

 基調講演 70分

成果

- 1 改正改善基準告示と働き方改革関連法への対応
それらのToDoを理解できる
- 2 荷主との取引条件改善を実現する
3つのポイントを理解する
- 3 荷主との取引条件改善を実現する3つのポイント
そのToDoを理解、実行に移せる

改善基準告示改正まで残り12か月！

取引条件改善のための3つの取り組みとは？

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

2024年問題への対応が進まない理由

時間外労働時間の上限規制及び年次有給休暇の付与義務を...
拘束時間／休憩時間／休日労働／時間外労働時間／年次有給休暇

【賃金制度の問題】 = 労働者の反発
時間外労働が減ると総収入も大きく減るしくみ

【マネジメントの問題】
コンプラを前提とした業務管理が出来ていない
コンプラを前提とした労務管理が出来ていない
コンプラを前提とした営業管理が出来ていない

【しくみの問題】
適正な勤怠管理が出来ていない＝システム化

対応を進めるには
荷主等が
取引条件の改善に
応じてくれないと...

荷主等が交渉機会を設けて
取引条件の改善に応じる為に
物流事業者が講じるべき
3つの施策があります。

一般社団法人
クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

働き方改革関連法への対応

働き方改革関連各法律の施行期日等について

(公社)全日本トラック協会

法律・内容	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (平成31年度)	2020年度 (平成32年度)	2021年度 (平成33年度)	2022年度 (平成34年度)	2023年度 (平成35年度)	2024年度 (平成36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】)	※労働時間の削減等により、「自動車運転業務」については、長時間労働の実態があることにより、改正法施行後5年 後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行なうなど必要な措置の検討を進める こととされた。 ※労働時間の削減等により、「自動車運転業務」については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転業務の労働時間 等の改善のための基準」の検討等について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始することとされた。					
	年休5日取得義務化		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	
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				
※①短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に關し、個々の待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。 ②派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保。③短時間・有期雇用・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由に關する説明を義務化。等							
「自動車運送事業の働き方改革の実現に に向けた政府行動計画」(関係省庁連絡会議)	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (平成31年度)	2020年度 (平成32年度)	2021年度 (平成33年度)	2022年度 (平成34年度)	2023年度 (平成35年度)	2024年度 (平成36年度)
	①2023年度(平成35年度)末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 15月の有期期間の最長及び休日労働の最長に関する改善を達成 ②2024年度(平成36年度)末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年960時間以内 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						
「トラック運送業界の働き方改革実現に に向けたアクションプラン」(全ト協)	2023年度(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						

全日本トラック協会
トラック・ドライバーの未来を共に創る

改正改善基準告示への対応

トラック運転者の
「改善基準告示」が改正されます。

令和6年4月より適用予定です。

1年・1か月の 拘束時間	1年：3,300時間以内 1か月：284時間以内
1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超過は2回までが目安)
1日の休息時間	連続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない
運転時間	2日平均1日：9時間以内 2日平均1週：44時間以内
連続運転時間	4時間以内

予期し得ない事実

1年の拘束時間
最大：3,516時間
原則：3,300時間
最大：3,400時間

1か月の拘束時間
最大：293時間
原則：284時間
最大：310時間

1日の休息時間
最大：8時間
原則：9時間
最大：11時間

自動車運転の乗車(ドライバー)に年960時間の上限規制が適用されます

厚生労働省 国土交通省 関係省庁連絡会議

トラック運転者の
「改善基準告示」が改正されます。

令和6年4月より適用予定です。

1年・1か月の拘束時間
1年：3,300時間以内
1か月：284時間以内

1日の拘束時間
13時間以内(上限15時間、14時間超過は2回までが目安)

1日の休息時間
連続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない

運転時間
2日平均1日：9時間以内 2日平均1週：44時間以内

連続運転時間
4時間以内

予期し得ない事実

1年の拘束時間
最大：3,516時間
原則：3,300時間
最大：3,400時間

1か月の拘束時間
最大：293時間
原則：284時間
最大：310時間

1日の休息時間
最大：8時間
原則：9時間
最大：11時間

自動車運転の乗車(ドライバー)に年960時間の上限規制が適用されます

厚生労働省 国土交通省 関係省庁連絡会議

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント

行政機関が取引条件改善を支援する条件

0. 適正な規則等の策定と運用

★行政：労働局、労基署、公取、公安

★規則等：就業規則、36協定、賃金規程、労働条件通知書、雇用契約書

1. 適正な届出運賃の策定と共有

2. 適正な労働時間管理

3. 労働時間等設定改善法の遵守

一般財団法人
クオリティ・オブ・ワーク創造支援研究所

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント 1. 適正な届出運賃の策定と共有

届出運賃の届出はしま

標準的運賃は
2024年3月迄の
時限立法です！！

届出運賃＋運賃料金適用方：運送会社独自の料金表
標準的運賃をベースに設計
自社運賃＝見積の根拠：荷主や案件別の料金表
届出運賃をベースに設計

標準的運賃は「運び賃」＝ほぼ経費です。

届出運賃＝標準的運賃の場合には、利益が出ません！

働き方改革関連法や改正改善基準告示に対応するためには
増員及び時間外手当の減少を補填することに伴う固定的な
人件費上昇は避けることが出来ない課題です。

他、DXの導入等、設備投資による業務効率化も必須です。
人件費上昇分や設備投資分は自社運賃において「付加価値
の提供」として獲得できるようにすることをお勧めします。

一般財団法人
クオリティ・オブ・ワーク創造支援研究所

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント 1. 適正な自社運賃の策定と共有

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

令和2年4月24日
自動車局 貨物課

トラック運送業に係る標準的な運賃を告示しました
～ 持続可能な物流の実現に向けて、取引の適正化・労働条件の改善を進めます ～

改正貨物自動車運送事業法により定められた「標準的な運賃の告示制度」に基づき、本局、標準的な運賃の告示を行なった。法令を遵守して持続的に事業を運営する際の参考となる運賃を示すことにより、トラック運送業における取引の適正化・労働条件の改善を促進します。

1. 概要
トラック運送業においては、運転者の労働環境は他の産業と比べて長時間労働・低賃金の状況にあり、運転者不足が大きな課題となっています。
こうした背景を踏まえ、運転者の労働条件の改善を図るため、一昨年、議員立法により、①規制の適正化、②事業者が遵守すべき事項の明確化、③荷主対策の徹底化、④標準的な運賃の告示制度の導入を内容とする貨物自動車運送事業法の改正が行われました（※）。

※①・②については令和元年11月1日に、③については同年7月1日に施行済み。
このうち、「標準的な運賃の告示制度」は、一般にトラック事業者の増進に対する交渉力が弱いことや、令和6年度から年間360時間の時間外労働の上限時間が定められること等を踏まえ、運転者の労働条件を改善し、トラック運送業がその機能を持続的に維持していくに当たっては、法令を遵守して持続的に事業を行っていくための参考となる運賃を示すことが効果的であると認識により設けられたものです。

2. 概要
標準的な運賃の告示制度については、国土交通省において、全国のトラック事業者の原価が一つの集計、適正な運賃等の算出に係る作業等を行い、策定した標準的な運賃の案について、本年2月26日付けで運輸審議会への諮問を行ったところです。
同審議会における審議及び4月14日付けの同審議会からの答申（※）を踏まえ、本日、別紙のとおり一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃の告示を行いました（詳細は別紙「標準賃料」を参照ください）。

※参考：運輸審議会答申（概要版）
https://www.mlit.go.jp/report/press/unyp00_3h_000196.html

今後、トラック運送業における取引の適正化を通じて運転者の労働条件が改善され、持続可能な物流を実現できるよう、トラック事業者及び荷主向けに広く周知等を行ってまいります。

【問い合わせ先】
国土交通省自動車局貨物課 課長、宮本、山城
TEL：03-5253-8111（内線：41533、41223）、03-5253-4575（直通） FAX：03-5253-1437

別冊

運賃料金届出書
運賃料金適用方

様式集・参考例

運賃料金届出書 記入例
運賃料金届出書 様式 …… 片面1頁
運賃料金適用方 様式 …… A4 4枚 両面8頁
運賃料金適用方 参考例 …… A4 4枚 両面8頁
(国土運輸院11年研9)

