



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

トラック運転者の労働時間等の 改善基準の留意点について

令和6年11月15日
愛知労働局 労働基準部
監督課

本日まで説明する内容

1. 労働基準関係法令の基礎知識
2. 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」
(改善基準告示)について
3. 健康確保措置について

1. 労働基準関係法令の基礎知識

労働関係法令では、最低基準が法律で決まっています。

働くことに関しては、**労働基準法**、**最低賃金法**、**労働安全衛生法等**の法律により、労働条件の最低限の基準が決まっています。その法律に違反する（法律の基準を下回る）労働契約を締結しても、その部分は無効となり、法律の基準まで引き上げられます。

労働基準法

- 労働時間、休日、休憩、休暇、賃金、解雇など、労働全般に関する最低限の基準を定めた法律

最低賃金法

- 会社が支払わなければならない賃金の最低額を保障する法律

労働安全衛生法

- 職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進のために、使用者が講ずるべき措置等を定めている法律

労働条件の明示

労働者を雇い入れ労働契約を締結する際には、労働条件の明示が必要です。

必ず明示する事項

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容
- ④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事項

定めをした場合に明示する事項

- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ③ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償等に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ 休職に関する事項

+

【令和6年4月1日から】

すべての労働者

○就業場所・業務の変更の範囲

有期雇用労働者

- 更新上限の有無と内容（上限を新設・短縮する場合はその理由をあらかじめ説明）
- 無期転換申込機会
- 無期転換後の労働条件

明示方法

原則 書面の交付

例外 労働者が希望する場合のみ

- ①ファクシミリの送信
- ②電子メール等の送信

労働時間、休憩、休日

- ・労働基準法では、原則として**1日8時間、1週間で40時間（法定労働時間）**を超える労働をさせることはできません。
- ・労働時間が6時間を超える場合においては**45分以上**、8時間を超える場合は**1時間以上**の休憩時間を**労働時間の途中に与える**ことが義務付けられています。
- ・休日は、少なくとも**週に1日（法定休日）**与えなければなりません。

法定労働時間

- ・使用者は、原則として1日8時間、週40時間を超えて労働者を労働させることはできません。（労働基準法第32条）

休憩

- ・休憩時間は、「労働時間の途中に」与えることが必要です。
- ・休憩時間は、自由に利用できる時間です。（労働基準法第34条）

法定休日

- ・週に1日の休日がどうしても難しい場合は、特例として4週間に4日の休日を与えることも認められています。
- ・休日は日曜日でなくてもかまいません。
- ・「週休2日」は法定ではありません。（労働基準法第35条）

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。（労働基準法第36条）

就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合、**就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出る**必要があります。
作成した就業規則は、**掲示、備付け、書面の交付等**により**労働者に周知**してください。

必ず記載する事項

- ① 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事
- ② 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切、支払時期並びに昇給に関する事
- ③ 退職に関する事（解雇の事由を含む）

定めをした場合に記載する事項

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与等に関する事
- ③ 食費・作業用品等の負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償等に関する事
- ⑦ 表彰、制裁に関する事
- ⑧ その他全労働者に適用される事

賃金（給与）

賃金（給与）の支払いには①通貨払、②直接払、③全額払、④毎月一回以上払、⑤毎月一定期日払、のルールがあります。（労働基準法第24条）

通貨払

- 使用者は、毎月の賃金（給与）は、**現金**で支払わなければなりません。
- 労働者が希望すれば、**銀行振込等**などでも構いません。
- 会社の商品など、現物で支払うことはできません。

直接払

- 賃金は直接本人に支払わなければなりません。
- たとえ未成年者であっても親が受け取ったりすることはできません。

全額払

- 会社は賃金を全額支払わなければなりません。そのため、法律で定める社会保険料や所得税のほかは、**「積立金」や「共済費」といった名目で給与から天引きすることは、基本的にできません。**
- 給与から控除することについて、労使協定で定めたもので、かつ事理明白なものについてのみ、控除が可能です。

