

改正 育児・介護休業法等

006 子の年齢に応じた柔軟な働き方

特定社会保険労務士 石崎 憲子

022 育児休業公表義務、
次世代育成支援対策

社会保険労務士 深瀬 勝範

031 仕事と介護の両立支援

社会保険労務士 川嶋 英明

038 子ども・子育て支援法、
雇用保険法等の一部改正

特定社会保険労務士 石崎 憲子

法改正 社労士への隠れたニーズを捉える！

046 自動車運送事業者に関する行政処分等の基準改正

株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬

052 建設業(担い手3法・CCUS・活動方針)への対応

特定社会保険労務士 太田 彰

058 安衛手続電子申請義務化

社会保険労務士 黒田 宜克

066 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】
Vol.14 令和6年6月～8月分

まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

089 企業のカスハラ対応支援

弁護士 島田 直行

096 スポットワーカー利用時の注意点&
よくある質問の答え方

弁護士 堀田 陽平

105 社労士事務所が被告となった・
被告に深く関与していた裁判例

弁護士 山崎 駿

114 Microsoft Copilot 業務での活用〔後編〕
～ Teams、Excel ～

社会保険労務士 加藤 秀幸

120 社労士が知っておきたい
職場のマイクロアグレッション

特定社会保険労務士 小岩 広宣

125 最低賃金引上げ時の留意点
社労士はどう企業を支援していくか？

特定社会保険労務士 飯野 正明
(社会保険労務士「高志会」グループ)

134 最初が肝心
顧問料を値上げするテクニック

特定社会保険労務士 森 俊介
(社会保険労務士「高志会」グループ)

142 私の開業体験記

社会保険労務士 松本 亜希子

144 私の開業体験記

社会保険労務士 沖津 利可

146 *読者プレゼント

改正 育児・介護休業法等

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方 P.6

特定社会保険労務士 石崎 憲子

2 育児休業公表義務、次世代育成支援対策 P.22

社会保険労務士 深瀬 勝範

3 仕事と介護の両立支援 P.31

社会保険労務士 川嶋 英明

4 子ども・子育て支援法、 雇用保険法等の一部改正 P.38

特定社会保険労務士 石崎 憲子

本特集では、注目の（１）「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」、（２）「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」について、社労士が企業へのコンサルティングを進める際に押さえておくべきポイントを解説いたします。

なお（１）は、厚生労働省による資料「令和６年改正法の概要」に沿って、以下の通り、主な施策ごとにテーマを分けて取り上げます。

- ◆子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 ⇒ 1
- ◆育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化 ⇒ 2
- ◆介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等 ⇒ 3

また（２）については、社労士業務と関係の深い、育児休業等給付を中心に取り上げます。

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方

特定社会保険労務士 いしざき のりこ
石崎 憲子

いしざきのりこ社会保険労務士事務所代表。アンガーマネジメントチーフファシリテーター。一般社団法人 日本職務分析・評価研究センター人事コンサルタント指導員補。人事コンサルタントとして、職務を指標とすることで、業務効率化、育児・介護両立支援、同一労働同一賃金、女性活躍、ハラスメント防止など、あらゆる課題の解決策が見えてくることを伝える活動している。
また、働き方の未来を創るHOnPro（ホンプロ）のプロフェッショナルメンバーズとして、バックオフィス支援プロジェクトに参画し、各種セミナー等に登壇している。

