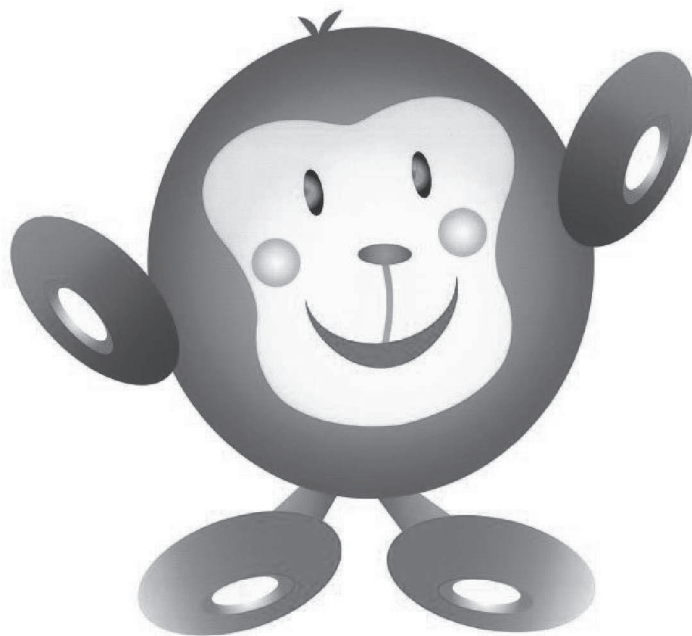


令和3年度
労働環境実態調査
報告書



公益社団法人 大分県トラック協会
<https://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	回答状況	1
7	調査結果利用の注意点	2
II	調査結果	3
1	景気の動向	3
(1)	景気について	3
(2)	来年の景気見通し	3
(3)	昨年と比べた本年の売上	4
(4)	来年の売上の見通し	4
(5)	昨年と比べた本年の利益	5
(6)	昨年と比べた本年の資金繰り	5
(7)	新型コロナウイルス感染症の影響	6
(8)	現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）	7
(9)	まとめ	8
2	労働者の構成と採用等状況	9
(1)	事業所における労働者の構成について	9
(2)	採用等について	15
(3)	まとめ	22
3	労働実態	23
(1)	週の所定労働時間	23
(2)	職種別年間休日数	23
(3)	1ヵ月1人あたりの平均残業時間	25
(4)	残業時間の前年比増減	26
(5)	残業時間が減った原因（複数回答）	27
(6)	1運行あたりの荷待ち時間	28
4	車両数に対する労働力の分配状況	28
5	教育訓練への取組状況	29
(1)	対象階層について（複数回答）	29
(2)	訓練目的について（複数回答）	29
(3)	訓練方法について（複数回答）	29
(4)	まとめ	30

6	福利厚生への取組状況	31
(1)	福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）	31
(2)	慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）	32
(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）	33
(4)	変形労働時間制の導入状況について	33
(5)	週休制の採用について（複数回答）	34
(6)	作業環境上の問題点について（複数回答）	35
(7)	まとめ	36
7	東九州自動車道の利用状況	37
(1)	東九州自動車道の運行利用回数について	37
(2)	東九州自動車道を利用する理由（複数回答）	38
(3)	東九州自動車道を利用しない理由（複数回答）	39
(4)	北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化	40
(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）	41
(6)	東九州自動車道開通の影響	41
8	フェリー、RORO船航路の活用	42
9	働き方改革関連法について	43
(1)	就業規則の変更（複数回答）	43
(2)	社内規程の作成（複数回答）	43
(3)	時間外労働における36協定の届出状況	44
(4)	専属社会保険労務士の有無	44
(5)	ホワイト経営（物流）	45
(6)	物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組	45
Ⅲ	総括	46
	参 考 資 料	48
	▪ 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

業界の労働力確保のため、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（572 社）

3 調査期間

令和 3 年 11 月 10 日から令和 3 年 12 月 10 日

4 調査方法

アンケート票を郵送で配付し、F A X 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、R O R O 船航路の活用
- （9）働き方改革関連法について

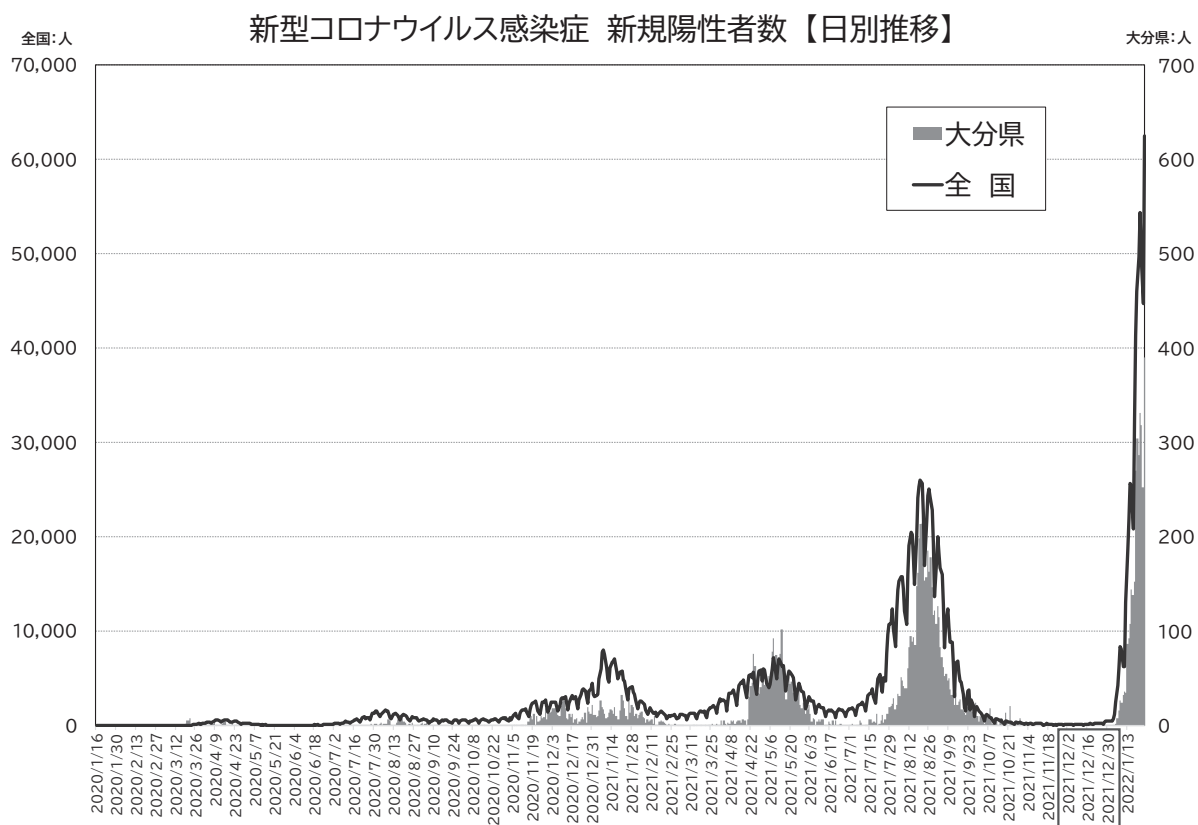
6 回答状況

有効回答数 202 社 回答率 35.3%

7 調査結果利用の注意点

調査結果の利用については、以下の点に注意する必要がある。

- 報告書本文中の比率は、基数（件数合計）を 100%としている。なお、回答率は小数点第 1 位以下を四捨五入して、整数値で表示している。そのため、数表、図表に示す回答率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。
- 複数の回答を選べる（複数選択）質問の集計については、項目別に、基数（回答事業所数）に対するその項目を選んだ事業所の割合としている。従って、その回答比率の合計は 100%を超える場合がある。
- 2021（令和 3）年度の調査が実施された 2021（令和 3）年 12 月は、新型コロナウイルス感染症の第 5 波が落ち着いて、第 6 波の懸念が予測されていたものの、感染者数としては少なく、安定して推移していた時期である。（下図参照）
- 新型コロナウイルス感染症の流行の中で実施されたことから、2017（平成 29）年度、2019（令和元）年度の調査結果とは、必ずしも単純に比較できない。



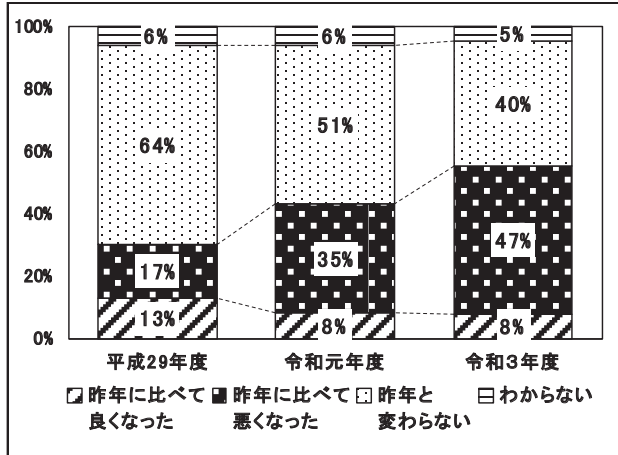
出典:厚生労働省 オープンデータより作成

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/open-data.html>)

Ⅱ 調査結果

1 景気の動向

(1) 景気について



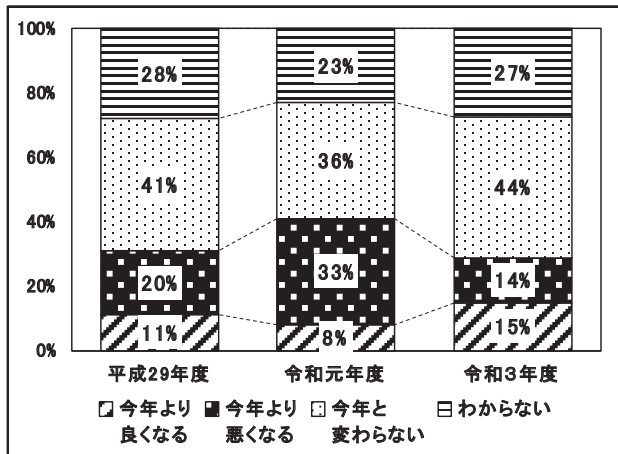
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
昨年に比べて良くなった	13%	8%	15	8%
昨年に比べて悪くなった	17%	35%	92	47%
昨年と変わらない	64%	51%	78	40%
わからない	6%	6%	9	5%
合計	100%	100%	194	100%

(参考) 無回答 8事業所

景気についてみると、「昨年に比べて悪くなった」が47%と最も多く、以下「昨年と変わらない」(40%)、「昨年に比べて良くなった」(8%)となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「昨年に比べて悪くなった」の割合が増加している。

(2) 来年の景気見通し



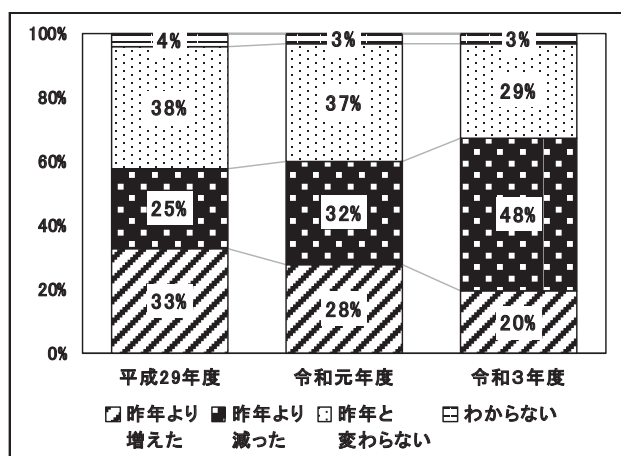
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
今年より良くなる	11%	8%	29	15%
今年より悪くなる	20%	33%	27	14%
今年と変わらない	41%	36%	85	44%
わからない	28%	23%	53	27%
合計	100%	100%	194	100%

(参考) 無回答 8事業所

来年の景気見通しについてみると、「今年と変わらない」が44%と最も多く、以下「今年より良くなる」が15%、「今年より悪くなる」が14%となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「今年と変わらない」の割合が最も多いものの、「今年より良くなる」の割合が増加し、「今年より悪くなる」の割合は減少している。

(3) 昨年と比べた本年の売上



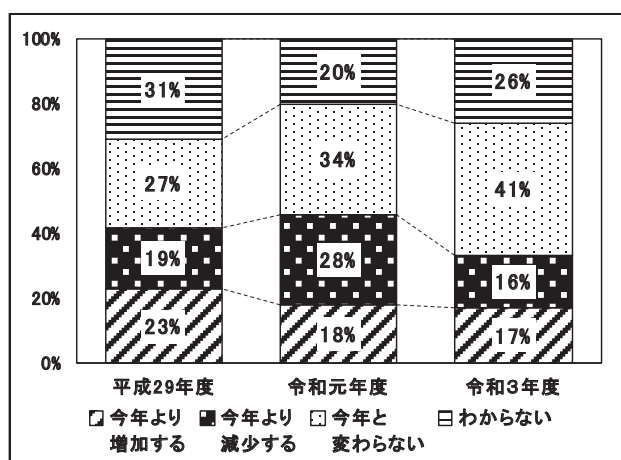
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	33%	28%	38	20%
昨年より減った	25%	32%	93	48%
昨年と変わらない	38%	37%	57	29%
わからない	4%	3%	6	3%
合計	100%	100%	194	100%

(参考) 無回答 8事業所

本年の売上を昨年と比較すると、「昨年より減った」が48%と最も多く、以下「昨年と変わらない」(29%)、「昨年より増えた」(20%)となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「昨年より減った」の割合が大幅に増加し、「昨年より増えた」の割合が減少した。

(4) 来年の売上の見通し



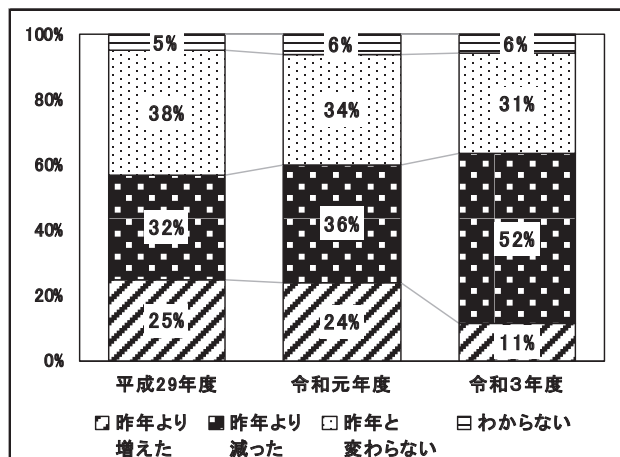
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
今年より増加する	23%	18%	33	17%
今年より減少する	19%	28%	32	16%
今年と変わらない	27%	34%	79	41%
わからない	31%	20%	50	26%
合計	100%	100%	194	100%

(参考) 無回答 8事業所

来年の売上の見通しについてみると、「今年と変わらない」が41%と最も多く、以下「今年より増加する」(17%)、「今年より減少する」(16%)となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「今年と変わらない」の割合が増加し、「今年より減少する」の割合が減少している。

(5) 昨年と比べた本年の利益



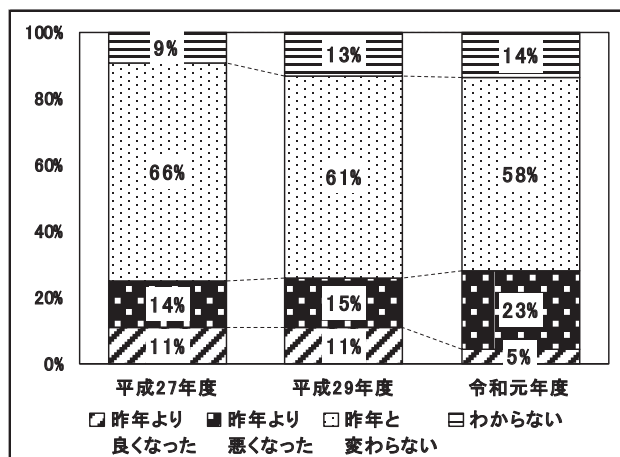
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	25%	24%	22	11%
昨年より減った	32%	36%	101	52%
昨年と変わらない	38%	34%	60	31%
わからない	5%	6%	11	6%
合計	100%	100%	194	100%

(参考) 無回答 8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52%と最も多く、以下「昨年と変わらない」(31%)、「昨年より増えた」(11%)となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「昨年より減った」の割合が大幅に増加して、半数を超えている。

(6) 昨年と比べた本年の資金繰り



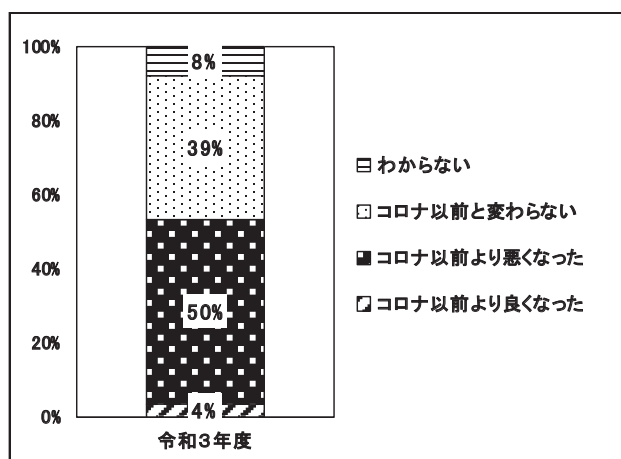
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
昨年より良くなった	11%	11%	9	5%
昨年より悪くなった	14%	15%	45	23%
昨年と変わらない	66%	61%	112	58%
わからない	9%	13%	26	14%
合計	100%	100%	192	100%

