

【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—



一般社団法人

東京ハイヤー・タクシー協会 労務委員会 編集



新日本法規

※ この「週平均50時間」とは、繁忙期に過度に偏った労働時間となることを防止するために設定された基準です（労基法32条の3第2項）。

B…清算期間における総労働時間のうち、その清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（Aで算定された時間を除きます。）

※ 例 3月の実労働時間数220時間、4月同240時間、5月同250時間の場合

（A…1か月ごとに、週平均50時間を超えた時間）

$$3\text{月分}\cdots 220\text{時間} - \{50\text{時間} \times (31\text{日} \div 7\text{日})\} = 220 - 221.4 = -1.4 \\ \rightarrow 0$$

$$4\text{月分}\cdots 240\text{時間} - \{50\text{時間} \times (30\text{日} \div 7\text{日})\} = 240 - 214.2 = 25.8$$

$$5\text{月分}\cdots 250\text{時間} - \{50\text{時間} \times (31\text{日} \div 7\text{日})\} = 250 - 221.4 = 28.6$$

（B…清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えた時間（Aを除きます。））

$$220 + 240 + 250 - \{40\text{時間} \times (92\text{日} \div 7\text{日})\} - (25.8 + 28.6) = 129.9$$

（A + B）

$$\text{時間外労働時間} = A + B = 25.8 + 28.6 + 129.9 = 184.3$$

（注）この例の場合、4月の時間外労働の25.8時間については、4月分の賃金支払日には確定していますので、清算期間の途中ですが当該支払日に割増賃金を支払う必要があります。

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」（平成・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、主として労基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、労基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、十分な効果を上げ得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。

(2) 大臣告示で示されて以降

昭和60年12月、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は、「今後の労働時間法制のあり方」の中で「現在いわゆる二七通達により…行政指導が行われているが、その実態を踏まえた上で、これを法制化することの是非を含め、その特性に応じた労働時間の規制のあり方を検討すべきである。」とし、次いで、昭和61年12月、中央労働基準審議会は「労働時間法制の整備について」の建議の中で「自動車運転者の労働時間等の規制に係る問題については、関係労使等を加えた検討の場を設けて引き続き検討する。」とされました。この建議を具体化するものとして、中央労働基準審議会自動車運転者労働時間問題小委員会が設置され、昭和63年10月報告書が取りまとめられました。この報告に基づき、「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）が策定されました。

その後、旧改善基準告示は、法定労働時間の短縮に伴い平成3年、平成4年、平成9年にそれぞれ改正がなされました。また、国土交通省においても、同基準を運輸規則の体系に取り入れるべく、平成13年に国土交通省告示（平13・12・3国交通告1675）を定め、平成14年2月1日より施行されました。

平成30年、働き方改革関連法に関する国会附帯決議（衆議院厚生労働委員会・同年

5月25日、参議院厚生労働委員会・同年6月28日）において「自動車運転業務については、過労死防止の観点から、自動車運転者の労働時間の改善のための基準の総拘束時間の改善について、関係省庁と連携し速やかに検討を開始すること。」とされました。

これを受け、令和元年12月、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間専門委員会（さらにその下にハイタク、バス、トラックの作業部会）が設置されました。

同作業部会においては、実態調査を実施した上で鋭意検討が進められ、令和4年3月28日にハイタク及びバスの中間とりまとめが確定しました（ここまでハイタク作業部会は6回、専門委員会は8回開催。）。その後トラック部会が引き続き検討を継続し、最終的には、令和4年9月27日付けで自動車運転者労働時間専門委員会「自動車運転手の労働時間等の改善のための基準のあり方について（報告）」がなされました。

上記報告に基づき、令和4年12月23日、厚生労働省告示第367号により「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の改正が行われました（大臣告示化から33年後）。また、同日付けで基発1223第3号「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ついて」が発出されました。

