

— 第三編 —

労務関係の  
帳票類と届出書

## 1

# 労働基準法 関係のポイント

凡例 法…労働基準法

## 労働時間、休日、休日労働など

根拠条項	規定内容等
労働条件の原則 (法第1条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。</li> <li>●この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、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、その向上を図るように努めなければならない。</li> </ul>
労働条件の決定 (法第2条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。</li> <li>●労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。</li> </ul>
労働時間 (法第32条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働者に、<u>休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させないこと。</u></li> <li>●使用者は、<u>1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させないこと。</u></li> </ul>
休憩 (法第34条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、<u>労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えること。</u></li> <li>●休憩時間とは、労働から離れることを保障された時間をいう。(労働時間には含まれない。)</li> </ul>
休日 (法第35条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働者に<u>毎週少なくとも1回の休日を与えること。又は、4週間を通じ4日以上</u>の休日を与えること。</li> </ul>
時間外及び休日の労働 (法第36条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定をして行政官庁に届出をしたときは、労働時間の延長又は休日労働をさせることができる。</li> <li>●限度時間は、一箇月について45時間及び一年について360時間とする。</li> </ul>
年次有給休暇 (法第39条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、継続した、又は分割した10労働日の有給休暇を与えること。</li> <li>●使用者は、<u>1年6か月以上継続勤務した労働者に対しては、6か月经過日から起算した継続勤務年数1年ごとに、次表の左欄の継続勤務年数の区分に応じ、上記の10労働日に右欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。</u></li> </ul>

## 1.労働基準法関係のポイント

根 拠 条 項	規 定 内 容 等																					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">6か月経過日から起算した継続勤務年数</th> <th style="text-align: center;">労働日</th> <th style="text-align: center;">有給休暇付与日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1年</td> <td style="text-align: center;">1労働日</td> <td style="text-align: center;">11</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2年</td> <td style="text-align: center;">2労働日</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3年</td> <td style="text-align: center;">4労働日</td> <td style="text-align: center;">14</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4年</td> <td style="text-align: center;">6労働日</td> <td style="text-align: center;">16</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5年</td> <td style="text-align: center;">8労働日</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6年以上</td> <td style="text-align: center;">10労働日</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>	6か月経過日から起算した継続勤務年数	労働日	有給休暇付与日数	1年	1労働日	11	2年	2労働日	12	3年	4労働日	14	4年	6労働日	16	5年	8労働日	18	6年以上	10労働日	20
6か月経過日から起算した継続勤務年数	労働日	有給休暇付与日数																				
1年	1労働日	11																				
2年	2労働日	12																				
3年	4労働日	14																				
4年	6労働日	16																				
5年	8労働日	18																				
6年以上	10労働日	20																				
<p><b>定 義(労働者)</b> (法第9条)</p> <p><b>使用者</b> (法第10条)</p> <p><b>賃 金</b> (法第11条)</p> <p><b>平均賃金</b> (法第12条)</p> <p><b>金品の返還</b> (法第23条)</p> <p><b>この法律違反の契約</b> (法第13条)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、法に定める日数の有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</li> <li>●使用者は、規定による有給休暇の日数のうち5日については、基準日から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。</li> <li>●この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。</li> <li>●この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。</li> <li>●この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。</li> <li>●この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇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をいう。(以下略)</li> <li>●使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。</li> <li>●前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。</li> <li>●この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。</li> </ul>																					

根拠条項	規定内容等
<b>契約期間等</b> (法第14条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(法第14条第1項各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年)を超える期間について締結してはならない。</li> </ul>
<b>労働条件の明示</b> (法第15条)  (施行規則第5条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金、労働時間に関する事項及びその他の厚生労働省令で定める事項については、労働者に対する書面の交付によることとする。</li> <li>●労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。</li> </ul> <p>▶命令で定める事項は、労働契約の期間、期間の定めてある労働契約を更新する場合の基準に関する事項、就業の場所、従事すべき業務、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合の就業時転換に関する事項、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期、昇給並びに退職に関する事項等です。</p>
<b>賠償予定の禁止</b> (法第16条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。</li> </ul>
<b>解雇制限</b> (法第19条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が法に定められた規定により休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。</li> </ul>
<b>解雇の予告</b> (法第20条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。(以下略)</li> </ul>
<b>退職時等の証明</b> (法第22条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由(解雇の場合はその理由)について証明書を請求した場合は、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。なお、この証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。</li> <li>●労働者が解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合には、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。なお、この証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。</li> </ul>

