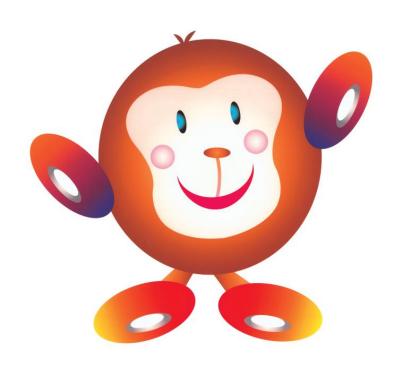
# 令 和 元 年 度

# 労働環境実態調査

報告書



公益社団法人 大分県トラック協会 http://www.ota.or.jp/

# 目 次

I		実施概要	1
	1	調査目的	1
	2	調査対象	1
	3	調査期間	1
	4	調査方法	1
	5	調査内容	1
	6	回答状况	1
Π	Ī	調査結果	2
	1	景気の動向	2
		(1) 景気について	2
		(2) 来年の景気見通し	2
		(3) 昨年と比べた本年の売上	3
		(4) 来年の売上の見通し	3
		(5) 昨年と比べた本年の利益	4
		(6) 昨年と比べた本年の資金繰り	4
		(7) 現在の経済情勢に対する対応策について(複数回答)	5
		(8) まとめ	6
	2	労働者の構成と採用等状況	7
		(1) 事業所における労働者の構成について	7
		(2) 採用等について	. 13
		(3) まとめ	. 20
	3	労働実態	. 21
		(1)週の所定労働時間	. 21
		(2)職種別年間休日数	. 21
		(3) 年次有給休暇の取得に向けて取り組んでいるもの(複数回答)	. 23
		(4)1ヵ月1人当たりの平均残業時間	. 24
		(5) 残業時間の前年比増減	. 24
		(6) 残業時間が減った原因(複数回答)	. 25
		(7)1運行あたりの荷待ち時間	. 26
	4	車両数に対する労働力の分配状況	. 26

5	5 教育訓練への取組状況	27
	(1)対象階層について(複数回答)	27
	(2) 訓練目的について(複数回答)	27
	(3) 訓練方法について(複数回答)	27
	(4) まとめ	28
6	6 福利厚生への取組状況	29
	(1)福利厚生施設または施策実施状況について(複数回答)	29
	(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について(複数回答)	30
	(3) 育児休業および介護休業制度の導入について(複数回答)	31
	(4)変形労働時間制の導入状況について	31
	(5) 週休制の採用について(複数回答)	32
	(6)作業環境上の問題点について(複数回答)	33
	(7) まとめ	34
7		
7		35
7	7 東九州自動車道の利用状況	35 35
7	7 東九州自動車道の利用状況(1)東九州自動車道の運行利用回数について	35 35 35
7	7 東九州自動車道の利用状況(1)東九州自動車道の運行利用回数について(2)東九州自動車道を利用する理由(複数回答)	35 35 35 36
7	7 東九州自動車道の利用状況(1)東九州自動車道の運行利用回数について(2)東九州自動車道を利用する理由(複数回答)(3)東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)	35 35 35 36
7	7 東九州自動車道の利用状況(1)東九州自動車道の運行利用回数について(2)東九州自動車道を利用する理由(複数回答)(3)東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)(4)北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化	35 35 35 36 36
7	7 東九州自動車道の利用状況	35 35 36 36 37
	7 東九州自動車道の利用状況	35 35 36 36 37

# 〈参考資料〉

- · 労働条件通知書(様式·記載事項)
- ・時間外労働 休日労働に関する協定届(様式第9号 一般条項)
- ・時間外労働 休日労働に関する協定届 (様式第9号の4 適用猶予期間中における、 適用猶予事業・業務、自動車運転者、建設業、医師等)
- ・安全衛生委員会の設置について
- ・働き方改革施行日一覧
- ・健康起因事故のメカニズム

# I 実施概要

# 1 調査目的

業界における労働力の確保のため、就労環境改善に向けた効果的な対応策を図ることが 急務であることから、大分県下における運送業界の労働環境・雇用実態を把握し、問題点の 顕在化を図ることにより諸課題に対する取組、就労環境改善に向けた今後の対応策を検証 していくことを目的とする。

## 2 調査対象

公益社団法人大分県トラック協会会員事業所 (566社)

# 3 調査期間

令和元年 12 月 2 日から令和元年 12 月 27 日

## 4 調査方法

アンケート票を郵送で配布し、FAX等による回収

#### 5 調査内容

- (1) 景気の動向
- (2) 労働者の構成と採用等状況
- (3) 労働実態
- (4) 車両数に対する労働力の分配状況
- (5)教育訓練への取組状況
- (6) 福利厚生への取組状況
- (7) 東九州自動車道の利用状況
- (8) フェリー、RORO 船航路の活用

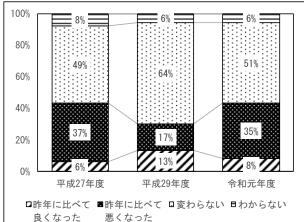
# 6 回答状況

有効回答数 208 社 回答率 36.7%

#### 調査結果 Π

# 景気の動向

#### (1) 景気について



□昨年に比べて	■昨年に比べて	□変わらない	目わからない
良くなった	悪くなった		

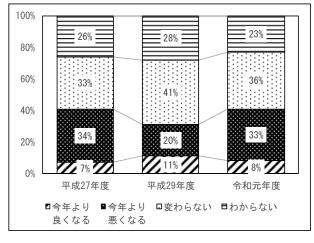
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
昨年に比べて良くなった	6%	13%	16	8%
昨年に比べて悪くなった	37%	17%	70	35%
変わらない	49%	64%	101	51%
わからない	8%	6%	11	6%
合計	100%	100%	198	100%

(参考)無回答 10事業所

景気についてみると、「変わらない」が最も多く 51%、以下「昨年に比べて悪くなった」 (35%)、「昨年に比べて良くなった」(8%) と続いた。

平成29年度の調査と比較すると、「昨年に比べて悪くなった」の回答割合が増加した。

#### (2) 来年の景気見通し



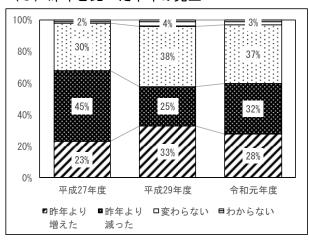
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
今年より良くなる	7%	11%	16	8%
今年より悪くなる	34%	20%	65	33%
変わらない	33%	41%	72	36%
わからない	26%	28%	45	23%
合計	100%	100%	198	100%

(参考) 無回答 10事業所

来年の景気見通しについてみると、「変わらない」が36%、「今年より悪くなる」が33%、 「今年より良くなる」が8%となった。

平成29年度の調査と比較すると、景気見通しを厳しく判断する事業所の割合が増加した。

#### (3) 昨年と比べた本年の売上



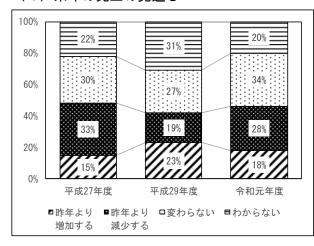
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	23%	33%	56	28%
昨年より減った	45%	25%	64	32%
変わらない	30%	38%	72	37%
わからない	2%	4%	5	3%
合計	100%	100%	197	100%

(参考) 無回答 11事業所

本年の売上を昨年と比較すると、「変わらない」が 37%と最も多く、以下「昨年より減った」(32%)、「昨年より増えた」(28%)と続いた。

平成29年度の調査と比較すると、「昨年より増えた」の回答割合が減少した一方、「昨年より減った」は増加した。

#### (4) 来年の売上の見通し



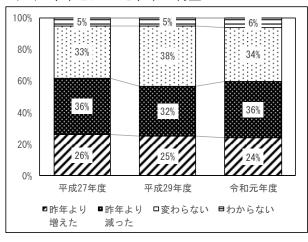
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
昨年より増加する	15%	23%	36	18%
昨年より減少する	33%	19%	55	28%
変わらない	30%	27%	66	34%
わからない	22%	31%	40	20%
合計	100%	100%	197	100%

(参考) 無回答 11事業所

来年の売上の見通しについてみると、「変わらない」が34%と最も多く、以下「昨年より減少する」(28%)、「昨年より増加する」(18%)と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、「昨年より減少する」の回答割合が 9 ポイント上昇しており、売上見通しを厳しく判断する事業所の割合が増加した。

#### (5) 昨年と比べた本年の利益



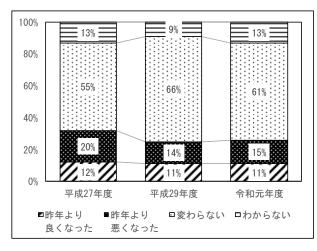
	平成27年度	平成29年度	令和 5	 元年度
	%	%	件数	%
昨年より増えた	26%	25%	48	24%
昨年より減った	36%	32%	74	36%
変わらない	33%	38%	69	34%
わからない	5%	5%	13	6%
合計	100%	100%	204	100%

(参考) 無回答 4事業所

本年の利益を昨年と比較すると、「昨年より減った」が 36%と最も多く、以下「変わらない」(34%)、「昨年より増えた」(24%) と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、「昨年より減った」の回答割合が増加しており、売上の減少が利益にも反映していると考えられる。

#### (6) 昨年と比べた本年の資金繰り



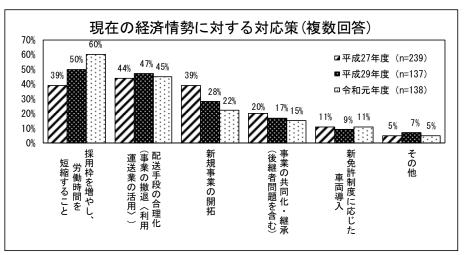
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
昨年より良くなった	12%	11%	23	11%
昨年より悪くなった	20%	14%	29	15%
変わらない	55%	66%	122	61%
わからない	13%	9%	25	13%
合計	100%	100%	199	100%

(参考)無回答 9事業所

本年の資金繰りを昨年と比較すると、「変わらない」が 61%と半数以上を占め、以下「昨年より悪くなった」(15%)、「昨年より良くなった」(11%) と続いた。

過去調査と比較すると、平成 27 年度の調査に比べ「昨年より悪くなった」の回答割合は若 干減少しているが、「昨年より良くなった」の回答割合は変化なく、資金繰りについては悪化 はしていないものの大きな改善もないと考えられる。

