を図るため、パレットルールの浸透過程で補助金を付けて、環境整備を後押ししています。運用実証を通して、統一規格の RFID 付プラスチック製パレットを共同利用・管理する循環利用モデルと適切な運営体制を構築し、パレットの紛失等を防止します。持続可能な利用により、荷待ち・荷役時間等について、2020 年度末までに従来の 30 %削減を目指します。



資料：農林水産省 HP

注：RFID とは、電波を用いてタグのデータを非接触式（数 cm ～数 m）で読み書きするシステム。

## 取り組みのヒント

- 手荷役の所要時間とパレット荷役による所要時間を計測・比較し、リードタイム短縮効果を算出しましょう。荷役をパレット化した場合、近距離のピストン輸送では、リードタイムが短縮して運行回転数を上げることも可能です。
- 改正標準運送約款に基づき、荷役作業を別料金とするよう荷主に働きかけましょう。
- 積載量の低下も確認しましょう。これまで個建て運賃だった場合は、運送個数が減っても運賃が減らないよう、パレット建て運賃、車建て運賃等に変更するなどし、売り上げが減らないよう工夫・交渉しましょう。
- パレット化により、荷主にもリードタイムの短縮や荷役作業料金の節減になるメリットがあることを理解してもらいましょう。
- 発荷主には、着荷主先でパレット作業が可能であること、パレットの回収について着荷主の協力が得られることを確認してもらいましょう。
- 一貫パレチゼーションを進める場合は、レンタルパレットを契約・利用できるよう、標準パレット（1100 mm×1100 mm等）の利用を提案しましょう。
- 一貫パレチゼーションに関する情報源  
一般社団法人日本パレット協会 <http://www.jp-pallet.or.jp/>

## ②時間管理の徹底

- ・トラック運送事業者は、無駄な荷待ち（トラック運送側の自主的な荷待ち）時間を発生させないよう、適切な運行計画をつくり、ドライバーに指示し、徹底させましょう。荷主とは、積込み・荷卸し予定時刻を事前に共有する等、情報連携を図りましょう。
- ・適切な運行支援には、デジタルタコグラフ（デジタコ）、ETC2.0、トラック予約受付システム（P.31 参照）、IT を活用した運輸統合管理システム（P.54 参照）などの活用が効果的です。

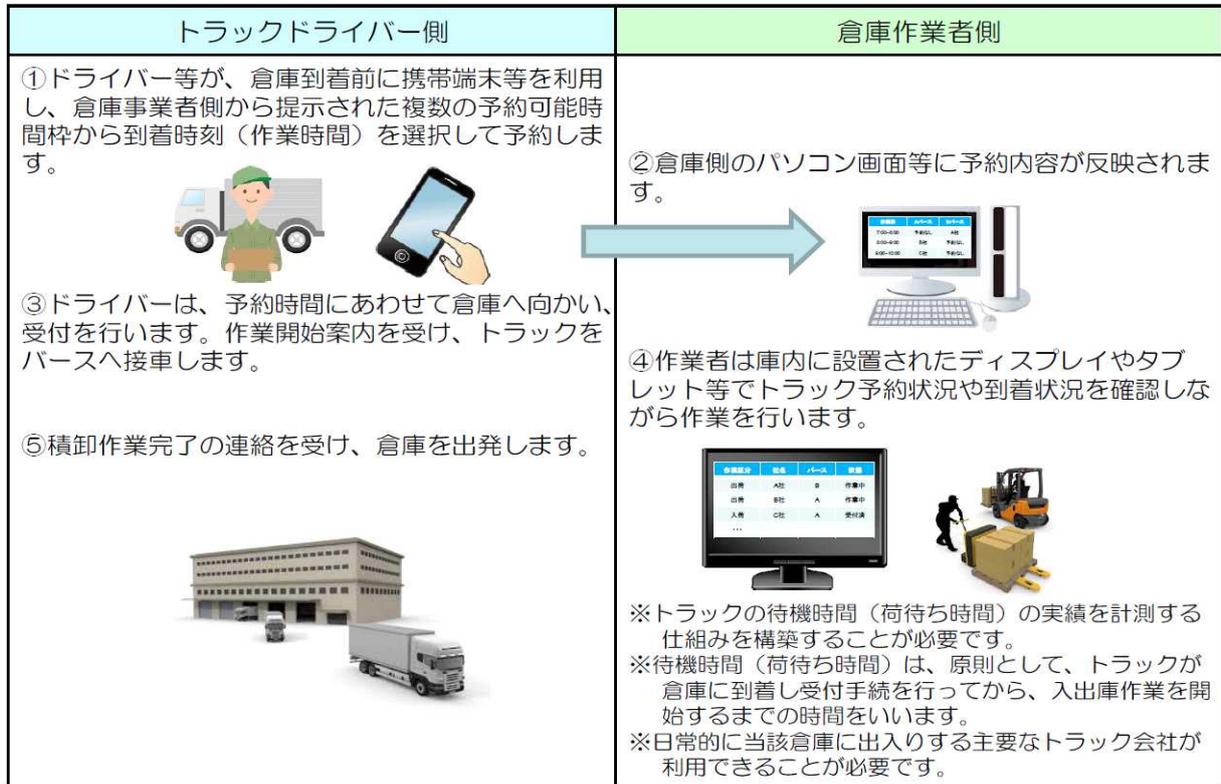
## 取り組みのヒント

- デジタコは時間管理のほか、遵法運行、燃費削減、安全意識の向上等に役立つ多くの情報を記録・見える化したり、アラームで知らせることでドライバーの安全運転や労務管理を支援します。
- デジタコ導入では、ドライバーがデジタコを正しく操作し、情報入力するよう指導することから着手します。例えば、停車中の行動については「休憩」「荷役作業」「荷待ち」等から選択入力しますが、「休憩」から「荷役作業」に移るときに入力し忘れると、正しい労働時間が記録されません。正しいデジタコ操作による正確な時間把握が労働時間短縮のスタートラインです。
- 得られたデータをもとに、ドライバーと管理者が協力して目標をたて、今後の業務改善や経営判断に役立てましょう。

### ③トラック予約受付システムの活用

- ・トラック予約受付システムは、トラック側が物流施設への到着時刻等をスマートフォン等の携帯端末やパソコンから事前に予約、物流施設側はトラックと貨物の入出荷情報を事前照合するとともに予め作業準備することでトラックの待機時間削減と物流施設側の作業効率アップの両立を図ります。

図表 トラック予約受付システム



【トラック事業者側】	導入のメリット	【倉庫業者側】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に到着時間を予約することで、倉庫の前で積卸の順番待ちをする必要がなくなり、<b>ドライバーの労働環境が改善</b>します。</li> <li>・トラックの稼働率が上昇し、<b>生産性の向上にも寄与</b>することが期待されます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前にトラックの到着時刻情報が分かることで<b>庫内作業計画や人員配置の調整が可能</b>です。これにより、倉庫内の作業効率の改善も期待されます。</li> <li>・倉庫の前に並ぶトラックの渋滞を解消し、<b>良好な周辺環境の確保にも寄与</b>します。</li> </ul>	

資料：国土交通省「『総合効率化計画』認定申請の手引き」2018年改訂版

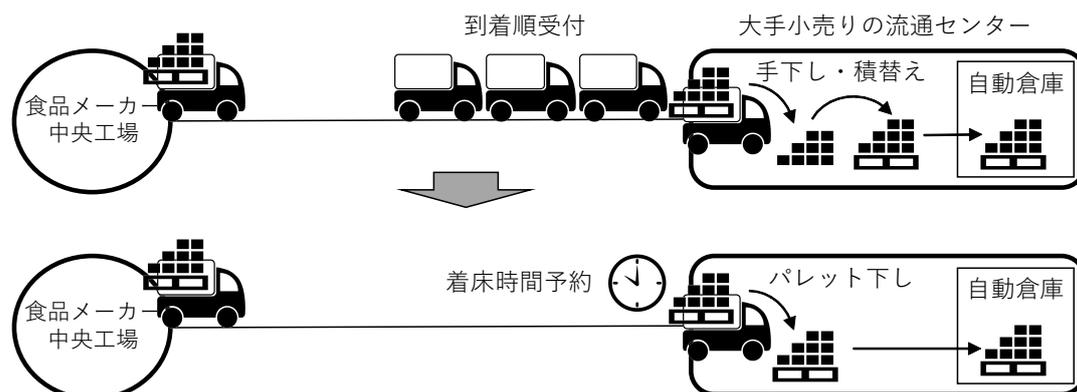
#### 活用可能なツール・支援策

- ・ 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・経済産業省では、荷主と共同して荷待ち時間等を削減する目的のために、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）の導入補助制度を設けています。
- ・ 二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金・IoTを活用した物流低炭素化促進事業  
 環境省では、バース予約調整システムの導入促進を打ち出しています。
- ・ 物流総合効率化法  
 複数の事業者が連携し、特定流通業務施設の整備の一環として取り組む場合、物流総合効率化法（国土交通省）の枠組み活用も可能です。

## 取り組み事例

### ■予約受付システムを使って滞留時間を短縮

- N大手小売りの流通センターでは、納品トラックは到着順の受付となっていたため、ドライバーは早めの到着を行い、待ち時間が極めて長くなっていました。そこで、流通センターの自社車両向けに試験導入中であったトラック受付予約システムを営業用トラックにも開放し、1時間幅の着床時間予約を行って運行しました。この結果、流通センターでのトラックの滞留時間は従来より約3時間、短縮しました。



資料：平成28年度パイロット事業事例

## 取り組みのヒント

- 恒常的に荷待ちが発生する荷主・場所を特定し、待ち時間を記録しましょう。
- 現場での積み卸しが「到着の早い者順」になっていないか確認しましょう。早い者順だった場合は、荷主にトラックの到着時刻を調整・誘導してもらい、待たずに積み卸しできる時間帯を荷主側に指定してもらいましょう。
- 荷主が指定した時間に到着した後、積み卸しができなければ、それは「荷主都合の荷待ち時間」で有料です。コスト増になっては荷主にとっても望ましくないことですので、当該施設に出入りする同業者と連携し、改善依頼しましょう。
- 混雑状況の平準化のための基本的な手順や仕組みがルール化すれば、特別なシステムを導入しなくても、電話、FAX、市販のスケジュール管理ソフトを使っても効果は期待できるでしょう。
- トラック予約受付システムの運用では、バース枠が空いているからといって枠のみ一括予約してしまうと、システムの混乱を招きます。予約時刻にあわせて荷主が積み卸しの準備をできるように調整すること、運送依頼情報とトラック情報を紐付けすることが必要です。
- トラック予約受付システムを導入するのは、荷主の物流センターや倉庫などの施設側です。システム導入コストも、基本的に荷主や倉庫などの施設側の負担です。
- トラック予約受付システムに関する情報源  
一般社団法人日本倉庫協会「物流総合効率化法に対応した『トラック予約受付システム』の市販システムについて」 <https://www.nissokyo.or.jp/bukohou/torakku.pdf>

#### ④荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減

- トラックの荷待ち時間の発生には、荷主都合によるもの以外にも原因があります。たとえば、海上コンテナであればコンテナターミナル、農水産品であれば消費地卸売市場、一般貨物であれば営業倉庫等での待ち時間の発生が多くみられます。
- 2017（平成 29）年 7 月から、トラック運送事業者では、30 分以上の荷主都合の荷待ち時間は乗務記録に記載することが義務付けられていますが、荷主都合によらない場合であっても 30 分以上の荷待ち時間が常態化している場合は、乗務記録に残して「待ち時間の見える化」を図りましょう。待ち時間の発生実態を把握し、共有することが、関係者間の協力や改善対策の実現に向けたアクションに繋がるからです。

#### 取り組みのヒント

- 恒常的に荷待ちが発生する施設や場所を特定し、待ち時間を記録しましょう。
- 渋滞しないで積み卸しできる時間帯の指示を仰ぎ、その時間帯にトラックの到着時刻の変更ができないか、荷主経由で申し入れましょう。
- 営業倉庫での荷待ち時間は、営業倉庫と契約している荷主の責任として待機間料を別途請求します、と契約書に盛り込むことで、荷主から倉庫業者に作業改善を促すよう働きかけましょう。
- 営業倉庫ではトラックの入場時刻が事前にわかれば作業の合理化が可能です。運送依頼情報とトラック到着情報が紐付けできていないと倉庫側の作業が混乱して、出荷見込みで仮置きされた貨物で荷捌き場があふれて渋滞したり、荷が出てこない、といった状況になりかねません。運送依頼情報を事前にファクスする、トラックの到着時刻を事前に電話連絡するなど、関係者間で情報を連携する仕組みを広げましょう。
- パレット化すると荷役時間が短くなるので、倉庫側が優先して荷卸しさせてくれるケースもあります。

## (2) 高速道路の有効活用

- 中・長距離輸送の運転時間、労働時間の削減には、輸送のスピードアップ（高速化）も重要です。高速道路の有効活用を図りましょう。

### ①適切な運行計画づくり

- トラック運送事業者は、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。
- 高速道路料金が発生するので利用したくない、という意見もありますが、時間外手当の削減や運行回転数の向上などの効果も見込んで、どちらの方がメリットがあるか、改めて比較検討してみましょう。

図表 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

図表 高速道路の有効活用パターン

①長距離輸送の 拘束時間を短縮	対策	一般道と高速道路の利用を組み合わせ利用 → 全線高速道路を利用
	効果	4泊5日運行が3泊4日運行になる
②地場輸送の 拘束時間を短縮	対策	帰りは空車による一般道走行で3時間 → 高速利用で1時間運行
	効果	拘束時間を2時間削減できる
③営業収入の増加	対策	一般道利用で2往復しかできなかったが高速を利用することで3往復
	効果	たとえば@2万円×2回=4万円 → @2万円×3回=6万円
④コスト削減 (利益確保)	対策	往復・全線で高速道路を利用
	効果	拘束時間削減、燃費改善、タイヤ・オイル寿命改善 高速道路の利用コストを追加しても1運行あたりの運送原価低減
⑤人材の確保	対策	全線高速道路を利用して拘束時間を短縮
	効果	運転者の負担を軽減させることで退職者数が減少、女性・高齢者を運転者として活用できる
⑥法令遵守	対策	帰りは空車による一般道走行で3時間 → 高速利用で1時間運行
	効果	拘束時間の限度13時間から2時間減らすことで改善基準告示を遵守
⑦傭車の確保	対策	傭車先の運転者の拘束時間削減に向けて傭車先の高速利用料金を負担
	効果	繁忙期には車両を集められず仕事を断ってきたが、高速料金を負担することで運転者から高評価を得られ車を集めやすくなる

## ②高速料金の収受

- 高速道路料金は車両1台ごとにかかります。高速道路を活用した運行計画づくりを行う際は、車両の積載率を高め、貨物量あたりのコスト増の影響をできるだけ抑えるよう努めましょう。大口多頻度割引を活用するといった自助努力も必要です。
- 高速道路の利用はコストが増加するだけでなく、時間短縮による固定費の削減効果や、高速走行により燃料改善効果もあるので費用対効果を検証しましょう。
- 法令遵守は荷主・トラック運送事業者双方の責任です。長時間労働の原因が高速道路を利用しないためであれば、相応のコスト負担を行い、適切に高速道路を利用するよう努めましょう。
- 高速道路を利用した場合の高速道路料金については運賃と別建てとする条件を盛り込み、書面により契約しましょう。

図表 高速道路の利用拡大に向けたステップ

### Step1

#### 実態把握： 現状の運行時間、運行ルート等の実態を把握

- 一般道利用から高速道路利用にシフトすることで、拘束時間を削減できる運行ルートを洗い出す。ドライバーにもヒアリングして実態を確認。
- コスト増(高速料金)の影響を抑えるため、車両の積載率を高めるよう努力する。積載率を高めるため積合せが必要なら、それに合った運行ルートを検討する。

### Step2

#### 効果の検証： プラス効果とマイナス効果を比較

- 高速道路を利用することによる費用削減効果(ドライバーや車両の拘束時間が短くなることによる固定費の削減効果、高速走行による燃費改善に伴う変動費の削減効果等)と高速道路を利用することによる追加的費用(高速道路料金)を計算し、比較する。

$$\begin{aligned} & \text{高速道路利用によるコスト削減額(プラス効果)} - \text{高速道路利用料金額(マイナス効果)} \\ & = \text{高速道路利用による効果} \\ & \quad (\text{マイナスの場合には損失、ただし従来の方で法令遵守できなければ不可避的コスト}) \end{aligned}$$

### Step3

#### 対策1： 自助努力

- 大口多頻度割引を活用。自社のみでは大口多頻度の条件を満たせないならスケールメリットを得るため事業協同組合に加入して組合でETCコーポレートカードをつくる。

### Step4

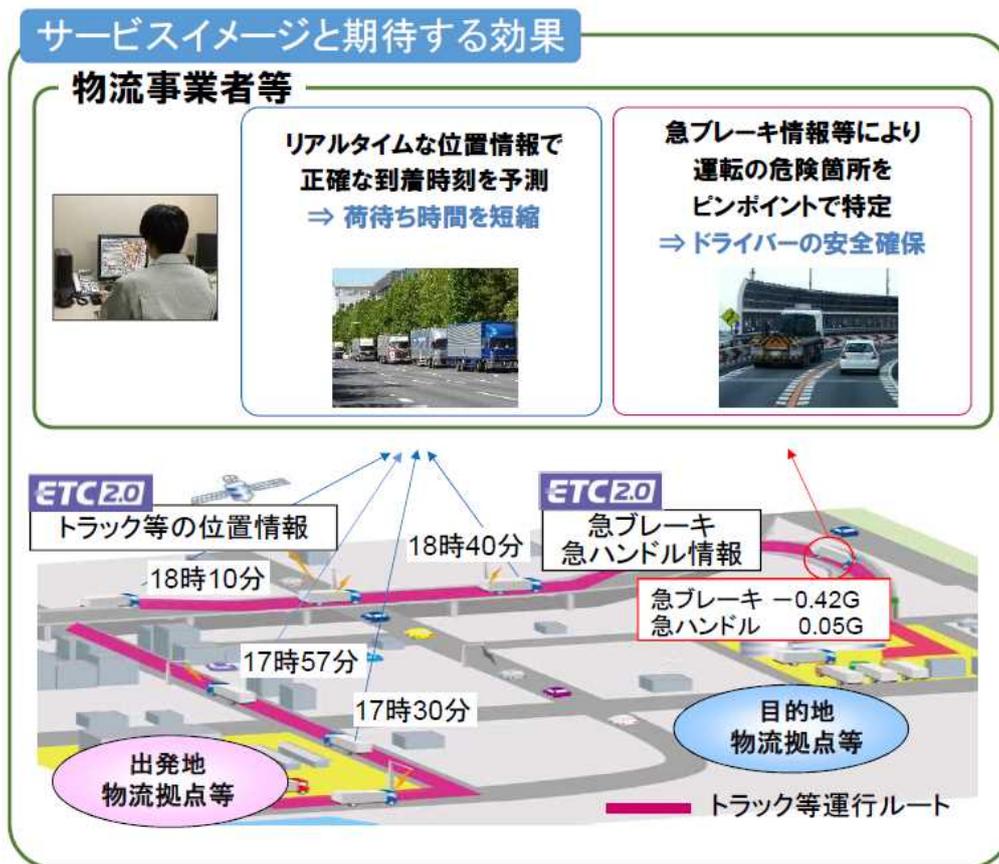
#### 対策2： 荷主による適正な料金負担

- 荷主負担：高速道路を利用しないことによって労働時間が長くなっている実態を荷主に説明。高速道路利用の理解を得る。
- 荷主との契約では、高速道路を利用した場合の高速道路料金について運賃と別建てとする条件を盛り込み、書面により契約。

### ③ ETC2.0 の活用

- 「ETC2.0」は、従来の ETC（高速道路利用料金の自動収受システム）から大きく進化しました。トラック運送事業者では、ETC2.0 を使って運行の生産性を高めることができます。
- これまで、トラック運送事業者などの物流事業者が車両位置情報を取得する場合、専用車載端末の購入費用や、車両の位置情報を送信するための通信費用が負担となっていました。国土交通省、一般財団法人道路新産業開発機構では、2018 年 8 月から ETC2.0 を使った車両運行管理支援サービスの実用化をスタートさせました。ETC2.0 データの「官民連携活用」です。

図表 ETC2.0 車両運行管理支援サービス



資料：国土交通省

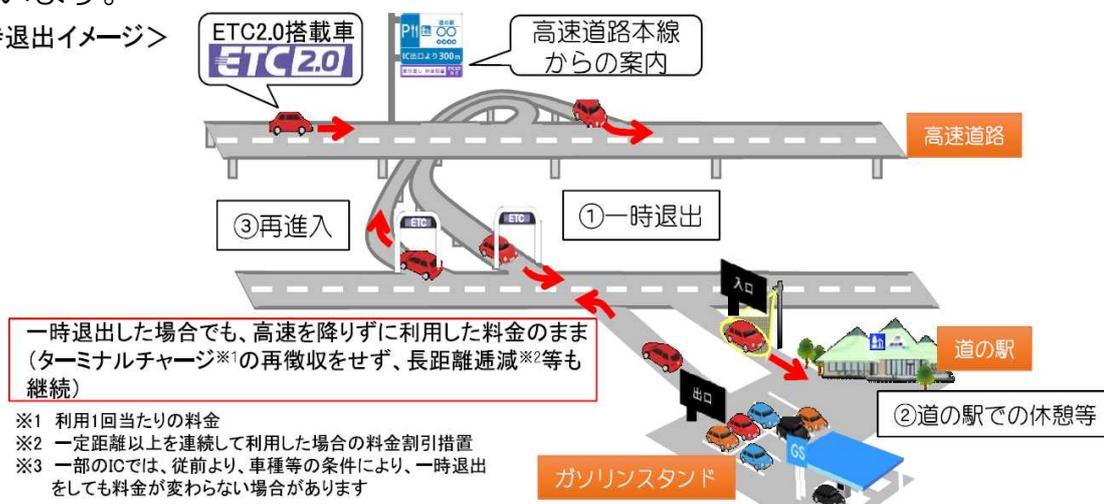
- 「ETC2.0 車両運行管理支援サービス」は、ETC2.0 車載器から各道路管理者の設備を経由して国が収集するデータ（特定の車両の走行位置やブレーキなどの情報）を活用します。市販の ETC2.0 車載器を使って、到着予定時刻の予測、渋滞回避、急減速箇所（ヒヤリハットの場所）などの運行管理支援情報を安価に得ることができます。

- また、高速道路から一時退出して「道の駅」に立ち寄った後に戻った場合でも、料金は高速道路を利用したままとする実証実験が全国 20 カ所の「道の駅」で行われています（2018（平成 30）年 9 月現在）。

### 活用可能なツール・支援策

- 国土交通省では高速道路の一時退出の実証実験を行っています。
- ETC2.0 搭載車を対象に、高速道路を降りて「道の駅」に立ち寄ったのち、1 時間以内に再進入した場合（順方向に向かう場合のみ）には、一気通貫した場合と同じ料金にするというものです（ターミナルチャージの再徴収をせず、長距離逓減等も継続）。
- 高速から一時退出できる場所が増えれば、中継輸送の候補地も増えると期待されています。

＜一時退出イメージ＞



資料：国土交通省「一時退出実証実験について」

### (3) 市街地での納品業務の時間短縮

- 人口集中の著しい都市部、市街地では、トラックの駐車スペースが不足しています。このため、トラックの駐車可能な場所から所定の納品場所までの距離が長くなりやすく、配送の長時間化の要因になっています。
- 市街地での納品業務の時間短縮のためには、以下のような取り組みが必要です。

