労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント１　労働条件の明示

労働者を採用するときは、
以下の**労働条件**を明示しなければなりません。
（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

厚生労働省のホームページに、
モデル労働条件通知書が
掲載されていますのでご活用ください。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※1）で交付しなければならないこと

①契約期間に関すること

②有期労働契約を更新する場合の基準に関すること（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）（※2）

③就業場所、従事する業務に関すること（変更の範囲を含む）

④始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること

⑤賃金の決定方法、支払時期などに関すること

⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）

⑦無期転換の申込みに関する事項（無期転換後の労働条件を含む）（※3）

⑧昇給に関すること

定めをした場合に明示しなければならないこと

①退職手当に関すること
②賞与などに関すること
③食費、作業用品などの負担に関すること
④安全衛生に関すること
⑤職業訓練に関すること
⑥災害補償などに関すること
⑦表彰や制裁に関すること
⑧休職に関すること

（※1）労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。
（※2）有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。
（※3）有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント２　賃金

賃金は**通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて**支払わなければなりません。（労働基準法第24条）
また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。（最低賃金法第4条）

賃金支払の5原則	
①通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
②直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）
③全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。（賞与等は除く）
⑤一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。（賞与等は除く）

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント３　労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**です。(※1)
(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(**36協定**)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。
(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

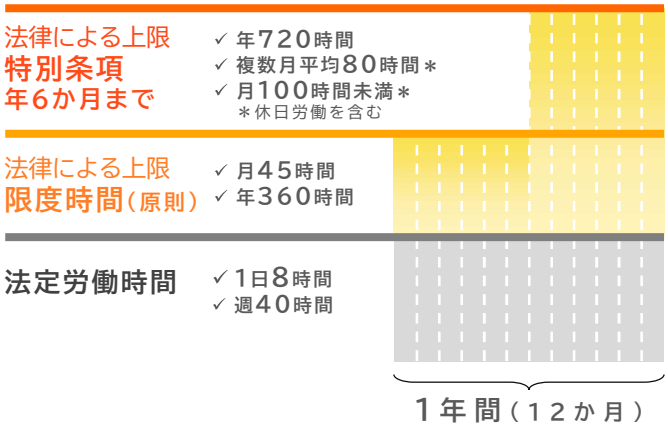
●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(**特別条項**)でも、以下を守らなければなりません。

- **時間外労働が年720時間以内**
- **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**
- **時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

⚠ **特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ



●以下の事業・業務は、**2024年4月1日から**特例つきの上限規制が適用されています。

建設事業　**自動車運転の業務**　**医師**

詳しくはこちらを
ご参照ください。

●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント４　休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)

⚠ 労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント５　割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

割増賃金の算定方法

割増賃金額 ＝ **1時間当たりの賃金額** × **割増賃金率** × **時間外労働などの時間数**

割増賃金率	
時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※)）
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

（※）中小企業についても、**2023年4月1日から**適用されています。

ポイント６　年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤**した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、**年5日の年休を取得させることが使用者の義務**となります。（労働基準法第39条）

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

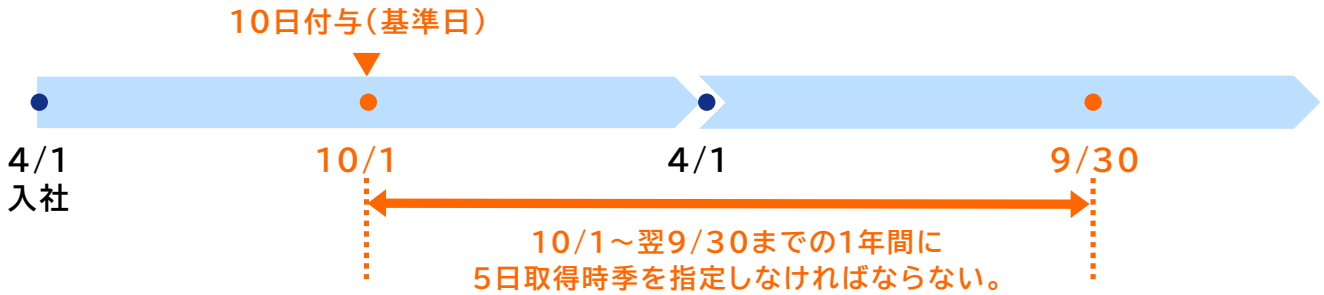
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

（例）4／1入社の場合



ポイント７　解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告**するか、**解雇予告手当**（平均賃金の30日分以上）**を支払わなければなりません。**（労働基準法第20条）

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。（労働基準法第19条）

⚠ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。（労働契約法第16条）

ポイント８　就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。（労働基準法第89条、第90条）

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に**周知**しなければなりません。（労働基準法第106条）

必ず記載しなければならないこと
①始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
②賃金の決定方法、支払時期などに関すること
③退職に関すること（解雇の事由を含む）

定めた場合に記載しなければならないこと
①退職手当に関すること
②賞与などに関すること
③食費、作業用品などの負担に関すること
④安全衛生に関すること
⑤職業訓練に関すること
⑥災害補償などに関すること
⑦表彰や制裁に関すること
⑧その他全労働者に適用されること

厚生労働省のホームページに
モデル就業規則が
掲載されていますので
ご活用ください。

その他の関係法令の基礎知識

➢ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。（労働安全衛生法第66条の8の3）

➢ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期に健康診断を行わなければなりません。（労働安全衛生法第66条）

➢ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。

⚠ 業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、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。

令和6年4月～適用

バス運転者の

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、バス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、バス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、52週・4週平均1週の拘束時間（改善基準告示第5条第1項第1号、第2号） …… 4

3 1日の拘束時間、1日の休息期間（改善基準告示第5条第1項第3号、第4号） …… 7

2 運転時間 …… 10

1 2日平均1日の運転時間（改善基準告示第5条第1項第5号） …… 10

2 4週平均1週の運転時間（改善基準告示第5条第1項第5号） …… 11

3 連続運転時間（改善基準告示第5条第1項第6号、第7号） …… 12

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5条第3項） …… 14

5 特例 …… 16

1 分割休息（改善基準告示第5条第4項第1号） …… 16

2 2人乗務（改善基準告示第5条第4項第2号） …… 17

3 隔日勤務（改善基準告示第5条第4項第3号） …… 18

4 フェリー（改善基準告示第5条第4項第4号） …… 19

6 その他 …… 20

1 適用除外業務 …… 20

2 休日の取扱い …… 20

7 時間外労働、休日労働 …… 21

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5条第5項） …… 21

2 休日労働の回数（改善基準告示第5条第5項） …… 21

8 時間外労働及び休日労働に関する協定届 …… 22

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） …… 23

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）） …… 24

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例） …… 25

（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）（バス運転者） …… 28

（参考）4週平均1週及び52週の拘束時間の延長に関する協定書（例）（バス運転者） …… 29

（参考）4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定書（例）（バス運転者） …… 30

バス運転者の改善基準告示（一覧表） …… 31

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。

・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、旅館の送迎用のバスや、スクールバスの運転者等、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、主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者（上記の自家用自動車の自動車運転者を含む。）については、バス運転者に適用される基準（改善基準告示第５条）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

