ハイヤー・タクシー運転者

令和6年4月 改正改善基準告示版

労働時間等の改善のための基準
学習テキスト

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

contents
目 次

はじめに …… 01

第1章：学習をする前に

第1項　時間外労働の上限規制とは？ …… 02
第2項　なぜ、改善基準告示が必要なのか？ …… 03
第3項　改善基準告示の「骨格」を知ろう …… 04
コラム　なぜ、改善基準告示を改正する必要があったの？ …… 06

第2章：仕事に係る時間の基礎知識を身につけよう

第1項　仕事に係る時間の全体像を知る …… 08
第2項　拘束時間とは？ …… 09
第3項　休息期間とは？ …… 11
Q&A　休息期間の与え方について …… 11

第3章：改善基準告示で定められている内容を学ぼう

【タクシー】
第1項　日勤勤務の拘束時間と休息期間 …… 12
第2項　日勤勤務の時間外労働および休日労働の限度（含：休日の取扱い） …… 13
第3項　隔日勤務の拘束時間と休息期間 …… 15
第4項　隔日勤務の時間外労働および休日労働の限度（含：休日の取扱い） …… 16
第5項　日勤勤務と隔日勤務　車庫待ち等の自動車運転者に係る例外 …… 18
第6項　日勤勤務・隔日勤務 共通　予期し得ない事象への対応時間 …… 19
コラム　賃金制度等について …… 20

【ハイヤー】
第7項　改善基準告示で定められている内容 …… 21

第4章：学んだ成果を振り返ろう

第1項　問題 …… 22

注：24頁に「令和6年4月改正版 改善基準告示のポイント」として、上記各項の一覧表を掲載しています。

はじめに

改善基準告示とは、いったい何なのでしょうか？

正式には、「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）」という名称で、ハイヤー・タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、労働基準法に基づく労働時間規制とは別に、その業務の特性を踏まえて拘束時間 、休息期間、運転時間等の基準を定めたものです。自動車運転者の長時間労働の改善は、労働者自身の健康確保のみならず、国民の安全確保の観点からも重要です。

この基準を守るためには、運行管理者とハイヤー・タクシー運転者の皆さまが、改善基準告示の重要性と内容を理解する必要があります。

そこでこのテキストは、運行管理者、またハイヤー・タクシー運転者の皆さまに、ぜひとも学んでいただきたい改善基準告示に定められている項目を、わかりやすく説明しています。

このテキストでの学びを通じ、いま以上に労働条件向上の取組みが活性化することで、ハイヤー業・タクシー業の発展に繋がる一助となれば幸いです。

令和6年4月から、

- 自動車運転の業務に対する時間外労働の上限規制（年960時間）
- 改正後の改善基準告示

が適用されます。

このテキストは、令和５年度に作成していますが、「令和６年４月から適用される見直し後の改善基準告示」を前提として作成しています。

タクシー

第1項 時間外労働の上限規制とは？

ハイヤー・タクシーは、我々の生活を支えるために必要不可欠な公共交通です。
地域特性に応じたサービスが求められるだけでなく、ドアツードアでお客様の要望に柔軟な対応ができる交通インフラでもあります。

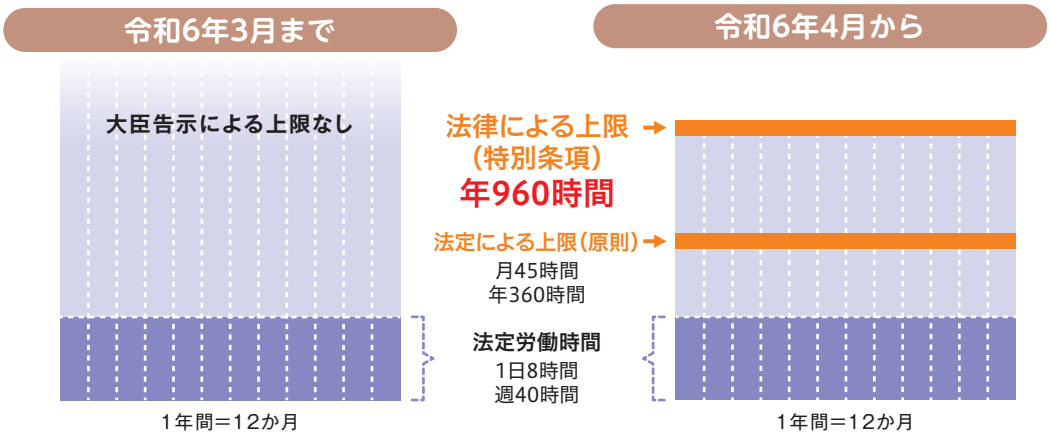
しかし一方で、これらのサービスは、時間にかかわらずお客様の輸送ニーズに応えるものであり、場合によっては長時間労働になることもあります。

ハイヤー・タクシー運転者の長時間労働は、疲労の蓄積により健康を損なうだけでなく、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することなどから、未然に防ぐ必要があります。

そのため、令和6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。

【 時間外労働の上限規制の概要 】

- 自動車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。



長時間労働の是正は、働く人の健康確保や、ワーク・ライフ・バランスの改善にとって大変重要です。このため、自動車運転の業務等を除く一般の労働者に対しては、時間外労働の上限規制が、平成３１年（中小企業は令和２年）から、既に適用されています。

自動車運転の業務等については、長時間労働の実態にあったこと等を踏まえ、その適用が５年間猶予されていましたが、令和６年４月から適用されることになります。これを着実に遵守していくことが求められます。

第2項 なぜ、改善基準告示が必要なのか？

持続的な企業経営は利潤追求だけで実現するものではなく、お客様視点に立ちつつ、社会的責任を果たすことも、大切な取組のひとつです。
そのような中、運行管理者が、改善基準告示を守らなければどうなるでしょうか？

過労運転による事故が多発し、お客様からの信頼を失うことで、結果、企業活動そのものを持続することができなくなるかもしれません。
またハイヤー・タクシー運転者の皆さんにとっては、自身の命だけでなく、お客様の命を守ることができなくなるかもしれません。

そこで、前頁で記載した時間外労働の上限規制のほかに、拘束時間、休息期間、運転時間などをきめ細かく定めた改善基準告示があります。

ハイヤー・タクシー運転者の安全と安心、お客様の命と交通の安全等を守るためにも、改善基準告示は、必ず守る必要があります。

改善基準告示は、旅客自動車運送事業運輸規則第21条第1項の規定に基づく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1675号）としても、引用されています。
違反の実態に応じ、自動車の使用停止等の行政処分がなされることになります。

第3項 改善基準告示の「骨格」を知ろう

タクシー

下図は、改善基準告示に定められているポイントとなる項目を、「営業形態」「勤務形態」ごとに整理したものです。運行管理者は事業所の営業形態を踏まえ、また自動車運転者は自身の勤務形態を踏まえて、皆さんが守らなければならない項目を確認してください。
なお個々の項目の詳細は、第3章以降で説明しています。