(参考) 無回答 10事業所

本年の資金繰りを昨年と比較すると、「昨年と変わらない」が58%と半数以上を占め、以下「昨年より悪くなった」(23%)、「昨年より良くなった」(5%)となっている。

令和元年度の調査と比較すると、「昨年より悪くなった」の割合が増加し、「昨年より良くなった」の割合が減少している。

(7) 新型コロナウイルス感染症の影響

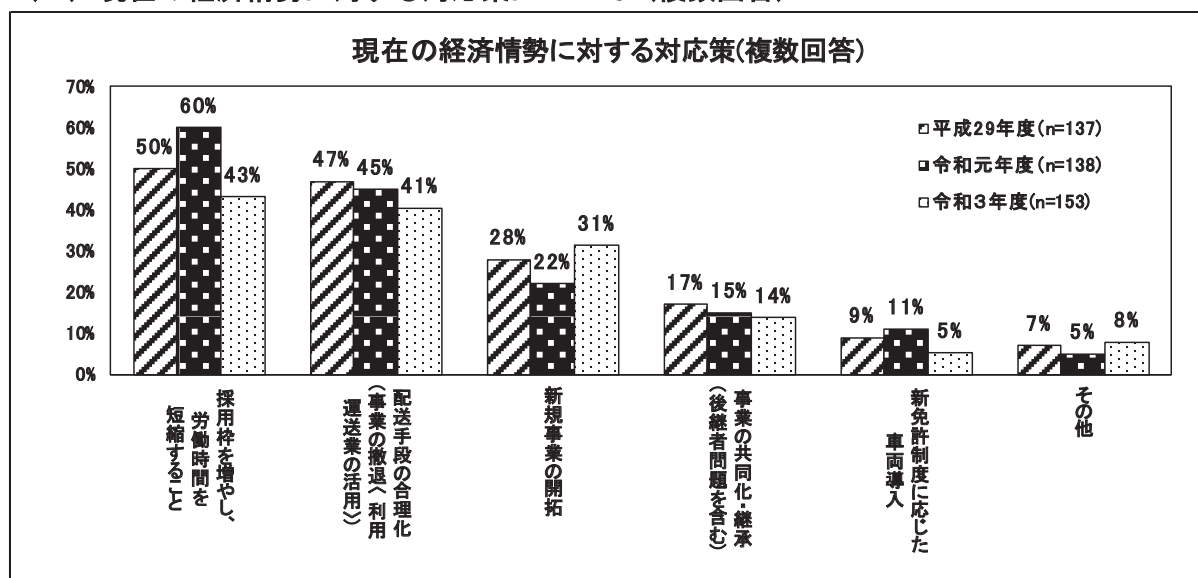


	令和3年度	
	件数	%
コロナ以前より良くなった	7	4%
コロナ以前より悪くなった	96	50%
コロナ以前と変わらない	75	39%
わからない	15	8%
合計	193	100%

(参考) 無回答 9事業所

新型コロナウイルス感染症の影響については、「コロナ以前より悪くなった」が 50% と半数を占め、以下「コロナ以前と変わらない」(39%)、「わからない」(8%)、「コロナ以前より良くなった」(4%) となっている。

(8) 現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
採用枠を増やし、労働時間を短縮すること	50%	60%	66	43%
配送手段の合理化(事業の撤退<利用運送業の活用>)	47%	45%	62	41%
新規事業の開拓	28%	22%	48	31%
事業の共同化・継承(後継者問題を含む)	17%	15%	21	14%
新免許制度に応じた車両導入	9%	11%	8	5%
その他	7%	5%	12	8%
回答事業所数	137	171	153	-

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43%と最も多く、以下「配送手段の合理化（事業の撤退〈利用運送業の活用〉）」（41%）、「新規事業の開拓」（31%）となっている。

令和元年度の調査と比較すると、令和元年度と同様、「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」と最も多くなっているが、割合は60%から43%に大幅に減少している。また、「配送手段の合理化（事業の撤退〈利用運送業の活用〉）」も減少傾向にある。その一方で、「新規事業の開拓」は22%から31%に増加している。

（９）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 47%と前回調査（35%）から増加しているものの、来年の景気見通しについては、「今年より悪くなる」は 14%と前回調査（33%）より減少し、「今年より良くなる」は 15%と前回調査（8%）よりも若干増加しており、好転の兆しがうかがえる。

売上については、「昨年より減った」が 48%と前回調査（32%）から増加しているものの、来年の売上見通しについては、「今年より減少する」は 16%と前回調査（28%）より減少、「今年より良くなる」は 17%と前回（18%）と同程度となっている。「今年と変わらない」（41%）の割合が前回（34%）より増加している。

利益については、「昨年より減った」が 52%と前回調査（36%）より大幅に増え、「昨年よりも増えた」は 11%と前回調査（24%）よりも減少している。

資金繰りについては、「昨年より悪くなった」が 23%と前回調査（15%）より増加し、「変わらない」が 58%と前回調査（64%）より減少している。

売上の減少が利益の減少にも反映され、資金繰りの悪化につながるなど、前回調査よりも経営状況が厳しかったことがうかがえる。

現在の経済情勢に対する対応策については、前回調査同様、「採用枠を増やし労働時間を短縮すること」（43%）が最も多く、以下「配送手段の合理化（事業の撤退（利用運送業の活用）」（41%）、「新規事業の開拓」（31%）となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響については、「コロナ以前より悪くなった」が 50%と半数を占めた。

今回の調査時期は、新型コロナウイルス感染症の第 5 波が落ち着き、第 6 波の懸念が予測されてはいたが、感染者数としては少なく、安定的に推移していた令和 3 年 12 月に実施されたものであることから、若干ではあるが、来年に向けては好転する兆しがみえる結果となっているものと思われる。

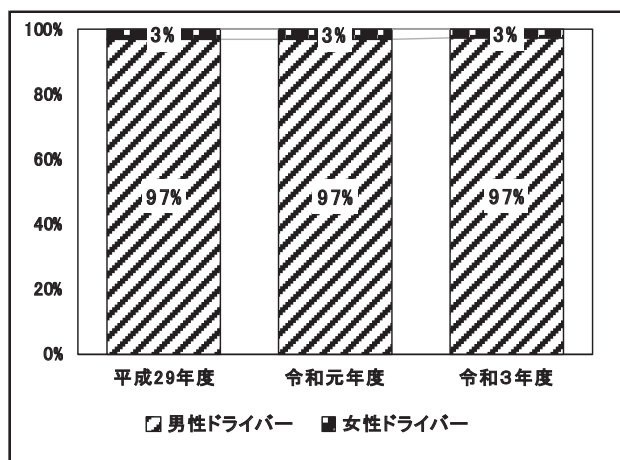
このような結果になったのは、「コロナ以前より悪くなった」と回答した事業所が半数を占めていることからわかるように、令和 2 年以降の新型コロナウイルス感染症による影響が非常に大きいと思われる。

なお、本調査終了後の令和 4 年 1 月には、予測されていた新型コロナウイルス感染症の第 6 波が到来し、第 5 波を大きく上回り、感染が急拡大している。また、第 6 波が収束したとしても、新型コロナウイルス感染症変異株の出現や感染状況の推移を予測することが難しいことから、感染状況の推移によっては、今回の調査結果と異なる推移となることも予想される点に注意する必要がある。

2 労働者の構成と採用等状況

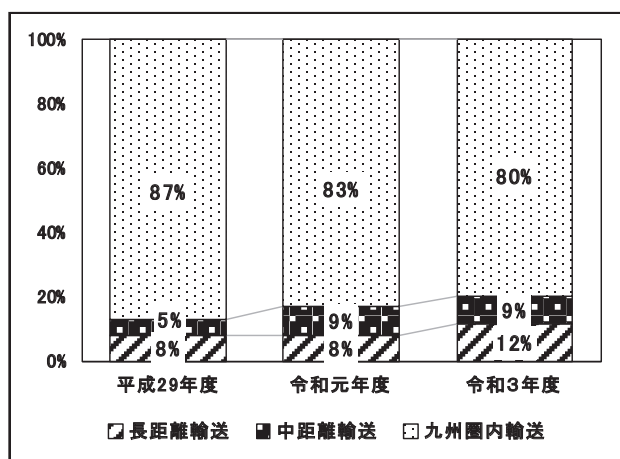
(1) 事業所における労働者の構成について

① ドライバー数



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	人	%
男性ドライバー	97%	97%	3,212	97%
女性ドライバー	3%	3%	93	3%
合計	100%	100%	3,305	100%

② 主な担当エリア



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	人	%
長距離輸送	8%	8%	365	12%
中距離輸送	5%	9%	270	9%
九州圏内輸送	87%	83%	2,524	80%
合計	100%	100%	3,159	100%

※令和3年度担当エリア未回答者人数146人

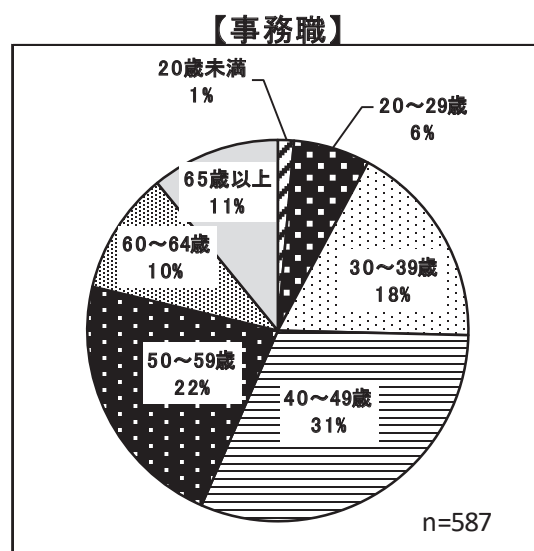
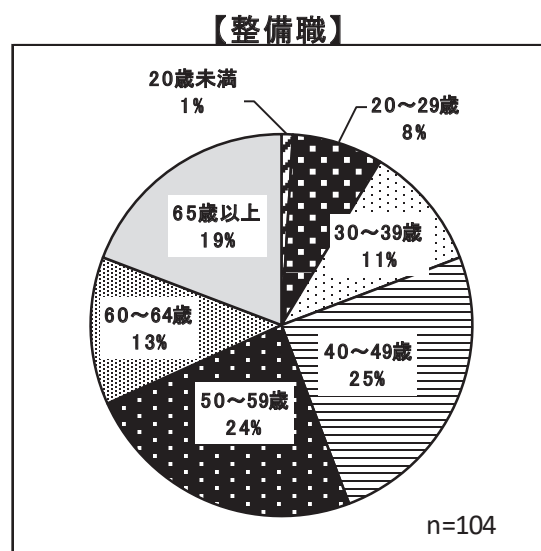
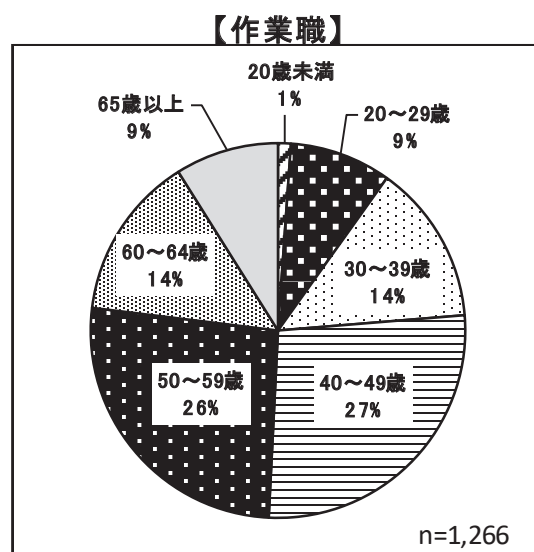
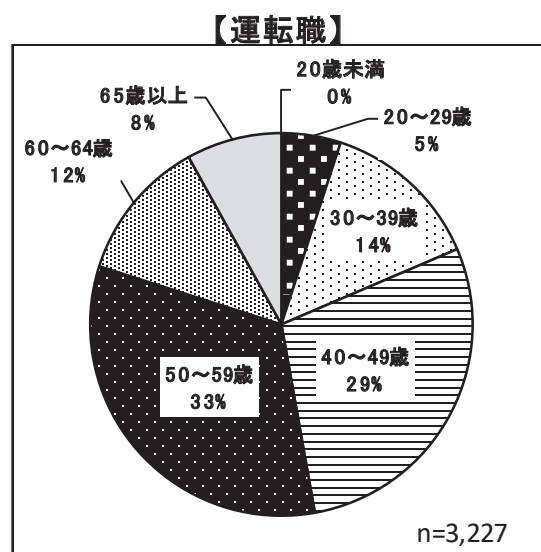
ドライバーの性別についてみると、総数 3,305 人のうち、男性ドライバーが 97% を占め、女性ドライバーはわずか 3% (93 人) にとどまっている。

過去調査と比較して大きな変化はなく、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 2,524 人 (80%) と最も多く、次いで長距離輸送 365 人 (12%)、中距離輸送 270 人 (9%) となっている。

令和元年度の調査と比較すると、長距離輸送の割合が増加し、九州圏内輸送の割合が減少している。

③ 職種別年齢構成

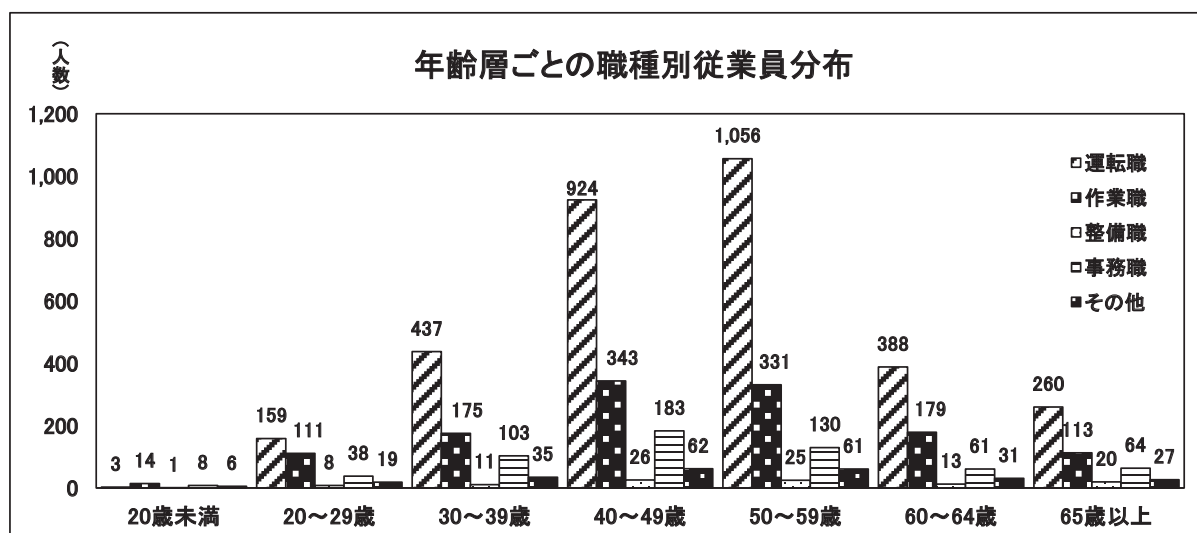


＜職種別年齢構成＞

(人、%)

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他	
20歳未満	3	0%	14	1%	1	1%	8	1%	6	2%
20～29歳	159	5%	111	9%	8	8%	38	6%	19	8%
30～39歳	437	14%	175	14%	11	11%	103	18%	35	15%
40～49歳	924	29%	343	27%	26	25%	183	31%	62	26%
50～59歳	1,056	33%	331	26%	25	24%	130	22%	61	25%
60～64歳	388	12%	179	14%	13	13%	61	10%	31	13%
65歳以上	260	8%	113	9%	20	19%	64	11%	27	11%
合計	3,227	100%	1,266	100%	104	100%	587	100%	241	100%

各職種とも中心となる年齢層は 40 歳代から 50 歳代となっており、両方で半数を占めている。



＜年代別職種構成＞

(人、%)

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他		合計	
20歳未満	3	9%	14	44%	1	3%	8	25%	6	19%	32	100%
20～29歳	159	47%	111	33%	8	2%	38	11%	19	6%	335	100%
30～39歳	437	57%	175	23%	11	1%	103	14%	35	5%	761	100%
40～49歳	924	60%	343	22%	26	2%	183	12%	62	4%	1,538	100%
50～59歳	1,056	66%	331	21%	25	2%	130	8%	61	4%	1,603	100%
60～64歳	388	58%	179	27%	13	2%	61	9%	31	5%	672	100%
65歳以上	260	54%	113	23%	20	4%	64	13%	27	6%	484	100%
合計	3,227	59%	1,266	23%	104	2%	587	11%	241	4%	5,425	100%