I 令和3年改正法～その後

「令和5年度雇用均等基本調査」の結果が公表され、男性の育児休業取得率が急上昇していることに驚きました（図表1）。

- ・女性：84.1%（令和4年度 80.2%）
- ・男性：30.1%（令和4年度 17.13%）

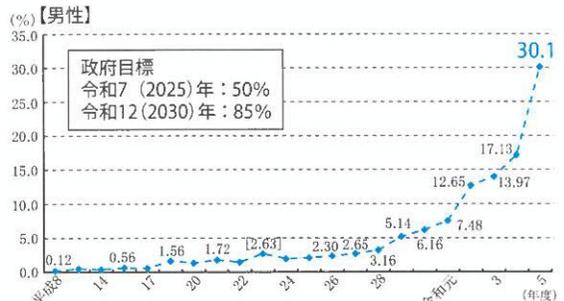
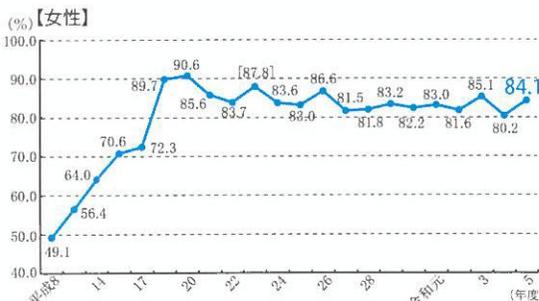
令和5年10月1日現在の状況を調査したのですが、令和4年4月から義務付けられた「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知と意向確認」により、育児休業の申出がしやすくなったことがうかがわれます。ま

た、男女ともに有期契約労働者の上昇率が高く、要件であった「引き続き雇用された期間が1年以上」が削除されたことで、対象者が広がったと思われます。

復職した女性の育児休業期間は、「12カ月～18カ月未満」が32.7%と最も高く、次いで「10カ月～12カ月未満」が30.9%となっており、毎回大きな変化はありません（図表2）。出産のダメージは全治3カ月とも8カ月ともいわれますので、育児をしながらの回復には長期的な休業が必要です。最終的には、保育園事情により休業期間が決定します。

一方で、男性は「1カ月～3カ月未満」が28.0%と最も高く、次いで「5日～2週間未

◆図表1 育児休業取得率の推移



（出典）「令和5年度雇用均等基本調査 図2育児休業取得率の推移」に筆者加筆

◆ 図表2 取得期間別育児休業後復職者割合

		(%)												
		育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1カ月未満	1カ月～3カ月未満	3カ月～6カ月未満	6カ月～8カ月未満	8カ月～10カ月未満	10カ月～12カ月未満	12カ月～18カ月未満	18カ月～24カ月未満	24カ月～36カ月未満	36カ月以上
女性	平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
男性	平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

(出典)「令和5年度雇用均等基本調査 表4育児休業取得率の推移」に筆者加筆

満」が22.0%、「2週間～1カ月未満」が20.4%となっています。平成30年度の調査では「5日未満」、令和3年度では「5日～2週間未満」が最も高かったことから考えると、男性の取得期間も確実に延びていることがわかります。令和4年10月から始まった「産後パパ育休」や「分割取得」により、休業の希望の多かった産後の時期や母親の職場復帰の時期に合わせて柔軟に取得できるようになったことが、後押ししていると考えられます。

事業所規模で男性の取得率を見ていくと、500人以上が34.2%、5～29人が26.2%と規模が小さくなるほど低くなっており、社労士の支援がより必要だと感じます。

「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)の3本柱の1つである「共働き・共育での推進」として、男性の育児休業取得率の数値目標および「男性育休の取得促進」が盛り込まれています。令和3年改正法の施行により、男性が育児休業を取得する制度が整い、政府目標である「男性の取得率を令和7年に50%に」が射程圏内に入ってきました。令和12年に85%が達成されれば女性と同レベルと