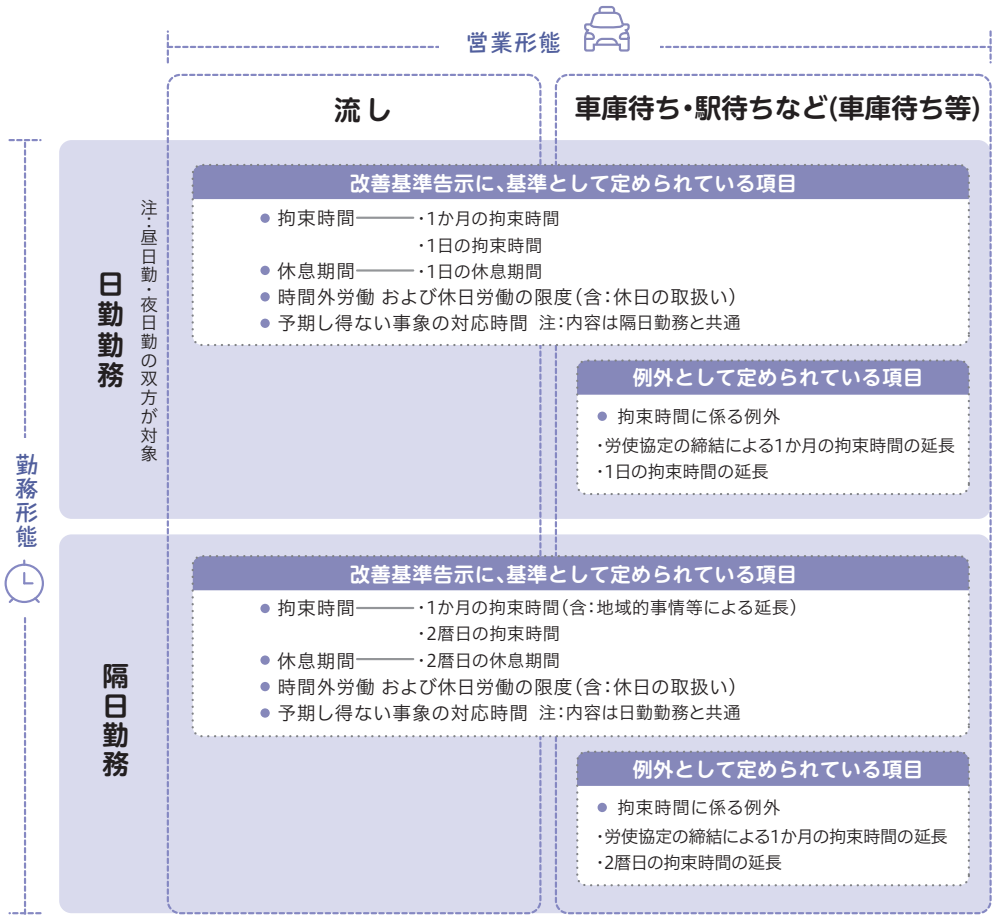
例1 「流し」の「隔日勤務」を対象として、改善基準告示に基準として定められている項目

- 拘束時間（1か月・2暦日）
- 休息期間
- 時間外労働 および休日労働の限度（含：休日の取扱い）
- 予期し得ない事象の対応時間

例2 「車庫待ち・駅待ちなど※」の「日勤勤務」を対象として、改善基準告示に基準として定められている項目

- 拘束時間（1か月・1日）
- 休息期間
- 時間外労働 および休日労働の限度（含：休日の取扱い）
- 予期し得ない事象の対応時間
- 特例として定められている項目

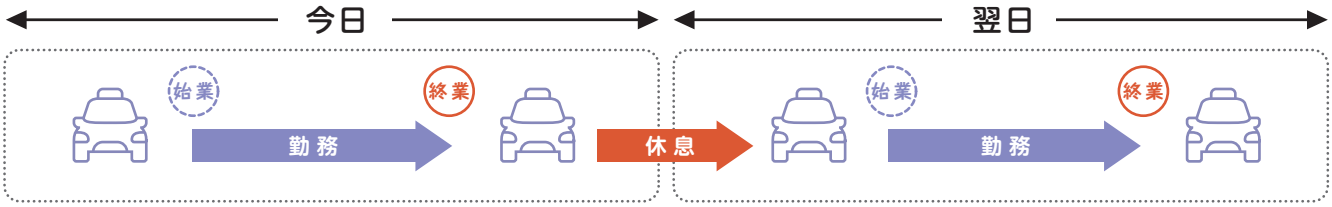
※車庫待ち・駅待ちなど：お客様の需要に応ずるため常態として車庫等において待機する就労形態。一般的な駅前ロータリー、病院、路上の客待ちは該当しない。



隔日勤務とは、始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいいます。
2労働日の勤務を一勤務にまとめて行うものであり、深夜時間帯における公共交通機関としての役割を果たすタクシー業において、都市部を中心に広く採用されている勤務形態です。

隔日勤務では、継続24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、継続22時間を下回ってはなりません。勤務の翌日は明け番（勤務がない日）となりますが、要するに連勤（明け番に勤務をさせること）を禁止する趣旨です。
また、1人の自動車運転者について、日勤勤務と隔日勤務が頻繁に切り替わるような勤務形態とすることはできません。一定期間ごとに交替させるよう勤務割を作成する必要があります。

日勤勤務



隔日勤務

ハイヤー

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）に乗務する自動車運転者が対象です。
拘束時間などの基準は適用されませんが、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りません。

コラム なぜ、改善基準告示を改正する必要があったの？

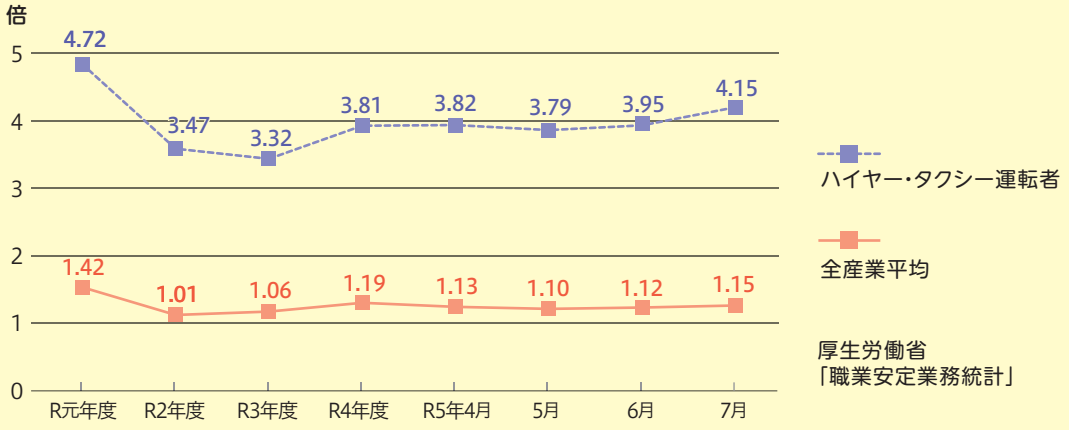
自動車運転者がより負担の少ない働き方ができるよう、改善基準告示は過去も見直しがされています。言い換えれば、それぞれの時代の労働条件や労働環境を見据えた最適な基準となるように内容が育まれてきているのです。

今回の改正は令和６年４月から自動車運転者の業務にも時間外労働の上限規制が適用されること、働き方改革関連法の国会附帯決議においても過労死等の防止の観点から見直しが求められたことを踏まえ、見直されたものです。

