独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

時間外労働の上限規制への対応
ー運輸業の事例

労働政策研究・研修機構
労働法・労使関係部門　副主任研究員
前浦　穂高

配布資料｜第145回労働政策フォーラム「物流における労働問題を考える―トラック業界の人手不足等を中心に―」2026年5月22日-29日

©2026労働政策研究・研修機構

Ⅰ.はじめに

1. 問題意識

＊2024年4月より、**自動車運転の業務に従事する労働者**に、時間外労働の上限規制が適用された。

＊これに伴い、**改善基準告示も改正された**。

＊改善基準告示の改正をめぐっては、自動車運転業務に従事する労働者に「過労死」が多いこと（図1）、「自動者運転の職業」は「人手不足」の状況にあること（図2）を踏まえて議論が行われた。

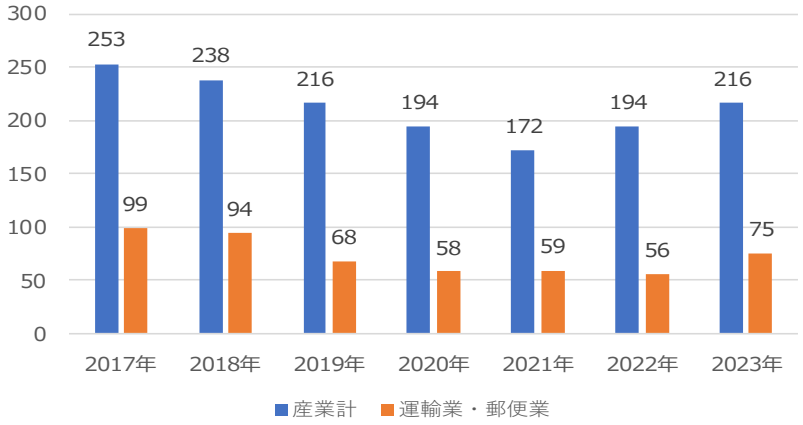
＊運輸業・郵便業の労災補償状況を見ると、支給決定件数は、コロナ前と変わらない件数になっている（図1）。

＊**特に、道路貨物運送業は、常に支給決定件数が最も多い。**

＊自動車運転の業務に従事する労働者は、長時間労働が続いている（図3・4）。

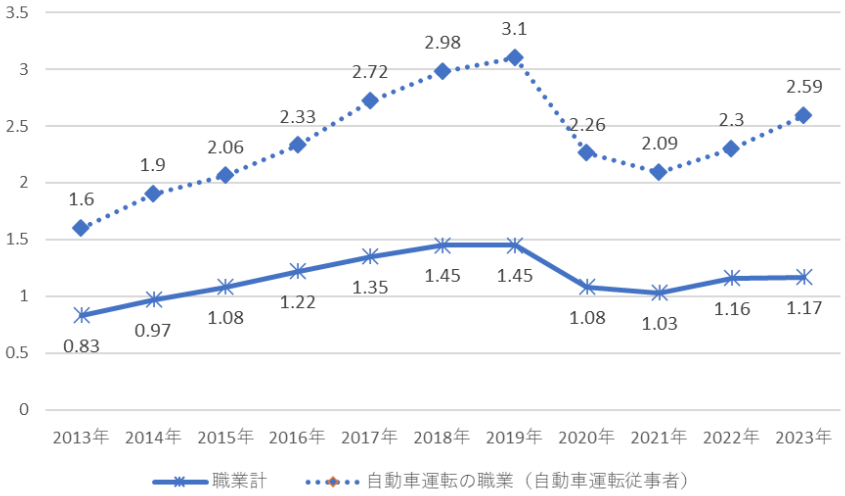
＊本報告では、運輸業4社の事例調査を通じて、時間外労働の上限規制適用にどのように対応したのか取り上げる。

図1 「脳・心臓疾患」の支給決定件数の推移（年、単位：件）



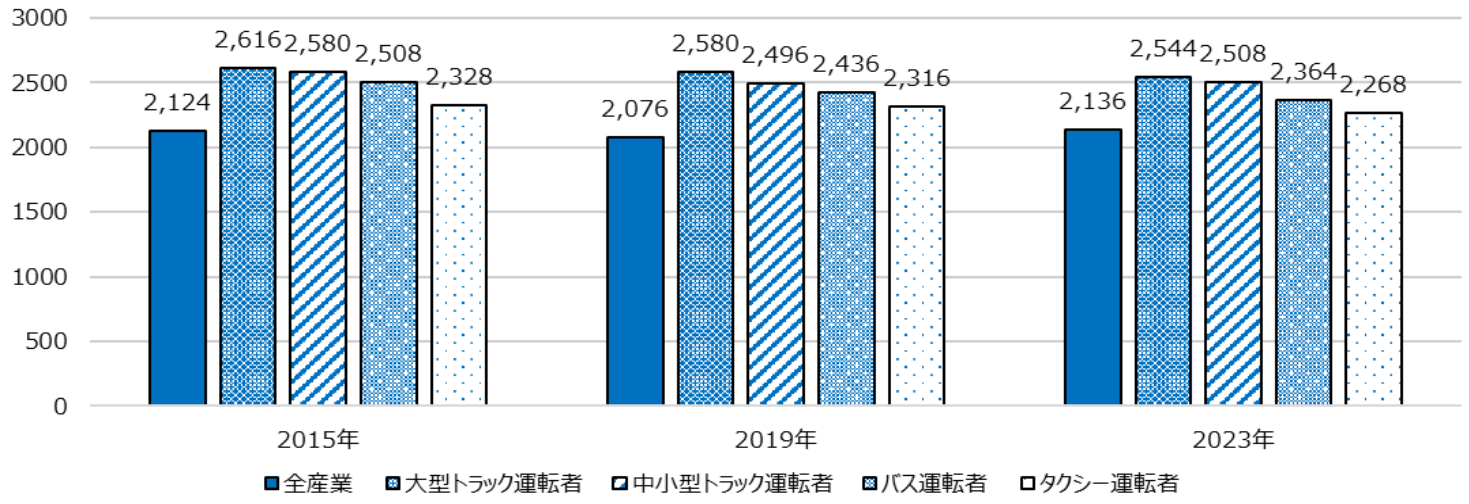
出所：厚生労働省『過労死等の労災補償状況』より。

図2 有効求人倍率（年、単位：倍）



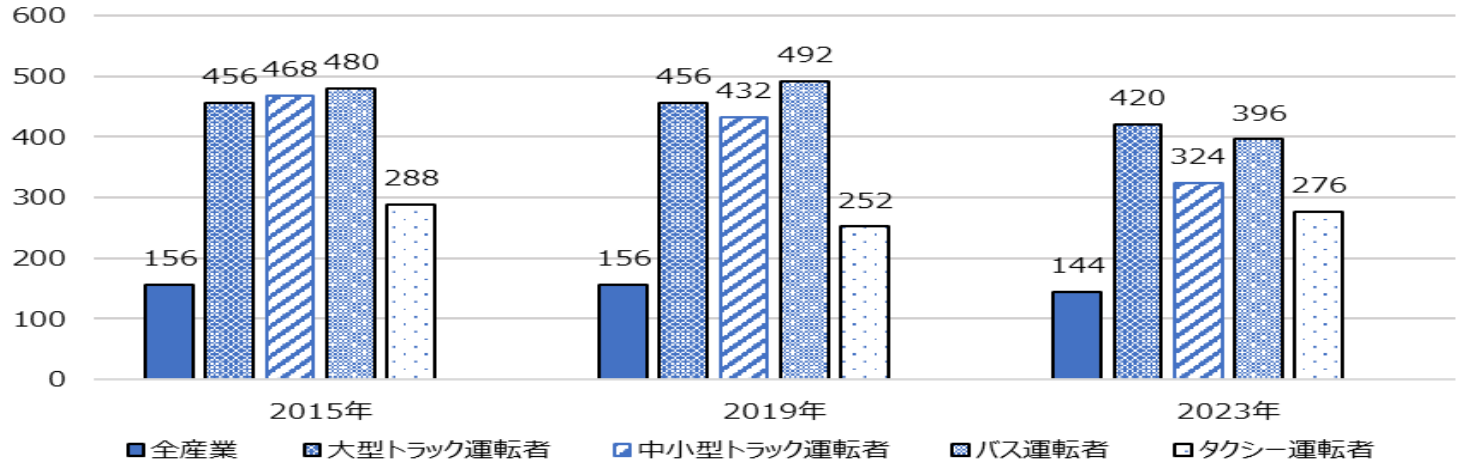
出所：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』より。

図３　平均労働時間の推移（年、単位：時間）



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より。

図４　平均所定外労働時間の推移（年、単位：時間）



出所：図3に同じ。

2. 調査対象企業（表1）

＊調査対象企業について

・分析対象は表１に記載の通り、企業によって分析対象は異なる。

＊事業の特徴

・運輸業A社の主な顧客は中小企業である。そのため、収集先が多く、日々、荷物の量が変動する（業務量の予測が困難）。

・運輸業C社は、ニーズの減少傾向が続いている。C社の子会社である運輸業D社もその影響を受けている。

表1　企業の属性、事業の特徴、主な分析対象

企業	事業エリア	従業員規模	事業の特徴	主な分析対象
運輸業A社	全国	約17,000人	B to B事業。顧客多くは中小企業（業務量の予測が困難）。	市内ルートと店舗間ルートを担当する運転者
運輸業B社	全国	約14,000人	B to B事業。中距離輸送もしくは短距離輸送を行う。	中距離・短距離輸送の運転者
運輸業C社	全国	約17万人	B to C事業がメイン。ニーズの減少傾向が続いている。	市内ルートを担当する運転者
運輸業D社	全国	2,200人程度	B to B事業。C社の100%子会社。	店舗間ルートを担当する運転者

Ⅱ．事例分析

１．企業の対応

①輸送ルートの見直し：運輸業A社・B社

＊荷下ろしをする店舗数の削減（運輸業A社）

- 荷卸しする店舗数を削減することで、**同一ルート内の荷卸し時間を削減。**

＊中継輸送の活用（運輸業B社）

- 長距離輸送ルートの中間地点で、自社や他社のドライバーと交代することで、**1日の拘束時間内で営業所に戻れるようになった。**

②荷主への要求：運輸業A社・B社・D社

＊荷主にA社のシステム導入を要請（運輸業A社）

- A社のソフトを荷主に使用してもらい、パソコンで**出荷依頼や出荷準備を円滑に行えるようにした。**

＊荷主にバースシステム導入の要請（運輸業B社）

- 荷主に対して、荷待ち時間などの待機時間の削減を要請した。**バースの稼働状況を可視化することで、効率的なオペレーションを実現した。**

＊親会社（運輸業C社）にダイヤの見直しを提案した（運輸業D社）。

- **ダイヤの見直し提案は、ダイヤを遅らせるものであったが、C社はその提案を受け入れた。**

③応援体制の整備（アプリの活用）：運輸業C社

＊集配件数の多い住宅地や集配先間の距離のある山間部は、
集配に時間がかかる傾向にある。

＊アプリを活用することで、各ドライバーが集配エリアの状況を正確に把握し、
集配が終わったエリアから応援に行くようにした。

- **ドライバー全体の残業時間の削減と平準化を実現。**

④休憩場所の整備：運輸業C社

＊ドライバーが休憩を取るために、集配エリア内に休憩所を確保し、
休憩所の整備に取り組んでいる。

- **全てのドライバーが、安全で安心して休憩が取れる環境が整いつつある。**

2. 労働組合の取り組みの概要（表2）

＊調査対象企業は、36協定を改定し、2024年4月から適用された労働時間規制に対応している。

＊労働組合が定期的に従業員の労働時間についてチェックをしている。

表2 労働時間規制への対応と組合の対応

	労働時間規制への対応	労働時間に関わる労使の話し合いの内容
運輸業A社	○	事業所、ブロック、全社レベルで月1回労使で労働時間を確認している。
運輸業B社	○	月1回の労使連絡会で、全営業所の労働時間データをチェックしている。
運輸業C社（s支店）	○	C社労組本部は2週間に1回、s支部では、月1回労使協議を行う中で、労働時間が取り上げられる。
運輸業D社（n支社）	○	36協定に抵触することが起これば対応する。

3. 課題と対応（表3）

①連続運転時間に関わる課題

＊運輸業では、天候不良や道路渋滞等により、設定した運行時間を守れない
という事態（430問題）が発生した（運輸業B社・C社・D社）。

- こうした課題が発生するケースは稀である。

【B社】連続運転時間は、4時間運転すると休憩を取らなくてはならないというところでは、イレギュラーでGW（ゴールデン・ウィーク）やお盆、連休の時の交通渋滞に巻き込まれて、サービスエリアで休憩が取れなかったということで、何人か出ているのが実情です。

【D社】今のとこ（連続運転時間を守れています）。ただ、唯一、2年くらい前に、
雪で1回超えてしまいまして。雪で缶詰めというかノロノロ運転になり、
連続運転時間が4時間1分になってしまいました。

＊天候不良は「予期しえない事象」に該当すると考えられ、それに対応する
時間は連続運転時間から除くことができる。

＊SA（サービスエリア）やPA（パーキングエリア）に駐車できない場合は、
連続運転時間を4時間30分まで延長することができることが記載されている。

②1日の拘束時間に関わる課題

＊物量の予測が困難であり、想定以上の物量になると、集荷に時間がかかり、それが運行全体の遅れにつながる。その結果、1日の拘束時間を超えた（運輸業A社）。

＊繁忙期で物量が増えると、1日の拘束時間を超える事態が発生した（運輸業B社）。

【A社】1軒1軒のお客様がちょっとずつ増えると、街を回って集めてくる集配ドライバー、この人たちの仕事が遅くなるんです。店に帰ってきて全国行きのトラックに積むのですが、この時間が遅くなる。全部つながっているんですよ。遅くなると、次の日の配達がまた遅くなって、さらに遅くなるという、悪循環が発生するんです。

【B社】そんなに多いというわけじゃなくて、やっぱり繁忙期ですね。直近では、9月はなくて、7月・8月ぐらいの時に。特に飲料ですね。今年は特に暑かったので、飲料関係のセンターとか、積みに行かしてもらったりで、その日に飲料が一気に増加するという。たくさん出る時に、やっぱり別に台数がどうしても一気にそれに集中してしまう。5件ぐらいだと思いますけども。

- A社は、課題が発生するルートを特定し、毎月開催される労使協議で、対応を検討している。
- B社は、毎月開催される労使協議を通じて、労働時間を確認したり、課題があれば、その原因を探り、対応策を検討している。

表3　労働時間規制を遵守する上での課題

企業	発生した課題	原因
運輸業A社	1日の拘束時間に関わる課題が発生した。	荷物量の予測が困難であり、物量が増えると、運行に遅れが出る。
運輸業B社	連続運転時間と1日の拘束時間に関わる課題が発生した。	道路渋滞や繁忙期の物量増加による。
運輸業C社（s支店）	連続運転時間に関わる課題が発生した。	渋滞等による。
運輸業D社（n支社）	連続運転時間に関わる課題が発生した。	降雪による大渋滞が発生したため。
バス会社E社	残業を担当する運転者の休息期間の時間確保が困難になりつつあるという課題が指摘された。	バス運転者不足のため。
バス会社F社	36協定に定めたの残業時間（月70時間）に関わる課題が発生した。	バス運転者不足のため。
タクシー会社G社（m営業所）	日勤（夜勤担当）の運転者で、1ヵ月あたりの拘束時間に関わる課題が発生した可能性あるという課題が指摘された。	売上を優先するタクシー運転者が帰庫時間を守らないことがあるため。
タクシー会社H社	日勤の交替勤務の運転者で、休日の時間の確保に関わる課題が発生した。	休日の時間が1時間延びたことにより、休日の時間確保の対応が必要になった。

4. 協力会社との関係：運輸業

①労働時間規制の遵守

＊協力会社に無理な運行をさせないようにしている（運輸業A社・B社・C社）。
＊協力会社との会議で労働時間規制を遵守するよう要請している（運輸業D社）。

②価格転嫁への対応

＊全ての企業は、協力会社からの運賃単価の見直しに応じている。
＊一方で、A社は荷主に対して、自社の運賃単価の見直しを要請しているが、その要請に応えてもらえないことがある（図5）。

図5 A社の取引関係図

③ルート返上への対応

＊ルート返上とは、協力会社に委託したルートが返上されることを指す。
＊ルート返上は以前から起こっているが、最近増えているという。

- 委託元企業がそのルートを担当したり、一時的に人を配置するなどして、何とかルートを維持している。

Ⅲ. 主な事実発見

1. 労働時間規制適用後に発生した課題と対応

＊連続運転時間に関わる課題（運輸業B社・C社・D社）

- これらは道路渋滞や天候不良によるものであり、深刻なものになっていない。
- また、これらの課題が発生するのは稀である。

＊1日の拘束時間に関わる課題（運輸業A社・B社）

- 物量の増加により、計画通りに運行ができないことがある。
- A社は課題が発生した運行ルートを特定し、労使で対応を検討しており、B社は、毎月の労使協議を通じて原因を探り、対応策を検討している。

2. 労働時間規制適用に伴う企業の対応

＊全ての調査対象企業は、労働時間規制に対応するために、輸送ルートの見直し、荷主への要求（待機時間の削減要請）、応援体制の整備、休憩所の整備に取り組んだ。

- 労働時間規制の適用は、企業のこうした取り組みを促したといえる。

3. 労働組合による規制

＊労働組合は、定期的に職場の労働時間を確認したり、課題が発生すれば、その対応についても検討している。

- **労働組合による規制は、一定程度効いており、労働時間規制の遵守に貢献しているといえる。**

＊ただし、労働組合は、企業の労働時間規制の遵守に貢献しているものの、労働時間規制が弱いという課題を抱えている。

＊調査対象企業に限って言えば、36協定で定めた労働時間数は上限に近い水準で設定されている。

- **人手不足や業務量の変動などによって、労働時間規制を遵守できない事態を避けること、一定の賃金水準を確保するには、長時間労働をせざるを得ないという事情があると考えられる。**

4. 協力会社との関係

＊運輸業は下請け構造になっているが、調査対象企業は協力会社に対して、無理な運行をさせないように配慮したり、運賃単価の見直しに応じている。

- 事業を継続的に行うには、　協力会社の存在が不可欠だからだと考えられる。

＊一方で、A社のように、大企業であっても、運賃単価の見直しを要請する協力会社とA社からの運賃単価の見直しに応じない荷主との板挟み合うケースも見られる。

- 運賃単価の見直しの課題は、下請企業に限られることではない。
- 荷主や顧客に理解を促し、両社を交えた議論を行う必要があると考えられる。

Ⅳ．含意

1．労働時間規制を遵守する際に発生した課題

＊運輸業の企業は労働時間規制を遵守しようとしているが、それぞれ課題を抱えている。ただし、その課題は**連続運転時間と1日の拘束時間の課題**である。

＊同じ運輸業でも、バス運転者やタクシー運転者で見られる課題とは異なる（表3）。

- **労働時間規制上の課題は、職業によって異なる傾向が見られる。**

※これらの課題に対して、政策的に対応する際には、 職業別に対応する必要性が出てくるかもしれない。

2．労働時間規制の効果と課題

＊労働時間規制を遵守するために、運輸業では、様々な見直しが行われた。

＊労働時間規制適用後、一部の企業を除き、自動車運転業務に従事する労働者の労働条件は改善されたと言って良いように思われる。

＊一方で、時間内で業務をこなすために、労働負荷が強まった側面もあれば、業務全体の効率性が損なわれる側面もある。

＊運輸業A社・B社・D社では、地方の支店から業務を委託する地元の協力会社から、ルート返上の申し出が出ている。

※特に、D社では、そうしたケースは2024年4月前後で増加しているという。

3. 労働時間規制を遵守する上での障害

＊労働条件の問題が人手不足を招き、それが長時間労働を生み出すという悪循環が労働時間遵守の妨げになっていると考えられる。

- **人手不足と長時間労働を解消するには、他の産業よりも高い賃金水準を確保する必要がある。**
- **労働条件は企業単位で決められるが、企業だけで解決できない問題である。自動車運転者を対象とした処遇改善事業の実施、荷主や顧客を促して、適正な運賃単価や料金に引き上げたりすることが考えられる。**

4. 労働組合の貢献と課題

＊労働組合は、企業とともに労働時間規制の遵守に取り組んでいる。

- **労働時間規制を遵守させるには、労働組合の存在は有効だといえる。**

※ただし、労働組合の組織率は低下傾向を示している。

＊運輸業全体の労働時間の適正化を考えると、別の方法が必要になる。

- 運輸業は下請け構造になっており、自社だけで労働時間を決定するのは困難なところがある。
- 運輸業A社、B社、D社のように、荷主や顧客を巻き込んだ取り組みが有効だと考えられる。

Ⅴ. 課題

1. 中小企業の調査の必要性

＊下請け構造を考えると、下請け企業である中小企業ほど、問題を抱えていると考えられるが、中小企業の調査を実施できていない。

2. 今後も調査を行う必要性

＊2024年の年間の労働時間に関する情報を得られていない。

＊産業全体的な傾向を把握するためには、官庁統計のデータ分析も必要になる。