なり、日本の働き方は大きく変わっているかもしれません。

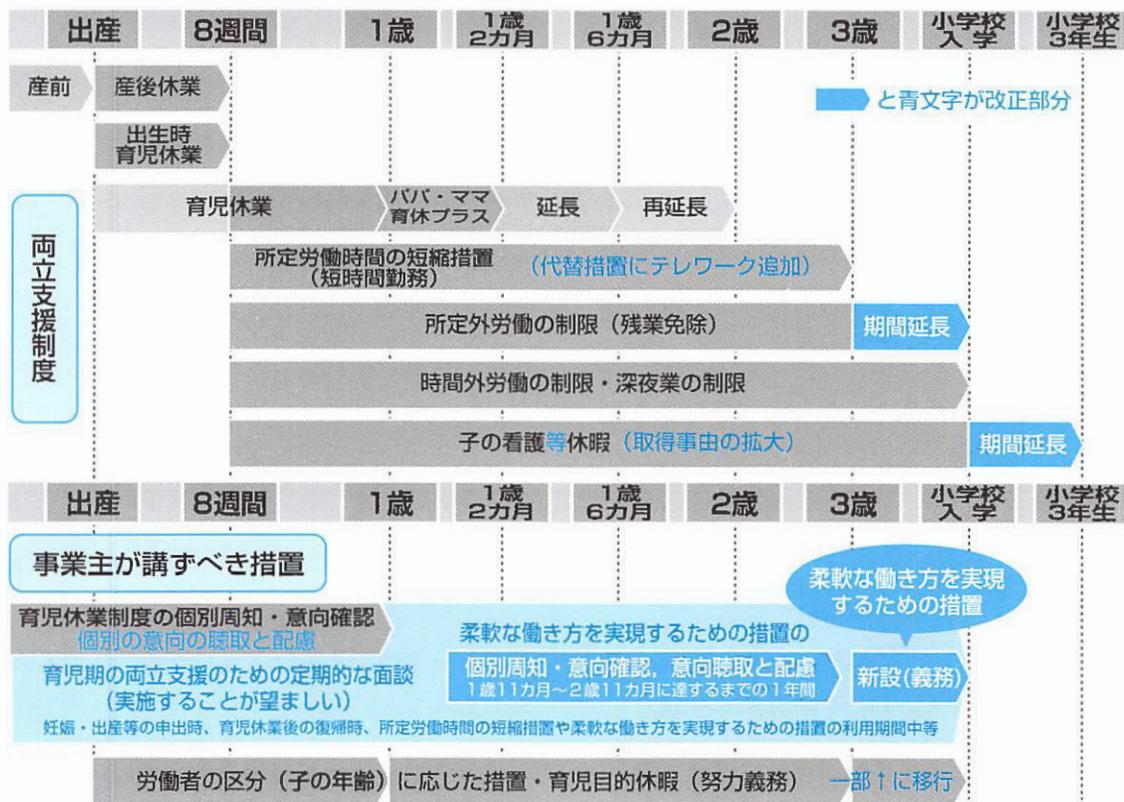
II 令和6年改正法～これから

今回の改正は、「共働き・共育での推進」として、「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」を実現するための内容となっています。育児休業制度は整ってきたので、次は働きながら子育てするための両立支援制度を充実させます。

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズに対応するためには、次の内容が必要と考えられるとして、これまでの法制度の見直しと、新たな仕組み作りが行われます(図表3)。

- ・子が3歳になるまでは、男女ともに育児休業制度や短時間勤務制度等を気兼ねなく利用できることや、テレワークの活用促進や短時間勤務制度の柔軟化により能力を発揮していくこと

◆ 図表3 仕事と育児の両立のための主な制度と利用可能期間



- ・子が3歳以降小学校就学前までは、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや残業をしない働き方が可能となること
- ・子が小学校に就学してから小学校3年生修了時までは、子の病気や感染症による学級閉鎖等のような状況下で休暇を取得できること

まずは、現行の両立支援制度と改正部分を確認しておきましょう。図表3のグレー部分が現行の制度・措置、青色部分が今回の改正で変更・新設された制度・措置です。大きな改正というよりも、とても細かい改正が散らばっており、わかりにくいという印象です。

労働政策審議会の議事録の中に、印象的な内容がありました。「仕事と育児の両立支援

制度については、毎年のように制度改正が行われており、企業、労働者双方にとってかなり複雑な仕組みになっている。今回の見直しによって、男性の家事・育児、女性の就労継続、早期復帰が大きく進展すれば、将来的にはある程度よりシンプルな制度に見直していくことも可能になるのではないかと考えている。」。

これからは、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭し、さらに働き方を改革していくことが求められていると感じました。就業規則への規定・周知だけでは終わらない、細やかな取組みが必要となります。

厚生労働省「令和6年改正法の概要」の2、3ページの図に沿って、現行の制度の概要と今回の法改正について説明していきます。

Ⅲ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 図表 4

1 柔軟な働き方を実現するための措置 (新設：23条の3第1～4項)