#### ①都市内共配の促進

- トラック運送事業者の取り組みとしては、市街地への流入車両数を削減するため、トラック運送事業者同士で共同し、都市内共配（商店街等のヨコ持ち、高層ビル内等のタテ持ち）を推進することが考えられます。都市内共配の取り組みは、既に多くの市街化地域で実施されています。
- 最近では、特積み貨物の共同配送、共同駐車ベイに加えて、宅配ボックスの共同設置もみられてきています。

#### 取り組みのヒント

- 政府行動計画では、ドライバーの労働時間短縮や集配効率の向上に向けた取り組みのため、一定の範囲で貨物集配中の車両の駐車規制を見直すこととしています。これを受けて、警察庁では都道府県警に対し、対象車両や時間帯を限定した駐車規制の見直しを推進するよう通達を出しました。
- トラック協会と連携して、駐車規制の緩和ニーズを警察に伝えましょう。

#### ②共同宅配ボックスの設置利用

- 宅配便事業者にとって、不在持ち戻りによる再配達は大きな課題です。マンション等での設置が普及しつつある宅配ボックスは、冷凍・冷蔵品や生ものを除く多くの荷物で利用できるため、宅配便業者では再配達が必要で、かつ、日中不在がちな荷受人にとっても便利な設備となっています。
- 近年、一戸建て用の宅配ボックスも徐々に普及していますが、宅配ボックスを設置できない環境の人のために、駅やショッピングセンターなどの人が集まる場所に宅配ボックスを設置し、これを複数の宅配事業者で利用しようという動きが広がっています。設置者は鉄道会社やショッピングセンターの管理会社であったり、あるいは宅配事業者が設置し他社と共同利用するケースもあります。
- 国では宅配ボックスを利用した配送の共同化・再配達削減の取り組みを、補助金を付けて支援しているので、活用可能な場面があれば、相談してみましよう。

### 活用可能なツール・支援策

- 2018（平成 30）年度モーダルシフト等推進事業

国土交通省では、荷主企業や物流事業者等物流に係る関係者によって構成される協議会が実施するモーダルシフト等の取組みを支援する補助事業において、地域内や館内物流、オープン型宅配ボックス等の導入等による共同配送を重点施策に挙げて募集しています。窓口は最寄りの地方運輸局等です。

- 2018（平成 30）年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（宅配情報システムネットワーク化推進事業）

環境省では、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する取組みを支援しています。補助金の窓口は、（一財）環境優良車普及機構・物流 CO2 削減促進事業執行グループです。

### 取り組みのヒント

- 自社の配達エリアに共同宅配ボックスがあれば、その設置会社を調べ、契約をすることで利用できます。
- 発荷主である通販会社等に、当該宅配ボックスが利用できる旨を伝えて、受取人に案内してもらうよう依頼しましょう。

#### (4) 長距離輸送の改革

##### ■ワークシェアリングで負担を減らす

- 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。
- すでに一定の輸送ネットワークを持つ企業では導入されていますが、中小トラック運送事業者でも、長距離輸送を行う事業者では導入を検討して下さい。

##### ①中継輸送の3つの方式

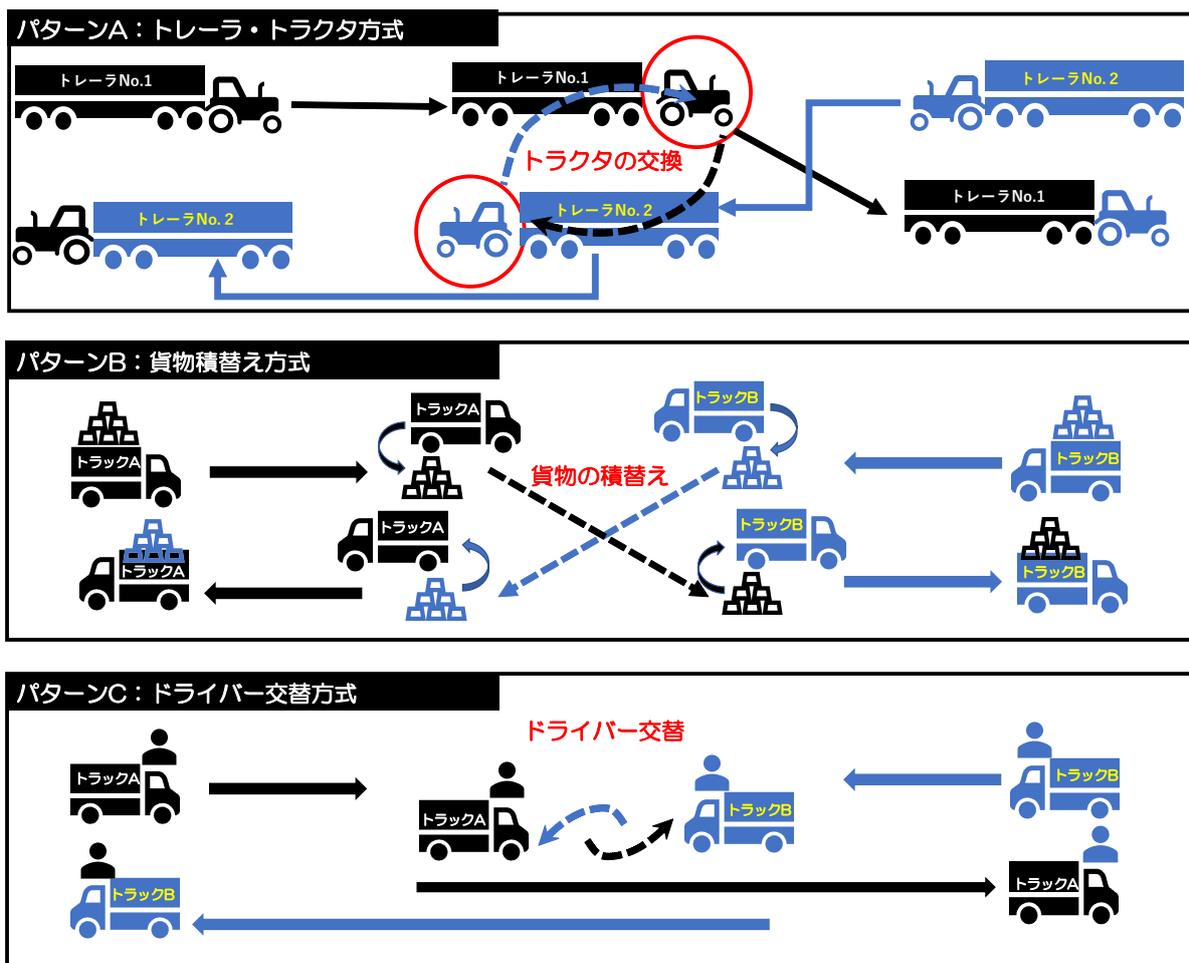
- 中継輸送にはいくつかの方式があります。「中継輸送の実施に当たって（実施の手引き）」（国土交通省）では、異なる事業者による中継輸送の方式として、

パターンA：トレーラ・トラクタ方式

パターンB：貨物積替え方式

パターンC：ドライバー交替方式 の3つの方式を示しています。

図表 中継輸送の方式



## ②SA・PAで対面で乗り換え

- 上記のうち、「パターン C：ドライバー交替方式」について少し説明しましょう。この方式は、A 地点の事業者が荷卸し先である B 地点の事業者とタイアップし、中間地点で、相互のドライバーが相手先のトラックに乗り換え、それぞれの拠点近くの配達先に戻る方法です。中継地点は、高速道路の SA・PA やトラックステーション、道の駅等で行うことが考えられます。ネットワークを持たない中小トラック事業者にも取り組みやすい方式です。
- 異なる事業者同士でこの方式を実施する場合、以下の準備が必要です。

- ✓ 相互使用を行う事業者間で、責任関係等について事前に協定書等で定めておくこと
- ✓ 相互使用の対象となる事業用自動車には、事業者名および運行区間等を記載した表板を助手席側の前面に外側から見やすいようにおくこと

- 運行管理については、トラックの所属している営業所ではなく、ドライバーが所属している営業所が行います。他社ドライバーの運行管理を行うことはできません。
- 中継輸送で課題となるのが、中継拠点の設置場所です。一般に高速道路上の SA や PA は混み合っていることが多く、指定された SA 等に駐車スペースが無い場合には車両の引き継ぎが困難です。SA や PA で上下線を行き来できるような場所も多くありません。高速道路外の場所に設定すると、高速道路利用料が割高になります。

### 活用可能なツール・支援策

- 高まる中継輸送のニーズを受けて、中継施設「コネクトエリア浜松」が事業開始しました（2018 年 10 月）。東京—大阪間の中間地点の東名高速道路下り浜松 SA の隣接地に 30 バースを有し、トレーラシャーシの交換やドライバー交替に利用できます。
- 登録台数に応じた月ごとの会費と 1 回ごとの利用料が必要です。

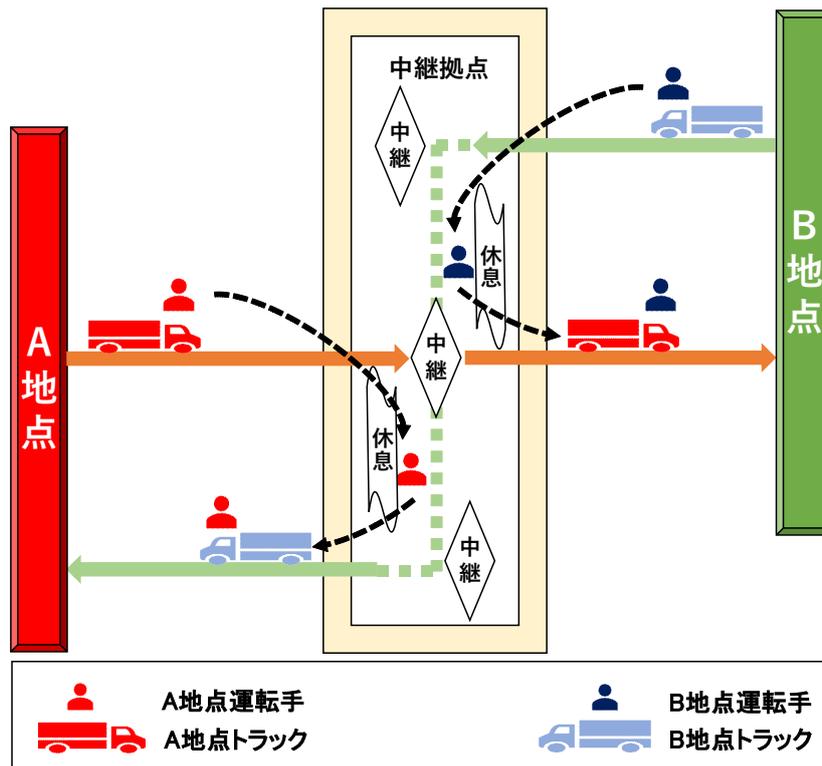


資料： <http://ca-hamamatsu.com/index.html>

### ③営業所を利用した中継輸送

- さらに、自社の営業所等、ドライバーの休息場所が近接する所で、エンジンキーの受け渡しを行う人がいる場所を中継拠点として活用できるのであれば、リードタイムを短縮することが可能な中継輸送も可能です。
- 双方向のトラックの到着時間をずらし、車両が中継拠点に到着したら、営業所近くで休息を済ませた別のドライバーがその車両に乗車します。休息を挟むことなく運行が引き継がれるので、リードタイムの短縮効果も得られます。

図表 非対面方式による中継輸送はリードタイム短縮にも役立つ



#### 活用可能なツール・支援策

- 国土交通省では異なる事業者による中継輸送のためのハンドブック（「中継輸送の実施に当たって（実施の手引き）」）を作成しています。
- 中継拠点や往復の安定した貨物を有していない中小トラック事業者でも可能な中継輸送の実施方法のほか、法律面や契約面のノウハウなども解説されているので参考にしてください。

ダウンロード：中継輸送実施手順書（実施の手引き）

<http://www.mlit.go.jp/common/001178753.pdf>

様式例：相互使用車両表板：<http://www.mlit.go.jp/common/001178754.pptx>

日常点検実施表：<http://www.mlit.go.jp/common/001178755.xls>

事業用自動車の受渡書：<http://www.mlit.go.jp/common/001178756.pptx>

## 取り組みのヒント

- 中間地点がどの辺りになるのかは、高速道路会社のホームページ上のルート検索から見つけられます。SA・PA が上下線で行き来できるか、ホームページや利用した経験のあるドライバーにヒアリングして確認しましょう。
- 高速道路外では、近隣の「道の駅」を利用する他、トラックステーション、協力してくれる運送事業者、ガソリンスタンド等がないか調べてみましょう。
- コンビニエンスストアや飲食店、入浴施設等が近辺にあれば、ドライバーにとっては非常に便利ですので、調査しておきましょう。
- 中継輸送を成立させるためには、A 地点から B 地点、及び B 地点から A 地点への安定した貨物が必要です。全国に工場や物流拠点をもつ荷主には往路と復路を一括して委託してもらえると、ドライバーが運び慣れた運行ルートとなり、中継輸送の設計もやり易くなります。
- 中小トラック運送事業者にとって、中継輸送は「長距離輸送を複数の中・短距離輸送で分けて運行する」という難易度の高い取り組みです。人手不足や労働時間短縮に向けて日本の社会が転換点を迎えようとしている今、トラック運送業の働き方改革・運び方改革には関係者の協力が不可欠です。
- 荷主の社内組織内での連携・意思決定、荷主企業同士での物流の共同化なども協力・要請することで、物流改善の端緒を開きましょう。

### ④ ツーマン運行（2人乗務）によるワークシェアリング

- 輸送距離が 800km を超えるような長距離輸送の場合、拘束時間上限（16 時間）の制約から、通常は目的地に到着するまでに休息期間が必要です。しかしツーマン運行であれば拘束時間は最大 20 時間まで延長されるので、その分、運行時間を延ばすことが可能です。
- ツーマン運行のメリットは、中継輸送と同じようにリードタイムの短縮によりサービスレベルが向上する、1 人あたりの運転時間が減る、積み卸し作業も 1 人ではなく 2 人なので負担が減る、車両の運行効率が向上し収益性の向上が期待できる点等があります。
- ただし 2 名で運行することによる人件費の増加があるので、一定以上の長距離の運行であること、人件費増に見合う運賃を収受できること等が条件となります。

#### 取り組み事例

##### ■ ツーマンで回転率アップ

- 九州地域のあるトラック運送事業者では、ツーマン運行で拠点間をピストン（往復）運行しています。自社の営業エリアから首都圏程度までの距離のあるピストン運行であれば効果が認められるそうです。九州北部から首都圏までは、ワンマン運行では 5 日運行ですが、ツーマンであれば 3 日運行が可能です。車両の回転率が 4 割近くアップするので人件費を賄って収益性が高まるそうです。

## (5) 新しい車両技術等の導入

### ■ダブル連結トラック

- ダブル連結トラックとは、大型車に大型車の荷台に相当するトレーラを連結して運行するもので、大型車の2倍の貨物を運ぶことができるトラックです。2人のドライバーが必要なところを1人のドライバーで運びます。途中拠点でトレーラを切り離せば、本体部分とトレーラで違う行先の貨物を積込むこともできます。

図表 ダブル連結トラック



25mダブル連結トラック 車両全長 約25m



21mフルトレーラ 車両全長 約21m



セミトレーラ 車両全長 約16m



大型トラック 車両全長 約12m

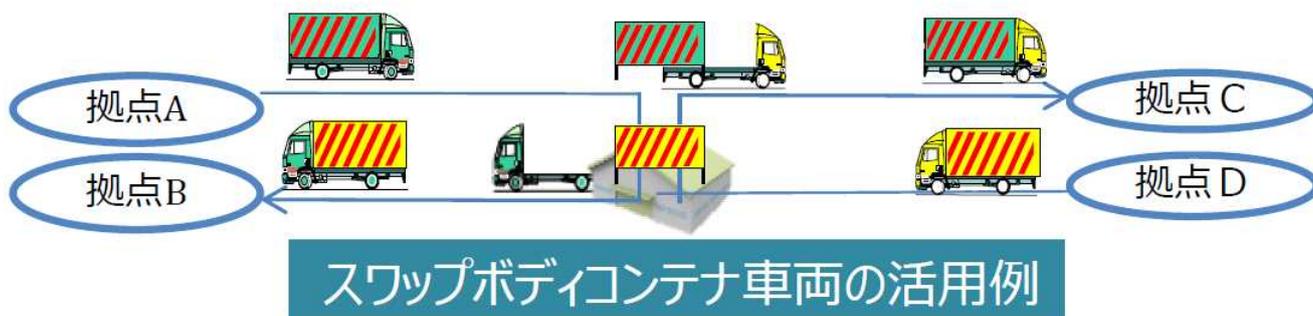
### 規制の見直し

- 国土交通省が2017（平成29）年度に「直ちに取り組む施策」として示した、運送事業者の生産性向上の施策の一つに「ダブル連結トラックの車両導入に向けた特車許可基準の見直し等」があります。現在、特車許可基準では車両の全長は21mに制限されていますが、ダブル連結トラックの全長は25mになることから、これを緩和しようというもので、「たくさん運んで、しっかり稼ぐ」という国土交通省の方針に沿ったものです。実証実験に続き、2018（平成30）年度には本格導入を目指すとされています。

## ■スワップボディ

- スワップボディ車は、着脱や自立が可能な荷台とシャーシに分かれている特殊車両です。荷台を着脱させることにより、納品先や集荷先で荷台だけ残して、トラック本体は別の客先で積み込みを終えた荷台とドッキングさせるなど、運行と荷役の作業を分けることができます。見た目はトレーラのようなようですが、荷台部分は積載物として扱われるため、けん引免許は不要で大型免許で運転する事が可能です。

図表 中継拠点で荷台を交換



### 取り組みのヒント

- スワップボディの導入には時間がかかる可能性があります。架装業者に時期を確認しましょう。
- どの荷主の、どのような場面で利用するか計画を立て、荷台部分の回転がスムーズになるよう運行計画を立てましょう。

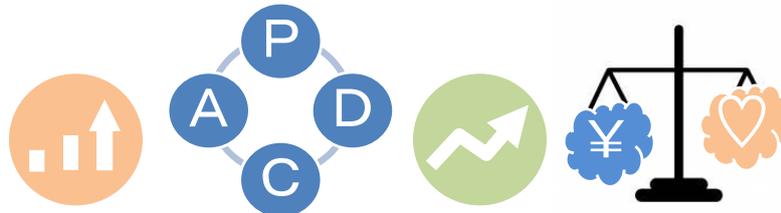
### 活用可能なツール・支援策

- 2018（平成 30）年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（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支援事業）

環境省では、物流分野における CO2 削減対策促進事業の一環として、中継輸送の促進等に効果的な連結トラックや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する支援策を設けています。これらのトラックはトラックドライバーの労働生産性の向上にも役立ちます。

## 2. 運送事業者の経営改善

トラック輸送サービスは作り置きができません。労働集約的な色彩が強く、ドライバーの技能向上による付加価値向上の幅も限られています。このため、労働生産性の向上や労働時間の短縮には、トラック運送事業者の経営体質の強化、そしてコンプライアンスに対する経営者の意識改革が不可欠です。



### (1) 経営基盤の強化

#### ① 経営規模の拡大

- トラック運送事業者の経営をみると、保有車両数 10 両以下の企業割合は 5 割を超える等、家族的経営の色彩が強い傾向にあります。一方、労働生産性の向上や労働時間の短縮対策に取り組むには、それを遂行する管理スタッフが必要であり、そのような人材を雇用するだけの経営規模が必要です。
- トラック運送事業者の取り組みとしては、経営規模の拡大に努めることも必要です。自社の規模を大きくするのが難しい場合は、他社と共同化・協業化したり、事業協同組合の組織を活用するなど、規模のメリットを意識した対策に取り組みましょう。

#### ■ 事業協同組合の活用

- 中小トラック運送事業者では積極的に組合事業を活用しましょう。トラック運送事業協同組合では、燃料共同購入、資材等共同購入、高速道路利用事業計算業務代行、求荷求車、共同輸送、保険・共済・リース・金融事業等、様々な経済事業を行っています。

図表 燃料共同購入事業のメリット

購入単価の引き下げ	ボリュームや信用力を背景に、高い交渉力を維持・確保できる
安定供給の確保	万が一に備えて燃料の幅広い調達手段を確保できる
燃料品質の確保	組合は組合員に燃料の品質を保証し、粗悪燃料の購入リスクを回避
中小企業の経営基盤強化	組合手数料収入の利益は組合員に配当され、経営基盤強化に役立つ
資金繰りの負担軽減	請求・支払いが組合に一本化されるため、短期の資金繰りに余裕

- 事業協同組合の求荷求車事業は、遠隔地の事業者同士が車両や貨物を融通し合って、輸送効率（実車率、積載率、実働率）を高め、経営効率を改善させます。これまで

は長年の人的ネットワーク等の範囲で計画的・安定的に帰りをシステム化している例が中心でしたが、求荷求車システムを活用すれば、幅広い同業者から貨物や車両の情報を得ることができます。

- 組合員各社の間接部門の業務等を組合の共同事業として展開していくことも考えられます。一定の規模が得られれば、業務効率化やコスト低減の効果が期待できます。
- 既存の組合に加入するだけでなく、特定の目的をもって協同組合を設立することも考えられます。中小企業が協同組合等を通じて連携して経営基盤の強化や環境改善に取り組む事業を行う場合、低利な公的融資を活用することもできます。

### 取り組みのヒント

- トラック運送の事業協同組合は、共同購入や高速道路の大口・多頻度割引などの経済事業のほか、事業者同士の親睦会や勉強会など、幅広い活動があります。
- 組合活動を通じた情報交換には、新聞やインターネットを見ただけでは得られない「経営のヒント」があります。仲間から学びましょう。

### ②賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金の設定

- ドライバーの労働時間が短縮するだけでは賃金低下となり、職業としての魅力度がダウンして離職率の上昇につながってしまいます。労働時間短縮に先がけ、付加価値アップ、賃金アップの原資となる運賃・料金の収受に向けた契約更改が必要です。
- トラック運送事業者は、新規労働者を確保できる賃金水準を見込んだ運送原価計算を行い、これに事業の維持・発展の原資である適正利潤も上乗せした再生産可能な運賃・料金の収受に取り組む必要があります（P.60 参照）。

### ③労働時間削減目標の設定と管理

- 労働時間を削減するには、適切な目標設定と明確な目標管理の仕組みが必要です。トラック運送事業者は、まずは自社の従業員の労働生産性や労働時間の管理に役立つ指標を設定し、問題を可視化しましょう。
- 企業や部門、個人の業績等の目標達成を把握・評価するための指標には、重要業績評価指標（KPI：Key Performance Indicators）と呼ばれるものがあります。これをもとに、日々の進捗管理や運送業務の改善計画に役立てます。

#### 取り組みのヒント

##### ● KPI の導入

- KPI とは「コスト」「生産性」「品質」など、業務を進める上で用いる定量的な指標データであったり、その指標データを用いた管理手法です。
- トラック運送会社であれば「実車率」「積載率」を定期的にチェックしていると思いますが、これはまさに運行効率の管理に「実車率」「積載率」という KPI を活用している例です。
- 出荷から納品までの流れの中には様々な KPI があります。自社のケース・業容ではどの指標を当てはめると効果的か、検討しましょう。

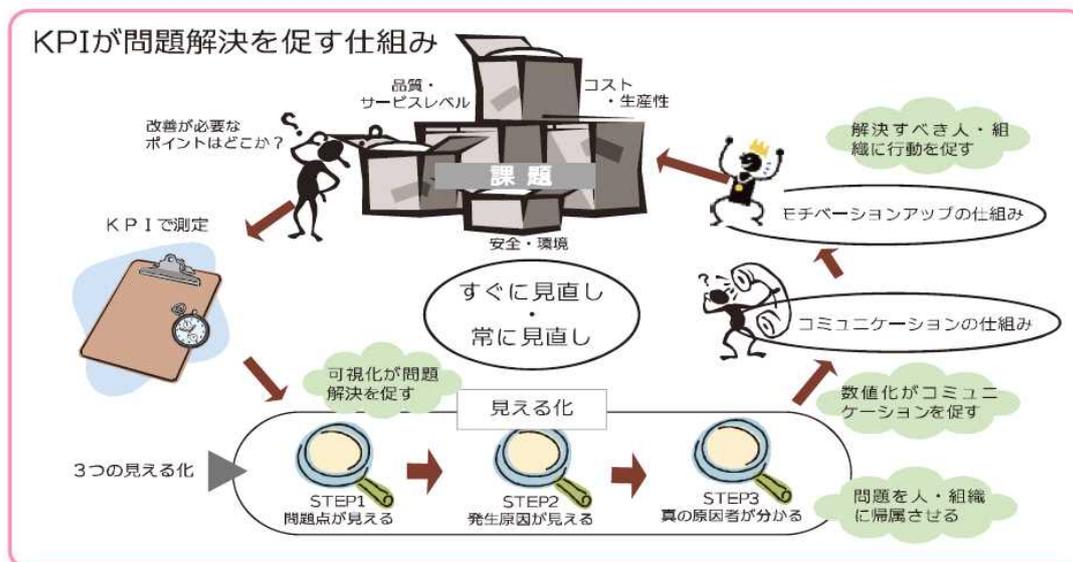
図表 トラック輸送の労働生産性等に関連する KPI の代表例

分野	KPI	定義(代表例)	備考
コスト・生産性	実車率	実車率 (%) = 実車キロ ÷ 走行キロ × 100	車両のムダな空車走行を減らすために、稼働状況を計測する指標。
	実働率	実働率 (%) = 実働日数 ÷ 営業日数 × 100	車両の非稼働を減らすために、稼働状況を計測する指標。
	積載率	積載率 (%) = 積載数量 ÷ 積載可能数量 × 100 (重量、容積、容積換算量)	車両の積載効率を改善するための指標。 ルート別、顧客別等に把握し、車格の見直し、配車・ルート見直し、物流条件の見直し等に活用される。
	平均積載率	平均積載率 (%) = 輸送トンキロ ÷ 能力トンキロ × 100 = 積載率 × 実車率 × 100	走行ルートの途中で積み卸しを行う際の積載率。
	運行効率	運行効率 (%) = 実働率 × 積載率 × 実車率 × 100 = 実働率 × 平均積載率 × 100	運行効率指標は、どれか 1 つだけが高くても全体の効率が良いとは限らない。このため、実働率、実車率、積載率の各指標を乗じた指標 (= 運行効率) によって車両の効率性を総合的に判断する。
	日次収支 (トラック)	日次収支 = 1日当たりの収益 - 1日当たりのコスト (1台当たり)	車両 1 台毎に、日次の収支を算出し、配車・ルートの改善等に活用する。
配物流条件	出荷元待機時間	出荷元待機時間 = 出荷元における待機時間の平均	出荷元で指定時間に到着したにも関わらず待機が発生する場合、その改善のために待機の発生状況を計測するもの。
	納品先待機時間	納品先待機時間 = 納品先における待機時間の平均	納品先で指定時間に到着したにも関わらず待機が発生する場合、その改善のために待機の発生状況を計測するもの。

資料：「物流事業者における KPI 導入の手引き」（国土交通省）をもとに作成

## 活用可能なツール・支援策

- 国土交通省は、「物流事業者における KPI 導入の手引き」を作成していますので、活用して下さい。



ダウンロード：<http://www.mlit.go.jp/common/001098638.pdf>

## ④管理スタッフ（事務職）の働き方改革

- 自動車運転業務の時間外労働の上限は年 960 時間ですが、同じ企業内でも管理スタッフ（事務職）の上限は一般則の年 720 時間です。しかし、管理スタッフの仕事は、運行管理のほか、営業、備車管理、原価計算、荷主との運賃交渉等、業務範囲は広く、労働時間が長くなる傾向にあります。
- 特に、深夜・早朝の点呼は管理スタッフの負荷が大きくなります。IT 点呼、受委託・共同点呼の導入等、運行管理業務での IT（情報通信技術）活用やアウトソーシング化を図ることで管理スタッフの時間短縮に取り組みましょう（P.52 参照）。

### 取り組みのヒント

- 運行管理者はドライバーの乗務前・乗務後の点呼を行うなど、その業務の特性上、労働時間が長時間化しやすい傾向にあります。労働時間短縮のために点呼業務をワークシェアする場合、運行管理者の補助者を選任し、業務分担することが可能です（全体の 2/3 まで）。運行管理者基礎講習を受講した方であれば補助者に選任することができます。
- 自社の他営業所の IT 点呼は G マークを取得した事業所同士でなければ導入できませんが、受委託・共同点呼であれば、委託者は G マーク事業所でなくても可能な場合があります（受託者は G マーク事業者であることが必要）。

## ⑤トラック協会のセミナー・経営診断等の活用

- 労働生産性向上のためには、トラック運送事業者の経営管理能力や経営品質の向上、経営体質の改善、荷主との商慣行の改善等が必要です。
- 国土交通省をはじめとする行政やトラック協会等では、経営管理、経営品質向上に役立つ各種セミナーや関連テキストを作成・提供するほか、経営診断事業も行っています。セミナーに参加して新しい情報を取得したり、経営改善の着眼点や取組方法について専門家にアドバイスしてもらうなど、積極的に活用しましょう。

### 活用可能なツール・支援策

- 国土交通省は、トラック運送事業者の取引条件改善や生産性向上を支援することを目的に、トラック運送事業者・荷主を対象としたセミナーを全国で開催しています。セミナー開催情報は、最寄りのトラック協会で見られるので、こまめにチェックして下さい。
- 全日本トラック協会では、事業者の経営改善に役立つ各種テキストを作成しています。セミナーに参加できなくても、役立つテキストやリーフレット等がたくさんありますので、積極的に活用して下さい。

#### ○トラック運送事業者のための価格交渉ノウハウ・ハンドブック

<http://www.mlit.go.jp/common/001170940.pdf>

#### ○トラック運送委託者向けリーフレット

<http://www.mlit.go.jp/common/001170941.pdf>

#### ○トラック運送における生産性向上方策に関する手引き

<http://www.mlit.go.jp/common/001189107.pdf>

#### ○中小トラック運送事業者のための経営改善対策ガイドブック

[http://www.jta.or.jp/keieikaizen/keiei/keiei\\_kaizen\\_guidebook.pdf](http://www.jta.or.jp/keieikaizen/keiei/keiei_kaizen_guidebook.pdf)

#### ○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

[http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/kyogikai/guideline\\_jirei.html](http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/kyogikai/guideline_jirei.html)

#### ○運賃原価.com

<http://運賃原価.com/>

#### ○経営管理スキルアップサイト

[http://jta.or.jp/keieikaizen/skillup\\_site/1-2-taikeizu.htm](http://jta.or.jp/keieikaizen/skillup_site/1-2-taikeizu.htm)

など

トラック運送事業者の経営改善に役立つ全般的な情報は下記から入手可能です。

[http://www.jta.or.jp/sub\\_index/keiei.html](http://www.jta.or.jp/sub_index/keiei.html)

## 活用可能なツール・支援策

### • 経営診断事業

経営改善の取り組みの第一歩は、自社（己）を知る<sup>おのれ</sup>ことです。全ト協では、「総合的な経営診断(ステップ1)」、「経営改善相談(ステップ2)」の2ステップ方式で経営改善を図る経営診断事業を実施しています。専門家による診断を受けた場合、経営診断・経営改善相談費用の一部が助成されます。

<http://www.jta.or.jp/keieikaizen/shindan/jigyo2018.html>



### • ローカルベンチマーク

経済産業省では、企業の健康診断のツール（道具）として、ローカルベンチマーク（ロカベン）の普及を図っています。ロカベン<sup>ロカベン</sup>は企業の経営状態を財務と非財務の両方から把握するもので、決算書だけでは伝わらない企業の強みや将来性を判断します。事業性評価融資の入口として活用されています。

[http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei\\_innovation/sangyokinyu/locaben/pamphlet.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/sangyokinyu/locaben/pamphlet.pdf)

### • 中小企業等経営強化法（2018（平成30）年度で終了）

経済産業省では、中小企業・小規模事業者等の生産性の向上（経営力向上）を支援するため、「経営力向上計画」の認定を行っています。国から計画認定された事業者は、固定資産税の軽減（3年間1/2）、低利融資、補助金等の優先採択等の支援措置を受けることができます。計画策定時の経営分析には、ロカベンの活用が推奨されています。

<http://www.meti.go.jp/press/2016/07/20160701001/20160701001.html>

### • 生産性向上特別措置法

中小企業庁では、「生産性向上特別措置法」に基づき、2020年度までの「生産性革命・集中投資期間」において、中小企業<sup>中小企業</sup>の生産性革命の実現のため、市区町村の認定を受けた中小企業の設備投資を支援しています。

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/seisansei/2018/180806seisanseiSentan.pdf>

## (2) ITを活用した運行管理の効率化

- 運行管理は、運送事業者にとって基幹的な業務であり、安全運行や業務の収益性を大きく左右します。IT を活用することで、運行管理の効率化を図り、安全運行の質を高めるとともに、運行管理者の労働時間の削減を実現します。

### ① デジタコ等を活用した運行管理、労働時間管理

#### ■ デジタコは労務管理／運行管理に役立つ

- 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、最近では運転評価、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。
- 義務づけ車両<sup>\*1</sup>のみならず、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。
- また、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。

#### 活用可能なツール・支援策

- 時間外労働等改善助成金（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)）

**P.70** で紹介している上記の助成金は、デジタコ導入も支給対象となる取り組みなので、是非活用しましょう。

※ リーフレットは、巻末に掲載しています（**P.96 参照**）。

### ② IT点呼

#### ■ 深夜・早朝・休日も確実に点呼したい

- トラック運送業務では、ドライバーと運行管理者等が顔を合わせる時間が限られます。この限られた時間を最大限活用して、安全運行に必要な確認・指示やアドバイスを行う場が「点呼」であり、点呼は「安全運行の砦」です。
- しかし、特定の時間帯に多数の車両が出発するようなケースや、24 時間様々な時間帯に出発する車両があるようなケースでは、一人の運行管理者では点呼を行いきれないことがあります。一つの営業所に規定人数以上の運行管理者を配置することは中小事業者にとって容易ではなく、また、上記のようなケースでなくとも、帰庫時間が遅れた車両の乗務後点呼を行うために運行管理者が待機し続けるなどのことがあれば、運行管理者の労働時間は長時間化します。

\*1 車両総重量 7 トン以上または最大積載量 4 トン以上の事業用トラックには運行記録計（タコグラフ）の装着が義務化されています（2014（平成 26）年 12 月より拡大）。

## ■ IT点呼、受委託・共同点呼で管理者の負担を軽減

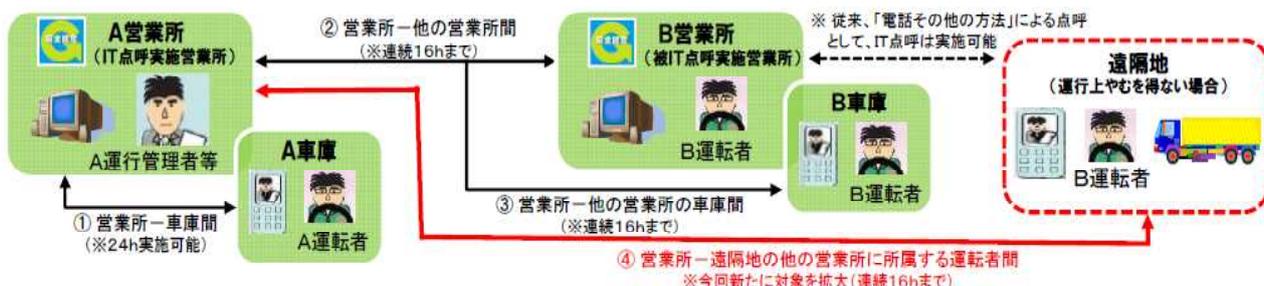
- このような問題の解決のために期待されているのが、IT点呼（テレビ電話のような仕組みを用いて点呼に伴う移動の無駄を省く）や受委託・共同点呼（深夜・早朝・休日などの人手の足りない時間帯の点呼を、自社で行うのではなく、同業他社と共同化・アウトソーシング化する）です。
- IT点呼は2016（平成28）年の法改正により要件が緩和され、利用の幅が広がっています。事務員の少ない営業所の点呼を大規模拠点の運行管理者等が肩代わりして行うことができるほか、種々の記録や帳票を自動で作成できる機能を持つものもあり、導入の効果が期待できます。

図表 IT点呼と受委託点呼の内容・要件

	IT点呼	受委託・共同点呼
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 輸送の安全の確保に関する取組が優良であると認められる営業所では、国土交通大臣が定めた機器（IT点呼機器）を使用して点呼を実施できる（疑似対面点呼）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 輸送の安全確保を前提としつつ、貨物自動車運送事業法第29条を活用して、点呼を受委託することができる（受託者・委託者間で契約締結）</li> </ul>
主な要件（抜粋）	① 同一事業者内に限る（他社との受委託は不可）	① 対面点呼に限る（IT点呼は不可）
	② 点呼する営業所、点呼を受けるドライバーの所属する営業所ともGマーク営業所であること（ただし営業所と車庫、同一営業所の車庫-車庫間のIT点呼は重大事故や点呼違反の行政処分等がなく、適正化の巡回指導の評価が良ければGマークがなくても可能な場合あり）	② 受託営業所はGマーク営業所
	③ 国土交通大臣が定めた機器を用いること	③ 委託営業所は、Gマークを取得しているか、もしくは重大事故等を起こしたり点呼違反に係る行政処分を受けていないこと
	④ IT点呼できるのは連続する16時間以内（遠隔地点呼、営業所と当該営業所の車庫との間を除く）	④ 受委託の許可は、営業所単位 ⑤ 委託点呼できるのは連続する16時間以内
	⑤ 点呼記録簿への記録と保存（IT点呼実施営業所、被実施営業所とも）	⑥ 点呼実施場所は、受託営業所または受託営業所の車庫 ⑦ 点呼の実施場所と委託営業所の車庫との距離は5km以内
	⑥ 運輸支局長等への報告が必要（IT点呼・遠隔地点呼に係る報告書）	⑧ 受委託者間で必要と認める書類等の提出、報告 ⑨ 受委託点呼の実施記録の作成、保存、共有 ⑩ 運輸局長の許可が必要（貨物自動車運送事業に係る輸送の安全に関する業務の管理の受委託許可申請）

### 新しい制度で利用の幅が広がる

- 運転者が所属するGマーク営業所又は車庫で実施することとしていたIT点呼について、遠隔地等においても運転者の所属する営業所以外の運行管理者によりIT点呼を実施できるよう、通達改正されました。

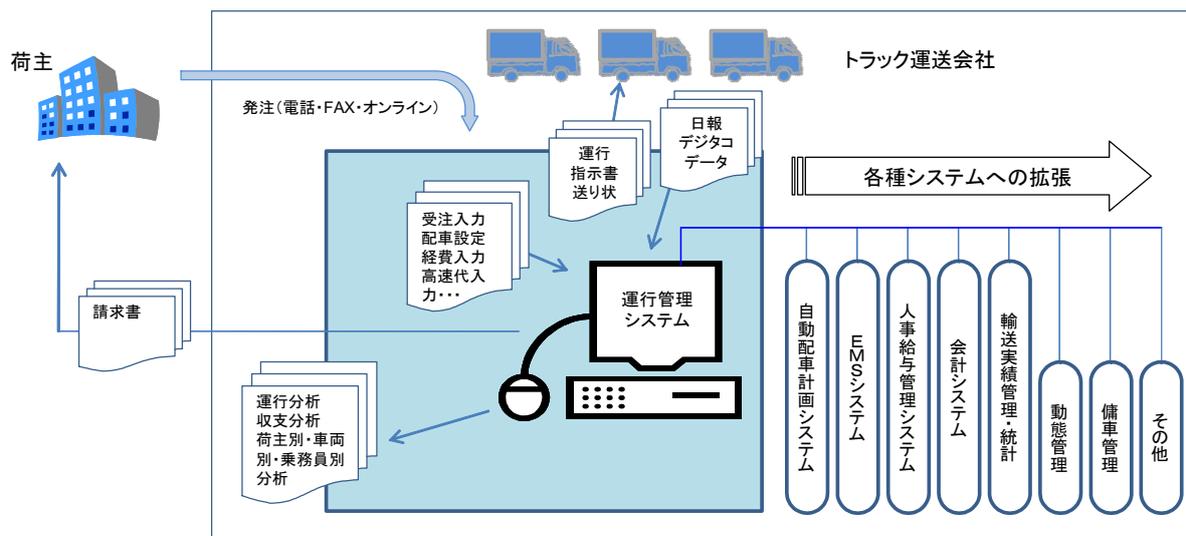


資料：「IT点呼制度の対象拡大・要件緩和について」、国土交通省

### ③運輸統合管理システム

- デジタコやエコドライブ管理システム（EMS）を会計システムや給与システムと連携させるシステムも普及しています。これらは運輸統合管理システムと呼ばれ、業務処理の漏れ防止や経営管理の強化に役立っています。
- 導入費や通信費等のコストは掛かりますが、運行管理者等の事務担当者の労働時間短縮による管理コストの低減、燃費向上による燃料費の削減、事故の減少による保険料の減額等のメリットは大きく、導入に踏み切る事業者が増えています。
- ②の IT 点呼とも連携が可能で、今後もより拡大していくものと思われます。

図表 運輸統合管理システムの機能



資料：全日本トラック協会『中小トラック運送事業者のためのITガイドブック』

#### 活用可能なツール・支援策

- 事故防止対策支援推進事業『運行管理高度化に対する支援』『過労運転防止のための先進的な取り組みに対する支援』

国土交通省では、自動車運送事業者における交通事故防止のための取り組みを支援する観点から、デジタル式運行記録計・ドライブレコーダー、IT を活用した遠隔地における点呼機器などについて国土交通大臣が認定した機器の取得にかかる経費に対し補助（上限 80 万円まで）を行います。

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/subcontents/jikoboushi1.html>

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/subcontents/jikoboushi2.html>

- ドライブレコーダー導入促進助成事業

全ト協では、事故防止や安全運転への取り組みを支援するため、ドライブレコーダー（「ドライブレコーダ選定ガイドライン」で分類され、かつ、一定の要件を満たす機器のうち、運行管理連携型のもの）の普及を図っています。各都道府県トラック協会を通じた助成なので、最寄りのトラック協会にお問い合わせください。

### 活用可能なツール・支援策

- サービス等生産性向上 IT 導入支援事業

経済産業省では、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）します。

<https://www.it-hojo.jp/>

### 3. 適正取引の推進

労働力不足が深刻度を増しています。緩やかながらも日本経済が回復基調にある今こそ、トラック輸送の適正取引を推進するチャンスです。ドライバーの処遇改善や再生産可能な運賃水準のあり方についての議論を深め、労働時間短縮と人手不足対策の取り組みにつなげていく必要があります。

トラック運送事業者は、トラック輸送の適正取引の推進に向けて具体的には以下の取り組みを行います。



#### (1) 書面化・記録化の推進

##### ①契約の書面化

- トラック運送業界において「安全」は最優先課題です。過労を助長する長い運転時間、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とともに、必要事項を運送引受書により明らかにすること（書面化）が必要です。

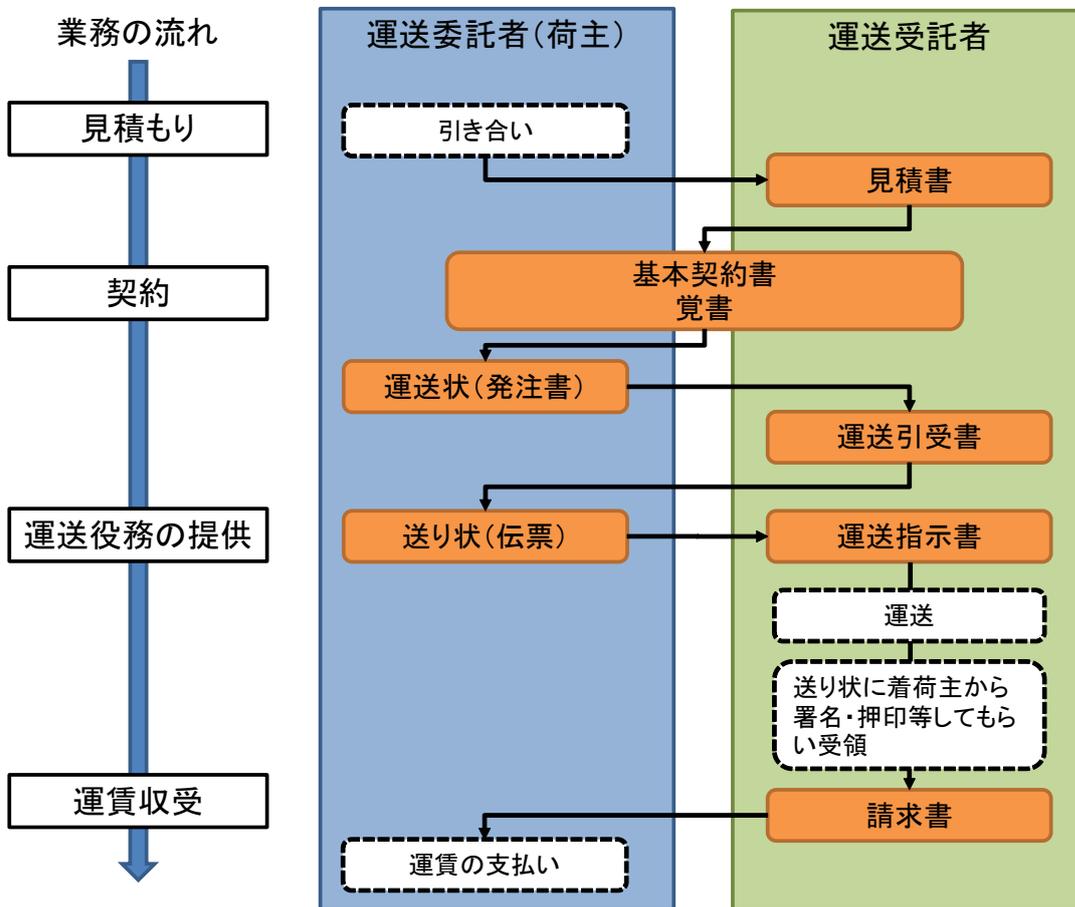
#### これからの荷主等（運送委託者）とトラック事業者のルール

- 荷主等は、**運送状（運送委託書）**を、**トラック事業者**に提供してください。
- トラック事業者は、運送業務、附帯業務、運賃、料金等についての**重要事項を示す書面（運送引受書）**を、**運送行為前に**、荷主等にメールやFAXで送付してください。
- トラック事業者は、適正な取引を確保するため、荷主等と**密接に連絡**を取り合い、**十分な意思疎通**を図ってください。
- トラック事業者は、荷主等に交付した書面を**1年間保存**してください。

