

改善基準告示の改正等について

令和6年11月20日

新潟労働局 労働基準部 監督課

原則

- ◆ 1週**40時間** / 1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

例外

- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

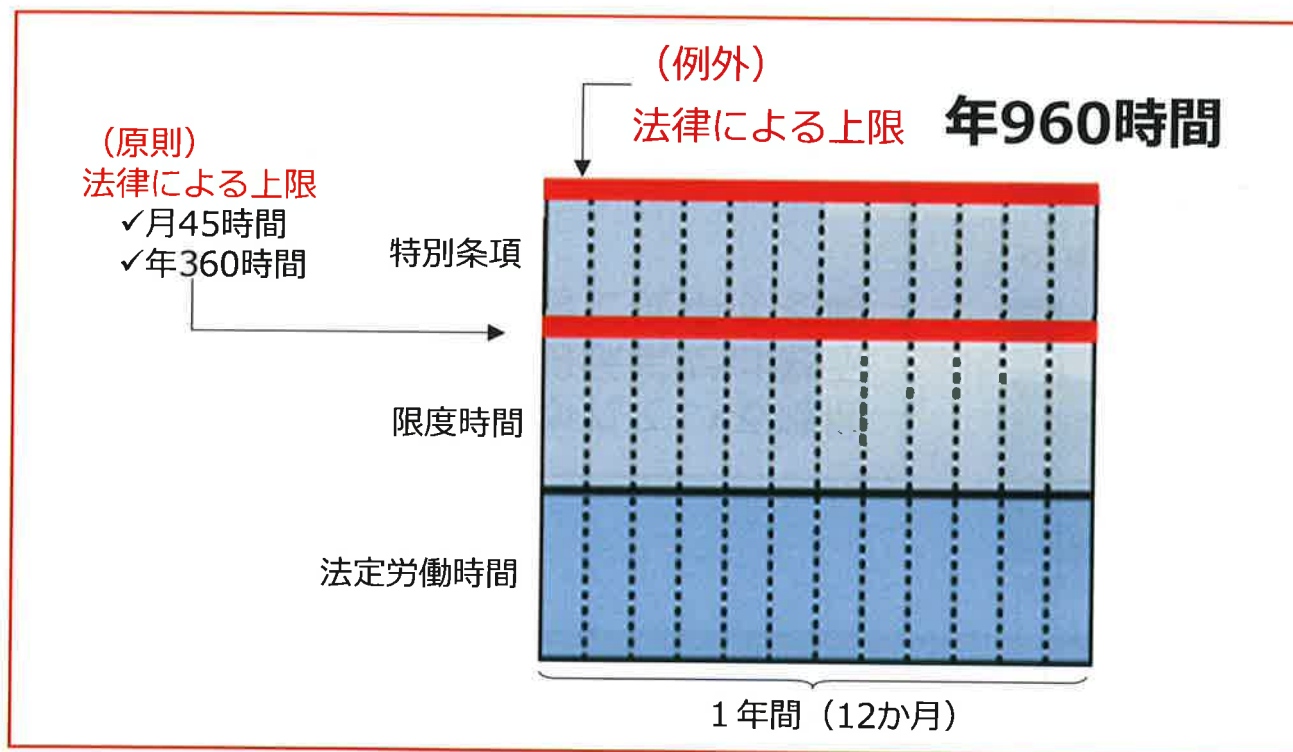
R 6年3月31日まで

上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし



R 6年4月1日以降

※ 改正された「改善基準告示」も2024年4月から適用されている



労働時間の把握

労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

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。

ガイドラインの主なポイント

- 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
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 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等の改善のための基準」 (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」 (改善基準告示) は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい**拘束時間** (始業から終業までの時間 (休憩時間を含む))、**休息期間** (勤務と勤務の間の自由な時間)、**運転時間等の基準**を定めたもの。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定 (昭和42年)

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定 (昭和54年)

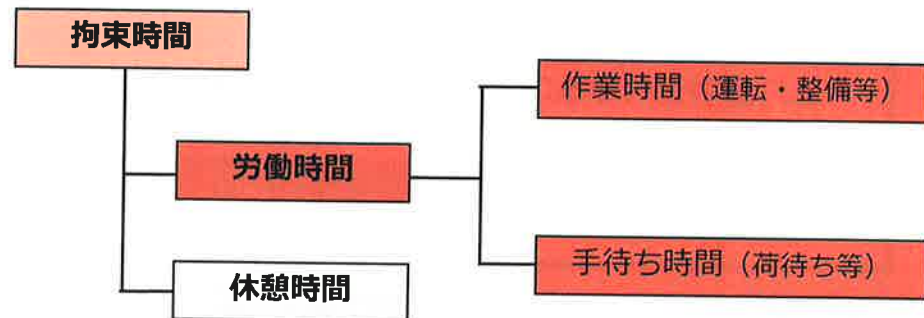
中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、**「改善基準告示」を策定 (平成元年)**

