愛知県社会保険労務士会
知多支部　研修会

「2024年問題　上限規制への対応」（運送業）

中西　浩信
nakanishi551@nifty.com

本日の内容

1. 自動車運転業務の「上限規制」と「改善基準告示」

2. 運送業の36協定の留意点
   ①限度時間を超えて労働させる場合の手続き
   ②年960時間 「休日労働を含まない」
   ③1カ月の延長することができる時間数 （特別条項）
   ④協定書の記載事項 （改善基準告示）

1. 自動車運転業務の「上限規制」と「改善基準告示」

適用猶予期間終了後（2024年4月1日～）

事業・業種		原則	建設事業（原則）	建設事業 災害復旧復興	自動車運転業務	医師
限度時間	1日	上限なし				
	1カ月	45時間　（42時間：3カ月超の1年単位の変形労働時間制）				
	1年	360時間　（320時間：3カ月超の1年単位の変形労働時間制）				
特別条項	1カ月 休日労働含む	100時間未満	100時間未満	上限なし	上限なし	100時間未満 例外あり
	1年	720時間	720時間	720時間	960時間	A水準 960時間 連携B，B水準 C1，C2水準 1860時間 休日労働含む
	月45時間超の回数	年6回まで	年6回まで	年6回まで	上限なし	上限なし
上限規制	月100時間未満 休日労働含む	適用あり	適用あり	適用なし	適用なし	適用なし
	月平均80時間以内 休日労働含む	適用あり	適用あり	適用なし	適用なし	適用なし

自動車運転業務の上限規制

適用猶予期間終了後（2024年4月1日～）

事業・業種		自動車運転業務
限度時間	1日	上限なし
	1カ月	45時間
	1年	360時間
特別条項	1カ月 休日労働含む	上限なし
	1年	960時間
	月45時間超 の回数	上限なし
月の 上限規制	月100時間未満 休日労働含む	適用なし
	月平均80時間以内 休日労働含む	適用なし

・特別条項付き協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間（休日労働を含まない）。

・時間外・休日労働について、「月100時間未満/2～6カ月平均80時間以内」の規制が適用されない。

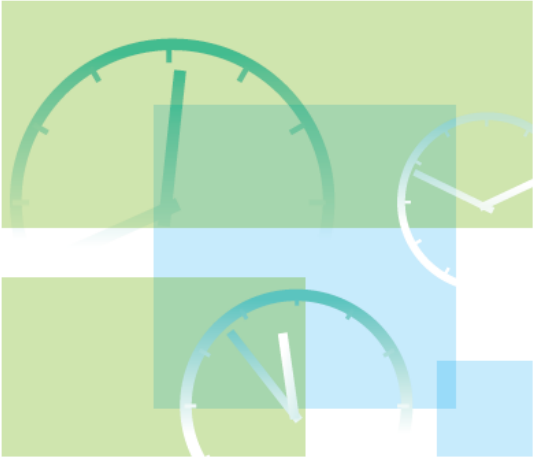
・時間外労働の限度時間（月45時間）は適用される。

・「時間外労働が限度時間（月45時間）を超えることができるのは年6カ月まで」の規制が適用されない。

解 説

トラック運転者の改善基準告示

—2024年4月適用—



公益社団法人 全日本トラック協会

目 次

1. 改善基準告示見直しの経緯と遵守の必要性 …… 1
2. 改善基準告示の対象者 …… 3
3. 1年、1か月の拘束時間 …… 5
4. 1日の拘束時間、休息期間 …… 7
5. 運転時間 …… 11
6. 連続運転時間 …… 13
7. 予期し得ない事象 …… 15
8. 特例
(1) 分割休息 …… 19
(2) 2人乗務 …… 20
(3) 隔日勤務 …… 21
(4) フェリー …… 22
9. 適用除外業務 …… 23
10. 休日の取扱い …… 25
11. 時間外労働、休日労働 …… 26
12. 荷主対策 …… 27
13. その他 …… 29

【資料1】(告示)自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(抄) …… 31
【資料2】(施行通達)自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正等について(抄) …… 33
【資料3】改善基準告示に関するQ&A …… 43
【資料4】36協定届出の流れ、様式例、記載例 …… 57

kaizen_text.pdf (jta.or.jp)

トラック運転者の改善基準告示の内容（一覧表）

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) ①284時間超は連続3か月まで ②1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日から適用される。

Point!

