

# 保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1  
マルマンビル 2F  
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651  
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com  
URL : https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 若 野 一 樹

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

## ス ポ ッ ト

2025年度の地域別最低賃金（最賃）の全国加重平均が1,121円（引き上げ率6.3%）と過去最大の引き上げ額（66円）となったことを受け、中小企業庁や厚生労働省から中小企業・小規模事業者への支援策が打ち出されました。

中小企業庁は賃上げ原資確保に向けて価格転嫁対策の強化のほか、補助金等による支援策として、①小規模事業者の販路開拓等を支援する持続化補助金、②賃上げ促進税制による赤字企業も含めた賃上げ支援、③100億企業を目指す中小企業に対する成長加速化支援、④事業継承、M&A、再生支援を打ち出しています。

また、中小・小規模企業の生産性向上における支援機能の強化策として、ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）の要件緩和と審査での優遇なども実施します。ものづくり補助金等の補助率引上げ特例の要件緩和の具体策については、最賃近傍の従業員が一定数いる場合、ものづくり補助金は補助率を2分の1から3分の2に引き上げ、上限を750万円

～4,000万円にします。IT導入補助金も補助率を2分の1から3分の2に引き上げ、上限を450万円とします。省力化投資補助金（一般型）も補助率を2分の1から3分の2に引き上げ、上限を750万円～1億円にします。

一方、厚生労働省は、設備投資等を行う中小企業に対し、その費用の一部を助成する業務改善助成金を拡充します。具体的には、事業場内最賃が、改定後の地域別最賃

## 過去最大の最賃引上げで支援策を拡充 補助金、助成金の活用を

未満までの事業者が最賃改定日の前日までに賃金を引き上げる場合も助

成を可能とします。助成の上限額は30万円～600万円で、賃金引上額・人数が多いほど大きくなり、助成率は4分3（事業場内最賃が1,000円以上）または5分の4（最賃が1,000円未満）となっています。

そのほか自治体の支援策も打ち出される予定です。最賃の大幅な引き上げは経営に大きな打撃となり

ます。従業員の雇用を守るためにも補助金等の活用をお勧めします。

2025

11

人手不足解消の方策の1つとして高齢者雇用が注目されています。とくに飲食業界では従業員の多くを非正規社員が占め、人材の確保と定着が大きな課題になっています。今回は店舗スタッフの定年を70歳に引き上げるとともに、70歳以降の再雇用の年齢上限を撤廃し、従業員の活性化に取り組んでいる大手外食チェーンの事例を紹介します。

### 高齢者雇用に どう向き合うか

第23回  
スタッフの定年70歳、  
再雇用後の年齢上限を撤廃

## パートの雇用年齢の上限を撤廃 元気で働くために健康管理を徹底

外食チェーン大手のA社は2023年度から店舗スタッフの定年を70歳に引き上げるとともに、再雇用後の年齢上限を撤廃しました。同社では国内約900店舗に65歳以上のパート従業員が約1,300人、70歳以上が100人超働いています。そのうち女性が72%を占めています。従来の制度は正社員、パートともに定年は65歳で、パートの再雇用後の年齢上限は70歳でした。

同社はパートも店長になれる制度がありますが、65歳の定年になると降りる必要があります。従業員から「もっと店長を続けたい」という声があったことが定年引き上げの直接のきっかけです。それを機に再雇用は年齢上限のない制度に改定しました。

1店舗に店長と時間帯責任者をはじめ30人程度が働いています。役割としてはメインの「麺打ち」という製麺を担う人、「湯せん」と呼ぶお客様から麺の種類やトッピングなど細かいオーダーを受けてレジまでの間に調理して提供する人のほか、レジ、ホール担当など全部で12に分かれています。所定労働時間は8時間。フルタイムで働く人以外に学生や主婦のように短時間の人もいます。1日6～8時間勤務の人が多く、最低でも4時間勤務でシフトを組んでいます。勤続年数が10年～15年という人も多くいます。

時給は基本のベースがあり、難度の高い役

割を担えるスキルに達したら加算する仕組みになっていますが、2025年1月からは、長く貢献した人に報いようということで、今まで働いた時間数を加味して時給を設定しています。同社の人事担当者は「これによって長期に勤続していることのメリットを感じてもらえれば」と期待しています。

