

## 【バス関係】

1. 平成 27 年（1 月～12 月）におけるバス業の監督実施事業場数に対する違反割合は、労働関係法令違反事業者 81.4%、改善基準告示違反事業者 54.4%と高止まりしており、法令遵守に向け、さらなる罰則強化と厳格な取り締まりを強化されたい。

**【回答】** 労働基準局監督課・労働基準局労働条件政策課

自動車運転者の方を初めとする全ての働く方々が安心して働ける環境を確保することはとても重要であると考えている。ご指摘のとおり、ここ数年を見ても、労働基準監督機関が監督指導を行った自動車運転者を指導する事業所のうち 8 割程度に労働基準法違反、改善基準告示違反が認められ、違反率が高い状況にあり、労働基準監督機関では自動車運転者の労働条件確保・改善のため地方運輸機関との合同監査や相互通報制度も実施しながら、その履行確保の徹底を図っている。引き続き改善基準告示について関係労使関係を通じた指導徹底や的確な監督指導を行うとともに国土交通省とも緊密な連携を図りつつ、その遵守の徹底に努めてまいりたい。

なお、現在の労働基準法の量刑は、他の規定における罰金等との均衡から定められているところで、ご指摘の罰則の引き上げについては慎重な検討を必要とするものと考えている。

2. 安全運行を担保するため、労働時間の改善基準告示について、再度検討されることを重ねて要請するとともに、以下の措置を講じられたい。
- ① 最大拘束時間を 1 日 13 時間未満、休息期間を継続 11 時間以上とされたい。
  - ② 連続勤務を防止する為に、7 日に一回は完全休日を付与すること。
  - ③ 年間休日を最低 104 日以上にすること。
  - ④ やむを得ない特例の廃止、とりわけ分割休息の特例は安全の確保が困難となることから禁止されたい。

**【回答】** 労働基準局労働条件政策課

自動車運転者の労働時間については、全産業労働者と比較し、長時間労働の状態にあるものと認識しており、運輸業における労働時間短縮については引き続き取り組むべき重要な課題だと考えている。昨年、説明したが、3 月 28 日の実行計画において、自動車の運転業務については、まずは改正法の一般則の 5 年後の年 960 時間以内の規制の導入、またその先の将来的な一般的な結論に向けて荷主を含め

た関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を進めていく考えである。

3. 労働時間の改善基準告示の内容と国土交通省が定める交替運転者の配置基準との齟齬あるいは曖昧な部分について見直されたい。

**【回答】** 労働基準局労働条件政策課

現行の改善基準告示については、自動車運転者の業務の特性を踏まえ、手待ち時間も含めた拘束時間の上限や連続運転時間などについて運送事業主が遵守すべき事項を定めたもので、これに基づき行政指導を行ってきた。5年後の規制導入に向けて、労働基準監督署と地方運輸局が監督結果を相互に通報する枠組みの活用も含め、引き続き的確な行政指導に努めるとともに、改善基準告示のあり方についても、国土交通省とよく相談してまいりたい。

4. 長時間労働を是正するために、特別条項付き 36 協定を締結する場合、時間外労働の上限時間規制を法定化されたい。また、36 協定未締結及び 36 協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則を強化されたい。

**【回答】**

続いて、4 番につきましても、先ほど特別条項付 36 協定の話も含めて時間外労働の回答いたしましたので、2 から 4 番までの回答とさせていただきたい。

5. 現在の監督体制では、事業者数を鑑みると対応しきれていない現状にある。こうしたことから、デジタルタコグラフ等の機器の設置と一定期間ごとにデータの提出を全事業者に義務付ける電子監査、及び設置に対する補助制度の拡充と、併せて国土交通省と連携し改善基準告示違反や社会保険未加入事業者の監督・監査を強化するとともに、相互通報制度を強め、悪質事業者の罰則を強化されたい。