- 1年の拘束時間は3,300時間以内（労使協定により3,400時間まで延長可）
- 1か月の拘束時間は284時間以内（労使協定により年6か月まで310時間まで延長可）

拘束時間とは

・拘束時間とは、運転時間や作業時間だけでなく休憩時間や仮眠時間も含めた、始業してから終業するまでのすべての時間のことです。

Point!

- 1日の拘束時間は13時間以内（上限15時間、14時間超は週2回までが目安）
- 1日の休息期間は継続11時間以上となるよう努めるのが基本
- 最低でも継続9時間を下回ってはならない
- 宿泊を伴う長距離貨物運送では、週2回までであれば最大拘束時間を16時間とすることが可能
- 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らない

（1）1日の拘束時間の考え方（改善基準告示第4条第1項第3号、第4号）

1日の拘束時間

・1日の拘束時間は、原則13時間以内とされています。
・改善基準告示では、「1日」を「始業時刻から起算した24時間」としています。
・始業時刻が朝7時であれば、翌日の朝7時までの24時間が「1日」となります。

Point!

- 1日の運転時間は2日平均で1日9時間以内
- 1週の運転時間は2週平均で1週44時間以内

2日平均1日の運転時間

・1日の運転時間は、1日ごとの運転時間で考えるのではなく、始業時刻から始まる2日（48時間）を平均して計算する必要があります。
・計算方法は、特定の日を起算日として2日ごとに区切り、前後2日の平均を計算します。
・前後2日間の平均がいずれも9時間を超えた場合に「違反」となります。

Point!

- 連続運転時間は4時間以内
- 運転の中断は1回あたりおおむね10分以上で、合計30分以上必要
- SA・PA等に駐停車できない等、やむを得ず連続運転時間が4時間を超える場合は4時間30分まで延長可能
- 運転の中断時は原則として休憩

