



# jinjer、「時間外労働の上限規制開始から1か月、物流業界の実態調査」を実施 | 上限規制施行後の課題として、「人手不足が加速」「給与の減額」「荷主の理解不足」という回答多数。

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長：桑内 孝志 以下、jinjer）は、人事担当者の計274名を対象に、「時間外労働の上限規制開始から1か月、物流業界の実態調査」を実施しました。

**＼DX推進が急務／**

## 時間外労働の上限規制開始から1か月、 物流業界の実態調査

対応を進めている企業のうち、「3カ月後までに完了予定」と回答したのは約20%に留まる。  
上限規制施行後の課題として、  
「人手不足が加速」「給与の減額」「荷主の理解が進んでいない」といった声が目立つ。




### ■調査サマリー

**TOPIC 01** 法改正への対応を進めている企業のうち、約52%が「既に対応済み」と回答。  
また、約36%の企業が1年以内に対応完了する見込み。

**TOPIC 02** 時間外労働の上限規制に関して、進めている取り組みTOP3  
①労働状況を正しく把握する体制の整備  
②採用強化を目的とした、トラックドライバーの労働条件の見直し  
③勤怠管理システム、配送管理システム等のITシステムの活用

**TOPIC 03** 法改正への対応に向けた課題としては、「人手不足が加速している」  
「給与の減額につながる」「荷主の理解が進んでいない」という声が見られる。



#### 【調査概要】

- ・ 調査概要：時間外労働の上限規制開始から1か月、物流業界の実態調査
- ・ 調査方法：インターネット調査
- ・ 調査期間：2024年5月27日～5月28日

・調査対象：人事担当者 274名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL : <https://jinjer.co.jp/>

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細 : <https://hcm-jinjer.com/blog/dx/butsuryu-survey-1month/>

## ■調査の背景

2024年4月から「働き方改革関連法」に基づいて、自動車の運転業務の時間外労働についても「年960時間（休日労働含まず）」の上限規制が適用されます。併せて、トラックドライバーの拘束時間を定めた「改善基準告示（貨物自動車運送事業法に基づく行政処分の対象）」により、拘束時間等も強化されます（※）。

【主な改正内容】	～2024年3月	2024年4月～
時間外労働の上限 (労働基準法)	なし	年960時間
拘束時間 ※労働時間+休憩時間 (改正基準告示)	<b>【1日あたり】</b> 原則 <b>13時間</b> 以内、最大 <b>16時間</b> 以内 ※15時間超は1週間2回以内  <b>【1ヶ月あたり】</b> 原則 <b>293時間</b> 以内。 ただし労使協定により、 <b>年3,516時間</b> を超えない範囲内で、 <b>320時間</b> まで延長可。	<b>【1日あたり】</b> 原則 <b>13時間</b> 以内、最大 <b>15時間</b> 以内 ※宿泊を伴う長距離運行は週2回まで 16時間 ※14時間超は1週間2回以内  <b>【1ヶ月あたり】</b> 原則 <b>284時間</b> 、 <b>年3,300時間</b> 以内。 ただし労使協定により、 <b>年3,400時間</b> を超えない範囲内で、 <b>310時間</b> まで延長可。

※参照：国土交通省「物流の2024年問題について」を基に作成。

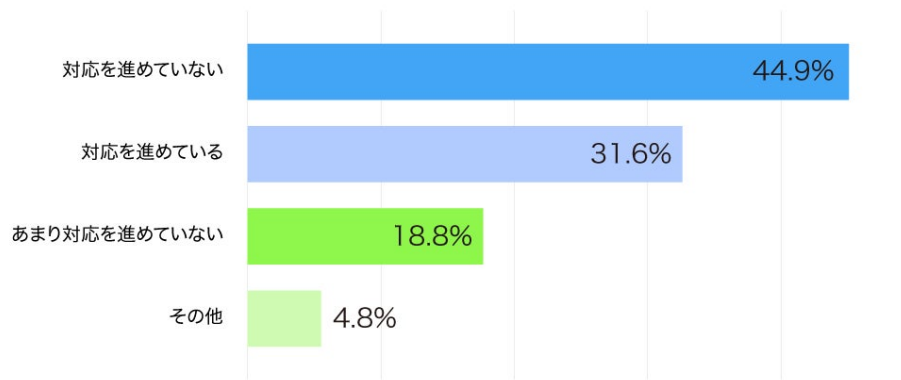
<https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001620626.pdf>

