

V 労基法等

1. 就業規則の制定(変更)・届出
2. 時間外労働・休日労働に関する協定書(36協定)届出
3. 乗務員の健康状態の把握(事業者の役割)

トピックス

労働関係法令の改正(2019年4月1日施行)

●労働基準法第39条

■年5日の年次有給休暇の取得義務付け

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

就業規則(年次有給休暇)の変更例

○項～○項

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

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

**★モデル就業規則のフォーマットはダウンロードできます。
厚生労働省ホームページへ <https://www.mhlw.go.jp/>**

2 時間外労働・休日労働に関する協定書(36協定)届出

- (1) 使用者が労働者に法定労働時間を超えて労働させる場合及び休日労働をさせる場合は、「時間外労働・休日労働に関する協定書」を作成し、これに協定届を付して所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。
- (2) 協定書及び協定届については、例示とともにその書類様式を掲げてあります。実際に協定書・協定届を作成する場合は、これらの例示と留意事項を参照して各々2部作成し、所轄の労働基準監督署へ提出。受理後、返付された1部は事業所で保管します。
- (3) 改善基準で告示された延長することができる時間については、1日の所定労働時間の設定等によって変化することはいうまでもありません。また、所定外労働時間は少ないほどよいので、36協定を締結する場合には、改善基準の拘束時間の上限数値ではなく、これよりも短縮することが求められます。

事業者が運転者(個人事業主、同居の親族及び法人の業務を執行する役員【※1】が運転する場合には、当該者も含む。)の勤務時間及び乗務時間を定める時の具体的基準は、「貨物自動車運送事業の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。以下「勤務時間等基準告示」という。)のほか、「一般乗用旅客自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者の特例について」(平成元年3月1日付け基発第92号。以下「特例通達」という。)及び「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について」(平成元年3月1日付け基発第93号)とする。なお、事業主等が運転者として選任される場合の拘束時間は、「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。以下「改善基準告示」という。)で定める労使協定の締結を行っている場合にあつては、当該労使協定により延長することができる範囲を超えないものとする。

※1【いかなる名称によるかを問わず、これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む】

根拠法令



労働基準法第36条

1日の所定労働時間8時間、休憩時間1時間とした場合の各期間における延長可能時間数	
①1日の拘束時間	16時間－(8時間+1時間)=7時間(ただし週2回以内) 15時間－(8時間+1時間)=6時間(上記以外の場合)
②2週の拘束時間 (法定休日労働がない場合)	【モデル】 13時間－(8時間+1時間)=4時間×6日=24時間 16時間－(8時間+1時間)=7時間×2日×2回=28時間 24時間+28時間=52時間
③1カ月の拘束時間	【限度の考え方】 ★31日の月(月の労働日数が22日で法定休日労働がない場合) ・拘束時間293時間(原則)の場合 拘束時間293時間－1カ月の所定労働時間177.1時間 －休憩時間1時間×22日=93.9時間=93時間54分 ・拘束時間320時間(特例)の場合 拘束時間320時間－1カ月の所定労働時間177.1時間 －休憩時間22時間=120.9時間=120時間54分 ★30日の月(月の労働日数が21日で法定休日労働がない場合) ・拘束時間293時間(原則)の場合 拘束時間293時間－1カ月の所定労働時間171.4時間 －休憩時間1時間×21日=100.6時間=100時間36分 ・拘束時間320時間(特例)の場合 拘束時間320時間－1カ月の所定労働時間171.4時間 －休憩時間21時間=127.6時間=127時間36分
④1年の拘束時間 (1年変形労働時間、育児・ 介護以外の場合)	【限度の考え方】(年間の労働日が260日で法定休日労働がない場合) 拘束時間3,516時間－1週間の法定労働時間40時間 ÷7日×365日－休憩時間260時間=1,170.285時間 =1,170時間18分
⑤1年の拘束時間 (1年変形労働時間制採用 の場合)	【限度の考え方】(年間労働日数上限280日) 拘束時間3,516時間－1週間の法定労働時間40時間 ÷7日×365日－休憩時間280時間=1,150.286時間 =1,150時間17分

1ヶ月の所定労働時間は下記式で求められる。

$$1 \text{ 週間の法定労働時間} \times \text{変形期間の暦日数} / 7 = 40 \text{ 時間} \times 30 \text{ 日} / 7 = 171.4 \text{ 時間}$$

$$(40 \text{ 時間}) \qquad \qquad \qquad = 40 \text{ 時間} \times 31 \text{ 日} / 7 = 177.1 \text{ 時間}$$

★36協定のフォーマットはダウンロードできます。
厚生労働省ホームページへ <https://www.mhlw.go.jp/>

限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

臨時的な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内でできる限り近づけるように努めてください。

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要で、様式第9号の2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枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目 表面

