

<2024 年度>

働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)取組報告

**PART 2**



2025年2月3日 発行

香川県タクシー協同組合

## 【事業検討に至った背景】

タクシー業界には、いくつかの課題があり業界全体で取組すべきことがあり、今年も働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）を有効に活用した。タクシー業界は、人手不足や過疎化、昨年度より働き方改革による時間外労働の上限規制により取り巻く環境はまだまだ厳しく、運転手不足による課題が大きくなっている。そのため当組合においても人材確保のための取り組みは、引き続き支援が求められている。タクシー事業は、経済活動を支える社会インフラとして、あるいは生活の足として国民生活の中で重要な役割を担っているため人手獲得が必要となっていることは言うまでもない。そこで、運転手という職業に関心を更に深めてもらうためドライバーの活躍紹介、働きやすい職場づくりに向けた各企業の取り組みのほか、タクシー運転手の魅力を様々な角度からアピールすることについて検討した。



- ・セミナーの開催事業
- ・個別相談会の開催事業
- ・人材確保に向けた取組の事業



## 【課題対策テーマ】

主要な課題の解決策を実行していくことで、加入組合員様がより持続可能で競争力のある業界に進化することが期待されることを願っている。

### ① 競争の激化に対応するための差別化：

タクシー会社は高品質のサービス提供や様々なサービスを通じて差別化を図ることが重要である。専門性や地域密着型のサービスや、高齢者や障害者向けの特別サービスなどに取り組む必要がある。

### ② 働く人の労働条件の改善：

自社の労働環境の改善に向けて、勉強会や個別相談会を通じて、見直していかざるを得ない時代であり、運転手の賃金向上や労働時間の短縮等の取り組みが必要である。これにより運転手のモチベーションが向上し、サービス品質、定着、長期雇用に繋がっていく。

### ③ 環境負荷の軽減：

電気自動車（EV）の導入や燃費の良い車両への切り替えを進めることで、環境負荷を軽減することができる。政府や自治体からの補助金や支援を活用することも一つの手段である。

### ④ 安全性の向上：

運転手に対する定期的なトレーニングや健康チェックを実施し、車両の安全基準を厳格に管理することで、安全性を確保することができる。また、最新の安全装備や技術を導入することも有効である。

### ⑤ 技術革新の促進：

デジタル化や自動運転技術の導入を進めることで、運行効率を向上させることができる。タクシー配車アプリの普及やデータ分析の活用も、業務の効率化に寄与する。

# タクシー・ハイヤー運転者の「改善基準告示」が改正されます。



令和6年4月より適用

日勤	1か月の拘束時間	288時間以内
	1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)
	1日の休息期間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない
隔勤	1か月の拘束時間	262時間以内(※1) ※1: 地域的その他特別な事情がある場合、労使協定により270時間まで延長可(年6か月まで)
	2暦日の拘束時間	22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
車庫待ち等の自動車運転者(※2)	2暦日の休息期間	継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、22時間を下回らない
	日勤	1か月の拘束時間: 288時間以内(労使協定により1か月300時間まで延長可) 1日の拘束時間: 以下の要件を満たす場合、1日24時間まで延長可 ・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える ・1日16時間超が1か月について7回以内 ・夜間4時間以上の仮眠時間を与える(18時間超の場合)  ※2: 車庫待ち等の自動車運転者とは、次の要件を満たす者をいう。 ・事業場が人口30万人以上の都市に所在していないこと ・勤務時間のほとんどについて「流し営業」を行っていないこと ・夜間に4時間以上の仮眠時間が確保される実態であること ・原則として、事業場内における休憩が確保される実態であること
隔勤	1か月の拘束時間	262時間以内(労使協定により1か月270時間まで延長可) (さらに、※3の要件を満たす場合、10時間を加えた時間まで延長可)
	2暦日の拘束時間	※3の要件を満たす場合、24時間まで延長可  ※3: ・2暦日22時間超及び2回の隔日勤務の平均が21時間超の回数が1か月について7回以内 ・夜間4時間以上の仮眠時間を与える
予期し得ない事象	予期し得ない事象への対応時間を、1日と2暦日の拘束時間から除くことができる(※4,5) 勤務終了後、休息期間(1日勤務:継続11時間以上、2暦日勤務:継続24時間以上)が必要  ※4: 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※5: 運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要。	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	
累進歩合制度	累進歩合制度は廃止する (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ため)	
ハイヤー	・労使当事者は、36協定の締結にあたり、以下の事項を遵守すること → 時間外労働時間は、1か月45時間、1年360時間まで → 臨時的特別な事情で限度時間を超えて労働させる場合にも、1年960時間まで ・36協定において、時間外・休日労働時間数をできる限り短くするよう努めること ・疲労回復を図るために必要な睡眠時間を確保できるよう、勤務終了後に一定の休息期間を与えること	

(注1)改善基準告示とは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)をいう。  
(注2)本表は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の改善基準告示のほか、関連通達(令和4年基発1223第3号)の内容を含めて作成したもので、令和6年4月1日から適用される。

## 取組 1

### ①TVCM 放映事業 ②WEB 広告事業



人材不足が  
さらに深刻化する・・・  
業界全体にて人材確保に向けた取組!!



