

ハイヤー・タクシー業における

労働災害防止運動

運動期間：令和4年1月1日～令和4年12月31日

(関連資料集)

【目次】

- 1 ハイヤー・タクシー業における労働災害防止運動実施要綱について・・・P2
 - 2 令和4年の労働災害防止に係る目標設定、トップの取組宣言・・・P4
 - 3 年間安全衛生管理計画 作成例・・・P6
 - 4 労働者自身の「私の安全宣言」 作成例・・・P8
 - 5 ハイヤー・タクシー業の労働災害を防止しましょう・・・P10
 - 6 ヘッドレストの適正配置について・・・P14
 - 7 職場の転倒災害をふせぎましょう！～STOP!転倒災害プロジェクト実施中～・・・P16
 - 8 高齢労働者の特性に応じたエイジフレンドリーな職場づくりを進めましょう・・・P18
 - 9 健康診断結果を踏まえた事後措置の実施・・・P22
 - 10 改善基準告示について・・・P24
 - 11 王子署管内の労働災害発生状況・監督署からのお知らせ（ホームページ掲載）・・・P28
- 別冊 管内のハイヤー・タクシー業の労働災害防止対策事例集



第13次労働災害防止計画（4年度目）推進中
～トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心～

東京労働局・王子労働基準監督署

ハイヤー・タクシー業における労働災害防止運動実施要綱

1 趣旨

東京労働局では2018年（平成30年）度を初年度として、5年間にわたり重点的に取り組むべき事項を定めた「第13次東京労働局労働災害防止計画」をスタートさせ、「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに安全・安心な職場を実現するための取組を推進しており、王子労働基準監督署においても、計画期間において休業4日以上の労働災害を10%減少させることを目標としているが、管内（北区）の令和2年のハイヤー・タクシー業の休業4日以上の労働災害は33件発生（全産業の17.2%を占める）と平成29年比で17.9%増となっている。また、事故の型を見ると、6割以上が交通労働災害となっている。

第13次東京労働局労働災害防止計画の目標達成に向けて、その最終年である令和4年のハイヤー・タクシー業の労働災害を平成29年比10%減の「26件以下」を達成することを目的として、管内において労働災害防止運動に取り組み、ハイヤー・タクシー業における労働災害防止の意識の高揚を図ることとする。

2 運動名

ハイヤー・タクシー業における労働災害防止運動

3 期間

令和4年1月1日から1年間

4 対象

王子労働基準監督署が管轄（北区）するハイヤー・タクシー業の事業場

5 主唱者・協賛者

主催：王子労働基準監督署

協賛：赤羽警察署・王子警察署・滝野川警察署

王子ハイタク労務研究会・赤羽ハイタク懇話会

6 主唱者、協賛者の実施事項

期間中に次の事項を実施する。

- (1) 安全広報資料の作成、配布
- (2) ハイヤー・タクシー事業者に対する講習会等での交通労働災害防止の啓発指導
- (3) ハイヤー・タクシー事業者への下記7に係る指導・援助
- (4) 運動についての広報

7 ハイヤー・タクシー事業者の実施事項

- (1) 令和4年の労働災害防止に係る目標の設定及びトップの取組宣言を掲げること。
- (2) 目標達成のための、安全衛生管理年間計画の作成、実行、評価を行うこと。
- (3) 春・秋の全国交通安全運動時期、雨天や路面凍結によるスリップによる事故防止の時期に合わせて、①交通労働災害防止に向けた運転者への教育、②交通労働災害防止のための点検を行う。
- (4) 事業場に、運動の趣旨を掲示する。
- (5) ドライブレコーダーの記録を活用した危険予知訓練、危険の回避につながる運転操作についての運転者教育を充実・強化する。
- (6) 交通労働災害防止に対する意識の高揚を図るため、「私の安全宣言」に取り組む。
- (7) ハイヤー・タクシー業の交通労働災害で赤信号や渋滞等で停車中に他車に追突される等のもらい事故が多くを占めていることから、追突された際の被害軽減を図るため、ヘッドレストの適正位置について運転者への教育を行うとともに、ヘッドレストが適正位置となっているかについての実地点検を行う。
- (8) 早めの合図（右左折、停止・減速）、急操作（発進、停止、ハンドル）の禁止、目視による後方確認、後方にも十分な車間距離確保等により追突事故等を防ぐよう運転者への教育を行う。
- (9) 疲労による交通労働災害を防止するため、改善基準告示を守り、運転者の十分な睡眠時間に配慮した労働時間管理を行う。
- (10) 健康起因の交通労働災害を防止するため、運転者に対して健康診断を確実に実施し、有所見者には「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づく対応を行うほか、健康保持増進に努める。
- (11) 交通労働災害に続いて多い転倒災害、特に危険の大きい冬季の路面凍結による転倒災害を防止するため、6月、1月に職場点検と運転者への教育を実施する。
- (12) 高年齢労働者の安全と健康確保のための（エイジフレンドリーな）職場づくりを推進すること。

8 その他

上記（1）により掲げた目標及び宣言については、東京労働局ホームページの王子労働基準監督署からのお知らせに掲載することとする。

例



策定日：令和 年 月 日
掲示日：令和 年 月 日

令和4年(度)の目標

**交通労働災害〇〇件以下、転倒災害の労災0件
全労働者にヘッドレストの適正位置の教育**

トップによる取組宣言

- ①目標達成のため、交通労災防止を『重点対策』として、取組を推進します。**
- ②すべての労働者に十分な教育・訓練を実施します。**
- ③適切な経営資源の投入、効果的な改善を継続的に実施します。**

会社名 株式会社〇〇交通（〇〇支社）

代表者 代表取締役 〇〇 〇〇

（又は事業場トップの職氏名）



王子労働基準監督署

～ハイヤー・タクシー業における労働災害防止運動【R4.1.1～R4.12.31】展開中～

目標 例(参考)

- ヒヤリハット報告〇〇件収集
- 毎月交通事故防止のテーマを定め、教育を実施
- 50歳以上の労働者に対して体力チェックを実施
- 危険予知訓練を年〇回実施
- 労働者全員から私の安全宣言の提出、社内への掲示
- 交通事故防止アプリの導入
- 睡眠時間のアンケートを実施し、勤務時間の問題点を洗い出す。
- ヒヤリマップを作成し、周知

トップによる取組宣言 例(参考)

- 従業員一人一人の安全意識の向上を図るべく、トップ自ら安全衛生活動の啓蒙を行います。
- 毎月1回、トップによる職場巡視を行います。
- 安全衛生委員会を通じて労働者から意見を聞き、働きやすい安全な職場改善の推進に努めます。
- 追突され事故防止のための対策の重要性について、ドライバーに説明を行う。

安全衛生管理計画作成例

令和4年(1～12月)安全衛生管理計画書

目標	1. 交通労働災害1件以下を達成する。 2. 転倒災害0件以下を達成する。 3. ヘッドレストの適正位置の徹底(抜き打ち確認)	ト ッ プ の 宣 言	①交通 ②すべ ③適切
----	---	----------------------------	-------------------

重点施策	実施項目	目標	担当
1. 安全管理体制の強化・確率	1-1 年度目標、トップの宣言の作成、周知	年(度)初	
	1-2 年度安全衛生管理計画の作成	年(度)初	
	1-3 安全衛生委員会の定期的開催	毎月1回	
	1-4 所長、管理者によるパトロールの実施	四半期ごと	
2. 安全衛生教育の計画的実施	2-1 雇い入れ、作業変更時教育の徹底	随時	
	2-2 会議での重点事項周知	随時	
	2-3 講習会の開催	年3回	
	2-4 私の安全宣言	全運転手から	
3. 交通労働災害防止の強化	3-1 ドライブレコーダを活用した危険予知訓練	四半期ごと	
	3-2 ヘッドレスト適正位置の教育、点検	年2回	
	3-3 追突事故のための運転教育	年2回	
	3-4 年末年始における事故防止	12～1月	
	3-5 雨天、積雪・凍結による事故防止	6～7月、12～2月	
	3-6 交通安全情報マップ	作成後随時更新	
	3-7 運転技能診断の実施	年2回	
4. 労働災害防止の強化	4-1 転倒災害防止のため職場点検と改善	年2回	
	4-2 荷物や車いす等の安全な持ち方、運び方	年1回	
	4-3 洗車時の脚立の安全な取り扱い	年1回	
	4-4 乗務前の体操の実施	随時	
	4-5 高年齢労働者に配慮した職場改善	年2回	
5. 健康確保対策の実施	5-1 雇い入時健康診断の実施	随時	
	5-2 定期健康診断の実施	年2回	
	5-3 高年齢労働者の体力チェック	年1回	
	5-4 点呼時の健康チェック	随時	
6. 年間行事	6-1 全国安全週間(準備月間)	6～7月	
	6-2 全国労働衛生週間(準備月間)	9～10月	
	6-3 年末年始災害防止強調月間	12～1月	
	6-4 全国交通安全運動(春・秋)	4(春)、9月(秋)	

