

『携帯版』

丸わかり！

働き方改革ガイド

運輸産業で働く人向け



全日本運輸産業労働組合連合会



フリーダイヤル
0120-109-760

発行 全日本運輸産業労働組合連合会(運輸労連)

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-3-3

TEL:03-3503-2171 FAX:03-3503-2176

2020年3月

＼こんな人いませんか？／

- さぶろく
- 36協定って何？ ドキッ
- 忙しいので休みが取れないのは仕方ない 
- 有休の消化なんて考えたこともないよ
- ウチは中小企業だから働き方改革はカンケーないさ！ ギクッ
- 

1つでも当てはまったらぜひ
本書を読んで働き方の見直しを！



働き方改革って!?



●●小学校、今日は娘(ユミ)の参観日



翌日、出勤途中



働き方改革だよ!





本書に記載の ある大切な用語

時間外労働

残業のこと。本書にある「時間外労働」とは、法定労働時間を超える労働時間を指します。

法定労働時間

労働基準法で定められた1日8時間、週40時間の労働時間のこと。法定労働時間と所定労働時間は異なるので注意しましょう。[詳しくはp18参照](#)

所定労働時間

会社との契約上、労働者が働くことになっている時間のこと。就業規則や雇用契約書に記載されている始業から終業までの時間から休憩時間を引いた時間のことです。

年次有給休暇

1年ごとに付与される有給休暇のこと。「年休」「有休」「有給」など、呼び方は会社や組織によって異なります。

さぶろく 36協定

時間外労働・休日労働に関する協定届。労働基準法第36条により、会社は法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える時間外労働・休日労働を命じる場合、労使で書面による協定を結び、労働基準監督署長に届けることになっています。※時間外労働や休日労働をさせるには、就業規則に時間外労働や休日労働をさせることがある旨の記載も必要です。[詳しくはp17参照](#)



A4サイズ

本書はポイントのみを掲載した携帯版だよ。詳しく知りたい場合は労働組合事務所にあるA4サイズの冊子を見てね!



目次

本書に記載のある大切な用語	5P
そもそも、働き方改革って何なの!?	8P
働き方改革で職場環境の改善を!	8P
運輸産業に従事する私たちへの影響は?	9P
働き方改革関連法の施行スケジュール	10P
 時間外労働の上限規制ができた!	13P
 月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が 50% 以上に! (中小企業)	16P
知っておこう 36 協定	17P
労働時間についての FAQ	18P
 年 5 日の年次有給休暇が取得必須に!	20P
 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化	22P
 雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)	22P

そもそも働き方改革って何なの?

日本では、これまであまりにも長時間労働が放置されてきました。働き過ぎが原因で、脳・心臓疾患により死亡する、いわゆる過労死は外国ではあり得ないため「Karoshi (カロウシ)」と日本語で表現されるほどです。

戦後民主化の切り札の1つとして労働法制が整備され、労働時間の規制や割増賃金など当時の国際水準を満たす内容でスタートしたにもかかわらず、産業復興を優先して、労使協定を前提に時間外・休日労働を認めた結果、他国に遅れを取り現在に至っています。そして、労働基準法制定70年にして、ようやく抜本的な改正が行われたのが今回の「働き方改革」なのです。

この冊子は、働き方改革の多くの項目の中で、運輸産業に深く関わりのある時間外労働の上限規制を中心に解説しました。

働き方改革で職場環境の改善を!