今回の育児に関する改正の中で一番の目玉となる制度が、令和7年10月1日から施行されます。両立支援制度の中でも手薄となっていた3歳から小学校就学前の時期に、子どもの年齢や家庭の事情に応じて柔軟な働き方を選択できる制度を導入する措置が義務化されます。

3歳未満の短時間勤務制度の利用可能期間が終了し、3歳からは原則フルタイムでの勤務となります。仕事と育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じて、労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置も選ぶことができるよう、具体的な内容が省令案、指針案で示されています。

(1) 2以上の措置を選択

事業主は、次に掲げる措置のうち2以上の制度を選択して、措置を講じなければなりません。労働者は、その中から1つ選ぶことができます。

事業主が講じた措置のいずれを選択するか労働者が判断するための新しい制度「個別周知・意向確認」と「個別の意向の聴取と配慮」については、**Ⅳ2** (13頁) で説明します。

- ① 始業時刻変更等の措置
- ② 在宅勤務等の措置
- ③ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ④ 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇
- ⑤ 保育施設の設置運営等

【各措置の具体的内容】

① 始業時刻変更等の措置

- i フレックスタイム制（総労働時間を清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一であるものに限る）
- ii 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げの制度（1日の所定労働時間を変更することなく）

② 在宅勤務等の措置

- i 1カ月での実施可能日数は、1週間の所定労働日数に応じる
 - ・5日：10労働日以上の日数
 - ・5日以外：上記を基準とし、その1週間の所定労働日数または1週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数

※当該日数より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましい

- ii 時間単位で利用可能で、始業の時刻からまたは終業の時刻まで連続するもの

③ 育児のための所定労働時間の短縮措置

- i 1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置が必要
- ii 併せて設定することが望ましい措置
 - ・1日の所定労働時間を5時間とする措置または7時間とする措置
 - ・1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置
 - ・週休3日とする措置 等

④ 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇

- i 1年につき10労働日利用できる（1日の所定労働時間を変更しない）
- ii 時間単位で取得可能で、始業の時刻からまたは終業の時刻まで連続するもの（連続しない中抜けも認めるよう配慮する）
- iii 労使協定で除外する、時間単位での取得が困難な業務を指針で示している

⑤ 保育施設の設置運営等（3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱い

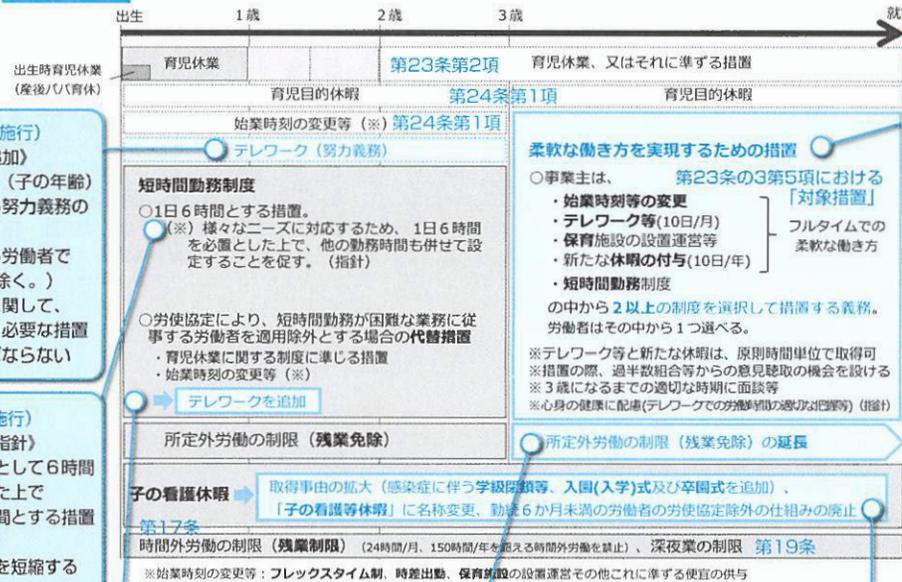
◆ 図表4 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務 □ : 見直し ○ : 現行の努力義務



2 第24条第2項 (R7.4.1施行)
《努力義務にテレワークを追加》
現行の第1項の労働者の区分（子の年齢）に応じた必要な措置を講ずる努力義務のほか次に次項を追加
3歳に満たない子を養育する労働者で（第23条第2項の労働者を除く。）
育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない

3 第23条第1項 (R7.4.1施行)
所定労働時間の短縮措置等（指針）
・1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で
・1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置
・1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を設定する措置
・週休3日とする措置
等も併せて講ずることが望ましい

3 第23条第2項 (R7.4.1施行)
《短時間勤務制度の代替措置》
・選択肢に「在宅勤務等の措置」を追加（住居その他これに準ずるものとして就業規則等で定める場所における勤務）

4 第16条の8 (R7.4.1施行)
《所定外労働の制限（残業免除）を請求できる労働者の範囲を拡大》
現行の「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する労働者へ

5 第16条の2, 第16条の3 (R7.4.1施行)
《名称変更》子の看護等休暇
《取得事由に下記を追加》
①感染症に伴う出席停止、学級閉鎖
②入園（入学）式、卒園式 を追加
《労使協定の締結により除外できる労働者から①を廃止》
①引き続き雇用された期間が6か月未満
②週の所定労働日数が2日以下

1 第23条の3第1～4項 (R7.10.1施行)
《始業時刻変更等の措置》
・フレックスタイム制度
・始業終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度
《在宅勤務等の措置（テレワーク等）》
・1日の所定労働時間を変更しない
・1月に10労働日以上利用可能（週の所定労働日数が5日の場合）
・時間単位の取得は始業から、または終業時刻まで連続して利用可能
《就業しつつ養育を容易にするための休暇》
・1年につき10労働日利用可能
・時間単位で取得可能
《所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）》
・1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む

柔軟な働き方を実現するための措置
○事業主は、第23条の3第5項における「対象措置」
・始業時刻等の変更
・テレワーク等(10日/月)
・保育施設の設置運営等
・新たな休暇の付与(10日/年)
・短時間勤務制度
の中から2以上の制度を選択して措置する義務。労働者はその中から1つ選べる。
※テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可
※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける
※3歳になるまでの適切な時期に面談等
※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の短縮(指針))

5 第16条の2 (R7.4.1施行)
《対象となる子の範囲を延長》
現行の「小学校就学前の子」から「小学校3年生修了前（9歳に達する日以後の最初の3月31日）までの子」へ

（出典）厚生労働省「令和6年改正法の概要2頁」に筆者加筆

法改正

社労士への隠れたニーズを捉える！

P.46

自動車運送事業者に関する行政処分等の基準改正

株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬

P.52

建設業（担い手3法・CCUS・活動方針）への対応

特定社会保険労務士 太田 彰

P.58

安衛手続電子申請義務化

社会保険労務士 黒田 宜克



改正への対応は、これまで社労士に依頼をしてこなかった企業にも強いニーズが生じるタイミングです。社労士業務は幅広い分野にまたがるものであり、育児・介護休業法等のほかにも活躍できる改正が様々あります。これらをビジネスチャンスと捉え、社労士の役割をいち早く果たすことで、“ひと味違う社労士”を目指しましょう！

自動車運送事業者に関する 行政処分等の基準改正

株式会社コヤマ経営 代表取締役 こやま まさのり 小山 雅敬

大阪大学経済学部卒。都市銀行、都銀シンクタンク、損害保険会社を経て、2015年㈱コヤマ経営を設立。トラック運送業を中心に3,000社超のコンサルティングを実施。現在、全国に顧問先企業100社超。著書に「小山雅敬の運送業経営相談室PART I,II」「実例に基づくトラック運送業の賃金改革」(日本法令)。中小企業診断士、日本物流学会正会員。