※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成9年に改正されてからは、令和4年に至るまで、内容を伴う改正は行われていなかった。

【参考】拘束時間と休息期間

- ▶ **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- ▶ **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。



改善基準告示の対象者

改善基準告示の対象となる者

改善基準告示の対象者は、労働基準法の労働者(※1)のうち、四輪以上の自動車の運転業務に主として従事している者です。

※1 職業の種類を問わず事業または事務所に使用される者で賃金を支払われる者。

【ポイント】 自家用自動車(白ナンバー)の運転者も対象

改善基準告示が適用されるバス運転者は、旅客自動車運送業(他人の需要に応じ、有償で自動車を使用して旅客を輸送する事業)に従事するバス運転者に限らず、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であって、主として人を輸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含みます。

すなわち、労働基準法上の労働者に該当する場合には、営業用だけではなく自家用バス・自家用普通乗用車(白ナンバー)(※2)で人を輸送する運転者にも、バス運転者に関する改善基準告示が適用されます。

※2:旅館等の宿泊業におけるフロント・客室係の労働者であっても、その者が主として旅館の宿泊客の輸送業務を担当されている場合、バス運転者に関する改善基準告示が適用されます。

なお、「自動車運転の業務に主として従事する」とは、個別の事案の実態に応じて判断されますが、物品または人を運搬するために自動車を運転する時間が、現に労働時間の半分を超えており、かつ、当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分を超えることが見込まれる場合を指します。

バス運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要①

バス

		旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
1年・1か月、 52週・4週平均1週 の拘束時間	1年・1か月		1年 3,300 時間以内 1か月 281 時間以内 【例外】 貸切バス等乗務者（左記①②③の者+乗合バス乗務者（一時的需要に応じて運行されるもの））の場合、労使協定により、次のとおり延長可 1年 3,400 時間以内 1か月 294 時間以内（年6か月まで） →281時間超は連続4か月まで
	52週・4週平均1週	4週平均1週 65 時間以内 【例外】 ①貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、②貸切バスに乗務する者及び③高速バスに乗務する者の場合、労使協定により、次のとおり延長可 4週平均1週 71.5 時間以内 （52週のうち16週まで）	52週 3,300 時間以内 4週平均1週 65 時間以内 【例外】 貸切バス等乗務者の場合、労使協定により、次のとおり延長可 52週 3,400 時間以内 4週平均1週 68 時間以内（52週のうち24週まで） →65時間超は連続16週まで
1日の拘束時間		原則 13 時間以内 （上限 16 時間、 15 時間超は週2回まで）	原則 13 時間以内 （上限 15 時間、 14 時間超は週3回までが目安）
1日の休息期間		継続 8 時間以上	継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 9 時間を下回らない

バス運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要②

バス

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
運転時間	2日平均1日当たり 9 時間以内 4週平均1週当たり 40 時間以内 【例外】 貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、貸切バスに乗務する者及び高速バスに乗務する者の場合、労使協定により、次のとおり延長可 52週 2,080 時間以内 4週平均1週当たり 44 時間以内 （52週のうち16週まで）	現行どおり 【例外】 貸切バス等乗務者の場合、労使協定により、現行どおり延長可
連続運転時間	4 時間以内 （運転の中断は、1回連続 10 分以上、合計 30 分以上）	現行どおり 高速バス・貸切バスの高速道路の実車運行区間の連続運転時間は、おおむね 2 時間までとするよう努める 【例外】 緊急通行車両の通行等に伴う軽微な移動の時間を、 30 分まで連続運転時間から除くことができる
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）及び連続運転時間から除くことができる （※1, 2） 勤務終了後、通常どおりの休息期間（継続11時間以上を基本、9時間を下回らない）を与える ※1 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※2 運転日報上の記録に加え、客観的な記録（公的機関のHP情報等）が必要。

バス運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要③

バス

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
分割休息 特例	<p>継続<u>8</u>時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分割休息は1回<u>4</u>時間以上 ・休息期間の合計は、<u>10</u>時間以上 ・3分割も可 ・一定期間（<u>2</u>か月程度）における勤務回数のおの2分の1が限度 	<p>継続<u>9</u>時間以上の休息期間を与えることが困難な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分割休息は1回<u>4</u>時間以上 ・休息期間の合計は、<u>11</u>時間以上 ・2分割のみ（3分割以上は不可） ・一定期間（<u>1</u>か月）における勤務回数のおの2分の1が限度
2人乗務 特例	<p>車両内に身体を伸ばして休息できる設備（※）がある場合、拘束時間を<u>20</u>時間まで延長し、休息期間を <u>4</u>時間まで短縮可</p> <p>※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席以上確保されていれば、これに該当する。</p>	<p>車両内に身体を伸ばして休息できる設備（※）がある場合、拘束時間を<u>19</u>時間まで延長し、休息期間を <u>5</u>時間まで短縮可</p> <p>※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席以上確保されていれば、これに該当する。</p> <p>【例外】①②のいずれかの場合、拘束時間を<u>20</u>時間まで延長し、休息期間を <u>4</u>時間まで短縮可</p> <ul style="list-style-type: none"> ①車両内ベッドが設けられている場合 ②※を満たし、カーテン等で他の乗客からの視線を遮断する措置を講じている場合
隔日勤務 特例	<p>2暦日の拘束時間は<u>21</u>時間 休息期間は 継続<u>20</u>時間以上</p> <p>【例外】仮眠施設で夜間<u>4</u>時間以上の仮眠を与える場合、拘束<u>24</u>時間まで延長可（<u>2</u>週間に<u>3</u>回まで）</p>	<p>現行どおり</p>
フェリー 特例	<ul style="list-style-type: none"> ・フェリー乗船時間のうち<u>2</u>時間は拘束時間、その他の時間は休息期間（減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の<u>2分の1</u>を下回ってはならない。） ・フェリー乗船時間が<u>10</u>時間を超え<u>8</u>時間の休息期間が与えられた場合、フェリー下船時刻から次の勤務が開始される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フェリー乗船時間は、原則として休息期間（減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の<u>2分の1</u>を下回ってはならない。） ・フェリー乗船時間が<u>9</u>時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される。

適用除外業務

以下の業務については、改善基準告示の適用が除外されます

	適用除外	関係法令等
1	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に係る運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> ・災害対策基本法 ・大規模地震対策特別措置法 ・原子力災害対策特別措置法 ・武力攻撃事態等における国民保護のための措置に関する法律
2	人名又は公益を保護するために、法令の規定又は国若しくは地方公共団体の要請等に基づき行う運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> ・新型インフルエンザ等対策特別措置法で規定する新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施に必要な緊急物資を運送する業務又は医薬品等を配送する業務 ・家畜伝染病予防法で規定する家畜伝染病のまん延の防止のために、家畜の死体、病原体により汚染し又は汚染したおそれがある物品、消毒等の実施に必要な人員や資材等を運搬する業務

休日の取扱い

● 休日の取扱い 休息期間 + 24時間の連続した時間

- ▶ 9時間 + 24時間 = 33時間
いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはならない
- ▶ 2日続けて休日を与える場合は、2回目の休日も24時間以上

● 休日労働の回数 2週間に1回が限度

時間外労働及び休日労働の限度 ～労働基準法第36条、第140条/改善基準告示第1条第3項、第5条第5項～

法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブ)協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

36協定で定める時間外労働の限度時間は、1か月45時間及び1年360時間です。臨時的にこれを超えて労働させる必要がある場合であっても、自動車運転の業務については、1年960時間以内としなければなりません(令和6年4月1日から)。

また、自動車運転の業務については、時間外労働及び休日労働によって、改善基準告示の1日の最大拘束時間、1か月の拘束時間、1年の拘束時間を超えてはなりません。

**【参考】改正前の改善基準告示
(令和6年3月まで)**

- 休日の取扱い: 休息期間 + 24時間の連続した時間
 - ▶ 8時間 + 24時間 = 32時間
いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはならない
 - ▶ 2日続けて休日を与える場合は、2回目の休日も24時間以上
- 休日労働の回数: 2週間に1回が限度

休日の取扱い

【休日労働とは】

自社で設定している「法定休日」に労働することをさします。労働基準法では、週1日以上または4週間のうち4回以上休日を与えなければならないとされており、その休日を法定休日と言います。

