改訂版

これでわかる「改善基準」Q&A

トラック運転者の労働時間等の改善基準告示

平成13年3月

JTA 社団法人 全日本トラック協会

新改善基準の概要

（平成９年４月１日施行）

項目		改善基準の内容
拘束時間		１カ月　293時間 （労使協定があるときは、１年のうち６カ月までは、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、当分のあいだ１回４時間以上の分割休息で合計10時間以上でも可。（一定期間における全勤務回数の½が限度）
	２人乗務の特例	１日　20時間 ２人乗務（ベッド付）の場合、最大拘束時間は１日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　21時間 ２週間で３回までは24時間が可能。（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時間まで。 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間が必要。
	フェリーに乗船する場合の特例	乗船中の２時間は拘束時間として取り扱い、それ以外は休息期間。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½を下回ってはならない。
運転時間		２日平均で１日当たり９時間 ２週平均で１週間当たり44時間
連続運転時間		４時間以内（運転の中断には、１回連続10分以上、かつ、合計30分以上の運転離脱が必要）
時間外労働		１日、２週間、１カ月以上３カ月、１年の上限を労使協定で結ぶ。
休日労働		２週間に１回以内、かつ、１カ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内。
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労働省労働基準局長の定めにより適用除外。

これでわかる『改善基準』

Q&A

トラック運転者の労働時間等の改善基準告示

改訂版

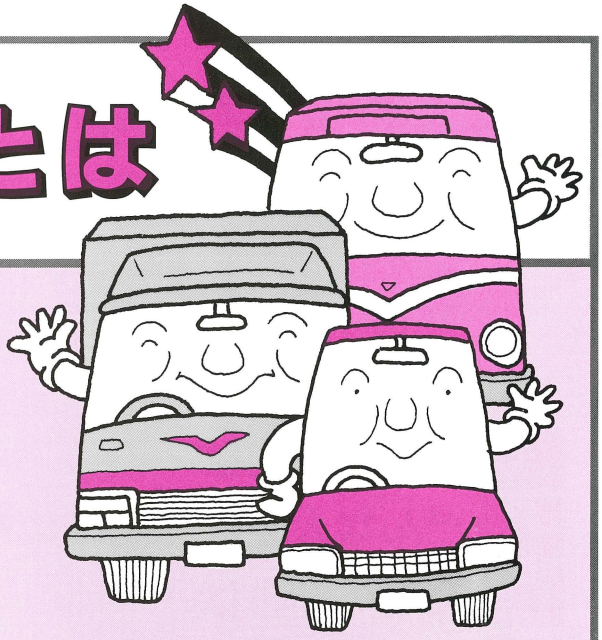
目次

1 改善基準とは …… 2
2 どんな人がこの基準にあてはまるのか …… 4
2-2 適用除外とは …… 6
3 拘束時間と労働時間の違いは …… 8
3-2 拘束時間についての制限は …… 10
3-3 拘束時間の計算方法に気をつけて …… 12
4 休息期間とは …… 14
4-2 休息期間には例外の取り扱いがある …… 16
5 運転時間の制限は …… 18
5-2 運転時間は労働時間とイコールか …… 20
6 フェリーに乗れば休息期間が変わる …… 22
7 時間外、休日出勤には届出が必要 …… 24
8 休日は休息とどう違うのか …… 26
9 ツーマン運行は拘束時間が延びる …… 28

Q&A …もう少し、知りたい方へ——
①— 分割休息と普通の休息の区別は …… 30
②— ILOや諸外国の例は …… 32
③— フェリーに1日2回乗るときは …… 33
④—「労働組合か従業員代表」との協定は …… 34
⑤— 通常業務のあいまの危険物輸送は …… 35
⑥— 積雪地域の1年変形制の特例は …… 36
⑦— 出来高払制採用の場合の最低保障は …… 37

資料 1 告示 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 …… 38
2 通達
・自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正等について …… 39
・自動車運転者の労働時間等の改善のための基準に係る適用除外業務について …… 47
36協定記載例 …… 48

1 改善基準とは



◉目的は交通事故・災害をなくすために、
運転時間や労働時間など労働条件の改善
◉最初は２・９通達、次に27通達、
改善基準告示になって３回目の改正
◉諸外国にも同じような基準や規則、
社長もドライバーも守るもの

経営者も働く人もみんなが理解を

●私たち、運輸業に関わる者は、毎日自動車を運転しないわけにはいきません。自動車が職場であり、自動車を運転し荷物を運ぶことでお客さまから運賃・料金をいただき、給料をもらっているのです。

●その自動車は、いったん事故を起こすと、人を傷つけたり、ときには相手を死なせるということになります。そのような交通事故が、自動車輸送発展の影の部分として増えてきたため、社会的な問題となっています。

●このような問題が大きくなってきたため、昭和42年に「２・９通達」という規則が定められました。交通事故を防ぐために、自動車運転者の労働時間などの労働条件を改善することがその目的とされていました。

●その後、なかなか交通事故は減らず、労働時間も長く、また、国際的な基準としてのILO条約が新しく変わったこともあり、昭和54年に「27通達」として改正されました。

●さらに平成元年には、労働時間の短縮という時代の流れもあるなかで、「改善基準告示」として定められたものです。（労働省告示第７号―自動車運転者の労働時間等の改善のための基準―略して「改善基準」という）

●目的は２・９通達も27通達も改善基準も同じですが、規制の仕方や言葉が少しずつ違ってきています。また、それまでは「通達」であったものが「告示」と変わっています。そして平成９年、告示の３回目の改正が行われました。（平成９年４月１日施行）

●同じような問題は諸外国でも起こっていたことから、国際的な労働機関であるILOでは早くからこの問題に取り組んで条約を決めています。また、欧米諸国にはこの条約に基づいて定められた、同じような規制があります。

●改善基準は、主として事業者が守るものとしていますが、運転者にもその内容をよく知ってもらわなければなかなか守れるものではありません。事業者自身と運転者とが協力して守るようにしなければならないのです。

通達・改善基準告示の移り変わり

2・9通達 S42.2.9

実作業時間
1日……11時間 1週……48時間

2 7通達 S54.12.27

運転時間	拘束時間
1日…… 9時間 1週……48時間	1日……13時間 2週… 156時間

改善基準告示 H1.2.9

運転時間	拘束時間
1日…… 9時間 1週……48時間	1日……13時間 2週… 156時間

改善基準告示 H3.10.31

運転時間	拘束時間
1日…… 9時間 1週……44時間	1日……13時間 2週… 143時間 4週… 273時間

改善基準告示 H4.11.30

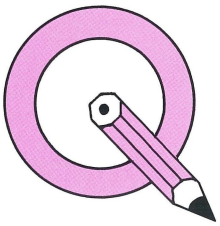
運転時間	拘束時間
1日…… 9時間 1週……44時間	1日……13時間 2週… 143時間 4週… 273時間

改善基準告示 H9.1.30

運転時間	拘束時間
1日…… 9時間 1週……44時間	1日……13時間 1月… 293時間 年… 3,516時間

で囲んだ部分は、トラックについては変更がなかった改正

Q&A むずかしく考えなくても大丈夫



改善基準がどういう目的を持っているのかはおおよそ分かりましたが、その条文は長いのでしょうか？　分かりにくいのではないでしょうか？　その条文だけ知っていれば大丈夫でしょうか？

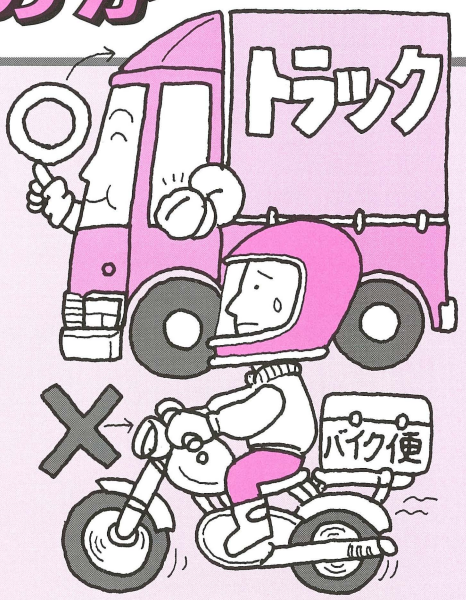
条文は全部で6条でできていますが、それほど長いものではありません。しかも、トラック運転者に関係のない部分もありますので、ずっと短くなります。

ただし、改善基準の条文だけを知っていればよいというものではなく、例外的な取り扱いや、賃金の取り扱いなどについての別の通達がありますので、これらについても知っておく必要があります。

次のページからの解説を見ていただければ、全体を知るのに役立つと思います。

2 どんな人がこの基準にあてはまるのか

◉自動車の運転者で、給料をもらっている人があてはまる
◉二輪は除かれるのでバイク便はあてはまらない
◉給料をもらって運転している人だから、社長や一人親方はあてはまらない
◉給料をもらっていれば、緑ナンバーでも白ナンバーでもあてはまる
◉主な業務が運転でなければあてはまらない（クレーン車のオペレーターなど）



運転が仕事という人たちの規則

●改善基準にあてはまるのは、四輪（大きな車では六輪以上もありますが）自動車の運転者で、しかも給料をもらっている人です。

第１条では「対象者は労働基準法第９条に規定する労働者で四輪以上の自動車運転者」となっています。

労働基準法第９条に規定する労働者というのは、給料をもらって働いている人、ということです。

●三輪車は今ではめったに見られませんが、仮にこれで運送していても、あてはまりません。同じように、二輪も除かれますので、最近増えてきたバイク便のライダーも除かれます。

●社長が自分自身で運転もしている場合には、社長は労働者ではありませんから、やはり除かれることになります。

●労働者＝給料をもらっている人があてはまるのですから、運送業のトラック運転者だけではなく、自家用トラックを毎日運転して配達などをしている人もあてはまります。緑ナンバーだけではなく、白ナンバーでもあてはまります。

たとえば、商店の配送部門に雇われて運転が仕事の人などがその例です。

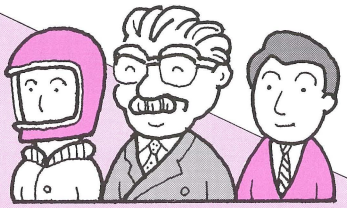
●いつも運転している人があてはまります。

「運転の業務に主として従事する者」と定められていますが、仕事のほとんどが運転をしている人という意味です。

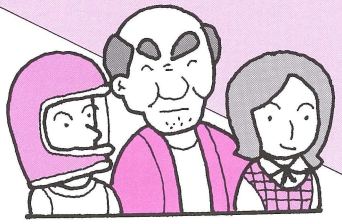
●たとえばクレーン車のオペレーターなどは、作業現場に行くためにクレーン車を運転しますが、仕事のほとんどはクレーンの操縦で、移動のためにたまたま運転することがあるだけですから、除かれます。

緑ナンバー

社長（給料をもらっていない）
運転以外の仕事が多い
いつもバイクを運転している



給料をもらっている
ほとんどいつも運転の仕事をしている
運転するのはバイクじゃない
改善基準があてはまる人たち



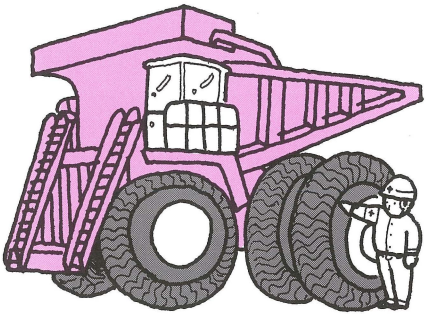
一人親方（給料をもらっていない）
運転以外の仕事が多い
いつもバイクを運転している

白ナンバー

◇の部分が、改善基準があてはまる運転者

Q&A 道路を走る車が対象

Q 四輪以上の自動車を運転する人で、給料をもらっている人があてはまるとすれば、採石場やダムの建設現場のなかだけでトラックやダンプを運転している人もあてはまるのでしょうか？



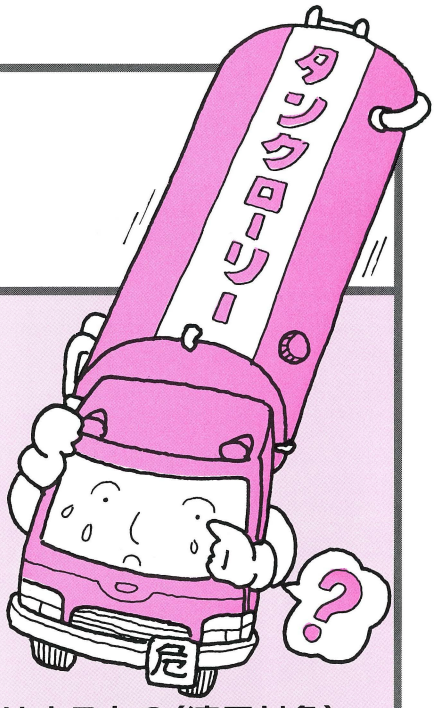
A 「道路で使用される自動車が対象である」とされていますので、採石場やダムの建設現場のなかだけで土砂や砂利を運搬しているトラックやダンプはあてはまりません。

Q **郵便物の運送は除かれると聞きましたが？**

A そのようなことはありません。

これまでは重点的に指導する対象から除かれるということとなっていましたが、平成９年の改正ではこのような取り扱いがなくなっています。どちらにしても、改善基準から除かれるということではありません。

2-2 適用除外とは



◉仕事や積荷の性格が特別なものについては、
　改善基準があてはまらない
◉震災などで緊急援助の認定を公安委員会（警察）
　からもらったものは適用除外
◉火薬、高圧ガス、核燃料などの危険物は、届出と
　運搬計画書が必要なものは除外
◉石油タンクローリーはすべてあてはまる（適用対象）
◉適用法律により、あてはまらない（適用除外）業務とあてはまるもの（適用対象）
　とがある場合には、拘束時間を２種類に割り振りする

危険物・緊急輸送は別扱い

●これまでの改善基準は、四輪自動車の運転者にはすべて適用される（あてはまる）こととされていました。

●しかし、1995年１月の阪神大震災が発生した際には多くの緊急援助物資が全国の多くのトラックにより被災地へ運ばれました。このような、人命救助や災害援助という緊急を要する場合にまで、改善基準が適用される（あてはまる）とすることは、あまりにしゃくし定規に過ぎます。

●諸外国でも、改善基準と同じような自動車運転時間等についてのルールがありますが、そのルールが適用されない場合をいくつか定めています。そのなかで、緊急の援助や人命に関わる運行については、どこの国においても『適用されない』と決めているのが一般的です。

●また、危険物の輸送については、さまざまの法律でその運搬方法について制限が加えられています。交代運転手の配置についても運行距離を基準に定められているものが多く見られます。つまり、改善基準と同じような目的のために、運行計画について細かな取り決めをしているということであり、同じような内容の規制が二重にかけられていたといえます。

●そこで、平成９年の改善基準の改訂にあたって、諸外国の例も参考にしながら、適用除外（改善基準の定めに従う必要がない）業務を定めることになりました。

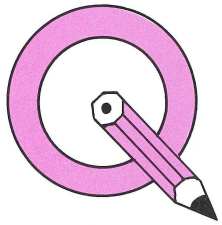
●危険物の輸送に限っていえば、そうそうめったに起こるものでもありません。ただ、常日頃ひんぱんに起こる輸送については改善基準の対象外とすることは問題とも考えられます。

●このため、危険物のうち石油タンクローリー等についてはすべて改善基準の対象とする（あてはまる）ことになりました。

適用法律	危険物の概要	数量による適用除外	届出の要否	運搬計画等の提出	交代運転手の配置
消防法	アルキルアルミニウム、アルキルリチウム、その化合物のタンクローリーによる輸送	除外なし	必要	移送計画書	規定なし
	その他の可燃物等（石油タンクローリー等）	一定数量以上を規制	必要	なし	規定あり
高圧ガス保安法	可燃ガス、酸素、毒性ガス、液化石油ガス（LPガス）	一定数量以上を規制	必要	移動計画書	規定あり
	上記以外の高圧ガス	除外なし	不要	なし	規定なし
火薬類取締法	火薬、爆薬、雷管等の火工品	一定数量以上を規制	必要	運搬計画表	規定あり
毒物及び劇物取締法	黄燐、塩酸、硫酸、アンモニア等の指定毒・劇物	一定数量以上を規制	必要	なし	規定あり
	上記以外の毒・劇物	除外なし	不要	なし	規定なし
核燃料、放射性物質等	下記以外の核燃料物質、放射性物質等	除外なし	必要	核燃料物質等運搬届出	規定あり
	低レベルで少量の放射性物質等（L型の放射性物質等）	除外なし	不要	なし	規定なし

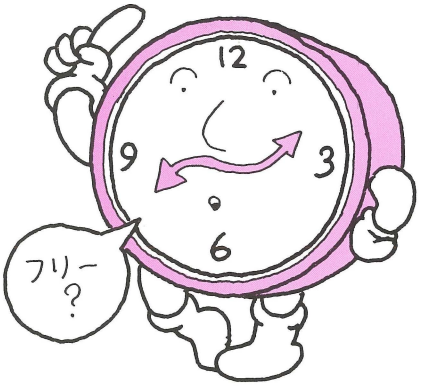
部分が適用除外（改善基準があてはまらない）業務

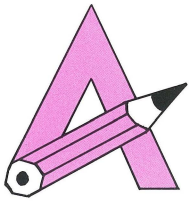
Q 届出と輸送計画がポイント



改善基準の適用除外（あてはまらない）とされる輸送については、運転時間や拘束時間はまったく自由に（フリーに）決めてよいのでしょうか？

また、緊急輸送は自分で判断してよいのでしょうか？





適用除外となった理由は、上の表でも分かるように、他の法律で厳しい規制があることがその理由です。ですから、その法律にしたがって運行計画表を作れば、運転時間や労働時間については、改善基準と同じかそれ以上の安全対策がとられたことと同じ結果になります。つまり、フリーに何でもOKではないのです。

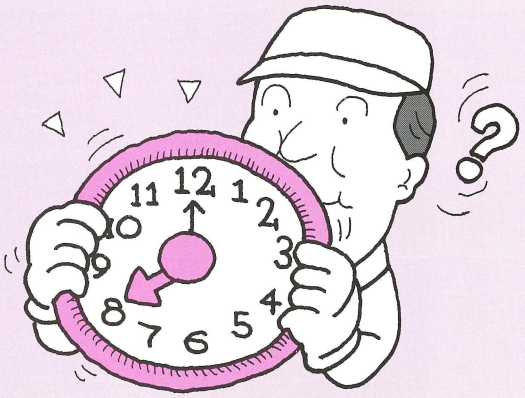
しかし、緊急輸送については、ことの性質からこのような制限をすること自体が適当でないという理由になっていますので、何の制限もありません。ただ、制限がないからといって運転者の安全衛生すら守られないような運行はさせないようにすることが必要でしょう。