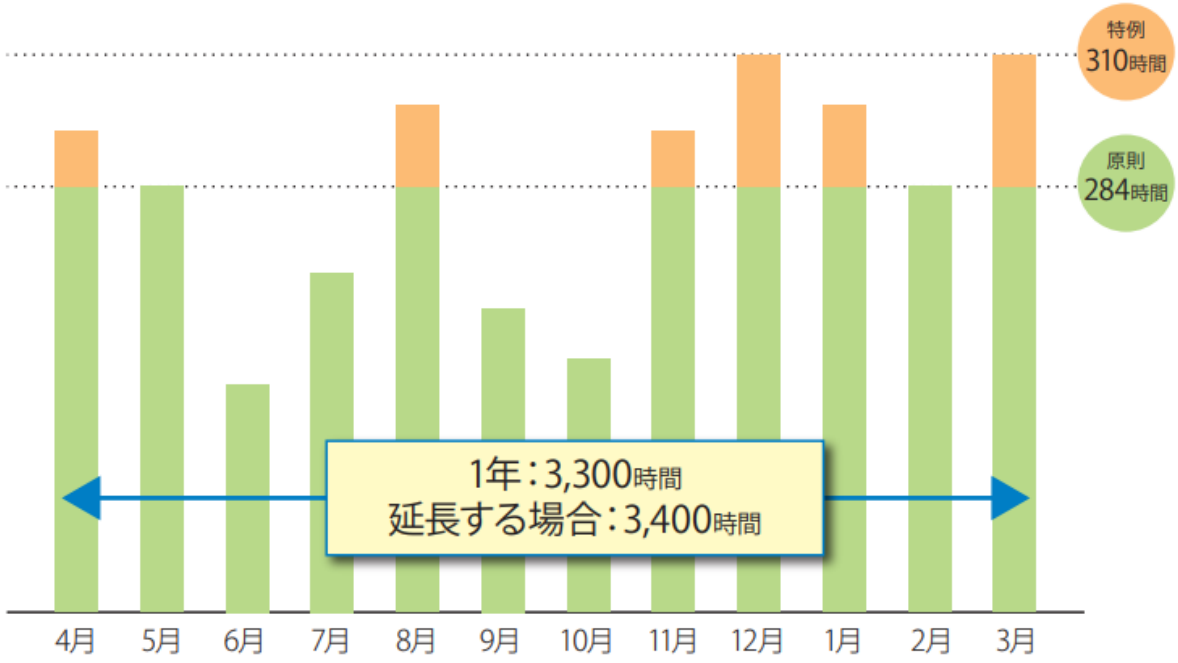
連続運転時間

・運転時間が長くなると、注意力が落ち、目や身体の疲れがたまり、交通事故を起こす可能性が高くなるといわれています。そのため、改善基準告示では連続運転時間は4時間以内と定められています。
・例外として、サービスエリアやパーキングエリア、コンビニエンスストア、ガスステーションや道の駅等が満車である等により駐車または停車できず、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。ただし、これはあくまでも例外規定ですので、4時間を超えることを前提とした運行計画を立てることは認められませんので注意が必要です。
・連続運転時間のカウントは、累計の休憩時間が30分になった時点でリセットされ、次に運転を開始した時点から新たに連続運転時間をカウントすることになります。

労使協定による１年、１か月の拘束時間の特例

- 労使協定を締結することにより、１年間の総拘束時間を 3,400 時間まで延長できます。（労使協定の記載例は、63 ページを参照）
- また、労使協定を結ぶことにより、年間６か月までは、年間の総拘束時間が 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 時間まで延長できます。
- ただし、労使協定が締結されていたとしても、１か月の拘束時間が 284 時間を超える月が４か月連続することは認められません。
- また、厚生労働省では１か月の時間外労働時間 100 時間を「過労死ライン」として労災認定の一つの基準としており、過労死防止の観点から１か月の時間外・休日労働時間数が 100 時間未満とするよう努めることが必要です。

労使協定による拘束時間の例



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

× 284時間×12カ月＝3，408時間

○ 284時間×11カ月＋276時間×1カ月＝3，400時間　労使協定の締結が必要

2．2024年4月からの運送業の36協定の留意点

①限度時間を超えて労働させる場合の手続き

限度時間

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	所轄	区分	基幹番号	枝番号	総一括事業所番号
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 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	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	1年 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	別添協定書記載の通り	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	別添協定書記載の通り	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	別添協定書記載の通り	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

特別条項

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康福祉確保措置
①～⑩（指針）

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	別添協定書記載の通り	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	別添協定書記載の通り	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%

12回　960時間

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）※2 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時間の確保（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

平成30年9月7日基発0907第1号

【限度時間を超えて労働させる場合における手続】

時間外・休日労働協定の締結当事者間の手続として、時間外・休日労働協定を締結する使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）が合意した協議、通告その他の手続（以下「所定の手続」という。）を定めなければならないものであること。

また、「手続」は、1箇月ごとに限度時間を超えて労働させることができる具体的事由が生じたときに必ず行わなければならず、所定の手続を経ることなく、限度時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること。

なお、所定の手続がとられ、限度時間を超えて労働時間を延長する際には、その旨を届け出る必要はないが、**労使当事者間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること。**

労働基準法109条

「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間（当分の間、3年間）保存しなければならない。」

限度時間を超えて労働させる場合における手続において、**労使当事者間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等の書面**

⇒「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するため、3年間の保存。

「その他労働関係に関する重要な書類」

例えば、出勤簿、タイムカード等の記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類（使用者自ら始業・終業時間を記録したもの、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書）、退職関係書類、休職・出向関係書類、事業内貯蓄金関係書類等がこれに該当する。

