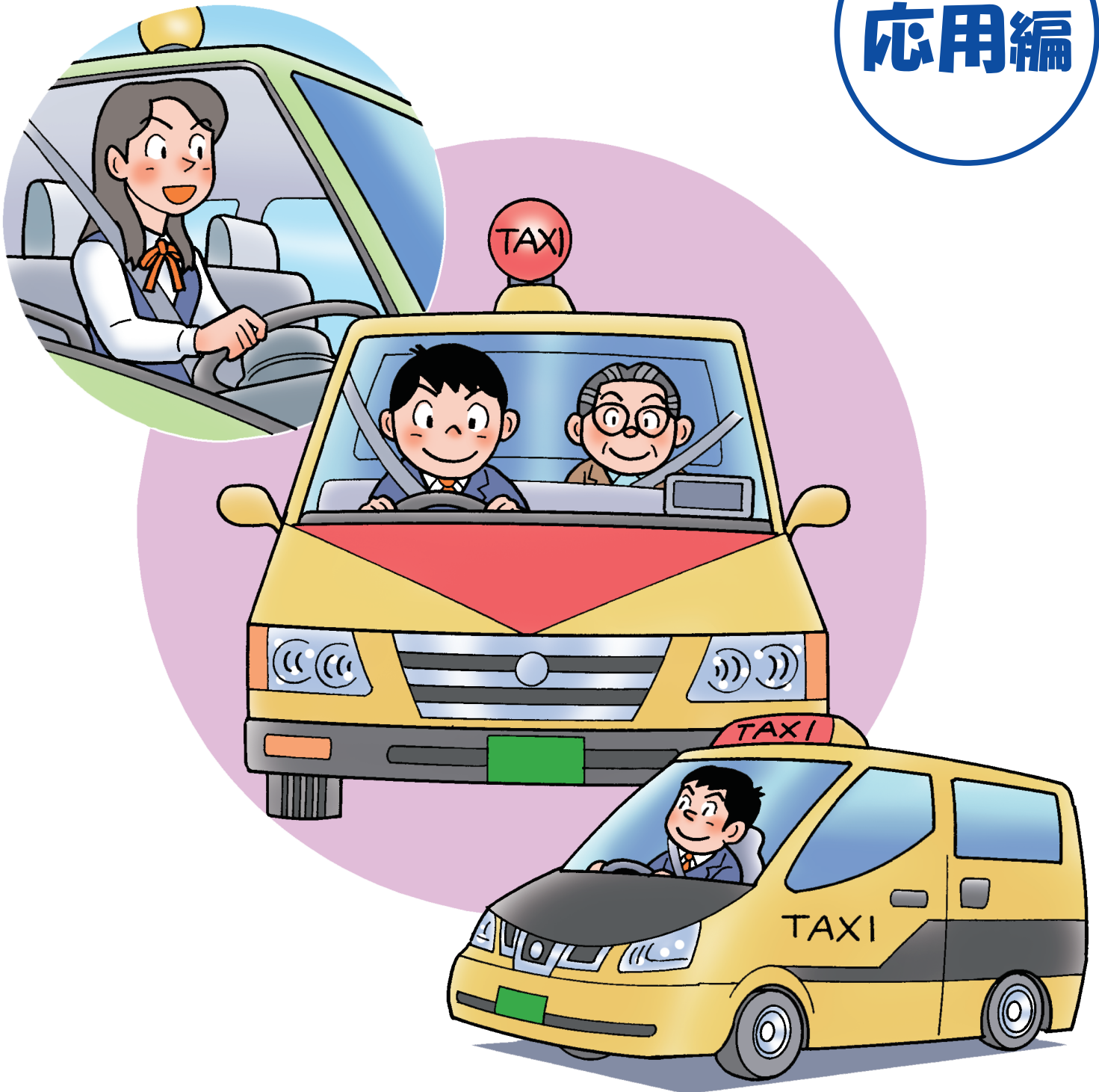


タクシー・ハイヤー運転者の 労働時間等の改善のための基準 教育・研修マニュアル

応用編



平成 30 年度 厚生労働省委託事業
株式会社 日通総合研究所

運転者用テキストの構成と本マニュアルについて

運転者用テキストの応用編（3 ページ以降）では見開きの構成になっており、左ページに改善基準告示違反の例、右ページ上に関連規定のポイント、その下にポイントについての詳細説明という構成になっています。構成の通りに違反例がなぜ違反となるのかということを説明しながら改善基準告示の内容を説明していきます。