緊急輸送の場合に、他の人に迷惑をかけたり、事故を起こしたりすれば、何のための緊急輸送か分からなくなってしまいます。

緊急輸送であることの証明は都道府県の公安委員会でもらえますので、この証明を受けない場合には、緊急輸送としての適用除外にはなりません。

3 拘束時間と労働時間の違いは

◉拘束時間とは、労働時間も残業時間も
　休憩時間も全部足し合わせた全体の時間
◉所定労働時間とは、会社で決めている
　始業から終業までの時間
◉労働時間とは、所定労働時間
　（ふつうは８時間が多い）プラス残業
◉手待ち時間も労働時間となる



拘束イコール労働ではない

●運転者も労働者（給料をもらって働いている人）ですから、仕事の量は労働時間というモノサシではかられます。そのモノサシによって給料（賃金）が支払われます。そこで労働基準法という法律で、そのモノサシの使い方を決めています。

●労働時間は、所定労働時間、所定外労働時間というものを合わせたものです。

所定労働時間　　会社ごとに決めている普通の労働時間
所定外労働時間　　普通の労働時間以上に働いた場合の労働時間
※残業（時間外）や休出（休日出勤）がこれにあたる

●ところで、自動車運転者は、仕事の性格から会社の外で運転をしていたり、休憩をしたり貨物の出荷を待ったりします。この時間は、どちらにしても自分の自由な時間ではなく、会社の仕事のために使っている時間です。この時間は、いいかえれば会社の指図にしたがっている時間（指揮命令下にあるともいいます）です。

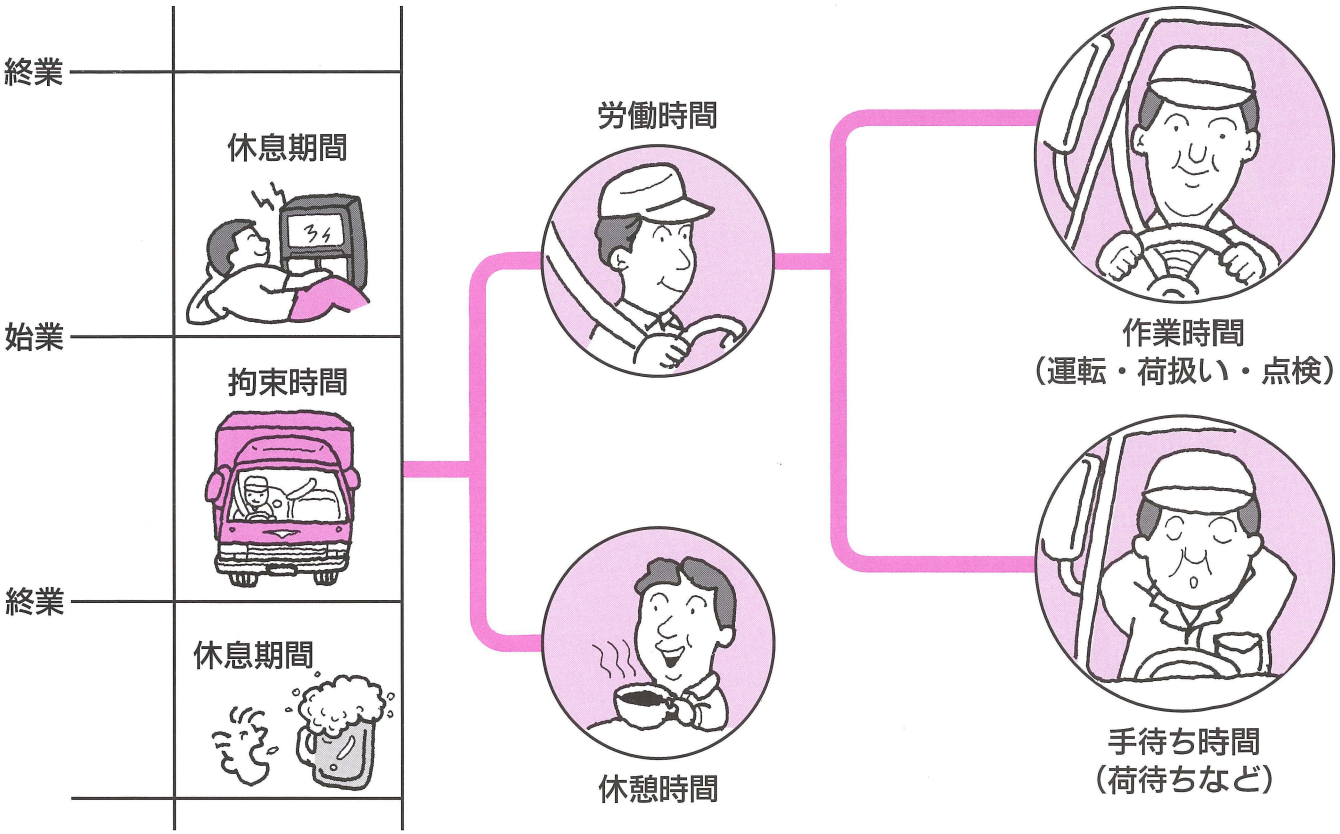
●そこで、会社に出勤してから会社を退社するまでは会社の指図にしたがっている時間として、拘束時間というい方をします。

●つまり、拘束時間は労働時間よりも広いものになります。拘束時間とは、残業や手待ち時間も含めた労働時間に休憩時間を足し合わせた全体の時間のことを指します。

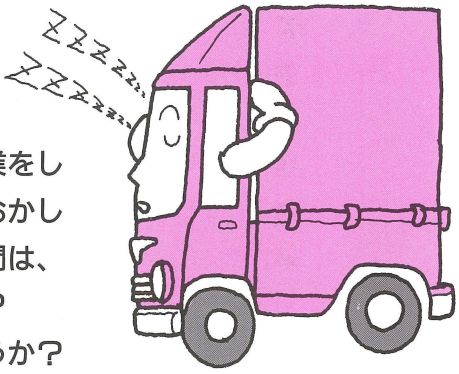
●ただし、後から説明する休息期間というものがありますので注意が必要です。

普通は拘束時間とは、会社に出勤してから退社までのあいだが拘束時間となりますが、長距離運行などで途中に泊まりがあるものなどは、出勤してから退社するまでのあいだにも休息期間というものが含まれていることも、しばしば起こります。

●そこで、拘束時間とは、休息期間と休息期間のあいだにはさまれた時間というほうが分かりやすいかもしれません。



Q&A 手待ち時間と休憩時間の違いは



手待ち時間というのは、実際には作業をしていないのだから労働時間というのはおかしいのではないでしょうか？　手待ち時間は、休憩時間と同じではないのでしょうか？
その違いはどうなっているのでしょうか？

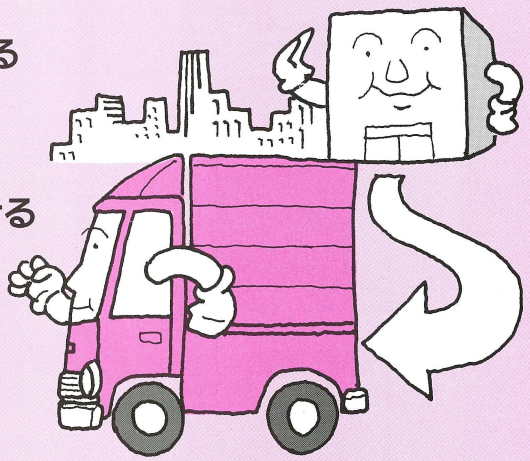
休憩時間とは、労働者がその時間の自由利用を保障されている時間であるとされています。つまり、従業員が食事をしても仮眠をしても全く本人の自由という時間のことです。したがって、労働時間ではないが拘束時間の範囲内になります。

一方、手待ち時間というのは、たまたま荷物の積込みのために待機しているなどの時間のことを指します。この状態にある時間には、荷物がいつ出されるかは分からず、出されたらすぐに積込みを始めなければならなかったり、いつでも運転をかわる時間です。つまり仕事に備えて待機しているために、いつでも仕事ができるようにしているのですから、食事や仮眠も本人の勝手自由にはできません。つまり、労働時間の範囲内です。

ただし、もともとの意味での労働時間とはやはりその性質は違っていますので、手待ち時間については賃金（手当て）をまったく同じにする必要があるということにはなりません。手待ち時間については、普通の賃金とは異なる賃金（手当て）＝別賃率での支払いも当然認められます。

3-2 拘束時間についての制限は

◉１日の拘束時間は13時間まで。
　ただし、忙しいときには16時間まで延ばせる
◉15時間を超えて延ばせるのは週２回まで
◉１カ月の拘束時間は293時間まで。
　ただし、忙しい時期には320時間まで延ばせる
◉どこかの月を延ばせば、別の月を縮めること
　（年間でならせば293時間）
◉延ばせるのは年間６カ月まで、
　労使の協定も必要



安全や健康にも配慮して

●拘束時間は、労働の内容等からみると（労働時間＋残業時間＋手待ち時間＋休憩時間）という形になりますが、拘束時間については１日、１週、１カ月についてその限度が決められています。安全運転や健康などを考えて決められているものです。

●拘束時間は、原則として１日について13時間とされています。この13時間は運転、荷物の積卸し、手待ち、休憩などにあてることができるということです。

●ただ、仕事は毎日決まっているというわけではなく、日によって運行距離や忙しさが違うのが普通です。そこで、仕事の都合で拘束時間が13時間以内に納まらない場合には、最大16時間まで延ばすことができます。しかし、無制限に延ばせるわけではなく、15時間を超えられるのは１週間に２回までとされています。

●また、日々の拘束時間のトータルは１カ月について293時間までが原則です。しかし、月々の忙しさ加減は年間を通してみればさまざまです。

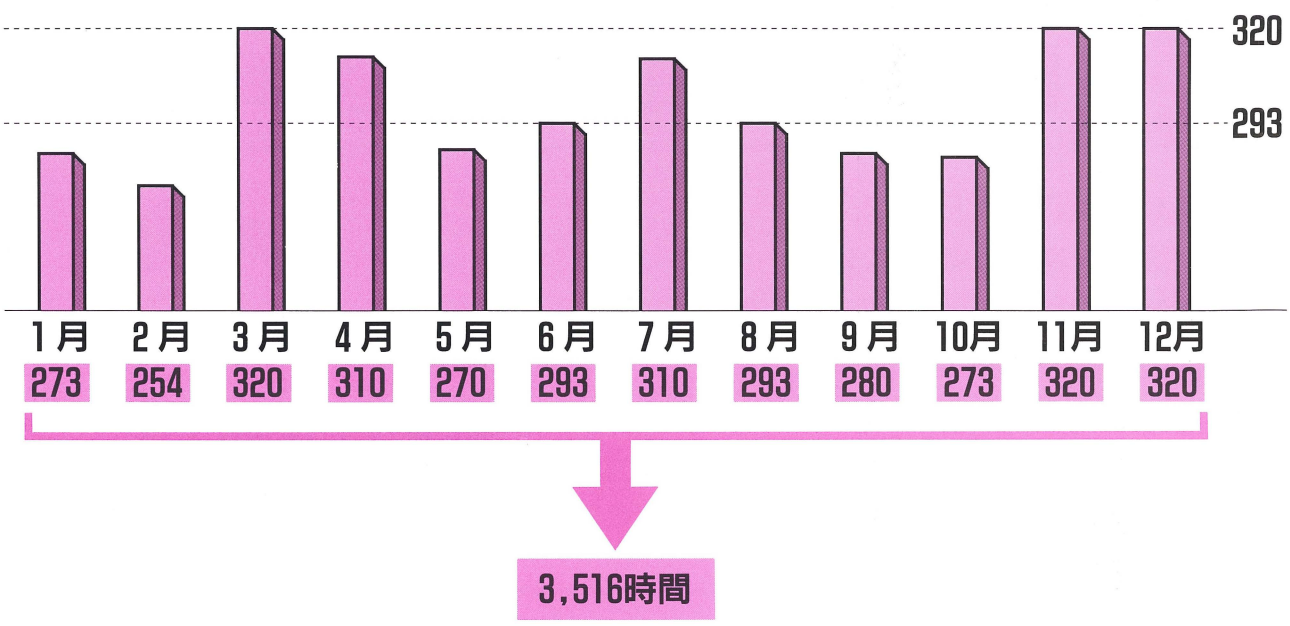
　そこで、会社と労働組合（組合がない場合には従業員代表）との協定があれば、年間６カ月までは最大320時間に延長することができます。

●１カ月の拘束を延長する場合には、それ以外の月は短くしなければなりません。その結果は293時間×12カ月＝3,516時間以内となっていることが必要です。

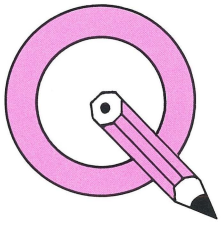
　つまり、忙しい月には延ばせるけれども、暇な月には短くすることで、仕事の忙しさに応じて拘束時間も変えることができるということになります。

●１カ月というのは、必ずしも１日から末日までということではありません。給料の〆切日に合わせることもできます。たとえば当月15日から翌月の14日までなどと決めてもよいのです。この１カ月は暦での１カ月という意味ですから、２月１日からであれば末日の28日か閏年であれば29日までの期間となります。２月５日からといえば３月４日までの期間が１カ月となります。

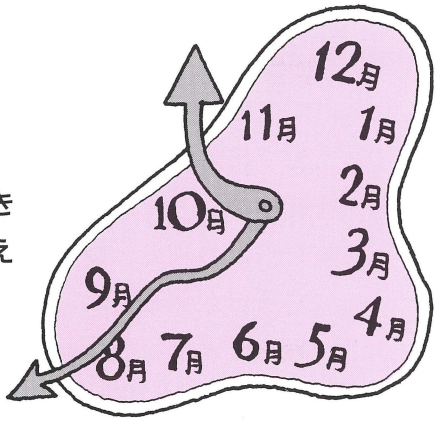
月々の拘束時間を変えた例

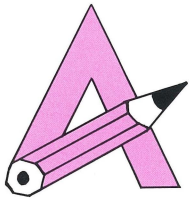


Q&A 変形労働時間との組み合わせも



年間変形労働時間というものがあると聞きましたが、拘束時間を１年のうちで月々変えることと関係があるのでしょうか？





直接の関係はありません。

年間変形労働時間（１年単位の変形労働時間制）については、月々の労働時間の定め方や、毎週、毎日の労働時間の限度が決められており、労働基準監督署への届出も必要とされています。

毎月の拘束時間を変えることについてはこのような特別の制限はありません。

ただ、年間を通して見ると、月々の働く日（稼働日）はさまざまですから、その日数に拘束時間をかけ合わせたものは当然変化があるだろうということから、このような方式が認められたものです。

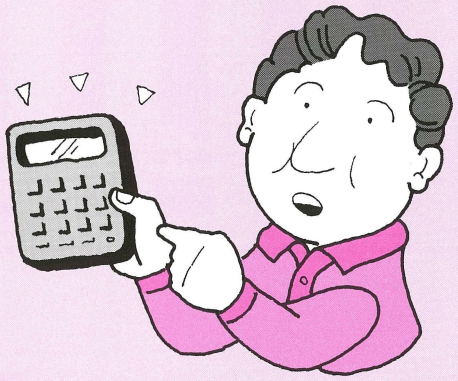
ただし、年間変形労働時間と、月々の拘束時間の変動とを組み合わせることは当然認められます。

平成９年４月から週法定労働時間が40時間となりましたが、運輸業界ではこれへの対応策として年間変形を活用しています。

そこで、年間変形と組み合わせることによって、拘束時間も月々の労働（稼働）日の実際の姿に合ったものに、より近づけることができると考えられます。

3-3 拘束時間の計算方法に気をつけて

◉自動車運転者の１日とは、
　始業から連続する24時間
◉始業時が日によって違うときには、
　拘束時間のカウントに注意
◉１カ月の拘束時間は、
　１日の拘束時間の合計とは
　合わないこともある



休息で計算した方が簡単なことも

●自動車運転者の１日とは、始業から連続する24時間とされています。この24時間のなかに拘束時間が何時間あるのかをカウントすることとなっていますので、始業時から24時間以内に次の始業時がくるときには注意が必要です。

●たとえば今朝の８時から仕事を始めた場合には、明日の朝８時までで24時間となります。この例で、夜の９時（21時）に仕事を終えたとすれば、拘束時間は13時間となります。翌日も朝８時から仕事を始めた場合にはそのとおりですが、仕事の都合で翌日は朝６時から仕事を始めたとすると、６時～８時の２時間は前日の拘束時間の続きとなります。つまり、13＋２＝15時間が前日の拘束時間となるのです。

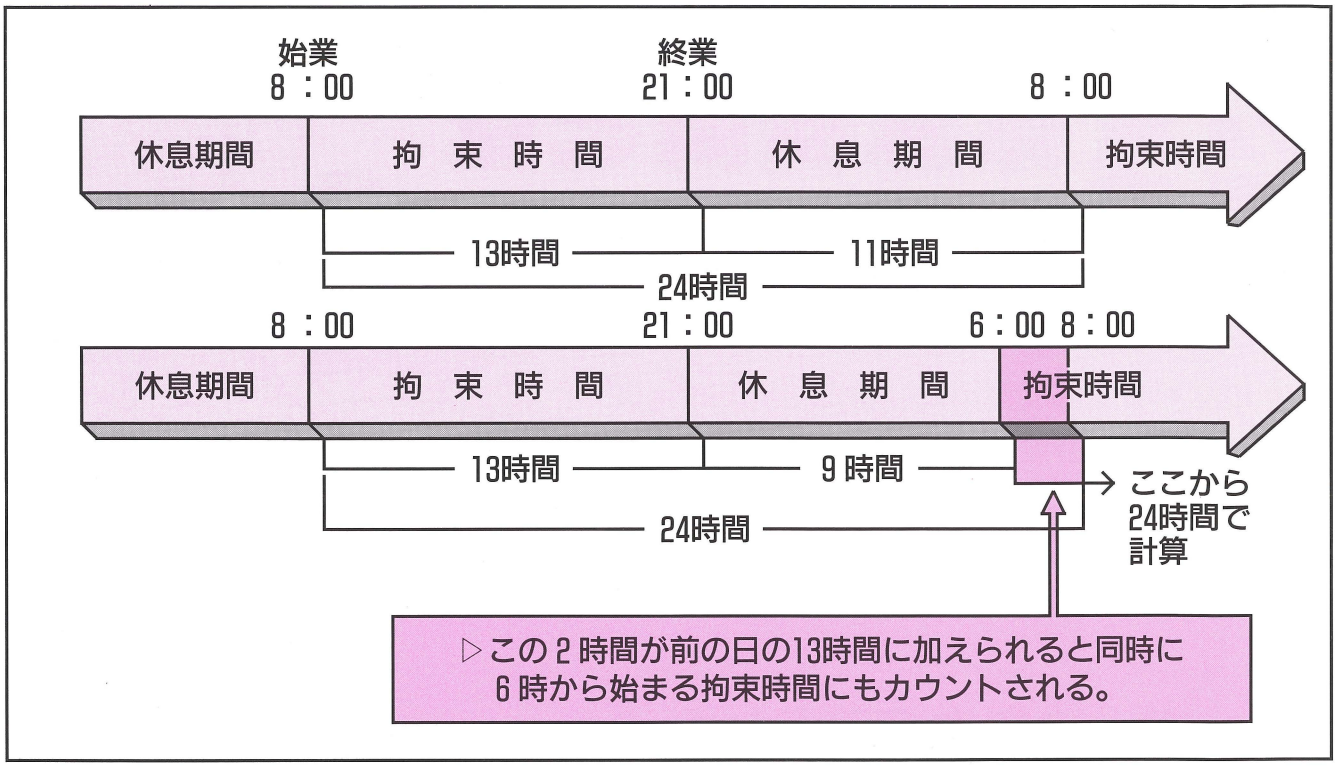
●しかも、この２時間は次の日の拘束時間から除くことはできません。つまり、６時から始まる24時間＝翌日の６時まで＝のあいだにどれだけの拘束時間となったかという計算をする際には、この２時間をもう一度カウントする必要があります。

