

自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況

1 監督指導の状況

- (1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、労働基準関係法令違反が疑われる自動車運転者を使用する3,711事業場に対して監督指導を実施したところ、その82.2%に当たる3,049事業場で同法令違反が認められた。なお、業種ごとの監督実施事業場数、同法令違反の事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

※ 表中の（ ）内は、監督実施事業場数に対する違反率。以下同じ。

業種	事項	監督実施 事業場数	労働基準関係 法令違反 事業場数	主な違反事項		
				労働時間	割増賃金 の支払	労働時間の 状況の把握
トラック		2,928	2,389 (81.6%)	1,405 (48.0%)	569 (19.4%)	191 (6.5%)
バス		193	155 (80.3%)	77 (39.9%)	36 (18.7%)	28 (14.5%)
ハイヤー・ タクシー		299	269 (90.0%)	138 (46.2%)	103 (34.4%)	47 (15.7%)
その他		291	236 (81.1%)	119 (40.9%)	77 (26.5%)	31 (10.7%)
合計		3,711	3,049 (82.2%)	1,739 (46.9%)	785 (21.2%)	297 (8.0%)

(注1) 「その他」欄は、トラック、バス及びハイヤー・タクシー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場（例：自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など）。以下同じ。

(注2) 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。以下同じ。

- (2) 業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

業種	事項	監督実施 事業場数	改善基準 告示違反 事業場数	主な違反事項				
				総拘束 時間	最大拘束 時間	休息期間	最大運転 時間	連続運転 時間
トラック		2,928	1,706 (58.3%)	979 (33.4%)	1,269 (43.3%)	952 (32.5%)	628 (21.4%)	871 (29.7%)
バス		193	102 (52.8%)	73 (37.8%)	57 (29.5%)	25 (13.0%)	30 (15.5%)	13 (6.7%)
ハイヤー・ タクシー		299	100 (33.4%)	44 (14.7%)	76 (25.4%)	19 (6.4%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
その他		291	91 (31.3%)	44 (15.1%)	52 (17.9%)	47 (16.2%)	24 (8.2%)	42 (14.4%)
合計		3,711	1,999 (53.9%)	1,140 (30.7%)	1,454 (39.2%)	1,043 (28.1%)	683 (18.4%)	926 (25.0%)

(注) 総拘束時間：1か月又は1週当たりの拘束時間、最大拘束時間：1日当たりの拘束時間、休息期間：勤務と次の勤務の間の時間、最大運転時間：1日及び1週当たりの運転時間、連続運転時間：1回当たりの運転時間

(3) 監督指導の事例には、以下のようなものがあった。

事例1（トラック）

トラック事業者に対し、長時間労働の削減及び改善基準告示の遵守を指導

概要

- 長距離輸送を行っているトラック運転者（10名）に、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた延長時間（1か月当たり90時間）を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大152時間）が認められた。
- 改善基準告示に関しては、①1か月の総拘束時間（293時間）を超えていること、②1日の最大拘束時間（16時間）を超えていること、③勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えていないこと、④運転時間が2週間を平均して1週間当たり44時間を超えていることが認められた。

労基署の対応

- トラック運転者に、36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせていたことについて、労働基準法違反として使用者に是正勧告し、時間外労働を1か月当たり80時間以下とするよう指導した。
- トラック運転者に、①1か月の総拘束時間（293時間）を超えていたこと、②1日の最大拘束時間（16時間）を超えていたこと、③勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えなかったこと、④運転時間が2週間を平均して1週間当たり44時間を超えていたことについて、改善基準告示違反として使用者に是正勧告した。