## 1.労働基準法関係のポイント

根拠条項	規定内容等
<b>非常時払</b> (法第25条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。</li> </ul>
<b>休業手当</b> (法第26条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、<u>休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。</u></li> </ul>
<b>時間外、休日及び深夜の割増賃金</b> (法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者が、法第33条又は第36条1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</li> </ul>
<b>療養補償</b> (法第75条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。</li> </ul>
<b>休業補償</b> (法第76条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者が第75条の規定による療養(業務上の負傷又は疾病による療養)のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、<u>使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。</u></li> </ul>
<b>深夜業</b> (法第61条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、<u>満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間に使用してはならない。</u>ただし、<u>交替制によって使用する満16歳以上の男性については、この限りでない。</u></li> </ul>
<b>産前産後</b> (法第65条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、<u>6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。</u></li> <li>●使用者は、<u>産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。</u>ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。</li> <li>●使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。</li> </ul>
<b>作成及び届出の義務</b> (法第89条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●常時10人以上の労働者を使用する者は、<u>次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。</u> 次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。</li> </ul>

根拠条項	規定内容等
	<p>(1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項</p> <p>(2) 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項</p> <p>(3) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)</p> <p>(3)の2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項</p> <p>(4) 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>(5) 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>(6) 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>(7) 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>(8) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>(9) 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項</p> <p>(10) 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p><b>作成の手続き</b> (法第90条)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。</li> <li>●使用者は、法第89条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。</li> </ul> <p><b>制裁規定の制限</b> (法第91条)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、<u>1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。</u></li> </ul> <p><b>法令及び労働協約との関係</b> (法第92条)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。</li> <li>●行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができない。</li> </ul>



## 1.労働基準法関係のポイント

根拠条項	規定内容等
<b>労働者名簿</b> (法第107条)  (施行規則第53条)	<ul style="list-style-type: none"><li>●使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(日日雇い入れられる者を除く。)について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。</li><li>▶労働者名簿に記入しなければならない事項は、法第107条第1項の他に性別、住所、従事する業務の種類(常時30人未満の労働者を使用する事業においては要しない)、雇入の年月日、退職の年月日とその事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由含む。)、死亡の年月日及びその原因。</li></ul>
<b>記録の保存</b> (法第109条)	<ul style="list-style-type: none"><li>●使用者は、<u>労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。</u></li></ul>
<b>所定労働時間</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●所定労働時間とは、就業規則で定める始業時刻から終業時刻までの労働時間(休憩時間を除く。)をいい、法定労働時間の範囲内で定めること。</li></ul>
<b>所定外労働時間</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>●所定外労働時間とは、所定労働時間を超えて労働した時間をいい、法定労働時間を超えて労働する場合には労働基準法第36条に定める労使協定を締結し、労働基準監督署への届出しなければならない。</li></ul>

## 2

# 改善基準の概要

自動車運転者の労働時間その他の労働条件については、それらが交通事故の要因となる場合が多いため、事故防止対策の一環としてその改善が強く要請されているところです。

これに鑑み、平成元年2月「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(労働省告示第7号)」が発令され、その後、平成3年・平成4年の改正を経て平成9年1月30日付け労働省告示第4号により一部改正が行われ、平成13年8月20日国土交通大臣告示第1365号として定められました。その概要は、次のとおりです。

## ■改善基準の概要

項 目		改 善 基 準 の 内 容
拘 束 時 間		1 ヶ月 293時間 (労使協定があるときは、1年のうち6ヵ月までは、1年間についての拘束時間が3,516時間を超えない範囲内において320時間まで延長可) 1日 原則13時間 最大 16時間 (15時間超えは1週2回以内)
休 息 期 間		継続8時間以上 運転者の住所地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めること。
拘束時間・休息期間の特例	休息期間の特例	業務の必要上やむを得ない場合に限り、当分の間1回当たり継続4時間以上、かつ、合計10時間以上の分割も可。(一定期間における全勤務回数の1/2が限度)
	2人乗務の特例	2人乗務(ベッド付)の場合、1日の最大拘束時間は20時間まで延長でき、休息期間は4時間まで短縮できる。
	隔日勤務の特例	2暦日で21時間以内、かつ、勤務終了後、継続20時間以上の休息期間の付与が要件。2週間で3回までは24時間までの延長が可能。(夜間4時間以上の仮眠が必要)ただし、2週間で総拘束時間は126時間以内が要件。
	フェリーに乗船する場合の特例	乗船時間は休息期間として取り扱い、付与すべき休息期間から減算できる。減算後の休息期間は、フェリー下船から勤務終了時までの時間の1/2を下回ってはならない。
運 転 時 間		2日平均で1日あたり9時間を超えないこと。 2週平均で1週間あたり44時間を超えないこと。
連 続 運 転 時 間		4時間を超えないこと。(運転中断には、1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の運転休止が必要)
時 間 外 労 働		2週間及び1ヵ月以上3ヵ月以内の一定の期間における上限時間に関する書面による労使協定を結び、行政官庁へ届出ることが要件。
休 日 労 働		2週間に1回を超えないものとし、かつ、第4条第1項に定める拘束時間及び最大拘束時間の範囲内であることが要件。
労働時間の取り扱い		労働時間は拘束時間から休憩時間(仮眠時間を含む。)を差し引いたもの。事業場以外の休憩時間は、仮眠時間を除き3時間以内。
休日の取り扱い		休日は休息期間に24時間を加算した時間。 いかなる場合であっても30時間を下回ってはならない。
適 用 除 外		緊急輸送・危険物輸送等の業務については、厚生労働省労働基準局長の定めにより適用除外。



## トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント

厚生労働省労働基準局

平成29年9月

トラック運転者の労働条件の改善を図るため、労働大臣告示「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)が策定されています。以下はそのポイントです。

### ポイント 1 拘束時間・休息期間

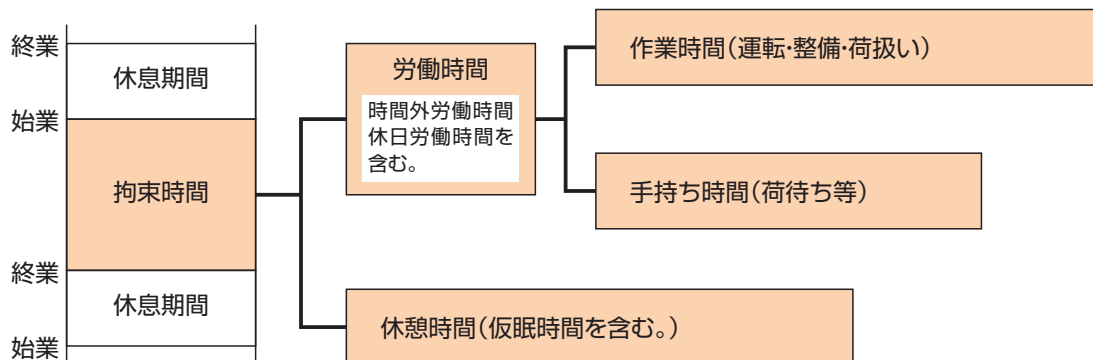
改善基準告示は、自動車運転者の労働の実態を考慮し、拘束時間、休息期間等について基準を定めています。

#### (1) 拘束時間は以下のとおりです

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) 休息期間は以下のとおりです

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。



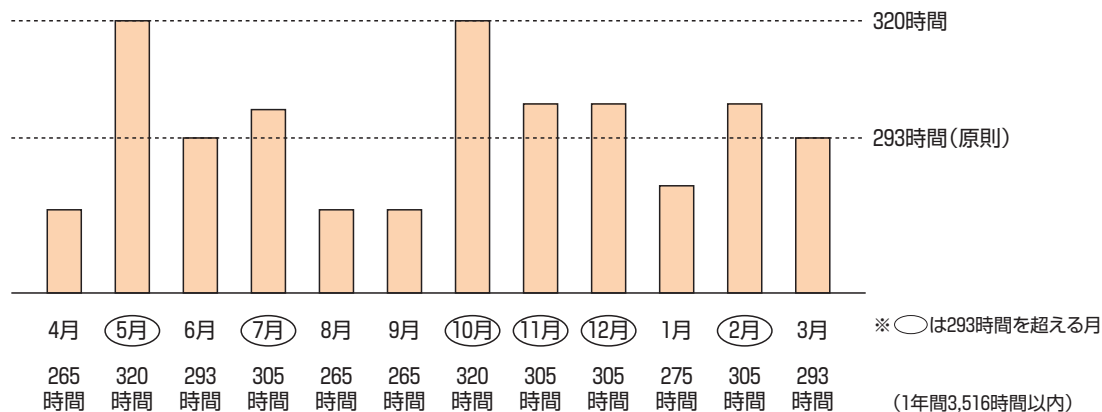
※労働時間には、時間外労働時間と休日労働時間が含まれますので、その時間数・日数をできるだけ少なくして、改善基準告示に定める拘束時間内の運行、休息期間の確保に努めて下さい。

### ポイント 2 拘束時間の限度＝休息期間の確保

#### (1) 1箇月の拘束時間は以下のとおりです

①1箇月の拘束時間は原則として293時間が限度です。

②ただし、毎月の拘束時間の限度を定める書面による労使協定を締結した場合には、1年のうち6箇月までは、1年間の拘束時間が3,516時間(293時間×12箇月)を超えない範囲内において、1箇月の拘束時間を320時間まで延長することができます(下図参照)。