●逆に、今朝は８時からの仕事だったが明日の朝は10時からの仕事というときには完全に24時間を過ぎていますので、上の例のような複雑な計算は必要ないということになります。

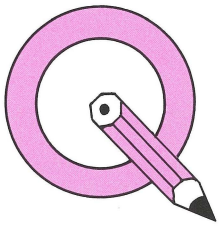
●このように、１日あたりの拘束時間の計算ではダブルでカウントする時間が出てくるのですが、１カ月あたりの拘束時間を計算するときには、このダブルでカウントした部分を除いてやることが必要です。

●つまり、１日あたりの拘束時間を単純に足し上げていくと、１カ月あたりの拘束時間が実際よりも長くでてくるケースがあります。しかし、１カ月あたりの拘束時間については、このダブリの時間を除いてやれば、うまく293時間（320時間）の範囲に納めることができます。

●計算しやすい方法としては、むしろ休息期間の合計を出して、１カ月の日数×24時間から引いたほうが、間違いがないでしょう。（休息期間はダブらないから）

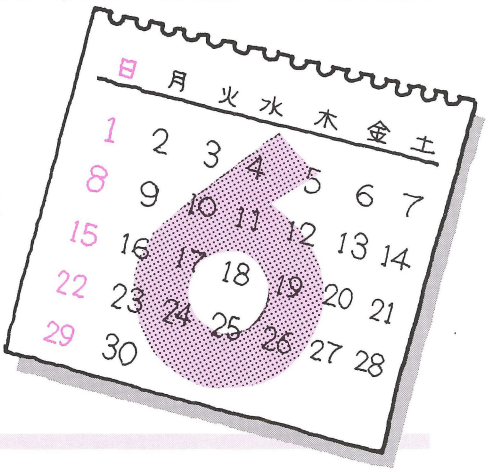


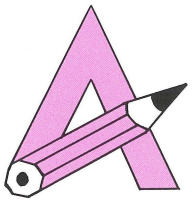
Q&A 新基準では1カ月を単位に



拘束時間の2週間の制限は決められていないのでしょうか？

前の改善基準では、2週間と4週間との制限があったはずですが…





平成9年の改善基準の改正の大きなものの一つが、拘束時間の制限の単位を1カ月としたことです。

これまでの改善基準は、制限が2週間、4週間で決められており、

①分かりにくかったこと

②給料の〆切日と違うことから管理しにくかったこと

③2週間、4週間の区切りで見ていくために『毎月1日から』というような見方ができなかったこと

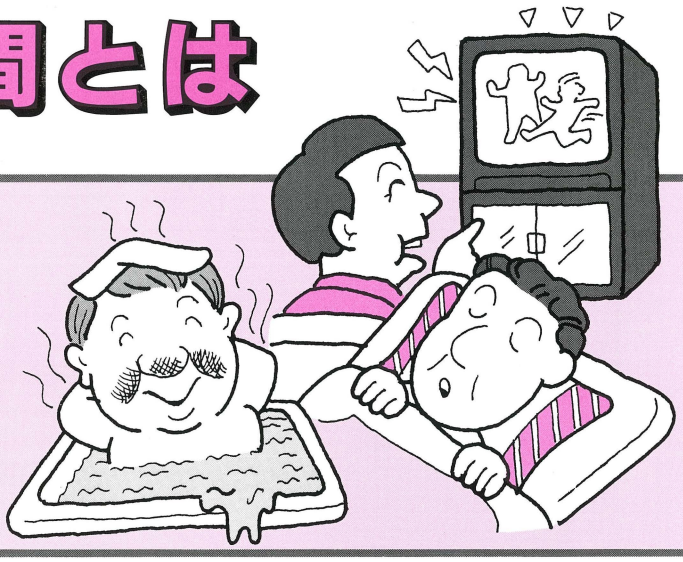
など、不都合な点がありました。

そこで、平成9年の改正で、分かりやすい（日本人になじみやすい）期間、つまり、1カ月間での制限に変えることとなりました。

ただ、拘束時間の管理ではダブリの部分があるため、分かりにくいという意見は残されています。

ちなみに、欧米諸国の規制では『拘束時間の管理はなく、単に休息期間の管理だけ』となっています。これは、24時間単位で見た場合には、拘束と休息はウラオモテの関係にあること、分かりやすいこと、などがその理由ではないかと思われます。

4 休息期間とは



◉休息期間は業務から開放された
　自由時間（休憩時間とは違う）
◉最低でも１日（24時間）あたり
　８時間が必要
◉しかし、毎日８時間では、
　十分ではない

本人の自由意思がいちばん

●休息期間とは、休憩時間や仮眠時間とは違うことと説明されています。
　休息期間は、運転者が自由に使える＝会社の命令が届かない、業務から完全に開放された＝期間とされています。

●別のいい方をすれば、仕事と仕事のあいだの時間ですから、拘束時間と次の拘束時間とのあいだの自由な時間なのです。

●休憩時間や仮眠時間は、たしかに仕事はしていませんが仕事の途中で与えられるものであり、会社の命令が届く状態にいるものとされています。

●休息期間は本人の自由な意思で使える期間であり、かりに、たまたま会社のなかであっても睡眠をとりたければ睡眠をとってもよいし、食事をしたければ食事をしてもよい、風呂につかるのもテレビを見るのも自由、というふうにまったく自由に使える時間なのです。

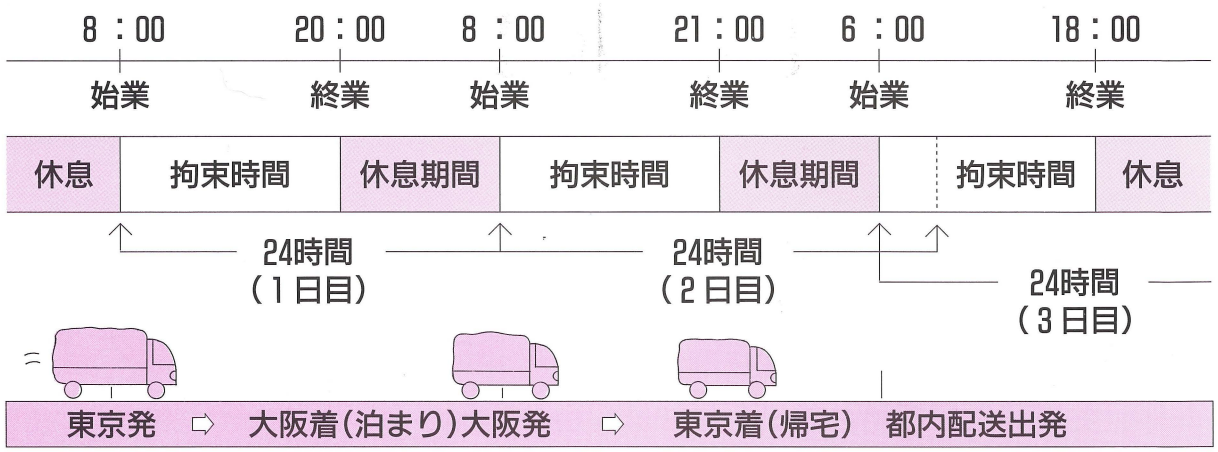
●休息期間は休日とも違うものとされています。
　休日は、１週間ごとの疲れをとったりレジャーに使ったりする時間ですから、毎日の休息期間とは意味が違うのです。（26ページ参照）

●なぜ、休息期間というものがあるのでしょうか？
　それはドライバーの皆さんが、仕事の疲れをとると同時に睡眠や自分の時間を過ごすための期間が必要だからです。つまり、疲れをとり、次の運行が安全に行われるようにするという交通安全や労働災害の防止に必要なものであり、自分の生活というものに必要なものなのです。

●ドライバーは、工場で働く人などとは違って職場の外で働きますし、多くの場合、泊まりが伴う仕事となります。工場で働く人については休息期間とはいわなくても工場から出れば全く自由になります。しかし、ドライバーはどこまでが仕事でどこからがフリーなのか分かりにくいことが多いのです。

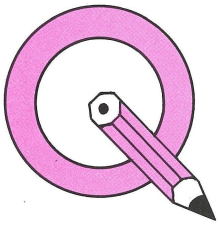
●そこで、休息期間というものを決めて、ここからが休息期間ですということをはっきり示すことが必要なのです。

休息期間と拘束時間の例



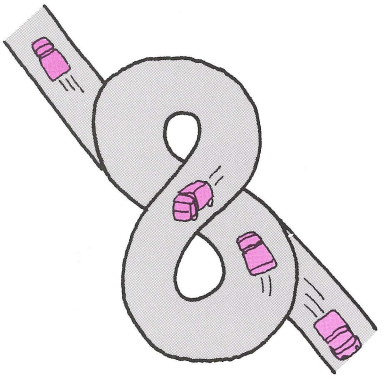
※ 8時間以上の休息期間をとれば、次の勤務は、新しい1日（24時間）の始まり

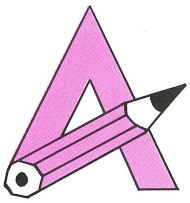
QA 休息は原則11時間



改善基準では、『勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること』とされていますが、毎日8時間でよいのでしょうか？

毎日8時間とすると、13時間の拘束時間と足しても24時間にならないので、不思議なのですが…





毎日8時間ではいけません。

勤務は24時間ごとに見ますので、8時間の休息期間ということは、拘束時間は16時間ということになります。15時間を超える拘束時間は1週間に2回までとされていますから、毎日16時間では完全に違反です。

拘束時間と休息期間は物事のウラオモテの関係になっていることはすでにお分かりになっていることでしょう。ですから、常に、拘束時間＋休息期間＝24時間になるのです。つまり、拘束時間が原則13時間ということは、休息期間は原則11時間ということなのです。

このことから、拘束時間が15時間を超えるのは1週間に2回までということは、休息期間を9時間以下に短くしてよいのは1週間に2回まで、といっているのと同じだということになります。

また、最低でも8時間の休息というのは、最高でも16時間までの拘束しか認められないといっていることになります。

15時間以下なら制限はないといっても、それを20日以上も繰り返せば1カ月の拘束時間の制限をはるかに超えることになりますから、同じように注意が必要なのです。

4-2 休息期間には例外の取り扱いがある

◉まとめて休息できないときには、
　いくつかに分けられる（分割休息）
◉分けるときには１つの休息期間は
　最低４時間以上、合計が10時間以上
◉年中、分割休息が認められるわけではない

休息と仕事をうまく組み合わせて

●休息期間は連続８時間が原則とされていますが、トラックの仕事ではそのとおりにできない場合もあります。たとえば、長距離運送の場合、交通渋滞や荷主の都合などにより計画どおり休息できないことも考えられます。

●そこでこのような場合でも、４時間以上のまとまった時間が仕事から完全に自由になることができるのであれば、休息期間として認めることとされているのです。

　これを分割休息といいます。

●ただ、休息期間を分けること（分割休息）は、連続８時間に比べると、疲れをとったり睡眠をとったりするのには必ずしも十分な時間とはいえません。そこで、分割休息の場合には、１回が４時間以上で、しかも合計が10時間以上でなければ認められないことになっています。

●たとえば、４時間の休息と６時間の休息で合計10時間の休息や、５時間と５時間で10時間の休息がこれになります。

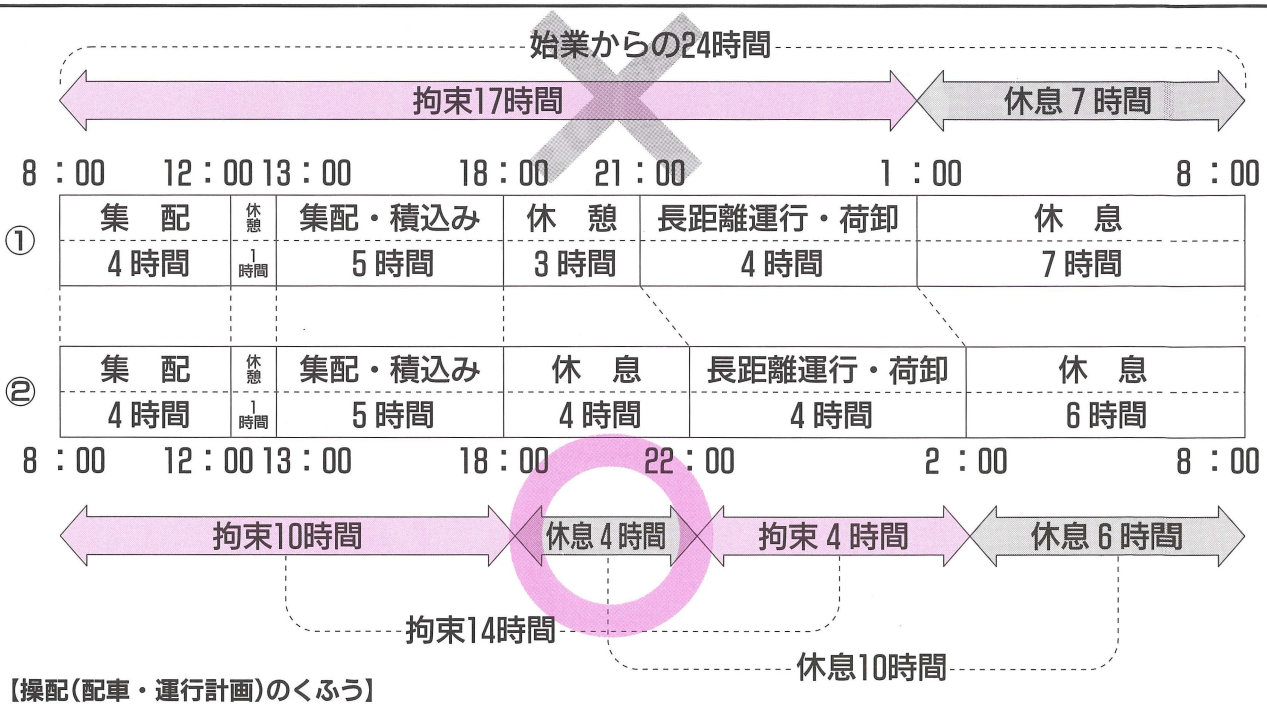
●分割は２回でなければならないというものではなく、４時間を３回で合計12時間の休息というものも認められます。

●ただし、最低４時間ということですから、７時間と３時間ではいけません。この場合は７時間の**休息**と３時間の**休憩**となり、拘束は17時間となって16時間をオーバーしてしまいます。

　このような場合には、６時間と４時間にするとか、あるいは７時間と３時間の休憩を１時間延ばして４時間の休息とすることで拘束時間が長くなるのを防ぐことができます。

●また、分割休息が認められるといってもトラック運送の実情を踏まえての特別の取り扱いですから、なるべくその回数は少なくなるように努めなければいけません。

●そのため、『一定期間の勤務回数の２分の１』が分割休息で取り扱う限度だとされています。一定期間は最高でも２カ月とされていますから、２カ月の勤務のうち１カ月分の勤務までが、分割休息で大丈夫ということになります。



【操配(配車・運行計画)のくふう】

①の操配計画では朝８時から深夜１時までの間に、休憩時間しかないため、全体が拘束時間となってしまいます。その結果、17時間がすべて拘束時間となり、16時間までという拘束時間の制限を超えてしまいました。また、休息は１時から８時までの７時間だけということになってしまいます。

②の操配計画では、①の18時から21時までの休憩時間の３時間を１時間延ばして22時までの４時間とし、休息期間の一部に変えました。その結果、運行終了も深夜２時にずれてくるので、翌朝８時の始業までには６時間の休息となります。そうすると、４＋６＝10時間の休息期間がとれるため分割休息として取り扱うことができます。拘束は８時から18時までの10時間と、22時から深夜２時までの４時間との合計で14時間ですから拘束時間の制限のなかに納まっています。

Q 車両内ベッドでの休息は

運行途中で４時間以上の休息をとるように運行計画を組んでいるのですが、当社のドライバーは、トラックステーションの駐車場に停めて、自分の車で寝るのが好きだといいます。これも、休息として取り扱ってよいのでしょうか？

荷物の看守義務がないなど業務上の解放と駐車場の確保などを条件として、休息として取り扱ってかまわないという見解が、労働省より出されています。

休息期間は、業務から解放され、ドライバーにとってまったく自由な時間であることから、その時間の使い方について実際の運行のなかでは、ドライバーの個人の考え方や仮眠設備との関係から、車内で過ごす人も多いようです。トラック協会では、このような実情を改善するため全国にトラックステーション(TS)を設けていますが、まだまだ十分とはいえません。一般のホテルなどではトラック専用の駐車場もついていませんし、深夜には泊めてくれない所もたくさんあります。ただ、このような実情があるとはいっても、いつも車内での休息ということは避けるように努めることが必要でしょう。また、アイドリングストップなど環境対策にも十分配慮しましょう。

5 運転時間の制限は

◉運転時間は１日９時間、１週間44時間
◉運転時間は２日、２週間を平均してはかる
◉荷役や休憩もなしに４時間以上運転してはいけない

運転しない時間が休憩とは限らない

●運転時間については、とくに交通安全の立場から厳しい制限がかけられています。運転時間が長くなると、注意力も落ちますし目や体の疲れもたまってきます。その結果、最悪の場合には、事故を起こします。そうでなくても、ドライバーの健康にとっては決してよいことではありません。

●運転時間は１日（24時間）について９時間までとされています。ただし、２日間の平均で見てよいことになっています。つまり、２日間で18時間までしか運転できないということです。

●また、１週間あたりでは44時間までとされています。この場合も、２週間の平均で見てよいことになっています。つまり、２週間で88時間までしか運転できないということです。

●次に、１日のうちの運転時間についても、連続して運転するのは４時間までとなっています。この４時間について、休憩や荷役などの運転をしない時間を30分以上とることが必要です。