さらに、本管理者用マニュアルでは更なるポイントとなる箇所の明示や、運行管理者が知っておくべき内容などを追記していますので、講習の際の参考にしてください。

また、運転者への教育とともに、運行管理者として改善基準告示をより深く理解することができる内容も盛り込んでいますので、講師となる運行管理者ご自身の研鑽のためにご活用ください。

- ①違反事例
- ②改善基準告示のポイント
- ③改善基準告示のポイントについての説明
- ④管理者用のための追記

3. 日勤勤務（車庫待ち等）の拘束時間

○車庫待ち等の日勤勤務の運転者の事例を見ながら、拘束時間に留意して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

車庫待ちの形態で日勤勤務を行っています。今日は8時から出勤を受けて乗務を開始しました。いつもなら車庫であって一定のお客さんがいらっしゃるのですが、この日はお客さんが少なかったこともあり、15時頃から2時間ほど車庫を空回りました。

夕方帰宅は何人かのお客さんをお乗せした後、日付が変わって車庫も少なくなってきたことから、2時から車庫をとりまわりましたが、二つのポイントにいたのでもうお客さんはほとんど車庫の中へ入っていきません。

お客さんを乗せてお送りして乗務終了しましたが、その後は帰宅しなかったため日勤を伴って8時には乗務しました。

お昼に2時間ほど車庫を空回っていたので、夜間の乗務と併せて長時間の勤務となりました。乗務していたので体調にも悪いです。

★改善基準のポイント★

○車庫待ち等の運転者については、以下の条件の下に1日の拘束時間を24時間を超えて乗務してはならない。

①勤務終了後は連続20時間以上の休息期間

②1日の拘束時間が16時間を超える場合は、9時から7時以内

③1日の拘束時間が16時間を超える場合は、夜間4時間以上の休息期間を要する

車庫待ち等の運転者については、拘束時間の例があり、上記の条件を満たす場合には1日の拘束時間を24時間を超えて乗務してはならない。

左ページの運転者は車庫待ちの勤務で8時から翌朝8時までの24時間勤務を行っており、乗務時間も長時間にわたるため大変だと感じているようです。しかし、特約の勤務は「夜間4時間以上」の勤務時間として「夜間」として一般的に日勤から日勤までを乗務しますが、左ページのケースでは「夜間」には3時間しか乗務していないため、改善基準告示違反となります。

したがって、季節のお客さんのために朝5時に起きなければいけないのであれば、1時には車庫をとり始めなければならなかった（下記）。乗務は「夜間の乗務」ではなく「夜間」ですので、乗務に当たっていても、乗務として身体に負担がなくなることがあるかもしれません。乗務のことは覚えておきましょう。

ポイント

「夜間」は日没から日の出までを指す言葉です。したがって季節によって異なる時間帯が変化するということを覚えておきましょう。

事前確認

会社の労働協定の内容について、事前に確認したうえで、講習を通してその内容を受講者と共有しましょう。

● 追記内容についてはその内容ごとに下のマークを付けています。

講習におけるポイント：



根拠となる法令等の管理者が知っておくべき追加情報：



自社の状況として事前に確認すべき内容：



その他の情報：



1. 時間の考え方

◆「1日」とは

改善基準告示における運転者の「1日」は「始業時刻から起算して24時間」をいいます。

◆拘束時間のダブルカウント

「1日」は始業時刻からの24時間ですので、例えば月曜日の始業が8時で、翌火曜日の始業が6時の場合は、月曜日の「1日」は月曜日8時～火曜日8時となり、火曜日の「1日」は、火曜日6時～水曜日6時となります。ここで火曜日6時～火曜日8時の2時間は月曜日と火曜日どちらにも拘束時間としてカウントされます。これは1日の拘束時間を見るときの大事なポイントとなります。一方、1か月等の拘束時間を合計する場合はダブルカウントされません。

ポイント

基礎編で図を用いて説明をしていますので必要に応じて基礎編の図を活用して再度説明しましょう。

◆起算日の考え方とは

改善基準告示では、1日当たりや1か月当たりの拘束時間や、休息期間などについて定めていますが、この「1か月」を数えるときの開始日を「**起算日**」と言います。

例えば、起算日を月初の1日で設定した場合、1か月はその月の月末までとなりますが、起算日を8日で設定した場合は翌月の7日までを「1か月」として計算します。このように、1か月の総労働時間や休息期間の計算は、特定の日を起算日とし、1か月ごとに区切って行うことになります。

なお、起算日に関しては営業所ごとに「時間外労働・休日労働に関する協定書（いわゆる36協定書）」を作成し、このなかで起算日をいつに定めるかを決めておく必要があります。

それでは次ページ以降では、上記の「時間の考え方」を踏まえながら、具体的な運行事例に基づいて、改善基準告示のポイントと詳しい内容についてみていきましょう。

事前確認

労使協定の内容から起算日の設定について確認しておきましょう。運転者によって起算日が異なる場合もありますので、その場合は受講者によって期間のとらえ方が変わってきます。起算日が受講者によって異なる場合、受講者ごとの起算日を確認していると講習での説明が煩雑になります。講習終了後、必要に応じて各運転者と起算日について確認をするようにしましょう。

追加情報

休息期間の概念は労働基準法にはありません。休息期間とは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、その処分は労働者の全く自由な判断にゆだねられる時間です。（自動車運転者の労務改善基準の解説 労働調査会出版局編 より）

2. 日勤勤務の拘束時間

○日勤勤務の運転者の事例を見ながら、拘束時間に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

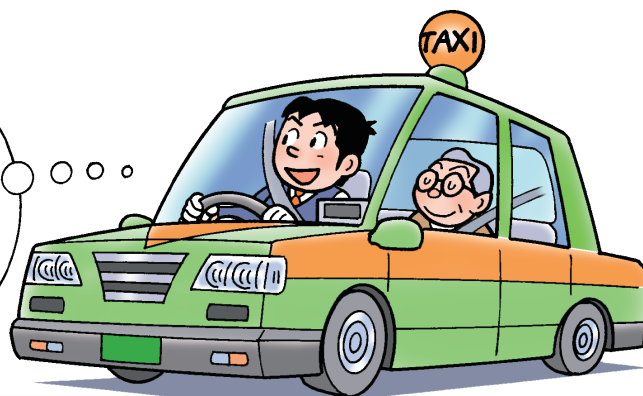
毎朝、8時に出社して日常点検や清掃などを行い、運行管理者から乗務前点呼を受けて出庫します。この日は市内を流していましたが、思ったように売上げが伸びず、ギリギリまでお客様を探していましたが、帰庫直前に長距離のお客様にお乗りいただきました。少し戻りが遅くなってしまいましたが、何とか売上げが上がって良かったです。



目標売上げの目安として実車率45%くらいを目指しています。その日の目標に達していないときは、つい「あと1人だけ」と頑張ってしまう。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	0	1	2
運転（実車）																										
運転（空車）																										
運転以外の業務																										
休憩																										
休息期間																										

長距離のお客様に乗っていただいたので、何とかノルマを達成できそうだ！



追加情報

最近、話題になっている「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

★ 改善基準のポイント ★

- 1 日の拘束時間は原則として 13 時間以内
- 延長する場合でも最大 16 時間が限度
- 休息期間は継続 8 時間以上必要

拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間）は 1 日に 13 時間以内を原則とします。延長は可能ですが、最大 16 時間が限度です。

左ページでは拘束時間が 18 時間となっており、16 時間を超えていますので改善基準告示違反です。また、もし翌朝も 8 時出社なら、休息期間も不足してしまいます。

左ページの例では、原則 13 時間以内に拘束時間を収めるためには 21 時には終業していなければなりませんので、帰庫後の納金や日報作成業務を考えると 20 時を過ぎた辺りで、回送にして帰庫に向かうことが必要でした（下記）。また、少なくとも 21 時半にお客様を降ろしたところで回送にしていれば、16 時間以内に収めることもできました。

売上げも大切ですが、ルールの範囲内での安全運行が大前提ですので、常に帰庫時間を意識しながら運行しましょう。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	0	1	2
運転（実車）																										
運転（空車）																										
運転以外の業務																										
休憩																										
休息期間																										

4



追加情報

日勤勤務の運転者の拘束時間、休息期間については改善基準告示第 2 条 1 項に規定されています。

3. 日勤勤務（車庫待ち等）の拘束時間

○車庫待ち等の日勤勤務の運転者の事例を見ながら、拘束時間に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

車庫待ちの形態で日勤勤務を行っています。今朝は8時に点呼を受けて乗務を開始しました。いつもなら昼間であっても一定のお客様がいらっしゃるのですが、この日はお電話が少なかったこともあって、15時頃から2時間ほど仮眠をとりました。

夕方以降は何人かのお客様をお乗せした後、日付が変わって電話も少なくなかったことから、2時から仮眠をとりましたが、ご予約をいただいていたので5時には起きてお客様の家へ迎車に向かいました。

お客様を駅までお送りして事務所に戻りましたが、その後は呼出しもなかったので日報を作成して8時には退社しました。



お昼に2時間ほど仮眠をとっていたので、夜間の仮眠と併せて5時間の仮眠をとりました。昼寝をしていたので身体的にも楽でした。

ポイント

ここでは「夜間」の概念がポイントとなります。お客様の予約が入っていたのであれば、その時間を考慮して仮眠をとる必要があります。

1日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

2日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

★ 改善基準のポイント ★

- 車庫待ち等の運転者については、以下の要件の下に1日の拘束時間を24時間まで延長可能
 - ①勤務終了後は継続20時間以上の休息期間
 - ②1日の拘束時間が16時間を超える回数は1か月に7回以内
 - ③1日の拘束時間が18時間を超える場合は、夜間4時間以上の仮眠時間を与える

車庫待ち等の運転者については、拘束時間の特例があり、上記の要件を満たす場合には1日の拘束時間を24時間まで延長できます。

左ページの運転者は車庫待ち等の勤務で朝8時から翌朝8時までの24時間勤務を行っており、仮眠時間を5時間とっているので大丈夫だと思っているようです。しかし、特例の条件は「夜間4時間以上」の仮眠時間としています。「夜間」とは一般的に日没から日の出までを指しますが、左ページのケースでは「夜間」には3時間しか仮眠をとっていないため、改善基準告示違反となります。

したがって、予約のお客様のために朝5時に起きなければいけないのであれば、1時には仮眠をとり始めなければなりません（下記）。基準は「自分の身体」ではなく「時間」ですので、身体的に楽であると感じていても、実態として身体に疲労がたまっていることが考えられますので、時間のルールは守らなければなりません。

2日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

👉 ポイント

「夜間」は日没から日の出までを指すとされています。したがって季節によって指している時間が変われることを説明しておきましょう。

✔ 事前確認

自社の労使協定の内容について、事前に確認したうえで、講習を通してその内容を受講者と共有しましょう。

4. 隔日勤務の拘束時間

○隔日勤務の運転者の事例を見ながら、拘束時間に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

隔日勤務で働いています。27 時間の休息期間をとって、今日は午後からの勤務で、始業時刻は 14 時でした。

出庫後は夕食の時間も含め、適宜の休憩時間を取りながら翌朝 10 時過ぎには帰庫し、洗車や納金、日報作成などを済ませて 11 時に終業しました。

帰り際に管理者から翌日勤務予定の運転者が体調を崩したと聞き、前の日は 27 時間も休んでいたこともあって、翌日は早めに出社して 6 時から乗務しました。



前の日はゆっくり休めたし、同僚が体調を崩したと聞いて早めに出ようと思いました。同じ職場の仲間同士、助け合いは大切だと思います。

1 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							
2 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							
3 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

7



ポイント

運転者の判断による早出については取り扱いが難しい問題ですが、労働している場合は拘束時間にカウントされることになりますので、注意が必要です。

★ 改善基準のポイント ★

- 隔日勤務の 2 暦日の拘束時間は 21 時間以内
- 勤務終了後は継続 20 時間以上の休息期間が必要

隔日勤務の運転者の拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間）は 2 暦日で 21 時間以内とされています。また、勤務終了後は継続 20 時間以上の休息期間をとる必要があります。

左ページでは拘束時間は 21 時間となっており、改善基準告示の範囲内に収まっていますが、翌日の始業時刻までの時間が 19 時間しか空いていませんので、改善基準告示違反となります。

左ページの例では、休息期間を継続 20 時間以上確保するためには、翌日の始業時刻は 7 時以降にしなければなりません（下記）。

職場の仲間と助け合って働くのは良いことではありますが、一般の事務員とは異なり、運転者は改善基準告示の遵守が大前提です。仲間のためであっても労働時間のルールを常に意識しましょう。

3 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

ポイント

ここでは、改善基準告示に規定があるため、管理者指示の範疇を超えた出社については絶対に行わないよう、周知徹底を図りましょう。

8

追加情報

隔日勤務の運転者の拘束時間、休息期間については改善基準告示第 2 条 2 項に規定されています。

5. 隔日勤務（車庫待ち等）の拘束時間

○車庫待ち等の隔日勤務の運転者の事例を見ながら、拘束時間に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

隔日勤務の車庫待ち等は、ほとんどみられません。顧客の需要等に応じるため、一定の周期でいわゆる泊まり番を組まざるを得ない場合もあります。自分は車庫待ちの形態で隔日勤務を行っており、会社と労使協定も交わしています。今日の始業時刻は11時でしたが、この日はコンスタントにお客様のお電話を頂戴しました。

夕食をとったあと、19時から仮眠をとりましたが、お客様からの配車要請で21時にいったん起きて乗務しました。お客様をお乗せして23時半に営業所に戻ってきましたが、先ほど2時間しか眠っていなかったため、0時から2時まで仮眠をとりました。

2時以降も何人かのお客様をお乗せしたあと、日報を作成して11時には終業しました。



この日はお客様が多かったので売上げもあがりました。仮眠時間もあわせて4時間とれたので、終業後の疲労もそれほどではありませんでした。

1日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							
2日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

9



ポイント

改善基準告示の趣旨は労働時間等の労働条件の向上を図ることであり、それはお客様の安全と、公共交通の安全、そしてわたしたち自身の安全を守ることにつながります。仮眠はそのための疲労回復を目的としています。この点を改めて運転者に対して徹底させましょう。

★ 改善基準のポイント ★

- 車庫待ち等の運転者については、夜間 4 時間以上の仮眠時間を与えることにより、2 暦日の拘束時間を 24 時間まで延長可能
ただし、労使協定により以下の事項を定める必要がある
- ①協定の適用対象者
 - ② 1 か月について 2 暦日の拘束時間が 21 時間を超える勤務の回数（7 回以内）
 - ③当該協定の有効期間

車庫待ち等のタクシー運転者は、比較的作業密度が低いことから一定の条件の下に最大拘束時間の延長を認めていますが、その条件の一つに、「夜間 4 時間以上の仮眠時間を与えること」を条件としています（車庫待ち等の隔日勤務者の場合）。

そもそも仮眠を与えることの趣旨は、タクシー運転者の心身の疲弊を緩和するとともに、疲労の回復を主たる目的としているため、仮眠時間を 2 時間ずつに分割して合計 4 時間とするような分割付与は認められません。

左ページの例では、19 時から仮眠を始めているので 23 時までを仮眠時間とする必要がありました。もしくは、乗務から戻って 0 時からの仮眠を 4 時までとしていれば改善基準告示を遵守できていたことになります（下記）。

1 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

2 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
仮眠																							
休息期間																							

10



事前確認

自社の労使協定の内容について、事前に確認したうえで、講習を通してその内容を受講者と共有しましょう。

6. 休日について

- 下記の運転者の事例を見ながら、休日に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

今週の週末はどこにも出かけず、家でゆっくりと過ごしました。休み前に少しやり残したことがあったので、3日目はいつもより少し早めの7時に出社しました。



この休みはしっかりと休めたし、片づけたい事務仕事があるから、休み明けは早起きして頭の冴えてるうちに片付けてしまおうかな。

1日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

2日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

3日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

11



ポイント

管理者の指示以外での出社（運転者の判断による出社）によって、改善基準告示違反が発生してしまうことの周知を図り、運転者判断による出社が起こらないように徹底しましょう。

★ 改善基準のポイント ★

- 休日は「休息期間 + 24 時間の連続した時間」
- 休息期間は日勤の場合 継続 8 時間以上
隔日の場合 継続 20 時間以上
- ⇒ 休日は 8 時間 + 24 時間 = 32 時間以上の連続した時間が必要（日勤）
- ⇒ 休日は 20 時間 + 24 時間 = 44 時間以上の連続した時間が必要（隔勤）

改善基準告示で休日と認められるのは「休息期間 + 24 時間の連続した労働義務のない時間」です。

左ページでは1日目の休息期間が同日の24時から始まって2日目の8時までとなっており、それ以降は休日という認識をされています。

しかし、3日目に午前7時から始業しているため、休日は休息期間 + 23 時間となっています。休日は休息期間 + 24 時間の連続した時間が必要なので、これは休日として取り扱うことはできません。3日目は8時以降に始業することが必要です。

1 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

2 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

3 日目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
運転（実車）																							
運転（空車）																							
運転以外の業務																							
休憩																							
休息期間																							

12

👉 ポイント

休日が2日連続する場合の2日目の時間は24時間以上必要なので、この例で2日目、3日目が連休の場合、火曜日の8時以降を始業とする必要があります。

7. 時間外労働及び休日労働（日勤）

○日勤勤務の運転者の事例を見ながら、時間外労働や休日労働に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

日勤勤務の運転者 Aさんは、将来のために若いうちにお金を貯めておきたいと思っており、時間外労働（残業）や休日労働（休日出勤）をたくさんこなして、残業手当や休日出勤手当を稼ごうと考えています。

Aさんは、毎週月曜日から金曜日まで8時間働く勤務シフトに固定されており、毎週土日が休日になります。このうち、就業規則等で毎週日曜日を法定休日と定めています。



残業手当や休日出勤手当がほしいので、たくさん残業・休日出勤したいな～。

運転者がイメージしている1か月

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

拘束時間合計 310 時間

2週間連続で休日労働をしている



労働基準法（第35条）では、使用者は労働者に対して、週1日以上または4週間のうち4回以上休日を与えなくてはならないとされておりその休日を法定休日と呼びます。休日労働は、改善基準告示により2週間に1回が限度となります。

また、休日労働は法定休日に労働することを指しますので、自社の法定休日が何曜日に設定されているかを確認しましょう。

ポイント

1週間の拘束時間を計算する際、起算日の考え方が出てきます。受講者の様子を見ながら、必要に応じて2ページに立ち戻って振り返りを行うなどしましょう。

★ 改善基準のポイント ★

- 休日労働は2週間に1回が限度
- 1か月の拘束時間（労働時間＋休憩時間）は299時間が限度

労働基準法の規定により、法定労働時間は週40時間（1日8時間）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となります。

ただし、4ページでみたように改善基準告示では日勤勤務の運転者の場合、1日の拘束時間は最大16時間以内となっているので、これを超えて働くことはできません。

また、これに加えて1か月の拘束時間についても上限が定められており、日勤勤務の運転者では1か月の拘束時間の上限は原則299時間と定められています。左ページでは拘束時間が1か月で310時間となっていますのでこのような働き方は認められません。

また、改善基準告示では休日労働の限度も規定されています。休日労働は2週間に1回が限度ですが、左ページでは第3週と第4週連続で休日に出勤しているため、休日労働の違反になります。（1日を起算日とした場合）

下記のような働き方であれば、1か月の拘束時間は299時間に収まっており、休日労働に関しても2週間に1回の限度内となっているので大丈夫です。

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

事前確認

「車庫待ち等」で、かつ、労使協定があれば、1か月322時間まで延長可能ですので、事前に労使協定の内容について確認したうえで、講習を通してその内容を受講者と共有しましょう。

14

追加情報

改善基準告示第1条3項では使用者は、時間外労働や休日労働をさせる場合でも、その時間や日数を少なくするように求めています。

8. 時間外労働及び休日労働（隔勤）

○隔日勤務の運転者の事例を見ながら、時間外労働や休日労働に着目して、正しい運行となっているかどうか考えてみましょう。

隔日勤務の運転者 Bさんは、休日労働（休日出勤）を行わない範囲内で時間外労働（残業）をたくさんこなすことで、残業手当を稼ごうと考えています。



できれば給料はたくさん欲しいので、可能な範囲で目いっぱい働きたいけど、やっぱり休日には趣味の時間を確保したいです。

運転者がイメージしている1か月

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

ポイント

1週間の拘束時間を計算する際、起算日の考え方が出てきます。必要に応じておさらいしましょう。

拘束時間合計 273 時間

金曜日の終業後は月曜の始業までかならず休んでいる

事前確認

労働基準法（第35条）では、使用者は労働者に対して、週1日以上または4週間のうち4回以上休日を与えなくてはならないとされておりその休日を法定休日と呼びます。労使協定のなかで、休日労働が可能である旨規定されている場合でも、改善基準告示により2週間に1回が限度となります。また、休日労働は法定休日に労働することを指しますので、自社の法定休日が何曜日に設定されているかを確認しましょう。上記では土曜日に毎週休んでいるため土曜日が法定休日であれば休日労働の規定については問題ありません（ただし総拘束時間は違反）。

★ 改善基準のポイント ★

- 休日労働は2週間に1回が限度
- 1か月の拘束時間（労働時間＋休憩時間）は262時間が限度
- 労使協定があれば1年のうち6か月までは、270時間まで延長

労働基準法の規定により、法定労働時間は週40時間（1日8時間）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となります。

ただし、8ページでみたように改善基準告示では隔日勤務の運転者の場合、2暦日の拘束時間は最大21時間以内となっているので、これを超えて働くことはできません。

また、これに加えて1か月の拘束時間についても上限が定められており、隔日勤務の運転者では1か月の拘束時間の上限は原則262時間（労使協定があれば1年のうち6か月までは、270時間）と定められています。左ページでは1か月の拘束時間が273時間となっていますので、労使協定があったとしても、このような働き方は認められません。

下記のような働き方であれば、1か月の拘束時間は262時間に収まっていますので、改善基準告示の範囲内に収まっています。

なお、12ページでみたように、隔日勤務の運転者の場合には連続した労働義務のない44時間を休日として取り扱うこととしており、そのなかに暦日24時間があればそれを法定休日として取り扱うこととしています。

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

16



追加情報

改善基準告示第1条3項では使用者は、時間外労働や休日労働をさせる場合でも、その時間や日数を少なくするように求めています。

9. 乗務記録、運行記録計

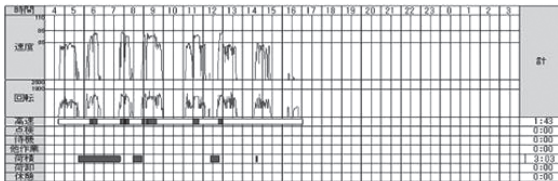
タクシー運転者は自らの拘束時間や時間外労働、休息期間などについて、改善基準に違反しないようにしなければなりません。

また、車両5両以上を管理する営業所には法定資格を有する運行管理者が選任されますが、運行管理者は運転者の労働時間等が労働基準法や改善基準の範囲内になるように乗務割を作成し、日々の運行状況を確認して必要な指導をしなければなりません。その際には、乗務記録や運行管理計の記録などを活用した管理が重要となります。

最新の車載メーターではデジタルタコグラフ、GPSなどと連動しており、乗務終了後に自動日報作成や運転評価まで行えるものもあるので、労働時間管理がより簡単、正確に行うことができます。

【日報の例】

車番	氏名	年月日
収入合計		乗車 ○月○日○時○分 ○○市○○町1-2-3
内訳	運賃 円	降車 ×月×日×時×分 ××市××町1-2-3
高速料金	円	
配車料	円	
支払 クレジットカード	円	
チケット	円	
電子マネー	円	
現金	円	



評 価

速 度: _____

ふかし: _____

急発進: _____

急停車: _____

17



ポイント

一般的な日報の例を載せています。

各社でご使用の帳票を用いて、どのような情報を用いてどのような管理を行っているのか、具体的な説明をしましょう。

10. ハイヤーについて

○ハイヤーについては拘束時間や休息期間等の規制は適用されません。

ハイヤー事業においては、最近のアウトソーシングなどの影響で、会社の重役、団体の役員、市町村役場や議会の幹部などを顧客として一定期間契約運行することがあります。

そのような場合、それぞれのお客様のご都合により1日や1か月の利用時間が長くなることがあります。

特に全国的な会議や学会、イベントなどが開催される時期や、突発的に社会的な関心事が発生した場合などは、事前に想定された以上の長時間の利用となることがあります。

また、お客様は秘密保持などの理由から、常に同じ運転者を希望されることも多くあります。

そのような場合でも、労働基準法に定められた36協定の範囲や改善基準の範囲を超えて同じ運転者が運行することができないことを、会社幹部や運行管理者はお客様に十分に説明して理解を得ておくことが大切です。



18



その他情報

ハイヤーについては拘束時間や休息期間等の規制は適用されませんが、それは何時間でも働いて良いということではありません。

運転者に対してこの点を強調することはもちろんですが、本テキスト基礎編・応用編を使ってお客様に対して改善基準告示の内容について周知を図ることも管理者として検討しましょう。

◆改善基準告示の概要

	タクシー		ハイヤー
	日勤勤務	隔日勤務	
拘束時間	1か月 299 時間 1日 原則 13 時間 最大 16 時間	1か月 262 時間 (地的事情その他の特別な事情がある場合において、労使協定があるときは、1年のうち6か月までは270時間まで延長可) 2暦日 21 時間	拘束時間規定の適用はない
特例	1か月の拘束時間の特例 「車庫待ち等」で、かつ、労使協定があれば、1か月322時間まで延長可 1日の最大拘束時間の特例 「車庫待ち等」で、かつ、次の条件を満たせば24時間まで延長可 ・休息期間 継続 20 時間以上 ・16 時間超えは1か月7回以内 ・18 時間超えの場合、夜間に4時間以上の仮眠付与	「車庫待ち等」で、次の条件を満たせば 2暦日 24 時間 1か月 上記拘束時間に20時間を加えた時間まで延長可 ・夜間4時間以上の仮眠付与 ・21 時間超えは労使協定により1か月7回以内	
休息期間	継続 8 時間以上	継続 20 時間以上	
時間外労働	時間外労働協定における一定期間は1か月を協定		時間外労働は、次の範囲内にするよう努めること
休日労働	2週間に1回以内、かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内		1か月 50 時間 3か月 140 時間 1年 450 時間

その他情報

必要に応じて依頼主に対して改善基準告示があることを周知する資料として活用しましょう。

タクシー・ハイヤー運転者の労働時間等の改善のための基準 ～応用編～



平成30年度 厚生労働省委託事業
株式会社 日通総合研究所

タクシー・ハイヤー運転者の労働時間等の改善のための基準 ～応用編～

教育・研修マニュアル



平成30年度 厚生労働省委託事業
株式会社 日通総合研究所