

貨物自動車運送事業者の皆様へ 労働関係法令が 改正されました

長時間労働を改善し、
魅力ある職場づくり
を目指しましょう

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から全産業を対象に段階的に施行されます。トラックドライバーに対し、2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるなど、長時間労働が常態化するトラック運送業界においても、早急に効果的な長時間労働の是正の取り組みが求められております。



労働関係法令の主な改正点について

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

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

1 時間外労働の上限規制

一般則

- 労働基準法第32条では、労働時間を「原則1日8時間、1週に40時間まで」と定めています（法定労働時間）。労使が労働基準法第36条に基づく協定を結んでも、法定労働時間を超えて残業が認められるのは、原則月45時間、年360時間であり、臨時的な特別の事情が無ければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があっても、労使が合意する場合でも、
 - ・年720時間以内（休日労働*を含まない）
 - ・単月100時間未満（休日労働を含む）
 - ・2～6カ月平均で80時間以内（休日労働を含む）

を遵守しなければなりません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6カ月までです。

*休日労働：毎週1日の法定休日に労働する時間を指す。

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

自動車 運転業務

- ドライバー（自動車運転業務）は、一般則とは別の取り扱いとなり、2024年4月から年960時間（休日労働を含まない）の時間外労働の上限規制が適用されます。
- 「2～6カ月平均」や「単月」などの1カ月の上限規制はありません。
- 将来的には、一般則の適用を目指します。

2 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ（25%→50%）

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

3 年5日の年次有給休暇の取得義務付け

- 2019年4月から、年休付与日数が10日以上労働者を対象に、付与された年休日数のうち5日分について必ず取得されるよう制度化されます（年次有給休暇の時季指定の義務化）。
- 会社は、労働者の希望を聞く必要があります。希望をふまえて取得時季を指定するよう努めなければなりません。
- なお、労働者が自ら取得した年休日数、会社から労働者へ計画的に付与した年休日数は、義務付けられている5日から控除できます。
- 休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項ですので、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

就業規則（年次有給休暇）の変更例

○項～○項

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

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

4 労働時間の適正把握義務付け

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

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

5 産業医・産業保健機能の強化

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

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

6 勤務間インターバル制度

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

7 同一労働・同一賃金

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



全国貨物自動車運送適正化事業実施機関



〒160-0004

東京都新宿区四谷 3-2-5 全日本トラック総合会館

TEL : 03-3354-1067