#### (7) 現在の経済情勢に対する対応策について(複数回答)



	平成27年度	平成29年度	令和 テ	<b>元</b> 年度
	%	%	件数	%
採用枠を増やし、労働時間を短縮すること	39%	50%	103	60%
配送手段の合理化(事業の撤退〈利用運送業の活用〉)	44%	47%	77	45%
新規事業の開拓	39%	28%	37	22%
事業の共同化・継承(後継者問題を含む)	20%	17%	26	15%
新免許制度に応じた車両導入	11%	9%	18	11%
その他	5%	7%	8	5%
回答事業所数	239	137	171	_

現在の経済情勢に対する対応策についてみると、「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」が 60%と半数を超えて最も多く、以下「配送手段の合理化(事業の撤退〈利用運送業の活用〉)」(45%)、「新規事業の開拓」(22%)と続いた。

過去調査と比較すると「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」の上昇が続いており、 人手不足の改善が喫緊の課題であることがうかがえる。

#### (8) まとめ

### <景気の動向について>

景況感については、「昨年に比べて悪くなった」と感じている事業所が35%と前回調査(17%)から倍増しており、来年の景気見通しについても若干悪化傾向にある。

また、売上において、「昨年より増えた」事業者は28%と前回調査比5ポイント低下、 来年の見通しも「昨年より増加する」事業者は18%と同5ポイント低下している。

利益については、昨年と比較して「昨年より減った」が36%と多数を占め「変わらない」は34%と前回調査比4ポイント低下。売上の減少が利益にも反映されている。

資金繰りは、大半の 61%は「変わらない」だが、「昨年より悪くなった」が 15%と前回 調査比 1 ポイント上昇し、悪化は収まってきていると思われるが、引き続き厳しい状態が 続いている。

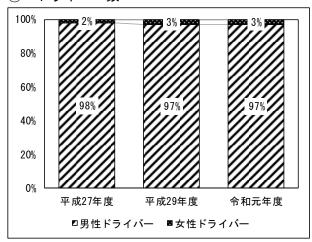
現在の経済情勢に対する対応策について「採用枠を増やし労働時間を短縮すること」が 60%と前回調査比 10 ポイント上昇しており、人手不足(運転手不足)が最大の課題であると考えられ、そのため人材確保の財源が必要不可欠となる。

受注産業であるトラック輸送産業は、今後の経済情勢を細かく点検し、対応していくことが必要と思われる。

# 2 労働者の構成と採用等状況

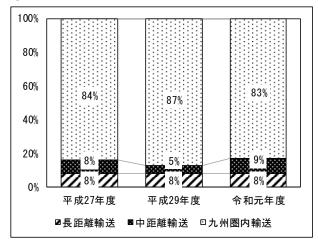
(1) 事業所における労働者の構成について

#### ① ドライバー数



	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	人	%
男性ドライバー	98%	97%	4, 025	97%
女性ドライバー	2%	3%	133	3%
合計	100%	100%	4, 158	100%

#### ② 主な担当エリア



	平成27年度 平成29年度		令和元年度		
	%	%	人	%	
長距離輸送	8%	8%	291	8%	
中距離輸送	8%	5%	331	9%	
九州圏内輸送	84%	87%	3, 022	83%	
合計	100%	100%	3, 644	100%	

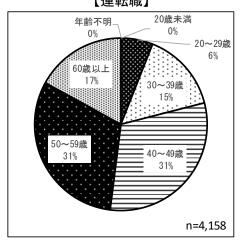
※令和元年度担当エリア未回答者人数514人

ドライバーの性別についてみると、総数 4,158 人のうち、女性ドライバーはわずか 133 人と全ドライバーの 3%にとどまっている。過去調査と比較して大きな動きはなく、男性ドライバーが大多数を占める状況が続いている。

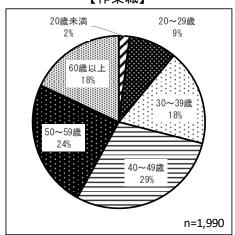
主な担当エリアについてみると、九州圏内が3,022人(83%)と最も多く、次いで中距離輸送331人(9%)、長距離輸送291人(8%)となっている。過去調査と比較して若干中距離輸送の割合に動きがあるものの、ドライバーの多くは九州圏内を担当エリアとしている。

#### 3 職種別年齢構成

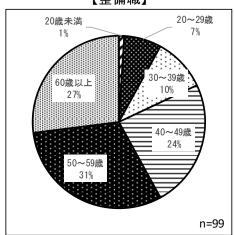
【運転職】



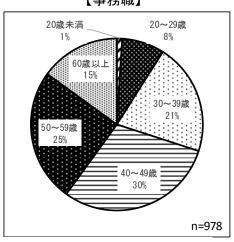
【作業職】



【整備職】



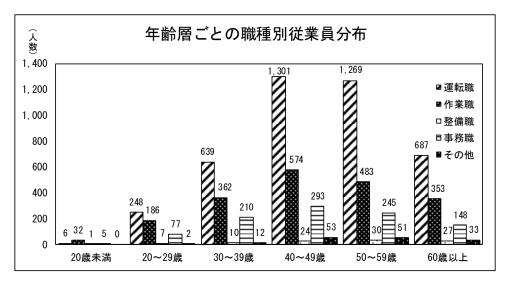
【事務職】



〈職種別年齢構成	<5
----------	----

_\吸性力干部情况/						( )	人、70)			
	運車	<b>云</b> 職	作第	<b></b>	整值	<b></b>	事系	务職	その	)他
20歳未満	6	0%	32	2%	1	1%	5	1%	0	0%
20~29歳	248	6%	186	9%	7	7%	77	8%	2	1%
30~39歳	639	15%	362	18%	10	10%	210	21%	12	8%
40~49歳	1, 301	31%	574	29%	24	24%	293	30%	53	35%
50~59歳	1, 269	31%	483	24%	30	31%	245	25%	51	34%
60歳以上	687	17%	353	18%	27	27%	148	15%	33	22%
年齢不明	8	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	4, 158	100%	1, 990	100%	99	100%	978	100%	151	100%

各職種とも中心年齢層は40歳代から50歳代となっており、半数以上を占めている。一方、 20歳代以下の年齢層は全ての職種で1割程度と低水準になっており、若年者の採用・定着が 困難であることがうかがえる。



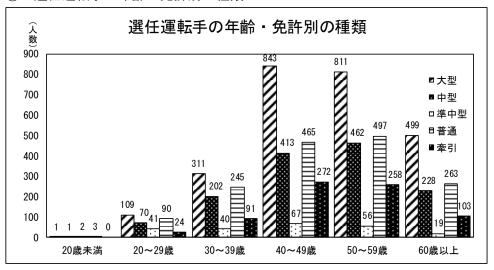
〈年代別職種構成	艾>										()	人、%)
	運車	云職	作美	<b></b>	整价	<b></b>	事系	务職	その	D他	合	計
20歳未満	6	14%	32	73%	1	2%	5	11%	0	0%	44	100%
20~29歳	248	48%	186	36%	7	1%	77	15%	2	0%	520	100%
30~39歳	639	52%	362	29%	10	1%	210	17%	12	1%	1, 233	100%
40~49歳	1, 301	58%	574	26%	24	1%	293	13%	53	2%	2, 245	100%
50~59歳	1, 269	61%	483	23%	30	1%	245	12%	51	2%	2, 078	100%
60歳以上	687	55%	353	28%	27	2%	148	12%	33	3%	1, 248	100%
年齢不明	8	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	100%
合計	4, 158	56%	1, 990	27%	99	1%	978	13%	151	2%	7, 376	100%

回答のあった 208 事業所のうち、有効回答先は 204 事業所で、その従業員総数は 7,376 人であった。

職種では、運転職が 4,158 人で 56%を占め最も多い。次いで、作業職が 1,990 人(27%)、事務職が 978 人(13%)、整備職が 99 人(1%)であった。その他の従業員は 151 人(2%)となっている。

年齢層別にみると、20歳以上の全ての年齢層では運転職の割合が最も高いが、取得可能な免許の関係もあり、20歳未満では作業職が73%と多くを占めている。

# ④ 選任運転手の年齢・免許別の種類

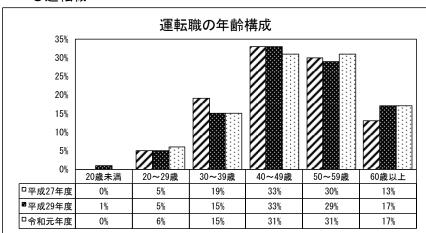


-						(人)
	大型	中型	準中型	普通	牽引	合計
20歳未満	1	1	2	3	0	7
20~29歳	109	70	41	90	24	334
30~39歳	311	202	40	245	91	889
40~49歳	843	413	67	465	272	2, 060
50~59歳	811	462	56	497	258	2, 084
60歳以上	499	228	19	263	103	1, 112
合計	2, 574	1, 376	225	1, 563	748	6, 486

免許取得者が最も多いのは「大型免許」の 2,574 人で、以下「普通免許」(1,563 人)、「中型免許」(1,376 人)の順である。平成 29 年に新設された準中型免許は、取得可能な年齢が 18 歳以上で運転経験が無くても取得可能など、大型免許や中型免許に比べ取得要件が緩和されているものの、取得者数は全年齢合わせて 225 人と少ない。

### ⑤ 職種別年齢層の推移

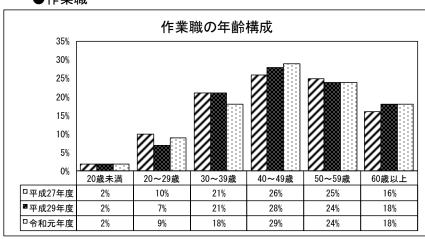
#### ●運転職



運転職の年齢構成をみると、「 $40\sim49$  歳」と「 $50\sim59$  歳」が 31%で最も多く、次いで「60 歳以上」(17%)、「 $30\sim39$  歳」(15%) となっている。運転職の年齢構成は 30 歳代以上の割合が 9 割を超えている。

過去調査と比較すると、構成年齢層の中心が 40 歳代から 50 歳代に移りつつあり、運転 職の高齢化が進んでいることがうかがえる。

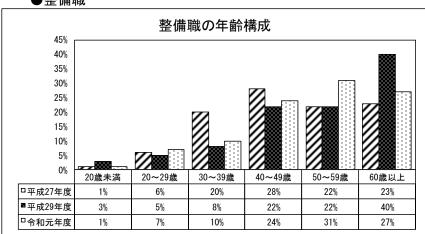
#### ●作業職



作業職の年齢構成をみると、「 $40\sim49$  歳」が 29%で最も多く、次いで「 $50\sim59$  歳」 (24%)、「 $30\sim39$  歳」と「60 歳以上」がそれぞれ 18%となっている。運転職同様、30 歳代以上の年齢層が 9 割近くを占めている。

