

ハイヤー・タクシー運転者の長時間労働改善に向けた

改善ハンドブック



目次

- 1.はじめに
- 2.タクシー運転者の労働時間管理の考え方
 - (1)タクシー運転者の一日
 - (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 車庫待ち等の特例
 - ④ 予期し得ない事象
 - ⑤ ハイヤー
- 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
(タクシー運転者関連(抜粋))
(ハイヤー運転者関連(抜粋))
- 5.情報サイト
- 6.助成金のご案内

ハイヤー・タクシー輸送は、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やお客様を待っていること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、ハイヤー・タクシー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。

ハイヤー・タクシー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ハイヤー・タクシー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月からハイヤー・タクシー運転者にも、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、ハイヤー・タクシー運転者には、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。ハイヤー・タクシー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、まずハイヤー・タクシー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、ハイヤー・タクシー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。

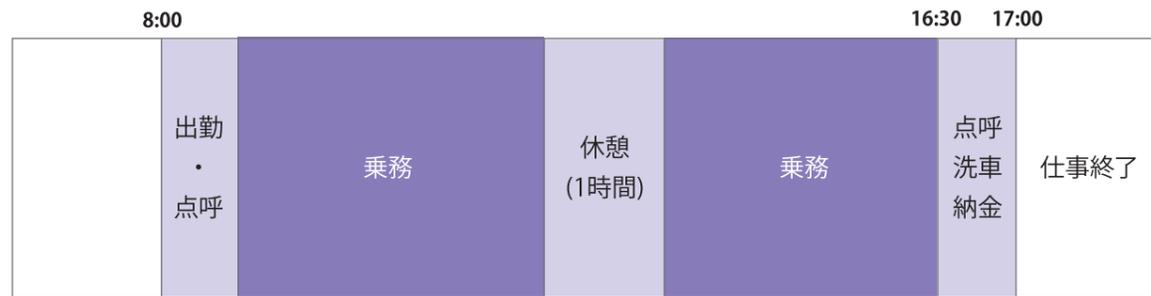
本書が関係事業場の事業主や実務担当の皆さまの今後の取組の一助となれば幸いです。

02 タクシー運転者の労働時間管理の考え方

1 タクシー運転者の一日

タクシー運転者の勤務体系は、日中乗務する「昼日勤」、夜間の乗務を行う「夜日勤」、朝から翌朝2時頃までの長時間乗務を行う「隔日勤務」などがあります。

<昼日勤の例>



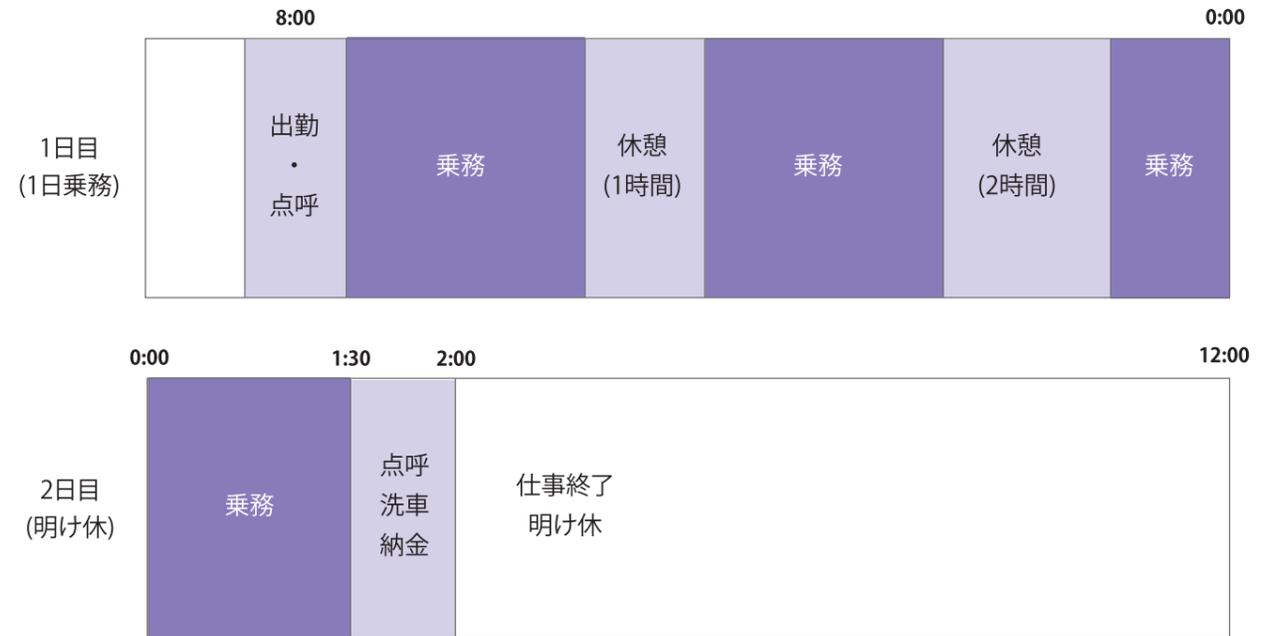
- ◆ 朝から夕方までの勤務です。
- ◆ 出勤後、アルコール検査、健康状態のチェック、車両点検、点呼などを行い、朝礼に参加します。
- ◆ 営業業務（乗務）に従事し、昼食休憩を取ります。夕方まで乗務し、営業所に戻ります。
- ◆ 売上金の入金、日報の提出などを行い、点呼を行います。洗車を行い業務終了です。

