

東京都バス運転士定着支援特別手当事業 FAQ

2026/9/25

■ 制度の概要		
No.	質問	回答
1	この補助金は何年間続く制度ですか。	東京都の予算は、年度ごとに編成し、都議会の審議を経て成立します。そのため、次年度以降の継続を予め申し上げることはできません。 今後の制度の取扱いについては、事業の実施状況や効果検証の結果、予算の状況等を踏まえて検討することになります。
2	なぜ10年目までを手当の対象としているのでしょうか。	バス運転士については、事業者団体から、採用後おおむね10年程度までの間に離職する傾向が見られると伺っており、離職防止と定着促進を目的として、勤続10年目までを一つの区切りとして支援対象としています。

■ 対象者		
No.	質問	回答
1	高速バスに従事する運転士も対象となりますか。	高速バスのみに従事している運転士は対象となりません。 一方で、路線バスを運行している営業所に所属しており、路線バスの運用にも従事している運転士については、高速バス等を兼務している場合であっても対象となります。なお、勤務時間要件については、当該運転士の所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上であることを要件とします。
2	会社としては路線バスを運行していますが、A営業所では高速バスのみを運行しています。この営業所の運転士は対象になりますか。	路線バスを運行していない営業所に勤務している運転士は、対象外となります。
3	路線バス以外に貸切バス等も運行している営業所があり、シフトや時期によって乗務する車両が異なる運転士がいます。この場合は対象になりますか。	当該営業所において路線バスを運行している場合は、その営業所に勤務する運転士であって、路線バスの運行に従事している者は対象となります。 また、貸切バス等と兼務している場合であっても、月単位で判断し、所定労働時間又は実労働時間が月80時間以上の範囲で路線バスの運行に従事している場合は対象となります。 なお、勤務実態については実績報告時に証拠資料の提出は求めませんが、必要に応じて提出を求める場合がありますので、関係書類は適切に保管してください。
4	再雇用されている運転士も対象となりますか。	同一事業者において勤続1年目から10年目までの運転士であれば対象となります。 なお、同一事業者内での再雇用による勤続年数のリセットは認められません。
5	運転士は東京都内に居住していなければなりませんか。	運転士の居住地は問いません。
6	都外の営業所であっても、都内路線を運行していれば対象となりますか。	東京都内の営業所に勤務する運転士を対象としています。
7	バス運転士以外の職種は対象となりますか。	対象となりません。
8	自治体がコミュニティバスを運行しており、その運行を民間事業者に委託するとともに、運行経費を自治体が補助している場合、この民間事業者は補助金の対象となりますか。	自治体がコミュニティバスの運行計画を策定し、運行経費を補助している場合であっても、バス運転士を直接雇用し、運行を担っている者が民間の乗合バス事業者である場合には、本補助金の対象となります。 一方で、自治体が自ら運転士を雇用し、直営で運行している場合や、地方公営企業法に基づく公営交通事業者については、本補助金の対象外となります。
9	月の途中で都内の営業所から、東京都外の営業所へ異動した場合、その月は支給対象としてよいですか。	都内の営業所における勤務について、当該月において所定労働時間又は実労働時間等の要件を満たしている場合には、支給対象となります。 なお、勤務実態については実績報告時に証拠資料の提出は求めませんが、必要に応じて提出を求める場合がありますので、関係書類は適切に保管してください。
10	大型二種免許の取得要件を満たしていない者が、将来的な運転士登用を前提として入社し、免許取得要件を満たすまで事務作業等に従事している場合、その期間も補助対象に含まれるのでしょうか。	将来的にバス運転士として従事することを前提に採用され、養成・訓練を受けている者は対象となり得ます。
11	A社は路線バス運行業務の一部をB社に委託している路線があります。この場合、A社に雇用されている運転士については補助対象となるのでしょうか。 また、補助対象となる場合は、A社、B社のいずれが申請主体となるのか、併せてご教示ください。また、他社からの出向者は対象になりますでしょうか。	補助対象となる場合、申請主体は対象運転士を直接雇用し、手当を支給する事業者となります。

12	所属は都外営業所ですが都内営業所に応援勤務している者は対象になりますでしょうか。	対象となりません。
13	勤務シフトの都合上、月によっては路線バスに乗務しない場合があります。このような場合でも、その月は補助金の対象として取り扱って差し支えないでしょうか。	支給対象は月単位で判断を行いますので、路線バスに乗車していない月は対象となりません。

■ 支給要件		
No.	質問	回答
1	「勤務時間週20時間以上又は月80時間以上」の考え方（計算方法）について教えてください。	対象となるかどうかは、所定労働時間又は実労働時間により次のとおり判断します。 ①雇用契約上、所定労働時間が週20時間以上又は月80時間以上の場合 原則として対象となります。 ②雇用契約上、所定労働時間が週20時間未満かつ月80時間未満の場合 原則対象外ですが、実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上となる月は対象となります。 ③所定労働時間を定めていない場合 実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上かどうかで判断します。
2	「勤務時間が週20時間以上又は月80時間以上」の考え方について、月単位で所定労働時間を定めている場合や、シフト制で勤務時間が変動する場合はどのように判断しますか。	支給対象は月単位で判断し、所定労働時間又は実労働時間が月80時間以上である月を対象とします。 シフト制など勤務時間が変動する場合は、雇用契約上の所定労働時間が週20時間以上又は月80時間以上であれば対象となり、所定労働時間の定めがない場合や未満の場合は、実労働時間が月80時間以上である月のみ対象とします。 なお、勤務実態については実績報告時に証拠資料の提出は求めませんが、必要に応じて提出を求める場合がありますので、関係書類は適切に保管してください。
3	雇用契約上、所定労働時間が週20時間以上又は月80時間以上の職員について、月の途中で入職又は退職したため、数日しか勤務していない月がありますが、本手当の支給対象に含めてよいですか。	本事業における対象判定は、雇用契約上の所定労働時間に基づき行います。 このため、所定労働時間の要件を満たす雇用契約であれば、月の途中で入職又は退職し、実際の勤務日数が少ない場合であっても、本手当の支給対象として差し支えありません。
4	勤続1年目から10年目までの考え方を教えてください。入社時期によって扱いは変わりますか。	勤続年数は、同一事業者内において給与が初めて支給された月を1か月目として、月数でカウントします。 120か月目までが対象となり、121か月目以降は対象外となります。 入社時期にかかわらず、この考え方は共通です。 例えば、9月に入社し、9月分の給与が初めて支給された場合は、その月を1か月目として数え、10年後の8月分給与までが対象となります。
5	一度退職した後、同じ事業者に再就職した場合の勤続年数はどうなりますか。	以前の勤務分と再就職後の勤務分を通算してカウントします。 勤続年数がリセットされることはありません。
6	合併や事業承継等により法人再編があった場合、勤続年数はどのように取り扱いますか。	再編前の法人から従業員の人事情報が引き継がれ、勤続年数の確認が可能な場合は、再編前の勤務期間を通算します。
7	当社の給与計算期間は16日から翌月15日までとなっております。補助対象者の判定について、月末在籍者、支給日在籍者、給与計算期間中の在籍者など、どの時点で判断することを想定されているかご教示ください。	月末在籍や支給日在籍といった一律の基準を設けるのではなく、各事業者の給与規程等に基づき手当を支給する者について、所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上等の支給要件を満たしているかにより判断してください。
8	当社の給与計算期間は、毎月16日から翌月15日までとなっておりますが、この場合、月単位で判断を行う「所定所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上」はどのように判断すればよろしいでしょうか。（特に年度跨ぎとなる3/16から4/15の場合）	各事業者の給与規程等（給与計算期間）の中で「所定所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上」の支給要件を満たしているかにより判断を行ってください。ただし、本事業に基づく補助金の交付は2026年4月1日から2027年3月31日の期間における各事業者の手当支給実績に基づき行いますのでご注意ください。
9	以前、契約社員制度を導入していましたが、入社後3年間は契約社員で、その後正社員登用されてきました。この制度の勤続1年目は「正社員登用された日」からとしてよろしいでしょうか。	契約社員の時期と正社員の時期で同じ事業者から直接雇用を受けている場合、勤続1年目は「契約社員となり給与が初めて支給された月」からとなります。
10	当社は大型二種免許取得の養成制度を設けており、大型二種免許取得から毎月指定する正社員入社日までの間は時給制の臨時雇用としております。「勤続年数が1年目から10年目までのバス運転士又は訓練中の者」と定義されていますが、当社の申請としては正社員入社から満10年到達までに統一するという取扱いとしても問題はないでしょうか。	臨時雇用の時期と正社員の時期で同じ事業者から直接雇用を受けている場合、勤続1年目は「臨時雇用され給与が初めて支給された月」からとなります。なお、臨時雇用の場合でも所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上であることが必要です。
11	当社はA自治体からコミュニティバスの運行を委託されており、今回の東京都の事業と似た支援事業がA自治体で既に開始されています。この場合、東京都とA自治体から重複して支給を受けることは問題ないでしょうか。	差し支えありません。ただし、東京都から別途居住に関する支援を受けている場合は対象外となりますのでご注意ください。