過去調査と比較すると、40歳代の占める割合が増加傾向にあるほか、運転職や整備職と比較すると30歳代以下の割合が1割ほど多く、若年層が多い職種といえる。

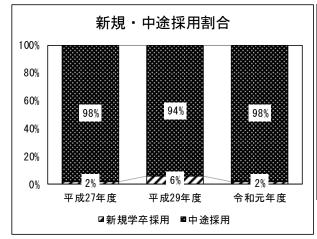
# ●整備職



整備職の年齢構成をみると、「 $50\sim59$  歳」が31%と最も多く、次いで「60 歳以上」 (27%)、「 $40\sim49$  歳」(24%) となっている。50 歳以上の割合が6 割近くを占めており、他の職種に比べ高齢化が進んでいると考えられる。

#### (2)採用等について

#### ① ドライバー(運転者)の採用状況について

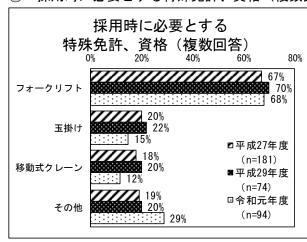


採用区分		平成27年度	平成29年度	令和 ラ	<b>元年度</b>
12	книл	%	%	採用人数	%
新規	学卒採用	2%	6%	12	2%
	大学卒	1%	1%	1	0%
	高校卒	1%	4%	11	2%
	その他	0%	1%	0	0%
中途排	采用	98%	94%	449	98%
	同業種	58%	51%	239	52%
	異業種	40%	43%	210	46%
	合計	100%	100%	461	100%

ドライバー採用実績の割合をみると、98%が中途採用に頼る状況となっており、過去調査と同様、経験者や免許保有者を求める事業所の割合が高い。

中途採用者の内訳をみると、同業種からの採用が 239 人、異業種からの採用が 210 人であり、同業種間の移動だけでなく、異業種からの転職も多いようである。

#### ② 採用時に必要とする特殊免許、資格(複数回答)

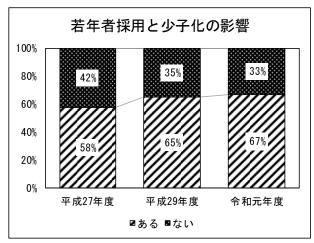


	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
フォークリフト	67%	70%	64	68%
玉掛け	20%	22%	14	15%
移動式クレーン	18%	20%	11	12%
その他	19%	20%	27	29%
回答事業所数	181	74	94	-

採用時に必要とする特殊免許や資格については、「フォークリフト」が 68%と最も多く、次いで「玉掛け」(15%)、「移動式クレーン」(12%)となっている。その他の回答の中で複数名前の挙がった免許・資格としては、「大型免許」(8件)や「牽引免許」(4件)などであった。

過去調査と比較すると、「フォークリフト」と回答した事業所の割合は 7 割程度で変わらないものの、「玉掛け」や「移動式クレーン」は若干減少がみられた。

### ③ 若年者の採用における少子化の影響



	平成27年度	平成29年度	令和 元	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
ある	58%	65%	128	67%
ない	42%	35%	62	33%
合計	100%	100%	190	100%

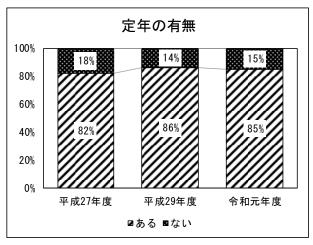
(参考) 無回答 18事業所

若年者の採用において少子化の影響があるかについては、「ある」と答えた事業所が 67% で、半数を上回っている。

過去調査と比較すると、少子化の影響が「ある」と回答する事業所の割合は増加傾向にあり、業界における若年者の採用が厳しさを増していることがうかがえる。

# ④ 高齢者雇用問題

#### ア 定年の有無について

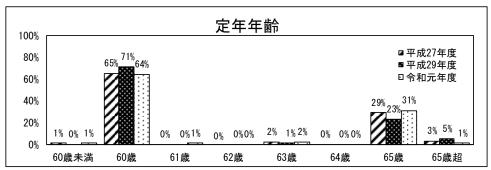


	平成27年度	平成29年度	令和え	元年度
	%	%	件数	%
ある	82%	86%	171	85%
ない	18%	14%	31	15%
合計	100%	100%	202	100%

(参考)無回答 6事業所

定年の有無をみると、「ある」と答えた事業所は85%となっている。過去調査と比較して大きな変化はない。

# イ 定年年齢について



	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元</b> 年度
	%	%	件数	%
60歳未満	1%	0%	1	1%
60歳	65%	71%	109	64%
61歳	0%	0%	1	1%
62歳	0%	0%	0	0%
63歳	2%	1%	3	2%
64歳	0%	0%	0	0%
65歳	29%	23%	53	31%
65歳超	3%	5%	2	1%
合計	100%	100%	169	100%

〈参考〉 改正高年齢者雇用安定法とは

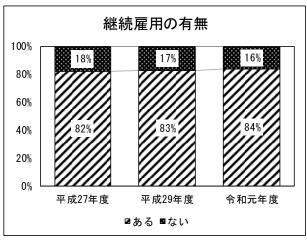
急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

(参考) 無回答 39事業所

定年が「ある」と回答した事業所に対し、定年年齢をうかがったところ、「60歳」が最も多く 64%、次いで「65歳」が 31%となっている。

平成 29 年度の調査と比較すると、定年年齢を「65 歳」としている事業所の割合が増加している。

#### ウ 継続雇用制度の有無について

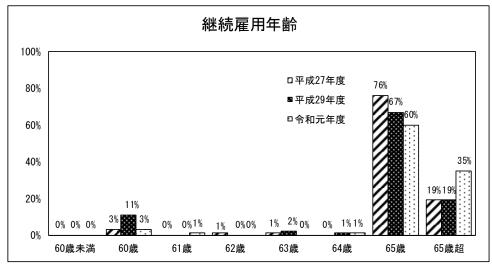


	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>亡</b> 年度
	%	%	件数	%
ある	82%	83%	161	84%
ない	18%	17%	31	16%
合計	100%	100%	192	100%

(参考) 無回答 16事業所

継続雇用制度の有無についてみると、「ある」と答えた事業所は84%で、前回調査と同程度である。

#### エ 継続雇用年齢について



	平成27年度	平成29年度 令和元		ī年度	
	%	%	件数	%	
60歳未満	0%	0%	0	0%	
60歳	3%	11%	5	3%	
61歳	0%	0%	1	1%	
62歳	1%	0%	0	0%	
63歳	1%	2%	0	0%	
64歳	0%	1%	1	1%	
65歳	76%	67%	85	60%	
65歳超	19%	19%	49	35%	
合計	100%	100%	141	100%	

(参考)無回答 67事業所

継続雇用制度が「ある」と答えた事業所に対し、継続雇用年齢をうかがったところ、「65歳」 が60%と最も多く、次いで「65歳超」(35%)となっている。

過去調査と比較すると、継続雇用年齢を「65歳」とする事業所の割合は減少する一方、「65歳 超」の割合は増加しており、高年齢者でも働くことのできる雇用環境の整備に注力しているこ とがうかがえる。

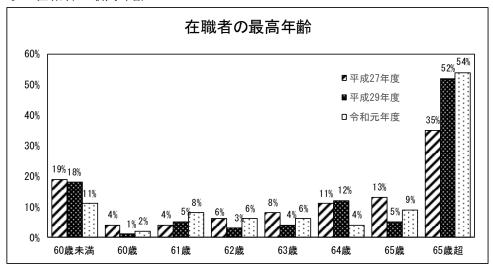
#### 〈参考〉無期転換ルールについて

無期転換ルールは、同一の使用者(企業)との間で、**有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合**、 有期契約労働者(契約社員、パートタイマー、アルバイトなど)からの**申込みにより、期間の定めのない** 労**働契約(無期労働契約)に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に 無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者(企業)に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します(使用者は断ることができません)。

# オ 在職者の最高年齢について



	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>亡</b> 年度
	%	%	件数	%
60歳未満	19%	18%	22	11%
60歳	4%	1%	4	2%
61歳	4%	5%	15	8%
62歳	6%	3%	11	6%
63歳	8%	4%	12	6%
64歳	11%	12%	8	4%
65歳	13%	5%	18	9%
65歳超	35%	52%	108	54%
合計	100%	100%	198	100%

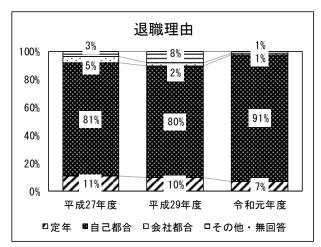
(参考) 無回答 10事業所

在職者の最高年齢についてみると、「65歳超」が54%と最も多くなった。なお、アンケート内における最高年齢は76歳、最高年齢の平均は65.4歳であった。

過去調査と比較すると、在職者の最高年齢が「65歳超」の事業所の割合は増加傾向にある。

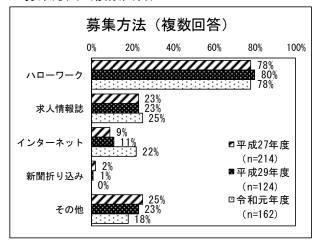
#### ⑤ ドライバーの退職状況について

#### 退職理由



	平成27年度 平成29年度		令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
定年	11%	10%	29	7%
自己都合	81%	80%	376	91%
会社都合	5%	2%	6	1%
その他・無回答	3%	8%	3	1%
合計	100%	100%	414	100%

#### 募集方法 (複数回答)



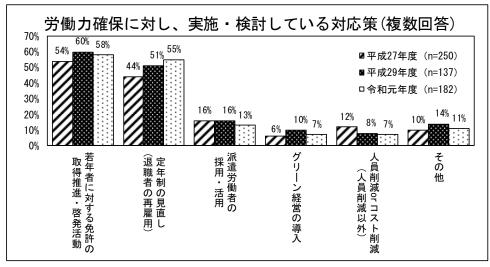
	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
ハローワーク	78%	80%	126	78%
求人情報誌	23%	23%	41	25%
インターネット	9%	11%	35	22%
新聞折り込み	2%	1%	0	0%
その他	25%	23%	29	18%
回答事業所数	214	124	162	_

ドライバーの退職状況についてみると、令和元年度の退職者数は回答のあった 169 事業 所で合計 414名であった。退職理由の内訳をみると、「自己都合」が 91%と最も多く、次いで「定年」(7%) であった。過去調査と比較すると、退職理由を「自己都合」とする割合が 1割程度増加している。