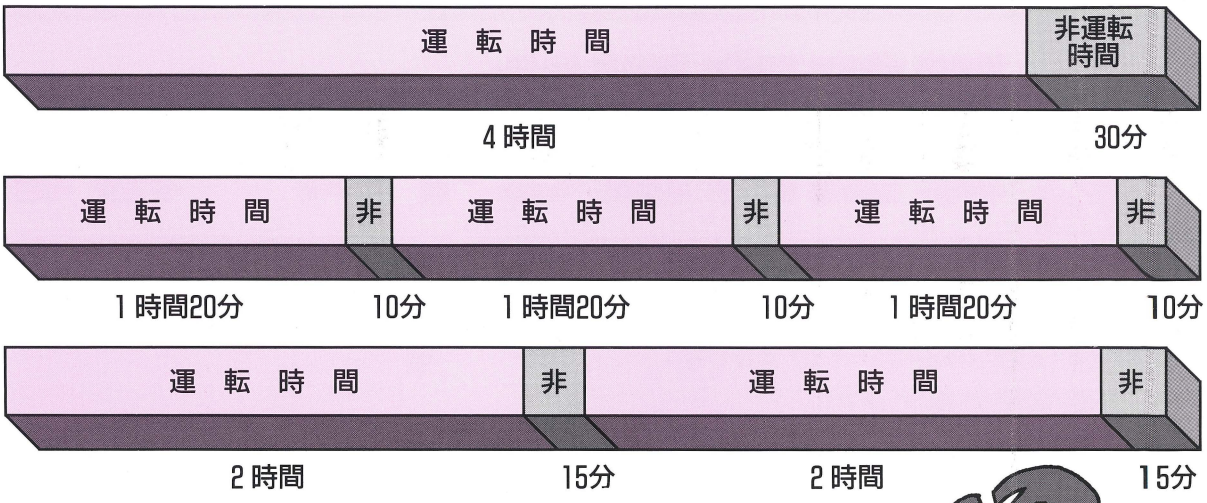
●運転時間と運転しない時間との合計、４時間30分が一つの固まりと考えて運行計画・操配を組むことが実際の運用のやり方に合うでしょう。

●この運転をしない時間を非運転時間といいます。非運転時間は、必ずしも休憩である必要はありませんし、30分まとめてとる必要もありません。30分間まとめて（連続して）とれない場合には、分けてとることもできます。

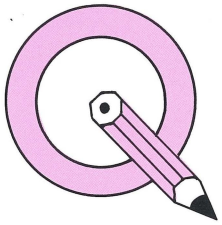
●運転しない時間を分けてとるときには、１回が10分以上であることが必要とされています。10分を３回に分けてとることもできますし、15分ずつ２回というやり方もできます。

●非運転時間は、４時間の運転のすぐあとに続けて30分でも構いません。また、運転の途中にはさむこともできます。たとえば１時間20分の運転に続いて10分の非運転時間をおく方法でもできます。

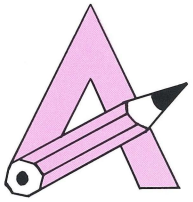
●ツーマン運行の場合には、トラックが走っているときでも交代運転手は非運転の時間ですから、トラック自体は走り続けてもかまいません。



Q&A 3日目の運転時間には注意を



運転時間は2日間を平均して1日あたり9時間であればよいということですが、どの2日を見ても平均9時間という意味でしょうか？



そうではありません。

前の日との平均か、後ろの日との平均の、どちらか一方が平均9時間となっていればよいとされています。

たとえば、長距離の往復運行をした場合などには片道11時間の運転時間ということも考えられますが、1日目に11時間、2日目も11時間運転したとすれば、3日目に7時間以下の運転時間であればよいことになります。(41ページ参照)

ただ、1週平均44時間についてはどこかの週を決めてそこから2週間ごとに区切って、それぞれの2週間について見なければいけません。

そうすると、たとえばある週で88時間運転したとすれば次の週は0時間となりますから、3週間続けて88時間運転することはあり得ないことになります。

	第1日（特定日の前日）	第2日（特定日）	第3日（特定日の翌日）	
	― 平均9.5時間 ―	― 平均9時間 ―		
○	運転9時間	運転10時間	運転8時間	OK
	― 平均11時間 ―	― 平均9時間 ―		
○	運転11時間	運転11時間	運転7時間	OK
	― 平均9時間 ―	― 平均10.5時間 ―		
○	運転8時間	運転10時間	運転11時間	OK
	― 平均11時間 ―	― 平均9.5時間 ―		
×	運転11時間	運転11時間	運転8時間	ダメ

※右の図の上3つは3日分全部がOKなのではなく、第2日についてはOKであるが、第1日についてはその前日および第3日についてはその翌日との関係ではダメな場合がある。

5-2 運転時間は労働時間とイコールか

◉運転時間と労働時間はイコールではない
◉運転時間は週44時間、１日９時間、
　しかも平均で見てよい
◉労働時間は週40時間、１日８時間、
　平均で見るのは特別の場合だけ
◉運転時間は制限以上に延ばせないが、
　労働時間は残業（超勤）で延びる

週40時間制でも44時間運転できる

●運転時間は週44時間とされていますが、労働時間は平成９年４月から40時間になりました。また、運転時間は１日９時間ですが、労働時間はずっと前から１日８時間とされています。これは、運転時間と労働時間が同じものではないからなのです。

●運転時間と労働時間の違いはほかにもあります。

運転時間は２日や２週を平均して見ることができます。平均して見ることができるということは、それぞれの日の運転時間については必ずしもキッチリと時間を決めておく必要がないということです。

●ところが、毎日の労働時間は８時間以内で決めておくことが必要です。

変形労働時間制という方法では、１カ月とか１年の期間を平均して週40時間をクリアしておけばよいこととなっています。しかし、それは働いた結果を平均して週40時間以内になっていればよいということではなく、毎日、毎週の労働時間は就業規則等であらかじめそれぞれきちんと決めておくことが必要なのです。

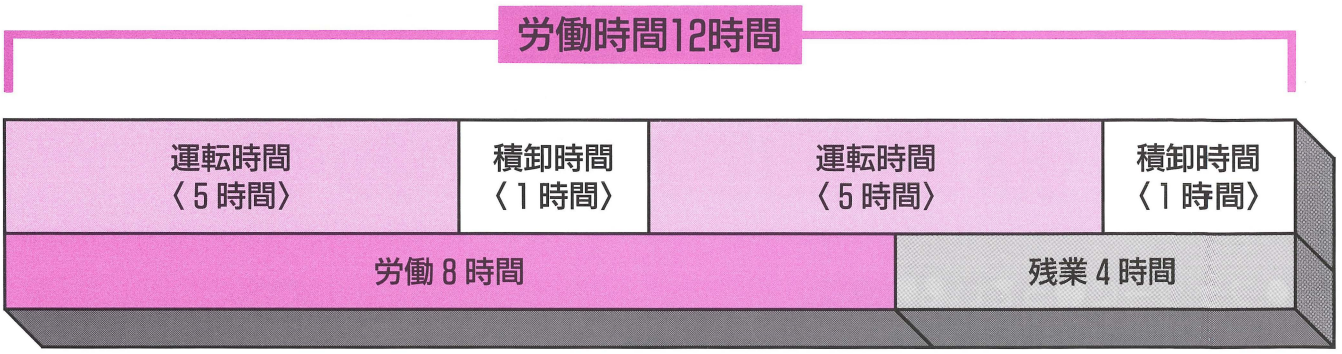
●１日の労働時間が８時間なのに９時間まで運転できるということは、８時間の労働時間と１時間の残業を使って、９時間運転できるということなのです。

●週44時間の運転も同じように、40時間労働と４時間の残業を使うということなのです。

●運転時間が11時間かかるような長距離運行でもできるのは、残業との組み合わせで労働時間がそこまで延ばせるからです。もし、労働時間が延ばせなければ、運転時間が９時間といっても１時間は運転できない時間となります。

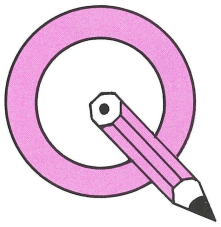
●８時間しか運転できない、40時間しか運転できないということになると、労働時間の大部分が運転であるドライバーにとっては残業ができなくなるということなのです。

●なお、１日８時間、週40時間を超えると当然ながら時間外労働の届出が必要になります。
（24ページ参照）

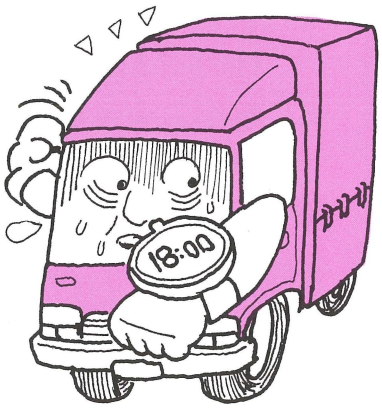


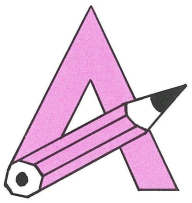
※運転時間と労働時間との関係は、上の図のようになっている。
※上の図の5時間の運転は連続の意味ではない。

Q&A 1日14時間30分が最高



2日を平均して1日9時間になればよいということなら、1日18時間走って次の日に運転をしなければよいということになるのでしょうか？





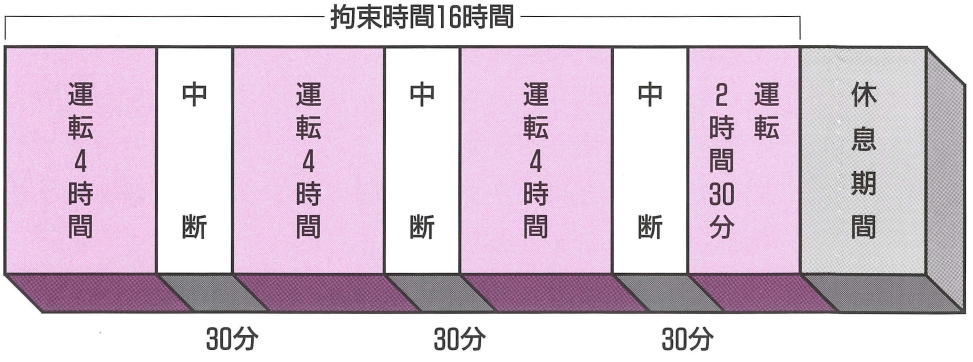
そのようなことはできません。

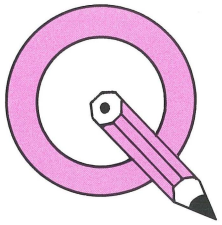
まず、1日の拘束時間はいくら延ばしても16時間までと決められています。

次に運転4時間について30分の非運転時間が必要となりますから、16時間続けての運転はできないことになります。

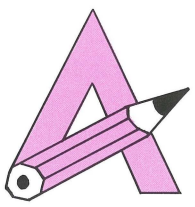
すると、4時間の運転のあとに30分の非運転時間を入れる形を3回繰り返すことができます。これで13時間30分になりますから、4回目は16時間－13時間30分＝2時間30分しか運転できないことになります。

つまり、1日の最高の運転時間は14時間30分ということになります。





連続運転時間が4時間というのは高速道路と一般道路とでは違うのでしょうか？

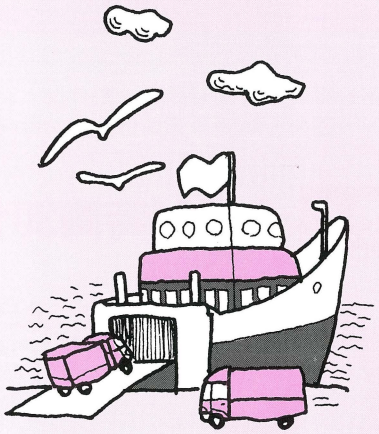


4時間までという制限は、高速道路でも一般道路でも同じです。

ただ、目や体の疲れなどを考えると、早めに運転を区切るようにすることがよいのではないでしょうか。

6 フェリーに乗れば休息期間が変わる

◉フェリーに乗っている時間は、
　2時間を拘束時間、それ以上は休息期間
◉フェリーに乗っている時間が
　10時間を超えれば、新しい勤務が始まる
◉2時間の拘束時間は、
　フェリーに乗る前の拘束時間にプラスされる
◉休息期間となった時間は分割休息の1つと見ればよい
◉分割休息の1つだが、4時間以下でも休息にできる



フェリーのなかでゆったり休息

●フェリーに乗っている時間は、ドライバーは体を休めることもできますし、船内で食事をしたり、大きなフェリーになると風呂に入ったりもできます。

●フェリーでは航海中はトラックへの出入りを禁止されるものがほとんどです。つまり、トラックから離れて自由な時間を使うことができる場合が多いということになります。

●このように、フェリーに乗っている時間は必ずしも労働時間とはいえません。ただ、乗り降りの際にはわずかの時間ですが、運転することになります。

●そこで、改善基準ではフェリーに乗っている時間のうち2時間を拘束時間とし、残りの時間を休息期間としています。フェリーに乗っている時間が2時間を超えない場合には、その時間は拘束時間となります。

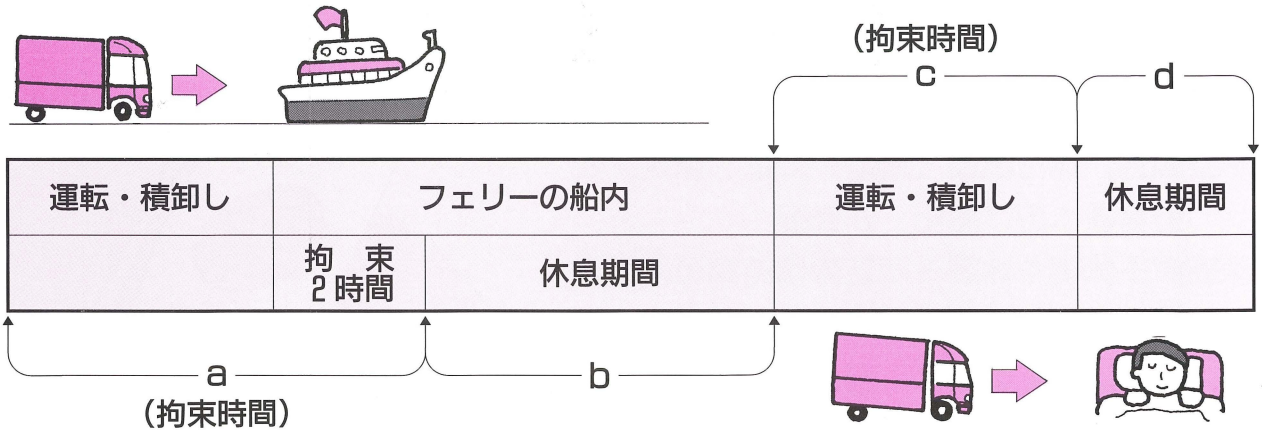
●このような取り扱いをすると、フェリーに10時間以上乗っているケースでは、2時間の拘束を除いた残りが8時間以上あるということになりますから、連続8時間以上の休息期間をとったことになります。つまり、フェリーを降りたときから、新しい（別の）勤務が始まるということになります。

●また、2時間の拘束時間は実際にはどの部分かはっきりしていません。そこで、10時間以上のフェリー利用のケースではフェリーに乗る前の拘束時間として取り扱うこととしています。

●休息期間となった部分は、1日の休息期間の全体から差し引くことができます。つまり、分割休息のようなものと考えればよいのです。

●ただ、分割休息の場合には1回が4時間以上という制限がありましたが、フェリーに乗った場合の休息期間についてはこのような制限がありません。1時間でも2時間でも休息となりますし、その部分がフェリーに乗っている部分か降りたあとの部分かは関係ないのです。フェリーで6時間の休息をとれば降りたあとに、たとえば2時間の休息をとった場合は8時間の休息となります。ただし、この降りたあとの休息期間は拘束時間の2分の1より多くなければなりません。

フェリーに乗った場合の拘束時間と休息期間



フェリーに乗る前の運転・積卸し時間とフェリー乗船時間のうち２時間の合計（図のａの部分）は拘束時間となる。

フェリー船内の時間から２時間を引いた時間（図のｂの部分）は休息期間となる。フェリーから降りて運転・積卸しの時間（図のｃの部分）は拘束時間。そのあと仕事を終え休息期間となる（図のｄの部分）。

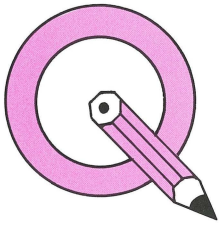
〔注意すること〕

※１　ｄの時間はｃの時間の半分以下にならないように（ｃはｄの２倍以下）

※２　ｂ＋ｄ＝８時間以上なら、１日の休息期間をとったことになる

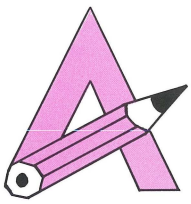
この場合、ｂ、ｄのどちらかが４時間を切っていてもよい

Q フェリーでの拘束２時間は…



『フェリー乗船時間のうち２時間を拘束時間として取り扱う』ということですが、この２時間は労働時間なのでしょうか？　それとも休憩時間なのでしょうか？

２時間は労働していないけれど、船にトラックを乗せる時間もあるのですが…



労働時間なのか、手待ち時間なのか、休憩時間なのか、については何も決まっていません。

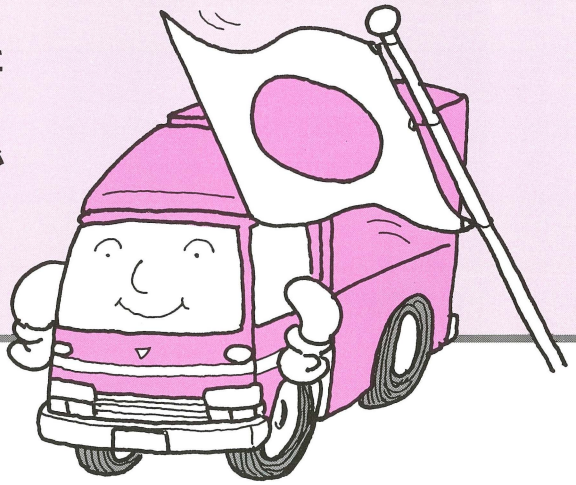
いわれるとおり、いろいろな時間がまざり合っている時間ですから、ハッキリこうだ、とはいえないのです。

つまり、どういう時間とするのかは、会社ごとに違うということになります。

会社と組合（または従業員代表）で決めるのがいちばんよい方法ではないでしょうか。

7 時間外、休日出勤には届出が必要

◉時間外、休日出勤（超勤）には『協定』と監督署への『届出』が必要
◉残業＋休出＋休憩＋所定労働時間の合計が293（320）時間以内
◉休日出勤は２週間に１回まで



残業は無制限ではない

●残業（時間外労働）や休出（休日労働）をさせるためには、労働組合との協定を結んで、その協定を監督署に届け出なければなりません。会社に組合がなければ従業員代表を選んで、この代表者と協定を結ぶことになります。

