



バス運転者の長時間労働改善に向けた 改善ハンドブック



ひと、くらし、みらいのため
厚生労働省 令和4年度 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

受託企業：株式会社労働調査会

2023年3月作成



01 はじめに



目次

- 1.はじめに
- 2.バス運転者の労働時間管理の考え方
 - (1)自動車運転者の一日
 - (2)拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間
 - (3)時間外労働の上限規制
 - (4)改正改善基準告示ポイントの解説
 - ① 拘束時間
 - ② 休息期間
 - ③ 運転時間、連続運転時間
 - ④ 予期し得ない事象
 - ⑤ 特例1(分割休息)
 - ⑥ 特例2(2人乗務)
 - ⑦ 特例3(隔日勤務)
 - ⑧ 特例4(フェリー)
- 3.長時間労働改善・人材確保のための取組事例
- 4.関係法令
 - (1)労働基準法
 - (2)自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
(バス運転者関連(抜粋))
- 5.情報サイト
- 6.助成金のご案内

バス輸送は、お客様の生活交通を支えることが仕事であるため、時として長時間の運転が必要であったりすることで長時間労働になることがあります。長時間労働により、バス運転者の疲労が蓄積し、健康を損なうこと、またそのことを起因とした交通事故や、予期せぬ災害に発展したりすることなどを未然に防ぐ必要があります。

バス輸送は日本の国民の皆さんの生活を支える重要な役割を担っていますが、その社会的にも重要な役割であるバス運転者の、安全確保や長時間労働などを防止することはとても重要です。

そのため、2024年4月からバス運転者にも、時間外労働の上限を定めた労働基準法上の規制(時間外労働の上限規制)が適用されます。

また、バス運転者には、一般的な労働者とは異なり、拘束時間、休息期間、運転時間などに特別な規制が設けられています。それが「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)」です。こちらの改善基準告示も上限規制の適用に合わせて、内容が新しくなります。バス運転者の安全と安心、お客様の生活交通を守るために、上限規制及び改善基準告示は必ず守る必要があります。

本書では、まずバス運転者の労務管理の考え方として一日の業務内容を確認し、労務管理に必要な「拘束時間」、「休息期間」、「労働時間」、「休憩時間」等の定義についても解説します。また、時間外労働の上限規制の概要や、2024年4月から新しくなる改善基準告示の改正ポイントを、図表等を用いて解説するとともに、これから改善に取り組む関係事業者の皆さまの参考となるよう、労働時間改善のための取組を進める事業場の改善事例を紹介しています。さらに末尾では、バス運転者の労務管理や長時間労働改善に役に立つ支援策等も紹介しています。

本書が関係事業場の事業主や実務担当の皆さまの今後の取組の一助となれば幸いです。

①自動車運転者の一日

バスの営業形態は大きく3つに分類されます。

乗合バス

路線バスともいいます。一般的には、路線を定めて定期に運行し、不特定多数の旅客を運送するバス。

貸切バス

一般に、団体がバス会社と契約して運行するバス。観光バスもこの一種。

特定旅客自動車運送

企業や学校の通勤・通学用バス、施設の送迎バスなど。



バス運転者の一日の仕事(乗合バスのケース)

①運行前の業務

出勤後に、下記の作業を行います。身だしなみチェック、アルコール検査、バスの運行前点検(計器、タイヤの空気圧、エンジン周り、電気系統など)、車両点検表に記入、始業点呼等(健康状態や運行上の注意点などの確認)。運行管理者と一緒に指差呼称を行い、運行時間表が手渡されます。



②運行業務

運行時間表を携帯し、スケジュールに従ってバスを運行します。途中、営業所に戻り休憩を取ります。食事や、仮眠などして過ごします。その後、また、スケジュールに沿って再び乗務開始です。



③運行後の業務

営業所にバスを格納し、安全のため輪止めをします。車内に忘れ物や異常がないかをチェックし、再びバスの点検を行います。売上を精算し、乗務記録簿を記入します。運行後もアルコール検査を行い、運行管理者と終業点呼を行います。





2 拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間

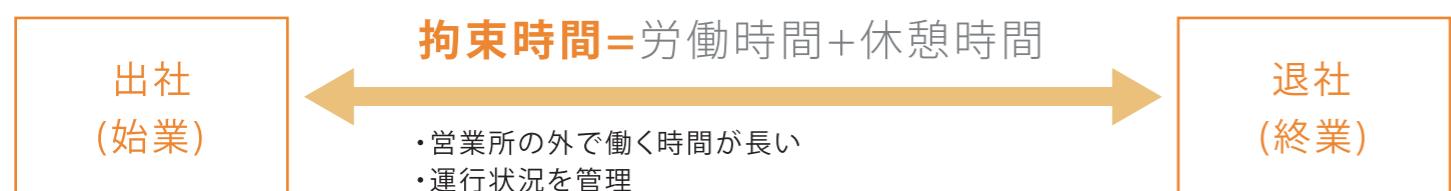
バス運転者の一日を労務管理におけるキーワードで分解すると次の図のようになります。

各キーワードの定義をまずは確認しましょう。



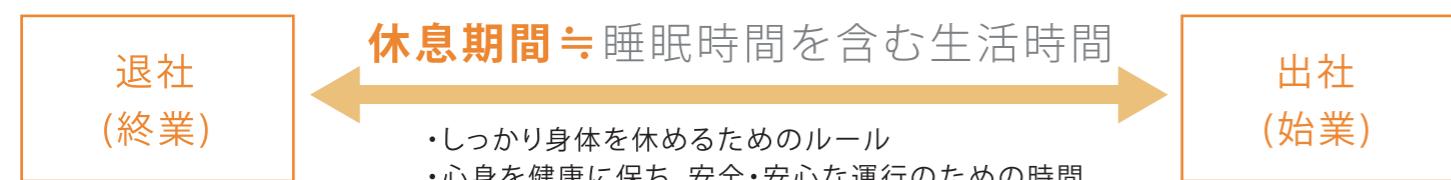
拘束時間

会社へ出社(始業)し、仕事を終えて会社から退社(終業)するまでの時間を拘束時間といいます。一般的の労働者とは違い、バス運転者の場合、営業所の外で働いている時間が長く、運行状況は管理されています。