業界を問わず人手不足等の悩みが尽きず、加入組合員様におかれましても取り巻く環境や地域経済が抱える課題が喫緊の課題となっている。そこで男女問わず、様々な年代が自分のペースで活躍できる「タクシードライバー」としての働き方を紹介、アナウンスし、タクシー業界全体の働きやすさと多様な働き方の実現を広く社会にPRするとともに、就業希望者と業界双方にとって有益となる働き方改革を推進したい想いである。

## ～ 『香川県のタクシー求人 呼びかけ TVCM』 ～

いまは、ネット環境が主流であるため様々な表現方法で求職者に向けてアプローチすることが可能となっている。昨年度作成したCMについてもアニメーションから惹きつける仕上がりであり、同様に今年度も引き続き呼びかけた。さらに現場で働くリアルな声、また仕事の様子などを伝えることで働き甲斐や多くの方へ魅力を伝えられる内容のインタビュー動画も充実した。

前年作成した TVCM を引き続き効果があったため TVCM と WEB 広告（動画広告）に展開した。

メディアの TVCM 放映で色々な方に認知を高められるように取組みをした。

- TVCM 放映 合計 243 本
- YouTube 動画広告
- インタビュー 追加 2 本制作



## ～ 『香川県のタクシー組合員専用 求人サイト』 ～

求人活動の支援のため『香川県のタクシー専用求人サイト』を当組合ホームページに掲載している。

求人サイトは、Web上に掲載されるからこそ様々な表現方法で求職者に向けてアプローチすることが可能となるよう惹きつける仕上がりが出来上っている。特に、現場で働くリアルな声、また仕事の様子などを伝えることで働き甲斐や多くの方へ魅力を伝えられる内容のインタビュー動画も掲載した。

なお一層、求職活動の方と加入組合員様のマッチングの手段として大いにご利用いただき随時更新いただきたい。





## 取組 2

### セミナー事業



必要な知識を理解、実践できるように学ぶ

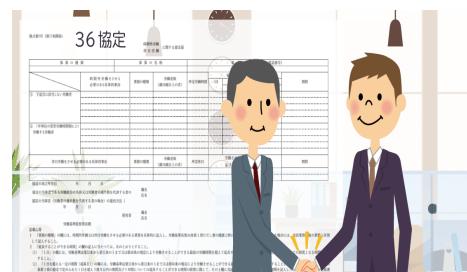
「よく分かる! タクシードライバーの労務管理 2 講義シリーズで完全網羅する」

#### <実施内容>

- ①セミナー開催 計 8 回 (2 つのテーマを各 4 会場※開催)  
※4 会場 (高松・三木・宇多津・観音寺)
- ②全構成事業主に開催案内・受付
- ③セミナー内容 (2 部構成 講演)  
【第一部】時間外協定について (勤務間インターバル含む)  
【第二部】有給休暇について  
※ 質疑応答への対応
- ④アンケート実施
- ⑤アンケート集計

#### セミナー参加者

- ◇ のべ参加社数 : 61 社
- ◇ のべ参加人数 : 82 人



#### 第 1 部: 時間外協定について (勤務間インターバル含む)



タクシードライバーの勤務時間に関する法的な取り決め、特に「時間外協定」の重要性と、「勤務間インターバル」の導入について詳細に説明があった。時間外労働の上限や労働基準法に基づいた適正な勤務時間の管理方法について学べた。特に、タクシードライバーは勤務時間が不規則になりがちのため勤務間インターバルの取り決めを遵守することが重要であるという点が強調された。時間外協定や勤務間インターバルの適用は、タクシー業界における特殊な勤務形態を反映した内容であり実際にどのように適用すればよいのか、具体的な事例を交えて解説が行われたため非常に分かりやすかった。特に、協定書の作成方法や適用における注意点について学んだことで、実務で即活用できる内容であった。

#### 第 2 部: 有給休暇について



有給休暇に関する基本的なルールや、タクシー業界に特有の運用方法について学んだ。特に、従業員が有給休暇を取得しやすい環境を作るための取り組みや未消化の有給休暇をどのように扱うか、退職時における有給休暇の買い取りについての取り決めについて具体的に説明があった。有給休暇の取り扱いについて、タクシー業界の実情に即したアプローチが示されており従業員のモチベーション向上に繋がる運用方法を学べた点が非常に有益であった。また、従業員満足度を高めるためには、単に休暇を与えるだけでなくその取得しやすさを重視することが必要だと強調された。今後、人材を確保して定着させるためには有給休暇の取得促進が必要不可欠であろう。

### 取組 3

#### 個別相談会事業



皆様が抱える課題、問題点  
他社の取組みのヒントとなるため  
皆様の一助に!!