●残業、休出をさせるための協定を36（サブロク、サンロク）協定といいます。
労働基準法の第36条に定められているので、このようないい方をするのです。

●36協定を結べばどんなに長い時間を働かせてもよい、というわけではありません。法律に基づき、時間外労働の限度となる時間が告示で出されています。

●ところが、トラックを始めとするいくつかの仕事については、この限度時間は関係ないとされています。だからといって、制限がないわけではないのです。

●トラックについては労働時間と休憩時間を合わせた拘束時間が１カ月293時間（仕事が忙しい場合には320時間）までと決められています。

●その月の出勤日数によって休憩時間の合計は変わりますが、出勤日数×休憩時間（普通は１時間）と出勤日数×１日の所定労働時間（普通は８時間）の合計を、293（320）時間から引いた残りの時間数が残業、休出ができる時間となります。

293（320）時間
－）出勤日数×休憩時間（普通は１時間）
－）出勤日数×１日の所定労働時間（普通は８時間）

１カ月の残業、休出時間

●休日出勤についても、トラックは他の仕事とは違った取り扱いになっています。他の仕事では、休出の回数は制限されていませんが、トラックでは休出は２週間に１回までとなっています。

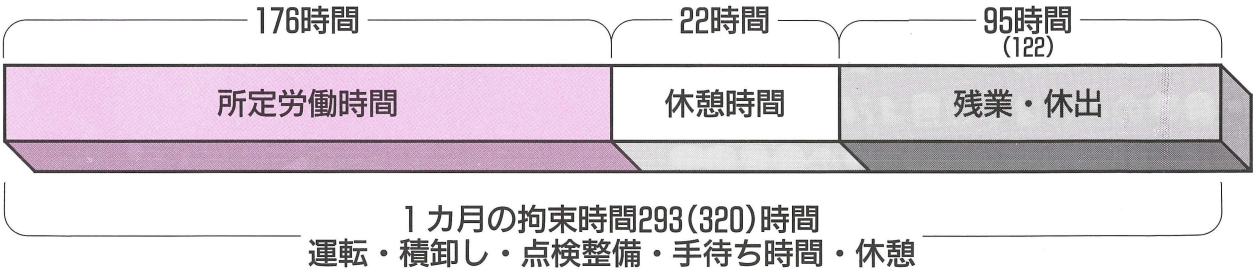
●トラックの仕事は長くなりやすいことや残業も多いこと、お客さまの都合で週末にも仕事が出やすく、年中休みがとりにくいことなどが、その理由になっています。

1カ月の超勤時間の例

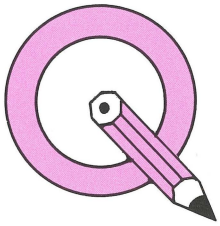
1カ月31日で休みが9日の例。出勤日は31－9＝22日となる

1日8時間労働、休憩は1時間とする

8×22＝176時間、1×22＝22時間

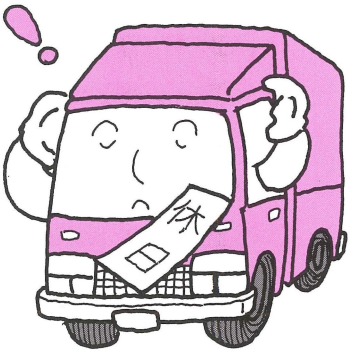


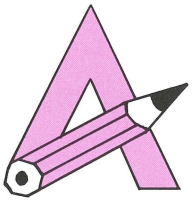
Q&A 2週間に13日勤務もOK



休日出勤は2週間に1回までとなっていますが、そうすると週休2日としている会社では、2週間のうち3日は必ず休ませることになるのでしょうか？

3月や12月の忙しい時期にはとても無理な気がしますが…





『休日出勤は2週間に1回』というときの『休日』は、労働基準法で定められている休日のことです。

基準法の休日とは『1週間に1回与えなければならない』とされていますから、週休2日の場合にはそのどちらかは、法律でいう休日ではなくなります。(法律でいう休日のことを法定休日といいます。)

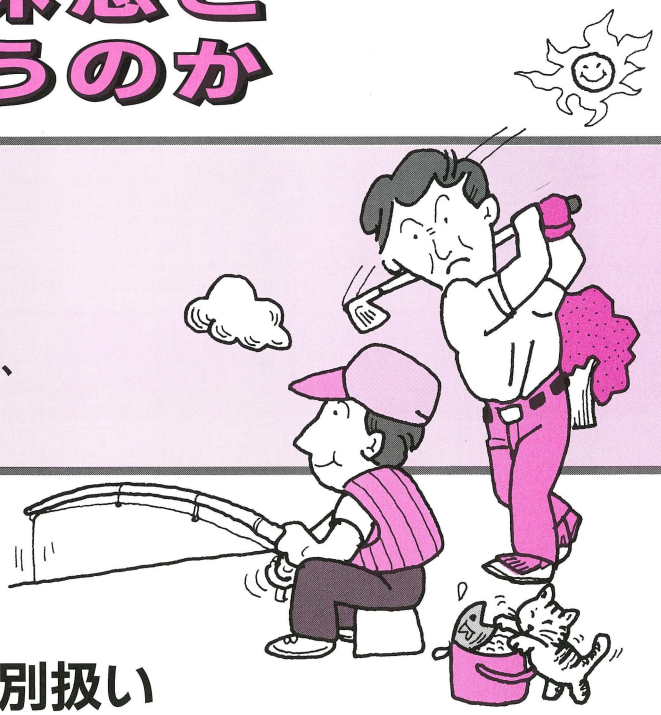
つまり、法定休日は2週に2回あれば大丈夫です。

2週に1回の休日労働しかできないということは、2週に1回の法定休日があればよい、ということになります。

その結果、2週間に13日働いても違反にはなりません。その場合は1日を休日出勤として取り扱うことも必要になります。

ただ、注意しなければいけないのは、週法定労働時間は平成9年4月から40時間となっていますので、8時間労働の場合には、週6日以上働けば6日目は40時間を超えて時間外労働となります。また、7日目の勤務は休日が1日もありませんから休日出勤となります。時間外労働は2割5分、休日出勤は3割5分の割増をつけた賃金（給料）を支払わなければなりません。

8 休日は休息とどう違うのか



◉休日は休息期間に続けて24時間
◉休日は普通は８＋24＝32時間、
　最低でも30時間は必要
◉連休のときは２日目は24時間でOK、
　30＋24＝54時間が連休の最低時間

休みはどこの国でも別扱い

●休日は休息期間とは違うものとされています。

　休日は毎日の休息期間とは違って、まったく労働時間のない日なのです。１週間の仕事の疲れをとり、レジャーを楽しむなどの自分の生活のための日なのです。

●普通の場合、休日は午前０時から24時までの24時間を指します。暦での１日にあたります。

●しかし、トラックドライバーは、日をまたがって仕事をすることが多いため、０時から24時までの１日が必ず必要とするとなかなかとり方が難しくなります。

　たとえば、明け方３時に仕事が終わって仕事から離れたとしても、その日は３時間食い込んでいるので休日にはなりませんから、その次の日の０時から24時を休日としなければなりません。つまり、45時間で１日の休日ということになります。

●そこで、トラックの仕事については、『休息期間に続く24時間』で１つの休日とすることにしたのです。諸外国でも同じような取り扱いとなっています。この休息期間は24時間の前でも後ろでもかまいません。

●普通は８時間の連続した時間が１休息となっていますので、８＋24＝32時間が休日の最低時間となります。しかし、休息については分割休息という取り扱いがありますので、４＋24＝28時間となってしまうことも考えられます。

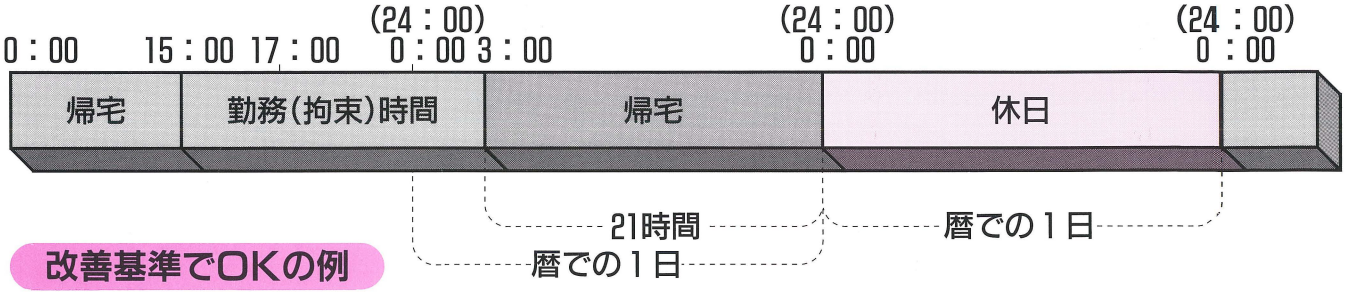
●これではなかなか休んだという気持ちにはなりませんので、最低でも30時間とすることを定めています。

●週休２日がだんだん増えてきましたが、この場合には２日目の時間数は24時間でよいと考えられます。つまり、１日目の30に24を足した54時間で２日連休とすることができるのです。

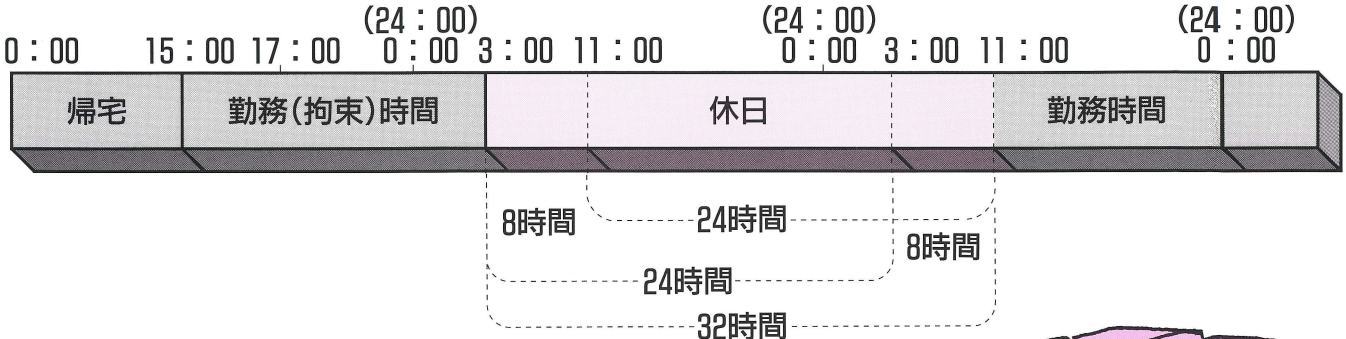
●これまであげた時間数はそれぞれ最低の時間を計算したものです。通常勤務では、11時間が休息期間ですから35時間程度の時間で休日となります。また、日勤で日をまたがない人は普通どおり休日がとれることになります。

日勤の運転者、通常の工場勤務などの例

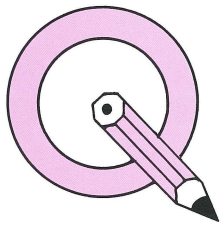
24時間でなく１日必要とした場合の例



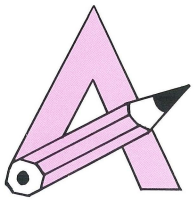
改善基準でOKの例



Q 日曜・祭日イコール休日ではない



休日というのは毎週１回与えなければいけないといわれましたが、毎週日曜日を休みにしなければいけないのでしょうか？　また、週40時間制になったときから、毎週土曜と日曜を休みにしなければいけないのでしょうか？



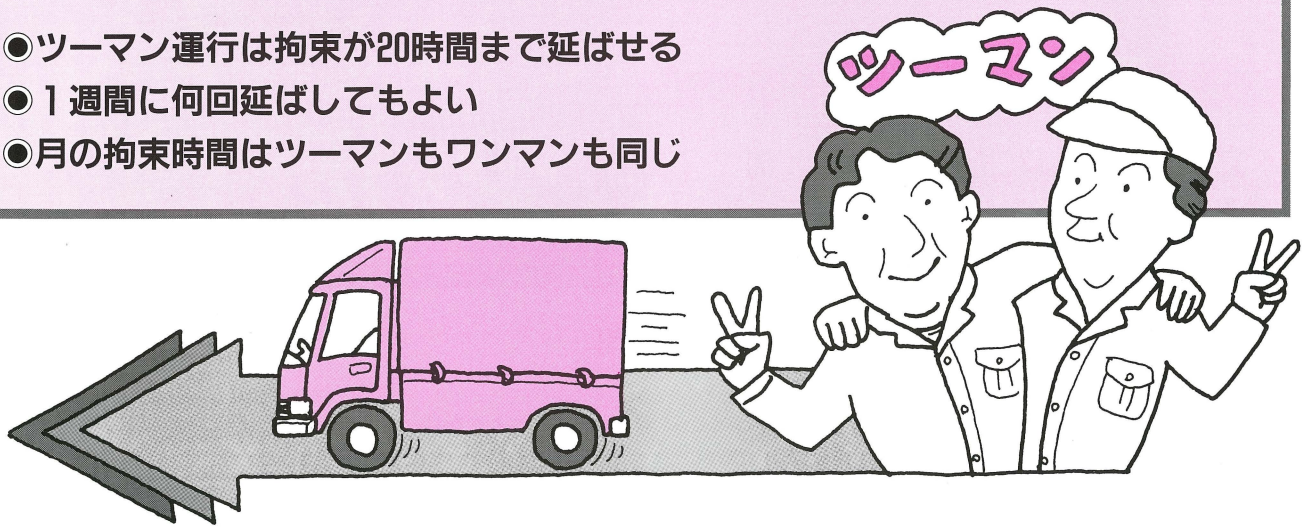
休日というのは必ずしも日曜日に限っているわけではありません。

法律では毎週１回と決めているだけで、毎週日曜日とはいっていないのです。これは働く人には必ず休養が必要ということから、１週間のうち最低１日は休みにしなさい、と決めているのです。１週間に１日以上休みがあれば、それが何曜日であってもかまいません。ですから、デパートやスーパーの配送が専門の仕事の場合などは、平日が休みとなることも普通のことなのです。

また、週40時間というのは８時間労働なら週に２日の休みとなりますが、たとえば７時間労働とすれば、５日間は７時間で６日目は５時間というのでも40時間になりますから、週の休みは１日でよいのです。また、休みは日曜に限りませんし、２日休みとしても『２日続けること』という決めはありません。たとえば、仕事の都合で月曜と水曜が休みと決めてもよいのです。

9 ツーマン運行は拘束時間が延びる

◉ツーマン運行は拘束が20時間まで延ばせる
◉１週間に何回延ばしてもよい
◉月の拘束時間はツーマンもワンマンも同じ



長距離ならツーマンの活用も

●キャビンにベッドがついている車で、ツーマンで運行する場合には、１日の拘束時間を20時間まで延ばすことができます。しかも、１週間に何回延ばしてもよいことになっています。

●ワンマンの場合には、延ばしても16時間までです。しかも、そこまで延ばせるのは１週間に２回までとなっています。

●ですから、相当の長距離を一気に走る必要がある場合には、ツーマン運行のほうが都合がよいともいえます。

●しかし、ツーマン運行は20時間まで、制限なしにいくらでも延ばせるというものではありません。ツーマンで走れば、１人のドライバーにしてみれば運転時間は減るでしょうし、積卸しも楽になるでしょう。しかし、20時間拘束されていることに変わりはありません。

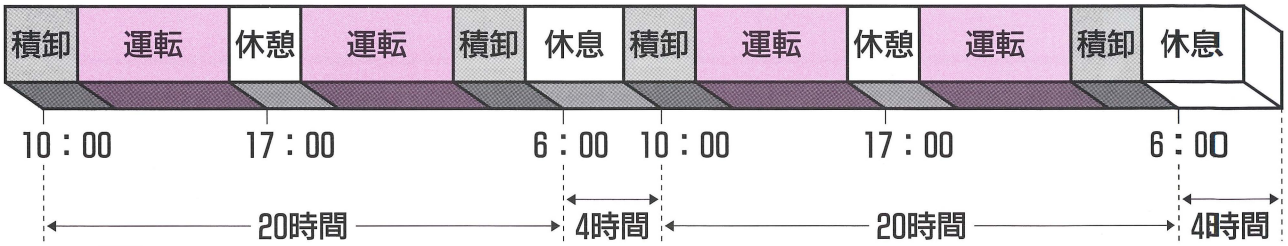
●つまり、１運行についてみれば、疲れはいくぶん少ないかもしれませんが、自分の自由になる時間は大幅に減ることになります。そのようなことは、ワンマン運行に比べると、ドライバー個人には不公平になります。ですから、月の拘束時間は原則どおり293時間（320時間）となっています。

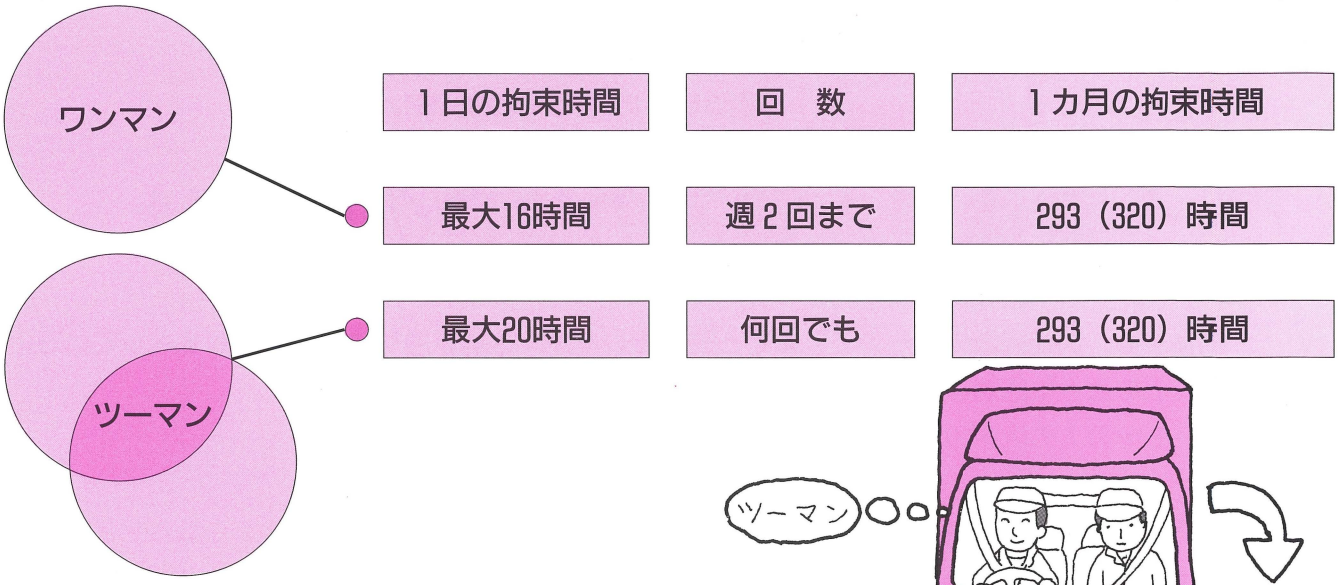
●この他に、隔日勤務についての特別の取り扱いがあります。

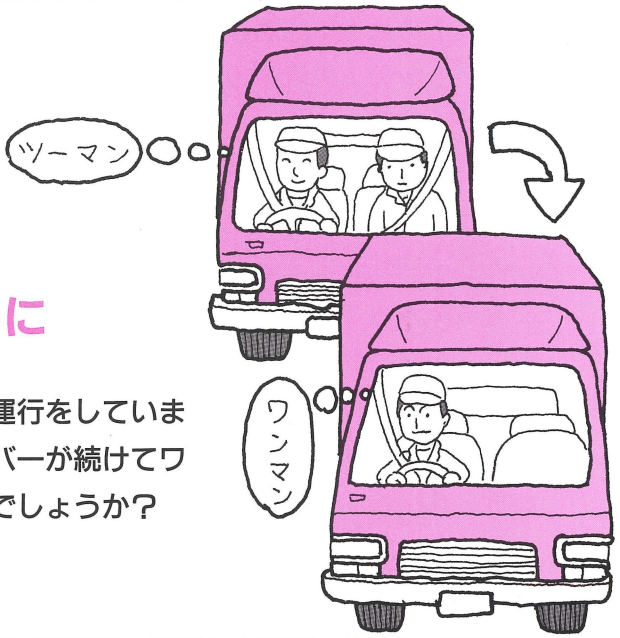
●隔日勤務というのは、ある日の昼から翌日の午前中まで夜通しで働いて、その次の日は非番＝明け休(あけきゅう)＝というような勤務で、主に大都市のタクシーなどで使われています。