**【回答】** 労働基準局監督課・年金局事業管理課

一部、国土交通省所管ところがあり、厚生労働省側の国土交通省と連携した改善基準告示違反の監査・監督のところについて回答する。

労働基準監督機関では自動車運送者の労働条件確保・改善のため相互通報制度を実施や合同監督・監査をしている。また昨年 8 月には自動車運転者について運行の中止を含む健康起因事故が増加傾向にあるという状況を踏まえ、国土交通省との連携を強化し、自動車運転者の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められた事案についても相互に通報することとしており、そういった強化をしている。今後ともこれらの取り組みを進めてまい

りたい。

社会保険、健康保険、厚生年金の未加入事業所に対する適用促進については、日本年金機構において、地方整備局と関係機関から提供された情報の活用等により、実態を把握して管理指導を行っている。さらに平成 27 年度からは国税庁より法人情報の提供を受け、より一層の適用促進に取り組んでいる。

また、事業主からの適正な届出の推進を図るために、全ての適用事業所に対して定期的な事業所評価を行い、適用の適正化に努めているところである。

今後とも引き続き、国土交通省と連携し、社会保険適用の適正化に取り組んでまいります。

6. バス運転者の人材確保の観点から、国による大型二種免許取得補助の充実及びバス事業者による免許取得支援制度の促進を行い、若年労働者が確保できるよう支援策を講じられたい。

(管轄外のため回答なし)

## 【トラック関係】

### 1. 総労働時間の削減に向けた労働関係法制の見直しについて

現在、政府で議論されている「働き方改革」での主なテーマの一つである時間外労働の上限規制と長時間労働の是正について、EUの労働時間指令「Directive 2003/88/EC」や、ILO第 153 号条約の概念と共通するEU規則「Regulation (EC) No 561/2006」やEU指令「Directive 2002/15/EC」等の適用国の事例も参考に、法律化と厳格な適用を図られたい。

- (1) 休息期間（インターバル規制）を労働基準法及び労働安全衛生法に規定し、その違反に対しては罰則を科されたい。なお、期間の設定に際しては、1日を単位とする休息期間（少なくとも8時間以上）とあわせて、隔日勤務等の勤務形態や変形労働時間、休日を考慮し、1週・2週あるいは1ヶ月あたり等を単位とする期間も設定されたい。

#### 【回答】労働基準局労働条件政策課

勤務間インターバルについては、労働者の生活の時間であるとか睡眠時間を確保する上で必要な大切な重要な制度だと認識しており、厚生労働省としても、トラック事業者、バス事業者、運輸関係に限らずインターバル制度の導入に向けて、既に提出している労働基準法改正法案において、労働時間等設定改善法の改正及びそれに基づく指針の改正によって、労使に、拘束時間、インターバル制度の導入について、話し合うべき事項として指針に設けることとしている。また勤務間インタ

ーバルの導入を希望される中小企業向けの助成金とか好事例の周知広報事業等を行って、まずは勤務間インターバル制度の導入について支援する施策を進めてまいりたい。

- (2) 「時間外労働の限度基準」告示は、第5条で適用除外業務・事業が指定されているが、とりわけ中小規模の事業者が多い自動車運送事業では、労働基準法の適用除外にされていると曲解し、労働法令を逸脱する行為が横行している。については、同告示の実効性を高めるために法律に格上げするとともに、自動車運転の業務など、現在適用除外とされている業務・事業についても別規定とせずに条文に網羅されたい。あわせて、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間を業務・事業ごとに法定化されたい。

**【回答】労働基準局労働条件政策課**

まずは法の周知が必要になってこようかと考える。また、先ほどご説明したとおり、自動車運転者については、実行計画において規制の導入等を進めることとしており、主には労働基準法の改正がされた際には、法の趣旨について周知広報等をしつかりやってまいりたい。

- (3) 届け出られた36協定（特別条項含む）を閲覧できれば、就職の際に対象企業の長時間労働の程度を把握でき、企業選択に有効である。また、同協定が形式的に締結され、従業員が承知していない実態もあるが、協定内容の周知は、協定オーバーの違法残業などの抑制に有効である。

