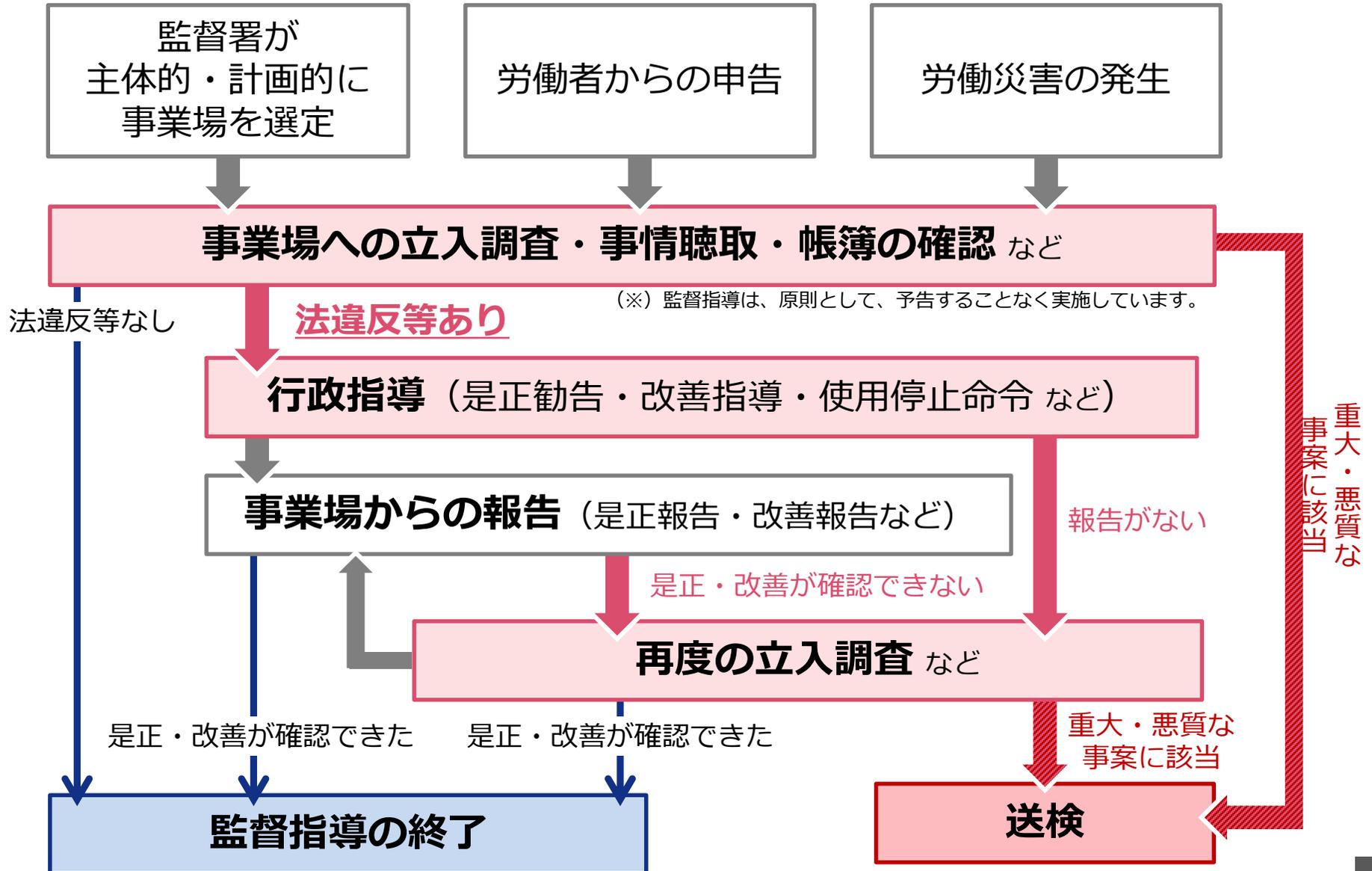


バス・タクシー事業者に対する監督指導において 多かった労働基準法等の法違反について

2024（令和6）年9月26日

福井労働局・労働基準監督署

監督指導の一般的な流れ



監督指導において多かった法違反等 | 労働時間・賃金

労働時間管理

- **労働時間を適正に把握**していない（2017（平成29）年1月20日基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）
- **労働者の健康を確保するために労働時間の状況の把握**を行っていない（安全衛生法第66条の8の3）

就業規則 労使協定

- 勤務時間、賃金（〇〇手当）等の実態に合わせて、**就業規則を変更し、届け出ていない**（労働基準法第89条違反）
- **賃金控除協定なく〇〇費を、賃金から控除している**（労働基準法第24条違反）

賃金台帳

- **賃金台帳に、労働日数、総労働時間、時間外労働時間数、休日労働時間数を記入していない**（労働基準法第108条違反）

時間外労働 休日労働

- **時間外・休日労働に関する協定届（36協定）なく時間外労働を行わせている**（労働基準法第32条違反）
- **時間外・休日労働に関する協定届（36協定）で定めた延長する時間を超えて時間外労働を行わせている**（労働基準法第32条違反）

割増賃金

- **〇〇手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入していない**（労働基準法第37条違反）
- **月平均所定労働時間数で割増賃金を計算していない**（労働基準法第37条違反）
- **固定残業代（※）を超えた分の割増賃金を計算して支払っていない**（労働基準法第37条違反）

（※）割増賃金に相当する一定額の手当（固定残業代）を支払うための必要な2要件

①労働基準法が定める計算方法を下回らないこと。

②割増賃金の部分とそれ以外の賃金部分が明確に区分されること。

監督指導において多かった法違反等 | 年次有給休暇・健康管理・改善基準告示

年次有給休暇

- 年次有給休暇を付与した時季・日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした**年次有給休暇管理簿を作成**していない（労働基準法施行規則第24条の7）
- 基準日において与えなければならない年次有給休暇が10労働日以上である労働者に対して、**基準日から1年以内に5日以上付与**していないこと。（労働基準法第39条第7項）

健康管理

- **深夜業務に常時従事する労働者（※）**について6月以内ごとに1回、定期的に、**深夜健康診断を実施**していない（安衛法第66条第1項・安衛則第45条）

（※）午後10時から翌午前5時までの間の業務に、「1週間に1回以上」または「6か月を平均して1か月に4回以上」従事する労働者が該当します。

- **有所見者の健康診断の結果について医師の意見を聴取**していない（安全衛生法第66条の4・安全衛生法施行規則第51条の2）

改善基準告示 (旧)

- 1か月（4週間平均）の拘束時間違反
- 1日の最大拘束時間違反
- 勤務終了後の休息期間（継続8時間以上）
- 運転時間（2日平均、4週平均）（バスのみ）
- 連続運転時間が4時間を超えている（バスのみ）

時間外労働・休日労働に関する協定届（労使協定）の内容によっては、**労働基準法第32条違反**が成立

最近寄せられた労働相談事例①（労働時間の適正な把握）

- 会社のタコメーターが、手待ち時間（荷待ち時間や待機時間）に、車両を停車して15分を経過すると、「休憩時間」として記録されてしまいます。
- タコメーターは、拘束時間・休憩時間・手待ち時間を記録するものです。
- 労働時間が少なく記録されてしまうので、最低保証給（時間単価×労働時間）が少なくなるようです。指導してもらえませんか。



- **労働時間**は、**実態通り把握し、記録**しなければなりません。
- 荷待ち時間や待機時間が、車両内や特定の場所での待機を義務付ける等、**自由利用が保証されておらず労働から解放された時間とはいえない場合は、労働時間（手待ち時間）として取り扱う**必要があります。
- このため、手待ち時間であるにもかかわらず、15分を超える停車時間を、一律、休憩時間として取り扱う行為は、労働時間を実態通り把握していない点や賃金不払いについて、指導を行います。
- タコメーターの設定を直して、労働時間を適正に把握・記録しましょう。



最近寄せられた労働相談事例②（運転業務を終えた後の移動時間）

- バス停Aで運転業務を終えた後、バス停Aから事務所まで、社用車を運転して戻ってきてもらい、事務所の休憩室でしっかり休憩を取ってもらう運行を検討しています。
- バス停Aから事務所まで社用車を運転する時間は、改善基準告示の運転時間として管理する必要がありますか。



- 「乗務」とは「乗務を交代して下車して事業用自動車に関する業務から解放された場合は、そこで乗務が終了したとみなして処理すること」をいいます。
- 「1日の運転時間」とは「1人の運転者が回送運行を含む1日の乗務で運転する時間をいう」をいいます。
- バス停から事務所まで社用車で戻る時間は、**改善基準告示の「運転時間」には該当しません**。しかし、**改善基準告示の「拘束時間」と労働基準法の「労働時間」には該当します**ので、労働時間（拘束時間）の把握や、賃金の支払いは必要です。

