

【働き方改革関連法】 働き方改革と物流の 2024年問題



大江橋法律事務所 弁護士
大和 奈月

▶ PROFILE

natsuki.yamato@ohebash.com

第1 はじめに

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」といいます。）が平成30（2018）年6月29日に成立し、同年7月6日に公布されてから約6年が経過しました。令和2（2020）年以降のコロナ禍もあって、多くの企業が「働き方改革」を迫られた数年間であったのではないのでしょうか。そして令和6（2024）年4月1日には、「労働時間の上限規制」について、適用が猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師等にも適用されることになり、「2024年問題」として「働き方改革」が再び注目を集めています。

本稿は、働き方改革のうち、長時間労働の是正に関する「労働時間の上限規制」及び「月60時間超の割増猶予措置の廃止」の概要及び留意点と、2024年問題のなかでも特に

経済活動への影響が大きいとされる「物流の2024年問題」について解説します。

第2 働き方改革関連法とは

働き方改革関連法とは、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、より具体的には、①長時間労働の是正、②多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置を講ずることを目的とした、労働基準法（以下「労基法」といいます。）、労働者派遣法等の8つの法改正の一括法案のことをいいます。主な改正内容とその施行日は表1のとおりであり、令和6（2024）年6月現在、すべての法改正が施行されています。

<表1>

法律と内容		大企業	中小企業
雇用対策法		公布日施行	
労働基準法	労働時間の上限（※）	2019年4月1日	2020年4月1日
	その他の改正 （有給取得義務化、高度プロフェッショナル制度等）		2019年4月1日
	60時間超の割増猶予措置の廃止	—	2023年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務インターバル制度	2019年4月1日	
労働安全衛生法	長時間労働者の面接指導等	2019年4月1日	
パートタイム労働法等	短時間・有期雇用労働者の均等均衡待遇	2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者の均等均衡待遇	2020年4月1日	

※ 適用が猶予されていた建設業、自動車運転の業務、医師等にも2024年4月1日以降適用される

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

年5日の年次有給休暇付与の義務化や、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の均等均衡待遇なども重要な改正ではありますが、特に、長時間労働の是正をめぐる労基法の改正は、大手広告会社の新入社員が過労自殺した平成27(2015)年の事件を通じて世間の関心が高まったことも後押しとなり、昭和22(1947)年に制定されて以来の、約70年ぶりになされた大改正といえます。

そこで、まずは長時間労働の是正をめぐる労基法の改正内容として、「労働時間の上限規制」と「月60時間超の割増猶

予措置の廃止」の概要と留意点についてご説明いたします。

第3 労働時間の上限規制

「労働時間の上限規制」とは、端的に言えば、これまで青天井だった時間外労働(残業)の上限を法律で定め、これに違反した場合には罰則が科されるようになったというものです(表2)。

<表2>

	これまでの規制	改正内容
大原則	〈労基法32条〉 1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけない	
三六協定	〈労基法36条1項〉 三六協定の締結・届出により時間外労働をさせることが可能	
限度時間の原則	〈限度基準告示3条1項本文〉 1か月45時間、1年360時間	〈労基法36条4項〉 1か月45時間、1年360時間
限度時間の例外 (特別条項)	〈限度基準告示3条1項但書〉 臨時的で特別な事情があれば限度時間を超えた労働が可能、限度基準を超えるのは1年のうち多くとも6回	〈労基法36条5項〉 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合 ①時間外労働年720時間以内 ②時間外労働月45時間超は年6か月が限度 ③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
三六協定の運用		〈労基法36条6項〉 ③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満 ④時間外労働と休日労働の合計が、2か月平均～6か月平均全て1月あたり80時間以内
違反の効果	特になし →事実上、際限なく労働時間を延長することが可能	〈労基法119条1号〉 労基法36条6項(③④)を超過すると罰則 (6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)

労働時間規制の大原則として、「使用者は、1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけない」というルールがあります(労基法32条)。この「1日8時間、1週間40時間」という労働時間を、「法定労働時間」といいます。

もっとも、各事業場の過半数組合又は過半数代表者との間で労使協定を締結することで、使用者は、例外的に、法定労働時間を超えて労働させることができます(労基法36条)。この労使協定のことを「三六協定」といい、法定労働時