- トラック運送事業者は、荷主や元請運送事業者からの運送引き受け時に、前提とされる運転時間や拘束時間が改善基準告示等を遵守できる内容であることを確認しましょう。
- 積み込み・取卸し、付帯業務等についても明確化し、これらにかかる料金を運賃と別建てとして運送引受書を提出します。改善基準告示等の遵守が困難と見込まれる場合には、発着荷主と運送条件を協議し、速やかに必要な措置を講じることが必要です。

- 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。

図表 業務の流れと書面受け渡しの例



書面の例: 見積書、基本契約書、覚書、運送状、運送引受書、送り状、運送指示書、請求書 など

## 活用可能なツール・支援策

- ・全ト協では、契約の基本事項をはじめ、契約書作成の留意事項、国土交通省「書面化ガイドライン」の解説、基本契約書や覚書の例示など、契約の書面化に向けた一連の取組について解説したテキストを作成しています。

図表 運送依頼状（発注書面）、運送引受書の書面化例（メールを活用した場合）

### 委託者(荷主)→運送受託者へのメール送信 【発注書面】

差出人:xxxxxx@mlit.go.jp  
 送信日時:2017年5月30日木曜日10:57  
 宛先:xxxxxx@co.jp  
 件名:【運送依頼】食用油輸送のため6t車1台  
 ○○運輸(株)御中  
 下記のとおりお願いいたします。  
 品名:食用油  
 車種等:6トン車1両(貸切距離制)  
 積込:5/31○時(○○食工業A工場)  
 取卸:5/3117時(△△商店)  
 積込作業の委託:有  
 取卸作業の委託:有  
 附帯業務:17時～○時△△商店所有パレットへの積み替え、  
 フォークリフトでの倉庫搬入  
 運送保険加入の委託:無  
 運賃50,000円、燃料サーチャージ1,800円、待機時間料:30  
 分あたり1,000円、附帯業務料3,000円、積込料及び取  
 卸料2,500円、消費税2,740円  
 支払い:H29.6.30銀行振込  
 \*\*\*\*\*  
 ○○食品(株)○○課 国土 花子  
 〒111-1111 東京都○○区  
 TEL:03-1111-1111 FAX:03-2222-2222  
 E-MAIL:xxxxxx@mlit.go.jp  
 \*\*\*\*\*

### 運送受託者→委託者(荷主)へのメール送信 【運送引受の書面】

差出人:xxxxxx@co.jp  
 送信日時:2017年5月30日木曜日11:43  
 宛先:xxxxxx@mlit.go.jp  
 件名:RE:【運送依頼】食用油輸送のため6t車1台  
 ○○食品(株) 国土さま  
 メールにて依頼のありました下記の件了解しました。  
 ○○運輸(株) 総務課 運輸 太郎  
 〒222-2222 東京都○○区○○  
 Tel:03-3333-3333 Fax:03-4444-4444

#### -----Original Message-----

> 差出人:xxxxxx@mlit.go.jp  
 > 送信日時:2017年5月30日木曜日10:57  
 > 宛先:xxxxxx@co.jp  
 > 件名:【運送依頼】食用油輸送のため6t車1台  
 > ○○運輸(株)御中  
 > 下記のとおりお願いいたします。  
 > 品名:食用油  
 > 車種等:6トン車1両(貸切距離制)  
 > 積込:5/31○時(○○食工業A工場)  
 > 取卸:5/3117時(△△商店)  
 > 積込作業の委託:有  
 > 取卸作業の委託:有  
 > 附帯業務:17時～○時△△商店所有パレットへの積み替え、  
 > フォークリフトでの倉庫搬入  
 > 運送保険加入の委託:無  
 > 運賃50,000円、燃料サーチャージ1,800円、待機時間料:30  
 > 分あたり1,000円、附帯業務料3,000円、積込料及び取  
 > 卸料2,500円、消費税2,740円  
 > 支払い:H29.6.30銀行振込  
 > \*\*\*\*\*  
 > ○○食品(株)○○課 国土 花子  
 > 〒111-1111 東京都○○区  
 > TEL:03-1111-1111 FAX:03-2222-2222  
 > E-MAIL:xxxxxx@mlit.go.jp  
 > \*\*\*\*\*

ダウンロード：[http://www.jta.or.jp/kikaku/keiyaku\\_shomenka201502.html](http://www.jta.or.jp/kikaku/keiyaku_shomenka201502.html)

- ・トラック運送業における契約書面化の基礎知識
- ・「書面化推進ガイドライン」
- ・「書面化推進ガイドライン」における「運送引受書」基本様式
- ・荷主向け書面化啓発リーフレット

## ②荷待ち時間の記録

- ・トラックドライバーの長時間労働を改善し、輸送の安全の確保を図るため、2017（平成 29）年 7 月から、荷主の都合により 30 分以上の荷待ち時間が生じた場合に、荷待ち時間等を記録することが義務付けられました。
- ・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、それ以外の車両についても 30 分以上の待ち時間が常態化している場合には、可能な限り記録しましょう。

### 荷主都合30分以上の荷待ちは「乗務記録」の記載対象

- ・車両総重量 8 トン以上又は最大積載量 5 トン以上のトラックについては、これまでもドライバーの氏名や乗務開始、終了の地点・日時、貨物の積載状況等について記録が必要でしたが、今後は以下の事項についても記録が求められます。
- (1) 集貨又は配達を行った地点（以下「集貨地点等」という。）
  - (2) 集貨地点等への到着の日時を荷主から指定された場合にあっては、当該日時
  - (3) 集貨地点等に到着した日時
  - (4) 集貨地点等における荷積み又は荷卸しの開始及び終了の日時
  - (5) 集貨地点等で、貨物の荷造り、仕分その他の貨物自動車運送事業に付随する業務（以下「付随業務」という。）を実施した場合にあっては、付随業務の開始及び終了の日時
  - (6) 集貨地点等から出発した日時
- （リーフレットは P.86 参照）

## 活用可能なツール・支援策

- ・全ト協では、荷待ち時間記録票（参考様式）、記載方法等の見本（サンプル）を作成しています。質疑応答集もあわせてご活用ください。

**平成 29 年 7 月 1 日から、荷主都合 30 分以上の荷待ちは「乗務記録」の記載対象です。**

トラックドライバーの荷待ち時間削減と適正取引構築のために

記録はカンタン、荷主都合による待ち時間 30 分を過ぎたら、集貨・荷卸し等の記録票を提出し、終了日時を記入してください。

※ デジタルなど他の方法で記録している場合は記録不要です。

トラックドライバーの長時間労働の課題の一つに就いては、乗務記録等の実施と併せて、これを軽減するためには、トラックドライバーの権利を保護し、これを促進する必要があります。そこで、国土交通省では「貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部を改正する省令」を平成 29 年 6 月 31 日（公布、29 年 7 月 1 日）施行しました。この省令は、トラックドライバーの「車両総重量 8 トン以上又は最大積載量 5 トン以上の貨物自動車運送事業」に該当する場合は、30 分以上の荷待ち時間等、集貨地点等への到着・出発日時、荷積み・荷卸しの開始・終了日時」などを乗務記録の記載対象として追加するものです。

国土交通省  
全日本トラック協会 全国貨物自動車運送適正化事業実施機関

**荷待ち時間等の記録義務付け**  
(貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部改正)にともなう乗務記録付票 [記載例]

集貨・荷卸しのパターン例 (サンプル)

① 集貨地点等に到着 (乗務記録記載)  
 →②-1 荷待ち待機 (20 分: 荷主都合)  
 →③-1 再荷待機 (20 分: 本乗務)  
 →②-2 再荷待ち待機 (20 分: 荷主都合)  
 →③-2 再荷待機 (30 分: 荷主都合)  
 →④ 荷積み (60 分: 本乗務)  
 ⑤ 集貨地点等から出発 (乗務記録記載)

※ 上記の場合、(②-1)+(②-2)=待機時間 40 分  
 【乗務記録記載要件】(荷主都合による (荷待ち待機時間 30 分以上)) に合致!

記入見本 荷待ち時間記録 (例) (平成 29 年 7 月 12 日)

※ 車両総重量 8t 以上又は最大積載量 5t 以上の車両が対象  
 集貨地点等 (集積地) / 荷卸し地 / 附随業務実施地 : (○: 食品 工場センター)

乗務記録票 (氏名欄) 集貨地点等への到着時刻  
 9 時 00 分 8 時 00 分

②-1 荷待ち待機 開始・終了時刻  
 9:00 ~ 9:20  
 9:40 ~ 10:00

③-1 再荷待機 開始・終了時刻  
 9:20 ~ 9:40  
 10:00 ~ 10:30

③-2 再荷待ち待機 開始・終了時刻  
 10:30 ~ 11:30

④ 荷積み 開始・終了時刻  
 11 時 30 分

荷主都合による荷待ち待機の合計時間  
 時間 40 分

注  
 1 集貨地等に到着した時刻(集貨)から指定された時刻までは荷待ち待機から再荷待ち待機まで、荷主都合による荷待ち待機と再荷待ち待機が区分され、乗務記録にそれぞれ記載されます。  
 2 再荷待ち待機が 30 分以上の場合に付随業務に該当している場合は記載不要です。  
 3 荷待ち待機中の乗務記録に記載する方法はありません。

※ この事例は、見本として記したものです。

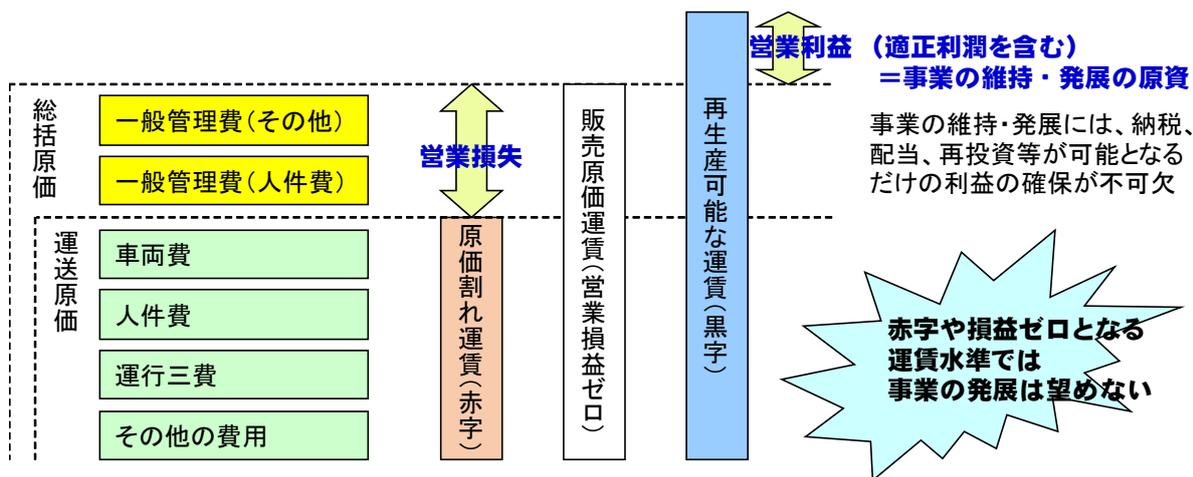
ダウンロード : [http://www.jta.or.jp/kotsuanzen/anzen/info/anzen\\_kisoku\\_kaisei201706.html](http://www.jta.or.jp/kotsuanzen/anzen/info/anzen_kisoku_kaisei201706.html)

## (2) 適正運賃・料金の收受

### ①再生産可能な運賃の設定

- 現状、原価計算を実施しているトラック運送事業者の割合は3割程度とされています。原価割れしない運賃・料金の水準になっているか、適切に判断ができている状態とは言いづらい状況です。
- トラック運送事業者は、原価計算のスキルを身につけるとともに、運行に係る経費、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。
- 車両費、人件費、運行三費等の直接運送原価に一般管理費を加算した総括原価を賄う運賃水準だけでは事業の発展は望めません。企業の維持・発展には納税、配当、再投資を行うための利益（適正利潤）の上乗せが必要です。これを賄う運賃・料金を「再生産可能な運賃・料金水準」と呼んでいます。

図表 再生産可能な運賃・料金水準の概念



### <調査/データ> きちんと原価計算を実施している事業者は32%

- 「トラック運送業における原価計算に関するアンケート」によれば、「原価計算を実施している」とする事業者は32%でした。
- 「一部又は時々実施している」とする回答は32%、あわせて何らかの原価計算を実施している事業者は64%で、「ほとんど実施していない」とする事業者が36%でした。

資料：国土交通省、2016（平成28）年11月実施

## ②新標準運送約款に準拠した運賃・料金体系への転換

- 標準貨物自動車運送約款が 2017（平成 29）年 8 月に改正、11 月に施行されるとともに、トラック運送業における運賃及び料金の定義を定めた通達「一般貨物自動車運送事業における運賃及び料金について」が国土交通省より発出されました。
- 待機時間料、積込料及び取卸料を収受するためには、
  - 1) 運賃及び料金の変更届出、
  - 2) 新標準運送約款の掲示 が必要です。
- その他、2017（平成 29）年 11 月 3 日以前から独自の約款を使用している場合は、標準運送約款の改正の趣旨を踏まえ、運賃と料金を明確化し、別建てで収受できるよう運送約款の変更の認可を受ける必要があります。その場合の手続きとしては、
  - 1) 認可申請
  - 2) 運賃及び料金の届出
  - 3) 運送約款の掲示 が必要です。
- トラック運送事業者は、待機時間料、積込料、取卸料を適切に収受するため、新標準運送約款に準拠した運賃及び料金の変更届出、新標準運送約款の掲示を行いましょ。また、運送業務に付随する高速道路料金、フェリー利用料金、燃料サーチャージ等を別建てとすることで「コストの見える化」を図り、適正収受に努めましょ。

### 活用可能なツール・支援策

- 国土交通省では、標準貨物自動車運送約款等の改正に伴う運賃料金設定（変更）届出様式例を作成しています。国土交通省または全ト協の HP からダウンロードして自社の様式として活用してください。

[http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/kyogikai/yakkan\\_kaisei.html](http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/kyogikai/yakkan_kaisei.html)

### ③割増運賃、諸料金も適正に収受

- ・貨物特性や輸送条件を踏まえ、割増運賃、諸料金についても荷主に十分な理解を求め、適切に収受する努力が重要です。

項目	内容	
割増運賃	品目割増	貨物が割増品目(易損品、危険品、貴重品・高価品など)に該当する場合に適用する
	特大品割増	貨物の長さ(高さ)、重量又は容積が特に大きいときに適用する
	特殊車両割増	特殊車両(冷蔵・冷凍車、ミキサー車等)を使用した場合に適用する
	冬期割増	地域により期間を決めて設定する
	休日割増	日曜・祝祭日の運送に適用する
	深夜・早朝割増	深夜早朝(午後10時から午前5時まで)の運送に適用する
料金	待機時間料	車両が貨物の発地又は着地に到着後、荷送人又は荷受人の責により待機した時間に応じて適用する
	積込料・取卸料	貨物の積込み又は取卸しを引き受けた場合に適用する
	地区割増料	貨物の発地、着地が定められた都市である場合に適用する

### 活用可能なツール・支援策

- ・全ト協では、トラック運送事業者の皆様が適正運賃収受に向けて、原価計算が実施できるよう様々な支援業務を実施しています。

#### (公社)全日本トラック協会による支援メニュー

全国のトラック協会での原価計算セミナー開催	➡	○ トラック運送事業者の皆様の原価意識向上に資するセミナーを継続開催しています
原価計算セミナーテキスト制作	➡	○ トラック運送業における原価計算手法、運賃設定手法等をテキストにまとめるとともに、最新データを反映した改定版を毎年制作
原価計算シートの無償提供	➡	○ トラック運送事業者の皆様が迅速かつ簡単に原価計算を実施できるようにパソコンで原価計算できる原価計算シートを無償で提供
原価管理のための計算シート無償提供	➡	○ 見積作成、変動費・固定費管理、燃料費管理等の原価管理のための計算シートを提供予定
原価意識強化に向けた情報提供	➡	○ 原価意識強化に向け、トラック運送業における原価計算等に関する情報提供のホームページを開設予定
原価計算無償によるサポート	➡	○ 原価意識向上セミナーを受講後、原価計算について質問等に対応するため、運送原価計算を専門とする税理士が対応
原価計算シート利用の無償によるサポート	➡	○ 原価計算シートについて、利用方法、データ入力方法等に不明点を解決するため、運送業の原価計算を専門とする税理士が対応

### (3) 多層化の改善

#### ①公正な取引ルールを知る

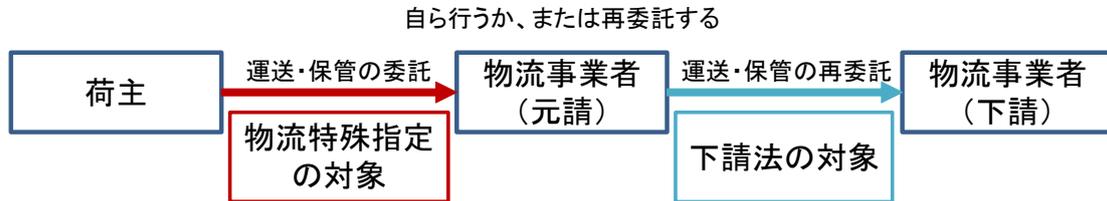
- トラック運送業界における多層取引（同業者同士の取引）は、繁忙期対策、一企業では担うことのできないサービスの提供等、機能分担により効率化が図られるというメリットがあります。一方、元請事業者の立場が強いことから、下請事業者が不利な立場に置かれる、実運送が収受する運賃が低い等のデメリットも生じます。メリットを生かしつつ、デメリットによる問題を小さくすることが必要です。
- 元請事業者では、元請運送の機能・役割を認識し、荷主から提示された輸送条件が下請けの法令違反を誘発する無理な運行につながらないかチェックし、問題があれば荷主と調整する等して、下請け運送事業者のコンプライアンス遵守を支えることが求められています。
- 一方、下請け事業者も、競争のために無理な運行やドライバーの賃金を圧迫するような運賃での受注を行うことなく、遵法運行、適正運賃を元請事業者に提示していく必要があります。そのためには改善基準告示等の法令を遵守できる運行を基本とした原価計算を行います。全日本トラック協会や都道府県トラック協会が行う原価計算セミナーやガイドブックを利用して、正しい原価計算の知識を身に付けましょう。

#### ②物流特殊指定・下請法

- 荷主業界や元請けに対して、適正運賃・料金の収受や適切な輸配送条件などを求めるには、物流特殊指定や下請法、荷主勧告制度等について理解することが必要です。
- これらの規制に抵触する場合、自社自らが声をあげるほか、適切な輸送条件を求めても改善されないような場合には、「下請かけこみ寺」へ相談することも可能です。
- 特に、元請運送事業者は、委託する下請運送事業者が遵法運行できるよう、過重な労働時間とならないよう、真の荷主との取引条件調整を率先して行いましょう。

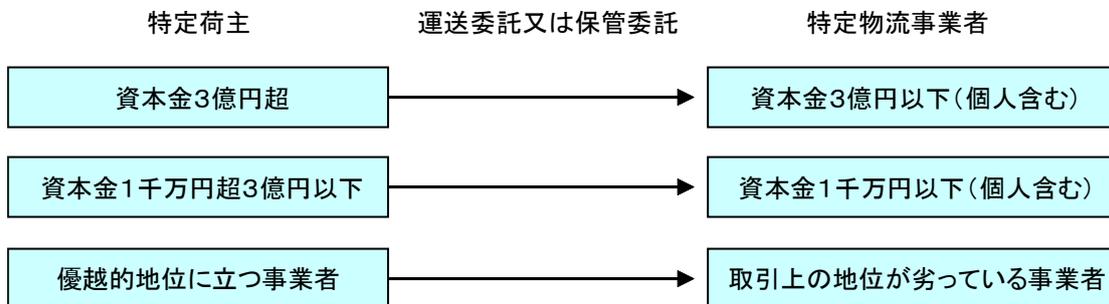
## 公正な取引に関するルール

- 2004（平成 16）年に、「物流特殊指定」（特定荷主が物品の運送又は保管を委託する場合の特定の不公正な取引方法）が告示されています。「下請法」の改正によって指定されたもので、荷主と物流事業者の取引における優越的地位の濫用を効果的に規制する観点から定められました。



- 下図は対象となる資本金規模間の取引です。

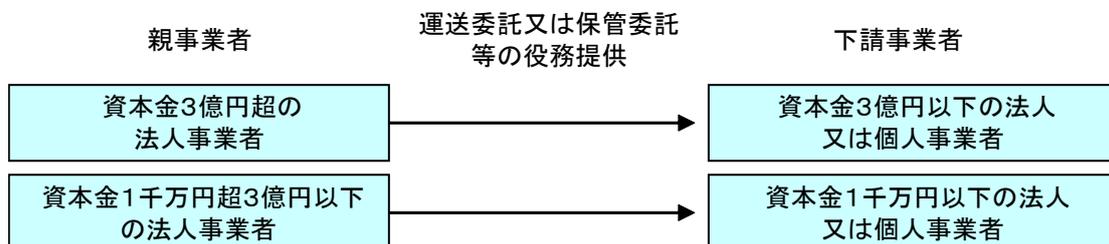
### 【物流特殊指定】



※物流子会社（親会社の議決権が過半数）を通じて運送委託または保管委託する場合には、物流子会社が特定荷主とみなされる（この場合の資本金額は、親会社の資本金額で判断される。）

- 具体的な禁止事項：①代金支払遅延、②代金の減額、③著しく低い対価を定める、④物品の強制購入等、⑤割引困難な手形の交付、⑥経済上の利益提供、⑦やり直しの要請、⑧不利益取扱い 等

### 【下請法】



- 具体的禁止事項：①受領拒否、②下請代金の支払遅延、③下請代金の減額、④返品、⑤買ったたき、⑥物の購入強制・役務の利用強制、⑦報復措置、⑧有償支給原材料等の対価の早期決済、⑨割引困難な手形の交付、⑩不当な経済上の利益の提供要請、⑪不当なやり直し

## (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

- コンプライアンスは、トラック運送業に限らず、全ての企業において最優先すべき課題です。コンプライアンス違反が明るみに出た場合には、行政等の処分を受けるのみならず、荷主の信頼を失い、事業そのものの存続が危うくなります。逆にGマークを取得するような事業者は荷主から信頼を得られ、IT 点呼や受委託点呼等の優遇措置を受けることも可能です。
- ドライバー不足の中、ブラック企業と言われてしまったら従業員の確保は困難です。運送に関する法令、労働基準法等の必要な知識を習得し、ホワイト経営事業者として認められるような会社とすることが、会社存続の大きなカギとなります。
- 都道府県トラック協会や地域の労働基準協会に入会すれば、各種セミナーや有益な情報を入手できます。また、適正化事業の一環に事業者への巡回指導があるので、その指導に基づき、自社のコンプライアンス強化に努めましょう。

### ホワイト経営認証制度（仮称）

- 国土交通省は、自動車運送事業の「運転者」の働き方改革を重視した「ホワイト経営」認証制度（仮称）の創設について検討を行っています。この制度は、求職者が就職先を選ぶ際や、荷主等が取引先を選ぶ際に参考とすることができるよう、2019（平成 31）年度より開始される予定です。