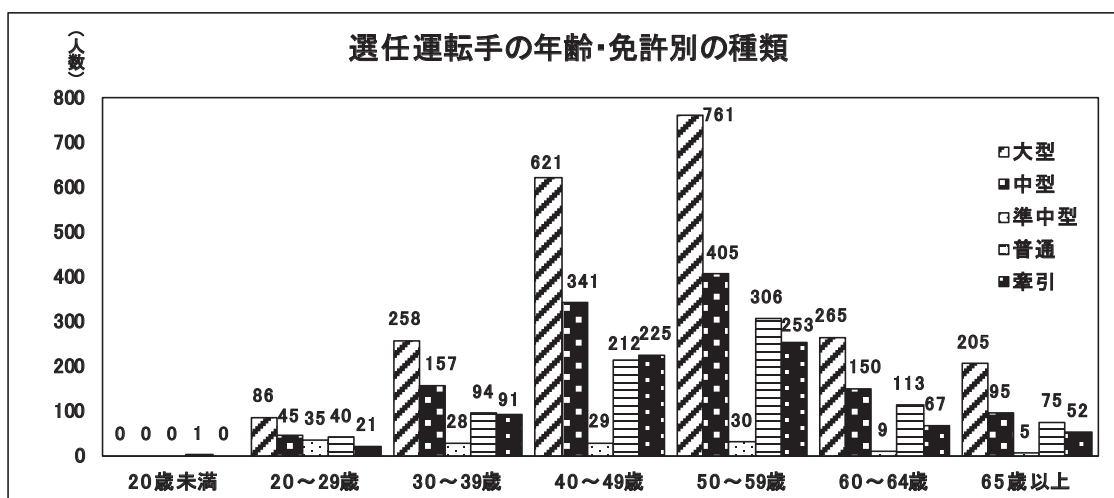
※令和3年度運転職の年齢未回答者人数78人

回答のあった運転職、作業職、整備職、事務職、その他の従業員総数は5,425人となっている。

職種では、運転職が3,227人で59%を占め最も多い。次いで作業職が1,266人(23%)、事務職が587人(11%)、整備職が104人(2%)となっている。また、その他の従業員は241人(4%)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多いが、取得可能な免許の関係もあり、20歳未満では作業職が44%と最も多くなっている。

④ 選任運転手の年齢・免許別の種類



(人)

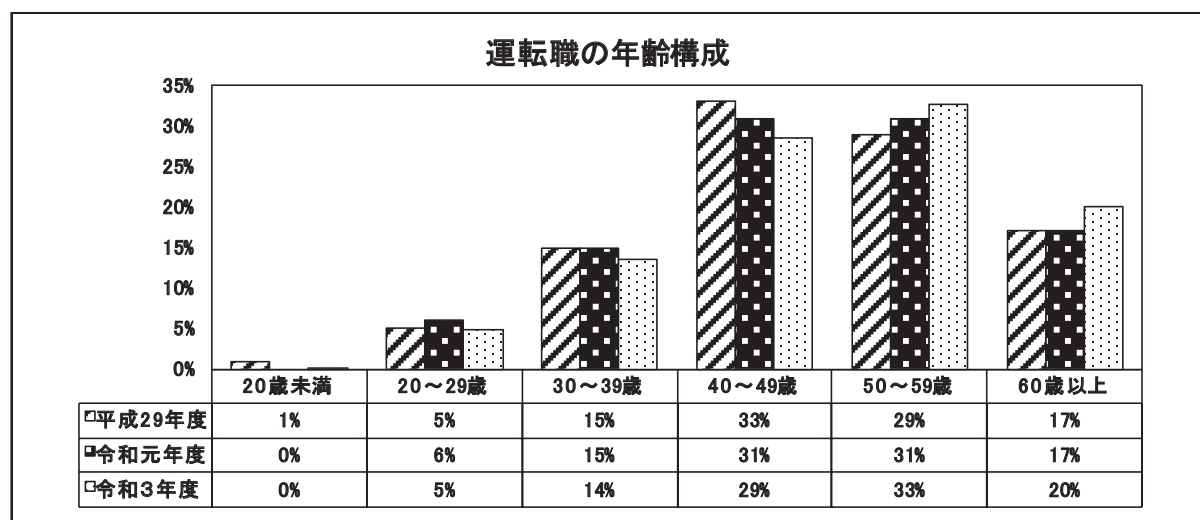
	大型	中型	準中型	普通	牽引	合計
20歳未満	0	0	0	1	0	1
20～29歳	86	45	35	40	21	227
30～39歳	258	157	28	94	91	628
40～49歳	621	341	29	212	225	1,428
50～59歳	761	405	30	306	253	1,755
60～64歳	265	150	9	113	67	604
65歳以上	205	95	5	75	52	432
合計	2,196	1,193	136	841	709	5,075

免許保有者が最も多いのは「大型免許」の2,196人、以下「中型免許」(1,193人)、「普通免許」(841人)、「牽引免許」(709人)となっている。

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な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136人と少ない。

⑤ 職種別年齢層の推移

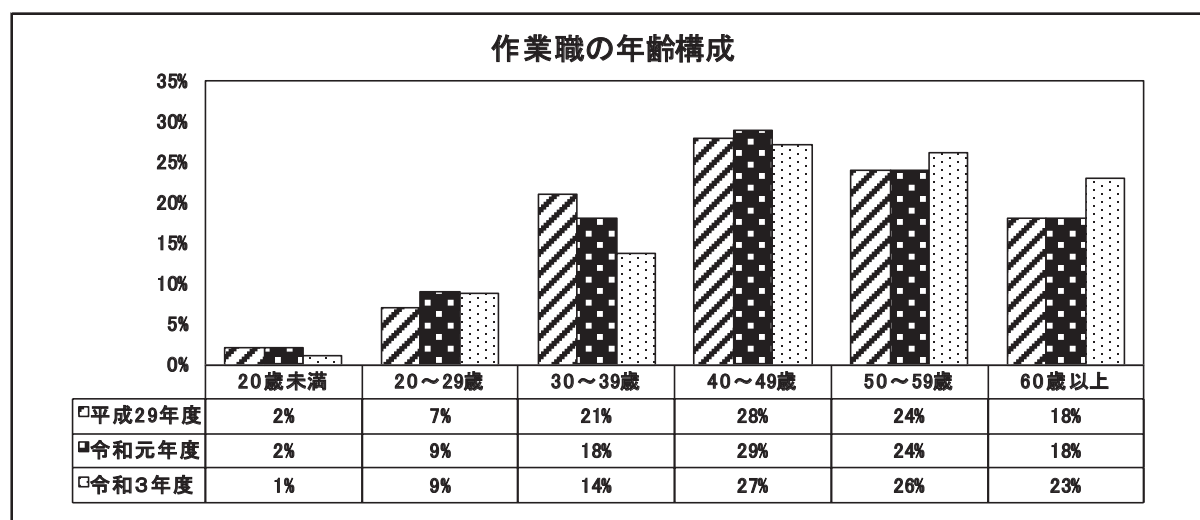
●運転職



運転職の年齢構成をみると、「50～59 歳」が 33%と最も多く、次いで「40～49 歳」(29%)、「60 歳以上」(20%)、「30～39 歳」(14%) 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 歳代以上に移りつつあり、運転職の高齢化が進んでいることがうかがえる。

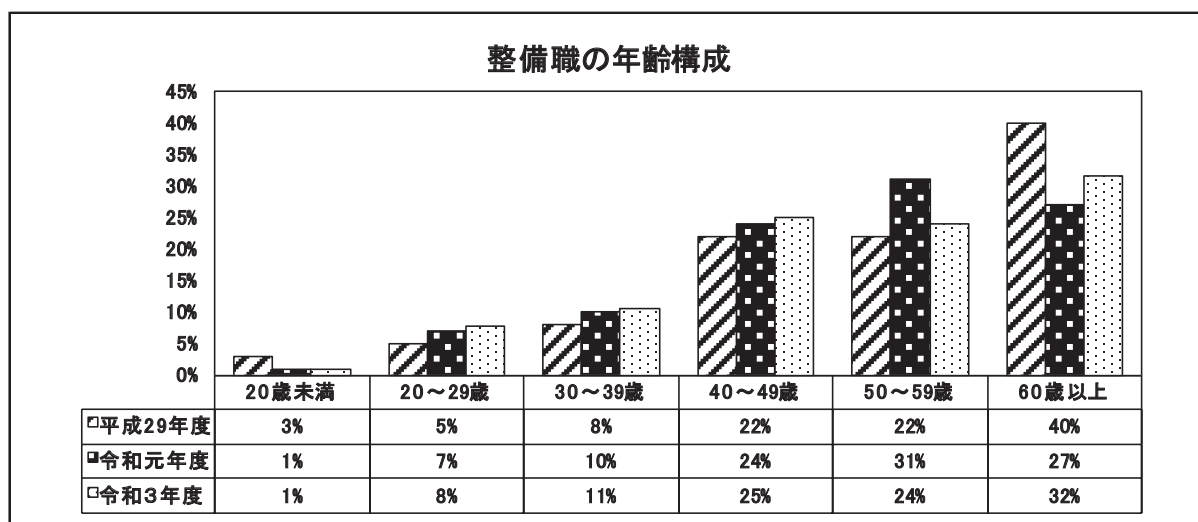
●作業職



作業職の年齢構成をみると、「40～49 歳」が 27%と最も多く、次いで「50～59 歳」(26%)、「60 歳以上」(23%)、「30～39 歳」(14%) となっている。運転職同様、30 歳代以上の年齢層が 9 割を占めている。

過去調査と比較すると、50 歳代、60 歳以上の割合が増加しており、30 歳代の割合が減少傾向にある。

●整備職

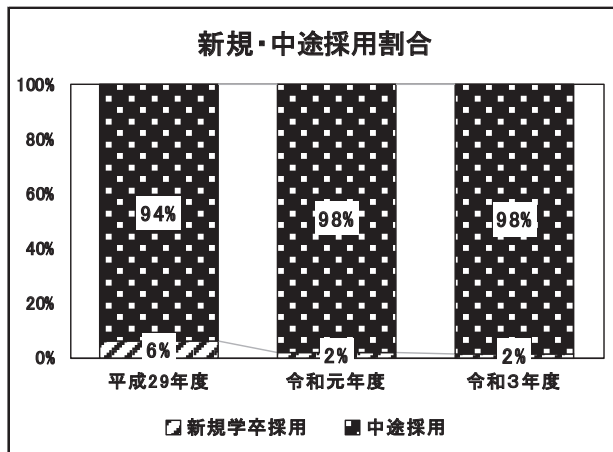


整備職の年齢構成をみると、「60 歳以上」が 32%と最も多く、次いで「40～49 歳」(25%)、「50～59 歳」(24%)、「30～39 歳」(11%) となっている。

過去調査と比較すると、高齢化の傾向がみられるが、運転職や作業職とは異なり整備職では 20 歳代から 40 歳代の割合が若干増加傾向にある。

（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



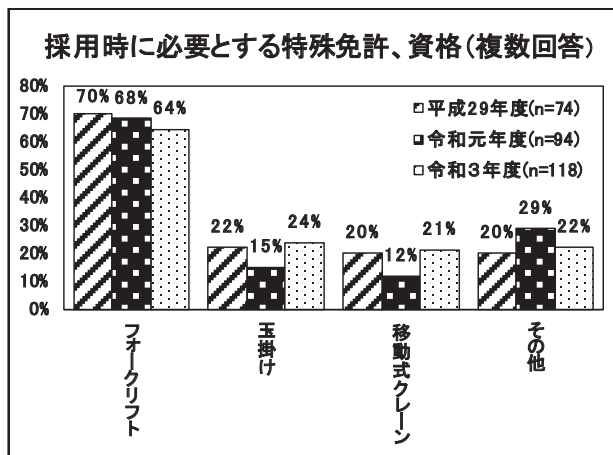
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	採用人数	%
新規学卒採用	6%	2%	6	2%
大学卒	1%	0%	0	0%
高校卒	4%	2%	5	1%
その他	1%	0%	1	0%
中途採用	94%	98%	350	98%
同業種	51%	52%	246	69%
異業種	43%	46%	104	29%
合計	100%	100%	356	100%

※新規学卒採用において、高校卒が「1.4%」ため表示上は「1%」、その他は「0.3%」のため表示上は「0%」となっている。そのため、新規学卒採用の合計「2%」と一致していない。

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多い。

中途採用者の内訳をみると、同業種からの採用が246人（69%）、異業種からの採用が104人（29%）と、同業種内での移動が多くなっている。

② 採用時に必要とする特殊免許、資格（複数回答）

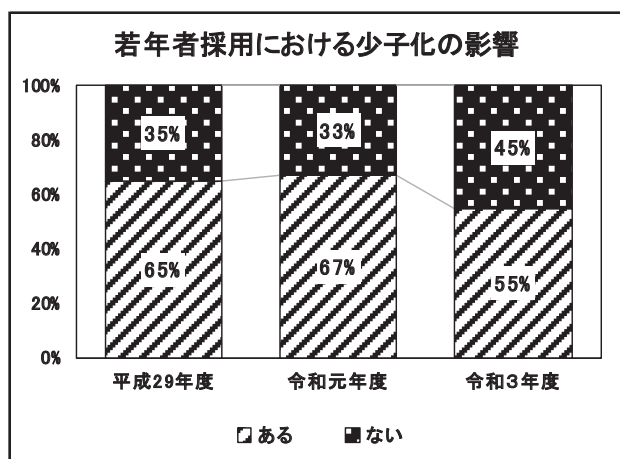


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
フォークリフト	70%	68%	76	64%
玉掛け	22%	15%	28	24%
移動式クレーン	20%	12%	25	21%
その他	20%	29%	26	22%
回答事業所数	74	94	118	-

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64%と最も多く、次いで「玉掛け」（24%）、「移動式クレーン」（21%）となっている。

なお、その他の回答内容としては、「大型免許」（8件）や「牽引免許」（4件）などが多くあり、「特になし」も7件あった。

③ 若年者の採用における少子化の影響



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
ある	65%	67%	98	55%
ない	35%	33%	81	45%
合計	100%	100%	179	100%

(参考) 無回答 23事業所

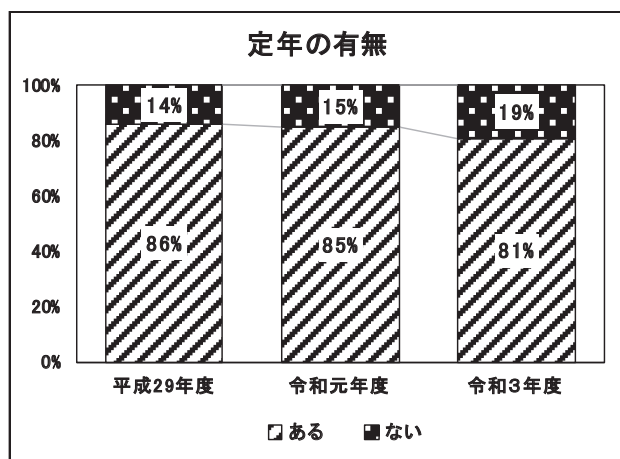
〈参考〉有効求人倍率 (自動車運転の職業)
 令和元年12月 3.66倍
 令和2年12月 2.33倍
 令和3年12月 2.45倍
 資料) 大分労働局

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」の割合が55%と半数を超えている。

過去調査と比較すると、少子化の影響が「ある」の割合は、令和3年度より減少している。

④ 高齢者雇用問題

ア 定年の有無について



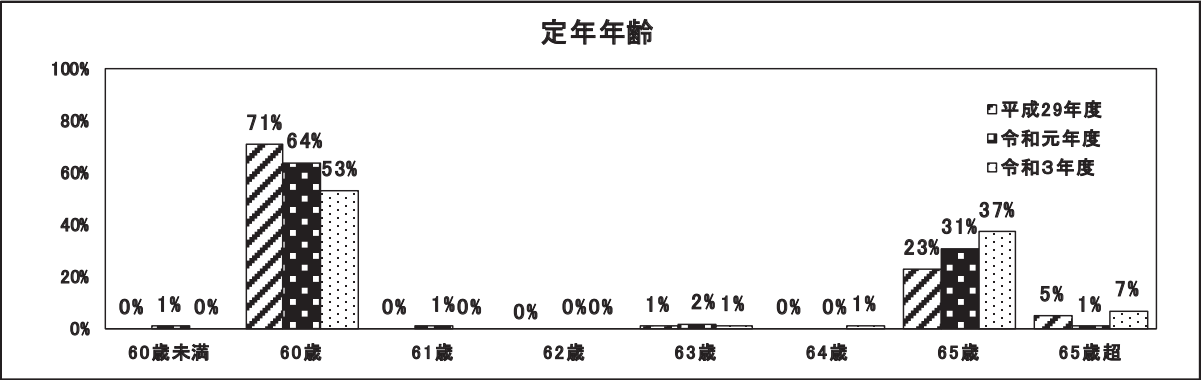
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
ある	86%	85%	158	81%
ない	14%	15%	37	19%
合計	100%	100%	195	100%

(参考) 無回答 7事業所

定年の有無をみると、「ある」の割合は81%となっている。

過去調査と比較すると、「ある」の割合は若干減少しているものの、依然8割台で推移している。

イ 定年年齢について

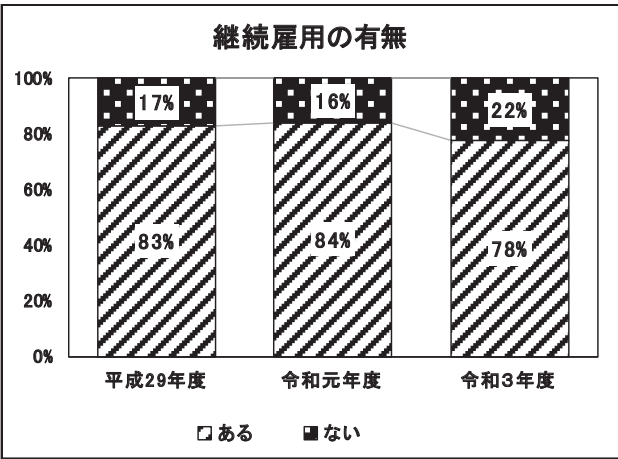


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	0%	1%	0	0%
60歳	71%	64%	84	53%
61歳	0%	1%	0	0%
62歳	0%	0%	0	0%
63歳	1%	2%	2	1%
64歳	0%	0%	2	1%
65歳	23%	31%	59	37%
65歳超	5%	1%	11	7%
合計	100%	100%	158	100%

＜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、令和3年4月1日から施行されました。

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 53%と最も多く、次いで「65 歳」が 37%となっている。
過去調査と比較すると、定年年齢を「60 歳」とする事業所の割合が減少し、「65 歳」とす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