65歳以上の人の健康管理にも気を遣っています。勤怠管理は厳格に実施し、時間外と休日労働は禁止しています。仮に月に10時間を超える残業があった場合、店舗に対して本部からどうすれば防止できるかについて対策を求める「改善指導書」を出しています。また、翌日の勤務時間との間に10時間の休息時間を必ず設けるように指導し、例えば遅番の勤務の人が次の日に仕込みなどの早番の勤務をすることが一切ないようにしているそうです。

また、健康面や仕事に関しての面談を個別に毎月実施し、本部に報告するようにしています。加えて、パート店長の時間外勤務が続くと役職を更新しないことを通知しています。

店舗では、65歳以上のパート店長1人に任せずに正社員を1人配置してサポートしています。70歳以降については健康面を考慮し、労働時間を週20時間未満に限定するなど、健康に関する時間管理は厳しく運用しているそうです。

## 判 例

### 住居手当廃止の経過措置は住居手当の性質を有しない

本件は正社員の住居手当廃止に伴い、経過措置として設けられていた手当について、期間雇用者が不合理な待遇差を禁じた旧労契法20条等に違反するとして支給を求めていた事案です。大阪地裁は、手当は正社

員の経済上の不利益を緩和する目的で支給するものであり、住居手当としての性質を有しないとし、

請求を棄却しました。

日本郵便(経過措置)事件  
大阪地方裁判所  
(令6・6・20判決)

### 賠償の利益を享受する法的地位を有せず 経済的不利益を受けてはいない

本件は、期間雇用社員である原告らが被告の正社員には住居手当廃止に伴う経過措置に基づく手当(9年6カ月間にわたって年度ごとに支給額を漸減させる手当)が支給されるのに対し、原告らに支給されないのは、旧労働契約法20条及びパート・有期雇用労働法8条に違反する旨を主張し、不法行為に基づき、同手当支給額と同額の損害賠償等を求めた事案です。

裁判では旧労契法20条及びパート・有期雇用労働法8条に基づいて、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるか否かを検証しています。被告は正社員(新一般職)を住居手当の支給対象としない旨の本件改定を施行する一方で、支給要件を満たす正社員(新一般職)に本件改定の日から、年度ごとにその支給額を漸減させる形で、本件改定前の住居手当相当額を基準としてその一定割合を乗じた金額の手当を支給していました。

判決では、一定の期間に限って支給される手当の要件及び内容に照らすと手当は「改定前に住居手当の支給を受けていた正社員(新一般職)の経済上の不利益を緩和する目的で一定額の手当を支給するものと解するのが相当である」とし、「本件手当は、正社員(新

一般職)に対して住居手当を減額して支給を継続するものではないから、住居手当そのものであるとはいえない。住宅に要する費用を補助する趣旨で支給するものではないから、住居手当としての性質を有するものということとはできない」「手当は、本件改定前に住居手当の支給を受けていた正社員(新一般職)の経済的不利益を緩和する趣旨で支給されるものであるから、その趣旨は、本件改定前に住居手当の支給を受けていなかった原告ら期間雇用社員には妥当しない」「原告ら期間雇用社員に本件手当を支給しないことが不合理であると評価することはできない」と判断しました。

また、別件訴訟では住居手当の相違が不合理と判断されましたが、「正社員(新一般職)と期間雇用社員の住居手当の支給に係る労働条件の相違が不合理であると判断される場合であっても、各条の効力により当該期間雇用社員の労働条件が正社員(新一般職)の労働条件と同一となるものではないから、原告らが本件改定前に住居手当の支給を受けていたのと同じ法的地位に立つわけではない」と述べます。その上で「原告らは住居手当相当額を損害として賠償される利益を享受し得る法的地位を有しない。本件改定により何らの経済的不利益を受けたとはいえない」とし、本件請求を棄却しました。

### 令和7年(2025年)度地域別最低賃金答申(厚生労働省)

厚生労働省は9月5日、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した2025年度の地域別最低賃金(最賃)の改定額を取りまとめました。全国加重平均は1,121円となり、現在の

1,055円を66円(6.3%)上回り、過去最高額となりました。初めて全都道府県で1,000円を超え、厚労省の審議会が示した「目安額」を39道府県が上回りました。

