

運送ドライバー従業員の2024年4月からの36協定と運用について

国際物流総合研究所 主任研究員／労務研究所NOZAKI代表 野崎 律博

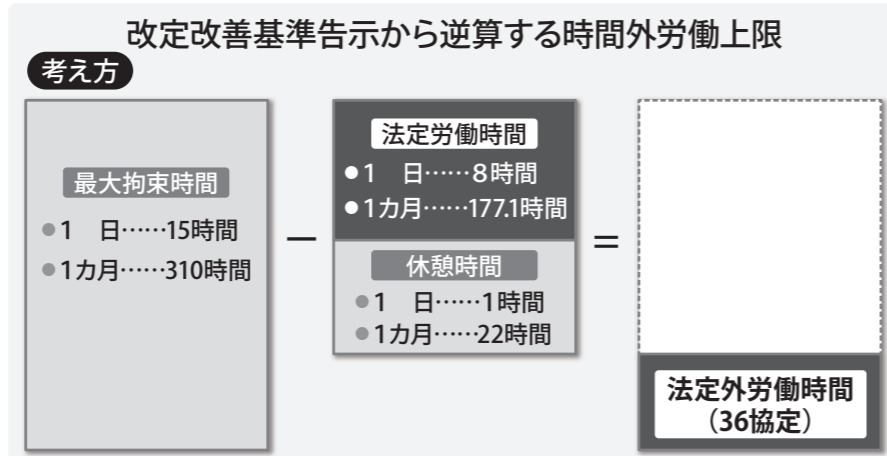
1 2024年4月からの改正労基法施行について

2024年4月1日から運送業のドライバーについて、年間の法定時間外労働の上限として960時間が適用されることは、既にご存じのとおりである。法定時間外労働上限に併せてトラックドライバーの改善基準告示も改正されることから、長時間労働により確保してきた営業利益に困難が生じ、いわゆる「2024年問題」がスタートすることになる。

この上限規制についてだが、年間960時間ばかりに焦点が当てられているが、その他重要なポイントが3点あることも見落としてはならない。

一つは一般則の原則の法定時間外労働の上限規制も適用されるということである。従来から一般則として施行されている36協定の上限には、1カ月ならびに1年間についての上限が設けられている。具体的にいえば、1カ月について45時間、1年間では360時間という上限があるが、これらがドライバーにも適用される。「えっ？年間960時間じゃなく、360時間しかないの？」という疑問の声があるかもしれないが、一般則の36協定の上限の話であり、これを超える場合（上限年960時間）は特別協定の締結が必要である。

上限規制が猶予されてきたドライバー等の業種については、労基法第36条4項で定める原則の上限も適用除外であった。しかし2024年以



降は適用されることとなるため、もし月45時間または年間360時間を超える法定時間外労働が想定される場合、特別条項付き協定を行う必要があるということだ。

二つ目には、先に触れた特別協定付き36協定を締結するにあたり、当該ドライバー従業員への健康福祉確保措置が義務化されるという点である。健康福祉確保とは、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、限度時間を超えて労働させる労働者に対して、一定の措置を義務として課すことである。例えば一定時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導を実施、また業務間インターバル制度の実施または健康状態に応じた検診の実施などの施策が挙げられる。特別条項ありの労使協定には、これらも協定し記載する必要があるのだ。

三つ目に留意すべき点としては、一般則の上限規制にある年間720時間に併せて、①1カ月の法定時間外労働は100時間未満とすること②45時間超の時間外労働の月は年間6回

まで③2～6カ月の月平均時間外労働は80時間以下にしなければならない、という3点の規制があるが、これはドライバー職には適用されない。とにかく年間の法定時間外労働を960時間以内に納めればよいという点である。

2 36協定の実務的な話について

1) 改正労基法が適用される期間について

ドライバーの時間外労働の上限規制が施行されるのは2024年4月1日からである。ではもし仮に36協定期間が2024年4月1日をまたぐ場合、どのような取り扱いになるのだろうか。結論から申し上げますと、2024年4月1日以降に有効期限が起算される36協定から適用されることになる。例えば2024年3月1日から1年間の有効期間の協定が締結される場合、改正後の年間上限規制が適用されるのは、2025年3月1日からである。その際、施行日（2024年4月1

日)に再協定をする必要はない。

余談だが改善基準告示の拘束時間の延長についても、同様の取り扱いである。従来の月拘束時間の上限は原則293時間、労使協定有りで年間3516時間を超えない範囲で月320時間まで延長可能だったが、2024年4月1日からは原則月284時間、拘束時間の延長協定により年6カ月までは3400時間を超えない範囲で月310時間まで延長可能の扱いとなる。この協定についても、改正改善基準告示の拘束時間延長が適用されるのは、2024年4月1日以降に有効期限が加算される協定からとなる。