●トラック業界ではあまり例は多くないようですが、このような場合には、21時間まで拘束時間を延ばせます。また、仮眠場所を用意した場合には、最大で24時間まで拘束時間を延ばせます。

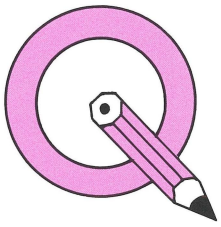
●この明け休の場合には、休息期間は連続20時間以上必要ということになっています。



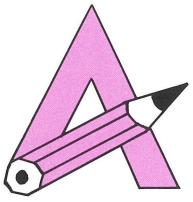




Q&A 組み合わせは無理がないように



仕事の都合で時々ツーマン運行をしていますが、ツーマン運行のドライバーが続けてワンマン運行をやってもよいのでしょうか？



ツーマン運行とワンマン運行を続けることもできますし、組み合わせてやってもかまいません。

やってはいけないという決まりはありません。

ツーマン運行のドライバーが、ツーマン運行から帰ってきてすぐにワンマン運行する場合には、ワンマンの拘束時間の制限で、改善基準の通常の決まりのとおり仕事をすることになります。

改善基準では、1カ月の拘束時間は293（320）時間でなければならないこととなっていますので、この点には十分注意が必要です。

また、ワンマンとツーマンを組み合わせてもよいとはいっても、ドライバーに無理にならないような操配が必要でしょう。

Q&A

①分割休息と普通の休息の区別は
②ILOや諸外国の例は
③フェリーに1日2回乗るときは
④「労働組合か従業員代表」との協定は
⑤通常業務のあいまの危険物輸送は
⑥積雪地域の1年変形制の特例は
⑦出来高払制採用の場合の最低保障は

①-分割休息と普通の休息の区別は

Q **『分割休息は、勤務回数の2分の1』までと聞きましたが、分割休息や普通の休息がまざっているときには、どのように区別して考えればよいのでしょうか？**
また、2分の1の計算のやり方はどのようになっているのでしょうか？

A 分割休息と普通の休息がまざっている仕事や勤務は、トラック運送の実際にはよくあるケースです。

このようなときには、その休息が分割休息なのか普通の休息なのかをハッキリさせておかないと、2分の1の回数までという制限にも違反しますし、輸送安全規則という貨物自動車運送事業法の決まりにも違反することになります。

輸送安全規則のことは、質問とは直接関係がないので省略して、分割休息と普通の休息との区別の仕方については、次のように考えてください。

⑴分割休息は1回が4時間以上で、合計が10時間以上になっています。

普通の休息は、1回で8時間以上となっています。

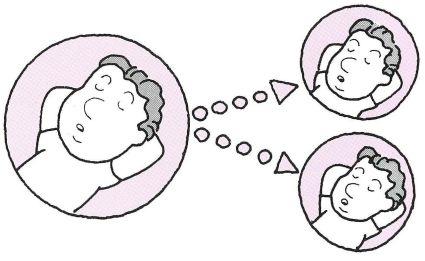
つまり、4時間以上なのか8時間以上なのかによって分かれるといえます。

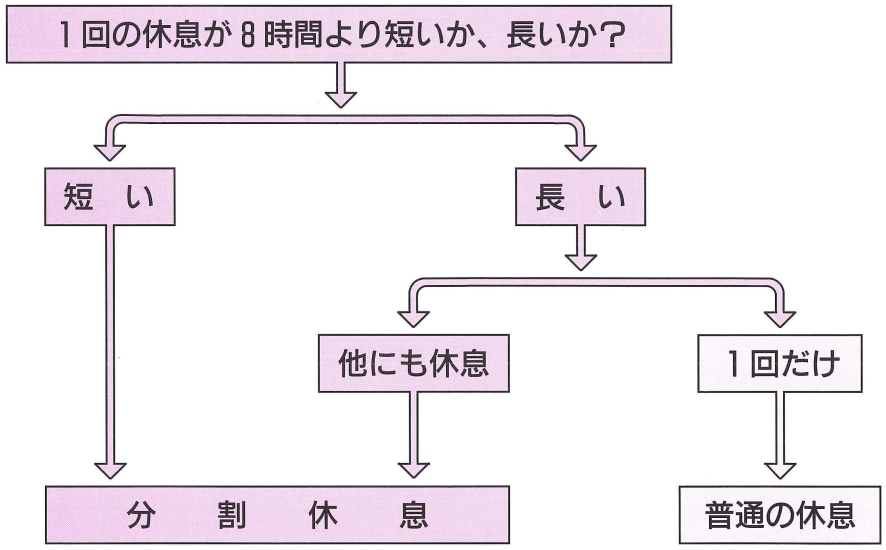
⑵8時間以上の休息があったとしても、それだけで普通の休息になるとは限りません。

というのも、8時間の休息と4時間の休息で合計12時間の休息とすることも考えられますが、これは分割休息となるからです。

8時間の休息だけでは拘束時間をはるかにオーバーしてしまうことは、15ページの説明のとおりです。

そうすると、まず1回の休息期間が8時間より短いか、8時間以上かを見て、8時間より短いなら分割休息となります。次に8時間以上であれば、それ以外に4時間以上の休息をとっているかどうかを見ます。べつに4時間以上をとっていれば分割休息ということになります。





次に、2分の1の計算ですが、分割休息と普通の休息とがまざり合っている場合には、その区分けどおりに勤務回数を出せばよいことになります。

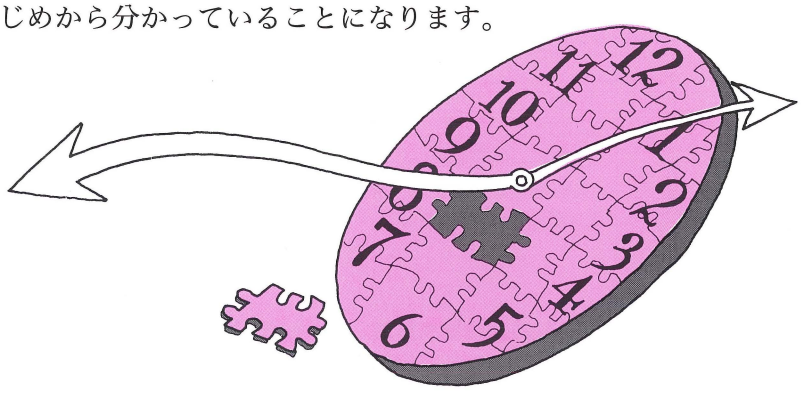
たとえば、途中に8時間の休息期間があるだけで、次の勤務についていることもあるでしょうし、8時間と4時間の合計12時間の休息のあとで次の勤務につくこともあるでしょう。このようなときには、休息が8時間かどうかだけでは分からないことになります。

このようなときには、操配のときに＝運行指示のときに、どのような指示をしたかによって変わってきます。操配のときに8時間の勤務のあとすぐに次の勤務を始めなさいと指示していれば、分割休息ではありません。逆に、8時間の休息のあともう一走りして、そのあと4時間の休息で合計12時間の休息をとるようにと指示していれば、分割休息ということになります。

別の見方をすれば、勤務が始まってから24時間以内に、休息を何回とっているかを見れば、分割か、そうでないかが分かります。その24時間で見た休息の形によって勤務回数を見ることになります。

また、8時間の休息のあとは新たな勤務が始まるという見方もできますが、『新たな勤務と見ることが原則だ』というだけのことです。たとえば、操配の最初から8時間と4時間の休息を指示していれば、あとの4時間の休息が終わってから次の勤務が始まるということになります。

貨物自動車運送事業法の細かい規則である『輸送安全規則』の第3条第4項の規定では、勤務の仕方を具体的に指示しなさい、という決まりになっていますので、この決まりを守っていれば、何日の何時までが一つの勤務であるかは、はじめから分かっていることになります。



②-ILOや諸外国の例は

Q 説明のなかで、ILOとか諸外国の例が出てきましたが、おおよそどのようになっているのでしょうか？

A 参考までに下の一覧表をご覧ください。
1日、1週間の運転時間が少し長いことや、拘束時間という決めがないこと、などが大きな違いです。

自動車運転者の労働時間規制についての国際比較

平成9年4月現在

項　目	日本の改善基準告示	EUの運転時間規制	アメリカの運転時間規制	ILO条約(153号)の内容
拘束時間	原則　1日13時間 例外　〃 16時間まで延長可能 15時間超は週2回まで 1カ月　293時間 年間3,516時間 延長　320 〃	規制はない	規制はない	規制はない
運転時間	1日　9時間 （2日を平均できる） 1週　44時間 （2週を平均できる） 44×2＝88	1日　9時間 週2回まで10時間に延長できる 2週　90時間	10時間 （8時間の休息後）	1日　9時間 1週　48時間 ただし、日、週の運転時間については、各国で一定の日、週の平均として決定も可
連続運転時間	4時間 4時間に対して30分の中断 1回10分以上の分割も可能	4時間30分 4時間30分に対して45分の非運転 1回15分以上の分割も可能		4時間 ただし、各国で1時間以内の延長ができる。休憩時間の長さについては規定なし
休息期間	連続　8時間 分割の場合 4時間以上の単位で合計10時間 （隔日勤務は20時間） ※拘束時間との関連から11時間が原則 車両内で休息がとれる	11時間(24時間に対して) 週3日までは9時間にできる 1時間以上の単位で分割できるが、うち1回は8時間以上で合計12時間 停止中の車両内で休息がとれる	8時間 ただし、仮眠設備で2時間以上の単位で2分割することができる。合計も8時間でよい。 車両内で休息がとれる	連続10時間 週2日までは8時間にできる
フェリー乗船の場合の特例	乗船時間のうち2時間は拘束時間 その他の時間は休息期間 下船後に勤務につく場合には別途の制限あり	フェリー乗船時間は休息期間 ただし、乗下船の前後の休息と1時間以上間隔をとらないこと （直前か直後に休息期間を設定する）	規定なし	フェリー乗船の場合の例外を定めることができる （具体的な例外規定はない）
適用除外	緊急輸送、危険物輸送	緊急、警察、消防、国防など	緊急輸送、救急、警察、消防、国防など	特殊輸送、救急、警察、消防、国防など

③フェリーに１日２回乗るときは

Q 会社の仕事のなかに次のような例があります。朝、会社から１時間ほどの距離のお客さんの倉庫まで行って、そこで30分積込みをして港まで30分走り、そこから片道２時間30分のフェリーに乗ります。到着した港から20分ほどの距離にあるお客さんの店先で20分で荷卸しを終わり、すぐに港に引き返して、帰りのフェリーに乗って会社まで帰ってきます。

つまり、運転時間が３時間40分、積卸し時間が50分、フェリー乗船時間が５時間の仕事です。

このような場合、行きと帰りのフェリーで、たった２時間のあいだがあるだけなのですが、フェリーの時間をとおしで考えてはいけないのでしょうか？　フェリーの時間をとおしで考えると、５時間の乗船時間ですから、２時間を引いた３時間が休息期間として取り扱えると思うのですが…？

8：00　　18：30

運転	積込	運転	フェリー	休憩	運転	荷卸	運転	フェリー	運転
1時間	30分	30分	2時間30分	1時間	20分	20分	20分	2時間30分	1時間30分

A フェリーの乗船時間はとおしでは考えられません。

そもそも、フェリー乗船時間は特別の取り扱いとして認められているものです。ですから、乗船してから船を降りるまでの時間のうち２時間を拘束時間、その他の時間を休息期間として取り扱うことが決められている以上、この決め以外の取り扱いをすることはできないのです。

この例では、フェリーの片道２時間30分のうち２時間を拘束時間、30分を休息期間として取り扱うこととなります。

しかし、考え方を変えて、２時間30分を拘束時間として取り扱い、30分を休憩とするのも一つの方法ではないでしょうか。法律では、休憩時間は労働時間が８時間を超える場合には１時間与えなければならないことになっています。

この１時間については、必ずしもいっぺんに与える必要はありませんから、二つに分けて30分、30分とすることもできます。そうすると、行きと帰りのフェリーで30分ずつ休憩がとれることになります。このように考えれば、朝８時に出社して18時30分に退社ということではなく、17時30分に退社することができます。ドライバーにとっては、給料は変わらずに早く自由な時間が手に入るという、とりえがありますし、会社にとっても何も不都合はありません。

ただ、注意しなければいけないのは、休憩時間は従業員が自由に利用できることが必要ということも法律で決められていますから、フェリーのなかの30分がそういうことになっているかどうかということです。

どちらにしても、ドライバーの意見や組合（従業員代表）の意見を聞いて取り扱いを決めるほうがよいでしょう。ドライバーや組合が反対すれば、この取り扱いはしないほうがよいのですし、会社としてはどちらの取り扱いでも困ることはないでしょうから…。

8：00　　17：30

運転	積込	運転	フェリー	休憩	運転	荷卸	運転	フェリー	休憩	運転
1時間	30分	30分	2時間	30分	20分	20分	20分	2時間	30分	1時間30分

④「労働組合か従業員代表」との協定は

Q **拘束時間を320時間まで延ばすときや、残業の決めをするときに『労働組合か従業員代表』と協定するようにということが出てきましたが、これはどういうことなのでしょうか？**
また、組合がないときの従業員代表の選び方は、実際にはどのようにやるのでしょうか？

A **『労働組合か従業員代表』の意味**

残業についての法律の定めは、正確にいえば、労働基準法第36条第１項に『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との書面による協定をし、…』となっています。

拘束時間を延ばすときの取り扱いも同じ言葉で書かれています。

この長い言葉で書かれていることを一言でいうと『労働組合か、なければ従業員代表』となります。

このような相手と、文章にしたもので確認をしなさい、というのが法律の意味なのです。

このように法律で決めたのは、残業を会社の都合でどんどんいいつけるのは、従業員にとっては必ずしも得なことばかりではないからという理由なのです。

『残業手当が稼げるから文句はないだろう』と考える人もいるでしょうが、考え方は人それぞれですから、手当をもらうよりは早く帰りたい人もいるでしょう。そのようなときに、会社から残業をいいつけることは、相手の考え方を無視したことにもなります。

また、法律のたてまえは、決まった労働時間（所定労働時間といいます）働いて帰ることがあたりまえということになっています。つまり、残業は例外的なことになっているのです。

そこで、従業員の意見も聞いて残業をしてもらう、ということを決めているのです。

ところで、労働組合は従業員の意見を代表して会社にいうもの、ということになっています。そこで、従業員の意見を取り入れるために、労働組合の意見を聞くことにしているのです。

ところが、労働組合はどの会社にもあるものではありません。その場合には、別の方法で従業員の意見を聞いて決めることができる、ということにしなければ、実際上は困ったことになります。

そこで、従業員を代表する人の意見を聞くという方法が決められたのです。

従業員代表の選び方

従業員代表の選び方は、労働基準法の施行規則により、投票・挙手等の方法があげられています。一般に、多く行われているのは選挙で選ぶ方法です。もちろん、従業員同士で、お互いに推薦しあうことや挙手による選任、１カ月、２カ月の当番制という方法でもよいでしょう。要するに、公平に、公正に、分けへだてなく選ばれなければならないということなのです。

選挙で選ぶときには、選挙の手続きや、選ばれる資格について、あらかじめ社内の規則で決めておくことも一つの方法です。選ばれる資格というのは、選ばれる人は、監督・管理者など会社側として仕事をしている人はダメということになっています。

『会社側として仕事をしている人』というのは、たとえば常務や専務などの役員、支店長や管理課長などの役職の人です。会社の方針をよく分かって、すすんで仕事をしている人がダメということではありません。世間で一般にいわれる『会社側』『労働側』ではないことをよく知っていてください。

⑤ 通常業務のあいまの危険物輸送は

Q **月に５日くらい、花火の輸送をやっています。危険物輸送で、届出をして、計画書も出しています。このように、適用除外の仕事が普通の仕事のあいまにあるようなときには、拘束時間や運転時間はどのように見ればよいのでしょうか？**

A 仕事についた日数の比率で分けて考えるということが基本です。

いいかえると、１カ月の日数のうち、適用除外の仕事に何日ついたのかによって普通の仕事の拘束時間が決まるということなのです。

通達に書いてあるのは専門的な言葉で書かれていますから、分かりづらい面もあります。そこで、例をあげて説明しましょう。

まず、拘束時間の計算です。

〈例１〉

１カ月の日数	休日数	適用除外の日数	普通の仕事の日数	１カ月の拘束
31日	９日	５日	17日	293時間

この例は、１カ月の拘束時間が原則どおりの293時間のケースです。

$$\frac{31日-5日}{31日} \times 293時間 = \frac{26}{31} \times 293 = 245.74$$

$$= 245時間45分$$

つまり、普通の仕事の日数や残業、休日出勤を合わせて、245時間45分までは拘束時間とできます。適用除外の５日については、拘束時間の管理や運転時間の管理は必要ありません。ただし、他の法律で厳しい制限がかかっていますから、その制限を守ることを忘れないようにしてください。