<夜日勤の例>



- ◆ 夕方から深夜までの勤務です。
- ◆ 勤務の流れは、昼日勤とほぼ同じです。

<隔日勤務の例>

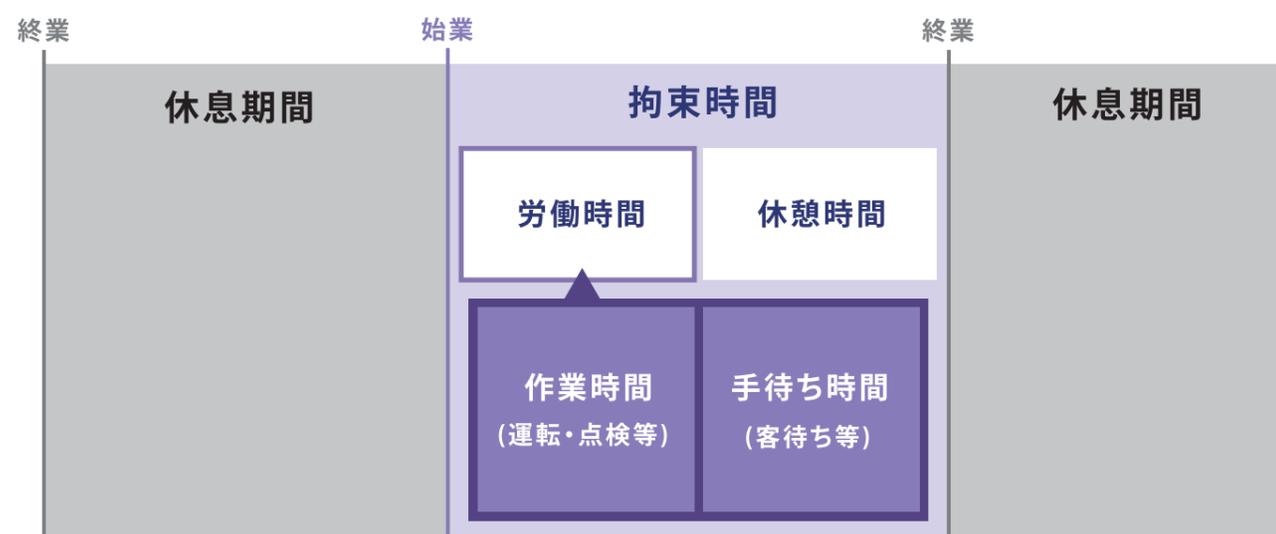


- ◆ 2日分の業務を1回の勤務時間で行います。明け休と公休（所定休日）がセットになります。
- ◆ 幾とおりものシフトがあり、例えば14時に出勤し翌日の朝8時までの勤務というものもあります。



2 拘束時間、休息期間、労働時間、休憩時間

ハイヤー・タクシー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。



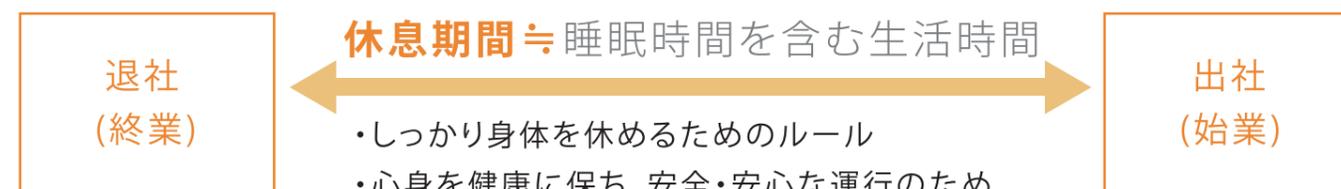
拘束時間

会社へ入社(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。一般の労働者とは違い、タクシー運転者の場合、営業所の外で働いている時間が長い一方で、運行状況は管理され、休憩時間等の際も車両から長時間離れることはあまりできません。



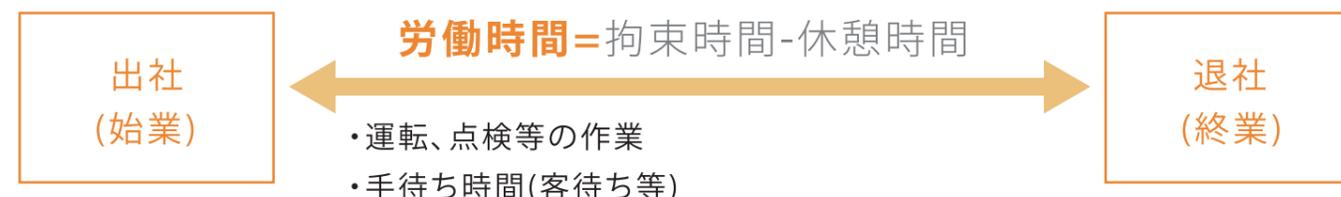
休息期間

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。



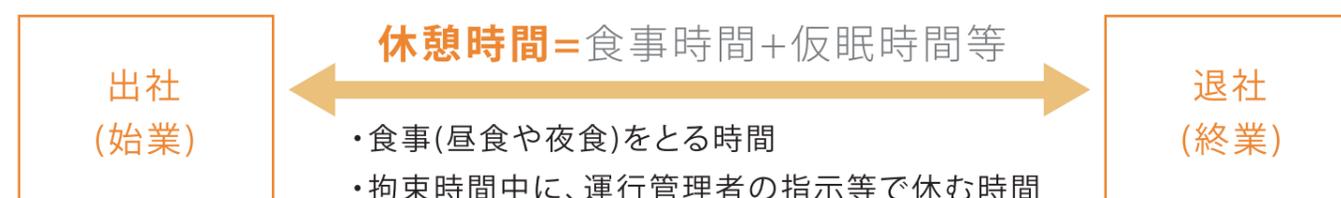
労働時間

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、帰庫後の洗車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。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度
1日8時間 及び 1週40時間