毎月一回以上払い

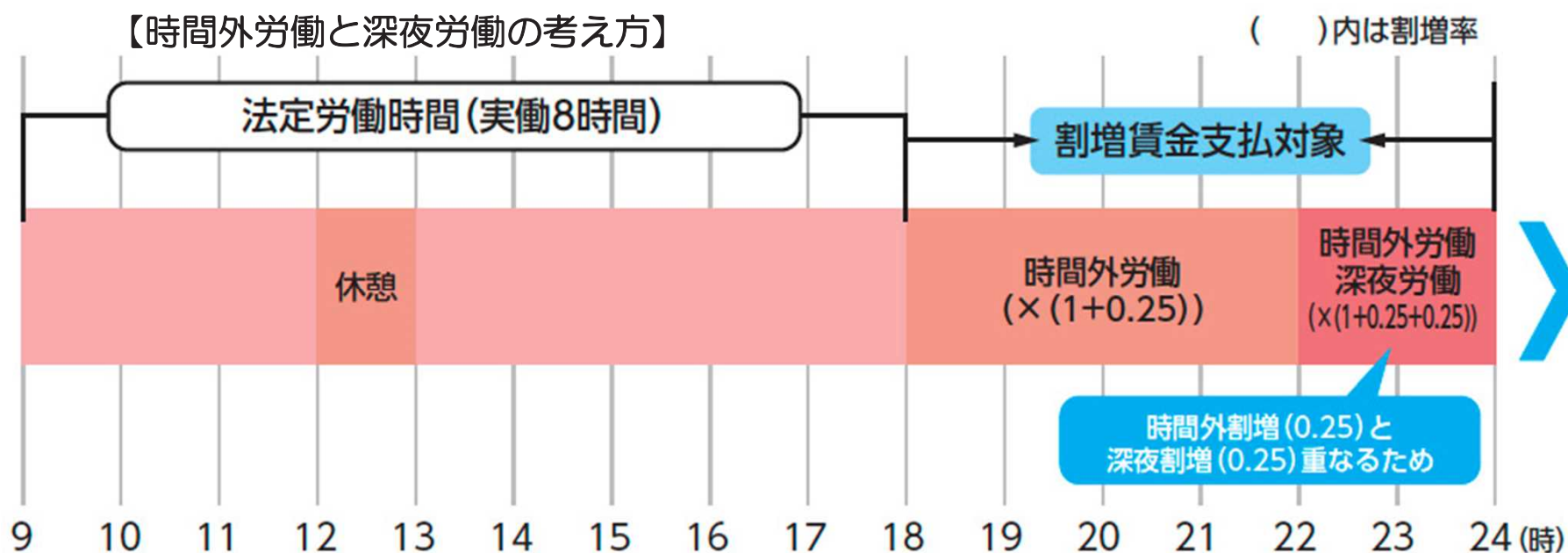
- 賃金は**毎月1回以上**、支払わなければなりません。

毎月一定期日払い

- 賃金は**期日を定めて支払わなければなりません。**「毎月25日～末日までの間」や「毎月第4金曜日」など、支払期日を変更するような定めはできません。

割増賃金

- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、または深夜に労働させたときは、その時間の通常の賃金に加え、割増賃金（残業代）を支払う必要があります。



◆時間外労働

- 法定労働時間を超える労働をした場合、2割5分以上の割増賃金の支払いが必要。
- 時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金の支払いが必要。
- 法定休日に労働させた場合は、3割5分以上の割増賃金の支払いが必要。

(9) 年次有給休暇

6か月間雇用され、その間のすべての労働日（労働義務のある日）の **8割以上を出勤した場合は、10日間の年次有給休暇（※5）** を得られます。以後1年ごとに、その間の労働日の8割以上出勤した場合、毎年、勤続年数に応じた年次有給休暇を取得することができます。（労働基準法第39条）

【年次有給休暇の付与日数】

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【労働時間が短い者（週4日以下かつ30時間未満）の付与日数】

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤 続 年 数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

【年次有給休暇】（労働基準法第39条）

- 正社員、パート、アルバイト、契約社員等、雇用形態にかかわらず、要件を満たせば年次有給休暇が発生します。
- 1週間の労働日数が少なくても、有給休暇は比例付与されます。
- 年次有給休暇は労働者が時季を指定し取得します。ただし、事業の正常な運営を妨げるような場合は、取得時季を変更する権利が使用者にはあります。また、取得理由は問いません。
- 取得の場合、「通常の賃金」・「平均賃金」・「健康保険の標準報酬月額額の30分の1に相当する金額」の3種類の内から会社の規程・労使協定により賃金を支払います。
- 年次有給休暇の権利は付与された日から2年を経過した時点で消滅します。

法改正（令和元年4月1日施行）

- 使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、付与した日（基準日）から**1年以内に5日**、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



※有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

賠償予定の禁止

労働契約の不履行について違約金を定める(例：契約期間の途中で辞めたら●万円を払う)こと、労働契約に損害償額を予定する(例：損害を与えたら損害額の●●%を払う)ことは禁止されています。

※労働者の故意・過失により現実に生じた損害についての賠償請求を禁止するものではありません。

休業手当

使用者の都合で所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要です。

最低賃金

使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

愛知県最低賃金

時間額 **1,077円**

(令和6年10月1日から)

※ 次の賃金は算入しません。

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外割増賃金
- ④ 休日割増賃金
- ⑤ 深夜割増賃金
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

最低賃金

金額の確認方法

(例) ある月の賃金として、基本給(固定給)+各手当、および歩合給が支払われている場合

(1) 時間単価を算出します。

① 基本給(固定給)+各手当

$$\text{基本給+各手当の金額} \div \text{1年間における^{ひとつき}一月平均所定労働時間数} = a$$

② 歩合給の単価を算出します

$$\text{歩合給の金額} \div \text{その月の総労働時間数} = b$$

(2) 賃金の種類ごとの単価を合計します。

$$a + b \rightarrow 1,077\text{円以上}$$

解雇、契約の更新・終了等

◆解雇予告手続

労働者を解雇する場合には、30日以上前に予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

◆解雇制限

業務上の負傷・疾病で休業する期間及びその後30日間、産前産後の休業期間及びその後の30日間は解雇できません。

（参考）解雇予告手続が不要の者

①日々雇い入れられる者、②2か月以内の契約期間の者、③試みの試用期間中の者等は、解雇予告手続が不要。ただし、①は1か月、②は契約期間、③は14日を超え引き続き使用した場合は必要。

労働者の責に帰すべき事由（横領・傷害等の刑法犯に該当する行為、2週間以上の無断欠勤、他社への転職等）があり、所轄労働基準監督署長の認定を受けた時は解雇手続きは不要。

◆有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

1年を超えて継続雇用している場合又は3回以上契約を更新された有期雇用契約者の契約を更新しない場合には、少なくとも期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要です。