私たち運輸産業では人手不足や長時間労働が問題となっている職場が多く、本当に自分たちの職場で働き方改革が進められるのか疑問視する声も少なくありません。

私たちの産業は全産業平均に比べ、年間労働時間が1～2割長いにもかかわらず、年間賃金は1～3割低いのが現状です。2019年の全職業の有効求人倍率は1.45倍ですが、自動車運転の職業の有効求人倍率は3.1倍と深刻な人手不足となっています。このままでは、あらゆる物流の停滞や生活交通路線の廃止・減便などが生じ、日本の生産・消費活動の低下だけではなく、日常生活に支障をきたしかねません。だからこそ、この機会に働き方改革を進めることは非常に大切です。現在の業務内容や働き方の見直しを会社と協議することで、働きやすい環境に変えることは夢ではありません。今こそ、私たち一人ひとりが時代の変化を前向きにとらえ、会社とともに積極的に働き方改革に取り組みしましょう。



運輸産業に従事する私たちへの影響は？

私たち運輸産業の働き方で変わることは、大きく分けて5つあります。

1. 時間外労働の上限規制ができた！
2. 月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が中小企業でも 50% 以上となる
3. 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、会社は 5 日を取得させなければならない
4. 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等が強化される
5. 雇用形態にかかわらず公正な待遇が確保される（同一労働同一賃金）

P4～10ページでは
あらましを説明して
いるよ！
詳しくはP13～を
見てね！



働き方改革関連法の施行スケジュール

働き方改革の影響は、事業所の規模や職種によって異なりますので、労働者一人ひとりが「いつから」「どう変わるのか」を押さえることが大切です。



Aさん
事務
大手勤務

Bさん
整備
中小勤務

Cさん
ドライバー
大手勤務

Dさん
ドライバー
中小勤務

≧Check!

うちの会社はどっち!? 中小企業の範囲を教えて!

運輸業の場合は…

資本金額
3億円以下

or

労働者数
300人以下

どちらかの条件に当てはまれば中小企業に該当すると判断されます。

≧Check!

自動車運転者の範囲

労働契約上、自動車の運転に主として従事する場合は自動車運転の業務にあたります。

例えば、営業職で採用されたけど、半分以上は運転業務を行っている方など



契約上は運転業務でなくても、実態として運転に従事する時間が半分以上を超えるときは、自動車運転者とみなされます。

働き方改革関連法の施行スケジュール

働き方改革の影響は、事業所の規模や職種によって異なりますので、労働者一人ひとりが「いつから」「どう変わるのか」を押さえることが大切です。

※事業所の規模や職種の確認はp10参照

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2023年4月	2024年4月
大手勤務 事務 (自動車運転者以外の職種) 	P13 時間外労働の上限規制 (年720時間以内、休日を含む単月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内)の適用 P20 有休5日取得義務化 P22 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化	P22 雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)			
中小勤務 整備 (自動車運転者以外の職種) 	P20 有休5日取得義務化 P22 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化	P13 時間外労働の上限規制 (年720時間以内、休日を含む単月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内)の適用	P22 雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)	P16 月60時間超の時間外割増賃金率引き上げ (25%以上→50%以上)	
大手勤務 ドライバー 	P14 現行の改善基準告示適用 P20 有休5日取得義務化 P22 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化	P22 雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)			P14 時間外労働の上限規制 (年960時間以内)の適用
中小勤務 ドライバー 	P14 現行の改善基準告示適用 P20 有休5日取得義務化 P22 産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化		P22 雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)	P16 月60時間超の時間外割増賃金率引き上げ (25%以上→50%以上)	P14 時間外労働の上限規制 (年960時間以内)の適用

🚚 時間外労働の上限規制ができた!

自動車運転者を除く「事務」「整備」「倉庫作業」「構内作業」などの労働者には、時間外労働の上限規制が適用になります。◀自動車運転者はP14参照

▶大企業:2019年4月～、中小企業2020年4月～

時間外労働の上限規制について

時間外労働の上限規制は、原則として1ヵ月45時間、1年間では360時間(変形労働制の場合は月42時間・年320時間)。ただし、臨時的な特別の事情がある場合に、特別条項付き36協定を結べば、下記の4つのルールの範囲で、原則を超えた時間外労働を行うことができます。