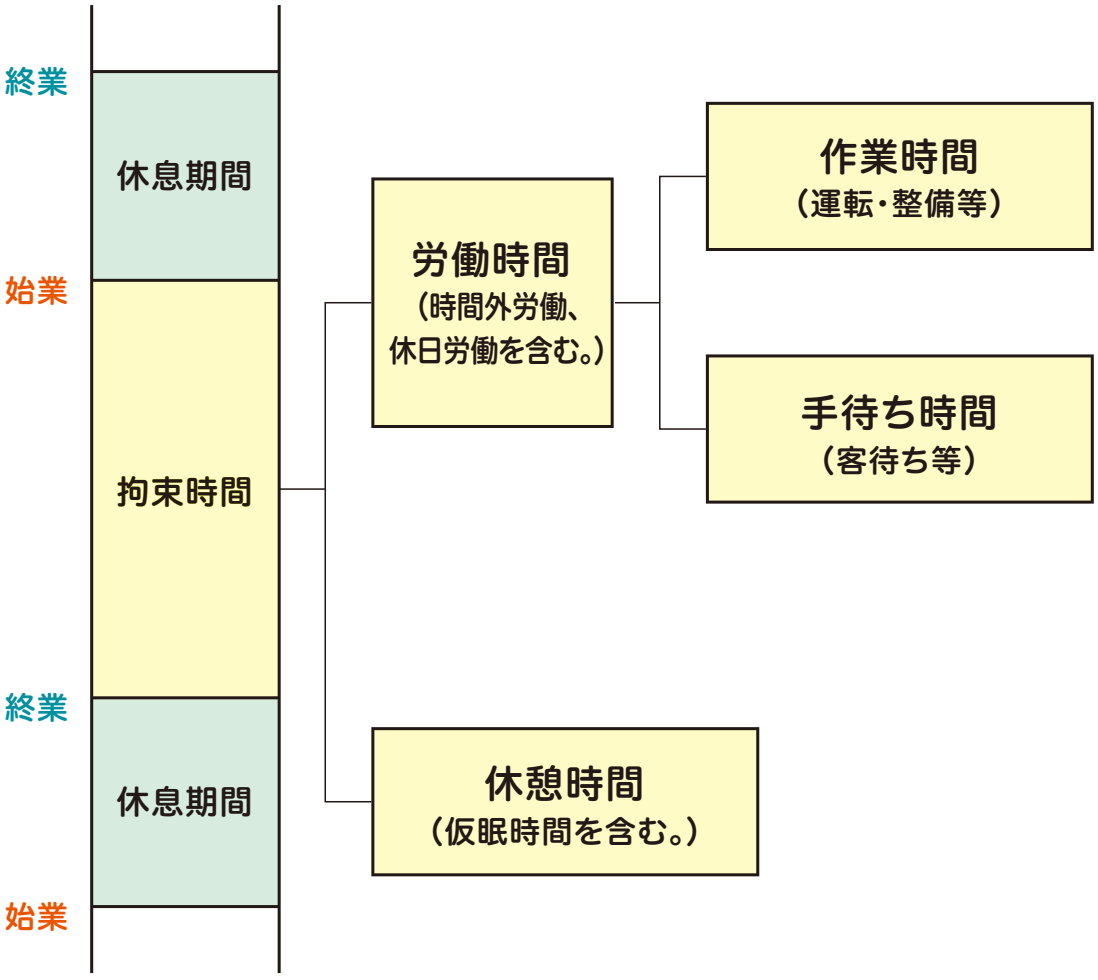
1 拘束時間と休息期間の定義

● 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、52週・4週平均1週の拘束時間

（改善基準告示第５条第１項第１号、第２号）

事業場の労務管理の実態等に応じ、「１年・１か月」「52週・４週平均１週」のいずれかの基準を選択します。

❶ １年・１か月の拘束時間（改善基準告示第５条第１項第１号イ、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281時間以内です。

【例外】

・貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者
・乗合バスに乗務する者
（一時的な需要に応じて追加的に自動車の運行を行う営業所において運転の業務に従事する者に限る。）
・高速バスに乗務する者
・貸切バスに乗務する者
（以下「貸切バス等乗務者」という。）

については、労使協定（P28参照）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294時間まで延長することができます。
１か月の拘束時間が281時間を超える月は連続４か月までとしなければなりません。

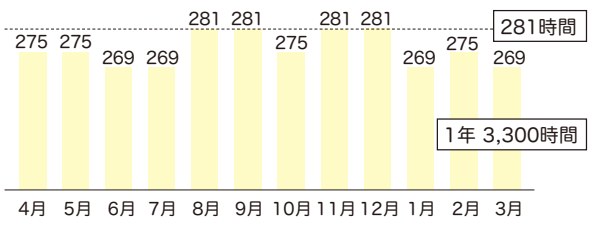
（労使協定で定める事項）
・協定の対象者　・１年について各月及び年間合計の拘束時間　・協定の有効期間　・協定変更の手続等

・「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

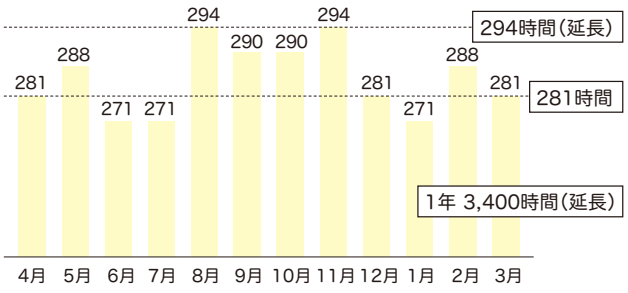
１年の拘束時間の限度を超えないよう、各月の拘束時間を調整する必要があります。
過労死等や過労運転を防止する観点から、バス運転者の睡眠時間が十分確保されるよう運行計画を作成しましょう。

（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（281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（281時間×６か月かつ294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281時間を超える月が５か月以上連続する場合も、改善基準告示違反になります。

❷ 52週・4週平均1週の拘束時間（改善基準告示第5条第1項第1号ロ、第2号）

【原則】

52週間の拘束時間は3,300時間以内、かつ、
4週間を平均した1週間当たり（4週平均1週）の拘束時間は65時間以内です。

【例外】

貸切バス等乗務者については、労使協定（P29参照）により、52週のうち24週までは、52週の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、4週平均1週の拘束時間を68時間まで延長することができます。
4週平均1週の拘束時間が65時間を超える週は連続16週までとしなければなりません。

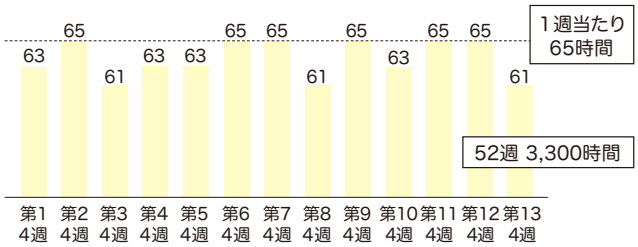
（労使協定で定める事項）
- 協定の対象者
- 52週について各4週平均1週の拘束時間（4週合計の拘束時間）及び52週合計の拘束時間
- 協定の有効期間
- 協定変更の手続等

〈 ポイント 〉各4週平均1週の拘束時間の調整

52週の拘束時間の限度を超えないよう、各4週平均1週の拘束時間を調整する必要があります。

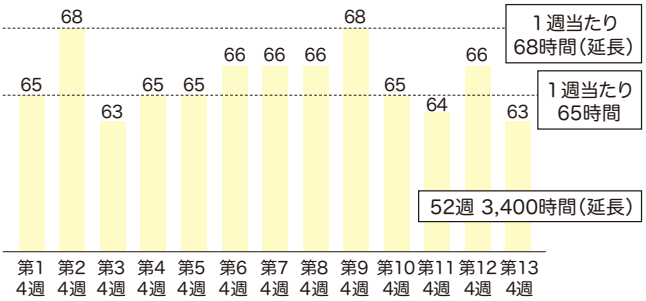
過労死等や過労運転を防止する観点から、バス運転者の睡眠時間が十分確保されるよう運行計画を作成しましょう。

（図）【原則】52週及び4週平均1週の拘束時間



- できる限り各労働日又は各週の拘束時間を平準化し、1週当たり65時間となるようにしましょう。
- 第1から第13までの各4週平均1週の拘束時間を全て上限値（65時間×52週）とすると、52週の総拘束時間が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】52週及び4週平均1週の拘束時間



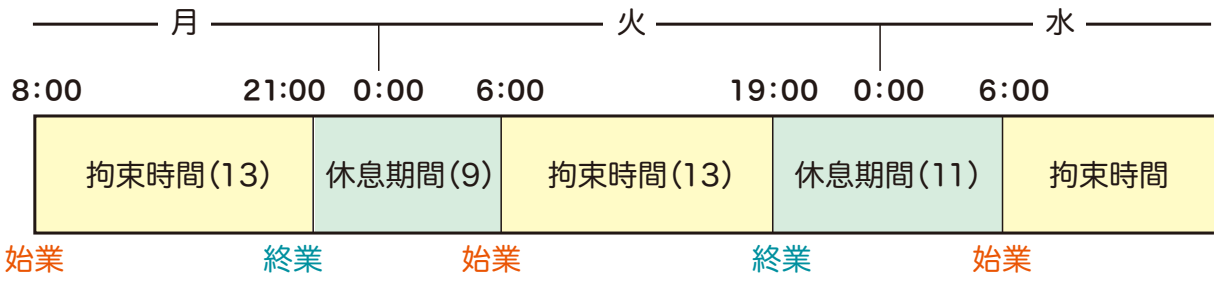
- 労使協定により拘束時間を延長する場合であっても、できる限り各労働日又は各週の拘束時間を平準化し、1週当たり68時間となるようにしましょう。
- 第1から第13までの各4週平均1週の拘束時間を全て上限値（65時間×28週かつ68時間×24週）とすると、52週の総拘束時間が3,400時間を超えるため、改善基準告示違反になります。
- 4週平均1週の拘束時間が65時間を超える週が16週を超えて連続する場合も、改善基準告示違反になります。

〈 ポイント 〉１か月又は４週平均１週の拘束時間の計算方法

１か月又は４週平均１週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か月又は４週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か月又は４週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か月又は４週の各勤務の拘束時間の合計 A 時間≦１か月又は４週の拘束時間の限度(※)であれば、改善基準告示を満たしています。

※ １か月 ： 原則281時間、例外294時間
４ 週 ： 原則65時間×４週＝260時間、例外68時間×４週＝272時間

3 １日の拘束時間、１日の休息期間

（改善基準告示第５条第１項第３号、第４号）

❶ １日の拘束時間（改善基準告示第５条第１項第３号）

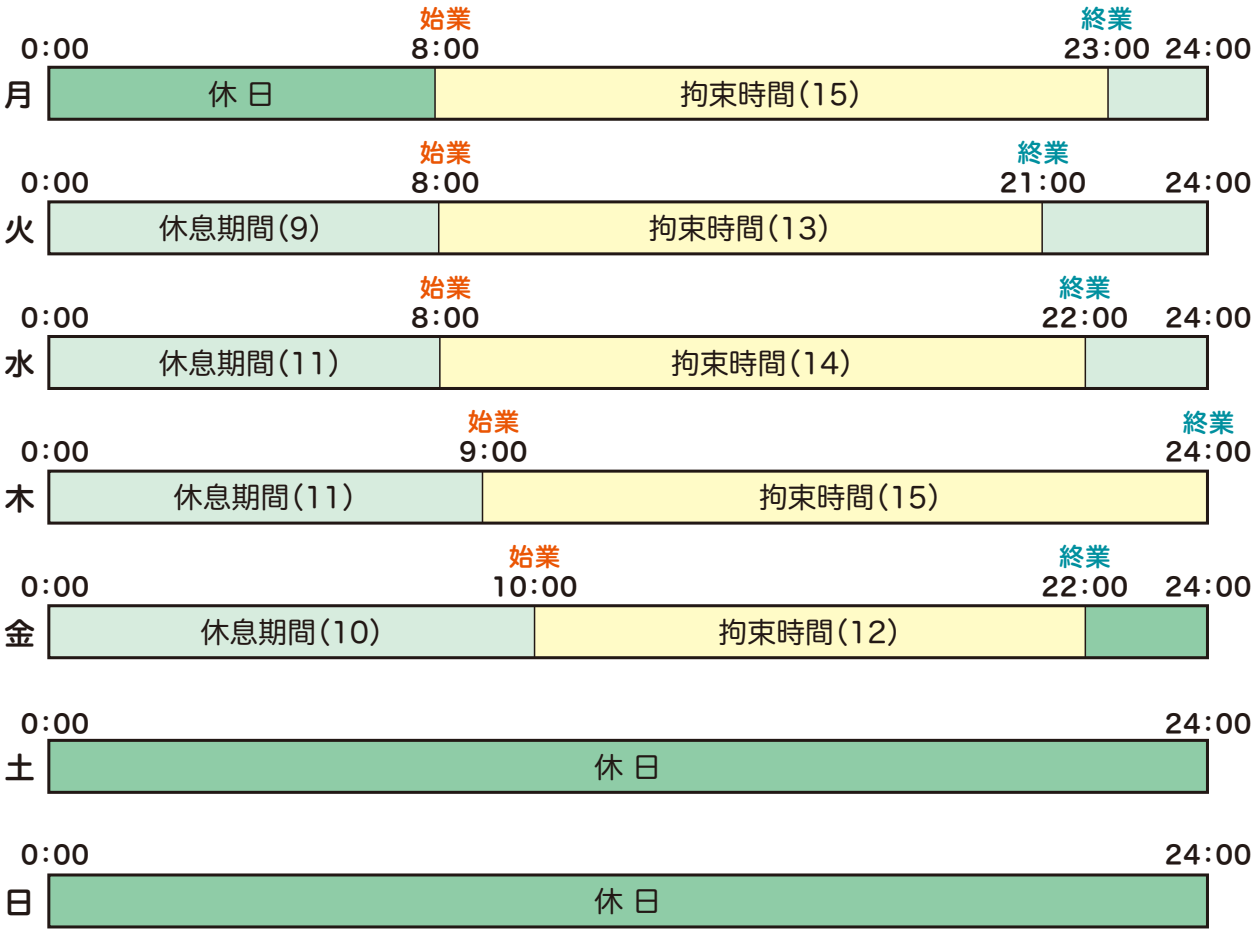
１日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

※ 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３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３回までが目安です。

（図）１日の拘束時間延長の回数の目安



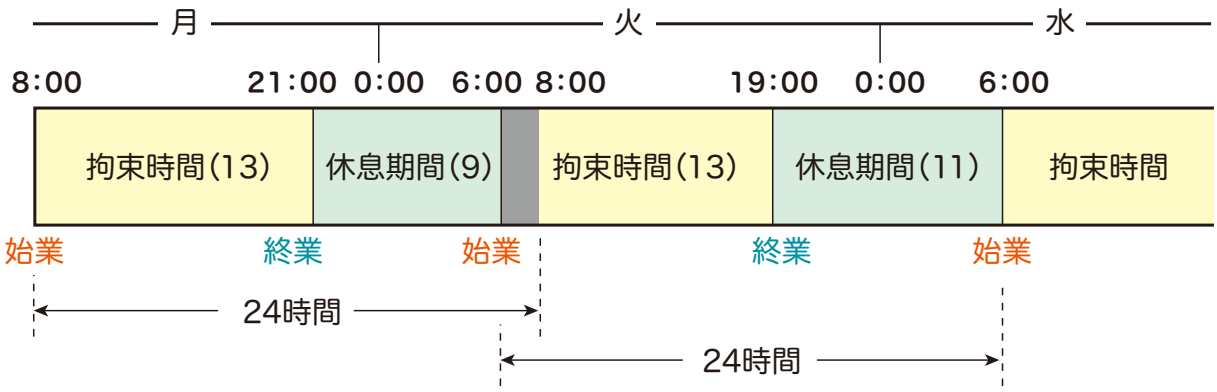
・１日の拘束時間が14時間を超える回数は、月曜日と木曜日の15時間の計２回で、１週について３回までの目安を満たしています。

〈 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５条第１項第４号）

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。

・休息期間の取扱い（改善基準告示第５条第２項）
特に貸切バス運転者の場合、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貸切バス運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該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



2 運転時間

1 2日平均1日の運転時間

（改善基準告示第５条第１項第５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）



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

改善基準告示違反にはなりません。

2 4週平均1週の運転時間

（改善基準告示第５条第１項第５号）

【原則】

4週間を平均した1週間当たり（4週平均1週）の運転時間は、40時間以内です。

【例外】

貸切バス等乗務者については、労使協定（P30参照）により、52週のうち16週までは、52週の総運転時間が2,080時間を超えない範囲内において、4週平均1週の運転時間を44時間まで延長することができます。

