

労働政策 レポート

Volume

15

THE JAPAN

時間外労働の上限規制への対応

—自動車運転の業務に従事する労働者を対象に—

JILPT 副主任研究員/前浦穂高

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ま え が き

働き方改革の中で、2019年に労働基準法が改正された。今回の労働基準法改正のポイントの1つに、労働時間規制の強化があげられる。今回の法改正では、時間外労働の上限が設定されたことに加え、初めて罰則規定が設けられた。この労働時間規制は、5年間の猶予期間を経て、2024年4月より自動車運転の業務に携わる労働者にも適用された。

自動車運転の業務に携わる労働者の多くが働く運輸業・郵便業は、経済活動や国民の日常生活を支えるサービスを提供している。しかし、運輸業・郵便業は事業を継続していくうえで、大きな問題を2つ抱えている。その1つは、慢性的な人手不足である。運輸業・郵便業は、他産業に比べ、労働条件が見劣りするため、人手不足の状況が続いている。もう1つは、長時間労働等によって過労死等の事案が少なくないことである。

自動車運転の業務に携わる労働者の労働時間規制については、公労使で構成される労働政策審議会労働条件分科会において、上記の状況を踏まえ、議論が重ねられてきた。しかし、新しい労働時間規制が適用された2024年4月以降、自動車運転の業務に携わる労働者の労働時間はどうなったのか、その実態は明らかにされていない。

そこで、本稿は、運輸業・郵便業8社の事例分析を通じて、労働時間規制の適用に対して、企業はどのような対応を行ったのか、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題は何か、その課題にどのように対応したのかを明らかにするものである。

本稿が、自動車運転の業務に携わる労働者の労働時間管理のあり方を検討する際に、政労使当事者の方々の参考になれば幸いである。

2025年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者

氏 名	所 属	担 当
まえうら 前浦	ほだか 穂高	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
		第 1 章～第 6 章

研究協力者

土屋直樹 武蔵大学経済学部 教授

目 次

第1章 はじめに	1
第2章 先行研究	7
1. 労働時間と労使関係	7
2. 自動車運転者の労働条件	8
第3章 労働時間規制と自動車運転者のシフト	10
1. 労働時間規制に関わる用語の説明	10
2. 労働時間規制の具体的内容	10
3. 自動車運転者のシフト	14
第4章 調査概要	16
1. 調査対象企業の概要	16
2. 事業の特徴と主な分析対象	16
3. 調査の実施	18
第5章 事例分析	20
1. 人手不足に対する企業の対応	20
2. 労働組合の取り組みの概要	22
3. 課題と対応	23
4. 協力会社との関係	27
第6章 まとめ	31
1. 主な事実発見	31
2. 含意	34
3. 課題	35
参考文献	36

第1章 はじめに

本稿の目的は、事例分析を通じて、2024 年 4 月より自動車運転の業務に携わる労働者に適用された労働時間規制の実態を明らかにすることにある¹。本稿でいう労働時間規制とは、2019 年の労働基準法改正とそれに伴い改正された改善基準告示（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（厚生労働大臣告示））である²。そして、その実態とは、労働時間規制を遵守するために行った取り組み、労働時間規制適用後に生じた課題とその対応を指す。

働き方改革の中で、2019 年に労働基準法が改正され、「原則として、月 45 時間、年間 360 時間、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年間 720 時間以内、複数月平均 80 時間以内（休日労働を含む）、月 100 時間未満（休日労働を含む）を超えることはできない」という時間外労働の上限規制が規定された。この法改正の背景には、長時間労働は、労働者の健康確保や仕事と家庭の両立を困難にし、少子化の原因となるだけでなく、女性のキャリア形成の阻害要因になることから、これらを是正し、労働者が働きやすい環境を整備することにあつた³。その中で、自動車運転者⁴（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者）や医師、建設業については、5 年間の猶予期間が設けられた。この猶予期間は 2024 年 3 月末で終了し、同年 4 月に上記の労働者にも時間外労働の上限規制が適用された。

このうち、本稿は、トラック運転者やバス運転者、タクシー運転者といった自動車運転者を分析対象とする。厚生労働省が定める改善基準告示は、トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者それぞれに作成されているからである。その内容には、各運転者に共通点する部分とそれぞれに応じて設定されている部分があり、全ての運転者を取り上げることには意味がある。また、上記の運転者が提供するサービスの重要性も考慮する必要がある。運転者が提供するサービスは、経済活動や国民生活を支える重要なものである。しかし、事業を継続するうえで大きな問題を 2 つ抱えている。

その 1 つが、自動車運転者の多くが働く運輸業・郵便業では、慢性的な人手不足を抱えていることである。図 1-1 の有効求人倍率の推移をみると、自動車運転の職業（自動車運転従事者）は、職業計よりも高い。自動車運転の職業（自動車運転従事者）の有効求人倍率は、職業計の 2 倍に相当する。それだけ、自動車運転の業務に従事する労働者が働く運輸業・郵便業は、深刻な人手不足を抱えていることがわかる。その背景には、他産業に比べて、運輸業・郵便業の労働条件が見劣りすることが考えられる⁵。

¹ 本稿の分析は、特に断らない限り、自動車運転の業務に従事する労働者が働く物流業 4 社、バス会社 2 社、タクシー会社 2 社の計 8 社を対象に実施したインタビュー調査に基づく。主な調査対象は各企業の労働組合である。調査対象に関する情報や調査内容、調査の実施時期等については、本稿第 4 章の調査概要を参照されたい。

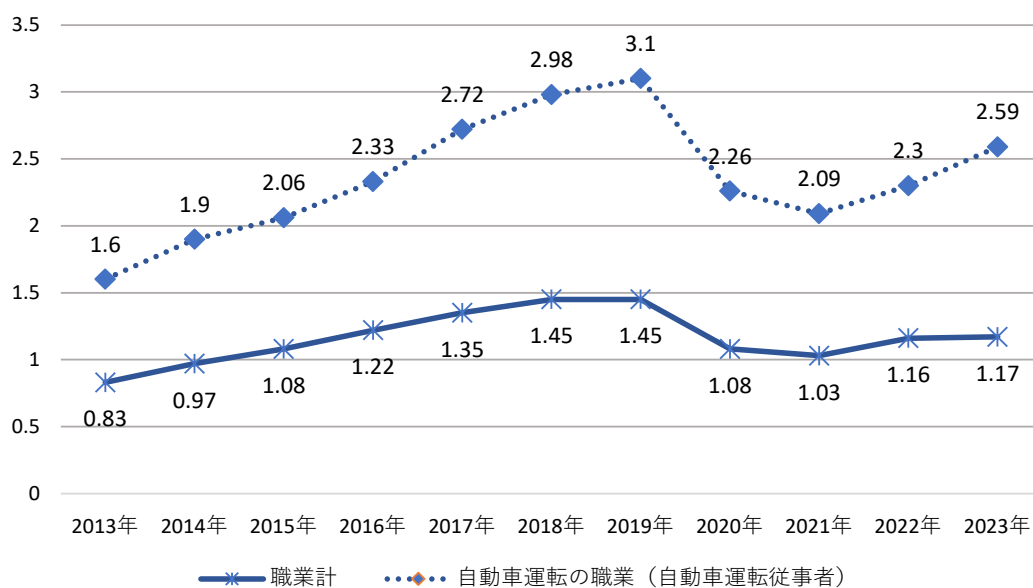
² https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html（アクセス日は 2024 年 11 月 14 日）。

³ 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」より。<https://www.mhlw.go.jp/content/001140962.pdf>（アクセス日は 2024 年 11 月 15 日）。

⁴ 改善基準告示では、運転者という用語が用いられている。耳慣れない言葉ではあるが、本稿では、論文等の正式名称を除き、この言葉を用いることとする。

⁵ この問題を指摘する研究は多い。代表的な研究として、熊沢（2010）、首藤（2018・2023）、齊藤（2023）、松元他（2020）、毛利・佐々木（2010）、矢野（2024）、世永（2016）、浅井（2018）、福本（2023）をあげておく。

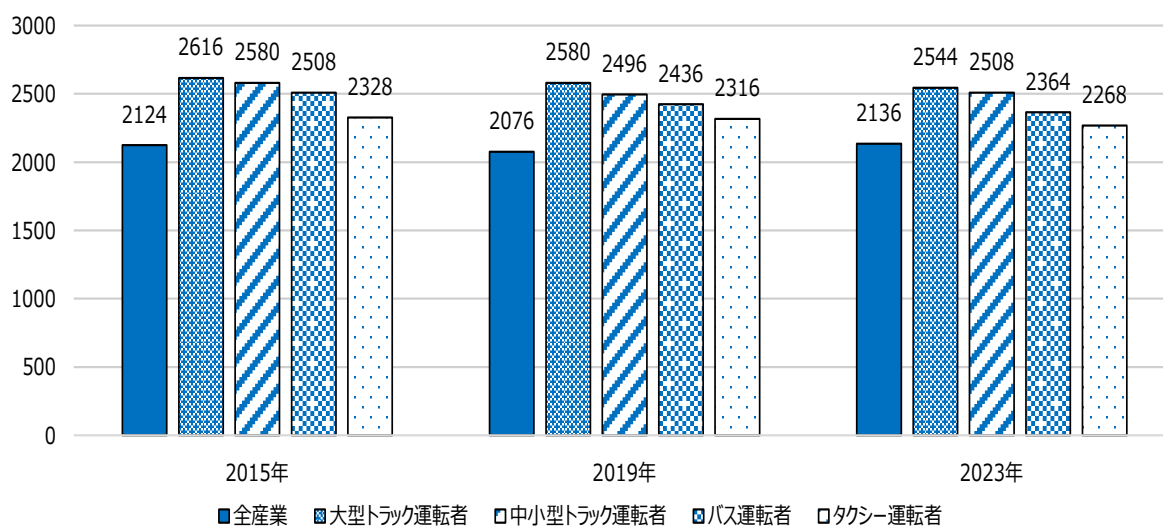
図 1-1 有効求人倍率の推移(倍)



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 1-2 と図 1-3 には、全産業と自動車運転者の労働時間の推移を示している。平均労働時間（年間）と平均所定外労働時間（年間）のどちらを見ても、運輸業・郵便業は全産業を上回っている。

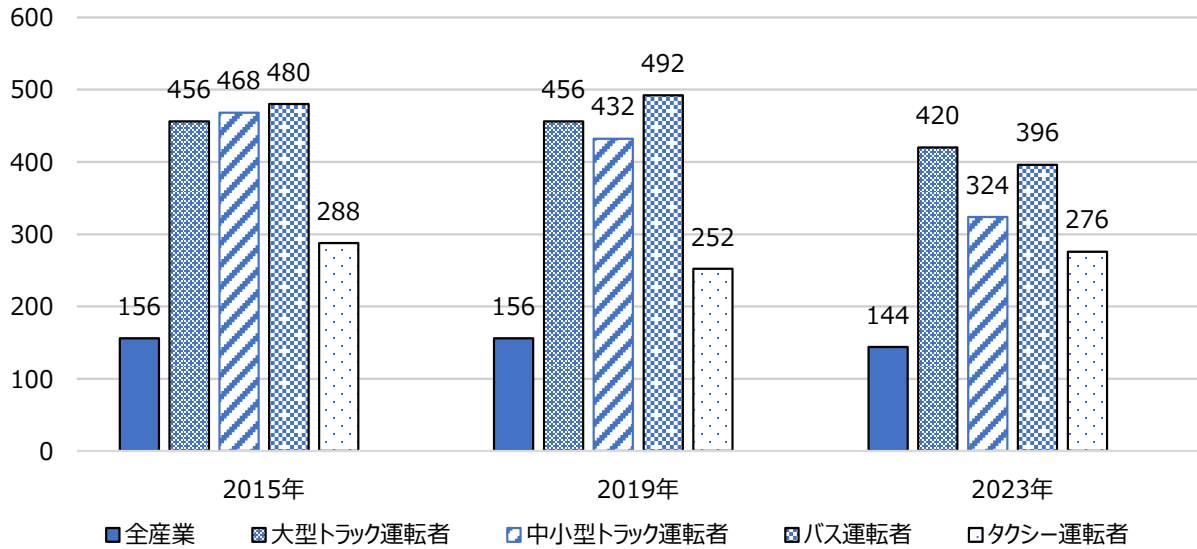
図 1-2 平均労働時間の推移(年、単位：時間)



