

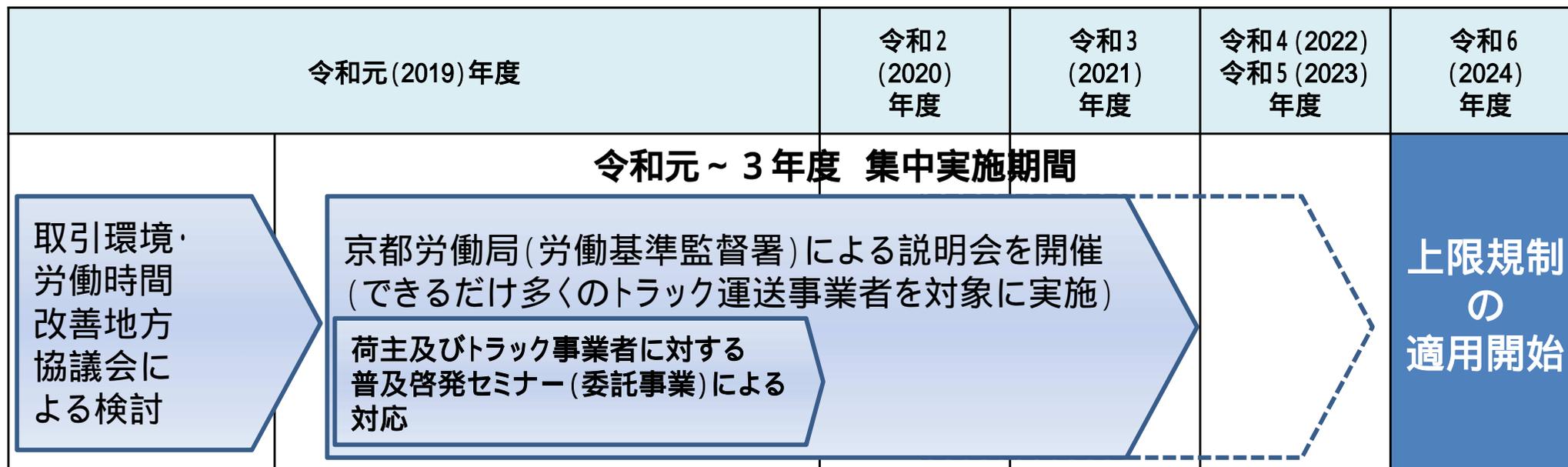
働き方改革に関する取組について

京都労働局 労働基準部 監督課

自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

自動車運転業務に関しては、時間外労働の上限規制の適用が令和6（2024）年3月31日まで猶予されており、トラック運送事業者・業界団体による猶予期間中の長時間労働削減に関する自主的な取組が重要。

業界団体の協力の下、労働時間法制等の周知・理解の促進に向けた**労働時間等説明会を開催**し、自主的な取組を促進するとともに、その他の支援を行う。



【労働時間等説明会開催案】

実施主体 京都労働局（労働基準監督署）

対 象 京都府トラック協会の会員企業 当該団体に属していない企業については、把握方法も含め、別途説明会の開催を検討

説明内容

労働基準監督署から労働基準法や時間外労働等改善助成金等の説明
 国土交通省各運輸局等から、必要に応じ、「『ホワイト物流』推進運動」や助成事業等の説明
 （運輸局等やトラック協会等の説明時間を設けない場合には、労働基準監督署において、リーフレットの配布や制度等の簡単な紹介を行う。）

トラック協会から業界としての対策の説明や会員企業への協力依頼 など

近畿
ブロック

荷主と運送事業者のための

トラック運転者の労働時間短縮に向けたセミナー

トラック運転者の長時間労働が問題になっています。トラック運転者の労働時間短縮は、荷主と運送事業者の双方が、歩み寄り、そして協力しあって取り組む必要があります。

いま、考えてみませんか？
物流を支えるトラック運転者のこと。

セミナープログラム (予定)

※セミナーは全都道府県で開催します。

PART 1 荷主と運送事業者の協力による
取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの説明

株式会社 富士通総研 コンサルタント

PART 2 「ホワイト物流」推進運動について

国土交通省 地方運輸局(運輸支局)

PART 3 改正労働基準法のポイントについて

厚生労働省 都道府県労働局(労働基準監督署)

インターネットでの
申し込み

厚生労働省「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」の
「セミナー申し込み画面」から、申し込みができます。

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/#seminar>

京都

2019年11月26日(火)
13時00分～16時00分

会場名 京都自動車会館 7,8会議室

住所 京都府京都市伏見区
竹田向代町51-5

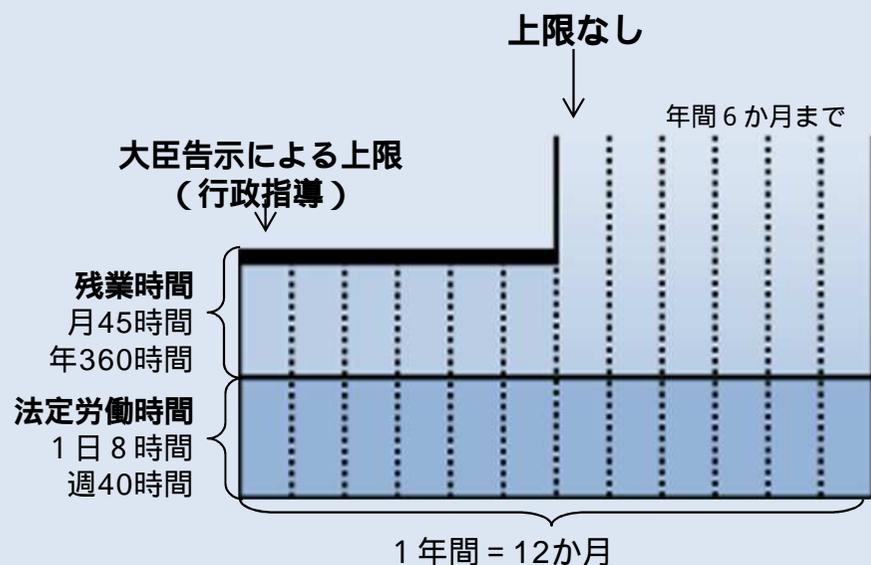
アクセス ・近鉄上烏羽口駅 徒歩10分
・地下鉄 烏丸線 くいな橋駅 徒歩10分

残業時間の上限規制：時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

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。

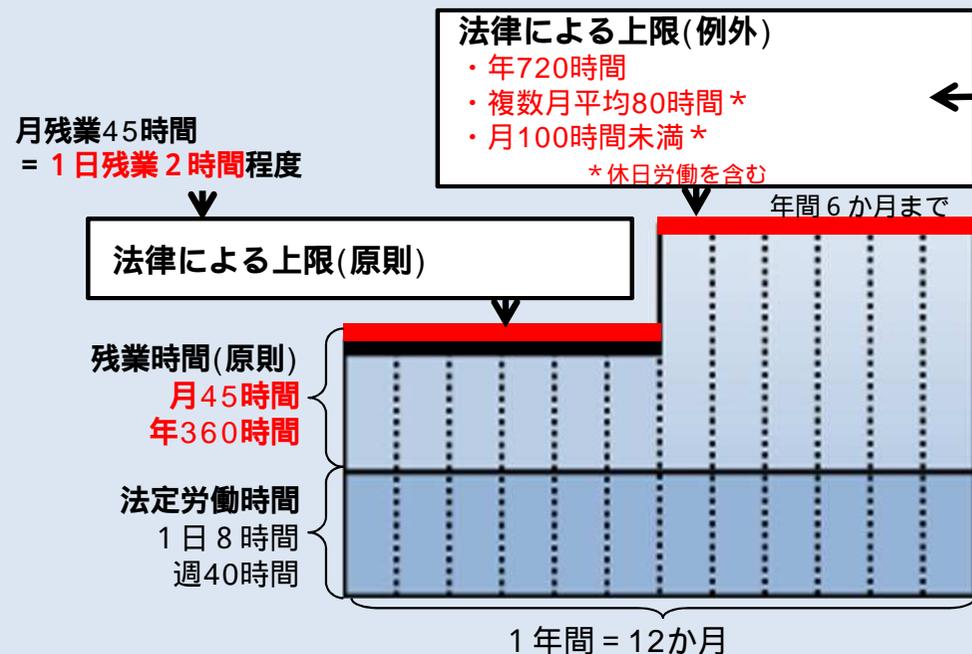
(改正前)