1 自動車運送事業者に対する 行政処分等の基準改正の概要

国土交通省(以下、「国交省」という)は2024年7月1日～8月1日までの意見募集を経て、2024年9月19日に「貨物自動車運送事業者に対し行政処分等を行うべき違反行為及び日車数等について」の一部改正に関する通達を发出了しました(通達の施行日は2024年10月1日)。

当初案では2025年1月中に施行の予定でしたが、意見公募等で迅速な実施を求める声が多いことから大幅に前倒しされました。改正された基準の概要は以下の通りです。

(1) 酒酔い・酒気帯び運転に係る行政処分 基準の強化(対象：トラック・バス・ タクシー)

① 「指導監督義務違反【新設】」

酒酔い・酒気帯び運転が行われた場合において、飲酒が身体に与える影響、飲酒運転、酒気帯び運転の禁止に係る指導が未実施の場合

初違反 車両停止100日車(新設)
再違反 // 200日車(新設)

② 「点呼の実施違反【新設】」

酒酔い・酒気帯び運転が行われた場合において、点呼が未実施の場合

初違反 車両停止100日車(新設)
再違反 // 200日車(新設)

(2) その他(対象：トラックのみ)

① 「勤務時間等告示の遵守違反【処分量 定の引上げ】」

㊦未遵守計5件以下

初違反 警告(変更なし)
再違反 車両停止10日車(変更なし)

㊧未遵守計6件以上15件以下

【改正前】初違反 車両停止10日車
再違反 // 20日車

㊨未遵守計16件以上

【改正前】初違反 車両停止20日車
再違反 // 40日車

↓ (㊧㊨が改正)

【改正後】未遵守計6件以上の場合

初違反 未遵守1件当たり車両停止2日車
再違反 未遵守1件当たり // 4日車

② 「点呼の未実施【処分量定の引上げ】」

㊦未実施19件以下

初違反 警告（変更なし）
再違反 車両停止10日車（変更なし）

①未実施20件以上49件以下
【改正前】初違反 車両停止10日車
再違反 // 20日車
②未実施50件以上
【改正前】初違反 車両停止20日車
再違反 // 40日車



(①②が改正)

【改正後】未実施20件以上の場合
初違反 未実施1件当たり車両停止1日車
再違反 未実施1件当たり // 2日車

2 行政処分強化による 自動車運送事業者への影響

今回の行政処分強化が事業者に与える影響は以下の通りです。

- ① 改正前は、自社の運転者が酒酔い・酒気帯び運転を引き起こした場合、初違反で車両停止100日車、再違反で200日車の処分となっていました。2024年10月1日以降はこの処分に加えて、指導監督義務違反（新設）と点呼の実施違反（新設）の行政処分が追加で科される可能性があります。もし飲酒が身体に与える影響に関する教育指導が行われておらず、飲酒運転当日に点呼が実施されていなかった場合には、初違反で100日車（現行）+100日車（新設）+100日車（新設）となり、合計300日車の車両停止処分になります。また、これらの行政処分に加えて、事業者の指導監督義務違反や下命・容認等の事実が認められた場合は、現行基準に基づきさらに下記の事業停止処分が科されることになります。

【事業停止処分の内容】

- ②事業者が飲酒運転を下命・容認した場合 ⇒

違反営業所に対して14日間の事業停止

- ①飲酒運転を伴う重大事故を引き起こし、かつ事業者が飲酒運転に係る指導監督義務違反の場合 ⇒ 違反営業所に対して7日間の事業停止
②運転者が飲酒運転を行い、かつ事業者が飲酒運転に係る指導監督義務違反の場合 ⇒ 違反営業所に対して3日間の事業停止
- ② 今回の基準改正により、一度の飲酒運転発覚により最大300日車（=30点）の違反点数を科されることになると、累積違反点数による事業免許取消処分のリスクが高まることとなります。累積違反点数が80点を超過すると運送業の事業免許が取り消され、廃業に至ります。