燃料サーチャージ 参考例 …… A4 1枚 両面2頁

様式や参考例は、すべて全日本トラック協会のホームページからダウンロードできます。

一般財団法人
クラリティオファイン製造支援研究所

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント 2. 適正な労働時間管理

（事業主のみさまへ）

労働時間の適正な把握のために
使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること
- 【労働時間の考え方】
 - 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。
 - 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること。
- 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】
 - 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること。
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら確認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した労働時間との間に著しい乖離がある場合には実地調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
 - 賃金台帳の適正な記載
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

トラック運転者の
令和6年4月～適用

労働時間等の
改善基準の
ポイント

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての運送業に適用される労働基準法では規定が難しい残業時間、休日時間、運転時間等の基準を定めています。
令和5年4月1日から、自動車運転者の業務に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示に定める就業時間等の基準も定められます。このパンフレットでは、トラック運転者に適用される基準のポイントを説明します。

厚生労働省

一般財団法人
クラリティオファイン製造支援研究所

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント 2. 適正な労働時間管理

☑原則、デジタル管理（自己申告制管理の活用）

自動車運転従事者は
みなし労働時間制
適用されない！！

☑集計すべき項目は

出勤／始業／作業／休憩／待機／終業／退勤

拘束時間（日、月、年）

運転時間／連続運転時間

時間外労働時間（所定労働日／休日／深夜早朝）

欠勤／遅刻／早退

年次有給休暇（管理簿が必要）

休職／休業

育児介護休業法が定める休業、休暇、時短、等

☑集計したデータを用いて労務や業務の分析を行い

労務や業務の改善を計画・実行！（健診、違反、事故、ともクロス）

☑集計したデータを用いて、労務や業務の分析を行い

業務効率化や生産性向上を注意、指導！！

※ 労働時間等設定改善法

荷主等との取引条件を改善するための3つのポイント 3. 労働時間等設定改善法の遵守

「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」が第163回国会で成立し、平成17年11月2日に公布（平成17年法律第108号）。

この法律において、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正、平成18年4月1日から施行。

また、同法第4条第1項の規定に基づき、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定し、同日より適用。

平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことを踏まえ、その趣旨を盛り込むべく、同ガイドラインを改正し、平成20年4月1日から適用。

平成31年（2019年）4月に「勤務間インターバル制度導入」や「他の企業との取引に当たって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない」こと等が事業主の努力義務となり、ガイドラインが見直されて、現在に至る。

労働時間等設定改善委員会の設置、運営が必要です！

※ 労働時間等設定改善法

労働時間等設定改善委員会の設置、運営

はじめに（労組なし）

労働時間等設定改善委員会とは、
労働時間等に関する問題課題及びその原因を明らかにし、
その原因の改善策を会議の審議により整え、
その改善策実行を管理し、
必要に応じて荷主等へ取引条件改善を依頼し、
また、行政機関へ改善に向けた協力を要請する組織

■審議等の内容 ※PDCAサイクルが必須

- ・過重労働対策に関する全般について
- ・心身の健康への配慮を必要とする者への対応について
- ・育児介護への配慮を必要とする者への対応について

労働時間等設定改善委員会規程と労働時間等設定改善計画書の策定（労基署と荷主等の両方へ共有し定期的に相談・指導、会議を行う）

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

労働時間等設定改善委員会の設置、運営

はじめに（労組なし）

- 就業規則へ労働時間等設定改善委員会について規定する
→労働基準法の特例を受けることができる
- 事業場ごとの労使協定において
 - ・年次有給休暇の計画的付与
 - ・代替休暇
 については、労働時間等設定改善委員会の決議に委ねる
ということを決める
→労働基準法の特例を受けることができる

就業規則と労使協定の見直し

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

労働時間等設定改善委員会の設置、運営

設置（労組なしの場合）

- 委員
 - ・ 労働者代表の推薦で指名された者を委員とする
 - ・ 人数に定めはない
 - ・ 国家資格者等を選任する必要はない
 - ・ 構成に労使の割合に関する定めはない
- 労働者代表
 - + 労働者代表が推薦／指名した者
 - ・ 運行管理者（事業場が複数ある場合には、各事業場から）
 - ・ 人事総務責任者（労働時間等データを管理している者）
 - ・ 営業責任者

といった構成、数名で設置することが現実的

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

労働時間等設定改善委員会の設置、運営

運営（労組なし）

- 会議（2022年4月1日以降、安全衛生委員会等による兼務は認めない）
 - ・ 開催頻度、開催の時間帯、所要時間に定めはない
 - ・ 議事録は開催の都度、必ず作成し、3年間保管
 - ・ 会議を反映した協定書は所定書式で労基署へ提出