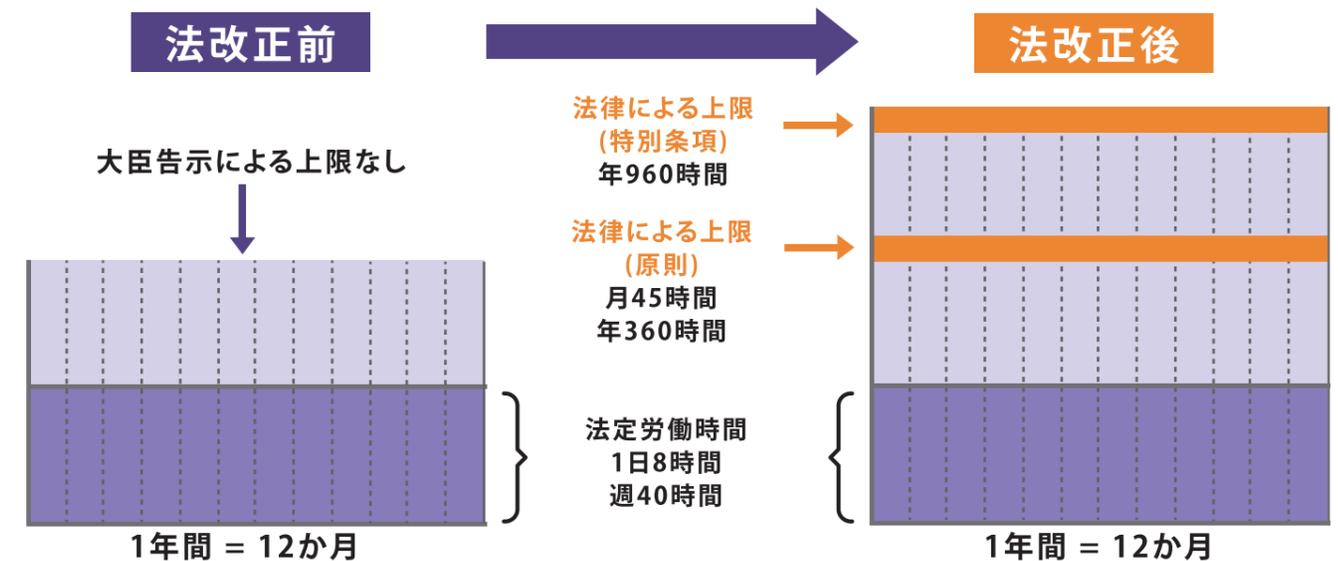
法律で定められた休日
毎週少なくとも1回

これを超えるには
36協定の締結・届出が必要です

- ◆ 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回与えることとされています(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できない上限が設けられました。

- ◆ 2024年4月からハイヤー・タクシー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つ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、ハイヤー・タクシー運転者と異なり、臨時的な特別な事情があつ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」）。
（会社へ入社（始業）し、仕事を終えて会社から退社（終業）するまでの時間）

<日勤勤務>

1か月の拘束時間

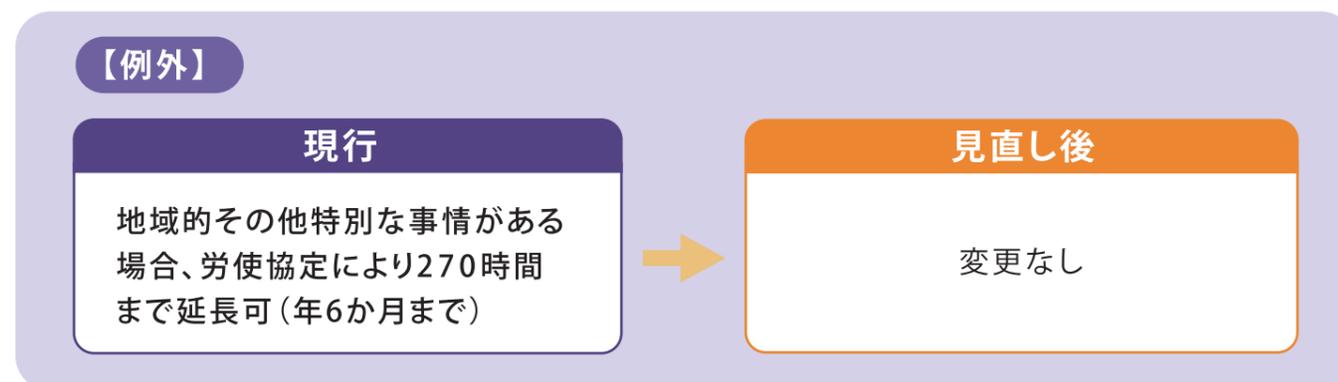


1日の拘束時間

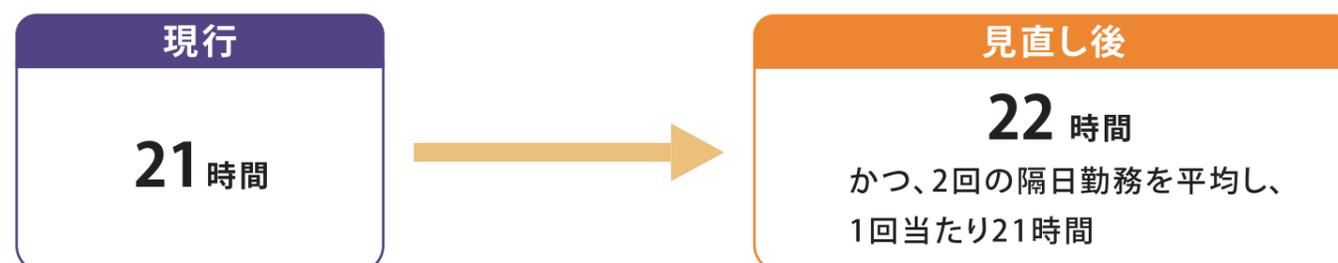


<隔日勤務>

1か月の拘束時間



2暦日の拘束時間



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)