Q
79

改善基準告示の目的、適用対象は。

A

改善基準告示1条では、改善基準告示の目的、適用対象のほか、労使当事者の責務及び36協定締結の際の留意事項について規定しています。

（目的等）

第1条 この基準は、自動車運転者（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車の運転の業務（厚生労働省労働基準局長が定めるものを除く。）に主として従事する者をいう。以下同じ。）の労働時間等の改善のための基準を定めることにより、自動車運転者の労働時間等の労働条件の向上を図ることを目的とする。

(〇〇タクシー株式会社労働者代表〇〇〇〇 印)
 〇〇タクシー株式会社代表取締役〇〇〇〇 印

(2) 日勤勤務の車庫待ち等の自動車運転者の休息期間 (2条1項4号)

日勤勤務の車庫待ち等の自動車運転者の休息期間については、勤務終了後、「継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らない」ものとされました (Q81[A](3)参照)。

Q
83

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。

A

隔日勤務の拘束時間及び休息期間については、改善基準告示2条2項で規定されています。

(隔日勤務に従事する自動車運転者の拘束時間及び休息期間)

第2条第2項

使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者であって隔日勤務に就くものを使用する場合は、その拘束時間及び休息期間について、次に定めるところによるものとする。

- 一 拘束時間は、1箇月について262時間を超えないものとする。ただし、地域的事情その他の特別の事情がある場合において、労使協定により、1年について6箇月までは、1箇月の拘束時間を270時間まで延長することができるものとする。
- 二 2暦日についての拘束時間は、22時間を超えないものとし、かつ、2回の隔日勤務を平均し隔日勤務1回当たり21時間を超えないものとする。
- 三 (車庫待ち等・略)
- 四 勤務終了後、継続24時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続22時間を下回らないものとする。

(1) 隔日勤務の定義

隔日勤務とは、タクシー事業における変形労働時間制の一態様であり、2労働日の勤務を一勤務にまとめて連続して行うものですが、改善基準告示では2条1項において「始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいう」と定義されています。

隔日勤務のほとんどは、午前零時をまたいだ2暦日の業務となりますので、この定義でカバーできますが、例えば、始業時刻午前1時、終業時刻午後10時（21時間拘束）のような1暦日の中に収まる業務も隔日勤務に該当すると解さざるを得ないことに留意してください。

隔日勤務は、タクシーが深夜時間帯の移動にも対応する公共交通機関としての役割を果たすため、大都市部を中心に広く採用されています。しかし、2労働日の勤務を1勤務にまとめて行うという自動車運転者の身体への負担が大きい勤務形態であるため、総拘束時間を隔日勤務以外の勤務についてのそれよりも短くする等一定の条件の下に認められています。

(2) 1か月の拘束時間の原則（2条2項1号）

隔日勤務における1か月の拘束時間は「262時間」を超えないものとされています。

隔日勤務の一定期間における拘束時間の限度については、旧告示制定時には「1箇月について270時間以内」とされていましたが、平成9年の改正により「1箇月については262時間以内」とされました。今回の改正では、従前どおりとされています。

(3) 1か月の拘束時間を延長する場合（2条2項1号ただし書き）

隔日勤務に就く自動車運転者の1か月についての拘束時間を262時間に限定することは、顧客需要の状況から難しい場合もないわけではありません。このため、平成9年の旧改善基準告示の改正により1か月の総拘束時間を270時間から262時間に短縮するに際し、「地域的事情その他の特別の事情」がある場合については、労使協定の締結により、1年のうち6か月までは270時間までの延長を認めることとされました。今回の改正でも、この点は維持されました。

「地域的事情その他の特別の事情」とは、例えば地方都市における顧客需要の状況、大都市部における顧客需要の一時的増加等をいうものです。

1か月の拘束時間を延長する場合の労使協定については、次の協定例を参考にしてください。

1か月の拘束時間の延長に関する協定書（例）
（隔日勤務のタクシー運転者）

〇〇タクシー株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇タクシー労働組合執行委員長〇〇〇〇（〇〇タクシー株式会社労働者代表〇〇〇〇）は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第2条第2項第1号ただし書きの規定に基づき、拘束時間に関し、下記のと