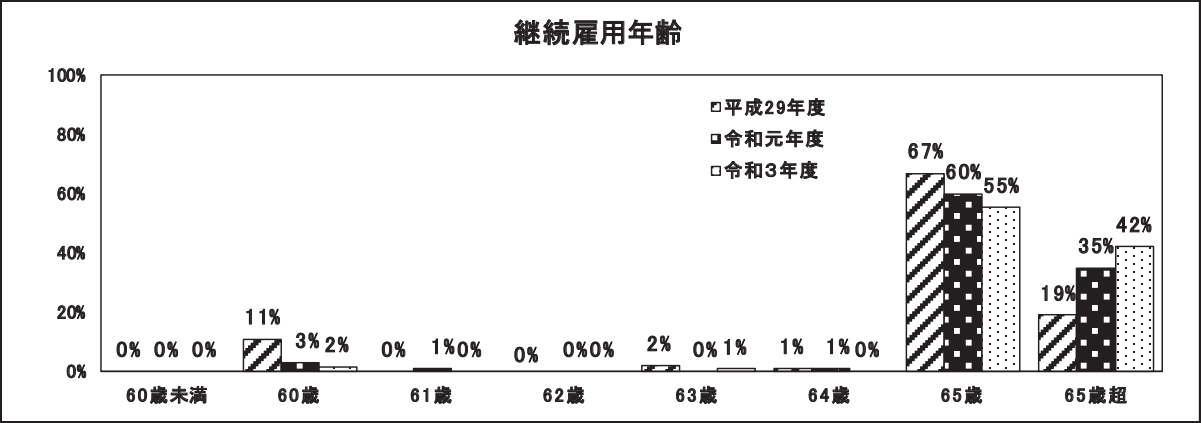


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
ある	83%	84%	149	78%
ない	17%	16%	43	22%
合計	100%	100%	192	100%

（参考）無回答 10事業所

継続雇用制度の有無についてみると、「ある」の割合は 78%で、過去調査よりも減少している。

エ 継続雇用年齢について



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	0%	0%	0	0%
60歳	11%	3%	2	2%
61歳	0%	1%	0	0%
62歳	0%	0%	0	0%
63歳	2%	0%	1	1%
64歳	1%	1%	0	0%
65歳	67%	60%	67	55%
65歳超	19%	35%	51	42%
合計	100%	100%	121	100%

(参考) 無回答 28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 55%と最も多く、次いで「65 歳超」(42%) 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」の割合が減少する一方、「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。

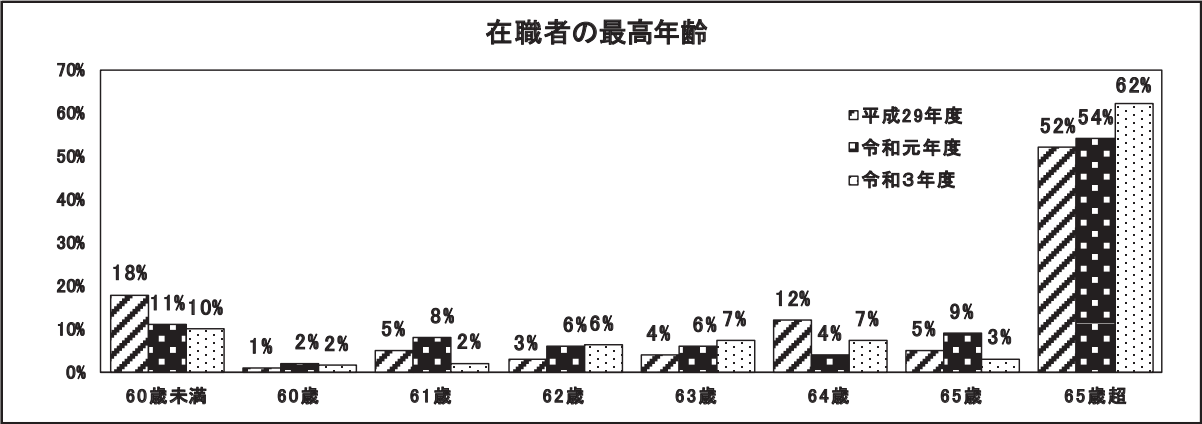
〈参考〉無期転換ルールについて

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29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	18%	11%	19	10%
60歳	1%	2%	3	2%
61歳	5%	8%	4	2%
62歳	3%	6%	12	6%
63歳	4%	6%	14	7%
64歳	12%	4%	14	7%
65歳	5%	9%	6	3%
65歳超	52%	54%	119	62%
合計	100%	100%	191	100%

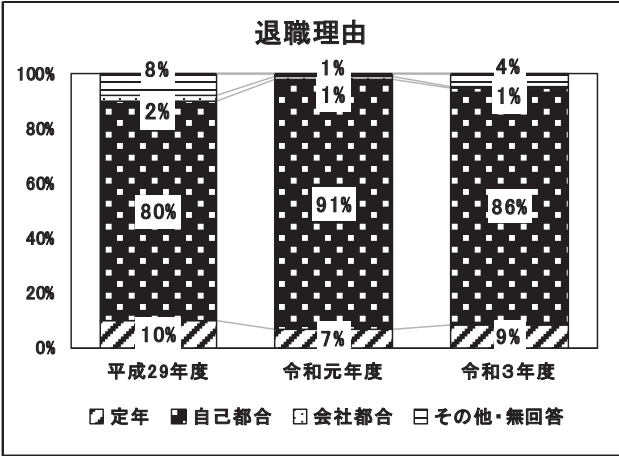
(参考)無回答 11事業所

在職者の最高年齢についてみると、「65 歳超」が 62%と最も多くなっている。なお、アンケート内における最高年齢は 83 歳、最高年齢の平均は 66.7 歳となっている。

過去調査と比較すると、在職者の最高年齢が「65 歳超」の割合が増加傾向にある。

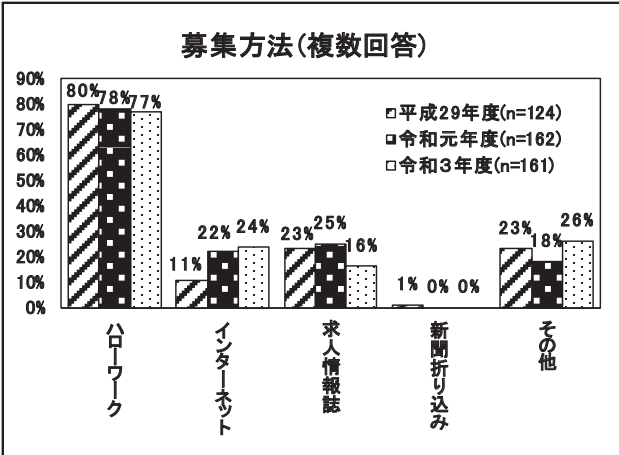
⑤ ドライバーの退職状況について

■退職理由



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	退職人数	%
定年	10%	7%	23	9%
自己都合	80%	91%	230	86%
会社都合	2%	1%	2	1%
その他・無回答	8%	1%	12	4%
合計	100%	100%	267	100%

■募集方法（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
ハローワーク	80%	78%	124	77%
インターネット	11%	22%	38	24%
求人情報誌	23%	25%	26	16%
新聞折り込み	1%	0%	0	0%
その他	23%	18%	42	26%
回答事業所数	124	162	161	-

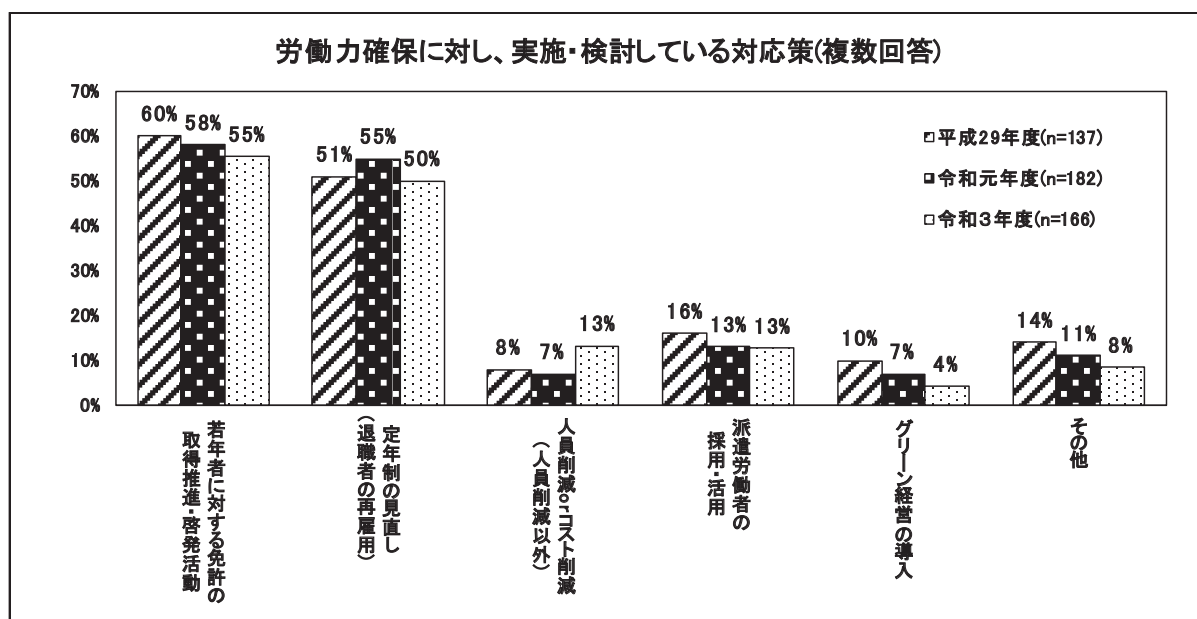
ドライバーの退職状況についてみると、令和3年度の退職者数に回答のあった168事業所の合計人数は267名となっている。

退職理由の内訳をみると、「自己都合」が86%と圧倒的に最も多く、次いで「定年」(9%)であった。

新規の募集方法については、「ハローワーク」が77%と最も多く、以下「インターネット」(24%)、「求人情報誌」(16%)となっている。なお、「その他」の内容では「社員、知人、友人等からの紹介」がほとんどである。

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」よりも多くなっている。

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29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
若年者に対する免許の取得推進・啓発活動	60%	58%	92	55%
定年制の見直し(退職者の再雇用)	51%	55%	83	50%
人員削減orコスト削減(人員削減以外)	8%	7%	22	13%
派遣労働者の採用・活用	16%	13%	21	13%
グリーン経営の導入	10%	7%	7	4%
その他	14%	11%	14	8%
回答事業所数	137	182	166	—

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、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」が55%と最も多く、以下「定年制の見直し（退職者の再雇用）」（50%）となっている

過去調査と同様に、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」と「定年制の見直し（退職者の再雇用）」の割合が半数を超えている。

（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の大分県のドライバーの総人数は3,305人、その内、男性が97%を占めている。そのため、国土交通省では、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ものの、現状では3%にとどまっている。

年齢構成をみると、ドライバーでは、40歳以上の割合が82%（40代29%+50代33%+60歳以上20%）となっており、令和元年度の79%から、一段と高齢化が進んでいる。同様に、作業職や整備職でも高齢化が進んでいる。

さらに、定年年齢や継続雇用年齢の引き上げにより高齢者の割合が増加している。

採用についてみると、従来からドライバーのほとんどは中途採用にたっており、新卒での採用は、令和3年度で2%にすぎない。

募集方法としては、ハローワークが圧倒的に多いが、近年はインターネットでの募集も増加しており、令和3年度では24%と、ハローワークに次いで多くなっている。

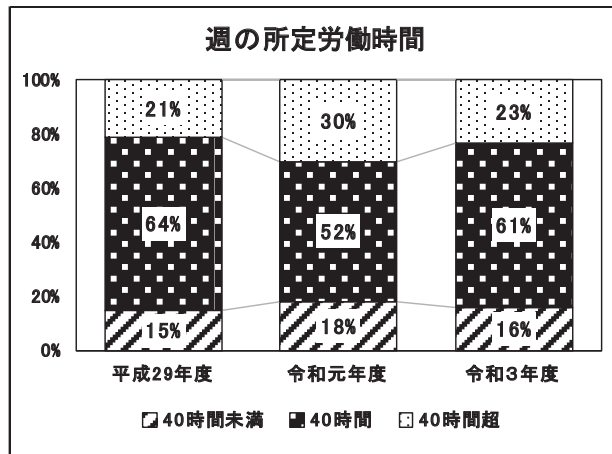
また、若年者の採用状況改善に向け、平成29年3月12日から運転免許制度に18歳で取得可能な「準中型免許」が新設された。準中型免許により、宅配便やコンビニの集配車両等の小型トラックを運転することができるようになったが、準中型免許の取得者はドライバー数のわずか3%にとどまっている。

労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策としては、過去調査と同様、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」と「定年制の見直し（退職者の再雇用）」の2つが多くなっている。

労働者の構成と採用等状況に大きな変化はみられず、今後も若年層従業員の減少と従業員の高齢化への対応と相まって物流DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入を加速させていくことが喫緊の課題となっている。

3 労働実態

(1) 週の所定労働時間



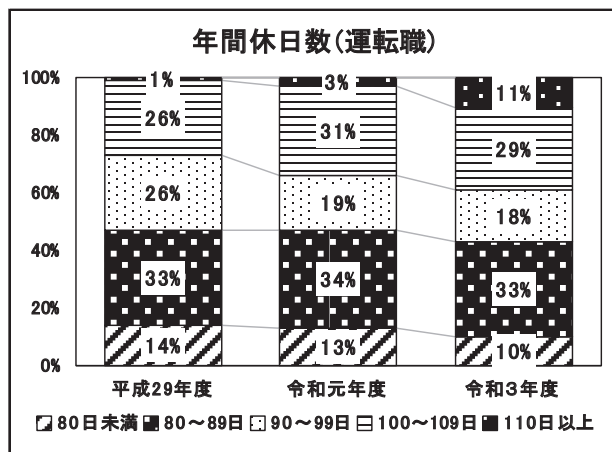
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
40時間未満	15%	18%	31	16%
40時間	64%	52%	117	61%
40時間超	21%	30%	45	23%
合計	100%	100%	193	100%

(参考) 無回答 9事業所

週の所定労働時間についてみると、「40 時間」が 61%と最も多く、以下「40 時間超」(23%)、「40 時間未満」(16%)となっている。
令和元年度調査よりも「40 時間超」が減少している。

(2) 職種別年間休日数

① 運転職

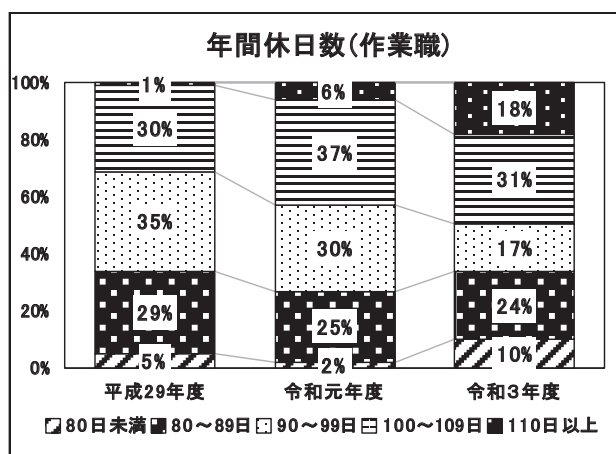


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
80日未満	14%	13%	19	10%
80～89日	33%	34%	62	33%
90～99日	26%	19%	34	18%
100～109日	26%	31%	54	29%
110日以上	1%	3%	20	11%
合計	100%	100%	189	100%

(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 33%と最も多く、以下「100～109 日」(29%)、「90～99 日」(18%)、「110 日以上」(11%)、「80 日未満」(10%)となっている。
過去調査と比較すると、年間休日数「110 日以上」の割合が増加している。

② 作業職

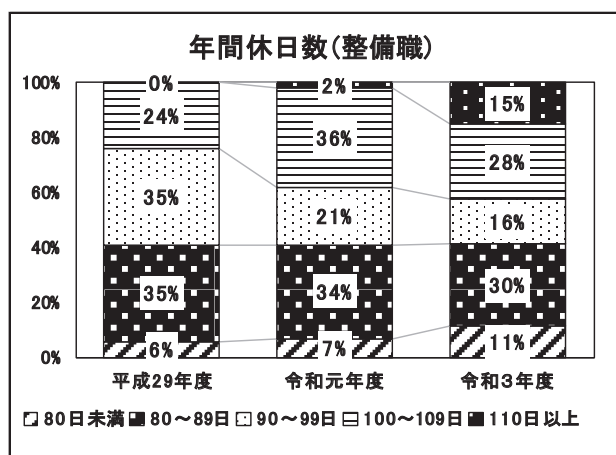


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
80日未満	5%	2%	9	10%
80～89日	29%	25%	21	24%
90～99日	35%	30%	15	17%
100～109日	30%	37%	28	31%
110日以上	1%	6%	16	18%
合計	100%	100%	89	100%

(参考) 無回答 113事業所

作業職をみると、「100～109 日」が 31%と最も多く、以下「80～89 日」(24%)、「110 日以上」(18%)、「90～99 日」(17%)、「80 日未満」(10%) となっている。
過去調査と比較すると、年間休日数「110 日以上」の割合が増加している。