■ 休業・異動等		
No.	質問	回答
1	育児休業や休職期間は勤続月数に含まれますか。	育児休業等の期間も同一事業者内での雇用が継続している場合には、勤続月数として通算します。
2	産前・産後休業、育児休業、労災等により休職している職員についても、定着支援特別手当の支給対象となりますか。	産前・産後休業、育児休業、労災等により休職している場合であっても、当該手当の支給については、事業者の就業規則又は給与規程等に基づき適切に取り扱ってください。 なお、本事業における補助対象とするかどうかについては、支給対象となる月において、所定労働時間又は実労働時間が月80時間以上となる取扱いとなっているかを踏まえ、適切に判断してください。
3	欠勤や休職により、労務の提供が全く無い職員についても、居住支援特別手当を支給する必要がありますか。	欠勤や休職により労務の提供がない場合であっても、当該手当の支給については、事業者の就業規則又は給与規程等に基づき適切に取り扱ってください。 なお、本事業における補助対象とするかどうかについては、支給対象となる月において、所定労働時間又は実労働時間が月80時間以上となる取扱いとなっているかを踏まえ、適切に判断してください。

■ 申請・手続		
No.	質問	回答
1	変更交付申請の機会がありますが、その際に申請漏れがあった場合、後から追加交付を申請することは可能ですか。	変更交付申請の期間後は申請を受け付けません。当初申請、変更交付申請において漏れのないよう、ご申請ください。
2	バス運転士本人が、東京都に直接申請することはできますか。	本事業は、補助対象事業者が東京都に補助金を申請し、事業者から運転士に対して手当を支給する仕組みです。 バス運転士個人が東京都に直接申請することはできません。
3	補助金の変更申請提出後に対象人数や補助金額に増減があった場合はどうなりますでしょうか。	変更申請期間後の対象社員の増減は認められませんので、変更申請後に新規採用予定等がある場合は見込みで記入をお願いします。 また、申請額（申請対象月数）に増減があった場合は実績報告時に変更を行ってください。
4	申請書の「書類発行権限を有する者」とは誰を記載すれば良いでしょうか。	「代表取締役その他法人を代表する権限を有する方」の記載をお願いします。今後のご連絡等は事務担当者宛に行いますので申請手続き上、特段の対応をお願いする予定はありません。なお、本申請に基づき今後、都が発行する「補助金交付決定通知書」は「書類発行権限を有する者」宛に東京都知事の名義で行います。

