



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために

Ministry of Health, Labour and Welfare

運送業で特に注意したい労働基準法のポイント

令和 8 年〇月〇日

滋賀労働局 東近江労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

なぜ労基法を知る必要があるのか

- 労働災害防止
- ドライバーの健康確保
- 法令違反による送検や是正勧告の防止
- 人手不足対策

最近では荷主対策や2024年問題への対応もあり、労働時間管理が特に重要になっています。



- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出について
- 4 過重労働による健康障害のリスクについて



労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。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。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

労働時間で問題になりやすいケース①

荷待ち時間

配送先で2時間待機。

「スマホを見ているだけだから休憩ですよね？」

⇒会社の指示で待機しているなら労働時間となります。

休憩と手待ち時間は何が違うの？

休憩は、労働者の自由が保障されています。

その場にいらなくてもよく、その時間は何かがあっても対応しなくてもよい時間です。

指示があった場合にはすぐに業務をしないといけない場合は、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間ですので、労働時間に当たります。



労働時間で問題になりやすいケース②

点呼・車両点検・朝礼

始業前の

- ・点呼
- ・アルコールチェック
- ・トラックの日常点検

「運転を始めてから勤務開始だから、労働時間に含めていません。」

⇒使用者の指揮命令下で業務を行っていれば、労働時間です。

これらのほか、使用者の指示により、
・就業を命じられた業務に必要な準備行為
・業務終了後の業務に関連した後始末を行う時間
も、労働時間に当たります。

(その他労働時間となる例)

- ①作業開始前の朝礼の時間
- ②作業開始前の準備体操の時間
- ③現場作業終了後の掃除時間



労働時間で問題になりやすいケース③

安全教育、研修

トラックドライバー等に行われる

- ・ 二人乗車（ツーマン）での研修
- ・ 荷役作業の安全教育
- ・ 車両点検のための教育

「研修や教育は、労働者が一人前になるためのもの。
労働時間には含めていません。」

⇒参加が業務で義務付けられていた場合、その研修を受けないと本来の業務ができないといった場合等は、労働時間に該当します。

自由参加である場合や、参加しないことについて不利益な取り扱いがない等の場合には、労働時間に該当しません。



労働時間で問題になりやすいケース④

固定残業手当や歩合に応じた手当を支払っているため、労働時間の把握は不要と考え、デジタコの記録はあるが、その記録から、労働時間を算出していません。

⇒たとえば固定残業代を支払っていたとしても、支払った固定残業代が、実際の時間外労働時間を下回っていれば、追加で支払う必要があり、労働時間を適正に把握する必要があります。

労働時間を適正に把握することは、労務管理の基本となります。デジタコその他、運転日報を確認する等により、トラック運送以外の時間や、配送中の労働時間を適切に把握しましょう。



労働時間適正把握ガイドライン

労働時間適正把握ガイドラインの内容について

責務

- 使用者には、**労働時間を適切に管理する責務**あり。

措置

- 労働者の労働日ごとの**始業終業時刻を確認・記録**
- 確認・記録の原則的な方法は、
 - ① 使用者が、**自ら現認すること**
 - ② 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すること**
- 時間管理を自己申告制で行わざるを得ない場合は、下表の措置を講じること。

自己申告制の場合に講ずべき措置

- | | |
|---|--|
| ① | 実態を正しく記録・適正に自己申告することを 対象者に十分説明 |
| ② | 実際に労働時間を 管理する者にも十分説明 |
| ③ | 把握時間と実際の時間が合致しているか、必要に応じ 実態調査を実施・補正 （社内にいたデータと 著しい乖離の場合は実施 ） |
| ④ | 申告を超える在社理由を報告させる場合、 報告が適正かを確認 |
| ⑤ | 申告できる時間数の上限設定や上限を超える申告を認めないなどの、 適正な申告を阻害する措置を講じないこと |

労働時間状況の把握

健康管理の観点での労働時間状況の把握の義務化

2019.4 労働安全 衛生法改正

(旧法)

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→管理監督者や裁量労働制が適用される労働者は、この通達の対象外