については、届け出られた36協定の内容を、法人マイナンバーと紐付けて公開されたい。

**【回答】労働基準局監督課**

厚生労働省においては、長時間労働是正に向けて27年4月から監督強化のスペシャリスト集団である「過重労働撲滅特別対策班（カトク）」のチームが27年5月から複数の事業所で月100時間超の違法な長時間労働を行う事業所の名称を是正指導した段階で公表する仕組みなど、法規制の執行強化を図っている。また、昨年12月に「過労死等ゼロ緊急対策」を策定しており、この中で先ほど申し上げた企業の公表について、さらなる拡大をしている。

これら取り組みに加え、通常労働基準監督署における監督指導時における確認事項として、労基法106条に定める36協定の周知等々を確認させ、それに差があれば、安全性指導を徹底している。

さらに昨年28年6月2日に閣議決定された「日本最高戦略2016」において、利便性の高い情報開示の仕組みとなるような「見える化」の取り組みの導入がうたわ

れており、その中で企業等々の認定制度を掲載したサイト、それを一つのサイトに収集して、制作しやすいようなサイト、仮称：総合的職場提供情報サイトというもの本年度構築しようとしており、こちらのサイトにおいて、こういった情報提供の項目をするかについて、現状の離職者の数等々、考えており、36 協定内容等も含めて、長時間労働の是正の観点を含め検討している。

- (4) 賃金台帳は、労働基準法（第 108 条）及び施行規則（第 54 条）により作成を義務付けられている。同台帳は、労働者各人別に賃金・労働時間及び時間外労働等の時間数、控除額等を記入して保管することとされているが、労働者への交付は義務付けられていない。

一方で、給与明細については、所得税法、厚生年金保険法、健康保険法等で支払明細書としての交付を義務付けられているが、記載が必要な項目は、支払金額やそれぞれの源泉徴収額のみで、労働時間等の記載は義務づけられていない。労働者各人が自らの給与計算の基礎となっている労働時間等を把握することは、未払い残業、ひいては長時間労働の改善に有効である。

については、労働基準法に賃金台帳記載項目の労働者への交付義務を盛り込まれたい。

**【回答】労働基準局労働条件政策課**

使用者については、労働者ごとの労働時間を客観的な方法で把握する必要であり、また適正に把握した労働時間については賃金台帳に記載する義務が現行の労働基準法においても罰則付で課せられており。ご要望のご趣旨についてはご意見として承ることになりますが、まずは罰則付労働時間の適正な把握について事業主に監督指導を徹底していきたいと考えている。

- (5) 労働基準法第 40 条及び同法施行規則第 32 条で規定される「長距離にわたり継続して乗務するもの」のうち、自動車の運転にかかわるものの休憩時間に関する規定は、改善基準告示の連続運転時間経過後の運転中断中に貨物の積み降ろしが行われる実態等も踏まえ、第 2 項と同様に、休憩時間相当の場合に限るものとされたい。

**【回答】労働基準局労働条件政策課**

第 40 条の休憩の特例については、まずは労働基準法制定当時、労働基準法は広範な適用事業を対象として労働時間制度を敷くこととなったため、特殊な必要がある事業について休憩に関する原則について、別段の定めを規定することとしたものである。

ご指摘についてはこうした業種・業務による特性を考慮・検討すべきと考える。

ご意見として承りたい。

- (6) 改善基準告示は、そもそも、これまで各産業における時短の取り組みから取り残されてきたもので、過労死認定基準を超える長時間労働を許容する水準となっており、過労による労災の発生を招き、総労働時間短縮の阻害要因ともなっている。

また、改善基準告示を遵守できないケースの多くには、その上限を前提にダイヤ等の設定がなされていることに原因があり、ひとたび交通渋滞等が発生すると、たちまち告示違反となる状況に陥ることとなる。

については、改善基準告示の拘束時間の上限の短縮に取り組まれない。同時に、時間外労働の短縮に向けた業界としてのダイヤ設定上の目標値（法的拘束力のない拘束時間と 36 協定の目標値）を官労使で設定するなど、拘束時間上限へのマージンを設定されたい。