9/25追加

■ 手当の内容		
No.	質問	回答
1	労働環境改善の取組は、新たに実施するものでなければなりませんか。	新規の取組のほか既存の取組についても内容の拡充や強化を図る場合には対象となります。 各事業者において、労働環境の改善につながる取組として充実を図っていただくことを想定しています。
2	労働環境改善の取組は、具体的にどのようなものがありますか。	人材育成、DX導入、働きやすい職場環境整備等を想定しています。
3	会社として住宅手当を設けていませんが、本補助金の対象となりますか。	会社として住宅手当等、運転士に対する支援を行っていない場合は、対象外となります。 ただし、社宅の提供については住宅手当に代わる支援として認められます。
4	既存の住宅手当の金額を増額する形でも認められますか。	既存の手当とは別に、本要綱に基づく「定着支援特別手当」を新たに設けていただく必要があります。
5	本手当は、1人当たり月額1万円以外の金額でもよいですか。	本要綱では、都が補助対象とする定着支援特別手当の額を、対象となる社員1人当たり月額1万円として定めています。 このため、月額1万円の定着支援特別手当を支給することが、補助金の交付要件となります。 これは、都の補助金が確実に対象となる運転士一人ひとりに行き渡っていることを、明確かつ実務的に確認できるようにするためです。 なお、当該定着支援特別手当とは別に、事業者が独自に手当や賃金改善等を実施することを妨げるものではありません。
6	手当を遡って支給する場合、社会保険料の再計算は必要となりますか。	社会保険料の取扱いについては、法令や年金事務所の運用によるものであり、本事業において一律の取扱いをお示しすることはできません。 具体的な取扱いについては、所管の年金事務所等へご確認ください。
7	本手当は時間外労働などの割増賃金の基礎となる賃金に含まれますか。	割増賃金の取扱については、労基法等に基づくものであり、具体的な対応については、社会保険労務士等にご相談ください。
8	本手当の遡及支給に伴い、既払い分の割増賃金の取扱いはどうなりますか。	割増賃金の算定や遡及の取扱いについては、労働関係法令や各事業者の賃金制度によるため、本事業として一律の取扱いをお示しすることはできません。 具体的な対応については、社会保険労務士等にご確認ください。
9	東京都の居住支援特別手当事業が終了した後も、手当として加算された分を維持していく必要がありますか。	本事業は、東京都が一定期間、バス運転士の処遇改善を支援することを目的として実施するものです。 そのため、本事業の終了後においても、手当として加算された分を引き続き維持することまでを法人に求めるものではありません。 なお、本事業の実施に当たり、手当の取扱いについては、各法人において就業規則や給与規程等に基づき適切にご判断いただくことになります。
10	定着支援特別手当は課税対象（所得税）になりますか。	本手当は所得税の課税対象になります。
11	社会保険料相当として15%と設定している根拠を教えてください。	本事業では、手当支給に伴う社会保険料の事業主負担について、一定程度を見込んだ水準として15%を補助対象に含めています。
12	家賃補助の支給により、事業者の持ち出しが発生することはありますか。	本事業では、家賃補助に係る費用のほか、社会保険料相当分についても一定程度見込んだ設計としています。 一方で、例えば、一律手当として支給する場合には残業代の算定基礎に影響するなど、人件費が増加する可能性があります。 こうした増加分については補助対象外となるため、事業者において負担いただくこととなります。
13	住宅を借りていない運転士も対象ですか。	対象になります。 本手当は、居住形態（持ち家・賃貸・社宅等）を問わず支給するものです。 運転士の居住形態や住宅費の負担状況を理由に、支給対象外とすることはありません。
14	住宅手当は設けていますが、条件に該当せず支給対象外となっている運転士がいます。この場合、補助金の対象にしてよいでしょうか。	都の補助要件に基づき、事業者が「定着支援特別手当」を支給している場合には、会社の既存の住宅手当を受給していない運転士であっても、他の要件を満たしていれば補助金の対象となります。 なお、事業者として運転士の定着に向けた支援制度を設けていることが前提となります。
15	本年度は4月まで遡及可能とのことですが、導入月の給与で過去分をまとめて支給することが可能か、賞与で支給することが可能かについてご教示ください。	遡及分をまとめて支給することは可能ですが、その場合も、「バス運転士定着支援特別手当」として対象月及び支給額が確認できるよう整理してください。 給与明細上は、本手当であることが分かる名称で記載してください。
16	労働環境改善の取組として挙げられる人材育成、DX導入、働きやすい職場環境整備等とは具体的にどのようなものを想定していますか？	利用者サービスの向上や業務の効率化・人手不足対策などに資するDX導入、女性や外国人等の活躍のための環境整備、「バス運転者人材開発支援事業（産業労働局）」などの取組を想定しています。具体的な取り組み事例については後日、ホームページで作成例を公開いたしますのでそちらをご確認ください。