このような背景がある中で、今回は、時間外労働の上限規制が適用されて1か月が経過した現時点における、物流業界の実態を調査するべく、本調査を実施いたしました。

## ■調査内容の詳細

- 法改正に対し、約32%の企業が対応を進めており、約64%の企業が対応をあまり進めていないという結果に。

Q4. 2024年4月から施行されたトラックドライバーに対する  
時間外労働の上限規制に関して、どの程度対応を進めていますか？

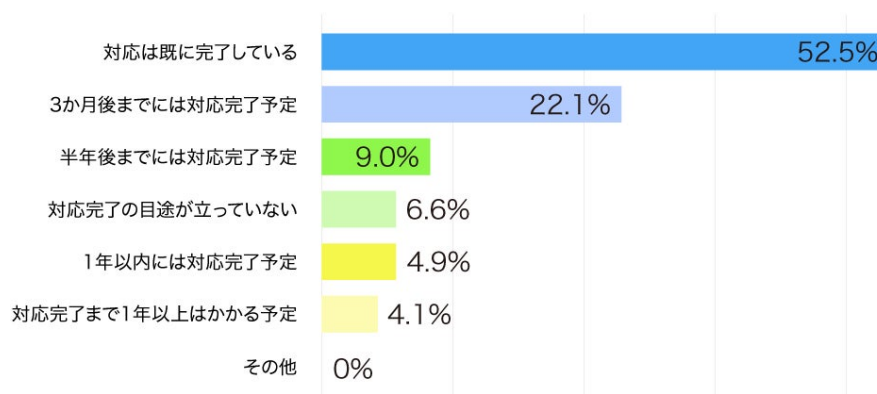


調査期間：2024年5月27日～同年5月28日

「法改正に対し、どの程度対応を進めているか」を質問したところ、「対応を進めていない(44.9%)」、「あまり対応を進めていない(18.8%)」と、約64%の企業が対応をあまり進められていないという結果になりました。

- 対応を進めている企業のうち、約52%が「既に対応済み」と回答。  
また、約36%の企業が1年以内に対応完了する見込み。

Q5. どれくらいの時期に対応が完了する予定ですか？

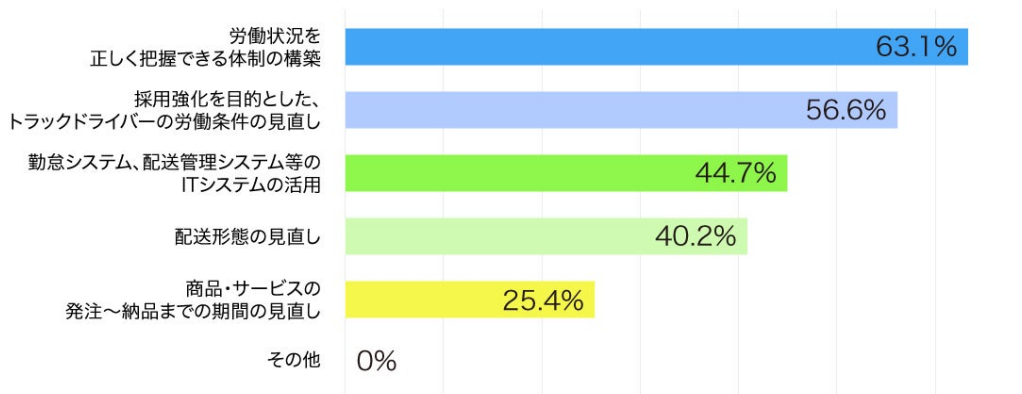


調査期間：2024年5月27日～同年5月28日

Q4で「対応を進めている」と回答した企業を対象に、「対応が完了する目安時期」について質問したところ、52.5%の企業が「対応は既に完了している」と回答。次いで、「3か月後までには対応完了予定（22.1%）」、「半年後までには対応完了予定（9.0%）」、「1年以内には対応完了予定（4.9%）」と、合わせて約36%の企業が1年以内に対応完了予定という結果になりました。

- 時間外労働の上限規制に関して、進めている取り組みTOP3は、「労働状況を正しく把握する体制の整備」「採用強化を目的とした、トラックドライバーの労働条件の見直し」「勤怠管理システム、配送管理システム等のITシステムの活用」

Q6. 時間外労働の上限規制に関する取り組みとして、具体的には、どのような対応をおこなっていますか？(複数回答)