おり協定する。

記

- 1 本協定の適用対象者は、隔日勤務に就くタクシー運転者とする。
- 2 地域的事情その他の特別の事情がある場合、1か月の拘束時間は下の表のとおりとする。各月の起算日は賃金計算期間の初日とし、例えば、「4月」は4月16日から5月15日までを示す。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
270 時間	262 時間	270 時間	270 時間	262 時間	262 時間	262 時間	262 時間	270 時間	270 時間	262 時間	270 時間

- 3 本協定の有効期間は、○年4月16日から○年4月15日までとする。

以上

○年3月28日

○○タクシー労働組合執行委員長○○○○ 印
 (○○タクシー株式会社労働者代表○○○○ 印)
 ○○タクシー株式会社代表取締役○○○○ 印

労使協定では、1年の始期及び終期を定め、当該1年のうち6か月までの範囲で1か月の拘束時間を「270時間」を超えない範囲で延長する旨を協定することになります。

(4) 2暦日の拘束時間（2条2項2号）

隔日勤務者の2暦日の拘束時間は、「22時間」を超えないものとし、かつ、「2回の隔日勤務を平均し隔日勤務1回当たり21時間を超えない」ものとされました。

今回の改正では、1勤務の拘束時間について旧告示と同じ水準（21時間）に抑えつつ、突発的な顧客需要や交通事情等に一層柔軟に対応する観点から、見直しを行ったものです。

隔日勤務において「2暦日について」とは「1勤務について」と同義といつてよいものです。

2回の隔日勤務を平均した1回当たりの拘束時間の計算に当たっては、特定の隔日勤務を起算点として、2回の隔日勤務に区切り、その2回の隔日勤務の平均とすることが望ましいが、特定の隔日勤務の拘束時間が改善基準告示に違反するか否かは、次により判断することとされました（基本通達第2の2の(2)のイ参照）。

特定の隔日勤務の前の隔日勤務	特定の隔日勤務	特定の隔日勤務の次の隔日勤務
B時間	A時間	C時間

※ 次の①②のいずれもが「21時間」を超えた場合に、初めて違反と判断されます。

① 特定の隔日勤務の拘束時間（A時間）と、特定の隔日勤務の前の隔日勤務の拘束時間（B時間）との平均

② A時間と特定の隔日勤務の次の隔日勤務の拘束時間（C時間）との平均

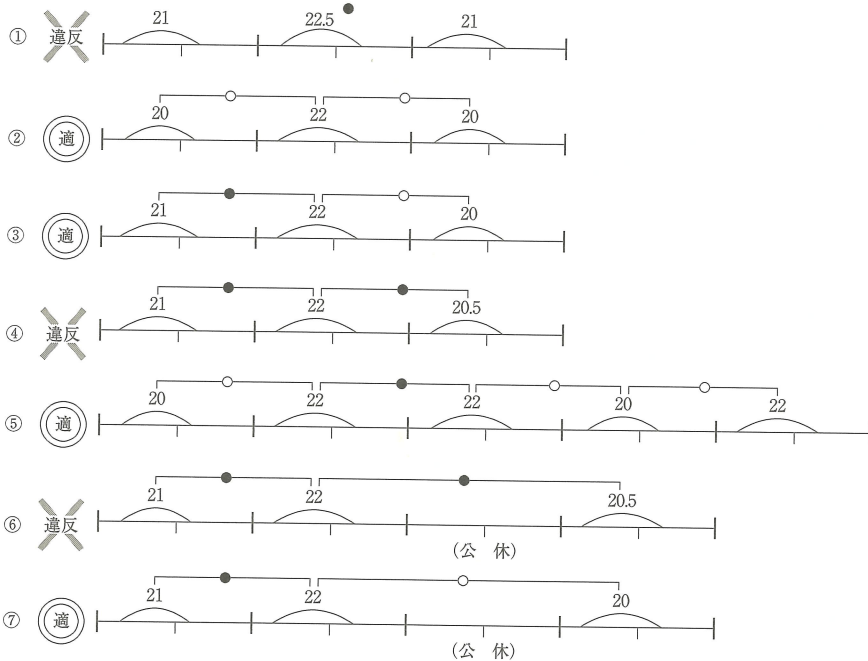
これにより、従来の勤務終了間際の様々な事情によるわずかの超過時間が改善基準告示違反と取り扱われないこととなるとともに、忙しいときは長めに勤務し、そうでないときは早めに切り上げるという需要に応じたメリハリのある働き方が可能となりました。

