

経営効率を高めるための柔軟な働き方について

◆「休憩時間」を活用した繁忙時間帯への労働時間の集中化等

○労働基準法上の労働時間は、

- ・運転時間
- ・客待ち時間(手待ち時間)
- ・運転時間以外の労働時間(納金作業、日報作成作業、洗車作業等)

に分類され、いずれも事業者は賃金支払義務を負う。

論点1 客待ち時間については、時間当たりの収支を分析し、1時間当たりの運賃収入が、地域別最低賃金額÷歩合率=1時間当たりの最低賃金割れにならない運賃収入を下回っている時間があり、その主な要因が閑散時間帯である場合は、

このような時間帯をなくすための取組(例えば、営業区域の変更等)について検討する必要があるか。

論点2 このような時間帯について、需要に応じたドライバー数の最適化を図ることは必要か。

論点3 現行の改善基準の下で、閑散時間帯を「休憩時間」に充て、繁忙時間帯に可能な限り労働時間を集中する方策を採用することは可能であるか(現行改善基準の拘束時間、休憩時間の規定の範囲内で、このような方策を採用することについての検討)か。

9:00 労働時間 12:00 休憩時間 18:00 労働時間 24:00
繁忙時間帯 閑散時間帯 繁忙時間帯

◆改善基準の日勤を適用する場合は、13時間(週3回)は15時間の範囲内で繁忙時間帯に運転時間を充て、それ以外の時間は休憩時間とすることが可能(15時間拘束、9時間労働、6時間休憩)。

7:00 労働時間 14:00 休憩時間 19:00 労働時間 2:00
繁忙時間帯 閑散時間帯 繁忙時間帯

◆改善基準の隔勤を適用する場合は、22時間(2回の勤務を平均し、21時間以内)の範囲内で繁忙時間帯に運転時間を充て、それ以外の時間を休憩時間とすることが可能(19時間拘束、14時間労働、5時間休憩)。

経営効率を高めるための柔軟な働き方について

◆運転時間以外の労働時間の合理化について

論点4 運転時間以外の労働時間(納金作業、日報作成作業、洗車作業等)について、DX化、アウトソーシング化による労働時間の削減は可能か
つ妥当か。

◆深夜繁忙時間帯のドライバー確保について

論点5 ドライバーの十分な睡眠時間の確保が可能な範囲であることを前提として、主として昼日勤を行う者に対して一定回数の深夜勤務を行うことについて、理解と協力を得ることは可能か。

◆分割休息制度の新設について

○トラック、バスの分割休息制度に関する特例は先例とはならないこと

トラック、バスの分割休息の特例は、予期せぬ車両の故障やフェリーの欠航などのめったに発生しない事象の際の臨時的・一時的な特例。常時性を伴うタクシードライバーの分割休息制度とは性質が異なり、先例とはならない。

タクシーにおける分割休息制度は、タクシードライバーのみの制度の新設であり、制度創設のハードルは高い。

○労働基準関係法令の創設、改正は、労働関係の審議会等における労使間の合意が図られた上で実施されることが通例であること

労働基準関係法令は、制度創設の趣旨から、事業者側の権利を制限し、労働者側の権利を拡大する性格の規定が多くを占めている。このため、新制度の創設や制度改正の際は、規制緩和や維持を主張する事業者側と規制強化を主張が強く対立しがち。厚生労働省では、労使双方の主張をそれぞれ調整しながら最終的に双方の合意を得た上で制度改正を行うのが通例。分割休息制度には労働組合側が強く反対しており、現時点では労使合意を図ることは非常に困難な状況。



一般社団法人

全国ハイヤー・タクシー連合会

8月5日は「タクシーの日」

○現行改善基準の休憩時間については、国会の要請を踏まえ、医学的知見に基づいて見直しが行われたものであること

平成30年5月25日(衆議院厚生労働委員会附帯決議)平成30年6月28日(参議院厚生労働委員会附帯決議)において、過労死等防止の観点から、改善基準の見直しを行うよう要請がなされた。令和6年改正改善基準では休憩時間について原則11時間とされたところ、その根拠として脳・心臓疾患の労災認定基準により、長時間の過重性の判断に当たり、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について、検討し評価することとされている。仮に休憩時間について、見直しを行う場合は、これらの医学的知見に対する反証を必要とする可能性が高い。

※脳・心臓疾患の労災認定基準は、医学の専門家を招集し、開催した「脳・心臓疾患の労災認定基準に関する専門検討会」において、疫学研究や症例報告などを基に出された医学的知見に従って、策定されている。

当面は、現行制度の範囲内で可能な事項を実施しつつ、上記論点について、労務委員会において、継続してタクシー経営の実態を踏まえた議論を行うこととしてはどうか。

参考資料2 改善基準告示の見直しについて(参考資料)

第6回 労働政策審議会労働条件分科会
自動車運転者労働時間等専門委員会ハイヤー・タクシ―作業部会

働き方改革関連法の国会附帯決議事項

▷ 附帯決議において、**過労死等の防止の観点**から見直すよう求められているところ。

(下線及び赤字は労働基準局監督課)

参議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年6月28日）

七、自動車運転業務の上限規制については、5年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年960時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、5年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。

八、自動車運転業務については、**過労死等の防止の観点**から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、上ラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年5月25日）

二、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後5年後の特例適用までの間、**過労死の発生を防止する観点**から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

脳・心臓疾患の労災認定基準

▷ 脳・心臓疾患の労災認定基準においては、「発症前1か月に概ね100時間または発症前2か月間～6か月間に、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合」、業務と発症との関連性が強いと評価される。

1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月に概ね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。



業務と発症との関連が強いと評価

2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

| 労働時間以外の負荷要因 | |
|---|------------|
| 拘束時間の長い勤務 | |
| 休日のない連続勤務 | |
| 勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます | |
| 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務 | |
| 出張の多い業務 | |
| その他事業場外における移動を伴う業務 | |
| 勤務時間の不規則性 | |
| 事業場外における移動を伴う業務 | |
| 心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました | |
| 身体的負荷を伴う業務 | |
| 作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価 | 温度環境 騒音 |

勤務間インターバルの短い勤務について

- ▷ 脳・心臓疾患の労災認定基準において、長時間の過重業務の判断にあたっては、睡眠時間確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価することとされている。

(「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和3年9月14日基発0914第1号厚生労働省労働基準局長通達)より抜粋)

勤務間インターバルが短い勤務

勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。

勤務間インターバルが短い勤務については、その程度(時間数、頻度、連続性等)や業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、長時間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること。