

内容見本 (B5判縮小)

第4 改善基準告示

Q
78

現在の改善基準告示に至る経緯を教えてください。

A

改善基準告示とは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平元・2・9労告7)の略称ですが、次のような変遷を経て現在に至っています。

(1) 労働基準局長通達で示されていた時期

自動車運転者の労働時間等の規制については、昭和41年までは他産業の労働者の労働条件と同様、主として労働基準法に基づき行われていました。

昭和42年、自動車運転者の労働条件を改善するとともに、交通事故の激増(昭和34年に死者1万人を突破。昭和45年が1万6,765人で最多)に対処するため、労働基準法に加えて労働省労働基準局長の通達「自動車運転者の労働時間等の改善基準」(昭42・2・9基発139。以下、「二・九通達」といいます。)が策定され監督指導が行われることとなりました。

しかし、二・九通達は、実作業時間規制を中心とするもので、実作業時間以外の労働時間を比較的多く含む自動車運転者については、十分な効果を上げなかった感がありました。

昭和54年、二・九通達の実施から10余年が経過し、輸送量増加等の変化、自動車運転者の長時間労働の実態、ILO条約「路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約」(第153号)の採択等により、新たに拘束時間規制を中心とする「自動車運転者の労働時間等の改善基準について」(昭54・12・27基発642。以下、「二七通達」といいます。)が発出されました。

Q
151

時間外労働の割増賃金率が50%増し以上になると聞いたのですが、詳しく教えてください。

A

制度の概要と留意点をみていきましょう。

(1) 制度の概要

労基法上、大企業においては平成22年4月1日以降、使用者が1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、60時間までは通常の労働時間の賃金の計算額の25%以上、60時間を超えた時間外労働については同じく50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされました(労基法37条1項ただし書き)。

ただし、この時点では、中小企業(資本金3億円以下又は労働者300人以下の企業)は経営力等を考慮し適用が猶予されました。その後、働き方改革関連法が成立したことにより、その猶予措置が廃止され、令和5年4月1日以降、中小企業においても同様の対応が義務付けられました。

これにより中小企業においても、例えば1か月に80時間の時間外労働をさせた場合には、60時間分の時間外労働に関しては従前同様割増賃金率25%以上、60時間を超えた残りの20時間分に関しては割増賃金率50%以上で計算した割増賃金を支払うことが必要となりました。

(2) 1か月の起算日

ここで「1か月」とは、暦による1か月をいうものですが、その起算日を労基法89条2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があります。1か月の起算日の決め方としては、毎月1日や賃金計算期間の初日とすることが考えられます。

(3) 時間外労働のカウントの仕方

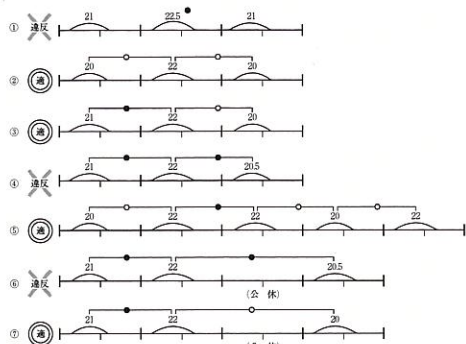
「60時間を超えた時間外労働」として50%以上の率で計算した割増賃金の支払が義務付けられるのは、1か月の起算日から時間外労働時間数を累計して60時間に達した

今回の改正により改善基準告示違反となるのは、次の二つのケースとなります(「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正による改正後の解釈等について」(令5・31基発0331第49)以下「厚労省Q&A」といいます。)2-1参照。

ア 1回の隔日勤務の拘束時間が22時間を超えた場合

イ 特定の隔日勤務の拘束時間について、その前の隔日勤務との平均拘束時間と、その次の隔日勤務との平均拘束時間のいずれもが21時間を超えた場合(下図参照)

隔日勤務の拘束時間に係る違反の捉え方



(注) ○は勤務平均が21時間以下、●は1勤務21時間超又は2勤務平均が21時間超を示しています。各ケースの「違反」又は「遵守」の理由は次のとおりです。
① 2勤務平均が21時間を超えているので「違反」
② 前後の平均がいずれも21時間なので「遵守」
③ 前の2勤務平均が21時間を超えて、しかし、後の2勤務平均が21時間なので「遵守」
④ 前後いずれの勤務平均も21時間を超えていないので「遵守」
⑤ 前後いずれの勤務平均も21時間を超えているので「違反」
⑥ 前の2勤務平均が21時間を超えて、しかし、後の2勤務平均が21時間なので「遵守」