厚労省が示した2025年度の地域別最賃の答申(表)は、今年8月4日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「令和7年度地域別最低賃金改定の目安について」などを参考に各地方最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたものです。

最賃引き上げの基準となる中央最低賃金審議会の「目安」は、24年度の全国平均は51円アップの1,055円(前年度比5.1%増)でしたが、今年度は63円アップの1,118円(6.0%増)となり、全都道府県が1,000円を超えることになりました。さらに今回の特徴として39の道府県で目安額を上回る引き上げが行われ、改定額の全国加重平均額は1,121円、全国加重平均額は66円の引き上げとなり、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となりました。

47都道府県で63円～82円の引き上げとなり、最も高い引き上げ額は82円の熊本(1,034円)。続いて81円の大分(1,035円)、80円の秋田(1,031円)、79円の岩手(1,031円)、78円の福島(1,033円)、群馬(1,063円)、長崎(1,031円)、77円の山形(1,032円)、愛媛(1,033円)、76円の青森(1,029円)となっています。そのほか、74円1県、73円2県、71円4県、70円1県、69円2県、66円2県、65円8道県、64円9府県、63円8都府県となっています。最賃の最高額の東京の1,226

円に対する沖縄の最低額の1,023円の比率は83.4%となり、昨年度の81.8%から格差が縮まり11年連続で改善しています。

今年度大幅に引き上げられた背景には、政権が掲げる「2020年代に全国平均1,500円の実現」の目標にこだわる政府の意向が強く

働いたとされています。また、隣県に人材を奪われるといった人材の流出への危機感から上乘せする県もあったと言われています。例えば、全国最下位の951円だった秋田が目安を15円も上回る80円の引き上げで1,031円としましたが、秋田県の鈴木健太知事も「単独最下位だった状況から脱することは素直に歓迎したい」と述べているように知事の積極的な働きかけがあったことが推測されます。他の県でも知事などの首長が地方審議会に積極的な引き上げの要請を行ったことが報道されています。

一方、今年の特徴として最賃改定の発効日を遅らせる府県が目立ちました。中小企業への配慮ですが、秋田が来年3月末に発効時期を遅らせたほか、27府県が今年11

月以降、福島、徳島、熊本、大分が来年1月、群馬も3月1日に発効します。例年なら10月1日が最も多いですが、発効日が遅れたことで、地域間に賃金差が生じ、混乱が起きないかも懸念されています。