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（e-stat よりデータ取得）』より独自に集計。

注．データは各年の賃金構造基本統計調査に基づいて集計している。以下、同じ。

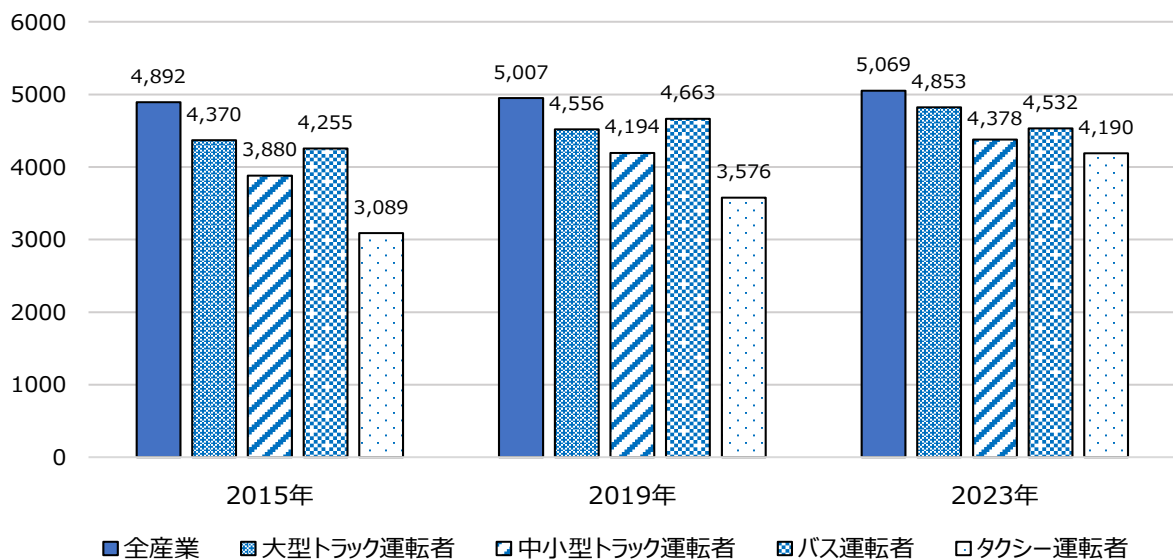
図 1-3 平均所定外労働時間の推移（年、単位：時間）



出所：図 1-2 に同じ。

これに対し、図 1-4 をみると、運輸業・郵便業の賃金水準は上昇傾向を示しているものの、年間給与は全産業より低い⁶。運輸業・郵便業は、他産業に比べて、労働時間が長い割に収入が低いという点は、同産業への就職を躊躇させる一因となっているといえる。

図 1-4 年間給与の推移（単位：千円）

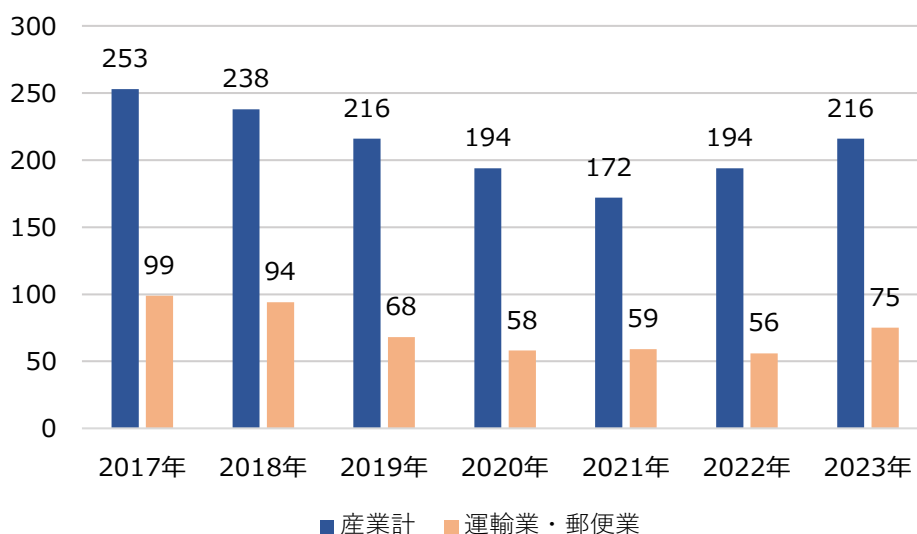


出所：図 1-2 に同じ。

⁶ こうした労働時間や年間所得の状況は、全日本トラック協会（2024）も指摘している。https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/yusosangyo2024.pdf（アクセス日は 2025 年 1 月 27 日）。

2つは、運輸業・郵便業は過労死等の事案が多いという現状である⁷。図1-5に示したとおり、運輸業・郵便業では、「脳・心臓疾患」の支給決定件数が毎年50件以上にのぼり、産業計の1/2程度から1/3程度を占める。また、「新型コロナウイルス感染症」が収束し経済が戻り始めた2023年には、コロナ前の水準に戻っている。厚生労働省『過労死等労災補償状況』によると、「道路貨物運送業」は、「脳・心臓疾患」の支給決定件数が最も多いという状況が続いている⁸。

図1-5 「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』を基に独自に集計。

この背景には、労働時間や働き方の問題がある。酒井他（2023）は、過労死等事案から得られた特徴的な運行パターンに基づいて、デジタルタコグラフ⁹（以下、デジタコ）のデータから、トラック運転者の運行パターンを分類し、その特徴や過重性を分析している。酒井他（2023）は、短休息期間型と判定されるトラック運転者は、他のパターンと判定される運転者に比べ、勤務間インターバルが短時間になる割合が多いことを指摘する。同様に、トラック運転者の運行形態別の分析を行った松元他（2020）は、地場夜間・早朝運行が、他の運行に比べ、1ヵ月間の時間外労働が101時間を超す割合が多く、深夜・早朝勤務回数が多く、

⁷ 労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会では、運輸業・郵便業は人手不足の状況にあること、同産業で過労死案件が多いことを踏まえ、公労使の委員が、自動車運転者に対する労働時間規制について検討した。https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126973_00001.html（アクセス日は2024年11月14日）。

⁸ 厚生労働省『過労死等の労災補償状況』（各年）より。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450572&kikan=00450&tstat=000001141446&cycle=8&tclass1val=0>（アクセス日は2024年9月27日）

⁹ デジタルタコグラフ（デジタル式運行記録計）とは、運行記録計の一種で車両の運行にかかる速度・時間等を自動的にメモリーカード等に記録する装置のことである。
<https://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/03driverrec/digitacho.html>（アクセス日は2025年1月29日）。

勤務日の睡眠時間が短く、1日の疲労を持ち越す割合が多いことを指摘する。こうした傾向は、小規模事業所にもあてはまる。30人未満の事業所を対象に、デジタコデータに基づいて運行パターンの分析を行った酒井他（2022）によると、各月の最も多い運行パターンは、早朝出庫型および夜勤型が大部分であり、月によって短休息期間が多くなることが指摘されている。

こうした労働時間や働き方は、トラック運転者の健康障害につながっている。高見（2024）は、過労死等の労災認定事案を分析し、長時間労働や拘束時間の長期化、勤務間インターバルが十分確保されないといった労働時間のありようが影響を及ぼしたことを指摘する。松元（2024）は、運転者の勤務中の血圧および動脈硬化度を上昇させる要因として、夜間勤務や早朝勤務といった不規則な勤務をあげている。運転者の疲労や睡眠を分析した小林他（2011b）は、長距離トラック運転者の疲労は、長時間運転や睡眠不足・休日不足が関係することを指摘し、松元他（2022）は、トラック運転者の健康障害（脳血管疾患、心臓疾患、肥満、高血圧症、高脂血症、糖尿病）には、夜間・早朝勤務への従事とその負担の重さが、睡眠や休日の質を介して関連することを示している。

このように、運輸業・郵便業は、他産業に比べて、労働条件が劣っており、十分な採用を行えず、慢性的な人手不足を抱えていること、また、トラック運転者を中心に、負担の大きな働き方をしていることが健康障害を引き起こし、結果として、運輸業・郵便業で過労死等の件数が多いという状況になっていると考えられる。このような状況が続けば、運輸業・郵便業のサービスが停滞し、スムーズな経済活動を困難にしたり、国民が日常生活を送る際に支障となることが予想される。

その一例をあげれば、物流業では、輸送能力低下への懸念がある¹⁰。自動車運転者に労働時間規制を適用することは大きな関心事になるが、大事なことは、企業が労働時間規制を遵守するかどうかである。これまでも労働時間規制は適用されていたが、運輸業・郵便業では、長時間労働が続いていたからである¹¹（例えば、東京都立労働研究所編 1989、川村 2023、首藤 2018・2023 等）。加えて、自動車運転者の賃金水準は、他産業に比べて低く、また運転者の賃金制度は歩合制の要素が強いものである。したがって、運転者は長時間労働をすることで一定の賃金水準を維持してきた（例えば、毛利・佐々木 2010）。それにもかかわらず、労働時間規制が強化され、労働時間短縮が要請されると、運転者の賃金水準の低下を招く可能性がある。それゆえ、運輸業・郵便業では、労働時間の短縮に取り組みつつ、一定の賃金水準を確保するために、事業の効率化や生産性向上を図る必要が出てくる。

そこで、本稿では、自動車運転者（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者）を対

¹⁰ 持続可能な物流の実現に向けた検討会（2023）『持続可能な物流の実現に向けた検討会 最終報告』より。
<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/001626756.pdf>（アクセス日は 2024 年 11 月 14 日）。

¹¹ 滝原（2012）は、これまでの改善基準告示の問題は、違反者に対する刑事罰等のサンクションがないことであり、このため、事実上の青天井の状態であったと指摘する。しかし、2019 年の労基法改正では、初めて罰則規定が盛り込まれたことで、これまで以上に企業は労働時間規制を遵守する可能性がある。

象に、2024 年 4 月より適用された労働時間規制に対して、①企業はどのような対応を行ったのか、②労働時間規制を遵守するうえで、どのような課題が発生したのか、③その課題に対して、どのように対応したのかについて、明らかにすることとした。

第2章 先行研究

1. 労働時間と労使関係

本稿の分析は、労使関係に着目し事例分析を進めていく。その理由は、後述のとおり、労働者個人の労働時間の決定に労働組合が関与しているからである。以下では、労働組合が労働時間にどのように関わってきたのかを取り上げる。

石田（2003）によると、労使関係とは、「雇用関係に関わるルール体系」であり、特に「何をどれだけ働いていくらになるか」といった労働支出と反対給付の取引を指す。本稿の分析課題である労働時間は、労働支出に該当する。また、管見の限りでは、職場に過半数組合があればもちろんのこと、過半数労働者を組織していなくても労働組合が組織されていれば、36協定を締結する際の過半数代表は、労働組合の代表者が担当するケースが多いと考えられる。これらが示すことは、労働組合は労働時間決定のアクターになり得るということであり、本稿が労使関係を分析枠組みとして活用する理由になる。

では、労働組合は労働時間に対して、どのような取り組みを行ってきたのか。労働組合は使用者側に対して、労働時間短縮を要請し対応してきた（白井・花見・神代 1986、白井 1992、松井 2021 等）。また、労働時間規制という観点からいえば、労働組合による政策への関与がある。この役割を担うのはナショナルセンターもしくは産業別組合である¹²。浅井（2019）は、トラック輸送における取引環境や労働時間の改善に向けた公労使の取り組みを紹介している。首藤（2024）は、運転者の労働時間を含む労働条件の問題については、公労使の三者構成の協議やルール作りが行われてきたものの、それだけでは解決が困難であることから、荷主を含めた4者で議論を行ったり、荷主や着荷主に物流負荷の軽減を要求したりしたことを指摘する。

次に、単組レベルの活動を取り上げる。大河内・氏原・藤田（1959）は、鉄鋼、鉄道・バス、石炭を対象に、職場組織を通じて、労使が労働時間についても話し合っていることを明らかにしている。石田・富田・三谷（2009）は、自動車企業の開発部門や生産技術部門、生産部門を対象に分析を行い、労働時間は労使関係の重要な課題となっており、定期的に労使が検討していることを指摘する。加えて、石田・富田・三谷（2009）は日米比較を通じて、アメリカは労働支出と反対給付の取引を集団的に行うのに対し、日本では個別に取引されるという特徴を有することを明らかにしている。石田・寺井編（2012）では、労働組合が労働時間短縮に取り組む3つの事例が取り上げられている。佐藤（2012）は、石田・寺井編（2012）の事例分析を踏まえ、労働時間を短縮するには、使用者側による労働時間の設計（HRM）に

¹² 例えば、自動車運転者の労働時間規制の在り方を検討した労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会には、労働者代表として、全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）、日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）、全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）、全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連）の役員が参加している。なお、浅井（2018）や福本（2023）は、運輸労連に限定されるものの、この間、審議会や部会等を通じて、産業別組合がどのような発言を行い、その発言内容が何に反映されたかを説明している。https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126973_00001.html（アクセス日は2024年11月14日）。

は限界があり、職場での仕事管理の整合性と労使合意が必要だと指摘する。三吉（2023）は、労使関係の個別化に焦点を当て、個人の労働時間がどのように決定されるのかを分析している。三吉（2023）によれば、労働者個人の労働時間は、手続き的ルール（労働協約、就業規則、36 協定、労使協議等）や実態的ルール（部門事業計画、個人業務目標、個人労働時間計画、実際の労働時間）によって決まることが明らかにされている。

日本の労働組合は、アメリカの労働組合に比べれば、労働時間決定に関与する程度は低くなる（規制力は弱くなる）ものの、労働時間決定のアクターではある。それゆえ、本稿の分析課題にとっては、労使関係を用いた分析は有効だといえる。

2. 自動車運転者の労働条件

自動車運転者の労働条件に関する先行研究を概観する。取り上げる業種は、道路貨物運送業（物流業）と道路旅客運送業（バス、タクシー）である。物流業については、第 1 章で指摘したとおり、トラック運転者を中心に、自動車運転者の労働条件や働き方は健康障害につながることを指摘されている。

ただし、本稿の分析課題はあくまでも、労働時間規制への対応であるため、ここでは、労働時間を中心とする労働条件に関わる研究に限定して取り上げる。なお、結論を先にいえば、自動車運転者に関する先行研究をみる限り、労働条件を中心とした問題を指摘する研究が多い一方で、労働時間に関する分析は乏しい状況にある。

① 道路貨物運送業：物流業

物流業の先行研究には、熊沢（2010）、首藤（2018・2023）、齊藤（2023）、矢野（2024）、世永（2016）、浅井（2018）、労働政策研究・研修機構編（2024）、山本（1973）、早川（1974）等がある。熊沢（2010）は 1980 年代末に発生した過労死事案を取り上げ、運転者が過酷な労働環境で働いていたことを明らかにしている。首藤（2018・2023）は、トラック運転者の労働問題を含め、物流業界では問題が山積しており、それが現在の運転者不足を招いていることを指摘する。こうした指摘は、齊藤（2023）、矢野（2024）、世永（2016）、浅井（2018）、福本（2023）にも共通する。労働政策研究・研修機構編（2024）は、物流企業を対象に、コロナ下で需要が変動するなかで、労使は従業員の雇用と労働条件を維持されたことを明らかにしている。

山本（1973）と早川（1974）は郵便業を対象とした研究である。いずれも、郵便需要が増えつつある 1960 年代から 1970 年代にかけて行われた郵政の合理化問題を取り上げている。合理化というテーマを扱う関係上、労使関係の分析になるが、労働支出の分析は行われていない。

② 道路旅客運送業：バス、タクシー

バスの先行研究には、河西（2012）、労働政策研究・研修機構編（2016・2024）がある。河西（2012）は、規制緩和に伴う合理化の中で、広電支部がバス部門の分社化を阻止した事例を取り上げている。また、労働政策研究・研修機構編（2016）は、非正規労働者を組織化したバス会社の事例分析を、労働政策研究・研修機構編（2024）は、道路貨物運送業と同様、コロナ下で外出自粛が要請されるなかで、バス会社がどのように従業員の雇用や労働条件を維持したのかを分析している。バスについては、労働条件や労働組合の機能を明らかにするものが中心であり、労働支出の分析は行われていない。

タクシーの先行研究には、関西労働関係研究会編（1961）、東京都立労働研究所編（1983）、毛利・佐々木（2010）がある。関西労働関係研究会編（1961）は、タクシー運転者の労働時間は長時間であるが、賃金水準は比較的高いことを指摘する。東京都立労働研究所編（1983）は、走行時間を長くすれば、運転者にとっても会社にとっても営業収入が増えるため、労働時間延長の圧力が働き、それが労働時間観念を希薄にしていることを指摘する。また、東京都立労働研究所編（1983）は、個人タクシーの運転者と法人タクシーの運転者の比較を行い、法人タクシー運転者は、個人タクシーの運転者に比べ、運転時間が長いことも指摘する。毛利・佐々木（2010）は、タクシー運転者の労働時間は減少傾向にあるものの、低賃金であるため、一定の賃金水準を確保するために、長時間労働につながる可能性を指摘している。タクシーの先行研究は、労働条件の分析が中心であり、労働支出の分析は十分行われていない。

③ まとめ

このように、労使関係と労働時間、自動車運転者の労働条件に関わる先行研究を概観する限り、労働条件面の問題を指摘する研究が多い一方で、本稿のテーマである労働時間規制に関わる分析はほとんど行われていない。本稿の研究上の意義はこの点にある。

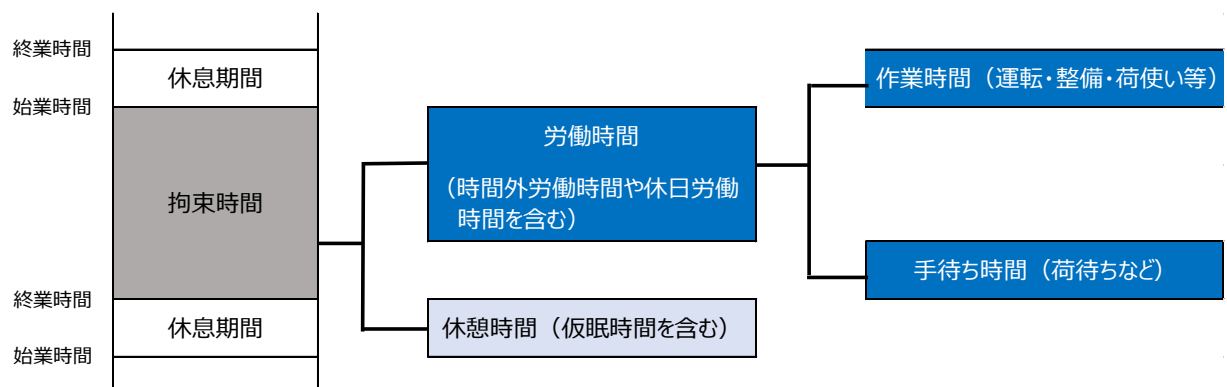
第3章 労働時間規制と自動車運転者のシフト

1. 労働時間規制に関わる用語の説明

最初に、労働時間規制の概要を確認しておく¹³。インタビュー調査の限りでいえば、自動車運転者が働く企業は、改善基準告示を遵守することが、労働時間規制を遵守することになることから、改善基準告示の遵守に注力していた。この改善基準告示には、運転時間や拘束時間、休息期間（いわゆるインターバル時間）等が定められている。改善基準告示は、トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者それぞれに設定されている。

次に、図3-1に基づいて、労働時間規制に関わる用語の説明をしておこう。休息期間とは、勤務と次の勤務の間の時間であり、睡眠時間を含む労働者の生活時間になる。拘束時間は、始業時間から終業時間までの時間を指し、労働時間と休憩時間で構成される。労働時間は、作業時間と手待ち時間で構成され、時間外労働時間と休日労働時間が含まれる。休憩時間には仮眠時間が含まれる。

図3-1 拘束時間・休息期間



出所：厚生労働省『トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント』より。

https://www.mhlw.go.jp/content/2023_Pamphlet_T.pdf（アクセス日は2024年12月1日）

注．休息期間に1日（24時間）を足し合わせたものを休日という。

2. 労働時間規制の具体的内容

① 拘束時間

拘束時間については、概ね、1年間、1ヵ月、1日の単位で決められている。

1年間の拘束時間は、トラック運転者とバス運転者に設定されている。両者の年間の拘束時間は原則3,300時間以内であり、最大でも3,400時間までとなっている。これは、バス運転者で設定されている52週でも変わらない。なお、年間の拘束時間については、労働時間規制が2024年度から適用された関係で、十分な情報を得られていない。この点については、

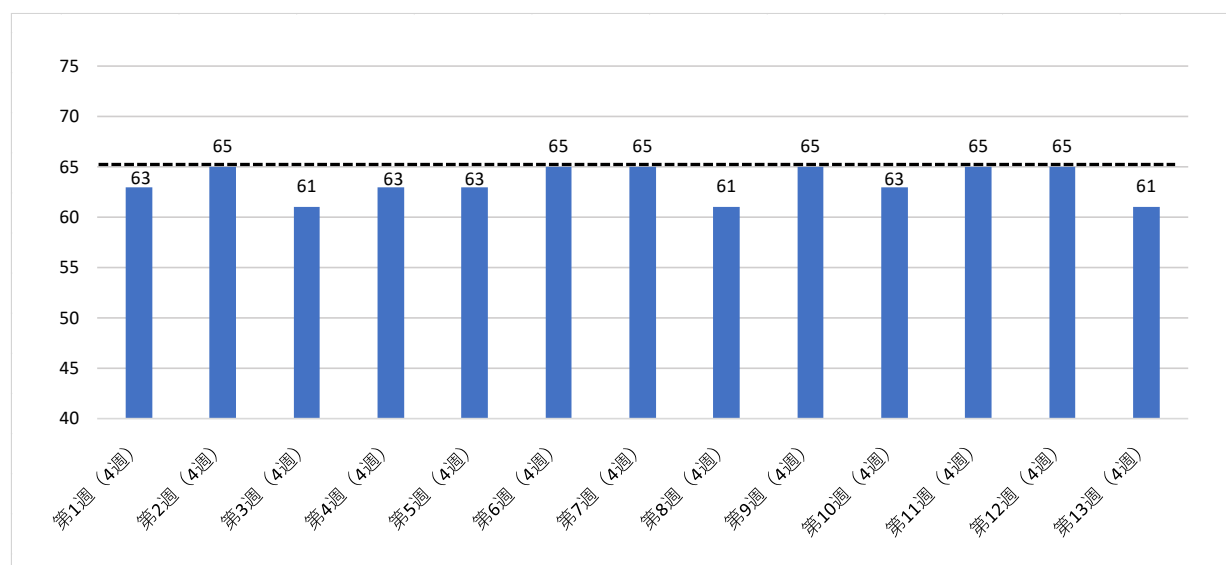
¹³ 改善基準告示に定められた時間の定義については、厚生労働省労働基準局『トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント』より。<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-10.pdf>（アクセス日は2024年11月17日）

他日を期したい。

1 ヶ月の拘束時間は、トラック運転者は原則 284 時間以内、バス運転者は原則 281 時間以内、タクシー運転者については、日勤が 288 時間以内、隔日勤務¹⁴は 262 時間以内である。ただし、トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者（隔日勤務）については、過半数労使協定を締結すれば、拘束時間を延長することができる。具体的には、トラック運転者の 1 ヶ月の拘束時間は 310 時間（年 6 ヶ月まで）まで、バス運転者の 1 ヶ月の拘束時間は 294 時間（年 6 ヶ月まで）までとなっている。隔日勤務のタクシー運転者は 270 時間（年 6 ヶ月まで）まで延長が可能である。

バス運転者については、4 週平均 1 週の拘束時間は 65 時間以内というルールが存在する。それを示したのが図 3-2 である。週によっては、平均拘束時間が 65 時間を超えても、4 週全体の平均拘束時間が 65 時間以内であれば改善基準告示違反にならない。また、このバス運転者の 4 週平均 1 週の拘束時間については、過半数労使協定を締結すれば、68 時間まで延長が可能になる。

図 3-2 4 週平均 1 週の拘束時間(単位:時間)



出所：厚生労働省『バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント』より。

https://www.mhlw.go.jp/content/2023_Pamphlet_B.pdf（アクセス日は 2024 年 12 月 1 日）

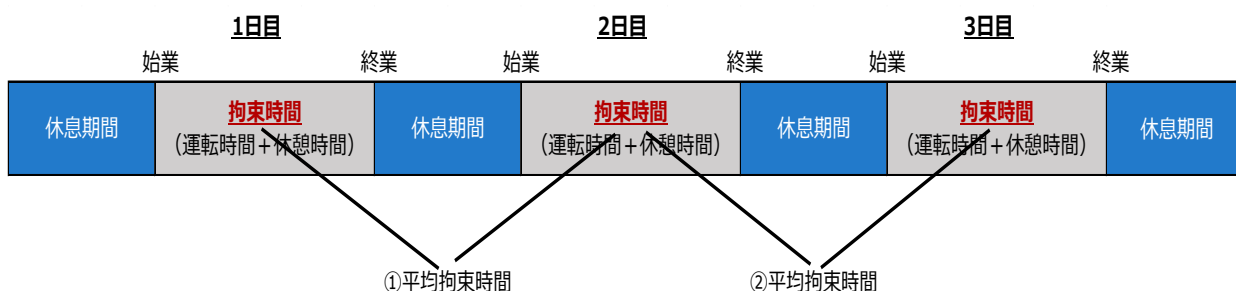
注．それぞれの週の拘束時間は、4 週の平均拘束時間である。

1 日の拘束時間については、隔日勤務のタクシー運転者以外は、原則 13 時間以内である。上限を 15 時間とし、14 時間超は週 3 日までが目安になるが、トラック運転者については、14 時間超は週 2 回までが目安である。

¹⁴ 隔日勤務とは、1 回の勤務で 2 日分の仕事をする働き方のことである。勤務明けは非番となる。

これに対し、隔日勤務のタクシー運転者は、22 時間以内かつ 2 回の隔日勤務のうち、どちらかが 21 時間以内に収まる必要がある。その内容を図示したのが図 3-3 である。同図には、①と②の平均拘束時間が示されている。①は 1 日目と 2 日目の平均運転時間であり、②は 2 日目と 3 日目の平均運転時間を指す。どちらかが 21 時間以内であれば、改善基準告示違反にはならない。

図 3-3 隔日勤務のタクシー運転者の拘束時間



出所：厚生労働省『タクシー・ハイヤー運転者の労働時間等の改善基準のポイント』より。

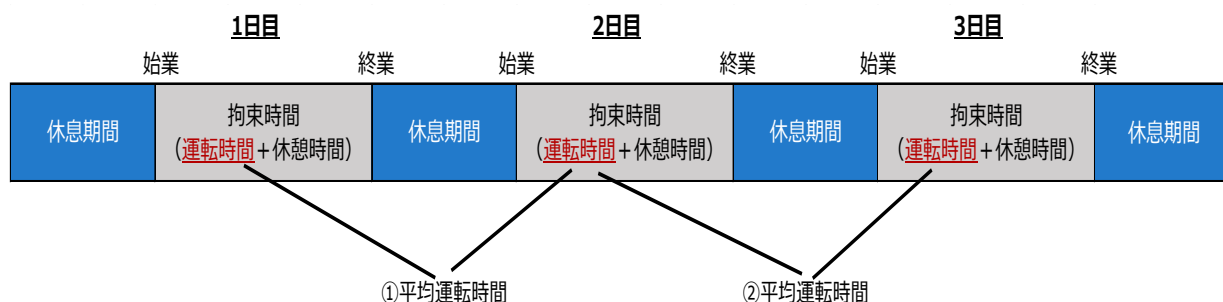
https://www.mhlw.go.jp/content/2023_Pamphlet_TH.pdf (アクセス日は 2024 年 12 月 1 日)。

② 運転時間

運転時間とは、実際に運転をする時間である。この運転時間には、運転時間と連続運転時間の 2 つがあり、トラック運転者とバス運転者に設定されている。運転時間は、2 日平均 1 日の運転時間と 2 週（バス運転者は 4 週）平均 1 週の運転時間がある。

2 日平均 1 日の運転時間については、トラック運転者とバス運転者は、9 時間以内となっている。2 日平均 1 日の運転時間は、図 3-4 のとおり、①は 1 日目と 2 日目の平均運転時間、②は 2 日目と 3 日目の平均運転時間を指す。そのいずれかが平均運転時間が 9 時間以内であれば、改善基準告示違反にはならない。

図 3-4 2 日平均 1 日の運転時間



出所：厚生労働省『トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント』および厚生労働省『バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント』より。
https://www.mhlw.go.jp/content/2023_Pamphlet_T.pdf および
<https://www.mlit.go.jp/common/001157266.pdf> (アクセス日は 2024 年 12 月 1 日)。

他方で、2 週（バス運転者は 4 週）平均 1 週の運転時間については、トラック運転者は 2

週平均 1 週当たり 44 時間以内、バス運転者は 4 週平均 1 週当たり 40 時間以内である。2 週平均 1 週の運転時間については、図 3-5 に基づいて説明する。ケース 1 は、1 週目の平均運転時間が 46 時間、2 週目の平均運転時間が 42 時間であり、2 週の平均運転時間は 44 時間になる。このケースは改善基準告示の範囲内になる。他方で、ケース 2 は、1 週目の平均運転時間は 46 時間、2 週目の運転時間は 44 時間であり、2 週の平均運転時間は 45 時間になる。このケースは、改善基準告示違反になる。

図 3-5 2 週で 1 週の平均運転時間

	1週目	2週目	2週間の平均運転時間
ケース1	運転時間46時間 その他	運転時間42時間 その他	44時間（○）
ケース2	運転時間46時間 その他	運転時間44時間 その他	45時間（×）

出所：図 3-4 に同じ。
 注．図中の○は、改善基準告示を遵守できていること、×は改善基準告示違反になることを示す。

連続運転時間は 4 時間以内とされ、運転を中断する際に、原則として休憩 30 分以上を与えることになっている。1 回の休憩時間は連続 10 分以上であり、合計で 30 分以上取得できれば良い。ただし、トラック運転者については、1 回の休憩時間はおおむね 10 分以上となる。したがって、休憩時間は分割して取得することが可能になる。

ただし、車両の故障や異常気象など、予期しない得ない事象¹⁵が発生することで、運行に遅延が生じることがある。この事象の対応に要した時間については、一定の条件のもと、1 日の拘束時間、運転時間（2 日平均）、連続運転時間から除くことができる。また、トラック運転者の改善基準告示では、SA（サービスエリア）や PA（パーキングエリア）¹⁶に駐車できていないことにより、やむを得ず連続運転時間が 4 時間を超える場合は、4 時間 30 分まで延長が認められている。

③ 休息期間・休日

タクシーの隔日勤務を除く運転者は、連続で 11 時間の休息期間の確保に努めることが基本とされ、9 時間を下回らないこととされた。休息期間は、最低 9 時間確保しなくてはならない。また、図 3-1 の注のとおり、休息期間の時間と 24 時間を足し合わせた時間（33 時間

¹⁵ 予期しえない事象には、車両の故障、乗船予定のフェリーの欠航、災害や事故の発生に伴う道路渋滞、異常気象によって正常な運行が困難になったケースが該当する。
¹⁶ 国土交通省 HP によると、SA（サービスエリア）は、一般的には休憩所、駐車場、トイレに加え売店、食堂、給油所などが備わっている施設であり、PA（パーキングエリア）には駐車場、トイレ、必要に応じ売店が備わっている施設になる。
https://www.mlit.go.jp/road/soudan/soudan_01b_06.html（アクセス日は 2025 年 1 月 20 日）。

を下回らない) を休日という。休日出勤は、2 週間に 1 回とされ、休日労働は拘束時間を超えない範囲で行うこととされた。

表 3-1 改善基準告示の主な内容

		トラック運転者	バス運転者	タクシー運転者
1年間の拘束時間	1年間	原則3,300時間以内 (労使協定により、最大3,400時間まで延長可)	原則3,300時間以内 (労使協定により、最大3,400時間まで延長可)	
	52週		原則3,300時間以内 (労使協定により、最大3,400時間まで延長可)	
1か月の拘束時間	1か月	原則284時間以内 (労使協定により、最大310時間延長可：年6か月まで)	原則281時間以内 (労使協定により、最大294時間まで延長可：年6か月まで)	日 務：288時間以内 隔日勤務：262時間以内 (地域的その他特別な事情がある場合、労使協定により、270時間まで延長可：年6か月まで)
	4週平均1週		4週平均1週65時間以内 (労使協定により、68時間まで延長可：52週のうち24週まで)	
1日の拘束時間		原則13時間以内 (上限15時間、14時間超は週2回までが目安)	原則13時間以内 (上限15時間、14時間超は週3回までが目安)	日 勤：原則13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安) 隔日勤務：22時間以内、かつ2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
運転時間		2日平均1日：9時間以内 2週平均1週：44時間以内	2日平均1日：9時間以内 4週平均1週：40時間以内	
連続運転時間		4時間以内 (運転の中断時は、原則として休憩を与える。 1回おおむね連続10分以上、合計30分以上)	4時間以内 (運転の中断は、1回連続10分以上、合計30分以上)	
1日の休息期間		継続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。		日 勤：継続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。 隔日勤務：継続24時間以上与えることを基本とし、22時間を下回らない。
休日労働		休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない。		
備考		2人乗務(自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合)、身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可。	2人乗務(自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合)、身体を伸ばして休息できるリクライニング方式のバス運転者の専用座席が1席以上ある場合、拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を5時間まで短縮可。車両内ベッドが設けられているか、上記の条件を満たし、カーテン等で他の乗客からの視線を遮断する措置が講じられている場合は、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可。	

出所：各運転者の改善基準告示より作成。

3. 自動車運転者のシフト

次に、各運転者のシフトについて説明をする。トラック運転者のシフトは、宿泊を伴うシ

フトと日帰りのシフトに大別される。どちらのシフトになるかは、担当するルート of 輸送距離で決まる。トラック運転者については、1 日の拘束時間（原則 13 時間以内、例外として宿泊を伴う長距離貨物輸送の場合は 16 時間まで延長可）があり、その時間内に営業所に戻ってくるか、休息期間を取って、次の日に戻るかになる。例えば、特定のエリア内の集荷や配達を行う場合は、1 日の拘束時間内で勤務が行われる。一方で、長距離輸送の場合は、1 日の拘束時間内に営業所に戻ることはできない。その場合は、荷下ろしする営業所等に宿泊することになる。例えば、物流業 D 社 n 支社では、新潟→岩手→仙台（仙台泊）→新潟（仙台の荷物を新潟へ）というルートがある。

バス会社の主な事業には、路線バス、高速バス、貸切バスがある。路線バスは、1 日の拘束時間内で営業所に戻ることが基本になるため、路線バス運転者のシフトは日勤になる。バス会社 E 社と F 社は、複数のシフトを設定し、出勤時間と退勤時間をずらしながら、担当する便を運転者に割り当てている。ただし、会社によっては、路線バスでも泊まり勤務がある。泊まり勤務の場合は、午後から出勤し深夜に仕事を終え、早朝のバスを担当して退勤する。泊まり勤務の場合は、隔日勤務（2 日勤務扱い）になる。高速バスは長距離運行になり、ほぼ夜行運転になる。バス会社 F 社によると、高速バスの場合、初日の夜に運転を行い、仮眠をして、夜間運転を行い、翌朝、東京に戻るというパターンになる。高速バスの運転は 3 日分の勤務になる。また、貸切バスには、日帰りか宿泊になるかのパターンがあり、どちらになるかは目的地までの距離と拘束時間との兼ね合いで決まる。近距離であれば、1 日の拘束時間内に営業所に戻ってこられるため、日帰りになる。その場合は、行きだけ顧客を送迎し、帰りは回送で営業所に戻る。また、ワンマン運転なのか、ツーマン運転なのかについては、目的までの距離や拘束時間、利用者の負担額等によって決まる。F 社の場合、走行距離が 400 キロ未満はワンマン運転になる。なお、貸切バスについては、コロナ下の外出自粛要請を受けて、開店休業状態に陥ったため、E 社も F 社も貸切バスの運転者を人手の足りない路線バスに転換させた。こうした事情から、貸切バスは分析対象から除いている。

タクシー運転者の主なシフトには、日勤と隔日勤務の 2 つがある。日勤には、昼間勤務と夜間勤務の 2 つがあり、どちらも 1 日の拘束時間（原則 13 時間以内）で営業を行う。なお、タクシー会社 H 社には、日勤の中に隔週で昼間勤務と夜間勤務を入れ替える「日勤の交替勤務」がある。このシフトでは、昼間勤務と夜間勤務を入れ替える際に、1 日公休が入る。隔日勤務は 1 回の勤務で 2 日分の勤務を行う。隔日勤務の場合は、1 日の拘束時間は 22 時間以内である。その後、22 時間の休息期間を確保しなくてはならないため、勤務後は非番になる。

第4章 調査概要

1. 調査対象企業の概要

調査対象企業の概要について説明をしておく。第1章で触れたように、本稿が対象とするのは、トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者である。調査対象企業は物流業4社、バス会社2社、タクシー会社2社の計8社である。

表4-1を基に、調査対象企業の属性を説明しよう。調査対象企業は、従業員規模が1,000人程度であるか、それ以上の大企業である。各企業には労働組合がある。本稿の主な調査対象は労働組合である。本稿のテーマが、労働時間規制への対応である以上、企業に調査協力を依頼しても、調査協力を断られる可能性が高い。

一方で、労働組合は36協定締結の際の労働者側の過半数代表になるケースが多いと考えられる。また、先行研究が指摘するとおり、労働組合は労働時間の決定に関与している。それゆえ、運転者が加盟する労働組合は、当該企業の労働時間の実態について把握しており、調査対象として問題ないと判断した。

表4-1 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
物流業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
物流業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
物流業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
物流業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
バス会社E社	関東	900人弱	B to C事業。路線バス、高速バス、貸切バスを運行。	路線バスの運転者
バス会社F社	関東	約950人	B to C事業。路線バス、高速バス、貸切バスを運行。	路線バスの運転者
タクシー会社G社	関東	約2,000人	B to C事業。24時間営業（複数のシフトで導入し対応）。	日勤・隔日勤務の運転者
タクシー会社H社	関西	約950人	B to C事業。私鉄傘下のタクシー会社。電車の運行時間帯を中心に営業。	日勤・隔日勤務の運転者

2. 事業の特徴と主な分析対象

調査対象企業の事業の特徴をみると、物流業の事業エリアは全国であり、C社以外は、主にB to B事業を行っている。これに対し、バス会社とタクシー会社は事業エリアを限定し、B to C事業を行っている（表4-1）。さらに、事業について細かくみると、同じ産業でも、事業の特徴は異なる。以下では、各社の事業の特徴と主な分析対象について説明する。

① 物流業

物流業A社の顧客企業の多くは、中小企業である。それゆえ、集荷先や配達先が多く、その日の朝にならないと、物量（業務量）は分からない。A社の特徴は、業務量の予測が困難

だという点にある。また、A 社には、特定の店舗を起点としてエリア内の集配を担当するルート（以下、市内ルートとする）と店舗間を結ぶルート（以下、店舗間ルート）の 2 つがある。前者は短距離輸送になり、後者は長距離輸送になる。前者については、ほぼ自社運行で行っているが、後者については、半分程度、グループ内外の協力会社（以下、協力会社）に委託している。A 社については、2 つのルートを担当する運転者が分析対象となる。

物流業 B 社は、A 社と同様、商業物流（B to B）を行っている。B 社の特徴は、複数の事業を展開しており、他社だけでなく、自社内の別の事業の輸送も担当していることにある。例えば、B 社は倉庫業を行っているが、そこから出荷する荷物を運んだりする。B 社は、物流事業の内、長距離輸送を協力会社に委託している。したがって、B 社の分析対象は、中距離・短距離輸送の運転者になる。

物流業 C 社は、ニーズが長期的な減少傾向にあり、合理化を行いつつ、サービスの安定供給に努めている。C 社には、A 社と同様、特定の店舗を起点として、エリア内の集配を担当するルート（以下、市内ルート）と、店舗間をつなぐ長距離輸送（以下、店舗間ルート）の 2 つがある。C 社は、市内ルートの業務の一部を地元企業に委託し、店舗間ルートの多くを子会社である物流業 D 社に委託している。したがって、C 社の分析対象は、市内ルートを担当する運転者になる。

