厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

時間外労働の上限規制とタクシー運転者にかかる改善基準告示等について

令和8年12月10日（木）

田辺労働基準監督署　監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

時間外労働の上限規制とタクシー運転者にかかる改善基準告示等について

1　時間外労働の上限規制

2　タクシー運転者にかかる改善基準告示

3　県最低賃金その他

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　時間外労働の上限規制

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（１）タクシー運転者にかかる基礎統計

自動車運送事業等の就業構造

	バス	タクシー	トラック	自動車整備	全産業平均
運転者・整備要員数	12万人（2021年度）	25万人（2021年度）	85万人（2022年）	40万人（2022年）	—
女性比率	1.7%（2021年度）	4.3%（2021年度）	3.5%（2022年）	1.6%（2022年）	45.0%（2022年）
平均年齢	53.4歳（2022年）	58.3歳（2022年）	48.9歳（2022年）	46.7歳（2022年）	43.7歳（2022年）
労働時間	193時間（2022年）	186時間（2022年）	212時間（2022年）	182時間（2022年）	177時間（2022年）
年間所得額	399万円（2022年）	361万円（2022年）	456万円（2022年）	469万円（2022年）	497万円（2022年）

国道交通省HP　令和5年版国土交通白書　第II部関連データ集より引用

（１）タクシー運転者にかかる基礎統計

過労死等の労災補償状況について（令和7年度）

①業務災害に係る脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種（大分類） ＼ 年度	令和6年度			令和7年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業・漁業・鉱業、採石業、砂利採取業	21 (0) 〈 9 (0)〉	10 (1) 〈 4 (0)〉	5 (0) 〈 3 (0)〉	16 (1) 〈 4 (0)〉	15 (2) 〈 5 (0)〉	4 (1) 〈 0 (0)〉
製造業	100 (3) 〈 20 (0)〉	81 (5) 〈 28 (1)〉	24 (1) 〈 11 (1)〉	114 (6) 〈 33 (1)〉	67 (2) 〈 17 (0)〉	11 (0) 〈 2 (0)〉
建設業	128 (3) 〈 39 (0)〉	81 (2) 〈 27 (0)〉	16 (1) 〈 6 (0)〉	164 (1) 〈 49 (0)〉	106 (2) 〈 39 (0)〉	21 (1) 〈 8 (0)〉
運輸業、郵便業	213 (8) 〈 68 (1)〉	193 (4) 〈 56 (0)〉	88 (0) 〈 21 (0)〉	257 (9) 〈 82 (2)〉	177 (5) 〈 67 (2)〉	64 (1) 〈 23 (0)〉
卸売業、小売業	150 (35) 〈 40 (4)〉	94 (16) 〈 28 (4)〉	20 (1) 〈 5 (0)〉	151 (28) 〈 35 (6)〉	116 (20) 〈 40 (4)〉	37 (2) 〈 12 (1)〉
金融業、保険業	9 (2) 〈 0 (0)〉	4 (1) 〈 0 (0)〉	1 (0) 〈 0 (0)〉	13 (8) 〈 0 (0)〉	9 (4) 〈 0 (0)〉	0 (0) 〈 0 (0)〉
教育、学習支援業	22 (6) 〈 7 (1)〉	16 (4) 〈 5 (2)〉	2 (0) 〈 1 (0)〉	21 (6) 〈 5 (1)〉	20 (5) 〈 5 (0)〉	6 (2) 〈 1 (0)〉
医療、福祉	97 (58) 〈 17 (6)〉	70 (42) 〈 18 (9)〉	10 (2) 〈 1 (0)〉	108 (56) 〈 12 (4)〉	64 (34) 〈 8 (3)〉	12 (4) 〈 3 (1)〉
情報通信業	29 (3) 〈 5 (0)〉	24 (2) 〈 4 (0)〉	6 (1) 〈 1 (0)〉	51 (6) 〈 12 (1)〉	36 (4) 〈 11 (1)〉	10 (0) 〈 4 (0)〉
宿泊業、飲食サービス業	66 (18) 〈 13 (3)〉	61 (17) 〈 9 (2)〉	28 (3) 〈 3 (1)〉	82 (16) 〈 17 (2)〉	51 (12) 〈 10 (1)〉	19 (1) 〈 5 (0)〉
サービス業（他に分類されないもの）	117 (15) 〈 24 (1)〉	88 (9) 〈 30 (2)〉	19 (2) 〈 6 (0)〉	166 (16) 〈 30 (1)〉	85 (9) 〈 19 (1)〉	16 (2) 〈 4 (1)〉
その他の事業（上記以外の事業）	78 (14) 〈 13 (0)〉	62 (9) 〈 23 (3)〉	22 (1) 〈 9 (1)〉	111 (23) 〈 24 (1)〉	65 (11) 〈 15 (1)〉	17 (1) 〈 5 (0)〉
合計	1030 (165) 〈 255 (16)〉	784 (112) 〈 232 (23)〉	241 (12) 〈 67 (3)〉	1254 (176) 〈 303 (19)〉	811 (110) 〈 236 (13)〉	217 (15) 〈 67 (3)〉