※ 労働基準法の改正により、時間外労働の上限が法律で規定されました。

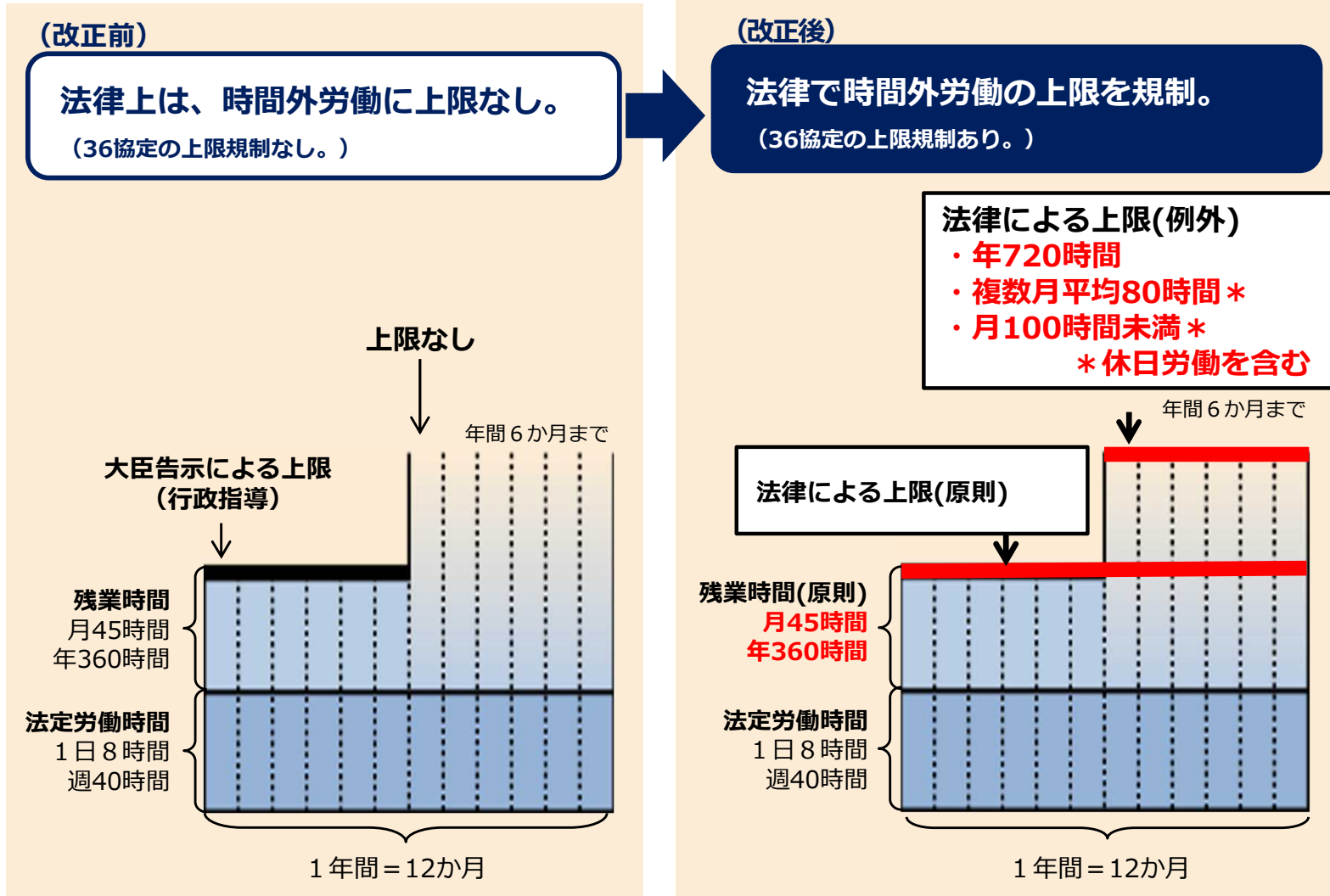
(時間外労働の上限規制 (時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制)
平成31年4月～ (運送業、建設業、医師等は除く)

- 2019年4月に施行された改正労働基準法においては、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均がいずれも1月あたり80時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、6か月が限度。
- 上記に違反した場合には、罰則（懲役6か月以下又は30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

(参考) これまでは、時間外労働の上限については大臣告示によって基準が設けられていました。

時間外労働の上限規制（運送業、建設業、医師等を除く）のイメージ

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。



※36協定の締結・届出は必要。

自動車運転の業務並びに建築業の業務等については令和6年4月まで適用外。

※ 労働基準法の改正により、時間外労働の上限が法律で規定されました。

(時間外労働の上限規制 (時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制) 令和6年4月～)