**【回答】労働基準局労働条件政策課**

改善基準告示については、先ほど説明したとおり、全産業労働者等労使ともに、制定当時、労使のご議論によって制定されたものと認識しており、また年 960 時間の規制の導入とか実行計画に定められた規制について、まずは労働基準法の改正を進め、さらに段階的な労働時間の引き下げについて国土交通省ともよく相談して取り組んでまいりたい。

- (7) 歩合給中心の賃金体系では、繁閑で大きく収入が異なり、さらに、病気や怪我により収入が著しく変動することとなる。そして、時間管理もなされていない完全運賃歩合制（出来高制）や、個人償却制度・運行時間外手当など判例で無効とされた賃金制度も散見されることから、改善基準通達（6 割の保障給）の厳格運用を徹底するとともに、ドライバーの安定した賃金制度モデルの構築に取り組まれない。あわせて、問題のある賃金制度の改善に向け指導されたい。

**【回答】労働基準局監督課**

自動車運転者の生活を保障する観点から、事業主の通達により歩合給制度が採用されている場合には、労働時間に応じて、固定給与とあわせて通常の賃金の 6 割以上が保障されるよう保障給を定めることとしており、監督指導の際に、当該通達で定める基準に適合した保障給が定められていないことが認められた場合は、保障給を定めるよう指導を行うこととしている。

また、長時間労働やスピード違反を極端に助長、誘発する累進歩合制度については、同通達により廃止することとしており、監督指導等の際、あらゆる機会を通じて周知する。また監督指導の際に累進歩合制度の採用が見受けられた場合は、指導

することとしている。

なお、使用者は労働時間を適正に把握するなど、労働時間を適正に管理する責務を有しており、適正な労働時間管理が行われていない事業所に対してはしっかりと監督指導を実施しており、今後ともこうした取り組みを進めてまいりたい。

(8) 改善基準通達（基発第 93 号）の以下の項目を告示化されたい。

- ・ 累進歩合の禁止
- ・ 手待ち時間は労働時間であること
- ・ 歩合給が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定給と併せて通常の賃金（時間外・休日手当を含む 3 ヶ月の平均賃金を総労働時間で除したもの）の 6 割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めること

**【回答】** 労働基準局労働条件政策課

限度基準告示への制定ということで改正に当たるので、回答が重複するが、労使の合意形成を踏まえて通過された限度基準告示については、その改正については、慎重な判断が必要になると考える。ご意見として承りたい。

(9) 厚生労働省では、国土交通省との連携強化や相互通報制度の拡充、タクシーにおける合同監査・監督の実施、さらには平成 20 年度からバス・トラック事業者にも合同監査を拡大することで、労基法・改善基準違反を端緒とした処分事業者の発生など一定程度の成果を上げていることは評価できるが、いまだに違反事業者は後を絶たない実態にある。したがって、行政監査の充実強化及び適正化事業実施機関との連携強化を一層強化されたい。

**【回答】** 労働基準局監督課

労働基準監督機関においては、トラック運転者を含めた自動車運転者を使用する事業所に対して、監督指導を実施しているところである。

地方運輸機関とも相互通報制度、合同監督・監査を実施しており、平成 27 年においては自動車運転事業全体において 821 件の通報を国土交通省に対して通報しており、今後ともこういった取り組みを進めてまいりたい。

## 2. トラック免許取得講座の拡充について

運輸業界における人材不足が顕著となる中で、18 歳からドライバーとして乗務可能とするための準中型免許が 2017 年 3 月 12 日より新設された。については、現在実施されている自動車運転免許取得に対する支援制度について、現行の中型・大型 2 種・大型トラック等の免許取得講座の一層の充実に加えて、準中型免許を対象とした講座の開設に向けて、教育訓練給付金やキャリア形成促進助成金制度の充実化に

取り組まれない。さらには、準中型免許や普通Ⅱ種、中型Ⅰ種・Ⅱ種、大型Ⅰ種・Ⅱ種、けん引免許等の免許は職業免許の一種であり、各種免許取得者が増えることによって、間接的には就職に結びつき交通運輸業界の運転者不足解消にもつながると考えられる。こうしたことから、専門実践教育訓練の指定基準を見直し、上記の「運転免許」を追加指定されたい。

**【回答】厚生労働省職業能力開発局**

厚生労働省においても、運輸業における人材育成については重要と考えており、人材確保の観点からも支援は必要と認識している。

このため、教育訓練給付制度において、平成29年4月1日現在、大型1種・2種、中型1種・2種の運転免許の取得を主たる目標としている講座を3,214指定、加えて新たに準中型に係る講座を41指定しており、労働者が、これらの講座について自ら費用を負担して受講し、修了した場合に受講料の一部を本人に給付している。

また、中小企業事業主が雇用する労働者に大型トラック等の免許を取得させるなどの教育訓練を計画に沿って実施した場合には、人材開発支援助成金（\*平成29年度に旧キャリア形成促進助成金を見直したもの）において、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成することにより支援している。

さらに、これらの教育訓練を採用後5年以内で35歳未満の若年労働者を対象に実施する事業主については、高い助成率で助成することにより支援していることに加え、今年度からは、助成対象となる訓練時間を20時間以上から10時間以上に緩和するとともに、直近3年間の生産性が向上している事業所については、助成率・助成額を引き上げることとするなど、支援内容を充実させたところである。

なお、専門実践教育訓練給付については、制度趣旨として中長期的なキャリア形成につながる教育訓練を対象としており、原則として修了に一定期間（※）を要する特に専門性・実践性の高い教育訓練講座を指定することとしていることから、この点については、本制度の趣旨をご理解いただくようお願いするとともに、引き続き、一般教育訓練制度の対象講座の指定等、必要な支援に努めてまいりたい。

いずれにしても、今後とも引き続き、トラック運転手を含めた労働者の職業能力開発、また、これを促進する事業主に対する必要な支援に努めてまいりたい。

### 3. 特定（産業別）最低賃金制度の制定に向けて

- (1) 安全確保を使命とする交通運輸産業においては、輸送秩序の確保、事業の公正競争確保の観点から、セイフティー・ネットとして基幹職種であるバス、タクシー、トラック運転者の特定（産業別）最低賃金制度が制定されるよう、事業者、各出先機関への指導及び支援措置を講じられたい。



(2) 貨物自動車運送事業法案の審議の中で、トラック運輸の労働時間の短縮が、単純に賃金の低下に終わるということであってはならない、と指摘されており、法の成立にあたっての参議院の附帯決議においても、産業別最低賃金制度の確立に努めることが盛り込まれた。しかし、参入規制の緩和以降の過当競争の中で、低賃金・長時間労働の事業者も増加して、総額賃金はもとより時間あたり賃金を見ても、全産業平均との差が拡大しており、法審議の中で懸念されていた事態が現実となっている。したがって、特定（産業別）最低賃金の新設は、労使のイニシアチブで決定するとしても、審議の前提となる公正競争ケースの申し出の要件の判断に際しては、そのハードルも含めて、行政としての最大限の支援策を講じられたい。

**【回答】労働基準局賃金課**

特定最賃については、地域別最低賃金が行われているのを補完するという位置づけで制度の運用をしており、申出要件等についても、過去の中央最低賃金審議会の答申に基づいて運用させていただいている。

基本的には労使の方からの申し出に基づいて審議会の中で審議を踏まえて決定していくというプロセスで、その中で行政ができる支援といへば、附帯決議の中でも産別最賃の確立に努めるとあるが、それに対応する意味でその支援という形については、申し出があった場合はもちろんですが、そもそも、これから設計したり、調節したり、労使から相談があった場合には、行政として可能な限り、必要な情報提供をしていきたい。それをもって引き続き支援を行ってまいりたい。

## **【港湾関係】**

### **1. 国際条約への対応について**

ILO条約の第137号（港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約）、145号勧告（港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する勧告）、第148号（空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の気概からの労働者の保護に関する条約）、第152号（港湾労働者における職業上の安全及び衛生に関する条約）、第153号（路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約）を早期批准し、国内法を整備されたい。