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・3・31基発0331第49）（以下「厚労省Q&A」といいます。）2-4参照）。

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2勤務平均が21時間以下、●は1勤務22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「適」の理由は次のとおりです。
① 2勤務目が22時間をオーバーしているので「違反」

- ② 前後の平均がいずれも21時間なので「適」
- ③ 前の2勤務平均が21時間をオーバー、しかし、後の2勤務平均が21時間なので「適」
- ④ 前後いずれの2勤務平均も21時間をオーバーしているので「違反」
- ⑤ 前後2勤務平均のいずれもが21時間を超えていないので「適」
- ⑥ 前後いずれの2勤務平均も21時間をオーバーしているので「違反」
- ⑦ 前の2勤務平均が21時間をオーバー、しかし、後の2勤務平均が21時間なので「適」

(5) 隔日勤務の休息期間（2条2項4号）

隔日勤務者の休息期間は、勤務終了後、「継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続22時間を下回らないものとする」とされました。

旧告示において、隔日勤務者の休息期間は、勤務終了後「継続20時間以上」とされていましたが、休息期間の重要性（Q81[A](3)参照）に加え、隔日勤務については2労働日の勤務を1勤務にまとめて行うため自動車運転者の身体的負担を伴うものであること等を踏まえ、休息期間について「継続24時間以上」与えるよう努めることが原則であることを示すとともに、下限を2時間延長し、「継続22時間」としたものです。

継続22時間は次の勤務に就かせてはならないということは、要するに連勤を禁止する趣旨です。「隔日勤務」は、2労働日の勤務を1勤務にまとめて行うものですから、その勤務終了後の1日はいわゆる非番日になって、本来勤務の入り込むことの予定されていない日です。したがって、原則的には休息期間は24時間以上ということになりますが、次の勤務の開始時刻を業務の都合で前倒しすることもあり得ることから、少なくとも「22時間以上」としているものです。

労使当事者にとっては、以上のことを踏まえ、単に休息期間の下限「22時間」を遵守するにとどまらず、「継続24時間以上」の休息期間が確保されるよう自主的な改善の取組を行うことが特に要請されます。

Q
84

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。

A

隔日勤務の車庫待ち等による隔日勤務の拘束時間及び休息期間等は改善基準告示2条2項に規定されています。

Q
150

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。

A

労基法上の割増賃金の割増率を場合分けすると、以下のとおりです(労基法37条、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令、労基則20条)。なお、②及び⑥については、令和5年4月1日から中小企業に対しても適用されています(Q151以下参照)。

- ① 法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働…25%以上
- ② ①の労働が1か月で60時間を超えた場合…50%以上
- ③ 法定休日(1週間に1日又は4週に4日与える休日)に労働…35%以上
- ④ 深夜の時間帯(午後10時から午前5時まで)に労働…25%以上
- ⑤ ①と④が重なる場合…50%以上
- ⑥ ②と④が重なる場合…75%以上
- ⑦ ③と④が重なる場合…60%以上

