令和6年4月～適用

トラック運転者の

労働時間等の改善基準のポイント



「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、全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、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

令和６年４月１日から、自動車運転の業務に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示に定める拘束時間等の基準も改められています。このパンフレットでは、トラック運転者に適用される基準のポイントを説明します。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

目次

はじめに …… 2

1 拘束時間、休息期間 …… 3
- 1 拘束時間と休息期間の定義 …… 3
- 2 1年、1か月の拘束時間（改善基準告示第4条第1項第1号、第2号） …… 3
- 3 1日の拘束時間、1日の休息期間（改善基準告示第4条第1項第3号～第5号） …… 5

2 運転時間 …… 8
- 1 2日平均1日の運転時間（改善基準告示第4条第1項第6号） …… 8
- 2 2週平均1週の運転時間（改善基準告示第4条第1項第6号） …… 9

3 連続運転時間（改善基準告示第4条第1項第7号、第8号） …… 10

4 予期し得ない事象への対応時間の取扱い（改善基準告示第4条第3項） …… 11

5 特例 …… 13
- 1 分割休息（改善基準告示第4条第4項第1号） …… 13
- 2 2人乗務（改善基準告示第4条第4項第2号） …… 14
- 3 隔日勤務（改善基準告示第4条第4項第3号） …… 15
- 4 フェリー（改善基準告示第4条第4項第4号） …… 16

6 その他 …… 17
- 1 適用除外業務 …… 17
- 2 休日の取扱い …… 17
- 3 発着荷主等の取組 …… 18

7 時間外労働、休日労働 …… 19
- 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） …… 19
- 2 休日労働の回数（改善基準告示第4条第5項） …… 19

8 時間外労働及び休日労働に関する協定届 …… 20

時間外労働及び休日労働に関する協定届（例）（様式第9号の3の4）（限度時間を超えない場合） …… 21
時間外労働及び休日労働に関する協定届（例）（様式第9号の3の5）（限度時間を超える場合（特別条項）） …… 22
時間外労働及び休日労働に関する協定書（例） …… 23
（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） …… 26
トラック運転者の改善基準告示（一覧表） …… 27

改善基準告示の詳細及び不明な点については、
最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

●詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省　改善基準告示　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html

はじめに

〈 改善基準告示の対象者 〉

改善基準告示の対象者は、労働基準法第９条にいう労働者（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に主として従事するものです。

・「自動車の運転の業務に主として従事する」とは？
「自動車の運転の業務に主として従事する」か否かは、個別の事案の実態に応じて判断しますが、実態として、物品又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には、該当することとなります。
このため、例えば、クレーン車のオペレーターが移動のため路上を走行するような場合には、原則として「自動車の運転の業務に主として従事する」に該当しません。

・自家用自動車の自動車運転者にも適用されます
改善基準告示は、運送を業とするか否かを問わず、自動車運転者を労働者として使用する全事業に適用されます。このため、例えば、工場等の製造業における配達部門の自動車運転者等、自家用自動車（事業用自動車以外の自動車をいう。）の自動車運転者にも適用されます。
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であって、主として物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については、トラック運転者に適用される基準（改善基準告示第４条）が準用されることとなっており、上記の工場等の製造業における配達部門の自動車運転者等については、同基準が適用されます。

（参考）個人事業主等である運転者にも、実質的に遵守が求められます

- 労働基準法第９条にいう労働者に該当しない個人事業主等は、改善基準告示の直接の対象とはなりません。
- 他方、道路運送法(※1)及び貨物自動車運送事業法(※2)等の関連法令に基づき、旅客自動車運送事業者及び貨物自動車運送事業者は、運転者の過労防止等の観点から、国土交通大臣が告示で定める基準(※3)に従って、運転者の勤務時間及び乗務時間を定め、当該運転者にこれらを遵守させなければならない旨の規定が設けられており、その基準として、改善基準告示が引用されています。当該規定は、個人事業主等である運転者にも適用され、実質的に改善基準告示の遵守が求められるものであることから、これらの事業者等の関係者は、このことに留意する必要があります。

※1 昭和26年法律第183号
※2 平成元年法律第83号
※3 旅客自動車運送事業運輸規則第21条第１項の規定に基づく事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準
（平成13年国土交通省告示第1675号）
貨物自動車運送事業輸送安全規則第３条第４項の規定に基づく事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準
（平成13年国土交通省告示第1365号）

1 拘束時間、休息期間

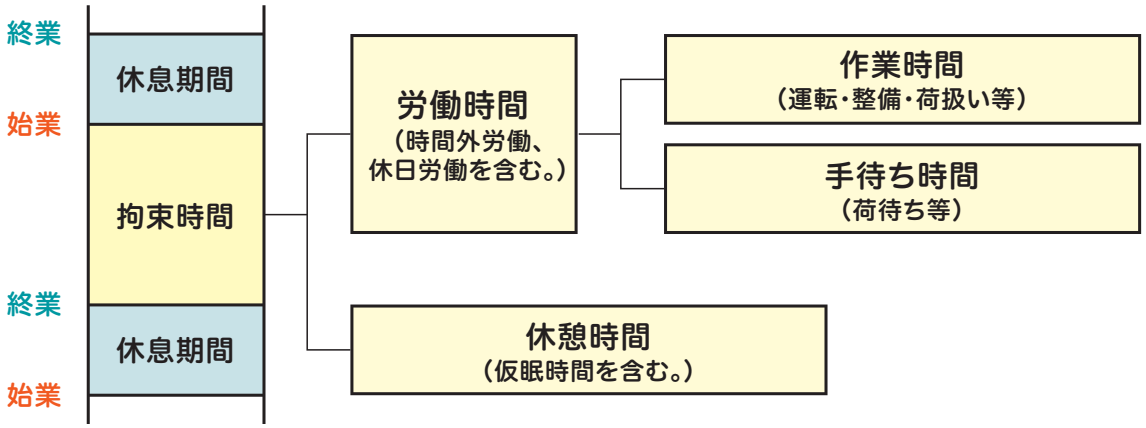
1 拘束時間と休息期間の定義

● 拘束時間

労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。

● 休息期間

使用者の拘束を受けない期間、つまり、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、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間をいいます。休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なるものです。



2 1年、1か月の拘束時間

（改善基準告示第４条第１項第１号、第２号）

【原則】

1年の拘束時間は3,300時間以内、かつ、1か月の拘束時間は284時間以内です。

【例外】

- 労使協定（P26参照）により、1年のうち6か月までは、1年の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができます。
- 1か月の拘束時間が284時間を超える月は連続3か月までとしなければなりません。
- 1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間数が100時間未満となるよう努める必要があります。

（労使協定で定める事項）

・協定の対象者　・1年について各月及び年間合計の拘束時間　・協定の有効期間　・協定変更の手続等

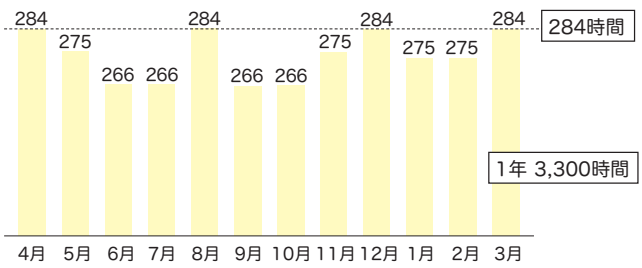
・「1か月」とは？
原則として暦月をいいます。
ただし、就業規則、勤務割表等において特定日を起算日と定めている場合は、当該特定日から起算した1か月でも差し支えありません。

〈 ポイント 〉各月の拘束時間の調整

１年の拘束時間の限度を超えないよう、各月の拘束時間を調整する必要があります。

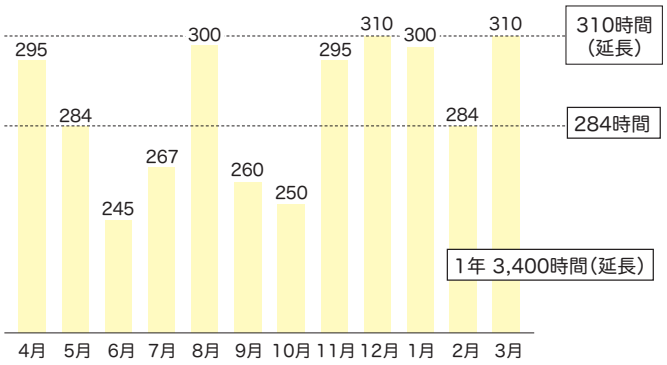
過労死等や過労運転を防止する観点から、トラック運転者の睡眠時間が十分確保されるよう運行計画を作成しましょう。

（図）【原則】１年及び１か月の拘束時間



・１か月の拘束時間を全て上限値（284時間×12か月）とすると１年の総拘束時間が3,300時間を超えるため、改善基準告示違反になります。

（図）【例外】１年及び１か月の拘束時間



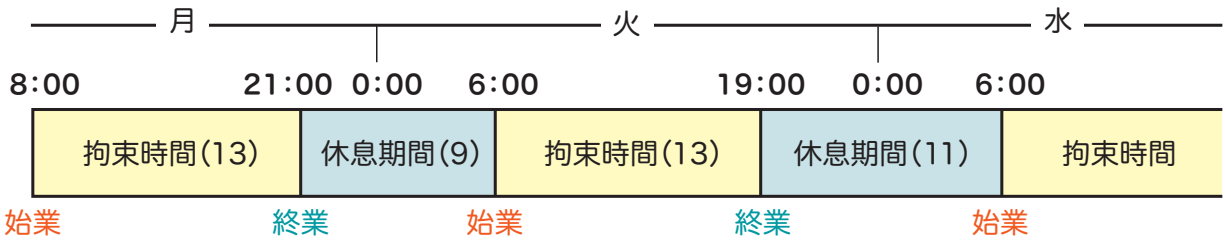
・労使協定により拘束時間を延長する場合であっても、１か月の拘束時間を全て上限値（284時間×６か月かつ310時間×６か月）とすると１年の総拘束時間が3,400時間を超えるため、改善基準告示違反になります。
・１か月の拘束時間が284時間を超える月が４か月以上連続する場合も、改善基準告示違反になります。

〈 ポイント 〉１か月の拘束時間の計算方法

１か月の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、１か月の各勤務の拘束時間（始業時刻から終業時刻まで）をそのまま合計してチェックしてください。

※ ただし、後述の「５ 特例」の 1 分割休息（休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与える場合）、4 フェリー（フェリー乗船時間を休息期間として取り扱う場合）は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

（図）各勤務の拘束時間の合計



図に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

１か月の各勤務の拘束時間（始業時刻から終業時刻まで）をそのまま合計

・月曜日　始業8:00～終業21:00　　13時間
・火曜日　始業6:00～終業19:00　　13時間
　⋮　　⋮

合計　　A 時間

１か月の各勤務の拘束時間の合計 A 時間≦１か月の拘束時間の限度（原則284時間、例外310時間）であれば、改善基準告示を満たしています。

3 １日の拘束時間、１日の休息期間

（改善基準告示第４条第１項第３号～第５号）

❶ １日の拘束時間（改善基準告示第４条第１項第3号、第4号）

【原則】

１日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、１週について２回に限り、１日の拘束時間を16時間まで延長することができます。

・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？
１週における運行が全て長距離貨物運送で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合をいいます。

・「長距離貨物運送」とは？
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送をいいます。

・「一の運行」とは？
自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいいます。

※ １日の拘束時間について13時間を超えて延長する場合は、14時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努める必要があります。回数は１週について2回までが目安です。この場合において、14時間を超える日が連続することは望ましくありません。

〈 ポイント 〉１週における１日の拘束時間延長の回数

１日の拘束時間14時間超は週2回までが目安です。

（図）【原則】



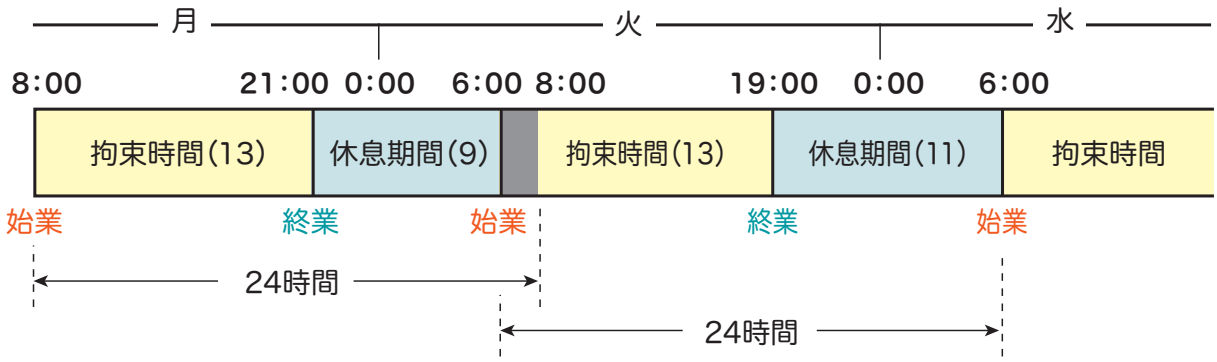
・１日の拘束時間が14時間を超える回数は、月曜日の15時間の１回のみで、１週について２回までの目安を満たしています。

〈 ポイント 〉１日の拘束時間の計算方法

１日の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、始業時刻から起算した24時間の拘束時間によりチェックしてください。

※ ただし、後述の「５ 特例」の 1 分割休息（休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与える場合）、4 フェリー（フェリー乗船時間を休息期間として取り扱う場合）は、始業時刻から終業時刻までの間にある休息期間を除いて計算します。

（図）各日の拘束時間の合計



※ 灰色の部分は、月曜日から始まる１日の拘束時間と火曜日から始まる１日の拘束時間が重なる時間帯

図に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

①　月曜日から始まる１日（始業時刻8:00からの24時間）の拘束時間

- **月曜日　始業8:00～終業21:00　13時間**
- **火曜日　始業6:00～8:00　2時間**

合計15時間

②　火曜日から始まる1日（始業時刻6:00からの24時間）の拘束時間

- **火曜日　始業6:00～終業19:00　13時間**

上記①②については、ともに改善基準告示を満たしていますが、①のように翌日の始業時刻が早まっている場合（月曜日は始業時刻8:00だが、火曜日は始業時刻6:00）は、月曜日の始業時刻からの24時間に、火曜日の6:00～8:00の２時間も含まれることになります。したがって、月曜日から始まる１日の拘束時間については、月曜日の13時間だけではなく、火曜日の２時間もカウントした合計15時間になります。

一方、②の火曜日から始まる１日の拘束時間については、火曜日の始業時刻6:00からの24時間でカウントしますので、月曜日から始まる１日の拘束時間でカウントした6:00～8:00についても、再度カウントすることになります。

❷ １日の休息期間（改善基準告示第４条第１項第５号）

【原則】

１日の休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続９時間を下回ってはなりません。

【例外】

・宿泊を伴う長距離貨物運送（P5参照）の場合、１週について２回に限り、継続８時間以上とすることができます。
・休息期間のいずれかが継続９時間を下回る場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。

・休息期間の取扱い（改善基準告示第４条第２項）
特に長距離貨物運送の場合、運行の中継地や目的地において休息期間を過ごすことがありますが、休息期間の配分においてはトラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該トラック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も長く確保されるよう努める必要があります。

〈 ポイント 〉１日の拘束時間及び１日の休息期間

１日の拘束時間及び１日の休息期間がともに基準を満たしていなければなりません。

（図）１日の拘束時間及び１日の休息期間の設定



※ 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（住所地以外の場所で休息期間を与える場合）



→１日の拘束時間は16時間まで延長可（週２回まで）、１日の休息期間は継続８時間以上（週２回まで）
一の運行終了後は継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。

2 運転時間

1 2日平均1日の運転時間

（改善基準告示第４条第１項第６号）

２日を平均した１日当たり（２日平均１日）の運転時間は、９時間以内です。

〈 ポイント 〉２日平均１日の運転時間の計算方法

- ２日（始業時刻から起算して48時間のことをいう。）平均１日の運転時間の算定に当たっては、特定の日を起算日として２日ごとに区切り、その２日の平均を計算します。
- この特定日の運転時間が改善基準告示に違反するか否かは、次の①②のいずれもが９時間を超えた場合に、初めて違反と判断されます。

① 特定日の運転時間（A時間）と特定日の前日の運転時間（B時間）との平均
② 特定日の運転時間（A時間）と特定日の翌日の運転時間（C時間）との平均

特定日の前日（N－１日）	特定日（N日）	特定日の翌日（N＋１日）
B時間	A時間	C時間

$$\frac{\text{B時間} + \text{A時間}}{2} \quad \text{と} \quad \frac{\text{A時間} + \text{C時間}}{2}$$

が、いずれも９時間を超えた場合に初めて改善基準告示違反

（図）２日平均１日の運転時間の考え方（４月１日、４月２日、４月３日に運転した場合）



運転時間10時間　運転時間９時間　運転時間９時間

$$\underbrace{\frac{\text{10時間（4月1日）} + \text{9時間（4月2日）}}{2} = 9.5\text{時間}}_{\text{前半は９時間を超えていますが、}} \quad \text{と} \quad \underbrace{\frac{\text{9時間（4月2日）} + \text{9時間（4月3日）}}{2} = 9\text{時間}}_{\text{後半は９時間を超えていないので、}}$$

改善基準告示違反にはなりません。

2 2週平均1週の運転時間

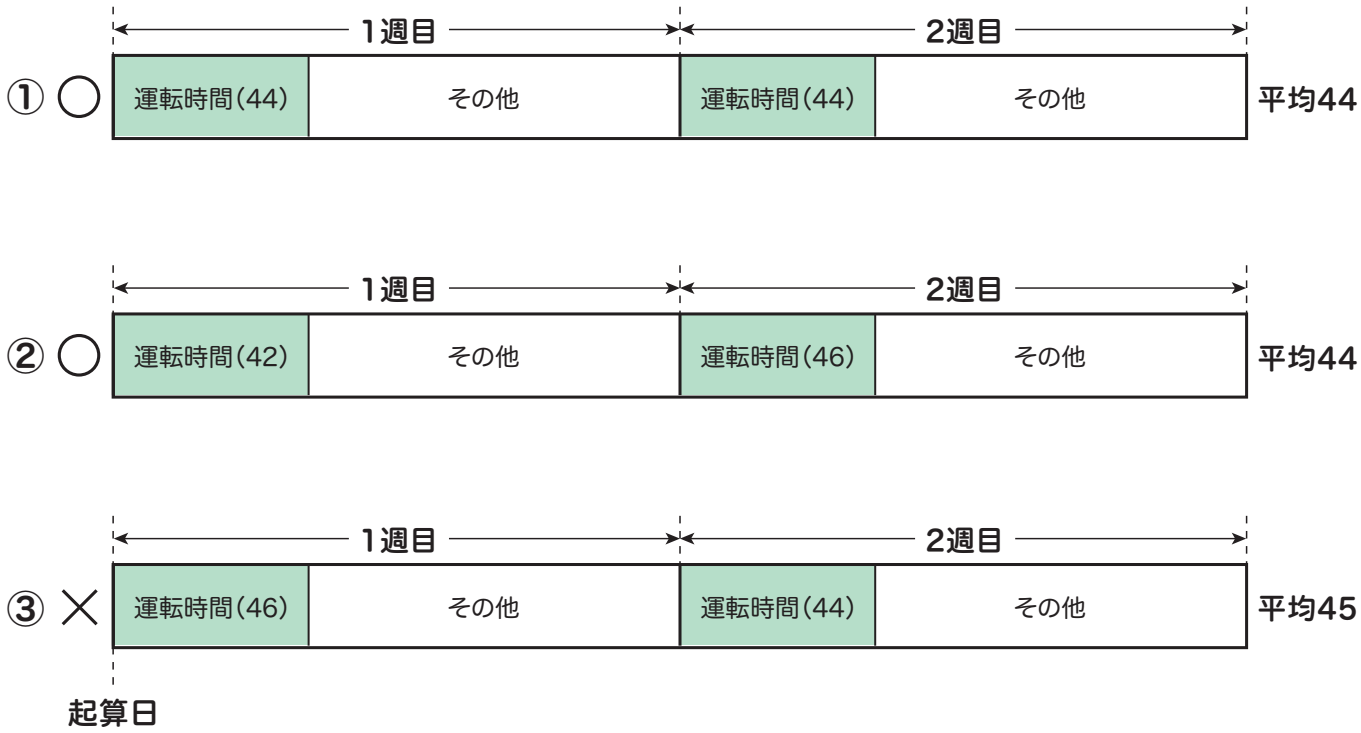
（改善基準告示第４条第１項第６号）

２週間を平均した１週間当たり（２週平均１週）の運転時間は、44時間以内です。

〈 ポイント 〉２週平均１週の運転時間の計算方法

２週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週ごとに区切り、その２週ごとに計算します。

（図）２週平均１週の運転時間の考え方



・①について、2週平均１週の運転時間は $\frac{44時間 + 44時間}{2}$ ＝ 44時間 であり、基準を満たしています。

・②について、２週平均１週の運転時間は $\frac{42時間 + 46時間}{2}$ ＝ 44時間 であり、基準を満たしています。

・③について、２週平均１週の運転時間は $\frac{46時間 + 44時間}{2}$ ＝ 45時間 ＞ 44時間であり、改善基準告示違反になります。

3 連続運転時間

（改善基準告示第４条第１項第７号、第８号）

【原則】

- **連続運転時間は４時間以内です。**
- **運転開始後４時間以内又は４時間経過直後に、30分以上の運転の中断が必要です。中断時には、原則として休憩を与えなければなりません。**
- **運転の中断は、１回がおおむね連続10分以上とした上で分割することもできます。ただし、１回が10分未満の運転の中断は、３回以上連続してはいけません。**