### ②行政処分の強化

- 一方、乗務時間等告示違反等の過労防止違反に係る事業者に対しては、2018（平成 30）年 7 月 1 日から行政処分の処分量定が引き上げられました。従来に比べて過労防止に適切に対応しない事業者は事業継続が難しくなります。乗務時間に係る基準を理解し、適切に遵守しましょう。

図表 行政処分量定の引き上げ

【改正前】初違反	【改正後】初違反
<b>■乗務時間等告示違反</b> （安全規則第3条）（運輸規則第21条） <ul style="list-style-type: none"> <li>• 未遵守5件以下 警告</li> <li>• 未遵守6件以上15件以下 10日車</li> <li>• 未遵守16件以上 20日車</li> <li>• 未遵守31件以上3名以上等 30日事業停止</li> </ul>	<b>■乗務時間等告示違反</b> 1箇月の拘束時間及び休日労働の限度に関する違反が確認された場合は、左記（現行）の件数として計上し処分日車数を算出するとともに、さらに別立てで次のとおり処分日車数を算出し、左記の処分日車数に合算する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 未遵守1件 10日車</li> <li>• 未遵守2件以上 20日車</li> </ul>
<b>■健康状態の把握義務違反</b> （安全規則第3条）（運輸規則第21条） <ul style="list-style-type: none"> <li>• 把握不適切50%未満 警告</li> <li>• 把握不適切50%以上 10日車</li> </ul>	<b>■疾病、疲労等のおそれのある乗務</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 健康診断未受診者1名 警告</li> <li>• 健康診断未受診者2名 20日車</li> <li>• 健康診断未受診者3名以上 40日車</li> </ul>
<b>■社会保険等未加入</b> （事業法第25条）（運送法第30条） <ul style="list-style-type: none"> <li>• 一部未加入 10日車</li> <li>• 全部未加入 20日車</li> </ul>	<b>■社会保険等未加入</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 未加入1名 警告</li> <li>• 未加入2名 20日車</li> <li>• 未加入3名以上 40日車</li> </ul>

- 行政処分により使用を停止させる車両数の割合が最大 5 割に引き上げられました。

図表 使用停止処分の対象とする車両数

【改正前】

処分日車数	配置車両数（台）				
	1～10	11～30	31～60	61～100	101～
～30日車	1	1	1	1	1
31～60	1	2	2	3	3
61～100	1	2	3	5	5
101～300	2	3	5	8	10
301日車～	3	3	5	10	15

※車両停止は営業所毎に行う



【改正後】

処分日車数(X)	配置車両数（台）			
	1～10	11～20	21～30	31～
～10日車	1	1	1	1
11～30	1	2	2	2
31～60	1	2	3	3
61～80	2	3	4	5
81日車～	$Y + (X - 80) / 10$			

※車両停止は営業所毎に行う。停止車両数は配置車両数の最大5割を超えない。

（注1）端数は切り上げることとし、81日車～の欄の「Y」は、所属する事業用自動車の数が31両以上の場合を除き、処分日車数61～80日車の各欄に定める処分車両数とし、所属する事業用自動車の数が31両以上の場合にあっては、「8」とする。  
 （注2）この表に定める処分車両数によらない処分車両数とすることが適切であると認められる場合は、（3）により算出される期間が10日以上となる範囲で、処分車両数を決定することができるものとする。

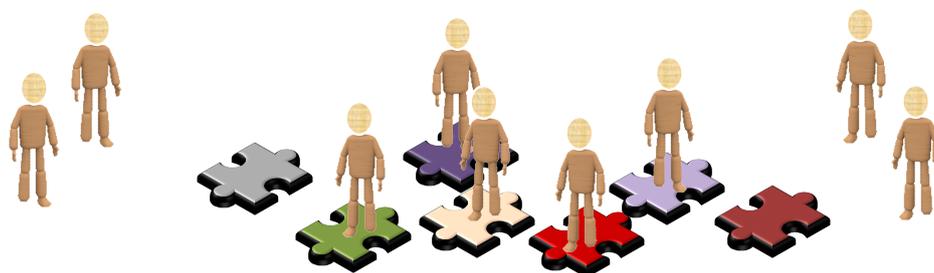
- 例えば、従来は処分 150 日車のとき、営業所当たりの配置車両数が、  
 5 両の場合は、車両停止 2 両（× 75 日）  
 10 両の場合は、車両停止 2 両（× 75 日）  
 100 両の場合は、車両停止 7 両（× 18 日）、1 両（× 24 日）  
 でした。

- これが、改正により、例えば処分 150 日車のとき、営業所当たりの配置車両数が、  
 5 両の場合は、車両停止 2 両（× 75 日） ※ 停止車両数は配置車両数の最大 5 割を超えない  
 10 両の場合は、車両停止 5 両（× 30 日） ※ 停止車両数は配置車両数の最大 5 割を超えない  
 100 両の場合は、車両停止 15 両（× 10 日）  
 となります。

## 4. 人材の確保・育成

トラックドライバーの長時間労働の背景には、人手が絶対的に足りないという問題があります。これを解決するためには、入職者数を増やし、育成すること、女性や高齢者、未熟練者でも活躍できる仕事をつくること、トラック運送業界の経験者が当業界・企業に定着すること、そして何より、若年労働者から魅力ある業界として支持される必要があります。

人材の確保・育成は大きな投資を伴う取り組みです。だからこそ、経営トップが自社の中長期的なビジョンを描き、社員の共感を得つつ、それを実現するための経営計画や人事制度の整備を図らなければなりません。若い人に「将来性」「成長性」を感じて貰えるよう、一歩ずつ取り組みを進めましょう。



### (1) ドライバーの処遇改善

#### ■賃金水準そのものをアップ

- トラックドライバーの年間賃金額は、全産業平均より約2割低い状況です。若年労働力をトラック運送業界に呼び込むためには、常態化した低賃金から脱却することが必要です。
- トラック運送事業者では、運賃・料金アップ等の裏打ちを図りながら賃金アップに早急に取り組む必要があります。

#### — <調査/データ> ドライバーの所得を増やす必要あり

- 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」をもとに国土交通省が推計したところ、2016（平成28）年の年間所得額は、全産業平均が490万円であるのに対し、大型トラックでは447万円（約1割低い）、中小型トラックでは399万円（約2割低い）となっています。

## ①給与体系の見直し

- ドライバーの賃金の支払い形態は、大きくは、固定給と変動給に分けられます。変動給は具体的には運行手当等の歩合給・時間外手当等が該当し、賃金に占める変動給の比率は約 48%となっています。人件費総額アップに加えて、労働生産性の向上につながるような仕事の仕方に応じた変動給の割合を自社の業務内容と照らし合わせて設定することが考えられます。
- これからの給与体系は、労働時間を短縮させることを念頭に、労働者の賃金が低下したり、労働意欲が低下することがないように見直しを行うことが必要です。

### 取り組みのヒント

- 自社の運行パターンやドライバーのニーズを把握し、労働時間短縮の取り組みが給与の低下につながらないように、またドライバー職の魅力向上につながるよう給与体系の改善に取り組みましょう。

#### 人件費総額のコントロール

- 人件費総額が増加すると企業の存続が危ぶまれるので、支払い総額賃金が現行よりも大幅に増加しないこと
- ただし、運賃増額改定があれば、それにあわせて賃金水準もアップさせること

#### 意欲を低下させない

- 時間外労働時間が努力やシステムによって削減された場合でも、ドライバーの賃金が低下しないこと

#### 運行パターン等による特色づけ

- ルート集配、長距離輸送など運行パターンごとに、手当の項目を適切に設定すること
- 固定的賃金（基本給等）、みなし時間外手当、運行手当、歩合給、その他各種手当等の構成比率が自社のドライバーの働き方・運び方に適合していること

## ②週休2日制の導入・完全実施

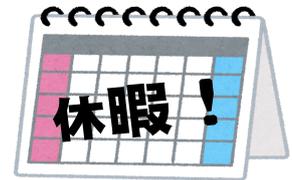
- ・労働時間の短縮には完全週休2日制の導入が有効です。
- ・トラック運送事業者は、年間の労働時間を他産業の水準に近づけるため、荷主と協力して週休2日制の導入とその完全実施に努めましょう。

### ＜調査／データ＞ 完全週休2日制導入は13.5%に留まる

- ・「働き方改革への取り組みに関するアンケート調査」では、何らかの形でドライバーに週休2日（週に2日以上 of 休暇取得）を実施しているとした回答割合は66.4%ですが、完全週休2日制導入は13.5%に留まっています。
- ・内訳としては、完全週休2日制導入が13.5%、4週7休（月3回週休2日）が10.3%、4週6休（月2回週休2日）が31.2%、4週5休（月1回週休2日）が11.3%でした。

注：週休2日制は月に1回以上週2日の休みがあること、完全週休2日制は毎週、2日の休みがあること。

資料：全国のトラック運送事業者 3,000 者を対象  
（全ト協調査、2017（平成29）年11月、回答数は1,130者）。



## 取り組みのヒント

- 休日は0時から24時の暦日で数えるのが原則ですが、自動車運転業務では、改善基準告示に関連する通達において、休息期間に24時間を加算した時間が休日として認められます。
- 荷主も時間短縮を進めています。着荷主での労働時間の状況をうかがい、営業時間が短い日、荷動きの少ない日などについては配送サービスレベルの変更を提案するよう、発荷主に働きかけましょう。

### ③年次有給休暇の取得促進

- また、今回の労働基準法の改正で、2019（平成 31）年 4 月から、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上労働者を対象に、そのうちの 5 日分について、個人別の取得時季の指定を使用者に義務づけることが制度化されました（P.7 参照）。計画的付与制度\*1 等も活用し、休暇の取得促進を図りましょう。

#### 活用可能なツール・支援策

##### • 働き方改革推進支援センター

厚生労働省では、働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、「働き方改革推進支援センター」を 47 都道府県に開設しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

##### • 時間外労働等改善助成金

厚生労働省では、時間外労働の改善に取り組む中小企業を支援する制度を設けています。この制度には

① 時間外労働上限設定コース

② 勤務間インターバル導入コース

③ 職場意識改善コース（有給取得・残業削減）

などがあり、それぞれ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ます。各コースごとの成果目標を達成した場合に、その経費の一部等について助成を受けることができます。

④ 団体推進コース（傘下企業の労働時間短縮や賃金引き上げに向けた生産性向上につながる取り組みを行う 3 社以上で組織する中小企業の事業主体を対象とした助成）もあります。

※ 時間外労働等改善助成金のリーフレットは巻末（P.96）に掲載しています。

\*1 年次有給休暇のうち、5日を超える分について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。

## (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

#### ■同業他社に見劣りしない賃金水準

- トラック運送事業者の取り組みとしては、企業規模、地域により異なりますが、まずは同一地域、同一規模のトラック運送事業者の給与水準と比較して、少なくとも同水準かそれ以上とするよう取り組むことが必要です。

#### ■建設業や流通業に見劣りしない賃金水準

- また、他業界からトラック運送業界に労働力を呼び込むことも考えなければなりません。たとえば、建設業界や流通業界などは、トラック運送業界と同様に労働集約的であり、労働者の業種間流動がみられるため、それらの水準に目配りして水準設定することが必要です。
- もちろん、賃金水準を改善するためには、その原資を確保しなければなりません。原資確保のためにも、荷主との運賃改定の交渉を前提として、自社の収益性を高めることが必要です。

#### 活用可能なツール・支援策

##### • 業務改善助成金（最低賃金引き上げ支援）

厚生労働省では、事業所の労働者の最低賃金が1千円未満で、この賃金を引き上げ、生産性の向上につながる設備投資を行う中小企業に助成金を支給します。

<https://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>

### ②女性、高齢者も働きやすい職場・会社づくり

#### ■清潔な職場・安全な職場

- 良質な人材を安定的に確保するためには、賃金水準の向上に加え、魅力ある職場、会社づくりといった基本的な環境整備が必要となります。
- 特に、女性が活躍する職場をみると、腕力が弱くてもできるように工夫されていたり、勤務形態や職場環境にも細やかな配慮がなされています。このような職場は高齢労働者にとっても働きやすく、若年労働者からみても環境の整った魅力のある職場であると認識されています。
- さらに、女性や高齢者が活躍できる「人に優しい職場づくり」を見据え、省力機器の導入、手荷役の見直し、休憩室、男女別の着替えロッカー、女子専用トイレ、パウダールーム、妊娠・出産を考慮した育児休業制度、子育て環境の整備等、幅広い視点から職場環境を改善することが必要です。
- また、ワークシェアリング等の導入により、短時間勤務でも可能な業務を創出し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方を推進していきましょう。

## 取り組み事例

### ■助成金を活用して保育園を開園

- 三重県のトラック運送N社では、2018年4月に企業主導型保育事業による保育園を開園しました。入園者には一般枠、社員枠、取引先などのパートナー枠があり、柔軟に運用する予定です。社員だけでなく一般家庭や取引先の子供も幅広く受け入れることで、自社の福利厚生拡充や人材確保のほか地域社会への貢献にもつなげています。
- 同社では、用地取得も含めた建設費に、内閣府の企業主導型保育事業助成金を活用しました。（資料：物流ニッポン 2018/04/19）

## 活用可能なツール・支援策

### • 両立支援等助成金

厚生労働省では、職業生活と家庭生活の両立を支援する助成金を設けています。

#### ① 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成金を支給。

#### ② 介護離職防止支援コース

仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための勤務制限制度（介護制度）の利用を円滑にするための取組を行った事業主に助成金を支給。

#### ③ 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に助成金を支給。

#### ④ 育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に助成金を支給。

#### ⑤ 女性活躍加速化コース

女性活躍推進のための行動計画に基づいた取組目標・数値目標を達成した事業主に助成金を支給。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000207842.pdf>

## 活用可能なツール・支援策

### • 企業主導型保育事業

内閣府では、「企業がつくる保育園」として、企業のニーズに応じた柔軟な施設・運営を支援する助成制度を設けています。

[http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/publicity/pdf/a4\\_print.pdf](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/publicity/pdf/a4_print.pdf)

### • 企業主導型ベビーシッター利用者支援制度

内閣府では、多様な働き方をしている労働者がベビーシッター派遣サービスを利用した場合に、その利用料金の一部又は全部を助成する制度を設けています。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/sitter/leaf2.pdf>

### • 65歳超雇用促進助成金

厚生労働省では、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用環境の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成する制度を設けています。

#### ① 65歳超継続雇用促進コース

： A. 65歳以上への定年引上げ

    B. 定年の定め廃止

    C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

#### ② 高年齢者雇用環境整備支援コース

： 高年齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等に係る費用の助成

#### ③ 高年齢者無期雇用転換コース

： 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主への助成

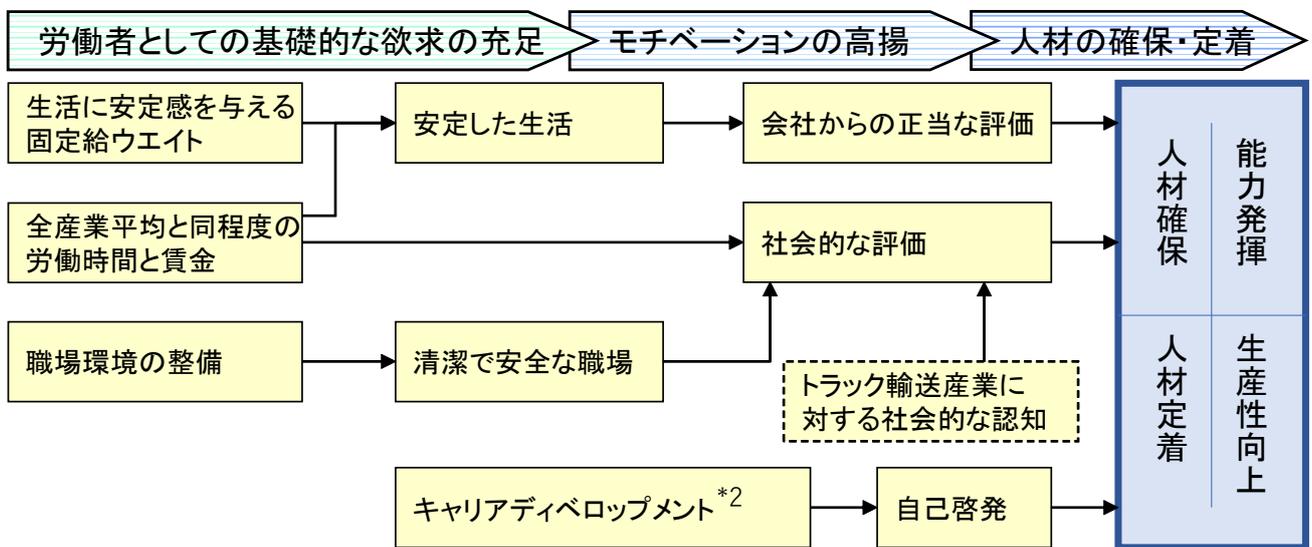
の3コースで構成されています。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11700000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu/0000196362.pdf>

### ③働き甲斐のある職場・会社づくり

#### ■やる気が生産性を高める

- 人材の能力発揮には、素質による基本的な能力レベルに加え、適切な訓練の実施、さらには本人のモチベーション（やる気）を高く維持する仕組みが必要です。モチベーションが高いレベルで維持されていれば、技術を早く習得することができ、業務改善にも積極的になれます。逆に、モチベーションが低ければ、新たな取り組みに後ろ向きになり生産性も落ちるでしょう。
- トラック運送事業者は、労働時間短縮と賃金アップに加えて、職場環境の整備や資格取得などの制度、評価制度等の充実、社内の役職やキャリアパス<sup>\*1</sup> を関連づけた仕組みをつくり、職業や仕事へのやり甲斐、誇りを得られる環境づくりに取り組みましょう。



#### ■従業員満足度（ES）

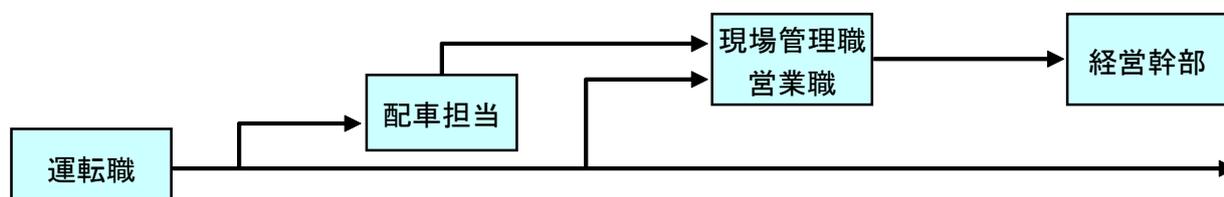
- ES（Employee Satisfaction、従業員満足度）の向上に取り組んでいる企業が増えています。ESとは労働時間、賃金水準、働き甲斐等に対する従業員の満足度を指します。ESの傾向を調べることで、経営トップと従業員との意識のズレを把握し、その溝を埋める取り組みの端緒とすることができます。
- ESの視点も持ちながら、会社づくりや職場づくりを進め、従業員のモチベーションアップ、定着率アップを図りましょう。

\*1 キャリアパス：仕事の経験を積みながら能力や地位を高めていく道すじ。たとえばドライバーから運行管理者への登用など。

\*2 キャリアディベロップメント：企業の人材ニーズと本人の希望を擦り合わせ、長期的な視点からキャリア（職業経歴）開発する計画を作り、計画にしたがった昇進や配置転換、職務変更を行うこと。

## ■ドライバーのキャリアパス

- ドライバー職においても、モチベーションは、賃金のほかにも、仕事のやりがい、自己実現、働きやすい組織など、多くの要素が関係してきます。さらに「この先もずっと運転職のままなのだろうか……？」といった閉塞感も離職の要因となりえます。このため、運転職から現場の管理者へ、営業職へ、などといったキャリアパスを明確に示すことが重要となります。



### 活用可能な支援策

- 人材確保等支援助成金（厚生労働省）

#### ①雇用管理制度助成コース

事業主が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成する制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000205062.pdf>

#### ②人事評価改善等助成コース

生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対する助成制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000206191.pdf>

#### ③設備改善等支援コース

生産性向上に資する設備等を導入することにより、雇用管理改善（賃金アップ等）と生産性向上を実現した企業に対する助成制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000212927.pdf>

#### ④中小企業団体助成コース

中小企業者を構成員とする事業協同組合等が、傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するために一定の事業（中小企業労働環境向上事業）を行った場合、それに要した費用の一部を助成する制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000207884.pdf>

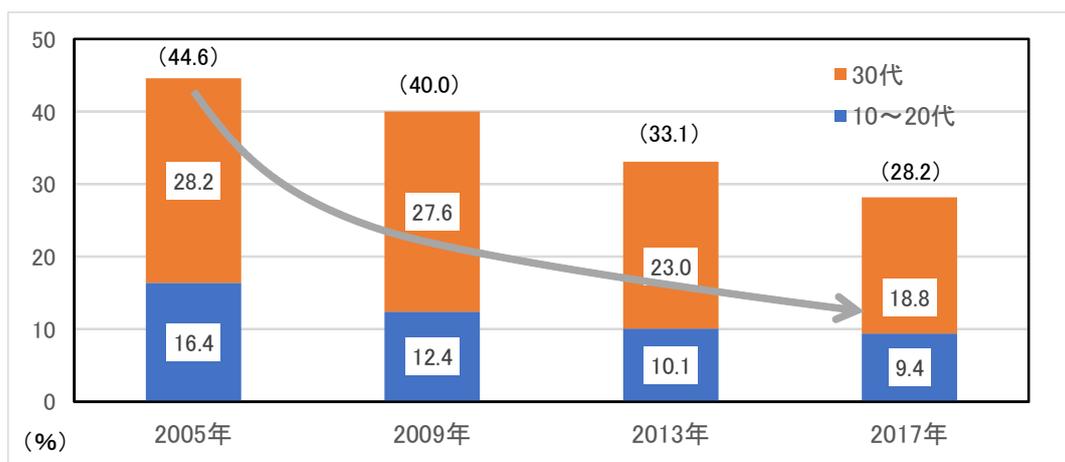
### (3) 若年労働力確保に向けた取り組み

#### ■中高年に支えられているトラック運送業界

- 道路貨物運送業における年齢階級別就業者構成比をみると、2005（平成 17）年は 10 代と 20 代の合計が 16.4 %であったものが、2017（平成 29）年は 9.4 %に大幅に低下しています。新卒者等若年層の新規雇用の減少が続いていることに加え、今後、多くのドライバーが定年を迎えることから、人手不足は更に深刻化することが見込まれます。

