

平成30年3月

タクシー事業における 働き方改革の実現に向けた アクションプラン

— 生き残るために、やるなら、今！ —



一般社団法人

全国ハイヤー・タクシー連合会

8月5日は「タクシーの日」

タクシー事業における 働き方改革の実現に向けたアクションプランの目標

— 生き残るために、やるなら、今！ —

- ① 労働時間に関する労働基準法等関係法令及び改善基準の遵守
- ② タクシー利用者の利便性向上、利用者の増加、事業経営の効率化
⇒ 減収につながらない労働時間の短縮 = 生産性の向上
- ③ 若年者や女性を始めとする運転者の確保・育成等
- ④ 時間外労働の上限規制について
 - 年960時間を超える事業者割合（月平均80時間超えに相当）
 - ・ 猶予期間の3年目 … 20%以内
 - ・ 猶予期間の4年目 … 10%以内
 - ・ 猶予期間の最終年 … ゼロ
 - 月60時間超え時間外労働の割増賃金率が50%以上となることを踏まえ、できる限り早期に年720時間（月60時間）以内となるよう努める
- ⑤ 年5日以上、年次有給休暇の取得（全員が取得できる態勢づくり）
- ⑥ 乗務員負担制度の見直し等賃金制度等の改善に努める

アクションプランの目標達成のために取り組むべき事項

— 生き残るために、やるなら、今！ —

- ① 労働基準法等関係法令及び改善基準の遵守(遵守状況の確認)
- ② 生産性の向上に向けた11項目にわたる活性化策「今後新たに取り組む事項」の取組等
- ③ 若者の採用、女性ドライバー応援企業認定制度の普及、働きやすさ・魅力の紹介
- ④ 生産性の向上や運転者の確保・育成等への各種支援措置等の要望
- ⑤ 労働時間の正確な把握(始業・終業時刻の確認・記録)
- ⑥ 業務の繁閑に応じた勤務シフトや変形労働時間制等の検討
- ⑦ 減収につながらない労働時間の短縮 = 生産性の向上
[休憩時間][手待時間][点呼前後の作業時間]の明確化・短縮
- ⑧ 個々の運転者の家庭事情や身体状況等に配慮した勤務時間制度の設定
意思疎通の強化、労使一体となった取組
- ⑨ 安全な車両、施設・設備の誰もが働きやすい職場環境等の整備
- ⑩ 年5日以上の子年次有給休暇の取得(全員が取得できる態勢づくり)
- ⑪ 乗務員負担制度の見直し等賃金制度等の改善に向けた労使間の協議
- ⑫ 説明会・研修会の開催、改善事例の収集、モデル事例の周知

タクシー事業における働き方改革の実現に向けたアクションプラン

－ 生き残るために、やるなら、今！ －



国会における審議が予定されている「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」においては、罰則付きの時間外労働の上限規制を設けることとされている。自動車の運転の業務については、5年間の適用猶予が認められ、2024年4月からの適用が予定されており、これ以外の業務（運行管理業務、整備業務、配車業務等）については、他の業種と同様に時間外労働の上限規制が適用されることとされている。また、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げや一定日数以上の年次有給休暇の確実な取得等の労働時間等に関する制度の見直し等が行われることになっている。タクシー業界が魅力ある産業として生き残るためには、業界・事業者自らも働き方改革の実現に向けて目に見える形で対応することが求められている。

このため、一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会（以下「全タク連」という。）は、タクシー利用者の利便性を向上させて利用者を増加させるとともに、事業経営の効率化等につながる生産性の向上を図り、若年者や女性を始めとする乗務員の確保・育成等について一層の取組等を行うことが重要となっていることから、昨年9月20日に石井国土交通大臣から要請された「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」を下記のとおり策定し、これに基づく着実かつ積極的な取組を実施する。

記

1 働き方改革の実現に向けたアクションプランの目標

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」の円滑な施行が図られるようにするとともに、可能な限り早期に一般則の規制水準を達成することを目指すため、働き方改革の実現に向けたアクションプランとして、次のとおり主な目標を定める。