<日勤勤務>



<隔日勤務>



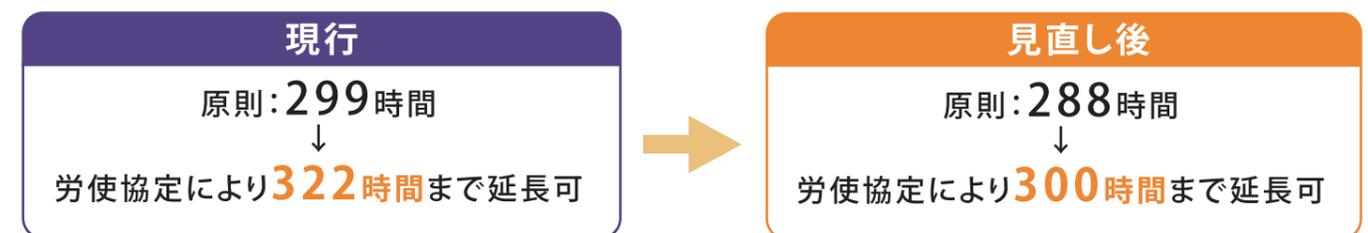
③ 車庫待ち等の特例

車庫待ち等の自動車運転者とは、常態として車庫待ち、駅待ち等の形態によって就労する自動車運転者であり、以下の要件を満たす者をいう。

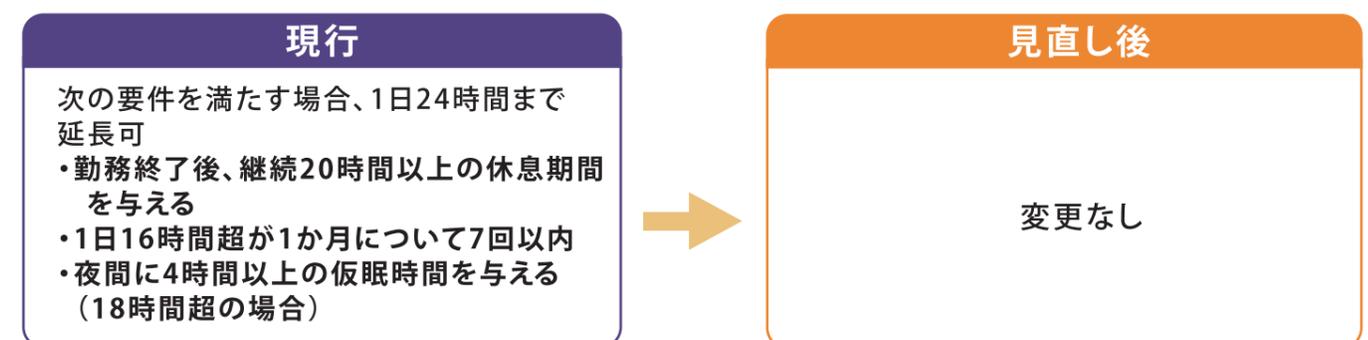
- ア 事業場が人口30万人以上の都市に所在していないこと
- イ 勤務時間のほとんどについて「流し営業」を行っていないこと
- ウ 夜間に4時間以上の仮眠時間が確保される実態であること
- エ 原則として、事業場内における休憩が確保される実態であること

<日勤勤務>

1か月の拘束時間

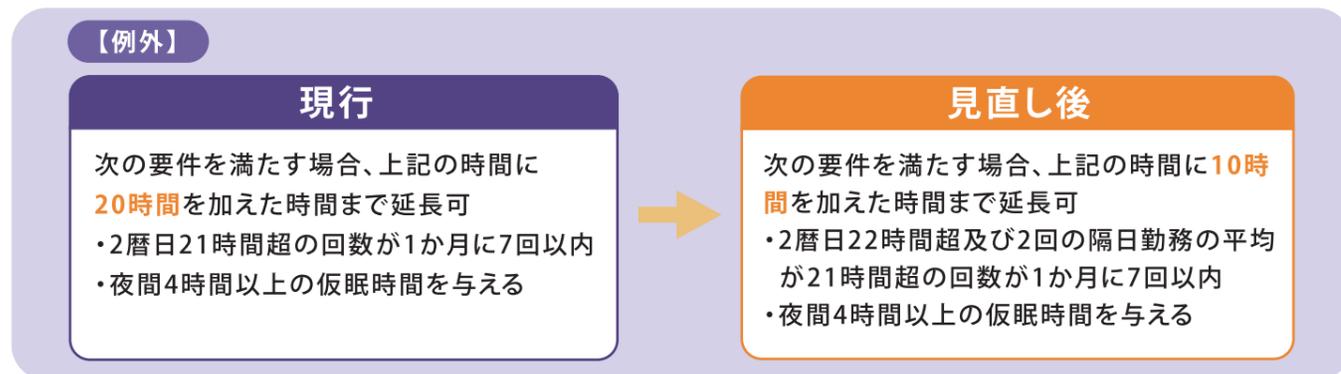
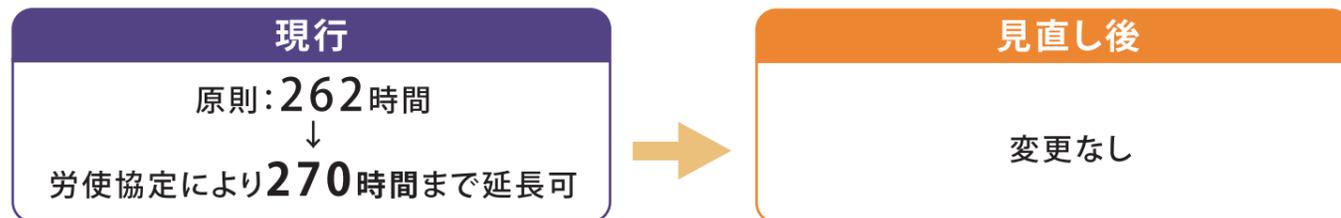