③ 整備職

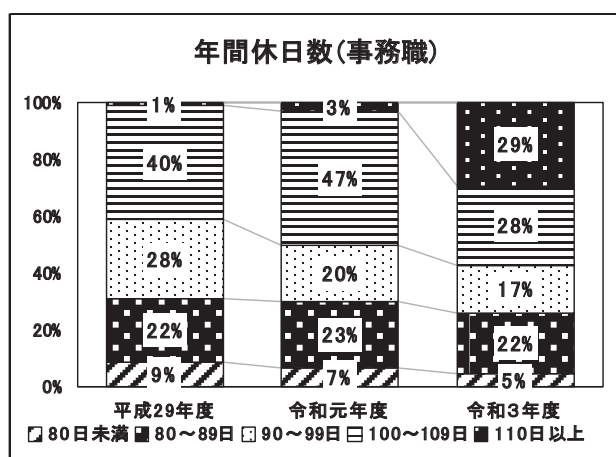


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
80日未満	6%	7%	10	11%
80～89日	35%	34%	26	30%
90～99日	35%	21%	14	16%
100～109日	24%	36%	24	28%
110日以上	0%	2%	13	15%
合計	100%	100%	87	100%

(参考) 無回答 115事業所

整備職をみると、「80～89 日」が 30%と最も多く、以下「100～109 日」(28%)、「90～99 日」(16%)、「110 日以上」(15%)、「80 日未満」(11%) となっている。
過去調査と比較すると、年間休日数「110 日以上」の割合が増加している。

④ 事務職

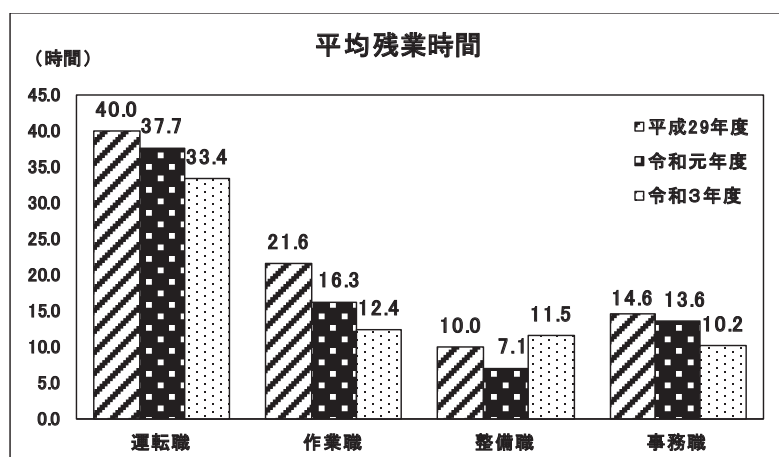


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
80日未満	9%	7%	8	5%
80～89日	22%	23%	37	22%
90～99日	28%	20%	29	17%
100～109日	40%	47%	48	28%
110日以上	1%	3%	50	29%
合計	100%	100%	172	100%

(参考) 無回答 30事業所

事務職をみると、「110日以上」が29%と最も多く、以下「100～109日」(28%)、「80～89日」(22%)、「90～99日」(17%)、「80日未満」(5%)となっている。
 過去調査と比較すると、年間休日数「110日以上」の割合が増加している。

(3) 1ヵ月1人あたりの平均残業時間

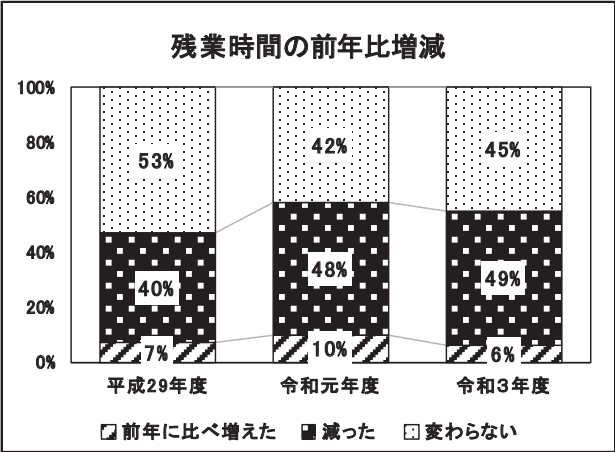


	平成29年度	令和元年度	令和3年度
運転職	40.0	37.7	33.4
作業職	21.6	16.3	12.4
整備職	10.0	7.1	11.5
事務職	14.6	13.6	10.2

1ヵ月1人あたり平均残業時間をみると、運転職が33.4時間、作業職が12.4時間、整備職が11.5時間、事務職が10.2時間となっている。

過去調査と比較すると、整備職では増加しているが、それ以外の職種では残業時間は減少している。また、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。

(4) 残業時間の前年比増減

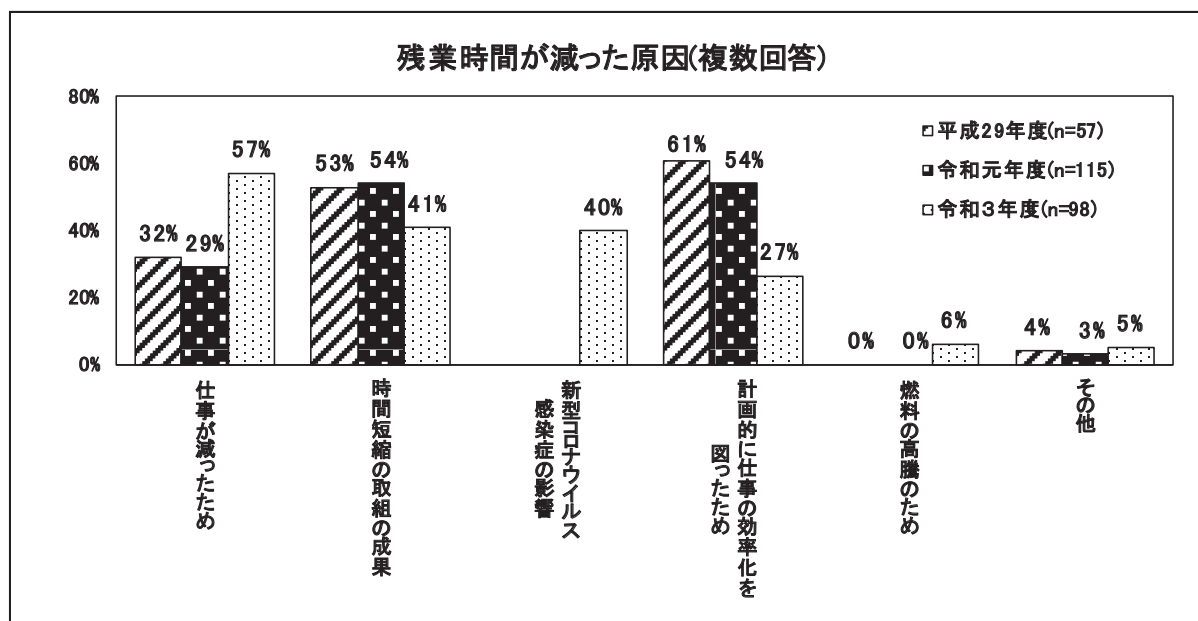


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
前年に比べ増えた	7%	10%	12	6%
減った	40%	48%	98	49%
変わらない	53%	42%	89	45%
合計	100%	100%	199	100%

(参考) 無回答 3事業所

残業時間の前年比増減についてみると、「減った」が49%と最も多く、以下「変わらない」(45%)、「前年に比べ増えた」(6%)となっている。

(5) 残業時間が減った原因（複数回答）



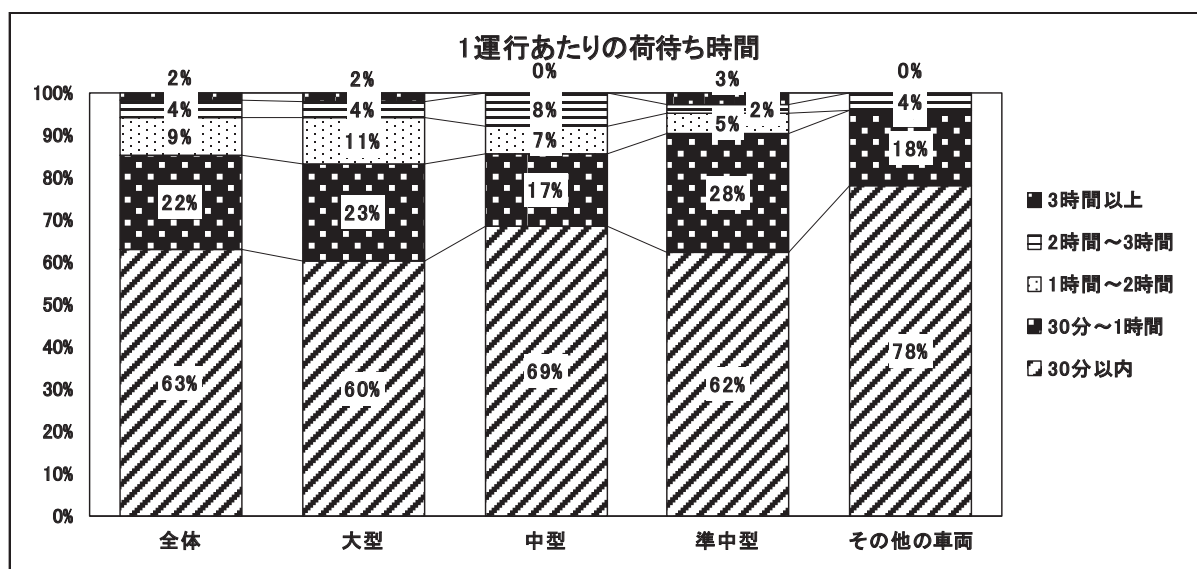
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
仕事が減ったため	32%	29%	56	57%
時間短縮の取組の成果	53%	54%	40	41%
新型コロナウイルス感染症の影響	—	—	39	40%
計画的に仕事の効率化を図ったため	61%	54%	26	27%
燃料の高騰のため	0%	0%	6	6%
その他	4%	3%	5	5%
回答事業所数	57	115	98	—

(※)「新型コロナウイルス感染症の影響」は平成3年度のみ調査

残業時間が減った原因を尋ねたところ、「仕事が減ったため」が 57%と最も多く、以下「時間短縮の取組の成果」(41%)、「新型コロナウイルス感染症の影響」(40%)、「計画的に仕事の効率化を図ったため」(27%) となっている。

過去調査と比較すると、「仕事が減ったため」の割合が大幅に増加しているが、これは新型コロナウイルス感染症の影響によるものと思われる。

(6) 1 運行あたりの荷待ち時間



	大型(11t以上)		中型(7.5t以上～11t未満)		準中型(3.5t以上～7.5t未満)		その他の車両		合計	
	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%
30分以内	823	60%	220	69%	168	62%	110	78%	1,321	63%
30分～1時間	316	23%	55	17%	76	28%	25	18%	472	22%
1時間～2時間	148	11%	21	7%	13	5%	0	0%	182	9%
2時間～3時間	54	4%	25	8%	5	2%	6	4%	90	4%
3時間以上	27	2%	0	0%	8	3%	0	0%	35	2%
合計	1,368	100%	321	100%	270	100%	141	100%	2,100	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 63%と最も多く、以下「30 分～1 時間」(22%)、「1 時間～2 時間」(9%) となっている。

車種別でみると、「30 分以内」が最も多く、以下「30 分～1 時間」となっている。

4 車両数に対する労働力の分配状況

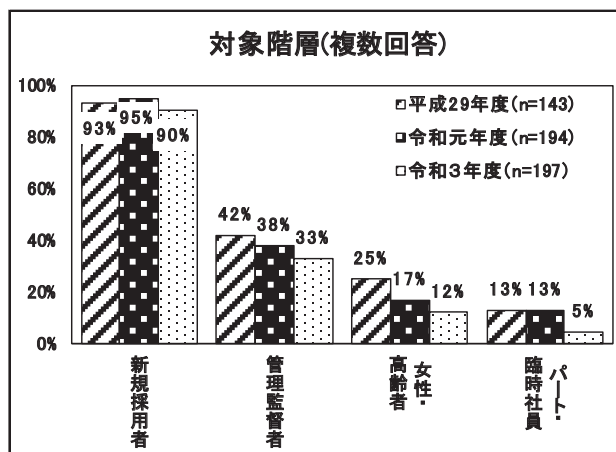
保有車両台数 (合計) 3,869 台

運転者数 (合計) 3,305 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 3,869 台、運転者数は 3,305 人、県内の事業所における車両 1 台あたりの運転者数の配分は 0.85 人となっている。

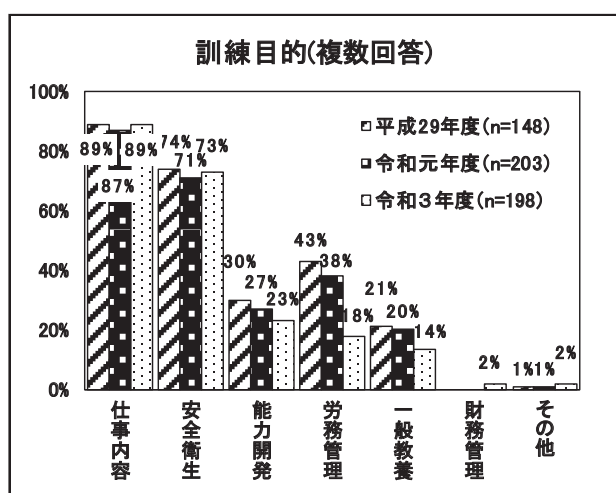
5 教育訓練への取組状況

(1) 対象階層について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
新規採用者	93%	95%	178	90%
管理監督者	42%	38%	65	33%
女性・高齢者	25%	17%	24	12%
パート・臨時社員	13%	13%	9	5%
回答事業所数	143	194	197	-

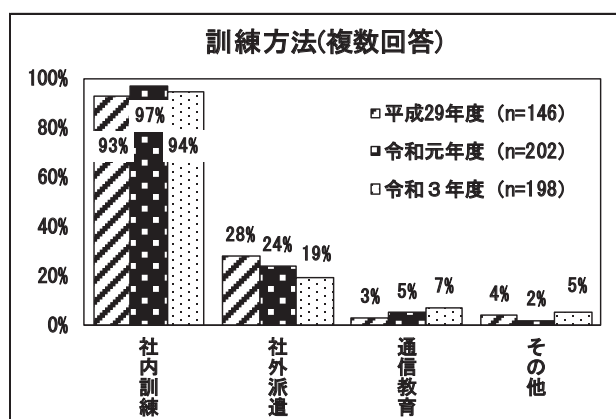
(2) 訓練目的について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
仕事内容	89%	87%	176	89%
安全衛生	74%	71%	144	73%
能力開発	30%	27%	46	23%
労務管理	43%	38%	35	18%
一般教養	21%	20%	27	14%
財務管理	-	-	4	2%
その他	1%	1%	4	2%
回答事業所数	148	203	198	-

※「財務管理」は令和3年度のみ調査

(3) 訓練方法について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
社内訓練	93%	97%	187	94%
社外派遣	28%	24%	38	19%
通信教育	3%	5%	14	7%
その他	4%	2%	10	5%
回答事業所数	146	202	198	-

教育訓練への取組状況についてみると、対象階層では「新規採用者」（90%）、訓練の目的では「仕事内容」（89%）と「安全衛生」（73%）、訓練方法では「社内訓練」（94%）が多くなっている。

過去調査と比較すると、対象階層での「女性・高齢者」、訓練目的での「労務管理」の割合の減少が大きくなっている。

（４）まとめ

＜教育訓練の実施状況について＞

教育訓練については、平成 29 年 3 月 12 日改正の初任運転者教育指導において、6 時間以上の座学のみから 15 時間に延長され、加えてトラックの安全な運転方法の添乗指導の 20 時間以上が義務づけられている。

教育訓練の対象階層としては、「新規採用者」が 90%と最も多くなっている。以下「管理監督者」(33%)、「高齢者・女性」(12%)となっているが、令和元年度に比べると減少している。

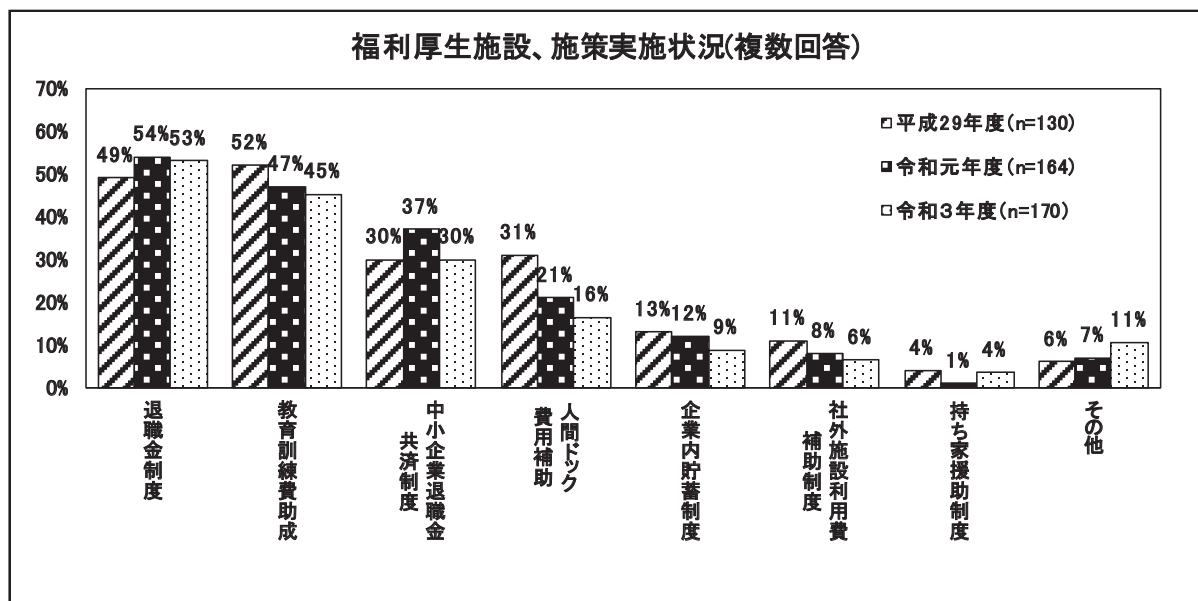
訓練の目的については、過去の調査同様、「仕事内容」と「安全衛生」が圧倒的に多いが、「能力開発」、「労務管理」、「一般教養」の割合が、平成 29 年度以降減少傾向にある。