1. 時間外労働が年 720 時間以内 ◀詳しくはA4冊子版P9～11参照
2. 休日労働を含む時間外労働が月 100 時間未満
3. 休日労働を含む時間外労働が「2ヵ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」が全て、1ヵ月あたり 80 時間以内
4. 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6ヵ月が限度

※もし違反した場合、事業者は労働者1人につき6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

時間外労働 …法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間

休日労働 …法定休日(1週1日または4週4日)に労働した時間 ◀P19参照

※臨時的な特別の事情がある場合

・突発的な仕様変更 ・機械トラブルへの対応 ・大規模なクレーム対応 など

～自動車運転手の業務～

現在、ドライバーには「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)」が適用されています。働き方改革関連法では、2024年4月から年960時間(休日労働は含まない)の時間外労働の上限規制が適用され、将来的には一般則の適用を検討するとしています。

改善基準告示

改善基準告示とは、トラックドライバーの拘束時間、休息期間、運転時間、時間外労働や休日労働について定めたものです。

区分	内容	
拘束時間	始業から終了時までの時間労働時間(手待ち時間も含む)と休憩時間(仮眠時間を含む)の合計 	<ul style="list-style-type: none"> 1ヵ月293時間(労使協定を締結していれば320時間まで延長可能、ただし1年間の合計が3,516時間以内であること、293時間を超える月は6ヵ月以内でなくてはならない) 原則1日13時間、最大16時間 1日15時間を超えるのは1週間につき2回が限度
運転時間	運転業務をする時間	<ul style="list-style-type: none"> 2日平均で1日9時間以内 2週間平均で1週間44時間以内 連続運転時間は4時間以内。運転開始後4時間以内または4時間経過直後に1回10分以上で合計30分以上の運転離脱が必要
休息期間	勤務と次の勤務の間の時間。睡眠時間や家庭などでの生活時間	<ul style="list-style-type: none"> 1日8時間以上 分割する場合は1回4時間以上で合計10時間以上 <div style="text-align: right;"> 8時間以上 or 4時間 + 6時間 </div>
拘束時間(特別)	【特別】分割休息期間	業務の必要上、勤務の終了後継続した8時間以上の休息期間を与えることが困難な場合に限り、当分の間1日1回あたり継続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(原則として2週間から4週間程度)における全勤務回数のおける1/2の回数が限度)。ただし、フェリーの乗船時には適用しない。

区分	内容	
拘束時間	【特例】2人乗務 	2人乗務(車両内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り)、1日の最大拘束時間を20時間まで延長可、休息期間は4時間まで短縮可。
	【特例】隔日勤務	2暦日における拘束時間は21時間を超えないこと。事業場内仮眠施設または使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合は、2週間について3回を限度に2暦日における拘束時間を24時間まで延長可(2週間の総拘束時間は126時間(21時間×6勤務)まで)。勤務終了後に継続20時間以上の休息期間を与えること。
	【特例】フェリー乗船 	勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、乗船時間は原則として休息期間として取り扱い、休息期間8時間(2人乗務の場合4時間、隔日勤務の場合20時間)から減算することができる。ただし、減算後の休息時間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの時間の1/2を下回ってはならない。
時間外労働および休日労働の限度	時間外および休日労働は、1日の最大拘束時間(16時間)、1カ月の拘束時間(原則293時間)の範囲でしかできない。	
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。事業場外の休憩時間は、仮眠時間を除き3時間以内。	
休日の取り扱い	休日は休息期間に24時間を加算した期間。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。 ※危険物輸送の業務は、別の法令で規定あり。	



月60時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が50%以上に! (中小企業)

▶ 詳しくはA4冊子版P15参照

これまで、月60時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率は大手企業のみ50%以上でしたが、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%以上となります。

月60時間以下の時間外労働の割増賃金率は25%以上です。

▶ 中小企業の範囲はP10参照

～2023年3月末まで～

	1カ月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上

～2023年4月から～

	1カ月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	50%以上

改正!!