Q
216

短時間労働者に対する被用者保険への適用が順次拡大されているようですが、詳しく教えてください。

A

短時間労働者(後述①~④で対象となる要件を説明しています。)の社会保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大については、平成28年10月1日から被保険者数が501人以上の事業所が対象とされ、令和4年10月1日から同101人以上の事業所が対象とされました。そして令和6年10月1日からは同51人以上の事業所が対象とされることになっています。

令和6年10月1日以降、被用者保険の適用対象となるのは、一般従業員の所定労働時間及び所定労働日数の4分の3未満の者であって次の要件を全て満たす者です。

- ① 以下のいずれかの適用事業所に使用されていること
- ② 特定適用事業所(※1)
- ③ 任意特定適用事業所(※2)
- ④ 国又は地方公共団体の適用事業所

※1 「特定適用事業所」とは、被保険者の数が常時50人を超える事業所(51人以上の事業所)をいいます。ここで「被保険者の数」とは、フルタイムの労働者と所定労働時間・所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の短時間労働者を合わせた数をいい、要するに各社の現在の厚生年金の被保険者の総数のことです。したがって、今回適用拡大の対象とされている短時間労働者や70歳以上で健康保険のみ加入している労働者は含まれません。

また、「常時50人を超える事業所」のうち「事業所」とは、法人の場合、同一の法人番号を有する全事業所単位とされています。また、「常時50人を超える」とは、適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者総数が12か月のうち、6か月以上において50人を超えることが見込まれる場合を指します。

なお、政府の全世代型社会保障構築会議では、報告書(令和4年12月16日)の中の「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」の項において「短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生じる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急を実現を図るべきである。」及び「週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふ

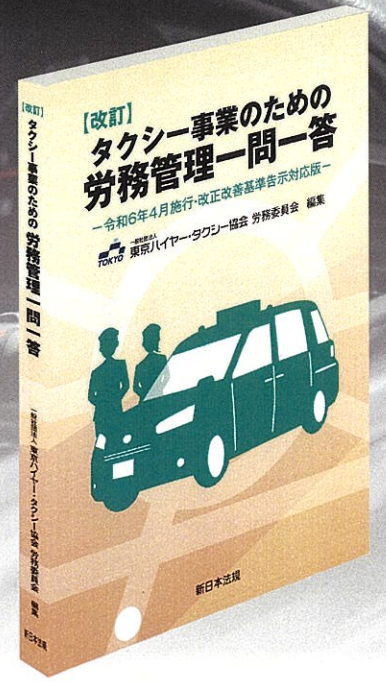
改訂

タクシー事業のための 労務管理一問一答

—令和6年4月施行・改正改善基準告示対応版—

すいせん 一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
副会長兼労務委員長 武居 利春

編集 一般社団法人 東京ハイヤー・タクシー協会 労務委員会



内容見直しのほか、新たにQ&A約20問を追加!



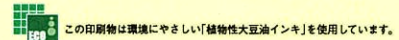
- ◆ タクシー事業における労務管理上の特別な配慮や疑問事項を、一問一答形式で簡潔にまとめています。
- ◆ 改善基準告示の改正を踏まえた労働条件の見直しについて、図表や規定例を数多く用いて分かりやすく解説しています。
- ◆ 割増賃金率の引上げや社会保険の適用拡大など最新の法改正に対応し、タクシー事業の労務管理に携わる方が日々活用できるよう編集しています。

B5判・総頁274頁
定価 3,300円(本体3,000円)
送料460円
ISBN978-4-7882-9203-1

0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



詳細はコチラ!