休息期間

業務から解放され次の業務までの運転者にとって完全に自由な時間のことを休息期間といいます。睡眠時間等を含め運転者の生活時間等に当たります。



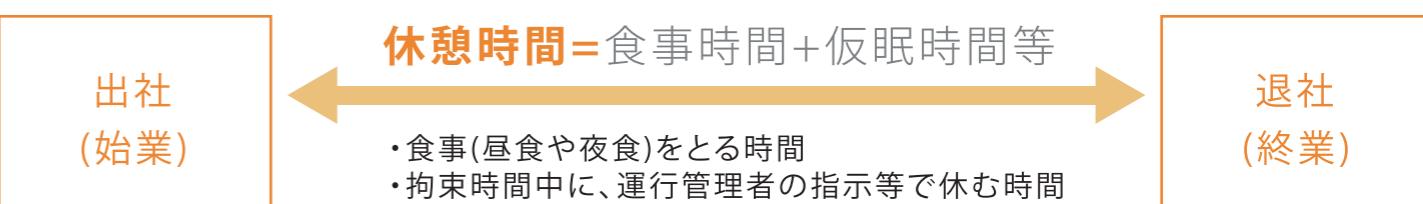
労働時間

拘束時間から休憩時間を除いた時間が労働時間です。運転時間だけではなく、出庫前の点検や始業点呼、運行業務、帰庫後の車両点検や乗務日報の作成などもすべて含まれます。



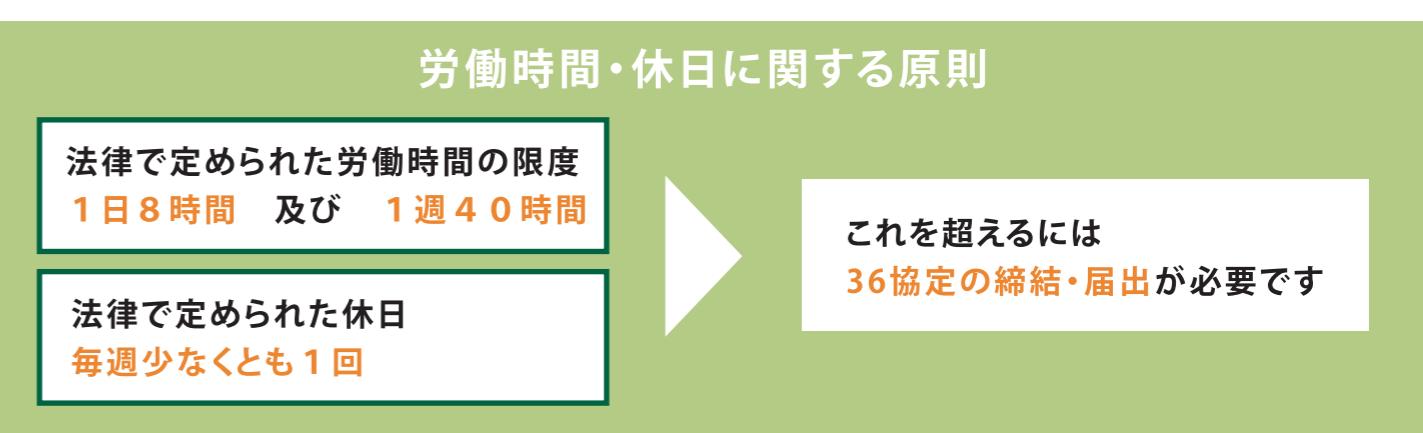
休憩時間

昼食や夜食をとる時間や仮眠時間等、拘束時間中に運行管理者の指示や自己判断で体を休める時間を休憩時間といいます。

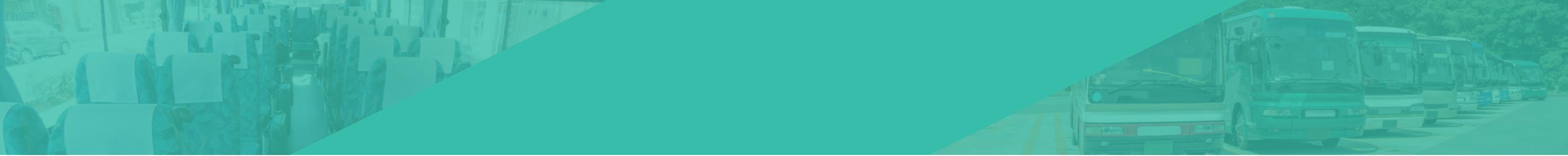


3 時間外労働の上限規制

ポイント① 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

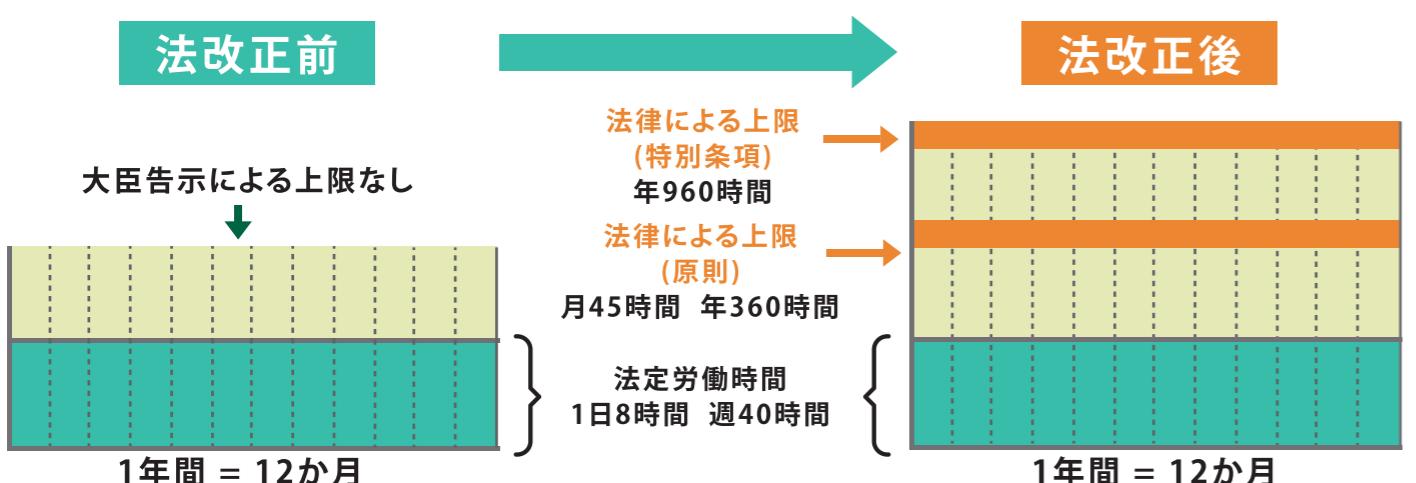


- ◆ 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えられることされています(これを「法定休日」といいます)。
- ◆ 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - ① 労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)の締結
 - ② 所轄労働基準監督署長への届出
 が必要です。
- ◆ 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。



ポイント② 時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられました。

- ◆ 2024年4月からバス運転者の時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**となります。臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。
- ◆ 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、時間外労働の上限は年960時間となります(一般の労働者とは異なります)。
- ◆ 上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。