（労使協定で定める事項）

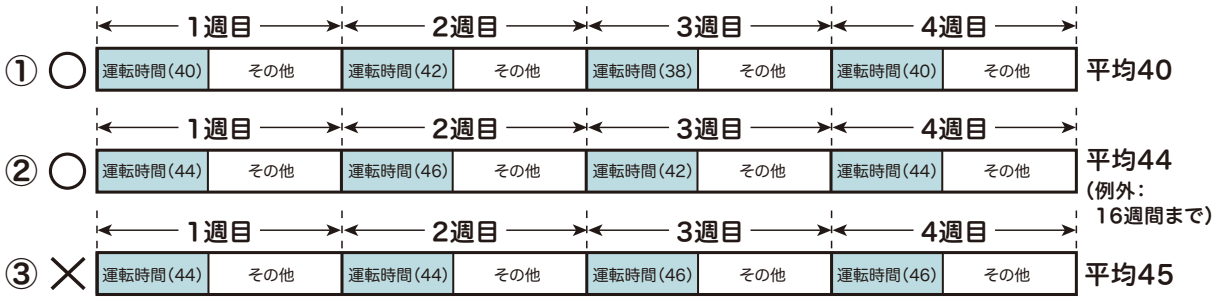
・協定の対象者　・52週について各4週平均1週の運転時間（4週合計の運転時間）及び52週合計の運転時間

・協定の有効期間　・協定変更の手続等

〈 ポイント 〉4週平均1週の運転時間の計算方法

4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4週ごとに区切り、その4週ごとに計算します。

（図）4週平均1週の運転時間の考え方

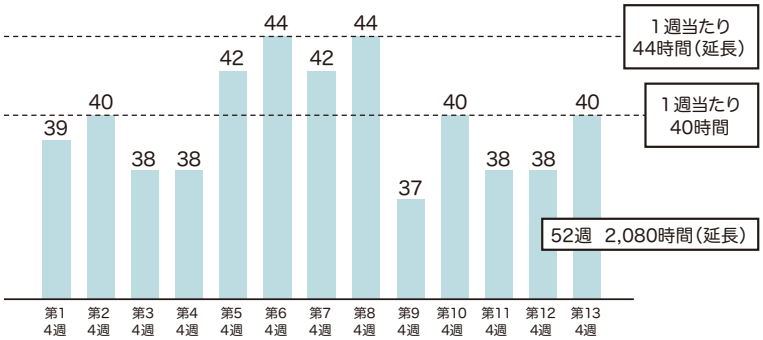


・①について、4週平均1週の運転時間は $\frac{40時間+42時間+38時間+40時間}{4}$ ＝ 40時間 であり、基準を満たしています。

・②について、4週平均1週の運転時間は $\frac{44時間+46時間+42時間+44時間}{4}$ ＝ 44時間 であり、例外の場合の基準を満たしています。
ただし、52週の総運転時間は2,080時間以内としなければなりません。

・③について、4週平均1週の運転時間は、$\frac{44時間+44時間+46時間+46時間}{4}$ ＝ 45時間 ＞ 44時間 であり、改善基準告示違反になります。

（図）【例外】4週平均1週の運転時間



・労使協定により運転時間を延長する場合であっても、第1から第13までの各4週平均1週の運転時間を全て上限値（40時間×36週かつ44時間×16週）とすると、52週の総運転時間が2,080時間を超えるため、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５条第１項第６号、第７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分以上運転を中断して、休憩等を確保しなければなりません。**
- **運転の中断は、１回が連続10分以上とした上で分割することもできます。**

※ 高速バス運転者及び貸切バス運転者が高速道路等（実車運行区間（旅客の乗車の有無にかかわらず、旅客の乗車が可能として設定した区間）に限る。）を運行する場合は、一の連続運転時間についての高速道路等における連続運転時間（夜間において長距離の運行を行う貸切バスについては、高速道路等以外の区間における運転時間を含む。）はおおむね２時間までとするよう努める必要があります。

【例外】

軽微な移動を行う必要が生じた場合、当該必要が生じたことに関する記録がある場合に限り、当該軽微な移動のために運転した時間を、一の連続運転時間当たり30分を上限として、連続運転時間から除くことができます。

※ 拘束時間や運転時間からは軽微な移動のために運転した時間を除くことはできません。

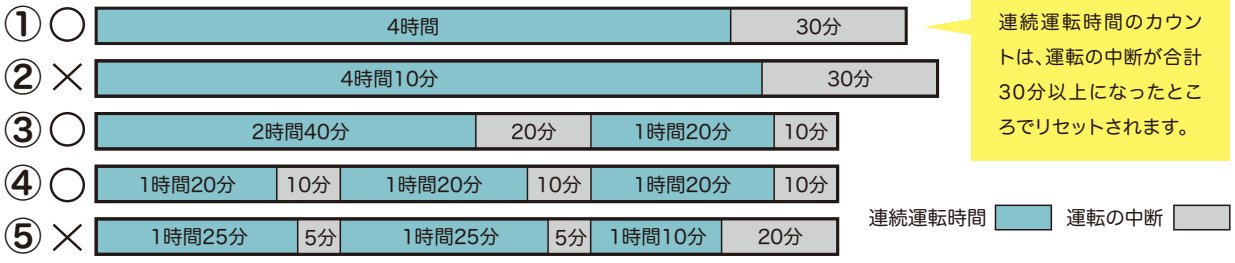
・「軽微な移動」とは？
消防車、救急車等の緊急通行車両の通行に伴い、又は他の車両の通行の妨げを回避するため、駐車又は停車した自動車を予定された位置から移動させることをいいます。

・「軽微な移動を行う必要が生じたことに関する記録」とは？
次の①～③等の軽微な移動の事実を、運転日報上の記録等により確認できる場合が該当します。
① 移動前後の場所　② 移動が必要となった理由　③ 移動に要したおおむねの時間数

〈 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。

（図）連続運転時間と運転の中断

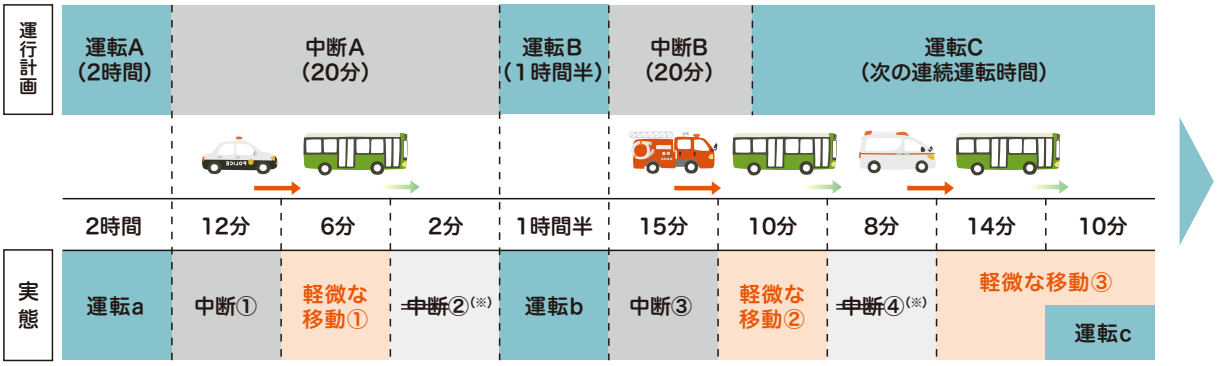


・①③④について、運転開始後４時間以内又は４時間経過直後に、１回が連続10分以上、合計が30分以上運転を中断しているので、基準を満たしています。
・②について、運転直後に連続30分運転を中断をしているものの、連続運転時間が４時間を超えているので、改善基準告示違反になります。
・⑤について、１回が連続５分の運転の中断は、１回が連続10分以上の基準を満たさず、運転開始後４時間以内又は４時間経過直後に合計が30分以上運転を中断していないことになるので、改善基準告示違反になります。