1日の拘束時間

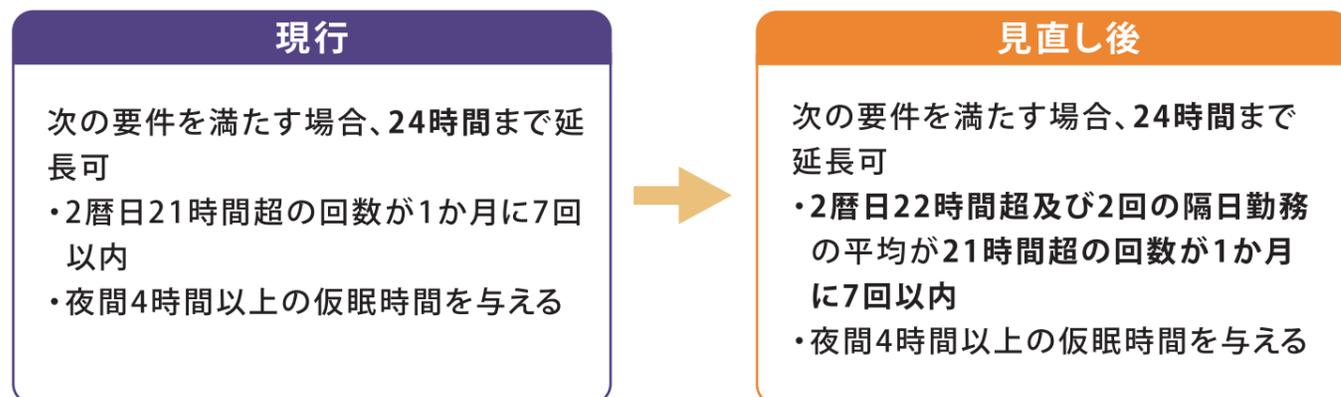


< 隔日勤務 >

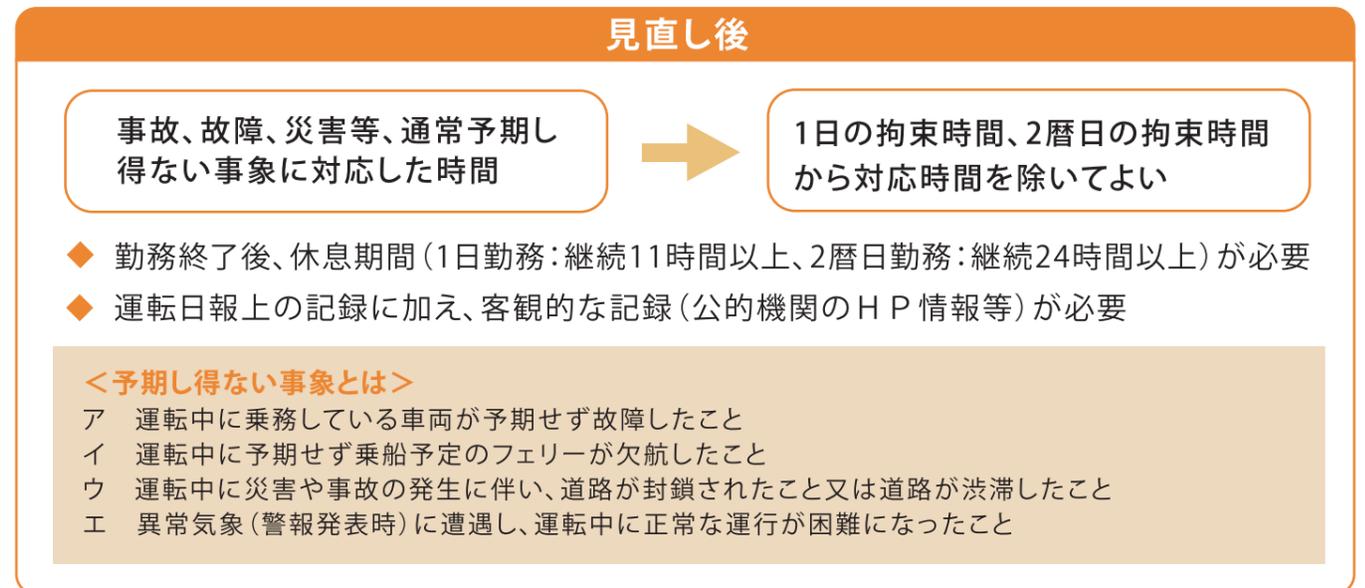
1か月の拘束時間



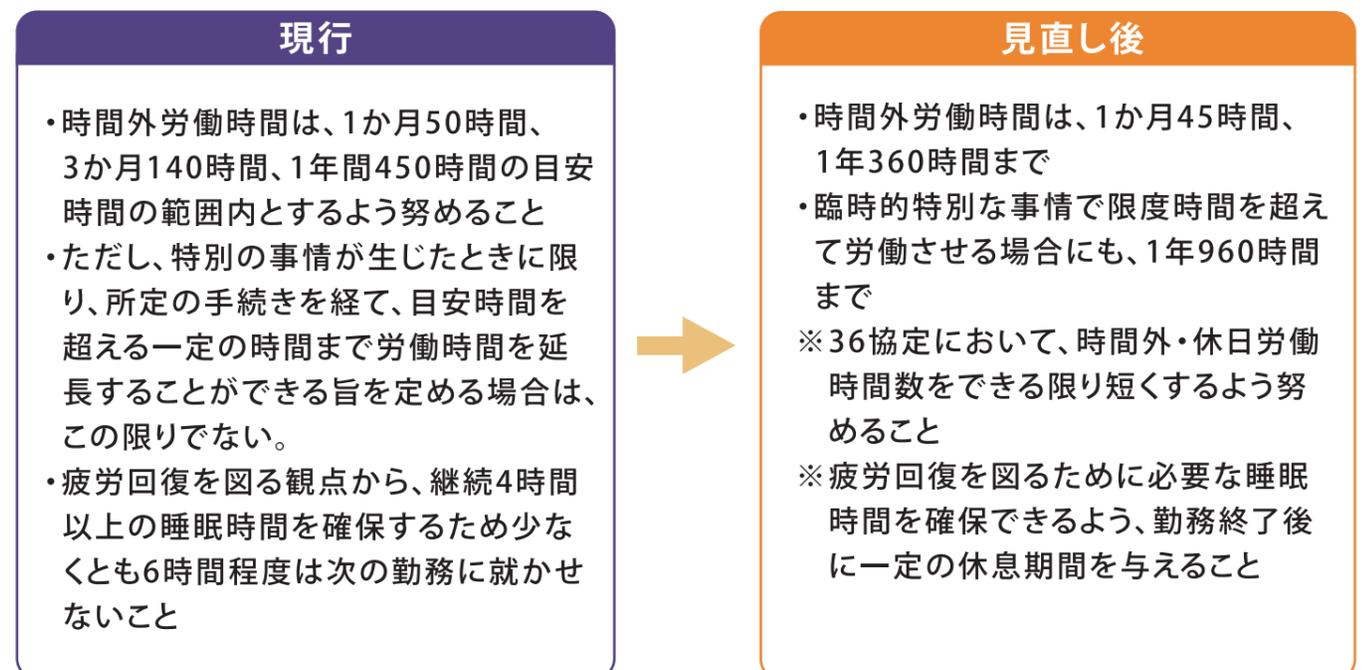
2暦日の拘束時間



④ 予期し得ない事象※見直し後の新規規定



⑤ ハイヤー



1 人材の確保・育成等

◆ 国際自動車交通株式会社：東京都

『働き甲斐のある職場』であること

当社では、多くの人に向けて「働き甲斐のある職場」であることを前面に広報活動を行いタクシードライバーの募集を毎年行っています。人材の確保には、「会社の説明会に来てもらうことが大切」と考え、当社の専用Webサイトには、「新卒採用」、「女性採用」、「中途採用」の3つの採用専用特設サイトを用意し、情報を配信しています。募集情報のほかに、よりタクシードライバーに親近感を持ってもらう工夫として、採用したドライバーへのインタビュー記事を掲載しています。ほとんどが異業種からの採用ということもあり、前職はどんな仕事だったか？タクシードライバーを選択したきっかけは？仕事内容に対する思いは？などさまざまなコメントを掲載しています。

プレママサポートプログラム

現在、女性ドライバーの定着のため、さまざまな取組を行っていますが、その中の一つに妊娠中の女性ドライバーが、健康な出産をするため、運転業務から一時的に離れ、適した職場へ転属する制度「プレママサポートプログラム」を実施しています。一人目の出産の前にプレママサポートを利用した岡本さんは、「先輩ドライバーからもアドバイスをいただき、上司と相談して利用を決めました。健康管理室で勤務させていただき、その後無事出産し、ドライバーに復帰しました。」と話してくれ、現在は二人目の子育て中とのこと。女性ドライバーの働きやすい環境に着実につながっているようです。