最高額は82円の引き上げ  
発効日の大幅遅れに懸念も



# データバンク

表 令和7年度（2025年度） 地域別最低賃金 答申

| 都道府県名  | ランク | 目安額 | 答申された改定額【円】（※1） | 引上げ額【円】 | 目安差額 | 発効日（予定）（※2）  |
|--------|-----|-----|-----------------|---------|------|--------------|
| 北海道    | B   | 63  | 1,075 (1,010)   | 65      | +2   | 2025年10月4日   |
| 青森     | C   | 64  | 1,029 ( 953)    | 76      | +12  | 2025年11月21日  |
| 岩手     | C   | 64  | 1,031 ( 952)    | 79      | +15  | 2025年12月1日   |
| 宮城     | B   | 63  | 1,038 ( 973)    | 65      | +2   | 2025年10月4日   |
| 秋田     | C   | 64  | 1,031 ( 951)    | 80      | +16  | 2026年3月31日   |
| 山形     | C   | 64  | 1,032 ( 955)    | 77      | +13  | 2025年12月23日  |
| 福島     | B   | 63  | 1,033 ( 955)    | 78      | +15  | 2026年1月1日    |
| 茨城     | B   | 63  | 1,074 (1,005)   | 69      | +6   | 2025年10月12日  |
| 栃木     | B   | 63  | 1,068 (1,004)   | 64      | +1   | 2025年10月1日   |
| 群馬     | B   | 63  | 1,063 ( 985)    | 78      | +15  | 2026年3月1日    |
| 埼玉     | A   | 63  | 1,141 (1,078)   | 63      | ±0   | 2025年11月1日   |
| 千葉     | A   | 63  | 1,140 (1,076)   | 64      | +1   | 2025年10月3日   |
| 東京     | A   | 63  | 1,226 (1,163)   | 63      | ±0   | 2025年10月3日   |
| 神奈川    | A   | 63  | 1,225 (1,162)   | 63      | ±0   | 2025年10月4日   |
| 新潟     | B   | 63  | 1,050 ( 985)    | 65      | +2   | 2025年10月2日   |
| 富山     | B   | 63  | 1,062 ( 998)    | 64      | +1   | 2025年10月12日  |
| 石川     | B   | 63  | 1,054 ( 984)    | 70      | +7   | 2025年10月8日   |
| 福井     | B   | 63  | 1,053 ( 984)    | 69      | +6   | 2025年10月8日   |
| 山梨     | B   | 63  | 1,052 ( 988)    | 64      | +1   | 2025年12月1日   |
| 長野     | B   | 63  | 1,061 ( 998)    | 63      | ±0   | 2025年10月3日   |
| 岐阜     | B   | 63  | 1,065 (1,001)   | 64      | +1   | 2025年10月18日  |
| 静岡     | B   | 63  | 1,097 (1,034)   | 63      | ±0   | 2025年11月1日   |
| 愛知     | A   | 63  | 1,140 (1,077)   | 63      | ±0   | 2025年10月18日  |
| 三重     | B   | 63  | 1,087 (1,023)   | 64      | +1   | 2025年11月21日  |
| 滋賀     | B   | 63  | 1,080 (1,017)   | 63      | ±0   | 2025年10月5日   |
| 京都     | B   | 63  | 1,122 (1,058)   | 64      | +1   | 2025年 11月21日 |
| 大阪     | A   | 63  | 1,177 (1,114)   | 63      | ±0   | 2025年 10月16日 |
| 兵庫     | B   | 63  | 1,116 (1,052)   | 64      | +1   | 2025年 10月4日  |
| 奈良     | B   | 63  | 1,051 ( 986)    | 65      | +2   | 2025年11月16日  |
| 和歌山    | B   | 63  | 1,045 ( 980)    | 65      | +2   | 2025年11月1日   |
| 鳥取     | C   | 64  | 1,030 ( 957)    | 73      | +9   | 2025年10月4日   |
| 島根     | B   | 63  | 1,033 ( 962)    | 71      | +8   | 2025年11月17日  |
| 岡山     | B   | 63  | 1,047 ( 982)    | 65      | +2   | 2025年12月1日   |
| 広島     | B   | 63  | 1,085 (1,020)   | 65      | +2   | 2025年11月1日   |
| 山口     | B   | 63  | 1,043 ( 979)    | 64      | +1   | 2025年10月16日  |
| 徳島     | B   | 63  | 1,046 ( 980)    | 66      | +3   | 2026年1月1日    |
| 香川     | B   | 63  | 1,036 ( 970)    | 66      | +3   | 2025年10月18日  |
| 愛媛     | B   | 63  | 1,033 ( 956)    | 77      | +14  | 2025年12月1日   |
| 高知     | C   | 64  | 1,023 ( 952)    | 71      | +7   | 2025年12月1日   |
| 福岡     | B   | 63  | 1,057 ( 992)    | 65      | +2   | 2025年11月16日  |
| 佐賀     | C   | 64  | 1,030 ( 956)    | 74      | +10  | 2025年11月21日  |
| 長崎     | C   | 64  | 1,031 ( 953)    | 78      | +14  | 2025年12月1日   |
| 熊本     | C   | 64  | 1,034 ( 952)    | 82      | +18  | 2026年1月1日    |
| 大分     | C   | 64  | 1,035 ( 954)    | 81      | +17  | 2026年1月1日    |
| 宮崎     | C   | 64  | 1,023 ( 952)    | 71      | +7   | 2025年11月16日  |
| 鹿児島    | C   | 64  | 1,026 ( 953)    | 73      | +9   | 2025年11月1日   |
| 沖縄     | C   | 64  | 1,023 ( 952)    | 71      | +7   | 2025年12月1日   |
| 全国加重平均 |     |     | 1,121 (1,055)   | 66      | +3   | -            |