<一般の労働者に適用される上限規制>

一般の労働者には2019年4月(中小企業では2020年4月)からポイント②の上限規制が適用されています。ただし、バス運転者と異なり、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、①時間外労働が720時間以内、②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計が「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、④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、などの内容を守る必要があります。

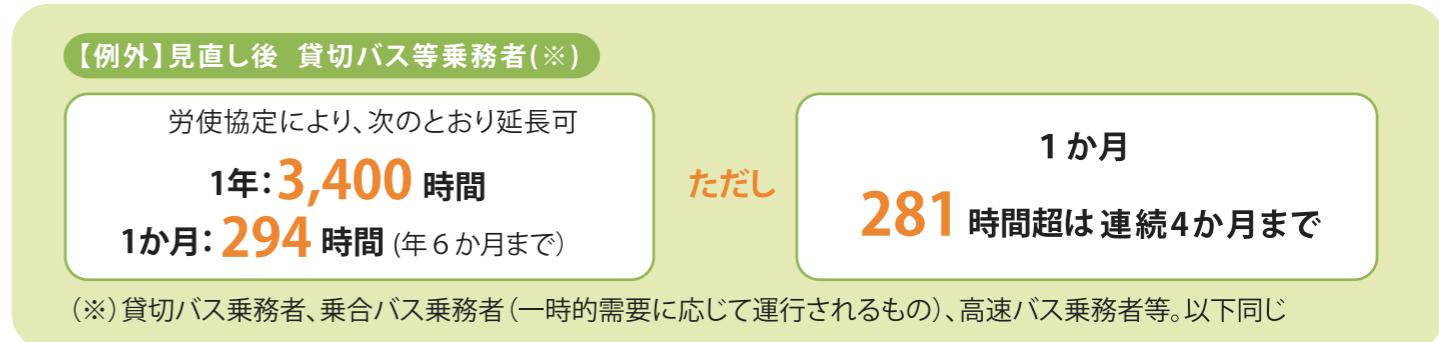
4 改正改善基準告示ポイントの解説

①拘束時間

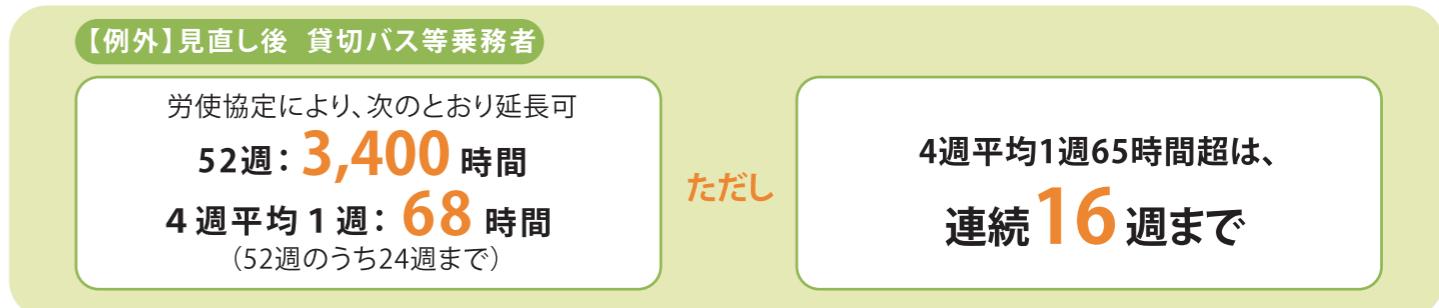
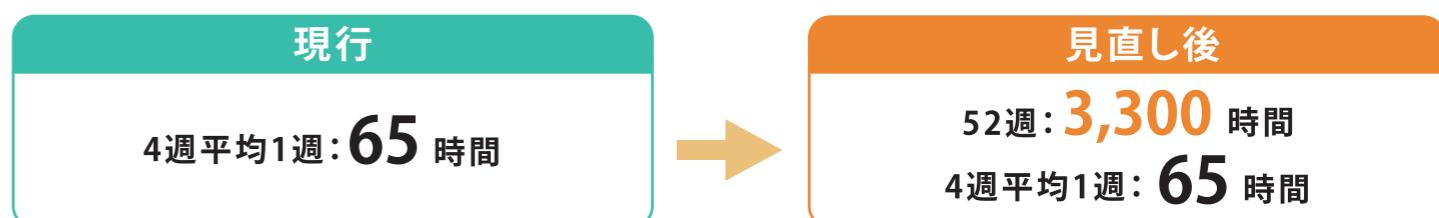
拘束時間とは、使用者に拘束されている時間のこと(「労働時間」+「休憩時間」)。(会社へ出社(始業)し、仕事を終えて会社から退社(終業)するまでの時間)

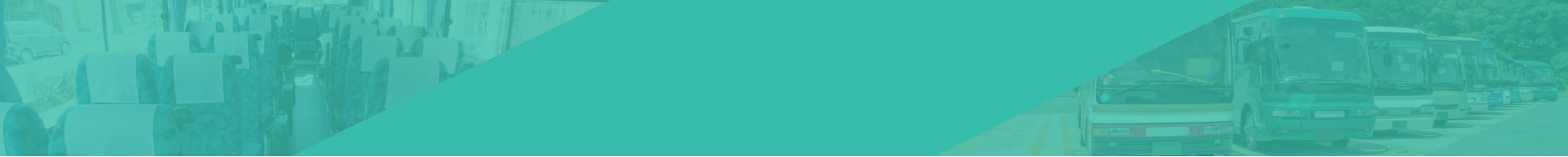
事業場の労務管理の実態等に応じ、A「1か月・1年」B「4週平均1週・52週」のいずれかの基準を選択します。