【休日は、いかなる場合であっても30時間を下回ってはいけません】

改善基準告示には、特例として定められている下記の基準があります。

- [隔日勤務] 20時間以上の休息期間を確保しなければならないと定められています。この場合、「休息期間20時間+24時間=44時間」を休日として取り扱うこととなります。
- [分割休息] 継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合、分割して休息期間を与えることができます。分割した場合の休息期間は1回4時間以上と定められていますが、「休息期間4時間+24時間=28時間」となり30時間を下回るので休日として取り扱われません。
- [2人乗務] 身体を伸ばして休息できる設備があり一定の要件を満たす場合、休息期間を4時間まで短縮することができます。短縮した場合「休息期間4時間+24時間=28時間」となり、30時間を下回るので休日として取り扱われません。
- [フェリー] フェリーに乗船している時間は、原則として休息期間として取り扱われます。フェリー下船後の休息期間に24時間を足して30時間を下回る場合は、休日として取り扱われません。

改善基準告示については、
パンフレットやQ&Aもご参照ください。

バス運転者の改善基準のポイント (パンフレット)



改善基準告示に関するQ&A



36 協定記載例（様式第9号の3の5）（バス）

バス

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式9号の3の5)(限度時間を超える場合(特別条項))

様式第9号の3の5 (第70条関係)		時間外労働に関する協定届(特別条項) 休日労働										
協定的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満員数以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数 ②については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる時間数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超えて労働させることができる時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)		
① 下記以外の者	別添協定書記載のとおり	運行管理者	3人	7時間	2.5時間	4割	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
	同上	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3割	55時間	65時間	35%	400時間	520時間	35%
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	別添協定書記載のとおり	自動車運転者(バス)	20人	6時間	6.5時間	8割	75時間	85時間	35%	700時間	820時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表者に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、②、③	(具体的な内容) 対象労働者への説明による面談指導の実施、年次有給付額についてまとまった日数連続して取得することを促す等の実施、職場での時間対策会議の実施									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと(自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。)												
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日												
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 経理担当事務員 山田 花子												
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) 又は ○○バス労働組合												
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。												
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。												
○○○○年 3月 15日												
労働基準監督署長殿		使用者 職名 代表取締役 氏名 田中 太郎										

●協定届に「別添協定書記載のとおり」と記載した場合には、協定書も添付して所轄の労働基準監督署長に届け出てください。

36協定記載例（協定書）（バス）

協定書には赤枠部分を参考に改善基準告示との関係を定めるようにして、改善基準告示を遵守してください。

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇バス株式会社代表取締役〇〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇バス労働組合執行委員長〇〇〇〇〇(〇〇バス株式会社労働者代表〇〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、118時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせまいよう努める。

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

時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	延長することができる時間		
			1日	1箇月	1年
① 下記に該当しない労働者 ・需要の季節的な増大及び突発的な発注の要に對処するため ・一時的な運転事情の変化等に伴う運行の変化等に對処するため	自動車運転者(バス)	20人	5時間	45時間	360時間
	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
② 1年単位の変形労働時間制による労働する労働者 ・予期せぬ車両トラブルに對処するため ・月末の決算業務	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(バス)については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

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

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

2 自動車運転者(バス)については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超過して労働させることができる。

臨時に限り時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	延長することができる時間数		
			1日	1箇月	1年
① 下記に該当しない労働者 ・突発的な需要の増大及び発注の要に對処するため ・予算・決算業務の集中	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間
	経理事務員	5人	6時間	3回	55時間
② 自動車の運転の業務に就事する労働者 ・突発的な需要の増大及び発注の要に對処するため	自動車運転者(バス)	20人	6時間	6回	75時間

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

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

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

4 自動車運転者(バス)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(バス)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこととする。

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

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに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8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも〇年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日とする。

〇年3月12日

〇〇バス労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印
又は 〇〇バス株式会社 労働者代表 〇〇〇〇 印
〇〇バス株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

拘束時間の延長に関する協定書記載例（バス）

バス

1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定書(例) (バス運転者)

〇〇バス株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇バス労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇バス株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第5条第1項第1号イただし書の規定に基づき、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、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。
- 2 1箇月及び1年の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
281 時間	288 時間	271 時間	271 時間	294 時間	290 時間	290 時間	294 時間	281 時間	271 時間	288 時間	281 時間	3,400 時間

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31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ある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇バス労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
(〇〇バス株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)

〇〇バス株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

- 貸切バス等乗務者（※）の拘束時間は、原則として、
1か月：281時間以内
1年：3,300時間以内
であるが、本労使協定を締結することで、
1か月：294時間以内（年6回まで）
1年：3,400時間以内
まで延長可能。

- このとき、284時間超は連続4か月まで。

- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

※ 貸切バス乗務者
乗合バス乗務者（一時的需要に応じて運行されるもの）
高速バス乗務者 など

拘束時間の延長に関する協定書記載例（バス）

4週平均1週及び52週の拘束時間の延長に関する協定書(例) (バス運転者)