- ③ 酒酔い・酒気帯び運転は飲酒運転を引き起こした運転者本人への刑事罰や行政罰が極めて重く、懲役等の刑事罰や免許停止・免許取消し等の行政処分を受けることとなります。また会社は運転者人材を失うばかりか、飲酒運転による行政処分や社会的なイメージダウン等により人材確保がさらに困難になることが予想され、人手不足倒産の危機に直面するリスクが高まります。一度の飲酒運転により本人と会社が同時に転落の危機に陥ることを肝に銘じて最大限の防止策を講じる必要があります。

【飲酒運転をした本人に対する罰則（道路交通法）】

○酒酔い運転

- ⇒・5年以下の懲役または100万円以下の罰金
・違反点数35点（=免許取消し、欠格期間3年）

○酒気帯び運転

- ⇒・3年以下の懲役または50万円以下の罰金
・呼気1.25mg/L以上 違反点数25点（=免許取消し、欠格期間2年）
・呼気0.15mg/L以上0.25未満 // 13点（=免許停止90日）

【飲酒運転+人身事故発生の場合（自動車運転死傷行為処罰法）】

○危険運転致死傷罪

- ・ 死亡事故 ⇒ 20年以下の懲役
- ・ 負傷事故 ⇒ 15年以下の懲役 等

○過失運転致死傷罪

7年以下の懲役もしくは禁固または100万円以下の罰金

- ④ 改善基準告示違反に関する行政処分の基準改正はトラックのみを対象とし、バスやタクシーは対象外となりました。今回、未遵守が5件以下の場合には改正前の基準（警告）を維持しましたが、未遵守6件以上について車両停止処分の量定を引き上げました。改正前の基準では違反件数15件までは10日車でしたが、2024年10月以降は違反件数×2日車となるため、例えば10件違反があれば20日車、15件違反があれば30日車と、車両停止日数が著しく増加します。改正前基準では16件以上違反があっても20日車が上限でしたが、例えば20件違反があれば40日車と倍増します。また、これらの行政処分に加えて、1カ月の拘束時間および休日労働の限度に関する違反に関しては、別立てで処分日車数を追加することになっており、各事項の未遵守1件につき10日車、2件以上で20日車が加わることとなります。改善基準告示が2024年4月に改正となり、より厳しい基準に変更されたことと併せて行政処分が厳しくなったことは、悪質な事業者の排除に向けた動きが一層強化されることを示しています。
- ⑤ また、今回の改正では点呼の未実施に対して特に処分を強化しています。飲酒運転発生時の点呼未実施とともに、日常の運行管理においても点呼未実施の行政処分基準を強化しました。改正前の基準では点呼未実施が50件以上発生している場合でも初違反は20日車を上限としていましたが、2024年10月以降は、例えば50件違反がある場合

には、50日車の車両停止となります。違反件数と車両停止日数を合致させることで上限を廃止しました。事業者は特に早朝・深夜、長距離運行時などの点呼を確実に実施する体制を徹底する必要があります。

3 行政処分が強化された背景

今回、行政処分の基準が改正された背景には、飲酒運転事故件数が下げ止まり増加傾向にあるとの危機感とともに、物流の2024年問題対策として2023年6月に発表された「物流革新に向けた政策パッケージ」に示された悪質事業者の監査強化に関する内容があります。国交省の通達中においても以下のように、改正の背景・経緯を説明しています。

「(略) 当該政策パッケージにおいて、悪質な事業者が利益を得るといったモラルハザードを生じさせないように、法令遵守への意識が低く、悪質な法令違反が常態化していると認められるトラック事業者に対し、強力的かつ重点的に改善を促す観点から、適正化実施機関が行う巡回指導の強化に伴い、国の監査体制を充実させ、悪質事業者に対する監査を強力に実施するとされたところである。」。改善基準告示違反と点呼の未実施に関する行政処分基準の強化がトラックのみに限定された理由は、そもそも今回の改正が「物流革新に向けた政策パッケージ」の趣旨に基づく改正であるためと思われます。

(1) トラック運送業における飲酒運転の実態

【最近の飲酒運転人身事故発生件数推移(警察庁交通事故統計)】

2019年	28件	2022年	6件
2020年	22件	2023年	23件
2021年	14件		

近年減少傾向にあったトラック運送業の飲