労働災害防止を重点対策として、取組を推進します。
 全ての労働者に十分な教育・訓練を実施します。
 必要な経営資源の投入、効果的な改善を継続的に実施します。

年間スケジュール												実施上の留意点	評価	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
○ (作成)	○ (周知)												具体的な目標設定、作成後掲示等で周知	
		○											→	
													→	毎月の重点審議事項の定め
		○			○			○			○		○	積極的な実施
													→	災害の発生状況や対策のポイントの教育
													→	月の重点事項を協議
						○			○					外部講習、安全運転講習
						○								東京労働局 応募
						○								
			○											効果の教育、抜き打ち点検
				○										後方車間の意識
○												○		
○	○					○	○					○		
			○ (作成)										→	事故発生、ヒヤリハット箇所を特定
			○						○					アプリ活用
○						○								STOPI転倒災害プロジェクトに基づき実施
						○								腰痛予防の姿勢
						○								作業台への変更も検討
													→	朝礼夕礼時に一斉実施
			○						○					EIジフレントリーガイドラインに基づき実施
			○							○				EIジフレントリーガイドラインに基づき実施
			○										→	感染症対策も含めて
						↔								
									↔					
→													←	
			↔						↔					

例



宣言日：令和 年 月 日
掲示日：令和 年 月 日

私の安全宣言

労働災害防止のため、私はこうします！

**早めの合図、急操作の禁止で追突されない
その日の天候確認、路面に応じた安全運転
自分の体調 よく確認 感染予防と体調管理**



会社名 安全交通（株）
氏名 東京 太郎 （直筆で署名）

私の安全衛生宣言コンクールSafe Work TOKYO2020の受賞作品（参考）

【優秀作品賞】

- 無理せず 焦らず 油断せず 安全運転 安全作業
- 重いもの 持つとき全力 使わずに

【奨励賞】

- 私はみんなに自分のヒヤリハットを伝えます！
- 「だろう」「思った」で作業しません。現地、現物、現状を確認します。させます。
- 私は自分の体調を気を付けるだけでなく、共同作業者の体調にも気を配ります。

【特別賞】

< 高齢者災害防止対策 >

- 私は年齢を自覚します。昔の様に身体は動きません、励行します、行動前の指差呼称を。
- 転倒・転落防止のため、手摺りを持って階段昇降します。

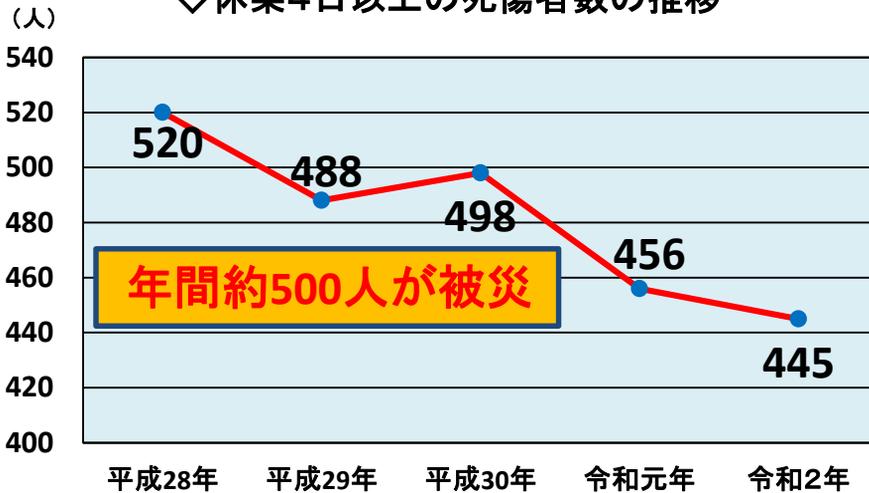
ハイヤー・タクシー業の労働災害を防止しましょう

～交通労働災害・転倒防止を重点に取組を～

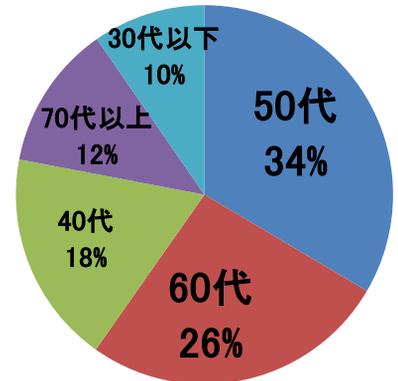
1 ハイヤー・タクシー業における労働災害発生状況（東京労働局管内）

<資料>労働者死傷病報告（東京労働局管内）

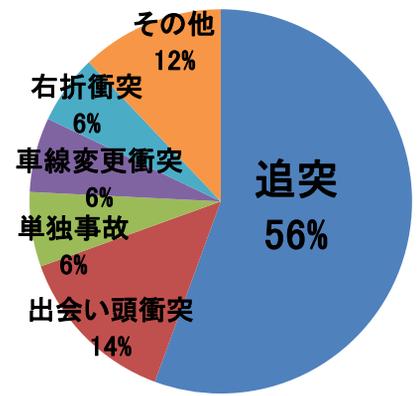
◇休業4日以上之死傷者数の推移



◇被災者の72%が50歳以上

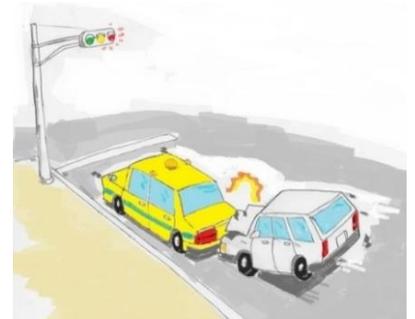
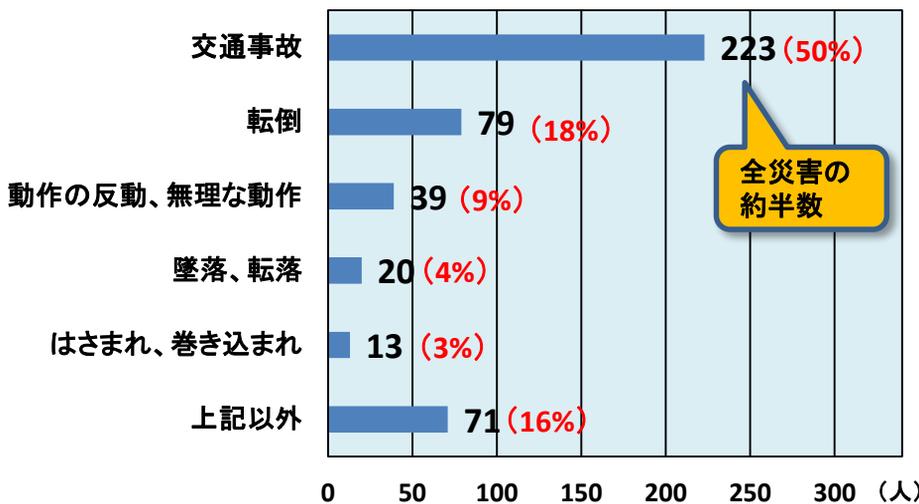


◇交通事故の約半数が停止中の追突され(追突の83%)



被災者の交通事故の類型（東京労働局調べ）

◇事故の型別発生状況（令和2年）



第13次東京労働局労働災害防止計画 ～Safe Work TOKYO～ 推進中

このリーフレットの内容についてのお問い合わせは、東京労働局 労働基準部 安全課（☎ 03-3512-1615）までお願いします。

2 交通労働災害を防ぎましょう



ハイヤー・タクシー業における休業4日以上労働災害の約半数は交通事故によるものです。「交通労働災害防止ガイドライン」に基づく対策を着実に実施しましょう。

交通事故の約半数は停止中の「追突され交通事故」となっていますので、追突され交通事故の防止、被害軽減のための取組を行いましょ。

また、ドライブレコーダーの記録やイラスト・写真を活用した交通危険予知訓練を実施しましょう。

災害事例

ポイント

■交通労働災害防止ガイドラインのポイント

- ①交通労働災害防止のための管理体制の確立
- ②適正な労働時間の管理、走行管理
- ③教育の実施
- ④交通労働災害防止に対する意識高揚
- ⑤健康管理

発生月	発生時間帯	発生状況
1月	午後5時頃	信号待ちで停車していたところ、後続車に追突され負傷。(休業7か月)
2月	午後9時頃	交差点を青信号で直進中、右折してきた対向車と衝突し負傷。(休業8か月)
9月	午前1時頃	交差点を青信号で直進中、前方右側から信号無視で直進してきた車に衝突され負傷。(休業3か月)