■ 事業者の対応		
No.	質問	回答
1	給与規程（就業規則）には、どのような内容を記載すればよいですか。	給与規程（就業規則）の記載内容については、各法人においてご検討いただくことになりますが、少なくとも次の事項を盛り込んでください。 「居住支援特別手当（又はバス運転士定着支援特別手当）」を新たに創設すること 「東京都バス運転士定着支援特別手当事業補助金交付要綱」の運用に準拠して支給すること
2	定着支援特別手当は、給与明細にはどのように記載すればよいですか。	給与明細上、「バス運転士定着支援特別手当」など、当該手当であることが明確に分かる名称で記載してください。 他の手当や基本給と合算せず、本手当として判別できる形での記載が必要です。
3	本制度への対応に伴う給与システム等の改修費用は事業者負担との認識でよろしいでしょうか。	本事業についてシステム改修費用は補助対象外であり、事業者負担となります。
4	給与明細やシステム上の文字数制限等により「バス運転士定着支援特別手当」の名称をそのまま設定できない場合、略称等での運用は可能でしょうか。	給与明細上の表記については、「バス運転士定着支援特別手当」など本手当であることが明確に分かる名称であれば略称でも差し支えありません。
5	要綱では、「東京都から別途居住に関する支援を受けている場合は対象外」との記載があります。これは個人に対して支援があるのかについてを言っていると推察しますが、もし事業者として対象者を確認するにあたり方法等があればご教示ください。 また、補助金交付後に対象者が他の住宅支援制度を利用していたことが判明した場合の取扱いについても併せてご教示いただけますと幸いです。	「東京都から別途居住に関する支援を受けている場合」とは、都から事業者に対する支援を想定しているため、個人に対する確認は不要です。
6	給与規程や就業規則等に定める手当名称は、「バス運転士定着支援特別手当」としなければなりませんか。	例規上の名称について東京都として特定の名称を指定するものではありません。 ただし、本補助事業に基づく手当であること及び対象者へ月額1万円が支給されていることを確認できるよう整理してください。 特に給与明細等においては、他の手当と区別できるような表示をお願いします。
7	「路線バスの運行に従事し、所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上の運転士」が対象となりますが、路線バスと高速バスを兼務している運転士の場合、毎月ごと、路線バスの従事時間が週20時間以上又は月80時間以上であることを確認する必要がありますか。	対象となる運転士が高速バス等を兼務している場合、路線バスを運行する営業所に所属し、実際に路線バスの運行に従事していることが確認できれば本事業の対象といたします。 また、支給対象の判定は月単位で判断を行い、所定労働時間又は実労働時間が週20時間以上又は月80時間以上である必要があります。 なお、対象となる運転士の勤務実態が把握できる資料の提出を必要に応じ求める場合がありますので、関係書類は適切に保管いただくようお願いします。

■ その他		
No.	質問	回答
1	本補助金を活用し手当を支給する場合、求人票、採用ホームページ、採用説明会資料等において、当該手当を採用広報として活用することは差し支えないでしょうか。	求人票、採用ホームページ、採用説明会資料等で手当を掲載することは差し支えありません。