- ① 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」が施行されることを踏まえ、労働時間に関する労働基準法等関係法令及び改善基準を遵守すること

- ② タクシー利用者の利便性を向上させることなどによる利用者の増加や事業経営の効率化等による生産性の向上に積極的に取り組み、事業者や運転者の減収につながらない労働時間の短縮を図ること
 - ③ 現状の運転者不足を解消するための若年者や女性を始めとする運転者の確保・育成等について一層の取組・対応を行うこと
 - ④ 時間外労働の上限規制について、一般則の適用が猶予される5年間に円滑な施行を図るため、
 - ・ 猶予期間の3年目に、年960時間を超える事業者割合を20%以内
 - ・ 猶予期間の4年目に、年960時間を超える事業者割合を10%以内
 - ・ 猶予期間の5年目に、年960時間を超える事業者割合をゼロにすることを旨とする
- また、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上となることが中小企業を含め全面適用されることを踏まえ、時間外労働の上限について、できる限り早期に、年720時間（月60時間）以内となるよう努めること
- ⑤ 年次有給休暇について、上記法律案が施行されるまでの間に、全ての運転者等が年5日以上取得できるよう運転者等の配置に関する態勢づくりに努めること
 - ⑥ 乗務員負担制度の見直し等賃金制度等の改善に努めること

2 アクションプランの目標達成のために取り組むべき事項

- ① 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」を踏まえ、タクシー事業者は、引き続き、労働時間に関する労働基準法等関係法令及び改善基準を遵守する。

また、定期的に運転者の勤務状況に関する関係帳簿等を調査するなどにより、遵守状況を確認する。

- ② 働き方改革の実現に向けたアクションプランに掲げた主な目標を達成するためには、タクシー利用者の利便性を向上させることなどによる利用者の増加や事業経営の効率化等につながる生産性の向上を図ることが何よりも重要であることから、タクシー事業者は、全タク連が平成28年10月12日に取りまとめた「タクシー業界において今後新たにに取り組む事項について」に掲げた、11項目にわたる活性化策を、地域の実情を踏まえながら、着実かつ果敢に取り組む。

また、情勢の変化に対応し、活性化策の拡充又は新たな活性化策の追加を行う必要があるところ、全国のタクシー事業者から次のとおり意見・要望等が寄せられていることから、全タク連及び各都道府県等のタクシー協会は、タクシー車両の車検制度の緩和、貨客混載に係る地域の拡大、バス専用レーン等への乗入れ緩和、乗務員証の電子化・個人化、メーター器の機能開発、スマートメーターの早期実現、深夜運賃の割増率引上げ、UD機能を有しない低価格車両の導入、付加価値料金の設定、高速道路利用に係る割引制度の創設、バス停付近におけるタクシー車両の駐車禁止の緩和、タクシー乗り場の検証等について、必要に応じ、地域の特性を踏まえ、検討を進める。

- ③ 若年者や女性の採用を推進するため、普通第2種免許の取得要件について見直しの早期実現を全タク連から政府に対し働きかけるとともに、国土交通省の女性ドライバー応援企業認定制度の普及を図り、タクシー事業者は、休憩場所の整備、保育所の併設、弾力的な勤務時間の採用、運転しやすい車両の導入、運送約款の見直しなど、設定した目標の達成に向けて取り組む。

また、全タク連及び各都道府県等のタクシー協会は、タクシー運転者の働きやすさや魅力等について、社会に正しく理解してもらえるよう、引き続き、広報活動に取り組む。

- ④ 上記②の生産性の向上（下記⑨を含む。）及び上記③の運転者の確保・育成等に向けた取組を促進するための各種支援措置の拡充、懇切丁寧な相談窓口の設置等について、引き続き、全タク連から政府に要望する。

なお、全タク連は、平成29年6月20日、「働き方改革実行計画」に基づく時間外労働の上限規制等を早期に達成するための要望事項を取りまとめ、これを政府に提出している。

また、国が設置した自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議は、平成29年8月28日に『トラック・バス・タクシーの働き方改革「直ちに取り組む施策」』を公表しており、同連絡会議は、平成30年春頃に「自動車運送事業の働き方改革に関する行動計画」（仮称）を策定・公表するとしている。