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金の算定をするため
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため



(改正法施行後)

長時間労働の健康障害防止の観点から、裁量労働制が適用される労働者や管理監督者も含め、**すべての労働者**の労働時間の状況を、タイムカード等客観的な方法その他の適切な方法で把握すること。（労働安全衛生法第66条の8の3）

！ 労働安全衛生法で義務付けられた「労働時間の状況の把握」とは？

- ☞ 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。
- ☞ 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、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、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。
- ☞ なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出について
- 4 過重労働による健康障害のリスクについて



労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

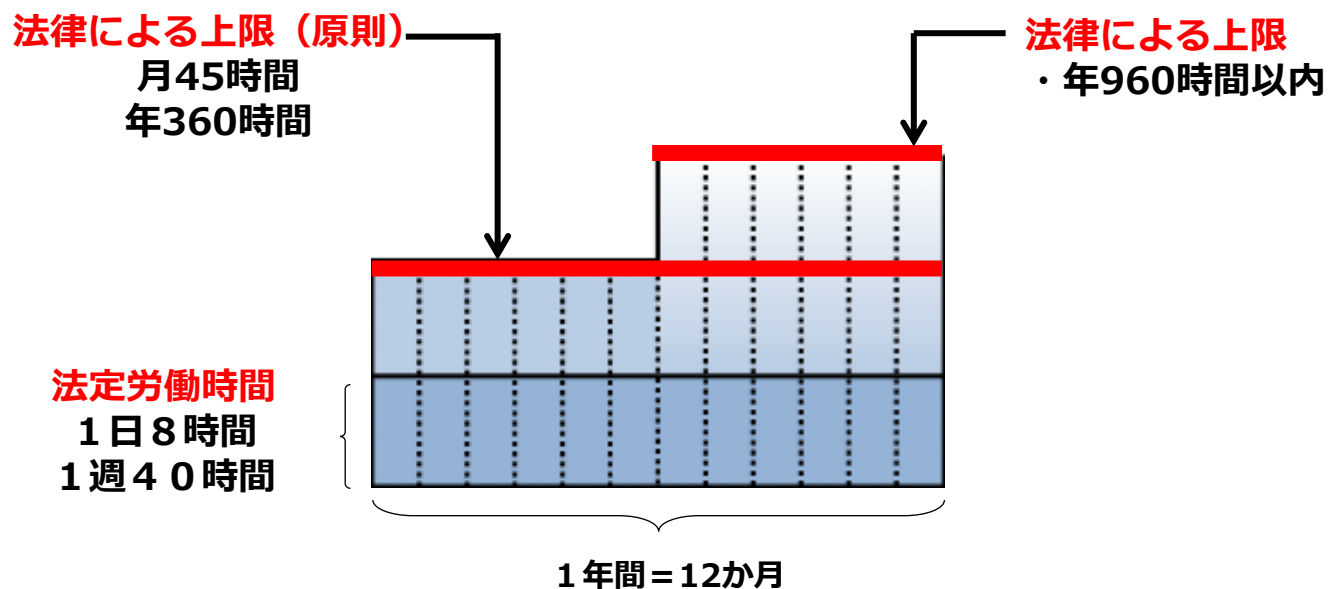
これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

令和6年4月以降の自動車運転業務における時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年960時間以内**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**となるよう努める

時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出について
- 4 過重労働による健康障害のリスクについて



36協定届の記載例（様式第9号の3の4）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

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

時間外労働に関する協定届

労働保険番号
法人番号

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	業務の種類	労働者数 (満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日	1箇月（①については45時間まで、 ②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、 ②については320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)
① 下記②に該当しない労働者	別添協定書記載のとおり	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
	同上	運行管理者	3人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間
	同上	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
	別添協定書記載のとおり	自動車整備士	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	52時間	320時間	370時間
	同上	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	業務の種類	労働者数 (満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				
	別添協定書記載のとおり	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	9:00～23:00				
	同上	運行管理者	3人	毎週2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 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職名氏名 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）

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、挙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。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 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

