

(電子版)



2022年 第22号 2022年6月2日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071

fax. 03-3874-4997

メール info@jikosoren.jp

ホームページ→



改正改善基準告示の通達作成に意見を提出 累進歩合廃止の徹底、割増賃金の適正化など

自動車運転者の労働時間等の改善基準告示の改正審議は、3月までにバス・タクシーについては作業部会での改正案がまとまりました。トラックはまだ審議中で夏頃にまとまる予定です。

バス・タクシーについては、告示の公布（2022年内予定）と同時に出される通達の作成作業が始まります。この通達（93号通達）は、告示の内容を徹底し、労働当局が監督・指導をするうえで指針となる重要な記述があり、解説書の基本となります。この通達が適正に作成されるよう自交総連では6月2日に厚労省に以下の意見を提出しました。

①休息期間11時間が基本であること、②休憩時間の延長の禁止、③累進歩合制度廃止、④歩合給の割増賃金の適正な支払い——などについて、近年のコロナ危機下での不適切な事例、脱法行為も踏まえて、使用者が適正な取り扱いをするよう通達で徹底することを求めています。

2022年6月2日

厚生労働省労働基準局監督課 御中

全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連）

中央執行委員長 高城 政利

改正改善基準告示の通達についての意見

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）の改正を審議している労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会（以下「専門委員会」という）は、2022年3月28日の第8回専門委員会で、ハイヤー・タクシー及びバス作業部会の報告を了承して中間とりまとめを行いました。現在、改善基準告示に関する通達は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について」（以下「93号通達」という）が策定され、労働時間等の取扱い及び賃金制度等に関する基準が示されていますが、今後、この通達の改正作業が貴局ですすめられると思います。新しく策定される通達及びその解説書（『自動車運

転者 労務改善基準の解説』) について、意見を提出します。

1. 休息期間11時間を基本とすることの徹底

改善基準改正の審議のなかで、バス及びタクシー日勤についての休息期間は、「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する」と定められました。議論が伯仲するなかで「基本とし」とする文言が最後に挿入されたことの意義を通達でも十分に考慮した記述とするべきです。

1か月（4週間）の拘束時間が制限されていることから、9時間の休息期間を月に何回も設定することは実態上も不可能です。こうした具体例を通達でも記述し、休息期間は11時間以上が基本で、9時間というのは例外であり、回数にも上限があることをわかりやすく記述することが必要です。

また1日の最大拘束時間が14時間を超える回数は、通達において「1週間について3回以内」が目安として示されることとされていますが、14時間を超える拘束時間が連続しないようにする必要があります。

そのうえで、9時間の休息期間は、できる限りなくしていく方向性を示すべきです。

2. 労働時間等の取扱い及び賃金制度等について

(1) 労働時間の取扱い、休憩時間

- ◎ 事業場外における休憩時間は3時間を超えてはならないこととし、例外は、あらかじめ運行計画により3時間を超える休憩時間が定められている場合に限ること。
- ◎ 休憩時間は労働者が営業車から離れて自由に利用できる時間であり、乗車したままで自由に利用できない時間を休憩時間と取り扱ってはならないことを通達に明記すること。

労働時間は、拘束時間から休憩時間を差し引いたものとするにとされていますが、問題となるのは休憩時間の取扱いです。近年タクシーでは、規制緩和以来の供給過剰状態及び直近では新型コロナウイルス感染症の拡大による需要の減少によって、営業収入が減少し、歩合給である賃金が、最低賃金に抵触するほど低下しています。このため、使用者にあっては、休憩時間をできる限り長くカウントすることによって労働時間を短くして、1時間当たりの金額で定められている最低賃金をクリアしようという動きが目立っています。

労働時間を不当に短く計算すれば、表面的には最低賃金法違反をクリアしたとしても、実質的には最低賃金以下の低賃金となり、その状態で生活できる賃金を得ようとするれば、労働者は長時間労働をせざるを得なくなります。不当な最低賃金法違反逃れを防止するうえでも、休憩時間は厳格に計算するべきです。

93号通達で、「運行記録計等により3時間を超えて休憩がとられたことが客観的に明らかな場合」には休憩時間が3時間を超えてもよいこととされていますが、この規定は、休憩時間を不当に長く計算するために悪用されているので削除すべきです。実態として、使用者が、デジタルタコメータなどを利用して停車時間を一律に休憩時間とみなす扱いとしている例がみられ、このような取り扱いを認めてはなりません。

また、一定時間以上の停車時間について、使用者が労働者に休憩していた旨の申告書に署名をさせて休憩時間と取り扱う場合がありますが、この場合、実態と異なるのに圧力をもって署名を強要している例がみられます。こうした取り扱いが行われないよう通達及び解説書で明記すべきです。