新規の募集方法については、「ハローワーク」が 78%と最も多く、以下「求人情報誌」 (25%)、「インターネット」(22%) と続いた。なお、「その他」の内「社員等からの紹介」は 14 件であった。

過去調査と比較すると、「インターネット」での募集が増加しており、「求人情報誌」に迫る割合となっている。

#### ⑥ 労働力確保(運転者不足)に対し、実施·検討している対応策について(複数回答)



	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
若年者に対する免許の取得推進・啓発活動	54%	60%	105	58%
定年制の見直し(退職者の再雇用)	44%	51%	100	55%
派遣労働者の採用・活用	16%	16%	24	13%
グリーン経営の導入	6%	10%	13	7%
人員削減orコスト削減(人員削減以外)	12%	8%	12	7%
その他	10%	14%	20	11%
回答事業所数	250	137	182	_

労働力確保(運転者不足)に対し、実施・検討している対応策についてみると、最も多かったのが「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」で58%、以下「定年制の見直し(退職者の再雇用)」(55%)、「派遣労働者の採用・活用」(13%)と続いた。

過去調査と比較すると、「定年制の見直し(退職者の再雇用)」を回答する割合は増加が続いており、既存の従業員が働き続けられる制度の整備を実施・検討する事業所が増えていることがうかがえる。

#### (3) まとめ

#### <労働者の構成と採用等状況について>

日本の物流を支えるトラック輸送は、国内輸送の 9 割を担いその原動力はドライバー。 その年齢構成をみると、40 代が 31%、50 代 31%、60 歳以上 17%と 40 歳以上の割合が、 平成 27 年度 76%、平成 29 年度 79%、令和元年度 79%と、ここ 6 年間で 7 割から 8 割近 くへと高齢化が進んでいる。

トラック運送業界における若手ドライバーの減少、ドライバーの高齢化の高まる中、深刻なドライバー不足が懸念されている。

若年者の採用状況改善に向け、平成 29 年 3 月 12 日から、運転免許制度に「準中型免許」が新設された。18 歳で取得可能な準中型免許は、宅配便やコンビニの集配車両等の小型トラックを運転することができ、キャリアアップして中型・大型免許を取得し収入の増加が見込まれるドライバーへの道も開ける。しかしながら、この準中型免許の取得者は、ドライバー数のわずか 5%であった。

これらの取得率の低さをみると、業界が将来を見据えた若者や新卒者の人材確保について困難な状況が2つ考えられる。

一つ目は、取得率を押し下げる要因として免許取得経費の負担増がある。

二つ目は、AT免許取得者の増加により乗車できるトラックが限られるといったことである。

さらには、荷役の伴う場合では、特殊免許資格(フォークリフト、玉掛け、移動式クレーン、牽引、危険物取扱等)が必要となり、ここに即戦力を求める業界と求職者との間にミスマッチが生じてくる。

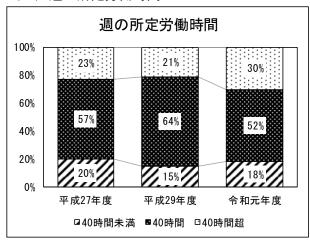
ここで女性への採用に目を向けると、国土交通省は、女性トラックドライバーを「トラガール」と銘打って、トラガール促進プロジェクトを立ち上げている。その採用構成は3%にとどまっている。

また、各職種とも中心年齢層は 40 歳代から 50 歳代が半数以上を占めているのが現状である。

総じて、人手不足が加速するなか、トラック輸送業界は安定した物資の輸送供給ができず、 長時間労働でそれを補わざるを得ない極めて深刻な状況下で「働き方改革」に関連した年次 有給休暇の付与、長時間労働の削減に取り組まなければならないといった窮状にたたされ ている。

# 3 労働実態

#### (1) 週の所定労働時間



	平成27年度	平成29年度	令和 5	元年度
	%	%	件数	%
40時間未満	20%	15%	35	18%
40時間	57%	64%	103	52%
40時間超	23%	21%	60	30%
合計	100%	100%	198	100%

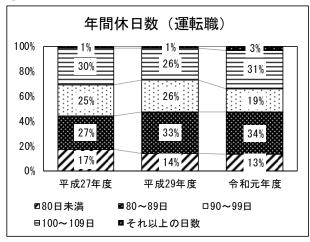
(参考)無回答 10事業所

週の所定労働時間についてみると、「40 時間」が 52%と最も多く、以下「40 時間超」(30%)、「40 時間未満」(18%) と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、「40 時間」と回答する事業所の割合が減少した一方、「40 時間超」は増加しており、週の所定労働時間が長時間化している。

#### (2) 職種別年間休日数

#### ① 運転職



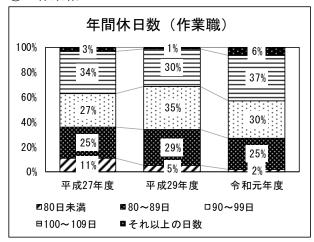
	平成27年度	平成29年度	令和え	元年度
	%	%	件数	%
80日未満	17%	14%	26	13%
80~89日	27%	33%	66	34%
90~99日	25%	26%	36	19%
100~109日	30%	26%	61	31%
それ以上の日数	1%	1%	6	3%
合計	100%	100%	195	100%

(参考) 無回答 13事業所

運転職の年間休日数をみると、「80~89 日」が 34%と最も多く、以下「100~109 日」(31%)、「90~99 日」(19%)、「80 日未満」(13%)、「それ以上の日数」(3%) と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、年間休日数を 100 日以上と回答する事業所の割合が増加している。

#### 2 作業職



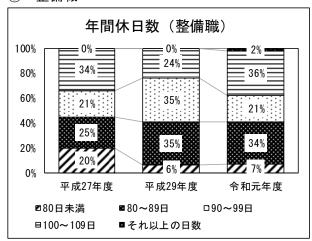
	平成27年度 平成29年度		令和元年度	
	%	%	件数	%
80日未満	11%	5%	2	2%
80~89日	25%	29%	21	25%
90~99日	27%	35%	26	30%
100~109日	34%	30%	32	37%
それ以上の日数	3%	1%	5	6%
合計	100%	100%	86	100%

(参考) 無回答 122事業所

作業職の年間休日数をみると、「100~109 日」が 37%と最も多く、以下「90~99 日」(30%)、「80~89 日」(25%)、「80 日未満」(2%)、「それ以上の日数」(6%) と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、年間休日数を 100 日以上と回答する事業所の割合が 10 ポイント以上増加している。

#### ③ 整備職



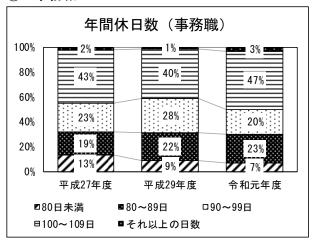
	平成27年度	平成29年度	令和 ラ	元年度
	%	%	件数	%
80日未満	20%	6%	4	7%
80~89日	25%	35%	21	34%
90~99日	21%	35%	13	21%
100~109日	34%	24%	22	36%
それ以上の日数	0%	0%	1	2%
合計	100%	100%	61	100%

(参考) 無回答 147事業所

整備職の年間休日数をみると、「 $100\sim109$  日」が36%と最も多く、以下「 $80\sim89$  日」(34%)、「 $90\sim99$  日」(21%)、「80 日未満」(7%)、「それ以上の日数」(2%) と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、年間休日数を 100 日以上と回答する事業所の割合が 10 ポイント以上増加している。

#### 4 事務職



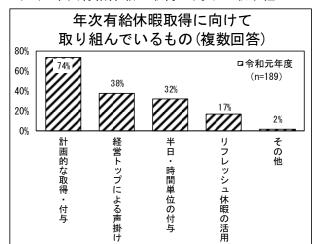
	平成27年度 平成29年度		令和 5	元年度
	%	%	件数	%
80日未満	13%	9%	12	7%
80~89日	19%	22%	38	23%
90~99日	23%	28%	33	20%
100~109日	43%	40%	78	47%
それ以上の日数	2%	1%	5	3%
合計	100%	100%	166	100%

(参考) 無回答 42事業所

事務職の年間休日数をみると、「100~109 日」が 47%と最も多く、以下「80~89 日」(23%)、「90~99 日」(20%)、「80 日未満」(7%)、「それ以上の日数」(3%) と続いた。

他の職種と比較すると、年間休日数を 100 日以上と回答する事業所が 5 割と多く、休日日 数の多い職種となっている。

#### (3) 年次有給休暇の取得に向けて取り組んでいるもの(複数回答)



	令和元年度	
	件数	%
計画的な取得・付与	139	74%
経営トップによる声掛け	71	38%
半日・時間単位の付与	61	32%
リフレッシュ休暇の活用	32	17%
その他	3	2%
回答事業所数	189	-

年次有給休暇取得に向けて取り組んでいるものを尋ねたところ、「計画的な取得・付与」が74%で最も多く、以下「経営トップによる声掛け」(38%)、「半日・時間単位の付与」(32%)、「リフレッシュ休暇の活用」(17%)と続いた。

働き方改革関連法案の施行に伴い、平成31年4月より年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、年5日以上の年次有給休暇の確実な取得が義務化したことで、年次有給休暇取得の取り組みが進んでいると考えられる。

# (4)1ヵ月1人当たりの平均残業時間

(時間)

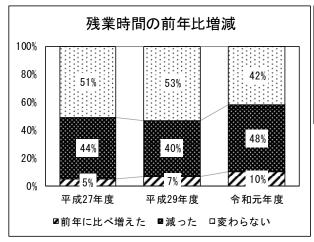
(時間	(時間) 平均残業時間					
45. 0	20.0.40.0					
40. 0	38. 6 40. 0 37. 7			■平成27年度		
35. 0				■平成29年度		
30. 0				□令和元年度		
25. 0		23. 2 21. 6	23. 6	24. 1		
20. 0		16.3				
15. 0				14. 6 13. 6		
10. 0			10.0			
5.0						
0.0		///				
0.0	運転職	作業職	整備職	事務職		

	(前)前/					
	平成27年度	平成29年度	令和元年度			
運転職	38. 6	40.0	37. 7			
作業職	23. 2	21.6	16. 3			
整備職	23. 6	10.0	7. 1			
事務職	24. 1	14. 6	13. 6			

1ヵ月1人当たり平均残業時間をみると、運転職が37.7時間、作業職が16.3時間、整備職が7.1時間、事務職が13.6時間となっている。

過去調査と比較すると、全ての職種で残業時間は減少しているものの、運転職は他職種の倍以上の時間となっており人手不足による負担は依然大きいことがうかがえる。

# (5) 残業時間の前年比増減



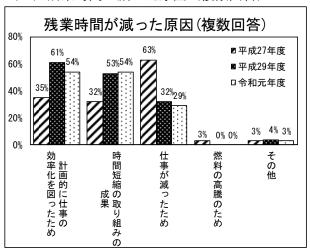
	平成27年度	平成29年度	令和 5	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
前年に比べ増えた	5%	7%	19	10%
減った	44%	40%	95	48%
変わらない	51%	53%	83	42%
合計	100%	100%	197	100%