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

間を超えた労働を「時間外労働」といいます。三六協定に定められた範囲内であれば時間外労働をさせることができるというルールですので、三六協定に定められた範囲を超える時間外労働は、大原則のルール(労基法32条)に違反するということになり、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される可能性があります(労基法119条1号)。

本項の冒頭において、改正前は時間外労働が「青天井だった」と述べましたが、正確には、使用者は、三六協定において、際限ない時間外労働を定めることができたわけではありません。改正前においても、限度基準告示^{注)1}といわれる基準が存在し、三六協定においては、「時間外労働は45時間/月、360時間/年」を「限度時間」、すなわち上限とするが、臨時的で特別な事情がある場合には、この「限度時間」を超えて労働させることができる(ただし1年のうち多くとも6回まで)と定められていました。このような限度時間を超えて労働させる場合の定めを「特別条項」といい、特別条項を付した三六協定は「特別条項付き三六協定」などといわれます。

ところが、限度基準告示による上限規制は、あくまで厚生労働大臣の告示を根拠とするものでしたので、限度基準告示に反する三六協定を締結したり、限度基準告示の上限を超える時間外労働に従事させたりした場合、行政庁から行政指導等がなされることはあっても、罰則等が科されることはありませんでした。その結果、使用者は、事実上青天井に時間外労働に従事させることができていたのです。

そこで、働き方改革関連法における改正において、「時間外労働は45時間/月、360時間/年」を上限とするという「限度時間」を法律の定めで格上げするとともに(改正労基法36条4項)、特別条項付き三六協定の内容についても、労基法において上限を定めることになりました。具体的には、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に…限度時間を超えて労働させる必要がある場合」であっても、①時間外労働は年720時間以内であり、②時間外労働

が月の限度時間(45時間)を超えることができるのは年に6か月を限度とし、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満であることを特別条項付き三六協定に定める必要があるとされました(改正労基法36条5項)。そのうえで、特別条項付き労使協定に基づき、時間外労働又は休日労働をさせる場合であっても、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、④時間外労働と休日労働の合計が、2か月平均～6か月平均全て1月あたり80時間以内でなければならないとされ(改正労基法36条6項^{注)2})、③及び④の上限を超えて時間外労働又は休日労働をさせた場合には、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科されることになりました(改正労基法119条1号)。なお、これらの改正に伴い、限度基準告示は廃止されています。

この改正における留意点は二つです。

一つ目は、改正によって罰則が追加されたのは、上記のとおり③及び④の上限規制を超えた時間外労働に実際に従事させた場合(すなわち三六協定の運用における違反)のみですが、既述のとおり、三六協定に定められた範囲を超えた時間外労働は、そもそも大原則のルール(労基法32条)違反として罰則の対象となりますので(労基法119条1号)、上記①ないし③の三六協定に定められた上限を超えて時間外労働に従事させた場合もまた、罰則の対象となるということです。

二つ目は、上記①ないし④の上限規制のうち、①と②は時間外労働の時間数が対象であるのに対し、③及び④は、時間外労働と休日労働の合計の時間数が対象であることです。時間外労働と休日労働をあまり区別せずに労働時間を把握されている会社も多いように思いますが、労働時間の上限規制

注)1 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)

注)2 なお、正確には、③及び④に加えて、坑内労働等の健康上特に有害な業務については、1日の時間外労働が2時間を超えないことも定められています。改正前労基法36条1項但書と同じ内容であることから説明を省略しています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

との関係では、それぞれを区別して把握しておく必要がある
ということに注意が必要です。

第4 月60時間超の割増猶予措置 の廃止

次に、「月60時間超の割増猶予措置の廃止」について説明
します。

そもそも、時間外労働に対する割増賃金の割増率は、労基
法及び政令^{注)3}において表3のとおり定められています。この
うち、太枠部分(月60時間を超える時間外労働に対する割増
率の引き上げ)は、平成20(2008)年の労基法改正(平成22
(2010)年4月1日施行)によって導入されたもので、労基法
37条1項但書に定められていました。

〈表3〉

	割増率	1か月60時間超
法定時間内残業	x1.00	
法定時間外残業	x1.25	x1.50
法定時間外+深夜残業	x(1.25+0.25)	x(1.50+0.25)

もっとも、この但書は、「中小企業」については「当分の間」
適用が猶予されていました(旧労基法附則138条)。ここでい
う「中小企業」とは、その資本金の額又は出資の総額が3億
円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主につい
ては5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1
億円)以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数
が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50
人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主につい
ては100人)以下である事業主をいいます(表4)。

