

# 働き方改革関連法に関する 時間外労働の上限規制等について



～ 2024年問題への対応・取り組みについて～

# 「働き方」が変わります

## 働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

## 働き方改革の全体像

### 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持つようにすることを目指します。

## 中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」「人材の確保」「業績の向上」「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場を作りましょう。

# 貨物自動車運送事業者の皆様へ 労働関係法令が 改正されました

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から全産業を対象に段階的に施行されます。トラックドライバーに対し、2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるなど、長時間労働が常態化するトラック運送業界においても、早急に効果的な長時間労働の是正の取り組みが求められております。

長時間労働を改善し、  
魅力ある職場づくり  
を目指しましょう



## 労働関係法令の主な改正点について

	法令改正	施行日		罰則
		大企業	中小企業	
労働基準法	時間外労働の上限規制 【一般則】 年720時間の適用 (36条)	2019年4月1日 (平成31年)	2020年4月1日 (令和2年)	6か月以下の懲役又は 30万円以下の罰金
	【自動車運転業務】 年960時間の適用 (36条)	2024年4月1日 (令和6年)		
	月60時間超の時間外割増賃金率の引上 (25%→50%)の中小企業への適用 (37条、138条関係)	※2010年4月1日 (平成22年)から 適用済	2023年4月1日 (令和5年)	
	年5日の年次有給休暇の取得義務付け (39条)	2019年4月1日 (平成31年)		
	労働時間の適正把握義務付け (労働安全衛生法66条の8の3)	2019年4月1日 (平成31年)		
	産業医・産業保健機能の強化 (労働安全衛生法13条等)	2019年4月1日 (平成31年)		
	勤務間インターバル制度の導入促進 (労働時間等設定改善法2条)	2019年4月1日 (平成31年)		
同一労働・同一賃金	パートタイム労働法・労働契約法	2020年4月1日 (令和2年)	2021年4月1日 (令和3年)	
	労働者派遣法	2020年4月1日 (令和2年)		

(注) 貨物自動車運送事業の「中小企業」の規模は、資本金の額若しくは出資の総額3億円以下または常時使用する労働者数300人以下。

## 1 時間外労働の上限規制

### 一般則

- 労働基準法第32条では、労働時間を「原則1日8時間、1週に40時間まで」と定めています（法定労働時間）。労使が労働基準法第36条に基づく協定を結んでも、法定労働時間を超えて残業が認められるのは、原則月45時間、年360時間であり、臨時的な特別の事情が無ければこれを超えることはできません。
  - 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
    - ・年720時間以内（休日労働\*を含まない）
    - ・単月100時間未満（休日労働を含む）
    - ・2～6カ月平均で80時間以内（休日労働を含む）
 を遵守しなければなりません。
- 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カ月までです。

\*休日労働：毎週1日の法定休日に労働する時間を指す。

- 事務職、運行管理者、整備・技能職、倉庫作業職等（ドライバー以外）に対しては、上記の一般則が適用されます！

### 自動車運転業務

- ドライバー（自動車運転業務）は、一般則とは別の取り扱いとなり、2024年4月から年960時間（休日労働を含まない）の時間外労働の上限規制が適用されます。
- 「2～6カ月平均」や「単月」などの1カ月の上限規制はありません。
- 将来的には、一般則の適用を目指します。

## 2 月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ (25%→50%)

- 2023年4月から、中小企業においても月60時間超の時間外労働への割増賃金率が50%となります。なお、月60時間までの時間外労働への割増賃金率は25%でも構いません。

### 3 年5日の年次有給休暇の取得義務付け

- 2019年4月から、年休付与日数が10日以上労働者を対象に、付与された年休日数のうち5日分について必ず取得されるよう制度化されます（年次有給休暇の時季指定の義務化）。
- 会社は、労働者の希望を聞く必要があります。希望をふまえて取得時季を指定するよう努めなければなりません。
- なお、労働者が自ら取得した年休日数、会社から労働者へ計画的に付与した年休日数は、義務付けられている5日から控除できます。
- 休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項ですので、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

#### 就業規則（年次有給休暇）の変更例

○項～○項

○項 第○項又は第○項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第○項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第○項又は第○項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

- 年次有給休暇が付与される労働者ごとに、時季、日数及び基準日を明らかにした「年次有給休暇管理簿」を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません（労働者名簿または賃金台帳とあわせて調整することも可能です。）

### 4 労働時間の適正把握義務付け

- 健康管理の観点から、管理監督者等も含め、すべての人の労働時間の状況をタイムカードなど客観的な方法その他適切な方法で把握しなければなりません。
- 時間外労働が一定時間を超えた長時間労働者からの申出があった場合、医師による面接指導を確実に実施します。

（注）面接指導を必要とされる対象労働者は、1週間当たり40時間（法定労働時間）を基準として、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者です。

### 5 産業医・産業保健機能の強化

- 産業医の活動環境の整備
  - 長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。
  - 産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告しなければなりません。
- 労働者に対する健康相談の体制整備等
  - 産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければなりません。
  - 労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

（注）産業医：職場における労働者の健康管理等を効果的に行うため、医学に関する専門的な知識が不可欠なことから、常時50人以上の労働者を使用する事業場において、事業者は、産業医を選任しなければなりません。

### 6 勤務間インターバル制度

- 2019年4月から、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に労働者に対する一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保するよう事業者は努めなければなりません。

### 7 同一労働・同一賃金

- 同じ職場で働く正規社員と非正規社員（短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間における基本給、賞与、手当などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けることは禁止されます。
- 短時間労働者などから正規社員との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合は、説明しなければなりません。
- 労働者の雇用形態、待遇の状況（正規社員と短時間労働者等との取扱いの違いがあるかどうか）を確認し、待遇に違いがある場合は、違いを設けている理由を確認し、その違いが不合理ではないと説明できるよう整理しましょう。



全国貨物自動車運送適正化事業実施機関  
JTA 分社社団法人 全日本トラック協会



〒160-0004  
東京都新宿区四谷 3-2-5 全日本トラック総合会館 6  
TEL: 03-3354-1067

## 時間外労働、休日労働

### 1 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4条第5項)

労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内とされ(法定労働時間)、休日は少なくとも毎週1回与えることとされています(法定休日)。

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(サブロク)協定)を締結し、労働基準監督署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カ月45時間及び1年360時間(1年単位の变形労働時間制により労働させる労働者については、1カ月42時間及び1年320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も、「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留意すべき事項等に関する指針」( )が全面適用される(令和6年4月1日から)ことを踏まえ、労使当事者は、36協定を締結するに当たっては、この指針の内容に十分留意しなければなりません。

平成30年厚生労働省告示第323号

なお、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カ月の拘束時間、1年の拘束時間を超えてはなりません。