〈 ポイント 〉軽微な移動の考え方

軽微な移動のために要した時間を連続運転時間から除くことができるのは、一の連続運転時間当たり30分が上限です。

（図）軽微な移動を行う必要が生じた場合



※ 10分未満の場合は、連続運転時間規制における「運転の中断」にカウントされません。

● 上図の例では、
- 運行計画上は、運転A（2時間）→中断A（20分）→運転B（1時間半）→中断B（20分）→運転C（次の連続運転時間）であるところ、
- 実際には、軽微な移動①②③をせざるを得ず、中断も分割されたケースを想定しています。

● 軽微な移動①②については、連続運転時間から除かれます。

● 中断①③については中断時間（連続運転時間規制における中断時間）となりますが、中断②④については下限10分を下回っているため中断時間とはなりません。

● 軽微な移動①②③の時間を合計すると30分を超えますが、超えた部分（上図では運転cの10分）については連続運転時間に含めます。

● このケースでは、中断①③だけでは30分に満たないため、運転aから始まる連続運転時間が継続していることになります。従って、運転cが30分継続する前又は経過直後に、10分以上の中断をする必要があります。

【軽微な移動に関する留意点】
- いったん駐車又は停車した状態から移動を開始する場合に限ります。
- 軽微な移動のために運転した時間１回当たりの下限時間はありません。
- 一の連続運転時間につき、軽微な移動のために運転した時間が合計30分を超えた場合は、超過分の時間（上図の運転ｃ）は通常どおり連続運転時間として合算されます。
- 軽微な移動のために運転した時間は、連続運転時間からは除くことができますが、労働時間には該当し、拘束時間や運転時間からは除くことができません。
- 合計30分以上の運転の中断により一の連続運転時間が終了した場合は、軽微な移動も新たにカウントが開始されることとなります。

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５条第３項）

・バス運転者が、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

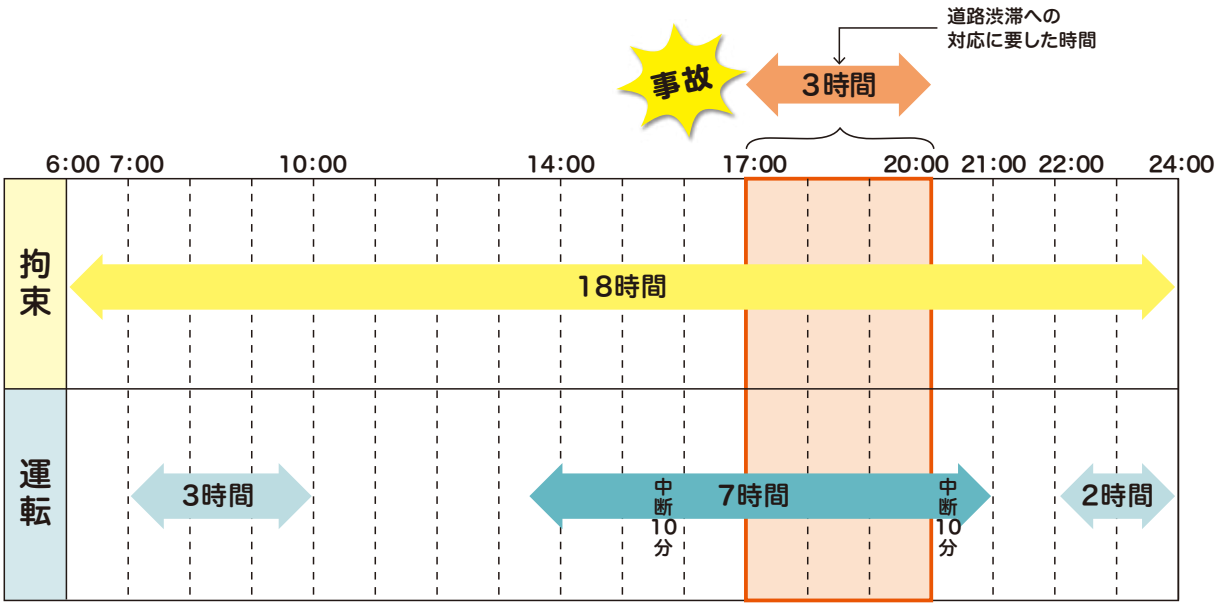
ウ 公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された道路交通情報の写し（渋滞の日時・原因を特定できるもの）

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５条第４項第１号）

- **業務の必要上、勤務終了後、継続９時間以上の休息期間を与えることが困難な場合、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。**
- **この場合、分割された休息期間は、１回当たり継続４時間以上、合計11時間以上とします。**
- **２分割のみとし、３分割以上の分割は認められません。**

〈 ポイント 〉分割休息特例の考え方

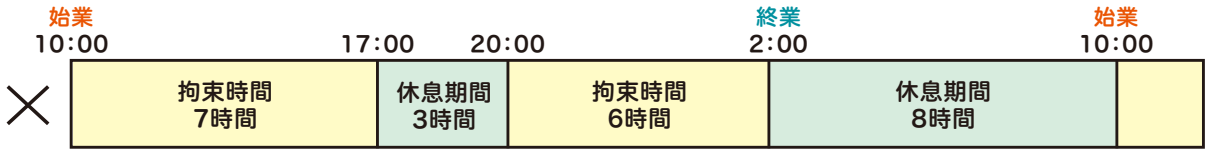
睡眠時間の確保による疲労回復の観点から、継続した休息期間を確保することが重要です。休息期間を分割することは本来好ましいものではなく、できる限り避けるべきものであることに留意しましょう。

（図）分割休息特例の与え方



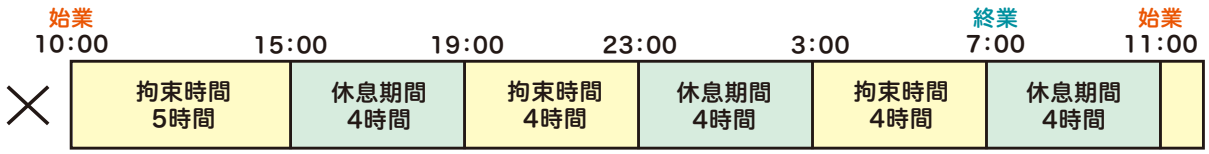
○

・休息期間は４時間と７時間の２分割で合計11時間であるので、基準を満たしています。



×

・休息期間は３時間と８時間の２分割で合計11時間であり、合計時間数は基準を満たしていますが、１回当たり継続４時間以上の基準を満たしておらず、改善基準告示違反になります。



×

・休息期間が４時間、４時間、４時間の３分割であり、２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５条第４項第２号）

【原則】

バス運転者が同時に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、次のとおり、拘束時間を延長し、休息期間を短縮することができます。

・当該設備がバス運転者の専用の座席として、身体を伸ばして休息できるリクライニング方式の座席が少なくとも一座席以上確保されている場合は、拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を５時間まで短縮することができます。

【例外】

次のいずれかの要件を満たす場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を４時間まで短縮することができます。

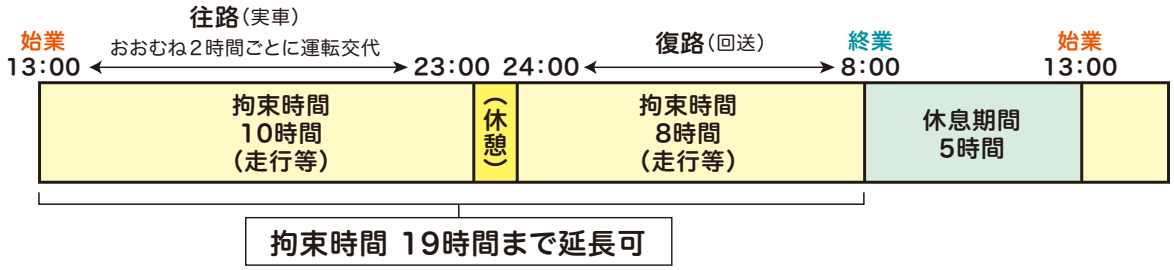
・当該設備として車両内ベッドが設けられていること。

・バス運転者の休息のための措置として、【原則】の要件を満たす専用の座席を設けた上で、当該座席についてカーテン等により他の乗客からの視線を遮断する措置が講じられていること。