訓練方法については、過去の調査同様、「社内訓練」が圧倒的に多くなっており、「社外派遣」は減少傾向にある。

近年、企業のコンプライアンス（企業が法律や内規等の基本的ルールを守って活動すること）が重視されるようになっている中で、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充実させ、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求められる。

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）

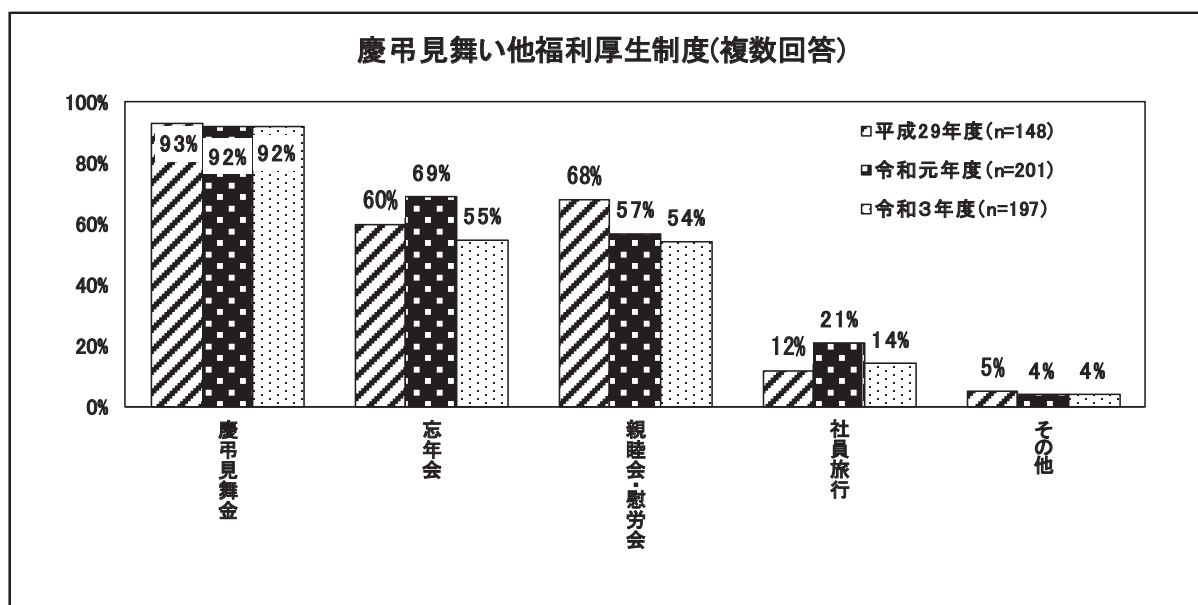


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
退職金制度	49%	54%	90	53%
教育訓練費助成	52%	47%	77	45%
中小企業退職金共済制度	30%	37%	51	30%
人間ドック費用補助	31%	21%	28	16%
企業内貯蓄制度	13%	12%	15	9%
社外施設利用費補助制度	11%	8%	11	6%
持ち家援助制度	4%	1%	6	4%
その他	6%	7%	18	11%
回答事業所数	130	164	170	-

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」が53%と最も多く、以下「教育訓練費助成」(45%)、「中小企業退職金共済制度」(30%)、「人間ドック費用補助」(16%)となっている。

過去調査と比較すると、全体的に実施割合は減少傾向にあり、特に「人間ドック費用補助」の割合が平成29年度に比べてほぼ半減している。

(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）

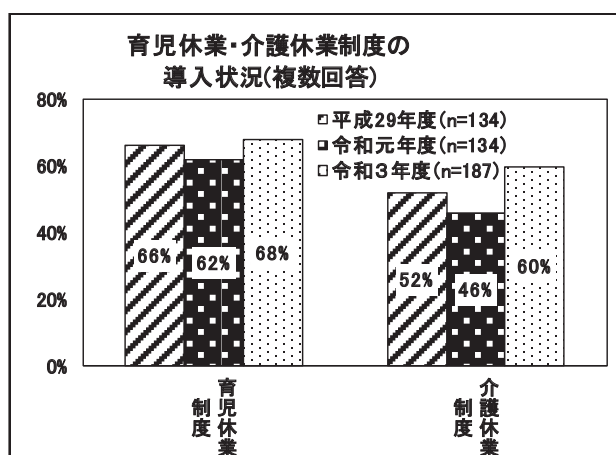


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
慶弔見舞金	93%	92%	181	92%
忘年会	60%	69%	108	55%
親睦会・慰労会	68%	57%	107	54%
社員旅行	12%	21%	28	14%
その他	5%	4%	8	4%
回答事業所数	148	201	197	-

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」（55%）、「親睦会・慰労会」（54%）となっている。

過去調査と比較すると、「忘年会」や「親睦会・慰労会」、「社員旅行」の割合が減少している。

(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）

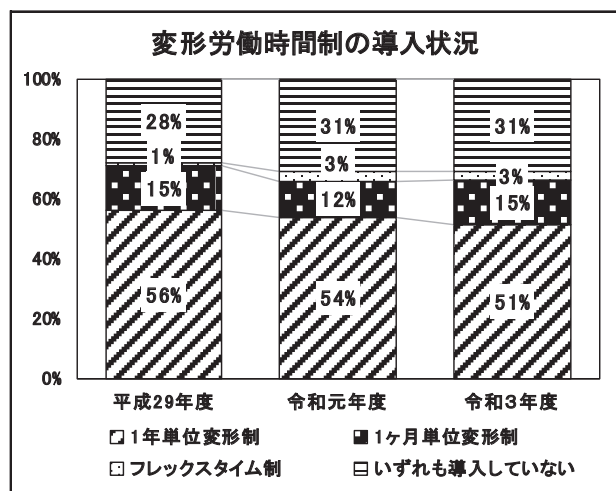


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
育児休業制度	66%	62%	127	68%
介護休業制度	52%	46%	112	60%
回答事業所数	134	134	187	-

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68%、「介護休業制度」は60%となっている。

過去調査と比較すると、「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は増加している。

(4) 変形労働時間制の導入状況について



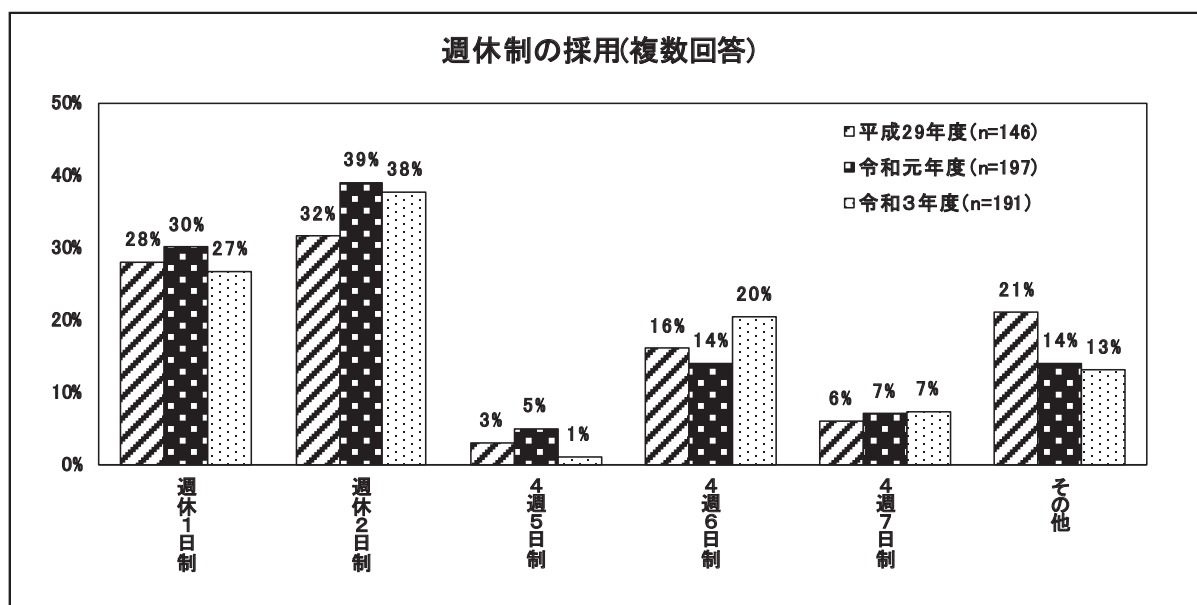
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
1年単位変形制	56%	54%	96	51%
1ヶ月単位変形制	15%	12%	28	15%
フレックスタイム制	1%	3%	5	3%
いずれも導入していない	28%	31%	58	31%
合計	100%	100%	187	100%

(参考) 無回答 15事業所

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51%と最も多く、以下「1ヶ月単位変形制」(15%)、「フレックスタイム制」(3%)となっており、「いずれも導入していない」は31%となっている。

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。

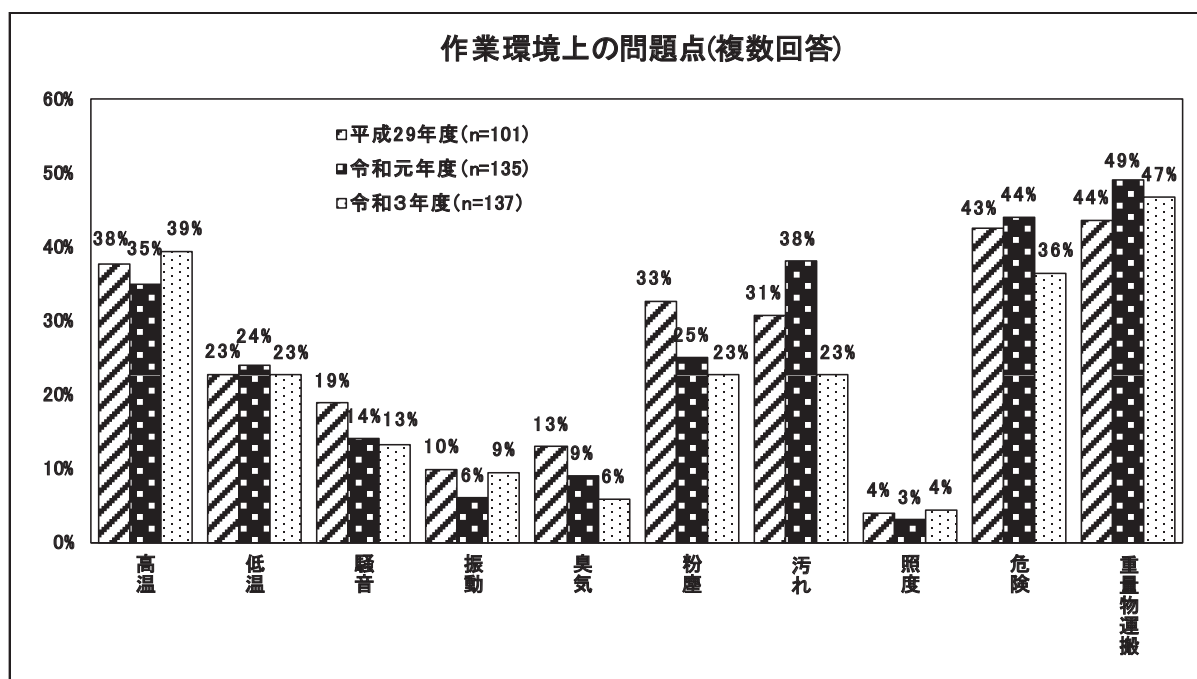
(5) 週休制の採用について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
週休1日制	28%	30%	51	27%
週休2日制	32%	39%	72	38%
4週5日制	3%	5%	2	1%
4週6日制	16%	14%	39	20%
4週7日制	6%	7%	14	7%
その他	21%	14%	25	13%
回答事業所数	146	197	191	—

週休制の採用についてみると、「週休2日制」が38%と最も多く、以下「週休1日制」(27%)、「4週6日制」(20%)となっている。「その他」には、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などがあげられている。

(6) 作業環境上の問題点について（複数回答）



	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
高温	38%	35%	54	39%
低温	23%	24%	31	23%
騒音	19%	14%	18	13%
振動	10%	6%	13	9%
臭気	13%	9%	8	6%
粉塵	33%	25%	31	23%
汚れ	31%	38%	31	23%
照度	4%	3%	6	4%
危険	43%	44%	50	36%
重量物運搬	44%	49%	64	47%
回答事業所数	101	135	137	—

作業環境上の問題点についてみると、「重量物運搬」が47%と最も多く、以下「高温」(39%)、「危険」(36%)、「低温」(23%)、「粉塵」(23%)、「汚れ」(23%)となっている。

過去調査と比較すると、「危険」や「汚れ」、「粉塵」の割合の減少が目立っている。

(7) まとめ

<福利厚生面について>

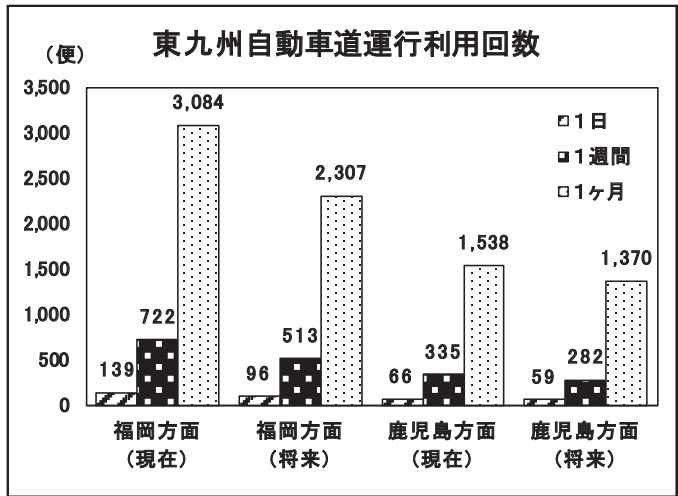
過去の調査と同様に、福利厚生施設・施策の実施状況は、「退職金制度」(53%)、「教育訓練費助成」(45%)、「中小企業退職金共済制度」(30%)、慶弔見舞い他福利厚生制度は「慶弔見舞金」(92%)、「忘年会」(55%)、「親睦会・慰労会」(54%)などが多くなっているが、実施している事業所の割合は全体的に減少傾向にある。

一方で、育児休業及び介護休業制度については、「育児休業制度」は68%（令和元年度62%より6ポイント増加）、「介護休業制度」は60%（令和元年度46%より14ポイント増加）、導入している事業所が増加しており、福利厚生面の充実が図られていることがうかがえる。

企業の福利厚生面を充実させることは、労働者の確保へもつながる大きな要因のひとつであることはまちがいない。加えて、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む、働きやすい労働環境の充実を図り、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。

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



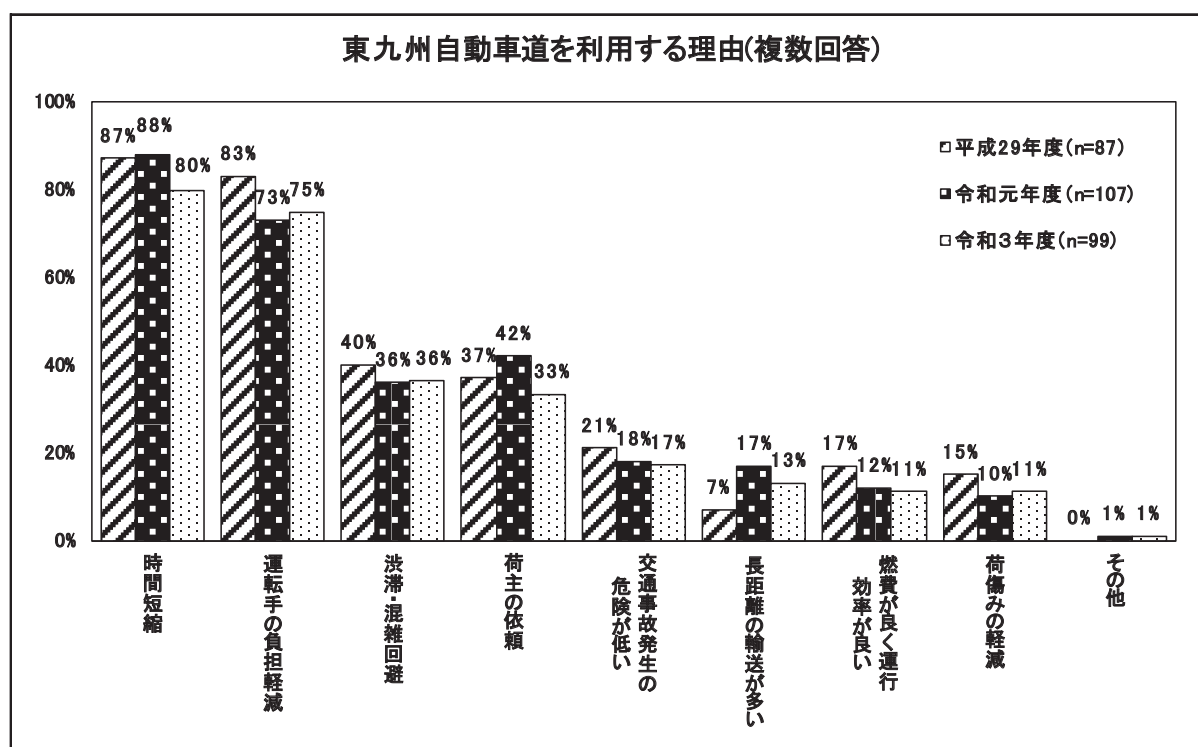
(便)