〇〇バス株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇バス労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇バス株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第5条第1項第1号口ただし書の規定に基づき、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、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。
- 2 4週平均1週及び52週の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、4週の起算日は4月1日とする。

第1 4週 (4/1~4/28)	第2 4週 (4/29~5/26)	第3 4週 (5/27~6/23)	第4 4週 (6/24~7/21)	第5 4週 (7/22~8/18)	第6 4週 (8/19~9/15)	第7 4週 (9/16~10/13)
65時間 (4週合計 260時間)	68時間 (4週合計 272時間)	63時間 (4週合計 252時間)	65時間 (4週合計 260時間)	65時間 (4週合計 260時間)	66時間 (4週合計 264時間)	66時間 (4週合計 264時間)

第8 4週 (10/14~11/10)	第9 4週 (11/11~12/8)	第10 4週 (12/9~1/5)	第11 4週 (1/6~2/2)	第12 4週 (2/3~3/2)	第13 4週 (3/3~3/30)	52週間計
66時間 (4週合計 264時間)	68時間 (4週合計 272時間)	65時間 (4週合計 260時間)	64時間 (4週合計 256時間)	66時間 (4週合計 264時間)	63時間 (4週合計 252時間)	3,400時間

※ 3/31の拘束時間:9,288時間(111×288×260時間)

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31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ある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇バス労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
 (〇〇バス株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)
 〇〇バス株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

- 貸切バス等乗務者(※)の拘束時間は、原則として、
 4週平均1週：65時間以内
 52週：3,300時間以内
 であるが、本労使協定を締結することで、
 4週平均1週：68時間(52週のうち24週まで)
 52週：3,400時間以内
 まで延長可能。

- このとき、65時間超は連続16週まで。

- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

- ※ 貸切バス乗務者
 乗合バス乗務者(一時的需要に応じて運行されるもの)
 高速バス乗務者 など

運転時間の延長に関する協定書記載例（バス）

バス

4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定書(例) (バス運転者)

〇〇バス株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇バス労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇バス株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第5条第1項第5号ただし書の規定に基づき、運転時間に関し、下記のとおり協定する。

記

- 1 本協定の適用対象者は、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。
- 2 4週平均1週及び52週の運転時間は下の表のとおりとする。なお、4週の起算日は4月1日とする。

第1 4週 (4/1~4/28)	第2 4週 (4/29~5/26)	第3 4週 (5/27~6/23)	第4 4週 (6/24~7/21)	第5 4週 (7/22~8/18)	第6 4週 (8/19~9/15)	第7 4週 (9/16~10/13)
39時間 (4週合計 156時間)	40時間 (4週合計 160時間)	38時間 (4週合計 152時間)	38時間 (4週合計 152時間)	42時間 (4週合計 168時間)	44時間 (4週合計 176時間)	42時間 (4週合計 168時間)

第8 4週 (10/14~11/10)	第9 4週 (11/11~12/8)	第10 4週 (12/9~1/5)	第11 4週 (1/6~2/2)	第12 4週 (2/3~3/2)	第13 4週 (3/3~3/30)	52週間計
44時間 (4週合計 176時間)	37時間 (4週合計 148時間)	40時間 (4週合計 160時間)	38時間 (4週合計 152時間)	38時間 (4週合計 152時間)	40時間 (4週合計 160時間)	2,080時間

※ 3/31の運転時間:57時間(111+20)×160時間)

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31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ある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇バス労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
(〇〇バス株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)

〇〇バス株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

- 貸切バス等乗務者(※)の運転時間は、原則として、
2日平均1日:9時間以内
4週平均1週:40時間以内
であるが、本労使協定を締結することで、
4日平均1週:44時間(52週のうち16週まで)
まで延長可能。
- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

※ 貸切バス乗務者
乗合バス乗務者(一時的需要に応じて運行されるもの)
高速バス乗務者 など

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金が引き上げられました

月60時間を超える時間外労働に対しては5割増しで割増賃金を支払う必要があります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50% (2010年4月から適用)
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
 ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

週60時間を超える時間外労働に対する割増賃金が引き上げられました

就業規則の記載例

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



(就業規則の記載例)

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

① 時間外労働60時間以下・・・25%

② 時間外労働60時間超・・・50%

(以下、略)

長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導のポイント

労働者に労働時間に関する情報を通知することが義務づけられます

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が**1か月当たり80時間**を超えた労働者に対し、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

さらに、産業医に対しても当該超えた時間に関する情報を提供しなければなりません。

※ この通知は、**管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、すべての労働者に対して**行う必要があります。（なお、研究開発業務に従事する労働者で当該超えた時間が1か月当たり100時間を超えた労働者及び高度プロフェッショナル制度の対象労働者は除きます。）