厚生労働省公表資料「令和7年度過労死等の労災補償状況」より引用

（１）タクシー運転者にかかる基礎統計

過労死等の労災補償状況について（令和7年度）

②業務災害に係る脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種（上位10業種）

	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	50（1） 〈20（0）〉
2	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	15（2） 〈4（1）〉
3	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	13（1） 〈3（0）〉
4	卸売業、小売業	その他の小売業	11（0） 〈4（0）〉
5	建設業	設備工事業	10（0） 〈5（0）〉
5	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	10（0） 〈1（0）〉
7	建設業	総合工事業	8（0） 〈3（0）〉
7	情報通信業	情報サービス業	8（0） 〈3（0）〉
9	卸売業、小売業	各種商品小売業	7（1） 〈2（0）〉
9	卸売業、小売業	飲食料品小売業	7（0） 〈2（0）〉

※請求件数
39（2）
<12（0）>

（ ）内　女性
＜ ＞内　死亡

（２）脳・心臓疾患の労災認定基準

脳・心臓疾患の労災認定基準においては、「発症前１か月に概ね100時間または発症前２か月間～６か月間に、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合」、業務と発症との関連性が強いと評価される。

1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前１か月におおむね100時間または発症前２か月間ないし６か月間にわたって、１か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、**「労働時間以外の負荷要因」**の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との関連が強いと評価

労働時間	発症前１か月間に100時間 または ２～６か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

＋

一定の**労働時間以外の負荷要因**

2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

【参考】働き方改革関連法の国会附帯決議事項

参議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年６月28日）

七、自動車運転業務の上限規制については、５年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年960時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、５年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年５月25日）

二、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後５年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

第6回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ハイヤー・タクシー作業部会　資料より抜粋

（３）労働時間法制の概要

原則

- １週**40時間**／１日**８時間**を超えて労働させてはならない
- 毎週少なくとも１回（または４週間に４日以上）の休日が必要

例外

- 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒　36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