時間外労働に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数(同一労働者以上の者)	1日 (任意)		1ヶ月 (時間外労働を合計した時間数、100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働を合計した時間数、720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)			
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	550時間	670時間	35%	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	500時間	620時間	35%	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	450時間	570時間	35%	35%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間は協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて労働させる場合の手続について定めてください。
 事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、なお、この時間数を満たしていない場合、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割合率となるよう努めてください。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割合率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません。これを必ず手エツクボックスに入れ、手エツクボックスに手エツクがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者代表者に対する事前申し入れ

対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

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を代表する者の)の署名(労働者の過半数を代表する者の場合)の署名
 ○○○○年 3月 15日

検査課主任 山田花子
 工場長 田中太郎

押印も必要です。

①医師による面接指導 ②深夜業(22時~5時)の回数制限 ③経業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・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（記入例）

〇〇運輸株式会社 代表取締役 〇〇〇〇（以下「甲」という。）と 〇〇運輸株式会社

労働者代表 〇〇〇〇 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）並びに変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超えた労働時間で、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。）及び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 〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

自動車運転手の延長可能時間は最大限の時間を表示

	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				期 間
				1 日	1日を超える一定の期間 (起算日)			
					2 週 (4月1日)	1箇月 (4月1日)	1 年 (4月1日)	
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 ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため 毎月の精算事務のため	自動車運転者	20	7	52	127	1,170	令和2年4月1日 から令和3年3月 31日まで
		荷役作業員	5	4	/	45	360	
		自動車整備士	3	4	/	45	360	
		経理事務員	2	4	/	45	300	
② 1年単位の 変形労働時間制により労働する労働者	・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 ・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため 毎月の精算事務のため	自動車運転者	10	7	52	127	1,150	令和2年4月1日 から令和3年3月 31日まで
		荷役作業員	4	3	/	35	320	
		自動車整備士	2	3	/	25	320	
		経理事務員	2	3	/	25	280	

自動車運転手の延長可能時間は最大限の時間を表示

2 自動車運転者については、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」（厚生労働省告示。以下「改善基準」という。）に定める1箇月についての拘束時間及び1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

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

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻	期間
需要の季節的な増大に対処するため	自動車運転者	30	・法定休日のうち2週を通じ1回 ・始業及び終業時刻はあらかじめ運行予定表で定められた始業及び終業の時刻とする。	令和2年4月1日から令和3年3月31日まで
	荷役作業員	9	・法定休日のうち4週を通じ2回 ・始業時刻 午前8時 ・終業時刻 午後5時	
	自動車整備士	5		令和2年4月1日から令和3年3月31日まで
毎月の精算事務のため	経理事務員	4		令和2年4月1日から令和3年3月31日まで

2 自動車運転者については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準に定める1箇月についての拘束時間及び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 前2条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、自動車運転者については、改善基準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5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6条 第2条の表における2週、1箇月及び1年の起算日並びに第3条の表における2週及び4週の起算日はいずれも令和2年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までとする。

令和2年3月〇〇日

〇〇運輸株式会社

乙 労働者代表

労働者代表 〇〇〇〇 印

〇〇運輸株式会社

甲 使用者職名
及び氏名

代表取締役 〇〇〇〇

印

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の1ヵ月についての拘束時間の延長に関する協定書（例）

〇〇運送株式会社 代表取締役 〇〇 〇〇 と 〇〇運送株式会社 労働者代表 〇〇 〇〇

は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準第4条第1項第1号ただし書きの規定に基づき、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、貨物自動車の運転業務に従事するものとする。
- 2 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
265	320	293	305	265	265	320	305	305	275	305	293	3,516
時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

- 3 本協定の有効期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までとする。
- 4 本協定に定める事項について変更する必要がある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

令和2年3月23日

〇〇運送株式会社 労働者代表 〇〇 〇〇 印

〇〇運送株式会社 代表取締役 〇〇 〇〇 印

3 乗務員の健康状態の把握(事業者の役割)

- (1) 事業者は、常時使用している乗務員(事業主等が乗務する場合には、当該者を含む。)に対して、医師による健康診断を1年以内ごとに1回(深夜業務を含むときは、深夜業務への配置換えの際及び6ヵ月に1回)定期的に受診させ、健康状態を把握しなければなりません。
- (2) 事業者は、乗務員の健康状態の把握に努め、疾病、疲労、睡眠不足その他の理由により安全な運転、又は、その補助をすることができないおそれがある乗務員を事業用自動車に乗務させてはなりません。
※その他の理由とは、覚せい剤や危険ドラッグ等の薬物の服用、異常な感情の高ぶり等をいいます。
- (3) 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければなりません(ただし、1ヵ月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます)。
- (4) 事業者は、次の①又は②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じなければなりません。
 - ①長時間の労働(週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合)により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者(申出を受けて実施)。
 - ②事業場で定める基準に該当する労働者。
- (5) 事業者は、要注意や要観察の所見がある運転者に対しては、当該運転者の日常生活に注意し、次回の健康診断まで様子を見なければなりません。さらに、必要に応じて、健康維持のために医師等の意見を参考にして、生活習慣の改善について、当該運転者に努めさせる必要があります。また、気になることや症状等が見受けられれば、医師の診断を受けさせる必要があります。

