



働き方改革関連法と 物流の2024年問題



株式会社N X総合研究所

目次

1. 物流の2024年問題とは？
2. 働き方改革関連法の概要
3. ドライバーの長時間労働と荷待ち時間の実態
4. 2024年問題に向けて

おわりに

1. 物流の2024年問題とは？

働き方改革関連法により、2024年4月1日以降、これまで5年間の猶予期間を与えられていたドライバー職についても、年960時間の時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます。これにより、今後更なるドライバー不足や物流危機が懸念されており、これが物流の「2024年問題」と言われています。ドライバー不足などにより物流が停滞することになれば、物流業界のみならず、荷主の事業や消費者、日本経済にも大きな影響が及ぶことが懸念されており、物流を継続させていくための対策が求められています。

事務職や作業職など、自動車運転の業務（ドライバー職）以外の一般の職種については、大企業は2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から、原則として月45時間・年360時間、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも年720時間が時間外労働の上限となっています。現状、同じ会社に勤めていても、ドライバー職とその他の職種では、時間外労働の罰則付き上限が異なっているということになります。

ただし、ドライバー職については、時間外労働の上限適用後も一般の職種よりも長い「年960時間（月平均80時間以内）」が上限となります。また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制、および時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとするという規制は適用されません（図表1参照）。つまり、ドライバー職に関しては、一般の職種に比して、2024年4月以降も若干の猶予措置は残るということになります。将来的な一般則の適用については引き続き検討されるようです。

図表1. 【自動車運転の業務】 猶予後の取り扱い（2024年4月1日以降）

- 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。
- 時間外労働と休日労働の合計について、
 - ・ 月100時間未満
 - ・ 2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。

資料）厚生労働省「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」（P10参照）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>

2. 働き方改革関連法の概要

我が国における少子高齢化や労働力人口の減少、子育て期の女性の労働参加の低さ、高齢者の高い就労意欲、多様な就労形態への要望などのことを踏まえ、働き方改革関連法（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）が2018年6月29日に成立、2019年4月1日より施行されました。

これまでの労働基準法では、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働に関して、労使協定の締結や割増賃金によって抑制する仕組みとなっていました。「働き方改革実行計画」では、働く人の視点に立った働き方改革を進めるため、同一労働同一賃金や賃金引き上げと労働生産性向上、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備等の13の項目が盛り込まれ、その中に「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」が掲げられています。

この計画を受けて働き方改革関連法では、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などのための措置が講じられています。

具体的には、前述の1. 時間外労働の上限規制の強化（ただし、自動車運転の業務等については適用まで5年間の適用猶予がある）、2. 勤務間インターバル制度の導入促進、3. 産業医・産業保健機能の強化、となっています（図表2参照）。

図表2. 道路貨物運送業における時系列ごと年齢構成の確認方法

<p>1 労働時間に関する制度の見直し (労働基準法、労働安全衛生法)</p>	<p>・時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未滿（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定。</p> <p>（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。</p> <p>・月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。</p> <p>・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）</p>
---	---

	<p>※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。</p> <p>・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）</p>
2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）	<p>・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。</p> <p>※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。</p>
3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）	<p>・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。</p>

資料）東京労働局 監督課「働き方改革関連法（労働基準関係）の概要」（P12 参照）
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000353346.pdf>

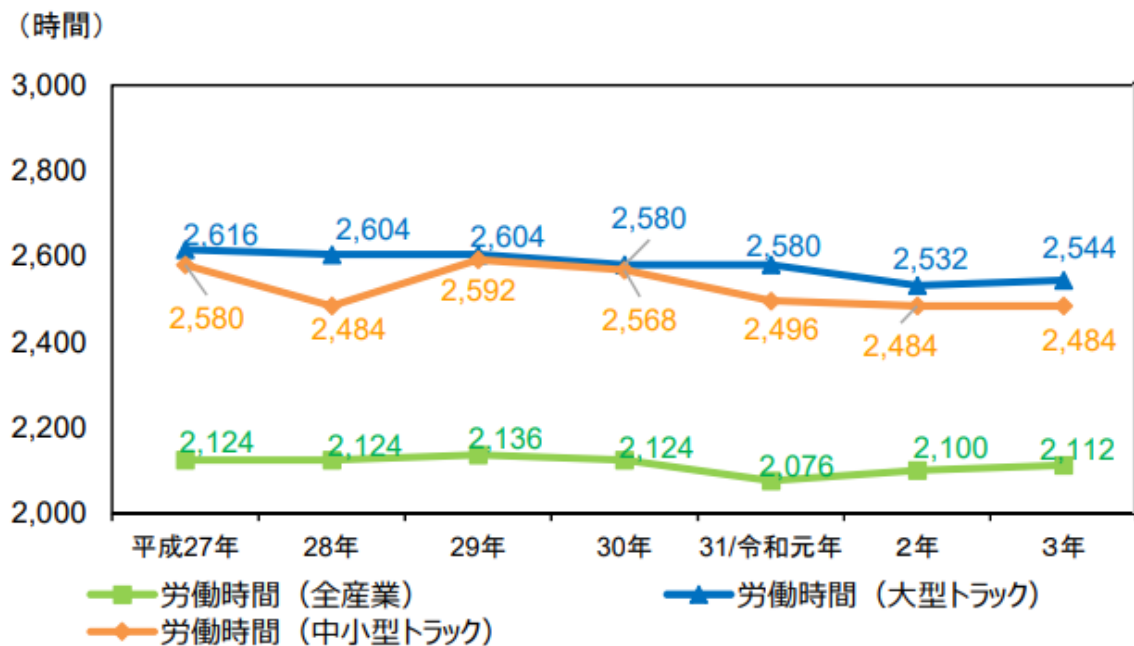
この中でも、特に物流事業者にとって大問題となっているのが、時間外労働の上限規制です。前述のとおり、物流業でも、作業員や事務員などではすでに適用となっていますが、「自動車運転の業務」、すなわちドライバー職については5年間の猶予期間が設けられており、この猶予期間が2024年3月31日までとなっています。2024年4月1日からは、ドライバーについても年間の労働時間の上限が適用になり（ただし960時間）、これが物流の「2024年問題」と言われているものです。