	1日	1週間	1ヶ月
福岡方面(現在)	139	722	3,084
福岡方面(将来)	96	513	2,307
鹿児島方面(現在)	66	335	1,538
鹿児島方面(将来)	59	282	1,370

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3,084便、鹿児島方面が1ヶ月あたり1,538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2,307便、鹿児島方面が1ヶ月あたり1,370便と、いずれも減少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)

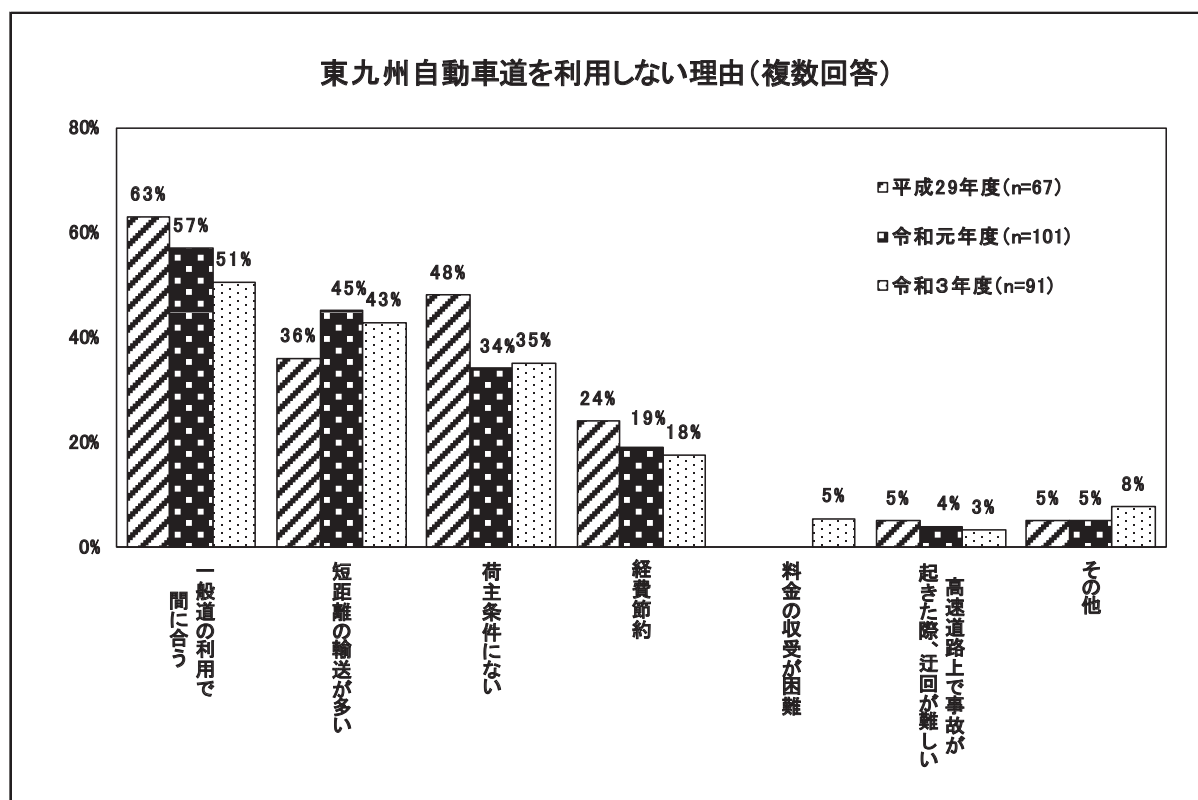


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
時間短縮	87%	88%	79	80%
運転手の負担軽減	83%	73%	74	75%
渋滞・混雑回避	40%	36%	36	36%
荷主の依頼	37%	42%	33	33%
交通事故発生 の危険が低い	21%	18%	17	17%
長距離の輸送が多い	7%	17%	13	13%
燃費が良く運行 効率が良い	17%	12%	11	11%
荷傷みの軽減	15%	10%	11	11%
その他	0%	1%	1	1%
回答事業所数	87	107	99	—

東九州自動車道を利用する理由については、「時間短縮」(80%)と「運転手の負担軽減」(75%)が特に多く、以下「渋滞・混雑回避」(36%)、「荷主の依頼」(33%)となっている。

過去調査と比較すると、「時間短縮」と「運転手の負担軽減」が大きな理由である点に変化はみられない。

(3) 東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)

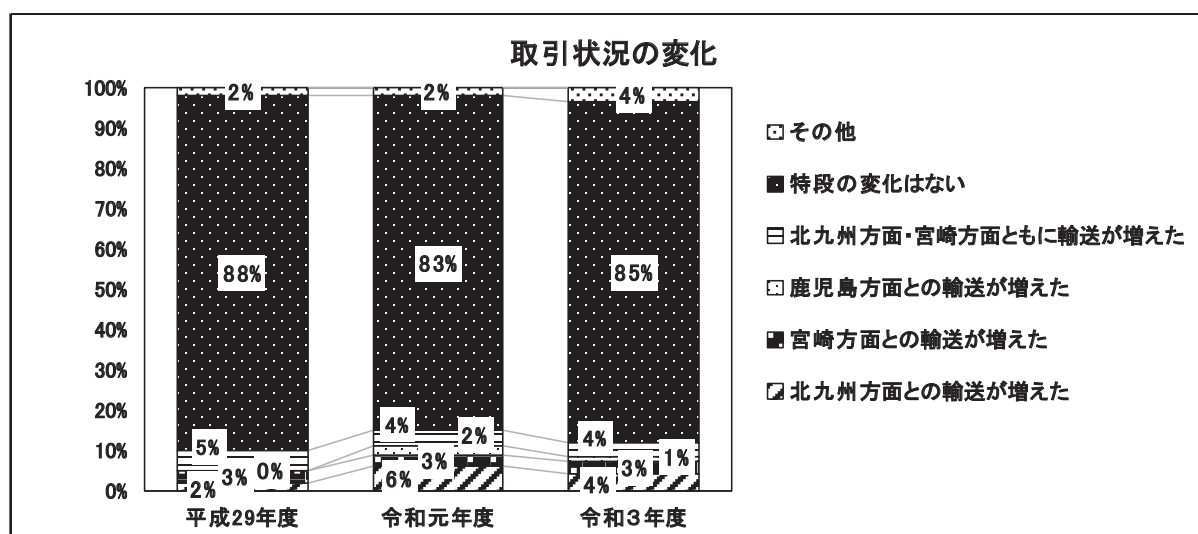


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
一般道の利用で間に合う	63%	57%	46	51%
短距離の輸送が多い	36%	45%	39	43%
荷主条件にない	48%	34%	32	35%
経費節約	24%	19%	16	18%
料金の収受が困難	—	—	5	5%
高速道路上で事故が起きた際、迂回が難しい	5%	4%	3	3%
その他	5%	5%	7	8%
回答事業所数	67	101	91	—

※「料金の収受が困難」は令和3年度の調査から選択肢に加えた。

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51%と最も多く、次いで「短距離の輸送が多い」(43%)、「荷主条件にない」(35%)となっている。過去調査と比較すると、「一般道の利用で間に合う」の割合が減少している。

（４）北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化



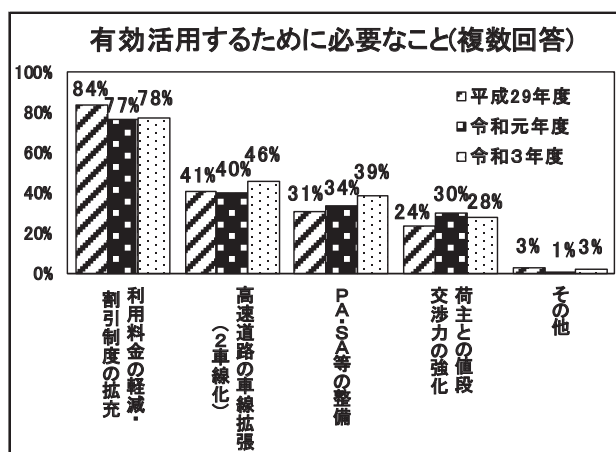
	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
北九州方面との輸送が増えた	2%	6%	7	4%
宮崎方面との輸送が増えた	3%	3%	5	3%
鹿児島方面との輸送が増えた	0%	2%	2	1%
北九州方面・宮崎方面ともに輸送が増えた	5%	4%	6	4%
特段の変化はない	88%	83%	140	85%
その他	2%	2%	6	4%
合計	100%	100%	165	100%

（参考）無回答 37事業所

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85%と最も多くなっている。変化内容としては、「北九州方面との輸送が増えた」（4%）、「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%）となっている。

過去調査と比較すると、「特段の変化はない」の割合が最も多くなっており、大きな変化はみられない。

(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)

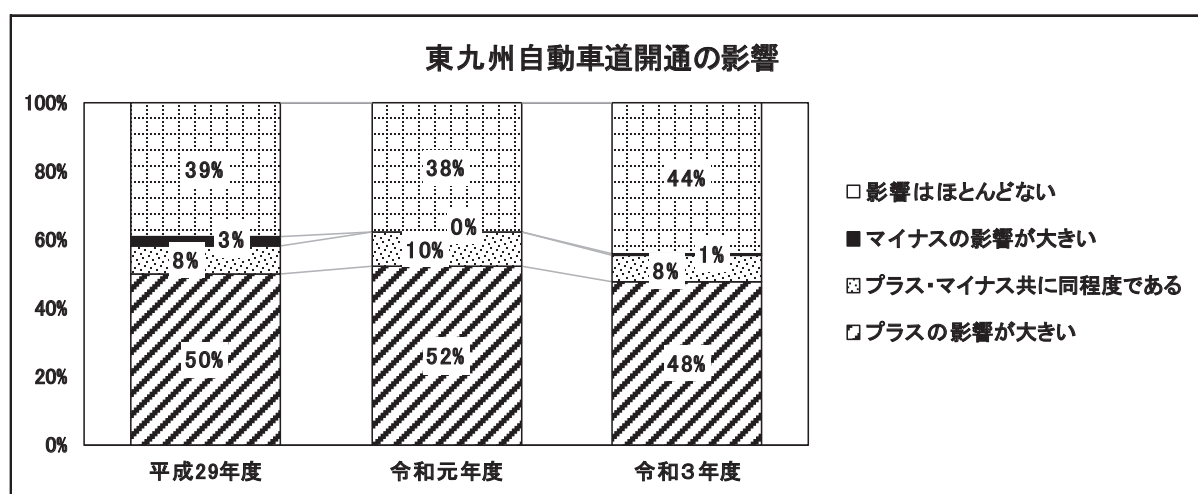


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
利用料金の軽減・割引制度の拡充	84%	77%	122	78%
高速道路の車線拡張(2車線化)	41%	40%	72	46%
PA・SA等の整備	31%	34%	61	39%
荷主との値段交渉力の強化	24%	30%	44	28%
その他	3%	1%	4	3%
回答事業所数	135	148	157	-

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78%と最も多く、次いで「高速道路の車線拡張(2車線化)」(46%)、「PA・SA等の整備」(39%)、「荷主との値段交渉力の強化」(28%)となっている。

過去調査と比較すると、「高速道路の車線拡張(2車線化)」、「PA・SA等の整備」といったハード面に対する要望が増えている。

(6) 東九州自動車道開通の影響

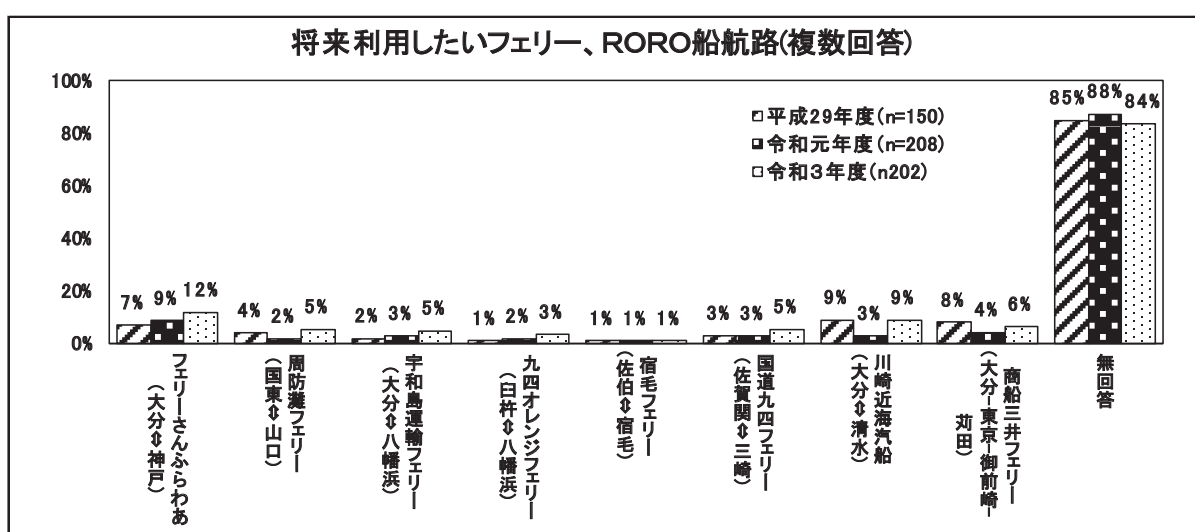
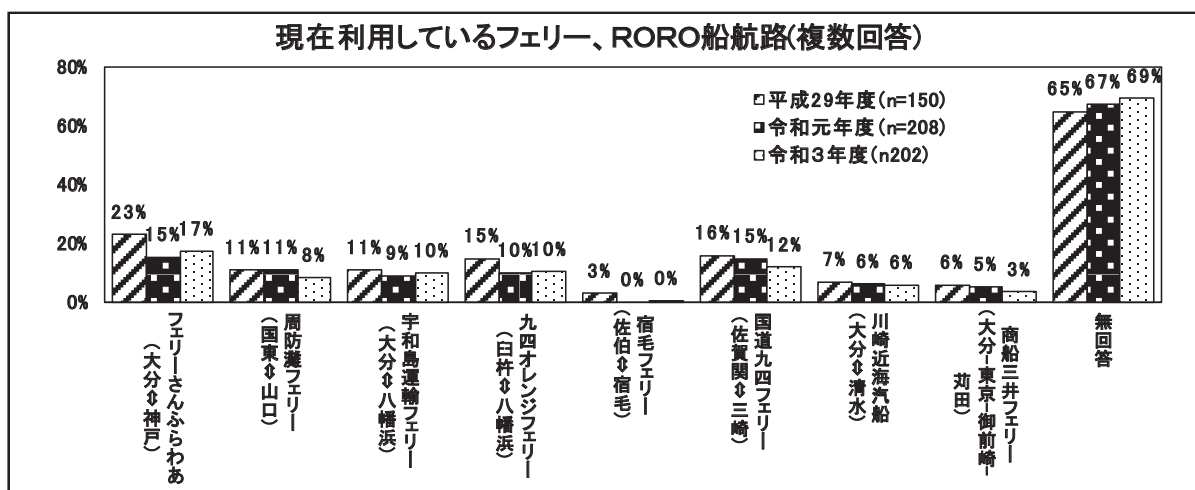


	平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%
プラスの影響が大きい	50%	52%	79	48%
プラス・マイナス共に同程度である	8%	10%	13	8%
マイナスの影響が大きい	3%	0%	1	1%
影響はほとんどない	39%	38%	73	44%
合計	100%	100%	166	100%

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48%と最も多く、次いで「影響はほとんどない」(44%)、「プラス・マイナス共に同程度である」(8%)となっている。

過去調査と比較すると、大きな変化はみられない。

8 フェリー、RORO船航路の活用



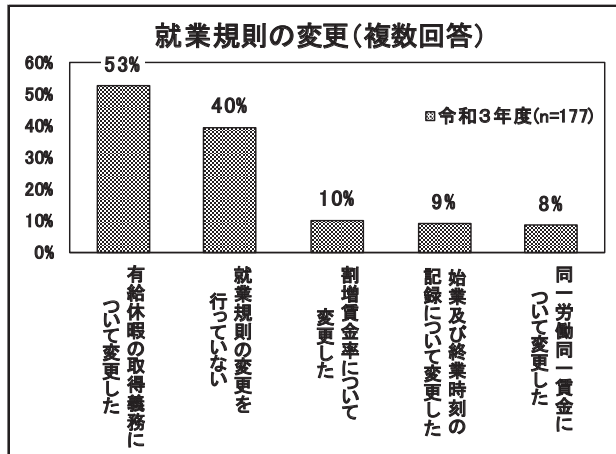
	現在利用している				将来利用したい			
	平成29年度	令和元年度	令和3年度		平成29年度	令和元年度	令和3年度	
	%	%	件数	%	%	%	件数	%
フェリーさんふらわあ(大分⇄神戸)	23%	15%	35	17%	7%	9%	24	12%
周防灘フェリー(国東⇄山口)	11%	11%	17	8%	4%	2%	11	5%
宇和島運輸フェリー(大分⇄八幡浜)	11%	9%	20	10%	2%	3%	10	5%
九四オレンジフェリー(臼杵⇄八幡浜)	15%	10%	21	10%	1%	2%	7	3%
宿毛フェリー(佐伯⇄宿毛)	3%	0%	1	0%	1%	1%	2	1%
国道九四フェリー(佐賀関⇄三崎)	16%	15%	24	12%	3%	3%	11	5%
川崎近海汽船(大分⇄清水)	7%	6%	12	6%	9%	3%	18	9%
商船三井フェリー(大分-東京-御前崎-苅田)	6%	5%	7	3%	8%	4%	13	6%
ひとつもない・無回答	65%	67%	140	69%	85%	88%	169	84%
回答事業所数	150	208	202	-	150	208	202	-

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」が17%と最も多く、以下「国道九四フェリー」(12%)、「九四オレンジフェリー」(10%)、「宇和島運輸フェリー」(10%)となっている。