【例外】

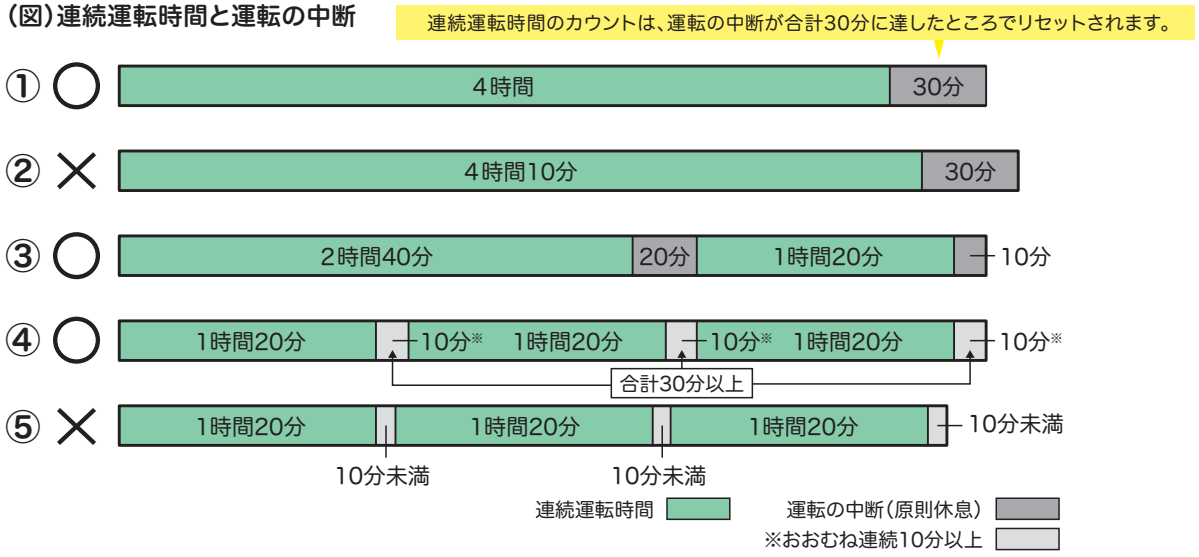
サービスエリア又はパーキングエリア等が満車である等により駐車又は停車できず、やむを得ず連続運転時間が４時間を超える場合には、４時間30分まで延長することができます。

・「おおむね連続10分以上」とは？
運転の中断は原則10分以上とする趣旨であり、例えば10分未満の運転の中断が３回以上連続する等の場合は、「おおむね連続10分以上」に該当しません。
・「サービスエリア又はパーキングエリア等」には、コンビニエンスストア、ガスステーション及び道の駅も含まれます。

〈 ポイント 〉連続運転時間の考え方

連続運転時間は４時間以内が原則であり、例外が設けられたことをもって、連続運転時間が４時間30分に延長されたと解してはなりません。このことを踏まえ余裕をもった運行計画を作成しましょう。また、運転の中断時に適切に休憩が確保されるような運行計画を作成しましょう。

（図）連続運転時間と運転の中断



・①③④について、運転開始後４時間以内又は４時間経過直後に、１回がおおむね連続10分以上、合計が30分以上運転を中断しているので、基準を満たしています。
・②について、運転直後に連続30分運転を中断しているものの、連続運転時間が４時間を超えているので、改善基準告示違反になります（例外が適用されていない場合）。
・⑤について、１回が10分未満の運転の中断が３回連続しているので、改善基準告示違反になります。

4 予期し得ない事象への対応時間の取扱い

（改善基準告示第４条第３項）

・トラック運転者が、災害や事故等の通常予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合、１日の拘束時間、運転時間（２日平均）、連続運転時間から、予期し得ない事象への対応時間を除くことができます。

・この場合、勤務終了後、通常どおりの休息期間（継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続９時間を下回らない）を与えることが必要です。

※ １か月の拘束時間等の他の規定からは、予期し得ない事象への対応時間を除くことはできません。

〈 ポイント 〉予期し得ない事象への対応時間の考え方

「予期し得ない事象への対応時間」とは、次の１、２の両方の要件を満たす時間をいいます。

１　次のいずれかの事象により生じた運行の遅延に対応するための時間であること。

① 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと。

② 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと。

③ 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。

④ 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。

※ 当該事象は「通常予期し得ない」ものである必要があり、例えば、平常時の交通状況等から事前に発生を予測することが可能な道路渋滞等は、これに該当しません。

２　客観的な記録により確認できる時間であること。

次の①の記録に加え、②の記録により、当該事象が発生した日時等を客観的に確認できる必要があります。①の記録のみでは「客観的な記録により確認できる時間」とは認められません。

① 運転日報上の記録

・対応を行った場所

・予期し得ない事象に係る具体的事由

・当該事象への対応を開始し、及び終了した時刻や所要時間数

② 予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料

例えば次のような資料が考えられます。

ア 修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等

イ フェリー運航会社等のホームページに掲載されたフェリー欠航情報の写し

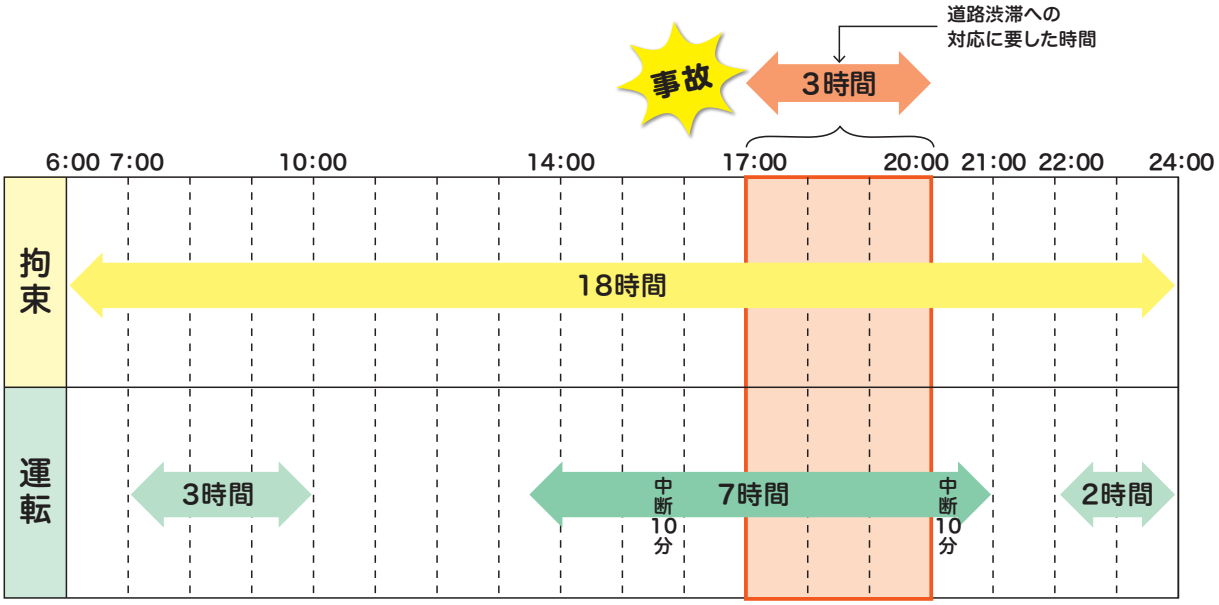
ウ 公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された道路交通情報の写し（渋滞の日時・原因を特定できるもの）

エ 気象庁のホームページ等に掲載された異常気象等に関する気象情報等の写し

〈 ポイント 〉予期し得ない事象への対応時間

予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合、改善基準告示の適用となる１日の拘束時間、運転時間（２日平均）、連続運転時間は、実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いた時間になります。

（図）運転中に事故の発生に伴い、道路が渋滞した場合



運転中の17:00に事故の発生に遭遇し、20:00まで道路渋滞が生じたため、3時間の運行の遅延が生じました。

	実際の時間		予期し得ない事象への対応時間		改善基準告示の適用となる時間
●拘束時間 ⇨	18時間	－	3時間	＝	15時間

（実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる１日の拘束時間は15時間となり、基準を満たします。ただし、賃金支払いの対象とすべき労働時間は、18時間－休憩時間です。）

●運転時間 ⇨	12時間	－	3時間	＝	9時間

（実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる運転時間は９時間となり、基準を満たすかどうかは前後の日の運転時間を含めて判断します。）

●連続運転時間 ⇨	7時間	－	3時間	＝	4時間

（実際の時間から予期し得ない事象への対応時間を除いたことにより、改善基準告示の適用となる連続運転時間は４時間となり、基準を満たします。）

5 特例

1 分割休息

（改善基準告示第４条第４項第１号）

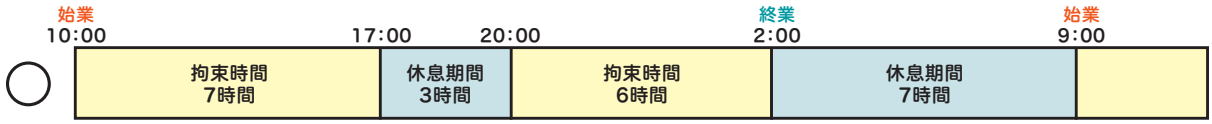
業務の必要上、勤務終了後、継続９時間以上（宿泊を伴う長距離貨物運送の場合は継続８時間以上）の休息期間を与えることが困難な場合、次に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間（１か月程度を限度とする。）における全勤務回数の２分の１を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができます。

- **分割された休息期間は、１回当たり継続３時間以上とし、２分割又は３分割とします。**
- **１日において、２分割の場合は合計10時間以上、３分割の場合は合計12時間以上の休息期間を与えなければなりません。**
- **休息期間を３分割する日が連続しないよう努める必要があります。**

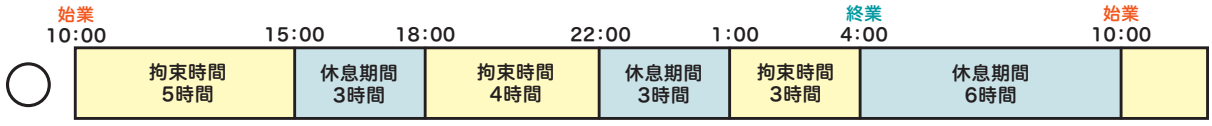
〈 ポイント 〉分割休息特例の考え方

睡眠時間の確保による疲労回復の観点から、継続した休息期間を確保することが重要です。休息期間を分割することは本来好ましいものではなく、できる限り避けるべきものであることに留意しましょう。

（図）分割休息特例の与え方



・休息期間は３時間と７時間の２分割で合計10時間であるので、基準を満たしています。



・休息期間は３時間、３時間、６時間の３分割で合計12時間であるので、基準を満たしています。



・休息期間が３時間、３時間、４時間の３分割で合計10時間であり、３分割の場合の合計12時間に満たないため、改善基準告示違反になります。



・休息期間が３時間、３時間、３時間、３時間の４分割であり、３分割を超えているため、改善基準告示違反になります。

2 ２人乗務

（改善基準告示第４条第４項第２号）

【原則】

トラック運転者が同時に１台の自動車に２人以上乗務する場合であって、車両内に身体を伸ばして休息することができる設備があるときは、拘束時間を20時間まで延長するとともに、休息期間を４時間まで短縮することができます。

【例外】

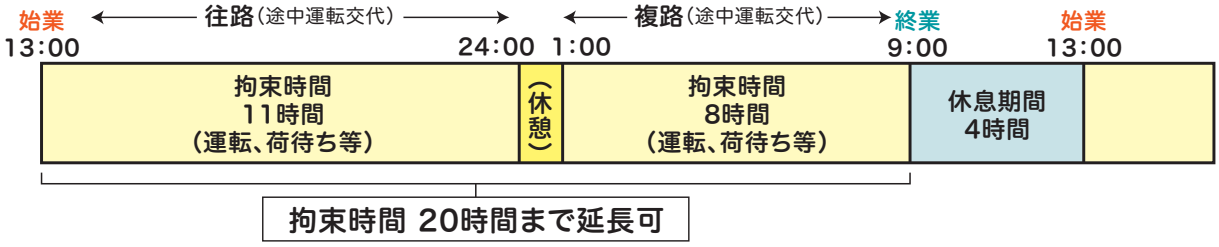
設備が次の①②のいずれにも該当する車両内ベッドであり、かつ、勤務終了後、継続11時間以上の休息期間を与える場合は、拘束時間を24時間まで延長することができます。
この場合において、8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長することができます。
① 長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であること。
② クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。

〈 ポイント 〉２人乗務特例の例外の考え方

馬匹輸送（競走馬輸送）におけるトラックの運行実態等を踏まえ、トラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ等の観点から車両内ベッドが一定の基準を満たす場合には、拘束時間を24時間（28時間）まで延長できることとされています。

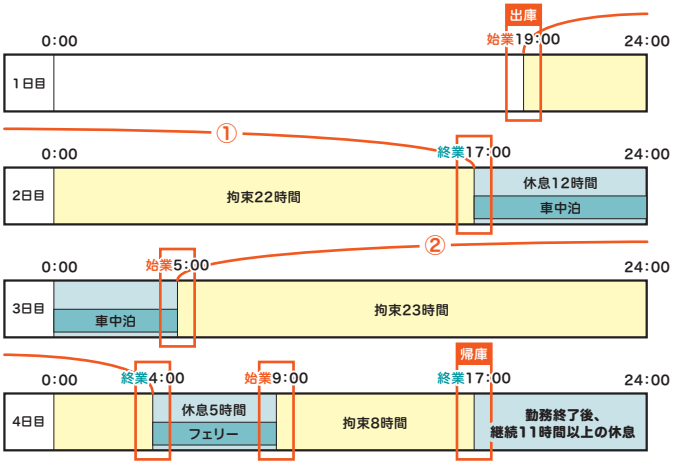
車両内ベッドについては、安全な乗車を確保できるようにする必要があるところ、例えば、運転席の上部に車両内ベッドが設けられている場合、２人乗務において使用することは当然に認められません。

（図）【原則】拘束時間を20時間まで延長する場合



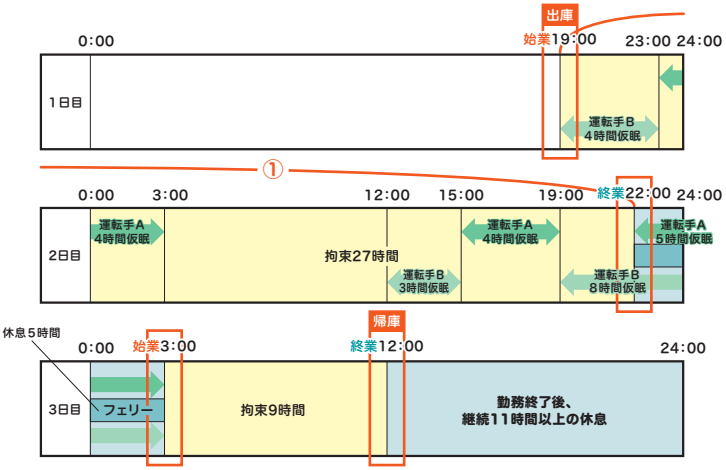
・拘束時間を始業の13:00から終業の9:00までの20時間に延長し、休息期間を終業の9:00から翌始業の13:00までの４時間に短縮しています。

（図）【例外１】拘束時間を24時間まで延長する場合



・要件を満たす車両内ベッドがあり、①の拘束時間を22時間に延長し、②の拘束時間を23時間に延長しています。この場合において、勤務終了後（帰庫後）、継続11時間以上の休息期間が必要です。

（図）【例外２】拘束時間を28時間まで延長する場合



・①において、運転手A・Bに要件を満たす車両内ベッドにおいて合計８時間以上の仮眠時間をそれぞれ与えており、拘束時間を27時間に延長しています。この場合において、勤務終了後（帰庫後）、継続11時間以上の休息期間が必要です。

※ フェリーに乗船した場合の考え方についてはP16参照。

3 隔日勤務

（改善基準告示第４条第４項第３号）

【原則】

業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、２暦日の拘束時間が21時間を超えず、かつ、勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える場合に限り、トラック運転者を隔日勤務に就かせることができます。

【例外】

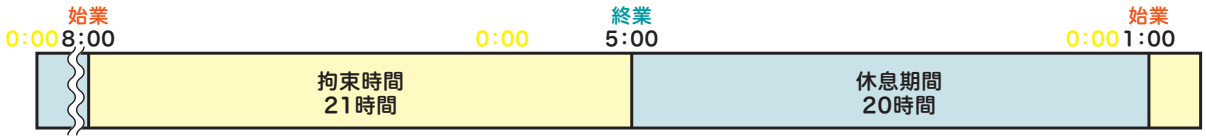
・事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に４時間以上の仮眠を与える場合には、２週について３回を限度に、この２暦日の拘束時間を24時間まで延長することができます。
・２週における総拘束時間は126時間（21時間×６勤務）を超えることができません。