**【回答】職業安定局建設・港湾対策室、労働基準局労働条件政策課**

ILO第137号条約の内容については、現行の港湾労働法により、概ね満たされているものと考えており、港湾労使の間において雇用保障に関する考え方、また港湾労働者の登録に関する考え方など、条約の批准にはこれらに関する港湾労使の合意が不可欠であり、厚生労働省としては労使の検討状況を注視してまいりた

い。

第 148 と第 152 とともに、いずれの内容についても我が国においては概ね労働安全衛生法等の関係法令において実施されているところで、一部関係法令の規定と相違するところがある。現状においては、批准は困難ですが、今後ともその点については検討してまいりたい。

現状の自動車運転者の改善基準告示については、ILO153 号条約で行う内容となっており、法整備については、まず実行計画において自動車の運転業務については、まずは改正法の一般則の施行期日の 5 年後に年 960 時間以内の規制を導入することとし、またその先の将来的な一般的な結論に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会において労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を進めていく考えである。引き続き国土交通省と連携しながら、行政指導に努めるとともに、改善基準の告示のあり方についても相談してまいりたい。

## 2. 港湾労働法の全港・全職種適用について

改正港湾法により国土交通省の政策である「選択と集中」や「港格の変更」が進められている。効率化優先による雇用と労働条件への影響、港湾の集約に伴いスクラップ化される港湾における雇用問題など、港湾労働者の雇用と福祉が脅かされる懸念がある。港湾労働者の雇用と福祉のために制定されている港湾労働法の適用対象を、6 大港の現業労働者に限定せずに、全国の港湾における全職種の労働者とされたい。その際、当該港や当該職種において「労使合意したところから適用する」方策も視野に検討を進められたい。

### 【回答】 職業安定局建設・港湾対策室

港湾労働法の適用法案の範囲については、港湾の重要性及び必要な労働力の確保等の点を総合的に勘案する必要があり、また適用業種についても、事業活動の波動性や雇用秩序の確保といった港湾労働の特殊性を勘案して決定すべきものであると考えている。

適用港湾の範囲・業種を変更することについては、先ほど申し上げた点を総合的に勘案することになるが、港湾労使の合意もその一つの要素と考えており、労使の状況に関しては、現行適用港、適用職種における諸問題を含め、論点整理を行うため、港湾労使による委員会を開催していると聞いており、厚生労働省としては、その検討状況や方向性を重視してまいりたい。

## 3. 石綿被害対策について

石綿被害についての国の責任を認め、港運労使に対策を委ねるだけでなく、被害

者救済の為に基金を拠出する等、具体的施策を講ずること。

また、石綿被災者救済のための、貴省ならびに国土交通省と港湾労使で構成する4者協議を再設置し、具体的対策を検討すること。

**【回答】** 労働基準局労災管理課

労働者の石綿被害については、事業者には雇用されている間は事業者が法令に基づく健康診断の実施等を義務づけ、さらに離職後は要件を満たす者に健康管理手帳を交付し、国の費用で健康診断を実施している。

業務上の理由により、石綿による健康被害に遭われた労働者の方に対しては、従来から労災保険制度に基づき必要な給付を行っている。労災保険の対象とならない方については、環境省において石綿救済法に基づく給付を行っている。今後も引き続き、以上ご説明した取り組みをしっかりと実施していくことによって、石綿対策を進めてまいりたい。

#### 4. 港湾労働の安定を期するための措置について

- (1) 適正な事業運営と労働環境確保を阻害するダンピングを招来させないためにも、届出料金が港湾労働者のコストを適正に反映しているか、国土交通省からの情報を活用し精査すること。労務コストを下回る事例については、労働者保護の観点から、当該事業者には指導を行うこと。

**【回答】** 職業安定局建設・港湾対策室

港湾労働法に違反している事実等があれば、適切に指導してまいりたい。

また、国土交通省など、関係機関に対する情報提供を引き続き行うなど連携を図ってまいりたい。

- (2) 港湾労働への「一般派遣」を導入しないこと。

**【回答】** 職業安定局・有期労働対策部需給調整事業課

港湾労働については、港湾労働法において港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給制度として港湾労働者派遣制度が導入されていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではなく、今後も規制を緩和する予定はありません。