(参考) 無回答 11事業所

残業時間の前年比増減についてみると、「減った」が 48%と最も多く、以下「変わらない」 (42%)、「増えた」(10%) と続いた。

過去調査と比較すると、残業時間を「減った」と回答する事業所の割合が増加しているが、 「増えた」も緩やかながら増加しており、長時間労働が懸念される。

# (6) 残業時間が減った原因(複数回答)

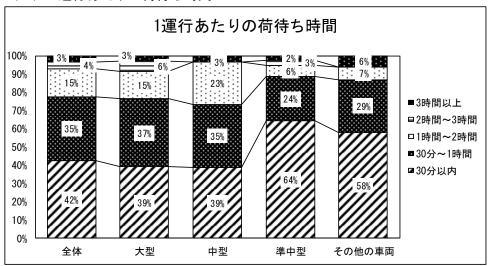


	平成27年度	平成29年度	令和え	ī 年度	
	%	%	件数	%	
計画的に仕事の効率化を図ったため	35%	61%	62	54%	
時間短縮の取り組みの成果	32%	53%	62	54%	
仕事が減ったため	63%	32%	33	29%	
燃料の高騰のため	3%	0%	0	0%	
その他	3%	4%	3	3%	
回答事業所数	120	57	115	_	

残業時間が減った原因を尋ねたところ、「計画的に仕事の効率化を図ったため」と「時間短縮の取り組みの成果」がそれぞれ 54%で最も多く、次いで「仕事が減ったため」(29%)と続いた。「燃料の高騰のため」は 0%であった。

平成 29 年度の調査と比較すると、「計画的に仕事の効率化を図ったため」と「時間短縮の取り組みの成果」を回答した事業所の割合は半数を超えており、業務効率化策に取り組み残業時間の削減につなげていることがうかがえる。

# (7)1運行あたりの荷待ち時間



	大 (11 t	_	中 (7.5 t 以上·		<b>準</b> 4		その他	の車両	合	計
	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%
30分以内	396	39%	111	39%	85	64%	58	58%	650	42%
30分~1時間	378	37%	100	35%	32	24%	29	29%	539	35%
1時間~2時間	151	15%	66	23%	8	6%	7	7%	232	15%
2時間~3時間	57	6%	1	0%	4	3%	0	0%	62	4%
3時間以上	30	3%	9	3%	3	2%	6	6%	48	3%
合計	1, 012	100%	287	100%	132	100%	100	100%	1, 531	100%

1運行あたりの荷待ち時間をみると、全体では「30分以内」が42%で最も多く、次いで「30分~1時間」(35%)、「1時間~2時間」(15%)、「2時間~3時間」(4%)、「3時間以上」(3%)であった。

車種別でみると、「中型(7.5 t 以上 $\sim$ 11 t 未満)」は、荷待ち時間が 1 時間以上となる割合が 2 割を超えており、荷待ち時間の短縮に向けた働きかけが課題である。

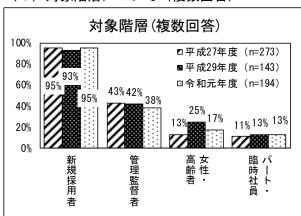
# 4 車両数に対する労働力の分配状況

保有車両台数 (合計) 4,745 台 運転者数 (合計) 4,158 人

回答のあった事業所が保有している車両台数の合計は 4,745 台、運転者数は 4,158 人であった。県内の事業所における車両 1 台当たりの運転者数の配分は 0.88 人である。

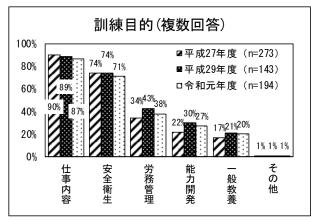
# 5 教育訓練への取組状況

#### (1)対象階層について(複数回答)



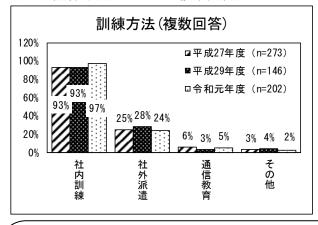
	平成27年度	平成29年度	令和元年度	
	%	%	件数	%
新規採用者	95%	93%	184	95%
管理監督者	43%	42%	74	38%
女性・高齢者	13%	25%	33	17%
パート・臨時社員	11%	13%	25	13%
回答事業所数	273	143	194	_

#### (2)訓練目的について(複数回答)



	平成27年度	平成29年度	令和 5	<b>亡</b> 年度
	%	%	件数	%
仕事内容	90%	89%	177	87%
安全衛生	74%	74%	145	71%
労務管理	34%	43%	78	38%
能力開発	22%	30%	55	27%
一般教養	17%	21%	41	20%
その他	1%	1%	1	1%
回答事業所数	282	148	203	_

# (3)訓練方法について(複数回答)



	平成27年度	平成29年度	令和 5	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
社内訓練	93%	93%	195	97%
社外派遣	25%	28%	48	24%
通信教育	6%	3%	9	5%
その他	3%	4%	4	2%
回答事業所数	273	146	202	-

教育訓練への取組状況についてみると、対象階層は「新規採用者」が 95%と最も多くなっている。訓練の目的については「仕事内容」(87%)、「安全衛生」(71%) などが多い。訓練方法については「社内訓練」が 97%とほぼ全ての事業所が自社での教育訓練を行っていることがうかがえる。なお、訓練方法について過去調査と比較すると、「社内訓練」を回答する事業所の割合が増加する一方、「社外派遣」は減少しており、社員に対する訓練を自社で行う事業主が増加していることがうかがえる。

#### (4) まとめ

### <教育訓練の実施状況について>

教育訓練の実施状況についてみると、平成 29 年 3 月 12 日改正の初任運転者教育指導において、以前は 6 時間以上 (座学のみ) であったが、15 時間に延長され加えて実際にトラックを運転させて安全な運転方法を 20 時間以上 (添乗指導) が義務づけられた事により、「新規採用者」の教育訓練が 95%と最も多く、初任の適正診断、添乗指導等、全ての階層の従業員に対して職務内容や社内のみならず社外に派遣して能力開発を推進、個人のスキルアップに重点を置いている事業主が増加傾向にある。

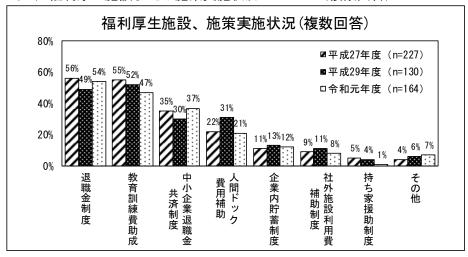
訓練の目的については、「仕事内容」87%、「安全衛生」71%、「労務管理」「能力開発」と続く。

訓練方法については、「社内訓練」97%と9割近くの事業所が自社での教育訓練を行っているが、「社外派遣」「通信教育」のように、各企業が独自に取り組む姿勢もうかがえる。

今後ますます、安全マネジメントやリスクマネジメントを全事業所で実施し、危険因子を可能な限り排除していく教育訓練を行い、事故等に伴う労働者の休業で、労働力を低下させないためにも安全の風土化を定着させることが必要となる。

# 6 福利厚生への取組状況

(1) 福利厚生施設または施策実施状況について (複数回答)

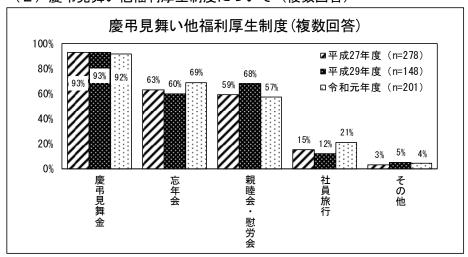


	平成27年度	平成29年度	令和え	元年度	
	%	%	件数	%	
退職金制度	56%	49%	89	54%	
教育訓練費助成	55%	52%	77	47%	
中小企業退職金共済制度	35%	30%	61	37%	
人間ドック費用補助	22%	31%	35	21%	
企業内貯蓄制度	11%	13%	19	12%	
社外施設利用費補助制度	9%	11%	13	8%	
持ち家援助制度	5%	4%	1	1%	
その他	4%	6%	11	7%	
回答事業所数	227	130	164	_	

福利厚生施設または施策実施状況についてみると、「退職金制度」(54%) や「教育訓練費助成」(47%) が多く、以下「中小企業退職金共済制度」(37%)、「人間ドック費用補助」(21%) と続いた。

過去調査と比較すると、「退職金制度」や「中小企業退職金共済制度」の回答割合が増加して おり、社員の福利厚生充実に向け、退職金制度の拡充を図る事業主が多くなっている。

# (2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について (複数回答)

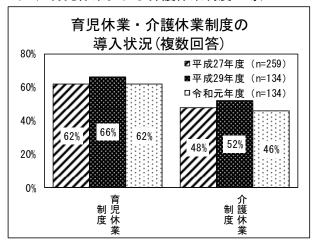


	平成27年度	平成29年度	令和 ラ	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
慶弔見舞金	93%	93%	184	92%
忘年会	63%	60%	139	69%
親睦会・慰労会	59%	68%	115	57%
社員旅行	15%	12%	43	21%
その他	3%	5%	8	4%
回答事業所数	278	148	201	-

慶弔見舞い他福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が 92%と最も多く、以下「忘年会」 (69%)、「親睦会・慰労会」 (57%)、「社員旅行」 (21%) であった。

平成 29 年度の調査と比較すると、「忘年会」と「社員旅行」の割合が 1 割程度増加した一方、「親睦会・慰労会」の割合は 1 割程度減少した。

## (3) 育児休業および介護休業制度の導入について(複数回答)

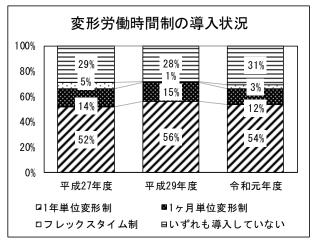


C (BXDD)							
	平成27年度	平成29年度	令和 5	元年度			
	%	%	件数	%			
育児休業制度	62%	66%	115	62%			
介護休業制度	48%	52%	85	46%			
回答事業所数	259	134	134	-			