〈表4〉

	①資本金の額又は 出資の総額		②常時使用する 労働者数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

ところが、働き方改革関連法における改正において、中小
企業に対する適用猶予規定が削除され、削除規定の施行は
令和5(2023)年4月1日と定められました(働き方改革関連
法附則1条3号)。すなわち、令和5(2023)年4月以降は、中
小企業を含めたすべての会社において、1か月当たり60時間
を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金を支
払わなければならなくなりました。なお、労使協定を締結すれ
ば、引き上げ分の割増賃金の代わりに、有給の休暇(代替休
暇)を付与することができますが(改正労基法37条3項)、労
働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%
の割増賃金の支払が必要となります。

この改正における留意点も二つです。

一つ目は、労基法37条1項但書に違反した場合でも6か月
以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される可能性がある
ことです(労基法119条1号)。就業規則や賃金規程に定めが
ない場合であっても、1か月あたり60時間超の時間外労働に
対して50%以上の割増賃金を実際に支払っていれば問題は
ありませんが、法令を遵守した運用を確実にするためにも、今
一度、貴社の就業規則等がこの法改正に対応した定めとなっ
ているかについて確認していただく必要があります。

二つ目は、月60時間を超える時間外労働の算定には、所定

注)3 割増率は「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割
増賃金に係る率の最低限度を定める政令(平成六年政令第五号)」によ
る。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

休日に行った法定時間外労働は含まれますが、法定休日^{注4}に行った労働時間は含まれないということです^{注5}。したがって、割増賃金の計算を簡便にするという観点と、労働条件を明確にするという観点から、就業規則又は労働条件明示書において、法定休日と所定休日を明確に定めることが望ましいということに留意が必要です。

第5 物流の2024年問題

1 はじめに

2024年問題とは、第3で述べた「労働時間の上限規制」の適用が猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業に対しても、労働時間の上限規制が適用されることによって生じる問題を指します。

2024年問題は、これらの事業者が対応すべき問題で、それ以外の事業者には関係がない問題だと思われるかもしれませんが、決してそうではありません。特に、運送事業者と取引関係にない事業者はいないといえるほど、物流は事業活動に欠かすことのできないインフラであり、「物流の2024年問題」による影響は、荷主たり得るすべての事業者の経済活動に大きなダメージを与える可能性があります。

そこで以下では、「物流の2024年問題」について概説したうえで、荷主たる事業者が取り組むべき対応についてご説明します。

2 労働時間の上限規制が猶予されていた「自動車運転の業務に従事する者」

まず、労働時間の上限規制が猶予されていた「自動車運転の業務に従事する者」についてですが、正確には、「自動車運転者（労基法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車の運転の業務（厚生労働省労働基準局長が定めるものを除く。）に主として従事する者）」をいいます。

より分かりやすく分類すると、①タクシー・ハイヤーの運転手、②トラックの運転者、③バスの運転手の3つであり（表5）、それぞれに対して、拘束時間の上限、休息期間等についての基準が告示^{注6}によって設けられています（いわゆる「改善基準告示」）。

〈表5〉

タクシー・ハイヤー 【概算19万人】	一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第3条第1項ハ）に従事する自動車運転者
トラック 【概算147万人】	貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第2条第1項）に従事する自動車運転者
バス 【概算11万人】	一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者並びに旅客自動車運送事業及び貨物自動車運送業以外の事業に従事する自動車運転者であって、主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者

注4 1週間に1日又は4週間に4日の休日を与えなければならないとされており（労基法35条）、ここで付与される休日を「法定休日」といい、法定休日以外で、会社が定めた休日を「所定休日」といいます。法定休日労働に対しては、35%以上の割増賃金を支払う必要があります（割増率は注釈3参照）。

注5 理論上は、法定休日に労働させて休日振替を行うことにより、月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用を回避するこ

とが可能な場合があるということになりますが、法定休日労働の割増賃金率である35%以上を適用することは、労基法の趣旨に照らして望ましくないとされています（厚生労働省ほか「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」26頁）。<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>

注6 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第七号）

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

なお、令和6(2024)年3月まで労働時間の上限規制の適用が猶予され、後記③の上限規制の対象になるのは、「四輪以上の自動車」の運転業務に「主として」従事する者であって、「自動車運送業」そのものではありません。すなわち、たとえば、バイク便など二輪自動車の運転業務に従事している者や、自動車運送業に従事する者でも、運行管理者や事務員など、主として運転業務に従事していない者は、第3の一般の労働者に対する労働時間の上限規制がすでに適用されていることになります。