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)。

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

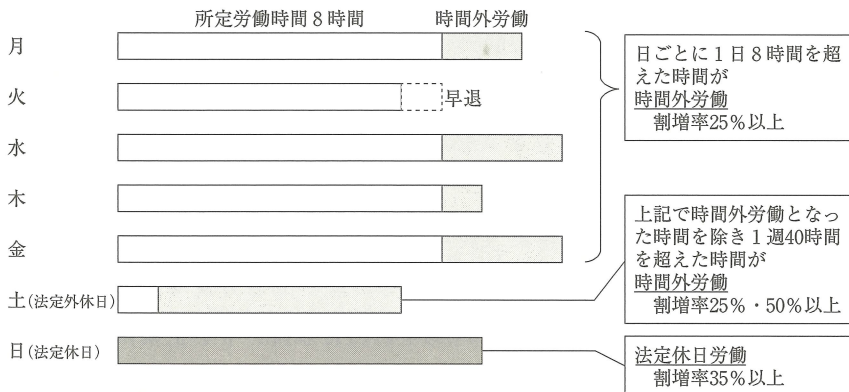
ここで「1か月」とは、暦による1か月をいうものですが、その起算日を労基法89条2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があります。1か月の起算日の決め方としては、毎月1日や賃金計算期間の初日とすることが考えられます。

(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時間に達した時点より後に行われた時間外労働についてです。

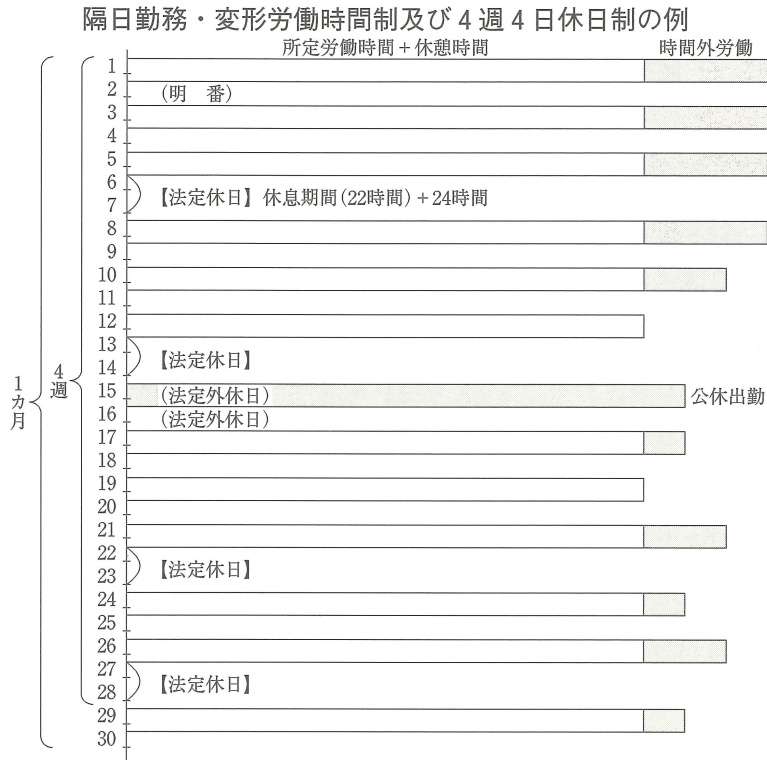
ところで労基法35条に規定する週1回又は4週4日の休日については、別途、法定休日労働として35%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があり、時間外労働時間数のカウントには入りません。一方、法定休日以外の休日（いわゆる「所定休日」）における労働は、法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当するため、「60時間を超えた時間外労働」の算定の対象に含めなければなりません（下図参照。薄灰色部分の累計が60時間を超えた場合に割増率が50%以上となります。）。

① 日勤勤務における時間外労働と休日労働との関係（月曜日からの1週間をすべて勤務した場合）



※ 上図における薄灰色部分が時間外労働としてカウントされます。1か月勤務した結果、薄灰色部分の累計が60時間を超えると割増率50%以上の割増賃金の対象となります。