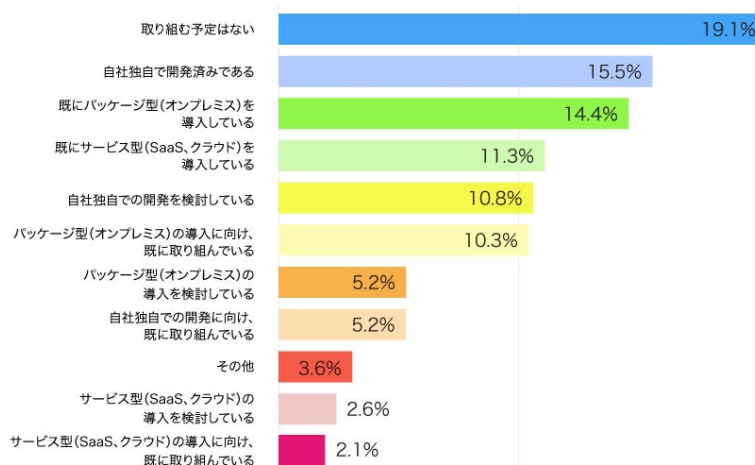
調査期間：2024年5月27日～同年5月28日

Q4で「対応を進めている」と回答した企業を対象に、「具体的な取り組み内容」について質問したところ、「労働状況を正しく把握できる体制の構築(63.1%)」「採用強化を目的とした、トラックドライバーの労働条件の見直し(56.6%)」「勤怠システム、配送管理システム等のITシステムの活用(44.7%)」という結果になりました。

また、法改正への対応を進める上での課題について、自由記述で質問したところ、「人手不足が加速している」「給与の減額につながる」「荷主の理解が進んでいない」という声が挙げられました。

- 約77%の企業が勤怠管理システムの導入済み、または導入を検討しているという結果に。

Q8. 2024年からの労働時間の上限規制が施行されたことを受けて、勤怠管理システムの導入を検討していますか？



調査期間：2024年5月27日～同年5月28日

「法改正へ対応にあたって、勤怠管理システムの導入を検討しているか？」を質問したところ、「パッケージ型（オンプレミス）」を導入または検討しているという回答は計29.9%、「サービス型（SaaS・クラウド）」は計16%、「自社独自の開発」は計31.5%という結果になりました。

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下

記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細：：<https://hcm-jinjer.com/blog/dx/butsuryu-survey-1month/>

## ■物流の2024年問題に対する企業様の声

甲西陸運株式会社 総務・経理グループマネージャー 甲斐切様（滋賀県/480名/8拠点）

まず当社では、2024年問題のタイミングにあわせて、勤怠管理方法の見直しをおこないました。これまで利用していた勤怠システムは、特定のパソコンでしか操作ができず、管理者がリアルタイムで勤務時間を確認できないという課題があり、各自のパソコン・スマートフォンから操作ができるクラウド型の勤怠管理システムに切り替えました。

一方で今後の課題としては、労働時間が短くなることによる輸送能力の低下が想定されます。一人当たりの運送できる貨物量にはどうしても限りが出てくるため、人員不足になることは否めません。

残業時間の上限規制内におさめた上で、これまでと同様のサービスを提供し続けていくことが求められています。そのためにも今後は、採用強化を実施していければと考えています。

## ■jinjer CPO（最高プロダクト責任者）松葉からのコメント



時間外労働の上限規制適用から1か月経った、現時点でも、「正しく労働時間を集計できている」という回答は約30%に留まっています。トラックドライバーの働き方は他の業界・業種と比較して、大きく異なっています。直行直帰の長時間輸送や荷待ち時間、拘束時間など、さまざまなポイントを考慮して労働時間を把握することが求められます。

この背景から、勤怠管理では場所を選ばずスマホなどでリアルタイムに打刻できるシステムや、人事管理の一環として従業員エンゲージメントを向上させる施策の需要が高まることが予想されます。

当社が提供する「ジンジャー」では、人事管理や勤怠管理、人事評価やeラーニングなど、幅広いサービスを提供しています。これらすべてを「1つのデータベース」で一元管理できるため、法改正にも迅速に対応しつつ、複数のシステム間での情報の乖離を防ぐことができます。

今後も、ユーザーの皆さまにとって価値あるサービスを提供できるよう、開発を進めてまいります。

## ■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手

続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶ 「ジンジャー」 サービスサイト : <https://hcm-jinjer.com>

## ■会社概要

会社名 : jinjer株式会社

代表者 : 代表取締役社長 桑内 孝志

所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

URL : <https://jinjer.co.jp/>

---

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000237.000089626.html>

jinjer株式会社のプレスリリース一覧

[https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company\\_id/89626](https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/89626)

---

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

jinjer株式会社 広報室 (E-mail : [pr@jinjer.co.jp](mailto:pr@jinjer.co.jp))

---