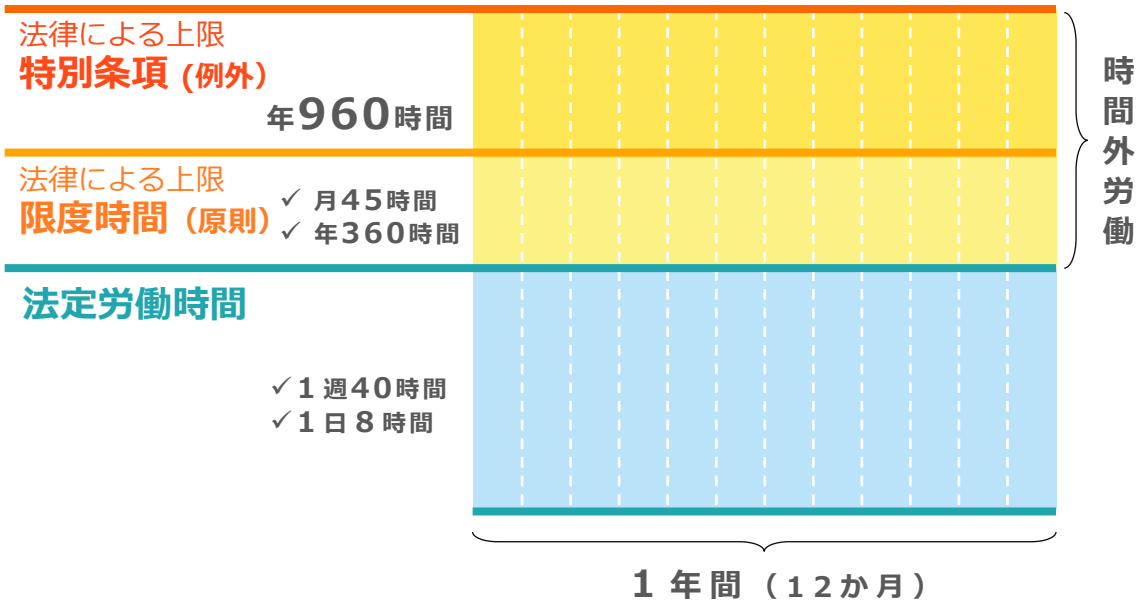
（４）自動車運転者の時間外労働の上限規制

Ｒ６年３月31日まで　**上限なし**　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

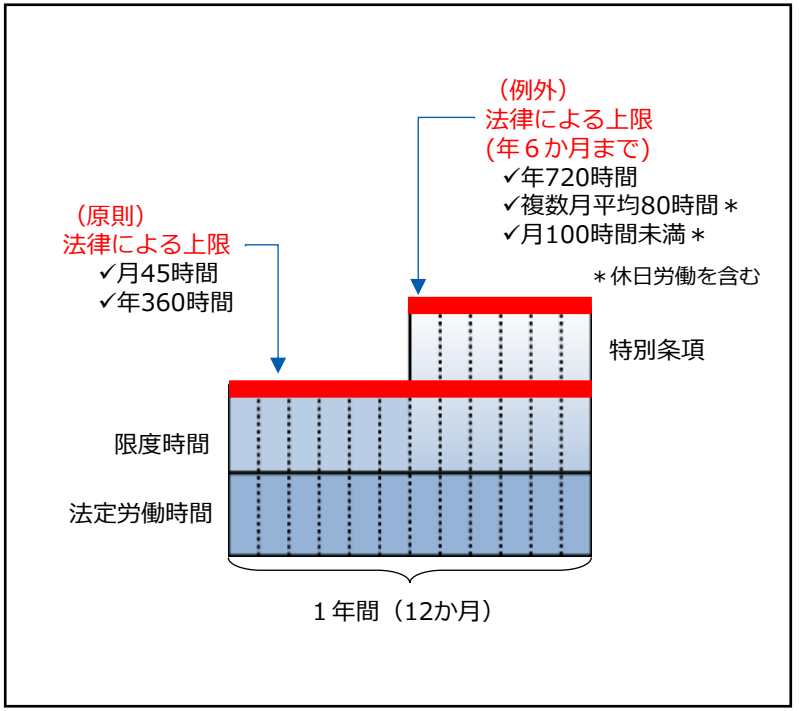
Ｒ６年４月１日以降

※　改正された「改善基準告示」も令和６年４月から適用されている。

自動車運転者の時間外労働の上限規制



（参考）一般の業種の時間外労働の上限規制



【参考】労働時間とは①

労働時間とは

- 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- 業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

（事業主のみなさまへ）

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

[労働時間の考え方]

○ 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こと
○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・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は労働時間に該当すること