- ⑤ 労働時間の管理を行うためには、労働時間を正しく把握することが重要であることから、タクシー事業者は、従来からの方法に拘泥することなく、始業時刻及び終業時刻を確認し、これを記録するため、タイムカード等の客観的な記録装置の設置や点呼方法の変更等について検討を行う。

- ⑥ タクシー事業者は、長時間労働を防止するため、業務の繁忙に応じた勤務時間や勤務シフトの設定について、又は、複数月に及ぶ又は1年間に及ぶ変形労働時間制の採用について検討する。

- ⑦ 労働時間が短くなることにより、運賃収入や運転者の賃金が減少することになれば、意欲と能力のある運転者がタクシー業界から退場するおそれがあり、ひいては、タクシー業界全体の衰退が危惧されることから、事業者や運転者の減収につながる労働時間の短縮、つまり、労働生産性の向上は喫緊の課題であることを個々のタクシー事業者が認識する必要がある。タクシー事業者は、休憩時間（仮眠時間を含む。）の明確化・適正確保及び労働時間に該当する手待時間の短縮並びに出庫時点呼前及び帰庫時点呼後の作業時間の短縮・効率化を推進し、全体の労働時間を縮減して効率の良い勤務ができるよう努める。

- ⑧ 個々の運転者等の家庭事情（介護・保育問題を含む。）や身体状況（治療と仕事の両立を含む。）等に配慮した勤務時間制度を設定することが重要であることから、タクシー事業者は、日頃から管理者と個々の運転者との間の意思疎通を深め、労使が一体となって取組を推進するなど、誰もが働きやすい職場環境の整備に努める。

- ⑨ 安全な運行はタクシー事業の根幹であることから、タクシー事業者は、安全運転を支援する諸機能等を有する車両の配置やデジタル式運行記録計、自動日報システ

ム等を始めとする業務の効率化・省力化機器等の整備に努め、タクシーが安全・安心・快適な乗り物であることが目に見える形で利用者に伝わるとともに、新規に従事する運転者が安心してタクシー事業に入りやすいようにすることが重要であることから、施設・設備的な面においても誰もが働きやすい職場環境の整備を図る。

⑩ 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」が円滑に施行されるためには、全ての運転者等が本人の意思に基づき年5日以上年次有給休暇を取得することが重要であることから、全タク連は、各都道府県等のタクシー協会及び傘下会員に対する周知に努める。タクシー事業者は、年休取得を前提にした、運転者等の配置に関する態勢づくりを整備することにより、年休を取得しやすい状況になるよう努める。

⑪ 乗務員負担制度の見直し等賃金制度等については、タクシー事業者は、改善に向けて労使間において十分な協議が行われるよう努める。また、タクシー事業者は、各種サービスの提供に当たっては、必要に応じ、公的補助や運賃の在り方等についての理解を促進する。

⑫ 全タク連及び各都道府県等のタクシー協会においては、個々のタクシー事業者が取り組むべき上記の事項等について、説明会や研修会を開催して理解を深めてもらい、実態に即した対策が取り組まれるよう促進する。

また、全タク連において、働き方改革の実現に向けた改善事例を収集し、事業の規模・形態に応じたモデル事例の周知・説明に努める。

3 取組状況のフォローアップ等

「タクシー適正化・活性化特別措置法等の一部を改正する法律」における特定地域及び準特定地域の取組状況に係るフォローアップ調査が毎年2月～4月を対象に実施されることから、これを活用した労働時間実態調査を実施する。

また、上記調査によって把握できない事項や地域についても、必要に応じて、労働時間実態調査を実施などにより実態把握に努める。

4 その他

働き方改革の実現に向けたアクションプランについては、現時点における情勢に対応するものとして策定したものであるため、その後の情勢変化に応じて、働き方改革の実現に向けた目標及び目標達成に向けて取り組むべき事項について速やかにかつ的確に修正・追加するものとする。