追突され交通事故を防ぐために！運転心得 追突され交通事故の被害軽減のために！

- 一、右左折、停止・減速の合図は早めに出す
(ウインカーや予備制動など)
→後続車に予告する
- 一、急発進・急停止・急ハンドルはしない
→後続車に対処できるように
- 一、車線変更時は目視による後方確認を
→自ら安全確認を
- 一、後方にも十分な車間距離をとる
→時には、安全な場所で追越しさせる

- 一、ヘッドレストは乗員保護装置と理解する
→追突され時の頸部無傷率に大差
- 一、ヘッドレストの適正位置を認識する
→ヘッドレスト中心が両耳のいちばん上にあたりになるように
- 一、始業時に適正位置にセットする
→自分の体格に合わせて毎日セット
- 一、事業者は機会をとらえて実地点検を
→実地点検で定着を図りましょう

減速時には予備制動を！



ヘッドレストは適正位置に！



(出典「イタルダ・インフォメーション」No.66)

交通労働災害防止ガイドライン(厚生労働省ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/130912-01-all.pdf>

3 転倒災害を防ぎましょう

転倒災害が多く発生しています。骨折して長期休業したり、頭部を打って死亡する事例もあります。事務所等では、転倒リスクがある箇所について、段差の解消や覆い等で必要な**転倒防止措置**を講じましょう。また、**4S運動**を励行し、常に床面等を安全な状態に保つことが大切です。**冬季の積雪、路面凍結も要注意**です。

営業中では、「一人KY」を実施し路面や縁石等の状態を認識して安全行動を取れるようにしましょう。



災害事例

発生月	発生時間帯	発生状況
1月	午後7時頃	トランクを閉める際、車両後部から取り出した車椅子用スロープに躓いて転倒し負傷。(休業6か月)
2月	午前10時頃	顧客をホテル入口から車両まで誘導している際、凍結した路面で滑って転倒し負傷。(休業3か月)
11月	午後6時頃	降車して公園のトイレに行く途中、歩車道境界に張られた鎖を跨いだ際、鎖に足を引っかけて転倒し負傷。(休業3か月)

ポイント

■転倒防止措置を講じましょう

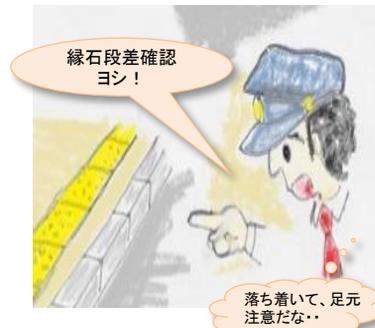
歩み板等で段差をなくしたり、滑り止めを施す等設備改善を行いましょう。

降雪時は速やかに除雪や融雪剤散布を行い、滑りにくい履物を使用しましょう。

数センチの段差でも転倒リスクあり！

安全見える化の例

一人KYを実施しよう



職場のあんぜんサイト:STOP! 転倒災害プロジェクト (厚生労働省ホームページ)

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html>

4 高齢労働者等の安全及び健康に配慮した取組をしましょう

ハイヤー・タクシー業の労働災害のうち、50歳以上の高齢労働者が占める割合は72%であり、全業種における割合(48.8%)と比べて、高くなっています。職場環境や作業方法を改善するなど、高齢労働者が働きやすい職場を形成することが大切です。

ポイント

■職場環境等の改善

・安全作業マニュアルや注意喚起標示は、文字のフォントを大きくする等の方法で明瞭化を図りましょう。

・トランクへの荷物の出し入れ等、重量物の取扱時における腰部への負担を少なくする作業姿勢等を定めましょう。また、腰痛予防体操を実施しましょう。



エイジフレンドリーガイドライン(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000691521.pdf>

高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費について「エイジフレンドリー補助金²」を用意しております。是非ご活用ください。

5 新型コロナウイルスの感染を防止しましょう

新型コロナウイルス感染症を防止するため、次の「～取組の5つのポイント～」が実施できているか確認しましょう(実施できていれば☑)。

- ☐テレワーク・時差出勤等を推進しています。
- ☐体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
- ☐職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
- ☐休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
- ☐手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。



厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を下記のURLに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。

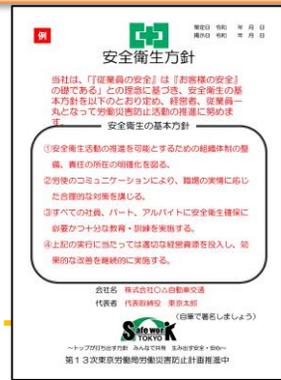
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

6 経営トップの安全衛生方針を表明しましょう

労働災害防止活動を進めていくためには、経営トップが安全衛生管理に対する明確な方針を示し、これに沿った安全衛生活動を推進することが重要です。

ポイント

- 安全衛生方針の表明は、総括安全衛生管理者の職務として法令で定められていますが、同管理者の選任が義務付けされていない事業場においても、積極的に掲げましょう。
- 安全衛生方針は、事業場内に掲示する等により従業員全員が目にすることができるようにしましょう。



安全衛生方針の例 (東京労働局ホームページ)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/oshirase/anzen/12jibou_00003.html

7 全員参加の安全衛生活動をしましょう

労働災害防止活動は、事業者や安全衛生担当者だけでは成り立ちません。安全衛生方針を受けて、働く一人一人が、労働災害防止に向けて何を行うのかを考えて「安全衛生宣言」として掲示し、行動することが安全意識の啓発につながります。「全員参加」の労働災害防止活動を行いましょう。

ポイント

- ・従業員は「安全衛生宣言」を行い、これを実践しましょう。

私の安全衛生宣言(例)

宣言日 令和〇年〇月〇日

「私の安全衛生宣言」

労働災害防止のため私はこうします！

- * 見通しの悪い交差点手前では、一時停止を徹底します。
- * 夕暮れ時は、早めにライトオンします。



安全衛生交通(株)
氏名 東京 太郎



- * 「安全衛生宣言」は、車内の見やすい位置(名札付近等)に掲示しましょう。また、ワッペンを作成し身につけるのも良いでしょう。

私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2020 受賞作品 (東京労働局ホームページ)

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000769671.pdf>

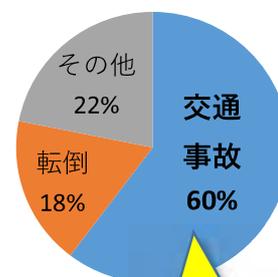
ヘッドレストを適正位置に設定して 追突され事故の被害を軽減しましょう！

東京労働局労働基準部安全課

1 交通事故の**半数以上は停車中に追突される**

- ハイヤー・タクシー業の休業4日以上の労働災害の約6割が交通事故によるものです。また、そのうち半数以上が赤信号や渋滞等で停車中に、他車から追突されたことによる頸椎捻挫等の負傷となっています。
- 急減速や急停車を避けるための余裕を持った運転を行うことが重要ですが、ヘッドレストを適正位置に設定することで追突された際の被害を軽減する場合があります。

ハイヤー・タクシー業の労働災害
(事故の型別・平成30年)



半数以上が
他車からの
追突され！

2 **ヘッドレスト**が被害の軽減に効果的

- 公益財団法人交通事故総合分析センターが2007年にヘッドレストに着目した分析を公表しています（「イタルダ・インフォメーション」No.66）。
- それによると、対象にした追突事故（約12万件）の被追突車両の運転者の負傷状況は、軽症が93.0%、重症が0.6%、無傷が6.5%となっています。
- また、ヘッドレストが追突事故時に適正位置に設定されている場合と、そうでない場合では、頸部の無傷率がそれぞれ16.7%、7.4%となっています。
このように、ヘッドレストを適正に設定することでケガを防止できる可能性が上がります。

図6 アクティブヘッドレスト有無での頸部無傷率の違い

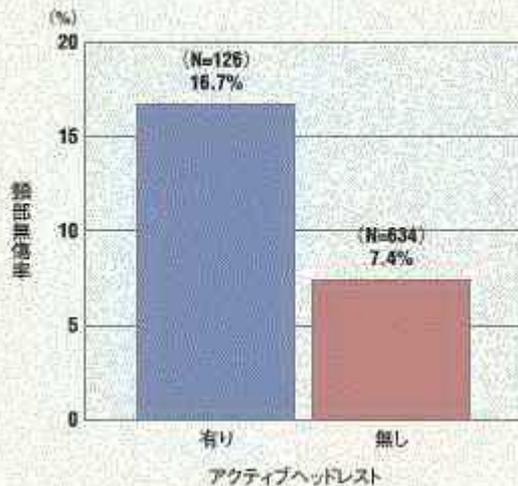


図16



出典「イタルダ・インフォメーション」No.66 (公益財団法人交通事故総合分析センター)