・「隔日勤務」とは？
始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいいます。

〈 ポイント 〉隔日勤務特例の考え方

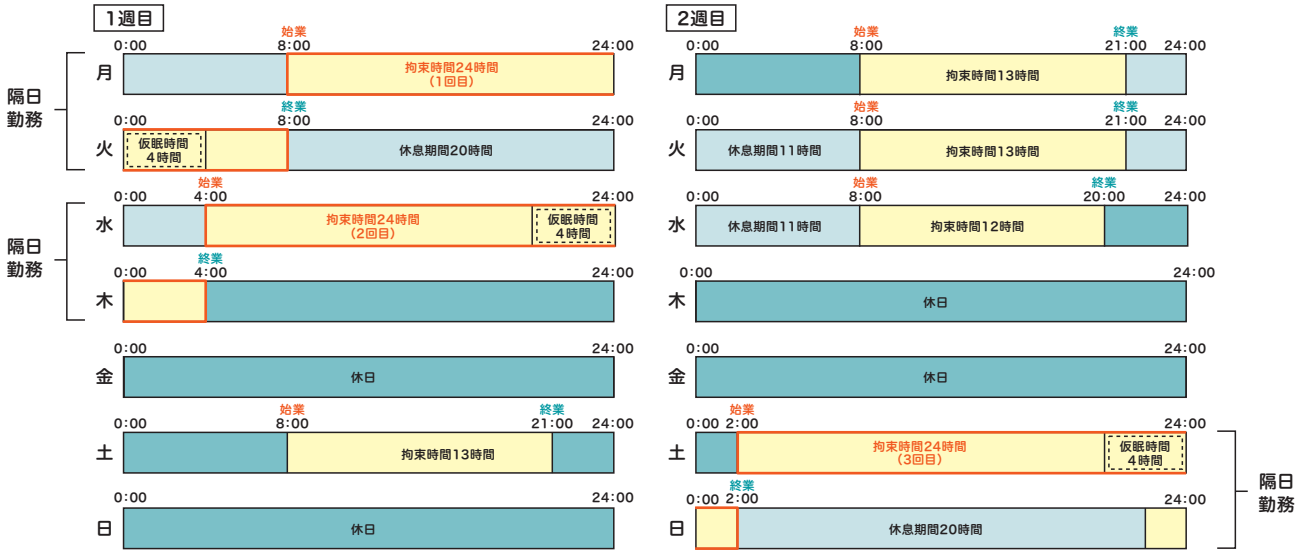
隔日勤務特例の適用は、業務の必要上やむを得ない場合に限られます。日勤勤務と隔日勤務を併用して頻繁に勤務態様を変えることは、労働者の生理的機能への影響に鑑み認められません。

（図）【原則】２暦日の拘束時間を21時間まで延長する場合



・２暦日の拘束時間を始業の8:00から終業の5:00までの21時間に延長し、休息期間を終業の5:00から翌始業の1:00までの継続20時間以上与えています。

（図）【例外】２暦日の拘束時間を24時間まで延長する場合



・１週目の月曜日から火曜日にかけて、水曜日から木曜日にかけて、２週目の土曜日から日曜日にかけては、仮眠施設で夜間４時間の仮眠を与え、２暦日の拘束時間を24時間に延長しています（２週に合計３回）。
・２週の総拘束時間は、24+24+13+13+13+12+24＝123時間<126時間であり、基準を満たしています。

4 フェリー

（改善基準告示第４条第４項第４号）

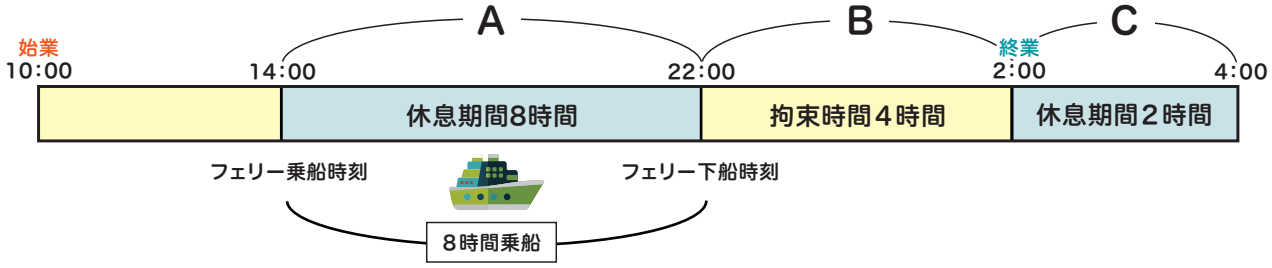
・トラック運転者が勤務の中途においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、休息期間として取り扱います。
・その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができます。ただし、減算後の休息期間は、２人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の２分の１を下回ってはなりません。
・なお、フェリーの乗船時間が８時間※を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されます。

※ ２人乗務の場合には４時間、隔日勤務の場合には20時間。

〈 ポイント 〉フェリー特例の考え方

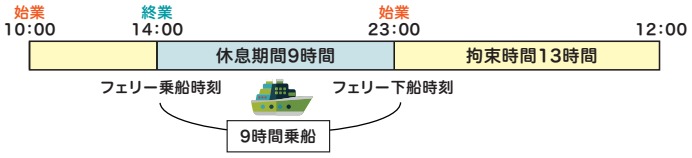
フェリーに乗船している時間であっても、労働時間が発生した場合は、拘束時間として取り扱う必要があることに留意しましょう。

（図）減算後の休息期間の計算方法



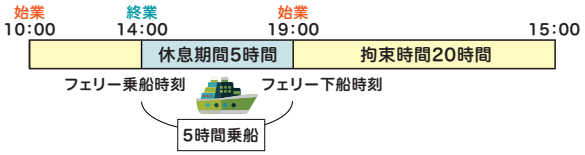
・フェリーに乗船している時間（A）＝８時間は、休息期間として取り扱います。
・与えるべき休息期間＝９時間※から（A）を減ずることができるので、減算後の休息期間（C）は、９－８＝１時間以上必要です。
上図においては２時間の休息期間を与えています。
※ 宿泊を伴う長距離貨物運送において休息期間の例外を適用する場合は８時間
・また、（C）は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間（B）＝４時間の２分の１である２時間を下回ってはなりませんが、上図においては２時間の休息期間を与えているので、基準を満たしています。

（図）次の勤務の開始時点の考え方



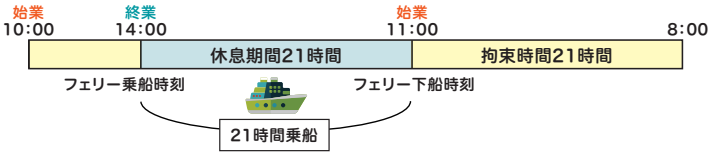
・フェリーの乗船時間が８時間を超えて９時間であるので、フェリー下船時刻の23：00から次の勤務が開始されます。

【２人乗務の場合】



・フェリーの乗船時間が４時間を超えて５時間であるので、フェリー下船時刻の19：00から次の勤務が開始されます。

【隔日勤務の場合】



・フェリーの乗船時間が20時間を超えて21時間であるので、フェリー下船時刻の11：00から次の勤務が開始されます。

6 その他

1 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。

	適用除外業務	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	・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の保護のための措置に関する法律
2	人命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	・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
3	消防法等に基づく危険物の運搬の業務	・消防法で規定するアルキルアルミニウム若しくはアルキルリチウム又はこれらのいずれかを含有するものを移動タンク貯蔵所（タンクローリー）により移送する業務
		・高圧ガス保安法で規定する特定の高圧ガスを車両に固定した容器（タンクローリー）により移動する業務
		・火薬類取締法で規定する火薬類（一定の数量以下の火薬類を除く。）の運搬の業務
		・核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律で規定する核燃料物質等（BM型輸送物、BU型輸送物、核分裂性輸送物）の運搬の業務
		・放射性同位元素等の規制に関する法律で規定する放射性同位元素等（BM型輸送物、BU型輸送物）の運搬の業務

適用除外業務に従事する期間を含む一定期間内に、適用除外業務に従事しない期間がある場合は、その期間に関しては、改善基準告示が適用されます。

2 休日の取扱い

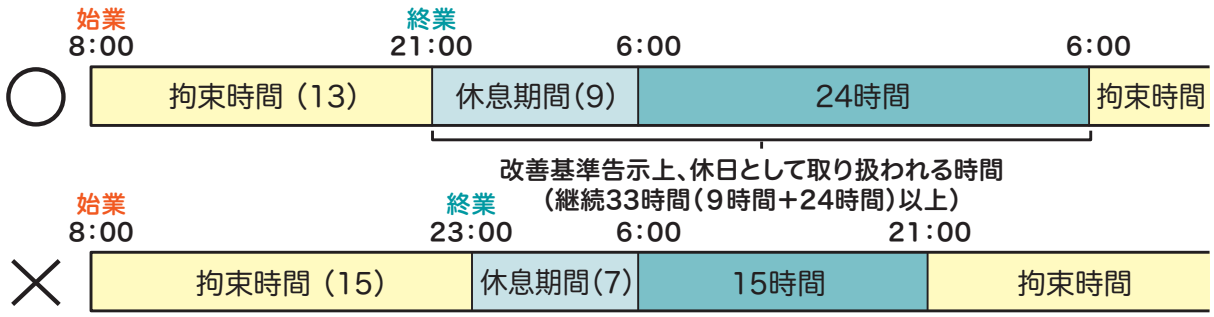
休日は、休息期間に24時間を加算して得た、連続した時間とします。ただし、いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはなりません。

このため、休日については、通常勤務の場合は継続33時間（9時間＋24時間）、隔日勤務の場合は継続44時間（20時間＋24時間）を下回ることのないようにする必要があります。

〈 ポイント 〉休日の考え方

休日は、休息期間＋24時間です。

（図）休日の与え方（通常勤務の場合）



・休息期間を分割して付与した場合、2人乗務の場合及びフェリーに乗船した場合には、休息期間に24時間を加算しても30時間に満たない場合がありますが、この場合については、休息期間に24時間を加算して得た時間ではなく、連続した30時間の労働義務のない時間を休日として取り扱います。なお、休日が暦日を単位として付与されている場合であっても、当該時間が所定の時間に満たない場合は、要件を満たしません。

・2日続けて休日を与える場合は、2日目は連続24時間以上あれば差し支えありません。

3 発着荷主等の取組

トラック運送業は、他の産業に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等のうち脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、トラック運転者の長時間労働の是正等の働き方改革を一層積極的に進める必要があります。一方、長時間労働の要因の中には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあり、その改善のためには、発荷主及び着荷主並びにトラック運送業の元請事業者（発着荷主等）の協力が必要不可欠です。

このことを踏まえ、発着荷主等におかれては、次の取組を行っていただくようお願いします。

① 発着荷主等の荷主都合による長時間の恒常的な荷待ちは、自動車運転者の長時間労働の要因となることから、これを発生させないよう努めてください。

② 運送業務の発注担当者に、改善基準告示を周知し、トラック運転者が改善基準告示を遵守できるような着時刻や荷待ち時間等を設定してください。

③ 改善基準告示を遵守できず安全な走行が確保できないおそれのある発注をトラック運送事業者に対して行わないでください。

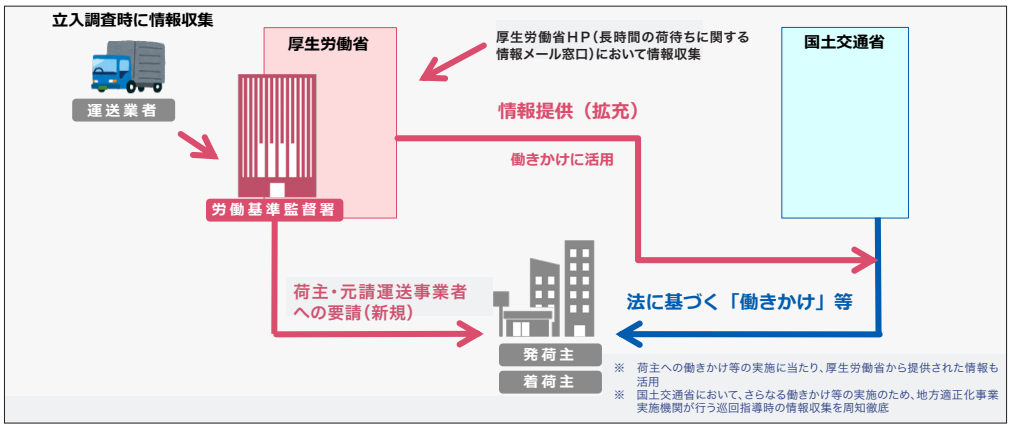
厚生労働省では、トラック運送業における長時間労働の自主的な改善を困難としている要因の一つである、発着荷主等の都合による「長時間の荷待ち」の改善に向けて、発着荷主等に対する「要請」等の取組を開始しています。（令和４年12月23日から）

労働基準監督署による要請の対象は、長時間の荷待ちを発生させている疑いのある発着荷主等です。

トラック運送業の事業場における長時間労働・過重労働（労働基準法などの違反が疑われるものに限る。）の主な要因が発着荷主等による「長時間の荷待ち」である場合、その情報をメールでお寄せいただくことができます。

ぜひ、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」(※)に、長時間の荷待ちに関する情報をお寄せください。





※ 長時間の荷待ちに関する情報メール窓口
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html

7 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か月45時間及び１年360時間（１年単位の変形労働時間制により労働させる労働者については、１か月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か月の拘束時間、１年の拘束時間を超えてはなりません。

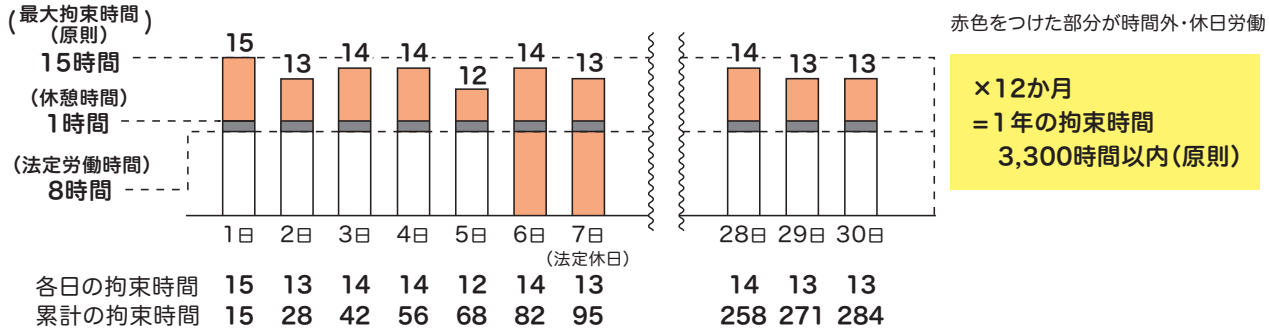
〈 ポイント 〉自動車運転の業務における時間外労働及び休日労働

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



赤色をつけた部分が時間外・休日労働

×12か月
＝１年の拘束時間
3,300時間以内（原則）

※ 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。

8 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。以下の流れを参考に、36協定の内容に合った様式で届出を行ってください。

〈 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(※1)とする場合	又は	１か月45時間・１年360時間を超える時間数(※1、2)とする場合
② 様式９号の３の４を作成（P21参照）		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。

● 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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.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

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	□□ 都道府県	□ 所掌	□□ 管轄	□□□□□□ 基幹番号	□□□ 枝番号	□□□□ 被一括事業場番号
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）	○○運輸株式会社　○○支店	（〒　○○○　―　○○○○　） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○－○○○○）	○○○○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） 起算日（年月日）　○○○○年４月１日	
					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
	②　１年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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。）。　☑（チェックボックスに要チェック）

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

職名　経理担当事務員
氏名　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。　☑（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、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。　☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　3　月　15　日

使用者　職名　代表取締役
　　氏名　田中　太郎

○　○　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 18 歳以上の者）	1日（任意） 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	1日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（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。） 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。）	1箇月 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	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 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（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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。） 起算日（年月日） ○○○○年○月○日 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	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
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	（該当する番号）①、⑥、⑩	（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含めた取得の促進、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。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

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

職名　経理担当事務員
氏名　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。 ☑（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、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。 ☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　3　月　15　日

使用者　職名　代表取締役
　　氏名　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）の回数制限　③終業から始業までの休息期間の確保（勤務間インターバル）　④代償休日・特別な休暇の付与　⑤健康診断　⑥連続休暇の取得　⑦心とからだの相談窓口の設置　⑧配置転換　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）

○○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）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○○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②に該当しない労働者	季節的な需要、発注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、発注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
	季節的な需要、発注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
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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○○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、発注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、発注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えて労働させることができる。

	臨時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	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	限度時間を超え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②に該当しない労働者	突発的な顧客需要、発注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、発注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え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時間を超えた場合の割増率は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

○○運輸労働組合
執行委員長　○○○○　印

（又は
○○運輸株式会社
労働者代表　○○○○　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生じた場合には、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

トラック運転者の改善基準告示



令和6年4月～適用

1年、1か月の拘束時間	**1年 ： 3,300時間以内** **1か月 ： 284時間以内** 【例外】労使協定により、次のとおり延長可（①②を満たす必要あり） 1年 ： 3,400時間以内 1か月 ： 310時間以内（年6か月まで） ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	**13時間以内（上限15時間、14時間超は週2回までが目安）** 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※1)、16時間まで延長可（週2回まで） ※1：1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合
1日の休息期間	**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** 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※1)、継続8時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える
運転時間	**2日平均1日 ： 9時間以内　　2週平均1週 ： 44時間以内**
連続運転時間	**4時間以内** **運転の中断時には、原則として休憩を与える（1回おおむね連続10分以上、合計30分以上）** **10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない** 【例外】SA・PA等に駐停車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可
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）、連続運転時間から除くことができる(※2、3) 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 ※2：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 ※3：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。
特例	**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）** ・分割休息は1回3時間以上　　・休息期間の合計は、2分割：10時間以上、3分割：12時間以上 ・3分割が連続しないよう努める　　・一定期間（1か月程度）における全勤務回数の2分の1が限度
	2人乗務（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） 身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可 【例外】設備（車両内ベッド）が※4の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可 ・拘束時間を24時間まで延長可（ただし、運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えることが必要） ・さらに、8時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 ※4：車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること
	隔日勤務（業務の必要上やむを得ない場合） 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間 【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2暦日の拘束時間を24時間まで延長可（2週間に3回まで） 2週間の拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができない
	フェリー ・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2分の1を下回ってはならない） ・フェリー乗船時間が8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
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない

（注1）改善基準告示とは、「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）をいう。
（注2）本表は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の改善基準告示のほか、関連通達（令和4年基発1223第3号）の内容を含めて作成したもの。令和6年4月1日から適用されています。

改善基準告示（令和６年４月１日適用）に関するＱ＆Ａ【トラック関係抜粋】

令和５年３月

厚生労働省労働基準局監督課

＜目　次＞

（注）本文中の法令等の略称は、以下によっています。

法　…労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

則　…労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）

指針…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（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）

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（平成元年労働省告示第７号）

新告示…「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」（令和４年厚生労働省告示第 367 号。以下「改正告示」という。）による改正後の改善基準告示

