

## 社内準備を進めましょう

### Step1 社内に該当する従業員がいるか確認しましょう。

ドライバーだけでなく、事務職や作業職も対象になります。

### Step2 該当する従業員がいる場合は、原因を洗い出しましょう。

社内

労働時間の適切な把握を行い、それぞれの業務量が適正か社内の体制に原因がないかチェックをします。

荷主

荷主庭先における長時間の待機時間や荷役時間、無理な運行の依頼など、荷主に起因する原因がないかチェックします。

### Step3 時間外労働の削減に向け、具体的に取り組みましょう。

社内

業務量に偏りがあれば、管理体制、仕事の進め方、業務フローなどを見直し、平準化を図るなど、業務の効率化を進めます。

荷主

荷主に対し、具体的な問題点を挙げ、見直しに向け、話し合いの場をもち、改善が図られない場合は、残業手当の上昇分を荷主に負担してもらうことを検討します。

令和6年4月から

時間外労働年960時間の上限規制が始まります！

令和6年4月から、自動車運転者について、**時間外労働の年960時間の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示も見直されます。**

時間外労働が年960時間を超えているドライバーがいる場合は、令和6年4月からの適用に向けて、荷主と話し合いの場を持ちましょう。

また、将来的には時間外労働の上限規制が一般職と同じ年720時間になることも、今から念頭において取り組みを進めましょう。

制度の詳細は、最寄りの労働基準監督署にお尋ねいただくか、厚生労働省ホームページをご確認ください。



**JTA** 公益社団法人 全日本トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷三丁目2番地5号  
TEL: 03-3354-1009 (代表) FAX: 03-3354-1019

# 全ての事業主が

令和5年  
4月から

# 月60時間を超える時間外労働に対し、

# 50%以上の割増賃金率で

# 計算した割増賃金を 支払わなければなりません!



## 時間外労働が月60時間を超える場合の残業割増賃金率

令和5年3月31日まで

大企業は **50%**  
中小企業は **25%**

令和5年4月1日から適用

大企業  
中小企業  
ともに **50%**

※中小企業の割増賃金率を引き上げ

中小企業には適用が猶予されていましたが、平成30年6月に成立した働き方改革関連法により、中小企業においても令和5年4月より月60時間を超える部分の**時間外労働の割増賃金率が、25%から50%に引き上げ**られます。

該当する従業員がいらないかチェックをし、早めに対策を検討しましょう!