法律上は、残業時間の上限なし(行政指導のみ)。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできない。



残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間(1年単位の变形労働時間制を採用する場合、月42時間・年320時間)とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。

(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ・月100時間未満(休日労働を含む)

を超えることはできない。(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。

ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

「自動車運送業」が適用猶予となるわけではないことに注意！

事務員、運行管理者等、自動車運転者以外は猶予対象ではない（中小企業：来年4月から上限規制適用）

業務の種類	適用猶予・除外の内容
自動車運転の業務	改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制を適用 ・適用後の上限時間は、年960時間（法定休日労働含まず）（将来的な一般則の適用については引き続き検討）
建設事業	改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制を適用 ・建設事業に関連する警備の事業（交通誘導警備の業務を行う場合のみ）も対象 ・災害時における復旧・復興の事業については、月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用なし（この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討）
医師	改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制を適用 （ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとなっている）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制を適用
新技術・新商品等の研究開発業務	時間外労働の上限規制は適用除外 ただし、医師の面接指導（ ）、代替休暇の付与等の健康確保措置を講じることが必要 時間外・休日労働が月100時間を超えた場合は、医師による面接指導を必ず実施（労働安全衛生法の改正）

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

3 6 協定の締結に当たってご留意いただく事項

労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働についての留意すべき事項等に関する指針

(平成30年厚生労働省告示第323号)

ポイント

時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。(第2条：労使当事者の責務)

使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。

労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。(第3条：使用者の責務)

時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。(第4条：業務区分の細分化)

臨時的な特別の事情がなければ限度時間(月45時間・年360時間)を超えられないこと。

限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。

限度時間にできる限り近づけること。(第5条：限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項)



特別条項で延長する場合、月末2週間と翌月初2週間の4週間に160時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意。

1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間()を超えないよう努めること。

() 1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

(第6条：1箇月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安)

休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること。(第7条：休日の労働を定めるに当たっての留意事項)

特別条項付き36協定で定める健康福祉確保措置は、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいこと。

(第8条：健康福祉確保措置)

労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

深夜労働の回数を1箇月について一定回数以内とすること。

終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。(勤務間インターバル)

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

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てその取得を促進すること。

心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

限度時間の適用除外業務(研究開発業務)でも、限度時間を勘案し、上記の健康福祉確保措置を協定するよう努めること。(第9条)



健康確保措置の実施状況に関する記録は、協定の有効期間満了後3年間保存しなければならない。(労基則第17条第2項)

3 6 協定の締結当事者について

ポイント

36協定締結の際は、その都度、当該事業場に**労働者（パートやアルバイト等も含む）**の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、**過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）**と協定しなければなりません。

● 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者でないこと**

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、**投票、挙手などにより選出**すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。

使用者の意向に基づいて選出された者ではないこと

- 不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出

使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、**必要な配慮**を行わなければならない

- 労働者の意見集約等を行う際に必要となる事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等

3事項を必ずチェック！



- 管理監督者に該当しないこと
- その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

適用が猶予される「自動車運転の業務」について

注意：猶予されるのは「自動車運転の業務」のみ

- ◆適用が猶予されるのは「自動車運転の業務」であり、「**自動車運送事業**」が猶予されるわけではない。

「自動車運転の業務」の範囲は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）」（改善基準告示）の対象となる自動車運転者の業務と同義。