3 ヘッドレストの**適正位置**とは？

- ヘッドレストの適正位置は、
 - ・頭を後ろに傾けた時にヘッドレストの上部に乗り上げてしまうことがないような高さ
 - ・後頭部にできるだけ近づけた位置（前後調整ができる場合）
 - ・ヘッドレストの中心が両耳のいちばん上のあたりになるようになどとされています。
- 一方、走行中のタクシーにおいては、ヘッドレストが一番低い位置にあるなど適正位置より低い場合が多く見受けられます。

4 事業者の方が**実施すべき事項**

- 追突された場合の運転者の方の被害軽減を図るため、事業者の方においては、次の事項を実施するようお願いします。
 - (1) 保有車両のヘッドレストの適正位置の確認
 - 取扱説明書などにより保有車両のヘッドレストの適正位置を確認しましょう。
 - (2) 運転者への教育
 - 取扱説明書の内容、図、写真等により運転者にヘッドレストの適正位置を周知し、運転開始時に適正位置に設定するよう教育を行いましょう。
 - (3) 実地点検の実施
 - 全国交通安全運動の時期などに出庫時の実地点検をして、ヘッドレストの適正位置への設定の徹底を図りましょう。



職場の転倒災害を防ぎましょう！

～STOP！転倒災害プロジェクト実施中～

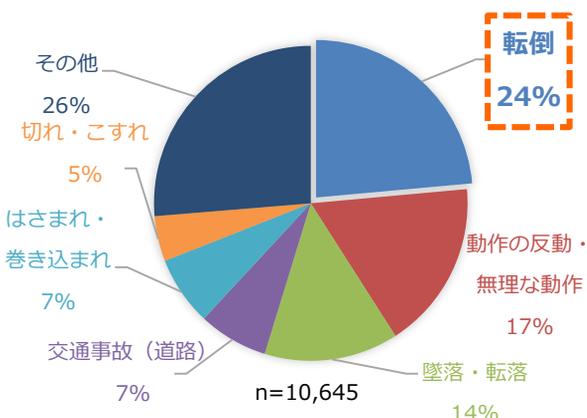
- 労働災害のうち転倒災害は最も多く **全体の約4分の1**
- 転倒災害の **約4割** は **60歳以上**
- 転倒災害の **約6割** は **休業見込期間1か月以上**
- 年齢とともに **休業期見込み期間** は **長期化**
- 主な原因は **大きく3種類（滑り、つまずき、踏み外し）**



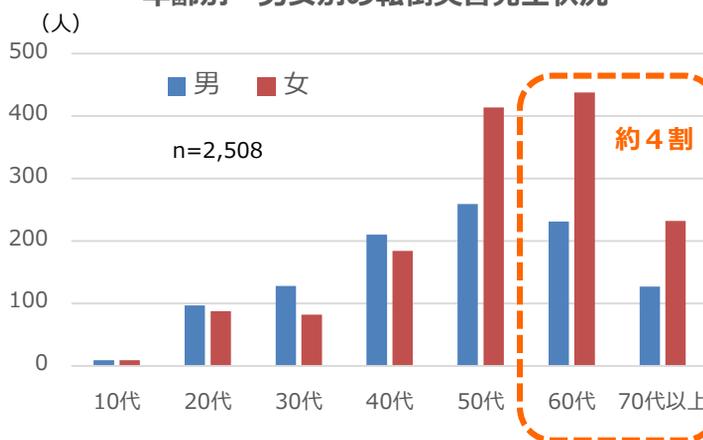
都内の転倒災害発生状況（令和2年）

資料出所：労働者死傷病報告

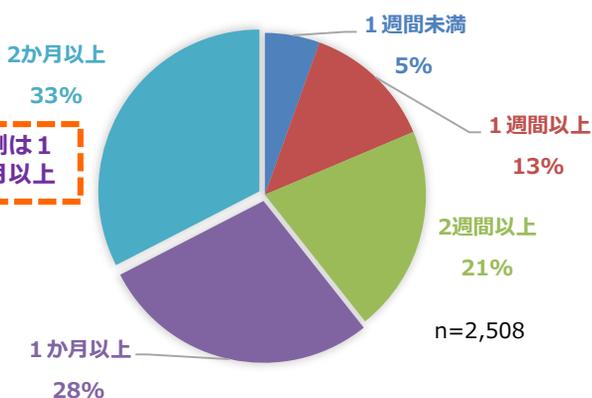
事故の型別労働災害発生状況



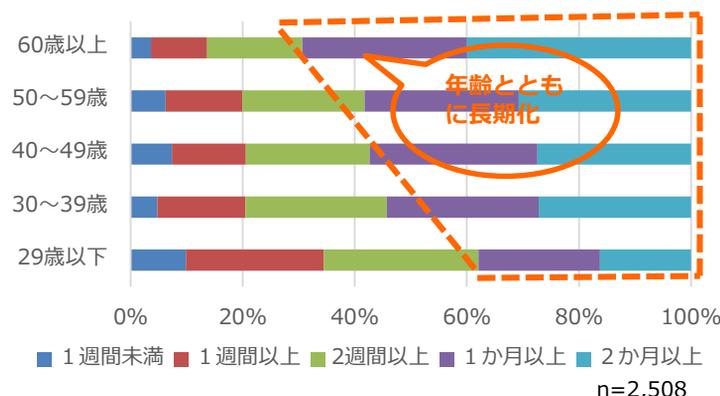
年齢別・男女別の転倒災害発生状況



転倒災害による休業見込期間の内訳



転倒災害による年齢別休業見込み期間の長さ



主な原因は「滑り」、「つまずき」、「踏み外し」



すべり注意



つまずき注意



踏み外し注意

6月は、転倒災害防止の重点取組期間です！



東京労働局・労働基準監督署 ～トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心～

1 重点取組期間に実施する事項

- ① 6月の実施事項
 - ア 安全委員会等における転倒災害防止に係る現状と対策の調査審議
 - イ チェックリストを活用した安全委員会等による職場巡視、職場環境の改善や労働者の意識啓発、防止対策の実施（定着）状況の確認
- ② 準備期間（冬季前）の実施事項
 - ア 積雪、凍結前に労働者に対する注意喚起
 - イ 積雪、凍結時に転倒のおそれのある箇所の事前確認

2 一般的な転倒災害防止対策

- ① 作業通路における段差や凹凸、突起物、継ぎ目等の解消
- ② 4S（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等のほか台車等の障害物の除去等

3 冬季における転倒災害防止対策

- ① 気象情報の活用によるリスク低減の実施
- ② 通路、作業床の凍結等による危険防止の徹底

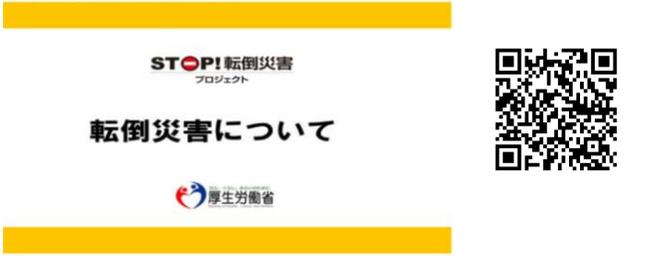
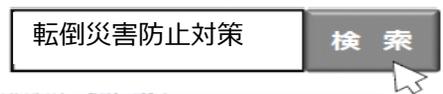
あなたの職場は大丈夫？
転倒の危険をチェックしてみましょう

転倒災害防止のためのチェックシート

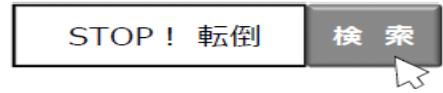
	チェック項目	<input type="checkbox"/>
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4	転倒を予防するための教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>
5	作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
6	ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
7	段差のある箇所や滑りやすい場所などを標識などで注意喚起していますか	<input type="checkbox"/>
8	ながらスマホやポケットに手を入れたまま歩くこと、手すりを持たない階段の昇降などを禁止していますか	<input type="checkbox"/>
9	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>

啓発資料や動画教材資料を掲載しています

厚生労働省ホームページでは、啓発資料（教育資料としても使えます）・リーフレット・動画（転倒・腰痛予防！いきいき健康体操）など転倒災害の防止に関連する様々な情報を掲載していますので、職場での安全衛生教育などにお役立てください。



厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」では、転倒や腰痛災害の災害事例、防止対策をまとめていますので、職場での安全衛生教育などにお役立てください。