Q12 特別条項を発動する場合、労基署への届出・報告が必要ですか？

●労基署への届出・報告は、**不要**です。
●社内にて
・「**発動手続**に関する**記録**」と
・「**健康・福祉確保**措置の**実施状況**」
の記録を**作成**して**保存**する**必要**があります。

A12

【例】労使協議の場合

特別条項発動協議書

時間外労働・休日労働に関する協定に基づき、下記のとおり特別条項の発動を協議した。

記

1 対象労働者　設計課　●●●●
2 特別条項の発動事由　突発的な仕様変更のため
3 特別条項発動期間　●年●月●日～●年●月●日
4 特別延長時間　1カ月６０時間以内（含休日労働）
5 健康福祉確保措置
特別条項発動期間中、11時間の勤務間インターバルを適用

協議年月日　●年●月●日

労働者代表　●●●●　印
代表取締役　●●●●　印

【例】通告の場合

特別条項発動通知書

●年●月●日

労働者代表　●●●● 様

代表取締役　●●●●　印

時間外労働・休日労働に関する協定に基づき、下記のとおり特別条項を発動しますので通知します。

記

1 対象労働者　検査課　●●●●
2 特別条項の発動事由　大規模なクレーム対応のため
3 特別条項発動期間　●年●月●日～●年●月●日
4 特別延長時間　1カ月８０時間以内（含休日労働）
5 健康福祉確保措置
●年●月に特別休暇(有給) 3日間を付与する

愛知労働局HP　名古屋南労働基準監督署からのお知らせより

人事・労務・経営、安全衛生の情報発信で時代をリードする
労働新聞社

36協定　手続き怠り特別条項無効　月118時間残業で送検　彦根労基署

2023.06.22 【労働新聞 ニュース】

労働者へ事前通知せず

滋賀・彦根労働基準監督署（古川八三署長）は、労働者４人に36協定の限度時間を超えて月100時間以上の時間外労働をさせたとして、電子部品の製造請負業を営む㈱サンファミリー（滋賀県長浜市）と同社営業所長を労働基準法第32条（労働時間）と第36条（時間外、休日労働）違反の疑いで大津地検に書類送検した。同社は特別条項付の36協定を締結していたが、協定上の「限度時間を超えて労働させる場合における手続」として定めた「労働者代表者に対する事前通知」を怠っていた。月99時間までの時間外労働と休日労働を可能とする特別条項は無効の状態だった。

同社は令和４年６月に、労働者４人に対して月100時間以上の違法な時間外労働を行わせた疑い。時間外労働は最長の者で118時間に上っていた。過去にも同様の違反がみられたが、監督指導では改善がみられず、送検に至った。

同法では、特別条項付の36協定を締結した場合、限度時間を超える時間まで労働させることを可能としている。ただし時間外労働と休日労働の合計が月100時間以上に及ぶと上限規制違反になる。

同社は、月の時間外労働の限度を42時間とした上で、月99時間までの時間外労働と休日労働が可能となる特別条項付の36協定を締結し、同労基署に届け出ていた。協定で定める必要がある「限度時間を超えて労働させる場合における手続」について、同社は「労働者代表者への事前通知」としていたが、事前通知を怠ったまま月42時間を超える時間外労働をさせていたため、特別条項の部分は無効の状態にあった。

同労基署は、「今回のケースでは時間外労働が月100時間を超えているため、特別条項の有無にかかわらず違反になる。しかし、たとえば特別条項で月99時間まで残業を可能としている会社で、手続きをしないまま月80時間の時間外労働をさせた場合、特別条項は適用されず、違法な時間外労働になる」と注意を促している。

限度時間を超えて労働させる場合の手続きを定める際は、従業員個人への事前通知や、代表者との協議など、具体的な手続き方法を記載する必要があるという。

【令和５年６月８日送検】

②年960時間 「休日労働を含まない」

1日の所定労働時間が8時間、土・日が所定休日の週休2日制の企業で、「法定休日は日曜日と定め、日曜日に労働した場合に3割5分増の割増賃金を支払う」と就業規則に規定しています。