育児休業及び介護休業制度の導入についてみると、各制度を導入している事業所の割合は「育児休業制度」は 62%、「介護休業制度」は 46%となっている。

平成 29 年度の調査と比較してみると、育児休業制度、介護休業制度ともに導入している事業所の割合が減少した。

#### (4)変形労働時間制の導入状況について

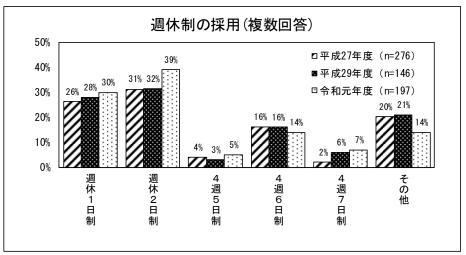


	平成27年度	平成29年度	令和 5	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
1年単位変形制	52%	56%	105	54%
1ヶ月単位変形制	14%	15%	23	12%
フレックスタイム制	5%	1%	6	3%
いずれも導入していない	29%	28%	60	31%
合計	100%	100%	194	100%

変形労働時間制の導入状況についてみると、「1年単位変形制」が54%で最も多く、以下「1ヶ月単位変形制」(12%)、「フレックスタイム制」(3%)と続いた。なお、「いずれも導入していない」は31%であった。

過去調査と比較すると、いずれかの形で変形労働時間制を導入している事業所の割合は 7割程度で推移している。

### (5) 週休制の採用について(複数回答)

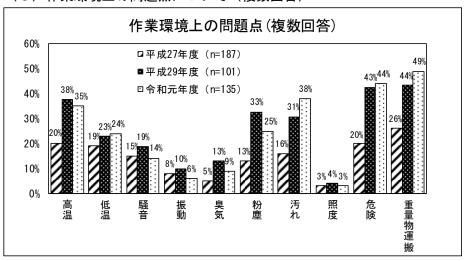


	平成27年度	平成29年度	令和方	<b>元</b> 年度
	%	%	件数	%
週休1日制	26%	28%	59	30%
週休2日制	31%	32%	77	39%
4週5日制	4%	3%	9	5%
4週6日制	16%	16%	28	14%
4週7日制	2%	6%	14	7%
その他	20%	21%	27	14%
回答事業所数	276	146	197	

週休制の採用についてみると、「週休 2 日制」が 39%と最も多く、以下「週休 1 日制」 (30%)、「4 週 6 日制」 (14%) と続いた。また、「その他」として事業所独自の休暇制度や年間カレンダーによる休日制度あげる先もあった。

過去調査と比較すると、「週休2日制」を採用する事業所の割合が増加する一方、4週6日 制を採用する企業は減少傾向にある。

# (6)作業環境上の問題点について(複数回答)



	平成27年度	平成29年度	平成29年度 令和元年度		
	%	%	件数	%	
高温	20%	38%	47	35%	
低温	19%	23%	33	24%	
騒音	15%	19%	19	14%	
振動	8%	10%	8	6%	
臭気	5%	13%	12	99	
粉塵	13%	33%	34	25%	
汚れ	16%	31%	51	38%	
照度	3%	4%	4	3%	
危険	20%	43%	60	44%	
重量物運搬	26%	44%	66	49%	
回答事業所数	187	101	135	_	

作業環境上の問題点についてみると、「重量物運搬」が 49%で最も多く、以下「危険」(44%)、 「汚れ」(38%)、「高温」(35%)、「粉塵」(25%)と続いた。

平成 29 年度の調査と比較すると、「粉塵」や「騒音」といった項目では回答割合が減少した一方、「汚れ」や「重量物運搬」といった項目は増加した。

# (7) まとめ

# <福利厚生面について>

運送業界において、ドライバーの減少への対策として、ドライバーの維持・確保のための、 労働環境の更なる充実を図っていた。福利厚生施設・施策の実施状況は「退職金制度」54%、 「教育訓練費助成」47%が多く、「中小企業退職金共済制度」は37%と前回調査比7ポイン ト上昇した。育児休業及び介護休業制度の導入状況は「育児休業制度」62%、「介護休業制度」46%と、共にその導入による福利厚生面の充実が図られている。

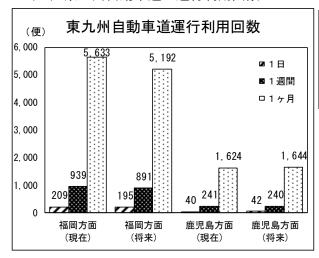
その他の特徴としては、「忘年会」が 69%と前回調査比 9 ポイント上昇し、従業員の定着向上を図っていることがうかがえる。

また、若年ドライバーや女性ドライバーを確保するためには、福利厚生面はもちろんのこと、魅力ある業界を目指し、安全管理(自動化・機械化等)・教育の充実・勤務体制(パート)、環境整備(女性専用トイレ)、託児所の設置等に取り組み、将来への夢と希望を持てるよう企業努力することが必要不可欠と思われる。

会社の福利厚生を充実させることが、労働者の確保へもつながる大きな要因である。

# 7 東九州自動車道の利用状況

(1) 東九州自動車道の運行利用回数について

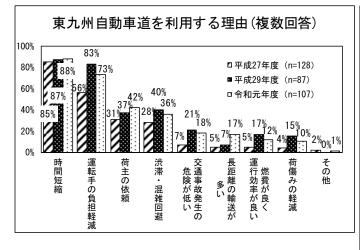


			(便)
	1日	1 週間	1ヶ月
福岡方面(現在)	209	939	5, 633
福岡方面(将来)	195	891	5, 192
鹿児島方面(現在)	40	241	1, 624
鹿児島方面(将来)	42	240	1, 644

東九州自動車道の運行利用回数については、現在福岡方面が1ヶ月あたり5,633便、鹿児島方面が1ヶ月あたり1,624便となっている。

将来的な利用回数は、福岡方面が 1 ヶ月あたり 5,192 便と若干減少見通しであるのに対し、 鹿児島方面については 1 ヶ月あたり 1,644 便と横ばいの見通しとなっている。

## (2) 東九州自動車道を利用する理由(複数回答)

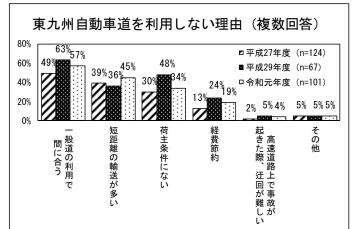


	平成27年度	平成29年度	令和 5	元年度
	%	%	件数	%
時間短縮	85%	87%	94	88%
運転手の負担軽減	56%	83%	78	73%
荷主の依頼	31%	37%	45	42%
渋滞・混雑回避	28%	40%	39	36%
交通事故発生の 危険が低い	7%	21%	19	18%
長距離の輸送が多い	5%	7%	18	17%
燃費が良く 運行効率が良い	5%	17%	13	12%
荷傷みの軽減	4%	15%	11	10%
その他	2%	0%	1	1%
回答事業所数	128	87	107	_

東九州自動車道を利用する理由については、「時間短縮」が 88%で最も多く、次いで「運転 手の負担軽減」(73%)、「荷主の依頼」(42%)、「渋滞・混雑回避」(36%)であった。

平成 29 年度の調査と比較すると、「長距離の輸送が多い」が前回調査比 10 ポイント増、「荷主の依頼」が同 5 ポイント増と増加した一方、「運転手の負担軽減」は同 10 ポイント減、「燃費が良く運航効率がいい」や「荷痛みの軽減」は同 5 ポイント減少となっている。

# (3) 東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)

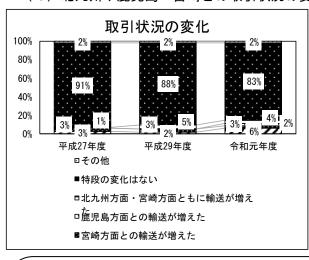


	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
一般道の利用で間に合う	49%	63%	58	57%
短距離の輸送が多い	39%	36%	45	45%
荷主条件にない	30%	48%	34	34%
経費節約	13%	24%	19	19%
高速道路上で事故が 起きた際、迂回が難しい	2%	5%	4	4%
その他	5%	5%	5	5%
回答事業所数	124	67	101	_

東九州自動車道を利用しない理由については、「一般道の利用で間に合う」が 57%で最も 多く、次いで「短距離の輸送が多い」(45%)、「荷主条件にない」(34%)、「経費節約」(19%)であった。

平成 29 年度の調査と比較すると、「短距離の輸送が多い」が前回調査比 9 ポイント増加 した一方、「荷主条件にない」、「一般道の利用で間に合う」、「経費節約」などは同比 5 ポイン ト以上減少した。

## (4) 北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化

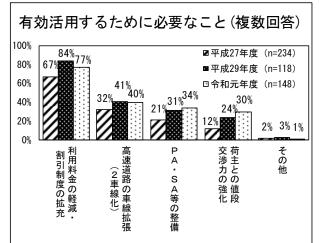


	平成27年度	平成29年度	令和力	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
北九州方面との 輸送が増えた	3%	2%	9	6%
宮崎方面との 輸送が増えた	3%	3%	5	3%
鹿児島方面との 輸送が増えた	_	0%	3	2%
北九州方面・宮崎方面 ともに輸送が増えた	1%	5%	7	4%
特段の変化はない	91%	88%	131	83%
その他	2%	2%	3	2%
合計	100%	100%	158	100%

北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化については、「特段の変化はない」が 83%で最も多く、次いで「北九州方面との輸送が増えた」(6%)、「北九州・宮崎方面ともに輸送が増えた」(4%)、「宮崎方面との輸送が増えた」(3%)であった。

過去調査と比較すると、「特段の変化はない」の回答割合は減少傾向にある一方、北九州 や鹿児島・宮崎との取引状況は増加しており、徐々にではあるが開通に伴う効果が出てい ることがうかがえる。

# (5) 東九州自動車道を有効活用するために必要なこと(複数回答)

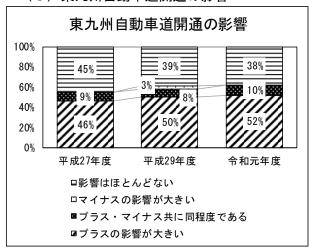


2 6 - 2 (12,30,117)								
	平成27年度	平成29年度	令和 5	元年度				
	%	%	件数	%				
利用料金の軽減・ 割引制度の拡充	67%	84%	114	77%				
高速道路の車線 拡張(2車線化)	32%	41%	59	40%				
PA・SA等の整備	21%	31%	50	34%				
荷主との値段 交渉力の強化	12%	24%	44	30%				
その他	2%	3%	2	1%				
回答事業所数	247	135	148	_				