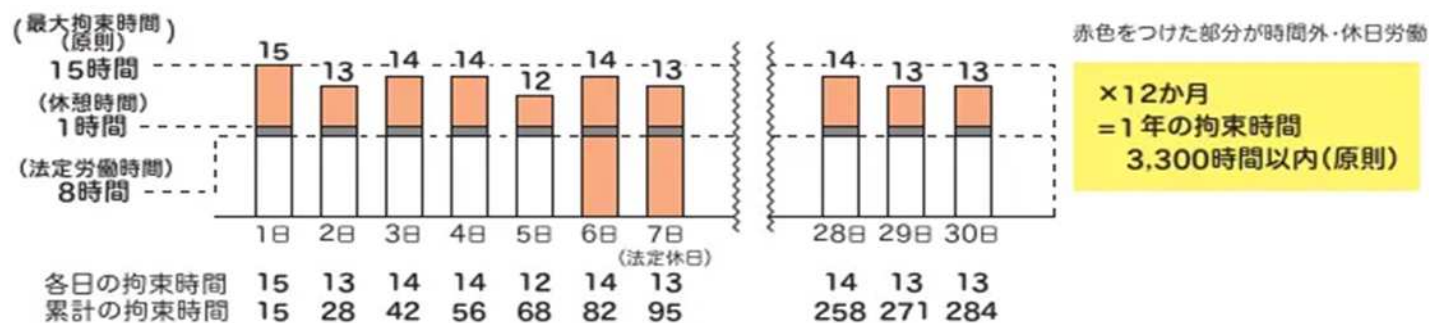
## ポイント 自動車運転の業務における時間外労働及び休日労働

時間外労働及び休日労働は必要最小限にとどめられるべきであることに留意しましょう。

(図) 時間外労働の限度時間

	1か月	1年
原則	45時間	360時間
上限	-	960時間

(図) 時間外労働及び休日労働と拘束時間



※ この図は、1か月(30日)の拘束時間の上限が284時間(原則)で変形労働時間制が採用されていない場合のものです。

## 2 休日労働の回数 (改善基準告示第4条第5項)

休日労働の回数は2週について1回が限度です。



## 時間外労働及び休日労働に関する協定届

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

- 36協定届の新様式は厚生労働省のホームページから入手できます。

時間外労働・休日労働に関する協定書(様式ダウンロード(Word形式))

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>



時間外労働の上限規制 わかりやすい解説(パンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



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

電子申請について詳しい情報はこちら

労基法等 電子

検索

〈届出までの流れ〉

① 時間外労働及び休日労働に関する協定  
を締結(P23~25参照)

1か月45時間・1年360時間以内の時間数<sup>(※1)</sup>とする場合

② 様式9号の3の4を作成  
(P21参照)

又は

1か月45時間・1年360時間を超える時間数<sup>(※1,2)</sup>とする場合

② 様式9号の3の5を作成  
(P21,22参照)

※1 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる労働者の限度時間については1か月42時間、1年320時間です。

※2 延長時間数を1か月45時間・1年360時間超とする場合でも、  
自動車運転の業務については、時間外労働は1年960時間以内、  
自動車運転以外の業務については、時間外労働は1年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2~6か月平均80時間以内、時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年について6回までとしなければなりません。

③ ②の様式に①の協定書を添付し、  
労働基準監督署に届出

様式第9号の3の4  
又は  
様式第9号の3の5  
(原本)  
②

+

時間外労働及び  
休日労働に関する協定書  
(写)  
①

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

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4)(限度時間を超えない場合)

時間外労働 休日労働		に関する協定届																									
労働保険番号		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">〒</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>都道府県</td> <td>市区</td> <td>支庁</td> <td>郵便番号</td> <td>町</td> <td>丁目</td> <td>番</td> <td>号</td> <td>分</td> <td>秒</td> <td>第一種郵便物番号</td> <td></td> </tr> </table>		〒												都道府県	市区	支庁	郵便番号	町	丁目	番	号	分	秒	第一種郵便物番号	
〒																											
都道府県	市区	支庁	郵便番号	町	丁目	番	号	分	秒	第一種郵便物番号																	
法人番号		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">〒</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>都道府県</td> <td>市区</td> <td>支庁</td> <td>郵便番号</td> <td>町</td> <td>丁目</td> <td>番</td> <td>号</td> <td>分</td> <td>秒</td> <td>第一種郵便物番号</td> <td></td> </tr> </table>		〒												都道府県	市区	支庁	郵便番号	町	丁目	番	号	分	秒	第一種郵便物番号	
〒																											
都道府県	市区	支庁	郵便番号	町	丁目	番	号	分	秒	第一種郵便物番号																	
様式第9号の3の4(第70条関係)																											
事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)				協定の有効期間																			
一般貨物自動車運送業(トラック)		〇〇運輸株式会社 〇〇支店		〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 ( ) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)				〇〇〇〇年4月1日 から1年間																			
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	事業の種類	労働者数 (歳18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日(年月日) 〇〇〇〇年4月1日																		
					1日		1ヶ月(①については45時間まで、②については42時間まで)																				
					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)	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②に該当しない労働者	季節的な需要、発注の増加に対応するため 一時的な道路事情の変化等に対応するため	自動車運転者 (トラック)	20人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間												
					② 1年単位の実労働時間前 により労働する労働者	季節的な需要、発注の増加に対応するため	運行管理者	8人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間												
						季節的な需要、発注の増加に対応するため	荷役作業員	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	300時間												
	予期せぬ車両トラブルに対応するため	自動車整備士	8人	7.5時間	2時間	3.5時間	42時間	52時間	320時間	370時間																	
	月中の決算業務	経理事務員	5人	7.5時間	2時間	2.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間																	
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	事業の種類	労働者数 (歳18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数		労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻																				
									季節的な需要、発注の増加に対応するため	自動車運転者 (トラック)	20人	毎週2回	法定休日のうち、 2週を通じて1回 法定休日のうち、 4週を通じて2回	9:00~23:00													
									季節的な需要、発注の増加に対応するため	運行管理者	8人	毎週2回	法定休日のうち、 2週を通じて1回 法定休日のうち、 4週を通じて2回	9:00~23:00													
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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと(自動車の運転の業務に就する労働者は除く)。																											
協定の成立年月日 〇〇〇〇年 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 経理担当役員 山田 花子 (又は 〇〇運輸労働組合)																											
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)																											
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、举手等の方法による手段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。																											
〇〇〇〇年 3月 15日																											
労働基準監督署長殿																											
使用者 代表取締役 氏名 田中 太郎																											