第1章 採用

- 労働者を募集する場合、どのようなことに注意すればよろしいでしょうか。
- ハローワークで求人募集するには。
- マザーズハローワーク、マザーズコーナーとは。
- 求人票の作成に当たり、留意すべき事項を教えてください。
- 男性のみ、女性のみで募集はできますか。また、男女別の採用予定人員を示して募集することはできますか。
- 採用面接で家族の状況を尋ねてもよいでしょうか。
- 応募者の前の会社の退職理由を知りたいときは、どうすればよいでしょうか。
- 採用時に精神疾患・運転に支障のある既往歴について申告させてもよいでしょうか。
- 入社希望者に健康診断書の提出を求め、その内容により採用の可否を判断することは許されますか。
- 喫煙を理由に不採用とすることはできますか。
- 求職者の秘密の保護については、具体的にどのような対応したらよろしいでしょうか。
- 不採用者の履歴書の取扱いはどうしたらよいでしょうか。
- 不採用者から理由開示を求められた場合の対応はどうしたらよいでしょうか。
- 出産・育児、介護等で退職した従業員を再雇用する際の留意点は。
- LGBTである者を雇用する場合の留意点は。
- 性同一性障害者が化粧して乗務したことを理由に就労拒否された事案に係る大阪地裁の裁判例の概要について教えてください。
- 障害者雇用率制度とは。
- 障害者雇用納付金制度とは。
- 外国人労働者の定義は。
- 外国人労働者の募集・採用の方法は。
- 留学生の就職支援に係る「特定活動」の在留資格でタクシー会社が外国人を採用することは可能ですか。
- 外国人雇用状況の届出とはどのようなものですか。

第2章 労働契約

- 労働条件を明示する場合の留意事項を教えてください。
- パートタイマーや有期雇用労働者の採用時に交付する書面とは。
- 有期契約労働者を雇止めするときにも予告が必要ですか。
- 労働契約期間の上限は。
- 乗務員が入社時に提出する誓約書にはどのような事項を盛り込んだらよいでしょうか。
- 身元保証契約はどのように結ばよいですか。
- 短期間で退職した乗務員に対し会社が負担した第二種免許取得費用を請求することは許されますか。
- 無期転換ルールとは。
- 無期転換ルールの特例とは。
- 試用期間中に妊娠が判明した場合、本採用を拒否することはできますか。
- タクシー事業において副業を認めることは適切でしょうか。
- 労働者は70歳まで働かせる必要があると聞いたのですが。

第3章 就業規則

- 就業規則とは。
- 就業規則の作成義務、作成手続について教えてください。
- 労働者代表が意見書に反対と記載した場合又は提出を拒んだ場合は、どうすればよいですか。
- 当社には正社員のほか、定時制乗務員やパート従業員、嘱託などがありますが、就業規則は正社員について作成してあれば足りますか。
- 当社では就業規則の他に賃金規程があります。賃金規程は届出の手続を行っていません。問題ありますか。
- 就業規則の周知について教えてください。

第4章 労働時間

第1 総論

- 労働時間とは。
- 法定労働時間・法定休日とは。
- 法定労働時間が週に40時間というときの「週」とは。
- 乗務員の労働時間はハンドル時間とイコールと考えてよいですか。
- 乗務員の制服への着替え時間、洗車機の順番待ちが労働時間ですか。
- 乗務員が会社の指定した場所以外で客待ち待機を行った場合、これを労働時間と認めず、賃金カットすることはできますか。
- ホテルのタクシー乗り場で20～30分に1組の頻度でお客様がするような場合、待機している時間は全て労働時間として扱わなければなりませんか。
- 乗務員を対象とした明番集会は労働時間ですか。
- タクシー乗務員の業務は労基法上の事業場外労働には該当しないのですか。
- 乗務員の始業時刻・終業時刻とは。
- 休憩時間とは。
- 乗務員の休憩時間はどのように把握すればよいですか。
- 乗務員が食事又は休憩場所に向かう時間は休憩時間として扱ってよいですか。
- 労基法上の管理監督者とは。