A 1か月(1年)の拘束時間

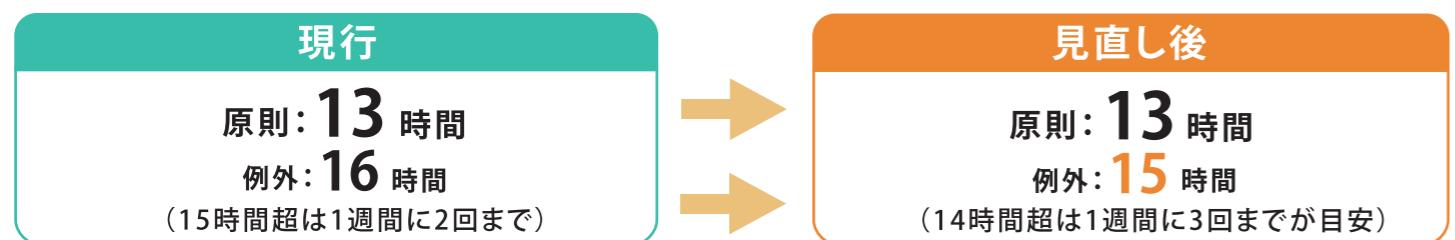


B 4週平均1週(52週)の拘束時間





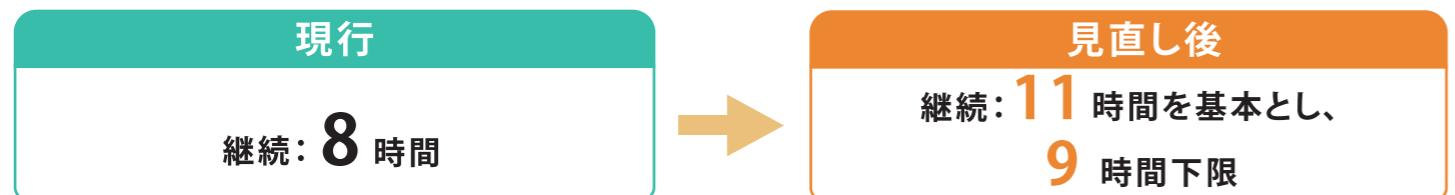
1日の拘束時間



②休息期間

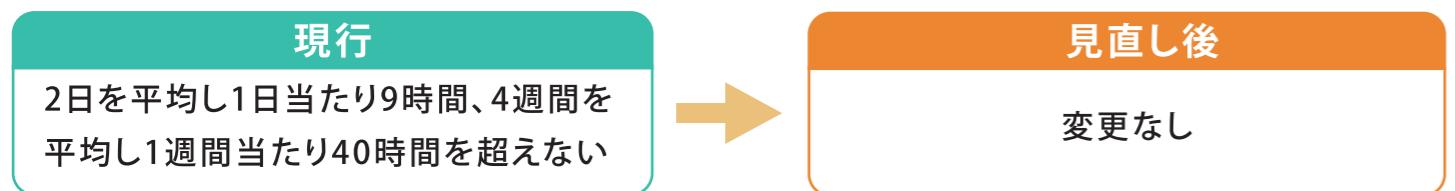
休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間のこと。
(業務終了時刻から、次の始業時刻までの時間)

1日の休息期間



③運転時間、連続運転時間

運転時間



【例外】貸切バス等乗務者(※)

労使協定により、次のとおり延長可。

52週: 2,080 時間

4週平均1週: 44 時間 (52週のうち16週まで)

※現行は、乗合バス乗務者(一時的需要に応じて運行されるもの)は不可。

連続運転時間



連続運転時間の例

○	1時間20分	10分	1時間20分	10分	1時間20分	10分
○		2時間40分		20分	1時間20分	10分
×			4時間10分			30分
×	1時間25分	5分	1時間25分	5分	1時間10分	20分

運転時間… 運転の中止…

【例外】見直し後

緊急通行車両の通行等に伴う軽微な移動の時間: 30分まで連続運転時間から除くこと可

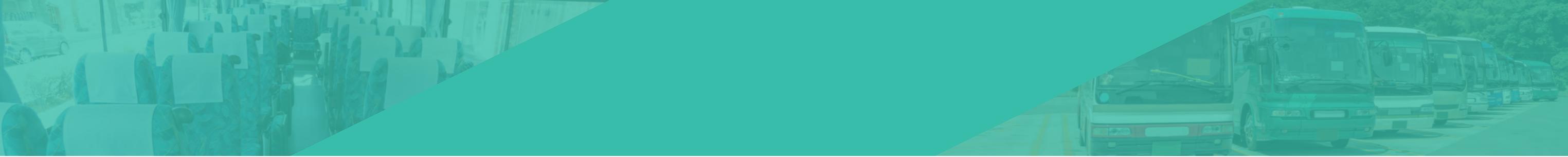
④予期し得ない事象※見直し後の新規規定



勤務終了後は、通常どおりの休息期間(継続11時間以上を基本、9時間以下を下回らない)を与える。
※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

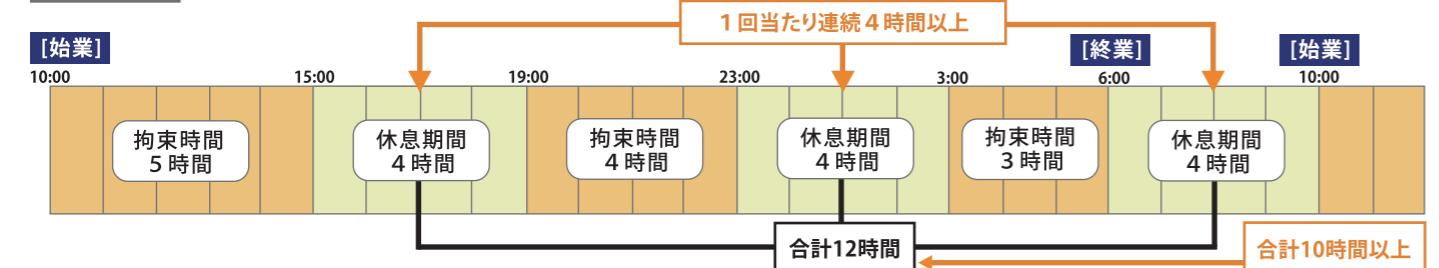
<具体的な事由>

- ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと
- イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと
- ウ 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
- エ 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になったこと



⑤特例1 分割休息

《現行》



継続8時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。

- ・分割休息は1回4時間以上
- ・休息期間は合計10時間以上
- ・2分割または3分割
- ・一定期間(2週間から4週間程度、業務上やむをえない場合でも2か月程度)における全勤務回数の2分の1が限度



《見直し後》



継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合、以下の条件で分割可能。

- ・分割休息は1回4時間以上
- ・休息期間は合計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

⑥特例2 2人乗務

現行

2人以上乗務する場合(車両内に身体を伸ばして休息することができる設備※がある場合に限る)は、最大拘束時間を20時間まで延長可。
休息期間は4時間まで短縮可。



見直し後

2人以上乗務する場合(車両内に身体を伸ばして休息することができる設備※がある場合に限る)は、最大拘束時間を**19**時間まで延長可。
休息期間は**5**時間まで短縮可。

※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】見直し後

次のいずれかの場合、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上記※印の要件を満たし、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