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))\*1

時間外労働  
休日労働

に関する協定届(特別条項)

様式第9号の3の5(第70条関係)

臨時的に限度時間を短縮して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1ヶ月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、 ①については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみを合算した時間数、 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		限度時間を短縮して労働させること ができる回数 (①については6回以内、②につ いては任意。)		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を短縮した労働に付 する割増率(%)		延長することができる時間数		限度時間を短縮した労働に付 する割増率(%)
			法定労働時間を 短縮する時間数	所定労働時間を 短縮する時間数 (任意)	法定労働時間を短縮する時間数と休日 労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を短縮する時間数と休日 労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を短縮する時間数と休日 労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を短縮する時間数と休日 労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を短縮する時間数	所定労働時間を 短縮する時間数 (任意)	法定労働時間を短縮した労働に付 する割増率(%)		
① 下記②以外の者	多岐的な顧客業務、発注の増加に 対応するため	運営管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%	
	千原、赤坂業務の集中	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%	
② 自動車の運転の業務に 従事する労働者	多岐的な顧客業務、発注の増加に 対応するため	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	6.5時間	3回	75時間	85時間	35%	750時間	870時間	35%	
限度時間を短縮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											
限度時間を短縮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		(該当する番号) ② (具体的内容) 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容れた取得の促進、 職場での時短対策実施の開催											
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ヶ月について100時間未満でなければならない。かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと(自動車の運転の業務に 従事する労働者は除く)。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに☑チェック)													
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 (又は ○○運輸労働組合)													
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)													
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに☑チェック)													
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結ぶ者を選出することを明らかにして実施される投票、筆手等の方法による手 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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに☑チェック)													
○○○○年 3月 15日													
労働者代表者 氏名 代表取締役 田中 太郎													
労働基準監督署長殿													

\*1 様式9号の3の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。1枚目の記載は、P21の記載例を参照ください。  
 \*2 限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。  
 ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数削減 ③休業から起床までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代休(代休・特別な休暇の付与) ⑤健康診断 ⑥通院休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配属転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

## 時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

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

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないよう努める。

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 下記並に該当しない労働者	季節的な需要、売上の増加に対処するため	自動車運転者(トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、売上の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
② 1年単位の 変形労働時間制により労働する労働者	季節的な需要、売上の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに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○年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日とする。

○年3月12日

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

### (参考) 1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定書(例) (トラック運転者)

○○運輸株式会社代表取締役○○○○と○○運輸労働組合執行委員長○○○○(○○運輸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」第4条第1項第1号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、トラック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
295時間	284時間	245時間	267時間	300時間	260時間	250時間	295時間	310時間	300時間	284時間	310時間	3,400時間

- 3 本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日までとする。
- 4 本協定に基づき1箇月及び1年の拘束時間を延長する場合においても、1箇月の時間外休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。
- 5 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。

○年○月○日

以上  
○○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

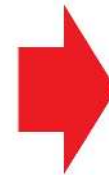


## 中小企業に対する月60時間超の 時間外労働の割増賃金率の適用猶予見直し

2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% 中小企業は25%
---------------------------------------