第2 36協定

- 36協定とは。
- 36協定と36協定届は何がどう異なるのですか。
- 36協定の締結に当たり労働者の過半数を代表する者」として、総務課長を指名してもよいでしょうか。
- 事業場に複数の労働組合がありますが、いずれも労働者の過半数を組織していません。36協定はどのように締結すればよいでしょうか。
- 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、36協定の労働者代表は、どの業務に従事している者を選べばよいのでしょうか。
- タクシー事業に関する時間外労働の上限規制について詳しく教えてください。
- 時間外労働が年960時間以内とされる自動車運転業務の範囲を教えてください。
- タクシー事業に関する36協定届の様式を教えてください。
- 乗務員以外に適用される特別条項付き協定の「2か月間ないし6か月間に月平均80時間以内(休日労働を含む。)」とは、具体的にどのようなことですか。
- 乗務員以外に適用される特別条項付き協定の1か月の延長時間として、「100時間未満」と協定することはできますか。
- 乗務員の休日労働と36協定の関係について教えてください。
- 36協定届の「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄はどのように記載したらよいでしょうか。
- 令和6年4月以降に使用する36協定届の様式について留意すべき事項を教えてください。
- 特別条項付き36協定(労基則様式9号の3の5)で「心とからだの健康問題についての相談窓口」については、設置するだけで必要な措置を講じたことになるのでしょうか。
- 時間外労働を適法に行わせるためには、事前の36協定の締結・労基署への届出と割増賃金の支払が必要ということですが、どのような場合に労基法違反になるのでしょうか。

第3 変形労働時間制

- 1か月単位の変形労働時間制とは。
- 1か月単位の変形労働時間制を採用する場合、変形期間は暦の「1箇月」としなければならぬのでしょうか。
- 1か月単位の変形労働時間制で変形期間を30日

以下とすると、賃金計算期間から乖離していくこととなりますが問題ないのでしょうか。

- 1か月単位の変形労働時間制が無効とされた東京地裁の裁判例の概要を教えてください。
- 1か月単位の変形労働時間制の要件についての京都地裁の裁判例の概要を教えてください。
- 1年単位の変形労働時間制とは。
- フレックスタイム制とは。
- フレックスタイム制で時間外労働となるのはどの時間ですか。

第4 改善基準告示

- 現在の改善基準告示に至る経緯を教えてください。
- 改善基準告示の目的、適用対象は。
- 改善基準告示で使われている拘束時間、休息期間について詳しく教えてください。
- 改善基準告示上、日勤勤務の拘束時間、休息期間はどのように定められていますか。
- 改善基準告示上、車庫待ち等の日勤勤務の拘束時間、休息期間はどのように定められていますか。
- 改善基準告示上、隔日勤務の拘束時間、休息期間はどのように定められていますか。
- 改善基準告示上、車庫待ち等による隔日勤務の拘束時間、休息期間はどのように定められていますか。
- 改善基準告示上、新たに予期し得ない事象への対応時間が規定されたようですが、どのようなものですか。
- 改善基準告示上、休日労働について制限があると聞いたのですが。
- 改善基準告示上、ハイヤーに乗務する自動車運転者についてはどのように規定されたのですか。
- 改善基準告示が適用除外になる場合があると聞いたのですが。
- 隔日勤務と日勤勤務を交互に行わせることは許されますか。
- 運行管理請負業の乗務員には、改善基準告示のどの規制が適用になるのですか。

第5章 休暇・休業

第1 年次有給休暇総論

- 年次有給休暇について基本的なことを教えてください。
- 年次有給休暇の比例付与とはどのようなものですか。
- 定年退職となった乗務員を定時制乗務員として再雇用する場合、年次有給休暇については、新規採用として最初の6か月はゼロとしてよいでしょうか。
- 全労働日の8割以上出勤したかどうかをチェックする場合の留意事項を教えてください。
- 全労働日の8割以上出勤しなかった場合は、年次有給休暇付与日数はリセットされるのですか。
- 年次有給休暇の「基準日」とは何ですか。
- 年次有給休暇に対して支払うべき賃金は決まっていますか。
- 社会保険の被保険者でない定時制乗務員について、標準報酬月額30分の1に相当する金額を年次有給休暇の賃金とすることはできますか。
- 時季変更権とは。
- 年次有給休暇の取得手続について、取得日の2日前までに申し出ることとすることは可能ですか。
- 年次有給休暇の利用目的で拒否することはできませんか。
- 年次有給休暇は当年分と繰越分のどちらから消化されるのですか。
- 年次有給休暇は1日単位でしか取得できないのでしょうか。
- 年次有給休暇の時間単位付与とはどのようなものですか。
- 年次有給休暇の計画的付与とはどのようなものですか。
- 年次有給休暇を買い取ることは可能ですか。
- 年次有給休暇の時効は何年ですか。