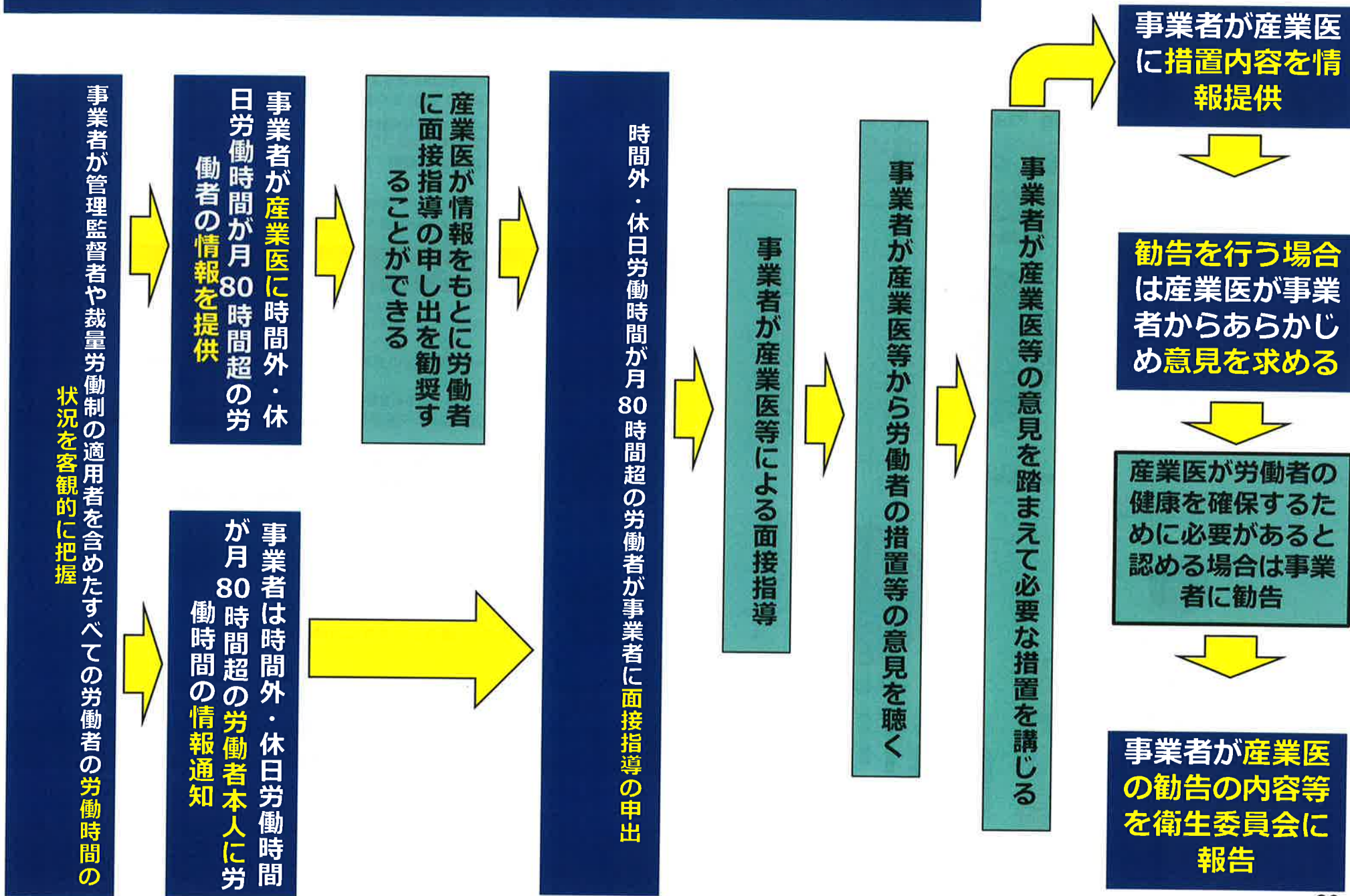
※ 1か月当たり80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。

医師による面接指導の結果に基づき必要な措置を講ずる際の留意点

事業者は、医師による面接指導の結果（記録を作成して5年間保存）に基づいて措置を講ずる場合には、**医師の意見を聴き**、当該意見を勘案しなければなりません。

事業者は、**医師の意見を勘案して必要があると認めるときは**、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数数の減少等の措置を講じなければなりません。

