

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>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。</p>
4-17	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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、貸切バスにおいて突然ツアー客の都合により出発時刻が変わったこと、臨時的に運行している乗合バスにおいて混雑状況などから臨時に増便せざるを得なくなったことにより、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。</p>

	<p>なお、貸切バスのみならず、乗合バスについても、分割休息の要件を満たす場合には、特例を利用することができます。</p>
4-17-2	<p>(Q) 分割休息特例について、休息期間の合計時間数は、始業時刻から起算して24時間以内に与える必要がありますか。</p> <hr/> <p>(A) 分割休息特例については、「分割された休息期間は、1日において1回当たり継続4時間以上、合計11時間以上でなければならない」と規定されています。</p> <p>改善基準告示の1日は、始業時刻から起算して24時間をいうものであり、始業時刻から24時間以内に当該休息期間を与えることが必要です。この考え方については、従前から変更はありません。</p>
4-18	<p>(Q) 分割休息特例について、「一定期間（1か月）における全勤務回数$\frac{2}{1}$を限度」とありますが、</p> <ol style="list-style-type: none"> 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$\frac{2}{1}$を限度に計算すればよいのでしょうか。それとも実勤務回数における$\frac{2}{1}$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のでしょうか。 <hr/> <p>(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 一定期間（1か月）は、1か月ごとに全勤務回数$\frac{2}{1}$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$\frac{2}{1}$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。

	<p>6:00～13:00 7時間拘束（勤務回数1回目）</p> <p>13:00～18:00 5時間休息（分割休息）</p> <p>18:00～23:00 5時間拘束（勤務回数1回目）</p> <p>23:00～ 5:00 6時間休息（分割休息）</p> <p>5:00～12:00 7時間拘束（勤務回数2回目）</p> <p>12:00～ 9:00 9時間休息（通常の休息）</p> <p style="text-align: right;">} 分割休息合計 11 時間</p> <p style="text-align: right;">} 通常の休息 9 時間</p>
4-19	<p>（Q）2人乗務特例について、</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <hr/> <p>（A）</p> <p>① 走行中の座席や車両内ベッドの利用にあたっては、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。したがって、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。</p> <p>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つて、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。</p>
4-20	<p>（Q）「車両内に身体を伸ばして休息できる設備」とありますが、添乗員や乗客と同じ座席を交互に利用すること等は可能でしょうか。</p> <hr/> <p>（A）車両内に身体を伸ばして休息できる設備とは、運転席や乗客用のリクライニングシートの座席、車両内ベッドが該当します。</p> <p>リクライニングシートの場合、当該運行において、交替運転者用の専用座席を確保する必要があります。添乗員や乗客と交互に座席を使用することが可能な場合等は、交替運転者が十分な休息を確保できないため、専用の座席とは認められません。例えば、東京発、名古屋経由で大阪着の貸切バスが、名古屋駅で乗客の乗車に伴い、交替運転者に座席を移動してもらう等の場合、交替運転者が十分な休息を確保できないため、一</p>

	<p>運行ごとに交替運転者の用に供する座席をあらかじめ定めておく専用座席を指定する必要があります。</p> <p>なお、交替運転者がリクライニングシートを倒して休息できるよう、当該休息用のシートの後部座席には乗客を乗せない等空間を空けておくことが望ましいです。</p>
4-21	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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れば、休息期間となります。</p>
4-22	<p>(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。</p> <p>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。</p> <hr/> <p>(A) バスについては、フェリーの乗船時間が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こととなります。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とはなりません。</p>
4-23	<p>(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。</p> <p>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</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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。</p>