旧告示…改正告示による改正前の改善基準告示

施行通達…令和４年 12 月 23 日付け基発 1223 第３号

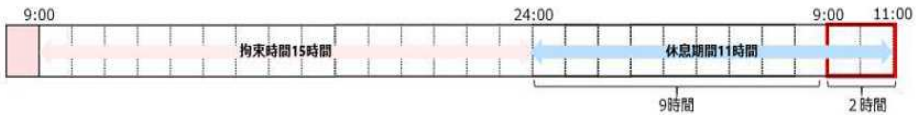
１　目的等（第１条関係）

番号	質問内容
１－１	（Ｑ）例えば、出勤予定の自動車運転者Ａが欠勤し、運行管理者Ｂが代わりに運転をする場合、運行管理者Ｂに改善基準告示は適用されますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）改善基準告示の対象者は、法第９条に規定する労働者であって、四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者をいいます。 「自動車の運転の業務に主として従事する」か否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、実態として、物品又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には、「自動車の運転の業務に主として従事する」者に該当します。 したがって、自動車運転者Ａの欠勤のため、運行管理者Ｂが代わりに運転をする場合であって、Ｂが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ないときは、Ｂは「自動車の運転の業務に主として従事する」者には該当しません。
１－２	（Ｑ）当社では、毎年、１月１日～12 月 31 日を有効期間として拘束時間等延長の労使協定を締結し、実拘束時間についても同じ期間で計算していますが、 ①　今回の改善基準告示の改正を踏まえ、令和６年４月１日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。 ②　また、実拘束時間はどの時点から、新告示が適用されるのでしょうか。１年間の拘束時間は按分して計算するのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）令和６年３月 31 日以前に締結した労使協定で拘束時間等を延長している場合であって、当該協定の有効期間の終期が令和６年４月１日以後であるときは、同日開始の協定を締結し直す必要はなく、同日以後に新たに定める協定から、新告示に対応していただくことになります。例えば、令和５年 10 月１日～令和６年９月 30 日など、令和６年４月１日をまたぐ労使協定を締結している場合は、令和６年 10 月１日以降の協定について、新告示に対応していただくことになります。また、労使協定を締結していない場合には、令和６年４月１日から新告示に対応していただくことになります。なお、この取扱いは、法に基づく 36 協定の経過措

	置の考え方を踏まえたものです。 　なお、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 時間となりますが、臨時的にこれを超えて労働させる場合であっても１年 960 時間以内となります。
１－３	（Ｑ）改善基準告示で定められた期間について、「１年」、「１か月」、「１週間」など、それぞれ起算日を定めて計算した時間が改善基準告示で定めた時間を超えていなければ違反とならないのでしょうか。それとも、どこで区切っても、その時間を超えない必要があるのでしょうか。また、36 協定の起算日と合わせる必要はありますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）「１か月」とは、原則として暦月をいいますが、就業規則、勤務割表等で特定日を起算日として定めている場合には、当該特定日から起算した１か月とすることで差し支えありません。 　その場合、事業場の就業規則や労使協定等で定めた期間の初日が、「１年」、「１か月」、「１週間」の起算日となり、それぞれの起算日から計算した時間が、改善基準告示で定める時間を超えていなければ違反とはなりません。また、36 協定の起算日と合わせる必要はありませんが、分かりやすく効率的な労務管理を行うに当たっては、同一の起算日とすることが望ましいです。 　この考え方は、特例を含め、改善基準告示における期間の考え方、全てに共通します。
１－４	（Ｑ）点呼、会議等、運転以外の労働時間や休憩時間は、改善基準告示における拘束時間に該当しますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）改善基準告示における拘束時間とは、労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。 　拘束時間に該当するか否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、運転以外の、点呼、会議等の労働時間はもちろん、休憩時間についても、拘束時間に該当します。
１－５	（Ｑ）サービスエリア等で車中泊する時間は、改善基準告示における休息期間に該当しますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）改善基準告示における休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間を

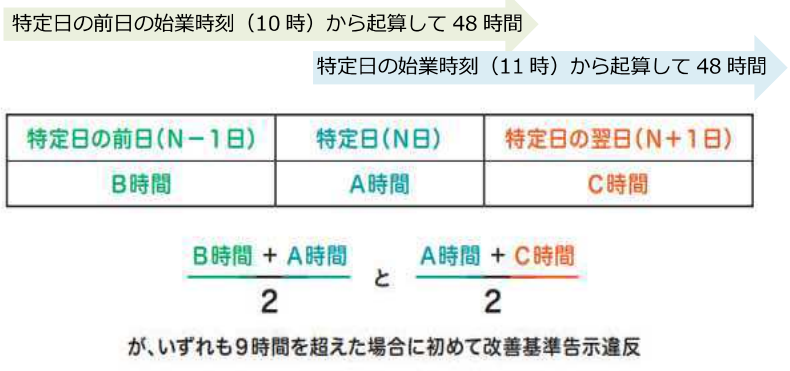
	いいます。勤務と次の勤務との間にあって、休息期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間であり、休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なる性格を有するものです。 　休息期間に該当するか否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、例えば、車両内での休息は駐車スペースが確保でき、荷物の看守義務がないなど、自動車運転者が業務から開放される場合には休息期間となります。

３　トラック運転者の拘束時間等（第４条関係）

番号	質問内容
３－１	（Ｑ）労使協定を締結しない場合、１か月の拘束時間を 284 時間以内としても、１年 3,300 時間を超えることは認められないのでしょうか。 ―― （Ａ）１か月の拘束時間を全て上限値（284 時間×12 か月）とすると、年の拘束時間が 3,300 時間を超えるため、認められません。 (図)【原則】1年及び1か月の拘束時間  (図)【例外】1年及び1か月の拘束時間 
３－２	（Ｑ）１日の拘束時間が 15 時間の場合、休息期間について９時間を超えて与えることは可能ですか。１日の始業時刻から起算して 24 時間以内に休息期間の終点が到来する必要があるのでしょうか。 ―― （Ａ）休息期間について、始業時刻から起算して 24 時間以内に終了するよう与える必要はありません。 例えば、９時始業の場合、拘束時間の上限は 15 時間（宿泊を伴う長距離貨物運送の場合を除く。）なので、24 時までに終業する必要がありますが、その後の休息期間は「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」時間であればよく、９時間を超えて休息期間を与えたことによって、１日の始業時刻から起算して 24 時間以内に 11 時間の休息期間を収める必要はありません。  一方、拘束時間の計算に当たっては、１日の始業時刻から起算して 24 時間以内に、１日の拘束時間が上限を超えていないことを確認することが必要です。 また、休息期間の計算に当たっては、終業後に１日の休息期間や特例

	等で定める休息期間が確保されているか確認することが必要です。
３－３	（Ｑ）施行通達記第２の４（２）に「１週間における拘束時間が全て長距離貨物運送で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合」とありますが、 ①　１週間は任意に定めても良いのでしょうか。 ②　「一の運行」とは、往復を指すのでしょうか。また、例えば、トラック運転者がＡ社東京営業所を出庫して、Ａ社神奈川営業所に帰庫する場合、「一の運行」と認められるのでしょうか。 ③　また、「住所地」とは自宅以外の場所は認められないのでしょうか。（例：実家など） ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ） ①　事業場の就業規則や労使協定等で定めた期間の初日が、「１週間」の起算日となります。 ②　「一の運行」とは、トラック運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいいます。よって、例えば、神奈川営業所（所属）→東京営業所→千葉営業所→神奈川営業所（所属）と、所属の神奈川営業所を出庫し、営業所を経由して、所属の神奈川営業所に帰庫する場合、神奈川営業所に帰庫するまでは「一の運行」とはなりません。 ③　「住所地」とは、現住所のみならず、その者の生活の本拠地も対象となります。
３－４	（Ｑ）「一の運行」について定められていますが、走行距離についても制限があるのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）改善基準告示において、「一の運行」の走行距離等については特段定められていません。 ＜参考＞ 国土交通省の基準（平成 13 年８月 20 日国土交通省告示第 1365 号）において、「運転者が一の運行における最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間は 144 時間を超えてはならない」と定められていますが、走行距離等は定められていません。
３－５	（Ｑ） ①　例えば、千葉県在住のトラック運転者Ａが次のような運行をするこ

	とは認められるのでしょうか。 （１週目） 月曜：（出庫）千葉県　→　静岡県【１泊目】（230km）13 時間拘束 火曜：静岡県　→　大阪府【２泊目】（330km）16 時間拘束 水曜：大阪府　→　（帰庫）千葉県（540km）13 時間拘束 木曜：休日 金曜：（出庫）千葉県　→　静岡県　→（帰庫）千葉県【日帰り】（460km）16 時間拘束 土曜：休日 日曜：休日 （２週目） 月曜：（出庫）千葉県　→　静岡県【１泊目】（230km）13 時間拘束 火曜：静岡県　→　（帰庫）千葉県（230km）13 時間拘束 水曜：（出庫）千葉県　→　静岡県【１泊目】（230km）13 時間拘束 木曜：静岡県　→　大阪府【２泊目】（330km）16 時間拘束 金曜：大阪府　→　（帰庫）千葉県（540km）13 時間拘束 土曜：休日 日曜：（出庫）千葉県　→　静岡県　→（帰庫）千葉県【日帰り】（460km）16 時間拘束 ②　例えば、①１週目の金曜日について、次のように運行が急きょ変更となった場合、例外的な取扱いは認められるのでしょうか。 金曜：（出庫）千葉県→神奈川県→（帰庫）千葉県【日帰り】（130km）５時間拘束 ―― （Ａ） ①　１日の拘束時間について、宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、16 時間まで延長可としていますが、１週間における運行が全て長距離貨物運送（一の運行の走行距離が 450km 以上の貨物運送）でなければ、当該例外的取扱いは認められません。また、１週間において、一度も宿泊を伴う運行がない場合には、当該例外的取扱いは認められません。 設問の事例の場合、１週間における運行は全て一の運行の走行距離が 450km 以上であり、住所地以外の場所で宿泊を伴う休息を１回以上行っているので、当該１週間において２回まで拘束時間を 16 時間に延長することができます。ただし、拘束時間を 16 時間まで延長した場合、一の運行終了後に必ず 12 時間以上の休息期間を与える必要があり

	ます。 ② 例えば、①第１週の金曜日について、運行が急きょ変更となった場合、一の運行で 100㎞の移動にとどまり、１週間における運行の全てが長距離貨物運送の要件を満たさないので当該例外的取扱いは認められません。 なお、運行計画において、基準を満たしている場合においても、実態として基準を満たさない場合には、当然に改善基準告示違反となります。
３－６	（Ｑ）２日平均の運転時間の起算点は、次のいずれから計算すればよいのでしょうか。 ① 特定日の始業時刻の 24 時間前から 48 時間 ② 特定日の前日の始業時刻から 48 時間 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）運転時間は、特定日を起算日として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ですが、特定日の最大運転時間が改善基準告示に違反するか否かは、特定日（N 日）の運転時間と特定日の前日（N－１日）の運転時間との平均、特定日（N 日）の運転時間と特定日の翌日（N＋１日）の運転時間との平均のいずれもが９時間を超えた場合、初めて違反と判断されます。 例えば、次の場合、設問の②のとおり、特定日の前日（N－１日）の始業時刻の 10 時から起算して 48 時間、特定日（N 日）の始業時刻の 11 時から起算して 48 時間で１日当たりの運転時間の平均を計算し、いずれもが９時間を超えた場合、初めて改善基準告示違反と判断されます。 例：特定日の前日（N－１日）が 10 時始業、特定日（N 日）が 11 時始業の場合 
３－７	（Ｑ）連続運転時間について、４時間以内に「運転の中断」が 30 分を経過した時点で、時間の計算がリセットされ、新たな連続運転時間が開始され

	るということでしょうか。 ―― （Ａ）連続運転時間は、４時間以内に「運転の中断」が合計 30 分を経過した時点で時間の計算がリセットされ、新たな連続運転時間が開始されることとなります。
３－８	（Ｑ）連続運転時間には、次の場合も、カウントするのでしょうか。 ①　渋滞中にアイドリングストップでエンジンが停止した場合 ②　サービスエリアなどの駐車の順番待ちのため、走行、停車を繰り返し、少しずつ前に進む場合 ―― （Ａ）連続運転時間とは、トラック運転者が連続して運転している時間であり、「運転の中断」に該当しない一時的な停車時間は連続運転時間となります。したがって、例えば、設問の①②の場合における停車時間は、あくまで走行中に一時的に停車している状態に過ぎず、すぐに車両を動かさなければならない状態のため、連続運転時間となります。
３－９	（Ｑ）「運転の中断」は、「原則として休憩」とありますが、 ①　休憩以外の中断（荷積み・荷卸し、荷待ち等）は認められないのでしょうか。 ②　休憩は、法第 34 条、就業規則において定める休憩とは別に与える必要があるのでしょうか。 ③「原則として休憩」とは、一の連続運転時間につき、休憩が全くとれていなくても、１か月当たり全体で見ると休憩がおおむね与えられている場合には違反とはならないのでしょうか。 ―― （Ａ） ①　「運転の中断」については、トラック運転者が運転の中断時に荷積み・荷卸し等の作業に従事することにより、十分な休憩が確保されない実態があるといったことを踏まえ、新告示において、運転の中断時には「原則として休憩」を与えるものとしました。 　したがって、運転の中断時に休憩を与えることができない実態にある場合には、運行計画を見直すこと等により、適切に休憩を与えるようにすることが使用者には要請されます。他方、業務の実態等を踏まえ、短期的には見直しが難しい等の特段の事情がある場合には、運転の中断時に必ず休憩を与えなければならないものではなく、例えば、荷積み・荷卸しや荷待ちを行ったとしても、改善基準告示違反となる

	ものではありません。 ② 運転の中断時に休憩を与える場合は、当該休憩を法第 34 条の休憩時間に含めるか、別途休憩を与えるかは、事業場で定めるべき事項となります。事業場の勤務実態等に応じ、労使でよく話し合った上で、就業規則等で定めるようにしてください。ただし、使用者においては、法第 34 条の休憩時間（労働時間が６時間を超える場合は少なくとも 45 分、８時間を超える場合は少なくとも１時間）を運転の中断時に休憩を与えるか否かにかかわらず適切に与える必要がありますので御留意ください。 ③ 「原則として休憩」を与えているかどうかについて、「１か月単位」等の一定の期間で判断するといった定めはありません。他方、例えば、「運転の中断」時に特段の事情なく休憩が全く確保されないような１か月間の運行計画を作成することは、「原則として休憩を与える」ものとは当然に認められないため、使用者においては、中断時に適切に休憩が確保されるような運行計画を作成することが要請されます。
３－10	（Ｑ）「運転の中断」は、「１回おおむね連続 10 分以上、合計 30 分以上」とし、「10 分未満の中断は３回以上連続しない」とありますが、 ① 例えば、「運転の中断」が、９分、９分、12 分で合計 30 分といった中断も認められるのでしょうか。 ② 例えば、５分は「おおむね連続 10 分以上」となるのでしょうか。 ③ 例えば、道路の渋滞などにより、「運転の中断」が、９分、９分、９分、３分となった場合、どの時点が「運転の中断」と認められないのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）旧告示おいて、「運転の中断」の下限時間を「連続 10 分以上」としていたところ、新告示において、これを「おおむね連続 10 分以上」としたのは、デジタル式運行記録計により細かな時間管理が可能になる中で、「運転の中断」の時間が「10 分」にわずかに満たないことをもって直ちに改善基準告示違反とするのはトラック運転者の勤務実態等を踏まえたものではないという趣旨から見直したものです。「おおむね連続 10 分以上」とは、「運転の中断」は原則 30 分以上とする趣旨であり、例えば 10 分未満の「運転の中断」が３回以上連続する等の場合は、「おおむね連続 10 分以上」に該当しません。その上で、 ① 10 分に満たない「運転の中断」があることをもって直ちに改善基準告示違反となるものではありません。 ② ５分は「おおむね連続 10 分以上」と乖離しているため、認められま

	せん。 ③　下図１列目の場合、３回目の９分の中断の時点で 10 分に満たない「運転の中断」が３回以上連続しているため、認められません。したがって、前半の２回の９分については「運転の中断」が認められますが、３回目の９分は「運転の中断」とは認められません。この場合、12 分の「運転の中断」を与える必要があります。 
３－11	（Ｑ）連続運転時間について、「サービスエリア等に駐停車できないことにより、やむを得ず４時間を超える場合、４時間 30 分まで延長可」とありますが、 ①　30 分延長をする場合の記録の方法について教えてください。 ②　「やむを得ず」とは何を指すのでしょうか。年末年始などの特定の時期や、大雨等の特定の事象にかかわらず、サービスエリア等に駐停車できない場合には 30 分延長できるということでしょうか。 ③　１日何回まで延長できるでしょうか。 ④　サービスエリア、パーキングエリア等は、高速道路にあるものに限られますか。 ―― （Ａ） ①　デジタル式運行記録計の記録のほか、運転日報等における記録によります。 ②　新告示第４条第１項第７号ただし書は、サービスエリア等で運転を中断しようとしたものの、当該サービスエリア等が満車である等により駐停車できない場合の取扱いを定めたものであり、駐停車できない理由としては、サービスエリア等が満車である場合のほか、満車ではないものの車種に応じた駐車スペースが満車である場合が考えられます。 ③　延長できるのは、一の連続運転時間につき１回限りです。なお、当該サービスエリアが常態的に混雑していることを知りながら、連続運転時間が４時間となるような運行計画をあらかじめ作成することは、

	当然に認められません。 ④　サービスエリア、パーキングエリア等には、コンビニエンスストア、ガスステーション及び道の駅も含まれますが、これらの施設は高速道路に限らず、一般国道などに併設されているものも対象となります。
３－12	（Ｑ）宅配等小口集配業務に従事する自動車運転者については、連続運転時間の規制を受けないのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）宅配等小口集配業務は、断続的に運転を中断して荷積み・荷卸しを繰り返すため、一の連続運転時間（４時間）当たり、30 分の「運転の中断」が与えられることが一般的と考えられますが、このような勤務実態になく、連続して運転を行う場合には、一の連続運転時間（４時間）当たり 30 分の「運転の中断」を与える必要があります。 また、新告示においては、運転の中断時に「原則として休憩」を与えることとされています。この取扱いについては、特に近・中距離の自動車運転者について運転の中断時の休憩が確保されない実態があることを踏まえたものであり、また、改善基準告示上も、特定の自動車運転者について連続運転時間の規制を適用除外する規定は設けられていないことから、宅配等小口集配業務に従事する自動車運転者についても連続運転時間の規制は適用されます。
３－13	（Ｑ）トラック運転者等の休息期間は、当該トラック運転者等の住所地における休息期間がそれ以外の場所の休息期間より長くなるよう努めるものとありますが、どういう意味でしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）長距離貨物運送の場合、運行の中継地や目的地において休息期間を過ごすことがありますが、休息期間の配分においてはトラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該運転者の住所地（生活の本拠地）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も長くなるよう努める必要があります。
３－14	（Ｑ）「予期し得ない事象への対応時間」について、具体的にどういった時間が該当するか教えてください。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）「予期し得ない事象への対応時間」の取扱いは、自動車運転者が災害や事故等の通常予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合において、その対応に要した時間についての１日の拘束時間、運転時間（２日

	平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いを定めたものです。 「予期し得ない事象への対応時間」に該当するか否かの考え方は、それぞれの事象に応じ、次のとおりです。 ①　運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・　例えば、運転中に乗務している車両が予期せず故障したことに伴い、修理会社等に連絡して待機する時間、レッカー車等で修理会社等に移動する時間及び修理中の時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ・　ただし、例えば、上記対応に伴い、別の運転者が出勤を命じられ、勤務する場合における当該運転者の勤務時間は該当しません。 ②　運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・　例えば、運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したことに伴い、フェリーの駐車場で待機する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ・　また、フェリー欠航に伴い、急きょ陸路等で移動する場合、陸路での移動時間がフェリー運航時間とおおむね同程度である等、経路変更が合理的であると認められるときは、当該移動時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ③　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 ・　例えば、前方を走行する車の衝突事故により発生した渋滞に巻き込まれた時間、地震や河川氾濫に伴う道路の封鎖、道路の渋滞等に巻き込まれた時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ・　ただし、例えば、災害や事故の発生を伴わない自然渋滞（商業施設や大型イベントの開催、お盆休み等の帰省ラッシュ等、単なる交通集中等）に巻き込まれた時間、相当程度遠方の事故渋滞の情報に基づき迂回する時間（※）、鉄道事故等による振替輸送・代行輸送等に要した時間は該当しません。 （※）例えば、長野（飯田）から東京（高井戸）に運行中、現地点から約２時間 20 分先の中央道上り相模湖ＩＣ付近で事故が発生し、１時間程度で事故渋滞が解消される見込みであるにもかかわらず、一般道に迂回し、通常約３時間の行程について、約６時間 30 分を要した場合