エイジフレンドリーガイドライン（高齢者の安全と健康確保のためのガイドライン）

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を策定しました。

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう！

国による支援：エイジフレンドリー補助金

- 高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。
- 1 対象者 60歳以上の高齢労働者を常時1人以上雇用する中小企業等の事業者
 - 2 補助額 補助率2分の1、上限100万円
 - 3 対象経費 高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費
 - 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防
 - ・飛沫感染を防止するための対策
 - ・介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器 等
 - 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - ・通路の段差の解消措置 ・危険箇所への安全標識や警告灯の設置 等
 - 健康や体力の状況の把握等
 - ・体力チェック ・運動、栄養、保健指導の実施
 - ・保健師やトレーナー等の指導による身体機能の維持向上活動 等
 - 安全衛生教育の実施
 - ・高齢者の特性を踏まえた安全衛生教育 等

新型コロナウイルス感染予防に関する経費も対象となります。

補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページを御確認ください。



エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。

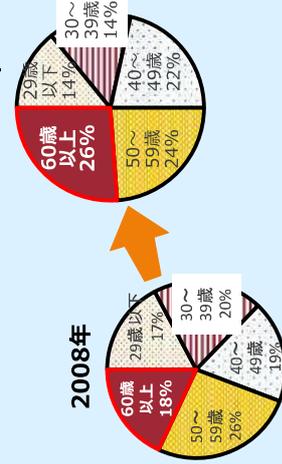


働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数は60歳以上の労働者が占める割合は26% (2018年)で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

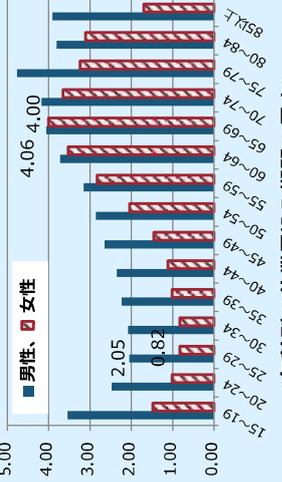
<年齢別死傷災害発生状況 (休業4日以上) >

2018年



<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年 >

※労働者1000人当たりの死傷災害 (休業4日以上) の発生件数



高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れない人を、**労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要**です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ガイドラインの概要

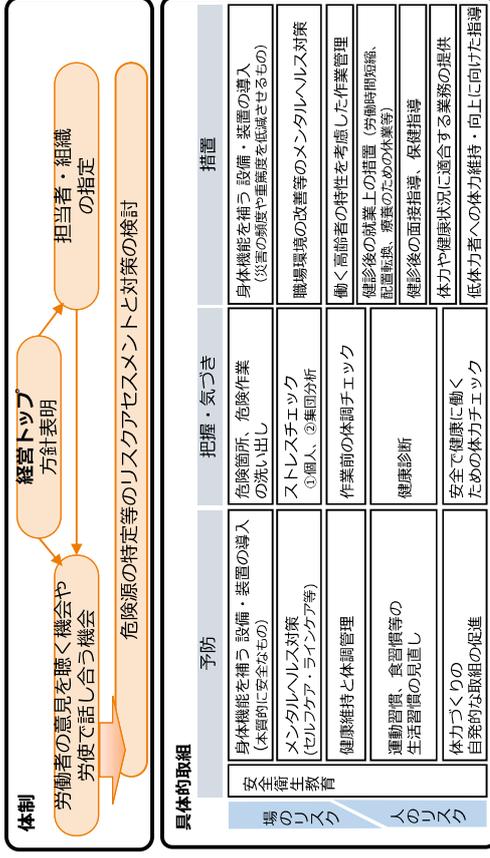
このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

令和2年3月16日付け基安策0316第1号
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」

事業者求められる事項

事業者は、以下の1~5について、高齢労働者の就業状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



1 安全衛生管理体制の確立

- ア 経営トップによる方針表明と体制整備
- ・企業の経営トップが高齢労働者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
 - ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
 - ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます

考慮事項

- ・高齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

考慮事項

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→
 - ・必要に応じてフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します
- ※フレイル、加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋線維等の運動器の衰えが原因で「立つ」「歩く」といった機能が低下している状態
- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

- (2) 体力の状況の把握
- ・ 高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組み、主に高齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます
 - ・ 体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

- ▼ 対策の例▼
- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
 - ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
 - ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようします

- ※ 考慮事項※
- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるような職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例 詳しい内容は→

体力チェックの一例

詳しい内容は→

- (3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い
- 健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。
- また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- (1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置
- 脳・心臓疾患が起る確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされ、高齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます

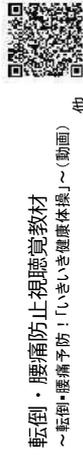
- ※ 考慮事項※
- ・ 業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

- (2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供
- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

- ※ 考慮事項※
- ・ 疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
 - ・ ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

- (3) 心身両面にわたる健康保持増進措置
- ・ 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき取組に努めます
 - ・ 集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
 - ・ 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

- ▼ 対策の例▼
- ・ フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
 - ・ 体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
 - ・ 例えは、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
 - ・ 健康経営の観点や、コロナヘルスの観点から健康づくりに取り組みます



5 安全衛生教育

- (1) 高齢労働者に対する教育
- ・ 高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
 - ・ 再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

- ※ 考慮事項※
- ・ 身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
 - ・ サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
 - ・ 勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

- (2) 管理監督者等に対する教育
- ・ 教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

高齢労働者の体力チェックの実施！

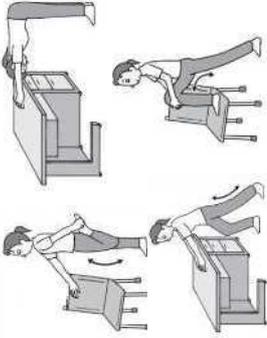
ガイドラインの概要

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の**下、以下の取り組みを実情に応じて進めてください。

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診断等を受けようします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組めます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組めます



ストレッチの例
「介護業務で働く人々のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考に、自らの事業場の課題と対策を検討してください

- **厚生労働省ホームページ**
(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>
(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/1003-2.html>
- **独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ**
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/statistics.html>

国による支援等（令和3年度）

エイジフレンドリー補助金 申請受付期間（令和3年6月11日～10月末）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。ぜひご活用ください

- 対象者** 60歳以上の高齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業者
補助額 補助率2分の1、上限100万円
対象経費 高齢労働者の労働災害防止のための措置に関する経費
- 事業規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定します（全ての申請者に交付されるものではありません）
 - 交付決定額が予算額に達した場合、申請期間中でも受付を締め切ります

※補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください。

高齢労働者安全衛生対策機器実証事業

安全衛生対策を実証しその結果をまとめていきますので、今後の安全衛生対策にぜひご活用ください。

■ 腰痛リスク低減対策（3件）

■ 安全表示に関する取り組み

※厚生労働省ホームページより

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識、経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で**現場確認とヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。



結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスをを行います。
- ◆ **現場巡視における目的の付け所**のアドバイスをを行います。
- ◆ **災害の芽となる「危険源」**を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先

中央労働災害防止協会	03-3452-6366	(製造業等関係)
建設業労働災害防止協会	03-3453-0464	(建設業関係)
陸上貨物運送事業労働災害防止協会	03-3455-3857	(陸上貨物運送事業関係)
林業・木材製造業労働災害防止協会	03-3452-4981	(林業・木材製造業関係)
港湾貨物運送事業労働災害防止協会	03-3452-7201	(港湾貨物運送事業関係)

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
 電話：03-3453-7935 ホームページ：<https://www.jashcon.or.jp/contents/>

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について
65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験を持つ、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度の整備に関すること
- 職場の改善、職域開業に関すること
- 能力開発に関すること
- 健康管理に関すること
- その他高年齢者等の雇用問題に関すること

高年齢者雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のネットワークと連携して、企業の高年齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

機構HPはこちら



○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。
 ○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康増進・職場の改善等に取り組み企業事例をホームページにて公開しています。



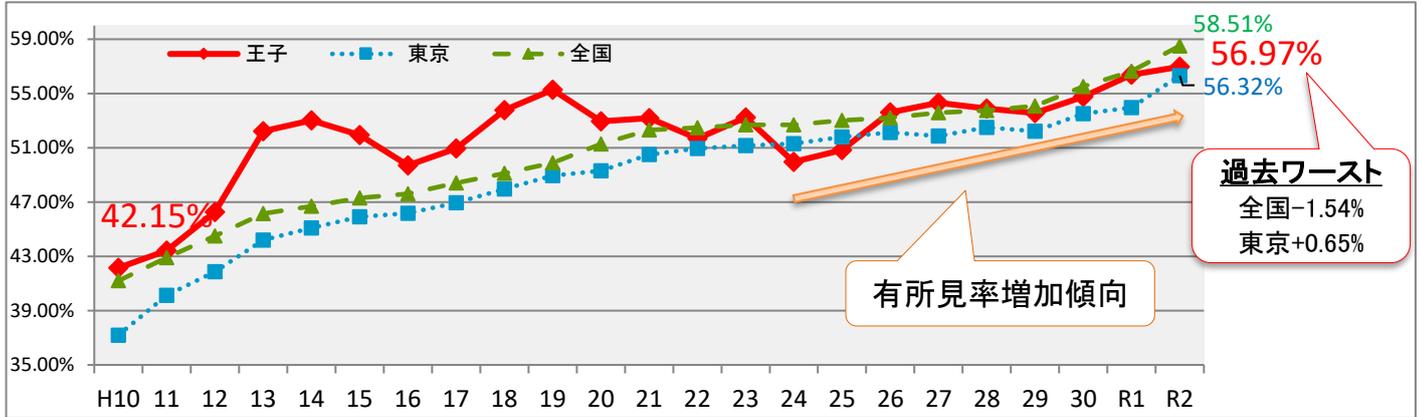
健康診断の結果に基づく労働者の健康確保

＜コラボヘルスを推進しましょう＞

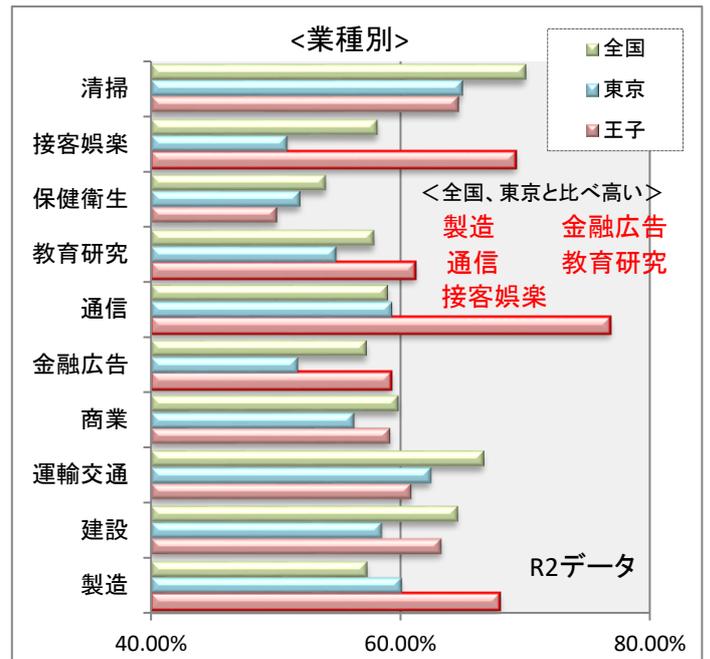
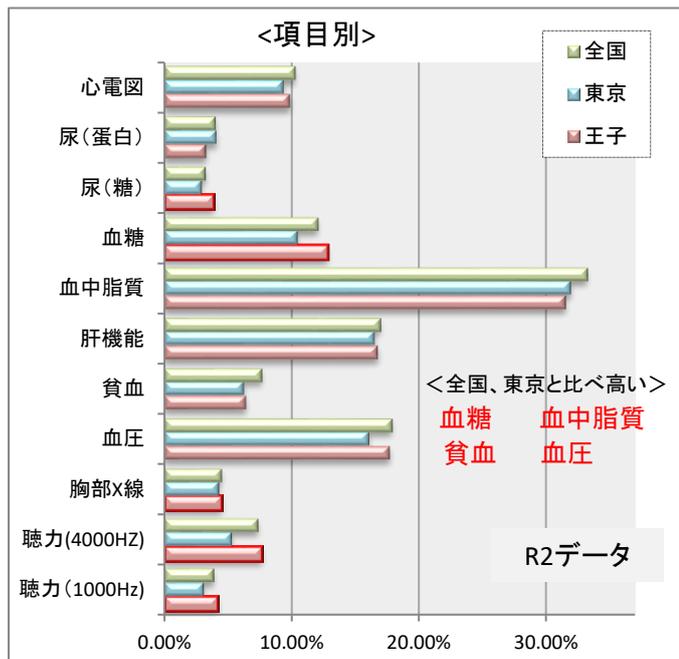
王子労働基準監督署

健康診断結果の状況

◇ 有所見率は年々増加傾向にあり、令和元年は過去最も高い有所見率



◇ 健診項目別、業種別有所見率



有所見率改善のための取組

◇ 医師や保健師による保健指導に実施に努める

＜労働安全衛生法第66条の5＞

＜改善のポイント＞

- ① 食生活の改善
(油・塩分控える、鉄分・カルシウムの摂取)
- ② 飲酒・喫煙習慣の改善
- ③ 適正体重の把握・維持
- ④ 運動の改善

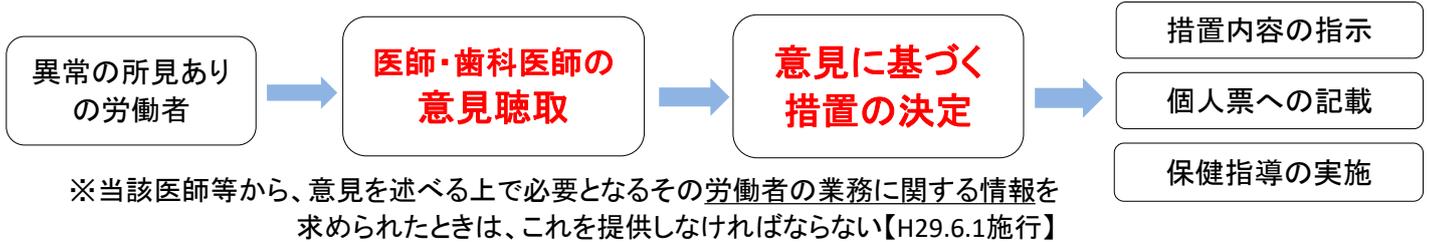
会社としても、
出来ること

- ・協会けんぽや健康組合等と連携
- ・朝礼、会議等で健康について触れる
- ・個人面談や健康セミナーの参加
- ・体力測定の実施(健診と合わせて)
- ・食堂委託会社と連携し、栄養改善
- ・体操やストレッチの導入

特に脳・心臓疾患に係る項目(血中脂質、血圧、血糖、尿中の糖、心電図)、毎年悪化している者等重点的

健康診断結果に基づく措置(事後措置が重要!) について

◇異常の所見があると診断された者の健診後の流れ <労働安全衛生法第66条の4,66条の5>



<就業区分に係る意見を聴取し、就業上の措置を決定>

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよい	
就業制限	勤務制限を加える必要のある	勤務負荷の軽減の為、労働時間の短縮、出張制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業・就業場所の変更、深夜業の減少、昼間勤務への転換等の措置
要休業	勤務を休む必要のある	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置

<意見を聴く医師等>

- 50人以上の事業場 → 産業医等
- 50人未満の事業場 → 地域産業保健センター等

ご利用の際は
北地域産業保健センター
 へご連絡を! 電話03-5390-3558
 (利用回数等の制限があります)

<聴取した意見を個人票へ記録>

健康診断個人票	
健診年月日	○年 ○月○○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した医師の氏名印	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の氏名印	産業医 ○○ ○○

医師の意見欄に記入(押印不要)

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

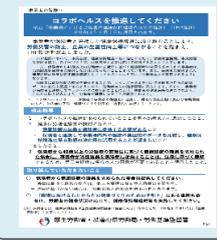
事業場における健康保持増進対策をより推進するため指針の改正 (R2.3)、事業者と医療保険者と連携した健康保持増進の推進を図るため更なる改正 (R3.2)

労働者の健康状況に応じて、健康保持増進対策を実施

- 取組の好事例や取り組み方法をまとめた手引きの作成
- 企業に対する助成金の創設
- 健康診断の結果を保険者に提供
- コラボヘルスの推進

保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に進める

<関連パンフレット>



詳しくは コラボヘルス 推進 THP 検索

高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの高齢労働者の健康づくりを推進

- 事業場の高齢労働者の安全と健康の確保のための職場改善の取り組み状況をチェック「エイジアクション100」のチェックリスト活用
- 高齢労働者の健康や体力の状況の把握とそれに応じた対応「転倒等リスク評価セルフチェック票」活用
- 健康や体力に応じた対応



詳しくは 高齢労働者 ガイドライン 検索

改善基準のポイント



はじめに

タクシー・ハイヤー運転者の労働条件の改善を図るため、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）が策定されています。以下はそのポイントです。

ポイント 1 拘束時間・休息期間

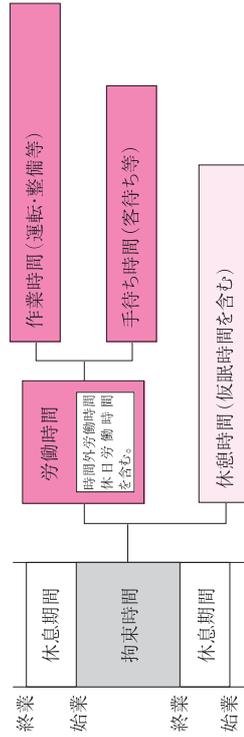
改善基準告示は、自動車運転者の労働の実態を考慮し、拘束時間、休息期間等について基準を定めています。