※議事録や協定書を根拠に荷主等との交渉を行う！

開催頻度：定期としては4半期に1回＋臨時的
 開催時間帯：所定労働時間外でも可（但し、時間外手当支給）
 会議時間：30分程度
 といった仕様で運営することが現実的

但し、**労務管理データ**を会議事前に委員へ共有し、
委員が問題課題の改善案を携えて会議に臨むことが最重要！！

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ製造支援研究所

働き方改革関連法対応を進めるための有効な厚労省の助成金

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」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「休息時間」を設けることで、働く方の生活リズムや精神的な健康を維持し、健康保持や適量労働の防止を図るもので、平成31年10月1日、制度の導入が有力推進されています。

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。

継続的にみる助成金の活用事例

企業の特徴	インターバルの導入を促すために、新たに休憩・設備を導入して、生産性を向上させたい	就業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い	インターバルの導入を促すために、業務上の無駄な作業を削減したい
地域性による効果	労働効率を向上させるために設備・機器を導入	労務管理用機器やソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな設備・設備を導入して使用したことで、業務に労働効率が向上し、休憩時間の生産性が向上した	労務管理用機器やソフトウェアを導入することで、就業・終業時刻を正確に管理できるようになった	専門家のアドバイスで業務内容を体系的に整理することができ、効率的な業務体制などの構築につながった

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、画面をご確認ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管理する労働局・労働センター・労働センターまたは、雇用関係・労働関係にお尋ねください。

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

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら <https://www.agorika.net/ai/>

0303.41

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」労働時間適正管理推進コースのご案内

日頃から、就業の開始・終了時刻の適正な管理を行うことは、労働時間の適正な管理の推進に大きく取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

継続的にみる助成金の活用事例

企業の特徴	新たに設備・設備を導入して、生産性を向上させたい	日勤内勤と、出勤管理に課題が発生し、作業が滞りやすい	労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を削減したい
地域性による効果	労働効率を向上させるために設備・機器を導入	労務管理用機器やソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな設備・設備を導入して使用したことで、業務に労働効率が向上し、休憩時間の生産性が向上した	出勤管理システムを導入することで、就業・終業時刻を正確に管理できるようになった	専門家のアドバイスで業務内容を体系的に整理することができ、効率的な業務体制などの構築につながった

生産性の向上を図り、労働時間の適正管理を推進!!

助成内容について詳しくは、画面をご確認ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管理する労働局・労働センター・労働センターまたは、雇用関係・労働関係にお尋ねください。

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

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら <https://www.agorika.net/ai/>

0303.41

働き方改革推進支援助成金」労働促進支援コースのご案内

労働時間の削減や労働時間短縮の促進に向けた業務改善に努めます。ぜひご活用ください。

継続的にみる助成金の活用事例

企業の特徴	就業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い	業務上の無駄な作業を削減したいが、何をすればいいかわからない	外部の専門家によるコンサルティングを実施
地域性による効果	労務管理用機器やソフトウェアを導入	業務上の無駄な作業を削減したいが、何をすればいいかわからない	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	労務管理用機器やソフトウェアを導入することで、就業・終業時刻を正確に管理できるようになった	業務上の無駄な作業を削減したいが、何をすればいいかわからない	外部の専門家によるコンサルティングを実施

で、働きやすい職場づくりが可能!!

助成内容について詳しくは、画面をご確認ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管理する労働局・労働センター・労働センターまたは、雇用関係・労働関係にお尋ねください。

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

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら <https://www.agorika.net/ai/>

0303.41

労働局・労働センター・労働センター
クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

本セミナー聴講者限定プレゼント

1. 適正な自社運賃の運用
実態調査とアドバイス
2. 適正な労働時間管理
実態調査とアドバイス
3. 労働時間等設定改善委員会
設置サポート（規程、就業規則、計画、含む）
4. 働き方改革推進支援助成金
使えるかな診断（厚労省所管の助成金共通）

SCT1%CLUB公式HP お問い合わせ | SCT1%CLUB (shoun-support.com)

電話：03-3996-1502（事務局 太田）

労働局・労働センター・労働センター
クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所