3. ドライバーの長時間労働と荷待ち時間の実態

しかしながら、2020年における年間の労働時間は、全職業平均が2,112時間であるところ、中小型トラックでは2,484時間、大型トラックではさらに長い2,544時間と、全職業平均より約2割長くなっています（図表3参照）。

図表3. 道路貨物運送業の年間労働時間



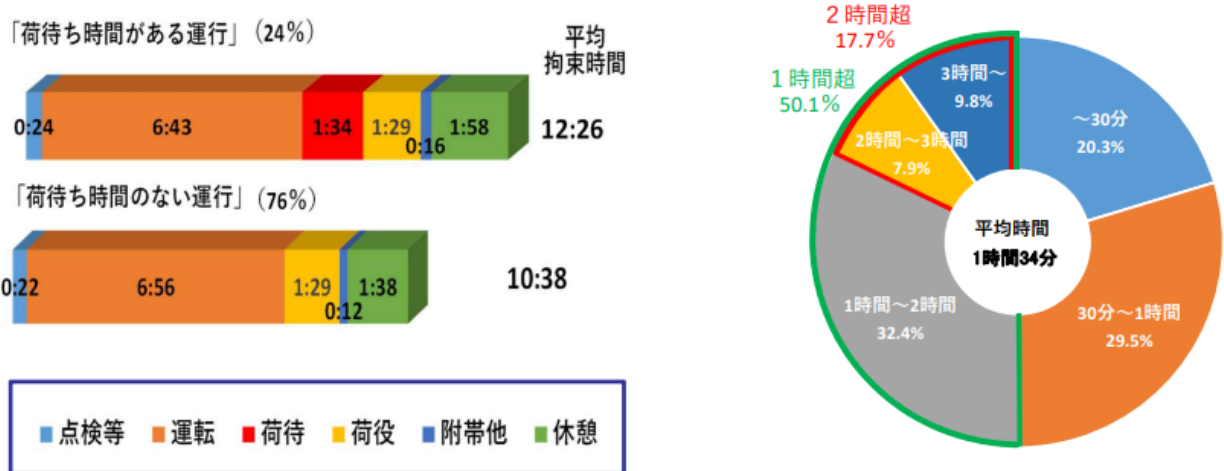
資料) 第16回トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会
(令和5年3月13日) 資料1 (P1参照)

<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001593839.pdf>

ドライバーの長時間労働の原因としては、長時間の荷待ち時間や荷役時間、また、荷主との力関係により運賃交渉がしづらく、収益率の低い業務も受託せざるを得ない状況等のことが考えられています。

2020年のトラック輸送状況の実態調査によると、荷待ち時間のない運行（全体の76%）の平均拘束時間が10時間38分である一方で、荷待ち時間のある運行（同24%）の平均拘束時間は12時間26分と約2時間長くなっており、荷待ち時間が長時間労働の一大要因となっていることがわかります（図表4参照）。荷待ち時間がなくなれば、平均で労働時間が約2時間削減できるということです。また、1運行あたりの荷待ち時間は平均で1時間34分となっていますが、2時間超は17.7%、3時間超は9.8%となっており、多くの貴重な時間が荷待ち時間に費やされていることがわかります。

図表 4. 1 運行の平均拘束時間とその内訳（左）と 1 運行あたりの荷待ち時間の分布



資料) 第 14 回トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会
(令和 4 年 2 月 25 日) 資料 1 (P 2 参照)

<https://www.mlit.go.jp/common/001465689.pdf>

公益社団法人全日本トラック協会が実施したアンケートによると¹、時間外労働時間（法定休日労働を含まない）が年 960 時間を超えるドライバーがいると回答した事業者の割合は、2020 年 10 月は 28.0%、2021 年 10 月には 27.1%と若干減少したものの、依然として 3 割弱の事業者で超過するドライバーがいることがわかりました。

このように、少なからずドライバーの長時間労働により、現在の物流機能が成り立っていると考えられますが、今後このような時間外労働が続けられなくなると、物流機能が成り立たなくなり、物流業だけでなく製造業など荷主企業の事業も成り立たなくなります。ことから、「物流危機」と言われているのです。

その他、特にドライバー不足に悩む中小規模の物流事業者にとっては、割増賃金率（月 60 時間を超える時間外労働が対象）や 5 日間の年次有給休暇の義務化（年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者が対象）も悩ましい問題となっています。

割増賃金率については、2023 年 4 月より、中小企業における月 60 時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予が廃止され、60 時間超の割増賃金率は 50%（60 時間以下の割増賃金率は 25%）となります。物流事業者の 9 割は中小零細と言われていいますので、多くの事業者が影響を受けることになり、これは物流の「2023 年問題」と言われています。

¹ 公益社団法人全日本トラック協会「第 4 回 働き方改革モニタリング調査について」(2022. 3)
<https://jta.or.jp/wp-content/uploads/2022/05/jta202203chosa.pdf>

前述の全日本トラック協会のアンケート結果では、割増賃金率について、2021年10月時点は回答者の8.0%が既に適用していると回答していますが²、「まだ対策等に準備は行っていない」とする事業者も2割弱となっています。

働き方改革関連法のスケジュールは図表5のようになっています。

図表5. 働き方改革関連法のスケジュール

法律・内容	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (令和元年度)	2020年度 (令和2年度)	2021年度 (令和3年度)	2022年度 (令和4年度)	2023年度 (令和5年度)	2024年度 (令和6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】	※衆議院の附帯決議において、「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留意し、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うなど必要な施策の検討を進めること」とされた。 ※参議院の附帯決議において、「自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、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。						4月1日から 適用
	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			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	→				

(注)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関し、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・理由に関する説明を義務化等

資料) 公益社団法人全日本トラック協会資料

https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/rodo/hatarakikata/schedule.pdf

4. 2024年問題に向けて

では、2024年問題を回避するには何をすればいいのでしょうか。まず、法令や規則の正しい理解と、物流事業者では自社におけるドライバーの業務実態把握が必要になります。改正貨物運送事業法により、荷主企業にも配慮義務や荷主勧告制度がありますので、荷主企業も取引先の物流事業者における実態の確認を行いましょう。

実態把握には、データによる見える化が必要であり、デジタコや「どらたん」(<https://www.doratan.jp/>)など、運転時間だけでなく、荷待ち時間や荷役時間など作業内容の記録ができるようなツールの活用も有効です。

² 「大企業であり既に適用している」(4.1%)と「中小企業だが既に適用している」(3.9%)の計

なお、貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部改正により、2017年7月1日から荷主都合による荷待ち時間が30分以上あった場合、また、2019年6月15日からドライバーが荷役作業や附帯業務を行った場合は、「乗務記録」の記載対象となりました³。(対象:車両総重量8トン以上または最大積載量5トン以上の車両に乗務した場合) デジタコなど、他の方法で記録している場合は記載不要です。

実態の分析を踏まえて、荷主や物流事業者、取引先が協力し、荷待ち時間の削減など長時間労働の要因と考えられる課題の解決に努めましょう。

荷待ち時間のほか、手荷役による荷積み・荷卸し作業も時間がかかり、これも多くの場合において、長時間労働につながっていると考えられます。

物流事業者だけでなく、発荷主や着荷主における荷役作業の機械化などによる効率化や、ドライバーが荷役をせず運転業務に専念できるよう、十分な作業員を確保することも有効と言えます。

また、国土交通省によると、トラックドライバーは「全産業平均よりも労働時間が2割長く、賃金が5~10%低い」とされています⁴。ドライバーの給与形態として歩合部分がある事業者もあることから、労働時間の短縮が進めば、ドライバーの賃金がさらに下がる可能性も考えられます。そのため、賃金アップの原資としての收受運賃の適正化は必須になっていくと考えられます。なお、標準的な運賃は2020年4月に告示されています。

このように、トラックドライバーの労働環境改善のためには荷主の協力が不可欠であり、荷主の理解・協力のもとで働き方改革・法令遵守を進めることが必要になります。

おわりに

物流は重要な社会インフラとして、我が国の産業活動や国民の生活になくてはならないものです。コロナ禍においても、ドライバーをはじめとする物流業の方々が、感染リスクがある中、外で働き続けてくれたからこそ、多くの方が「巣ごもり」することができたと言えます。

その物流機能を維持するためにも、ドライバーの労働環境の改善が求められており、

³ 国土交通省パンフレット

<https://www.mlit.go.jp/common/001292625.pdf> (P1参照)

<https://www.mlit.go.jp/common/001292626.pdf> (P1参照)

⁴ 第16回トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会(令和5年3月13日)資料1(P1参照)

<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001593839.pdf>

それによりドライバーのなり手が増えていくことが望めます。物流事業者や荷主企業にとっては法令順守の目的もありますが、そのための一つ一つの努力がドライバーの労働環境の改善や事業継続につながっていくことでしょう。

[ろじたんお問合せ先]

株式会社N X 総合研究所

<https://www.logitan.jp/>

※ろじたんサイトのお問合せフォームよりご連絡ください