(労使協定で定める事項)

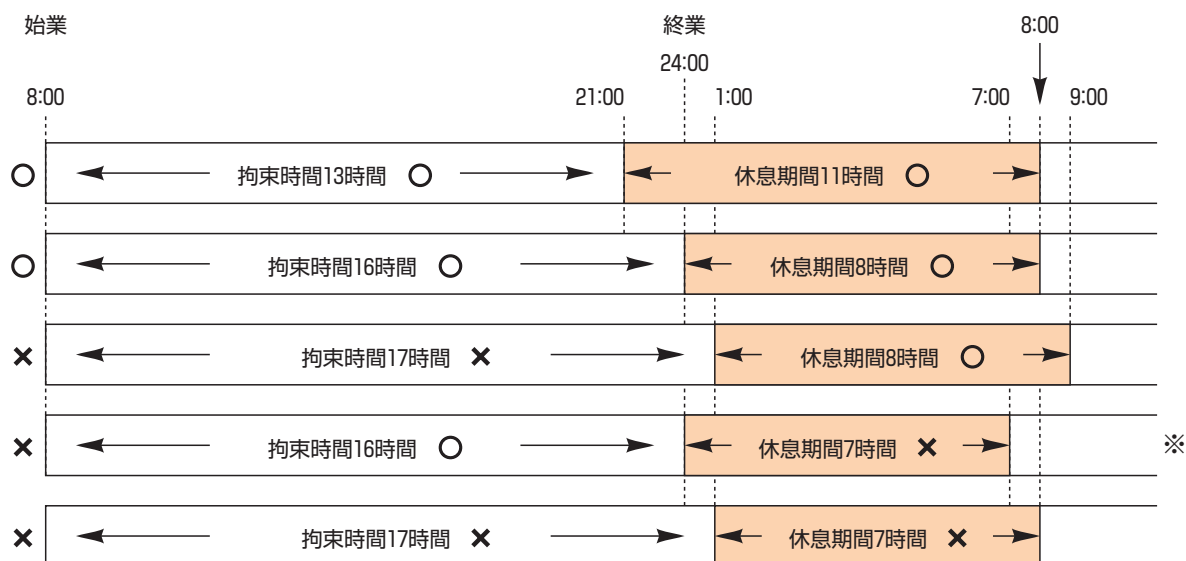
- 協定の適用対象者
- 1年間について毎月の拘束時間
- 当該協定の有効期間
- 協定変更の手続等

## (2) 1日の拘束時間と休息期間は以下のとおりです

①1日(始業時刻から起算して24時間をいいます。以下同じ)の拘束時間は13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても16時間が限度です。(ただし、(4)の制限があります。)

②1日の休息期間は継続8時間以上必要です。

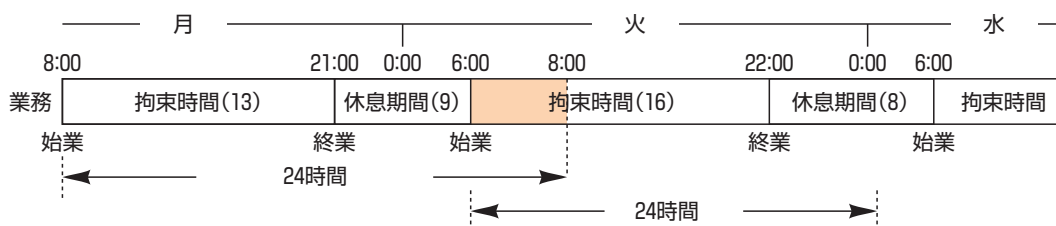
拘束時間と休息期間は表裏一体のものであり、1日とは始業時刻から起算して24時間をいいますので、結局、1日(24時間)=拘束時間(16時間以内)+休息期間(8時間以上)となります(下図参照)。



※この場合、翌日の始業時刻が7:00とすると拘束時間が16時間+1時間=17時間となり、改善基準告示違反となりますのでご注意ください。

## 2.改善基準の概要

### (3) 拘束時間・休息期間の計算方法は以下のとおりです



色をつけた部分は月曜日に始まる勤務の拘束時間と火曜日に始まる勤務の拘束時間が重なる時間帯

- ①1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、1箇月間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ください。

ただし、後述の「ポイント5・特例」の(1)分割休息期間(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与える場合)、(4)フェリーに乗船する場合の特例は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