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

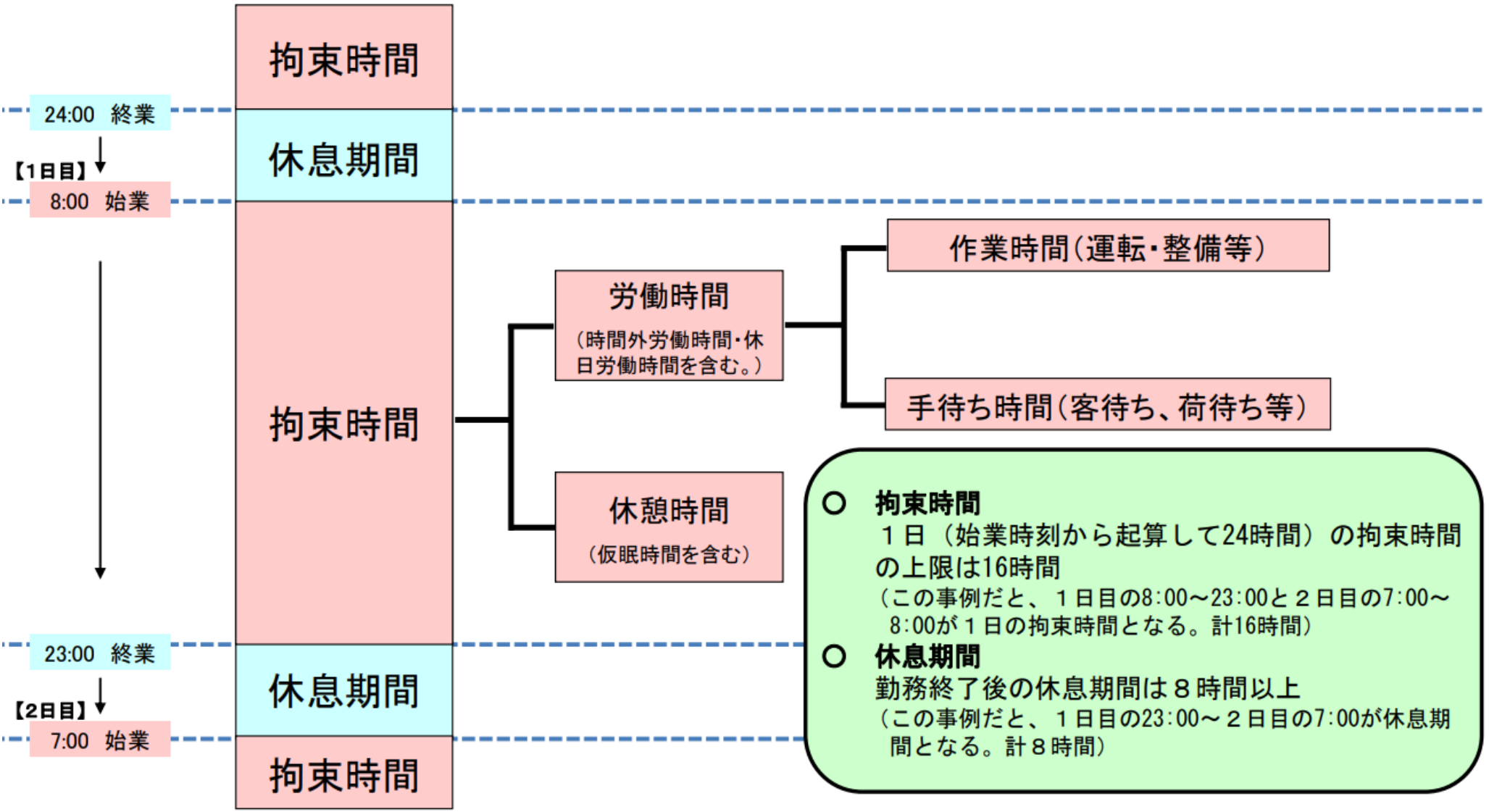
○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
（1）原則的な方法
- 使用者が、自ら現認することにより確認すること
- タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

（2）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
① 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も自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○ 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

【参考】労働時間とは②


拘束時間
休息期間
拘束時間
休息期間
拘束時間
24:00 終業
【1日目】
8:00 始業
23:00 終業
【2日目】
7:00 始業
労働時間
（時間外労働時間・休日労働時間を含む。）
休憩時間
（仮眠時間を含む）
作業時間（運転・整備等）
手待ち時間（客待ち、荷待ち等）
○ 拘束時間
１日（始業時刻から起算して24時間）の拘束時間の上限は16時間
（この事例だと、１日目の8:00～23:00と２日目の7:00～8:00が１日の拘束時間となる。計16時間）
○ 休息期間
勤務終了後の休息期間は８時間以上
（この事例だと、１日目の23:00～２日目の7:00が休息期間となる。計８時間）

【参考】労働時間とは③

労働基準法第34条（休憩）

（休憩）
第34条　使用者は、労働時間が６時間を超える場合においては少くとも45分、８時間を超える場合においては少くとも１時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

②　前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、
この限りでない。

③　使用者は、第１項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

休憩時間の意義
（昭和22年９月13日発基17号）

休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2　タクシー運転者にかかる改善基準告示

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（１）「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）

「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）は、**自動車運転者**について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい**拘束時間**（始業から終業までの時間（休憩時間を含む））、**休息期間**（勤務と勤務の間の自由な時間）、**運転時間等の基準**を定めたもの。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定（昭和42年）

・長時間労働、交通事故の増加
・路面運送における労働時間及び休息期間に関するＩＬＯ条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）