	④　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 ・　例えば、運転前に大雪警報が発表されていたものの、まもなく解除が見込まれていたため、運転を開始したが、運転開始後も大雪警報が解除されず、結果として運転中に正常な運行が困難となった場合には、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ・　ただし、例えば、異常気象であっても警報が発表されない場合における対応時間は該当しません。 そのほか、運転中に自動車運転者が同乗者の急病対応を行う場合や犯罪に巻き込まれた場合は、停車せざるを得ず、道路の封鎖又は渋滞につながると考えられることから、③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に該当するものとして取り扱います。例えば、同乗者の急病への対応時間、トラック運転者が犯罪に巻き込まれた場合における警察等への対応時間等については、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
３－15	（Ｑ）例えば、トラック運転者Ａが運転する車両が予期せず故障し、代わりにトラック運転者Ｂが急きょ、別の車両で事故現場に駆けつけ、運行する場合、トラック運転者Ｂの運転時間を予期し得ない事象への対応時間として除くことはできますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）「予期し得ない事象への対応時間」として除くことができる時間は、運転者が運転中に予期せず事象に遭遇した場合に限られますので、代行者のトラック運転者Ｂが対応する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。
３－16	（Ｑ） ①　予期し得ない事象について、「運転中に」という限定がありますが、運転直前に車両の点検をしている最中に予期し得ない事象が発生した場合、対象とならないのでしょうか。 ②　異常気象についても、運転中に警報に遭遇しない限り同様の取扱いとなるのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）

	①　運転前にあらかじめ当該事象が発生している場合には、たとえ運転開始前の車両点検中であったとしても、事象が既に発生しているため「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。ただし、例えば、運転開始後、休憩中に予期し得ない事象に遭遇し、その対応に要した時間は、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。 ②　一方、異常気象（警報発表時）については、運転前に異常気象の警報が発表されていたものの、その時点では正常な運行が困難とは想定されず、運転開始後に初めて正常な運行が困難となった場合、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
３－17	（Ｑ）例えば、予期し得ない事象に遭遇したのが１か月の最終勤務日で、そのときに初めて改善基準告示に違反した場合、１か月の拘束時間についてはどのような計算の取扱いになるのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）「予期し得ない事象への対応時間」に関する取扱いは、トラック運転者に係る１日の拘束時間、運転時間（２日平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いとなるので、１か月の拘束時間の計算については、除くことができません。 １か月の最終日に予期し得ない事象が発生したことにより、１か月の拘束時間の上限を超えることのないよう、余裕をもった運行計画を毎月作成することが望ましいです。
３－18	（Ｑ）予期し得ない事象について、客観的な記録とは具体的にどのようなものでしょうか。また、時間の特定が困難で客観的な記録がない場合等の取扱いについて教えてください。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）「予期し得ない事象への対応時間」については、「運転日報上の記録」に加え、「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」によって、当該事象が発生した日時等を客観的に確認できることが必要です。 客観的な記録とは、例えば次のような資料が考えられます。 ①　修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等 ②　フェリー運航会社等のホームページに掲載されたフェリー欠航情報の写し ③　公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された道路交通情報の写し（渋滞の日時・原因を特定できるもの） ④　気象庁のホームページ等に掲載された異常気象等に関する気象情報

	等の写し ただし、当該事象について、遅延の原因となった個々の対応時間の特定が困難な場合には、 当該事象に遭遇した勤務を含めた実際の拘束時間や運転時間 －運行計画上の拘束時間や運転時間 ＝当該事象への対応時間 として、一勤務を通じた当該事象への対応時間を算出することも可能です。この場合には、上記①～④の「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」が必要ですが、やむを得ず客観的な記録が得られない場合には、「運転日報上の記録」に加え、当該事象によって生じた遅延に係る具体的な状況をできる限り詳しく運転日報に記載しておく必要があります。例えば「予期し得ない事象」が運転中の災害や事故に伴う道路渋滞に巻き込まれた区間や走行の時間帯等を運転日報に記載しておく必要があります。
３－19	（Ｑ）分割休息特例について、「業務の必要上やむを得ない場合」とは具体的にどのような場合を指すのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）自動車運転者の睡眠時間の確保による疲労回復の観点から、継続した休息期間を確保することが重要であり、休息期間を分割することは本来好ましいものではなく、できる限り避けるべきものとされていることに十分留意することが必要です。「業務の必要上やむを得ない場合」とは、例えば、出発直前に荷主から着時刻の変更の申出があり、休息期間を分割せざるを得なくなった場合等がこれに該当します。
３－20	（Ｑ）分割休息特例について、例えば、２分割の場合に３時間＋７時間、３分割の場合に３時間＋４時間＋５時間といった分割は認められますか。また４分割以上の休息が認められる場合はありますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）トラックの分割休息特例については、次の表に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間（１か月を限度とする）における全勤務回数の２分の１を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができます。 例えば、２分割の場合に３時間＋７時間、３分割の場合に３時間＋４時間＋５時間といった分割も認められます。ただし、３分割を超える分割は、どのような場合においても認められません。

<table>
<tr><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>休息期間を分割できる要件</td></tr>
<tr><td>（ア）</td><td>分割された休息期間は、１回当たり「継続３時間以上」とし、２分割又は３分割とすること</td></tr>
<tr><td>（イ）</td><td>１日において、２分割の場合は「合計 10 時間以上」、３分割の場合は「合計 12 時間以上」の休息期間を与えなければならないこと</td></tr>
<tr><td>（ウ）</td><td>休息期間を３分割する日が連続しないよう努めること</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>３－21</td><td>（Ｑ）分割休息特例について、「一定期間（１か月程度）における全勤務回数の２分の１を限度」とありますが、
① 例えば、1/1 を起算日とした場合、1/1～12/31 までの間、3/1～3/31 の１か月しか利用できないということでしょうか。
② 例えば、3/1～3/31 までの所定勤務回数における２分の１を限度に計算すればよいでしょうか。それとも実勤務回数における２分の１を限度に計算すればよいのでしょうか。
③ １日に２回の勤務がある場合、どのように計算すればよいでしょうか。
――
（Ａ）
① 一定期間（１か月程度）は、１か月程度ごとに全勤務回数の２分の１が限度となることを定めたものであり、１年間において、特定の１か月に限定して分割休息を認めるものではありません。
② 所定勤務回数で計算することとなります。例えば、3/1～3/31 の間、所定勤務回数が 20 日間のところ、実際の勤務回数（始業時刻から起算して、次の休息期間が到来するまでの間を１回）が 10 回の場合、所定勤務回数 20 日間の２分の１を限度（10 回まで）に分割休息を与えることができます。
③ 一の拘束時間と通常の休息期間（分割休息の場合は合計値）をもって１回の勤務を計算することとなります。したがって、例えば、次のような勤務の場合、勤務回数は１回ではなく２回で計算することとなります。
6:00～13:00 ７時間拘束（勤務回数１回目）
13:00～18:00 ５時間休息（分割休息）
18:00～23:00 ５時間拘束（勤務回数１回目）
23:00～ 4:00 ５時間休息（分割休息）
4:00～12:00 ８時間拘束（勤務回数２回目）
分割休息合計 10 時間
通常の休息９時間</td></tr>
</table>

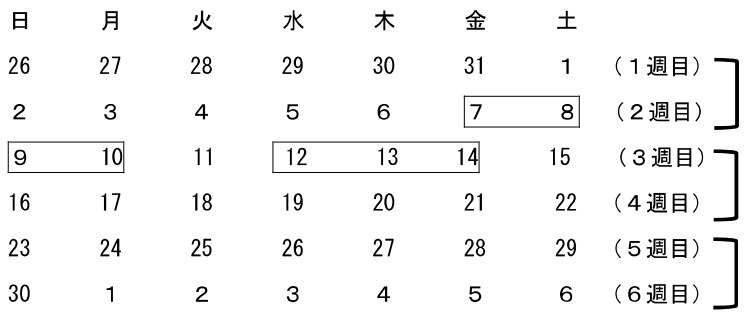
	12:00～ 9:00　９時間休息（通常の休息）
３－22	（Ｑ）２人乗務特例について、 ①　運転者が運転している間、もう一人が座席や車両内ベッドで仮眠することは認められるのでしょうか。 ②　その場合、仮眠している時間は休息期間として認められるのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ） ①　走行中の座席や車両内ベッドの利用に当たっては、関係法令の趣旨を踏まえ、安全な乗車を確保できるようにする必要があります。特に、トラックの２人乗務特例において拘束時間を一定の要件の下 24 時間まで延長できるとしたのは馬匹輸送（競走馬輸送）におけるトラックの運行実態等を踏まえたものです。したがって、例えば、運転席の上部に車両内ベッドが設けられている場合等、当該車両内ベッドにおいて安全な乗車が確保できない場合には、２人乗務において使用することは当然に認められません。 ②　休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間をいいます。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、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間であり、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す。したがって、仮眠時間は休息期間には該当しないため、拘束時間として計算する必要があります。
３－23	（Ｑ）２人乗務特例について、勤務終了後、「継続 11 時間以上の休息期間を与える」とありますが、一の運行の途中ではなく、帰庫後に継続 11 時間以上の休息期間を与えれば良いのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）２人乗務特例について、勤務終了後、「継続 11 時間以上の休息期間を与える」とあるのは、一の運行終了後（帰庫後）、継続 11 時間以上の休息期間を与える必要があります。
３－24	（Ｑ）２人乗務特例の仮眠８時間について、分割して与えることはできますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）２人乗務特例について、次の要件を全て満たす場合には拘束時間を 28

	時間まで延長することができますが、その間の仮眠時間については分割して与えることができます。 （要件） ａ　車両ベッドが一定の要件を満たす場合 ・　長さ 198 センチ以上、かつ幅 80 センチ以上の連続した平面であること ・　クッション材等により走行中の路面からの衝撃が緩和されるものであること ｂ　勤務終了後、継続 11 時間以上の休息期間を与える場合 ｃ　８時間以上の仮眠時間を与える場合
３－25	（Ｑ）フェリー特例について、「乗船中の時間は原則として休息期間」とありますが、例えば、乗船中に運転日報を記載する時間、車両を船内駐車場に停車する時間は休息期間となりますか。また、例えば１時間の乗船であっても休息期間となりますか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）乗船中に運転日報を記載する時間や、車両を移動する時間は労働時間となるため、フェリー乗船中であっても休息期間とは認められません。 また、フェリー乗船時間は１時間であっても、自動車運転者を拘束している状態になければ、休息期間となります。
３－26	（Ｑ）フェリー特例について、リセットされるタイミング、すなわち次の勤務を開始する始点を教えてください。 また、下船後の休息期間が始業時刻から起算して 24 時間を超えても違反にはならないのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）施行通達記第２の４（８）エにより、トラック運転者については、フェリーの乗船時間が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）を超える場合には、「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」とされていますが、例えばフェリー乗船時間が８時間である場合、通常、これを休息期間（下限９時間）から減算しても１時間が残るため、別途１時間以上の休息期間を確保した上で、その休息期間が終了した時点で、次の勤務が開始されることになります。 なお、フェリー下船後に休息期間を与えた場合において、その休息期間が終了する時点が始業時刻から起算して 24 時間を超えたとしても、改善基準告示違反とはなりません。

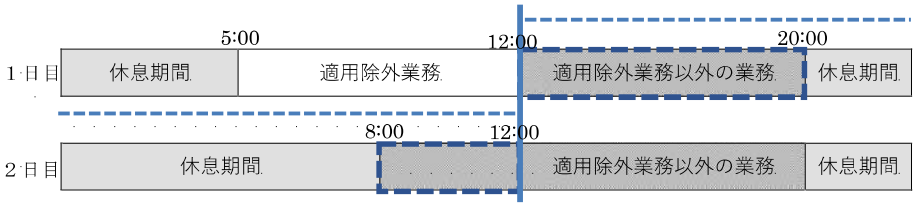
３－27	（Ｑ）自動車運転の業務に関する休日の考え方は、休息期間に 24 時間を加算して得た連続した時間とされていますが、休日を連続で２日与える場合には、33 時間空ければよいのでしょうか。 １日目：休息期間９時間 ２日目：法定休日 24 時間 ３日目：所定休日 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）自動車運転者の休日は、休息期間に 24 時間を加算して得た連続した時間とされており、その時間が 30 時間を下回ってはなりません。 通常勤務の場合は継続 33 時間（９時間＋24 時間）、隔日勤務の場合は継続 44 時間（20 時間＋24 時間）を下回ることがないようにする必要があります。 したがって、上記の場合、１日目の休息期間９時間と２日目の法定休日を合わせて継続 33 時間が確保されていれば、休日を与えたこととなります。 なお、所定休日（３日目）については事業場の就業規則等に基づいて与えることが必要です。

５　適用除外業務

番号	質問内容
５－１	（Ｑ）施行通達第２の６（１）で「適用除外業務」として列挙されている業務以外は、その内容や性質にかかわらず、改善基準告示の適用は除外されないのでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）施行通達で列挙される業務以外の業務については、①人命又は公益を保護するために、②法令の規定又は国若しくは地方公共団体の要請に基づき行われるものであるかといった観点から、当該業務の性格や内容に照らし、「適用除外業務」として取り扱うべきか否かを個別具体的に判断することになります。 　上記の考え方によれば、例えば、大規模災害の発生時等の、緊急通行車両以外の車両による人員や物資の輸送業務であって、当該輸送業務が国や地方公共団体の要請により行われる場合には、これを「適用除外業務」として取り扱うことが考えられます。
５－２	（Ｑ）悪天候や人身事故により列車の運休や遅延が発生した場合に、鉄道会社の要請を受けて行う、路線バス等の振替輸送の運転業務については、改善基準告示の適用は除外されるでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）法令の規定又は国若しくは地方公共団体の要請に基づき行われる業務に該当しない場合には、改善基準告示の適用は除外されません。
５－３	（Ｑ）旅客運送事業の事業場で行われる「適用除外業務」としては、具体的には、どのようなものが考えられるでしょうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）例えば、 ①　災害対策基本法等に基づく緊急輸送の一環として、被災者等をバスやタクシーにより輸送する ②　家畜伝染病予防法のまん延防止のための殺処分や消毒業務を担当する行政機関の職員を、バスにより輸送する といった場合が考えられます。
５－４	（Ｑ）例えば、石油やガソリンの運搬業務は適用除外業務とは認められないのでしょうか。

	―― （Ａ）石油やガソリンの運搬業務は、施行通達に規定されている消防法等に基づく危険物の運搬の業務に該当しないため、適用除外業務の対象となりません。
５－５	（Ｑ）トラック運転者Ａが、次のとおり「適用除外業務」に従事する場合、「適用除外業務に従事しない期間」における拘束時間及び運転時間の上限は、各々何時間となるでしょうか。  ※７～10 日、12～14 日（計７日間）に終日、「適用除外業務」に従事。 ※当該事業場では、起算日を毎月１日とした上で、当月は拘束時間を 295 時間まで延長できる旨を労使協定で締結。また、運転時間は、前月 26 日、当月９日、23 日を初日とする２週間ごとに計算。 ―― （Ａ）トラック運転者Ａの当該月における「適用除外業務に従事しない期間（１～６日、11 日、15～30 日）」の拘束時間は、次の計算式のとおり、当該月の日数及び「適用除外業務に従事しない期間」の日数の比率（23/30）により、改善基準告示で規定する上限時間（295 時間）を按分した時間（226.16 時間）を超えないものとする必要があります。 23 日 ／ 30 日 × 295 時間 ＝ 226.16 時間 また、トラック運転者Ａの２週間における「適用除外業務に従事しない期間（１・２週目は前月 26 日～当月６日、３・４週目は当月 11 日及び 15～22 日）」の運転時間は、次の計算式のとおり、14 日及び当該２週間の「適用除外業務に従事しない期間」の日数の比率（１・２週は 12/14、３・４週目は 9/14）により、改善基準告示で規定する上限時間（88 時間）を按分した時間（１・２週は 75.42 時間、３・４週目は 56.57 時間）を、各々超えないものとする必要があります。

	１・２週目　12 日　／　14 日　×　88 時間　＝　75.42 時間 ３・４週目　９日　／　14 日　×　88 時間　＝　56.57 時間
５－６	（Ｑ）トラック運転者Ａについて、次のとおり、同じ日に「適用除外業務」、「適用除外業務以外の業務」の両方に従事する期間がある場合、「適用除外業務に従事しない期間」及び「両方の業務に従事する期間」を通じた拘束時間、運転時間の上限は、各々何時間となるでしょうか。 日　月　火　水　木　金　土 26　27　28　29　30　31　1　（１週目） 2　3　4　5　6　7　8　（２週目） 9　10　11　12　13　14　15　（３週目） 16　17　18　19　20　21　22　（４週目） 23　24　25　26　27　28　29　（５週目） 30　1　2　3　4　5　6　（６週目） ※７～10 日の計４日間は終日「適用除外業務」に従事する一方、12 日～14 日の３日間は「適用除外業務」と「適用除外業務以外の業務」の両方に従事。両方の業務に従事した日の「適用除外業務以外の業務」の拘束時間は各 12 時間、運転時間は各９時間。 ※当該事業場では、起算日を毎月１日とした上で、当月は拘束時間を 295 時間まで延長できる旨を労使協定で締結。また、運転時間は、前月 26 日、当月９日、23 日を初日とする２週間ごとに計算。 ―― （Ａ）トラック運転者Ａの当該月における、①「適用除外業務に従事しない期間（１～６日、11 日、15～30 日）」と②「両方の業務に従事する期間（12～14 日）」を通じた拘束時間は、次の計算式のとおり、当該月の日数及び①と②の合計日数の比率（26/30）により、改善基準告示で規定する上限時間（295 時間）を按分した時間（255.66 時間）を超えないものとする必要があります。 （23 日　＋　３日〕　／　30 日　×　295 時間　＝　255.66 時間 (※) ※両方の業務に従事する期間（12～14 日）の拘束時間（36 時間）を含む。 なお、両方の業務に従事する日の「適用除外業務以外の業務」の始業時刻から起算して 24 時間の拘束時間は、下図のとおり、改善基準告示の１日の拘束時間の上限（15 時間）を超えないこととする必要があります。

	 ※「適用除外業務以外の業務」の開始時刻から 24 時間の拘束時間は 15 時間以内とする必要。（上記例の場合、「適用除外業務以外の業務」の開始時刻（12:00）から 24 時間の拘束時間は、休息期間を挟み 12 時間） また、トラック運転者Ａの３・４週目における、①「適用除外業務に従事しない期間（11 日、15～22 日）」と②「両方の業務に従事する期間（12～14 日）」を通じた運転時間は、次の計算式のとおり、14 日及び①と②の合計日数の比率（12/14）により、改善基準告示で規定する上限時間（88 時間）を按分した時間（75.42 時間）を超えないものとする必要があります。 ３・４週目　（９日＋３日）　／　14 日　×　88 時間　＝　75.42 時間 (※) ※両方の業務に従事する期間（12～14 日）における運転時間（27 時間）を含む。 なお、両方の業務に従事する日の「適用除外業務に該当しない業務」の運転時間は、改善基準告示で規定する２日平均の１日当たりの運転時間（９時間）を超えないようにする必要があります。
５－７	（Ｑ）施行通達記第２の６（３）で示されている「適用除外業務」を行うに当たって、事業場への備付けを行う書類とは、どのような書類を指すのでしょうか。また、同じく施行通達記第２の６（３）で示されている、自動車運転者ごとの当該業務への従事期間が明らかとなる記録の整備は、どのような方法や内容により行えばよいでしょうか。 ―― （Ａ）事業場への備付けを行う「適用除外業務」に該当することが明らかとなる書類としては、当該業務の種類に応じ、例えば次のようなものが考えられます。 ○　施行通達記第２の６（1）ア又はイの業務 ・都道府県公安委員会から交付される「緊急通行車両確認証明書」、「緊急輸送車両確認証明書」の写し