※時間外労働とは、法定労働時間を超える時間のこと。
所定労働時間と法定労働時間は異なることに注意。

▶ P18参照

●休日労働についても同様に注意が必要!

法律上の休日労働とは労働基準法で定められた法定休日に労働した時間のこと。労働基準法では、原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回または4週につき4日の休日を与えなければならないとされている。

例えば、

法定休日…労働基準法で定められた1週1日、または4週4日の休日のこと。

所定休日…法定休日以外に使用者が労働者に付与する労働契約上の休日のこと。

日曜を法定休日、毎週土曜を所定休日と定めている事業場であれば、土曜に労働した時間は法定休日には該当しない、日曜のみが法定休日扱い!

月曜から土曜までに労働した時間が40時間を超えた場合、超えた時間は時間外労働にカウントされます。

※日曜が法定休日の場合

日曜 法定休日
 月曜 }
 火曜 } 出勤
 水曜 } (1日8H)
 木曜 }
 金曜 }
 土曜 所定休日

この場合、土曜に出勤しても「休日労働」扱いにはならない! ただし、月～金までに、40時間働いていれば、超えた時間の土曜日出勤は、すべて「時間外労働」扱いになる!

🚚 年5日の年次有給休暇が取得必須に!

▶ 詳しくはA4冊子版P23参照

2019年4月から、年10日以上[※]の年次有給休暇が与えられる労働者に対し、毎年、5日の有休を会社が労働者と相談して時季を指定して取得させなければならないことになりました。

対象者 年10日以上[※]の年次有給休暇が付与される労働者
 管理監督者、有期雇用労働者も含まれます。
 パート・アルバイトも対象です。

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

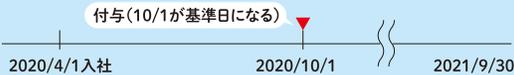
所定労働日数の少ないパート・アルバイトでも、年次有給休暇が10日以上付与される労働者は労働日数に応じて取得義務がある。

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

取得日数 基準日から1年以内に5日間取得する!

使用者は年10日以上の有休を付与した日(基準日)から1年以内に5日、取得時季を指定して取得させなければならないことになっています。

例えば… 2020年4月1日入社の場合



10/1～翌年9/30までに5日年休を取得しなければならない

中途入社の方でも事業所によっては4月1日入社に揃えている場合もありますので、事業者を確認しましょう。

時季指定の方法

5日間の時季指定については使用者が労働者の意見を聴取しなければならない。

使用者は、できる限り労働者の希望に沿った時季指定になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならないことになっています。



Check!

アナタの職場は大丈夫!? こんなことはNGです!!

ウチは小さいから有休ないよ!

NG

有休の理由を言いなさい!

NG

有休買いつ取ってやる!

NG



産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化

産業医・産業保健機能の強化

産業医の独立性・中立性を高めることなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために、より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することになりました。

1. 産業医の活動環境の整備
2. 健康相談の体制整備・健康情報の通知の取り扱い

長時間労働者に対する面接指導等の強化

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようし、労働者の健康管理を強化することとなりました。

- ① 労働時間の状況の把握
- ② 医師による面接指導の対象となる労働者の要件 など



雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (同一労働同一賃金)

同一企業で働く正社員とパート・有期雇用労働者などの間の不合理な待遇差を是正するために、法改正が行われました。

ポイントは2つです。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
2. 労働者の待遇に関する説明義務の強化

● 格差は正に向けた労働組合の取り組み

- ① 労働条件格差の総点検(わが社の状況を正確に把握する)。
- ② 格差は正に向けての労使交渉(賃金規定や労働協約の改定を行う)。
- ③ パート・有期雇用労働者の処遇改善の取り組みと組織化(両者は一体的な関係にある)。
- ④ パート・有期雇用労働者の処遇改善を理由とする、正社員の労働条件の引き下げは法の趣旨に反し、不利益変更の合理性を欠き無効となる。