物流業 D 社は、C 社の 100%子会社である。D 社は、C 社を中心に業務を請け負っているため、C 社のニーズの減少傾向の影響を受けている。また、C 社で述べたように、D 社は C 社の店舗間ルートの輸送（長距離輸送）を担当している。したがって、D 社の分析対象は、長距離輸送の運転者になる。ただし、D 社は C 社から委託を受けた業務の半分以上を協力会社に委託している。C 社から長距離輸送の委託を受ける D 社、D 社から委託を受ける協力会社との関係は、まさに下請け関係になる。

② バス会社

バス会社 E 社・F 社は、路線バスや高速バスの運行を行っている。両社は、貸切バスも運行していたが、コロナ下の外出の自粛要請を受け、貸切バスの需要はなくなっただけでなく、高速バスの一部を廃止した。両社は、もともと運転者が不足していたため、貸切バスの運転者を路線バスに異動させる等して対応した。その結果、現状では、貸切バスのニーズはあるものの、それに応じられない状況が続いている。バス会社 E 社・F 社の主な対象は路線バスの運転者になる。

③ タクシー会社

タクシー会社の運転者の主な働き方には、日勤と隔日勤務の 2 つがある。タクシー会社 G 社には、日勤と隔日勤務の 2 つがあり、24 時間営業をしている。そのため、G 社は複数のシフトを設定し、運転者の出勤時間と退勤時間をずらしながら、24 時間営業を行っている。タ

クシー会社 H 社は、私鉄傘下のタクシー会社である。H 社にも、日勤と隔日勤務があるが、日勤の中に、隔週で昼間勤務と夜間勤務を入れ替えるシフト（「日勤の交替勤務」）がある。このシフトでは、昼間勤務と夜間勤務を入れ替える際に公休が入る。H 社の営業エリアは、私鉄の沿線が中心になり、営業時間は私鉄のダイヤに合わせている。タクシー会社については、日勤と隔日勤務の運転者が対象になる。

3. 調査の実施

本稿の分析は、8 社の事例分析に基づく。特に断らない限り、本稿の分析は、表 4-2 に記載しているインタビュー調査および調査で得られた資料に基づく。調査は、筆者が行っている『公共サービス産業における雇用や労働条件に関する研究』の一環で実施した調査であり、調査対象企業の中には、労働政策研究・研修機構編（2024）で取り上げた企業が含まれる。そうした企業については、労働政策研究・研修機構編（2024）で実施した調査内容も活用している。なお、同じ企業であっても、本稿と上記の報告書では、企業の表記が異なる。その対応関係を、表 4-2 の注に記載している。

調査対象企業は、日本労働組合総連合会（連合）や各産業別組合、企業別組合にご紹介いただいた。企業名を匿名にしたため、企業名や個人名を出すことはできないが、調査対象企業をご紹介くださった組合関係者と調査にご協力くださった皆様に、心よりお礼を申し上げます。インタビュー調査は、前浦穂高、土屋直樹氏（武蔵大学経済学部）の 2 名で実施した。また、表 4-2 に記載していないが、メールや電話による問い合わせを適宜行っている。

表 4-2 インタビューリスト

企業	調査日時	調査者（敬称略）	調査応対者（敬称略）	質問項目
物流業A社	2024年5月24日 13:00～14:30	前浦穂高	A社労働組合委員長O氏 A社労働組合書記長K氏	組織概要、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、36協定の内容など。
	2024年11月8日 13:00～15:00	前浦穂高 土屋直樹	A社労働組合書記長K氏 A社労働組合副委員長I氏	労働時間規制対応のため取り組み、運転手の働き方、労働時間適用が職場に与えた影響（離職率の変化や職場での変化）など。
物流業B社	2024年10月15日 10:00～12:00	前浦穂高 土屋直樹	B社労働組合連合会長	組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
物流業C社	2024年10月30日 11:30～13:00	前浦穂高	C社労働組合s支部書記長K氏 s支社総務部長T氏	（s支部の）組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
物流業D社	2024年5月29日 10:00～11:30	前浦穂高 土屋直樹	D社労働組合n支部F氏 D社労働組合n支部書記長K氏	（n支部の）組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
	2024年12月23日 11:30～12:10	前浦穂高	D社労働組合n支部F氏 D社労働組合n支部書記長K氏	n支社における労働時間規制への対応、n支社と協力会社との関係など。
バス会社E社	2024年10月8日 13:25～15:25	前浦穂高 土屋直樹	人事労務部長I氏 人事労務部課長代理M氏 E社労働組合書記長Y氏	組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
バス会社F社	2024年7月30日 10:00～12:20	前浦穂高 土屋直樹	F社労働組合委員長F氏	組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
タクシー会社G社	2024年7月22日 13:20～16:00	前浦穂高 土屋直樹	G社労働組合m支部委員長U氏 G社労働組合m支部書記長K氏 G社労働組合m支部N氏	（m営業所の）組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。
タクシー会社H社	2024年7月23日 10:00～12:00	前浦穂高 土屋直樹	H社労働組合書記長O氏	組織概要、運転手の働き方、労働時間規制を遵守するうえで生じた課題と労使の対応、労働時間規制適用の影響（離職率の変化や職場での変化）、36協定の内容など。

注．本稿の調査対象企業の一部は、労働政策研究・研修機構編（2024）の事例と同じである。例えば、物流業 B 社は労働政策研究・研修機構編（2024）の報告書の物流業 F 社、物流業 C 社は、同じく物流業 E1 社、物流業 D 社は、同じく物流業 E2 社である。

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2024/documents/0279.pdf>（アクセス日は 2024 年 12 月 1 日）。

第5章 事例分析

本章では、8社の事例分析を通じて、①企業は、人手不足という共通の課題を抱える中で、労働時間規制の適用を受ける際に、どのような対応を行ったのか、②労働時間規制が適用され、どのような課題が発生したのか、③その課題に対して、どのように対応したのかについて明らかにする。なお、労働時間規制を提供した際に発生した課題については、ヒアリング調査結果を用いて分析を行う。

1. 人手不足に対する企業の対応

本稿の調査対象企業は、総じて人手不足の課題を抱えている。こうした状況で、労働時間規制が強化されると、1人当たりの労働時間を削減しなくてはならず、従来と同じ業務量をこなそうとすると、より一層、人手不足に陥る可能性が考えられる。そのため、企業は、①従業員を増員するか、②事業の見直しを図る等の効率化を実現することで、事業に必要な人員を減らすか、③その両方のいずれかに取り組む必要がある¹⁷。

ここでは、②の事業の見直しによる効率化を取り上げる。図1-1に示したとおり、運輸業・郵便業は人手不足の状況が続いており、増員を行うのは困難だと考えられるからである。黒川（2024）や根本（2023）によると、トラック輸送は、物的労働生産性と付加価値労働生産性が低水準にあることから、生産性の向上が急務であり、生産性を向上させるための取り組みを紹介している。生産性が向上すれば、輸送需要を満たすのに必要な運転者の人数を削減することにつながると考えられる。

その一例が、モーダルシフトである。モーダルシフトとは、「トラックなどの自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用へと転換すること」（青木・荒木 2023）である。これは物流業A社とB社で行われている。例えば、A社は、労働時間規制の適用を見越して、1日の拘束時間を超えそうな長距離ルートについては、鉄道輸送に切り替えた。以下では、調査対象企業のうち、自動車運転者に関わる取り組みに着目する。

① 輸送ルートの見直し

輸送ルートの見直しは、物流業全社で行われた。物流業A社では、1つの輸送ルートにおける荷卸しを行う店舗数を削減した。大阪の支店に輸送する場合、これまでは大阪市内の3店舗（a支店⇒b支店⇒c支店）で荷下ろしを行っていたが、その店舗数を2つ（a支店⇒b支店）に削減するといった対応である。荷下ろしをする店舗を1つ減らすことで、c支店の荷下ろしの時間（通常1時間程度）と1区間（b支店⇒c支店）の走行時間を省くことができる。また、A社は、特定のエリアへの荷物が多くない支店の荷物を集約して輸送するとい

¹⁷ 氏原（1966）は、労働時間を短縮するには、能率の向上と作業時間の濃密化によって、短縮する労働時間分の利潤を確保することを考える必要性を指摘する。

う取り組みも行っている。これにより、特定のエリアへの輸送時間を 1～2 時間削減できている。

物流業 B 社は、労働時間規制適用の猶予期間に、中継輸送を導入した。この中継輸送とは、トラック運転者の長時間労働を抑制し、労働者不足を解消する施策の一つとして、一つの工程を複数人で分担する輸送方法である¹⁸。中継輸送には、①中継地点で運転者が車を乗り換えて交替する方法、②中継地点でトレーラーのヘッドを交換する方法、③中継地点で貨物を積み替える方法の 3 つがある。B 社では、①に該当するスイッチ輸送を行っている。これにより、B 社の運転者は、1 日の拘束時間内に自分が所属する営業所に戻るできるようになった。なお、A 社は、①に該当するドッキング輸送を行っている。A 社のいうドッキング輸送とは、b 支店から c 支店に荷物を運び、c 支店から a 支店に戻る場合、店舗間の中間地で運転者の交替を行う輸送方法である。

物流業 C 社では、労働時間規制の適用を見越して、集荷コース（集荷時間）の見直しや中継地点で荷物の載せ替えを行うこと等の対応を行った¹⁹。

物流業 D 社は、自社内および協力会社と連携し、中継地で運転者や荷物を入れ替える輸送（中継輸送）を全国的に増やしたほか、従来のトラックよりもサイズの大きいトレーラー等の運行便の導入も行っている。同社 n 支社は、1 つ便で荷降ろしをする支店数を削減したり、荷降ろしをする支店を組み換えたりする等のルート変更を行った。

② 荷主への要求

荷主への要求は、物流業 A 社、B 社、D 社が行った。A 社は、荷主に対して、オンラインで集荷依頼と出荷準備ができるソフトの活用を要求した。このソフトを活用すれば、集荷依頼の情報を得られるため、「どこでどんな荷物をどのくらい集荷すれば良いのか」の把握が可能になるだけでなく、出荷のための伝票作成もできる。A 社は、この情報を配送先の支店と共有しており、効率的な配送にも役立てている。このソフトの活用により、収集先での集荷や支店での荷下ろし時間が削減された。

物流業 B 社は、荷主に荷待ち時間の削減を要求した。荷主の中には、バース予約システムを導入し対応してくれた企業があったという。バースとは、「荷物の積卸しのためにトラックを停車する場所²⁰」を指し、バース予約システムとは、「物流会社が納品先となる物流センターのトラックバースでの荷受け・荷下ろしを事前に予約しておくシステム」（青木・荒木 2023）である。事前に登録をすることで、トラックの到着が特定の時間帯に集中することを防ぎ、

¹⁸ 厚生労働省『令和 6 年版 労働経済の分析—人手不足への対応』および国土交通省『中継輸送の取組事例集—成功事例に学ぶ中継輸送成功の秘訣』より。<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/24/dl/24-1.pdf> および <https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001479246.pdf>（アクセス日は 2024 年 12 月 1 日）。

¹⁹ C 社労組提供資料による。

²⁰ 厚生労働省『令和 6 年版 労働経済の分析—人手不足への対応』p.67 より。
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/24/dl/24-1.pdf>（アクセス日は 2024 年 12 月 1 日）より。

バースの混雑を緩和して、荷待ち時間を短縮することが可能になる。加えて、バースの稼働状況を可視化し、効率的なオペレーションに役立てることができる²¹。また、B社は、自社にバース予約システムを導入し、自社と取引のある協力会社の荷待ち時間の短縮にも取り組んだ。

物流会社D社は、親会社（物流業C社）にダイヤの見直しを提案した。物流業C社は、D社が労働時間規制を遵守できるよう、一部ルートของダイヤの見直し提案（ダイヤを後ろにずらす）を受け入れた。これにより、D社の長距離輸送を担当する運転者は、2024年4月以降も、1日の拘束時間内で運行を行えるようになった。

③ 応援体制の整備

物流業C社s支店では、集配状況を把握するために、アプリを活用している。C社s支店は、管轄エリアを7つに分けて、それぞれの班が担当エリアの集配を行っている。アプリを活用することで、市内ルートを担当する運転者は集配先に最短ルートで向かい、効率的な集配を行えるようになった。一方で、集配先の多い住宅地や集配先間の距離が長い山間地は、集配時間が長くなる傾向にある。そこで、各運転者がアプリを確認し、集配が終わったエリアから応援に向かうことにした。これにより、市内ルート全体の運転者の残業時間の削減と平準化が進んだ。

④ 休憩場所の確保と整備

物流業C社では、突発的・臨時的な業務が継続し、連続運転時間が4時間を超えそうになった場合、改善基準告示違反とならないように、支店外で30分以上の休憩をとる措置を講じている²²。しかし、C社s支店管内の休憩所の整備状況は一律ではないため、運転者が安全・安心に休憩が取れない状況にある。C社労組s支部は、会社側に休憩所の整備を要求し、s支店は休憩所の整備に取り組んでいる。