- 当社では年次有給休暇をとると精皆動手当を支給しない扱いになっていますが、問題ないでしょうか。
- 歩合給の場合、年次有給休暇を取得すると、通常、月間管収が減少し賃金額も減少することになりますが、これは不利益取扱いに該当しますか。

第2 年次有給休暇の5日確実取得

- 年次有給休暇は最低5日与えなければならないと聞いたのですが。
- 使用者による時季指定は、いつ行えばよいですか。
- 時季指定を半日単位や時間単位で行うことはできますか。
- 労働者自らが半日単位又は時間単位で取得した年次有給休暇の日数については、5日の日数にカウントされますか。
- 前年度から繰り越された年次有給休暇を取得した場合は、最低5日取得にカウントされますか。
- 一度指定した時季を、使用者又は労働者が事後に変更することはできますか。
- 育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければいけませんか。
- 使用者は、5日を超える日数について時季指定を行うことができますか。
- 時季指定日が到来する前に、労働者が5日以上 の年次有給休暇を取得した場合は、当該指定日に年次有給休暇を取得させなくてもよいでしょうか。
- 時季指定についての意見聴取やその尊重の具体的な内容は。
- 年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数」とは何を記載すべきですか。
- 時季指定について、就業規則に記載する必要はありませんか。

第3 改正育児・介護休業法

- 改正育児・介護休業法が施行されたと聞きましたが、その概要を教えてください。
- 令和4年4月1日に施行された項目について詳しく教えてください。
- 令和4年10月1日に施行された出生時育児休業制度について詳しく教えてください。
- 出生時育児休業制度以外で令和4年10月1日に施行された項目について詳しく教えてください。
- 育児休業には給付の支給や社会保険料免除があると聞きましたが、概要を教えてください。

第6章 賃金

第1 総論

- チップや結婚祝金などは賃金に該当しますか。
- 賃金支払の五原則とは何ですか。
- 労基法上の平均賃金とは。
- 平均賃金の計算方法について詳しく教えてください。
- 雇入れ後3か月に満たない者の平均賃金はどのように計算すればよろしいでしょうか。
- 労基法上の休業手当とは。
- 賃金計算に際し、月末満などの端数が生じた場合はどのように処理すればよいでしょうか。
- 1月から3月までの月当たり稼働日を一定にするため、賃金計算期間を1月14日～2月12日、2月13日～3月14日、3月15日～4月13日とすることは許されますか。
- 賃金の計算ミスをした場合、翌月の賃金で精算してもよいのですか。
- 賃金支払日の10日前に退職した労働者が、退職日に日割り賃金の支払を請求した場合、賃金支払日まで待つように言うことはできますか。
- タクシー乗務員の賃金には保障給を定める必要があると聞いたのですが。
- 労基法上、賃金台帳に記載すべき項目は何ですか。
- 新規採用者について入社後一定期間賃金の最低保障を行っています。まとまった休業を命ぜざるを得なくなったような場合でも最低保障はしなければいけませんか。

第2 乗務員負担制度と累進歩合制

- 適法な賃金控除協定があれば、キャッシュレス決済手数料などの乗務員負担分を控除することは可能

- ですか。
- 乗務員負担制度はなぜ廃止しなければならないのですか。
- 高速帰路料金は廃止すべき乗務員負担制度に含まれますか。
- 累進歩合制とはどのような賃金制度をいうのですか。
- 累進歩合制は労基法の違反になるのですか。
- 定切り制度により、賃金カーブに非連続点が1か所生ずる場合があります。これも累進歩合制に該当するのですか。
- 積算歩合制とは、どのような賃金制度ですか。
- 累進歩合給制の賃金制度から積算歩合給制の賃金制度に改正したいと考えています。激変緩和のため、従来の軌跡をある程度残した就業規則規定例を示してください。
- タクシーの賃金制度で、A型とかAB型という言葉聞かれますが、これらは何を指しているのですか。