将来的な利用については、「フェリーさんふらわあ」が12%と最も多く、以下「川崎近海汽船」(9%)、「商船三井フェリー」(6%)、「周防灘フェリー」(5%)、「宇和島運輸フェリー」(5%)となっている。

9 働き方改革関連法について

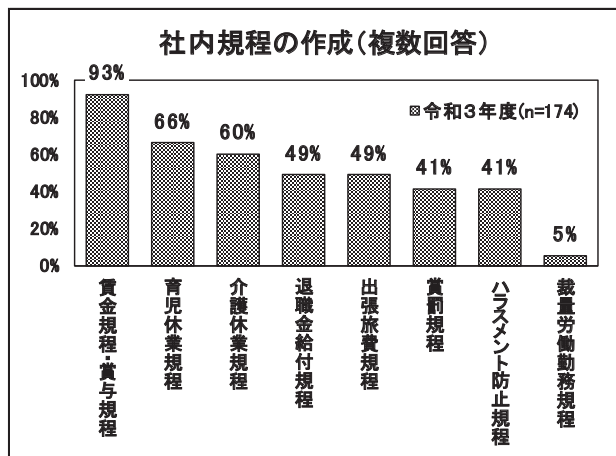
(1) 就業規則の変更 (複数回答)



	令和3年度	
	件数	%
有給休暇の取得義務について変更した	93	53%
就業規則の変更を行っていない	70	40%
割増賃金率について変更した	18	10%
始業及び終業時刻の記録について変更した	16	9%
同一労働同一賃金について変更した	15	8%
回答事業所数	177	-

就業規則の変更については、「有給休暇の取得義務について変更した」が53%と半数を超えているものの、「就業規則の変更を行っていない」は40%となっている。

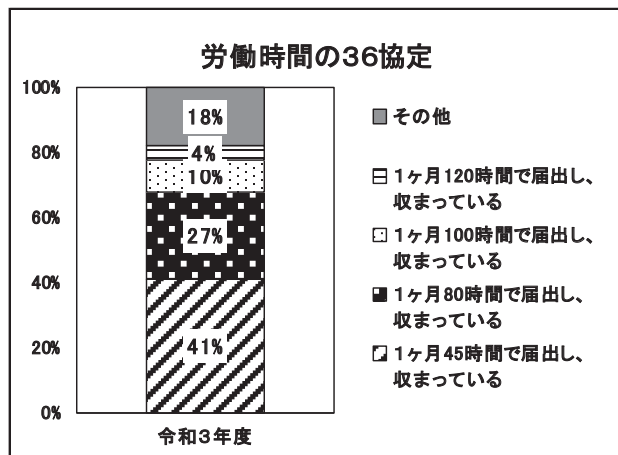
(2) 社内規程の作成 (複数回答)



	令和3年度	
	件数	%
賃金規程・賞与規程	161	93%
育児休業規程	115	66%
介護休業規程	105	60%
退職金給付規程	85	49%
出張旅費規程	85	49%
賞罰規程	72	41%
ハラスメント防止規程	72	41%
裁量労働勤務規程	9	5%
回答事業所数	174	-

社内規程の作成については、「賃金規程・賞与規程」が93%と最も多く、以下「育児休業規程」(66%)、「介護休業規程」(60%)となっている。

(3) 時間外労働における36協定の届出状況

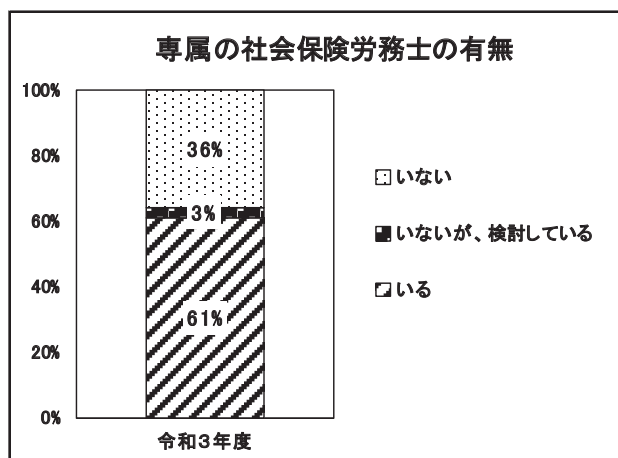


	令和3年度	
	件数	%
1ヶ月45時間で届出し、収まっている	73	41%
1ヶ月80時間で届出し、収まっている	48	27%
1ヶ月100時間で届出し、収まっている	17	10%
1ヶ月120時間で届出し、収まっている	8	4%
その他	32	18%
合計	178	100%

(参考) 無回答 24事業所

時間外労働が36協定の時間内で収まっているかどうかをみると、「1ヶ月45時間で届出し、収まっている」が41%と最も多く、以下「1ヶ月80時間で届出し、収まっている」(27%)、「1ヶ月100時間で届出し、収まっている」(10%)、「1ヶ月120時間で届出し、収まっている」(4%)となっている。

(4) 専属社会保険労務士の有無

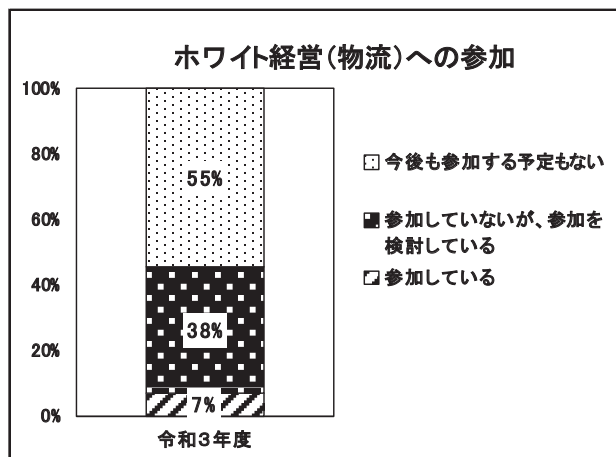


	令和3年度	
	件数	%
いる	121	61%
いないが、検討している	6	3%
いない	71	36%
合計	198	100%

(参考) 無回答 4事業所

専属社会保険労務士の有無については、「いる」が61%、「いないが、検討している」が3%、「いない」が36%となっている。

(5) ホワイト経営（物流）

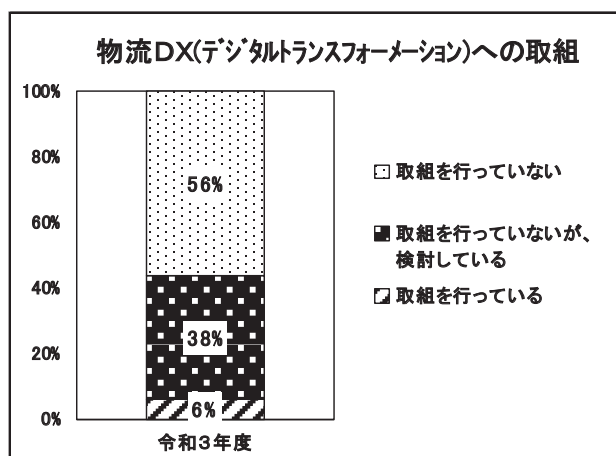


	令和3年度	
	件数	%
参加している	13	7%
参加していないが、参加を検討している	70	38%
今後も参加する予定もない	100	55%
合計	183	100%

(参考) 無回答 19事業所

ホワイト経営（物流）への参加については、「参加している」が7%、「参加していないが、参加を検討している」が38%、「今後も参加する予定もない」が55%となっている。

(6) 物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組



	令和3年度	
	件数	%
取組を行っている	12	6%
取組を行っていないが、検討している	76	38%
取組を行っていない	114	56%
合計	202	100%

物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組については、「取組を行っている」が6%、「取組を行っていないが、検討している」が38%、「取組を行っていない」が56%となっている。

Ⅲ 総括

トラック運送業界は、我が国の暮らしと経済を支えるといった社会的使命を担う産業である。

近年、トラック運送業界においては、運賃水準の低さ、燃料費の高騰（コストプッシュインフレ）、安全・環境に要するコストの増加、人手不足に加え、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、極めて厳しい経営環境が続いている。

そうした中で、人材確保の面では、採用者数のうち 98%（同業種 69%＋異業種 29%）は中途採用であり、中途採用でも異業種からの採用は少なく、また、新卒採用にいたっては 2% にすぎないことから、業界内での人材の移動に限られる状態にあるといえる。

人材確保のために、定年年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ、継続雇用による高齢者の活用等を図っているが、今後ますます高齢化が進み、業界の生産人口は減少の一途をたどることが予想される。こうしたことから、人材募集をハローワークに頼るだけでなく、インターネットや SNS 等の新しいツールを活用しながら、業界全体で人材の活性化を図っていく必要がある。

そのため、業界は労働者の年齢層の均衡（構成比）を図り、安定した輸送供給を維持していくための原資となる標準的な運賃等を収受することが必須条件となる。

その一方で、育児休業や介護休業の取得しやすい職場風土の形成、退職金や教育訓練、慶弔見舞い等の福利厚生面の充実を図り、働きやすい職場とするために、就業規則の変更や社内規程を整備していくことが求められている。

また、労働条件や労働環境の改善とともに、ドライバーの確保・育成のための取組を積極的に行う事業者を「ホワイト経営企業」と認証し、雇用促進や社員の定着を促進することを目的とした「自動車運送事業者のホワイト経営認証（運転者職場環境良好度認証）」（国土交通省 2018 年 6 月発表）への積極的な取組が求められている。

さらに、人手不足、コスト増大などの厳しい経営環境の中で経営の効率化を図るために、物流 DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組が求められている。

DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、経済産業省のガイドラインでは、『企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること』と定義されている。

物流DXでは、他産業に対する物流の優位性を高めることを目指し、以下の様な取組がおこなわれている (<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/content/001379775.pdf> より)。

- ・ 幹線輸送の自動化・機械化
- ・ ラストワンマイル配送の効率化
- ・ 手続きの電子化（運送状やその収受の電子化等）による業務の効率化
- ・ 点呼や配車管理のデジタル化による業務の効率化
- ・ 荷物とトラック・倉庫のマッチングシステムの活用による物流リソースの活用の最大化
- ・ トラック予約システム導入による手待ち時間の削減
- ・ AI を活用したオペレーションの効率化

最後に、新型コロナウイルス感染症への対応とともに、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」とし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 就労環境の改善

〈 対 応 策 〉

- ① 標準的な運賃の収受
- ② 高齢者（中途採用者）と女性の活用
- ③ テレワーク、ワークシェアリングの推進
- ④ 福利厚生、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 福利厚生、教育訓練の財源の確保

〈 具 体 例 〉

- ① 物流DXへの取組
- ② 高齢者やその他の従業員の作業場の配置分担
- ③ 就業規則の変更、会社規程の作成
- ④ ホワイト経営への取組
- ⑤ 定期的な戦略会議の実施・ウイズコロナ対策

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

雇用契約書兼労働条件通知書

平成 年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使 用 者 職 氏 (印)	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（平成 年 月 日～平成 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ます得る・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 ・会社の経営状況 ・その他（ ・勤務成績、態度 ・従事している業務の進捗状況))
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (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、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (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。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 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、非常勤規程 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 日曜日、土曜日、「国民の祝日に関する法律」に定める日、 年末年始の 月 日から翌年 月 日まで、その他会社が指定する日 ・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一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 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、第 条

(次頁に続く)

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） ヘ 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（通勤手当 円 / 計算方法：級別適用基準による。 ） ロ（家族手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 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時間以内（ ）% 月60時間超 （ ）% 所定超 （ ）% ロ 休日 1時間当たり、法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜 1時間当たり（ ）% 4 賃金締切日（ ）ー支給当月月末日、（ ）ー毎月 日 5 賃金支払日（ ）ー毎月20日、（ ）ー毎月 日 6 賃金の支払方法（ 法定控除額を差引き、その残額を通過により直接本人に支給する。 ただし、本人の申し出により口座振替の方法により支払うことができる。 ） 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	1 定年制（ 有（ 歳） , 無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） , 無 ） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 就業規則第 条 精神、または・・・記述すること。 ○詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条、第 条、第 条
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。

※ 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。

本人署名（自筆） _____ 印

【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。
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＝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。

労働保険番号

法人番号

都道府県

所轄

管轄

通称番号

税務番号

統一税務課番号

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				(〒 ー ー) (電話番号： ー ー)		令和 年 月 日	
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで) 1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 令和 年 月 日
	① 下記②に該当しない労働者				所定労働時間を法定労働時間を超える時間数(任意)	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数(任意)	
	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	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の数	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	
上記で定め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は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。□ (チェックボックスに要チェック)							

協定の成立年月日 令和 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半数を代表する者の職名氏名 ⑤

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（
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数代表する者であること。□
(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法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きにより選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。□（チェックボックスに要チェック）

令和 年 月 日

使用 者 職名氏名 ⑥

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号の健康上時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っては、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」の欄の記入に当たっては、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時間以上となった場合、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日については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労働時間の上限は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っては、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っては、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っては、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っては、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。

時間外労働
休日労働
に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
貨物自動車運送事業		時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間数		期間
						1日	1日を超える一定の期間（起算日） （月 日）	
① 下記②に該当しない労働者								令和 年 月 日 ～令和 年 月 日
② 1年単位の變形労働時間制に 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			業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	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
								令和 年 月 日 ～令和 年 月 日

協定の成立年月日 令和 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半数を代表する者の
職名 氏名
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（
）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数代表者であること。□

（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法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、拳手等の方法による手続きにより選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。□（チェックボックスに要チェック）

令和 年 月 日

使用者 職名 氏名

印

労働基準監督署長 殿

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っては、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」の欄の記入に当たっては、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の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の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の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の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、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	1 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) 2 安全管理者※ 3 労働者(安全に関する経験を有する者)※	1 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) 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 労働者(衛生に関する経験を有する者)※
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。)	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 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。 3 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。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	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。 など
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者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

※ 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

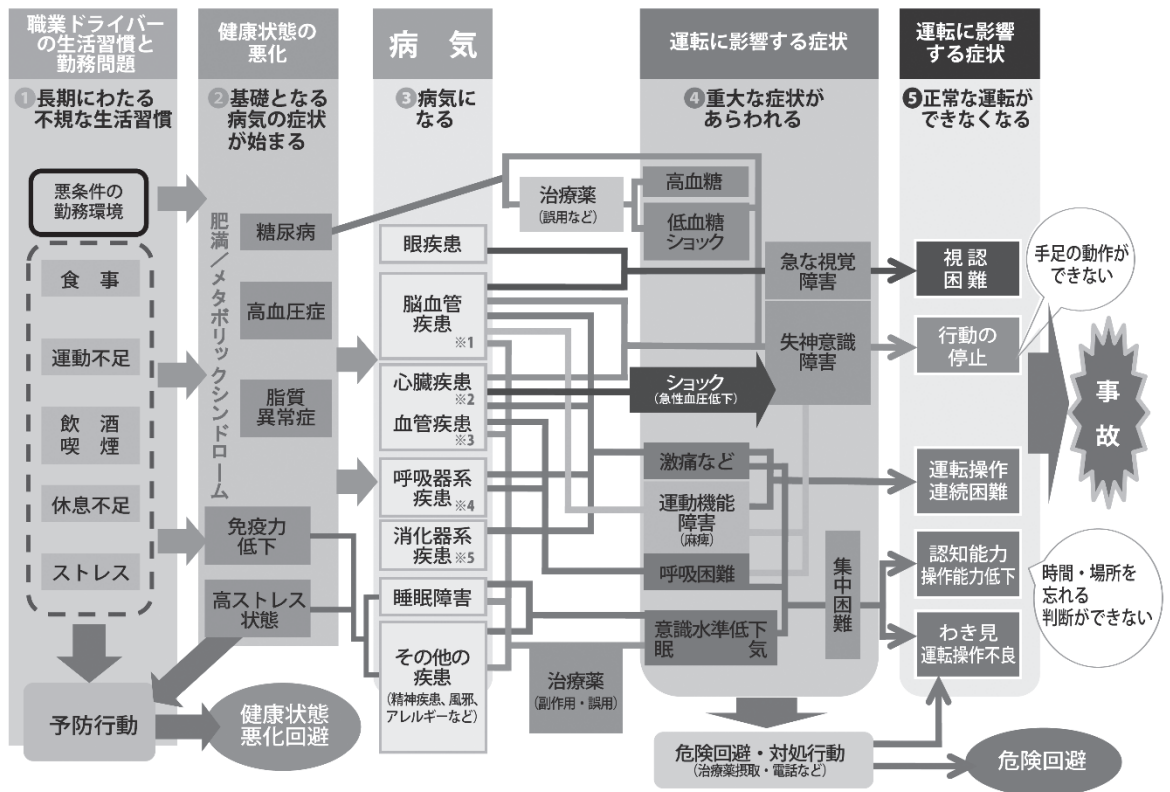
労働者数が50人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

改正法の施行日一覧

		施行日				
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
残業時間の 上限規制 (労基法)	大企業	●				→
	中小企業		●			→
	自動車運転業務、建設 業、医師など					●→
パート・ 雇用労働者	大企業		●			→
	中小企業			●		→
派遣労働者			●			→
労働 賃金	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）				●	→
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 フレックスタイム制度		●				→

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、④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、⑤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



(健康起因事故のメカニズムが拡大印刷できます。)

※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

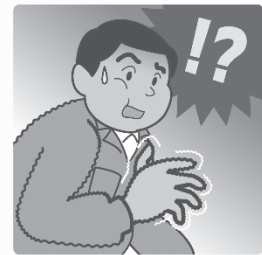


※4 呼吸器系疾患

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



狭心症・心筋梗塞



脳梗塞



糖尿病による失明



意識消失

※5 消化器系疾患

胃、腸、肝臓、膵臓の病気など