2) 36協定の書式について

法定時間外労働の原則の上限（月45時間、年間360時間）がドライバーにも適用されることに伴い、これらを超える時間を労働するためには、改正後は特別条項付き協定が必要となる。よって従来の書式である様式第9号の4ではなく、新たに第9号の3の4（限度時間を超えない場合）または様式第9号の3の5（限度時間を超える場合：特別条項）のいずれかに変更となる。後者は一般則の特別協定ありの書式に近いものとなっており、限度時間を超えて労働させる場合における手続きや健康福祉確保措置などの記入欄が追加されていることに注目したい。

また、新様式の「時間外労働及び休日労働に関する協定書」には従来あった2週間の延長することができる時間が無くなっている点にも触れておく。

3) 1日及び1カ月の法定時間外労働の上限について

トラックドライバーは従来時間外労働の上限規制は無かったものの、改善基準告示の拘束時間から逆算した事実上の上限時間というものが存在

した。2024年以降は年間960時間が上限とされたが、36協定にあたり1日及び1カ月の上限時間は、どのように算出すればよいだろうか。

算出方法の考え方従来と同様だが、運送会社からよくご質問をいただくことなので、改めて触れてゆきたい。原則的考え方としては、1日および1カ月の最大拘束時間から、法定労働時間と休憩時間を除いた時間が、36協定で締結できる時間の上限となる（図参照）。

1日の延長時間については、新改善基準告示の最大拘束時間は15時間である。1日の法定労働時間は8時間、休憩時間を1時間とすると、 $15 - (8 + 1) = 6$ すなわち6時間が1日の延長時間の最大となる。

同様に1カ月の延長時間だが、拘束時間の最大は労使協定有りで310時間である。ここから1カ月の法定労働時間と1カ月の休憩時間を控除することになる。1カ月の法定労働時間は、1週間の法定労働時間（40時間）に1カ月の週数（31日÷7）を乗じることによって算出できる。（40時間×31日÷7日＝177.1時間）。また歴日数31日の月の所定労働日数を22日とすると、1カ月の休憩時間は1時間×22日＝22時間である。

1カ月の最大拘束時間は労使協定有りで310時間なので、 $310時間 - (177.1時間 + 22時間) = 110時間$ が上限となる。

なお、改正後の改善基準告示の詳細については、厚生労働省WEBサイトの「令和6年4月～適用 労働時間等の改善基準のポイント」等をご参照いただきたい。

4) 罰則について

改善基準告示のみの取り締まりだった従来と比べ、2024年以降は年960時間超えの法定時間外労働があった場合、罰則が適用される。違反

があった場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金とされることにあることに留意しておきたい。

3 2024年問題の課題と「物流革新に向けた政策パッケージ」の策定

以上触れてきた通り、2024年4月にドライバーは法定時間外労働の上限規制に併せて、改善基準告示の改正も行われる。36協定の話を中心に書かせていただいたが、拘束時間の上限や休憩期間など、様々な改定も併せて行われる。従来から運送業は労働時間が長く、これらに支える形で利益を確保してきた。今後は労働時間の削減と運賃値上げなど、様々な課題に取り組んでゆかなくてはならない点に注意してゆきたい。

物流会社が抱えるそのような問題について、政府も手をこまねている訳ではない。令和5年6月2日付、「物流改革に向けた政策パッケージ」が公開された。詳しいことは割愛するが、①運送会社と荷主との間の商勸奨の見直し②物流の効率化③荷主・消費者の行動変容などについて定められている。特に荷主・元受の監視強化としてトラックGMENの発定も行われるなど、今後の改革に期待したい。

【略歴】(のざき のりひろ) 社会保険労務士。業務内容は助成金の手続代行、労働社会保険の手続代行・就業規則、賃金規定等の構築、労務コンサルタント等。静岡県出身。総合健康保険組合に20年間勤務。平成24年5月に労務研究所NOZAKI(社会保険労務士事務所)起業。メンタルヘルス対策や助成金活用による人材育成により「企業経営に革命をもたらす」コンサルタントを実践。ミナー講師等を開始。平成25年9月より国際物流総合研究所 主任研究員に就任。趣味は登山(登山歴20年)自称「山と自然をこよなく愛する社労士」。(URL <http://roumukn.com>)