くりかえしますが、上の表の黒い部分の数字だけが関係あります。

〈例２〉

１カ月の日数	休日数	適用除外の日数	普通の仕事の日数	１カ月の拘束
31日	９日	５日	17日	320時間

この例は、１カ月の拘束時間をいっぱいまで延ばした320時間のケースです。

$$\frac{31日-5日}{31日} \times 320時間 = \frac{26}{31} \times 320 = 268.39$$

$$= 268時間24分$$

⑥積雪地域の１年変形制の特例は

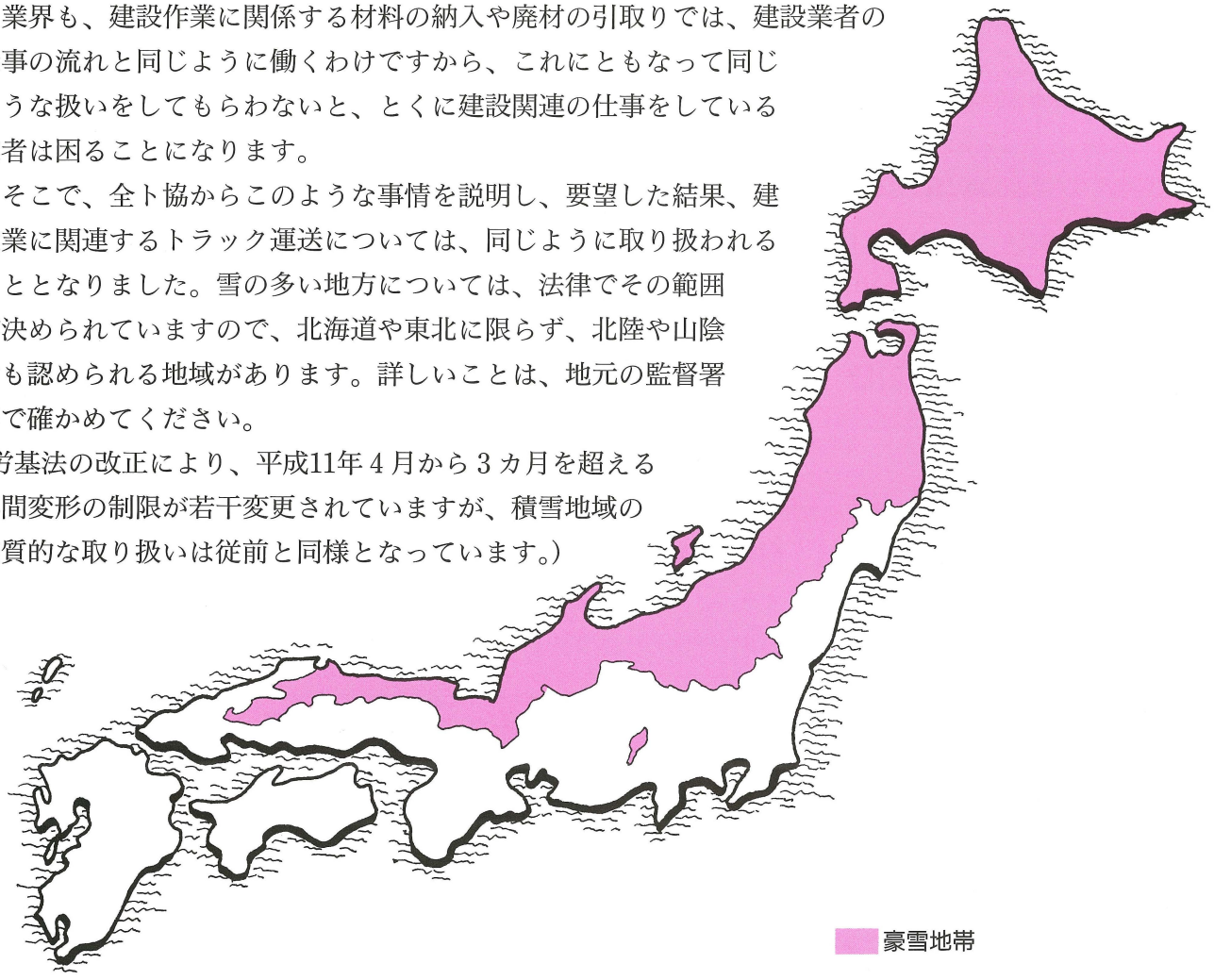
Q　北海道や東北では、１年変形労働時間の取り扱いが特別だという話を聞きましたが？

A　雪の多い地方では、冬場は建設現場は仕事にならないということが起こります。そこで、冬場の出面（労働日）ははじめから少なくし、夏場の天気のいい時期にしっかり働くようにしたほうが都合がよいということは、お分かりでしょう。このようなことから、年間変形労働時間を使うようにしたのですが、従来の法律の定めでは、年間変形（３カ月を超える場合）は１日９時間、１週間48時間までという労働時間の制限があります。しかし、これでは足りないので、３カ月変形の『１日10時間、１週間52時間』と同じ制限にしてもらいたいというのが、建設業界の強い希望でした。

その結果、平成９年４月から、そのように決まりました。われわれトラック業界も、建設作業に関係する材料の納入や廃材の引取りでは、建設業者の仕事の流れと同じように働くわけですから、これにともなって同じような扱いをしてもらわないと、とくに建設関連の仕事をしている業者は困ることになります。

そこで、全ト協からこのような事情を説明し、要望した結果、建設業に関連するトラック運送については、同じように取り扱われることとなりました。雪の多い地方については、法律でその範囲が決められていますので、北海道や東北に限らず、北陸や山陰でも認められる地域があります。詳しいことは、地元の監督署等で確かめてください。

（労基法の改正により、平成11年４月から３カ月を超える年間変形の制限が若干変更されていますが、積雪地域の実質的な取り扱いは従前と同様となっています。）



法律で決められた雪の多い地方

⑦出来高払制採用の場合の最低保障は

Q　弊社では、ドライバーのやる気を引き出すため、今度、給与体系を改め、歩合給制度を取り入れたいと考えています。ただ、こういった場合最低保障が必要と聞きましたが、どういうことでしょうか詳しい内容をお教え下さい。

A　労働時間に応じ、『通常の賃金の６割以上』の保障給が必要

労働基準法では、歩合給制や出来高払制について、「使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない」と定めています（第27条）。

これは、出来高や仕事の量によって賃金が支払われる場合、単価が不当に低く定められたりすると、過重労働を招き、ひいては労働者の生活を脅かすおそれがあるからです。このため、労基法では、労働者が就労した以上はたとえその出来高が少ない場合でも、労働した時間に応じて一定額の保障を行うべきことを使用者に義務づけているわけです。

保障給の額については法律上とくに定められていませんが、トラック運転者の場合、労働省が改善基準について出したいわゆる「93号通達」（平成元年３月１日　基発第93号）で「労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の６割以上の賃金」といっていますので、６割以上の保障給が必要ということになります。

この「６割以上」ということについてですが、あくまでも、労働時間に応じた通常賃金の６割以上の保障であって、６割以上の固定的給与を設けなさいという意味ではないので、注意してください。

『通常の賃金』とは標準的な能率で通常の時間働いて得る額

また、「通常の賃金」というのは、各労働者がそれぞれの標準的な能率で、歩合給の算定期間に、通常の労働時間働いた場合に得られる賃金額をいい、具体的には次の算式で「１時間当たりの保障給」の下限を算出します。この場合、勤務割に組み込まれた時間外労働と休日労働に対する手当は含め、臨時に支払われる賃金と賞与は除きます。

〈算式〉

$$\text{１時間当たりの保障給} = \frac{\text{通常の賃金}}{\text{算定期間における通常の労働時間}} \times 0.6$$

実際には、各人ごとに過去３カ月程度の期間に支払われた賃金の総額を、その間の総労働時間数で除して得た金額に100分の60をかけて算出すればよいことになっています。また、そのほか毎年１回等定期的にあらかじめ定めておく場合に限り、その会社の歩合制労働者に対する過去３カ月間程度の賃金の総額を、延総労働時間数で除して得た金額の100分の60以上の保障給でもかまわないとされています。

資料1 改善基準告示

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（抄）

平成元年労働省告示第７号
改正平成３年労働省告示第79号
改正平成４年労働省告示第99号
改正平成９年労働省告示第４号
改正平成11年労働省告示第29号
改正平成12年労働省告示第120号

（注：傍線部分は、平成９年の改正箇所）

（目的等）

第１条　この基準は、自動車運転者（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第９条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車の運転の業務（厚生労働省労働基準局長が定めるものを除く。）に主として従事する者をいう。以下同じ。）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ことを目的とする。

２　労働関係の当事者は、この基準を理由として自動車運転者の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。

３　使用者は、季節的繁忙その他の事情により、法第36条第１項の規定に基づき臨時に労働時間を延長し、又は休日に労働さ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。

〈略〉

（貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等）

第４条　使用者は、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）第２条第１項の貨物自動車運送事業をいう。以下同じ。）に従事する自動車運転者の拘束時間、休息期間及び運転時間については、次に定めるところによるものとする。

一　拘束時間は、１箇月について293時間を超えないものとすること。ただし、労使協定があるときは、１年のうち６箇月までは、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時間まで延長することができる。

二　１日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は、16時間とすること。この場合において、１日についての拘束時間が15時間を超える回数は、１週間について２回以内とすること。

三　勤務終了後、継続８時間以上の休息期間を与えること。

四　運転時間は、２日（始業時刻から起算して48時間をいう。次条において同じ。）を平均し１日当たり９時間、２週間を平均し１週間当たり44時間を超えないものとすること。

五　連続運転時間（１回が連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。次条において同じ。）は、４時間を超えないものとすること。

２　使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の休息期間については、当該自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

３　第１項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、厚生労働省労働基準局長の定めるところによることができる。

一　業務の必要上、勤務の終了後継続８時間以上の休息期間を与えることが困難な場合

二　自動車運転者が同時に１台の自動車に２人以上乗務する場合

三　自動車運転者が隔日勤務に就く場合

四　自動車運転者がフェリーに乗船する場合

４　労使当事者は、時間外労働協定において貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に係る一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、当該一定期間は、２週間及び１箇月以上３箇月以内の一定の期間とするものとする。

５　使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に法第35条の休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は２週間について１回を超えないものとし、当該休日の労働によって第１項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする。

６　前各項の規定は、旅客自動車運送事業（道路運送法第２条第３項の旅客自動車運送事業をいう。次条において同じ。）及び貨物自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者（主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者を除く。）について準用する。

〈略〉

資料2 関連通達等

平成９年３月11日　基発第１４３号
改正平成11年３月31日　基発第１６８号

都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正等について（抄）

自動車運転者の労働時間等の労働条件については、「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（以下「改善基準告示」という。）、平成元年３月１日付け基発第92号「一般乗用旅客自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者の拘束時間及び休息期間の特例について」（以下「特例通達」という。）、同日付け基発第93号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について」（以下「93号通達」という。）及び平成５年３月17日付け基発第165号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正等について」（以下「165号通達」という。））により、その改善を図ってきたところである。

本改善基準告示については、今般、平成８年12月６日の中央労働基準審議会の報告（別紙１。以下「平成８年報告」という。）を踏まえ、告示された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部を改正する件」（平成９年労働省告示第４号。別紙２。以下「４号告示」という。）により別紙３のとおり改正されたところである。平成９年４月１日以後はこの改正後の改善基準告示によって自動車運転者の労働時間等の労働条件の改善を図ることとしたので、下記の事項に留意の上、その適切な運用を期されたい。

記

〈略〉

(2)　貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間について

現行の２週間について143時間、４週間について273時間を超えないものとされているところを、１箇月について293時間を超えないものとし、また、労使協定があるときは、１年のうち６箇月までは、１年間についての拘束時間が3,516時間（293時間×12箇月）を超えない範囲内において、１箇月についての拘束時間を320時間まで延長することができるものとした。

〈略〉

2　改善基準告示の遵守

今回の改正で労使協定により拘束時間及び運転時間を一定期間延長する措置が設けられたことから、これらの適正な管理が行われるよう従前以上に台帳の作成等による各種記録の整備を図る必要がある。また、改善基準告示は、関係労使の代表の合意に基づき策定され、見直されたものであり、関係当事者は定められた基準を遵守することを特に強く要請されるものである。

第２　改善基準告示の内容

１　目的等（第１条関係）

(1)　第１項は、長時間労働の実態が見られる自動車運転者について、労働時間等に関する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ことを目的とすることを明らかにしたものである。なお、４号告示により「労働省労働基準局長が定めるものを除く」こととしたが、これは平成８年報告記の２において「緊急輸送、緊急作業及び危険物輸送についての改善基準の適用除外の扱いについては、平成９年３月31日までに労使の合意に基づいて別途通達等で措置することが適当である。」とされたことを踏まえ、当該措置を行う際の改善基準告示上の根拠として規定したものである。

(2)　第２項は、労働関係の当事者に対して、この基準を理由として自動車運転者の労働条件を低下させてはならないことを求めるとともに、その向上に努めるべき旨を規定したものであるが、特に、改善基準告示の改正を契機に労働条件を低下させるようなことのないように要請されるものである。

〈略〉

２(1)イ　拘束時間

拘束時間とは、基本的には労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間をいうものであるが、改善基準告示においては拘束時間規制の観点から、あらゆる場合における始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束されているすべての時間を確実に含ましめるため、念のため「その他の使用者に拘束されている時間」を加えたものである。したがって、通常の場合「その他の使用者に拘束されている時間」が発生する余地はなく、労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間が拘束時間となるものである。

なお、改善基準告示に定める拘束時間の範囲内であっても、法定労働時間を超えて労働させ、又は休日に労働させる場合には労働基準法（以下「法」という。）第36条第１項に定める協定の締結・届出を要することはいうまでもない。

〈略〉

2(1)ニ　休息期間

休息期間については、拘束時間と表裏の関係にあることから、改善基準告示においては「使用者の拘束を受けない期間」としているが、休息期間についての考え方は、旧改善基準と全く同様である。すなわち、休息期間とは、勤務と次の勤務との間にあって、休息期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分は労働者の全く自由な判断にゆだねられる時間であって、休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なる性格を有するものである。

〈略〉

3　貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等（第４条関係）

第４条は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間、休息期間、運転時間等について定めたものである。

なお、旅客自動車運送事業及び貨物自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者（主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者を除く。）、例えば、販売業における配達部門の運転者については、本条によることとしている。

(1)　拘束時間

拘束時間については、４号告示による改善基準告示の改正により改正がなされたが、その改正の内容は次のとおりである。

イ　４号告示により、２週間及び４週間の拘束時間に替えて１箇月の拘束時間を定めることとし、当該１箇月の拘束時間を293時間とすることとしたものである。

１箇月の総拘束時間の計算に当たっては、特定の日を起算日とし、１箇月ごとに区切って計算すること。

なお、拘束時間についての考え方は、２の(1)のイのとおりである。

ロ　労使協定があるときは、１年のうち６箇月までは、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、１箇月についての拘束時間を320時間まで延長することができることとしたが、これは、輸送体系の変化、顧客ニーズの多様化等の貨物自動車運送事業の諸情勢を踏まえ、事業の繁忙・閑散等を考慮しつつ総労働時間短縮に取り組むための現段階の措置として認めることとしたものである。

当該延長を労使協定に係らしめることとしたのは、拘束時間の限度について、予め労働者に周知することを通じて、適正かつ明確な拘束時間の管理を期すためであり、当該労使協定には、次の事項を定めておく必要がある。

①　対象者

②　各月の拘束時間

③　当該協定の始期及び終期

また、協定に定めることとした事項は、事情の変更に応じて変更する必要が生じることも考えられるので、その変更により影響を受ける労働者がある程度余裕をもって対応できるよう、一定期間前もって協議することを明らかにする等、協定を変更するための手続きも併せて定めておく必要がある。

当該労使協定では、293時間を超える月数は６箇月以内となるよう当該１年のすべての月の拘束時間を定め、すべての月の拘束時間は320時間以内で、その合計が3,516時間以内となっている必要がある。

なお、別紙８のとおり協定例を作成したので、参考とすること。

労使協定により定めた１年の各月の拘束時間の限度は、例えば次（41ページ上段棒グラフ）のようになり、すべての協定対象者の各月の拘束時間は、この範囲内とする必要がある。

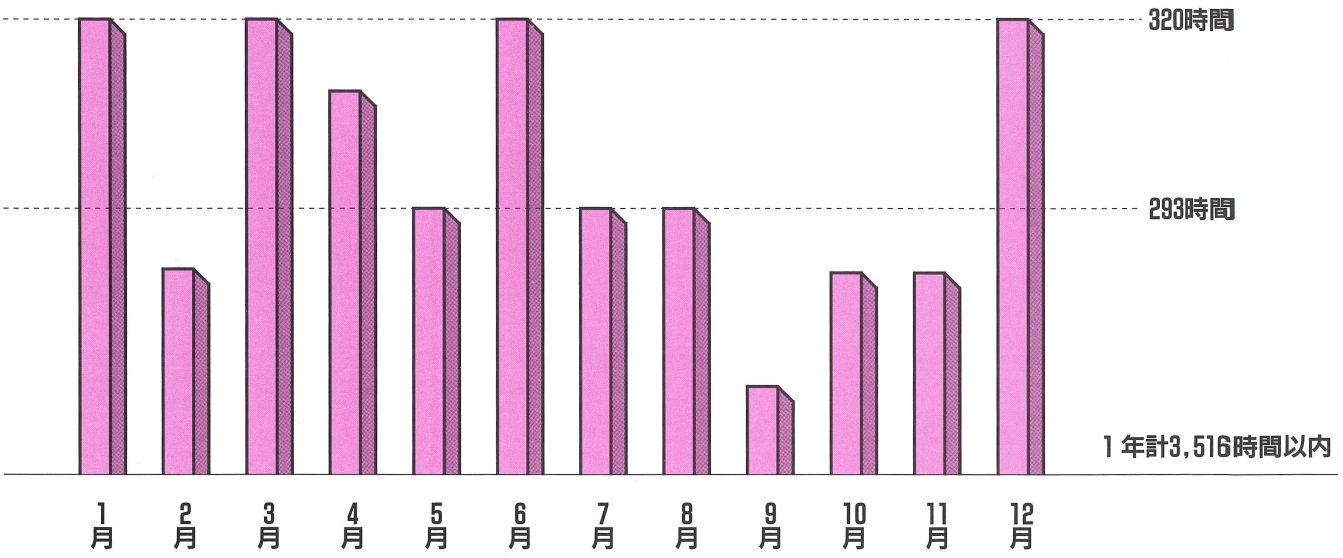
(2)　最大拘束時間

１日についての拘束時間の基本は13時間以内であるが、第１項第１号により１箇月を平均して計算する場合においても、最大拘束時間は16時間を限度とすることとしたものである。

最大拘束時間を16時間としたのは、始業時刻から起算して24時間中に少なくとも継続８時間以上の休息期間を確保する必要があるためである。「１日についての拘束時間が15時間を超える回数は、１週間について２回以内とする」とは、始業時刻から起算して24時間中に継続した休息期間を９時間未満とすることのできる日は１週間について２回を限度とするとの意である。

(3)　休息期間

休息期間についての考え方は、２の(1)のニのとおりである。

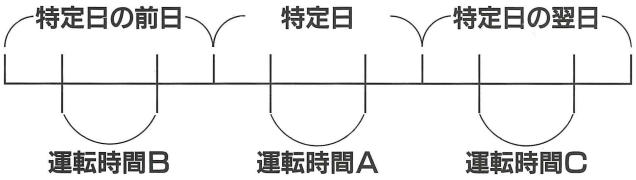


(4) 運転時間

運転時間については、４号告示において改正が行われなかったが、これは運輸体系の変化等の貨物自動車運送業における実態を考慮したことによるものである。

(5) 最大運転時間

１日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が、特定日の最大運転時間が改善基準に違反するか否かは、次によって判断すること。