(改正後) 2023年4月1日施行

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%	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%	50%



# 年次有給休暇の取得義務化

2019年4月1日施行

労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。( )

( )年次有給休暇(労働基準法第39条)

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

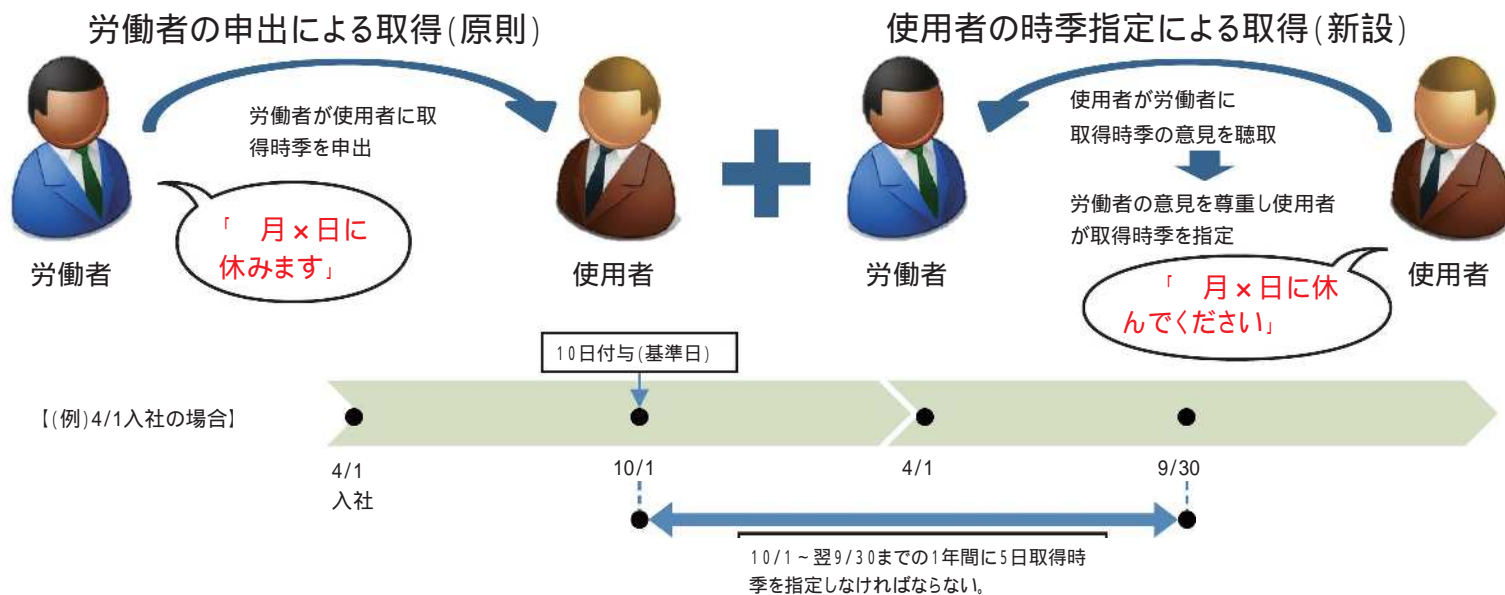
このため、今般、労働基準法が改正され、**2019年4月**から、全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち**年5日については、使用者が時季を指定して取得させる**ことが必要となりました。

ただし、2019年4月より前に付与していた年次有給休暇については、年5日取得させる義務の対象とはなりません。

2019年4月1日以後、最初に年10日以上の子次有給休暇を付与した日(基準日)から、年5日確実に取得させる義務の対象となります。



## 時季指定義務のポイント



対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

( )使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

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

( )労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

(例) 労働者が自ら5日取得した場合 使用者の時季指定は不要

労働者が自ら3日取得 + 計画的付与2日の場合 ”

労働者が自ら3日取得した場合 使用者は2日を時季指定

計画的付与で2日取得した場合 ” 3日 ”