四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者のみが対象となる。

「主として」：運転及び運転に付随する業務が当該労働者の業務の大半を占める労働者をいう。

事務員、運行管理者など、自動車運転の業務が主たる業務ではない労働者については、猶予の対象外。

事務員、運行管理者などは、原則どおり今年4月から上限規制が適用される。

ただし、中小企業の場合は 来年2020年4月から上限規制が適用される。

注意：5年後適用される上限時間年960時間は、特別条項の延長時間の上限

- ◆上限規制適用後は、**原則月45時間、年360時間以内という規定の適用**を受ける。その上で、当該事業場における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い、臨時的に月45時間、年360時間という限度時間を超えて労働させる必要がある場合に、特別条項により年960時間まで延長時間を定めることができる。

= **年960時間は、特別条項において臨時的に認められる上限という位置付け。**

= **特別条項を適用する労働者に対する健康福祉確保措置について協定で定めることも必要。**

注意：36協定届の様式も変わります

- ◆様式も改正され、**猶予期間中は「自動車運転の業務に従事する労働者」と「それ以外の労働者」では36協定届の様式が異なる。** = 今年4月（中小企業は2020年4月）から、別々の様式で届出が必要となる。

➢事務員、運行管理者など、上限規制の対象となる労働者の場合：特別条項なしの場合は様式第9号
特別条項付きの場合は様式第9号の2

➢上限規制の適用が猶予される期間の自動車運転者の場合：様式第9号の4（2024年3月31日までの間）

5年後の上限規制適用からは、「自動車運転の業務に従事する労働者」も、特別条項なしの場合は様式第9号
特別条項付きの場合は様式第9号の2

時間外労働の上限規制に対応した労働時間管理の実務イメージ

STEP 1 時間外労働、休日労働について、上限規制の内容に適合した36協定を締結します。

【自動車運転者以外の労働者の協定例】

36協定の対象期間	2021年4月1日～ 2022年3月31日
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 … (A)
法定休日労働の回数 始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30… (B)

特別条項	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる旨の定め）	有
	特別条項の回数	年6回 … (C)
	特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 … (D)
	1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 … (E)



以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。

(A)…月45時間以内、年360時間以内 (C)…年6回以内 (D)…年720時間以内 (E)…月100時間未満

【トラック運転業務に従事する労働者の協定例】

36協定の対象期間	2024年4月1日～ 2025年3月31日
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 … (A)
法定休日労働の回数 始業・終業時刻	2週間に1回 … (G) あらかじめ勤務割表で定められた始業・終業の時刻とする。

特別条項	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる旨の定め）	有
	特別条項の回数	-
	特別条項における年間の時間外労働の上限	年840時間 … (F)
	1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	-



以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。

(A)…月45時間以内、年360時間以内 (F)…年960時間以内

(G)は、改善基準告示により、「2週間に1回まで、かつ、1か月の拘束時間・1日の最大拘束時間の範囲内」としなければなりません。 8

STEP 2 毎月の時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

各労働者ごとに、**労働時間を把握**し、1日8時間・1週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

【自動車運転者以外の労働者の例】

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	

(A)の時間(45時間)を超えることができるのは年6回まで

(B)で定めた回数・時間を超えることはできない

(E)で定めた時間(85時間)を超えることはできない

【トラック運転業務に従事する労働者の例】

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	70	80	70	65	80	70	
休日労働		10	15	10			
合計	70.0	90.0	85.0	75.0	80.0	70.0	