① ハイヤー・タクシー運転者の不足

ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率は、下のグラフのとおり、全産業平均と比較をして非常に厳しい状況にあります。

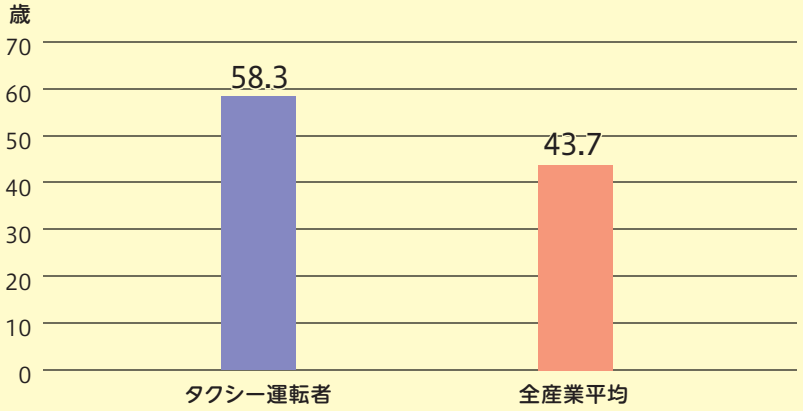
【ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率】



厚生労働省
「職業安定業務統計」

② タクシー運転者の平均年齢

タクシー運転者の平均年齢は、全産業平均と比較をして非常に高く、高齢化が深刻な状況にあります。



厚生労働省
「令和4年 賃金構造基本統計調査」

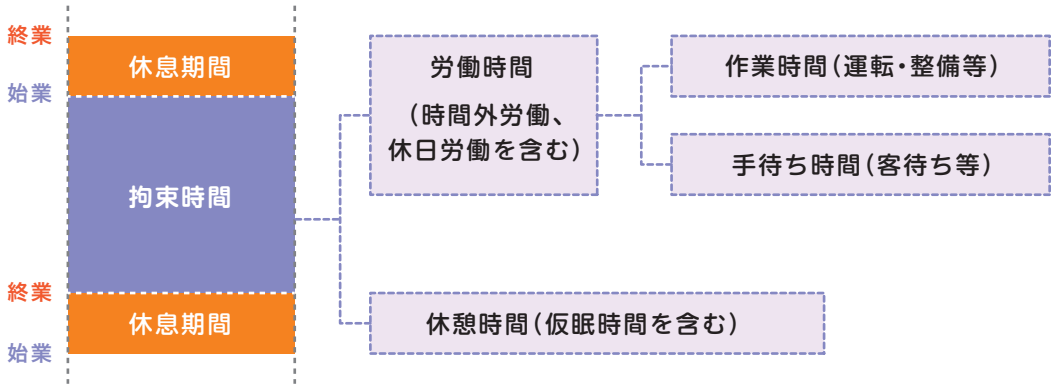
第2章 仕事に係る時間の基礎知識を身につけよう

タクシー

第1項 仕事に係る時間の全体像を知る

ハイヤー・タクシー運転者は、運転だけでなく、出庫前の車両点検整備や客待ちなど、様々な業務をしています。

これらの業務を時間の観点から体系的に整理をしたものが、下の図です。



詳細は次項以降で説明をしますが、それぞれの時間の関係は次のとおりです。

拘束時間から休憩時間を差し引いた時間
休日労働や時間外労働の時間も含まれる

労働時間 ＝ 作業時間 ＋ 手待ち時間
運転や車両整備、点呼・清掃などの時間　客待ちなどの時間

休息期間

拘束時間 ＝ 労働時間 ＋ 休憩時間

拘束時間から労働時間を差し引いた時間
労働から離れることを保障された時間
仮眠時間なども含む

休息期間と拘束時間の合計は
24時間を基本

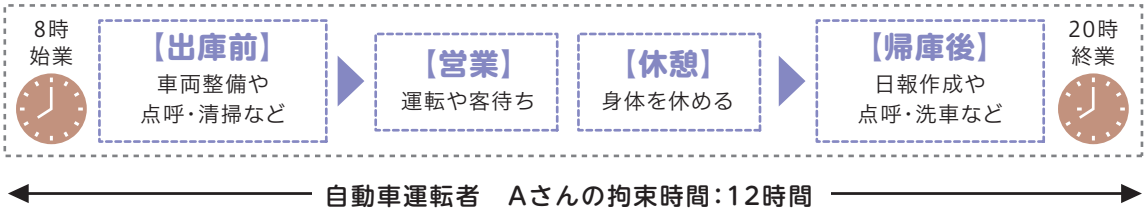
それでは、それぞれがどのような時間なのかを次項以降で確認しましょう。

第2項 拘束時間とは？

拘束時間の定義

拘束時間とは、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です。つまり、始業時刻から終業時刻までの時間です。

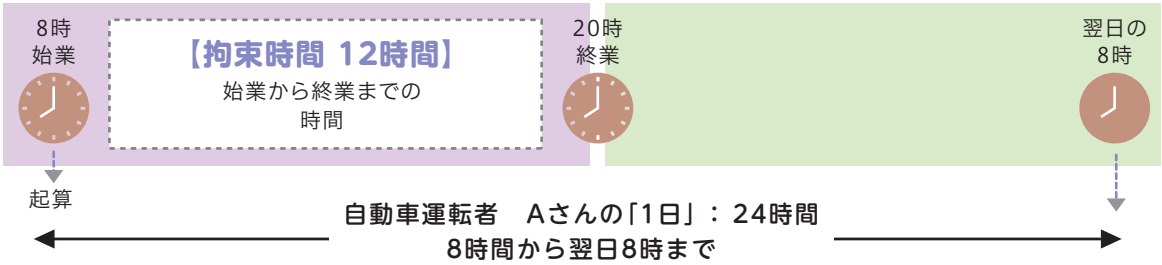
【自動車運転者　Aさんの例】



「1日」の拘束時間

改善基準告示では暦日ではなく、「始業時刻から起算した24時間」が1日です。

【自動車運転者　Aさんの例】



「1か月」の拘束時間

特定の日を「起算日」とした1か月間で、原則として暦月をいいます。
ただし、就業規則、労使協定において特定日を起算日と定めている場合は、当該特定日から起算した1か月間でも差し支えありません。