15

36協定届の記載例（様式第9号の3の5）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれる場合

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

様式第9号の3の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働

に関する協定届（特別条項）

臨時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18歳以上の者)	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。 ①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 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)	限度時間を超え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	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 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年〇月〇日	延長することができる時間数
① 下記②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	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	同上	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	別添協定書記載のとおり	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	750時間	870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		①、②、③ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、年次労務研修についてまとめた日報継続して取得することを旨とした取得の促進、職場での時短対策会議の開催										
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。）。 ☒ (チェックボックスに要チェック)												
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職名 経理担当事務員 氏名 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を代表する者であること。 ☒ (チェックボックスに要チェック)												
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する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。 ☒ (チェックボックスに要チェック)												
〇〇〇〇年 3月 15日												
使用者 職名 代表取締役 氏名 田中 太郎												
〇〇 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(2時～5時)の回数制限 ③就業から始業までの休息期間の確保(勤務インターバル) ④代休・休日・特別な休日の付与 ⑤健康診断 ⑥連続勤務の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配膳転機 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

限度時間を超えて労働させる場合における手続

時間外労働と休日労働の合計が限度時間を超えるとき(特別条項を適用するとき)は、自動的に限度時間を超えて特別条項が適用されないので、労働者代表との協議、対象労働者への事前通告などの**手続**を行う

手続きの時期、内容、相手方は、書面等で明らかにしておく必要がある



この手続を行わないまま、45時間を超える時間外労働はさせることはできないので注意しよう！

(様式は任意)

36 協定 特別延長時間に関する協議記録

時間外労働・休日労働に関する協定の特別条項に基づき、下記の通り協議した。

記

(具体的理由)

① 繁忙期のため予定よりも大幅に売上が増えた場合 ☒

② 納期直前に仕様変更があった場合 ☐

	対象労働者名	限度 (1か月5時間・1年600時間)	
		適用適用回数	累計時間外労働時間数
1	長野 太郎	2	230
2			
3			
4			
5			

協議年月日 令和 〇年 12 月 20 日

労働者代表職氏名 主任 諏訪 大吉 印

使用者職氏名 総務部長 茅野富士子 印

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

- ①長時間労働者に医師の面接指導を実施する
- ②深夜労働の回数を1か月に一定回数以内とする
- ③勤務間インターバル（終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間）を確保する
- ④代償休日、特別休暇を付与する
- ⑤健康診断を実施する
- ⑥有給休暇の連続の取得を促進する
- ⑦心とからだの健康問題の相談窓口を設置する
- ⑧適切な配置転換をする
- ⑨産業医等による助言指導を受け、保健指導を受ける
- ⑩その他

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出について
- 4 過重労働による健康障害のリスクについて



過重労働による健康障害のリスクについて

時間外・休日労働時間

健康障害のリスク

月100時間超または
2～6か月平均で月80時間を超えると

高

長くなるほど

徐々に高まる

月45時間以内

低

厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、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場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から

過重労働による健康障害のリスクについて

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

このような**労働時間以外の負荷要因**が一定程度認められる場合には、時間外・休日労働時間数が月 100 時間未満又は2～6か月平均 80 時間以下であっても、**健康障害のリスク**がある。

過労死等について

過労死等については、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている。

脳血管疾患・心臓疾患

仕事などで身体に非常に高い負荷がかかった場合に、血管の病変等が加齢や食生活等の要因を超え、著しく進行・悪化し、脳・心臓疾患（脳内出血や脳梗塞、心筋梗塞など）を突然発症することがある。

精神障害

精神障害（適応障害などの病気）は個人的要因も影響しますが、仕事など外部からのストレスにより発症することがある。また、精神障害によって、正常な判断が行えず自殺してしまう人もいる。

⇒長時間労働などの会社の業務が原因で脳・心臓疾患や精神障害を発症し、何らかの障害が残ってしまったり、最悪死に至ることを「過労死等」という。

長時間労働者への面接指導について

長時間労働者への面接指導の概要

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成
「過重労働による健康障害を防ぐために」から

医師による面接指導制度の趣旨は…

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導とは…

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



ご清聴ありがとうございました