※1 括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

※2 発効日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性有

## 実務相談

### 社内の勉強会後の帰路の 負傷は通勤災害にあたる のか

#### 労災保険法

Q

当社では社員有志による勉強会を開催しています。勉強会の参加者は業務終了後に会社の会議室を使用し、17時に業務を終了してから週2回、3時間程度行われています。先日、参加者の1人が勉強会終了後の20時頃に退社し、自宅の最寄り駅の階段で転倒し、負傷しました。

この場合、会社から自宅までの帰路なので通勤と判断してもよいでしょうか。

#### 終業後の滞在時間に留意

A

労災保険法7条2項の「就業に關し」とは、往復行為または移動が業務に就くため又は業務を終了したことにより行われるものであることを必要とする趣旨です。通勤と認められるには、当該往復行為または移動が業務との関連性を有していることが必要とされています。

退勤の場合、労働者が業務終了後直ちに住居へ向かう場合、あるいは所定の就業時間終了前に早退する場合も、業務を終了して帰るものと考えられるので、就業との関連性が認められます。一方で、業務終了後に事業場施設内に滞在した後に帰宅するような場合、社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると判断されるほどの長時間の滞在であった

かが問題になります。通達で示された個別事案には以下の例があります。

①業務終了後、事業場施設内で組合用務に1時間25分従事した後に退社。通常帰宅している経路で自宅に向かっている途中の事故について、「組合用務に要した1時間25分程度の時間は、就業と帰宅との直接的関連性を失わせると認められるほどの長時間とはいえない。通勤災害と認められる」（昭49・3・4基収317号）。②17時10分に業務終了後に事業場施設内でサークル活動（茶道のけいこ、17時30分～19時30分）に参加後、20時に事業場を出て通常の通勤経路を徒歩にて帰宅途中の災害について、「事業場施設内においてサークル活動に要した2時間50分という時間は、社会通念上就業と帰宅との直接的関連性を失わせると認められるほど長時間であるので、本件の退勤行為には就業との関連性が認められない。その後の帰宅途中の災害は通勤災害とは認められない」（昭49・9・26基収2023号）。

③16時30分に業務終了後、事業場内にある組合で行われた旗開きに参加し、18時10分ごろ帰路について通常の通勤経路上での負傷について、「当該就業の場所内で費やした時間（1時間40分）は社会通念上終業と帰宅との直接的関連性を失わせると認められるほどの長時間ではない。したがって、本件は就業と直接関連のある退勤行為中に被災したものであるので、通勤災害と認められる」（昭51・3・30基収2606号）

事例のケースは、勉強会に参加していた時間が3時間と長く、時間数が上記の②に近いことに照らすと、社会通念上就業と帰宅との直接的関連性を失わせると認められるほど長時間であると判断することが相当であると判断される可能性が高く、その後の帰宅については通勤と認められないものと考えられます。

## 実務相談

### 土曜日の半日のみの 休業手当を支払う場 合にどう計算するか

#### 労働基準法



土曜日に隔週の午前中のみ稼働している営業所があります。天候の影響で休業することになりましたが、休業手当は支払うつもりです。平均賃金を計算すると当日の所定労働時間分の賃金を上回ってしまいます。この場合どのように計算すればよいのでしょうか。前日の段階で当日の就労を免除すると本人に伝えて通常の賃金を支払う形にすることもできますか。

#### 平均賃金の半分の6割では足りない



労基法に基づき休業手当が必要となるのは、「使用者の責めに帰すべき事由」がある場合であり、その範囲は故意・過失よりも広いと解されています。ただし、使用者の帰責事由に該当しない「不可抗力」に

よる場合は除かれます。

休業手当の金額は、平均賃金の6割以上となっています（労基法26条）。平均賃金は、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額となり、1日当たりの金額を算出する形になっています。例えば、1日の所定労働時間が原則8時間、土曜日がその半分の4時間という場合で、土曜日に休業手当が必要になったときに、その金額について、平均賃金の半分の6割では足りないと解されています（昭27・8・7基収3445号）。原則どおり、平均賃金の6割が必要となります。

休業を命じる前に、就労を免除して賃金を支払う方法を採用したとしても、労基法26条の趣旨は強行法規をもって平均賃金の6割を保障しようとするものですから、それに満たなければ差額の支払いが必要でしょう。