【個別相談事案】社会保険労務士を招聘した個別相談会における相談事例に基づき情報共有化します。

事例番号	相談内容	改善提案	実施すべき対応
事例①	定期健康診断後の事後措置	・高齢ドライバーが多い場合、健康診断後の所見をもとに就業場所の変更や作業転換を提案する必要がある。労使双方で影響が大きいため、日常的な健康管理の重要性を再認識。	・健康管理の強化と定期健康診断後のフォローアップの重要性を共有し、労使協力で改善策を講じる方向で合意。
事例②	年次有給休暇の買い取りについて	・法的には、有給休暇の買い上げは認められていないが、退職時に未消化の有給休暇を買い上げることが許される場合もある。勤続年数や勤務態度を勘案し、柔軟に対応。	・退職時に引継ぎ等で希望に応じられない等の未消化有給休暇を買い上げることを条件に、労使で柔軟な運用を検討する。
事例③	副業としてライドシェアのドライバー採用について	・副業を含めた労働時間の通算が必要。過労防止のため、法定労働時間を超えないよう注意喚起。労働時間や休日について事前に明確に規定する。	・副業の時間管理を徹底し、通算労働時間の管理について具体的な指針を導入する。
事例④	がんと診断された従業員との仕事の両立について	・職場復帰後の配慮が重要。部分的な不就労や作業負荷の軽減を柔軟に対応し、健康配慮義務を果たす。	・慎重に復職計画を策定し、労働者の治療と仕事の両立に向けて、柔軟な対応を約束する。
事例⑤	妊娠したドライバーの産休中の有給休暇の取得について	・産前休業を取得する際、年次有給休暇の使用を求められた場合、企業側は事業運営に支障がない限り認めるべき。	・産前休業に入る前に有給休暇の取得を推奨し、業務に支障をきたさない範囲で柔軟に対応する。
事例⑥	夜間パートドライバーの社会保険加入について	・週 30 時間以上の労働で社会保険の加入対象となるが、令和 6 年 10 月から規制が拡大。今後、20 時間以上で加入可能に。	・今後の法改正について従業員に説明し、適切な対応を準備する。
事例⑦	メンタルヘルス不全で休職中のドライバーのインセンティブ支給について	・インセンティブは休職中に支払われても、傷病手当金に影響しない。休職中の給与支給については就業規則で明確化。	・休職中の給与やインセンティブの支給について、就業規則の改定を検討する。

事例番号	相談内容	改善提案	実施すべき対応
事例⑧	通勤中の保育園送迎中にケガをした場合の通勤災害の適用について	・子供の送迎が正当な理由であり、通勤災害として認められる可能性がある。経路の逸脱が最小限であれば、通勤災害として認定されるケースも。	・労災認定の基準についての理解を深め、合理的な経路であることを確認する体制を整備する。
事例⑨	二種免許取得期間の労働時間と給与支払いについて	・二種免許取得中も研修が業務命令で行われる場合、労働時間に該当。給与支払い義務が生じる。未払いで進める場合は事前に自動車学校で研修を受けさせる。	・二種免許取得に関する給与支払いについて研修中の給与支給方針を明確にし、採用前に自動車学校通学を指導する。
事例⑩	在職老齢年金を受け取る従業員の注意点について	・収入額によって年金が支給停止される場合があるため、年金受給者の労働時間や給与を適切に管理。70歳以上の従業員も同様に注意。	・年金受給者への指導を強化し、収入管理に基づく対応策を明確化。
事例⑪	休職中のドライバーに対する定期健康診断の実施義務について	・休職中に実施義務はないが、復職後には速やかに実施する必要がある。復職時に産業医の意見を求めることが望ましい。	・復職後に健康診断を実施する手順を確立し、復職前の健康状態の確認を徹底する。
事例⑫	雇用契約書に記載する事項や説明義務について	・雇用契約書には労働条件を明示する義務がある。特に「職務の内容」と「勤務する場所」についての記載が重要。令和6年4月から新たな記載事項が追加された。	・雇用契約書に関する記載事項を見直し、令和6年4月からの変更点を反映させる。

社会保険労務士招聘による個別相談会において明らかになった問題点に対する具体的な改善策と、業界全体で生かすため情報共有する。今回の相談会を通じて、各企業が抱える共通の問題点が浮き彫りとなりそれらに対する実効性のある改善策が導き出された。これにより今後の対応方針を明確化し、業界全体の改善に繋げるための道筋を作り上げることができた。取り上げられた主要な問題点、改善策そして今後の実行からこれらの知見を共有することで、さらなる成長を目指していきたい。

**【事務局より】**

皆様の働き方改革支援の取組として①人材確保に向けた取組事業②個別相談会、③セミナーを実施完了いたしました。

日々の活動に少しでもお役立てとなればと願っております。