	・当該業務の実施に当たり、国又は地方公共団体から、運送事業者又は事業者団体　あてに交付される要請文書、発注書、費用支払に関する書面の写しや、当該要請、発注等の内容が記載された、国又は地方公共団体の担当部署からのメールの写し等 ○　施行通達記第２の６（１）ウの業務 ・アルキルアルミニウム等を移送する事業者が、関係消防機関に送付する「移送の経路等に関する書面」の写し ・火薬類を運搬する事業者が、都道府県公安委員会に提出する「火薬類運搬届」「運搬計画表」の写し、当該運搬に当たり、都道府県公安委員会から交付される「火薬類運搬証明書」の写し ・核燃料物質等を運搬する事業者が、国土交通大臣に提出する「運搬に関する計画書」、都道府県公安委員会に提出する「核燃料物質等運搬届出書」の写し、当該運搬に当たり、国土交通大臣から交付される「確認証」、都道府県公安委員会から交付される「核燃料物質等運搬証明書」の写し ・放射性同位元素等を運搬する事業者が、国土交通大臣に提出する「運搬に関する計画書」、都道府県公安委員会に提出する「放射性同位元素等運搬届出書」の写し、当該運搬に当たり、国土交通大臣から交付される「確認証」の写し ・上記のほか、運搬する危険物の種類や容量等の記載された受注書や費用支払に関する書面等 　また、「適用除外業務」の実施に当たり必要とされている、自動車運転者毎の当該業務への従事期間が明らかとなる記録の整備の方法としては、当該業務の具体的内容（運搬する物資や危険物等の内容や容量、運搬の区域等）や実施日、実施時間帯等を、運転日報に記録しておくことが考えられます。

６　その他

<table>
<tr><th>番号</th><th>質問内容</th></tr>
<tr><td>６－１</td><td>（Ｑ）
①　改善基準告示に違反した場合、罰則はあるのでしょうか。どのような指導を受けるのでしょうか。
②　荷主企業がトラック運転者に長時間の荷待ちをさせた場合、荷主は罰則を問われるのでしょうか。どのような指導を受けるのでしょうか。
――――――――――――――――――――――――――――――――――――
（Ａ）
①　改善基準告示は、法律ではなく厚生労働大臣告示であるため、罰則の規定はありません。労働基準監督署の監督指導において改善基準告示違反が認められた場合、その是正について指導を行いますが、その指導に当たっては、事業場の自主的改善が図られるよう丁寧に対応することを予定しています。なお、道路運送法や貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規定等に重大な違反の疑いがあるときは、引き続き、その事案を地方運輸機関へ通報することとしています。
②　荷主企業がトラック運転者に長時間の荷待ちをさせることは、労働基準関係法令に違反するものではありませんが、トラック運送事業者の改善基準告示違反が長時間の恒常的な荷待ちによるものと疑われる場合、労働基準監督署では、荷主等に対してそのような荷待ち時間を発生させないよう努めること等について要請しています。</td></tr>
<tr><td>６－２</td><td>（Ｑ）タクシー及びバス両方の事業を行う事業場において、運転者Ａが次のとおり、日によって、タクシー又はバスの運転業務に従事する場合の、改善基準告示の拘束時間等の取扱いはどのようになるでしょうか。
<table><tr><th>日</th><th>月</th><th>火</th><th>水</th><th>木</th><th>金</th><th>土</th></tr><tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td>1</td></tr><tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr><tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr><tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr><tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr><tr><td>30</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table><table><tr><td>バス</td></tr><tr><td>日勤タクシー</td></tr><tr><td>所定休日</td></tr></table>※タクシー、バスのいずれも、起算日を毎月１日とした上で１か月の拘束時間を管理。上記の１日を起算日とする１か月について、バスの所定労働日は 10 日間、タクシーの所定労働日は 12 日間。</td></tr>
</table>

	バスについては、特定日（日曜）を起算日とし４週間の運転時間を管理。上記の26 日（日曜）を初日とする４週間について、バスの所定労働日は９日間、タクシーの所定労働日は 10 日間。 ―― （Ａ）実態に即して判断することとなりますが、例えば、タクシーとバス等、改善基準告示において異なる基準が定められている業務を兼務する場合、按分して計算することとなります。 （当該運転業務の所定労働日数　／　当該運転業務の所定労働日数と他方の運転業務の所定労働日数の合計）　×　　改善基準告示で規定する当該運転業務に係る拘束時間等の上限時間 (※) ※車庫待ちのタクシー運転業務、貸切バス等の運転業務であって、労使協定により改善基準告示で規定する時間を超えない範囲で延長する場合は、当該延長した時間。 したがって、上記の例において、運転者Ａの１か月における拘束時間は、タクシー、バスの運転業務ごとに、各々次の時間を超えないようにする必要があります。 ・タクシー運転業務の１か月の拘束時間 12 日 ／（10 日＋12 日）　×　288 時間　＝　157.09 時間 ・バス運転業務の１か月の拘束時間 10 日 ／（10 日＋12 日）　×　260 時間 ＝　118.18 時間 過重労働や過労運転の防止に配慮した計画的な運行計画の策定を行う等の観点から、改善基準告示において異なる基準が定められているこれらの運転業務に係る拘束時間は、同一の期間により管理を行うようにしてください。 また、上記の例において、運転者Ａの４週間におけるバスの運転時間は、次の時間を超えないようにする必要があります。 ・バス運転業務の４週間における運転時間 ９日　／（９日＋10 日）　×　160 時間　＝　75.78 時間 この場合においても、過労運転防止の観点から、タクシーとバスの運転時間の合計が長時間とならないよう、運行計画を作成する必要があるので、ご留意ください。

事業主・労働者の皆さまへ

「３６（サブロク）協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（３６協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、３６協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※３６協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の４第１項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



✓ □ $\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者（パートなども含む）}} > 50\%$

2 過半数組合がない場合
過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

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

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



- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

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

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- □ ①労働者の過半数を代表していること
- □ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- □ ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た３６協定は労働者に周知しなければなりません。
⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

〈周知の具体例〉
- 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- 書面を労働者に交付する
- 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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（H29.12）

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、**中小企業でも2020年４月から「時間外労働の上限規制(※)」が適用されます**（大企業は2019年４月から適用）。

このリーフレットでは、労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。

労働時間の適正な管理にお役立てください。

※　時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）と設定。

労働時間とは

・**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**をいいます。

・**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、労働時間に該当します。

研修・教育訓練の取扱い

●**研修・教育訓練**について、**業務上義務づけられていない自由参加のもの**であれば、その研修・教育訓練の時間は、**労働時間に該当しません。**

※　研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

【相談事例】

労働時間に該当しない事例

①終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。

②労働者が、会社の設備を無償で使用することの許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。

③会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

（参考）事例中の実線と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」であると考えられる箇所

①使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。

②自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

ワンポイントアドバイス　会社での「研修・教育訓練」の時間が労働時間に該当するかについては、あらかじめ労使で取扱いを話し合い、確認しておきましょう（**裏面参照**）。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

仮眠・待機時間の取扱い

●仮眠室などにおける**仮眠の時間**について、**電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合**には、**労働時間に該当しません。**

【相談事例】

労働時間に該当しない事例

①週１回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間。

労働時間の前後の時間の取扱い

●**更衣時間**について、**制服や作業着の着用が任意**であったり、**自宅からの着用を認めているような場合**には、**労働時間に該当しません。**

●交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で**労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着**し、**始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合**には、**労働時間に該当しません。**

直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

●**直行直帰・出張に伴う移動時間**について、**移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合**には、**労働時間に該当しません。**

【相談事例】

労働時間に該当しない事例

①取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。

②遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

ワンポイントアドバイス

会社での「研修・教育訓練」の取扱いについて

●労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点において本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよいことについて、あらかじめ労使で確認しておきましょう。

●具体的には、「研修・教育訓練」について、通常の勤務場所とは異なる場所を設けて行うことや、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいと考えられます。

このリーフレットで示した事例は、個別の事案に関する対応をもとに作成したものです。個別の会社における労働時間の取扱いについては、お近くの都道府県労働局（監督課）または労働基準監督署にご相談ください。

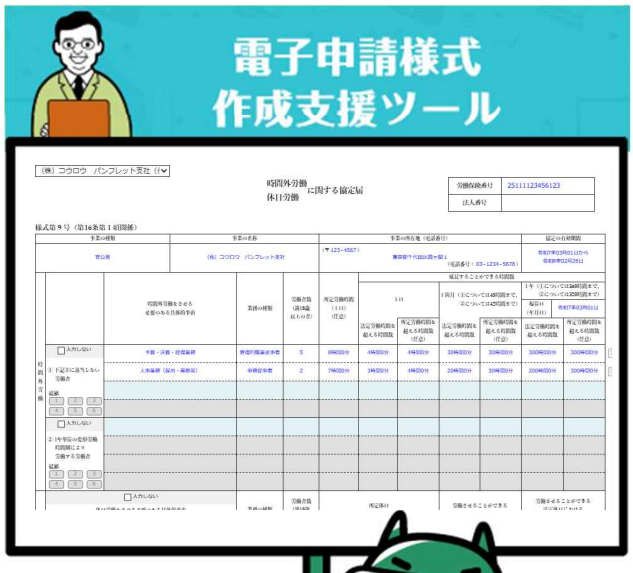
労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から
電子申請ができるようになりました!!



「確かめよう労働条件」を使うと
４つの機能で電子申請が便利に！！

◇ 詳細は裏面へ

1. 内容の異なる協定等の一括届出機能 → 作業負担を軽減！
2. 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能 →ファイル作成が不要！
3. 届出先の労働基準監督署の自動選択機能 →検索作業が不要！
4. 次回届出時のリマインド・複写機能 →次回届出を効率化！



対象手続

◇36協定届
　様式第9号（一般条項）
　　9号の2（特別条項）
　　9号の3（研究・開発）
◇1年単位の変形労働時間制
　に関する協定届
◇就業規則（変更）届



以下のとおり検索いただき、
ウェブサイトにアクセスして
ご利用ください。

確かめよう労働条件　検索

厚生労働省　都道府県労働局・労働基準監督署

ポイント１　内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

ポイント２　本社一括届出のＣＳＶファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

ポイント３　届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認する必要がありましたが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

ポイント４　次回届出時のリマインド・複写機能

36協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。
また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html

お問い合わせ先

Q. アカウントの作成方法がわからない
Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

ツールの操作方法に関するお問い合わせ先

以下リンク先のお問い合わせ窓口
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html

Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい
Q. 本社一括届出について教えて欲しい

法令・制度に関するお問い合わせ先

最寄りの労働基準監督署
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

（R７.３）

確認OK? 最低賃金



最低賃金は、働くすべての人の時間額を保証する制度です。

福島県 最低賃金

令和8年
10月16日から
時間額

1,094円

前年比
61円UP

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

計算方法は裏面をチェック!

時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!



「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、
働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の
都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

B 日給の方

日給 ＿＿＿＿円 ÷ 1日の平均所定労働時間 ＿＿＿＿時間 ＝ 時間額 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

C 月給の方

月給 ＿＿＿＿円 ÷ 1か月の平均所定労働時間 ＿＿＿＿時間 ＝ 時間額 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合

❶ 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す
❷ 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す
❸ ❶と❷を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金引上げを支援する「業務改善助成金」を活用しましょう!

業務改善助成金とは？

「業務改善助成金」は、生産性向上に資する設備投資を行いつつ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター
0120-366-440

詳しくは、こちら
業務改善助成金 検索

支給の主な要件

- 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- 事業場内最低賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払
- 生産性向上に資する機器・設備などの導入
- 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

設備投資等に要した費用の一部を助成

助成金支給までの流れ

1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
審査
2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
3 実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出
審査
4 支給

WEBで確認！

最低賃金に関する特設サイト
最低賃金　特設サイト　検索

最低賃金に関するお問い合わせは福島労働局または最寄りの労働基準監督署へ
福島労働局　検索

賃金引上げ特設ページ
賃金引上げに向けた支援策等を掲載しています。
賃金引上げ特設ページ　検索

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。
詳しくは、こちら　働き方改革推進支援センター　検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、こちら　働き方改革推進支援資金　検索

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

（R8.9）

事業主・労働災害防止団体の皆さま

労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

(1)注文者等の配慮 R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

(2)混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。
また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

(3)業務上災害報告制度の創設 R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。
報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

(4)個人事業者等自身への義務付け R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

（5）作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け　R9.4.1施行

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

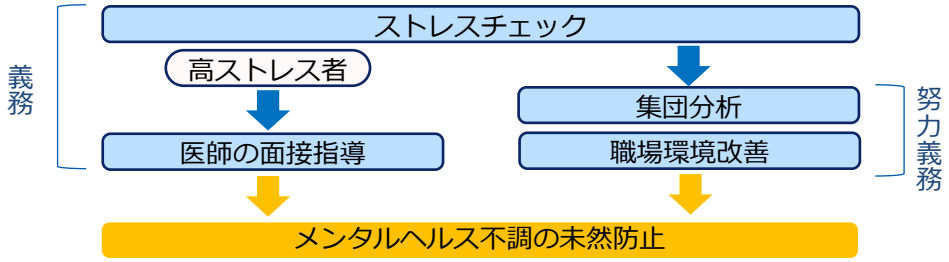
2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

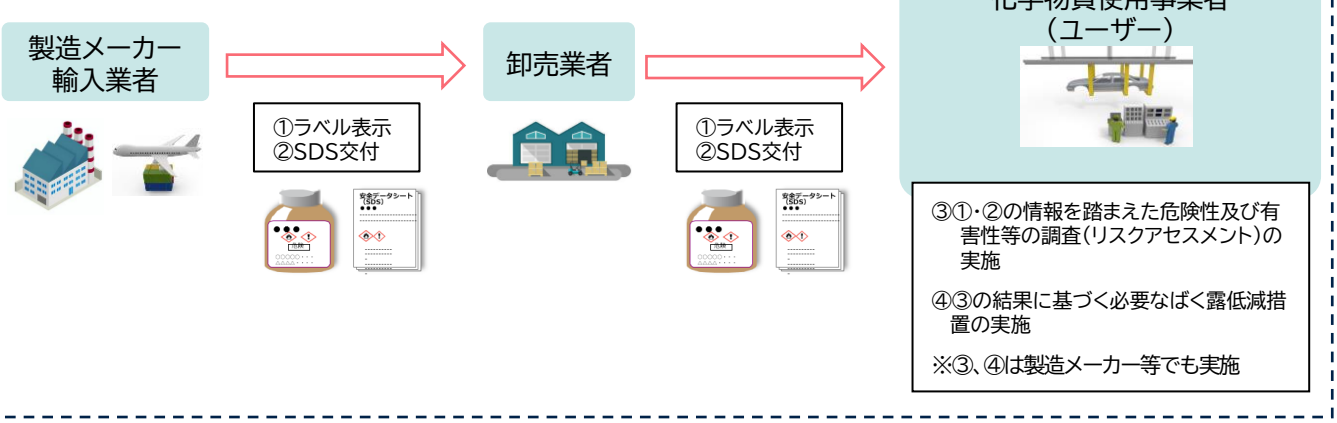


3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

（1）危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保　公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知（SDS：安全データシートの交付）の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



（2）営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知　R8.4.1施行

SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等（※）での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

（3）個人ばく露測定の精度担保　R8.10.1施行

危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者（必要な講習を受講した作業環境測定士など）が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

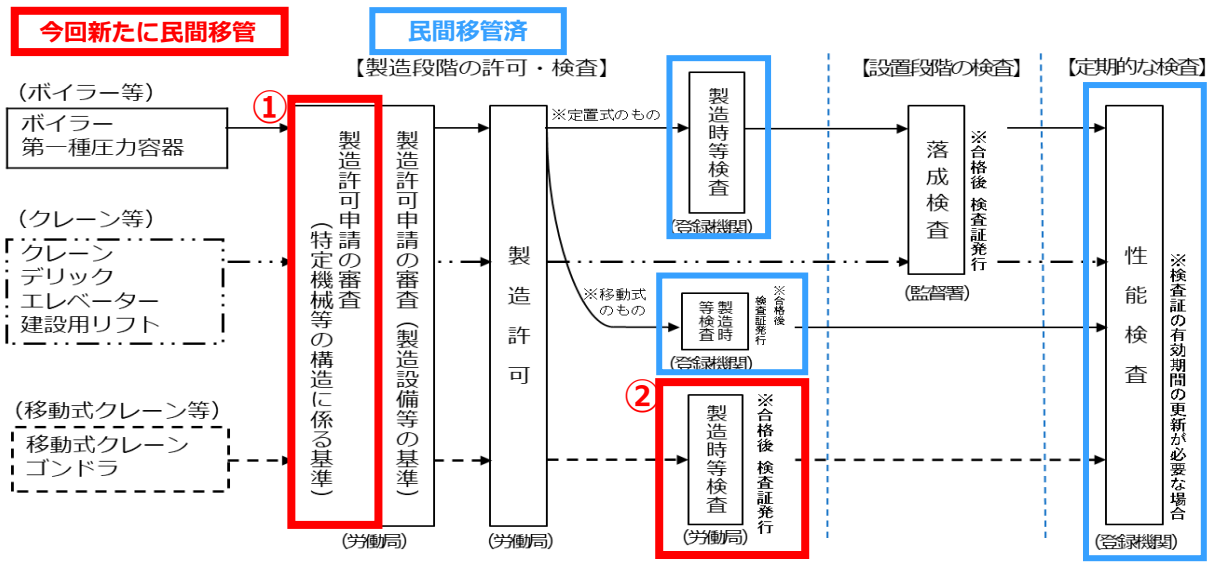
4 機械等による労働災害防止の促進等

（1）特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し　R8.4.1施行

危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーンなど）に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。

② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



（2）特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化　R8.1.1施行

フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進　R8.4.1施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

6 治療と仕事の両立支援の推進　R8.4.1施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

安全衛生政策全般の紹介
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

R7.6作成

メンタルヘルスで変わる！

働きやすい職場づくりキャンペーン ふくしま

－ストレスチェックの実施と活用で職場環境改善を－





9月1日から11月30日まで

厚生労働省の調査によると、多くの方が仕事に不安や悩み、ストレスを抱えながら日々働いており、また、精神障害に係る労災支給決定件数は全国的に年々増加しています。こうした状況を背景に、令和10年4月からはすべての事業場でストレスチェックの実施が義務になるなど、職場のメンタルヘルス対策が急務となっています。
福島労働局では、9月1日から11月30日まで「メンタルヘルスで変わる！働きやすい職場づくりキャンペーン ふくしま －ストレスチェックの実施と活用で職場環境改善を－」を展開し、**キャンペーン期間中に、様々な機関や団体と共にメンタルヘルス対策を支援するためのイベントやセミナーを多数実施します。**

▼ 数字でみる職場のメンタルヘルスの現状

仕事や職業生活に「強い不安、悩み、ストレス」があると回答した労働者の割合 **68.3%**

メンタルヘルス不調による平均休業期間 **約3.5か月**

メンタルヘルス不調により連続1か月以上休職した労働者がいる事業場の割合 **10.2%**（約10事業場に1事業場）

メンタルヘルス不調により退職した労働者がいる事業場の割合 **6.2%**（約16事業場に1事業場）

厚生労働省 令和6年「労働安全衛生調査（実態調査）」

メンタルヘルス不調は、誰にでも起こり得る身近な課題です

仕事上のストレスや人間関係の悩み、業務負担の増加、生活環境の変化などにより、誰もがメンタルヘルス不調を抱える可能性があります。メンタルヘルス不調になると、業務のミスや生産性の低下につながるほか、休職や離職が必要になってしまう場合もあります。
職場のメンタルヘルス対策を通じ、働く人一人ひとりが心身ともに健康な状態で安心して能力を発揮できるような働きやすい職場づくりに取り組みましょう。