また、各都道府県等のタクシー協会におかれては、地域の実情を踏まえて、働き方改革の実現に向けたアクションプラン（各協会版）を策定するなどにより、実効ある対策の推進等に努めていただくことが望ましい。

[参考] タクシー事業の現状と課題等

1 タクシー事業の現状

- ① 国土交通省調べによると、輸送人員は、平成 18 年度の 19 億 4,110 万人をピークに減少傾向。平成 28 年度は 13 億 9,621 万人、ピーク時から約 28% 減少。運送収入は、平成 13 年度の 1 兆 9,338 億円をピークに減少傾向。平成 28 年度は 1 兆 4,753 億円、ピーク時から約 24% 減少。延べ実働車両数は、平成 15 年度の 6,502 万両をピークに減少傾向。平成 28 年度は 4,897 万両、ピーク時から約 25% 減少。日車営収は、平成 13 年度の 3 万 0,951 円をピークに、平成 21 年度は 2 万 6,006 円まで減少。それ以降回復に転じ、平成 28 年度は 3 万 0,125 円。
- ② 厚生労働省調べによると、タクシー運転者(男性)の年間労働時間は、増減を繰り返しながら、全体としては減少傾向で推移しており、平成 18 年は 2,412 時間であったが、平成 29 年は 2,268 時間に減少したものの、全産業男性労働者の平均の 2,184 時間より 84 時間長い。年間給与は、平成 3 年の 432 万円をピークに、平成 22 年は 278 万円まで減少、それ以降は上昇に転じ、平成 29 年は 333 万円になっているものの、全産業男性労働者の平均の約 6 割。平均年齢は、上昇傾向にあり、平成 29 年は 59.4 歳、全産業男性労働者の平均より 16.1 歳高い。
- ③ 有効求人倍率については、平成 30 年 1 月の有効求人倍率(実数、新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。月間有効求職者数/月間有効求人数)は、全職業計が 1.52 倍、自動車運転の職業が 3.03 倍。 ※ 厚生労働省調べ
- ④ 全運転者に占める女性運転者の割合は、平成 29 年 3 月末時点で 2.7% であり、過去最高。なお、運転者登録制度に基づく運転者証交付数によると、同時点で 2.9% (女性 8,843 人/全体 306,847 人)。 ※ 全タク連調べ
- ⑤ 女性ドライバー応援企業認定制度が平成 28 年 6 月に開設されており、平成 30 年 2 月現在では、全国 45 都道府県の 630 事業者(全タク連の非会員 20 事業者を含む。)が認定されている。 ※ 国土交通省調べ
- ⑥ 卒業後 3 年以内の者を含む新卒者の採用は、平成 29 年 3 月末時点で全国 114 事業者において 780 人。
なお、平成 29 年 3 月末時点の年齢別運転者証交付数(男女) 306,847 人の内訳は、20 歳代 2,750 人(構成比率 0.9%)、30 歳代 9,207 人(構成比率 3.0%)、40 歳代 34,233 人(構成比率 11.2%)、50 歳代 70,267 人(構成比率 22.9%)、60 歳代 141,065 人(構成比率 46.0%)、70 歳以上 49,325 人(構成比率 16.1%)である。 ※ 全タク連調べ
- ⑦ 自動車運転者の使用事業場に対する監督指導結果については、厚生労働省の公表によると、平成 28 年の労働時間に係る労働基準法違反の割合は、ハイヤー・タクシー業が 44.7% (道路貨物運送業 59.3%、バス業 44.8%) となっているが、いわゆる 36 協定の未提出も含まれていると思われる。また、総拘束時間に係る改善基準告示違反の割合は、ハイヤー・タクシー業が 23.2% (道路貨物運送業 43.7%、バス業 26.1%) となっていることから、これらの事業場について長時間労働に関