⑦特例3 隔日勤務

現行

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



見直し後

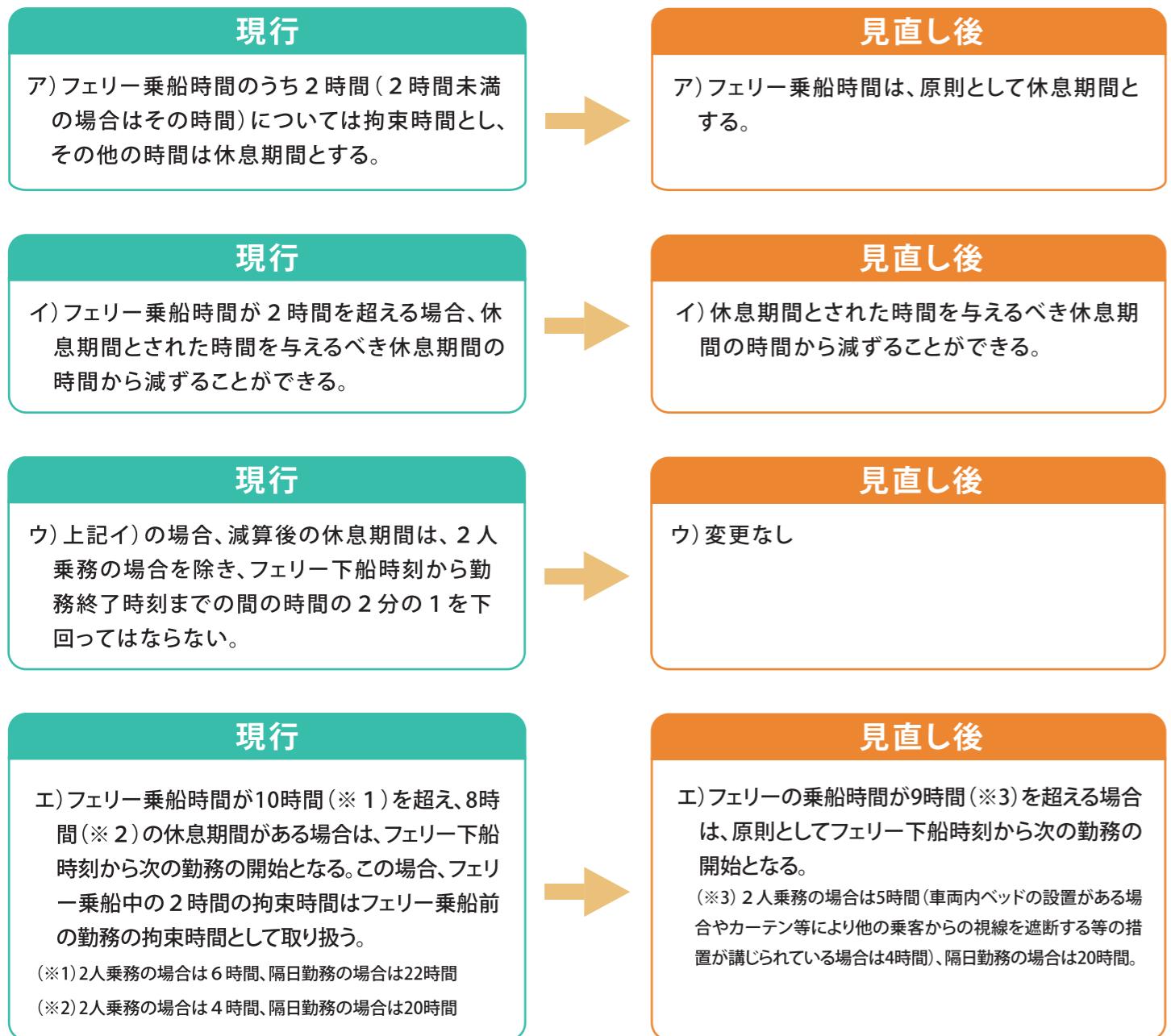
変更なし

【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

03 長時間労働改善・人材確保のための取組事例

⑧特例4 フェリー



◆ 茨城交通株式会社:茨城県

長時間労働改善のための鍵となるのは女性運転士の活躍!

バス業界では、他産業に比べて労働時間が長く、また、高齢化が進んでいる傾向にあって、バス運転士が不足していることから、人材確保が急務とされている。茨城交通で採用(人事)担当をしている総務部の小泉副部長にお話を聞いた。「運転士の高齢化もあり、人材不足の改善で鍵となるのは女性運転士の活躍でしょう。これまで様々な募集活動を展開しています」と小泉さんは言う。現在、16名の女性運転士のうち多くが子育てをしながらの勤務となるため、早朝・深夜勤務にならないシフトでの路線勤務や、スクールバス勤務で活躍している。採用募集では、毎年グループ全体のツールとしてリーフレットやポスターを作成し配布している。「一番多いのは新聞折込の配布、そして県内の教習所に募集案内ポスターの掲示をお願いしています」とも。2014年から女性運転士の採用を強化。採用窓口に女性スタッフを配置し、きめ細かな対応をしており、美容師、ホテルフロント勤務など異業種からの応募が増加している。「相談窓口の担当者は女性なので話しやすいと、コミュニケーションは良好です。仕事以外の相談も聞くことが多いと聞いています」と小泉さん。職場の環境面でも女性職員専用休憩室やトイレの設置を進めている。



女性相談窓口の兼子課長と小泉副部長



採用募集リーフレット



スクールバス担当の鈴木運転士



新卒採用の長谷川運転士



◆ 京成バス株式会社:千葉県

新卒採用で新たな人材の確保・定着を!

京成バスでは、将来を担う優秀な人材を安定的に確保するため、2018年から新卒運転士の採用募集を開始している。新たな人材として新卒運転士を確保することは、高齢化に伴う運転士不足や上昇する平均年齢への対応に寄与するため全社的に力を入れているという。千葉県幕張エリアを運行する新都心営業所の岡田所長と海老澤次長にお話を聞きした。「新卒者については、大型2種免許を取得した者は、運転士として入社し、年齢要件、経験要件を満たしていない者は大型2種免許取得迄の期間、事務職を経験してもらいます」と岡田所長は説明する。事務職としての業務は、電話によるお客様対応、事故処理の事務手続き、野球観戦の方や幕張メッセ来場者などイベント関連のお客様対応等、多岐にわたる。「入社して運転業務を学ぶ前に、お客様対応のノウハウを学んでもらいます」と海老澤次長。バス利用者への対応や、バス運転士としての心構えを学ぶ機会として位置付けているという。「若い人材には早い段階で利用者ニーズを把握してもらうことが大事です」と岡田所長。

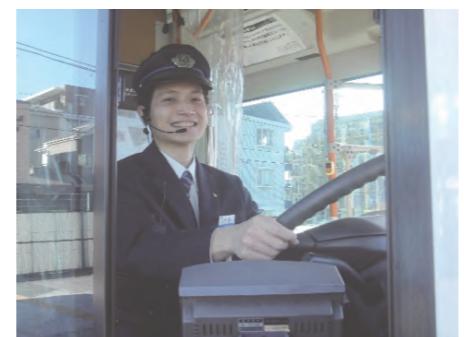
新卒運転士の活躍

コロナ禍においても京成バスでは、2021年4月に大学卒2名と専門学校卒2名を新卒採用した。そのうち3名が新都心営業所に配属され、運転士として路線デビューをしている。「大型2種免許の取得は会社の補助制度を利用しています」と海老澤次長。免許取得後、約2か月間は自社の研修所で運転士としての研修を行い、その後、各営業所へ配属され、指導運転士同乗のもと運転技能の確認や路線状況の把握を行う。単独乗務に移行後は、コミュニティバスなど運転しやすい小型の車両から乗務経験を積み、大型路線バス勤務へ移行していく。「運転士として活躍してもらっていますが、入社当初の事務スキルも持っていますので、将来的には運行管理者や管理職へと成長してくれることを期待しています」と岡田所長はいう。

新卒採用の若い人材は、順調に定着してきている。

女性運転士の採用も再スタート!