(2) 休日の取扱い

◎ 休日は、休息期間に24時間を加算して得た、連続した時間とし、いかなる場合であっても33時間を下回ってはならないものとする。

93号通達では、休日は休息期間に24時間を加算した時間としたうえで、「いかなる場合であっても、その時間が30時間を下回ってはならない」となっています。この規定は、二人乗務及び休息期間を分割した場合には、休息期間に24時間を加算した時間が30時間より短くなる場合を想定して、その場合でも最低30時間は必要とする規定です。二人乗務や分割休息の場合は休息期間が改正改善基準告示の9時間より短くなる場合がありますが、身体的負荷は多くかかっていることを考えれば、休日の取扱いに際しては休息期間を常に標準の9時間とみなしても問題は生じません。現行の規定は、 $8 + 24 = 32$ 時間より2時間短くして30時間となっていますが、そのような配慮は不要で、改正改善基準告示では、 $9 + 24 = 33$ 時間を下回らないこととするべきです。

(3) 賃金制度等

- ◎ 保障給を定めることは、引き続き記載し徹底すること。
- ◎ 累進歩合制度廃止は、より強い表現で廃止を徹底すること。
- ◎ 年次有給休暇を取得した時の賃金計算について、足切り減額方式、仮想營收方式を標準の計算方式として記述すること。

賃金制度等については、累進歩合制度廃止の厳格化が必要です。累進歩合制度は、93号通達で「廃止するものとする」とされ、厚生労働省の2014年の通達でも「累進歩合制度の廃止について、引き続き、…幅広く周知を図ること」とされているにもかかわらず、依然として多くの職場で廃止されていません。近時、コロナによる営業収入の低下に伴い、累進歩合制度（足切り制度）により、一定の足切り額以下の営業収入となった場合に格段と歩合率が下がり、最低賃金以下の賃金になってしまう例が急増していることから、廃止は急務です。

年次有給休暇の賃金は、歩合給の場合には、計算方法によって賃金が減額されることが多いため、結果として、有給休暇の取得を抑制し、長時間労働を助長するこ

とつながっています。93号通達で例示されている足切り減額方式、仮想營收方式にすれば賃金が減額されることはないので、これを例示にとどめず、標準の計算方式とするべきです。

(4) 歩合給に対する割増賃金の支払い（法定労働条件の確保）

◎ 2020年3月30日付最高裁判決をふまえ、労働基準法37条の意義から逸脱する割増賃金の支払い方法を禁止すること。時間外労働時間が長くなっても賃金総額が増えないものは割増賃金を支払ったことにならないことを明記すること。

時間外労働に対して割増賃金を支払わなければならないことは当然ですが、歩合給の場合には、実態としては正確に割増賃金が支払われない例が多くなっています。実際の労働時間に応じた割増賃金に満たない「みなし割増賃金」や書類上は割増賃金を支払ったことにしてそれと同額を賃金から差し引く賃金計算方法などがみられます。そもそも長時間労働を抑制するための割増賃金が正確に支払われなければ、労働時間の延長に歯止めがかからず、適正な労働時間管理という改善基準告示の目的が果たされなくなってしまう。

2020年3月30日に最高裁で、割増賃金相当額を歩合給から差し引いて、いくら時間外労働をしても賃金総支給額は変わらない賃金規程を、労基法37条から逸脱し、割増賃金を支払ったことにならないとする判決が出されました（最高裁第一小法廷令和元年（受）第1922号）。割増賃金は、時間外労働時間が長くなればそれに応じて支払われる金額が増えなくてはならないことは当然のことです。歩合給に対する割増賃金の支払いを厳格に規定し、労働時間が長くなっても賃金が増えないものは、割増賃金を支払ったことにならないことを明確にして、それに反する割増賃金支払いに関する違法・脱法行為を例示して明確に禁止するべきです。

以 上

【タクシーの改善基準告示改正案】（概要、特例の条件等は略）

	項目	現 行	改正案
日 勤	1か月の拘束時間	299時間	<u>288時間</u>
	1日の拘束時間	13時間、最大16時間	13時間、最大 <u>15時間</u> （14時間超は週3回以内）
	1日の休息期間	8時間	<u>9時間</u> （ <u>11時間以上を与えるよう努めることを基本</u> ）
	車庫待ち特例	1か月の拘束時間 1日の拘束時間	322時間まで延長可 24時間まで延長可
隔 日 勤 務	1か月の拘束時間	262時間	262時間
	2暦日の拘束時間	21時間	<u>22時間</u> （ <u>2回平均して1回当たり21時間を超えない</u> ）
	2暦日の休息期間	20時間	<u>22時間</u> （ <u>24時間以上を与えるよう努めることを基本</u> ）
	車庫待ち特例	1か月の拘束時間 2暦日の拘束時間	270時間+20時間 24時間まで延長可
			300時間まで延長可 24時間まで延長可
			270時間+ <u>10時間</u> 24時間まで延長可