

ハイヤー・タクシー業における 働き方改革について

令和4年7月19日

大阪労働局 茨木労働基準監督署
労働時間相談・支援班

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第1部

働き方改革の目的と働き方改革関連法について

- (1) 働き方改革の目的
- (2) 働き方改革関連法の順次施行
- (3) 時間外労働の上限規制の導入
- (4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)
- (5) 割増賃金率の猶予廃止
- (6) その他の改正内容

第2部

働き方改革の実現に向けた中小企業支援策等について

- (1) 働き方改革の支援・相談先のご案内
- (2) ポータルサイト「スタートアップ労働条件」のご案内
- (3) 「働き方・休み方改善ポータルサイト」等のご案内
- (4) 各種助成金のご案内

(1) 働き方改革の目的

働き方改革の目的とは？

生産年齢人口 7556万6552人
前年から55万6342人減少
全体人口に占める割合59.5%
(令和元年の過去最低の数値)

多様な働き方を選択できる社会の実現

(企業)

働き方改革に取り組まないと...

「少子高齢化に伴う労働力人口の減少」

「働き方のニーズの多様化」

の問題に対応できなくなるおそれがある

働き方改革

企業

魅力ある職場作り

人材の確保

業績の向上

利益増

成長と分配の好循環

(1) 働き方改革の目的

参考事項 1

自動車運転者の高齢化

労働時間と賃金はどうか？

	年齢	勤続年数
全産業平均	43.2歳	11.9年

	年齢	勤続年数
トラック(大型)	49.4歳	11.8年
トラック(中小型)	46.4歳	10.0年
タクシー	59.5歳	10.2年
バス	51.8歳	12.3年

令和2年賃金構造基本統計調査
(厚生労働省)を加工して作成

(1) 働き方改革の目的

今が好循環の成否の分かれ目！！



あり

働き方改革の必要性は

(2) 働き方改革関連法の順次施行

平成31年4月1日から「働き方改革関連法」
が順次施行されています！



時間外労働の
上限規制の導入

割増賃金率の
猶予廃止

1人1年5日間の
年次有給休暇の取得

勤務間インターバル
制度の導入促進

フレックスタイム
制の制度拡充

高度プロフェッショナル
制度の創設

産業医・産業保健
機能の強化

労働者の健康
管理の徹底

同一労働
同一賃金

(2) 働き方改革関連法の順次施行

「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)が改正予定！

タクシー、バス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、その業務の特性を踏ま
え、拘束時間(休憩時間を含む始業から終業までの時
間)、休息期間(勤務と勤務の間の自由な時間)、運転
時間等の基準を定めたもの。

平成元年策定。平成9年の改正が最後となっていた...



改善基準告示
の見直し

(3) 時間外労働の上限規制の導入

これまでの時間外労働
法律上の上限規制なし

恒常的な長時間労働・・・過重労働

改正ポイント 1

時間外労働の
上限規制導入

(3) 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限

自動車運転者は適用猶予

原則 月 4 5 時間、年 3 6 0 時間

1 年単位の変形労働時間制の場合、月 4 2 時間、年 3 2 0 時間

業務量の大幅な増加

【特別条項】

上記の限度時間を延長することが可能
になる（年間 6 か月以内）

今回の法改正で新たに上限を導入

(3) 時間外労働の上限規制の導入

自動車運転者は適用なし

今回の法改正で新たに上限を導入

時間外労働の上限

【特別条項】

(年間 6 か月以内)

年間 7 2 0 時間以内

複数月平均 8 0 時間以内 休日労働含む

月 1 0 0 時間未満 休日労働含む

(3) 時間外労働の上限規制の導入

施行期日：平成31年（2019年）4月1日

（中小企業は、令和2年（2020年）4月1日）

自動車運転者は適用猶予



自動車運転の業務

- ・ 令和6年（2024年）4月1日から適用
- ・ 上限時間は年960時間とする
- ・ 将来的な一般則の適用については引き続き検討

(3) 時間外労働の上限規制の導入

【令和 6 年 4 月 1 日以降の適用内容】

現行							適用後						
	一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	4.5	-	-	-	4.5	-	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-
	4.5時間超は6月まで	適用あり	-	-	-	適用あり	-	-	適用あり	-	-	適用あり	-
	単月上限 ⁽¹⁾	100	-	-	-	-	-	100	100 ^(注2)	100	100	100	-
	複数月平均上限 ⁽¹⁾	80	-	-	-	-	-	80	80 ^(注2)	-	-	80	-
年	限度時間(原則)	360	-	-	-	360	-	360	360	360	360	360	-
	上限	720	-	-	-	720	-	960 ^(注3)	720	960 ^(注3)	960 ^(注3)	720	-

注1： 休日労働を含む。
 注2： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。
 注3： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、3.6協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。
 注4： 医師に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。
 B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。
 面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を3.6協定に定めることが必要。

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

働き方改革関連法にあわせた過重労働の防止

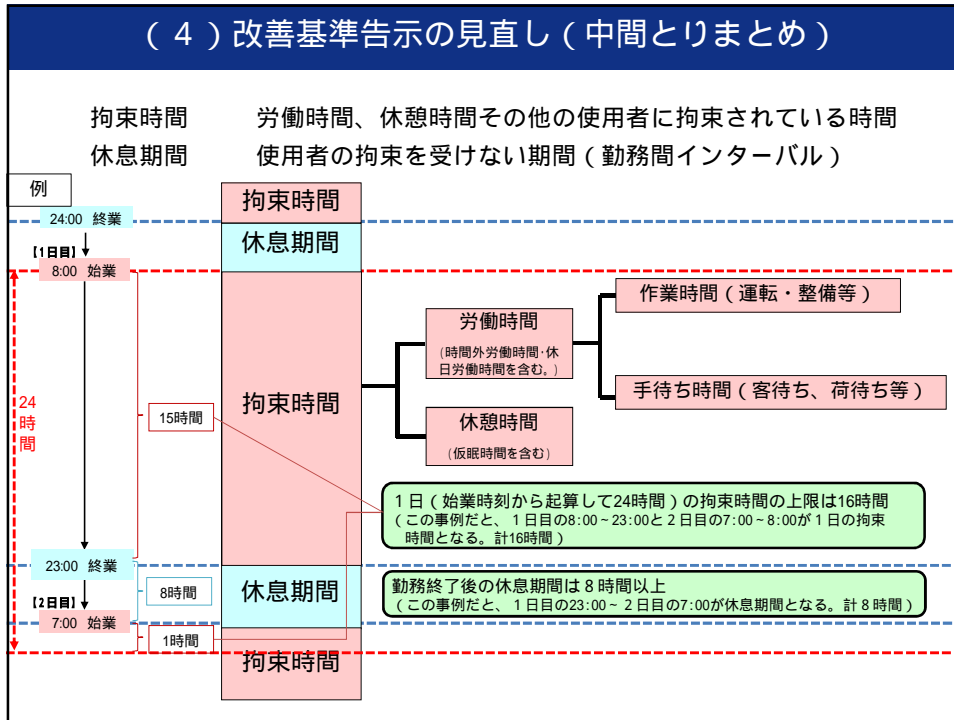
拘束時間の短縮、休息期間の延長...

改正ポイント 2

改善基準告示
の見直し

予定

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)



(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

1 1か月の拘束時間

現行

【日勤】

1か月についての拘束時間は、299時間を超えない。

【隔勤】

1か月についての拘束時間は、262時間を超えない。

地域的事情その他の特別の事情がある場合、労使協定により、年間6か月まで、1か月の拘束時間を270時間まで延長可。

見直し案

【日勤】

1か月についての拘束時間は、288時間を超えない。

【隔勤】

(変更なし)

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

2 1日の拘束時間、休息期間(日勤)

現行

【日勤】

1日についての拘束時間は、13時間を超えない。
延長する場合であっても、最大拘束時間は16時間。

勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与える。

見直し案

【日勤】

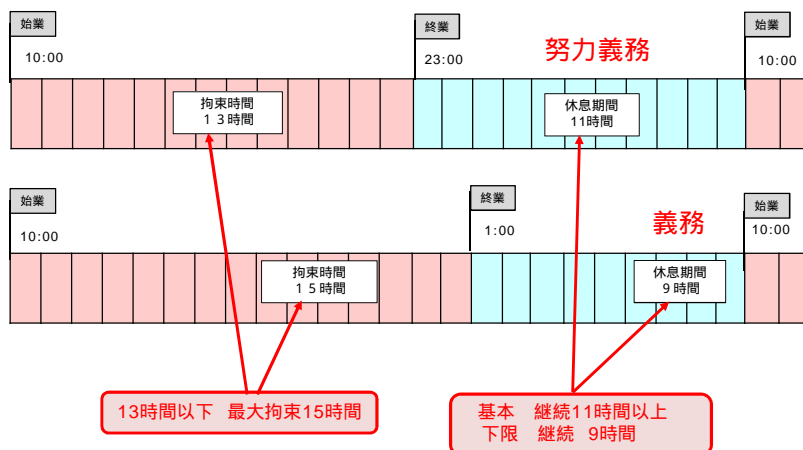
1日についての拘束時間は、13時間を超えない。
延長する場合であっても、最大拘束時間は15時間。この場合も1日14時間を超える回数()をできるだけ少なくするよう努める。

通達において、「1週間について3回以内」を目安として示す。

勤務終了後、継続11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9時間を下回らない。

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

参考 【1日の拘束時間・休息期間(見直し後)】イメージ



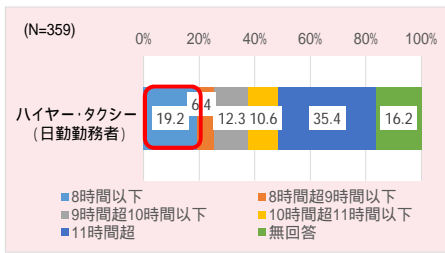
(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

参考 【休息期間に関する実態調査の結果】

1日の休息期間について、「8時間以下」と回答した自動車運転者の割合は19.2%であった。
休息期間と睡眠時間の関係性として「休息期間9時間以下」は6時間以下の睡眠、「休息期間9時間超～11時間以下」は5時間30分超～7時間以下の睡眠、「休息期間11時間超」は6時間30分超～8時間以下の睡眠の割合が高かった。

(令和2年度「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査事業報告書」(厚生労働省)を加工して作成)

図表 103 休息期間



	睡眠時間									
	5時間以下	5時間超5時間30分以下	5時間30分超6時間以下	6時間超6時間30分以下	6時間30分超7時間以下	7時間超7時間30分以下	7時間30分超8時間以下	8時間超	無回答	
全体 (N数)	301	12.3	3.7	17.9	3.3	21.9	2.3	21.3	7.6	9.6
休息期間	69	39.1	5.8	13.0	1.4	4.3	0.0	0.0	0.0	36.2
休息期間9時間以下	23	13.0	13.0	43.5	4.3	17.4	4.3	4.3	0.0	0.0
休息期間9時間超10時間以下	44	0.0	4.5	22.7	6.8	38.6	2.3	25.0	0.0	0.0
休息期間10時間超11時間以下	38	10.5	5.3	23.7	0.0	34.2	5.3	21.1	0.0	0.0
休息期間11時間超	127	2.4	0.0	12.6	3.8	22.8	2.4	34.6	18.1	3.1

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

3 2暦日の拘束時間、休息期間(隔勤)

現行

【隔勤】

2暦日についての拘束時間は、2.1時間を超えない。

勤務終了後、継続2.0時間以上の休息期間を与える。

見直し案

【隔勤】

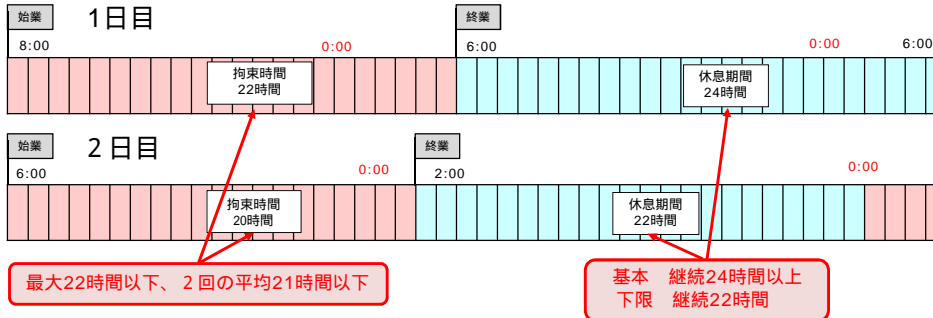
2暦日についての拘束時間は、2.2時間を超えない。

この場合において、2回の隔日勤務(始業及び終業の時刻が同一の日に属しない業務)を平均し隔日勤務1回当たり2.1時間を超えない。

勤務終了後、継続2.4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2.2時間を下回らない。

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

参考 【2 暦日の拘束時間、休息期間(隔日勤務、見直し後)】イメージ



2 暦日の拘束時間に係る改善基準告示違反について

下の図の「拘束Aと拘束Bの平均」と「拘束Bと拘束Cの平均」がいずれも21時間を超えた場合に違反となる。

違反なし	拘束時間A 20時間	休息期間	拘束時間B 22時間	休息期間	拘束時間C 21時間	休息期間
違反あり	拘束時間A 21時間	休息期間	拘束時間B 22時間	休息期間	拘束時間C 21時間	休息期間
違反なし	拘束時間A 22時間	休息期間	拘束時間B 20時間	休息期間	拘束時間C 22時間	休息期間

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

4 車庫待ち等の自動車運転者(日勤)

現行

車庫待ち等(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)の自動車運転者()については、労使協定により、1か月の拘束時間を32.2時間まで延長可。

見直し案

車庫待ち等(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)の自動車運転者については、労使協定により、1か月の拘束時間を30.0時間まで延長可。

車庫待ち等の自動車運転者とは、常態として車庫待ち、駅待ち形態によって就労する自動車運転者であり、就労形態について以下の基準を満たすもの。

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。

次のスライドに続く

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

4 車庫待ち等の自動車運転者(日勤)

現行

車庫待ち等の自動車運転者については、以下の要件を満たす場合、1日の拘束時間を24時間まで延長可。

ア 勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えること。

イ 1日の拘束時間が16時間を超える回数が1か月について7回以内であること。

ウ 1日の拘束時間が18時間を超える場合には、夜間に4時間以上の仮眠時間を与えること。

見直し案

- イ 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。
- 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。

(変更なし)

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

5 車庫待ち等の自動車運転者(隔勤)

現行

車庫待ち等の自動車運転者については、労使協定により、1か月の拘束時間を270時間まで延長可。

車庫待ち等の自動車運転者については、以下の要件を満たす場合、1か月の拘束時間については上記の時間に20時間を加えた時間まで、2暦日の拘束時間については24時間まで延長可。

- ア 夜間に4時間以上の仮眠時間を与えること。
- イ 2暦日の拘束時間を24時間まで延長するのは、1か月7回以内とすること。

見直し案

(変更なし)

車庫待ち等の自動車運転者については、以下の要件を満たす場合、1か月の拘束時間については上記の時間に10時間を加えた時間まで、2暦日の拘束時間については24時間まで延長可。

- ア 夜間に4時間以上の仮眠時間を与えること。
- イ 2暦日の拘束時間を24時間まで延長するのは、1か月7回以内とすること。

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

6 例外的な取扱いについて

見直し案

【予期し得ない事象に遭遇した場合】

事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、1日または2暦日の拘束時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。ただし、対応に要した時間を含めて算出した時間が1日または2暦日の拘束時間の限度を超えた場合には、勤務終了後、1日の勤務の場合には継続1時間以上、2暦日の勤務の場合には継続24時間以上の休息期間を与えるものとする。

(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場合
- イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合
- ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
- 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となった場合

次のスライドに続く

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

6 例外的な取扱いについて

参考 【予期し得ない事象の考え方】イメージ

前スライドの
具体的な事由
ア

(例) 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合



- ・ 拘束時間時間 $16時間 - 2時間 = 14時間$ (1日の拘束時間の基準を満たす)
(ただし、賃金支払いの対象とすべき労働時間は、16時間 - 休憩時間)

考え方

- ▶ 予期し得ない事象に対応した時間について、1日の拘束時間から除くことができるが、1年・1か月の拘束時間から除くことはできない。
- ▶ 予期し得ない事象に対応した場合、勤務終了後は、継続1時間以上(日勤)、又は24時間以上(隔勤)の休息期間()を与える必要がある。

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

6 例外的な取扱いについて

見直し案

【適用除外業務】

改善基準告示の適用除外業務に、「一般乗用旅客自動車運送事業」において、災害対策基本法等に基づき、都道府県公安委員会から緊急通行車両であることの確認、標章及び証明書の交付を受けて行う緊急輸送の業務を加えることとする。

【緊急通行車両とは?】 災害対策基本法に定める以下の車両(届出必要)

- 一 道路交通法第39条第1項の緊急自動車 (例)パトカー、救急車、消防車等
- 二 災害応急対策に従事する者又は災害応急対策に必要な物資の緊急輸送その他の災害応急対策を実施するため運転中の車両 (例)医師・歯科医師、医療機関等が使用する車両、患者等搬送用車両(特別な構造又は装置があるものに限る。)

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

7 ハイヤーについて

現行

時間外労働協定の延長時間については、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とするよう努める。

ただし、あらかじめ、目安時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、目安時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な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定める場合は、この限りでない。

見直し案

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の時間外労働協定の延長時間は、**1か月45時間、1年360時間を限度とし、**

臨時的特別な事情がある場合であっても、1年について**960時間を超えないものとし、労働時間を延長することができる時間数又は労働させることができる休日の時間数をできる限り少なくするよう努める。**

次のスライドに続く

(4) 改善基準告示の見直し(中間とりまとめ)

7 ハイヤーについて

現行

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。

見直し案

なお、必要な睡眠時間が確保できるよう、勤務終了後に一定の休息期間を与える。

(5) 割増賃金率の猶予廃止

1 か月60時間を超える時間外労働
5割以上の割増賃金の支払(大企業のみ)

中小企業は10年以上適用猶予されていた

改正ポイント3

割増賃金率の
猶予廃止

(5) 割増賃金率の猶予廃止

中小企業の定義

(事業場単位ではなく、企業単位で判断します)

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数	(例) 製造業(「その他」の業種) ・資本金1億円、労働者数100人 →中小企業 ・資本金1億円、労働者数500人 →中小企業 ・資本金5億円、労働者数100人 →中小企業 ・資本金5億円、労働者数500人 →大企業
小売業	5,000万円以下	または	50人以下	
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下	
卸売業	1億円以下	または	100人以下	
その他	3億円以下	または	300人以下	

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

* ハイヤー・タクシー業、バス業は、その他の業種となります。

* 資本金のない企業の場合、常時使用する労働者数のみで判断します。

(5) 割増賃金率の猶予廃止

現在：月60時間超の時間外割増賃金率

大企業 50%

中小企業 25%

	60h以下	60h超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



改正後：月60時間超の時間外割増賃金率

大企業、中小企業ともに50%

	60h以下	60h超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

(5) 割増賃金率の猶予廃止

深夜時間

深夜時間帯に1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合・・・

$$\begin{aligned} & \text{深夜割増率}25\% \text{ (2 割 5 分) 以上} \\ & + \text{時間外割増賃金}50\% \text{ (5 割) 以上} \\ & = \text{75\% (7 割 5 分) 以上} \end{aligned}$$

休日労働との関係

法定休日以外の休日労働が時間外労働となる場合
・・・「1か月60時間」の算定に含めなければ
ならない

(5) 割増賃金率の猶予廃止

施行期日：平成22年（2010年）4月1日から
中小企業は、「当面の間」猶予



中小企業は、令和5年（2023年）4月1日から

(6) その他の改正内容

その他の改正内容 1

フレックスタイム制の制度拡充



フレックスタイム制の清算期間を最長3か月まで拡大

1人1年5日間の年次有給休暇の取得



年次有給休暇の年間5日間の取得を義務化

高度プロフェッショナル制度の創設



年収1075万円以上の高度専門職について、労働時間規制の一部適用除外とする

産業医・産業保健機能の強化



労働者数50人以上の事業場に選任を義務付ける産業医に対して長時間労働者の情報提供等を義務化

労働者の健康管理の徹底



医師の面接指導実施のため、客観的な方法等により、労働者の労働時間の状況を把握するよう義務化

(6) その他の改正内容

フレックスタイム制の制度拡充

1人1年5日間の年次有給休暇の取得

高度プロフェッショナル制度の創設

産業医・産業保健機能の強化

労働者の健康管理の徹底



施行期日はいずれも平成31年(2019年)4月1日になります

(6) その他の改正内容

その他の改正内容 2

勤務間インターバル制度の導入促進



1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する制度の導入を努力義務化

同一労働
同一賃金



同一企業内における正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差を禁止

(6) その他の改正内容

その他の改正内容 2

勤務間インターバル制度の導入促進



施行期日：平成31年4月1日
(努力義務)

同一労働
同一賃金



施行期日：令和2年4月1日
令和3年4月1日
(中小企業)

労働時間相談・支援班の設置

すべての
監督署に
設置！

労働時間相談・支援班の役割

労働基準監督署では、企業の皆様に労働時間に関する法制度を理解していただくための説明や長時間労働削減に向けた相談の受付、助言支援などを行っております

企業に調査・是正勧告を行う
監督指導とは違います



監督署に相談したら指導
されるのでは・・・

やぶへびなん
じゃないの？



労働時間に関する
特別相談受付中

相談中に指導することはありません

お気軽に
ご相談ください

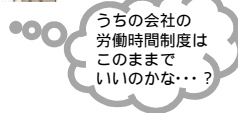
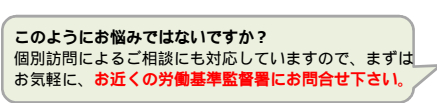
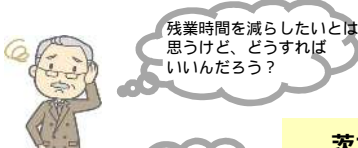


(1) 働き方改革の支援・相談先のご案内

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を労働基準監督署に設置しています。

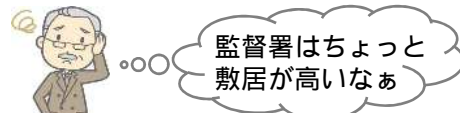
専門の「労働時間相談・支援班」が、
以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



茨木労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー
電話072-604-5308
受付：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

(1) 働き方改革の支援・相談先のご案内



とお考えの皆様

無料です

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターがあります！

全ての事業主の方がご利用いただけます
○社会保険労務士等が相談に対応します



相談窓口 **大阪市北区天満2-1-30**
大阪府社会保険労務士会館5階
E-mail hatarakikata@sr-osaka.jp

連絡先 **0120-068-116 (FAX申込可能)**



詳しくは... [大阪府社会保険労務士会](#) 検索 [上のQRコード](#) で

(2) ポータルサイト「スタートアップ労働条件」のご案内



手軽に情報を
入手したいなあ

インターネットでご利用
いただけるサイトがあります！

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト「スタートアップ労働条件」



利用方法1 WEB診断

「募集、採用、労働契約の締結」「就業規則、賃金、労務条件、年次有給休暇」「母性保護、育児、介護」「解雇、退職」「安全衛生管理」「労働保険、社会保険、その他」の6項目について、設問に回答することで、自社の問題点を診断することができます。また、問題点が認められた場合には改善に向けた情報が提供されます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

(3) 「働き方・休み方改善ポータルサイト」等のご案内

このほかにも・・・



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

URL : <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

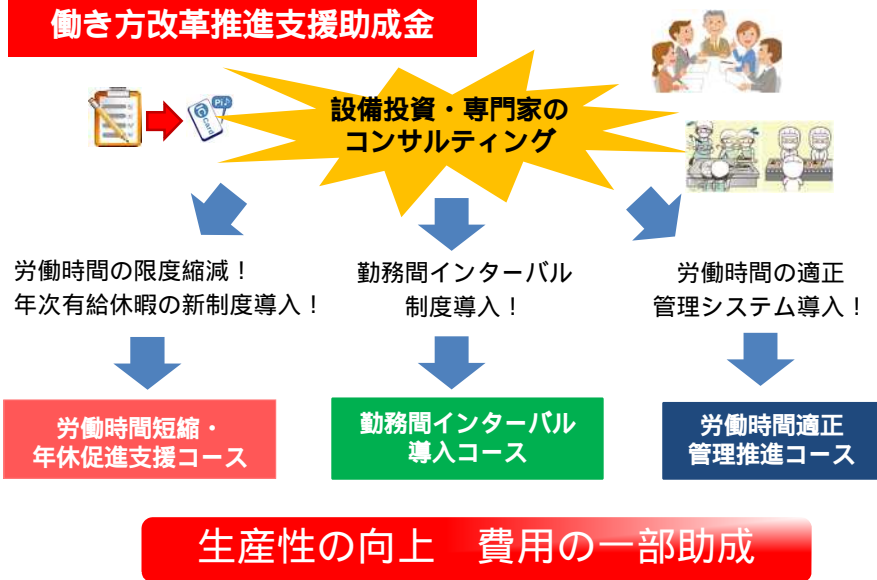
労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」

労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

URL : <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

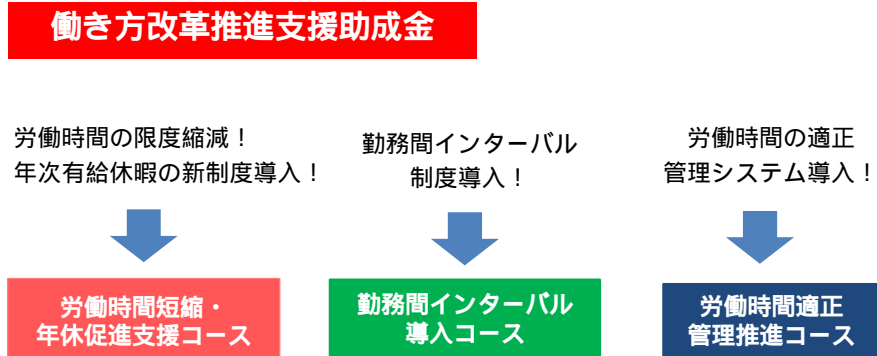
(4) 各種助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金



(4) 各種助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金



申請書提出期限： 令和4年11月30日

申請書提出の際に取組計画を提出して、それから
実際に取り組んでいただくことになります！

(4) 各種助成金のご案内

業務改善助成金（通常コース）

事業場で最も低い賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った場合にその費用の一部を助成



申請期限：令和5年1月31日

業務改善助成金（特例コース）

新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が減少している事業者が事業場で最も低い賃金を引き上げ、これから設備投資などを行う場合にその費用の一部を助成



申請期限：令和4年7月29日

(4) 各種助成金のご案内

今回紹介した業務改善助成金に関する問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

TEL：0120-366-440

実際に助成金を申請する場合の窓口

大阪労働局雇用環境・均等部 企画課助成金係

TEL：06-6941-4630

受付時間はそれぞれ 平日8:30～17:15です

ご静聴ありがとうございました。
これで労働時間相談・支援班からの
説明を終わらせていただきます。