#### ＜調査／データ＞ 若年労働者が求められるトラック運送業界

図表 トラック運送業の年齢階層別就業者構成比



資料：総務省「労働力調査」

#### ①新卒者へのアプローチ

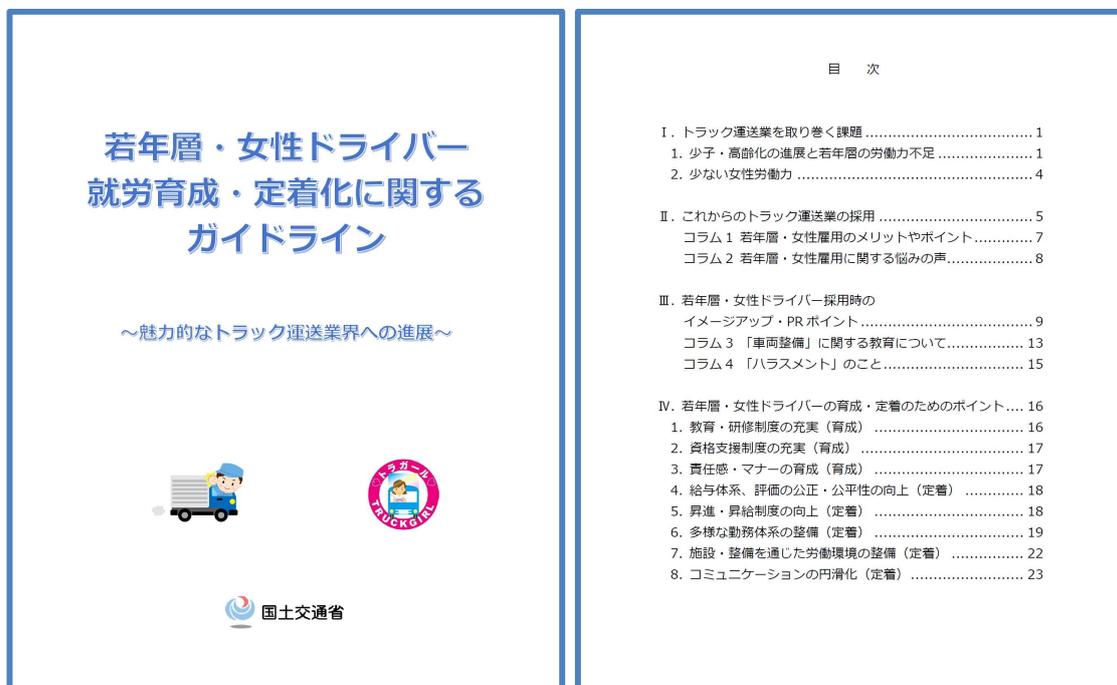
- トラック運送事業者の取り組みとしては、新卒者などの若年層の採用増に向けて、賃金水準の改善、休日の増加等、若者にとって魅力的な雇用条件を整えることが必要です。インターンシップ、地域貢献等を通じてトラック運送業界に興味をもってもらうとともに、学生、両親、学校との関係を早期に築くことで就職に結びつけるよう努めます。
- また、新卒入職者の免許・資格の取得に係る支援をしていくことも方策の一つです。

- 高校と連携した「合同企業説明会」への参加
- 小・中・高校への「出前物流講座」への協力、実施
- 新卒ドライバー採用に伴う準中型免許の取得支援

## 活用可能なツール・支援策

### ・若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン

国土交通省が 2016（平成 28）年に作成した「若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン」（平成 28 年 3 月）には、若年層・女性ドライバーの育成・定着のための 8 つのポイントが示されています。自社の取り組みの参考にしましょう。



ダウンロード：[www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/ikusei\\_teichaku.pdf](http://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/ikusei_teichaku.pdf)

## 活用可能なツール・支援策

### ・準中型免許取得助成事業

全ト協では、少子高齢化に対応した若年労働者を確保するため、各都道府県トラック協会の会員事業者が、運転者として採用した高等学校新卒者等の若年者の準中型免許取得に対する支援を行っています。

[http://www.jta.or.jp/keieikaizen/yushi\\_jyosei/junchugata2018/junchugata\\_2018.html](http://www.jta.or.jp/keieikaizen/yushi_jyosei/junchugata2018/junchugata_2018.html)

### ・人材開発支援助成金

厚生労働省では、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせる職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成しています。大型免許等の取得のための教習に活用して下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000342689.pdf>



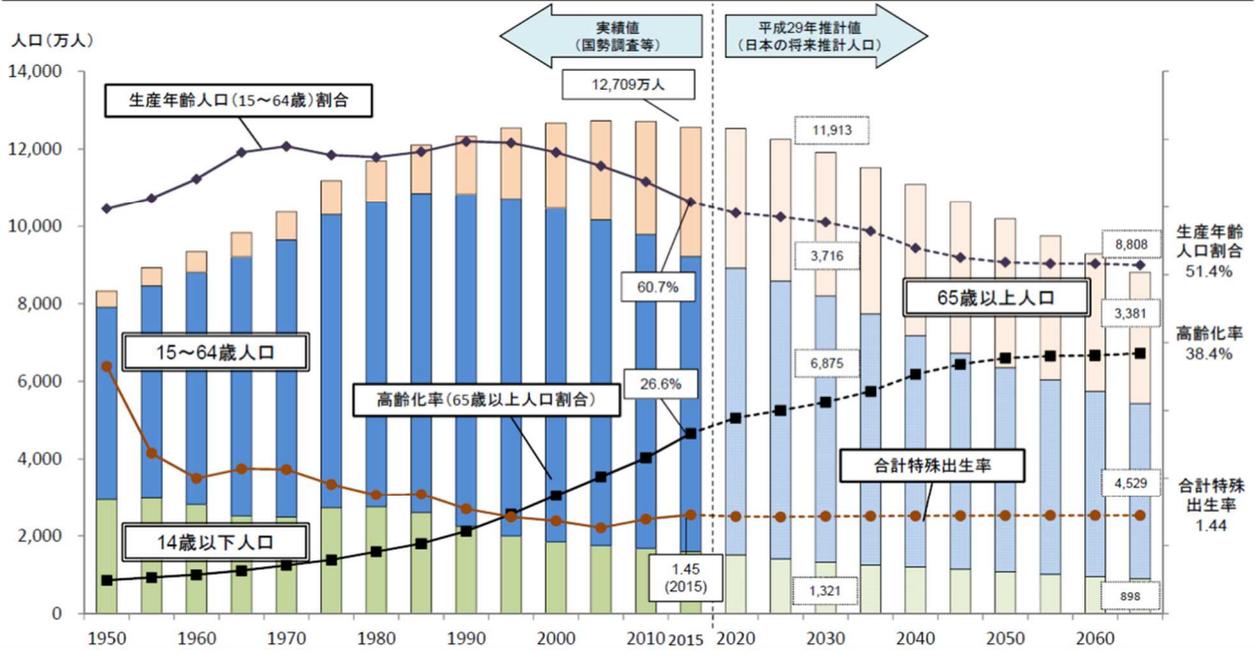
## 第Ⅲ部 資料編

1. データ .....	80
（1）日本の人口推移 .....	80
（2）年平均労働時間と長時間労働者の各国比較 .....	80
（3）仕事と家庭の両立をめぐる現状 .....	81
（4）60才以降の就労希望年齢と就労希望形態 .....	81
（5）年次有給休暇の取得率の推移 .....	82
（6）自動車運転業務に関する統計 .....	82
（7）平成30年度 地域別最低賃金改定状況 .....	84
2. 関連資料 .....	85
（1）改善基準告示の主要項目一覧表 .....	85
（2）待ち時間の記録（リーフレット） .....	86
（3）書面化の推進（リーフレット） .....	88
（4）ドライバーの労働時間（荷主向けリーフレット） .....	90
（5）荷主勧告制度（リーフレット） .....	92
（6）運送委託者へのお知らせ（荷主向けリーフレット） .....	94
3. 時間外労働等改善助成金（リーフレット） .....	96
（1）時間外労働上限設定コース【平成30年度】 .....	96
（2）勤務間インターバル導入コース【平成30年度】 .....	98
（3）職場意識改善コース(有給取得・残業削減)【平成30年度】 .....	100
（4）団体推進コース【平成30年度】 .....	102
4. 助成金・補助金等一覧表【平成30年度】 .....	104

# 1. データ

## (1) 日本の人口推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



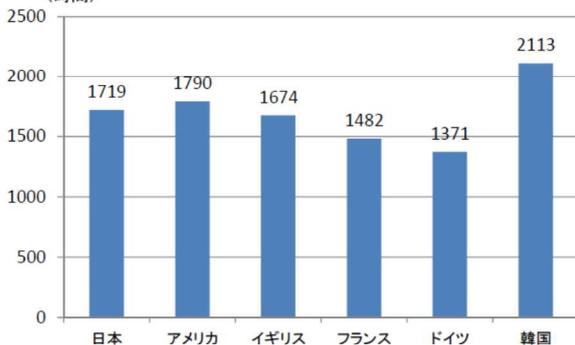
総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)厚生労働省「人口動態統計」

(出典)厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

## (2) 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

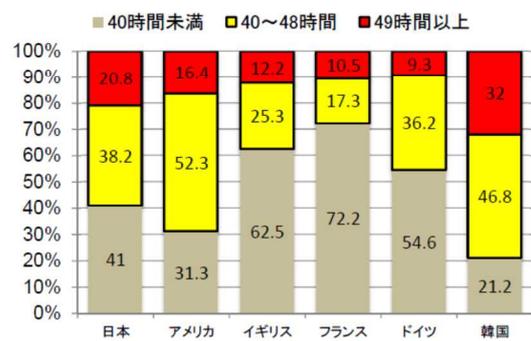
○ 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。  
○ また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○ 年平均労働時間 (時間)



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

○ 長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」ILO「ILOSTAT Database」

<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2015年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。  
※ フランスのみ推計値

<事務局注>

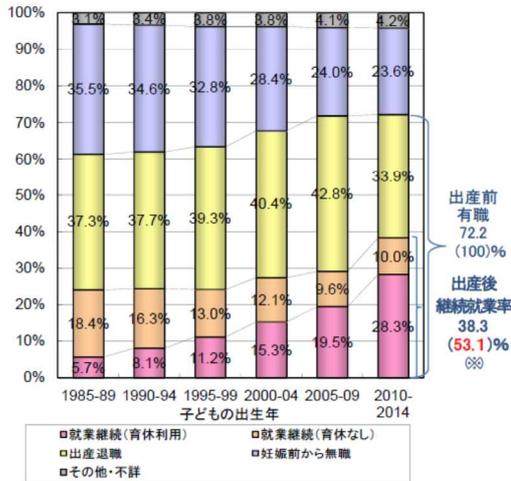
※ 長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す(アメリカは2013年、日本・韓国は2015年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」による。  
※ 端数処理のため、計100%とはならない(ドイツ)。

(出典)厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

### (3) 仕事と家庭の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

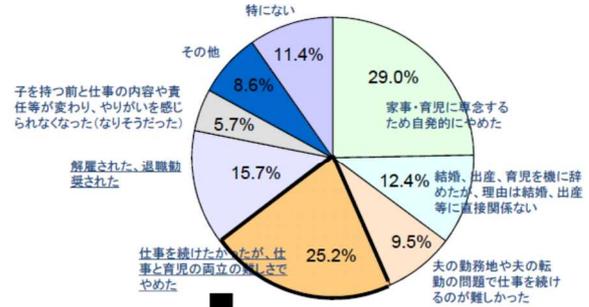


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



#### 両立が難しかった具体的な理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (56.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気になかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑥育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (17.0%)
- ⑦保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

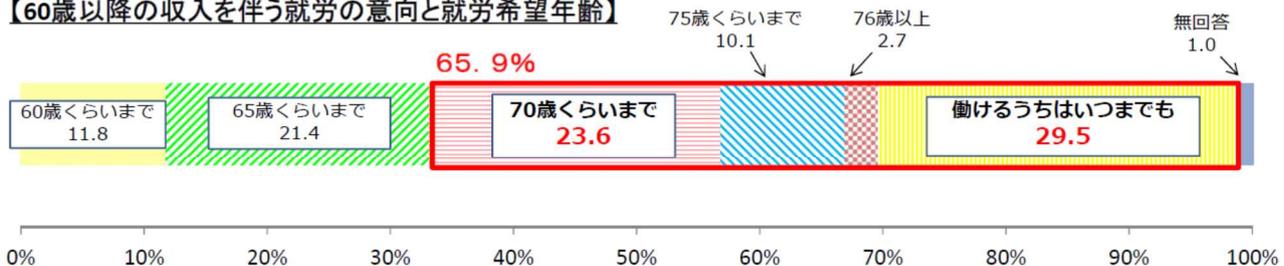
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

(出典) 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

### (4) 60才以降の就労希望年齢と就労希望形態

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

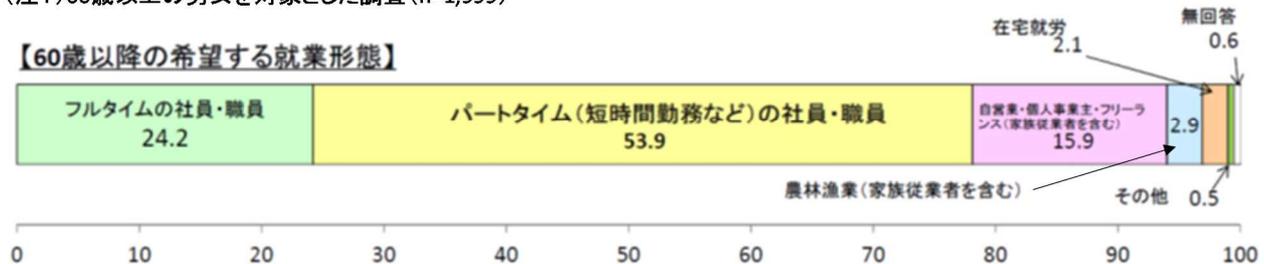
【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所: 内閣府「平成25年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)

(注1) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

【60歳以降の希望する就業形態】

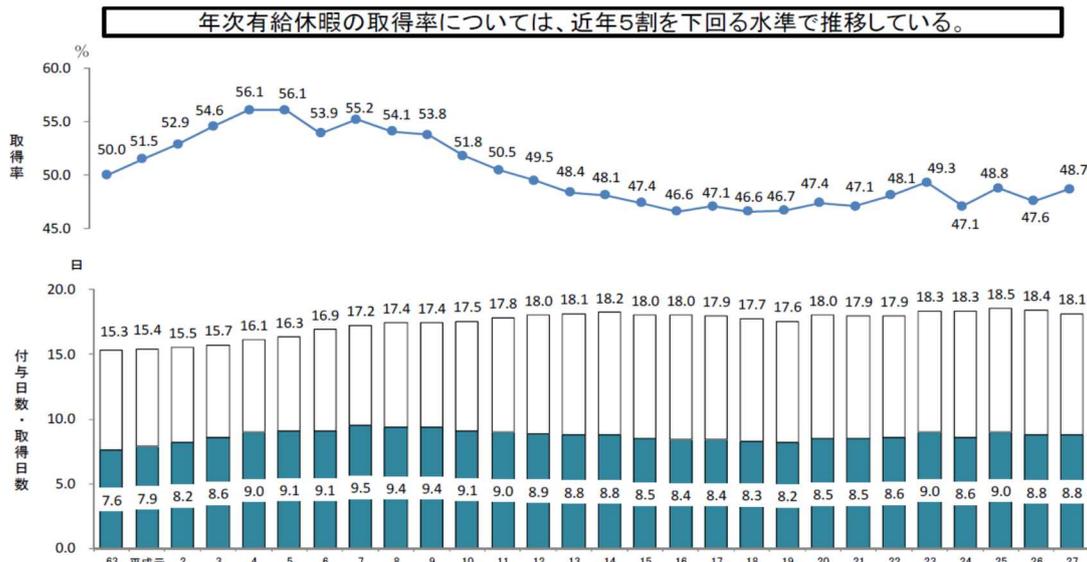


資料出所: 内閣府「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注2) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

(出典) 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

## (5) 年次有給休暇の取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民营企业」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民营企业」

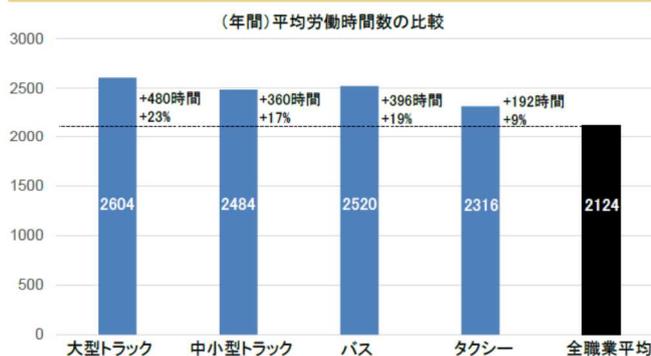
4 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民营企业」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民法法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

(出典) 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

## (6) 自動車運転業務に関する統計

### ①自動車運転業務の労働時間

自動車運転業務に係る平均労働時間は、全職業平均と比較して約1~2割長い。

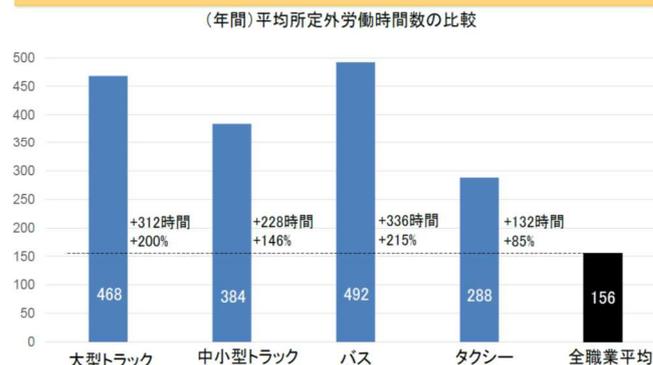


注1)「大型トラック」、「中小型トラック」、「バス」及び「タクシー」はそれぞれ厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」における「営業用大型貨物自動車運転者」、「営業用普通・小型貨物自動車運転者」、「営業用バス運転者」及び「タクシー運転者」の数値。

注2) 平均労働時間数は、「平成28年賃金構造統計調査」の「所定内実労働時間数」及び「超過実労働時間数」の和を年間に換算。

### ②自動車運転業務の所定外労働時間

自動車運転業務に係る平均所定外労働時間は、全職業平均と比較して約2~3倍の長さ。



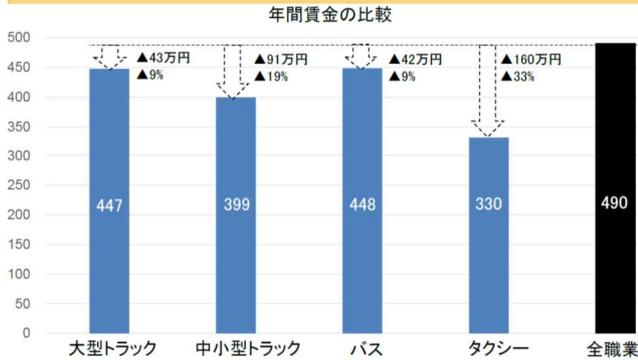
注1)「大型トラック」、「中小型トラック」、「バス」及び「タクシー」はそれぞれ厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」における「営業用大型貨物自動車運転者」、「営業用普通・小型貨物自動車運転者」、「営業用バス運転者」及び「タクシー運転者」の数値。

注2) 平均所定外労働時間数は、「平成28年賃金構造統計調査」の「超過実労働時間数」を年間に換算。

(出典) 第1回関係省庁連絡会議の参考資料より国土交通省作成

### ③自動車運転業務の年間賃金

自動車運転業務の従事者の年間賃金は、労働時間が長いにも関わらず、全職業平均と比較して約1割～3割低い。



注1)「大型トラック」、「中小型トラック」、「バス」及び「タクシー」はそれぞれ厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」における「営業用大型貨物自動車運転者」、「営業用普通・小型貨物自動車運転者」、「営業用バス運転者」及び「タクシー運転者」の数値。  
注2)年間賃金は、「平成28年賃金構造統計調査」の「きまって支給する現金給与額」の年間換算に「年間賞与その他特別給与額」を加えたもの。国土交通省作成。

(出典)第1回関係省庁連絡会議の参考資料より国土交通省作成

### ④自動車運転業務の有効求人倍率の推移

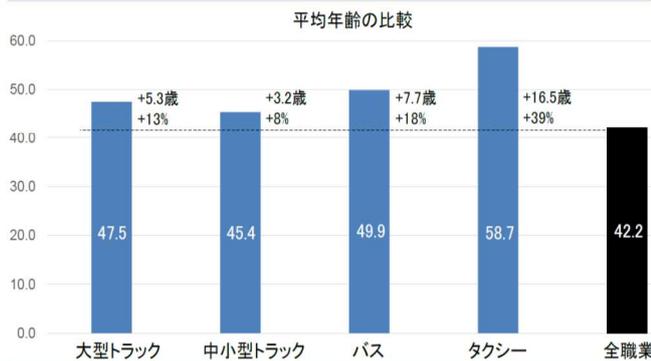
自動車運転業務の人手不足が年々深刻化しており、有効求人倍率は全職業平均の約2倍。



注)「自動車運転」、「船舶・航空機運転」及び「鉄道運転」は、厚生労働省「一般職業紹介状況」の「自動車運転の職業」、「船舶・航空機運転の職業」及び「鉄道運転の職業」の数値。

### ⑤自動車運転業務の平均年齢

自動車運転業務の従事者の平均年齢は、全職業平均と比較して約3～17歳高い。若者の雇用促進が課題。

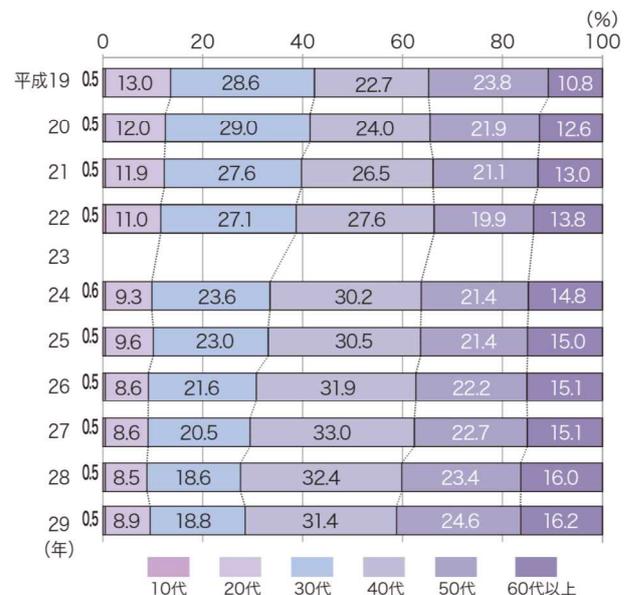


注)「大型トラック」、「中小型トラック」、「バス」及び「タクシー」はそれぞれ厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」における「営業用大型貨物自動車運転者」、「営業用普通・小型貨物自動車運転者」、「営業用バス運転者」及び「タクシー運転者」の数値。

(出典)第1回関係省庁連絡会議の参考資料より国土交通省作成

### ⑥年齢階層別構成比の推移

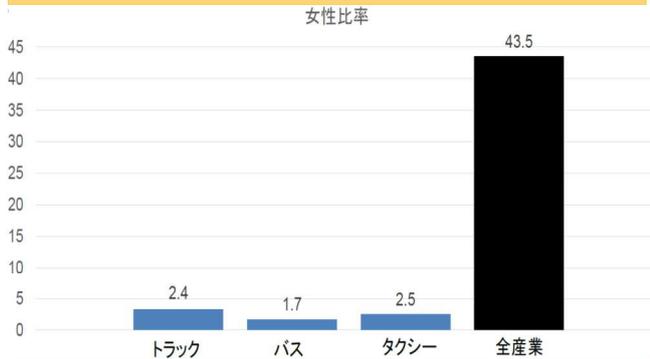
自動車運送事業は中高年層の男性労働力に依存しており、40歳未満の若い就業者数は全体の約28%。