( )半日単位の年休は5日から控除することができますが、時間単位の年休は5日から控除することができません。



## ここも注目 ～ 就業規則による規定 ～

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

### (規定例)第 条

1 項～ 4 項(略) ( )厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

## 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要ときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例)労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇 取得日数	基準日(労働基準法第39条第7項関係)	2019/4/1 ← 基準日	(補足)基準日が2つ存在する場合(※P15②参照)には、基準日を2つ記載する必要があります。																			
	基準日から1年以内の期間における年次有給休暇の取得日数	18日 ← 日数	(補足)基準日から1年以内の期間における年休取得日数(基準日が2つ存在する場合(※P15参照)には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。																			
	年次有給休暇を取得した日付	<table border="1"> <tr> <td>2019/4/4(木)</td> <td>2019/5/7(火)</td> <td>2019/6/3(月)</td> <td>2019/7/1(月)</td> <td>2019/8/1(木)</td> <td>2019/8/13(火)</td> <td>2019/8/14(水)</td> <td>2019/8/15(木)</td> <td>2019/8/16(金)</td> <td>2019/8/19(月)</td> </tr> <tr> <td>2019/9/2(月)</td> <td>2019/10/9(水)</td> <td>2019/11/5(火)</td> <td>2019/12/6(金)</td> <td>2020/1/14(火)</td> <td>2020/2/10(月)</td> <td>2020/3/19(木)</td> <td>2020/3/20(金)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/1(月)	2019/8/1(木)	2019/8/13(火)	2019/8/14(水)	2019/8/15(木)	2019/8/16(金)	2019/8/19(月)	2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/1(月)	2019/8/1(木)	2019/8/13(火)	2019/8/14(水)	2019/8/15(木)	2019/8/16(金)	2019/8/19(月)													
2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)															

# 産業医・産業保健機能の強化

## 産業医の活動環境の整備

### 産業医の独立性・中立性の強化

(1) 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識に基づいて誠実にその職務を行わなければなりません。

### 長時間労働者等の健康確保対策の強化

(2) 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、遅滞なく、勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません。

(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)

(3) 事業者は、産業医等による労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備等を講ずるように努めなければなりません。

### 産業医の業務内容等の周知

(4) 産業医等を選任した事業者は、その事業場における産業医等の業務の内容等( 1)を、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等により、労働者に周知( 2)させなければなりません。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場は義務、産業医の選任義務のない労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任した50人未満の事業場は努力義務)

#### ( 1)労働者に周知させなければならないもの

- ア その事業場における産業医の業務の具体的な内容
- イ 産業医に対する健康相談の申出の方法
- ウ 産業医による心身の状態に関する情報の取扱いの方法

#### ( 2)労働者に周知させる方法

- ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること
- イ 書面を労働者に交付すること
- ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