洗車サービスの活用で働く時間を短縮！

ドライバー業務の中に、帰庫後の作業として洗車がありますが、一日の業務終了後に行う洗車はドライバーの負担も少なくありません。ドライバーの労働時間削減を進める上で会社として考えたのは外部への洗車業務の委託です。今年10月から試験的に行っており着実にドライバーの労働時間の削減に効果が出ており、「雨の日の洗車が一番大変で時間がかかるので助かっています」と三輪さんは話してくれた。今後は、全社的な取組となるよう関係者で検討を重ねたいと思います。



採用専用WebサイトTOP



プレママサポート活用の岡本さん



洗車サービス活用で
時間短縮した三輪さん

2 人材の確保・育成等

◆ 大和自動車交通株式会社：東京都

慢性的な運転者不足の改善策として

業界全体の課題である、慢性的な運転者不足による長時間労働を解決するため、幅広い層にタクシー運転者という仕事を選択してもらうための施策が求められています。そのため、二種免許の取得条件の緩和や業界団体による資格取得支援事業を設けるなど若年者を中心とした新しい層に向けたさまざまな取組が行われています。

現役のベテラン運転者が新人の教育・指導係

当社では、二種免許を取得した若い運転者が安心して長く働けるような環境づくりに向け改善活動を行っています。具体的には、新人運転者の教育・指導係に、現役のベテラン運転者を起用しています。以前であれば、ベテラン運転者には積極的に営業に出てもらい、営業収入を稼いでほしいという会社の本音があり、現役を離れた元運転者に教育・指導役を担っていただけました。しかし、数年前から新卒の運転者採用を始めたこと（今年で7年目）をきっかけに、縁あって入社頂いた若い人材にタクシー運転者という仕事を長く続けてもらいたいという思いから、現役のベテラン運転者による、より質の高い教育を受けてもらうことを行っています。「若年運転者の営業収入は年々上昇傾向にあり、運転者として仕事を辞めてしまう方も大幅に少なくなりました」と野村係長は説明する。

勤務形態の多様化を進め、育児・介護などを抱える方に安心して働ける職場を！

また、長時間拘束されるイメージが強い勤務形態についても、ライフスタイルの多様化に伴い、新しい選択肢を増やしていくことが求められています。「当社では、隔日勤務の場合、月12出番と8出番の勤務形態を設けていましたが、今年から新たに月4出番の勤務形態を設け、現在は、勤務延長者（継続雇用）の選択肢の一つとして選んでいただいています」と中沢部長。「今後は、育児や介護などといった事情を抱える多くの方にも勤務形態の選択肢を増やすことで、職業選択肢の一つとして、タクシー運転者を選んでいただき、安心して長く勤めていただける環境づくりを構築していきたいと考えています」と野村係長は説明してくれた。



出発前の点呼風景



外回り点検風景



指導員による教育風景



野村係長(左)、中沢部長(右)

3 人材の確保・育成等

◆ 日本交通株式会社：東京都

新卒による乗務員のみで構成した営業所の開設

業界では中途採用が一般的なところですが、より多様で、長く勤めてくれる人材を採用すべく、日本交通では2012年より新卒採用を開始し、既に1,000人を超えるドライバーが入社した。新卒採用は、社会経験の少ない人材を採用することから、二種免許や地理検定の取得はもちろんのこと、年間教育計画とそれに基づくハンドブックを作成し、先輩社員が新人の個性に合わせ、運転技術指導、営業指導などコミュニケーションを密にした人材育成が欠かせない。2020年8月には新卒乗務員のみで構成される葛西営業所を開設し、更なる成長と活躍につながる環境を整えている。

入社3年目の先輩社員が後輩指導役としてサポート

「大学で専攻したスペイン語を活かすことができ、また、スポーツ等の趣味が多いため自分の時間を大切にできるこの仕事を選びました」と入社3年目の橋本さん。採用WEBサイトを見て、仕事と趣味のON-OFFの切り替えがしやすいと感じたうえで、頑張った分だけ自分に返る歩合制も魅力だったという。そんな橋本さんは、現在入社1年目の乗務員の指導にあたっている。

教えられる側から、教える側の存在で活躍したい

日本交通では、新卒として入社し二種免許等を取得した後に、現場で先輩社員による同乗指導、ドラレコ映像の活用、こまめな面談など新人指導・教育制度がある。橋本さんが指導を行っている入社1年目の島さんは「先輩社員からの指導のおかげで緊張もなく楽しくできました。丁寧に指導していただき、思ったより早く立ち上がりました。これから経験を積んで、先輩のように教える側の存在として活躍したいです」と話してくれた。

楽しく、何でも話し合える職場づくりが理想!

「新卒による同世代だけの営業所ですから、楽しく、和気あいあいとやって欲しい。皆で試行錯誤し、自分たちでこの営業所を支えるんだという気持ちが常に感じられます。私も何でも話せる関係を常に意識し、コミュニケーションを取っています」と平石所長。スポーツや趣味のサークルも活発で、貴重な若手人材の定着・活性化につながっている。秘書広報室の野村副部長は「タクシーはエッセンシャル・サービスとして、社会的に認知が高まり、その中で多様なニーズに対応するのが乗務員。そのためにも安全・安心の提供に社員の健康が欠かせません。労働時間管理と、限られた時間で効率的に稼げる環境整備、それに対応できる人材育成は大切な取組です」と話してくれた。



新葛西営業所社屋



左から平石所長、島さん、橋本さん、野村副部長(右)



教習指導風景



サークル活動風景

4 人材の確保・育成等

◆ ハートフルタクシー株式会社：神奈川県

事業所内保育所を開設し、ママさんドライバーを採用!