直近の土曜日（休日）と振り替え、休日にしてしまう方法もあります。休日の振替は、就業規則等で休日として特定された労働義務のない日を、あらかじめ所定労働日と交換するものです。少なくとも前日の勤務終了時刻以前に予告して振り替えるべきものとされています（昭27・7・31基収3768号）。休日を繰り上げて先行させる形も認められます。振り替えた結果、週の法定労働時間を超える時間には割増賃金が必要になります。

#### 社労用語

じてん



#### ▷ユニオンショップ制◁

労働組合の組合員資格を定める制度であるショップ制の1つ。オープンショップ、ユニオンショッ

プ、クローズドショップの3つがあります。ユニオンショップ制は、雇用された労働者は一定期間内に特定の労働組合に加入しなければならないとする制度です。

それに対してオープンショップ制は、使用者が労働者を雇用するときは、労働者の組合加入を雇用条件としない制度で、

社員は労働組合の加入・脱退を自由に選択できます。また、クローズドショップ制は、使用者は特定の労働組合員から雇用しなければならないとする制度です。日本では大手企業を中心にユニオンショップ制が多く、公務員は法律でオープンショップ制が規定されています。

## とびっくす

### 外国人を雇う理由は「労働力不足の解消・緩和」が最多 —厚生労働省「外国人雇用実態調査」

厚生労働省は8月29日、2024年「外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。雇用保険被保険者数5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用する事業所のうち有効回答を得た3,623事業所、1万1,568人について集計しています。

外国人労働者数は約182万人。在留資格別にみると「専門的・技術的分野」38.9%、「身分に基づくもの」27.6%、「技能実習」20.2%となっています。給与は274.9千円（一般労働者）。資格別では「専門的・技術的分野」が289.1千円、うち「特定技能」が250.3千円。「技能実習」が210.0千円、「身分に基づくもの」が305.2千円となっています。外国人労働者の雇用理由（複数回答）は、「労働力不足の解消・緩和」が最多の69.0%、次いで「日本人と同等・それ以上の活躍を期待」が54.7%。雇用上の課題（複数回答）としては、「日本語力等のためコミュニケーションが取

りにくい」が最多の43.9%。次いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が24.7%でした（事業所調査）。

国籍・地域別では、ベトナムが32.4%と最も多く、次いで中国（香港、マカオ含む）14.7%、フィリピン10.5%となっています。前居住地が日本以外の場合、85.0%が「紹介会社・個人からの紹介等」で入職しており、入国までの費用総額は「20万円以上40万円未満」22.6%、「20万円未満」18.6%、「40万円以上60万円未満」14.5%となっています。「就労上のトラブル」は「なし」が86.9%ですが、「あり」の者のトラブルの内容は、「紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった」18.6%、「どこに相談すればよいかわからなかった」14.9%、「事前の説明以上に高い日本語能力を求められた」8.8%などとなっています（労働者調査）。

### 自動車運転者の違法残業等事業場が81% —厚生労働省「監督指導結果」

厚生労働省は、トラック、バス、タクシーなど自動車運転者を使用する事業場を対象に2024年に行った監督指導の結果を公表しました。調査した3,770事業場のうち、81.0%に当たる3,054事業場で違法な時間外労働など労働基準関係法令違反を確認しました。度重なる指導を受けても是正しない重大・悪質事案として送検したのは42件でした。

項目ごとの違反率をみると、36協定の未締結や協定範囲を超えた時間外労働に従事させるなどの「労働時間」関連が45.1%で最も高く、割増賃金の一部または全部を支払わない「割増賃金の支払い」が21.2%、客観的に労働時間を把握しない「時間把握」が7.5%と続きます。

一方、改善基準告示の違反割合は53.3%（2,010事業場）。最長16時間と定めている1日当たりの拘束時間違反が39.1%に上っています。次いで、1カ月または1週当たりの拘束時間違反が29.7%、勤務と次の勤務の間の時間を指す休息期間違反が27.5%となっています。

運転者の荷積み時間などを把握せず、適正な労働時間管理を怠ったうえ、深夜労働・時間外労働に対する割増賃金の支払いが不足していたトラック事業者などには是正勧告を行っています。自動車運転者の時間外労働上限規制が2024年4月1日から適用されていますが、法令違反が多い実態が浮き彫りになりました。