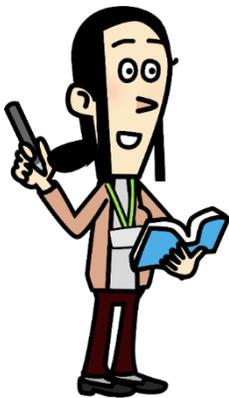


最近寄せられた労働相談事例③（運転手の副業・兼業）

- A社に勤める労働者Xさんから、副業・兼業先として、当社（バスB社）あて、休日にバス運転手として働きたいとの応募がありました。
- Xさん曰く、A社は副業・兼業を認めているそうです。
- 人手不足で困っているなので、Xさんを採用したいと考えています。採用後は、どのような点に気を付けて管理すべきですか。



- **労働時間**は、**通算して管理**しなければなりません。（労働基準法第38条第1項）
- 労働時間の通算は、**簡便な方法（管理モデル）**を使うことができます。
- 管理モデルとは、A社とB社で、**各々の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、その範囲内で働いてもらう手法**です。
- **後に労働契約を締結したB社**は、A社の労働時間とB社の労働時間を合計し、B社の労働時間が法定労働時間を超えて働いている場合、**割増賃金を支払うこと、B社の36協定の範囲内におさめること**が必要です。
- 過労等により心身や業務に支障をきたさないよう、労働者からの申告により就業時間を把握し、長時間にならないように配慮してください。



副業・兼業（管理モデルの例）

本業先

A社（A事業場）

（労働者Xと時間的に**先**に労働契約を締結）

所定労働時間 1日8時間

所定労働日 月～金曜日

1か月の法定外労働時間の上限 45時間

（A社の36協定は1か月45時間で締結済）

副業・兼業先

B社（B事業場）

（労働者Xと時間的に**後**から労働契約を締結）

所定労働時間 1日5時間（月20時間）

所定労働日 月4日

1か月の労働時間の上限 20時間

（B社の36協定は1か月20時間で締結）

A事業場は、

- ✓ 法定外労働時間（1日8時間・週40時間を超える部分）について25%以上の割増賃金を支払う

B事業場の労働時間は、A事業場の労働時間と通算すると、すでに法定労働時間を超えているので、

- B事業場は、通算した法定外労働時間が
- ✓ 60時間以内の部分は 25%以上
（労働時間が15時間以内の部分）
 - ✓ 60時間を超える部分は 50%以上
（労働時間が15時間を超える部分）
- の割増賃金を支払う



厚生労働省「副業・兼業」
副業・兼業の促進に関するガイドライン
モデル就業規則・Q&A等

改善事例 | 働き方改革推進支援助成金の活用事例①

事例 1 顧客管理システムの導入による顧客管理業務の効率化

(道路貨物運送業・従業員数33人)

- 手作業で複雑な顧客管理業務を、簡素化及び効率化したい
- 担当者の負担の軽減と作業時間の短縮を図りたい

働き方改革推進支援助成金を活用して顧客管理システムを導入
(助成金の成果目標として、就業規則を改定し新たな休暇制度を導入)

- 顧客管理作業の効率が約2.5倍にアップした。
- ミスやそれを補うための無駄な作業が削減された。
- 顧客情報管理担当者のとりまとめ作業時間が月に2.5時間程度削減された。

事例 2

労務管理用 ICカードリーダーやソフトウェアの導入による 勤怠管理・集計作業の効率化 (道路貨物運送業・従業員数62人)



- 手書きでの勤怠入力によるミスが散見され、社員の出勤状況の正確な把握が困難、集計・分析作業にも労力が必要
- 勤怠状況の「見える化」、集計作業の簡略化をして、作業効率を向上させたい



働き方改革推進支援助成金を活用して、
労務管理用の ICカードリーダーやソフトウェアを導入
(助成金の成果目標として、就業規則を改定し新たな休暇制度を導入)



- 勤怠情報の記載漏れや記載ミスが無くなってリアルタイムに把握できるようになり、従業員の体調のケアが適切なタイミングで可能となった。
- 勤怠管理担当者の集計作業時間が月に2～3時間程度削減され、即座に完了するようになった。