東九州自動車道を有効活用するために必要なことについては、「利用料金の軽減・割引制度の拡充」が77%で最も多く、次いで「高速道路の車線拡張(2 車線化)」(40%)、「PA・SA等の整備」(34%)、「荷主との値段交渉力の強化」(30%)であった。

過去調査と比較すると、「荷主との値段交渉力の強化」や「PA・SA等の整備」の項目では回答割合の増加が続いている。

## (6) 東九州自動車道開通の影響

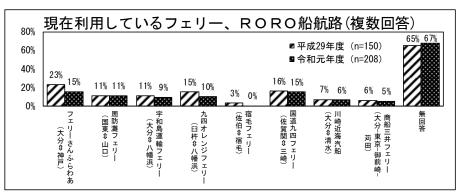


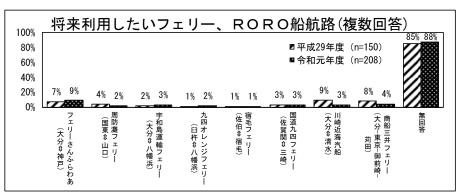
	平成27年度	平成29年度	令和え	<b>元年度</b>
	%	%	件数	%
プラスの影響が大きい	46%	50%	86	52%
プラス・マイナス 共に同程度である	9%	8%	16	10%
マイナスの影響が大きい	0%	3%	1	0%
影響はほとんどない	45%	39%	63	38%
合計	100%	100%	166	100%

東九州自動車道開通の影響については、「プラスの影響が大きい」が 52%で最も多く、次いで「影響はほとんどない」(38%)、「プラス・マイナス共に同程度である」(10%)であった。

過去調査と比較しても、構成内容に大きな動きは無い。

# 8 フェリー、RORO船航路の活用





	現在	生利用してい	いる	将来利用したい			
	平成29年度 令和元年度			平成29年度	令和元年度		
	%	件数	%	%	件数	%	
フェリーさんふらわあ(大分⇔神戸)	23%	32	15%	7%	18	9%	
周防灘フェリー(国東⇔山口)	11%	23	11%	4%	4	2%	
宇和島運輸フェリー(大分⇔八幡浜)	11% 19 9%		2%	6	3%		
九四オレンジフェリー(臼杵⇔八幡浜)	15%	21	10%	1%	4	2%	
宿毛フェリー(佐伯⇔宿毛)	3%	0	0%	1%	2	1%	
国道九四フェリー(佐賀関⇔三崎)	16%	31	15%	3%	6	3%	
川崎近海汽船(大分⇔清水)	7%	13	6%	9%	6	3%	
商船三井フェリー(大分-東京-御前崎-苅田)	6% 11		5%	8%	9	4%	
無回答	65%	65% 140 67%		85%	182	88%	
回答事業所数	150	208	_	150	208	_	

フェリー、RORO船航路の活用については、現在利用している航路では「フェリーさん ふらわあ」と「国道九四フェリー」がそれぞれ 15%で最も多く、次いで「周防灘フェリー」 (11%)、「九四オレンジフェリー」 (10%) となっている。関西や中国・四国方面の輸送において、船便が利用されていることがうかがえる。過去調査と比較すると、全体的に利用割合 に落ち込みがみられた。

将来的な利用については、「フェリーさんふらわあ」が 9%で最も多いが、その他の航路は 回答割合が 5%を下回っており、将来的な船便の利用については現状不透明であることがう かがえる。過去調査と比較しても大きな動きはみられない。

# Ⅲ 総括

日本経済は、消費税率の引き上げや貿易摩擦により停滞気味の様相で、並行して、新型コロナウイルスの感染が経済活動を大きく縮小させている。この中で、トラック産業においても運賃水準の低さ、安全・環境に要するコストの増加、人手不足の加速に加え、働き方改革における残業時間の上限規制や割増賃金、最低賃金の上昇などに直面しており、厳しい経営環境が強いられると予測される。

特に人材確保においては、採用者数のうち中途採用者は 1 社平均 2.15 人(同業種 1.15 人)であるが、新卒採用者数は 1 社平均 0.06 人に止まっている。これは、有効求人倍率が 2.9 倍程度と人手不足にある中、ほぼ業界内で人が移動しているだけで、今後ますます高齢 化が進み、業界の労働環境は悪循環となることが示されている。更には、新規採用者数が退職者数 (1 社平均 1.95 人)をはるかに下回り、業界全体としては年齢構成で業界全体の活性化が図れていない状況が進むものと考えられる。本調査では、県下事業所の運転職の年齢 別構成比率として 50~59 歳の占める割合は 31%、60 歳以上が 17%を占めており、50 歳以上が占める比率としては 5 割弱となっている。調査結果においては、退職者をまかなうだけの新規採用者がなく、労働力の確保については、10 年後には安定した輸送の供給が不可能な事態となることが想定される。

現在、トラック輸送産業は「人手不足」、「従業員の高齢化」、「労働人口の減少」といった 大きな課題をかかえている。そのような中、人材確保は業界にとって喫緊の課題の一つであ るが、定年を 60 歳から 65 歳に引き上げても実質的な問題解決には至らない。事業継続の ための年齢構成を考えるうえでは若年者の採用増が求められる。

ただし、若年者においては、トラック業界参入への最大の阻害要因として、平成 19 年 6 月道路交通法改正による「中型免許制度の設立」が挙げられ、普通免許を取得しても、業界の求める運行業務が出来ず、さらに免許取得経費の負担があり、労働力確保をより一層厳しいものとしていた。全国高等学校の校長会においても、高校卒業見込みの学生がトラック業界への就職希望があるにも関わらず、この制度により、就職できない浮遊人口が増えることとなった。こうした状況をうけ、実情に見合った制度改定に向け、改善要望が事業所側から多く寄せられ、関係機関へ要望した結果、車両総重量 7.5 トン未満の「準中型自動車」免許制度が平成 29 年 3 月 12 日にスタートしたものの、本調査の免許種類別では、わずか 5.4%しか取得者がいなかった。

労働時間をみると、働き方改革の影響か、1カ月1人当たりの平均残業時間は運転職から 事務職まで前回調査より減少している。結果として、本年の売上が前年より減少したと回答 した割合は増加しているものの、利益が減少したと回答した割合は売上が減少したと回答 した割合よりも少なくなっている。以前に比べ時間当たりの利益率が上がっていると考え られ、各事業者で作業の効率化や生産性の向上が図られていることが見受けられる。 今後、業界が取組むべきポイントとして次の大きな2つがあると考える。

まず、第一に新卒採用者が見込めない中、現在の労働力人口を維持しつつ、適正診断(65歳以上の適齢者)の受診や教育訓練の一層の拡充を図っている。熟練運転者はこれまで培ったキャリアもあり、即戦力の人材として労働力の確保が最適と考えられるが、健康状況や身体能力にも個人差があり、フレックスタイム制などの導入や生活習慣病の予防策としての健康診断・睡眠時無呼吸症候群を受診させるなど企業側の対応が求められる。

第二に、労働衛生面の管理体制の徹底とワークシェアリングなどによる労働時間の負担の軽減を図ることが求められる。これは、働きやすい職場環境を整備することで若年者層のみならず女性の労働力が確保でき、これが業界全体の活性化にもつながっていく。

最後に、業界全体が抱えている問題点を「課題」「対応策」「留意点」「具体例」について 以下の通りまとめた。

### 〈課題〉

- 1 トラックドライバーの人手不足
- 2 従業員の高齢化の加速 (新卒者の減少)
- 3 業界全体の労働人口の減少

### 〈対応策〉

- 1 高齢者(中途採用者)と女性の活用
- 2 ワークシェアリングの推進
- 3 教育訓練の充実や設備の完備

# 〈留意点〉

- 1 労働者の健康管理(健康診断受診後のフォロー)
- 2 突発的な事象に対する継続事業のできる体制の整備
- 3 教育訓練の財源の確保

# 〈具体例〉

- 1 輸送の効率化、パレチゼーション化等荷役作業への創意工夫など
- 2 高齢者やその他の従業員の作業場の配置分担
- 3 会社の計数管理
- 4 定期的な戦略会議の実施

# <参考資料>

- · 労働条件通知書 (様式·記載事項)
- ・時間外労働 休日労働に関する協定届 (様式第9号 一般条項)
- ・時間外労働 休日労働に関する協定届 (様式第9号の4 適用猶予期間中における、 適用猶予事業・業務、自動車運転者、建設業、医師等)
- ・安全衛生委員会の設置について
- ・働き方改革施行日一覧
- ・健康起因事故のメカニズム

# 労働条件通知書

	年 月 日
	事業場名称・所在地
	使 用 者 職 氏 名 
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年月日 日~年月日)
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
	1 契約の更新の有無
	[自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他 ( )
	2 契約の更新は次により判断する。
	・契約期間満了時の業務量・勤務成績、態度・能力・能力
	・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況
	・その他( )
	【有効雇用特別指直伝による特別の対象有の場合】   無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・Ⅱ (定年後の高齢者)
	I 特定有期業務の開始から完了までの期間 ( 年 か月 (上限 10 年))
	Ⅲ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき	
業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】
21002	・特定有期業務( 開始日: 完了日: 
始業、終業の	1 始業・終業の時刻等
時刻、休憩時	(1) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分)
間、就業時転	【以下のような制度が労働者に適用される場合】
換((1)~(5)	(2)変形労働時間制等;()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間
のうち該当す	の組み合わせによる。
るもの一つに	┌ 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 )
	→ 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 )
○を付けるこ	│
と。)、所定時	(3) フレックスタイム制;始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
間外労働の有	(ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、
無に関する事	(終業) 時 分から 時 分、
項	コアタイム 時分から 時分)
	(4) 事業場外みなし労働時間制;始業( 時 分)終業( 時 分)
	(5) 裁量労働制;始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ね
	る。
	○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条
	2 休憩時間( )分
	3 所定時間外労働の有無( 有 , 無 )
休日	・定例日;毎週 曜日、国民の祝日、その他( )
	・非定例日;週・月当たり 日、その他( )
	・1年単位の変形労働時間制の場合-年間 日 ○詳細は、就業規則第 条〜第 条、第 条〜第 条
/ <del> </del>	○詳神は、就業税則第一条で第一条、第一条で第一条   1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日
休暇	1 年代有品体限 6 万月極就勤務した場合   日   日   日   日   日   日   日   日   日
	一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一
	時間単位年休(有・無)
	2 代替休暇(有・無)
	3 その他の休暇 有給()
	無給 (
	○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