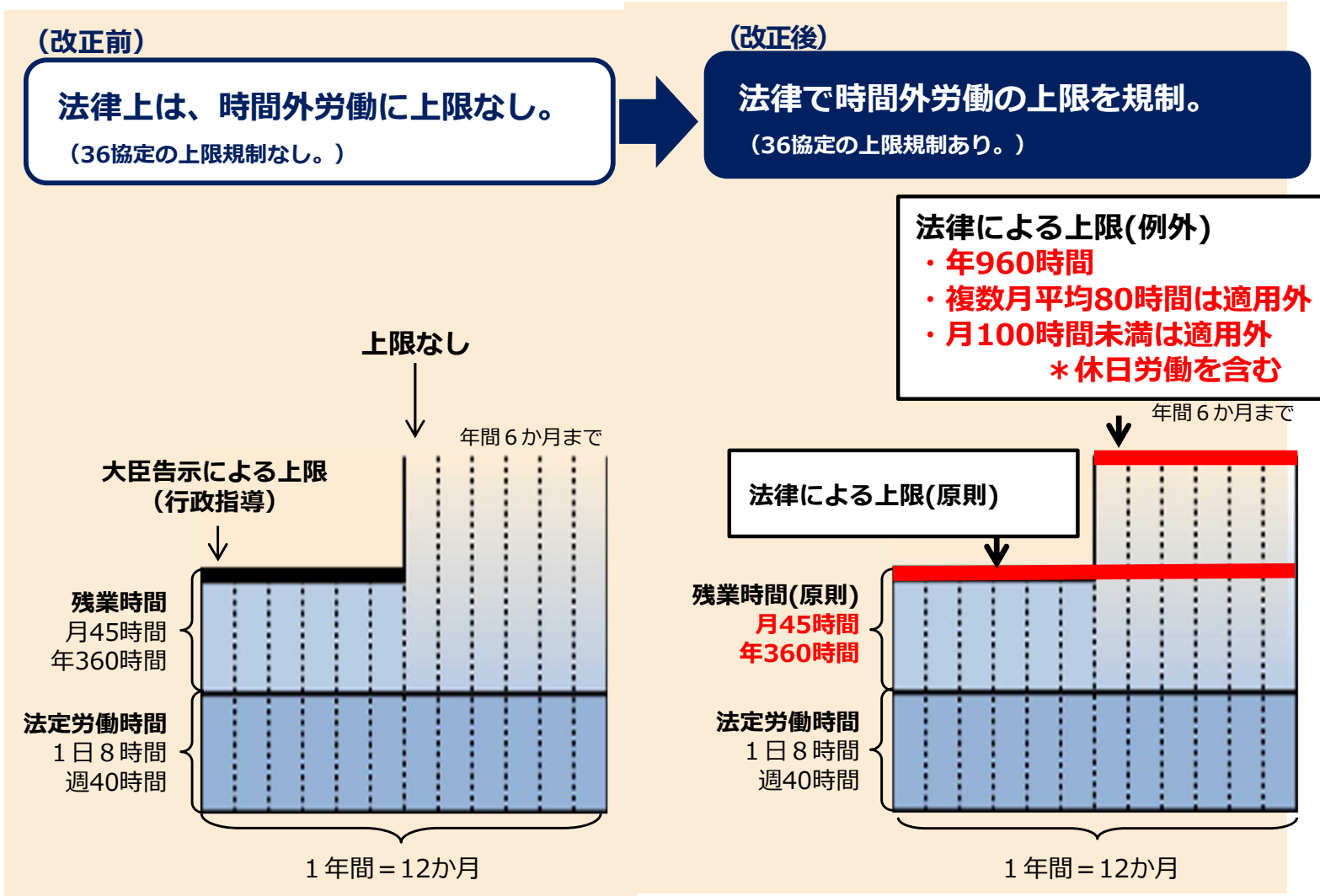
(※運送業、建設業、医師等の業務については、2024 (令和6) 年4月から適用された。)

- 2024年4月より施行される改正労働基準法においては、時間外労働の上限は **以前と同じく 月45時間・年360時間**、この時間は、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合 (**特別条項**) であっても、以下の変更された項目を守らなければなりません。
- 時間外労働が**年960時間以内**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間の規定は適用外**
 - 時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内の規定は適用外**
 - 時間外労働が**月45時間を超える**ことができるのは、**6か月についても適用外**。
- ただし年間総労働時間に違反した場合には、罰則 (懲役6か月以下又は30万円以下の罰金) が科されるおそれがあります。

(参考) 時間外労働の上限については**労働基準法によって基準が設けられます**。

時間外労働の上限規制（運送業、建設業、医師等）のイメージ

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。



※36協定の締結・届出は必要。

2. 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)について【トラック】

2024(令和6)年4月1日に過重労働の災害防止の観点から、時間外労働の限度時間、拘束時間の短縮等の改正が行われました。

○改善基準告示の目的等

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準を定めることにより、自動車運転者の労働時間等の労働条件の向上を図る。

労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上に努めなければならない。

使用者は、季節的繁忙その他の事情により、36協定に基づいて時間外労働や休日労働を行わせる場合においても、その時間数又は日数を少なくするように努めるものとする。

拘束時間・休息期間

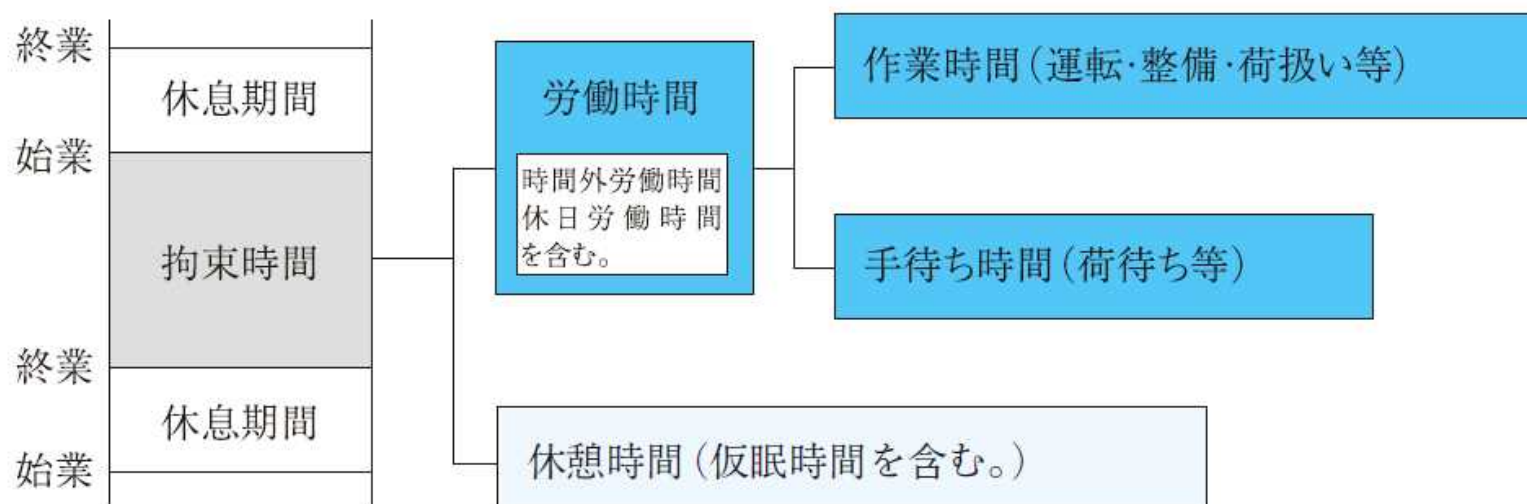
改善基準告示は、自動車運転者の労働の実態を考慮し、拘束時間、休息期間等について基準を定めています。