〈 ポイント 〉２人乗務特例の例外の考え方

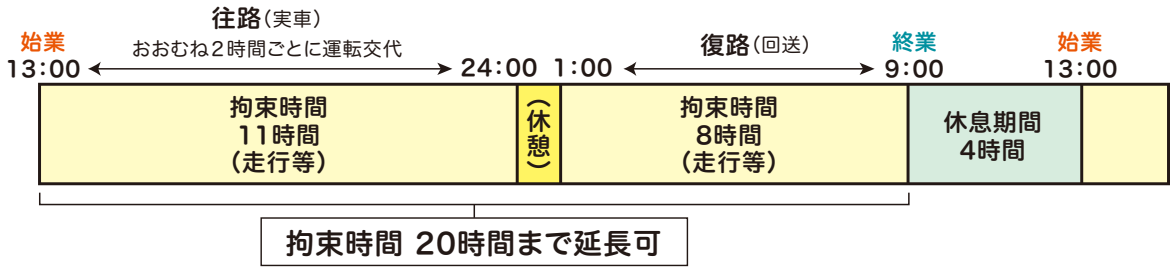
例外（拘束時間20時間まで延長可、休息期間４時間まで短縮可）を適用するためには、原則（拘束時間19時間まで延長可、休息期間５時間まで短縮可）よりも厳格な設備の要件を満たす必要があります。

（図）【原則】拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を５時間まで短縮する場合



・拘束時間を始業の13:00から終業の8:00までの19時間に延長し、休息期間を終業の8:00から翌始業の13:00までの５時間に短縮しています。

（図）【例外】拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を４時間まで短縮する場合



・車両内ベッド等があり、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。

3 隔日勤務

（改善基準告示第５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、バス運転者を隔日勤務に就かせることができます。

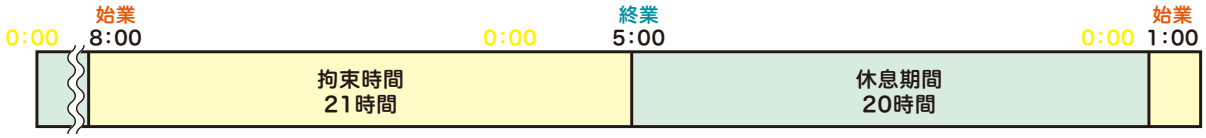
【例外】

・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。

〈 ポイント 〉隔日勤務特例の考え方

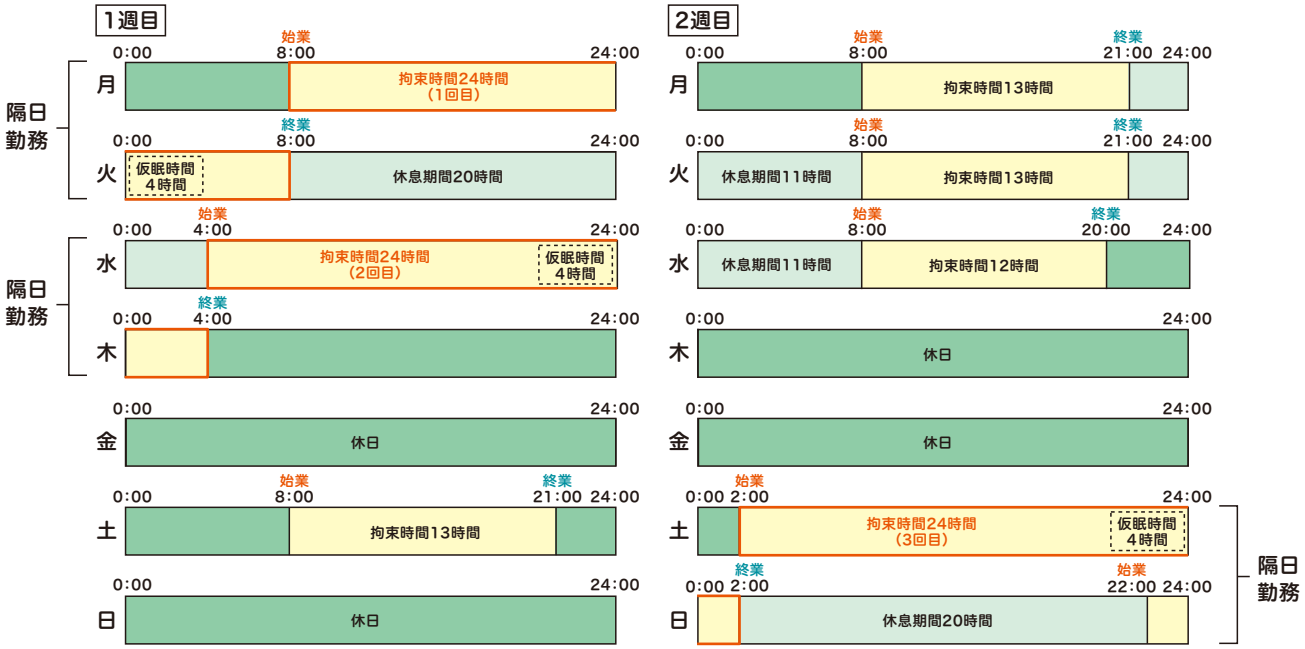
隔日勤務特例の適用は、業務の必要上やむを得ない場合に限られます。日勤勤務と隔日勤務を併用して頻繁に勤務態様を変えることは、労働者の生理的機能への影響に鑑み認められません。

（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５条第４項第４号）

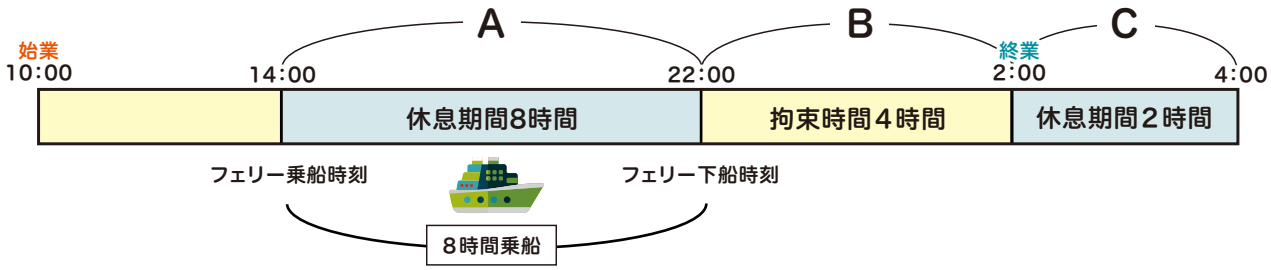
・バス運転者が勤務の中途においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、休息期間として取り扱います。
・その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができます。ただし、減算後の休息期間は、２人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の２分の１を下回ってはなりません。
・なお、フェリーの乗船時間が９時間(※)を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されます。

※ ２人乗務の場合には５時間（２人乗務の例外が適用されている場合（P17参照）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

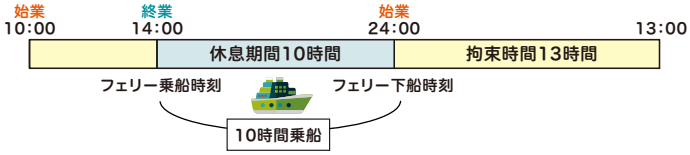
フェリーに乗船している時間であっても、労働時間が発生した場合は、拘束時間として取り扱う必要があることに留意しましょう。

（図）減算後の休息期間の計算方法



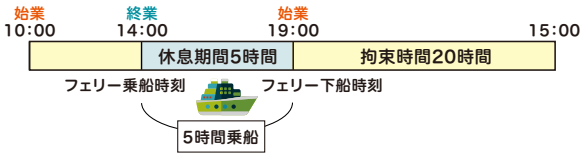
・フェリーに乗船している時間（A）＝８時間は、休息期間として取り扱います。
・与えるべき休息期間＝９時間から（A）を減ずることができるので、減算後の休息期間（C）は、９-８＝１時間以上必要です。上図においては２時間の休息期間を与えています。
・また、（C）は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間（B）＝４時間の２分の１である２時間を下回ってはなりませんが、上図においては２時間の休息期間を与えているので、基準を満たしています。