第3 割増賃金

- 割増賃金の制度はなぜあるのですか。
- 割増賃金の割増率が何通りもあるので、場合分けして教えてください。
- 時間外労働の割増賃金率が50%増し以上になると聞いたのですが、詳しく教えてください。
- 割増賃金率50%以上への引上げの施行日は、令和5年4月1日とされていますが、この日をまたぐ1か月については、どのように計算すればよいですか。
- 1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に引き上げられる場合の就業規則規定例を教えてください。
- 月60時間以上の時間外労働に関する代替休暇について教えてください。
- 割増賃金の算定基礎から除外される賃金とは何ですか。
- 除外賃金の「住宅手当」について詳しく教えてください。
- 乗務員の割増賃金はどのように計算すればよいのですか。
- 経営が苦しいので、労使合意の上で当分の間、割増賃金を支払わないことにすることは可能ですか。
- 遅刻した者がその日に残業した場合も、残業時間に対する割増賃金の支払は必要ですか。
- 1か月単位の変形労働時間制において割増賃金の対象となるのは、変形期間中の総労働時間から同期間中の法定労働時間を差し引いた労働時間ということでよろしいでしょうか。
- 歩合給の中に割増賃金が含まれていると取り扱うことはできないのですか。
- 割増賃金を固定額で支払うことは違法ですか。
- 割増賃金を管収の一定率と定めて支払うことは違法ですか。
- 歩合給の計算過程で割増賃金と同額を控除する賃金規程に関する最高裁判例の概要を教えてください。
- 当社は土日休みの週休2日制ですが法定休日を定めていません。土日いずれかに労働させても法定休日労働はないと取り扱ってよいでしょうか。また、土日いずれも労働させた場合、割増賃金の対象となる法定休日はどちらになりますか。
- 乗務員が公休出勤した場合は35%増しの賃金を支払わなければならないのでしょうか。
- 乗務員が公休出勤した場合の賃金について、休日出勤時の管収に幾分高め の歩率を乗じて得た額を支払っていますが、問題ないでしょうか。

第4 その他労基法等の定め

- 乗務員の故意又は重大な過失により会社が損害を被った場合も損害賠償の請求はできないのでしょうか。
- 減給の制裁について教えてください。
- 賞与から減給することはできますか。
- 出勤停止の場合、減給の制裁との関係はどうなりますか。
- 退職金は支払わなければなりませんか。

- 未払賃金立替払制度について教えてください。

第5 最低賃金

- 最低賃金に満たない賃金を支給する労働契約を締結するとどうなりますか。
- 当社は東京都内にありますが、営業所はA県とB県にもあります。適用される最低賃金はどのようになりますか。
- 乗務員の賃金が最低賃金に違反していないかどうかは、どのように比較すればよいでしょうか。
- 最低賃金に違反していることがわかりました。差額はどのように計算して支払えばよいですか。
- 最低賃金との比較の際の「除外賃金」とは何を指しますか。
- 管収が上がらず乗務員の歩合給が著しく低くなった場合にはどのように対応したらよいのでしょうか。

第7章 同一労働同一賃金

第8章 安全衛生

第9章 その他

- パワーハラスメント防止対策について教えてください。
- 問題のある乗務員を解雇する場合、どんな理由があれば解雇権の濫用と言われずに行うことができますか。
- 労災保険の対象となる業務災害とは。
- 労災保険の対象となる通勤災害とは。
- 労働者が仕事中にけがをして休業した場合に、休業した最初の3日間の補償はどうするのですか。
- 傷病手当金について概要を教えてください。
- 労災かくしとは何ですか。
- 労基法上の時効の規定はどのように変更されたのですか。
- 労働関係に関する記録の保存期間は怎么样了なのですか。
- 労働者名簿や賃金台帳の保存期間はいつからスタートするのですか。
- 社会保険の標準報酬月額 の定時決定と随時改定とは。
- 短時間労働者に対する被用者保険への適用が順次拡大されているようですが、詳しく教えてください。
- 定時制乗務員に対し社会保険適用についてどのように説明すればよいでしょうか(被保険者数51人以上100人以下)。
- 付加金制度とは。
- 労働基準監督官の監督指導を受ける際の留意事項を教えてください。
- 労働基準監督機関と地方運輸機関との間に相互通報制度があると聞きましたが、詳しく教えてください。
- 労働局から個別労働紛争解決制度に基づく呼び出しを受けました。この制度はどんな制度ですか。

資料

- 労働条件通知書の記載例
 - (1)乗務員/無期雇用型
 - (2)定時制乗務員/有期雇用型
- 時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定届)の記載例
- 年次有給休暇管理簿の例
- 労働者死傷病報告の記載例