

時間外労働の上限規制の適用猶予対象となる 自動車運転者の範囲について

～H30.12.28付け基発1228第15号に基づく取り扱いの明確化について～

2019年4月1日施行の改正労基法によって時間外労働の上限規制が始まりました。

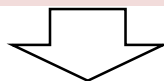
この上限規制は「自動車運転の業務」に従事する労働者に対しては2024年3月31日まで適用が猶予されますが、その適用猶予の対象となる範囲については別途行政通達が新たに発出されこれまでに以上に正確な法適用を行うべきことが求められています。

今般発出の行政通達により従前からの取扱いの変更が必要となるケースもありますので、内容をご確認いただき、個々の業務内容に応じた法適用の管理徹底をお願いします。

時間外労働の上限規制の適用が猶予され自動車運転者の範囲について

【従来の考え方】

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年厚生労働省告示第7号）の定義を踏襲し、「四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する労働者」とされており、運転手として採用されている者を対象とすること、別に主たる職務をもち臨時に運転に従事するものは該当しないこと等が示されていましたが、「主たる業務」か否かの判断要素は具体的に示されていませんでした。



【H30.12.28付け基発1228第15号により明確化された点】

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の範囲と同じであり、「物品又は人を運搬するために自動車を運転することが労働契約上の主として従事する業となっている者が原則として該当する」との立場に変更はありません。

ただし、自動車を運転することが労働契約上の主たる業務でない場合でも、**実態として物品又は人を運搬するために自動車を運転する時間が現に労働時間の半分以上を超えており、かつ、当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分以上を超えることが見込まれる場合には「自動車の運転に主として従事する者」に該当することが明確にされました。**

また、労働契約上、自動車の運転を労働契約上の主たる業務にしている者であっても、上記の「自動車の運転に主として従事する者」の実態がなければ、上限規制の適用が猶予される自動車運転者には該当しないことが明記されています。

《裏面も参考ください》



自動車運転者の範囲の明確化によってどのような影響があるのか？

○一部の自動車運転者について上限規制の適用猶予対象となります

契約上の職種が自動車運転者であっても、通達上の「**自動車の運転に主として従事する者**」に該当しない場合には、時間外・休日労働を月100時間未満にするなど時間外労働者に対する一般規制が適用されることとなります。

○適用猶予対象か否かに応じた36協定の締結・見直し

適用猶予対象とならない自動車運転者については、適用猶予対象者の自動車運転者向けに作成した36協定（様式第9号の4）を適用することができません。

したがって、一般労働者と同様に様式第9号または第9号の2によって36協定を締結・作成する必要があります。

○改善基準告示の適用の有無について

改正労基法に規定される「自動車の運転の業務」に従事する者は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準が適用される自動車運転者と範囲は同じとなります。

したがって、通達上の「**自動車の運転に主として従事する者**」に該当しない自動車運転者については、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準は適用されないこととなり、運転時間や拘束時間の制限は課せられないこととなります。

例えば…

ケース1

貨物自動車運転手として労働契約を締結しているが、実際には兼務している運行管理業務に従事する割合が多い（年間総労働時間の半分を超える）ケース

⇒ ドライバーであっても時間外労働の上限規制の適用猶予対象に該当しないので、一般規制に応じた時間管理が必要です。

また、36協定も対応する様式で提出する必要があります。

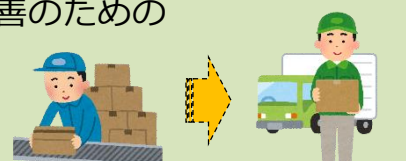


ケース2

倉庫作業員として雇用契約を結んだが実際には1日の大半を貨物自動車の運転業務に従事しており、今後も同様に業務する予定であるケース

⇒ 実態として、「主として自動車の運転に従事している」と判断されるため、自動車運転者に該当し、上限規制の適用猶予対象となります。

ただし、この場合には自動車運転者の労働時間等の改善のための基準も適用となり順守する必要があります。



**ドライバー＝全て適用猶予対象は大間違い！
実態に応じて上限規制の適用猶予対象を正しく見極めましょう！**

主たる業務