(1) 拘束時間

始業時刻から終業時刻までの時間で、労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間をいいます。

(2) 休息期間

勤務と次の勤務の間の時間で、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、労働者にとって全く自由な時間をいいます。



自動車運転者の労働時間

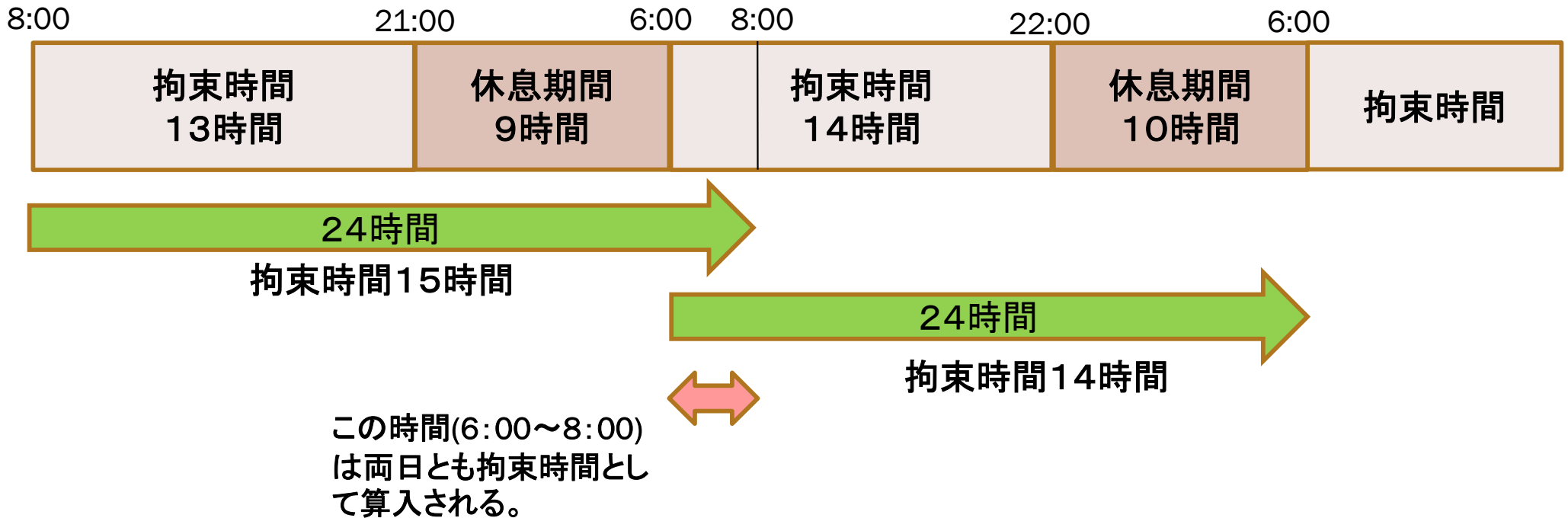
自動車運転者は、仕事の性格から会社の外で運転をしたり休憩を取ったり、また貨物の出荷を待ったりする時間などがあります。労働時間とは、使用者の指揮命令下で労働力を提供した時間を言い、実際に作業に従事した時間以外に、作業の準備や後片付けをしている時間、待機している時間も含まれます。

拘束時間は、労働時間よりも広いものになり、残業や上記のような時間も含めた時間に休憩時間（仮眠時間を含む。）を加えた全体の時間となります。

時間外労働及び休日労働の限度

時間外労働	改善基準告示の範囲内で、1日、2週間、1箇月及び1年の上限時間を労使協定（36協定）で締結。令和6年度より1年960時間以内となりました。
休日労働	2週間に1回以内、かつ、1箇月の拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないもの。

拘束時間・休息期間の計算方法



① 1日の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、始業時刻から起算した24時間以内の拘束時間によりチェックします。

② 1箇月の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、その月の各勤務の拘束時間（始業時刻から終業時刻まで）をそのまま合計してチェックして下さい。

トラック運転者の労働時間改善基準

拘束時間

1年3,300時間 かつ 1か月284時間

- ・労使協定があるときは、1年のうちで6か月までは、1年間の拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月310時間まで延長可能。
- ・この場合において、1か月の拘束時間が284時間を超える月が3か月を超えて連続しないこと。また、1か月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努めること。

1日 原則13時間 最大15時間

- ・1週間における運行がすべて長距離運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該1週間について2回に限り最大拘束時間を15時間まで延長可能。
- ・**14時間を超えては1週間2回以内を目安**として、可能な限り少なくするよう努めること。

休息期間

継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、**継続9時間を下回らないこと**

- ・1週間における運行がすべて長距離運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該1週間について2回に限り継続8時間以上とすることができる。この場合、一の運行終了後、継続12時間以上の休息を与えること。