(出典) 総務省「労働力調査」

## ⑦自動車運転業務の女性比率

自動車運転業務の従事者の女性比率は、全職業平均の1割未満と低い。女性ドライバーの働きやすい環境の整備が課題。



注)「全産業」及び「トラック」はそれぞれ総務省「労働力調査」(平成28年度平均)における「全産業」及び「道路貨物運送業」の数値による。「バス」は(公社)日本バス協会調べ(平成27年)、「タクシー」は(一社)全国ハイヤー・タクシー連合会調べ(平成27年)。

(出典)第1回関係省庁連絡会議の参考資料より国土交通省作成

## (7) 平成30年度 地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	835	(810)	平成30年10月1日	滋賀	839	(813)	平成30年10月1日
青森	762	(738)	平成30年10月4日	京都	882	(856)	平成30年10月1日
岩手	762	(738)	平成30年10月1日	大阪	936	(909)	平成30年10月1日
宮城	798	(772)	平成30年10月1日	兵庫	871	(844)	平成30年10月1日
秋田	762	(738)	平成30年10月1日	奈良	811	(786)	平成30年10月4日
山形	763	(739)	平成30年10月1日	和歌山	803	(777)	平成30年10月1日
福島	772	(748)	平成30年10月1日	鳥取	762	(738)	平成30年10月5日
茨城	822	(796)	平成30年10月1日	島根	764	(740)	平成30年10月1日
栃木	826	(800)	平成30年10月1日	岡山	807	(781)	平成30年10月3日
群馬	809	(783)	平成30年10月6日	広島	844	(818)	平成30年10月1日
埼玉	898	(871)	平成30年10月1日	山口	802	(777)	平成30年10月1日
千葉	895	(868)	平成30年10月1日	徳島	766	(740)	平成30年10月1日
東京	985	(958)	平成30年10月1日	香川	792	(766)	平成30年10月1日
神奈川	983	(956)	平成30年10月1日	愛媛	764	(739)	平成30年10月1日
新潟	803	(778)	平成30年10月1日	高知	762	(737)	平成30年10月5日
富山	821	(795)	平成30年10月1日	福岡	814	(789)	平成30年10月1日
石川	806	(781)	平成30年10月1日	佐賀	762	(737)	平成30年10月4日
福井	803	(778)	平成30年10月1日	長崎	762	(737)	平成30年10月6日
山梨	810	(784)	平成30年10月3日	熊本	762	(737)	平成30年10月1日
長野	821	(795)	平成30年10月1日	大分	762	(737)	平成30年10月1日
岐阜	825	(800)	平成30年10月1日	宮崎	762	(737)	平成30年10月5日
静岡	858	(832)	平成30年10月3日	鹿児島	761	(737)	平成30年10月1日
愛知	898	(871)	平成30年10月1日	沖縄	762	(737)	平成30年10月3日
三重	846	(820)	平成30年10月1日				

(出典)厚生労働省、注:( )内は平成29年度地域別最低賃金

## 2. 関連資料

### (1) 改善基準告示の主要項目一覧表

項 目	改 善 基 準 告 示 等 の 概 要	
拘 束 時 間	1 カ月 293時間 労使協定があるときは、1年のうち6カ月までは、1年 間についての拘束時間が3,516時間を超えない範囲 において320時間まで延長可  1日 原則 13時間 最大 16時間 (15時間超えは1週2回以内)	
休 息 期 間	継続8時間以上  トラックドライバーの住所地での休息期間が、それ以外の場所での休 息期間より長くなるよう努めること。	
拘束時間・ 休息期間の 特例	休息期間の特例	業務の必要上やむを得ない場合に限り、当分の間1回4時間以上の分割休息 で合計10時間以上でも可 (一定期間における全勤務回数 $\frac{1}{2}$ が限度)。
	2人乗務の特例	1日 20時間以内 同時に1台の自動車に2人以上乗務(ただし、車両に身体を伸ばして休息 することができる設備がある場合に限る。)の場合、最大拘束時間は1 日20時間まで延長でき、休息期間は4時間まで短縮できる。
	隔日勤務の特例	2暦日 21時間以内(拘束時間) 2週間で3回までは24時間が可能(夜間4時間以上の仮眠が必要)。 ただし、2週間で総拘束時間は126時間まで。 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間が必要。
	フェリーに乗船 する場合の特例	フェリー乗船時間については原則として休息期間として取り扱い、勤務終 了後の休息期間から減算可。減算後の休息期間は、フェリー下船から勤務 終了時までの $\frac{1}{2}$ を下回ってはならない。
運 転 時 間	2日平均で1日当たり9時間以内 2週平均で1週間当たり44時間以内	
連 続 運 転 時 間	4時間以内(運転の中断には、1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の 休憩等が必要)	
時 間 外 労 働	改善基準告示の範囲内で1日、2週間、1カ月以上3カ月以内、1年の上 限時間を労使協定で締結。	
休 日 労 働	2週間に1回以内、かつ、1カ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内。	
労働時間の取り扱い	労働時間は拘束時間から休憩時間(仮眠時間を含む)を差し引いたもの。	
休日の取り扱い	休日は休息期間に24時間を加算した時間。 いかなる場合であっても30時間を下回ってはならない。	
適 用 除 外	緊急輸送・危険物輸送等の業務については厚生労働省労働基準局長の定め により適用除外。	

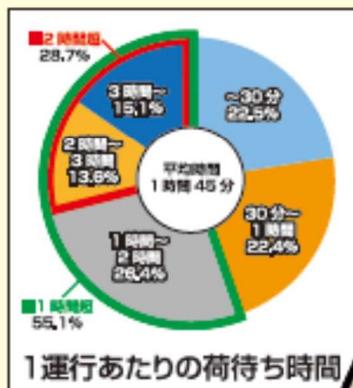
国交省告示第1365号

最初の勤務を開始してから最後の勤務まで144時間以内

## (2) 待ち時間の記録（リーフレット）

# 平成29年7月1日から、 荷主都合30分以上の荷待ちは 「乗務記録」の記載対象です。

トラックドライバーの荷待ち時間削減と適正取引構築のために



※「トラック輸送状況の把握調査結果」  
国土交通省、平成27年発表



記載はカンタン。  
荷主都合による荷待ち時間が30分を超えたら、  
集貨地点等、集貨地点等への到着・出発日時、  
荷積み・荷卸しの開始・終了日時などを書くだけです。

※デジタコなど他の方法で  
記録している場合は記載  
不要です。

トラックドライバーの長時間労働の要因の一つとなっている荷待ち時間。これを削減するためには、トラックドライバーの乗務実態を把握する必要があります。そこで、国土交通省では「貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部を改正する省令」を平成29年5月31日に公布、29年7月1日に施行しました。この省令は、トラックドライバーが車両総重量8トン以上または最大積載量5トン以上のトラックに乗務した場合、荷主の都合により、30分以上待機したときは「集貨地点等、集貨地点等への到着・出発日時、荷積み・荷卸しの開始・終了日時」などを乗務記録の記載対象として追加するものです。

国土交通省では、今回の一部改正により、荷待ち時間等の実態を把握することで、トラック運送事業者と荷主の協力による改善への取り組みを促進するとともに、国としても、トラック運送事業者やトラックドライバーに対して過度な要求をし、長い荷待ち時間や長時間労働を生じさせている荷主に勧告等を行うにあたっての判断材料とします。

ムダな荷待ち時間を減らし、トラックドライバーの労働環境を改善するためにも、荷主都合による荷待ち時間が30分以上あった場合は必ず「乗務記録」に記載し、最低1年間は保存してください。

 国土交通省

 国土交通省  
全国貨物自動車運送適正化事業実施機関

全国貨物自動車運送適正化事業実施機関

# 荷待ち時間等の記録義務付け

(貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部改正)にともなう

## 乗務記録付票【記載例】

### 集貨・荷卸しのパターン例 (サンプル)

- ① 集貨地点等に到着 (乗務記録記載)
  - ②-1 荷待ち待機 (20分: 荷主都合)
  - ③-1 附帯業務 (20分: 本来業務)
  - ②-2 再荷待ち待機 (20分: 荷主都合)
  - ③-2 附帯業務 (30分: 荷主都合)
  - ④ 荷積み (60分: 本来業務)

- ⑤ 集貨地点等を出発 (乗務記録記載)

※ 上記の場合、(②-1)+(②-2)=待機時間 40分

「乗務記録記載要件【荷主都合による(荷待ち待機時間 30分以上)】に合致」

記録は  
こんなにカンタン。  
集貨地点等と時刻を書き込むだけ!

記入見本のように、集貨地点等への到着時刻、荷待ち待機の開始・終了時刻、附帯業務の開始・終了時刻、荷積み・荷卸しの開始・終了時刻などの必要事項をご記入ください。記録付票は、必要な項目が記載されていれば、各事業者で作成した形式で構いません。

### 記入見本

### 荷待ち時間記録(例)

(平成 29 年 7 月 12 日)

※ 車両総重量 8t 以上又は最大積載量 5t 以上の車両が対象

車両番号: ( )  
集貨地点等 ( 荷積み地 / 荷卸し地 / 附帯業務実施地 ): (  食品  物流センター )

① 荷主指定の到着時刻 (有る場合)	集貨地点等への到着時刻
9 時 00 分	8 時 00 分

②-1 荷待ち待機 開始・終了時刻	→ 荷主都合による荷待ち待機の合計時間
9:00 ~ 9:20	
②-2 荷待ち待機 開始・終了時刻	時間 40 分
9:40 ~ 10:00	

③-1 附帯業務 開始・終了時刻
9:20 ~ 9:40
③-2 附帯業務 開始・終了時刻
10:00 ~ 10:30

④ <u>荷積み</u> / 荷卸し 開始・終了時刻
10:30 ~ 11:30

⑤ 集貨地点等からの出発時刻
11 時 30 分

#### 注

- 集貨地点等に到着した時刻(荷主から指定された場合は当該時刻)から出発した時刻までに、荷主の都合により待機した時間の合計が30分未満の場合は記載不要です。
- また、必要事項をデジタコなど他の方法で記録している場合は記載不要です。
- 現在使用中の「乗務記録」に記載する方法もあります。

※この事例・様式は、見本として示したものです。

### (3) 書面化の推進 (リーフレット)

# トラック事業における 書面化の推進について

国土交通省においては、トラック事業における適正取引の推進及び安全運行の確保に向け荷主等と協働の下、運行条件に係る重要事項について書面化を推進します。

**これからの荷主等 (運送委託者) とトラック事業者のルール**

- 荷主等は、**運送状 (運送委託書)** を、**トラック事業者** に提供してください。
- トラック事業者は、運送業務、附带業務、運賃、料金等についての**重要事項を示す書面 (運送引受書)** を、**運送行為前に**、荷主等にメールやFAXで送付してください。
- トラック事業者は、適正な取引を確保するため、荷主等と**密接に連絡**を取り合い、**十分な意思疎通**を図ってください。
- トラック事業者は、荷主等に交付した書面を**1年間保存**してください。

## 安全と適正取引のために!! ~これから~

**1** 明日〇時着で運送できますか? あと、倉庫への搬入作業をお願いします。

はい、わかりました。4t車1台手配します。後ほど、運送状のメールをお願いします。

**2** 運送状に必要事項を記載して、メール送信します。

お待ちしています。

**3** 運送引受書

- ①運送委託者
- ②運送日、受取日
- ③運送日時
- ④運送品の種類、車種・台数
- ⑤運賃、燃料サーチャージ
- ⑥附带業務内容
- ⑦有料道路利用料、附带業務料その他
- ⑧支払方法、期日

附带業務内容、運賃、料金の記載も問題ないし、運送引受書をメール送信!

運送指示書に反映し、ドライバーに連絡。

**4** 予定通り運送完了! 今日も家族と一緒に夕食が食べられるな(〜)

**トラブル解消**

**業務の効率化**

**適正運賃・料金收受**

荷主・元請・利用運送事業者に求められること

1	十分な意思疎通
2	運送状の提供
3	安全運行支援

## 安全と適正取引のために!! ~今まではこんなこともあった~



### 本件に関する相談窓口

- 国土交通省自動車局貨物課
- お近くの運輸局自動車交通部貨物課
- お近くの運輸支局

お問合せ先はこちらから

<http://www.mlit.go.jp/common/000211178.pdf>



- (公社) 全日本トラック協会
- 都道府県トラック協会

お問合せ先はこちらから

<http://www.jta.or.jp/association/todou.html>



※そのほか「燃料サーチャージ制導入」及び「適正取引の推進」に係るご相談についても受付けております。

スマートフォンでQRコードを読み込むためには、専用のアプリが必要です。



荷主がトラック事業者に対して、労働時間等のルールが守れなくなる行為を強要すると、荷主勧告の対象となり、荷主名が公表される場合があります。

**① 非合理的な到着時間の設定**

荷物の準備ができていないから、出発時間があと2時間遅れるけど、到着時間はそのままで頼むよ。

休憩なしで走り続けても間に合うかどうか…

**② 手待ち時間の恒常的な発生**

いつも手待ち時間が発生していますので、

時間設定や積込場所を変えるなど

改善していただけませんか。

そんなことを言うのはキミの会社だけだよ。

**③ やむを得ない遅延に対するペナルティの設定**

すみません！事故渋滞がひどくて遅くなってしまいました。

理由はどうあれ遅れたから運賃を減額するよ。

**④ 積み前に貨物量を増やすような急な依頼**

重量オーバーになるかもしれないけど、追加でこの荷物も積んで運んでくれる？

この荷物を積んだら出発時間も遅くなるし、

過積載になってしまうなあ…

過労運転や無理な運行は大きな事故につながります。



(5) 荷主勧告制度（リーフレット）

# 荷主の皆様へ… トラック運送事業者の法令違反行為に 荷主の関与が判明すると荷主名が公表されます！

荷主の関与の判断基準を明確化するとともに、荷主へ早期に協力要請を行うなど、新たな荷主勧告制度の運用を平成29年7月1日から開始しました。

## トラック運送事業者の法令違反行為

### ① 「ドライバーの労働時間のルール違反」(過労運転防止措置義務違反)

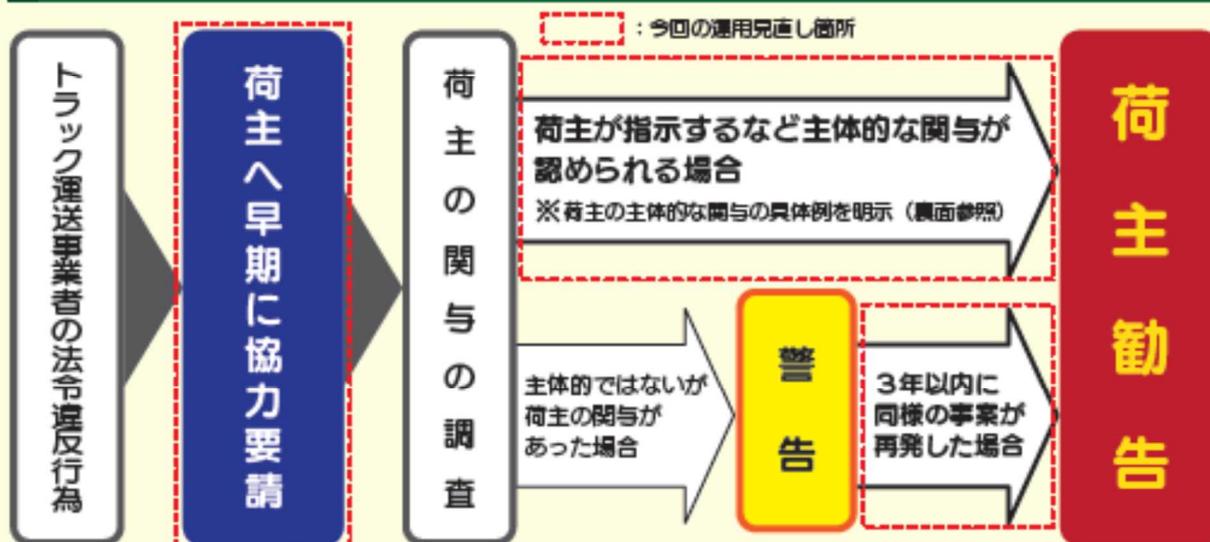
労働時間の主なルール (平成13年8月20日 国土交通省告示第1365号)

拘束時間 (始業から終業までの時間)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日 原則13時間以内 最大16時間以内 (15時間超えは1週間2回以内)</li> <li>・1か月 293時間以内</li> </ul>
休息期間 (勤務と次の勤務の間の自由な時間)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連続8時間以上</li> </ul>
運転時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2日平均で、1日あたり9時間以内</li> <li>・2週間平均で、1週間あたり44時間以内</li> </ul>
連続運転時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4時間以内</li> </ul>

### ② 「道路法(車両制限令)違反」(車両の総重量、軸重等の一般的制限値又は許可値を超える車両の運行)

### ③ 「道路交通法違反」(過積載運行、速度超過等)

## 新たな荷主勧告制度の概要



# 荷主勧告に該当すると想定される荷主の主体的な関与の具体例

荷主の関与についての調査 (荷主勧告該当性調査) を実施

## ① 荷待ち時間の恒常的な発生



## ② 非合理的な到着時刻の設定



## ③ やむを得ない遅延に対するペナルティ



## ④ 重量違反等となるような依頼



調査の結果、上記の事例に  
該当する場合

荷主勧告を発動

荷主名の公表

### 「荷主勧告制度」とは？

「荷主勧告」は、貨物自動車運送事業法第64条に基づき、トラック運送事業者の過積載運行や過労運転防止措置義務違反等の違反行為に対し行政処分を行う場合に、当該違反行為が荷主の指示によるなど主として荷主の行為に起因するものと認められるときは、国土交通大臣が当該荷主に対し違反行為の再発防止のための適当な措置を執るべきことを勧告するもの。

勧告を発動した場合には、当該荷主名及び事案の概要を公表します。

また、法律に基づく勧告のほか、①勧告には至らないものの違反行為への関与が認められる荷主に対する「警告」、②関係機関からの法令違反情報等をもとに関係する荷主を特定し早期に働きかけを行う「協力要請」といった措置を過速により設けています。

詳しくは、国土交通省のHP ([http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha\\_tk4\\_000007.html](http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk4_000007.html)) をご参照ください。

## (6) 運送委託者へのお知らせ（荷主向けリーフレット）

### 運送委託者の方へのお知らせ



一方的に**低い運賃・料金**で  
運送委託等を行っていませんか？



#### ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

● 運送委託者が運送事業者との十分な協議なしに通常支払われる運賃・料金より著しく低い運賃・料金を不当に定めることは、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

#### 🚧 要注意! チェックポイント

- ✓ 運賃・料金の設定に際して、運送事業者と十分に協議していますか。
- ✓ 運送委託者の事情のみで運賃・料金の引き下げ要請をしていますか。



#### こんな取引を目指しませんか？

- 原価を踏まえた見積をもとに協議を行い、運賃・料金を設定する。また、定期的に協議の上、運賃・料金を見直す。
- 燃料価格上昇など突発的な事象に際しては、随時協議により運賃・料金を見直す。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

### 運送委託者の方へのお知らせ



**附帯業務**に対して**料金を**  
支払っていますか？



#### ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

● 運送委託者が契約にはない役務を無償で運送事業者に提供させることは、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

#### 🚧 要注意! チェックポイント

- ✓ 契約にない附帯業務を無償で要求していませんか
- ✓ 運送以外の附帯業務に対して、適切な対価を支払っていますか。



#### こんな取引を目指しませんか？

- 契約時に十分な協議の上、附帯業務の範囲、費用負担等を明確化し、書面化する。
- 合意内容を定期的に見直し、実際の業務と齟齬があれば、十分な協議の上で契約を改める。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

### 運送委託者の方へのお知らせ



**追加運賃・料金の負担**を  
拒んでいませんか？



#### ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

● 運送委託者の都合で契約内容を変更し追加費用が生じたにもかかわらず、費用負担をしないことは、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

#### 🚧 要注意! チェックポイント

- ✓ 当初依頼した条件を超えた荷物量の費用負担を拒んでいませんか。
- ✓ 出発地・到着地の急な変更により、追加の費用が生じたにもかかわらず、運賃・料金の負担を拒んでいませんか。



#### こんな取引を目指しませんか？

- 運送委託者は運送事業者との十分な協議により運送条件を設定する。
- 契約した業務内容に変更が生じた場合には、合理的な運賃・料金を再設定し、追加費用を負担する。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

### 運送委託者の方へのお知らせ



**燃料費・人件費の上昇分の**  
**負担**を拒んでいませんか？



#### ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

● 運送委託者が運送事業者から燃料費・人件費の上昇コストを運賃・料金に反映することを求められたにもかかわらず、運賃・料金を不当に据え置くことは、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

#### 🚧 要注意! チェックポイント

- ✓ 燃料費・人件費の上昇を踏まえた運賃・料金の見直しの協議を拒んでいませんか。
- ✓ 燃料サーチャージの購入要請があったにもかかわらず、協議を拒んでいませんか。



#### こんな取引を目指しませんか？

- 運送事業者と定期的に協議し、運賃・料金を見直す。
- 急激な燃料価格上昇など突発的な事象に際しては、随時協議により運賃・料金を見直す。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

# 有料道路の利用料金を負担していますか？



## ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

- 運送委託者が有料道路の利用を前提とした運送を依頼しながら、有料道路利用料金の負担を拒むことは、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

### 🚨 要注意! チェックポイント

- 有料道路の利用を前提とした運送を依頼した際、有料道路利用料金の負担を拒んでいませんか。



### こんな取引を目指しませんか？

- 有料道路の利用が必要な依頼では、十分な協議の上、書面により有料道路利用料金の額とその負担者を明確化する。
- 運送事業者と契約内容・運賃・料金について定期的に話し合い、信頼関係を構築する。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

# 契約の内容を書面化

## できていますか？



## ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

- 「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」では運送契約に際して、運送日時、附帯業務の内容、運賃・料金の額等の重要事項について書面で共有することをルール化しています。
- 運送事業者が再委託する場合には、重要事項を全て記載した書面を交付しないことは下請法に違反するおそれがあります。

### 🚨 要注意! チェックポイント

- 附帯作業を含む業務内容・運賃等の重要事項が口約束となっていないですか。
- 契約書を保存していますか。



### こんな取引を目指しませんか？

- 運送委託者は運送事業者と協議の上、運送内容や運賃・料金、その支払い方法等について合意する。
- その条件を書面化し、保存する。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

# 労働時間を守れない運送を強要していませんか？



## ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

- 運送委託者の指示により運送事業者が労働時間のルールを守れなくなった場合などには、荷主警告(※)の対象となるおそれがあります。

(※) 荷主警告の対象には直後の運送委託者のみならず、真荷主までが含まれます。

### 🚨 要注意! チェックポイント

- 運転者の労働時間のルールを守れないような運送依頼をしていませんか。
- 出発時間を遅らせるなど、運送事業者の法令遵守を阻害していませんか。



### こんな取引を目指しませんか？

- 運送委託者は運送事業者と十分な協議の上、発着時間や運行ルートを決める。
- 至急の運送を依頼する場合は、運送委託者が費用を負担することを前提に有料道路利用等について協議する。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

# 荷待ち時間への対策を放置していませんか？



## ⚠️ 法令違反となるおそれがあります!!

- 運送委託者の都合により、荷待ち時間が生じるなど、労働時間等のルールを守れなくなる行為が見受けられる場合には、荷主警告(※)の対象となるおそれがあります。
- また、運送委託者が出発時間を指定したにもかかわらず、運送委託者の都合により荷待ち時間が生じ、必要経費を支払わない場合には、下請法・独占禁止法に違反するおそれがあります。