賃金	1 基本賃金 イ 月給 ( 円)、ロ 日給 ( 円) ハ 時間給 ( 円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 ( 円) へ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法       イ ( 手当 円 /計算方法: )         ロ ( 手当 円 /計算方法: )       )         ハ ( 手当 円 /計算方法: )       )         二 ( 手当 円 /計算方法: )       )         二 ( 手当 円 /計算方法: )       )         二 ( 手当 円 /計算方法: )       )         3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率       イ 所定時間外、法定超 月60時間超 ( )%         所定超 ( )%       所定超 ( )%         口 休日 法定休日 ( )%       、法定外休日 ( )%         ハ 深夜 ( )%       4 賃金締切日 ( ) 一毎月 日、( ) 一毎月 日         5 賃金支払日 ( ) 一毎月 日、( ) 一毎月 日       6 賃金の支払方法 ( )         7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ( ))       8 昇給 (時期等 )         9 賞与 ( 有 (時期、金額等 ) , 無 )       )         10 退職金 ( 有 (時期、金額等 ) , 無 )
退職に関する事項	
その他	・社会保険の加入状況( 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ( ) )・雇用保険の適用 ( 有 , 無 ) ・その他 ( ) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

- ※ 以上のほかは、当社就業規則による。
- ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

#### 【記載要領】

- 1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
- 2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
- 3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働 基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、 臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事 項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の 傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項について は、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務 があること。
- 4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)を明示すること。

- (参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
- 5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

- 6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制:適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を 記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を=で 抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制:コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを=で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制:所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制:基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………を基本とし、」 の部分を=で抹消しておくこと。
  - ・交替制:シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「( )単位の変形労働時間制・」を=で抹消しておくこと。
- 7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。(中小事業主を除く。)

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

- 9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合に おいては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業 及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就 業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- 10.「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、 就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級 等を明確に示すことで足りるものであること。
  - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割(中小事業主を除く。)、 法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分(中小事業主を除く。)、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
  - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
- 11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
  - (参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。 また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳 までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置 (高年齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。
    - ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定めの廃止
- 12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
- 13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で 就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しな いこと。
  - \* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様 式どおりとする必要はないこと。

時間外労働 に関する協定届 休日労働

労働保険番号	
法人番号	

様式第9号(第16条第1項関係)

休工	·弗 9 方(弗 16 余弗 1 垻関係)							-				
	事業の種類			事業の名称			事業	の所在地(電話	番号)		協定の有	有効期間
						(₸ -	— )					
								/ mai mai m				
					I		1	(電話番号		<u>- )</u> ができる時間数		
									延長すること7	いでさる時間数	1 / (0)	a) ) o o o nde HH. )
									1 第日 (①につに	アは 45 時間まで	1年(①について ②については320	
		時間外労働	動をさせる	世界の研究		所定労働時間	1	日	②については 42 F		起算日	NI HI & C/
		必要のある	具体的事由	業務の種類	(満18歳)以上の者)						(/E E E E)	
						(1-1-1-1-1)	法定労働時間を	所定労働時間を	  法定労働時間を	所定労働時間を	法定労働時間を	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
							超える時間数	超える時間数	超える時間数	超える時間数	超える時間数	超える時間数
								(壮思)		(仕息)		(1士息)
								1		1	!	
時								I I		1 1		1 1
間	① 下記②に該当しない労働者									i }		1 1
外								! !		1 1 1	'	
労働								! !		Y		1
199)												
										1	'	
	② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者							! !		! 		
								! !		i i i		1
								1 I I		1 1		1 1
								: :		! ! <del>!</del>		1
								! !		1 1 1		
					労働者数		所定休日		労働させる	- - とができる	労働させること	レができる注定
休	休日労働をさ	せる必要のある具体	的事由	業務の種類	(満18歳)以上の者)		(任意)			日の日数	休日における始業及	
日					人以上の有人							
労												
働												
	上記で定める時間数に	かかわらず 時間外	学働及び休日労働を会	合算した時間数は、1 箇月に	ついて 100	時間未満でかり	ナれげたらず ヵ	つの節目からら	第日までを亚佐	11. て 80 時間を	超過したいこと	
	工品(元のの川川鉄行		73 B3 X O FI FI 73 B3 C I	1 57 0 7C 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	21 (100)	- Chilylothel C. Sci	7,4013.3 9 7 17	· 1 圖/1/0 9 0	, <u> </u>		ンクボックスに要	I .
	協定の成立年月日	年 月	日									
	協定の当事者である労働組合(	事業場の労働者の過	半数で組織する労働	組合)の名称又は労働者の過	当半数を代表	きする者の 氏						
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(							)					
		年 月	目									
			• •			th 田 本 職	名					
						使用者氏			A			
		労働基準監督署長	殿									

様式第9号(第16条第1項関係)(裏面)

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たつては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数 (満 18 歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数 を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。時間数は労働基準 法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下 「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、 時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から 6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下 の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
  - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
  - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
  - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」に おいて定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間 が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で 記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働 時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1 休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規 定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2 箇月から 6 箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した 2 箇月から 6 箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で 組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代 表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する 監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして 実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出され たものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入する

ことで差し支えない。

#### (備考)

- 1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

事業の種類		事業の名称			事業の所在地(電話番号)			
	時間外労働をさ必要のある具体的		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延 1日	長することができる時間数 1日を超える一定の期間(起算日)	期間
① 下記②に該当しない労働者								
② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者								
休日労働をさせる必	要のある具体的事由	į	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	・日 労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間
協定の成立年月日	年 月 日							
協定の当事者である労働組合 協定の当事者(労働者の過半数				る称又は労働者の追	<b>尚半数を代表する者</b>	情の 既名 氏名	)	

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

年 月 日

#### 様式第9号の4 (第70条関係) (裏面)

#### 記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該 業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たつては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数について記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。
- (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
- (2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。
- 7 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、 労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等を する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない 場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

# 安全衛生委員会を設置しましょう

労働安全衛生法に基づき、一定の基準※に該当する事業場では安全委員会、 衛生委員会(又は両委員会を統合した安全衛生委員会)を設置しなければな らないこととなっています。

# 委員会設置の目的

労働災害防止の取り組みは労使が一体となって行う必要があります。そのためには、安全委員会や衛生委員会において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策(労働災害の原因及び再発防止対策等)などの重要事項について十分な調査審議を行う必要があります。

調査審議すべき事項等については裏面を参照ください。





# 安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならない事業場

- 安全委員会・・・① 常時使用する労働者が50人以上の事業場で、次の業種に該当するもの 林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種(木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、 金属製品製造業、輸送用機械器具製造業)、運送業の一部の業種(道路貨物運送業、 港湾運送業)、自動車整備業、機械修理業、清掃業
  - ② 常時使用する労働者が100人以上の事業場で、次の業種に該当するもの 製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、 水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業・小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

衛生委員会・・・常時使用する労働者が50人以上の事業場(全業種)

※ 安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全 衛生委員会を設置することができます。

# 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



このリーフレットに関するご質問等につきましては、以下のホームページをご覧になるか、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください.

URL: http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei.html

# 委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	<ol> <li>総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名)</li> <li>安全管理者<sup>※</sup></li> <li>労働者(安全に関する経験を有有する者)<sup>※</sup></li> </ol>	<ol> <li>総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名)</li> <li>衛生管理者<sup>※</sup></li> <li>産業医<sup>※</sup></li> <li>労働者(衛生に関する経験を有する者)<sup>※</sup></li> </ol>
調査審議事項 (主要な事項を抜 粋したものです。 詳細については、 労働安全衛生規 則第21条及び第 22条を参照してく ださい。)	<ol> <li>安全に関する規程の作成に関すること。</li> <li>危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。</li> <li>安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。</li> <li>安全教育の実施計画の作成に関すること。</li> </ol>	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
その他 (共通事項)	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働 ③ 委員会における議事で重要なもの 保存すること。	

※ 1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数で組織する労働組合がない場合 は労働者の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名しなければなりません。

# ☆委員会を設けるべき事業者以外の事業者が講ずべき措置

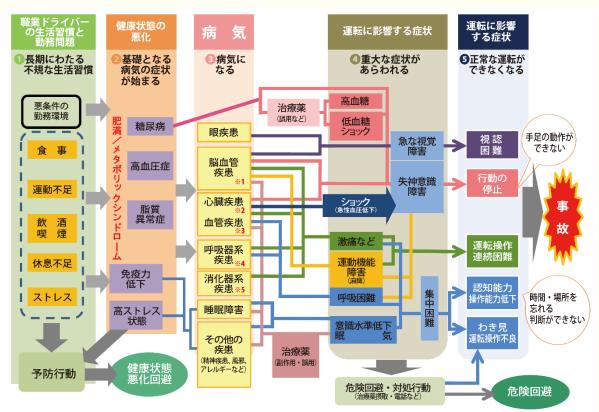
労働者数が50人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

# 改正法の施行日一覧

施行日							
2024年 4月1日	2023年 4月1日	2021年 4月1日	2020年 4月1日	2019年 4月1日			
<b>→</b>					大企業		
					中小企業	残業時間の 上限規制	
					自動車運転業務、建設 業、医師など	法)	(另名
					大企業	者 期雇用労働 明ラ	同同
		<b>O</b>			中小企業	· 労 働有	一一 賃労
					者	派遣労働	金働
					年次有給休暇の付与義務化(労基法)		
					割増賃金の猶予措置(労基法)		
<b></b>					○労働時間の把握(労働安全衛生法) ○インターバル (労働時間設定改善法) ○高度プロフェッショナル制度		
					割増賃金の猶予措置(労基法)  (労働時間の把握(労働安全衛生法) (インターバル (労働時間設定改善法)		

# 4 健康起因事故のメカニズム

①生活習慣や就労環境が悪化、②健康状態が悪化しハイリスク状態となる、③健康状態の悪化が進行し病気を 患う、③適切にコントロールできなければ、乗務中に運転に影響を与える症状が発症、母発症の結果生じる運転行動から事故に至る、というメカニズムを示しています。事業主にとって社員の健康維持は重要であり、また健康管理 は社会的責務です。



# 早期の段階で対策を講じることで発症の未然予防が可能あるいは 増悪を防止できる病気と事故発生までのメカニズム

出典:国土交通省「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」(平成 26 年 4 月改訂版)を編集



## ※1 脳血管疾患

脳卒中と総称される場合あり 脳出血、脳梗塞、くも膜下出血など

## ※2 心臓疾患

心臓の血管 (冠状動脈) が詰まる 心筋梗塞 重症不整脈、重症心不全など

# ※3 血管疾患

大動脈瘤破裂 大動脈解離など

# ※4 呼吸器系疾患

気管支喘息 肺動脈血栓症候群(エコノミークラス症候群)など

# ※5 消化器系疾患

胃、腸、肝臓、膵臓の病気など



狭心症•心筋梗塞



脳梗塞



糖尿病による失明



意識消失

5