(1) 拘束時間は以下のとおりです

始業時刻から終業時刻までの時間で、労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む）の合計時間をいいます。

(2) 休息期間は以下のとおりです

勤務と次の勤務の間の時間で、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、労働者によって全く自由な時間をいいます。



※ 労働時間には、時間外労働時間と休日労働時間が含まれますので、その時間数・日数をできるだけ少なくして、改善基準告示に定める拘束時間内の運行、休息期間の確保に努めて下さい。



ポイント 2

タクシーの日勤勤務者の拘束時間及び休息期間

(1) 1箇月の拘束時間は以下のとおりです

1箇月の拘束時間は299時間が限度です。
なお、車庫待ち等の運転者の拘束時間は(3)のとおり。

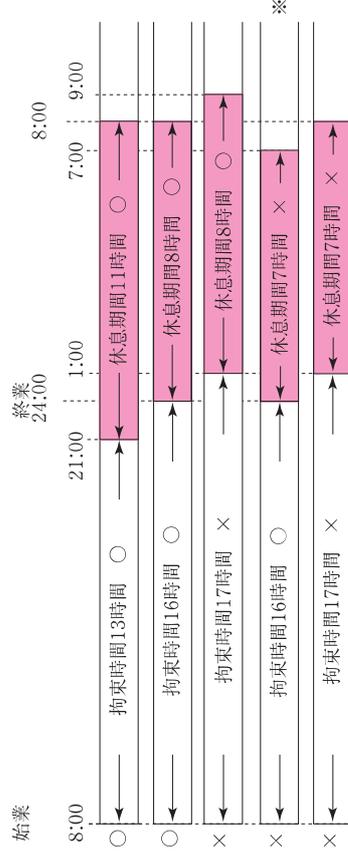
(2) 1日の拘束時間と休息期間は以下のとおりです

① 1日（始業時刻から起算して24時間をいいます。以下同じ）の拘束時間は13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても16時間が限度です。

② 1日の休息期間は連続8時間以上必要です。

③ 拘束時間と休息期間は表裏一体のものであり、1日とは始業時刻から起算して24時間をいいますので、結局、1日（24時間）＝拘束時間（16時間以内）＋休息期間（8時間以上）ということとす（図1参照）。

(図1) この図は、車庫待ち等の運転者の特例がないときのものです。



(3) 車庫待ち等の運転者に係る特例は以下のとおりです

① 車庫待ち等の運転者（顧客の需要に応ずるため常態として車庫等において待機する就労形態のタクシー運転者）については、書面による**労使協定**（P13参照）を結ぶことにより、1箇月の拘束時間を322時間まで延長することができます。

- ・ 協定の適用対象者
- ・ 1箇月についての拘束時間の限度
- ・ 協定の有効期間等

② 車庫待ち等の運転者については、以下の要件の下に1日の拘束時間を24時間まで延長することができます。

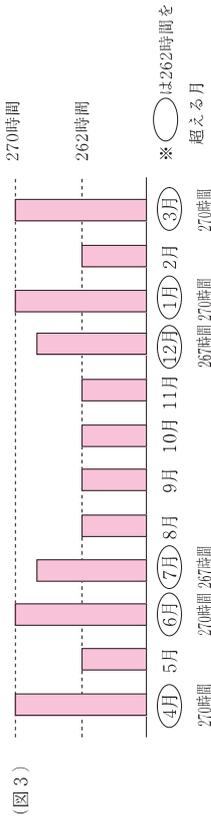
- ア 勤務終了後、連続20時間以上の休息期間を与えること。
- イ 1日の拘束時間が16時間を超える回数が1箇月について7回以内であること。
- ウ 1日の拘束時間が18時間を超える場合には、夜間4時間以上の仮眠時間を与えること。

ポイント 3

タクシースターの隔日勤務者の拘束時間及び休息期間

(1) 1箇月の拘束時間は以下のとおりです

1箇月の拘束時間は262時間が限度です。ただし、地域的事情その他の特別な事情（例えば顧客需要の状況等）がある場合において、書面による**労使協定**（P14参照）があるときは、1年のうち6箇月までは、1箇月の拘束時間の限度を270時間まで延長することができます（図3参照）。なお、車庫待ち等の運転者の拘束時間は（3）のとおり。

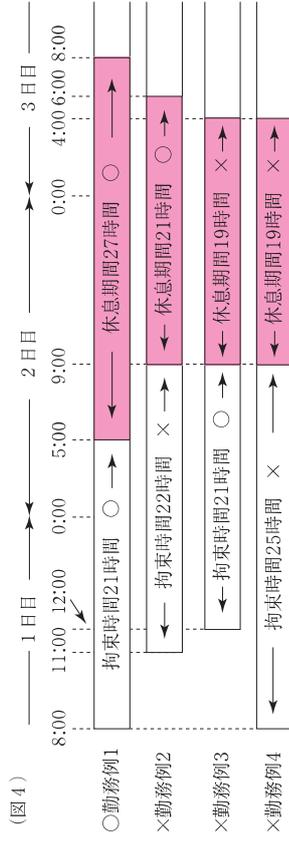


（労使協定で定める事項）

- ・ 協定の適用対象者
- ・ 1年間についての拘束時間が1箇月262時間を超える月及びその月の拘束時間
- ・ 当該協定の有効期間
- ・ 協定変更の手続等

(2) 2暦日の拘束時間と休息期間は以下のとおりです

2暦日の拘束時間は21時間以内とされています。また、勤務終了後、**継続20時間以上**の休息期間が必要です（図4参照）。なお、車庫待ち等の運転者の拘束時間は（3）のとおり。



*この図は車庫待ち等の運転者の特例がないときのものであります。

(3) 車庫待ち等の運転者に係る特例は以下のとおりです

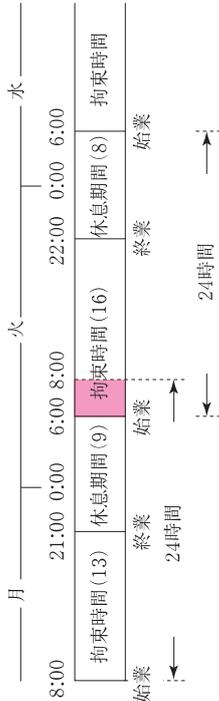
① 2暦日の拘束時間の限度は、**夜間4時間以上の仮眠時間**を与えることにより、**24時間**まで延長することができます。ただし、**労使協定**（P15参照）により回数等を定める必要があります（1箇月について7回以内）。

（労使協定で定める事項）

- ・ 協定の適用対象者
- ・ 1箇月について2暦日の拘束時間が21時間を超える勤務の回数
- ・ 当該協定の有効期間等

(4) 拘束時間・休息期間の計算方法は以下のとおりです

（図2）



色をつけた部分は月曜日に始まる勤務の拘束時間と火曜日に始まる勤務の拘束時間が重なる時間帯

① 1箇月の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、1箇月間の各勤務の拘束時間（始業時刻から終業時刻まで）をそのまま合計してチェックしてください。

図2に沿って具体的に示すと次のようになります。

ア 1箇月の拘束時間

1箇月間の各勤務の拘束時間（始業時刻から終業時刻まで）をそのまま合計

- ・ 月曜日 始業8:00～終業21:00 13時間
- ・ 火曜日 始業6:00～終業22:00 16時間
- ・ ……

合計 A 時間

※ 1箇月間の各勤務の拘束時間の合計 A 時間 ≤ 1箇月の拘束時間の限度であれば、改善基準告示を満たしています。

② 1日の拘束時間が改善基準告示を満たしているかどうかは、始業時刻から起算した24時間以内の拘束時間によりチェックしてください。

図2に沿って具体的に示すと次のとおりになります。

- ア 月曜日（始業時刻8:00からの24時間）の拘束時間・休息期間
 - ・ 月曜日 始業 8:00～終業21:00 13時間
 - 火曜日 始業 6:00～8:00 2時間
 - ・ 月曜日 終業 21:00～翌6:00 9時間

- イ 火曜日（始業時刻6:00からの24時間）の拘束時間・休息期間
 - ・ 火曜日 6:00～22:00 16時間
 - ・ 火曜日 22:00～翌6:00 8時間

※ 上記ア、イについては、共に改善基準告示を満たしていますが、アのように、翌日の始業時刻が早まっている場合（月曜日は始業時刻8:00だが、火曜日は始業時刻6:00）は、月曜日の始業時刻から24時間以内に、火曜日の6:00～8:00の2時間も入れてカウントされますので、1日の拘束時間は、改善基準告示に定める原則13時間ではなく、15時間になることに注意してください。一方、火曜日は始業時刻が6:00ですので、始業時刻から24時間内には（当然のことながら）6:00～8:00の2時間はカウントされます。

ポイント 6

賃金制度等に関する基準

自動車運転者の賃金制度等の取扱いについては、次のとおりとすることとされています。

(1) 保障給は以下のとおりです

歩合給制度が採用されている場合には、出来高がいつもより少なくても、労働時間に応じ一定の賃金が得られるよう保障給を定めなければなりません。保障給は、各労働者が標準的能率で通常の労働時間勤務した場合に得られると想定される賃金（通常の賃金）の6割以上とされています。

$$1 \text{ 時間当たりの保障給} = \frac{\text{通常の賃金}}{\text{算定期間における通常の労働時間}} \times 0.6$$

(2) 累進歩合制度は廃止してください

累進歩合制度（トップ賞、奨励加給を含む）については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、**廃止**してください。

(3) 年次有給休暇の不利取扱いは禁止されています

労働基準法附則第136条の規定に従い、年次有給休暇を取得したとき、不当に賃金額を減少させてはいけません。

(4) 労働時間の適正管理を行って下さい

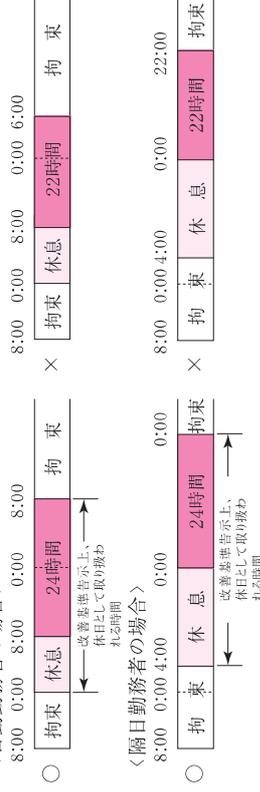
運行記録計の活用等により、運転者個人ごとに労働時間を把握し、適正な労働時間管理を行ってください。

(5) 休日の取扱いはい以下のとおりです

休日は、**休息期間+24時間の連続した時間**をいいます。

すなわち、タクシーの日勤勤務者の休息期間は8時間以上確保されなければならないので、**休日は、「休息期間8時間+24時間」以上の連続した時間**となります。隔日勤務者の場合は、20時間以上の休息期間が確保されなければならないので、**休日は、「休息期間20時間+24時間=44時間」以上の連続した時間**となります。よって、これらの時間数に達しないものは休日として取り扱われません（図7参照）。

（図7）〈日勤勤務者の場合〉

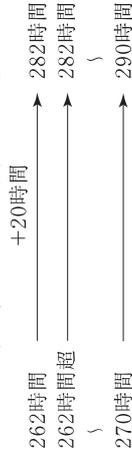


なお、2日続けて休日を与える場合は、2日目は、連続24時間以上あれば差し支えありません。

改善基準告示の詳細及び不明な点については、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

② ①の場合に、1箇月の拘束時間の限度を262時間又は労使協定により262時間を超え270時間以内で定めた時間に**20時間を加えた時間まで延長**することができます（図5参照）。

（図5）1箇月の拘束時間（原則） 車庫待ち等の1箇月の拘束時間（特例）

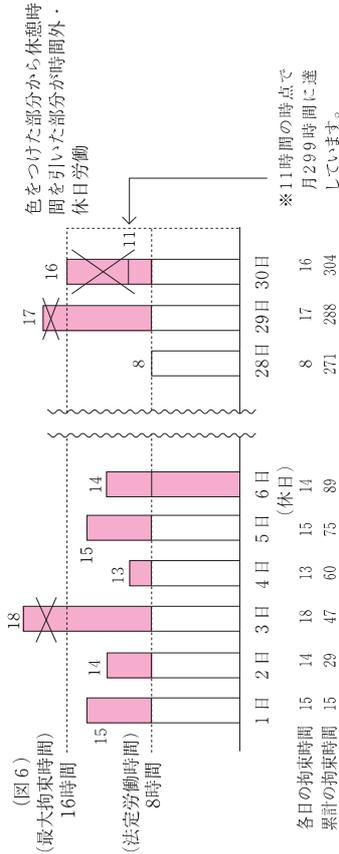


ポイント 4

時間外労働及び休日労働の限度

(1) 時間外労働及び休日労働の拘束時間の限度は以下のとおりです

時間外労働及び休日労働は1日又は2暦日の拘束時間及び1箇月の拘束時間（日勤勤務者：原則、1日16時間、1箇月299時間、隔日勤務者：原則2暦日21時間、1箇月262時間（書面による労使協定がある場合は270時間）が限度です（図6参照）。
なお、時間外労働及び休日労働を行う場合には、労働基準法第36条第1項に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定届（P7～12参照）を労働基準監督署へ届け出てください。



※この図は、1箇月の拘束時間が299時間で変形労働時間制が採用されていない場合のもので、

(2) 休日労働の限度は以下のとおりです

休日労働は1箇月の拘束時間の限度内で2週間に1回が限度です。

ポイント 5

ハイヤーの運転者の時間外労働

ハイヤーについては拘束時間や休息期間等の規制は適用されませんが、時間外労働に関しては、**1箇月50時間又は3箇月140時間及び1年間450時間の目安時間の範囲内で労使で協定を締結する必要があります**。

ポイント

7 時間外労働及び休日労働に関する協定届

(1) 時間外労働及び休日労働に関する協定届 (36協定届) の様式が変わりました

労働基準法が改正され、平成31年4月(※)から時間外労働の上限規制が施行されました。自動車運転以外の業務(運行管理、経理など)については、時間外労働の上限が原則として月45時間・年360時間となり、自動車運転の業務については、平成31年4月の施行から5年間の適用猶予期間を設けた上で、令和6年4月から時間外労働の上限が年960時間となります。

時間外労働の上限規制の施行に伴い、36協定届の様式が改正されています。以下の流れを参考に、36協定の内容に合った様式で届出を行ってください。

※ 中小企業については、令和2年4月1日以後の期間のみを定めた36協定に対して時間外労働の上限規制が適用されます。

<届出までの流れ>

① 時間外労働及び休日労働に関する協定を締結 (P.8～9参照)

② 自動車運転の業務について、様式第9号の4を作成 (P.10参照)

③ 自動車運転以外の業務について、様式第9号(P.11参照)又は様式第9号の2 (P.11～12参照)を作成(注1)

(注1)

自動車運転以外の業務に関する延長時間数について、

□ 月45時間・年360時間(※2)以内の時間数とする場合⇒様式第9号(P.11参照)を作成してください。

□ 月45時間・年360時間(※2.3)を超える時間数とする場合⇒様式第9号の2 (P.11～12参照)を作成してください。

(注2) 対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する労働者の「限度時間」は、月42時間・年320時間です。

(注3) なお、延長時間数を月45時間・年360時間超とする場合でも、時間外労働は年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2～6箇月平均80時間以内、時間外労働が月45時間を超える回数は年6回までとしなければなりません。

④ ②及び③の様式に、①の協定書を添付し、労働基準監督署に届出

様式第9号の4
(原本) ②

様式第9号
又は
様式第9号の2
(原本) ③

時間外労働及び
休日労働に関する
協定書
(写) ①

※ 控え(写)が必要な場合は、2部を労働基準監督署までお持ちください。受付印を押印し、1部を控えとして返戻します。
※ 36協定は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等の方法によって、労働者に周知してください。

(2) 36協定届の新様式は厚生労働省のホームページから入手できます

時間外労働・休日労働に関する協定届 (様式ダウンロード (Word形式))

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説 (パンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



(別添)

時間外労働及び休日労働に関する協定書 (例)

〇〇タクシー株式会社代表取締役〇〇〇〇 (以下「甲」という。)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、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間 (1週40時間、1日8時間) 並びに变形労働時間制の定めによる所定労働時間を超えた労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は变形期間の法定労働時間の総枠を超える労働 (以下「時間外労働」という。) 及び労働基準法に定める休日 (毎週1日又は4週4日) における労働 (以下「休日労働」という。) に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わずに努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1週間 (4月1日)	1年 (4月1日)
① 下記②に該当しない労働者	季節的繁忙及び顧客の需要に応ずるため	自動車運転者	3	5	5	4
		自動車整備士	6	4	4	5
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	事故その他業務上の必要に応ずるため	運行管理者	6	4	4	5
		経理事務員	6	4	4	5
		自動車運転者	1	5	4	8
		自動車整備士	6	3	4	2
	事故その他業務上の必要に応ずるため	運行管理者	6	3	4	2
		経理事務員	6	3	4	0

2 自動車運転者については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月についての拘束時間及び1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