(A)の時間(45時間)を超えることができる回数に制限なし

(G)で定めた回数・時間を超えることはできない

1か月の上限について制限なし
【参考】
年960時間 = 月平均80時間

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインのポイント

使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

〔労働時間の考え方〕

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること

例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

〔労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置〕

使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること

(1) 原則的な方法

使用者が、自ら現認することにより確認すること

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと

自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること

使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。

さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

自動車運転者の労働時間（始業・終業時刻）の把握ツール

方法	労働時間適正把握ガイドラインにおける記録方法の位置付けと留意点
点呼簿	<p>【把握方法の分類】管理者による記録</p> <p>【留意事項】点呼を受けないと業務に従事できないことを労使で確認する。</p>
アルコール チェック	<p>【把握方法の分類】管理者による記録であるが、実施時間が印字されるものは、タイムカード等と同様な客観的な記録となる。</p> <p>【留意事項】点呼と同様にアルコールチェックに合格しないと業務に従事できないことを労使で確認する。</p>
デジタル タコグラフ （ドライブ レコーダー）	<p>【把握方法の分類】タイムカード等と同様な客観的な記録</p> <p>【留意事項】リアルな労働実態を示すものであるが、運転業務の前後の業務（車両点検・清掃・日報の作成等）を反映していないことに注意（＝デジタコだけでは始業・終業時刻を適正に把握できない。）。</p>
運転日報 （業務日報）	<p>【把握方法の分類】労働者の自己申告</p> <p>【留意事項】自己申告制のガイドラインの措置に留意し、労働者に対して、適正な作成指導を継続して行う必要がある。 また、休憩時間の把握に際しては、必要な記録となる。</p>

労働時間の把握ツールは、労使が常にその適正な使用を心掛けることが必要

STEP 3

年度（＝36協定の対象期間）における時間外労働が月45時間を超えた回数（特別条項の回数）と時間外労働の累積時間数を把握します。

STEP 2で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

【自動車運転者以外の労働者の例】

月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値(年度累計)							
特別条項回数	1	2	2	2	2	3	

特別条項の累計回数は(C)の回数(6回)以内

時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値(年度累計)							
時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

時間外労働の累計時間数は(D)で定めた時間(680時間)を超えることはできない

【トラック運転業務に従事する労働者の例】

自動車運転者の場合、月45時間を超える月の回数に上限はないので、年度（＝36協定の対象期間）における時間外労働の累積時間数をしっかり把握します。

時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	・・・
時間外労働	70	80	70	65	80	70	
休日労働		10	15	10			
累計値(年度累計)							
時間外労働時間数	70	150	220	285	365	435	

時間外労働の累計時間数は(F)で定めた時間(840時間)を超えることはできない

STEP 4 毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、2～6か月の平均時間数を把握します。

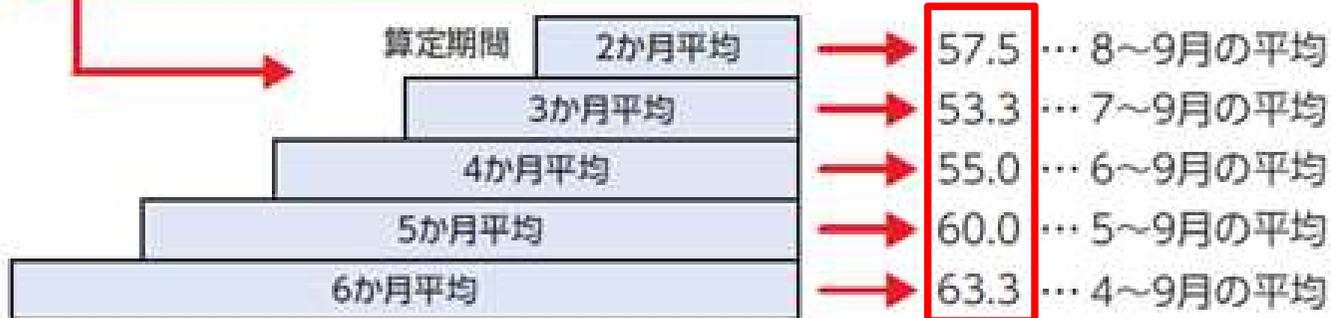
STEP 2で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均を算出します。

【自動車運転者以外の労働者の場合】

例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する**2～6か月の平均が80時間以内**となるよう管理しなければなりません。



いずれも平均80時間以内なのでOK



前年度の36協定の対象期間中の時間数についても、2～6か月平均の算定期間に含まれます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分（2020年11月～2021年3月）の実績も必要です。



【トラック運転業務に従事する労働者の場合】

自動車運転者の場合、「2～6か月の平均が80時間以内」という要件は適用されないため、STEP 3のとおり、年度（＝36協定の対象期間）における時間外労働の累積時間数をしっかり把握します。

上限規制に適応した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないように日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないように注意してください。

- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

- ③特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないように注意してください。
(自動車運転者の場合には、回数の制限は適用されません。)

- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないこと。
(自動車運転者の場合には、適用されません。)

- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1か月当たり80時間を超えないこと。
(自動車運転者の場合には、適用されません。)



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

自動車運転者の時間外労働の計算式

休憩時間は8時間を超える場合は、少なくとも1時間

基本形

拘束時間の限度

労働時間 + 休憩時間

原則13時間・最大16時間
(15時間超は1週2回以内)

労働時間を分解

1日の最大拘束時間

所定労働時間 + 所定外労働時間 + 休憩時間

この所定外労働時間のうち、法定労働時間（1日8時間）を超えるものが時間外労働時間（変形労働時間制を採用している場合で、法定労働時間を超える所定労働時間を設定していた日・週は、その時間を超えた時間）

原則13時間・最大16時間
(15時間超は1週2回以内)

法定労働時間を基準として整理

1日の最大拘束時間

法定労働時間 + 時間外労働時間 + 休憩時間

時間外労働の基本式

1日の拘束時間 - 1日の法定労働時間 - 1日の休憩時間

= 1日の時間外労働時間

自動車運転者の時間外労働の計算式

$$\underline{1 \text{ か月の総拘束時間} - 1 \text{ か月の法定労働時間} - 1 \text{ か月の休憩時間}} = \underline{1 \text{ か月の時間外労働時間}}$$

原則 : 293時間
労使協定がある場合 : 最大320時間 (1年のうち6か月まで、かつ、1年の拘束時間が3,516時間を超えない範囲)

1 か月の法定労働時間数

1日8時間の週休2日制	5週目の29日、30日、31日が勤務日となる場合、当該勤務日の1日の所定労働時間を160時間に合算する。 (【例】30日の月で、29日と30日が出勤日の場合：160+8+8=176時間)
1か月単位の 変形労働時間制	暦の日数が30日の月の場合：171時間 暦の日数が31日の月の場合：177時間
1年単位の 変形労働時間制	年間カレンダーで定める当該月の所定労働時間数

1 か月の休憩時間数

休憩時間は、労働時間が1日8時間を超える場合、少なくとも1時間確保する必要がある。
出勤日ごとに取得した休憩時間数を合計する。

【注】休日労働

1か月の総拘束時間には、休日労働時間数も含まれますので、休日労働(1か月の拘束時間の限度内で2週間に1回)がある場合には、その分時間外労働が可能な時間数は少なくなります。

注) 拘束時間の計算方法

1日の拘束時間：始業時刻から起算して24時間でチェック

	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	1日の拘束時間	重複時間		
月					[Blue shaded area from 6:00 to 18:00]										14	2	
火	[Yellow shaded area from 4:00 to 6:00]				[Blue shaded area from 6:00 to 20:00]										16		
水	[Blue shaded area from 0:00 to 4:00]				[Blue shaded area from 6:00 to 22:00]										12	2	
木				[Yellow shaded area from 6:00 to 8:00]		[Blue shaded area from 6:00 to 22:00]										16	
金	[Blue shaded area from 6:00 to 18:00]														10		

月曜日の6:00～火曜日の6:00の間を計算する！
 (月曜日12時間 + 火曜日2時間)

火曜日の4:00～水曜日の4:00の間を計算する！
 (火曜日16時間 + 水曜日0時間)