（図）次の勤務の開始時点の考え方



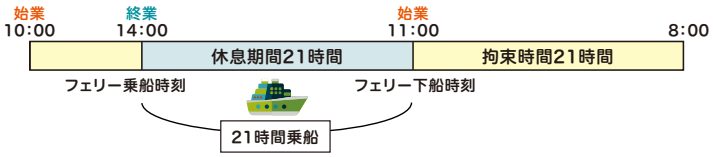
・フェリーの乗船時間が９時間を超えて10時間であるので、フェリー下船時刻の24：00から次の勤務が開始されます。

【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

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

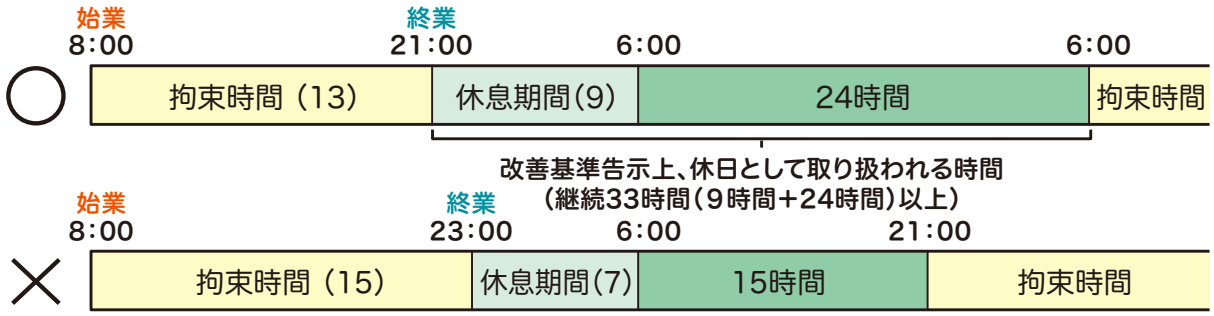
休日は、休息期間に24時間を加算して得た、連続した時間とします。ただし、いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはなりません。

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。

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５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（４週平均１週）の拘束時間、１年（52週）の拘束時間を超えてはなりません。

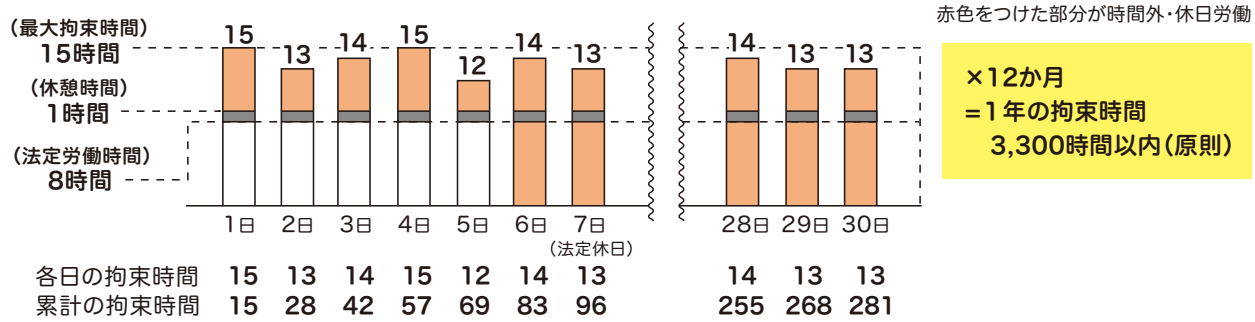
〈 ポイント 〉 自動車運転の業務における時間外労働及び休日労働

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

（図）時間外労働の限度時間

	１か月	１年
原則	45時間	360時間
上限	－	960時間

（図）時間外労働及び休日労働と拘束時間



※ この図は、１か月（30日）の拘束時間の上限が281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5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（P25～27参照）

▼

１か月45時間・１年360時間以内の時間数(※1)とする場合

② 様式９号の３の４を作成（P23参照）

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５を作成（P23、24参照）

※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）

様式第９号の３の４（第70条関係）

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	□□□□□□□□□□□□□

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
一般貸切旅客自動車運転事業（バス）	○○バス株式会社　○○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）
時間外労働	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（バス）	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
	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
休日労働	別添協定書記載のとおり	自動車運転者（バス）	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　○○バス労働組合）

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）		１箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。①については100時間未満に限る。）				１年（時間外労働のみの時間数。①については720時間以内、②については960時間以内に限る。）		
				延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数（①については６回以内、②については任意。）	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日（年月日）	○○○○年○月○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と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（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	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）	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（バス）	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　○○バス労働組合）

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、P23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）

○○バス株式会社代表取締役○○○○（以下「甲」という。）と○○バス労働組合執行委員長○○○○（○○バス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	需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため	自動車運転者（バス）	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に伴う運行の変化等に対処するため					
	需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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（バス）については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改善基準告示」という。）に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

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

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数(満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の日数並びに始業及び終業の時刻
需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため	自動車運転者（バス）	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻　午前9:00 ・終業時刻　午後11:00
需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に対処するため	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（バス）については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条　通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超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	突発的な需要の増大及び発注の変更に対処するため	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	突発的な需要の増大及び発注の変更に対処するため	自動車運転者（バス）	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（バス）については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める1箇月及び1年又は4週平均1週及び52週についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働時間の限度とする。

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

第6条　第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者（バス）については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超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

○○バス労働組合
執行委員長　○○○○　印
（又は
○○バス株式会社
労働者代表　○○○○　印）
○○バス株式会社
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）
（バス運転者）

○○バス株式会社代表取締役○○○○と○○バス労働組合執行委員長○○○○（○○バス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5条第1項第1号イただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。

2　1箇月及び1年の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

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

3　本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日までとする。

4　本協定に定める事項について変更する必要が生じた場合には、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

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

○○バス株式会社代表取締役　○○○○　印

（参考）4週平均1週及び52週の拘束時間の延長に関する協定書（例）
（バス運転者）

○○バス株式会社代表取締役○○○○と○○バス労働組合執行委員長○○○○（○○バス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5条第1項第1号ロただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。

2　4週平均1週及び52週の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、4週の起算日は4月1日とする。

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

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

※ 3/31の拘束時間：9.28時間（1日÷28日×260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

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

○○バス株式会社代表取締役　○○○○　印

（参考）4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定書（例）
（バス運転者）

○○バス株式会社代表取締役○○○○と○○バス労働組合執行委員長○○○○（○○バス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5条第1項第5号ただし書の規定に基づき、運転時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、貸切バスの運転の業務に従事する者とする。

2　4週平均1週及び52週の運転時間は下の表のとおりとする。なお、4週の起算日は4月1日とする。

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

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

※ 3/31の運転時間：5.71時間（1日÷28日×160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

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

○○バス株式会社代表取締役　○○○○　印

バス運転者の改善基準告示



令和6年4月～適用

1か月(1年)、4週平均1週(52週)の拘束時間	**①②のいずれかを選択** **①1か月(1年)の基準** **1年 ： 3,300時間以内** **1か月 ： 281時間以内** 【例外(貸切バス等乗務者(※1)の場合)】労使協定により、次のとおり延長可 1年 ： 3,400時間以内 1か月 ： 294時間以内(年6か月まで) 281時間超は連続4か月まで ※1：貸切バス乗務者、乗合バス乗務者(一時的需要に応じて運行されるもの)、高速バス乗務者等 **②4週平均1週(52週)の基準** **52週 ： 3,300時間以内** **4週平均1週 ： 65時間以内** 【例外(貸切バス等乗務者(※1)の場合)】労使協定により、次のとおり延長可 52週 ： 3,400時間以内 4週平均1週 ： 68時間以内(52週のうち24週まで) 65時間超は連続16週まで
1日の拘束時間	**13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)**
1日の休息期間	**継続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**
運転時間	**2日平均1日 ： 9時間以内　　4週平均1週 ： 40時間以内** 【例外(貸切バス等乗務者(※1)の場合)】労使協定により、4週平均1週44時間まで延長可(52週のうち16週まで)
連続運転時間	**4時間以内(運転の中断は1回連続10分以上、合計30分以上)** 高速バス・貸切バスの高速道路の実車運行区間の連続運転時間は、おおむね2時間までとするよう努める 【例外】緊急通行車両の通行等に伴う軽微な移動の時間を、30分まで連続運転時間から除くことができる
予期し得ない事象	予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、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4時間以上　　・休息期間の合計は11時間以上 ・2分割のみ(3分割以上は不可)　　・一定期間(1か月)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)** ※4の要件を満たす場合、拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を5時間まで短縮可 ※4：身体を伸ばして休息できるリクライニング方式のバス運転者の専用座席が1席以上あること 【例外】①②のいずれかの場合、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 ① 車両内ベッドが設けられている場合 ② ※4を満たし、カーテン等で他の乗客からの視線を遮断する措置を講じている場合 **隔日勤務(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】仮眠施設で夜間に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9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。

八重山署発表
令和８年10月８日

報道関係者　各位

【照会先】
監督・安衛課長　神 谷 武 知
電　話　0980(82)2344

労働災害の約４人に１人が転倒災害
転倒災害防止対策の徹底を！

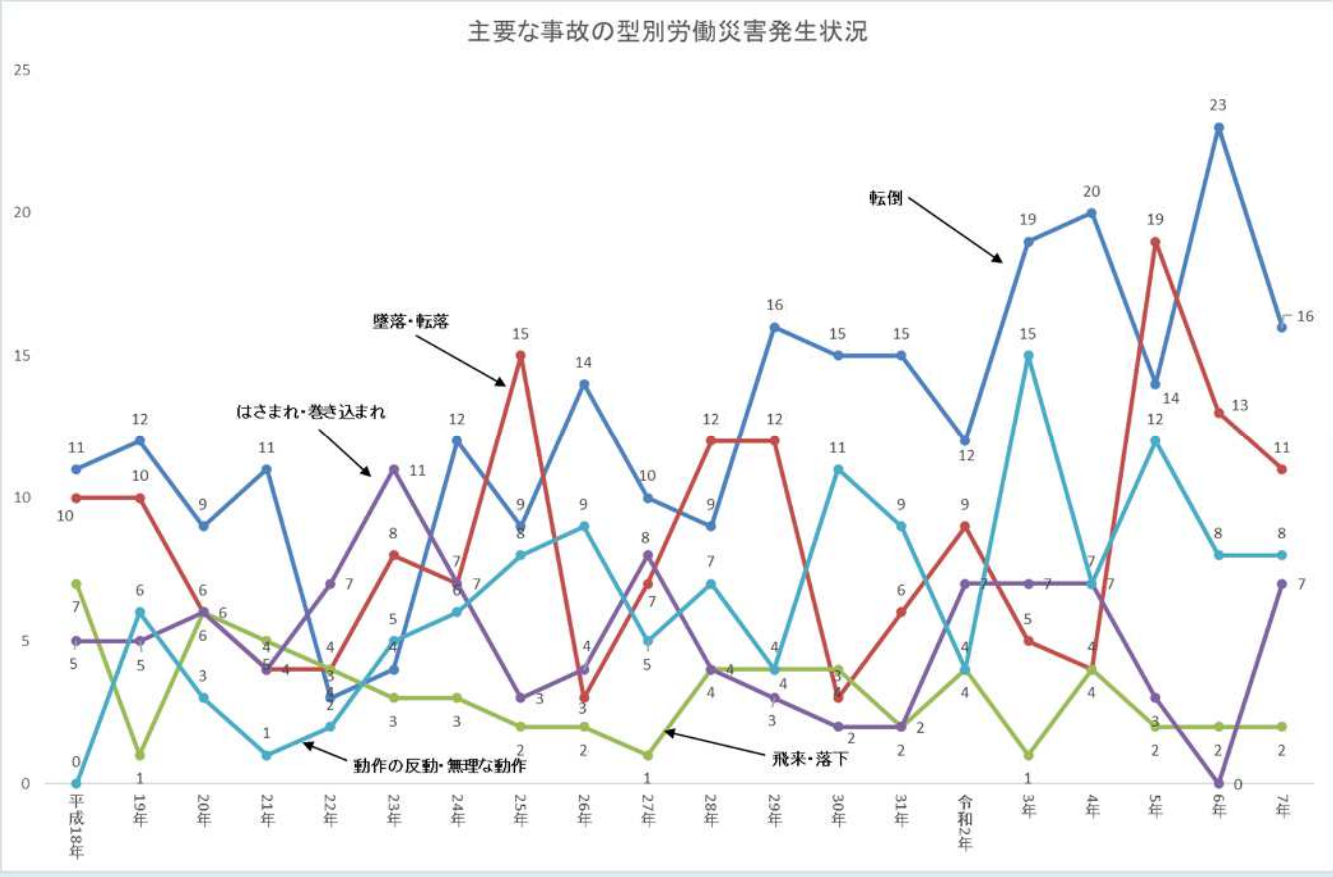
八重山労働基準監督署管内では、転倒による労働災害が多発しています。

平成18年から令和７年までの20年間で発生した労働災害による休業４日以上の被災者は累計1,120人。このうち転倒災害による者が254人と最多で全体の22.7%を占めています。近年も転倒災害は高止まりしており、令和6年には23人と過去20年間で最多となりました。転倒災害は業種を問わず発生し、骨折や長期休業など重大災害につながるおそれがある。職場環境の改善と予防対策の徹底をお願いします。

転倒災害発生状況のポイント

（1）累計被災者数

平成18年から令和７年までの20年間に八重山署管内で発生した休業４日以上の労働災害による死傷者数は累計で1,120人。事故の型別に見ると、多い順に転倒災害254人、墜落・転落168人、動作の反動・無理な動作130人、はさまれ・巻き込まれ102人、飛来・落下63人となり、転倒災害が最も多く、令和６年には過去最多の23人となった。



（２）令和８年８月末現在（速報値）の状況

令和８年８月末現在における労働災害発生件数は33件。このうち転倒が８件と最も多くなっている。年間ベースに換算すると12件／年となり令和６年に比べて減少することが見込まれるが、事故の型別でみると依然として最も多い。

※　令和８年８月末現在事故の型別労働災害発生状況（速報値）

	転倒	切れ･こすれ	交通事故	墜落･転落	はさまれ･巻き込まれ	その他
人数	8人	6人	4人	2人	1人	12人

（３）転倒災害による平均休業日数（令和５年　全国）

転倒災害による平均休業日数（令和５年　全国）は　48.5日　です。転倒災害は骨折を伴うことが多く、転倒災害が発生することにより2カ月弱もの期間、貴重な労働力を失うことになります。人手不足である今、労働災害の発生により休業が発生すると企業にとっても大きな痛手となります。

転倒災害は、製造業や建設業に限らず、あらゆる業種で起こり得るものです。当署管内では観光産業の発展に伴い、宿泊業、飲食業、小売業が盛んですが、これらの業種で転倒災害が多く発生しています。また、病院、介護施設などの医療機関、社会福祉施設でも頻繁に発生しており、注意が必要です。自らは関係ないという意識を改め、全ての事業場で転倒災害防止のための取組をお願いします。

（４）転倒災害の原因と予防対策

転倒災害は、作業場や通路の床面にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒することや放置された物につまづいて転倒する、通路等の凹凸につまづいて転倒することで発生します。これらは事前に対策を取ることで防げることがあります。作業場や通路に転倒のおそれがある危険な箇所はないかチェックし、対策を取りましょう。

（参考）転倒災害の原因と対策例

原因	対策例
作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒	清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放の徹底
作業場や通路に放置された物につまづいて転倒	バックヤードも含めた整理・整頓の徹底
通路等の凹凸につまづいて転倒	敷地内（特に従業員用通路）の凹凸、陥没穴等を確認し、解消

🟦 転倒災害の多くは「滑り」と「つまずき」が原因です。職場環境の改善と日常点検の徹底により予防できます。

🟦 詳しくは厚生労働省作成リーフレット「労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう」をご参照ください（右のQRコードを読み取ることで参照できます。）。