女性運転士の採用も2022年2月から再スタートしているという。「京成バスでは女性運転士が活躍していて、全社で約50名が在籍しています」と海老澤次長。女性にも働きやすいように、育児短時間ダイヤ制度や女性運転士専用路線の運行、女性トイレや宿泊施設等の環境改善等を行い定着率の向上を目指しているという。



新卒入社の家合運転士



新卒入社の橋本運転士と
福井運転士(左から)



新卒入社の朝倉運転士

◆ 国際興業株式会社:東京都

定年延長により4つの働き方を選択

国際興業ではバス乗務員の高齢化や乗務員不足の課題、改善基準告示等の改正により乗務員の労働時間に対する対策が急務とされていた。南社長のトップダウンにより、2019年4月に定年を60歳から65歳に引き上げるとともに、こうしたシニア層が安心して働くよう、4つの働き方から自身にあった働き方を選択できる制度をスタートさせた。総務部次長の佐藤さんと運輸事業部担当部長の中村さんにお話を伺った。

「定年延長制度は、まだまだ現役で働きたいと希望する乗務員に対して安心して働く環境を整えようと考えたものです」と佐藤さん。「60歳以降の働き方について、乗務員のライフスタイルに合わせて選択できる仕組みを設けました」と中村さんはいう。この制度では、次の4つの働き方から選択することができます。

- ①正社員(65歳定年) :60歳以降の乗務時間は60歳時点と変わらず、賃金も100%支給する働き方
- ②シニアドライバー :乗務時間は正社員よりも短めに設定し、60歳以降の乗務員の体調に合わせた働き方
- ③スポットドライバー:社会保険の加入が可能となる勤務時間を設定し、時給制により乗務員の都合に合わせた働き方

④ハーフドライバー :時間給により①の約半分以下の勤務時間での働き方
「まだまだ働きたいというシニア層からは大変喜ばれているようです。ベテランのシニア層が乗務員不足をフォローしてくれることで、労働時間の削減と、若手への技術の継承においても着実に効果がでてくるでしょう」と佐藤さんは説明してくれた。

電子スタッフの活用により運行支援強化!

国際興業では、業務前の点呼の際に、運行管理者から紙の運行表が渡されその内容に沿って業務を進めることが一般的で、乗務員は、必要に応じて運行表を確認し業務を進めるという。「狭い運転席のスペースで紙の運行表を見ることは結構負担があったようです。そこで、業務情報を一元化し紙の運行表に加え、運転席に設置したモニター「電子スタッフ」でも運行表を確認できるように改善しました」と中村さんは説明する。乗務員の負担を軽減し、運転業務に集中できる環境が整備され、労働環境の改善に役立っています。



南 正人 社長



左から佐藤次長、中村担当部長



電子スタッフ



◆ しづてつジャストライン株式会社:静岡県

40名以上の女性運転士が活躍中!

バス業界では、他産業に比べて労働時間が長く、また、高齢化が進んでいく傾向にあって、運転士不足による影響は大きい。しづてつジャストラインでは、運転士の採用活動や労働条件の見直しなどを進めている。人事部の担当者3名に具体的な取組についてお話を伺いました。

女性運転士の採用を2015年から強化した。「募集方法は、フリーペーパーへの掲載や、専用Webサイトの開設、地元新聞への募集広告の掲載、テレビCMなど考えられることをすべてやってきました」と担当者より話があつた。少しでも応募しやすいように、女性担当者による個別説明会の開催など積極的な広報を展開し、現在は40名以上の女性運転士が活躍しているという。「現役の女性運転士が活躍している姿が採用の後押しとなっています。今までに営業所長になった方もいます。女性運転士のキャリアアップも確立されています」。年齢層は20代から50代まで幅広く、サービス業など様々な職種からの転職者がいる。「今後も女性運転士を増やしていきたい」と担当者から話があつた。

「安全研修センター」を活用した研修も充実!

会社負担による大型二種免許取得や、運転技能向上のための自社内施設「安全研修センター」で、入社後2~3か月間は基本的な運転技術等を習得するという。「研修終了後は、配属先の営業所で実務実習を行います。先輩社員から路線運転のノウハウ等、マンツーマンで指導を受けられます」。車両感覚を掴むために様々なコースで練習し、運転技術が向上することでプロとしての意識付けにもつながるのだという。また、労働条件や賃金制度についても独自の等級制度を設定しているという。「段階的にキャリアアップできる仕組みになっているため、仕事に取り組む姿勢も活き活きとしています」とも担当者は話す。また、働きやすい職場を整備するため定期的に行うヒアリング調査や、仕事の意欲向上のための取組としてドライバーズコンテストの開催など、全員で安全に対する意識を高くする取組を続けていきたいという。

男女問わず車の運転が好きな人材を確保!

人材の確保・定着は引き続き、さまざまな取組を検討していくという。「女性運転士の採用も継続していくますが、男女問わずに車の運転が好き、という人材を集めていきたいですね。労働条件の改善を定期的に見直し、未経験でも安心してバス運転士になれる研修体制を当社HPで積極的に紹介していきます」と抱負を語った。



若手運転士と女性運転士



安全研修センター

◆ 株式会社ウイング神姫:兵庫県

人材の確保・育成を第一に!