## 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

**新規**

事業者が管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握

**拡充**

事業者が産業医に時間外・  
休日労働時間が月80時間超の  
労働者の情報を提供

**新規**

事業者は時間外・休日労働時間が  
月80時間超の労働者本人に  
労働時間の情報通知

産業医が情報をもとに  
労働者に面接指導の申出を勧  
奨することができる

**拡充**

時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が事業者に面接指導の申出

面接指導の対象要件を月100時間超から月80時間超に拡大

事業者が産業医等による面接指導を実施



事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く



事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる



新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供



新規

勧告を行う場合は産業医が事業者からあらかじめ意見を求める



産業医が労働者の健康を確保するために必要であると認める場合は事業者に勧告



新規

事業者が産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告

## 長時間労働者に対する面接指導等の実施について

### 労働時間の状況の把握

長時間労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

### 時間外・休日労働時間の算定・申出の手続

1月の時間外・休日労働時間数 = 1月の総労働時間数 - (計算期間1月間の総暦日数 / 7) × 40

1月の総労働時間数 = 労働時間数(所定労働時間数) + 延長時間数(時間外労働時間数) + 休日労働時間数

時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行います。

(例) 賃金締切日とする。

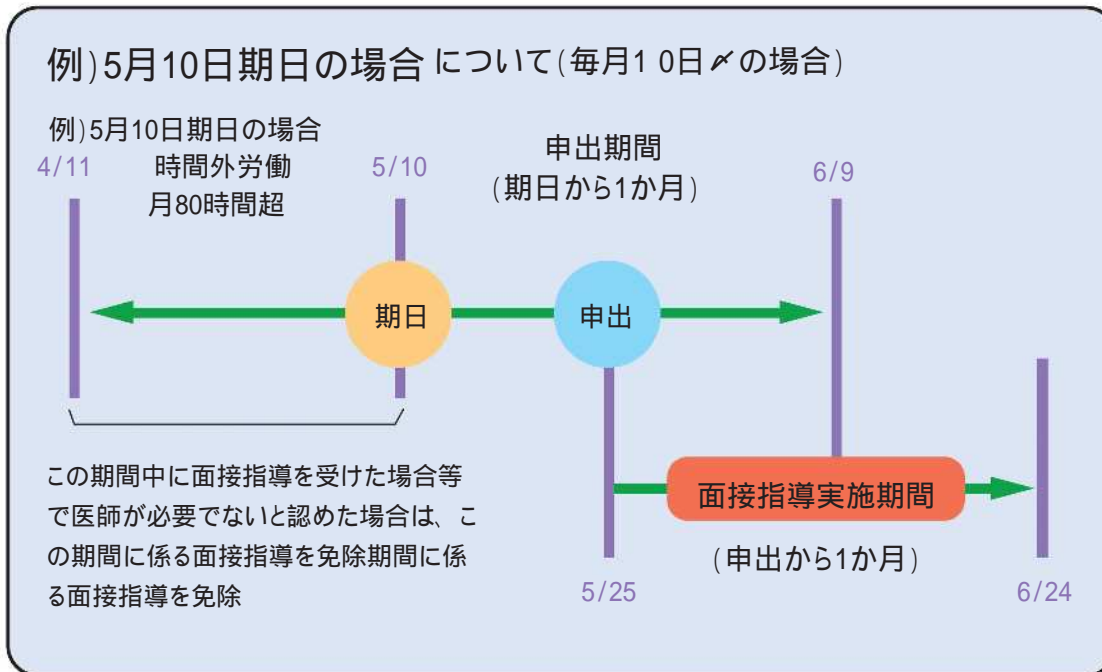
事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名及び当該超えた時間に関する情報を提供します。

事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知します。

事業者は、時間外・休日労働時間が月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。

申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします。

〔面接指導の申出期間・実施期間について（毎月10日〳切の場合）〕



〔面接指導に係る申出の様式例〕

労働安全衛生法第66条の8の  
面接指導に係る申出書

平成 年 月 日

事業者 氏名 殿

所属 \_\_\_\_\_  
氏名 \_\_\_\_\_

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

- 面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)  
会社が指定する医師 \_\_\_\_\_  
自分が希望する医師 \_\_\_\_\_
- 面接指導を受ける日時  
平成 年 月 日 時～ 時又は  
平成 年 月(初・中・下旬)
- 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項



## 長時間労働者に対する面接指導等の実施

時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者

申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。  
時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者

健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

## 医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。

事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。

面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。

## 事後措置の実施の際に留意すべき事項

事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。

面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図りましょう。

特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

## 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

時間外・休日労働が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。

時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望めます。

例1) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。

例2) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

## 長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア及びイを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

ア 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備

イ 労働者に対し、申出方法等の周知徹底

面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望めます。

面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。

時間外・休日労働が月80時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

# 労働安全衛生法に基づく 健康診断実施後の措置について



健診年月日	○年 ○月○日
医師の診断	異常無
健康診断を実施した医師の氏名印	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の氏名印	○○ ○○

## 健康診断実施後の措置

働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる等、適切な措置を講じなければなりません。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 健康診断の種類

(法、労働安全衛生法)

一般健康診断（定期健康診断、特定業務従事者の健康診断 <sup>※1</sup> 等）	法第66条第1項
特殊健康診断（有機溶剤健康診断等）	法第66条第2項
歯科医師による健康診断	法第66条第3項
自発的健康診断	法第66条の2
その他の健康診断	法第66条第4項、第5項ただし書き

※1 労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する労働者に対する健康診断

## 健康診断の実施とその後の手順等