その後の会社の対応

- 管理者が、各トラック運転者について、月の途中の実績から、1か月当たりの時間外・休日労働時間数を推計し、1か月当たり80時間を超えるおそれのある者の業務を他の労働者に行わせるなど業務量の調整を行い、特定の者に業務が集中しないよう平準化を図ることとした。
- 荷主に対し、長時間の荷待ちが生じないよう使用者が要望したところ、
 - ・ 荷積作業の迅速化を進めるため、荷主が荷役作業員を増員する
 - ・ 遠方への運搬が予定されている場合には、荷主が優先的に荷積みを行うよう配慮するなどの措置が講じられ、荷待ち時間が1時間以上短縮された。
- 上記対応の結果、トラック運転者について、1か月当たりの時間外労働が80時間以下、総拘束時間が293時間以内になるなど、労働基準法違反及び改善基準告示違反が是正された。

事例2（バス）

路線バス事業者に対し、長時間労働の削減及び対象労働者への時間外・休日労働時間の通知を指導

概要

- 自治体から運行を委託されたコミュニティバスのバス運転者（1名）に、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた延長時間（1か月当たり70時間）を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大132時間）が認められた。
- 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えたバス運転者に対し、当該超えた時間に関する情報を通知していなかった。

労基署の対応

- バス運転者に、36協定で定める延長時間を超えて時間外労働を行わせていたことについて、労働基準法違反として是正勧告し、時間外労働を1か月当たり80時間以下とするよう指導した。
- 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えたバス運転者に対し、当該超えた時間に関する情報を通知していなかったことについて、労働安全衛生法違反として是正勧告した。

その後の会社の対応

- 労働時間管理を行う中において、36協定の延長時間を超えるおそれのある者を把握した場合、延長時間を超えるおそれがある旨を総務部長から直接通知するとともに、その通知を受けた際には、運行管理者と運転者が話し合っシフトを調整することとした。
- 時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超えてしまった者が出た場合、総務部長が速やかに当該超えた時間に関する情報を書面にて通知するとともに、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導制度を案内することとした。
- 委託者である自治体との定例会議においてバス運転者の労働時間の状況を説明し、ダイヤ編成の要否について検討を進めることとした。
- バス運転者の増員のため、大型二種免許を所有しない労働者に免許取得に向けたスキルアップのための教材購入等のための費用の一部を補助することとした。
- 上記対応の結果、バス運転者について、1か月当たりの時間外労働が70時間以下となり、労働基準法違反等が是正された。

事例3（タクシー）

タクシー事業者に対し、累進歩合制度の廃止及び年次有給休暇の時季指定を指導

概要

- 主に市街地で営業を行うタクシー事業者において、タクシー運転者の賃金が運賃収入に応じた歩合給により支払われていたが、支給割合が段階的に上がる、いわゆる「累進歩合制度」が採用されていた。
- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の一部の労働者に対し、1年以内に5日の休暇の時季指定をしていなかった。

労基署の対応

- いわゆる「累進歩合制度」は、長時間労働等を極端に誘発するおそれがあることから、賃金制度の見直しを指導した。
- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対し、1年以内に5日、取得時季を指定して同休暇を取得させていなかったことについて、労働基準法違反として是正勧告した。

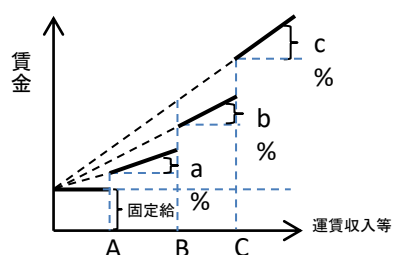
その後の会社の対応

- 累進歩合制度を廃止し、新たな賃金体系を構築した。
- 年次有給休暇の取得促進を呼びかけるリーフレットを事業場内に掲示するとともに、労働者に給与明細書と一緒に同リーフレットを渡すなどの取組を継続的に行うこととした。
- 上記対応の結果、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者について、1年以内に5日以上同休暇を取得しており、労働基準法違反が是正された。

(参考)

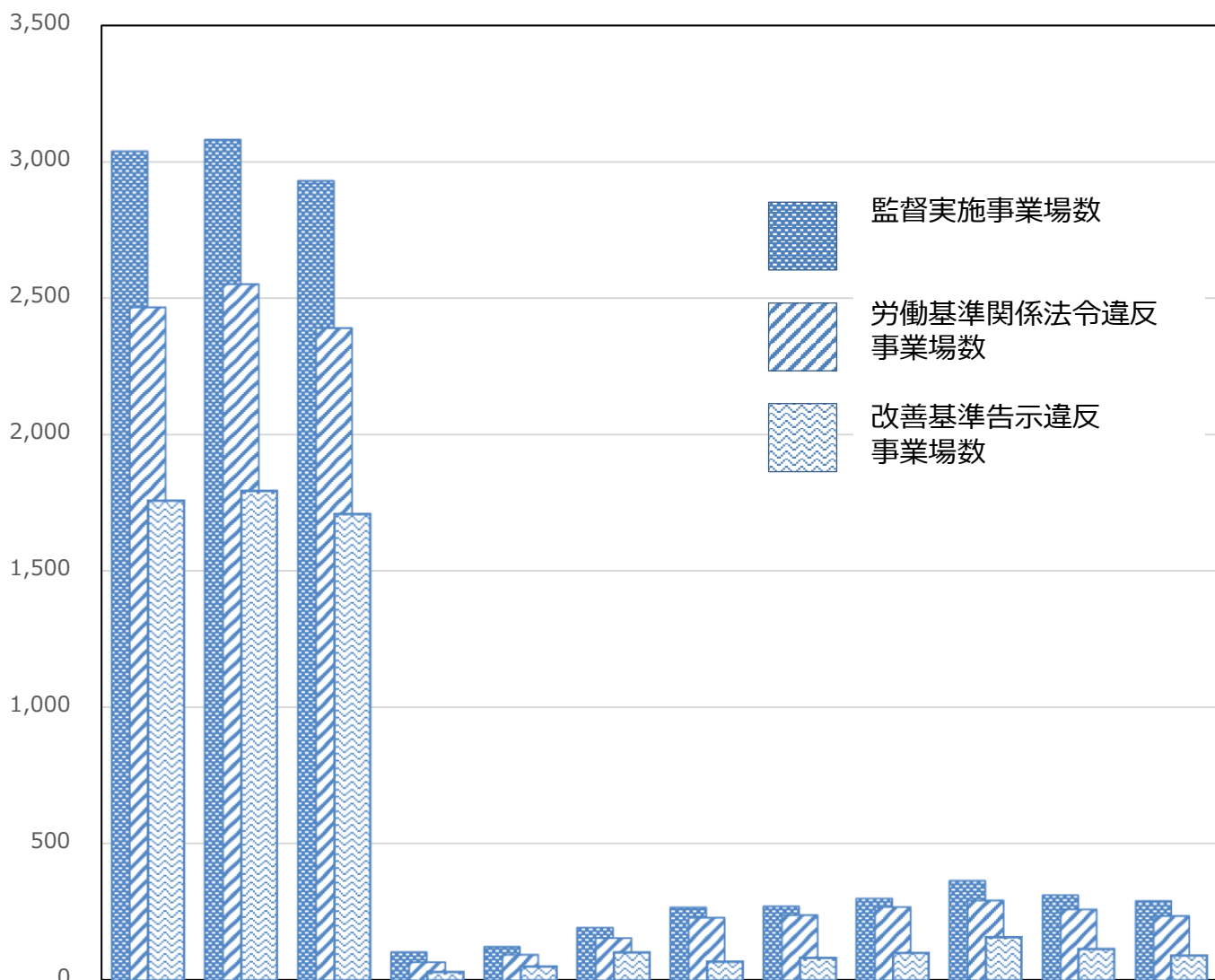
○ 累進歩合制度の廃止について

累進歩合制度とは、運賃収入等に応じて歩合給が定められている場合に、その歩合給の額が非連続的に増減するいわゆる「累進歩合給」などをいう（下図参照）。累進歩合制度は、自動車運転者の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ことから、採用することは望ましくないとして、労働基準局長通達に基づき、その廃止を指導している。



- 運賃収入等がA以下の場合
賃金 = 固定給
- 運賃収入等がAを超えB以下の場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率a%
- 運賃収入等がBを超えC以下の場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率b%
- 運賃収入等がCを超えた場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率c% (a < b < c)

(4) 令和3年から令和5年までの3年間における業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反の事業場数及び改善基準告示違反の事業場数は、次のとおりであった。



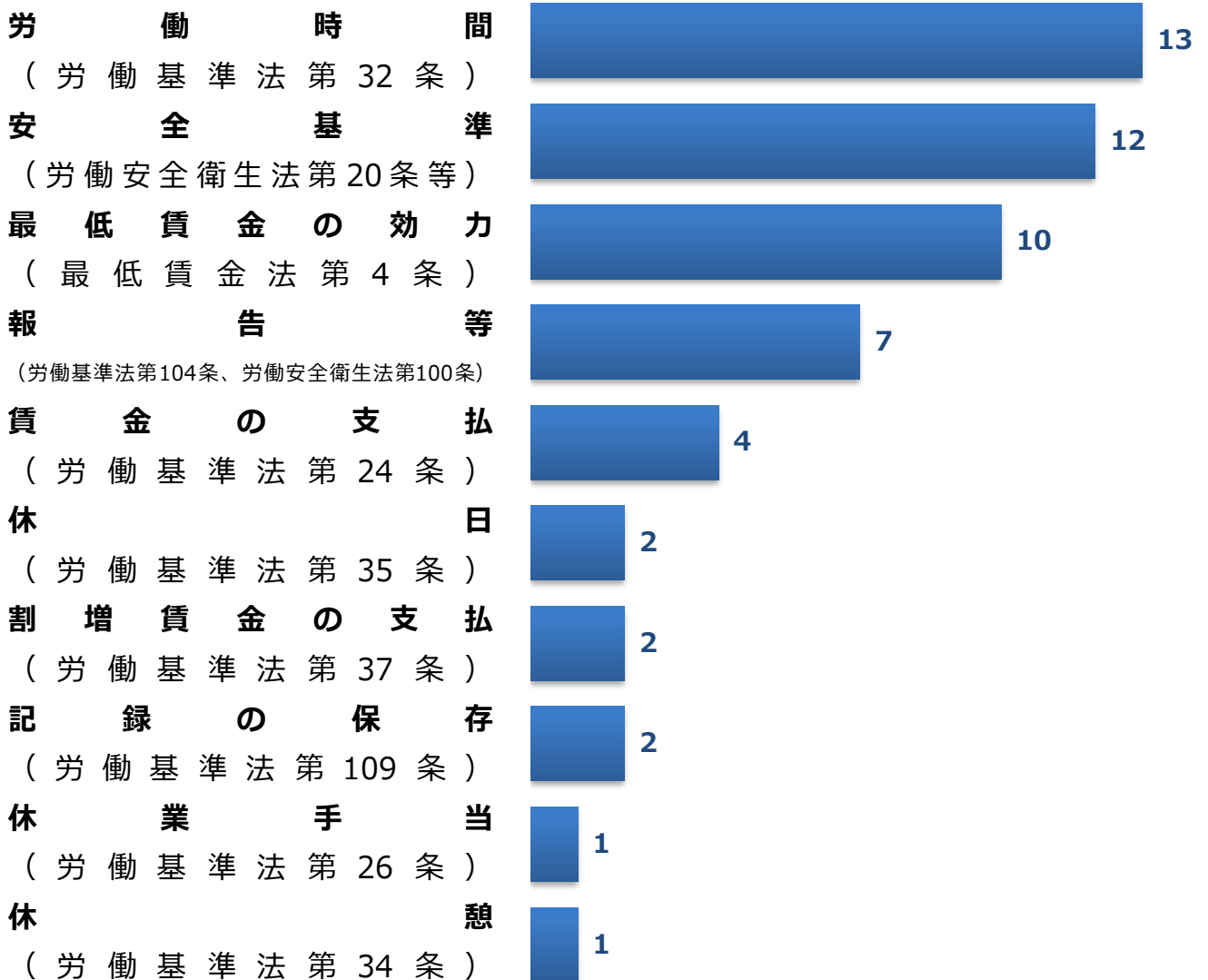
	トラック			バス			ハイヤー・タクシー			その他		
	令和3年	令和4年	令和5年	令和3年	令和4年	令和5年	令和3年	令和4年	令和5年	令和3年	令和4年	令和5年
監督実施事業場数	3,037	3,079	2,928	103	123	193	266	271	299	364	312	291
労働基準関係法令違反事業場数	2,465	2,549	2,389	66	94	155	230	239	269	293	260	236
改善基準告示違反事業場数	1,754	1,790	1,706	30	50	102	68	82	100	158	115	91

2 送検状況

(1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、自動車運転者に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として送検した件数は、54件であった。なお、業種ごとの件数は以下のとおりであった。

業種 \ 年	令和3年	令和4年	令和5年
トラック	32	44	45
バス	0	1	5
ハイヤー・タクシー	3	8	1
その他	7	5	3
合計	42	58	54

(2) 送検法条文の内訳は、以下のとおり。



(3) 送検事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

違法な時間外・休日労働を行わせた疑いで、トラック事業者を送検

捜査経過

- トラック事業者の営業所に監督指導（立入調査）を実施したところ、長距離輸送を行っているトラック運転者（1名）に対し、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定める延長時間（1か月当たり127時間）を超えて違法な時間外労働（1か月当たり最大185時間30分）を行わせていたことが発覚した。
- 当該営業所に対しては、過去に複数回違法な時間外労働について労働基準法第32条違反を是正勧告していたが、直近においても同様の実態が認められたため、捜査に着手した。

被疑事実

- 事業場（法人）及び運行管理者について
36協定で定める延長時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）違反

事例 2

トラックの荷台への積込作業中、作業指揮者を定めていなかった疑いで、トラック事業者を送検

捜査経過

- 自社の敷地内において、クレーンで吊り上げた鉄骨の吊り具が外れて鉄骨が落下し、トラックの荷台で補助作業を行っていたトラック運転者に直撃し死亡したことから、監督指導（立入調査）を実施した。
- トラック運転者に、重さ約2トンの鉄骨をトラックの荷台へ積み込む作業の補助を行わせるに当たり、当該作業を指揮する者（作業指揮者）を定め、作業を直接指揮するなどの措置を講じなければならないのに、作業指揮者を定めず作業を行わせていたことが発覚したため、捜査に着手した。

被疑事実

- 事業場（法人）及び管理部次長について
荷の重量が100キログラム以上のものを貨物自動車に積む作業を行わせるに当たり、当該作業を指揮する者を定めていなかったこと。

違反条文

労働安全衛生法第21条違反
労働安全衛生規則第151条の70（積卸し）

3 国土交通省との連携

(1) 地方運輸機関との相互通報

自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保・改善を図るため、労働基準監督署等と地方運輸機関が、その監督等の結果（改善基準告示違反）を相互に通報している。

【相互通報制度の実施状況（過去3年間）】

事項 \ 年	令和3年	令和4年	令和5年
労働基準監督署等から通報した件数	469	556	545
労働基準監督署等が通報を受けた件数	325	297	414

(2) 地方運輸機関との合同監督・監査

自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保・改善を図るため、労働基準監督署等と地方運輸機関が連携して、合同で監督・監査を行うことにより、効果的な指導を行っている。

【合同監督・監査の実施状況（過去3年間）】

業種 \ 年	令和3年	令和4年	令和5年
トラック	102	88	96
バス	4	5	11
ハイヤー・タクシー	19	15	23
合計	125	108	130