運転時間

2日平均で**1日**当たり **9**時間

2週間平均で**1週間**当たり **44**時間

連続運転時間

連続運転時間 4時間以内

- ・ 1回が概ね連続**10**分以上、かつ、合計**30**分以上の運転の中断が必要。なお、当該運転の中断は、原則休憩とする。
- ・ ただし、サービスエリア、パーキングエリア等に駐車又は停車できないことにより、**やむを得ず連続運転時間が4時間を超える場合には、30分まで延長可能。**

特 例

分割休息の特例

業務の必要上、勤務の終了後継続した**9時間**以上の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、一定期間（原則として2週間から4週間程度）における全勤務回数の2分の1の限度として、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して休息を与えることができます。

この場合、分割された休息期間は、1日において**1回あたり継続3時間以上、合計10時間以上**でなければなりません。（分割は**3分割も認められるが、休息期間は合計12時間以上でなければならない。また、3分割の日が連続しないよう努めなければなりません**）

2人乗務の特例

運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合（ただし、車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）においては、1日の最大拘束時間を20時間まで延長でき、また、休息期間を4時間まで短縮できます。

フェリーに乗船する場合の特例

運転者が勤務の中途においてフェリーに乗船する場合には、フェリー乗船時間については、原則として、休息期間として取り扱います。

前記により休息期間とされた時間を休息期間8時間（2人乗務の場合4時間、隔日勤務の場合20時間）から減じることができます。

ただし、その場合においても、減算後の休息期間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはなりません。

予期しえない事象への対応時間の扱い

トラック運転者が、災害や事故等の通常予期しえない事象に遭遇し運行が遅延した場合、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）、連続運転時間から、**その事象への対応時間を除く**ことができます。

この場合、勤務終了後、通常どおりの休息期間（継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らない）を与えることが必要です。

「予期しえない事象への対応時間」とは、次のいずれかの事象により生じた運行の遅延に対応する時間であることとなります。

- ① 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
- ② 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
- ③ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
- ④ 異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

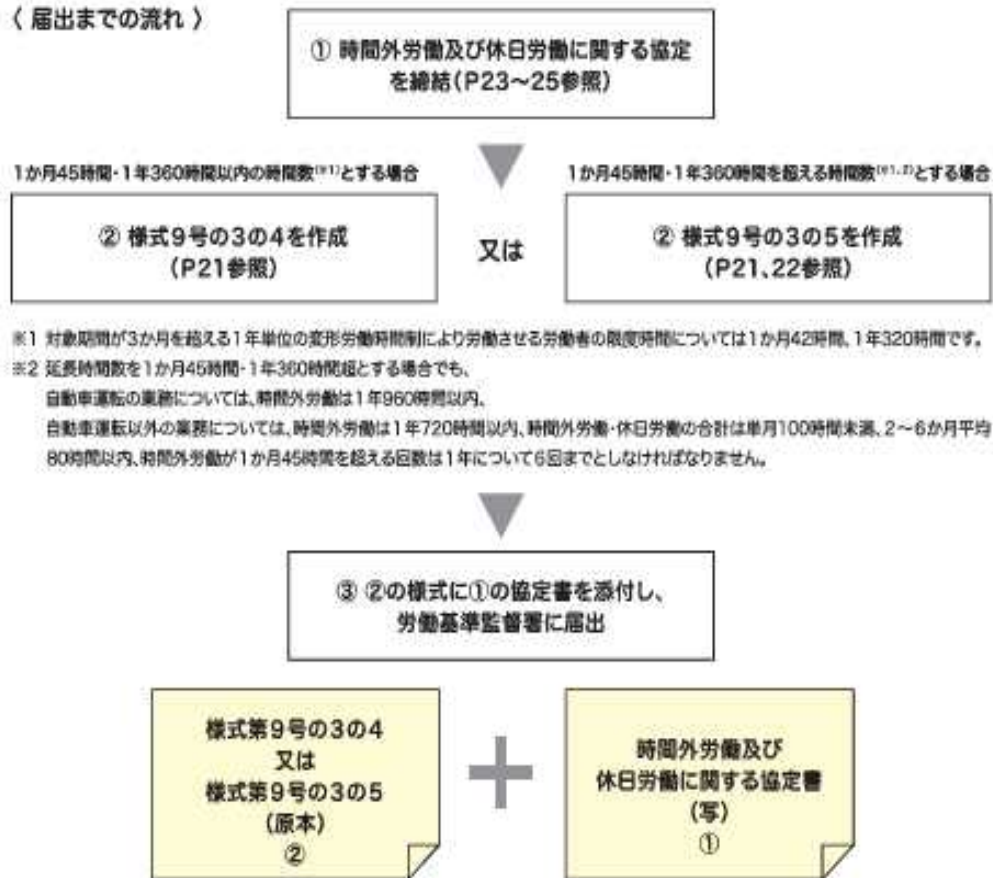
※ 1か月の拘束時間等の他の規定からは、予期しえない事象への対応時間を除くことはできません。

※ 「運転日報上の記録」に加えて「**予期しえない事象の発生を特定できる客観的な資料**」により確認する必要があります。

例) 修理会社が発行する故障車両の修理証明書、公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された情報の写し、気象庁ホームページに掲載された異常気象等に関する情報の写し

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制(1年960時間)が適用されることに伴い、36協定届の様式が改正されました。以下の流れを参考に、36協定の内容に合った様式で届出を行ってください。

〈届出までの流れ〉



※1 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる労働者の限度時間については1か月42時間、1年320時間です。
 ※2 延長時間数を1か月45時間・1年360時間超とする場合でも、自動車運転の業務については、時間外労働は1年960時間以内、自動車運転以外の業務については、時間外労働は1年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年について6回までとしなければなりません。

・控え(写)が必要な場合は、2部を労働基準監督署までお持ちください。受付印を押印し、1部を控えとして返戻します。
 ・36協定は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等の方法によって、労働者に周知してください。