就業規則等で、起算日を「6日」としている場合の例：青色の部分が「1か月」

日	月	火	水	木	金	土
	起算日		1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

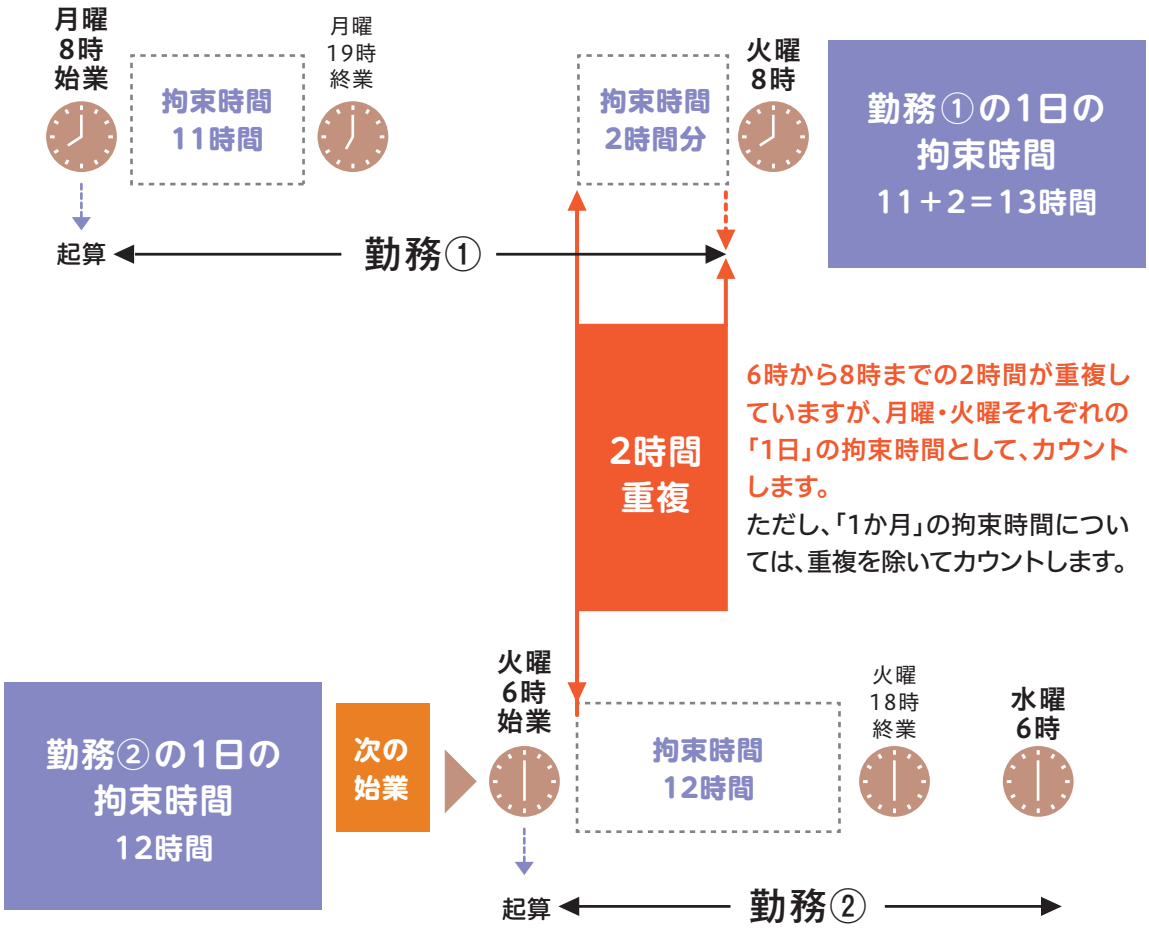
1日と1か月の拘束時間を管理する留意点

拘束時間は、始業時刻から終業時刻までの時間ですが、前回の始業時刻から数えて24時間以内に次の始業が始まる場合は、1日の拘束時間はどのように考えれば良いのでしょうか？

下図のように、Aさんが月曜8時に出社した場合、改善基準告示で定められている1日は、月曜8時から火曜8時までの24時間（図の勤務①部分）です。
次の始業が火曜6時から始まるため、勤務①の拘束時間は11時間＋2時間＝13時間となります。勤務②の1日は、火曜6時から水曜6時までの24時間（図の勤務②部分）で拘束時間は12時間となり、下図に示すとおり、火曜6時から火曜8時までの2時間が重複します。このような場合、重複した2時間は、月曜と火曜双方の拘束時間の双方に計上することとなります。1日の拘束時間を管理する際の重要なポイントとなりますので、覚えておきましょう。

一方、1か月の拘束時間を計算する際には、「勤務①の拘束時間：13時間」＋「勤務②の拘束時間：12時間」の合計から、重複している拘束時間の2時間を除いた「23時間」となります。

【自動車運転者　Aさんの例】

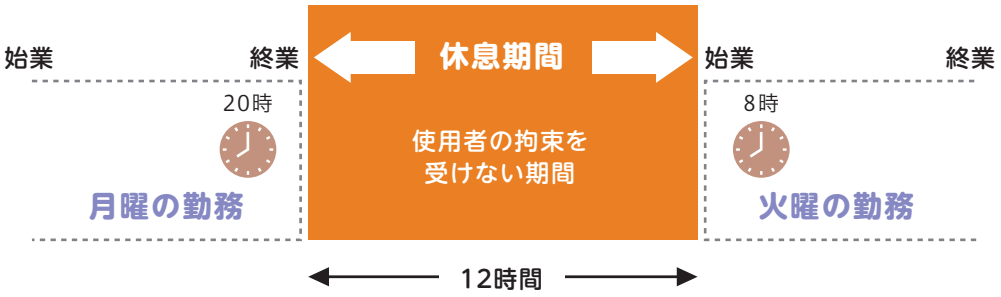


第3項 休息期間とは？

休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間、つまり、勤務と次の勤務との間にあって、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をいいます。休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なるものです。

安全・安心な運行を続けるためになくてはならない大切な時間です。

【自動車運転者　Aさんの例】

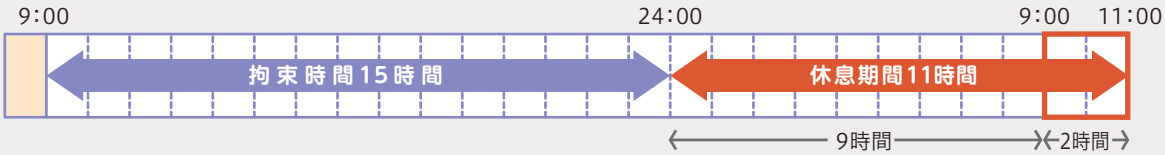


Q&A 休息期間の与え方について

Q 1日の拘束時間が 15 時間の場合、休息期間について9時間を超えて与えることは可能ですか。1日の始業時刻から起算して 24 時間以内に休息期間の終点が到来する必要があるのでしょうか。

A 休息期間について、始業時刻から起算して 24 時間以内に終了するよう与える必要はありません。

例えば、9時始業の場合、拘束時間の上限は 15 時間なので、24 時までに終業する必要がありますが、その後の休息期間は「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」時間であればよく、9時間を超えて休息期間を与えたことによって、1日の始業時刻から起算して 24 時間以内に 11 時間の休息期間を収める必要はありません。



ただし、1日の始業時刻から起算して24時間以内に、1日の拘束時間が上限を超えていないこと、および1日の休息期間が下限を下回っていないことを確認することが必要です。

タクシー

第1項 日勤勤務の拘束時間と休息期間

- 1か月の拘束時間　288時間以内
- 1日の拘束時間　原則13時間以内（延長する場合でも上限15時間、14時間超は週3回までが目安）
- 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、継続9時間を下回らない

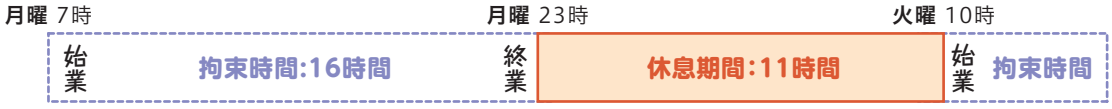
【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)
- 1か月の拘束時間：299時間以内
- 2暦日の拘束時間：13時間以内　上限16時間
- 2暦日の休息期間：継続８時間以上

例で見ながら、確認をしましょう。

例1 月曜8時に始業し、月曜21時に終業。次の勤務が火曜8時に始業。

拘束時間が13時間、休息期間が11時間であり、▶ 改善基準告示を満たしています。

例2 月曜7時に始業し、月曜23時に終業。次の勤務が火曜10時に始業。

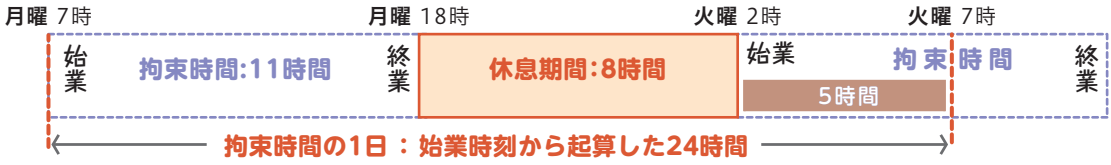


拘束時間が1日の上限の15時間を超えています。▶ 改善基準告示違反です。

例3 月曜8時に始業し、火曜1時に終業。次の勤務が火曜8時に始業。

拘束時間が1日の上限の15時間を超えた17時間であり
休息期間も9時間を下回った7時間です。▶ 改善基準告示違反です。

例4 月曜7時に始業し、月曜18時に終業。次の勤務が火曜2時に始業。



休息期間は8時間で、9時間を下回っています。拘束時間も月曜の
11時間と火曜の5時間分を合計した16時間（※）であり、▶ 改善基準告示違反です。

※拘束時間算出は、第2章-第2項 拘束時間「1日と1か月の拘束時間を管理する留意点」を参照。

第2項 日勤勤務の時間外労働および休日労働の限度(含:休日の取扱い)

● **休日の取扱い**　**休息期間 +24時間の連続した時間**

▶9時間+24時間=33時間
▶2日続けて休日を与える場合は、2回目の休日も24時間以上

● **休日労働の回数**　**2週間に1回が限度**

時間外労働及び休日労働の限度　～労働基準法第36条、第140条/改善基準告示第1条第3項、第2条第4項～

法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

36協定で定める時間外労働の限度時間は、1か月45時間及び1年360時間です。臨時的にこれを超えて労働させる必要がある場合であっても、自動車運転の業務については、1年960時間以内としなければなりません(令和6年4月1日から)。

また、自動車運転の業務については、時間外労働及び休日労働によって、改善基準告示の1日の最大拘束時間、1か月の拘束時間、1年の拘束時間を超えてはなりません。

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)

● 休日の取扱い　:休息期間+24時間の連続した時間
▶ 8時間+24時間=32時間
● 休日労働の回数:2週間に1回が限度

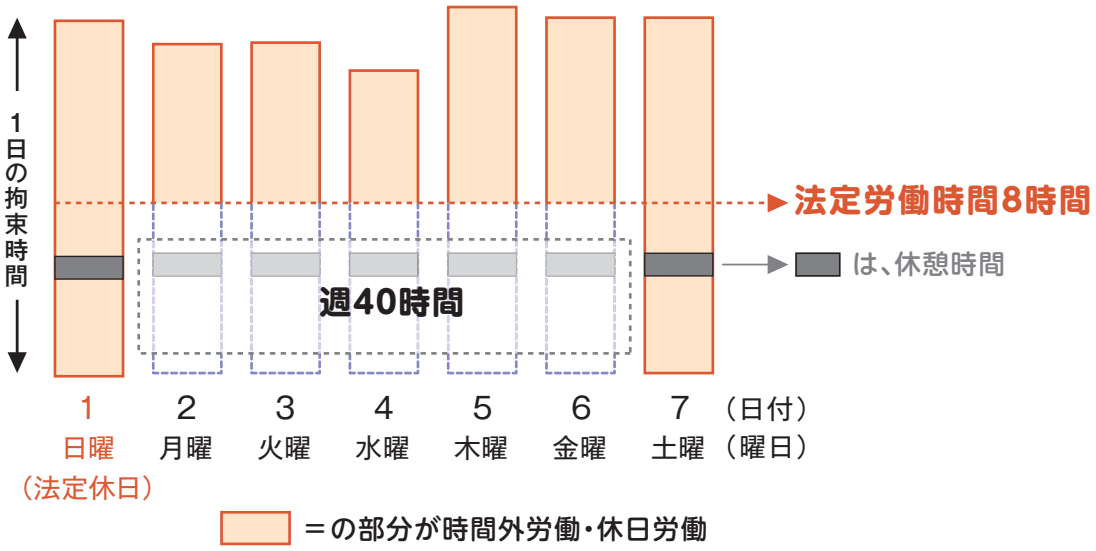
【休日労働とは?】

自社で設定している「法定休日」に労働することをさします。
労働基準法では、週1日以上または4週間のうち4回以上休日を与えなければならないとされており、その休日を法定休日と言います。

【時間外労働時間と休日労働時間とは?】

労働基準法では、法定労働時間は週40時間(1日8時間、休憩時間は除く)が限度とされており、これを超える労働時間は、時間外労働の時間となります。

なお、時間外労働時間や休日労働時間は必要最小限にとどめられるべきであるとされており、36協定を締結する労使当事者は、このことに十分留意しなければなりません。



例1 休日前の勤務は月曜23時に終業。休日に身体を休め、水曜6時に始業。

月曜 23時　火曜 8時　水曜 6時

拘束時間 | 始業 | 休息時間：9時間 | 22時間 | 始業 | 拘束時間

月曜終業後の23時から休息期間が始まりますので、9時間後の火曜8時までが休息期間となります。
水曜の始業が6時ですから、休息期間終了後、24時間が確保できていません。

▶ 休日として取り扱われません。

例2 休日前の勤務は月曜23時に終業。休日に身体を休め、水曜8時に始業。

月曜 23時　火曜 8時　水曜 8時

拘束時間 | 始業 | 休息時間：9時間 | 24時間 | 始業 | 拘束時間

例1と異なり、火曜8時から24時間確保できています。

▶ 休日として取り扱われます。

例3 拘束時間に関する労使協定は締結しておらず、毎週土曜・日曜が休日（法定休日は日曜）。36協定の範囲内での時間外労働と休日労働を含めた1か月の実績が下表のとおり。

拘束時間

日	月	火	水	木	金	土
1	2 12	3 12	4 10	5 10	6 12	7
8 10	9 10	10 12	11 10	12 10	13 12	14
15 8	16 10	17 12	18 10	19 12	20 13	21 8
22 13	23 11	24 12	25 12	26 10	27 10	28 8
29 13	30 10	31 12	1か月の合計拘束時間 **304時間**			

1日の拘束時間はすべて13時間以内ですが、
1か月の拘束時間が288時間を上回る304時間となっています。▶ **改善基準告示違反です。**
また休日労働は2週間に1回が限度ですが、第2週から第4週まで、休日労働しています。▶ **改善基準告示違反です。**

拘束時間

日	月	火	水	木	金	土
1	2 12	3 12	4 10	5 10	6 12	7
8 10	9 10	10 12	11 10	12 10	13 12	14
15 ×	16 10	17 12	18 10	19 12	20 13	21 8
22 13	23 11	24 12	25 12	26 10	27 10	28 8
29 ×	30 10	31 12	1か月の合計拘束時間 **283時間**			

例えば、15日と29日の休日労働がなければ、休日労働は2週間に1回におさまり、1か月の拘束時間も、304時間－（8時間＋13時間）＝283時間となりますから、

▼

改善基準告示を満たしています。

第3項 隔日勤務の拘束時間と休息期間

- **1か月の拘束時間** 262時間以内
  地域的事情その他特別な事情（地方都市における顧客需要の状況、大都市部における顧客需要の一時的増加等）がある場合、労使協定により270時間まで延長可（1年のうち6か月まで）
- **2暦日の拘束時間** 22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回当たり21時間以内
- **2暦日の休息期間** 継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続22時間を下回らない

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)

- 1か月の拘束時間：262時間以内
  地域的事情その他特別な事情：労使協定により270時間まで延長可（1年のうち6か月まで）
- 2暦日の拘束時間：21時間以内
- 2暦日の休息期間：継続20時間以上

注釈：2回の隔日勤務を平均した1回当たりとは？

特定の隔日勤務を起算点として、2回の隔日勤務に区切ってそれぞれの隔日勤務の平均を計算することです。下図のとおりとなります。

[起算点の前の隔日勤務]	[起算点の隔日勤務]	[起算点の次の隔日勤務]
B時間	A時間	C時間

$\frac{(B時間＋A時間)}{2}$　　$\frac{(A時間＋C時間)}{2}$

いずれも21時間を超えている場合に改善基準告示違反です。
どちらか一方のみが21時間を超えている場合は、改善基準告示違反になりません。

例1

[起算点の前の隔日勤務]	[起算点の隔日勤務]	[起算点の次の隔日勤務]
20時間	21時間	22時間

平均：20.5時間　　平均：21.5時間

一方の平均が21時間を超えていませんので、**改善基準告示違反にはなりません。** ▶ **ただし、特定の隔日勤務を起算点として区切った2回の隔日勤務の平均が21時間を超えないことが望ましいです。**

例2

[起算点の前の隔日勤務]	[起算点の隔日勤務]	[起算点の次の隔日勤務]
20時間	22時間	23時間

平均：21時間　　平均：22.5時間

2回の隔日勤務を平均した1回当たりの拘束時間は「21時間」と「22.5時間」で、一方が21時間を超えていません。しかし、2暦日の拘束時間は22時間以内とされていますが、この例では、起算点の次の隔日勤務の拘束時間は23時間であり、22時間を超えています。 ▶ **改善基準告示違反です。**

第4項 隔日勤務の時間外労働および休日労働の限度(含:休日の取扱い)

● **休日の取扱い**　**休息期間+24時間の連続した時間**

▶22時間+24時間=46時間
▶2日続けて休日を与える場合は、2回目の休日も24時間以上

● **休日労働の回数**　**2週間に1回が限度**

時間外労働及び休日労働の限度　～労働基準法第36条、第140条/改善基準告示第1条第3項、第2条第4項～

法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

36協定で定める時間外労働の限度時間は、1か月45時間及び1年360時間です。臨時的にこれを超えて労働させる必要がある場合であっても、自動車運転の業務については、1年960時間以内としなければなりません(令和6年4月1日から)。

また、自動車運転の業務については、時間外労働及び休日労働によって、改善基準告示の1日の最大拘束時間、1か月の拘束時間、1年の拘束時間を超えてはなりません。

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)

- 休日の取扱い　:休息期間+24時間の連続した時間
  ▶ 20時間+24時間=44時間
- 休日労働の回数:2週間に1回が限度

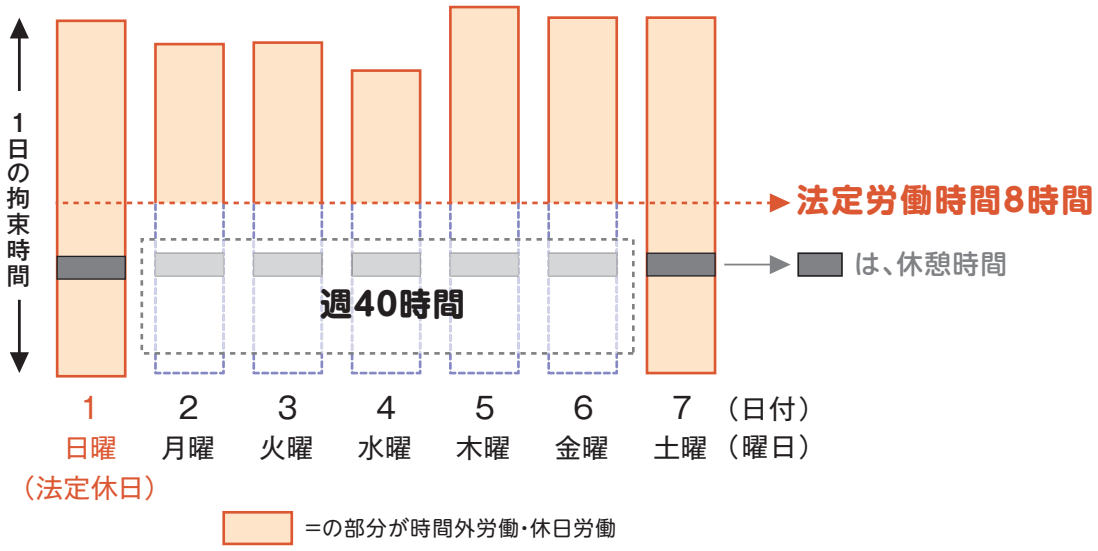
【休日労働とは?】

自社で設定している「法定休日」に労働することをさします。
労働基準法では、週1日以上または4週間のうち4回以上休日を与えなければならないとされており、その休日を法定休日と言います。

【時間外労働時間と休日労働時間とは?】

労働基準法では、法定労働時間は週40時間　(1日8時間、休憩時間は除く)が限度とされており、これを超える労働時間は、時間外労働の時間となります。

なお、時間外労働時間や休日労働時間は必要最小限にとどめられるべきであるとされており、36協定を締結する労使当事者は、このことに十分留意しなければなりません。



例1 月曜14時に始業し、火曜11時に終業。身体を休め、木曜7時に始業し金曜4時に終業。

月曜 14時　火曜 11時　水曜 9時　木曜 7時　金曜 4時

始業 拘束時間：21時間 終業 | 休息期間：22時間 | 22時間 | 始業 拘束時間：21時間 終業

火曜終業後の11時から休息期間が始まりますので、22時間後の水曜9時までが休息期間となります。木曜の始業が7時ですから、休息期間終了後24時間が確保できていません。

▶ 休日として取り扱われません。

例2 月曜14時に始業し、火曜11時に終業。身体を休め、木曜9時に始業し金曜6時に終業。

月曜 14時　火曜 11時　水曜 9時　木曜 9時　金曜 6時

始業 拘束時間：21時間 終業 | 休息期間：22時間 | 24時間 | 始業 拘束時間：21時間 終業

例1と異なり、水曜9時から24時間確保できています。

▶ 休日として取り扱われます。

例3 時間外労働と休日労働を含めた1か月の実績が下表のとおり。

■ 拘束時間

日	月	火	水	木	金	土
1	2 21	3	4 21	5	6 21	7
8	9 21	10	11 21	12	13 21	14
15	16 21	17	18 21	19	20 21	21
22	23 21	24	25 21	26	27 21	28
29	30 21	31	1か月の合計拘束時間 **273時間**			

2暦日の拘束時間はすべて22時間以内であり、かつ2回の隔日勤務の平均も21時間ですが、1か月の拘束時間が262時間を上回る273時間となっています。たとえ労使協定があったとしても、270時間を超えており、

▶ 改善基準告示違反です。

■ 拘束時間

日	月	火	水	木	金	土
1	2 20	3	4 20	5	6 20	7
8	9 20	10	11 20	12	13 20	14
15	16 20	17	18 20	19	20 20	21
22	23 20	24	25 20	26	27 20	28
29	30 20	31	1か月の合計拘束時間 **260時間**			

例えば、左のような働き方であれば、

▼

改善基準告示を満たしています。

第5項 日勤勤務と隔日勤務 車庫待ち等の自動車運転者に係る例外

例外の対象となる車庫待ち等の自動車運転者とは、次の要件を満たすものです。

① 事業場が人口30万人以上の都市に所在していないこと
② 勤務時間のほとんどについて「流し営業」を行っている実態でないこと
③ 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
④ 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
なお、令和6年4月1日からの改正後の改善基準告示の適用の際、現に車庫待ち等の自動車運転者として取り扱われている者の属する事業場については、①にかかわらず、当該事業場が人口30万人以上の都市に所在している場合であっても、当分の間、当該事業場の自動車運転者を車庫待ち等の自動車運転者に該当するものとして取り扱います。

［日勤勤務］

● 1か月の拘束時間　**原則288時間以内**
労使協定により1か月300時間まで延長可

● 1日の拘束時間　**以下の要件を満たす場合、1日24時間まで延長可**
・1日の拘束時間が18時間を超える場合、夜間4時間以上の仮眠時間を与える
・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える
・1日の拘束時間16時間超が1か月について7回以内

［隔日勤務］

● 1か月の拘束時間　**原則262時間以内**
労使協定により1か月270時間まで延長可
さらに以下の要件を満たす場合、10時間を加えた時間まで延長可
（262時間～270時間＋10時間 ＝272時間～280時間まで）
・夜間に4時間以上の仮眠時間を与える
・労使協定により、2暦日の拘束時間が22時間を超える回数及び2回平均1回の隔日勤務の拘束時間が21時間を超える回数の合計を1か月7回以内の範囲で定める

● 2暦日の拘束時間　**以下の要件を満たす場合、24時間まで延長可**
・夜間に4時間以上の仮眠時間を与える
・労使協定により、2暦日の拘束時間が22時間を超える回数及び2回平均1回の隔日勤務の拘束時間が21時間を超える回数の合計を1か月7回以内の範囲で定める

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)

［日勤勤務］
● 1か月の拘束時間：299時間以内　労使協定により1か月322時間まで延長可
● 1日の拘束時間　：以下の要件を満たす場合、24時間まで延長可
・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える
・1日の拘束時間16時間超が1か月について7回以内
・1日の拘束時間が18時間を超える場合、夜間4時間以上の仮眠時間を与える

［隔日勤務］
● 1か月の拘束時間：262時間以内
地域的事情その他特別な事情がある場合、労使協定により1か月270時間まで延長可
さらに以下の要件を満たす場合、20時間を加えた時間まで延長可
（270時間＋20時間 ＝290時間まで）
・夜間4時間以上の仮眠時間を与える
・2暦日21時間超の回数が1か月7回以内（労使協定）
● 2暦日の拘束時間：以下の要件を満たす場合、24時間まで延長可
・夜間4時間以上の仮眠時間を与える
・2暦日21時間超の回数が1か月7回以内（労使協定）

第6項 日勤勤務と隔日勤務 共通 予期し得ない事象への対応時間

- 予期し得ない事象(※1)への対応時間を、1日と2暦日の拘束時間から除くことができる(※2)。
- 勤務終了後、休息期間（予期し得ない事象への対応により、1日及び2暦日の拘束時間が最大拘束時間を超えた場合には、通常どおりの休息期間ではなく、1日勤務：継続11時間以上2暦日勤務：継続24時間以上）を与えることが必要。

※1 予期し得ない事象とは、次の事象を言う。

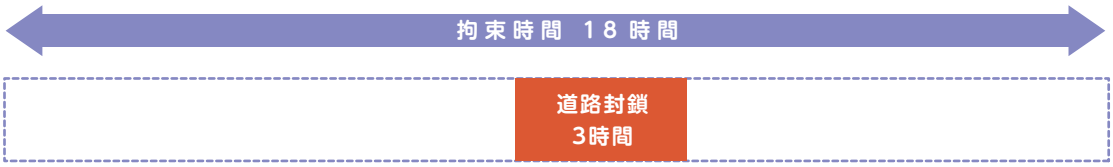
・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと
・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと
・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと
・異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと

※2 運転日報上の記録に加え、客観的な記録が必要。

・運転日報上の記録は、対応を行った場所、予期し得ない事象に係る具体的事由、当該事象への対応を開始した時刻及び対応が終了した時刻や所要時間が確認出来るもの
・客観的な資料は、例えば、修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等、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、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）、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といったもの

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)　規定なし ※ 令和6年4月からの新設規定

例1 運行中に災害の発生に伴う道路封鎖。封鎖が解除されるまで3時間の対応時間を要した。



拘束時間：18時間－3時間＝15時間（※3）

※3　3時間の対応時間を除くことにより、拘束時間の基準を満たします。
なお、この3時間は、1か月の拘束時間から除外することはできません。

コラム 賃金制度等について

自動車運転者の賃金制度等は、次による改善を図るものとされています。

① 保障給

歩合給制度が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めなくてはなりません。
「通常の賃金」とは、原則として、労働者が各人の標準的能率で歩合給の算定期間における通常の労働時間（勤務割に組み込まれた時間外労働及び休日労働の時間を含む。）を満勤した場合に得られると想定される賃金額手当を含み、臨時に支払われる賃金及び賞与を除く。）をいい、「一時間当たりの保障給」の下限は次の算式により算定します。

$$\text{1時間当たりの保障給} = \frac{\text{通常の賃金}}{\text{算定期間における通常の労働時間}} \times 0.6$$

② 累進歩合制度

トップ賞・奨励加給を含む累進歩合制度は、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり交通事故の発生が懸念されることから、廃止しなければなりません。

③ 年次有給休暇の不利益取扱いの是正

労働基準法附則第136条の規定に従い、年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはなりません。

第7項 改善基準告示で定められている内容

- 時間外労働時間は、1か月45時間、1年360時間まで
- 臨時的な特別の事情で限度時間を超えて労働させる場合にも、1年960時間まで
  - ※ 36協定において、時間外・休日労働時間数をできる限り短くするよう努めること
  - ※ 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ること

【参考】改正前の改善基準告示(令和6年3月まで)

- 時間外労働時間は、1か月50時間、3か月140時間、1年間450時間の目安時間の範囲内で労使協定を締結するよう努めること
- ただし、特別の事情が生じたときに限り、所定の手続きを経て、目安時間を超える 一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を締結する場合は、この限りではない。
- 疲労回復を図る観点から、継続4時間以上の睡眠時間を確保するため少なくとも6時間程度は次の勤務に就かせない。

ハイヤーは、拘束時間などの基準は適用されません。
但し、自身の安全だけでなく、お客様の安全を守るためにも、事故防止に向けた対応を、常に心掛ける必要があります。

学んだ成果を振り返ろう

「改善基準告示に関するQ&A」を、厚生労働省「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」に掲載しています。確認してみましょう。

第1項 問題

問題 A 日勤勤務の運転者の拘束時間と休息期間について、空欄を埋めましょう。

1か月の拘束時間は、［ ① ］時間以内。

1日の拘束時間は、［ ② ］時間以内であり、これを延長する場合でも［ ③ ］時間が上限。

1日の休息期間は、継続［ ④ ］時間以上与えるように努める。

但し［ ⑤ ］時間を下回らない。

【回答】…詳細は本テキスト12頁に記載

①288　②13　③15　④11　⑤9

問題 B 隔日勤務の運転者の拘束時間と休息期間について、空欄を埋めましょう。

1か月の拘束時間は、［ ① ］時間以内。

2暦日の拘束時間は、［ ② ］時間以内であり、かつ、2回の隔日勤務を平均して1回当たり［ ③ ］時間以内。

2暦日の休息期間は、継続［ ④ ］時間以上与えるように努める。

但し［ ⑤ ］時間を下回らない。

【回答】…詳細は本テキスト15頁に記載

①262　②22　③21　④24　⑤22

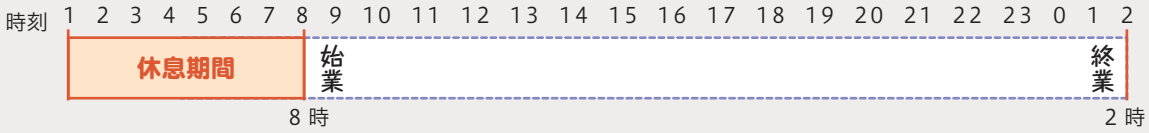
問題 C 新規に設けられた予期し得ない事象への対応時間について、空欄を埋めましょう。

乗船予定のフェリーの欠航や災害や事故等の発生に伴う道路封鎖などの予期し得ない事象への対応時間は、 ① から除くことができる。
ただし、除くためには ② が必要である。

【回答】…詳細は本テキスト19頁に記載
①1日と2暦日の拘束時間　②運転日報上の記録及び客観的な記録

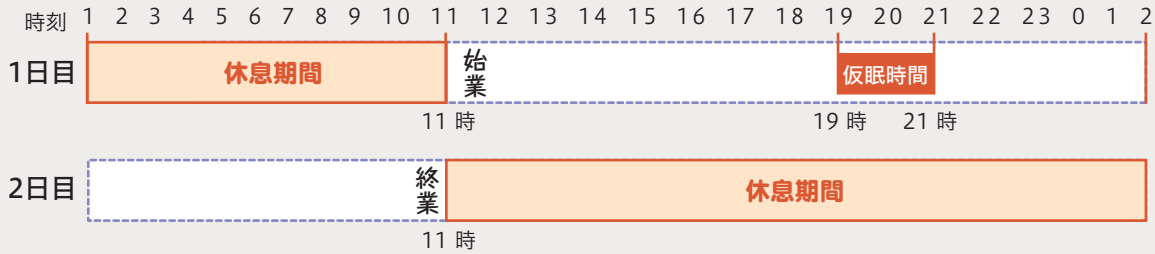
問題 D 日勤勤務の運転者が、下表の勤務をしました。改善基準告示を満たしていますか?

注:「車庫待ち等」の営業でない場合。



【回答】…詳細は本テキスト12頁に記載
拘束時間が18時間となっています。
日勤の1日の拘束時間は、上限でも15時間です。
改善基準告示違反です。

問題 E 隔日勤務の車庫待ち等の運転者が、下表の勤務をしました。改善基準告示を満たしていますか?



【回答】…詳細は本テキスト15頁に記載
２暦日の拘束時間を22時間超とするには、夜間に４時間以上の仮眠時間を与えること、労使協定で22時間超等を月７回以内の範囲で定める等の必要があります。
上図の場合は、19時から21時までの２時間の仮眠時間しか与えていません。
改善基準告示違反です。

令和6年4月改正版　改善基準告示のポイント

日　勤	1か月の拘束時間	288時間以内
	1日の拘束時間	13時間以内（上限15時間、14時間超は週3回までが目安）
	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
隔　勤	1か月の拘束時間	262時間以内（※1） ※1：地域的その他特別な事情がある場合、労使協定により270時間まで延長可（年6か月まで）
	2暦日の拘束時間	22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
	2暦日の休息期間	継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、22時間を下回らない
車庫待ち等の自動車運転者（※2）	日　勤	**1か月の拘束時間：** 288時間以内（労使協定により1か月300時間まで延長可） **1日の拘束時間：** 以下の要件を満たす場合、1日24時間まで延長可 ● 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える ● 1日16時間超が1か月について7回以内 ● 夜間4時間以上の仮眠時間を与える（18時間超の場合） ※2：車庫待ち等の自動車運転者とは、次の要件を満たす者をいう。 ・事業場が人口30万人以上の都市に所在していないこと　・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 ・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　・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
	隔　勤	**1か月の拘束時間：** 262時間以内（労使協定により1か月270時間まで延長可） （さらに、※3の要件を満たす場合、10時間を加えた時間まで延長可） **2暦日の拘束時間：** ※3の要件を満たす場合、24時間まで延長可 ※3：・2暦日22時間超及び2回の隔日勤務の平均が21時間超の回数が1か月について7回以内 ・夜間4時間以上の仮眠時間を与える
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日と2暦日の拘束時間から除くことができる（※4、5） 勤務終了後、休息期間（1日勤務：継続11時間以上、2暦日勤務：継続24時間以上）が必要 ※4：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 ※5：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。
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
累進歩合制度		累進歩合制度は廃止する （長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されるため）

ハイヤー	・労使当事者は、36協定の締結にあたり、以下の事項を遵守すること ・時間外労働時間は、1か月45時間、1年360時間まで ・臨時的特別な事情で限度時間を超えて労働させる場合にも、1年960時間まで ・36協定において、時間外・休日労働時間数をできる限り短くするよう努めること ・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ること

（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。

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

2024年4月からの自動車運転者への時間外労働の上限規制等の適用に向けて、皆さまの働き方改革に役立つ様々な情報を発信しております。

https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp

右記QRコードから、時間外労働の上限規制や改善基準告示のポイントを整理した「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」の動画コンテンツにアクセスできます。
取組み事例も紹介してますので、是非ともご視聴ください。