する問題が認められるところである。

- ⑧ 年次有給休暇の取得状況については、タクシー事業に係る全国的な統計は見当たらないところ、(一社)東京ハイヤー・タクシー協会の労務委員会が平成27年10月1日現在の状況を調査し、平成28年2月に報告した「賃金等実態調査結果報告書」によると、取得率は27.7%となっている。厚生労働省の就労条件総合調査(平成28年)によると、全産業が48.7%、運輸業・郵便業が48.2%。
- ⑨ 月平均80時間超の時間外労働等の状況については、「タクシー適正化・活性化特別措置法等の一部を改正する法律」における特定地域及び準特定地域の取組状況に係るフォローアップ調査(平成29年2月～同年4月)を活用した労働時間実態調査結果(悉皆調査)によると、全国44都府県(集計不能のものを除く。)の2,742事業者及び187,632名の運転者のうち、上記3か月間に総労働時間が751時間以上(月平均80時間超えの時間外・休日労働に相当)であった状況は、658事業者(全事業者に占める割合24.0%)となっている。 ※ 全タク連調べ

2 タクシー事業が現在取り組んでいる事項及び今後の取組が求められる事項

- ① 全タク連が平成28年10月12日に取りまとめた「タクシー業界において今後新たに取り組む事項について」(別添資料参照)によると、今後のタクシー事業の活性化策として11項目にわたる事項が示されており、平成29年以降、取組が開始されたものもあり、又、具体的な検討が行われようとしているものもある。

なお、国土交通省自動車局は、平成27年1月に「新しいタクシーのあり方検討会」を設置し、平成28年4月1日に最終取りまとめを行い、タクシー革新に向けた取組として、生産性の向上、サービスの向上、安全・安心の向上を柱とする「タクシー革新プラン2016～選ばれるタクシー～」を策定している。
- ② 「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2月9日付け労働省告示第7号。以下「改善基準」という。)に定められた総拘束時間、最大拘束時間等に関する規定の遵守が求められている。今後、関係する法令等の改正がなされた場合には、それに伴って、上記改善基準が改正されることもあり得るので、その動向に留意する必要がある。
- ③ 「タクシー適正化・活性化特別措置法等の一部を改正する法律」において附帯決議された、歩合給と固定給のバランスの取れた給与体系の再構築、累進歩合制の廃止、乗務員負担制度の見直し等賃金制度等の改善に努めるよう求められている。
- ④ 平成29年1月20日策定された「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」の主なポイントは、次のとおりである。

使用者は、労働時間を適正に把握する責務がある。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的にみて、労働者の行為が使用者から義務付けられたものか否かによって判断される。

例えば、次のような時間は、労働時間に該当する。

- 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

※ 出庫時の点呼前に行う、車両の点検・整備等については、労働時間に該当すること

帰庫時の点呼後に洗車等を行うことが義務付けられている場合は、労働時間に該当すること

- 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- 参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

- 始業・終業時刻を確認し、これを記録すること

〈原則的な方法〉

㊦ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること

㊧ タイムカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

〈やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合〉

㊦ 自己申告を行う労働者や労働時間を管理する者に対して、十分な説明を行うこと

㊧ 労働時間が適正に把握されているか否かについて、定期的の実態調査を行い、確認すること

※ 旅客自動車運送事業運輸規則に基づく点呼の実施時刻について、その前後の一定時間をもって始業・終業時刻とみなしている場合には、上記の実態調査が必要であること

㊦ 適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないこと

㊧ 労働者等が慣習的に労働時間を過少に申告していないかについて確認すること

- 労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条の規定に基づき、3 年間保存すること

※ なお、旅客自動車運送事業運輸規則によると、点呼簿、乗務記録等の保存は 1 年間とされているが、労働時間の記録として援用する場合には、3 年間保存することが望ましいこと

- ⑤ 経団連が平成 29 年 9 月 22 日に公表した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」に賛同している全タク連は、共同宣言に盛り込まれた各種取組の推進が求められている。

- ⑥ 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」の概要は、次のとおりである。
- ア 時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし（違反には罰則適用）、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定。
- なお、自動車の運転の業務について、同法律案の施行後 5 年間は上記適用を猶予し、同法律案施行 5 年後に、上限時間を年 960 時間とし、将来的には一般則の適用を目指す。
- イ 月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。
- ウ 使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならない。
- エ 産業医・産業保健機能の強化や企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。
- オ 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止及び正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化。