自動車運転者の長時間労働の改善が課題とされる中、「人材を確保し、育成していくことが当社の重要な経営課題でした」と今村社長は話す。ドライバー採用では中途採用が多いが、新卒者や女性ドライバーなどの採用にも力を入れている。「ハローワークとの連携や、地元の学校関係へのインターンシップの働きかけなども実施している。今後も継続し新卒者の確保を続けていきたい」と西山常務。女性ドライバーの採用は20年以上前から取り組んでおり、現在、8名の女性ドライバーが活躍中。前職が、介護施設の送迎バス経験者や、トリマーからの転職者もいるとのこと。勤務時間に希望がある方や取得している免許の種類に合わせ、短時間勤務が可能な、日中だけ運行している路線や、普通二種免許で可能な10人乗りのコミュニティバスに乗務して活躍している。取材時にも「今、63歳の女性の方から応募がきていて、介護施設の送迎バスの経験者。社内調整中です」と西山常務。「女性ドライバーの採用には、職場環境をきちんと整備する必要があります」と今村社長。「女性専用の更衣室や休憩室、トイレの整備に加え、健康管理も重要と考え、待機時間に利用できるよう、エアロバイクやトレーニングマシンで体を鍛えられるようなトレーニングルームも整備しています」と今村社長は説明する。

ドライバーの高齢化対策も検討

「今後の課題として、やはり高齢化対策です。」と西山常務。現状、ドライバーの高齢化が進んでいる事情もあるという。ただ、高齢ドライバーでも本人や家族の希望により継続雇用も視野に入れて相談しているそうだ。通常は60歳定年となるが、健康診断の結果や個人面談、家族の同意など、諸条件をクリアすることで、70歳までの延長勤務等も柔軟に対応している。「ドライバーの確保に向けさまざまな取組を総合して行い、今後の長時間労働の改善に努めていきたい」と今村社長は話してくれた。



ウイング神姫の路線バス



今村社長(左)と西山常務(右)



路線バス担当の女性運転士



女性専用の休憩室



◆ 広島電鉄株式会社:広島県

短時間正社員制度で多様な人材の活用を後押し!

少子高齢化の進展に伴い乗務員不足が深刻化する中、広島電鉄では、男女問わず、若手からベテランまでの全員が、本人のライフスタイルに応じて、正社員のまま労働時間を選択できる「短時間正社員制度」を2017年9月に導入し、優秀な人材の安定的な確保に取り組んでいるという。人事部課長の坂谷さんと主査の山下さんにお話を聞きした。「育児や介護、加齢に伴う体力的な理由等、乗務員のライフスタイルに応じて本人の希望により正社員のまま労働時間を選択できる制度です」と山下さんは説明する。本人の希望を踏まえ1日の労働時間もしくは週の労働日数を短縮できるという。制度開始からこれまで約120名の幅広い世代の社員が制度を利用している。主な理由としては「育児のための時間がほしい」、「介護のためフルタイムで仕事が続けられない」等さまざま。原則、同じ職場で勤務が可能となる。短時間勤務正社員としての新規採用時にも対応している。困ったときにはお互いに助け合おう、という意識の浸透を目指し多様な人材を受け入れることで職場活力の向上を図ることを目的としている

シニア社員制度の拡充でベテラン乗務員がフォロー役として活躍!

乗務員の労働時間の改善のため、やる気のあるベテラン社員に活躍の場を提供する「シニア社員制度」の拡充も行っている。65歳で定年退職となる者で再雇用を希望する場合、時給制となるが最長70歳まで働くことができる。健康診断結果や適性検査、面談などを経たうえでフルタイム勤務も可能だという。「特に、短時間正社員との相互カバ体制を構築し、勤務協力体制を強化しています。ベテラン乗務員は、これまでの実務経験が豊富です。その経験を生かす場は少なくないはずです」と坂谷課長は説明する。健康状態などに留意する必要もあり契約更新は半年単位で相談しているという。

管理者のマネジメント力向上も

「短時間正社員制度」、「シニア社員制度」は様々な年代の方にとって働きやすい環境を提供するためのものであるが、制度開始当初は、こうした乗務員のライフスタイルに合わせた働き方について、現場では必要性の認識は薄かったという。「もっと現状認識を深めてもらうため、グループ討議形式の研修等を実施し、個々の事情に寄り添える管理者を養成しています」と坂谷課長は語ってくれた。



◆ 西日本鉄道株式会社:福岡県

改善基準告示改正に対応した勤怠管理システムで見える化!

バス業界では高齢化が進み、全国的にも乗務員不足が深刻な課題とされている。特に、改善基準告示改正などにより乗務員の労働時間の改善が求められている中、西鉄グループバス全体で労働時間の改善等に取り組んでいるとのことで、業務部の樋口係長にお話を伺いました。「労働時間の管理は組織的に全体像の把握が必要。西鉄グループバスでは勤怠管理システムを構築し、一定スパン単位、週単位、日々などの様々な角度からチェックを行うことで、改正後の改善基準告示に対応した労務管理を行っている。

新卒採用で「養成自動車運転士」として採用し育成!

従来からバス運転士はトラック運転手等の経験者らを即戦力として採用してきた。高齢化の現状含め、若返りの側面とこれから長く勤務してほしいという理由から、新たな人材を確保し育成することで乗務員不足及び労働時間の改善につなげたいと、採用面での取組にも力を入れているという。2015年から始めた新卒採用では高校生の採用募集を行い、毎年3~6名を採用しており、現在21名が在籍している。2020年「養成自動車運転士」として採用された鶴川さんら6名は特例教習を経て2022年7月から順次路線デビューし活躍している。また、中途採用でも若い世代が活躍している。「車が好きだったこともあり、車の運転を仕事にできる地元のバス運転士にあこがれています」と、30代運転士の田口さんは説明する。運転士になり、利用者からいただくお礼の言葉も励みになっているという。

女性乗務員も活躍中!

また、女性乗務員として活躍中であるママさんドライバーの坂口さんは今年で19年目になるという。「職場環境も良好で、ファミリー感満載です。もともと人と話すことが好きでした」と坂口さんはいう。「福岡で過ごした短大時代に福岡市内を走るバス運転士を見てカッコいいと思っていました。地元に帰り保育士をしていましたがやっぱりバス運転士になりたいと思い2006年に入社。現在は新人運転士を育成する業務を担当しやりがいを感じています」と定道さんはいう。また、「西鉄バスでは各施設内に女性社員専用スペースを設けるなど、女性が働きやすい職場づくりを行っている」と樋口係長が説明してくれた。



鶴川運転士



田口運転士



坂口運転士



定道運転士

2] 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (バス運転者関連(抜粋))

使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者並びに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もの（以下この条においてこれらを総称して「バス運転者等」という。）を使用する場合は、その拘束時間、休息期間及び運転時間について、次に定めるところによるものとする。