所定休日の日曜日に8時間休日労働を行い、その週の月曜日から金曜日まで所定労働時間の8時間労働し、土曜日の所定休日は休みました。日曜日に労働した8時間は、①から③のどれになるでしょうか？

① 36協定の締結・届出が必要な法定休日労働

② 36協定の締結・届出が必要な法定時間外労働

③ ①、②のいずれでもない

就業規則で、日曜日を法定休日と定め、3割5分増の割増賃金を支払う場合

日	月	火	水	木	金	土
休日	8	8	8	8	8	休日

日	月	火	水	木	金	土
8	8	8	8	8	8	休日

①法定休日労働
②法定時間外労働
③いずれでもない

法定休日は、一週間が終わった時点で、休日が確保できているかで判断します。

このケースでは、週の起算日は就業規則等において別段の定めがないため、日曜から土曜までの暦週を言います。そのため、週の初めである日曜日の休日に8時間働いた時点では、日曜日の労働は、法定休日労働及び法定時間外労働とはなりません。

日曜日から木曜日までの労働で、週40時間労働したこととなり、金曜日の8時間については、週40時間を超える法定時間外労働となります。

なお、当該週の土曜日は、休日を取得しているため、法定休日は確保できています。

【法定休日の行政解釈】

◎「労基法第35条が使用者に義務付けているのは少なくとも週一回の休日であるから、週一回の休日を与えれば本条違反とはならない。」

◎「36協定を締結、届出しなければならない休日労働とは、週一回の休日（法定休日）に労働させる場合であり、週一回の休日のほかに使用者が休日と定めた日に労働させる場合は含まない。

　したがって、週休2日制を取る場合には、週2日の休日のうちいずれかの日に労働させたとしても、他の一日の休日が確保されている限り本条違反とはならない。」

　すなわち、36協定の締結・届出が必要な休日労働は、労基法35条の週一回の休日（法定休日）に労働させる場合となります。

【割増賃金の行政解釈】

◎「割増賃金を支払うべき休日労働とは、労基法第35条の休日における労働で、週一回の法定休日に労働させたときの割増率を規定したものであることを原則とし、労働条件を明示する観点より、就業規則により、3割5分以上の割増賃金率の対象となる休日が明確となっていることが望ましいこと。」

◎「労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいこと。」

　すなわち、これらの通達は、割増賃金の計算を簡便にするための通達であり、使用者が、労基法第35条の法定休日を就業規則等で任意に特定できるということではありません。

平成22年4月1日の改正労働基準法に係る質疑応答

1か月60時間の算定と法定休日	
Q10	日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「1箇月60時間」の算定に含めないこととしてよいか。 また、法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合、割増賃金計算の際にはどちらを法定休日労働として取り扱うこととなるのか。4週4日の変形休日制をとっている場合はどうか。
A10	法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。 法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。4週4日の休日制を採用する事業場においては、ある休日に労働させたことにより、以後4週4日の休日が確保されなくなるときは、当該休日以後の休日労働が法定休日労働となる。

このケースでは、日曜日は、法定休日労働に該当しませんが、就業規則で「日曜日に労働した場合には、3割5分増の割増賃金を支払う」と規定しているため、日曜日の労働に関しては、135％の割増賃金を支払う必要があります。

さらに、土曜日に労働した場合には、土曜日が36協定の締結・届出が必要な法定休日労働となりますが、135％の割増賃金を支払うのは日曜日の労働と規定しているため、土曜日の労働については、125％の割増賃金で差し支えありません。

日	月	火	水	木	金	土
休日	8	8	8	8	8	休日

日	月	火	水	木	金	土
8	8	8	8	8	8	8

就業規則で、日曜日を法定休日と定め、
3割5分増の割増賃金を支払う場合

135％

125％

間違った事例（社労士による説明会）

日	月	火	水	木	金	土
休	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間
休	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間	休
休	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間
休	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間	休

今後は休日労働扱いとして1.35割増賃金

毎日２時間残業×２０日＝４０時間残業

土曜日の２０時間を残業扱いすると

４０時間＋２０時間＝６０時間の時間外

土曜日の２０時間を法定休日扱いすると

時間外労働は４０時間のまま

20時間分時間外労働を減らせた

12月×20時間＝240時間

①就業規則で、週の起算日を月曜日、日曜日を3割5分増の割増賃金を支払うと定めた場合

月	火	水	木	金	土	日
8	8	8	8	8	休日	休日

135%

②水曜日に休んだ場合、土曜日は法定休日労働となるか？

日	月	火	水	木	金	土
8	8	8	休み	8	8	8

休日は、労働日以外の日

(1)祝日、(2)振替休日、(3)代休、(4)年次有給休暇、(5)欠勤、(6)使用者の責に帰すべき事由による休業

③1カ月の延長することができる時間数（特別条項）

36 協定届出までの流れ

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。

① 時間外労働及び休日労働に関する協定を締結（P58～60参照）

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（P61参照）

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（P61、62参照）

※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

36協定

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

労使協定書

・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。

旧　2024年3月まで

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
②1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。

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）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）	期間
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 ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	20	5	24	50	450	○年4月1日から○年3月31日まで
		荷役作業員	2	4		45	360	
		自動車整備士	2	4		45	360	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	2	4		45	300	
②1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 ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	10	5	24	48	400	○年4月1日から○年3月31日まで
		荷役作業員	2	3		42	320	
		自動車整備士	2	3		42	320	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	2	3		40	280	

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」（以下「改善基準告示」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。

（旧）改善基準告示

第4条4項が、削除された

労使当事者は、時間外労働協定において貨物自動車運転事業に従事する自動車運転者に係る一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、

当該一定期間は、「2週間」及び「1箇月以上3箇月以内」の一定の期間とするものとする。

（2024年3月まで）

時間外・休日労働協定においては特別条項を設ける場合、以下の①から⑥までの事項を定めることとされている。

（労働基準法第36条第5項及び施行規則第17条第1項）

①臨時的に限度時間を超えて労働させる場合における

（ｉ）1カ月についての時間外労働と休日労働の合計時間

（ii）1年についての時間外労働時間

②限度時間を超えることができる月数

③限度時間を超えて労働させることができる場合

④限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康福祉確保措置

⑤限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

⑥限度時間を超えて労働させる場合における手続き

自動車運転業務（36協定）

1日　　上限なし（15時間）

1カ月（限度時間）　45時間(42時間)時間外労働

（特別条項）　時間外労働＋休日労働
（単月100時間未満、複数月80時間以内は適用されない）

1年　　時間外労働　960時間(休日労働を含まない)

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。

電子申請はこの様式

旧　2024年3月まで

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）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				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 ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	20	5	24	50	450	○年4月1日から○年3月31日まで
		荷役作業員	2	4		45	360	
		自動車整備士	2	4		45	360	
	毎月の精算事務のため	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 ・当面の人員不足に対処するため	自動車運転者	10	5	24	48	400	○年4月1日から○年3月31日まで
		荷役作業員	2	3		42	320	
		自動車整備士	2	3		42	320	
	毎月の精算事務のため	経理事務員	2	3		40	280	

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」（以下「改善基準告示」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。

④協定書の記載事項（改善基準告示）

改善基準告示に違反すると

・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。ただし、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、その是正について事業場の自主的改善が図られるよう指導が行われます。

・なお、貨物自動車運送事業法等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、行政処分の対象となることがあります。

（2024年4月以降　是正勧告書　例）

改善基準告示第4条第1項
　自動車運転手について、1カ月の拘束時間が284時間を超えていること
　自動車運転手について、1日の最大拘束時間が15時間を超えていること

罰則なし

労働基準法第32条
　自動車運転手につて、36協定の限度時間を超えて時間外労働を行わせ、かつ、
1カ月の拘束時間が284時間を超えていること（改善基準告示第4条1項）
1日の最大拘束時間が15時間を超えていること（改善基準告示第4条1項）