上図に沿って具体的に示すと次のようになります。

#### (ア)1日の拘束時間

1箇月間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

- ・月曜日 始業 8:00～終業 21:00 13 時間
- ・火曜日 始業 6:00～終業 22:00 16 時間
- ⋮

合 計

**A** 時間

※1箇月間の各勤務の拘束時間の合計 **A** 時間 ≤ 1箇月の拘束時間の限度であれば、改善基準告示を満たしています。

- ②1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てください。

上図に沿って具体的に示すと次のようになります。

#### ア 月曜日(始業時刻8:00からの24時間)の拘束時間・休息期間

- |                       |       |   |                  |
|-----------------------|-------|---|------------------|
| ・月曜日 始業 8:00～終業 21:00 | 13 時間 | } | <b>拘束時間 15時間</b> |
| 火曜日 始業 6:00～8:00      | 2 時間  |   |                  |
| ・月曜日 終業 21:00～翌 6:00  | 9 時間  |   | <b>休息期間 9時間</b>  |

#### イ 火曜日(始業時刻6:00からの24時間)の拘束時間・休息期間

- |                  |       |   |                  |
|------------------|-------|---|------------------|
| ・月曜日 6:00～22:00  | 16 時間 | } | <b>休息期間 16時間</b> |
| 火曜日 22:00～翌 6:00 | 8 時間  |   |                  |
|                  |       |   | <b>休息期間 8時間</b>  |

※上記ア、イについては、共に改善基準告示を満たしていますが、アのように翌日の始業時刻が早まっている場合(月曜日は始業時刻8:00だが、火曜日は始業時刻6:00)は、月曜日の始業時刻から24時間内に、火曜日の6:00～8:00の2時間も入れてカウントされますので、1日の拘束時間は、改善基準告示に定める原則13時間ではなく、15時間になることに注意してください。一方、火曜日は始業時刻が6:00ですので、始業時刻から24時間内には(当然のことながら)6:00～8:00の2時間はカウントされます。

#### (4) 1週間における1日の拘束時間延長の回数の限度は以下のとおりです

1日の拘束時間を原則13時間から延長する場合であっても、15時間を超える回数は1週間につき2回が限度です。このため、休息期間が9時間未満となる回数も1週間につき2回が限度となります。

したがって、片道拘束15時間を超える長距離の往復運送は1週につき1回しかできず、改善基準告示に違反しないためには 定の工夫が必要です(下図参照)。

##### 〈例1〉

○	0:00	8:00	24:00
月	休日	拘束時間(16)	
火	0:00	8:00	24:00
水	0:00	8:00	23:00
木	0:00	8:00	23:00
金	0:00	8:00	21:00
土	0:00	24:00	休日
日	0:00	24:00	休日

##### 〈例2〉

○	0:00	8:00	24:00	
月	休日	拘束時間(16)		
火	0:00	8:00	24:00	
水	0:00	8:00	21:00	
木	0:00	6:00	8:00	21:00
金	0:00	8:00	21:00	
土	0:00	24:00	休日	
日	0:00	24:00	休日	

※上記「休日」とは、改善基準告示上の休日を示しています((6)参照)。

上の例1及び例2は、1日15時間を超える勤務が月曜日及び火曜日に2回ある例です。

なお、例2の水曜日に始まる勤務の1日の拘束時間は、同日の始業時刻8:00から21:00までの13時間と、木曜日の6:00から8:00までの2時間の合計15時間となり、また、木曜日に始まる勤務の1日の拘束時間は、同日の始業時刻6:00から21:00までの15時間となります。

##### 〈例3〉

×	0:00	8:00	24:00
月	休日	拘束時間(16)	
火	0:00	8:00	24:00
水	0:00	8:00	24:00
木	0:00	8:00	23:00
金	0:00	8:00	21:00
土	0:00	24:00	休日
日	0:00	24:00	休日

##### 〈例4〉

×	0:00	8:00	24:00	
月	休日	拘束時間(16)		
火	0:00	8:00	24:00	
水	0:00	8:00	22:00	
木	0:00	6:00	8:00	21:00
金	0:00	8:00	21:00	
土	0:00	24:00	休日	
日	0:00	24:00	休日	

※上記「休日」とは、改善基準告示上の休日を示しています((6)参照)。

例3及び例4は、1日15時間を超える勤務が月曜日、火曜日及び水曜日に3回ある例です。なお、例4の水曜日に始まる勤務の1日の拘束時間は、同日の22:00までの14時間と、木曜日の6:00から8:00までの2時間の合計16時間となることに注意してください。

## 2.改善基準の概要

### (5) 休息期間の取扱いは以下のとおりです

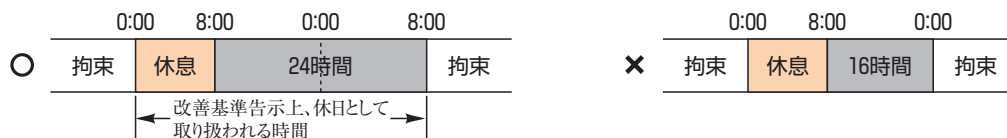
休息期間については、運転者の住所地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めてください。