1か月、4週間を平均し1週間当たりの拘束時間について

- 一 拘束時間は、次のいずれかの基準を満たすものとする。
 - イ 一箇月について二百八十一時間を超えず、かつ、一年について三千三百時間を超えないものとすること。ただし、貸切バス（一般貸切旅客自動車運送事業（道路運送法第三条第一号口の一般貸切旅客自動車運送事業をいう。）の用に供する自動車をいう。以下この項において同じ。）を運行する営業所において運転の業務に従事する者、一般乗合旅客自動車運送事業（同号イの一般乗合旅客自動車運送事業をいう。以下この項において同じ。）の用に供する自動車であって、行事等の事由による一時的な需要に応じて追加的に自動車を運行する営業所において運行されるものに乗務する者、起点から終点までのキロ程がおおむね百キロメートルを超える運行系統を運行する一般乗合旅客自動車運送事業の用に供する自動車であって、高速道路等の利用区間のキロ程が五十キロメートル以上であり、かつ、当該キロ程が起点から終点までのキロ程の四分の一以上のものに乗務する者（第六号において「特定運転者」という。）及び貸切バスに乗務する者（以下これらを総称して「貸切バス等乗務者」という。）の拘束時間は、労使協定により、一年について六箇月までは、一箇月について二百九十四時間まで延長することができ、かつ、一年について三千四百時間まで延長することができる。
 - ロ 四週間を平均し一週間当たり六十五時間を超えず、かつ、五十二週間にについて三千三百時間を超えないものとすること。ただし、貸切バス等乗務者の拘束時間は、労使協定により、五十二週間のうち二十四週間までは四週間を平均し一週間当たり六十八時間まで延長することができ、かつ、五十二週間にについて三千四百時間まで延長することができる。

1日の拘束時間、休息期間について

- 三 一日についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は、十五時間とすること。この場合において、一日についての拘束時間が十四時間を超える回数ができるだけ少なくするよう努めるものとする。
- 四 勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続九時間を下回らないものとすること。

運転時間について

- 五 運転時間は、二日を平均し一日当たり九時間、四週間を平均し一週間当たり四十時間を超えないものとすること。ただし、貸切バス等乗務者については、労使協定により、五十二週間にについての運転時間が二千八十時間を超えない範囲内において、五十二週間のうち十六週間までは、四週間を平均し一週間当たり四十四時間まで延長することができる。

連続運転時間について

- 六 連続運転時間（一回が連続十分以上で、かつ、合計が三十以上の運転の中止をすることなく連続して運転する時間をいう。以下この条において同じ。）は、四時間を超えないものとすること。ただし、特定運転者及び貸切バスに乗務する者が高速道路等（旅客が乗車することができる区間として設定したものに限る。）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。）はおおむね二時間を超えないものとするよう努めるものとする。
- 七 前号の場合において、交通の円滑を図るために、駐車又は停車した自動車を予定された場所から移動させる必要が生じたことにより運転した時間（一の連続運転時間が終了するまでの間につき三十分を上限とする。）を、当該必要が生じたことに関する記録がある場合に限り、連続運転時間から除くことができる。

休息の場所について

- 2 使用者は、バス運転者等の休息期間については、当該バス運転者等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長くなるように努めるものとする。

予期し得ない事象に遭遇した場合について

- 3 第一項第三号に定める一日についての拘束時間、同項第五号に定める二日を平均した一日当たりの運転時間及び同項第六号に定める連続運転時間の規定の適用に当たっては、予期し得ない事象への対応時間を当該拘束時間、運転時間及び連続運転時間から除くことができる。この場合、勤務終了後、同項第四号に定める継続した休息期間を与えること。

拘束時間及び休息期間の特例について

- 4 第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、それぞれ次の当該各号に定めるところによるものとする。

(1) 休息期間の分割の特例

- 一 業務の必要上、勤務の終了後継続九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（一箇月を限度とする。）における全勤務回数の二分の一を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後の二回に分割して与えることができるものとする。この場合において、分割された休息期間は、一日において一回当たり継続四時間以上、合計十一時間以上でなければならないものとする。

(2) 2人乗務の特例

- 二 バス運転者等が同時に一台の自動車に二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できる設備がある場合は、次に掲げるところにより、最大拘束時間を延長し、休息期間を短縮することができる。
 - イ 当該設備がバス運転者等の専用の座席であり、かつ、厚生労働省労働基準局長が定める要件を満たす場合は、最大拘束時間を十九時間まで延長し、休息期間を五時間まで短縮することができるものとする。
 - ロ 当該設備としてベッドが設けられている場合その他バス運転者等の休息のための措置として厚生労働省労働基準局長が定める措置が講じられている場合は、最大拘束時間を二十時間まで延長し、休息期間を四時間まで短縮することができるものとする。

(3) 隔日勤務の特例

- 三 業務の必要上やむを得ない場合には、当分の間、二暦日についての拘束時間が二十一時間を超えず、かつ、勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与える場合に限り、バス運転者等を隔日勤務に就かせることができること。ただし、厚生労働省労働基準局長が定める施設において、夜間四時間以上の仮眠を与える場合には、二週間にについての拘束時間が百二十六時間を超えない範囲において、当該二週間にについて三回を限度に、二暦日の拘束時間を二十四時間まで延長することができる。

(4) フェリーに乗船する場合の特例

- 四 バス運転者等が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、この条の規定により与えるべき休息期間から当該時間を除くことができる。ただし、当該時間を除いた後の休息期間については、第二号の場合を除き、フェリーを下船した時刻から終業の時刻までの時間の二分の一を下回ってはならない。

休日労働について

- 5 使用者は、バス運転者等に休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間にについて一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項に定める拘束時間及び最大拘束時間を超えないものとする。

05 情報サイト

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)/厚生労働省

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



時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務/厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html



自動車運転者の長時間労働改善に向けたさまざまな情報を発信します！

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

トラック・バス・タクシーなどの運転者は、物流や生活交通を支える存在です。

一方で、こうした自動車運転者は、業務の特性や取引上の慣行などから、労働時間が長くなる実態が見られ、働く方の健康と安全を守る働き方改革が急務です。

本サイトでは、2024年(令和6年)4月からの自動車運転者への時間外労働の上限規制の適用に向けて、皆さまの働き方改革に役立つ様々な情報を発信していきます。



●トラック運転者

<主な情報>

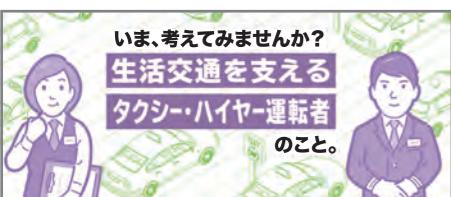
改善事例 特別相談センター 簡単自己診断 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)



●バス運転者

<主な情報>

改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)



●ハイヤー・タクシー運転者

<主な情報>

改善事例 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック 各種統計
(運転者の仕事をしてみよう)

06 助成金のご案内

働き方改革推進助成金

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

時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。



業務改善助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。



人材確保等支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境向上等を図る企業を支援します。



人材開発支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。