主唱者：福島労働局、各労働基準監督署
協賛者：各労働災害防止団体（(一社)福島県労働基準協会、各地区労働基準協会、建設業労働災害防止協会福島県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会福島県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会東北総支部福島県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会福島県支部）、全国健康保険協会福島支部
協力者：福島県、(一社)福島県医師会、(独)労働者健康安全機構　福島産業保健総合支援センター、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会福島支部

厚生労働省 福島労働局

（R8.7）

【 各種セミナー・イベントのお知らせ 】

福島労働局
協会けんぽ
福島産業保健
総合支援センター

職場のメンタルヘルス対策セミナー

参加費 無料

日 時 2026年 9月3日（木） 14:00▼16:00

場 所 メグレズホール （福島県郡山市向河原町4−159−1）

対 象 企業経営者・管理監督者・人事労務担当者等

内 容 「小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の課題と展望」

国立大学法人福島大学名誉教授　五十嵐　敦氏

他にも…

- ○ 小規模事業場向けのマニュアルを活用したストレスチェックの義務化への対応手順
- ○ メンタルヘルス対策の取り組みに関する各種支援策　など

実務に役立つ情報を分かりやすく説明します

アクセス 星総合病院の駐車場を利用できますが、台数に限りがありますのでなるべく公共交通機関をご利用下さい。

定 員 先着300名

お申込みはこちら

締切：8月21日（金）

▼ 協賛者主催イベント　非会員事業場も参加できます。 詳細については各団体にお問合せください。

（一社）会津労働基準協会

ストレスチェック制度説明会

日 時 2026年 11月25日（水）（時間未定）

場 所 アピオスペース（会津若松市インター西90）

参加費 無料　定 員 100名

問い合せ 0242−27−8511

（一社）喜多方労働基準協会

労務管理研修会

日 時 2026年 11月19日（木）（時間未定）

場 所 喜多方プラザ文化センター 第2会議室（喜多方市字押切2-1）

参加費 無料　定 員 約50名

問い合せ 0241−22−4146

陸災防　福島県支部

陸上貨物運送事業労働災害防止協会

（仮称）職場のメンタルヘルス対策セミナー

日 時 2026年 12月7日（月） 13:30〜

場 所 県中研修センター（郡山市喜久田町卸3-5）

参加費 無料　定 員 100名 ※会員優先

問い合せ 024−558−9011

▼ 各団体会員向けイベント

（一社）福島労働基準協会　（TEL：024−522−4834）

労働衛生週間実施要綱説明会

日時　2026年 9月14日　13:00〜

場所　ウィル福島アクティおろしまち（福島市鎌田卸町10−1）

（一社）白河労働基準協会　（TEL：0248−24−0961）

全国労働衛生週間準備期間説明会

日時　2026年 9月29日 13:30〜

場所　白河労働基準協会 1階大会議室（白河市十三原道上3-17）

建災防 福島県支部　（TEL：024−522−2266）

職場のメンタルヘルスに係る研修会

日時　2026年 10月（日付未定）

場所　福島建設センター（福島市五月町4-25）建設業労働災害防止協会

▼ その他関連イベント

厚生労働省 過労死等防止対策推進シンポジウム福島

日　時　2026年11月20日(金) 13:30〜15:30

場　所　キョウワグループ・テルサホール（福島テルサ）3階大会議室「あぶくま」（福島市上町4-25）

内　容　過労死や過重労働、ハラスメントなどの労働問題について現状や課題、防止対策を考えます

お問合せ　03-6264-6433（受託事業者：(株)プロセスユニーク）

このほかにもキャンペーン中にはオンラインによる説明会の開催を予定しています
福島労働局公式Xでお知らせしますので、是非フォローしてお待ちください♪

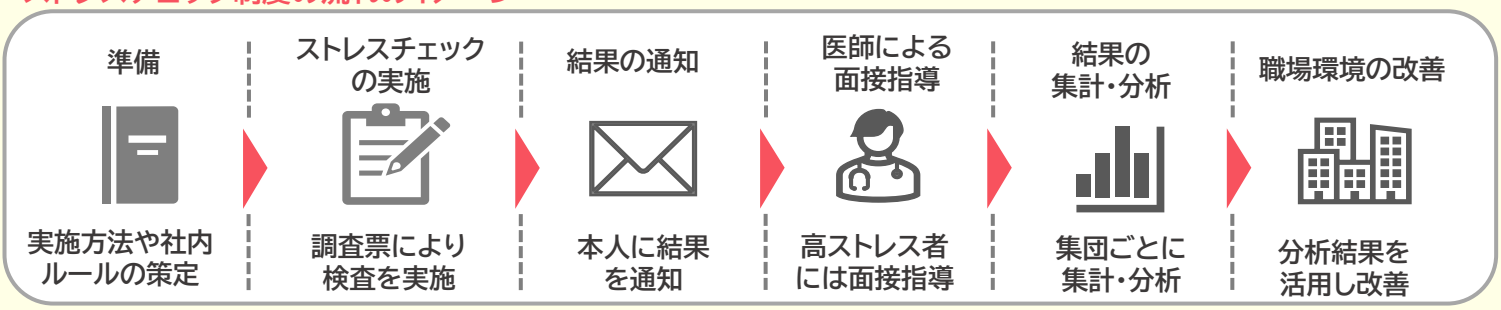


令和10年4月1日スタート

労働者数50人未満の事業者も ストレスチェックの実施が義務になります

ストレスチェックとは、事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。これまで、労働者数50人以上の事業場にのみ実施が義務付けられていましたが、令和10年4月より労働者の人数を問わず、すべての事業場に対して義務化されます。

ストレスチェック制度の流れのイメージ



【 各種支援事業の紹介 】

小規模事業場向けマニュアル

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。

厚労省HP☞

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）

0570－031050

受付時間：平日10：00～17：00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、中小企業における取組事例など）を掲載しています。

ポータルサイト☞
「こころの耳」

▼ ストレスチェックサービスを提供する機関の一例

このほかにもサービスを提供しているところは様々あります。
サービス内容を確認し、自社に適した機関を選定してください。

小規模事業場向け中災防ストレスチェックサービス

※中央労働災害防止協会は、労働災害防止団体法に基づき国の認可により設立された機関です。

小規模事業場向け中災防ストレスチェックサービスは、労働者数50人未満の小規模事業場においてストレスチェック制度を円滑に実施できるように、中央労働災害防止協会が提供する支援サービスです。

【サービスの特徴】

事務負担を軽減
調査票によるストレスチェックの実施、個人結果の提供、集団分析結果の作成までを一括して行うため、事業場の事務負担を大幅に軽減することができます

職場環境改善を支援
集団分析結果をもとに職場環境改善のための参考資料が提供されるため、職場の課題を把握し、働きやすい職場づくりに向けた改善活動を進めやすくなります

セルフケアを促進
受検者一人ひとりに自身のストレス状況などをまとめた個人リポートが提供されるため、セルフケアに取り組むきっかけとして活用できます

資料請求や見積もり依頼、お問合せは中災防HPをチェック☞
業務提携を行っている協賛者団体の会員であれば割引価格になります
詳しくは各団体にお問い合せ下さい
（労働基準協会（会津、白河、喜多方）、陸災防福島県支部など）

福島産業保健総合支援センター ・ 地域産業保健センター

福島産業保健総合支援センターは、事業者や衛生管理者、人事労務担当者などを対象に、産業衛生に関する職場全体の仕組みづくりや担当者のスキル向上を**無料**で支援しています。

- 専門スタッフ（社会保険労務士、心理職、保健師等）による相談対応
- 事業場訪問によるストレスチェック制度の導入・活用支援
- メンタルヘルス対策に関する研修・情報提供　など

福島
さんぽセンター

地域産業保健センター（地域窓口）では、主に労働者数50人未満の小規模事業場を対象に、健康相談や面接指導などの産業保健サービスを**無料**で提供しています。

- **ストレスチェックに係る高ストレス者の面接指導**
- メンタルヘルス不調の労働者に対する健康相談　など

福島地さんぽ

県内各地域産業保健センター所在地・お問合せ先一覧

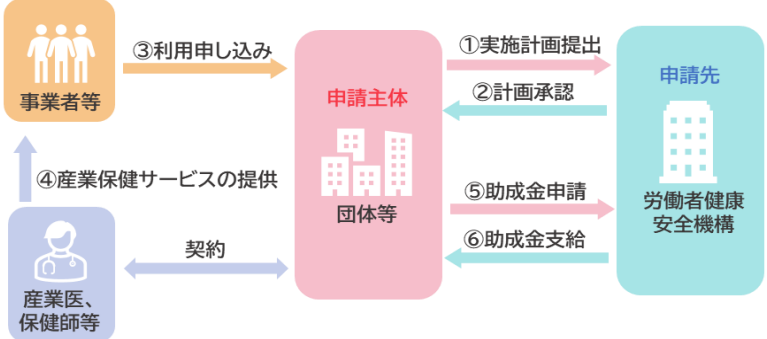
福島地域産業保健センター	福島市・二本松市・伊達市・伊達郡・相馬郡飯舘村	〒960–8151 福島市太平寺字古内8–5 プレシアスイトウ2階	TEL： 024–572–5708
郡山地域産業保健センター	郡山市・田村市・本宮市・田村郡・安達郡	〒963–8071 郡山市富久山町久保田字久保田232–1 2階	TEL： 024－924－1280
いわき地域産業保健センター	いわき市	〒970–1151 いわき市好間町下好間字大舘50 塩澤ビル1階	TEL： 0246－85－0216
会津地域産業保健センター	会津若松市・大沼郡・南会津郡・耶麻郡（猪苗代町・磐梯町）・河沼郡	〒965–0059 会津若松市インター西33–5 会津若松医師会内	TEL： 0242－85－6075
会津地域産業保健センター（喜多方）	喜多方市・耶麻郡（西会津町・北塩原村）	〒966–8601 喜多方市字御清水東7244–2 喜多方市保健センター1階	TEL： 0241－23－5340
須賀川地域産業保健センター	須賀川市・岩瀬郡・石川郡	〒962–0848 須賀川市弘法坦19 須賀川医師会内	TEL： 070－2197－8611
白河地域産業保健センター	白河市・西白河郡・東白川郡	〒961–0054 白河市字北中川原313 白河医師会内	TEL： 0248－23－3701
相馬地域産業保健センター	相馬市・南相馬市・相馬郡新地町	〒975–0002 南相馬市原町区東町1–82 相馬郡医師会内	TEL： 0244－23－6806
双葉地域産業保健センター	浪江町・双葉町・大熊町・富岡町・楢葉町・広野町・葛尾村・川内村	〒979–1112 双葉郡富岡町中央１丁目110 双葉郡医師会内	TEL：070－8783－0563

【 助成金のお知らせ】

団体経由産業保健活動推進助成金

事業主団体等が産業医等と契約し、傘下の中小企業等に対して産業保健サービスを提供する場合に、その費用の一部を助成するものです。ストレスチェックの実施に関するものの場合、費用総額の90％（上限60万円（一定の要件を満たす団体の場合120万円））を助成します。

助成のイメージ



対象 ： 一定の要件を満たす事業主団体、共同事業主、労災保険の特別加入団体

※令和8年度の助成金は、7月10日で予算上限に達したため受付を終了しました。

詳細はこちら☞

労働者健康安全機構勤労者医療・産業保健部産業保健業務指導課

事業者の皆さまへ　　エイジフレンドリーガイドラインに替わる新たな指針です

高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました

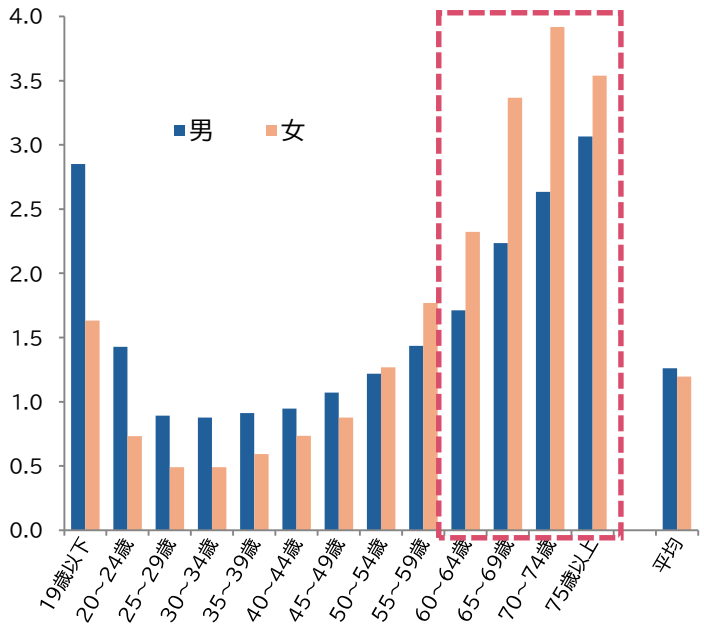
概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第３３号）により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和８年２月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」（エイジフレンドリー指針）を策定しました。

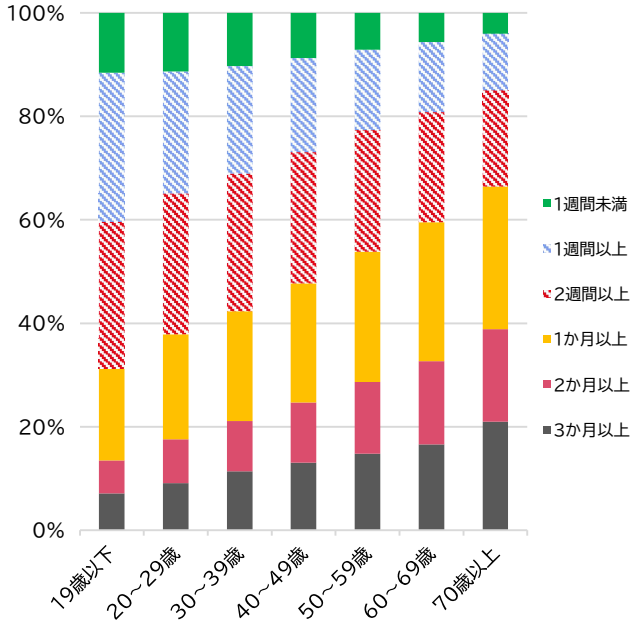
このリーフレットは、エイジフレンドリー指針の主なポイントや高年齢者の労働災害防止対策をまとめたものです。皆さまの事業場での、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等に、ぜひご活用ください。

高年齢者をめぐる労働災害の現状

高年齢者は他の世代と比べて、**労働災害の発生率が高く**、災害が起きた際の**休業期間が長い傾向**があります。



年齢層別労働災害発生率（休業4日以上死傷度数率）（R6）



年齢層別労働災害による休業見込み期間（R6）

社会の高齢化に伴い、高年齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、**高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組み**が重要です。

指針の主なポイントは次頁をご覧ください⇒

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局・労働基準監督署

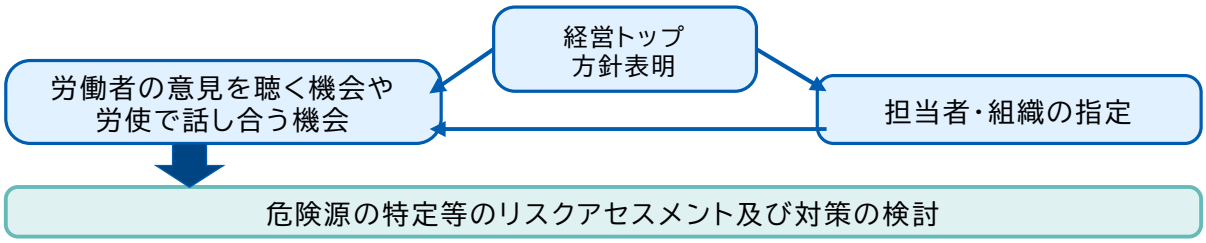
事業者が講ずべき措置

1. 安全衛生管理体制の確立等

経営トップによる方針表明及び体制整備

- 経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化します。
- 高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合いましょう。

事業場における安全衛生管理の基本的体制



高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めましょう。

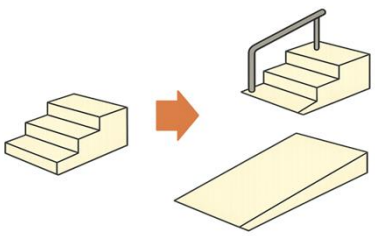
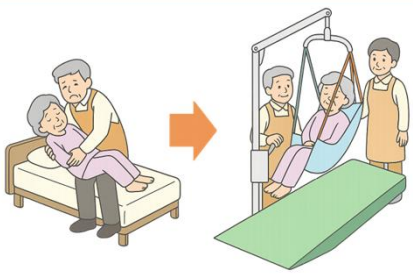
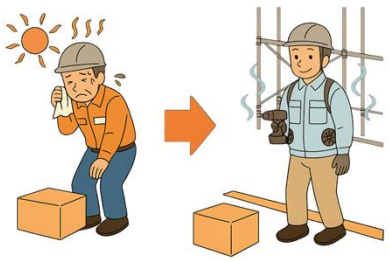
ポイント!

リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト（労働災害事例）に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。

2. 職場環境の改善

1で実施したリスクアセスメントの結果に基づき、**身体機能の低下を補う設備・装置の導入（最優先）**と**高年齢者の特性を考慮した作業管理**を検討します。

身体機能の低下を補う設備・装置の導入事例

墜落の危険性がある階段	足腰に負担のある移乗作業	暑熱環境での作業
		
階段に手すりを設置する又は段差をなくしスロープにする	リフトやスライディングボード等の導入	体温を下げるための機能のある服などの導入

ポイント!

設備・装置の導入を検討した後に、**高年齢者の特性を考慮した作業管理（複数作業の同時進行を避ける、暑さに対する自覚症状が低下しやすい傾向がある高年齢者に水分補給を勧奨することなど）**についても検討しましょう。

3. 高年齢者の健康や体力の状況の把握

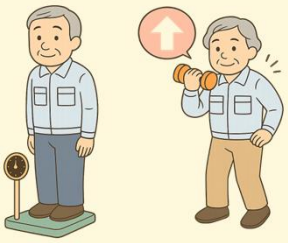
健康状況・体力の状況の把握

- 法令で定める健康診断を確実に実施しましょう。
- 体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に**高年齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施**しましょう。**※これらの情報については、適正な取り扱いが必要です。**

ポイント!

身体機能の低下は20～30代から始まる場合があるため、**体力チェックは青年、壮年期から開始すること**が望ましいです。また、**体力チェックが高負荷になりすぎないよう十分配慮**します。例えば以下のようなツールを活用することができます。

転倒等リスク評価 セルフチェック表	全身持久力の 評価方法	新体力テスト
厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	スポーツ庁



4. 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて、必要に応じ就業上の措置を講じましょう。

高年齢者の状況に応じた業務の提供

高年齢者の治療と就業の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めましょう。

心身両面にわたる健康保持増進措置

集団及び個々の高年齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいです。

ポイント!

業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務とのマッチングに努め、継続した業務の提供に配慮しましょう。

5. 安全衛生教育

高年齢者に対する教育

- 法令に基づく教育等を確実に行いましょう。
- 作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするには、十分な時間が必要です。高年齢者が経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行いましょう。

管理監督者等に対する教育

高年齢者特有の特性と高年齢者の安全衛生対策について教育を行いましょう。

ポイント!