ハートフルタクシーでは、タクシー乗務員の高齢化が進み、離職も続いていた中、客待ちや、利用者の減少などが続き、結果的に乗務員の時間外労働が増えていった。そのため、新たに乗務員を確保することで時間外労働の削減につなげたいと考え、子育て中のママさんドライバーの採用に取り組んでいるという。

営業エリアである海老名エリアでは住宅街の拡大に伴い、高齢者の通院・買物の送迎、保護者の付き添いのない子供の学童保育や塾等への送迎、妊婦さんの送迎等のニーズが高まってきており、その結果、電話での呼び出しによる利用者が徐々に定着してきているという。「きめ細かな対応ができるママさんドライバーに対するリピート需要が多いためでしょう」と常務の水上さんは利用者増の要因を説明してくれた。子育て中のママさんドライバーのために、少しでも働きやすい環境を整備しようと、事業所内に「ハートフルタクシー事業所内保育所」を開設し、無料で提供、土日出勤者にも対応できるようにしている。さらに、子供の急な病気などへの対応のため、急な欠勤、早退などにも配慮し、勤務シフトも本人の希望をできるだけ反映させている。「少しでも働きやすい環境をつくることで長く勤務してほしいですね」と水上さんは説明する。

ママさんドライバーの採用は当初5名だったが、こうした取組の甲斐もあって、現在では25名在籍し、全ドライバーの3割以上を占めているという。事業所内保育所の存在は、働くママさんドライバーにとって、安心して仕事を続けられると好評のようだ。



出発前の点呼風景



子供の送迎風景



高齢者の買い物送迎風景



保育風景

5 ITの活用による改善事例

◆ 株式会社双葉タクシー：大分県

クラウド型の配車センターを4社で共同運営

双葉タクシーは、地元のタクシー会社4社と共同でクラウド型の配車システムを2022年5月からスタートしている。「ドライバーの高齢化や新型コロナの影響により、退職者が相次ぎ、タクシーの稼働率が低下したため、利用者からの配車依頼も場合によってはお断りすることが多くなっていました」と佐藤次長は言う。ドライバーの採用・確保が難航する中で、会社では、乗車率の向上とコストの削減を進めると同時に、ドライバーの募集・採用も積極的に行っていた。そんな中で、改善基準告示の改正に伴いドライバーの時間外労働の削減についても取り組む必要もあり、同じ悩みを抱える同業4社で相談し、拠点を集約し共同で配車センターを集約する取組を始めた。乗車率が向上することでドライバーの時間外労働を削減することにつながる大きな狙いだったという。

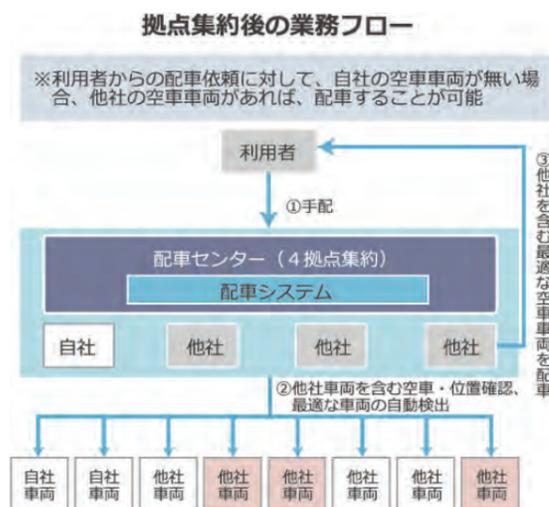
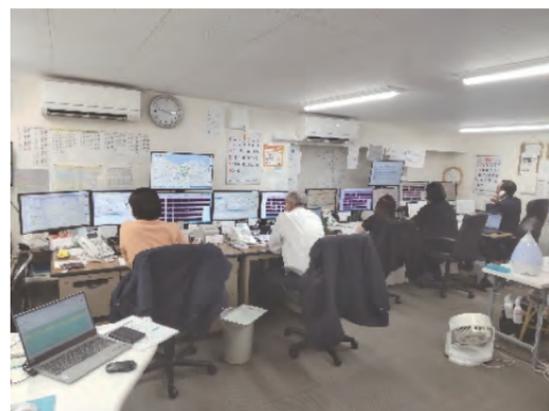
乗車率の向上で時間外労働を大幅削減

同一の配車システムを構築した上で、他社のタクシー稼働状況等を、リアルタイムで確認できる大型モニターをセンターに設置し、他社車両でも取次がしやすい環境を整備。「利用者の一番近くのタクシーを手配することが可能となるため、今後は稼働率を上げ待ち時間を徐々に軽減していきます」と佐藤さん。

一方で、古くからの顧客からはタクシー会社が指定されることが多いため、その際は顧客のニーズを優先するなど、きめ細かな対応を行っている。ベテランドライバーが多く在籍しているため、「自社のお客様を他社の車に乗せることは少し抵抗がある」等の声もあるが、時間内に効率よく仕事ができるようになり、4社の接客サービスの平準化や、お客様を待たせない環境が整えば、徐々に不安もなくなってくる。無駄な待ち時間なども改善され、時間外労働も大幅に削減され、乗車率の向上にもつながることを期待しているという。

若年者や女性ドライバーの確保・育成など柔軟な取組計画も!

ドライバーの平均年齢は現在50代前半。「今後は若手ドライバーの採用・育成や、短時間勤務者の採用や、時間外労働削減に対する取組を強化していきたい」と佐藤さんは説明してくれた。



6 人材の確保・育成等

◆ 第一交通産業株式会社：福岡県

『女子会』で定期的な意見交換を実施

乗務員の労働時間の改善を含め働きやすい職場に対するさまざまな取組を第一交通産業グループの福永課長、加來(かく)係長、奥村主任にお話を伺った。「特に女性乗務員の採用についてはグループ全体で力を入れており、採用者はグループ全体の10%を占めます」と福永課長。女性を次代の担い手として位置づけ、女性乗務員の確保・育成を行い、職場環境を改善していくことを目指して、定期的に「女子会」を開催しているという。各エリアの経営者や営業所長等の責任者に対し、勤務体制の相談、女性専用の休憩室やトイレ等の環境面の相談、防犯ツール等の提案等、「職場の改善にとどまらず、さまざまな意見交換を行う場として定着しています」と福永課長はいう。

女性乗務員の働き方は希望により選択制で!