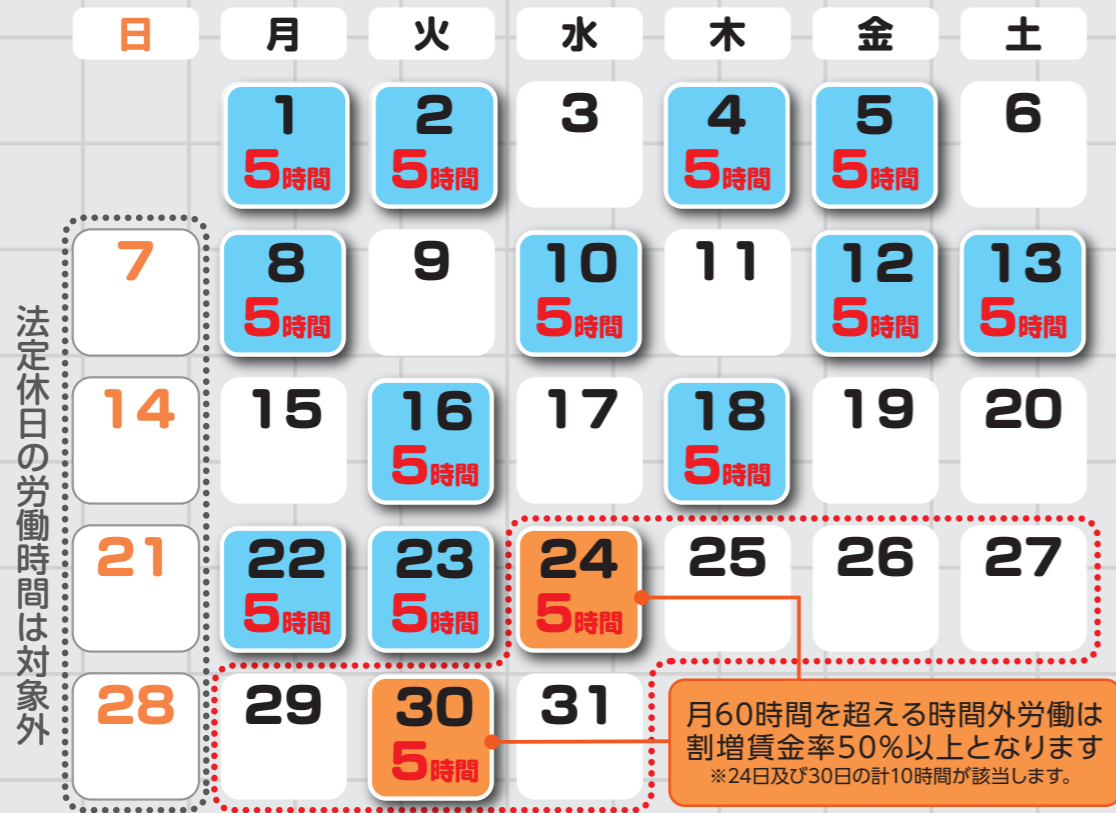
**JTA** 公益社団法人 全日本トラック協会

厚生労働省 推薦

# 令和5年4月より中小企業においても月60時間を超える部分の 時間外労働の割増賃金率が25%から50%に引き上げられます。

## 具体例

1ヶ月の起算日は毎月1日。休日は土曜日及び日曜日で、法定休日は日曜日とします。平日と土曜日の時間外労働（赤字）部分が60時間を超えた時間から割増賃金率が50%以上の率となります。



## 深夜労働との関係

深夜（22:00～5:00）の時間帯に月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上に時間外割増賃金率50%以上を加えた75%の割増賃金率で計算することとなります。



## 休日労働との関係

月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

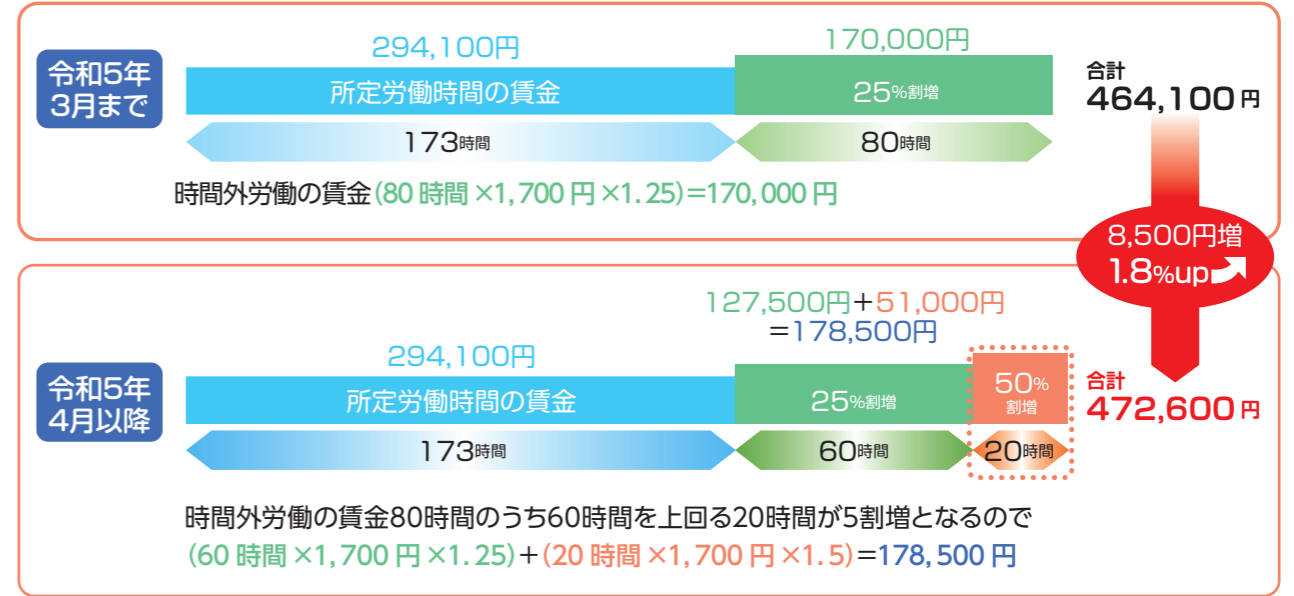
**法定休日とは？**  
使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

## 時間外労働が月60時間を超えるとどうなる？

### 時給換算1,700円\*のドライバーの場合

月の所定労働時間を173時間、時間外労働時間を80時間、計253時間を労働時間とする。この場合の賃金がいくら変わるか？

※上記時給1,700円は全日本トラック協会「トラック運送事業の賃金・労働時間等の実態調査（2021年版）」の男性運転者時給単価を引用



例えば、該当するドライバーが10人いれば、ひと月あたり85,000円のコスト増。1年間で、1,020,000円のコスト増になります。

## 代わりに代替休暇を付与することもできます

長い時間外労働を抑制する目的として1か月60時間を超える時間外労働については法定割増賃金率を引き上げることとされていますが、労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、過半数組合（ない場合は過半数代表者）との間で労使協定を結ぶことにより、有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

代替休暇制度の詳細は、右のQRコードから厚生労働省のパンフレットをご確認ください。

## 就業規則に変更が必要な場合があります

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

厚生労働省の「モデル就業規則」も参考にしてください。

**！罰則！** 引上げ分の割増賃金を支払わない場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されることがあります。