中央労働基準審議会での関係労使の議論

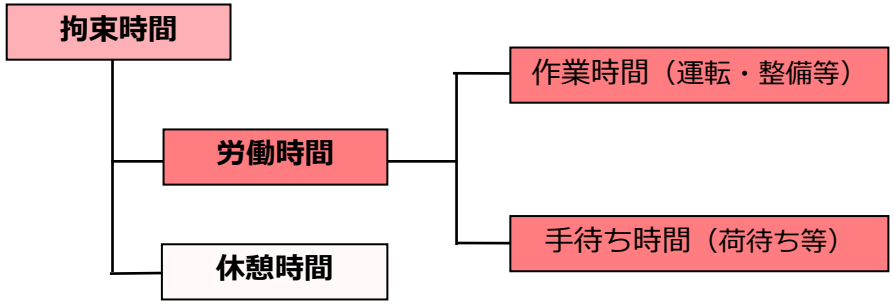
通達を大臣告示とすることで労使が合意し、
「改善基準告示」を策定（平成元年）

※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成９年に改正されてからは、令和４年に至るまで、内容を伴う改正は行われていなかった。

【参考】拘束時間と休息期間

- **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。





（２）タクシー・ハイヤー運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要

		旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
日勤	１か月の拘束時間	**２９９**時間以内	**２８８**時間以内
	１日の拘束時間	原則　**１３**時間以内 （上限**１６**時間）	原則　**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**８**時間以上	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 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）	現行どおり
	２暦日の拘束時間	**２１**時間以内	**２２**時間以内、かつ、 ２回の隔日勤務を平均し１回当たり**２１**時間以内
	２暦日の休息期間	継続**２０**時間以上	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

（２）タクシー・ハイヤー運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要

		旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
車庫待ち等の自動車運転者	日勤	・１か月の拘束時間　２９９時間以内 （労使協定により、３２２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、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）	・１か月の拘束時間　２８８時間以内 （労使協定により、３００時間まで延長可） ・１日の拘束時間 現行どおり
	隔勤	・１か月の拘束時間　２６２時間以内 （労使協定により、２７０時間まで延長可） （さらに、※の要件を満たす場合、２０時間を加えた時間まで延長可） ・２暦日の拘束時間 ※の要件を満たす場合、２４時間まで延長可 ※・２暦日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	・１か月の拘束時間　２６２時間以内 （労使協定により、２７０時間まで延長可） （さらに、※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 ※の要件を満たす場合、２４時間まで延長可 ※・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

（車庫待ち等の要件）
- 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

※　今回の改正に伴い、「人口30万人程度以上」を「人口30万人以上」に改める等の見直しを行っている。
※　新告示の適用の際、現に車庫待ち等の自動車運転者として取り扱われている者の属する事業場については、当該事業場が人口３０万人以上の都市に所在している場合であっても、当分の間、当該事業場の自動車運転者を車庫待ち等の自動車運転者に該当するものとして取り扱う。

（２）タクシー・ハイヤー運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要

	旧告示	改正後（令和６年４月１日～）
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（※1，2） 勤務終了後、１日勤務：継続１１時間以上、２暦日勤務：継続２４時間以上の休息期間を与える ※１ 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 ※２ 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。
ハイヤー	・労使当事者は、３６協定の締結に当たり、以下の事項を遵守すること →　時間外労働時間は、１か月**５０**時間、３か月**１４０**時間、１年**４５０**時間の目安時間まで →　特別の事情で目安時間を超えて労働させる場合には、所定の手続を経て、目安時間を超える一定の時間まで延長することができる旨を定めることが必要 ・疲労回復を図るために継続**4**時間以上の睡眠時間を確保できるよう、少なくとも**6**時間程度は次の勤務に就かせないようにすること	・労使当事者は、３６協定の締結に当たり、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

（２）タクシー・ハイヤー運転者に適用される「改善基準告示」の改正の概要

改善基準告示については、
パンフレットやQ＆Aもご参照ください。

タクシー・ハイヤー運転者の改善基準のポイント（パンフレット）

改善基準告示に関するQ＆A



【参考】36協定記載例（様式第９号の３の４）（タクシー）

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式９号の３の４)(限度時間を超えない場合)

時間外労働
休日労働

労働保険番号	都道府県 ○○	所掌 ○	管轄 ○○	基幹番号 ○○○○○○	枝番号 ○○○	被一括事業場番号 □□□□
法人番号	○○○○○○○○○○○○○					

様式第９号の３の４（第70条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー）	○○タクシー株式会社　○○支店	（〒　○○○　－　○○○○　） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○－○○○○）	○○○○年４月１日 から１年間

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	別添協定書記載のとおり	自動車運転者（タクシー）	20人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間
		同上	運行管理者	3人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	別添協定書記載のとおり	自動車整備士	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	52時間	320時間	370時間
		同上	経理事務員	5人	7.5時間	2時間	2.5時間	30時間	30時間	300時間	320時間