- 管理監督者へは、**高年齢者の作業に無理がないかを把握する重要性**を教育します。
（高年齢者が実際に働いている現場を見て、声がけ等をする）
- 教育の計画を立案する際に、**複数の災害を対象として共通する事項とそれぞれの災害を対象とした事項**の両方を行うことが望ましいです。

労働者と協力して取り組む事項

事業者は、**高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置**を講ずるように努め、個々の労働者は、**自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ること**を理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要です。

国、関係団体等による支援

個別事業場に対するコンサルティング等の活用としては、中央労働災害防止協会の**中小企業安全衛生サポート事業**を、補助金については厚生労働省で実施する**エイジフレンドリー補助金**を、社会的評価を高める仕組みについては**SAFEアワード**等を活用することができます。

中小企業安全衛生サポート事業	SAFEアワード

エイジフレンドリー補助金について

補助金の目的

- **高年齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導などの費用を補助します。
- **高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。

エイジフレンドリー補助金

対象となる事業者

次のいずれも満たす中小企業事業者であること

- 1年以上事業を実施していること
- 役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者（60歳以上）が常時1名以上就労していること

【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

業　種		常時使用する労働者数 ※1	資本金又は出資の総額 ※1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉（※2）、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※1　常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。
※2　医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

R8.6

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「同一労働同一賃金」の取組み
働き方改革関連助成金について

福島働き方改革推進支援センター

目次

1．同一労働同一賃金ガイドライン等の改正内容について（パートタイム・有期雇用労働法関連）

2．働き方改革関連助成金について

賃金引上げの支援策
業務改善助成金
キャリアアップ助成金

パートタイム・有期雇用労働法の概要

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

労働条件の文書交付・説明義務

- 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨について、文書の交付等による明示を義務付け（第６条）（令和８年10月１日から）
- 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を義務付け（第14条第１項）
- パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け（第14条第２項）
- パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第３項）
- パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け（第16条）

均等・均衡待遇の確保の推進

- 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
  基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、**①職務の内容**、**②人材活用の仕組み**、**③その他の事情**のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理と認められる相違を設けることを禁止**（第８条）
- 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者（①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者）】
  基本給・賞与その他の全ての待遇について、**差別的取扱いを禁止**（第９条）

★どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示しています。（改正ガイドラインは令和８年10月１日から適用）

正社員への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの変更点（令和８年10月１日施行）

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに**「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」**旨を追加。（違反した者は10万円以下の過料）

➡ **労働条件通知書の様式変更が必要！**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

- 賞与、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当）、福利厚生（福利厚生施設、病気休職・休暇、夏季冬季休暇、褒賞）に関する記載の充実・追加。
- 待遇全般に関する留意事項等を追加。

➡ **賃金規定・休暇制度の点検を！**

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）

- 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与、待遇差についての説明の方法、正社員転換制度等に関する情報の公表など、雇用管理の改善等に関する措置内容を追記。

➡ **パートタイム労働者等の雇用管理を改善して魅力ある職場に！**

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則）

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります（違反した場合は10万円以下の過料に処せられます）。

労働条件明示事項

□昇給の有無 □退職手当の有無 □賞与の有無 □相談窓口	現行の明示事項
□待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨	**新たな明示事項**

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。
部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　　）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。

＜モデル労働条件通知書はこちら＞

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正①

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。

これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

【記載の充実（賞与）】【新規追加（退職手当）】

無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正②

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

（注）配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

【新規追加】

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正③

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはなりません。

【記載の充実】

病気休職・休暇

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

【記載の充実】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正④

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

【新規追加】

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の褒賞を付与しなければなりません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑤

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との不合理な待遇差を解消する際には、**正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善が求められます。**

定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、**定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑥

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的に照らして判断されるものであり、**「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。**

無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この**均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。**

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）①

1.職業能力開発促進法の適用

職業能力開発促進法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければなりません。



2.公正な評価に基づく賃金決定

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。



雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）②

3.パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等



次の事項に留意しましょう。

- **パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件**

  パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります。

  ①管理監督者（労働基準法第41条第２号に規定する監督または管理の地位にある者）でないこと

  ②法第７条の規定により意見を聴取され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きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

- **不利益取扱いの禁止**

  パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはなりません。

- **事務遂行のための必要な配慮**

  パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）をしなければなりません。

【参考】就業規則の作成の手続き（第７条）

・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際は、各事業所において雇用するパートタイム・有期労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くよう努めなければならない。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）③

4.福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。



【参考】福利厚生施設（第１２条）

・事業主は、正社員に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）④

5.正社員転換推進措置の実施方法等

パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際は、次の点に留意しましょう。



・正社員への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです。

・労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません。

【参考】正社員転換措置（第１３条）

・事業主は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）⑤－１

【説明義務が課される事項】

①正社員との間の待遇の相違の内容及び理由

②以下について待遇を決定する際に考慮した事項

・労働条件に関する文書の交付等（第６条）
・就業規則の作成手続（第７条）
・不合理な待遇の禁止（第８条）
・正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第９条）
・賃金（第10条）
・教育訓練（第11条）
・福利厚生施設（第12条）
・正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

・比較対象の正社員との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（正社員との違いがある場合は、なぜ違うのか）
・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか

など

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（第１４条第２項）

・事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）⑤－２

6.待遇差についての説明方法

●説明の方法

・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または、「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれによって説明しましょう。

・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。

・資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。

●説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）⑥

7.労使の話し合いの促進のための方法の工夫

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するよう努めましょう。



8.雇用管理の改善等に関する情報の公表

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。



関連資料のご案内

■ 令和８年改正に関する資料

厚生労働省ホームページにリーフレット・パンフレットやモデル労働条件通知書、
改正概要等を掲載しています。



・同一労働同一賃金特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

・同一労働同一賃金ガイドライン特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

・パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html

■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

全国の雇用環境・均等部（室）で相談を受け付けています。
それぞれの所在地、連絡先はこちら↓
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf



事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30~130万円
70円コース	40~300万円
90円コース	90~600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25~550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25~550万円	6~360万円(※2)	25~100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25~200万円		
勤務間インターバル導入コース	50~150万円		

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ・割増賃金率)＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。
(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
(※2) 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)。

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円／1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

(R8.4)

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和8年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引上げ計画 ＋ **設備投資等の計画**（機械設備導入やコンサルティングなど） → 計画の承認と実施 → **業務改善助成金を支給（最大600万円）**

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後６か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第４条及び最低賃金法施行規則第１条又は第２条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- **事業場内最低賃金が、令和８年度地域別最低賃金未満**であること
- 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和８年９月１日～ 申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日	令和８年９月１日～ 申請事業所に適用される地域別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の１月31日

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！
助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
５０円コース	50円以上	１人	３０万円	**４０万円**
		２～３人	４０万円	**７０万円**
		４～５人	７０万円	７０万円
		６～７人	９０万円	９０万円
		８人以上	１１０万円	１１０万円
		10人以上※	１３０万円	１３０万円
７０円コース	70円以上	１人	４０万円	**５０万円**
		２～３人	５０万円	**１００万円**
		４～５人	１３０万円	１３０万円
		６～７人	１８０万円	１８０万円
		８人以上	２３０万円	２３０万円
		10人以上※	３００万円	３００万円
９０円コース	90円以上	１人	９０万円	**１００万円**
		２～３人	１５０万円	**２４０万円**
		４～５人	２７０万円	２７０万円
		６～７人	３６０万円	３６０万円
		８人以上	４５０万円	４５０万円
		10人以上※	６００万円	６００万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前６か月間平均における利益率が前年度と比べ３%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された２つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

▶ 事業場内最低賃金である労働者

▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

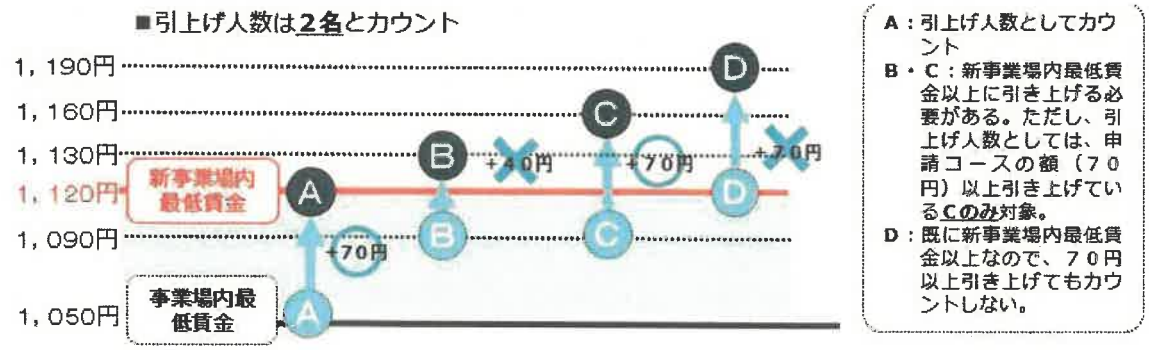
＜例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合＞

A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可

B：**申請コース以上賃金を引き上げていない**ので、算入不可

C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可

D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、算入不可



助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者（②のみ）
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入 	×	○

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	• POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 • リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

＜例＞
○事業場内最低賃金が1,040円
　→助成率4/5
○8人の労働者を1,130円まで引上げ（90円コース）
　→助成上限額450万円
○設備投資などの額は600万円

480万円
（＝600万円×4/5）
（設備投資費用×助成率）

＞

450万円
（＝助成上限額）
（90円コースの助成上限額）

➡ **450万円**が支給されます。

賃金引上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。
- 引き上げる対象労働者は、週所定労働時間が20時間以上の雇用保険加入者が対象となります。

（例）10月1日に新しい地域別最低賃金（1,040円→1,090円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を完了（※）
➡ **対象！**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,100円である旨、定めていただく必要があります。

発効日の当日（10月１日）に事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を実施
➡ **対象外**

助成金支給の流れ

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。

交付申請
交付申請書・事業実施計画書等を都道府県労働局に提出

→

交付決定
交付申請書等を審査の上、通知

→

事業の実施
申請内容に沿って事業を実施（賃金の引上げ、設備の導入、代金の支払）

→

事業実績報告
労働局に事業実績報告書等と助成金支給申請書を提出

→

交付額確定と助成金支払い
事業実績報告書等を審査し、適正と認められれば交付額の確定と助成金の支払を実施

→

助成金受領
ここで助成金が振り込まれます

注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- **同一事業所の申請は年度内１回**までです。

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業所がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索

令和７年度からの主な変更点

- 助成対象経費の**特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、助成対象外**となりました。
- 引き上げる対象労働者は、**雇用保険被保険者が対象**となりました。
- 物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近３か月間のうち任意の１月」から**「最近６か月間平均」**になりました。
- その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

参考ウェブサイト

- **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
  最新の要綱・要領やQ&A、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。

業務改善助成金 検索

- **最低賃金特設サイト**
  全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引上げに向けた取組事例などを紹介しています。

最低賃金特設サイト 検索

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください
電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9：00～17：00）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（R8.4）

事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金のご案内（令和８年４月８日）

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

正社員化支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を**正社員化**（※）した場合（1人当たり）

※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。
正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。

※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。

	中小企業の助成額		大企業の助成額	
	重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外
①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円

★ 以下a～cのいずれかに該当する者
a.雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b.雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c.派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算
1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）
※ 多様な正社員制度（注）を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算（注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上）
1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）
※正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト（しょくばらぼ）に公表した場合に加算
1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を**正規雇用労働者等に転換**した場合（1人当たり）

※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。

	中小企業の助成額	大企業の助成額
① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合		
有期 → 正規	120万円	90万円
有期 → 無期	60万円	45万円
無期 → 正規	60万円	45万円
② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合		
有期 → 正規	90万円	67.5万円
有期 → 無期	45万円	33万円
無期 → 正規	45万円	33万円

※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。

処遇改善支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の**賃金規定等を3%以上増額改定**し、その規定を適用させた場合（1人当たり）

	中小企業の助成額	大企業の助成額
3%以上4%未満	4万円	2.6万円
4%以上5%未満	5万円	3.3万円
5%以上6%未満	6.5万円	4.3万円
6%以上	7万円	4.6万円

※「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算
1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）
※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算
1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と**正規雇用労働者との共通の賃金規定**等を新たに規定・適用した場合

	中小企業の助成額	大企業の助成額
1事業所当たり	60万円	45万円

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に**賞与・退職金制度を導入**し、支給または積立を実施した場合

	中小企業の助成額	大企業の助成額
1事業所当たり	40万円	30万円

※ 同時に導入した場合に加算　16.8万円（大企業の場合、12.6万円）

短時間労働者労働時間延長支援コース

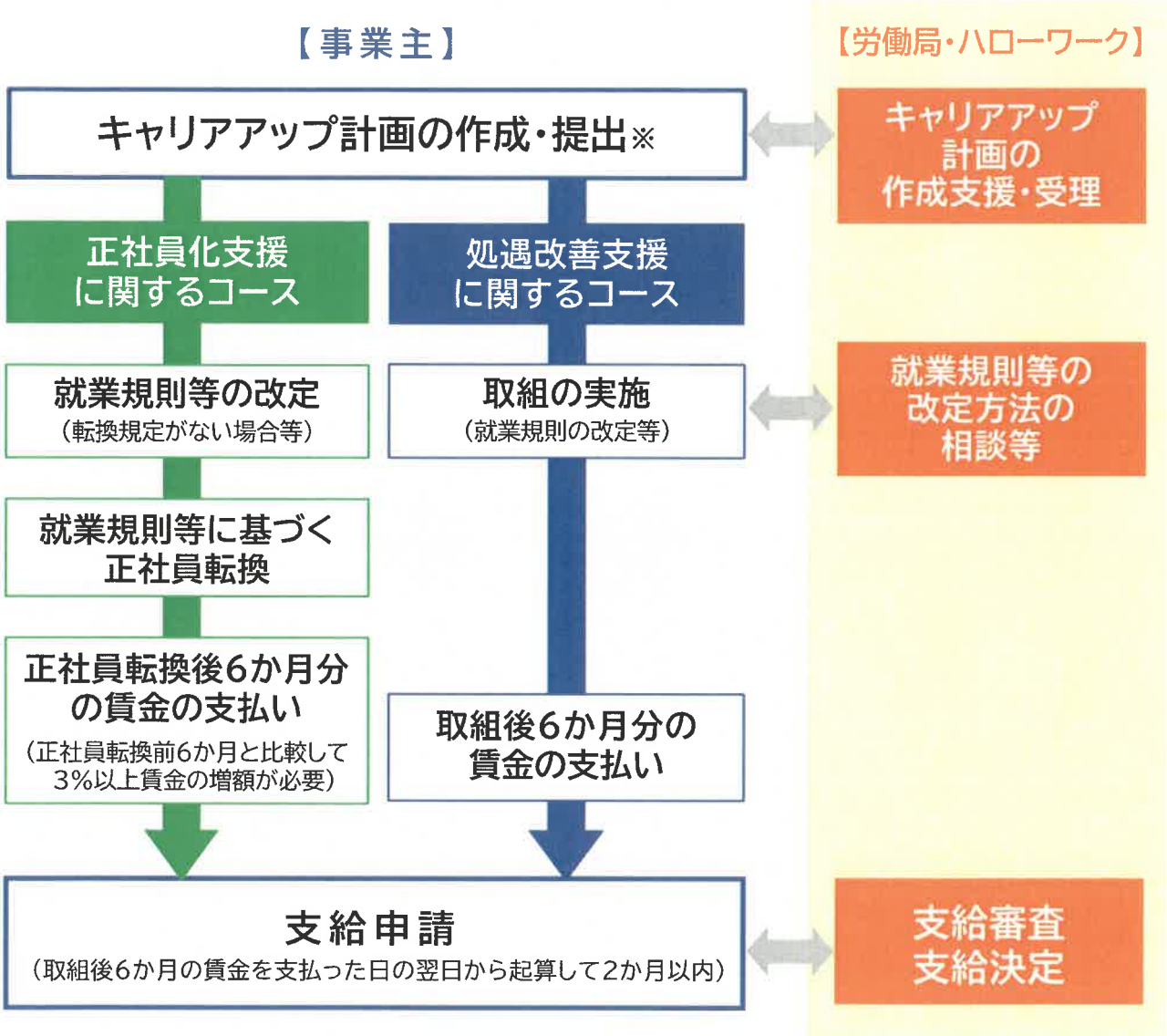
（1年目の取組）
短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合（1人当たり）

（2年目の取組）
1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合（1人当たり）

	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
1年目	①5時間以上	―	50万円	40万円	30万円
1年目	②4時間以上5時間未満	5%以上			
1年目	③3時間以上4時間未満	10%以上			
1年目	④2時間以上3時間未満	15%以上			
2年目	①労働時間をさらに2時間以上延長	―	25万円	20万円	15万円
2年目	―	②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

キャリアアップ助成金申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用に当たっては、各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



※　計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。パンフレット、申請様式、Q&A等も掲載しています。
- 正社員化コース、障害者正社員化コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください

キャリアアップ助成金　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

厚生労働省
キャリアアップ助成金

厚生労働省　都道府県労働局・ハローワーク

【福島労働局】
パート・有期と正社員との待遇の違いに関する自主点検票

・パートタイム労働者や有期雇用労働者(以下、「パート・有期」といいます。)を雇用している事業場を対象に、パート・有期と正社員との待遇の違いが法律で禁止する不合理と認められる相違となっていないか、点検していただくための点検票です。
・貴社のパート・有期に複数の職種が存在する場合には、正社員と最も業務内容が近い職種を一つ選定していただき、以下の項目に回答してください。
※「パートタイム労働者(パート)」とは、1週間の所定労働時間が正社員(フルタイムの方)に比べて短い労働者です。
※「有期雇用労働者(有期)」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者です。
※パート又は有期のいずれかに該当する労働者がパートタイム・有期雇用労働法の適用を受ける労働者です。

※ご回答いただいた情報については、パートタイム・有期雇用労働法の担当部署である都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)及び働き方改革推進支援センターにも共有させていただきます。また、必要において当該機関から改めてご連絡させていただく場合等がございますので、ご了承ください。

・本フォームに回答する場合は、厚生労働省が定めるプライバシーポリシーに同意したこととみなします。
　厚生労働省　プライバシーポリシーサイトへのリンク
https://www.mhlw.go.jp/stf/chosakuken/ms365policy.html

【自主点検票回答フォームはこちらです】
https://forms.cloud.microsoft/Pages/ResponsePage.aspx?id=zc_1xHImkUmY-IdwQvXJs-vdOCD6KINMiiiytAEduplURVVZTlhGTVlZTVU0STQzMUtITlZNVDU1My4u



アンケートご回答のお願い

労働基準監督署または都道府県労働局雇用環境・均等部（室）主催の説明会等にご出席いただいた事業主の皆様

アンケートご回答のお願い

平素より、厚生労働行政の推進にご理解、ご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。
本ページは、労働基準監督署主催または都道府県労働局雇用環境・均等部（室）主催の説明会等にご出席いただいた事業主の方にご覧いただくページとなっております。
説明会での同一労働同一賃金に関する取組の説明に対しまして、また、貴事業場において雇用されているパート労働者、有期雇用労働者に対する雇用管理について、ご回答にご協力をお願いいたします。
回答は厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び管轄労働局においてのみ活用し、外部に公表されることは一切ありません。

回答フォーム

ご協力いただける事業主の皆様におかれましては、こちらのフォーム（Microsoft Forms）からご回答ください。

（https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi）