

改善基準告示の見直しについて

- ◆ 自動車運転者は、他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にあるため、過労死防止の観点から、働き方改革関連法施行後5年の特例適用までの間、速やかに改善基準告示の見直しを検討するよう求められた（※1）ところ。（※1）平成30年5月25日付け衆議院厚生労働委員会附帯決議、同年6月28日付け参議院厚生労働委員会附帯決議
- ◆ 自動車運転者の多様な勤務実態や、業務の特性を踏まえた基準を定めるため、全国の運送事業者、自動車運転者を対象に実態調査を行い、同調査の結果を踏まえ、改善基準告示見直しの議論を行うもの。

令和元年11月25日 労働条件分科会：「自動車運転者労働時間等専門委員会」を設置

令和元年12月19日 第1回専門委員会：議論の進め方、実態調査検討会の設置

令和2年1月～令和2年3月 実態調査検討会の開催（計9回）

令和2年6月12日 第2回専門委員会：実態調査の方向性について

令和2年8月27日 第3回専門委員会：実態調査の概要について、調査票（案）について

令和2年10月5日 第4回専門委員会：実態調査の詳細について、調査票（案）について

令和3年4月～令和4年：改善基準告示見直しに向けた議論

（令和4年12月までに、改善基準告示改正）

令和6年4月：改善基準告示施行

実態調査検討会

・ハイヤー・タクシー
令和2年1月30日、2月14日、3月10日
・トラック
令和2年1月31日、2月17日、3月6日
・バス
令和2年1月31日、2月27日、3月25日

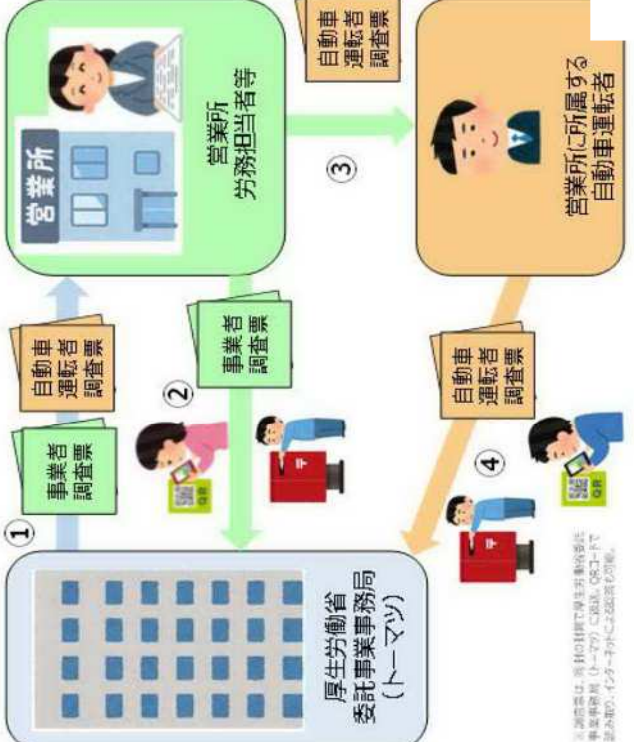
実態調査の実施

・令和2年10月～12月頃まで

・業態別の作業部会、専門委員会を複数回開催予定
・令和3年度は、随時、調査を実施予定

	営業所数	自動車運転者数	内訳
ハイヤー・タクシー	188営業所	3,760人	47都道府県×4営業所×20名
トラック	705営業所	4,230人	47都道府県×15営業所×6名
バス	400営業所 ・乗合280営業所（うち、一般路線200、高速80）、貸切120営業所	1,600人 ・乗合1,120人（うち、一般路線速320）、貸切480人	47都道府県×8.5営業所×4名

- ① 委託業者から、営業所の労働担当者等に調査票（※2）、（※3）を送付する。
（※2）事業者調査票と自動車運転者調査票、（※3）バスについては、本社労働担当者に調査票を送付
- ② 営業所の労働担当者等は事業者調査票に必要事項を記載（※4）の上、期日までに同封の返信用封筒で委託業者に事業者調査票を送付する。（※4）同封のQRコードで回答し、送信する方法も可能
- ③ 営業所の労働担当者等から、選定条件に合致した自動車運転者に対し自動車運転者調査票（返信用封筒含む）を手交し、記載を依頼する。
- ④ 営業所の労働担当者等から、自動車運転者調査票（返信用封筒含む）を交付された後、自動車運転者調査票に必要事項を記載（※5）し、期日までに同封の返信用封筒で委託業者に自動車運転者調査票を送付する。（※6）
（※5）同封のQRコードで回答し、送信する方法も可能（※6）ヒアリング調査については、委託業者が、自動車運転者の通信調査の結果を確認後、業態毎に数十人対象を選定し、実施



改善基準告示見直しの主な論点

- 働き方改革関連法の国会附帯決議を踏まえ、過労死等の防止の観点から総拘束時間等の改善について改善基準告示の見直しが必要。
- ハイヤー・タクシー、トラック、バスといった業態、長距離運行と近距離運行といった運行内容、都市と地方といった地域差等の実態をよく把握した上での見直しが必要。

<p>拘束時間 (※労働時間(法定+時間外+休日)+休憩時間)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革関連法の施行を踏まえどうあるべきか (令和6年4月から時間外労働の上限が年960時間) ・過労死等の防止の観点から、どう見直すべきか
<p>休息期間 (※1日一拘束時間)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・拘束時間の議論を踏まえどうあるべきか ・インターバル規制との関係について
<p>連続運転時間 (※4時間の後30分の休憩)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・安全性を確保しつつ、生産性向上に資するための見直しについて
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年960時間の猶予期間終了後のさらなる改善について (将来的に一般則適用) ・危険物輸送など緊急時の拘束時間の適用除外について

上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の 特例の有無 (2024年4月1日 以降)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業		原則特例なし(※) (災害の復旧・復興の事業は特例あり)	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	上限規制は適用されません。	特例あり(※)	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		特例あり	<ul style="list-style-type: none"> ●「医師の働き方改革の推進に関する検討会」で検討中 ●具体的な上限時間は、今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	特例なし	上限規制がすべて適用されます。

※建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項）。

トラック運転者の改善基準告示の推移(主なもの)

	2・9通達 ※実作業時間についての基準を定めたもの	2・7通達 ※以降拘束時間規制を中心に基準を定めたもの	平成元年 (労働省告示第7号) ※改善基準告示制定	平成3年改正 (労働省告示第79号) ※週46時間制に移行	平成4年改正 (労働省告示第99号) ※週44時間制に移行	平成9年改正 (労働省告示第4号) ※週40時間制に移行
発効日	昭和42年2月9日	昭和54年12月27日	平成元年2月9日	平成4年1月1日	平成5年4月1日	平成9年4月1日
拘束時間	所定の実作業時間は、 ○2週間を平均1週48時間 ○1日 11時間	○2週平均1日13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週平均1週78時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週 143時間 ○4週 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○2週 143時間 ○4週 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)	○1月 293時間 ○1年 3,516時間 (3,516時間を超えない 範囲で1月320時間 まで延長可) ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。 ただし、15時間超は週に 2回まで)
休息期間	規定なし	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上	連続した8時間以上
運転時間	規定なし	○2日 平均で9時間 ○2週 平均で48時間	○2日 平均で9時間 ○2週 平均で48時間	○2日 平均で9時間 ○2週 平均で44時間	○2日 平均で9時間 ○2週 平均で44時間	○2日 平均で9時間 ○2週 平均で44時間
連続運転時間	規定なし	4時間以内	4時間以内	4時間以内	4時間以内	4時間以内
時間外労働	所定の実作業時間をこえる実 作業時間は、1日について2時 間以下、1年について150時間 以下	一定期間は2週間及び1か月 以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月 以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定	一定期間は2週間及び1か月 以上、3か月以内の期間を協 定
休日労働	4週間につき2回が限度	2週間に1回が限度かつ、2週 間の総拘束時間が156時間(13 週間×12か月)を超えない範 囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間、1日の拘束時間の範囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間及び4週間、1日の拘束時 間の範囲内	2週間に1回が限度かつ、2週 間及び4週間、1日の拘束時間 の範囲内	2週間に1回が限度かつ、1 月、1年、1日の拘束時間の範 囲内
特例	2人乗務及び隔日勤務につい て別規定あり	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船について特 例あり	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による	分割休息、2人乗務、隔日勤 務及びフェリー乗船における特 例は労働基準局長通達の定め による

※赤字は前回からの改正点

第5回専門委員会における委員のご発言について

	平成9年改正 (労働省告示第4号)	委員のご発言
拘束時間 (1日)	<ul style="list-style-type: none"> ●13時間以内（最大16時間） ●15時間を超え拘束は週2回まで 	○「15時間を超え拘束は週2回まで」は複雑で分かりづらく、対応する運行管理者にとって大きな負担（使：齋藤委員）
拘束時間 (1ヶ月)	<ul style="list-style-type: none"> ●293時間 ●労使協定により年3,516時間を超えない範囲で、320時間まで延長可 	<ul style="list-style-type: none"> ○賃金のメとあわせるためにも1ヶ月の拘束時間を新たに設け、現行の4週平均1週との選択制にしてほしい（使：齋藤委員） ○例えば、1ヶ月最大限やれば、基本的に13時間拘束で23乗務92時間の残業ができる。これは違反になるので、最大限留保できる数字として、拘束時間12時間とすると、1日の残業時間は3時間、24乗務として月間の残業時間が72時間となる。これなら十分960時間をクリアできる。つまり当面、算定上は最大拘束時間を288時間と考えている（使：武居委員）
拘束時間 (1年)	●3,516時間	<ul style="list-style-type: none"> ○休日労働をどのように捉えるのかが、今後の見直しの争点（使：赤間委員） ○960時間の時間外労働の枠を意識した上で、告示を「守れる制度」に見直すことが必要（使：馬渡委員） ○年拘束時間は、休日労働込みで3,300時間以下にすべき（労：世永委員） ○年拘束時間は3,300時間以下にすべき（労：池之谷委員、久松委員） ○年960時間の時間外労働に、休日労働は含まれていないことから、拘束時間の延長特例は引き続き必要（使：齋藤委員） ○960時間の時間外労働を前提とした年間の拘束時間としてほしい（使：武居委員）
休息期間	<ul style="list-style-type: none"> ●継続8時間以上 ●運転者の住所地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるよう努めること 	<ul style="list-style-type: none"> ○運行種別によって休息の考え方を変えてもいいのでは（労：貫委員） ○休息期間は、11時間に見直すべき（労：池之谷委員、松永委員） ○休息期間の延長は、サービス低下にもつながるので今後作業部会で議論したい（使：齋藤委員） ○休息期間を11時間とすると、拘束時間は13時間が上限となり、歩合給のタクシーとしては労働者の賃金を守ることができない（使：武居委員） ○休息は11時間に見直すべきであり、1日の拘束時間は休息期間から逆算すべき（労：久松委員）
運転時間	<ul style="list-style-type: none"> ●2日平均、1日9時間 ●2週平均、1週44時間 	○運転時間の規制は、労働時間の管理をもって不要としてほしい（使：齋藤委員）
連続運転時間	<ul style="list-style-type: none"> ●4H以内 ●運転の中断には、1回連続10分以上、かつ、合計30分以上の運転離脱が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○車両の性能も向上している。また、デジタコで1分でも超えてしまうとオーバーになるような連続運転時間の運用は見直してほしい（使：赤間委員） ○運行実態を踏まえた柔軟な運用となるよう、海外調査の結果も考慮した丁寧な議論が必要ではないか。特に予見されない遅延として、不可抗力については十分な検討が必要（使：馬渡委員） ○連続運転時間は、バスの配置基準2時間に揃えるべき（労：池之谷委員） ○ロータリーや路上で待機中のバスが車両を移動させる時間を、連続運転時間違反としないようにしてほしい（使：齋藤委員）
時間外・休日	<ul style="list-style-type: none"> ●時間外労働：一定期間は2週間及び1ヶ月以上3ヶ月以内の期間を協定 ●休日労働：2週間に1回以内、かつ、1ヶ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内 	<ul style="list-style-type: none"> ○年960時間の時間外労働とは別に、拘束時間の特例を引き続き認めることで休日労働ができる余地を残してほしい（使：齋藤委員） ○休日労働は、2週に1回を維持すべき（労：久松委員）
特例、その他	●分割休息は、1日において1回継続4時間以上、合計10時間以上	<ul style="list-style-type: none"> ○分割休息特例は、基準を明確にして見直すべき（労：池之谷委員） ○事業者の努力で遵守が難しい不可抗力な事象などは、「一時的な例外措置」として取り扱いを明示してほしい（使：金井委員） ○エージェントにも、改善基準告示遵守に向けた協力を求め、関係各所と連携して取り組んで頂きたい（使：金井委員） ○運転業務を有償で提供する新たなビジネスに対しても、公平で健全な競争が行われるよう環境整備をお願いしたい（使：金井委員） ○休息期間の分割特例は維持してほしい（使：齋藤委員）

※ トラックの委員のご発言については赤字、その他の業態の委員のご発言は黒字

「1年の拘束時間」、「1ヶ月の拘束時間」

現行	主なご意見
<p>▷ 1ヶ月の拘束時間：293H</p> <p>13H（1日の拘束時間） $= 8\text{H（1日の法定労働時間）} + 1\text{H（1日の休憩時間）} + 4\text{H（1日の時間外労働時間）}$ 293H（1ヶ月の拘束時間） $\approx 13\text{H（1日の拘束時間）} \times 22.5\text{日（1ヶ月の稼働日）}$</p> <p>※ 293H（1ヶ月の拘束時間） $= 195\text{H（1ヶ月の法定労働時間と休憩時間）} + 98\text{H（1ヶ月の時間外・休日労働時間）}$</p> <p>（参考）1ヶ月の法定労働時間および休憩時間について ・ $40\text{H} \times 52\text{週} = 2,080\text{H}$ ・ $2,080\text{H} \div 8\text{H} = 260\text{H（1年間の休憩時間）}$ ・ $2,080\text{H} + 260\text{H} = 2,340\text{H（1年間の法定労働時間と休憩時間）}$ ・ $2,340\text{H} \div 12\text{ヶ月} = 195\text{H（1ヶ月の法定労働時間と休憩時間）}$</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1年の拘束時間」は、一般則の時間外720Hを念頭に3,300Hとすべきであり、「1ヶ月の拘束時間」は、3,300Hを12ヶ月で割って275Hというところか。 <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1年の拘束時間」は、時間外960Hを前提に見直すべき。休日抜きの年拘束が3,300Hとなるので、休日は別途これに上乗せするかたちで議論が必要。 （休日込みの「1年の拘束時間」、「1ヶ月の拘束時間」の具体的な時間数については、発言なし）
<p>▷ 1ヶ月の拘束時間は、労使協定を締結し、年3,516Hの範囲で年6回320Hまで延長できる。</p> <p>3,516H（1年の拘束時間） $= 293\text{H（1ヶ月の拘束時間）} \times 12\text{ヶ月}$ 320H（1ヶ月の延長時間） $\approx 293\text{H（1ヶ月の拘束時間）} \times 1.1（10\%）$</p> <p>※ 320H（1ヶ月の延長時間） $= 195\text{H（1ヶ月の法定労働時間} + 1\text{ヶ月の休憩時間）} + 125\text{H（1ヶ月の時間外・休日労働時間）}$</p> <p>（参考） 1ヶ月320Hを6ヶ月最大限延長した場合、残り6ヶ月は平均して1ヶ月266Hまで拘束時間を短縮する必要がある。 $3,516\text{H} = (320\text{H} \times 6\text{ヶ月}) + (266\text{H} \times 6\text{ヶ月})$</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1年の拘束時間」は、一般則の時間外720Hを念頭に3,300Hとすべき。時間外960Hに休日上乗せでは現行と変わらない。そもそも、改善基準告示の拘束時間は、時間外労働だけでなく、休日込みの時間で計算している。その考え方を変えるべきではない。 （「1ヶ月の拘束時間の延長時間」については、発言なし） <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1年の拘束時間」は、時間外960Hを前提に見直すべき。休日抜きの年拘束が3,300Hとなるので、休日は別途これに上乗せするかたちで議論が必要。 （「1年の拘束時間」、「1ヶ月の拘束時間の延長時間」の具体的な時間数については、発言なし）

「1日の休息期間」、「1日の拘束時間」

現行	主なご意見
<p>▷ 1日の休息期間：8H</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1日の休息期間」は、ILO勧告を踏まえ労働側全体として11Hを目指す。 <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1日の休息期間」を11Hに見直すと、「1日の拘束時間」の上限が13Hとなり、業務の繁閑に対応できない。 現行でも、平均して、1日11H程度の休息期間はとれているはず。 （「1日の休息期間」の具体的な時間数については発言なし）
<p>▷ 1日の拘束時間：13H</p> <p>13H（1日の拘束時間） $= 8\text{H（1日の法定労働時間）} + 1\text{H（1日の休憩時間）} + 4\text{H（1日の時間外労働時間）}$</p> <p>▷ 1日の最大拘束時間：16H</p> <p>16H（1日の最大拘束時間） $= 8\text{H（1日の法定労働時間）} + 1\text{H（1日の休憩時間）} + 7\text{H（1日の時間外労働時間）}$</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1日の休息期間」を11Hに見直すのであれば、「1日の拘束時間」は最大13Hとなる。 <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1日の最大拘束時間」が13Hでは、業務の繁閑に対応できない。 年や月の拘束時間を短縮するのであれば、「1日の拘束時間」は、今までの基準を維持してほしい。 （「1日の拘束時間」、「1日の最大拘束時間」の具体的な時間数については発言なし）
<p>▷ 1日の拘束時間の延長：15H超えは、週2回まで</p> <p>（※ トラック、バスのみ）</p>	<p>【労働者代表】 （発言なし）</p> <p>【使用者代表】 （発言なし）</p>

「運転時間」、「連続運転時間」

現行	主なご意見
<p>▷ 運転時間</p> <p>2日平均：9H</p> <p>2週平均1週：44H</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 天候や渋滞の影響で超過する場合については、柔軟な運用として取り扱ってもいいのでは。 (具体的な時間数については、発言なし) <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 天候、渋滞の影響、SAでの軽微な移動等、特別な事情については、柔軟な運用としてほしい。 (具体的な時間数については、発言なし)
<p>▷ 連続運転時間</p> <p>4H</p> <p>▷ 運転開始後、4H以内又は4H経過直後に30分以上の「運転の離脱」が必要 (1回につき10分以上、分割可)</p>	<p>【労働者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 天候や渋滞の影響で超過する場合については、柔軟な運用として取り扱ってもいいのでは。 (具体的な時間数については、発言なし) <p>【使用者代表】</p> <ul style="list-style-type: none"> 天候、渋滞の影響、SAでの軽微な移動等、特別な事情については、柔軟な運用としてほしい。 (具体的な時間数については、発言なし)

特例、その他

現行	主なご意見
<p>▷ 分割休息特例</p> <p>業務の性質上、勤務の終了後8H以上の休息を与えることが困難な場合、原則として2週間～4週間程度、全勤務回数の2分の1を限度として、休息期間を拘束時間の途中及び経過直後に分割して与えることができる。ただし、分割された休息は、1日において継続4H以上、合計10H以上とすること。</p>	<p>【労働者代表】 (発言なし)</p> <p>【使用者代表】 (発言なし)</p>
<p>▷ 2人乗務の特例</p> <p>車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合、1日の最大拘束時間を20Hまで延長することができ、休息期間を4Hまで短縮することができる。</p>	<p>【労働者代表】 (発言なし)</p> <p>【使用者代表】 (発言なし)</p>
<p>▷ フェリーの特例</p> <p>勤務の途中でフェリーに乗船する時間は、原則として休息期間として取り扱う。ただし、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない。</p>	<p>【労働者代表】 (発言なし)</p> <p>【使用者代表】 (発言なし)</p>
<p>▷ 休日労働：2週間に1回</p>	<p>【労働者代表】 休日労働は、2週間に1回程度が妥当では。</p> <p>【使用者代表】 (発言なし)</p>