罰則あり

労働新聞 ニュース 第3368号 (4)

貨物自動車運送業

拘束時間が上限超過し送検

違法な残業と判断

36協定の「付記」根拠に

奈良労基署

奈良労働基準監督署（尾形賢一署長）は、運転者2人に36協定の限度時間を超える時間外労働をさせたとして、貨物自動車運送業の㈱カズショウ（奈良県奈良市）と同社代表取締役を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで、奈良地検に書類送検した。同社は協定に「改善基準告示の拘束時間の上限を時間外労働の限度とする」と付記していた。このため同労基署は時間外労働について、協定で定めた時間内に収まっていたか否かにかかわらず、休憩を含めた拘束時間が告示の上限を超えた時点から、すべて違法と判断した。

同社は昨年11～12月、運転者2人に対し、1日につき4時間50分～9時間50分の違法な時間外労働をさせた疑い。同労基署によると、1カ月の時間外労働は1人130～140時間程度で、「過労死ラインを超えていた」という。トラック運転者の労働時間等改善基準告示における拘束時間の上限「1カ月320時間」を超えて働かせた部分を違法とした。

今年1月、運転者のうち1人が業務でトラックを運転している最中にくも膜下出血を発症し、物損事故を起こした。事故を端緒に同労基署が調査したところ、2人についての違反が発覚した。

同社の36協定は、1日や1カ月単位の時間外労働の限度時間を定めたうえで、「改善基準告示の拘束時間の上限を超えて時間外労働をさせない」という旨の付記をしていた。同労基署は具体的な協定時間を明らかにしていない。時間外労働については「協定した時間数にかかわらず、付記を根拠に判断した」とした。

運送業の時間外労働を巡っては、3月に新潟労基署も同様の付記を根拠に事業者を送検した（本紙5月2日4面参照）。

奈良労基署によると、大半の運送業者の36協定には同様の付記がある。厚生労働省が運送事業者向けに提供しているひな形に倣ったものとみられる。記載は義務ではなく、「付記がない36協定の届出も受理する」（同労基署）とした。ただしその場合、協定で定める時間外労働は改善基準告示における拘束時間の上限を遵守できる水準に収めるよう指導するという。

改善基準は、厚生労働省告示であり、罰則規定はない。

新聞記事において、改善基準の拘束時間超過（告示違反）で、なぜ書類送検となるのか？

検察庁への書類送検のためには、法律違反で、罰則規定が必要となる。

36協定の記載内容根拠に

新潟労働基準監督署（佐藤一成署長）は、運転者１人に対し36協定の延長時間を超える時間外労働を行わせたとして、貨物自動車運送業の富士興業㈱（新潟県新潟市）と同社の新潟営業所長および運行管理者を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで、新潟地検に書類送検した。「改善基準告示における拘束時間の上限を時間外労働の限度とする」としていた36協定の記載に基づき、拘束時間の上限を超えた労働を違法な時間外労働とした。

同営業所長らは令和元年７月21日～２年２月20日、新潟営業所の自動車運転者１人に対して、トラック運転者の労働時間等改善基準告示で定める拘束時間の上限である「１日16時間、１カ月320時間」を超えて拘束し、その結果として36協定で定めた時間外労働の限度を超えて働かせた疑い。

同社の36協定では、時間外労働の延長時間を１日７時間30分、月127時間、１年1170時間と定めていたほか、「改善基準告示に定める１カ月または１日の拘束時間の限度を超える場合、拘束時間の限度をもって、時間外労働の限度とする」といった旨の付記があった。付記の内容は、厚生労働省が運送事業者向けに提供している36協定のひな形のものと同様だった。

別図　送検容疑のイメージ

厚生労働省 作成による協定書（記載例）

※記載例の第2条～第4条の数字および点線枠内にある条文については、各事業者の実態に即して時間等の設定や記載可否の判断を行ってください。

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
②1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。

厚生労働省作成の協定書（記載例）には、4カ所

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。

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。

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。