● 36協定届の新様式は厚生労働省のホームページから入手できます。

時間外労働・休日労働に関する協定書(様式ダウンロード(Word形式))
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>



時間外労働の上限規制 わかりやすい解説(パンフレット)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



● 36協定届など、労働基準法に係る届出等は、「e-Gov(イーガブ)」から、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

電子申請について詳しい情報はこちら
 労働基準法 電子申請

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇(〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないように努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	業務の種類	従事する 労働者数 (満15歳 以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1箇月	1年
① 下記②に 該当しない 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
② 1年単位の 変形労働時間制に より労働する 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 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う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超えて労働させることができる。

	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	1日	1箇月		1年
				延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	延長することができる時間数
① 下記②に該当しない労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	3回	55時間	450時間
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	8回	75時間	750時間

2 前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。
なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

3 第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置については、次のとおりとする。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	・対象労働者への医師による面接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時間対策会議の開催

4 自動車運転者(トラック)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働の時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、各条に定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は1箇月について100時間未満となるよう努めるものとする。

2 自動車運転者(トラック)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこととする。

第6条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超えて運転業務に従事させることはできない。

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに当該労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに当該労働者に通知する。

第8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも〇年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日とする。

〇年3月12日

〇〇運輸株式会社
労働者代表 〇〇〇〇 印

又は
〇〇運輸労働組合
執行委員長 〇〇〇〇 印
〇〇運輸株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 印

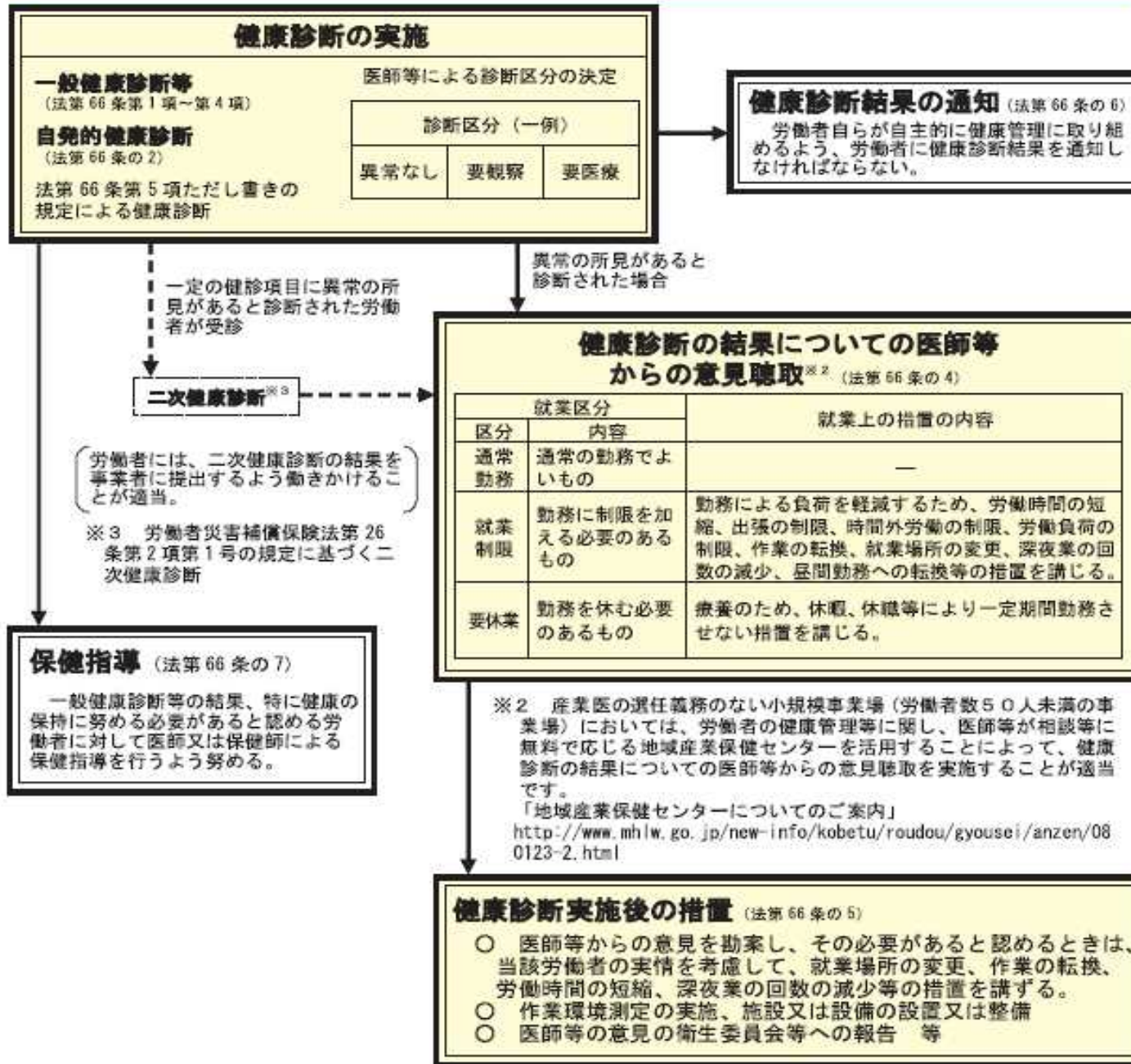
3. 健康確保措置について

健康診断

- 常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回（**深夜業等の特定の有害業務等に従事する者は6か月以内ごとに1回**）、定期的に医師による健康診断を実施しなければなりません。
- 短時間労働者については、1年以上勤務し通常の労働者の労働時間の4分の3以上の者は実施する必要があり、2分の1以上の者は実施することが望ましいです。
- 健康診断の費用は、事業者が負担すべきものです。
- 健康診断の有所見者については、就業上必要な措置について医師等から意見を聴きます。
- 長時間労働者については、医師による面接指導を実施します。