長時間労働者に対する面接指導等の流れ



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) **何もないうちでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (27%)**
 > 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 (★)
- 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒 (16%)**
 > バックヤード等も含めた整理、整頓 (物を置く場所の指定) の徹底
- 通路等の凹凸につまずいて転倒 (10%)**
 > 敷地内 (特に従業員用通路) の凹凸、陥没穴等 (ごくわずかなものでも危険) を確認し、解消
- 作業場や通路以外の障害物 (車止め等) につまずいて転倒 (8%)**
 > 適切な通路の設定
 > 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- 作業場や通路の設備、什器、家具に足を引っかけて転倒 (8%)**
 > 設備、什器等の角の「見える化」
- 作業場や通路のコードなどにつまずいて転倒 (7%)**
 ※引き回した労働者が自らつまずくケースも多い
 > 転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に遵守を徹底させる

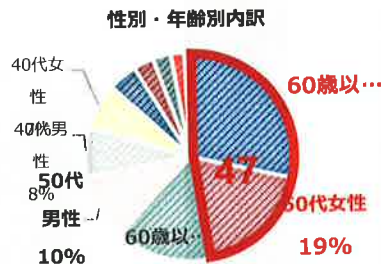
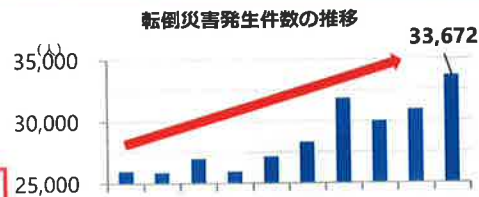
「滑り」による転倒災害の原因と対策

- 凍結した通路等で滑って転倒 (25%)**
 > 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する (★)
- 作業場や通路にごぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒 (19%)**
 > 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
 (清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放の徹底)
- 水場 (食品加工場等) で滑って転倒 (16%)**
 > 滑りにくい履き物の使用 (労働安全衛生規則第558条)
 > 防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工 (★)
 > 隣接エリアまで濡れないよう処置
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒 (15%)**
 > 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う

(★) については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」(補助率1/2、上限100万円)を利用できます

中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

転倒災害の発生状況 (休業4日以上、令和3年)



転倒による怪我の態様

- ・骨折 (約70%)
 - ・打撲
 - ・眼球破裂
 - ・外傷性気胸 など

転倒災害による平均休業日数 (※労働者死傷病報告による休業見込日数)

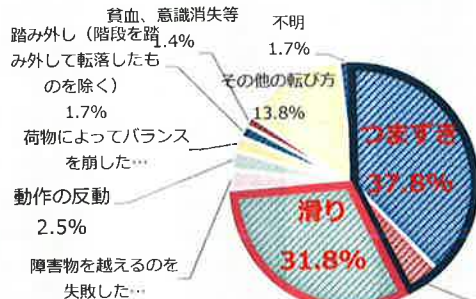
47日

転倒したのは...



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



- <その他の転び方>
- ・他人とぶつかった・ぶつかられた
 - ・台車の操作を失敗した
 - ・他人、動物等を避けようとしてバランスを崩した
 - ・服が引っかかった
 - ・坂道等でバランスを崩した
 - ・立ち上がったときにバランスを崩した
 - ・靴紐を踏んだ
 - ・風でバランスを崩した

主な原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
→ 「転びの予防 体力チェック」 「ココチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→ 対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
→ 「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」 (内閣府ウェブサイト)



転びの予防 体力チェック



ココチェック

内閣府ウェブサイト

Q & A

Q

休日の取扱いについては、休息时间+24時間の連続した時間(9時間+24時間=33時間)を確保する必要がありますが、年休の場合はどのような解釈をしたら良いのでしょうか？同じように33時間確保しなければいけないのでしょうか？

Q

翌日までの休息时间、最低9時間となっておりますが、事故や交通渋滞などで帰着が著しく遅くなり、且つ翌日の勤務を交替する人間が一人もいない場合、休息时间9時間未満でも翌日の勤務につかせても問題ないのでしょうか？

A

年次有給休暇は労働日に対して使用するものであり、労働日とは原則として暦日計算によります。つまり、午前0時から翌日の午前0時までの24時間を確保すれば年次有給休暇を使用したこととなります。なお、年次有給休暇の期間は拘束時間ではないため休息时间に該当します。

A

予期し得ない事象への対応時間は1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から除くことができますが、勤務終了後は通常通りの休息期間(継続11時間を基本とし、9時間を下回らない)を与える必要があります。