女性乗務員は日勤が主体となり、定給制か歩合給制か相談の上選択できるという。「子育てや介護などを中心にする場合は固定給制、もっと稼ぎたい!という方は歩合給制を選択できます」と奥村主任はいう。「子育て中で、子供の都合に合わせて勤務日数の調整をしてくれる職場の環境は非常にありがたい」と女性乗務員からも好評のようだ。

新卒採用で20代の乗務員も続々デビュー

将来の幹部候補として若手乗務員の採用にも力が入る。2022年7月には高卒採用で全国最年少の乗務員(20歳)が特例講習を受け広島でデビューした。「歩合により頑張った分だけ収入を得られるのは、魅力的だった」という。また鹿児島では大卒・専門卒の5名が同年8月からデビューしている。職場からも「素直で教えがいがある」と、若い世代の存在は活気を生んでいるという。「乗務員の高齢化や運転手不足に伴い、乗務員の労働時間の改善や職場の環境改善が必要な今、若手は貴重な存在です」と加來係長が説明してくれた。



左から加來係長、奥村主任、福永課長



島根女子会の写真



鹿児島20代のドライバーの皆さん



広島20代のドライバーの皆さん

1 労働基準法

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

- ② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。))又は前条の休日(以下この条において「休日」という。))に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- ② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるとされる労働者の範囲

- 二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)

- 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

- 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

- 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

- ③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

- ④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

- ⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における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い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

- ⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

- 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

- 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

- 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

- ⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

- ⑧ 第一項の協定を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は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

- ⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定を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に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

- ⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

- ⑪ 第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

- ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第一百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業(道路運送法(昭和二十六年法律第八十三号)第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。)の業務、貨物自動車運送事業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。)の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第五項中「時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。))並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。))を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。))を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。))を定めることができる」とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

- ② 前項の規定にかかわらず、同項に規定する業務については、令和六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

2 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (タクシー運転者関連(抜粋))

日勤運転者

使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業(道路運送法(昭和二十六年法律第百八十三号)第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下同じ。)に従事する自動車運転者(隔日勤務(始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいう。以下同じ。))に就くものを除く。以下この項において同じ。)を使用する場合は、その拘束時間(労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。以下同じ。)及び休息期間(使用者の拘束を受けない期間をいう。以下同じ。)について、次に定めるところによるものとする。

(1) 1か月当たりの拘束時間について

一 拘束時間は、一箇月について二百八十八時間を超えないものとする。ただし、顧客の需要に応ずるため常態として車庫等において待機する就労形態(以下「車庫待ち等」という。)の自動車運転者の拘束時間は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定(以下「労使協定」という。)により、一箇月について三百時間まで延長することができるものとする。

(2) 1日の拘束時間、休息期間について

二 一日(始業時刻から起算して二十四時間をいう。以下同じ。)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、一日についての拘束時間の限度(以下「最大拘束時間」という。)は、十五時間とすること。ただし、車庫待ち等の自動車運転者について、次に掲げる要件を満たす場合には、この限りでない。

- イ 勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与えること。
- ロ 一日についての拘束時間が十六時間を超える回数が、一箇月について七回以内であること。
- ハ 一日についての拘束時間が十八時間を超える場合には、夜間四時間以上の仮眠時間を与えること。
- 二 一回の勤務における拘束時間が、二十四時間を超えないこと。
- 三 前号本文の場合において、一日についての拘束時間が十四時間を超える回数をできるだけ少なくするように努めるものとする。

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。

隔日運転者

二 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者であって隔日勤務に就くものを使用する場合は、その拘束時間及び休息期間について、次に定めるところによるものとする。

(1) 1か月当たりの拘束時間について

一 拘束時間は、一箇月について二百六十二時間を超えないものとする。ただし、地域的事情その他の特別の事情がある場合において、労使協定により、一年について六箇月までは、一箇月の拘束時間を二百七十時間まで延長することができるものとする。

(2) 2暦日の拘束時間、休息期間について

- 二 二暦日についての拘束時間は、二十二時間を超えないものとし、かつ、二回の隔日勤務を平均し隔日勤務一回当たり二十一時間を超えないものとする。
- 三 車庫待ち等の自動車運転者の拘束時間は、一箇月について二百六十二時間を超えないものとし、労使協定により、これを二百七十時間まで延長することができるものとする。ただし、次に掲げる要件をいずれも満たす場合に限り、二暦日についての拘束時間は二十四時間まで延長することができ、かつ、一箇月についての拘束時間はこの号本文に定める拘束時間に十時間を加えた時間まで延長することができるものとする。
 - イ 夜間四時間以上の仮眠を与えること。
 - ロ 二号に定める拘束時間を超える回数を、労使協定により、一箇月について七回を超えない範囲において定めること。
- 四 勤務終了後、継続二十四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、休息期間が継続二十二時間を下回らないものとする。

予期し得ない事象に遭遇した場合について

- 三 第一項二号に定める一日についての拘束時間並びに前項二号及び三号に定める二暦日についての拘束時間の規定の適用に当たっては、次の各号に掲げる要件を満たす時間(以下「予期し得ない事象への対応時間」という。)を、これらの拘束時間から除くことができる。この場合において、予期し得ない事象への対応時間により、一日についての拘束時間が最大拘束時間を超えた場合は、第一項第四号の規定にかかわらず、勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与え、隔日勤務一回についての拘束時間が二十二時間を超えた場合は、前項第四号の規定にかかわらず、勤務終了後、継続二十四時間以上の休息期間を与えることとする。
- 一 通常予期し得ない事象として厚生労働省労働基準局長が定めるもの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。
 - 二 客観的な記録により確認できる時間であること。

(ハイヤー運転者関連(抜粋))

第三条 労使当事者は、時間外・休日労働協定においてハイヤーに乗務する自動車運転者に係る労働時間を延長して労働させることができる時間について協定するに当たっては、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 労働時間を延長して労働させることができる時間については、限度時間を超えない時間に限ること。
- 二 一年についての限度時間を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、当該事業場における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い臨時的に当該限度時間を超えて労働させる必要がある場合であっても、法第四十条第一項の規定により読み替えて適用する法第三十六条第五項の規定により、同条第二項第四号に関して協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内とすること。

休日労働について

四 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者を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又は第二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。

ハイヤー運転者の除外

五 ハイヤー(一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であって、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものをいう。次条において同じ。)に乗務する自動車運転者については、第一項から前項までの規定は適用しない。

- 二 使用者は、時間外・休日労働協定において、労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、当該時間数を、休日の労働を定めるに当たっては、当該休日に労働させることができる時間数を、それぞれできる限り短くするよう努めなければならない。
- 三 使用者は、ハイヤーに乗務する自動車運転者が疲労回復を図るために、必要な睡眠時間を確保できるよう、勤務終了後に一定の休息期間を与えなければならない。

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)

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。