(1) 健康診断実施後の措置

● 健康診断の実施とその後の手順等



《健康診断》

- 1年に1回、健康診断を必ず実施。
- 深夜業(午後10時～翌午前5時)に常時従事する労働者は、半年に1回健康診断を実施。

(2) 長時間労働者に対する面接指導について

長時間労働者に対する面接指導

事業場内において 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者がいる場合には、産業医に労働者の情報を提供するとともに、労働者本人に労働時間の情報を提供し、労働者本人から面接指導の申出があった場合は、産業医等による面接指導を実施しなければなりません。

面接指導等の流れ

① 全ての労働者の労働時間の状況を把握

② 産業医に時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者の情報を提供
(産業医は労働者に面接指導の申出を勧奨することができる)

② 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者本人に労働時間の情報を通知

③ 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が面接指導の申出

④ 産業医等による面接指導を実施

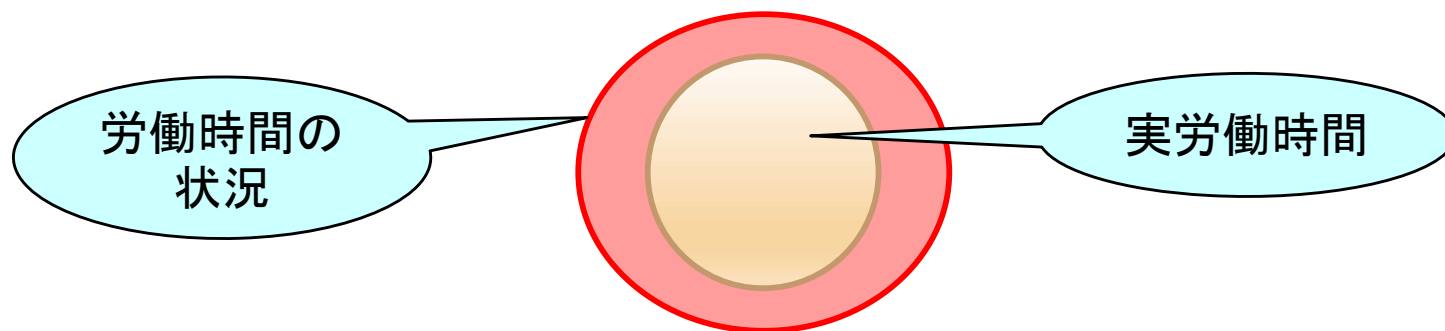
⑤ 産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴き、必要な措置を講じる

⑥ 産業医に措置内容を情報提供 (産業医は事業者からあらかじめ意見を求めた上で、労働者の健康確保のために必要があると認められる場合は、事業者に勧告することができる)

⑦ 産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告

◇「労働時間の状況」の把握

- (1) 長時間労働などにより健康リスクが高い状況の労働者を見逃さないため、確実に医師による面接指導が実施されるために必要です。
- (2) タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働時間の状況を把握することを事業者に義務付けます。
- (3) 労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）以外の全ての労働者が対象です。（みなし労働時間制適用労働者、管理監督者、派遣労働者、短時間労働者等も含む。）
- (4) 「労働時間の状況」＝「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」「業務外負荷がどの程度あったか」



- (5) 労働時間の状況の記録の作成、3年間の保存を事業者に義務付けます。

働く人の
こころとからだの
健康をサポートします！

ご利用は無料です

独立行政法人
労働者健康安全機構

愛知産業保健
総合支援センター

ご案内

厚生労働省所管の法人で、働く人の健康管理のための公的な機関です。
健康で元気に働ける職場づくりをお手伝いします。
産業保健総合支援センター(さんぼセンター)は「産業保健スタッフ向け」に、
地域産業保健センター(地さんぼ)は「小規模事業場向け」に、
様々なサービスを提供しています。





小規模事業場向けサービス

地域窓口(地域産業保健センター)



産業医の選任義務のない労働者50名未満の小規模事業場の事業主やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。

※事前のお申し込みが必要です

01

労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)
に係る相談

健康診断の結果、脳・心臓疾患の異常所見があった労働者に対して、医師等が日常生活面での指導を行います。
また、メンタルヘルス不調を感じている労働者に対して、医師等が相談・指導を行います。

※医学的診断を行なうものではありません。

02

健康診断の結果についての
医師からの意見聴取



健康診断で異常所見があった労働者に関して、就業措置(通常勤務可、就業制限、要休業)などの健康保持のための対応策について、事業主が医師から意見を聴くことができます。

03

「長時間労働者」や
「ストレスチェックに係る高ストレス者」
に対する面接指導



「時間外労働が長時間に及ぶ労働者」や「ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者」に対し、医師が面接指導を行います。

04

個別訪問による産業保健指導

個別に事業場を訪問し、
・医師等が、健康診断結果に基づいた健康管理等に関する保健指導や労働者からの健康診断結果等に関する健康相談を行います。
・医師が事務所や作業場等の巡視を行ない、改善が必要な場合には助言します。
・必要に応じて、専門スタッフが作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策など、労働衛生管理に関する総合的な助言・指導を行います。

※申込用紙は当センターホームページの「ご利用案内」—小規模事業場向けサービスに
掲示されています。

必要事項をご記入のうえ、当該事業場所在地を担当する地域産業保健センターに
FAXにてお申し込みください。

※利用回数には原則年2回までの制限があります。



ご利用は無料です

ご清聴ありがとうございました。