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	別添協定書記載のとおり	自動車運転者（タクシー）	20人	毎週２回	法定休日のうち、２週を通じて１回	9:00～23:00
	同上	運行管理者	3人	毎週２回	法定休日のうち、４週を通じて２回	9:00～23:00

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　年　3　月　12　日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当事務員　氏名　山田　花子　（又は　○○タクシー労働組合）

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　3　月　15　日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中　太郎

○　○　労働基準監督署長殿

【参考】36協定記載例（様式第９号の３の５）（タクシー）

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式９号の３の５)(限度時間を超える場合(特別条項))※1

様式第９号の３の５（第 70 条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合		業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意） 延長することができる時間数		1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。①については100時間未満に限る。）				1年（時間外労働のみの時間数。①については720時間以内、②については960時間以内に限る。） 起算日（年月日） ○○○○年○月○日		
				法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	限度時間を超えて労働させることができる回数（①については6回以内、②については任意。）	延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① 下記②以外の者	別添協定書記載のとおり	運行管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	同上	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	490時間	570時間	35%
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	別添協定書記載のとおり	自動車運転者（タクシー）	20人	6時間	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	750時間	870時間	35%

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）①、⑥、⑧　（具体的内容）対象労働者への医師による面接指導の実施、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進、職場での時短対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○ 年　3 月　12　日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当事務員　氏名　山田　花子　（又は　○○タクシー労働組合）

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○ 年　3 月　15　日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中　太郎

○ ○　労働基準監督署長殿

【参考】36協定記載例（協定書）（タクシー）

協定書には赤枠部分を参考に改善基準告示との関係を定めるようにして、改善基準告示を遵守してください。

時間外労働及び休日労働に関する協定書（例）

○○タクシー株式会社代表取締役○○○○（以下「甲」という。）と○○タクシー労働組合執行委員長○○○○（○○タクシー株式会社労働者代表○○○○）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）を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変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。）並びに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せないよう努める。

第2条　甲は、就業規則第○○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箇月	1年
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するため	自動車運転者（タクシー）	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的繁忙及び顧客の需要に応するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2　自動車運転者（タクシー）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。

第3条　甲は、就業規則第○○条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日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）	労働させることができる法定休日の日数並びに始業及び終業の時刻
季節的繁忙及び顧客の需要に応するため	自動車運転者（タクシー）	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻　午前9:00 ・終業時刻　午後11:00
季節的繁忙及び顧客の需要に応するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻　午前9:00 ・終業時刻　午後11:00

2　自動車運転者（タクシー）については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める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、前項の休日労働の限度とする。

第4条　通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超えて労働させることができる。

	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	従事する労働者数（満18歳以上の者）	1日 延長することができる時間数	1箇月 限度時間を超えて労働させることができる回数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数	1年 延長することができる時間数
①下記②に該当しない労働者	突発的な繁忙及び顧客の需要に応するため	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	3回	55時間	450時間
②自動車の運転の業務に従事する労働者	鉄道やバス等の遅延による突発的な顧客の需要に対処するため	自動車運転者（タクシー）	20人	6時間	8回	75時間	750時間

2　前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。
なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

3　第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置については、次のとおりとする。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	・対象労働者への医師による面接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時短対策会議の開催

4　自動車運転者（タクシー）については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める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、第1項の時間外労働時間の限度とする。

第5条　第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者（タクシー）以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこととする。

第6条　甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに該当労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに該当労働者に通知する。

第7条　第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも○年4月1日とする。
2　本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日とする。

○年3月12日

○○タクシー労働組合
執行委員長　○○○○　印
（又は
○○タクシー株式会社
労働者代表　○○○○　印）
○○タクシー株式会社
代表取締役　○○○○　印

【参考】拘束時間の延長に関する協定書記載例（タクシー）

1箇月の拘束時間の延長に関する協定書（例）
（隔日勤務のタクシー運転者）

○○タクシー株式会社代表取締役○○○○と○○タクシー労働組合執行委員長○○○○（○○タクシー株式会社労働者代表○○○○）は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第2条第2項第1号ただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、隔日勤務に就くタクシー運転者とする。

2　地域的事情その他の特別の事情がある場合、1箇月の拘束時間は下の表のとおりとする。
各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
270時間	262時間	265時間	265時間	262時間	262時間	262時間	262時間	267時間	270時間	262時間	267時間