1か月の拘束時間を計算する際には、
 1日の拘束時間の合計から重複時間を
 差し引く！

合計		A	B
1か月の拘束時間		(A - B) 時間	

◆改善基準告示の概要

拘束時間	1か月 293時間 (労使協定があるときは、1年のうち6か月までは、1年についての拘束時間が3,516時間を超えない範囲において320時間まで延長できる。) 1日 原則 13時間 最大 16時間(15時間超えは1週間について2回以内)	
運転時間	2日を平均して1日当たり9時間 2週間平均で1週間当たり44時間 連続運転時間は4時間以内(運転の中断は1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の運転の中断が必要)	
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	休息期間分割の特例	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限り、当分の間1日において1回当たり継続4時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可(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1/2の回数が限度)。 ただし、フェリー乗船時には適用しない。
	2人乗務の特例	2人乗務(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) 1日の最大拘束時間を20時間まで延長可、休息期間は4時間まで短縮可。
	隔日勤務の特例	2層日における拘束時間は21時間を超えないこと。 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は、2週間について3回を限度に2層日における拘束時間を24時間まで延長可(2週間の総拘束時間は126時間(21時間×6勤務)まで)。 勤務終了後に継続20時間以上の休息期間を与えること。
	フェリー乗船の特例	勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、乗船時間は原則として休息期間として取り扱い、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)から減ずることができる。 ただし、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時間の1/2を下回ってはならない。
時間外労働	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定。	
休日労働	2週間に1回以内、かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内。	
労働時間の取扱い	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。 事業場外の休憩時間は、仮眠時間を除き3時間以内。	
休日の取扱い	休日は休息期間に24時間を加算した期間。 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。	

厚生労働省HPに、改善基準告示に関する学習教材、教育・研修マニュアル、映像教材等を掲載しています。

自動車運転者に対する教育・研修用ツール及びツールを用いた改善基準告示等の周知・啓発(厚生労働省委託事業)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088143_00001.html

「働き方改革」への取組を支えるため

労働時間相談・支援コーナー

を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。

窓口相談、電話相談、事業場への訪問支援のご要望も受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

「働き方改革」に取り組む事業主の皆様を支援します！

京都働き方改革推進支援センターのご案内

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

どうぞお気軽に、
ご相談ください。

等

お問い合わせや
ご相談は
こちらまで

京都働き方改革推進支援センター

受付時間 平日9:00~17:00

〒604-8141 京都市中京区泉正寺町328 西川ビル4F

mail hk26@mb.langate.co.jp

fax 075-741-7863

[http:// 京都働き方改革推進支援センター .site](http://京都働き方改革推進支援センター.site)

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください

京都 働き方改革

検索



TEL:0120-417-072

今後の協議会における取組について

【課題】

自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて、着実に時間外労働の削減を進めていくために、京都府地方協議会としてどのような取組を行うべきか。

検討の前提として、トラック運送事業者の取引環境・労働時間等の実態を把握するアンケート調査を実施してはどうか。

厚生労働本省の来年度概算要求において実態調査に係る予算が計上されていることに留意。

取組を検討する前提として把握することが有益と考えられる情報の例

1 人手不足をはじめとする物流危機。

運送事業者 荷主間で認識が共有されているか。（「何とかなる」と思っていないか）

【生じる具体的問題の例】

仕事はあるがドライバーはいない 違法な業者が法令遵守業者を駆逐
スーパーからセール品がなくなる、歩いて行けるスーパー自体なくなる

2 法令・制度の内容は、認知されているか。

労働時間上限規制、割増賃金率 5 割ルール、各種ガイドライン(ヒント集) ... 行政の支援策は認知されているか

3 労働時間を短縮する上で、隘路となっていることは何か。

「短納期発注」の常態化、給与体系の問題、手待ち時間と荷役時間の削減の実態

4 適正価格での取引・応分の費用負担の阻害要因は何か。

中小企業は、製造業者・発荷主・元請・着荷主等と、交渉することができるのか

5 発注内容は書面で明確化されているか。

頻繁に仕様変更・追加発注時の納期見直しがないか
不要不急の時間指定や不必要な曜日指定の発注等はないか