3 自動車運転の業務に従事する者の上限規制の内容とその影響

(1) 上限規制の内容

自動車運転の業務に従事する者に対しては、一般の労働者に対する上限規制(前記第3)における②1か月45時間を超える月数の制限、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満の制限、④時間外労働と休日労働の合計が2か月平均～6か月平均全て1月あたり80時間以内の制限の適用はなく、「当分の間」は、①時間外労働は年間の制限のみとされ、その上、上限時間は720時間よりも長い960時間とされました。

一般の労働者と比較すると、極めて緩やかな上限規制と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、物流業界における長時間労働の実態に照らせば、決して緩やかな規制とは言えません。たとえば、上記上限時間から、1か月あたりの拘束時間(労働時間及び休憩時間)を算出すると274時間になりますが(表6)、厚生労働省が令和3(2021)年に実施したトラック運転者の労働時間等の実態調査^{注7}によると、通常期における1か月あたりの拘束時間について「275 時間未満」の自動車運転者の割合が 77.1%と最も多いものの、「275 時間以上～293 時間以下」が 16.8%、「293 時間超

～320 時間以下」が 5.0%であり、約2割のドライバーが上限規制を上回るような業務に従事していることがわかります。
(表6)

- 時間外労働:年間上限960時間÷12カ月=80時間/月
 - 法定労働時間:40時間/週×4.3週=172時間/月
 - 休憩時間:1時間/日×22日=22時間/月
- 80時間+172時間+22時間=274時間/月

(2) 上限規制等が適用されることによる影響

上限規制や月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げにより、具体的にどのような影響が生じるのでしょうか(ちなみに、上限規制が適用されるのは令和6(2024)年4月以降ですが、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げは、令和5(2023)年4月から自動車運転の業務に従事する者にも適用されています。)

上限規制や月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げにより、ドライバーの長時間労働が是正されること自体は極めて喜ばしいことですが、その反面、輸送能力が大幅に低下することになり、株式会社NX総合研究所が実施した試算^{注8}によると、有効な対策を講じない限り、令和12(2030)年には輸送能力が34.1%不足すると予想されています。

また、輸送能力が低下し、運送事業者が運べる輸送量が減少すれば、運送事業者の売上・利益が減少します。長時間労働が是正されることもあまって、ドライバーの収入の減少につながり、ドライバー不足が加速的に深刻化するともいわれています。

その結果、モノが作れない(原材料や部品が調達できない)、

注7 「トラック運転者の労働時間等の実態調査」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000883704.pdf>

注8 第3回持続可能な物流の実現に向けた検討会(令和4年11月11日)資料1「『物流の2024年問題』の影響について(2)」(株式会社 NX総合研究所)

<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/001583917.pdf>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

モノが運べない(生産品を流通業者や小売業者、消費者に届けられない)、モノを買えない(商品や購入品が届かない)という問題に発展し、経済活動の停滞を招くのではないかと懸念されているのです。

そして、荷主に対する影響としては、ドライバー不足を補うために賃金アップが必要となり、その結果運賃自体、すなわち物流コストが上昇する可能性や、ドライバーの労働時間削減のために長距離輸送を受けないなど、長距離輸送の依頼が困難になる可能性、ドライバーの拘束時間の減少により、輸送スケジュールの見直しが必要となる可能性などが考えられます。

4 物流の2024年問題の解決に向けた荷主の取組

それでは、物流の2024年問題を解決するために、荷主としてはどのような取組が求められるのでしょうか。

経済産業省、農林水産省及び国土交通省は、令和4(2022)年9月、「物流の2024年問題」への対応を加速させ、物流を持続可能なものとしていくための方策を検討するべく、有識者、関係団体及び関係省庁からなる「持続可能な物流の実現に向けた検討会」を設置しました。この検討会の最終取りまとめ注)9によると、取り組むべき政策としては、①荷主企業や消費者の意識改革、②物流プロセスの課題の解決(非効率的な商慣習・構造是正、取引の適正化、着荷主の協力)、③物流標準化・効率化(省力化・省エネ化・脱炭素化)の推進に向けた環境整備と整理されました。