3　本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日までとする。

4　本協定に定める事項について変更する必要が生じた場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

○年○月○日

以上

○○タクシー労働組合執行委員長　○○○○　印
（○○タクシー株式会社労働者代表　○○○○　印）

○○タクシー株式会社代表取締役　○○○○　印

●隔日勤務のタクシー運転者の拘束時間は、原則として、
１か月：262時間以内
であるが、本労使協定を締結することで、
地域的事情その他特別の事情がある場合に、
１か月：270時間以内（年６か月まで）
まで延長可能。

●本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

【参考】拘束時間の延長に関する協定書記載例（タクシー）

1箇月の拘束時間の延長に関する協定書（例）
（車庫待ち等の日勤勤務のタクシー運転者）

○○タクシー株式会社代表取締役○○○○と○○タクシー労働組合執行委員長○○○○（○○タクシー株式会社労働者代表○○○○）は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第2条第1項第1号ただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、日勤勤務に就くタクシー運転者であって、かつ、顧客の需要に応ずるため常態として営業所（又は○○駅）において待機する就労形態のものとする。

2　1箇月の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
300時間	288時間	295時間	288時間	295時間	288時間	288時間	295時間	295時間	300時間	288時間	295時間

3　本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日までとする。

○年○月○日

以上

○○タクシー労働組合執行委員長　○○○○　印
（○○タクシー株式会社労働者代表　○○○○　印）

○○タクシー株式会社代表取締役　○○○○　印

- 車庫待ち等の日勤勤務のタクシー運転者の拘束時間は、原則として、
  1か月：288時間以内
  であるが、本労使協定を締結することで、
  1か月：300時間以内
  まで延長可能。

- 本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

【参考】拘束時間の延長に関する協定書記載例（タクシー）

1箇月及び2暦日の拘束時間の延長に関する協定書（例）
（車庫待ち等の隔日勤務のタクシー運転者）

○○タクシー株式会社代表取締役○○○○と○○タクシー労働組合執行委員長○○○○（○○タクシー株式会社労働者代表○○○○）は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第2条第2項第3号の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

1　本協定の適用対象者は、隔日勤務に就くタクシー運転者であって、かつ、顧客の需要に応ずるため常態として営業所（又は○○駅）において待機する就労形態のものとする。

2　1箇月の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
270時間	262時間	268時間	262時間	268時間	262時間	262時間	268時間	268時間	270時間	262時間	268時間

3　2暦日の拘束時間に関し、22時間を超える回数及び2回の隔日勤務を平均し隔日勤務1回当たり21時間を超える回数の合計は、1箇月について5回以内とする。また、夜間4時間以上の仮眠を与えることとする。

4　上記3を満たす場合において、2暦日の拘束時間を24時間まで延長するものとする。
また、この場合において、1箇月の拘束時間は、下の表のとおり、上記2の表の各月に10時間を加えた時間とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
280時間	272時間	278時間	272時間	278時間	272時間	272時間	278時間	278時間	280時間	272時間	278時間

5　本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日までとする。

○年○月○日　　以上

○○タクシー労働組合執行委員長　○○○○　印
（○○タクシー株式会社労働者代表　○○○○　印）

○○タクシー株式会社代表取締役　○○○○　印

●車庫待ち等の隔日勤務のタクシー運転者の拘束時間は、原則として、
1か月：262時間以内
であるが、本労使協定を締結することで、
1か月：270時間以内
まで延長可能。

●本労使協定は、所轄の労働基準監督署長への届出は不要。

※車庫待ち等の隔日勤務のタクシー運転者の場合、以下の要件を満たした場合、労使協定とは別に、さらに10時間延長可能。

（要件）
- 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

注）隔日勤務のタクシー運転者の２暦日の拘束時間は、22時間以内、かつ、２回の隔日勤務を平均し１回あたり21時間以内とされているが、車庫待ち等の隔日勤務のタクシー運転者の場合、上記の要件を満たすと、２暦日の拘束時間は、24時間まで延長可能。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3　県最低賃金その他

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（１）和歌山県最低賃金

令和8年10月3日から

時間額1,101円

（引き上げ額56円）

※タクシー運転者には、地域別最低賃金が適用されます。
賃金制度が「固定給＋歩合給（出来高制）」の場合も、いわゆる「オール歩合給制」の場合も、1時間あたりに換算した賃金額が、都道府県ごとに定められた最低賃金額を下回らないようにすることが必要です。

（１）和歌山県最低賃金



※賃金が固定給＋歩合給制の場合

「固定給の時間あたりの賃金額」は固定給の額をその月の所定労働時間、「歩合給の時間あたりの賃金額」は歩合給の額をその歩合給を得るために働いた総労働時間（所定＋時間外労働時間）で、それぞれ割って得た額を合算したものが「時間当たりの賃金額」となります。