### (6) 休日の取扱いは以下のとおりです

休日は休息期間+24時間をいいます。ただし、いかなる場合であっても、この時間が30時間を下回ってはなりません(下図参照)。

すなわち、休息期間は原則として8時間確保されなければならないので、休日は、「休息期間8時間+24時間=32時間」以上の連続した時間となります。また、後述の「ポイント5・特例」の(3)隔日勤務の場合、20時間以上の休息期間が確保されなければならないので、休日は、「休息期間20時間+24時間=44時間」以上の連続した時間となります。よって、これらの時間数に達しないものは休日として取り扱われません。

なお、後述の「ポイント5・特例」の(1)分割休息期間、(3)2人乗務の特例、(4)フェリーに乗船する場合の特例については、休息期間に24時間を加算しても30時間に満たない場合がありますが、この場合でも、30時間以上の連続した時間を与えなければ休日として取り扱われません。



なお、2日続けて休日を与える場合は、2日目は連続24時間以上あれば差し支えありません。

## ポイント3 運転時間の限度

### (1) 1日の運転時間は2日(始業時刻から48時間をいいます。以下同じ)平均で9時間が限度です

1日当たりの運転時間の計算に当たっては、特定の日を起算日として2日ごとに区切り、その2日間の平均とすることが望ましいですが、この特定日の最大運転時間が改善基準告示に違反するか否かは、

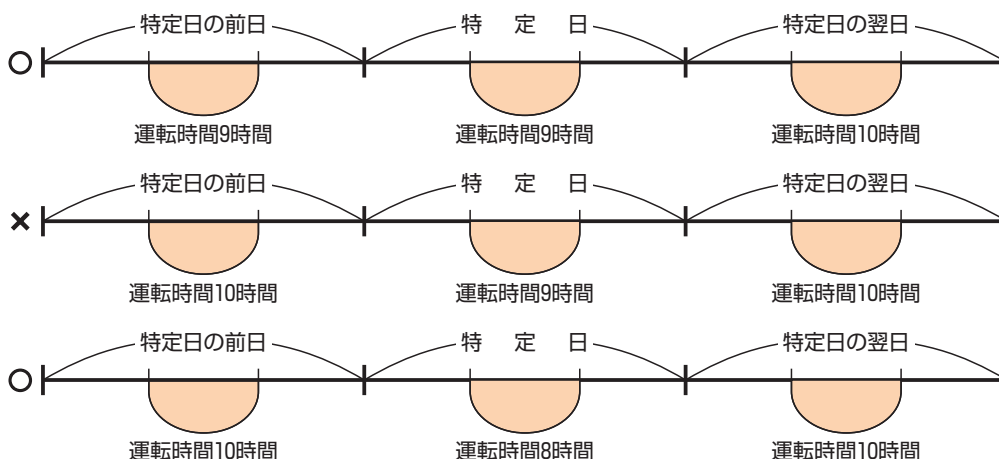
$$\frac{(\text{特定日の前日の運転時間}) + (\text{特定日の運転時間})}{2}$$

と、

$$\frac{(\text{特定日の運転時間}) + (\text{特定日の翌日の運転時間})}{2}$$

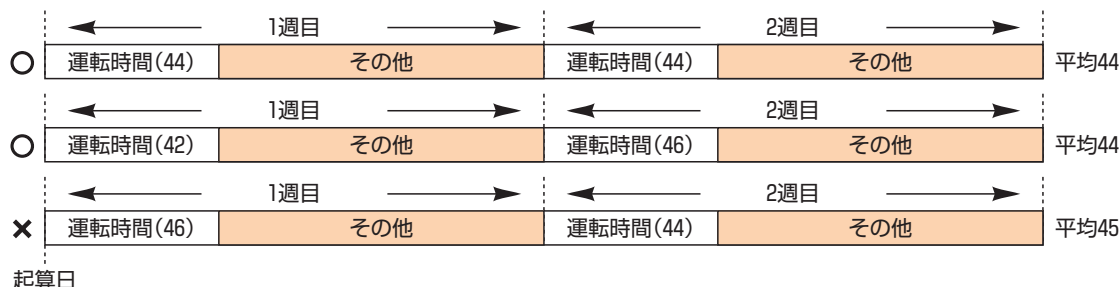
がともに9時間を超える場合は改善基準告示に違反し、そうでない場合は違反とはなりません。

これを図示すると下図のようになります。



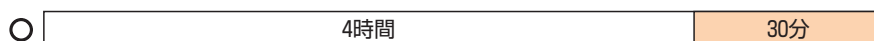
## (2) 1週間の運転時間は2週間ごとの平均で44時間が限度です

特定の日を起算日として2週間ごとに区切り、その2週間ごとに計算します。  
これを図示すると下図のようになります。

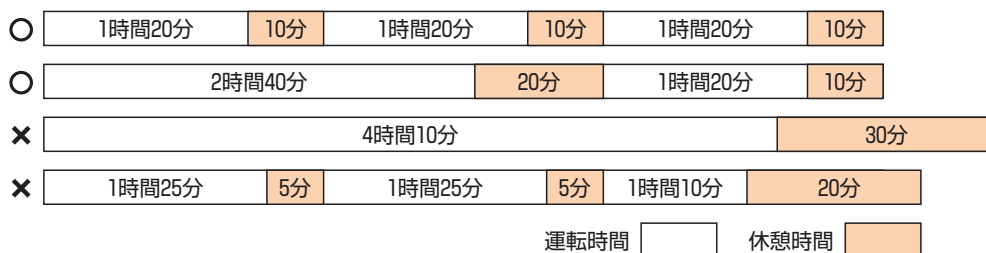


## (3) 連続運転時間は4時間が限度です

運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に運転を中断して30分以上の休憩等をご確認ください(下図参照)。



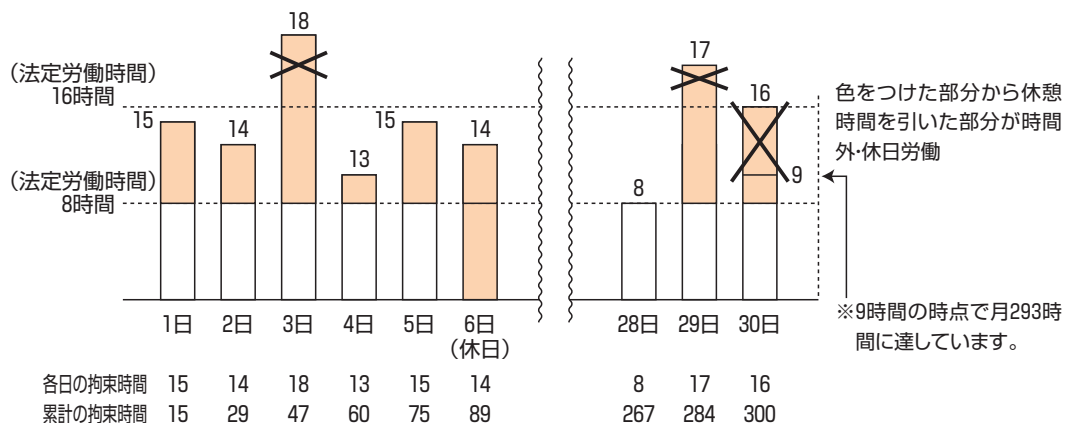
ただし、運転開始後4時間以内に運転を中断する場合の休憩等については、少なくとも1回につき10分以上としたうえで分割することもできます(下図参照)。



# ポイント4 時間外労働及び休日労働の限度

## (1) 時間外労働及び休日労働の拘束時間の限度は以下のとおりです

時間外労働及び休日労働は1日の最大拘束時間(16時間)、1箇月の拘束時間(原則293時間、労使協定があるときはポイント2(1)の条件下で320時間まで)が限度です(下図参照)。なお、時間外労働及び休日労働を行う場合には、労働基準法第36条第1項に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定届(P130参照)を労働基準監督署へ届け出てください。



※この図は、1箇月の拘束時間が293時間で変形労働時間制が採用されていない場合のものであります。



## 2.改善基準の概要

### (2) 休日労働の限度は以下のとおりです

休日労働は2週間に1回が限度です。

## ポイント5 特例

### (1) 休息期間分割の特例があります

業務の必要上、勤務の終了後継続した8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の回数を限度として、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回当たり継続4時間以上、合計10時間以上としてください。

### (2) 2人乗務の特例があります

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。

### (3) 隔日勤務の特例があります

業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、次の条件の下に隔日勤務に就かせることができます。

①2暦日における拘束時間は、21時間を超えないこと。

ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間について3回を限度に、この2暦日における拘束時間を24時間まで延長することができます。

この場合においても、2週間における総拘束時間は126時間が限度です。

②勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えること。

### (4) フェリーに乗船する場合の特例があります

運転者が勤務の途中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。

上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。

改善基準告示の詳細及び不明な点については、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

# 3

## 就業規則の届出

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成して所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。また、届出内容に変更があったときは、変更届を提出するよう義務付けられています。