このうち、①においては、2024年問題の荷主企業の認知度は産業全体で5割程度であること、トラックドライバーの拘束時間のうち、荷積み・荷卸しに伴う荷待ち・荷役作業時間等が約2割(1運行あたりの荷待ち、荷役作業等にかかる平均時間は計約3時間)を占めていることなどが指摘されており、物流の2024年問題を解決するためには、貨物を発送

する、あるいは受け取る関係者といった荷主において、2024年問題を認識し、非効率性を是正するという意識改革が第一に重要といえます。

上記検討会を経て、経済産業省、農林水産省及び国土交通省は、発荷主事業者・着荷主事業者・物流事業者が早急に取り組むべき事項をまとめた「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(2023年6月)」注)10を策定しました。上記ガイドラインでは、取組事項としては大きく、物流業務の効率化・合理化、運送契約の適正化、輸送・荷役作業等の安全の確保の3つにカテゴリ分けされ、荷主たる事業者が取り組む必要がある事項及び取り組むことが推奨される事項について、具体的に定められています(表7及び表8)。

注)9 持続可能な物流の実現に向けた検討会の最終取りまとめ

<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/001626756.pdf>

注)10 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(2023年6月)

<https://www.meti.go.jp/press/2023/06/20230602005/20230602005-1.pdf>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

〈表7 実施が必要な事項〉

発荷主・着荷主共通の取組事項	
物流業務の効率化・合理化 ① 荷待ち時間・荷役作業等の時間の把握 ② 荷待ち・荷役作業等時間2時間以内ルール ③ 物流管理統括者の選定 ④ 物流の改善提案と協力	
運送契約の適正化 ⑤ 運送契約の書面化 ⑥ 荷役作業等に係る対価 ⑦ 運賃と運送以外の料金の別建て契約 ⑧ 燃油サーチャージの導入等 ⑨ 下請取引の適正化	
輸送・荷役作業等の安全の確保 ⑩ 異常気象時の運行の中止・中断等	
発荷主事業者としての取組事項	着荷主事業者としての取組事項
物流業務の効率化・合理化 ① 出荷に合わせた生産・荷造り等 ② 運送を考慮した出荷予定時刻の設定	物流業務の効率化・合理化 ① 納品リードタイムの確保

〈表8 実施が推奨される事項〉

発荷主・着荷主共通の取組事項	
物流業務の効率化・合理化 ① 予約受付システムの導入 ② パレット等の活用 ③ 入出荷業務の効率化に資する機材等の配置 ④ 検品の効率化・検品水準の適正化 ⑤ 物流システムやパレット等の標準化 ⑥ 輸送方法場所の変更による輸送距離の短縮 ⑦ 共同輸配送の推進等による積載率の向上	
運送契約の適正化 ⑧ 物流事業者との協議 ⑨ 高速道路の利用 ⑩ 運送契約の相手方の選定	
輸送・荷役作業等の安全の確保 ① 荷役作業時の安全対策	
発荷主事業者としての取組事項	着荷主事業者としての取組事項
物流業務の効率化・合理化 ① 出荷情報等の事前提供 ② 物流コストの可視化 ③ 発荷主事業者側の施設の改善 ④ 混雑時を避けた出荷 ⑤ 発送量の適正化	物流業務の効率化・合理化 ① 発注の適正化 ② 着荷主事業者側の施設の改善 ③ 混雑時を避けた納品 ④ 巡回集荷(ミルクラン方式)

また令和6(2024)年5月15日には、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が公布され注)11、荷主(発荷主・着荷主)にも物流効率化のために取り組むべき措置を講じることが努力義務として課されたほか(物資流通効率化法42条)、上記取組状況によっては、国から指導や助言を受ける場合があります(同法44条)、また必要に応じて取組状況に関する調査が行われ、調査結果は公表されることになりました(同法71条)。なお、同法における取り組むべき措置の内容は、施行日までに策定されることとなっています。

物資流通効率化法における措置義務は努力義務ではあるものの、荷主たる事業者が、物流の2024年問題を認識し、そ

の解決に向けた取組を実施することは、今後、持続可能な物流、ひいては経済活動を維持するうえで極めて重要な課題になると考えられます。

本稿が、その一助になりますと幸いです。

以上



注)11 公布日から2年以内に施行される予定です。また、名称が「物資の流通の効率化に関する法律」(物資流通効率化法)に変更されました。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。