① $\frac{A+B}{2} > 9$ かつ $\frac{A+C}{2} > 9$ の場合は、違反となる。

② $\frac{A+B}{2}$ 又は $\frac{A+C}{2}$ のどちらか一方が９時間以内の場合は違反とならない。

２週間における総運転時間を計算する場合は、特定の日を起算日として２週間ごとに区切り、その２週間ごとに計算しなければならないものである。

(6) 連続運転時間

「１回が連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断」には、１回連続30分以上の運転の中断も当然含まれる。

(7) 拘束時間及び休息期間の特例（第３項関係）

業務の必要上、勤務の終了後継続８時間以上の休息期間を与えることが困難な場合等についての特例を認めた特例通達の運用に当たっては、次の事項に留意すること。

なお、休息期間の分割の特例の適用に当たっては、当分の間認められた措置であることに留意し、特に、「業務の必要上」については、厳格に運用すること。

イ　業務の必要上、勤務の終了後継続８時間以上の休息期間を与えることが困難な場合（特例通達記の１関係）

休息期間は、原則として始業時刻から起算して24時間中に継続８時間以上与えなければならないものであるが、貨物自動車運送事業等における実態からみると、８時間以上の継続した休息期間を付与することは困難な場合もあるので、業務の必要上やむを得ない場合であって、始業時刻から起算して24時間中に、１回当たり継続４時間以上、合計10時間以上の休息期間を与える場合には、休息期間の分割を認めることとしている。この分割は必ずしも４時

間、６時間、合計10時間というような２分割に限らず４時間、４時間、４時間、合計12時間というような３分割も認められるものである。

なお、休息期間を分割付与できる勤務は「一定期間における全勤務回数の２分の１」を限度としているが、休息期間の分割付与の状態が長期間継続することは好ましくないので、「一定期間」については、原則として２週間から４週間程度とし、業務の必要上やむを得ない場合であっても２箇月程度を限定とする。

ロ　自動車運転者が同時に１台の自動車に２人以上乗務する場合（特例通達記の２関係）

「車内に身体を伸ばして休息することのできる設備」には、バスの場合、身体を伸ばして休息できるリクライニング方式の座席で、運転者のために専用の座席が少なくとも１座席以上確保されていれば、これに該当するものである。

ハ　自動車運転者がフェリーに乗船する場合（特例通達記の４関係）

勤務の中途においてフェリーに乗船した場合については、乗船中の２時間を拘束時間として取り扱い、それ以外の時間は休息期間として取り扱うこととしている。

フェリーの乗船時間が10時間（ただし、２人乗務の場合には６時間、隔日勤務の場合には22時間）を超え、８時間（２人乗務の場合には４時間、隔日勤務の場合には20時間）の休息期間が与えられた場合にはフェリー下船時刻から次の勤務が開始されたこととなる。この場合において、フェリー乗船中の２時間の拘束時間は、フェリー乗船前の勤務の拘束時間として取り扱うこと。

(8)　時間外労働（第４項関係）

自動車運転者については限度基準に定める限度時間の適用はないが、法第36条第１項に基づく協定における時間外労働については、改善基準に定める拘束時間の範囲内とする必要がある。

(9)　休日労働（第５項関係）

休日労働の場合であっても、当該休日における勤務と前後の勤務との間には、それぞれ所定の休息期間が必要である。

〈略〉

第３　重点対象

改善基準告示及び93号通達の記の第３に定める基準は、自動車運転者を使用する全事業場に適用されるものであり、運送を業とすると否とは問わないが、当面、次に掲げる事業を重点対象とすること。

１　道路運送法（昭和26年法律第183号）第２条に規定する旅客自動車運送事業及び貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）第２条に規定する貨物自動車運送事業のうち、次に掲げる事業

(1)　一般乗合旅客自動車運送事業
(2)　一般貸切旅客自動車運送事業
(3)　一般乗用旅客自動車運送事業
(4)　一般貨物自動車運送事業
(5)　特定貨物自動車運送事業

２　次に掲げる物品を運搬する貨物自動車を使用する事業

(1)　土砂・砂利
(2)　危険物
(3)　生コンクリート
(4)　木材、紙又はパルプ
(5)　鉄鋼材又は建設用鉄骨・鉄筋
(6)　鮮魚
(7)　農産物

３　常態として長距離貨物運送（「一の運行」の運転時間が９時間以上又は「一の運行」の走行距離が450キロメートル以上の貨物輸送をいう。）を行う貨物自動車を使用する事業

〈略〉

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の１箇月についての拘束時間の延長に関する協定書（例）

○○運送株式会社代表取締役○○○○と○○運送労働組合執行委員長○○○○（○○運送株式会社労働者代表○○○○）は、「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４条第１項第１号ただし書きの規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、○○○とする。

2　拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は○日とする。

○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	年間計
○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間	○時間

3　本協定の有効期間は、平成○年○月○日から平成○年○月○日までとする。

4　本協定に定める事項について変更する必要が生じた場合には、○日（○日以上）前までに協議を行い、変更を行うものとする。

平成○年○月○日

○○運送労働組合執行委員長　○○○○　印

（○○運送株式会社労働者代表　○○○○　印）

○○運送株式会社代表取締役　○○○○　印

貨物自動車運送事業のモデル36協定及びその届
時間外労働 / 休日労働 に関する協定届

様式第９号（第17条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）
貨物自動車運送事業	○○運輸株式会社	○市○町○丁目○○番地（○○-○○○○-○○○○）

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間	延長することができる時間 1日	延長することができる時間 1日を超える一定の期間（起算日）	期間
①下記②③のいずれにも該当しない労働者	需要の季節的な増大等に対処するため（詳細は別添協定書記載のとおり）	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	１週○時間 １日○時間	別添協定書記載のとおり		平成○年○月○日から平成○年○月○日まで
②１年単位の変形労働時間制により労働する労働者	同上	同上	同上	１週○時間 １日○時間	同上	同上	同上
③育児又は家族介護を行う女性労働者のうち延長することができる時間を短くすることを申し出た者	同上	同上	同上	１週○時間 １日○時間	同上	同上	同上

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻	期間
需要の季節的な増大等に対処するため（詳細は別添協定書記載のとおり）	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	毎週１日 国民の休日	別添協定書記載のとおり	平成○年○月○日から平成○年○月○日まで

協定の成立年月日　　平成○年○月○日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　○○課○○係○○○○　／　氏名　○○運輸労働組合（又は　○　○　○　○）

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）　※協定の当事者が労働組合である場合は記入不要

平成○年○月○日

使用者　職名　代表取締役社長
　　氏名　○　○　○　○　㊞

○○労働基準監督署長　殿

（注）労働基準法の改正により、平成11年４月１日から協定届様式の一部が変更されています。

(注)労働基準法の改正により、平成11年４月１日から協定書様式の一部が変更されています。

時間外労働及び休日労働に関する協定書

○○運輸株式会社代表取締役○○○○（以下「甲」という。）と○○運輸労働組合執行委員長○○○○（○○運輸株式会社労働者代表○○○○）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）並びに変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超えた労働時間で、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。）及び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努める。

第２条　甲は、就業規則第○○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18歳以上の者）	延長することができる時間				期　間
				１　日	１日を超える一定の期間（起算日）			
					２　週（　）	１箇月（　）	１　年（　）	
①下記②③のいずれにも該当しない労働者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者						平成○年○月○日から平成○年○月○日まで
		荷役作業員						
		自動車整備士						
	毎月の精算事務のため	経理事務員						
②１年単位の変形労働時間制により労働する労働者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者						平成○年○月○日から平成○年○月○日まで
		荷役作業員						
		自動車整備士						
	毎月の精算事務のため	経理事務員						
③育児又は家族介護を行う女性労働者のうち延長することができる時間を短くすることを申し出た者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者						平成○年○月○日から平成○年○月○日まで
		荷役作業員						
		自動車整備士						
	毎月の精算事務のため	経理事務員						

２　自動車運転者については、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」（労働省告示。以下「改善基準」という。）に

定める１箇月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。

3　第１項表中③の申出を行うことができる者は、次のいずれかに該当する女性労働者とする。

(1)　小学校就学前の子を養育する労働者

(2)　２週間以上、常時介護を必要とする次の家族を介護する労働者

イ　配偶者（事実上婚姻関係にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母

ロ　同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

ただし、申出の方法及び手続その他③の適用に関し必要な事項については、労使の合意に基づき、別途就業規則に定めるところによるものとする。

第３条　甲は、就業規則第○○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。

<table>
<tr><th>休日労働をさせる必要のある具体的事由</th><th>業務の種　類</th><th>従事する労働者数（満18歳以上の者）</th><th>労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻</th><th>期　間</th></tr>
<tr><td rowspan="3">需要の季節的な増大に対処するため</td><td>自動車運転者</td><td></td><td>・法定休日のうち、２週を通じ１回
・始業及び終業時刻は、あらかじめ運行予定表で定められた始業及び終業の時刻とする。</td><td rowspan="2">平成○年○月○日から平成○年○月○日まで</td></tr>
<tr><td>荷　役作業員</td><td></td><td rowspan="2">・法定休日のうち、４週を通じ２回
・始業時刻　　午前○時
・終業時刻　　午後○時</td></tr>
<tr><td>自動車整備士</td><td></td><td rowspan="2">平成○年○月○日から平成○年○月○日まで</td></tr>
<tr><td>毎月の精算事務のため</td><td>経　理事務員</td><td></td></tr>
</table>

2　自動車運転者については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準に定める１箇月についての拘束時間及び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　前２条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、自動車運転者については、改善基準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５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該当労働者に通知する。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該当労働者に通知する。

第６条　第２条の表における２週、１箇月及び１年の起算日並びに第３条の表における２週及び４週の起算日はいずれも平成○年○月○日とする。

2　本協定の有効期間は、平成○年○月○日から平成○年○月○日までとする。

平成○年○月○日

○○運輸労働組合
執行委員長　○○○○　印
（○○運輸株式会社
労働者代表　○○○○　印）
○○運輸株式会社
代表取締役　○○○○　印

基発第２０１号
平成９年３月26日

各都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準に係る適用除外業務について

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。以下「改善基準」という。）第１条第１項に基づき労働省労働基準局長が定める業務及びその留意点については下記のとおりとするので、了知の上その適切な運用を図られたい。

記

１　適用除外対象業務

貨物自動車運送事業における次の業務とする。

(1)　災害対策基本法及び大規模地震特別措置法に基づき、都道府県公安委員会から緊急通行車両であることの確認、標章及び証明書の交付を受けて行う緊急輸送の業務

(2)　消防法に基づき、関係消防機関に移送計画を届け出て行うアルキルアルミニウム、アルキルリチウム及びこれらの含有物のタンクローリーによる運送の業務

(3)　高圧ガス保安法に基づき、事業所の所在地を管轄する通商産業局長に移動計画書を届け出、その確認を受けて行う可燃ガス、酸素、毒性ガス等の高圧ガスのタンクローリーによる運送の業務

(4)　火薬類取締法に基づき、都道府県公安委員会に運搬に関する計画を届け出、運搬証明書の交付を受けて行う火薬、爆薬等の火薬類の運送の業務

(5)　核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律及び放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律に基づき、運輸大臣の確認を受け、かつ、都道府県公安委員会に運送計画を届け出て行う核燃料物質等及び放射性同位元素等の運送の業務

２　上記１の業務に従事する期間を含む１箇月の拘束時間及び２週間の運転時間の上限

上記１の業務に従事しない期間については改善基準が適用されるが、この業務に従事する期間を含む１箇月の拘束時間及び休息期間の上限は次のとおりである。

(1)　１箇月の拘束時間については、次の式により計算した時間を超えないものとすること。

［(上記１の業務に従事した月の日数)－(上記１の業務に従事した日数)］÷(上記１の業務に従事した月の日数)×(上記１の業務に従事した月の拘束時間)

(2)　２週間の運転時間の上限は、次の式により計算した時間を超えないものとすること。

［14－(上記１の業務に従事した日数)］÷14×88

３　届出書又はその写の備え付け等

上記１の業務を行うに当たっては、適用除外業務に該当することが明らかとなる関係法令に基づく各種行政機関への届出書又はその写を事業場への備え付け及び自動車運転者ごとの下記の業務に従事した期間が明らかとなる記録の整備が必要である。

また、上記１の業務に従事する期間の直前において改善基準に定める休息期間を与えなくてはならないことはもとより、当該業務に従事する期間の直後においても継続８時間以上の休息期間を与えることが要請されるものである。

36協定記載例

時間外労働 休日労働 に関する協定届

様式第９号（第17条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）
貨物自動車運送事業	○○運輸株式会社	東京都文京区後楽○の○の○（３８１４－○○○○）

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間	延長することができる時間 1日	延長することができる時間 1日を超える一定の期間（起算日）	期間
①下記②③のいずれにも該当しない労働者	需要の季節的な増大等に対処するため（詳細は別添協定書記載のとおり）	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	１週40時間 １日8時間	別添協定書記載のとおり		平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
②１年単位の変形労働時間制により労働する労働者	同上	同上	同上	１週40時間 １日8時間	同上		同上
③育児又は家族介護を行う女性労働者のうち延長することができる時間を短くすることを申し出た者	同上	同上	同上	１週40時間 １日8時間	同上		同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間
需要の季節的な増大等に対処するため（詳細は別添協定書記載のとおり）		別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	毎週１日 祝日 特定休日 年間○日	別添協定書記載のとおり		平成12年4月1日から平成13年3月31日まで

協定の成立年月日　平成12年3月○日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 労働組合（又は 業務係 ○○○○） 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ 投票による選挙 ）　※協定の当事者が労働組合である場合は記入不要

平成12年3月○日

使用者 職名 ○○運輸株式会社 代表取締役社長 氏名 ○○○○ ㊞

○○労働基準監督署長　殿

時間外労働及び休日労働に関する協定書

○○運輸株式会社 代表取締役 ○○ ○○（以下「甲」という）と ○○運輸株式会社 労働者代表 ○○ ○○ は、労働基準法第36条第１項の規定に基づき同法第32条（第32条の２、第32条の４）に定める労働時間を超える労働（以下「時間外労働」という。）及び同法第35条に定める休日（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極力排除するよう努力するものとする。

第２条　甲は、就業規則第 0 条の規定に基づき、必要がある場合には、下記(1)により時間外労働を行わせることができるものとする。

２　前項の規定にかかわらず、自動車運転者については、平成元年２月９日付け労働省告示第７号「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」という。）に規定する拘束時間の基準に反して時間外労働を行わせることはできないものとする。

３　第１項表中③の申出を行うことができる者は、次のいずれかに該当する女性労働者とする。

(1)　小学校就学前の子を養育する労働者　(2)　２週間以上、常時介護を必要とする次の家族を介護する労働者　イ　配偶者（事実上婚姻関係にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母　ロ　同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

ただし、申出の方法及び手続その他③の適用に関し必要な事項については、労使の合意に基づき、別途就業規則に定めるところによるものとする。

第３条　甲は、就業規則第 0 条の規定に基づき、必要がある場合には、下記(2)により休日労働を行わせることができるものとする。

２　前項の規定にかかわらず、自動車運転者については、改善基準に規定する拘束時間（２週間における総拘束時間を含む）の基準に反して休日労働を行わせることはできないものとする。

第４条　前２条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であっても、自動車運転者については、改善基準に規定する運転時間の基準に反して運転業務に従事させることはできないものとする。

第５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該当労働者に通知するものとする。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該当労働者に通知するものとする。

第６条　本協定の有効期間は、平成 12 年 4 月 1 日から　平成 13 年 3 月 31 日までとする。

平成 12 年 3 月 0 日

（労働組合）　㊞

（労働者代表）○○運輸株式会社 労働者代表 ○○ ○○　㊞

（使用者）○○運輸株式会社 代表取締役 ○○ ○○

(1)　時間外労働

	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18歳以上の者）	延長することができる時間 1日	1日を超える一定の期間（起算日） 2週（4/16）	1箇月（4/16）	1年（4/16）	期間
①下記②③のいずれにも該当しない労働者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	60	※1 7	※2 35	※3 57	※4 [illegible]	平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
		荷役作業員	10	5	27	45	360	
		自動車整備士	3	5	27	45	360	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	1	5	27	45	360	
②１年単位の変形労働時間制により労働する労働者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	22	4	20	30	※5 320	平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
		荷役作業員	5	3	15	25	240	
		自動車整備士	5	3	15	25	240	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	2	3	15	25	240	
③育児又は家族介護を行う女性労働者のうち延長することができる時間を短くすることを申し出た者	・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	6	2	1週6	—	120	平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
		荷役作業員	2	2	1週6	—	120	
		自動車整備士	2	2	1週6	—	120	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	2	2	10	—	120	

(2)　休日労働

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休日並びに始業及び終業の時刻	期間
需要の季節的な増大に対処するため	自動車運転者	80人	・法定休日のうち、２週を通じ１回 ・始業及び終業時刻は、あらかじめ運行予定表で定められた始業及び終業の時刻とする。	平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
	荷役作業員	15人	・法定休日のうち、４週を通じ２回 ・始業時刻　午前8時 ・終業時刻　午後5時	平成12年4月1日から平成13年3月31日まで
	自動車整備士	8人		
毎月の精算事務のため	経理事務員	12人		

（注）労働基準法の改正により、平成11年４月１日から様式の一部が変更されています。

新改善基準告示において延長することができる時間の記入例（36協定）

新改善基準告示において延長することができる時間については、１日の所定労働時間の設定等によって変化することはいうまでもありません。また、所定外労働時間は少ないほどよいので、36協定を締結する場合には、改善基準の拘束時間上限数値ではなく、実際の管理上はこれよりも短縮することが求められます。

ここに、限度の考え方、モデル例等を示します。

◎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

①１日の拘束時間　〈※１〉
　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）

②２週の拘束時間（法定休日労働がない場合）　〈※２〉
〔モデル例〕
　13時間－（８時間＋１時間）＝４時間　４時間×６日＝24時間
　16時間－（８時間＋１時間）＝７時間　７時間×２日×２回＝28時間
　24時間＋28時間＝52時間

③１カ月の拘束時間　〈※３〉
〔限度の考え方〕
★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×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×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

④１年の拘束時間（１年変形労働時間制、育児・介護以外の場合）　〈※４〉
〔限度の考え方〕（年間の労働日数が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÷７日×365日
　－休憩時間260時間＝1,170.285時間＝1,170時間18分

⑤１年の拘束時間（１年変形労働時間制採用の場合）　〈※５〉
〔限度の考え方〕（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÷７日×365日
　－休憩時間280時間＝1,150.286時間＝1,150時間17分

●お問い合わせ先
(社)全日本トラック協会
〒163-1519 東京都新宿区西新宿1-6-1　新宿エルタワー19階
TEL (03)5323−7626

〈平成13年3月作成〉