（２）累進歩合制度の廃止にご協力をお願いします

- 累進歩合制度については、自動車運転者の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、廃止する必要がある。

累進歩合制度とは

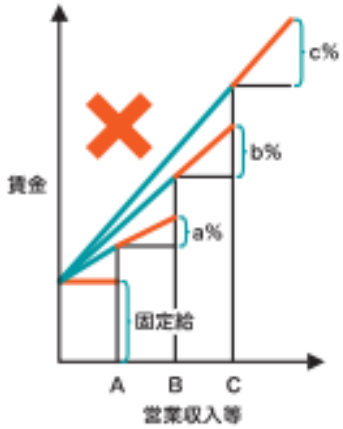
以下のような賃金制度は廃止してください。

累進歩合給　**営業収入等に応じて歩合給の額が非連続的に増減する**制度

トップ賞　**営業収入等の最も高い者**又は**ごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給する**制度

奨励加給　営業収入等を数段階に区分し、その**営業収入の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う**制度※

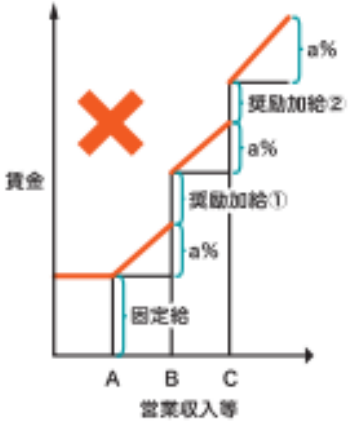
（図）累進歩合給



- 営業収入等がＡ以下の場合
  賃金＝固定給
- 営業収入等がＡを超えＢ以下の場合
  賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ａ％
- 営業収入等がＢを超えＣ以下の場合
  賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ｂ％
- 営業収入等がＣを超えた場合
  賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ｃ％

（ａ＜ｂ＜ｃ）

（図）トップ賞、奨励加給



- 営業収入等がＡ以下の場合
  賃金＝固定給
- 営業収入等がＡを超えＢ以下の場合
  賃金＝固定給＋営業収入等×歩率ａ％
- 営業収入等がＢを超えＣ以下の場合
  賃金＝固定給＋奨励加給①＋営業収入等×歩率ａ％
- 営業収入等がＣを超えた場合
  賃金＝固定給＋奨励加給②＋営業収入等×歩率ａ％

営業収入等が一定の金額に達するごとに、歩率が段階的に変動し、その段階ごとに計算した歩合給を合計する制度（いわゆる積算歩合給制）は禁止されていない。

(3)働き方改革推進支援助成金

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（運送業等）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

	運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！	運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！
企業の課題		
助成金による取組	積載量の多いトレーラーを導入	デジタル式運行記録計を導入
改善の結果	 一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。	 運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出
申請期限：令和８年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
事業実施：令和９年１月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請
申請期限：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 令和９年２月５日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
働き方改革推進支援センター または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare （2026.4）

業種別課題対応コース（運送業等）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】
1．労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第１項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主であること。
2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

① 労務管理担当者に対する研修（※1）
② 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
③ 外部専門家によるコンサルティング
④ 就業規則・労使協定等の整備
⑤ 人材確保に向けた取組
⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

（※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。

成果目標

「成果目標」を１つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
② **所定外労働時間数の削減**
③ **年次有給休暇の計画的付与制度を新規導入**
④ **時間単位の年次有給休暇制度**と、交付要綱で規定する**特別休暇を１つ以上新規導入**
⑤ **10時間以上の勤務間インターバルの導入**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑤までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を**合計した金額**
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率３／４(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率４／５。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者１人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円
成果目標⑤の上限額

休息時間数(※4)	１企業当たりの上限額（※5）
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
（※5）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	１～３人	４～６人	７～10人	11人～30人
３%以上引上げ	６万円	12万円	20万円	１人当たり２万円（上限60万円）
５%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	１人当たり８万円（上限240万円）
７%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	１人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標 の助成上限額に、上表の５%及び７%以上の引上げについて２倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の５%及び７%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を５割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか１か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者１人あたり10時間以上削減すること。	75万円



ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

（厚生労働省ウェブサイト）

（特設サイト「はたらきかたススメ」）

（自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト）

生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センターも是非ご利用ください！

（働き方改革特設サイト）