なお、届け出にあたっては、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者の意見書が添付されていることが必要です。

### ■届出書の作成及び届出

次の(1)、(2)、(3)のような書類(様式は定められていません)を作成のうえ、重ねてつづり、これを2部作って所轄の労働基準監督署へ提出します。監督署では1部に受理印を押してその場で返してくれますから、それを会社で保管しておきます。

(1)

**就業規則(変更)届**

\_\_\_\_\_  
労働基準監督署(支署)長 殿

平成 年 月 日

今回、別添のとおり当社の就業規則を制定(変更)いたしましたので、従業員代表の意見書を添付のうえお届けします。

事業場の所在地  
電話番号 ( )  
企業の名称  
事業場の名称  
使用者職氏名 印

労働保険番号	所属	資格	基幹番号	林番号	職-1	専	業	場	業
業 種			労働者数	(企業全体: 人)					

(2)

**意 見 書**

\_\_\_\_\_  
殿

平成 年 月 日

平成 年 月 日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

\_\_\_\_\_  
従業員代表・職名

\_\_\_\_\_  
氏名 印

(選出の方法 )

(3)

**就業規則変更部分**

会社名

新	旧

### (3)の注記

- ・ 新の欄には修正した条文を記入します。
- ・ 旧の欄には修正する前の条文をそのまま記入します。
- ・ 付則の欄にはいつから実施するか、その年月日を記入します。  
例 「第1条及び第2条は平成〇年〇月〇日より実施する。」
- ・ 書ききれない場合は、同じものを2ページ…として作成して下さい。



労働基準法第89条(作成及び届出の義務)・第90条(作成の手続)

# 4

## 時間外労働／休日労働 に関する協定書

使用者が労働者に法定労働時間を超えて労働させる場合及び休日労働させる場合は、「時間外労働・休日労働に関する労働の協定書」を作成し、これに協定届を付して所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。

平成30年6月、働き方改革関連法が成立し、平成31年4月から改正労働基準法が全産業を対象に施行されることとなりました。

罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるなど、長時間労働が常態化するトラック運送業界においても、早急に効果的な長時間労働の是正の取り組みが求められております。

■協定書及び協定届については、各々2部作成し、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

■労働基準監督署では、1部は受理印を押してその場で返付してくれますからそれを会社で保管しておきます。

1日の所定労働時間8時間、休憩時間1時間とした場合の 各期間における延長可能時間数	
① 1日の拘束時間	$16時間 - (8時間 + 1時間) = 7時間$ (ただし週2回以内) $15時間 - (8時間 + 1時間) = 6時間$ (上記以外の場合)
② 2週の拘束時間 (法定休日労働がない場合)	<b>【モデル】</b> $13時間 - (8時間 + 1時間) = 4時間 \times 6日 = 24時間$ $16時間 - (8時間 + 1時間) = 7時間 \times 2日 \times 2回 = 28時間$ $24時間 + 28時間 = 52時間$
③ 1カ月の拘束時間	<b>【限度の考え方】</b> ★31日の月(月の労働日数が22日で法定休日労働がない場合) ・拘束時間293時間(原則)の場合 $拘束時間293時間 - 1カ月の所定労働時間177.1時間$ $- 休憩時間1時間 \times 22日 = 93.9時間 = 93時間54分$ ・拘束時間320時間(特例)の場合 $拘束時間320時間 - 1カ月の所定労働時間177.1時間$ $- 休憩時間22時間 = 120.9時間 = 120時間54分$ ★30日の月(月の労働日数が21日で法定休日労働がない場合) ・拘束時間293時間(原則)の場合 $拘束時間293時間 - 1カ月の所定労働時間171.4時間$ $- 休憩時間1時間 \times 21日 = 100.6時間 = 100時間36分$ ・拘束時間320時間(特例)の場合 $拘束時間320時間 - 1カ月の所定労働時間171.4時間$ $- 休憩時間21時間 = 127.6時間 = 127時間36分$
④ 1年の拘束時間 (1年変形労働時間、 育児・介護以外の場合)	<b>【限度の考え方】</b> (年間の労働日が260日で法定休日労働がない場合) $拘束時間3,516時間 - 1週間の法定労働時間40時間 \div 7日 \times 365日$ $- 休憩時間260時間 = 1,170.285時間 = 1,170時間18分$
⑤ 1年の拘束時間 (1年変形労働時間制 採用の場合)	<b>【限度の考え方】</b> (年間労働日数上限280日) $拘束時間3,516時間 - 1週間の法定労働時間40時間 \div 7日 \times 365日$ $- 休憩時間280時間 = 1,150.286時間 = 1,150時間17分$