(※) 荷主警告の対象には直後の運送委託者のみならず、真荷主までが含まれます。

### 🚨 要注意! チェックポイント

- 運送委託者の都合による荷待ち時間の実態を把握し、対策をとっていますか。
- 運送委託者の都合により生じた荷待ち時間による追加費用(人件費等)の負担を拒んでいませんか。



### こんな取引を目指しませんか？

- 荷待ち時間の実態やそれにより生じる課題を運送事業者と共有し、対策を講じる。
- 出荷スケジュール等を管理し、計画的に荷物を引き出す。
- 運送委託者の都合により生じた荷待ち時間の追加費用を負担する。

本件に関して取引に支障が出たら → 国土交通省 適正取引相談窓口 [連絡先は裏面をご覧ください] 右記までご連絡ください。

### 3. 時間外労働等改善助成金（リーフレット）

#### （1）時間外労働上限設定コース【平成30年度】

## 「時間外労働等改善助成金」 （時間外労働上限設定コース）のご案内

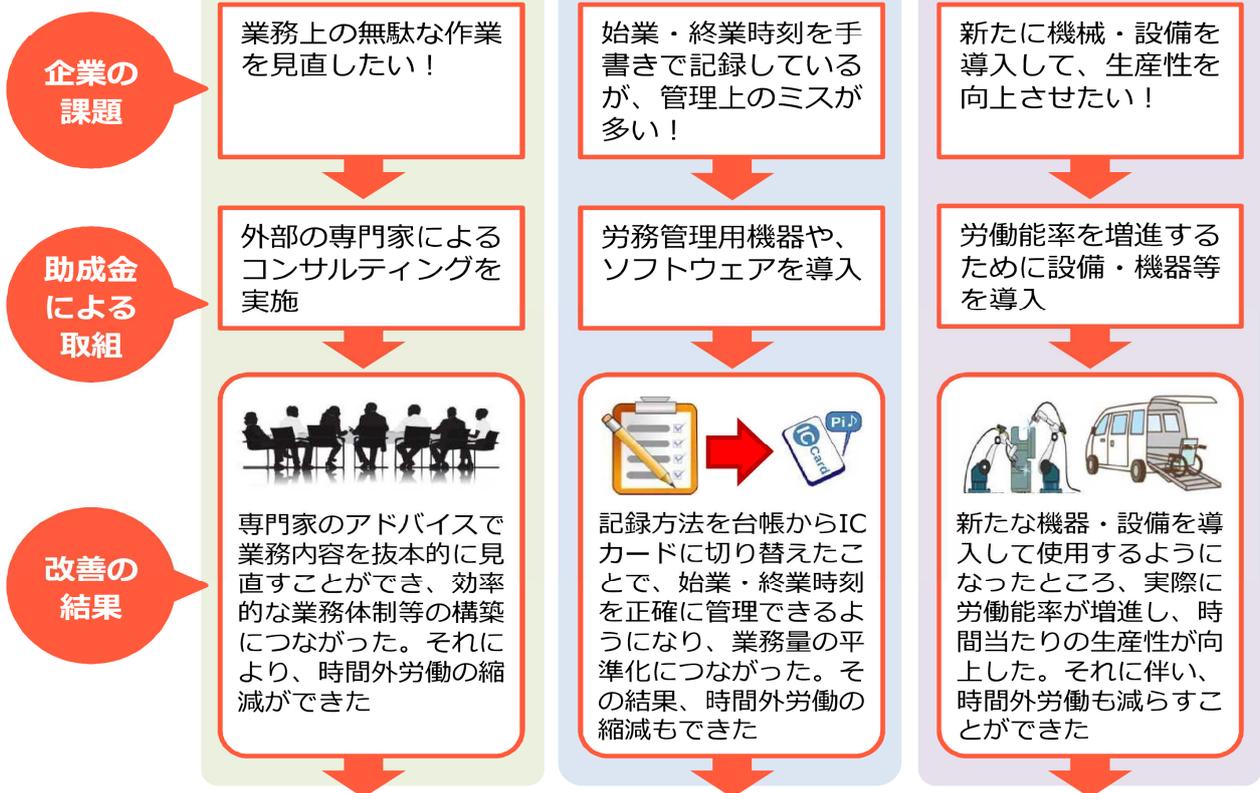
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

**このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。**

#### ▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 上限額を最大150万円までに引上げ
- 更に、週休2日制とした場合に上限額を加算（助成金の合計は200万円まで）
- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5 に上乘せ
- 建設の事業、自動車運転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

#### 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により、時間外労働の縮減が可能に!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場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 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

## 時間外労働上限設定コースの助成内容

### 対象事業主

平成28年度又は平成29年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

### 支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 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。

### 利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

### 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成30年度又は平成31年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

- 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

### 支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 1企業当たりの上限200万円
	II 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
	III 対象経費の合計額×補助率3/4(※4)
(※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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	

【IIの上限額】

- 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(アに該当する場合を除く)	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(ア、イに該当する場合を除く)
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

- 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり 4日	4週当たり 5日	4週当たり 6日	4週当たり 7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

(H30.4)

## (2) 勤務間インターバル導入コース【平成30年度】

# 「時間外労働等改善助成金」 (職場意識改善コース) のご案内

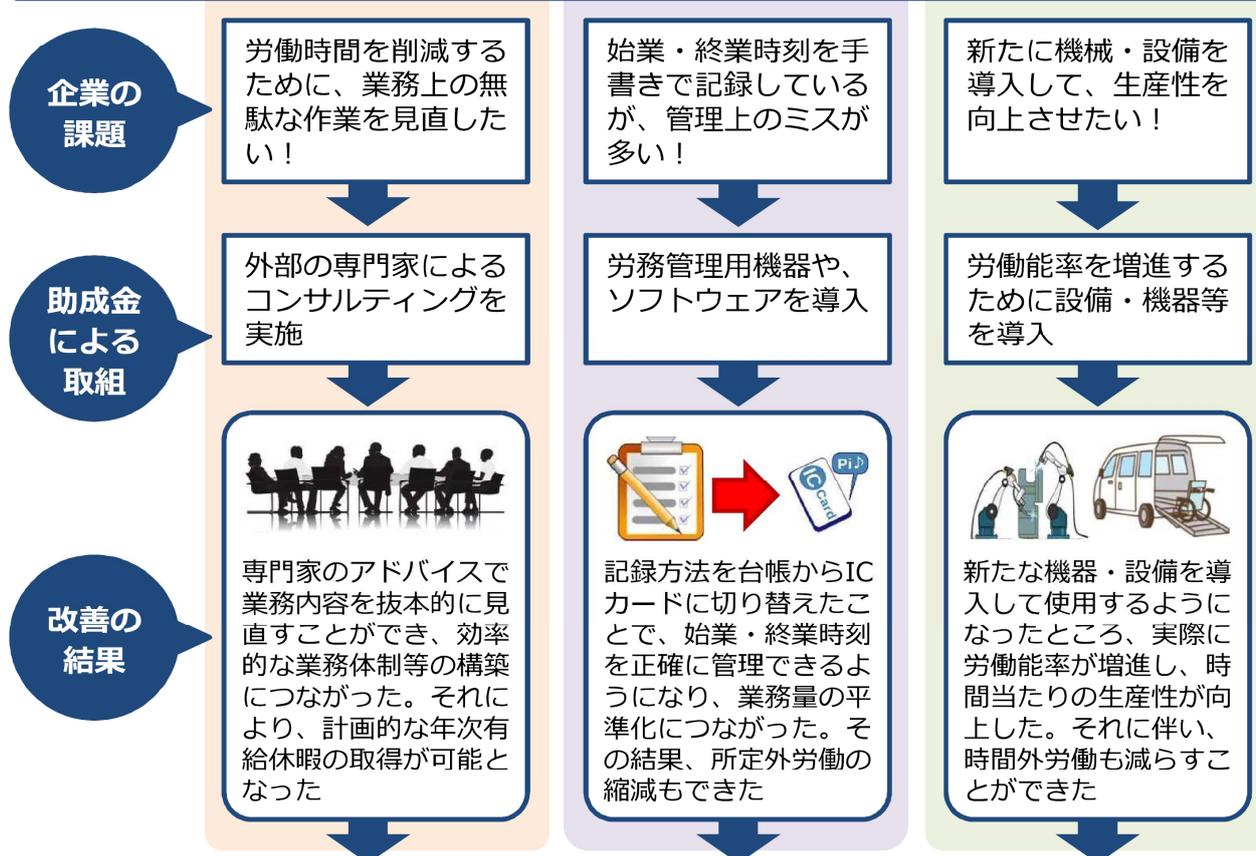
「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%、年次有給休暇取得率70%の達成（平成32年目標）を目指しています。

このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

### ▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 年次有給休暇を取得促進した場合、上限額を最大150万円までに引上げ
- 一定の要件の元で、助成率を 3/4 から 4/5に上乘せ
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

### 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により、ワーク・ライフ・バランスを推進!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場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 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

# 職場意識改善コースの助成内容

## 対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次のいずれかに該当する事業主であること

- ① 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であり、かつ月間平均所定外労働時間が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取組む意欲がある中小企業事業主(※1)
- ② 労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており(特例措置対象事業場(※2))、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主(※1)

(※1) 中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 特例措置対象事業場とは、常時10人未満の労働者を使用する以下の業種の事業場が対象です。

① 商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
② 映画・演劇業	映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く。
③ 保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
④ 接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

## 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、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(※4)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※4)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※4)

(※3) 研修には、業務研修も含まれます。

(※4) 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

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- 対象事業主が①に該当する場合(※5)
  - ア 年次有給休暇の取得促進  
労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる
  - イ 所定外労働の削減  
労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる
- 対象事業主が②に該当する場合  
事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とする

(※5) 事業主が事業実施計画で指定した3か月間について成果目標の達成状況を評価します

## 支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	対象経費の合計額×補助率(※6)
	※6 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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
	※7 上限額を超える場合は上限額

### ● 対象事業主が①の場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	3/4	150万円
両方とも達成	3/4	100万円
いずれか一方を達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	5/8	133万円
いずれか一方を達成	5/8	83万円
いずれも未達成	1/2	67万円

### ● 対象事業主が②の場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
達成	3/4	50万円

## 利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は10月1日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

(H30.4)

### (3) 職場意識改善コース(有給取得・残業削減)【平成30年度】

## 「時間外労働等改善助成金」 (勤務間インターバル導入コース)のご案内

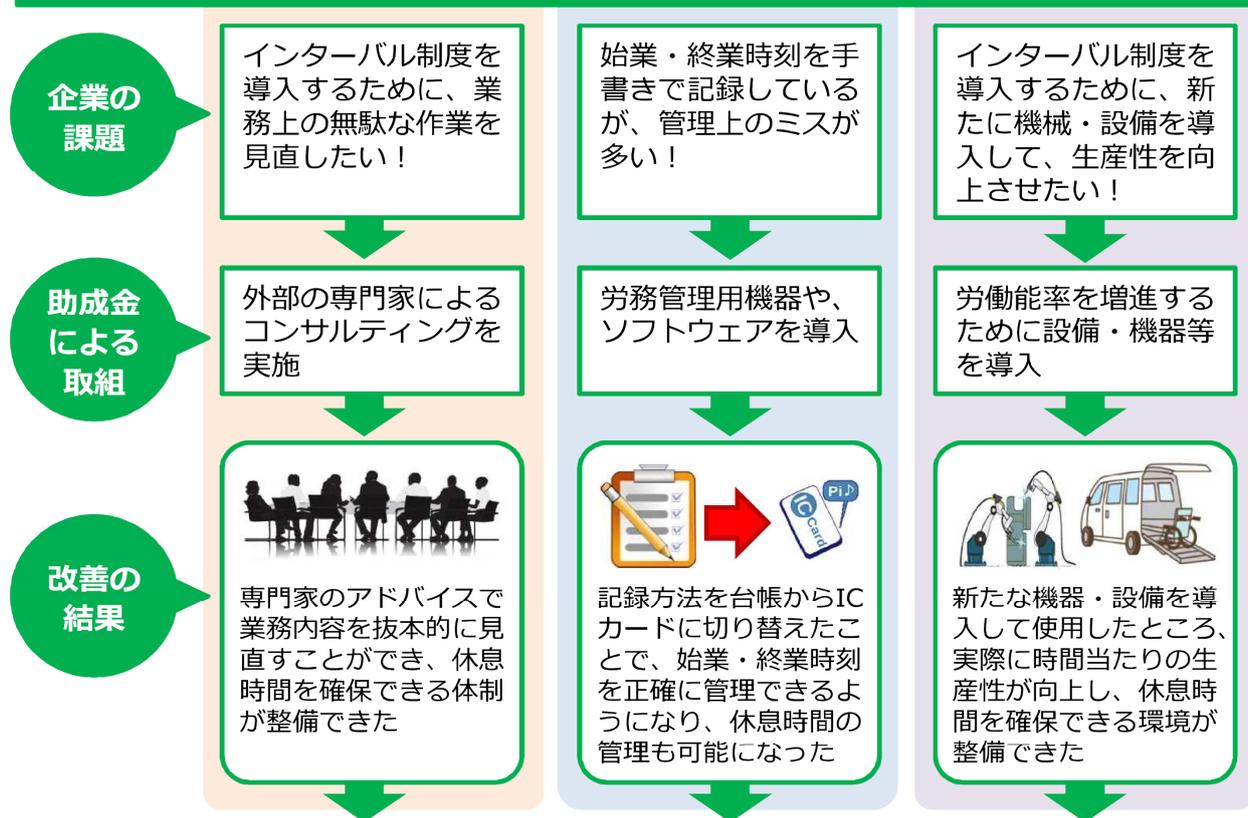
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

**このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。**

#### ▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5 に上乗せして支給
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

#### 課題別にみる助成金の活用事例



**生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場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 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

# 勤務間インターバル導入コースの助成内容

## 対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

## 支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 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

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- **新規導入**【対象事業主が①に該当する場合】  
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主が②に該当する場合】  
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- **時間延長**【対象事業主が③に該当する場合】  
所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

## 支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休憩時間数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	20万円
11時間以上	3/4	25万円

(※4) 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。

(※5) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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となります。

## 利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

(H30.4)

#### (4) 団体推進コース【平成30年度】

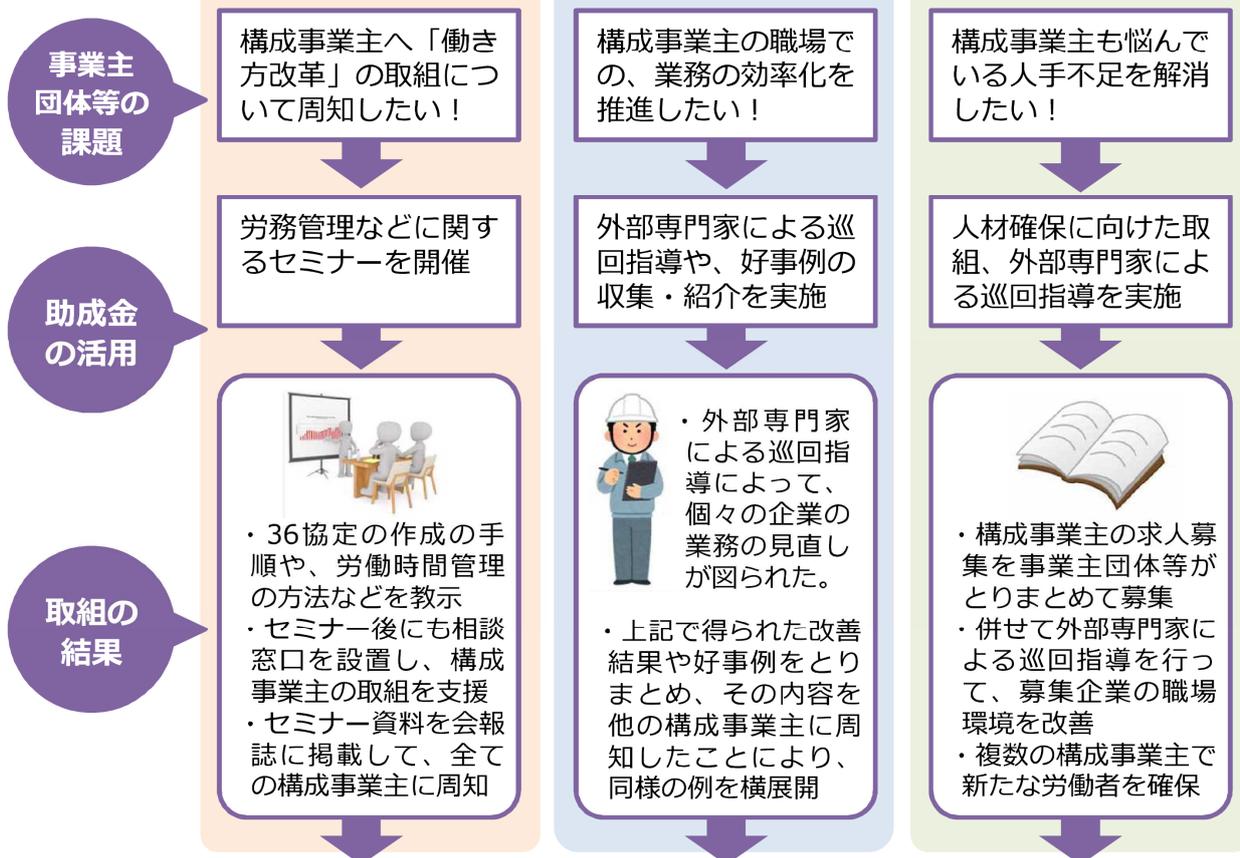
## 「時間外労働等改善助成金」 団体推進コース（新設）のご案内

この「団体推進コース」は、今年度から新設された助成金コースです!!

中小企業事業主の団体や、その連合団体（以下「事業主団体等」といいます）が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して重点的に助成金を支給します。

**このコースでは、事業主団体等の皆さまを支援するとともに、構成事業主の皆さまを応援することを目指しています。業界の活性化のためにも、是非ご活用ください。**

### 課題別にみる助成金の活用事例



**構成事業主による労働時間設定等の改善推進に向け、環境を整備!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業主団体等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 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

## 団体推進コースの助成内容

### 対象事業主

3事業主以上で構成する、次のいずれかに該当する事業主団体等(※1)であること

- ① 事業主団体
  - ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、一般社団法人及び一般財団法人）
  - イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 共同事業主
 

共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を作成していることの特要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体等が労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1以上である必要があります。

中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

### 支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 市場調査の事業
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- ④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- ⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
- ⑦ セミナーの開催等の事業
- ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置等の事業
- ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
- ⑩ 人材確保に向けた取組の事業

### 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

【成果目標】 支給対象となる取組内容について、事業主団体等が事業実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組又は取組結果を活用すること。

### 支給額

上記「成果目標」の達成に向けて取り組んだ場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費を支給します。

助成額	以下のいずれか低い方の額
	① 対象経費の合計額(※2)
	② 総事業費から収入額(※3)を控除した額
	③ 上限額(※4)

(※2) 支給対象の取組ごとに上限額を定めています。

(※3) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

(※4) 上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は500万円
- ② 都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する事業主団体等（傘下企業が10者以上）に該当する場合は、上限額は1,000万円

### 利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は8月31日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月15日（金））

(H30.4)

#### 4. 助成金・補助金等一覧表【平成30年度】

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
	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a>		
	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	
	<a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000165088.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000165088.pdf</a>		
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	
	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigvonushi/shienjigyuu/03.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigvonushi/shienjigyuu/03.html</a>		
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	都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室
		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	
		<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html</a>	
ワークライフバランス	両立支援等助成金 男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場環境整備を行い、男性に育児休業等を取得させる 仕事と介護の両立支援に関する取組を行い、介護休業や介護のための勤務制限制度を利用させる 育休復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させる、育児休業代替要員を確保する、または子の看護休暇等の制度を導入し、利用させる 育児・介護を理由とした退職者の復職支援の取組を行い、希望者を再雇用する 女性活躍推進のための行動計画に基づいた取組目標又は数値目標を達成する	出生時両立支援コース	
		介護離職防止支援コース	
		育児休業等支援コース	
		再雇用者評価処遇コース	
		女性活躍加速化コース	
		<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html</a>	

分野	内容・目的		名称	窓口	
雇用環境整備	人材確保等支援助成金	評価・処遇制度や研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間制社員制度を整備して離職率を下げる	雇用管理制度助成コース	都道府県労働局 職業安定部職業対策課 ハローワーク 助成金部門・センター・室・コーナー・デスク	
		人事評価制度と賃金制度を整備し、生産性向上、賃金アップ、離職率を低下させる	人事評価改善等助成コース		
		設備等への投資を通じて、生産性向上、雇用管理改善(賃金アップ)を行う	設備改善等支援コース		
		事業主団体がその構成員である中小企業の人材確保や労働者の職場定着を支援	中小企業団体助成コース		
	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html</a>				
	65歳超雇用促進助成金	65歳以上への定年引上げ等	65歳超継続雇用促進コース		
		高齢者の雇用環境整備	高齢者雇用環境整備支援コース		
		高齢者の無期雇用への転換	高齢者無期雇用転換コース		
	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html</a>				
	職業能力向上	人材開発支援助成金	OJTとOff-JTを組み合わせた訓練、若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練など、効果が高い10時間以上の訓練を行う(運転免許を取得させる等)		特定訓練コース(旧「実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)」)
職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練を行う			一般訓練コース		
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を利用して自発的に訓練を受ける			教育訓練休暇付与コース		
有期契約労働者等に対して職業訓練(一般職業訓練、有期実習型訓練、中小企業等担い手育成訓練)を行う			特別育成訓練コース		
<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html</a>					

分野	内容・目的		名称	窓口
税制・金融	経営力向上計画を申請し認定を受けることで固定資産税軽減・各種金融支援		中小企業等経営強化法	中小企業庁 事業環境部 企画課
	<a href="http://www.meti.go.jp/press/2016/07/20160701001/20160701001.html">http://www.meti.go.jp/press/2016/07/20160701001/20160701001.html</a>			
設備投資	2020年度までの「生産性革命・集中投資期間」において、中小企業の生産性革命の実現のため、市区町村の認定を受けた中小企業の設備投資を支援。		生産性向上特別措置法	中小企業庁 市区町村
	<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/seisansei/index.html">http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/seisansei/index.html</a>			
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導入支援者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)
	<a href="https://www.it-hoio.jp/">https://www.it-hoio.jp/</a>			
保育所	従業員や地域のための保育園 保育の受け皿整備		平成30年度企業主導型保育事	内閣府 (公財)児童育成協会)
	<a href="http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html">http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html</a> <a href="http://www.kigvounaihoiku.jp/">http://www.kigvounaihoiku.jp/</a>			
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タンツ株)陸上輸送省エネ推進事業事務局)
	<a href="http://www.pacific-hojo.jp/dotai/">http://www.pacific-hojo.jp/dotai/</a>			
予約システム導入	平成30年度 二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金	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)	
<a href="http://www.levo.or.jp/fukyu/butsuryu/index30.html">http://www.levo.or.jp/fukyu/butsuryu/index30.html</a>				

---

---

## 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）

～働き方改革実現に向けたトラック運送事業者の取り組み～

発行日 平成30年12月

制 作 公益社団法人全日本トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷三丁目2番5

TEL 03-3354-1009（代表） FAX 03-3354-1019

URL <http://www.jta.or.jp/>

---

---

（禁無断転載）