Q & A

Q

1人で乗務ができない境目（2人常務、交替運転者等）を詳しく教えて欲しい。

A

1人乗務の場合、1日の拘束時間は上限が15時間なので、拘束時間が1日15時間を超える場合は2人乗務又は隔日勤務で対応する必要があります。
なお、日勤勤務と隔日勤務を併用して頻繁に勤務態様を変えることは、労働者の生理的機能への影響に鑑み認められません。

Q & A

Q

2人乗務の場合の施設（「例外」も含む）の要件を具体的に説明して欲しい。

※例えば、東京発、名古屋経由で大阪着の貸切バスが、名古屋駅で乗客の乗車に伴い、交代運転者に座席を移動してもらう等の場合、交代運転者の用に供する座席をあらかじめ定めておく専用座席を指定する必要があります。

A

- ・「運転者のための専用の座席として、身体を伸ばして休息できるリクライニング方式の座席が少なくとも一座席以上確保されていること」
→添乗員や乗客と交互に座席を使用することが可能な場合等は、交代運転者が十分な休息を確保できないため専用の座席とは認められません※。なお、交代運転者がリクライニングシートを倒して休息できるよう、当該休息用のシートの後部座席には乗客を乗せない等空間を空けておくことが望ましいです。
- また、例外として
- ・車両内ベッドが設けられている場合
 - ・上記リクライニングシートを設けたうえでカーテン等により他の乗客からの視線を遮断する措置が講じられている場合
- は最大拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮することができます

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②4週4休→4週8休： 100万円 合計 350万円
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②11H以上： 170万円 ※3 合計 420万円
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 ※2 ②11H以上： 170万円 ※4 ③ 50万円 合計 470万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下： 250万円 ※2
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 200万円 ※5 ② 25万円 ③ 25万円 合計 250万円	
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： 100万円 ・11H以上： 120万円	
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること 上限額： 500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額： 1,000万円	

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
- （団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

- ※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）
- ※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5において同様）
月80H超→月60～80H：150万円／月60～80H→月60H以下：200万円
- ※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
- ※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
- ※5 月80H超→月60～80H：100万円／月60～80H→60H以下：150万円



詳細はこちらから

- 累進歩合制度については、自動車運転者の長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、廃止する必要がある。

累進歩合制度とは

以下のような賃金制度は廃止してください。

累進歩合給

営業収入等に応じて歩合給の額が非連続的に増減する制度

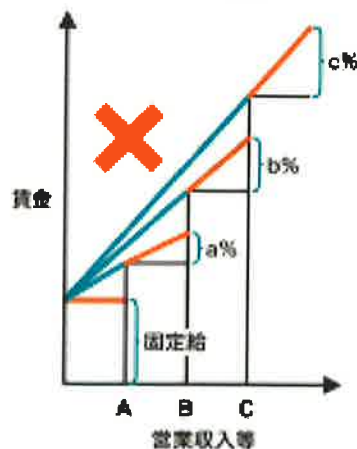
トップ賞

営業収入等の最も高い者又はごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給する制度

奨励加給

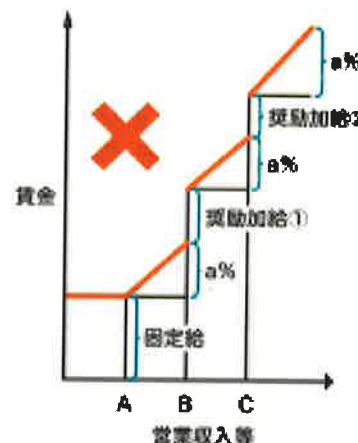
営業収入等を数段階に区分し、その営業収入の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う制度*

(図) 累進歩合給



- 営業収入等がA以下の場合
賃金=固定給
 - 営業収入等がAを超えB以下の場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率a%
 - 営業収入等がBを超えC以下の場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率b%
 - 営業収入等がCを超えた場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率c%
- ($a < b < c$)

(図) トップ賞、奨励加給



- 営業収入等がA以下の場合
賃金=固定給
- 営業収入等がAを超えB以下の場合
賃金=固定給+営業収入等×歩率a%
- 営業収入等がBを超えC以下の場合
賃金=固定給+奨励加給①+営業収入等×歩率a%
- 営業収入等がCを超えた場合
賃金=固定給+奨励加給②+営業収入等×歩率a%

※ 営業収入の区分の額に達するごとに歩率が変わり、歩合給は各区分間の営業収入等とその対応する比率を乗じた金額を合計する制度（いわゆる積算歩合正制）は禁止されていない。

ご静聴ありがとうございました。

2024年4月から、働き方改革本番！



「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト) (特設サイト「はたらきかたスメ」) (自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！