② 隔日勤務における時間外労働のカウントの仕方



※ 上図は、隔日勤務において、28日を変形期間とする変形労働時間制(3s3t3s2s制・11勤6休制、1日の所定労働時間14.5時間)及び4週4日休日制を採用している例です。ほとんどの勤務で時間外労働があり、15日目の法定外休日に公休出勤をしています。法定休日は4日間確保されていますので法定休日労働はないことになります。1か月の勤務回数は13勤務となります。1か月における時間外労働は上図の薄灰色部分の合計となります。

隔日勤務の場合は、改善基準告示において1か月の拘束時間が262時間又は270時間が上限と定められていますので、

$$262時間 - 174時間 (14.5時間 \times 12日) - 36時間 (3時間 \times 12日) = 52時間$$

$$270時間 - 174時間 (14.5時間 \times 12日) - 36時間 (3時間 \times 12日) = 60時間$$

となり、改善基準告示を遵守する限り、1か月60時間を超える時間外労働が発生する可能性は少ないといえます(休憩時間を3時間とらないような場合はあり得ます。)

(4) 深夜業と重なる場合

また、深夜労働のうち、1か月について60時間に達した時点より後に行われた時間外労働であるものについては、深夜労働の割増賃金率（25%以上）と1か月について60時間を超える時間外労働の割増賃金率（50%以上）とが合算され、75%以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となりますので注意してください（平21・5・29基発0529001）。

Q
152

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。

A

施行日である令和5年4月1日から時間外労働を累積して計算することになります。

例えば、毎月15日締切りの場合で1か月の起算日を賃金計算期間の初日とした場合、令和5年3月16日から同年4月15日の賃金計算期間の途中で施行日があることになります。この場合、あくまでも令和5年4月1日が施行日ですから令和5年4月1日から同月15日までの間で時間外労働が60時間を超えた場合にその部分について50%以上の割増賃金を支払うことになります。

Q
153

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。

A

例えば次のような規定例が考えられます。

(乗務員の割増賃金)

第〇条 時間外労働（法定休日以外の休日に労働し1日8時間又は1週40時間を超えた場合を含む。以下同じ。）、休日労働又は深夜労働を行った場合の基本給及び諸手当に係

月があれば、その月を除いて計算します。一時帰休による休業手当等が支払われた日も、支払基礎日数に含まれます。

定時決定で決定された標準報酬月額は、その年の9月から翌年の8月まで各月の標準報酬月額とされます。

(2) 随時改定

上記(1)のとおり、社会保険の標準報酬月額は1年に1回、定時決定が行われますが、その途中に昇（降）給などが行われ、報酬月額が大幅に変動した場合に実際に受ける報酬と標準報酬月額との間に隔たりがないように次回の定時決定を待たずに報酬月額の変更を行います。これを「随時改定」といい、その届出書を「月額変更届」といいます。

随時改定の要件は次のとおりで、①～③の全てに該当した場合、随時改定の対象となります。逆に一つでも該当しない場合は、随時改定の対象となりません。

① 昇給又は降給等により固定的賃金(※)に変動があったこと

※ 一時帰休に伴い低額な休業手当が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなすこととされています。

② 変動月から3か月間に支給された報酬（残業手当等の非固定的賃金を含みます。）の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたこと

③ 3か月とも支払基礎日数が17日以上であること

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。

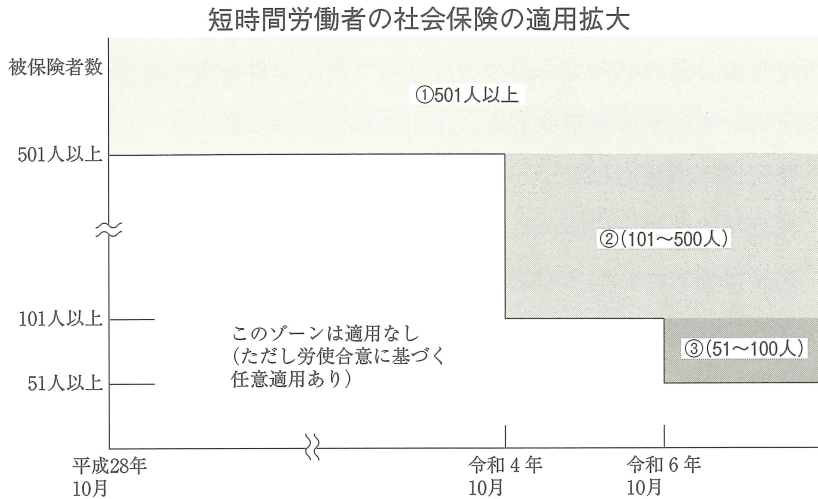
- ① 以下のいずれかの適用事業所に使用されていること
 - ㊦ 特定適用事業所(※1)
 - ㊧ 任意特定適用事業所(※2)
 - ㊨ 国又は地方公共団体の適用事業所

※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まれ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に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、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。」とされていますので、留意してください。

※2 令和4年10月1日以降、100人以下の企業であっても、労使合意(労働者の2分の1以上と事業主が厚生年金保険・健康保険に加入することについて合意すること)がなされれば、年金事務所に申出を行うことにより「任意特定適用事業所」となり、企業単位で厚生年金保険・健康保険に加入できます。



② 週所定労働時間が20時間以上であること

週所定労働時間が20時間以上であるとは、契約上1週間の勤務すべき時間が20時間以上であるという意味であり、残業等は含まれません。所定労働時間が周期的に変動し、週当たりで一通りでない場合は当該周期における週平均とされています。

例えば、1回の隔日勤務の労働時間が14.5時間の場合、4週で6回勤務するとき ($14.5 \times 6 \div 4 = 21.75$) は20時間以上の要件に該当し対象となりますが、4週で5回勤務するとき ($14.5 \times 5 \div 4 = 18.125$) は要件に該当せず、対象とならないことになります。

ただし、所定労働時間ベースで週20時間未満であっても恒常的に残業がある場合には、残業を含めた時間が実際の労働時間となります。

すなわち、実際の労働時間が連続する2か月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3か月目の初日に被保険者の資格を取得します。これらの実態判断は所轄の年金事務所が行うことになります。

③ 賃金の月額が88,000円以上であること

賃金の月額が88,000円以上であること(※)については、基本給及び諸手当によって判定されます。ただし、判定基準に含まれないものとして次の例が挙げられています。

- ㊦ 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ㊧ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ㊨ 時間外・休日・深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ㊩ 最低賃金において算入しないことを定めている賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

※ この要件に一旦該当した労働者は、原則として、資格取得後に雇用契約等が見直され、月額賃金が88,000円を下回ることが明らかになった場合等を除き、被保険者資格を喪失することはありません。そのため、毎月確認する必要はありませんが、雇用契約等に変更はなく、常態的に88,000円を下回る状況が続くことが確認できる場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することとなります。

④ 学生でないこと

学生でないことについては、学生は本格的就労の準備期間にあることから適用除外とされています。

Q
217

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）。

A

令和6年10月1日以降、被保険者の数が常時51人以上の事業所では、一定の要件に該当する短時間労働者について社会保険の適用拡大が予定されています。この適用拡大に当たっては、勤務する企業規模、週所定労働時間、月収などの客観的事実に即して適用・非適用は明確にされていますので、要件に該当していれば適用されますし、適用されたくないとの希望があれば、働き方を変更する必要があります。このため、各定時制乗務員の意向を十分把握した上で、現在の働き方を継続して適用（非適用）となるか、現在の働き方を変更して非適用（適用）となるか対応を決定することになります。

なお、新たな働き方を創出するのであれば就業規則等の改正を行うことになります。以上の検討に当たっては、下図を参考にしてください。

定時制乗務員の令和6年10月1日以降の働き方(イメージ)