〈ポイント〉

・雇入時の健康診断(労働安全衛生規則)

雇い入れの際に実施。

※ただし、医師による健康診断を受けた後、3ヶ月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

・定期健康診断(労働安全衛生規則)

一年以内ごとに1回実施。

・深夜業務従事者の健康診断(労働安全衛生規則)

深夜(22時～翌5時)を含む業務に常時従事する労働者に対し、6ヶ月以内ごとに1回の実施

※6ヶ月間を平均し1ヶ月あたり4回以上(6ヶ月に24回以上)の深夜の業務に従事した労働者

(6) 健康診断の実施、記録の保存

事業者は、健康診断の実施記録を5年間保存しなければならない。

根拠法令



貨物自動車運送事業法第17条第1項、2項
貨物自動車運送事業輸送安全規則第3条第6項
労働安全衛生法第66条、の2、の3
労働安全衛生規則第13条、第43条、第44条、第45条、
第50条、第51条

一般健康診断の項目一覧表

健 診 項 目		雇い入れ時	定期健康診断	特定業務従事者
診 察 等	①問診（既往歴及び業務歴の調査）	○	○	○
	（喫煙歴及び服薬歴）	注1	注1	注1
	②自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	○	○
	③身体測定（身長）	○	●1	●1
	③身体測定（体重）	○	○	○
	③身体測定（腹囲）	○	●2注2	●2注2
	③視力	○	○	○
	③聴力（1,000Hz及び4,000Hz）	○	注3	注6
④胸部エックス線検査		○	●3	●3注7
④喀痰検査		なし	●4	●4注7
⑤血圧		○	○	○
⑥貧血検査	血色素量	○	●2	●2●5
	赤血球数	○	●2	●2●5
⑦肝機能検査	G O T	○	●2	●2●5
	G P T	○	●2	●2●5
	r - G T P	○	●2	●2●5
⑧血中脂質検査	血清トリグリセライド	○	●2	●2●5
	H D L コレステロール	○	●2	●2●5
	L D L コレステロール	○	●2	●2●5
⑨血糖検査	空腹時血糖	○	●2	●2●5
	ヘモグロビンA1c	（注4）注5	（注4）注5	（注4）注5
⑩尿検査	蛋白	○	○	○
	糖	○	○	○
⑪心電図検査		○	●2	●2●5

表中の記号等の意味

○：必須項目

●1：20歳以上の者で、医師が必要でないと認めるときは省略可能。

●2：40歳未満の者（35歳の者を除く）で、医師が必要でないと認めるときは省略可能。

●3：40歳未満の者（20歳、25歳、30歳及び35歳の者を除く）で、次のいずれにも該当しないものは、医師が必要でないと認めるときは省略可能。

①感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている方

②じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている方

●4：以下のいずれかに該当する者は、医師が必要でないと認めるときは省略可能。

①胸部エックス線検査によって、病変の発見されない者

②胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

③●3により胸部エックス線検査を省略された者

●5：1回目の定期健康診断において、該当項目について健康診断を受けた者については、医師が必要でないと認めるときは、該当項目の全部又は1部を省略可能。

注1：「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」（平成20年1月17日・基発第0117001号、保発第0117003号）で、喫煙歴及び服薬歴について、問診等で聴取することを協力依頼。

注2：●2に加えて、①妊娠中の女性その他のものであって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの②BMI（BMI＝体重kg/身長m）が20未満である者③自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満である者に限る）は、医師が必要でないと認めるときは省略可能。

注3：45歳未満の者（35歳及び40歳の者を除く）については、同項の規定にかかわらず、医師が適当と認める聴力の検査（1,000Hz又は4,000Hzの音に係る聴力の検査を除く）をもって代えることができる。なお、医師が適当と認める聴力の検査には音又による検査等があること。

注4：血糖検査については、ヘモグロビンA1cで代替も可能。（平成10年12月15日基発第697号）

注5：空腹時血糖の検査の結果、医師が必要と認める場合は、さらに同一検体を利用してヘモグロビンA1c（HbA1c）を検査することが望ましい。（平成10年6月24日基発第396号）

注6：前回の健康診断において該当項目について健康診断を受けた者又は45歳未満の者（35歳及び40歳の者を除く）については、同項の規定にかかわらず、医師が適当と認める聴力の検査（1,000Hz又は4,000Hzの音に係る聴力の検査を除く）をもって代えることができる。

注7：1年以内に1回、定期的に行えばよい。