2. 労働組合の取り組みの概要

具体的な労働時間規制への対応を取り上げる前に、表5-1には、調査対象企業の取り組みを示している。これを基に、労働組合の取り組みの全体像を把握する。調査対象企業には労働組合があり、当該労働組合は36協定を締結する際の過半数代表になっている。

ところで、自動車運転者については、特別条項付36協定を締結すれば、年間の時間外労働の上限を年960時間に延ばすことができる²³。調査対象企業は、特別条項付の36協定を締

²¹ キャノンマーケティンググループHPより。<https://canon.jp/biz/trend/image-dx-04>
(アクセス日は2024年11月17日)

²² C社労組提供資料より。

²³ 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』より。
<https://www.mhlw.go.jp/content/001140962.pdf> (アクセス日は2024年12月1日)。

結しており、不測の事態に備えて上限（年間 960 時間）で設定する企業もあれば、上限に近い時間数を設定する企業もある。一方で、残業時間を削減するために、上限の半分にも満たない労働時間数で設定する企業もある。

いずれにせよ、各社の 36 協定は、2024 年 4 月より自動車運転者に適用された労働時間規制に対応しており、調査時点では、バス会社 F 社以外は、特別条項の労働時間を超える企業はなかった。こうした背景には、企業内の労働時間管理システムがあり、36 協定に定めた残業時間をオーバーしそうになると、警告が出るようにしているほか、表 5-1 に示したように、一部の企業を除き²⁴、労使が定期的に運転者の労働時間についてチェックを行い、課題が生じていれば、その対応策についても検討していることがある。

表 5-1 調査対象企業の取り組み

	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
物流業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。
物流業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。
物流業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。
物流業D社 (n支社)	○	36協定に抵触することが起これば対応する。
バス会社E社	○	月1回の事故苦情防止委員会で労使が残業時間を確認する
バス会社F社	○	組合支部が毎月個人の労働時間をチェックしている。
タクシー会社G社 (m営業所)	○	定期的に管理者と組合委員長が話し合う。
タクシー会社H社	○	毎月の労使懇談会で労働時間を確認する。

注. ○は、現在の 36 協定が 2024 年 4 月から適用された労働時間規制に対応していることを示している。

3. 課題と対応

① 連続運転時間に関わる課題：物流業 B 社・C 社・D 社

連続運転時間に関わる課題とは、4 時間連続で運転に従事したら、30 分以上の休憩を取る必要があるが、それができなかったケースを指す。

そのケースについてみていこう。物流業各社は、労働時間規制を遵守することを前提に運行計画を立てており、下記の B 社や D 社 n 支社がいうように、連続運転時間に関わる課題

²⁴ 物流業 D 社は、親会社 C 社から改善基準告示違反につながるような無理な業務の委託を受けていないこと、自社の 36 協定を上限に近い水準で設定しているものの、もともと D 社の残業時間は短いこと、n 支部の役員が運行管理者であり、業務を通じて運転者の労働時間を把握できること等から、定期的に労使が話し合う必要はない。

の発生頻度は高くはない。ただし、天候不良や道路渋滞等によって、運行計画通りに運行できないことがある。

その場合の対応であるが、本稿 13 頁で触れたとおり、SA や PA に駐車できないことで、やむを得ず連続運転時間が 4 時間を超える場合については、その時間を 4 時間 30 分まで延長することが可能である。その時間内に収まれば、改善基準告示違反ではない。また、天候不良によって、運行に遅延が発生する場合もあるが、天候不良は予期し得ない事象に該当すると考えられ、それに対応する時間を連続運転時間から除くことができる。したがって、連続運転時間に関わる課題に該当するのは、道路渋滞によるものに限られる。加えて、その課題の発生頻度は高くはない。それゆえ、連続運転時間の課題は、それほど深刻なものではないといえる。

【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】「今のところ(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。」

② 36 協定で定めた残業時間に関わる課題:バス会社 E 社・F 社

バス会社 E 社と F 社は、深刻な運転者不足という課題を抱えている。会社は採用を積極的に行っているものの、応募が少ない状況にある。しかし、その一方で、バス会社は、運輸局に運行ダイヤを申請しており、その通りの運行を行う義務を負う。それゆえ、バス会社は、人手が足りない便については、運転者に残業を要請せざるを得ない。

調査時点では、この課題が発生していたのは、バス会社 F 社であった。F 社は、改善基準告示を遵守しようとしているものの、労働時間を集計する時期になると、ほぼ全ての運転者が 36 協定で定めた残業時間を超えてしまうという。F 社労組は、会社に増員を要求し、会社も採用に力を入れているが、応募が少なく、運転者不足を解消するには至っていない。また、その結果として、バス運転者は有給休暇の取得が困難となった。

なお、バス会社 E 社は、調査時点で、36 協定に定めた残業時間を超えていない。ただし、運転者が感染症等で欠勤すると、36 協定で定めている残業時間を超過してしまう可能性があるという。

【F 社】「うちは中旬に労働時間を締めているんですけど、大体 10 日を過ぎると、残業している人が増えていっちゃって、結局もうみんなが残業をしているという状況になって、(36 協定の残業時間を)オーバーしちゃう。それは人がいないということなんです。」(下線は筆者)

③ 1日の拘束時間に関わる課題:物流業 A 社・B 社

1 日の拘束時間は、労働時間と休憩時間を含む。自動車運転者の 1 日の拘束時間は、原則 13 時間以内であるが、その時間を超過してしまうことがある。この課題が発生したのは、物流業 A 社と B 社である。

物流業 A 社で 1 日の拘束時間を超過した背景には、市内ルートの集荷の遅れがある。その日の物量の予測が困難であるため、物量が多くなると、集荷に時間がかかってしまい、その遅れが店舗間ルートの輸送を担当する長距離運転者の拘束時間超過の原因になる。こうした課題が発生するルートは全体の 1 割で、500 キロを超えるルートである。A 社では、毎月開催される労使協議で対応を検討している。

物流業 B 社でも、繁忙期になると、物量の増加に伴い、1 日の拘束時間を越えた。この課題に対して、B 社は、毎月開催される労使協議を通じて、労働時間データの確認を行ったり、課題が発生すれば、その原因を探り、対応策について検討している。

【A 社】「1 軒 1 軒のお客様(の荷物)がちょっとずつ増えると、街を回って集めてくる集配運転者、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 月ぐらいのときに、特に飲料ですね。今年は特に暑かったので、(B 社の)飲料関係のセンターとかに(荷物を)積みに行かしてもらったりで、(発送する)飲料が一気に増加するという。」

④ 1ヵ月の拘束時間に関わる課題:タクシー会社 G 社

タクシー会社 G 社 m 営業所では、1 ヶ月の拘束時間超過の可能性が指摘された。日勤勤務のタクシー運転者の 1 ヶ月の拘束時間は、288 時間以内である。G 社 m 営業所の日勤勤務では、タクシー 1 台を 2 人の運転者で担当する。昼間勤務の運転者は、夜間勤務の運転者の勤務に間に合うよう帰庫するが、夜間勤務の運転者は、帰庫時間が迫っていても、営業をしてしまうことがある。営業時間を長くすればするほど、売上が増え、自らの収入が増えるからである。そのため、G 社 m 営業所では、日勤の夜間勤務を担当する運転者で、1 ヶ月の拘束時間を超過している可能性がある。G 社労組 m 支部は、委員長が責任者と定期的に話し合い、従業員の労働時間について確認している。

【G 社】「昼は出て、夜は出てという組合せをして、2 名セットで動きますよという組合せをしているんだけど、組合せできない時があるわけじゃないですか。(中略)日勤のやつが時間を守らないということはないけど、ナイト(夜勤)は、(夜勤の)割増し時間だとかそうい

うことが関係してくるので、正直なところ、数名、注意を受けている人がいるんじゃないかな。」(下線は筆者)

⑤ 休息期間の時間確保に関わる課題:バス会社 E 社

休息期間とは、勤務と次の勤務の間の時間である。バス会社 E 社では、改善基準告示を遵守できるようシフトを設定しているが、人手が足りない状況にあるため、運行管理者は運転者に残業を依頼する。ただし、E 社の運転者は、積極的に残業や休日出勤をしたがる人もいれば、極力残業や休日出勤をしたくないという人に分かれる。同社の運転者の残業時間は二極化している。2024 年 4 月より、休息期間の時間が 1 時間延びたため、今まで通り、残業を積極的に応じる運転者に残業を要請すると、休息期間の時間の確保が難しくなるため、残業の調整が困難になったという。ただし、調査時点では、バス会社 E 社では、休息期間の時間は確保されていた。

【E 社】「交番表(シフト)とおりに運行していれば、休息期間を 9 時間以上とれるように設定しているんですけど、稼ごたい運転者が、運行管理者からの残業要請を受けようとする時に、(休息期間の時間が 1 時間延びたことで)その調整が難しくなりました。」(下線者筆者)

⑥ 休日の時間確保に関わる課題:タクシー会社 H 社

タクシー会社 H 社には、隔週で昼間勤務と夜間勤務を入れ替える「日勤の交替勤務」がある。H 社の昼間勤務の勤務時間帯は 6 時～14 時までであり、夜間勤務の勤務時間帯は 17 時～2 時である。昼間勤務と夜間勤務を入れ替える際は、1 日休暇(24h)が入るものの、昼間勤務と夜間勤務の時間差は 3～4 時間である。この通りの時間帯で勤務をすれば、日勤の交替勤務の運転者の休日時間は 27～28 時間になる。そのため、休日の時間をどのように確保するかが課題となった。

ただし、この課題は、改善基準告示が改訂される前から、H 社で発生していた。当時は、休息期間の時間が 8 時間であったため、休日の時間は 32 時間(8h+24h=32h)であった。この 32 時間の休日を確保するために、H 社労組は、会社に対して、①日勤の交替勤務をやめ、日勤の昼間勤務もしくは夜間勤務に限定するか、②日勤の交替勤務を続ける場合、次の出勤時間で調整するかの意見聴取を運転者に行い、休日の時間確保の対応を求めた。

現在の休日は、休息期間の時間が 1 時間延びたことにより 33 時間(9h+24h=33h)となった。これに伴い、H 社では、「日勤の交替勤務」を行う運転者に同じ問題が発生した。今回についても、H 社労組は以前と同じ対応を行い、休日の時間確保に対応した。

【H 社】「夜勤務から昼勤務に交替する時に、夜の最終の勤務というのが終わってから、休息期間があって、それプラス公休日の休日があって、次の週の勤務が始まる。日勤の休息期間は、今まで 8 時間やったのが最低でも 9 時間、原則 11 時間に変わったじゃないですか。その最低ラインに合わそうとしても、1 時間は今までよりもこのインターバルを多く取らないといけないようになる。実はこの 32 時間、8 プラス 24 の 32 時間は絶対空けなさいよの時もかなり問題があったんです。うちのこの交替日勤制度。実際は空いてなかった。」(下線は筆者)

上記のように、自動車運転者に関する労働時間規制を適用した際に、発生の可能性を含め、6 つの課題が発生した。表 5-2 では、発生した問題とその原因をまとめている。

表 5-2 労働時間規制を適用した際に発生した課題と原因

企業	発生した課題	原因
物流業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。
物流業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。
物流業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。
物流業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。

注 1. 連続運転時間に関わる課題が発生するのは稀である。

注 2. 上記の課題には、発生する可能性のあるものも含まれる。

4. 協力会社との関係

第 4 章 2 節の事業の特徴と主な分析対象で説明したとおり、物流業の調査対象企業は、自社で全ての輸送を行うわけではない。多かれ少なかれ、物流業 A 社、B 社、C 社、D 社は、輸送の一部を協力会社に委託している。物流業は下請け構造になっており、協力会社は下請

け企業に位置付けられる。この場合、調査対象企業が労働時間規制を遵守できても、協力会社が労働時間規制を遵守できていないことが考えられる。そこで、協力会社の労働時間規制遵守への対応を取り上げる。

また、国土交通省を中心に、適正運賃を設定しようとする動きが見られる²⁵。調査対象企業には、協力会社から運賃単価の見直しの要求が寄せられている。調査対象企業にとっては、事業の継続性を考えれば、運賃単価の見直しに応じる必要性が出てくるが、協力会社との折り合いがつかなければ、協力を得られなくなることも考えられる。そこで、協力会社からの運賃単価の見直し要求に対して、調査対象企業はどのような対応を行っているか、協力会社の協力を得られないケースにはどんなことがあり、どのように対応しているのかについても取り上げる。

① 労働時間規制の遵守

物流業 A 社では、協力会社に労働時間規制、特に 1 日の拘束時間の遵守を要請している。もともと A 社の協力会社は比較的規模の大きな企業が多く、適正な労働時間管理が行われているという。また、A 社は協力会社に対して、無理な納期の運行を委託していない。それでも、1 日の拘束時間の遵守が困難な場合は、アルバイトを含め、増員対応を助言するが、実際は、A 社の運転者がフォローして対応することが多いという。

物流業 B 社は、A 社と同様、協力会社が労働時間規制を遵守できる納期を設定したり、労働時間規制の遵守をお願いしたりしている。また、B 社は、自社にバース予約システムを導入し、協力会社の待機時間の削減に取り組んだ。

物流業 C 社は、もともと子会社（D 社）に、無理な運行を委託していない。労働時間規制の適用については、子会社（D 社）が労働時間規制を遵守できるよう、輸送オペレーションの見直し等について労使協議を行ってきた。その結果、1 つの便の輸送時間の上限は 12 時間（各運送会社の回送時間 2 時間を除く）とした。また C 社は、労使協議を通じて、自社と D 社の連続運転時間を、運転者が支店を出る時間から支店に戻るまでの時間と明確にした²⁶。

物流業 D 社 n 支社は、年 2 回（1 回は繁忙期前に開催）、同支社と協力会社で開催する「協力会社責任者会議」の中で、協力会社に対して、労働時間規制を遵守するよう要請している。

② 価格転嫁への対応

調査対象企業の物流会社には、協力会社から運賃単価引き上げの要求が出ている。運賃単価引き上げ要求の背景には、コストの上昇や自社の従業員の賃上げ等がある。こうした要求

²⁵ 国土交通省は、2022 年に「標準的運賃」制度を創設し、適正な運賃単価を設定に取り組んでいる。
<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001732626.pdf>（アクセス日は 2024 年 12 月 3 日）。

²⁶ このことは、バス会社にも当てはまる。<https://www.meitetsu-kankobus.co.jp/charterbus/unkou.html>より。（アクセス日は 2024 年 12 月 3 日）

に対して、各社は運賃単価見直しの交渉に応じている。

物流業 A 社は、自社の事業の継続性を考えて、協力会社との運賃単価見直しの交渉に応じている。最も引き上げ額の高い企業は、10%程度の引き上げを要求していたが、A 社と交渉を重ねていくうちに、5%程度に落ち着いたという。また、相場より安い協力会社に対しては、相場並みに引き上げたり、運賃単価を引き上げたばかりの企業に対しては、3%程度の引き上げを行ったりしている。一方で、A 社は、荷主に対して、運賃単価の見直しを求めている。自社の従業員の賃上げと協力会社の運賃単価見直しの原資を得るためである。A 社は、もともと設定された運賃単価の 5~6 割程度で荷主から業務を受注しており、本来の単価と実際の単価との乖離は大きい。なお、顧客のなかには、運賃単価の見直しに応じても、改定率が低かったり、応じてくれなかったりする企業がいるという。

物流業 B 社は、月 1 回燃料単価の見直しを行っている。同社は、軽油の最低単価を設定し、実際の金額が最低単価を下回っても最低単価を支払っている。また、年 1 回労務単価の見直しも行っており、その際に、近年の地域別最低賃金の上昇や物価の変動等が考慮される。B 社はこうした対応を以前から行っている。その背景には、B 社は、「元請け（B 社）がグループ企業や協力会社を代表して、主体的に荷主に働きかけていく必要がある」と考えていることがある。

物流業 C 社 s 支店では、本社の方針に従い、協力会社の代表者と年 1 回以上（上期・下期の 2 回）、集配業務委託についての意見交換（対話）を行っている。C 社 s 支店では、その意見交換を通じて、2024 年問題や物価高に伴う請負単価の見直し、業務改善等について話し合っている。

物流業 D 社 n 支社は、協力会社からの運賃単価の見直し要求に対応した。D 社 n 支社は、年 1 回行われる巡回指導や個別に協力会社を訪問する際に、運賃単価の見直しについて対応している。D 社 n 支社は、全ての協力会社（100 社程度）の運賃単価の見直しを行った。

③ ルート返上への対応

ルート返上とは、協力会社が委託を受けた輸送ルートの仕事を委託元に返上することを指す。これは、協力会社の協力を得られなかったケースといえる。ルート返上は、調査対象企業の物流業各社で以前から発生しているが、最近増えているという。この状況は、市内ルート（短距離）でも店舗間ルート（長距離輸送）でも変わらない。ルート返上の背景には、人手不足、後継者不足、倒産、経営の苦しさ等がある。特に、物流業 D 社 n 支社では、新しい労働時間規制適用後に、ルート返上が増えたという。

ルート返上の対応については、協力会社に増員を要求したり、委託元企業がそのルートを引き受けたりする。また、委託元企業は、自社の運転者を一時的にルート返上されたルートに充てつつ、その間に、別の協力会社に打診することもある。それでも対応が困難な場合は、同業他社に相談し、他社の協力会社に協力してもらったりすることもある。こうした対応を

通じて、何とか輸送を維持しているのが現状である。

【D 社】「協力会社さんも実は人が足りなくて、いつもお願いしている便でも、例えば、土日はできませんといわれる）。その理由は、自社の運転者を休ませるためで、土日だけ普段とは違う協力会社さんに出したり、弊社（D 社）の運転者が走ったりといったことが、2025 年 5 月以降、増えました。この年末年始も、ある協力会社が 1 日（元日）から走れないので、「お願いします」ということが来ています。そこは営業所の方で人のやりくりをして、何とか対応しようとしています。」

第 6 章 まとめ

1. 主な事実発見

ここでは、物流業 4 社、バス会社 2 社、タクシー会社 2 社の計 8 社の事例分析を通じて得られた分析結果をまとめる。その分析結果は、①労働時間規制適用に伴う企業の対応、②労働時間規制適用後にみられた課題と対応、③労働組合による規制、④協力会社との関係の 4 点である。

① 労働時間規制適用に伴う企業の対応

調査対象企業は、新しい労働時間規制の適用に際し、4 つの取り組みを行っている。

第 1 に、輸送ルートの見直しである。これは物流業全社で行われた。輸送ルートの見直しには、①荷降ろし先を減らしたり、組み替えたりすることで荷降ろし時間等の削減を行うものと、②中継輸送を活用して 1 つの便の運行時間等を短縮する対応がある。これにより、1 日の拘束時間内に輸送を終えられるようになり、トラック運転者の負担の軽減につながった。

第 2 に、荷主への要求である。この取り組みは物流業 A 社、B 社、D 社で行われた。取引関係を考えれば、業務委託を受ける企業は、荷主に対して要求をするのは困難だと考えられる。しかし、物流業 3 社は、労働時間規制を遵守するために、荷主に対して待機時間の削減やダイヤの見直しを求め、それを実現した。

第 3 に、応援体制の整備である。物流業 C 社 s 支店の収集エリアには、集配先の多い住宅地や集配先間の距離の長い山間地があり、それらのエリアの集配時間が長くなる傾向がある。s 支店は、各エリアの集配状況を可視化し、作業が終わったエリアからの応援を行えるようにした。これにより、s 支店の運転者全体の残業時間の削減と平準化につながった。

第 4 に、休憩所の確保と整備である。物流業 C 社 s 支店は、労働時間規制に基づく休憩時間を確保するために、各エリアに休憩所を設置している。しかし、休憩所の整備状況は一律ではないことから、全ての運転者が安全で安心して休憩が取れる状況にはない。それゆえ、C 社 s 支店は、C 社労組 s 支部の要求を受けて、休憩所の整備に取り組んでいる。

② 労働時間規制適用後にみられた課題と対応

調査対象企業は、改善基準告示で定められたルールを遵守しようとしていたが、その際に、課題発生の可能性を含め、6 つの課題が発生した。その課題と対応について取り上げる。

第 1 に、連続運転時間に関わる課題である。連続運転時間については、「連続運転時間は 4 時間以内、運転の中断は合計 30 分以上」というルールが定められている。この課題は、物流業 B 社・C 社・D 社で発生した。その原因は、道路渋滞や天候不良である。ただし、天候不良は予期しえない事象に該当すると考えられ、それへの対応時間は連続運転時間から除くことができること、また、連続運転時間を超過するケースは稀に発生する程度であることから、深刻な問題にはなっていない。

第 2 に、36 協定で定めた時間外労働の時間数に関わる課題である。この問題は、深刻な人手不足を抱えるバス会社 F 社で発生した。バス会社は、ダイヤを運輸局に提出しており、ダイヤに定められた運行を行わなくてはならない。バスの欠便を出さないため、F 社は運転者に残業を要請せざるを得ない状況に置かれている。しかし、F 社は、運転者の絶対数が足りていないため、最終的には多くの運転者が 36 協定に定められた残業時間を超過してしまった。F 社労組は、会社に運転者の増員を要求し、同社は採用に力を入れているものの、応募者は少なく、人手不足は解消されていない。

第 3 に、1 日の拘束時間に関わる課題である。この課題が発生したのは、物流業 A 社・B 社である。物流業 A 社では、集荷の遅れが配送までの運行スケジュール全体に影響を及ぼすことで、1 日の拘束時間の超過が発生する。A 社は、課題が発生するルートを特定し、月 1 回の労使協議で対応策を検討している。物流業 B 社では、繁忙期に物量が増加したことで、1 日の拘束時間超過が発生した。B 社は、荷主に対して、待機時間の削減への対応を要求する等の対応を行った。

第 4 に、1 ヶ月の拘束時間に関わる課題である。この問題が指摘されたのは、タクシー会社 G 社である。タクシー会社 G 社の日勤の運転者のシフトには、昼間勤務と夜間勤務があり、2 人の運転者が 1 つのタクシーで営業を行う。G 社 m 営業所では、夜間勤務の運転者が帰庫時間を守れていない可能性が指摘された。G 社労組 m 支部は、定期的に営業所の責任者と話し、労働時間の確認を行っている。

第 5 に、休息期間の時間確保に関わる課題である。バス会社 E 社のバス運転者は、積極的に残業を引き受ける人と極力残業をしたくない人に分かれており、特定の運転者に残業が集中する傾向がある。2024 年 4 月以降、休息期間の時間は 9 時間となったため、以前と同じように残業を引き受けてしまうと、休息期間の時間の確保が困難になってしまう状況にある。ただし、調査時点では、E 社でこの課題は発生していなかった。

第 6 に、休日の時間確保に関わる課題である。この課題は、タクシー会社 H 社で発生した。休日は、休息期間の時間と 24 時間を足し合わせたものである。H 社では、もともと休日の時間の確保ができていなかった時期があり、その際に H 社労組が会社に対応を求めて解決した経緯がある。2024 年 4 月より、休息期間の時間が 1 時間延びたことで、再びその問題が発生したが、今回も H 社労組が会社に対応を求めて解決した。

③ 労働組合による規制

自社の従業員の労働時間管理上の責任は、使用者である企業にあるが、調査対象企業では、労働組合が企業内の労働時間規制の遵守に貢献している。調査対象企業の労働組合は、36 協定を締結する際の過半数代表になっているだけでなく、多くの企業では、労使が定期的に労働時間について話し合っている。その際には、従業員の労働時間の確認だけでなく、課題があれば、その対策について検討を行う。企業によっては、労働時間規制を遵守するよう、組

合が企業に対応を求めることもある。先行研究が示すとおり、労働組合は従業員の労働時間の決定に関わっており、労働時間規制の遵守に貢献しているといえる。

ただし、労働組合による規制が十分であるかといえ、そうとはいえないように思われる。調査対象企業の労働組合は、手続き的ルール（36 協定や労使協議など）を通じて、企業に労働時間規制を遵守させようとしているが、労働時間短縮に貢献しているとは言い難いからである。調査対象企業のうち、労使で労働時間の短縮に取り組んでいるのは C 社 s 支店のみであった。なぜ、調査対象企業の多くは労働時間短縮に積極的に取り組んでいないのか。調査の限りでは、2 つのことがあげられる。1 つは、人手不足や業務量の変動等によって、労働時間規制を遵守できない事態を避けることである。この通りであれば、企業の労使は上限に近い時間数で 36 協定を締結するはずである。実際、調査対象企業にはそうした企業が存在する。2 つは、一定の賃金水準を確保するため、ある程度の残業時間をこなす必要があることである。この場合、企業や組合が労働時間を短縮しようとしても、実現するのは難しくなる。このことは、先行研究が指摘していることであり、また、タクシー会社 G 社 m 営業所の事例（本稿 25～26 頁の④）でも見られたことである²⁷。

④ 協力会社との関係

自動車運転者が働く業界のうち、物流業の特徴は下請け構造にある。一般的にいえ、下請け企業であるほど、企業経営は厳しく、当該企業で働く労働者の労働条件や労働環境は劣悪になりやすくなる。しかし、下請け企業は業務発注がなくなることを恐れ、委託元に対して、条件の見直し等を要求しづらいことが考えられる。

調査対象企業と協力会社の関係をみると、物流業各社は、協力会社に対して、無理な運行をさせないよう配慮したり、運賃単価の見直しの要求に応じたりしている。その背景には、協力会社から委託しているルートを返上されたりすると、自社の事業を継続するのが困難になってしまうからだと考えられる。

ただし、協力会社からの要求に対応するだけで、問題の全てを解決できるとは限らない。物流業 A 社は、顧客の多くが中小企業であるため、顧客に運賃単価の見直しを要求しても応じてもらえないことがある。一方で、A 社は協力会社から運賃単価の見直しを要求されており、A 社が運賃単価の見直しの原資を負担する構造になっている。いわば、A 社は、荷主と協力会社との板挟みの状況にある。この状況が続けば、A 社が荷主からの業務に応えられなくなる可能性が考えられる。

協力会社との関係については、下請け企業である協力会社に目が行きがちになるが、A 社のように、協力会社に業務を委託する企業の運賃単価の見直しも必要になる。そのためには、荷主や顧客の理解を促し、両者を巻き込んで議論を行う必要があると考えられる。

²⁷ なお、このことは、バス会社 E 社の残業や休日出勤を積極的に引き受ける運転手にもあてはまると考えられる。本稿 26 頁の⑤を参照。

2. 含意

上記の分析結果を踏まえ、本稿の分析から得られる含意は、以下の4点である。

第1に、労働時間規制を遵守する際に発生した課題である。調査対象企業は、労働時間規制を遵守しようと取り組んでいるが、いくつか課題が発生した。物流業では、連続運転時間に関わる課題と1日の拘束時間の課題が発生した。物流業では、1日の運行に関わる課題がみられた。バス会社では、深刻な人手不足から、36協定で定めた残業時間の超過が発生したり、休息期間の時間確保の課題が指摘されたりした。タクシー会社では、1ヵ月の拘束時間超過の可能性が指摘されたり、休日の時間確保の課題が発生したりした。休息期間と休日は、勤務と勤務の間の時間であることから、拘束時間の超過や残業時間の増加は、休息期間や休日の時間の減少を意味する。このように、業種によって、ある程度、労働時間規制を遵守する際の課題に共通点がみられる。その背景には、同じ自動車運転者でも、業種によって働き方が異なることがあるからだと考えられる。それゆえ、これらの課題が深刻化する場合は、業種別の対応が必要になると考えられる。

第2に、労働時間規制の効果と課題である。調査対象企業の取り組みをみる限り、労働時間規制を遵守するために、企業は事業を見直したり、発生した課題に対して、労使で対応を行ったりしている。つまり、労働時間規制の強化は、経営面の効率化を促したり、労働者が働く環境の整備につながったりする側面がある。これらは労働時間規制の効果といえる。ただし、その一方で、課題もみられた。事例分析では取り上げていないが、決められた時間で仕事を終わられるよう、仕事を区切ることによって労働密度が高まった結果、労働者への負荷が強まったり（物流業C社s支店）、一定の時間の運行に対して、休憩を取ることが義務付けられているため、運行全体の効率性が損なわれたりした（物流業D社n支社）。

第3に、労働時間規制を遵守するうえでの障害である。自動車運転者が働く運輸業・郵便業は、他産業に比べると、労働時間が長い一方で、賃金が低いという課題があり（図1-2、1-3、1-4）、それが慢性的な人手不足をもたらしていると指摘されてきた。それが顕著にみられたのがバス会社F社である。同社では、人手不足であるにもかかわらず、バスの欠便を出せないため、運転者に残業を要請した結果、長時間労働が常態化していた。この背景には、労働条件の課題が人手不足を招き、それが労働時間規制遵守の妨げになるという構造がある。この構造は、程度の差こそあれ、運輸業・郵便業に共通しており、これが自動車運転者の労働時間の適正化の障害となっていると考えられる。この構造を改善するには、労働条件を改善することで、採用応募者を増やしつつ、残業をしなくても済む賃金水準にまで引き上げる必要がある。ただし、そのためには、一定の原資が必要になることから、これをどう確保するかが課題となる。現状では、基本的に企業に対応が求められており、それだけでは限界がある。そこで、自動車運転者を対象とした処遇改善事業を行ったり²⁸、顧客や荷主の

²⁸ 例えば、保育士・幼稚園教諭、看護職員、看護師の処遇を改善するために、これまで処遇改善事業が行われてきた。これらの職種を対象とした処遇改善事業を取り上げた研究として、前浦（2023）をあげておく。

理解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。

第4に、労働組合の貢献と課題である。労働組合は、36 協定締結の際の過半数代表になっており、自社の労働者の労働時間決定に関わっている。具体的には、定期的に会社と協議を行う中で、従業員の労働時間の確認を行っており、企業が労働時間規制を遵守する際のパートナーになっている。労働時間規制の遵守という文脈で考えると、労働組合の存在は有効だといえる。

しかし、日本の労働組合は、2つの課題を抱えている。1つは、労働組合の規制力が弱いことである。労働組合は労働時間決定のアクターであり、先行研究で指摘したように、労働時間の短縮にも取り組んできたが、調査対象企業を見る限り、特別条項付の36 協定を締結し、労働時間を上限に近い水準で設定している企業が多い。つまり、労働組合の対応は、改善基準告示違反はしないよう規制はしているものの、労働時間の短縮に貢献できていない。2つは、組織率の低下である。日本の労働組合の推定組織率は16%程度であり、低下傾向が続いている²⁹。それゆえ、別の解決方法を模索する必要がある。その際に参考になるのが、物流業A社、B社、D社の取り組みである。この3社は、荷主に対して、労働時間短縮につながる要求を行い、それを実現した。その背景には、物流が機能しなくなれば、自社の事業継続の支障となるという懸念が荷主にあったと考えられる。自動車運転者の長時間労働を解消するには、荷主や顧客を巻き込んで取り組むことが有効だと考えられる。

3. 課題

最後に、本稿の課題を2つ述べておく。1つの課題は、中小企業の調査である。本稿は、主に労働組合を対象に調査を実施した関係で、調査対象企業は大企業となった。先行研究が示すとおり、物流業は下請け構造になっている。一般的に、下請け企業とその企業で働く労働者は、より厳しい環境に置かれていると考えられる³⁰。インタビュー調査では、可能な限り、調査対象企業に協力会社（下請け会社）の労働時間規制への対応状況等について質問したが、別企業であることから、十分な情報を得ることはできていない。

もう1つの課題は、年間の労働時間に関する情報を得られていないことである。2024年4月より、新しい労働時間規制が適用されたため、2024年度の年間拘束時間や年間の残業時間の情報を得られていない。また、労働時間規制の全体像を把握するには、官庁統計によるデータ分析も必要になる。今後も、同様の調査を実施する必要がある。

²⁹ 厚生労働省『令和5年度労働組合基礎調査の概況』より。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>（アクセス日は2024年11月18日）。

³⁰ 小林他（2011a・2011b）は、大企業との比較分析を通じて、中小企業の長距離トラックドライバーの健康障害になり得る疲労に関連する要因や課題を探っている。これらの研究に共通することは、大手運送会社に比べると、中小運送会社は、労働条件や働く環境等の面で劣っていることである。

参考文献

- 青木正一・荒木芳一（2023）『図解入門ビジネス 最新 物流の基本と仕組みがよ〜くわかる本』秀和システム.
- 浅井邦茂（2018）「働き方改革関連法の成立過程におけるトラック運輸の労働組合としての取り組みについて」『物流問題研究』67号 pp.2－9.
- 浅井邦茂（2019）「トラック運輸の長時間労働改善の取り組み」『日本労働研究雑誌』No.702 pp.51－62.
- 石田光男（2003）『仕事の社会科学－労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房.
- 石田光男・富田義典・三谷直紀（2009）『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係－競争力を維持する組織原理』中央経済社.
- 石田光男・寺井基博編著（2012）『労働時間の決定－時間管理の実態分析』ミネルヴァ書房.
- 氏原正治郎（1966）「労働時間・生活時間問題の所在」『日本労働問題研究』東京大学出版会所収.
- 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄(1959)『労働組合の構造と機能－職場組織の実態分析』東京大学出版会.
- 河西宏祐（2012）『全契約社員の正社員化－私鉄広電支部・混迷からの再生へ（1993年～2009年）新装版』早稲田大学出版部.
- 川村雅則（2023）「2024年問題とトラック運転者の労働時間規制・法制度をめぐる問題」『都市問題』Vol114 第10号 pp.11－16.
- 関西労働関係研究会編（1961）『大阪地方におけるタクシー業の労働実態と就業規則との関連の実証的研究』調査研究資料 No.27.
- 熊沢 誠（2010）『働きすぎに斃れて－過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書店.
- 黒川久幸（2024）「労働生産性向上のためのトラック運送業における改善」『日本労働研究雑誌』No.764 pp.93－106.
- 厚生労働省（2024）『令和6年度版 労働経済の分析－人手不足への対応』.
- 小林秀紀・鈴木一弥・酒井一博（2011a）「トラックドライバーの勤務条件と疲労・睡眠－質問紙調査から見た中小運送会社に関する課題」『労働科学』87巻2号 pp.41－55.
- 小林秀紀・鈴木一弥・酒井一博（2011b）「トラックドライバーの勤務条件と疲労・睡眠（第2報）－長距離トラックドライバーの疲労とその関連要因の分析」『労働科学』87巻4号 pp.121－135.
- 齊藤 実（2023）「なぜドライバー不足なのか－「長時間労働」「低賃金」を生む産業構造」『都市問題』Vol.114 第10号 pp.4－10.
- 酒井一博・北島洋樹・佐々木司・石井賢治（2023）「トラック運送業における運行パターンの定量的解析と運輸小規模事業場の特徴」『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究－令和4年度 総括・分担研究報告書』所収.

- 酒井一博・北島洋樹・佐々木司・石井賢治（2024）「トラック運送業における運行パターンの
 定量解析」『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究－令和 5
 年度 総括・分担研究報告書』 所収.
- 佐藤 厚（2012）「仕事管理・労働時間・労働時間規制－人的資源管理の超克」石田光男・
 寺井基博編著『労働時間の決定－時間管理の実態分析』ミネルヴァ書房 所収.
- 首藤若菜（2018）『物流危機は終わらない－暮らしを支える労働のゆくえ』岩波新書.
- 首藤若菜（2023）「トラックドライバー」田中洋子編著『エッセンシャルワーカー社会に不
 可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社 所収.
- 首藤若菜（2024）「トラック業界における労働時間短縮に関わる政策の変遷」『日本労働研究
 雑誌』No.764 pp.66－76.
- 白井泰四郎（1992）『現在日本の労務管理 第 2 版』東洋経済新報社.
- 白井泰四郎・花見忠・神代和欣（1986）『労働組合読本 第 2 版』東洋経済新報社.
- 全日本トラック協会（2024）『日本のトラック輸送産業現状と課題 2024』.
- 高見具広（2024）「脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析」『過重負
 荷による労災認定事案の研究 その 5』JILPT 資料シリーズ No.273.
- 滝原啓允（2012）「トラック運輸業における労働時間制と過労運転の実情と課題－実際の事
 案を踏まえつつ」『沖縄大学法経学部紀要』第 17 号 pp.35－52.
- 東京都立労働研究所編（1983）「タクシー業」『第三次産業における雇用及び就業構造（その
 2）－タクシー業・自動車整備業・美容業』労働市場調査研究 No.4 所収.
- 東京都立労働研究所編（1989）『中高年職業ドライバーの就業実態に関する調査』中高年労
 働研究 No.11.
- 根本敏則（2023）「物流生産性向上による持続可能な物流の実現」『都市問題』Vol114
 第 10 号 pp.17－22.
- 早川征一郎（1974）「郵政「合理化」と全通労務政策改変闘争」社会政策学会編『労働戦線の
 統一』社会政策学会年報第 18 集 お茶の水書房 所収.
- 福本明彦（2023）「トラックドライバーの働き方改革と 2024 年問題」『DIO』No.387
 pp.15－21.
- 前浦穂高（2023）『看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効
 性の検討に向けて－先行研究レビューを手がかりとして』JILPT Discussion Paper23－04.
- 松井 健（2021）「労働時間短縮」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎－働く人
 の未来をつくる』日本評論社 所収.
- 松元 俊・久保智英・井澤修平・池田大樹・高橋正也・甲田茂樹（2020）
 「トラックドライバーの過労に影響する働き方と休み方の横断的検討」『労働安全衛生研究』
 Vol.13 No.1 pp.3－10.

- 松元 俊・久保智英・井澤修平・池田大樹・高橋正也・甲田茂樹（2022）「トラックドライバーの健康障害と過労状態に関連する労働生活要因の検討」『産業衛生学雑誌』 64 巻 1 号 pp.1－11.
- 松元 俊（2024）「トラックドライバーの夜間早朝出発を伴う不規則勤務スケジュールが血圧・動脈硬化に及ぼす影響の検討」『日本労働研究雑誌』 No.764 pp.77－92.
- 三吉 勉（2023）『個別化する現代日本企業の雇用関係－進化する企業と労働組合の対応』ミネルヴァ書房.
- 毛利一平・佐々木毅（2010）「疲労と貧困のはざままで走る－タクシー運転手の労働・健康と生活に関する追跡調査から」『大原社会問題研究所雑誌』 No.615 pp.1－12.
- 矢野裕児（2024）「トラック運送業におけるドライバー不足問題の現状と今後の対応」『日本労働研究雑誌』 No.764 pp.51－65.
- 山本 潔（1973）「郵政事業における「合理化」問題—郵政「マル生」の史的前提」『季刊労働法』 No.89.pp.147－160.
- 世永正伸（2016）「長時間労働の改善と低賃金構造からの脱却」『物流問題研究』 第 65 号 pp.8－16.
- 労働政策研究・研修機構編（2016）『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』JILPT 資料シリーズ No.174.
- 労働政策研究・研修機構編（2024）『運輸業・郵便業における需要変動と労使関係』JILPT 資料シリーズ No.279.

労働政策レポート Vol. 15

時間外労働の上限規制への対応 ―自動車運転の業務に従事する労働者を対象に―

発行年月日	2025年3月31日
編集・発行	独立行政法人 労働政策研究・研修機構
	〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先)	研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本	有限会社 正陽印刷