- (3) 日雇労働者を常に使用している事業者に対し、港湾労働法の趣旨の徹底と削減を強く指導し、常用労働者中心の港湾労働秩序の確立に向けた強い指導を行うこと。

**【回答】 職業安定局建設・港湾対策室**

革新荷役への移行が進展している今日においても、港湾運送の波動性は依然として存在しており、個別事業所において、常時雇用する労働者のみにより波動性を吸収することには一定の限界があり、港湾派遣労働者または日雇い労働者といった企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。

しかしながら、日雇い労働者の就労に際しては、第三者が不当に介入する弊害も生じるおそれがあることなどから、現行制度においては、日雇い労働者の雇用に関するルール、雇用の優先順位として直接常用雇用、港湾労働者派遣、日雇い労働者という順番を定めている。

現行の港湾雇用安定等計画の策定に際し、港湾労働専門委員会において日雇い労働者への対応について議論されたところであり、厚生労働省としては、各事業主における日雇い労働者の利用状況の把握に努めている。

それによると、港湾労働者に占める日雇い労働者の就労割合は今現在、6大港全体で約3%にとどまっている。しかしながら、各港の日雇い労働者の就労割合には差があるので、増加している港湾については、業務統計にて実績を把握し、就労状況の推移について注視していくとともに、必要な場合にはハローワーク等において、事業者に対し、港湾労働法の趣旨等を説明してまいりたい。

**5. 港湾労働者の雇用・職域の確保、港湾労働法にもとづく措置について**

(1) 港頭地域の物流倉庫を含め、港湾労働法上の「港湾倉庫」を港湾運送事業者の業域・職域として確立するために次の措置を講ずること。

- ① 港湾労働法における「港湾労働」の定義を、港湾運送事業法における「港湾労働」の定義と同様のものとなるよう改正すること。
- ② 港頭地区のあらゆる倉庫・物流施設を港湾労働法における「港湾倉庫」として申請させ、これらの施設での作業を港湾運送事業者には雇用された労働者の職域として確立させる措置を講ずること。

**【回答】 職業安定局建設・港湾対策室**

港湾運送事業法と港湾労働法の整合性について申し上げますと、国交省所管法令に関しては、港湾や港湾運送の事業に係る秩序維持等を目的としているのに対して、港湾労働法は、港湾運送に必要な労働力の確保と港湾労働者の雇用の安定等、目的の違いに応じた対応をしているところであり、この点に関してはご理解いただきたい。

また、港湾倉庫に関しては、区域や海からの荷物、海荷の取扱いを要件としているが、港湾エリアにおける業務が多岐にわたっており、エリア内にある倉庫、物流施設すべてが海荷を扱っているとは限らず、荷物を扱っていない倉庫・物流施設に

については港湾倉庫とならない。

- (2) これまで「港湾倉庫において荷捌き業務に就く労働者については、港湾運送事業者に雇用された常用労働者が就労することがのぞましい」との、貴職の行政指導姿勢に沿って、港湾運送事業者に雇用された労働者のみに港湾労働者証を発行し、港湾倉庫には、この労働者を就労させること。
- (3) 従来グレーとされた職域・業域は、港湾運送事業に前後する作業として明確にする指針を確立し、同指針に基づく指導を徹底すること。労働者証の発行、再発給手続きの過程で、法令や港湾労使慣行などの社会的規範に照らして厳格な審査を行い、悪質事業者の排除等の対策を講じること。

**【回答】**

本件については、港湾労働者証の発行とそれに伴う問題であり、港湾労働者証の発行に伴う雇用管理上の問題が発生する懸念があることは認識している。運用面については、各港湾の慣習等もあり、行政としても各港湾の実情を勘案し、港湾労使と協議の上、引き続き検討していきたい。

また、港湾労働者証の交付等の際には、引き続き港湾労働法に照らして適切に審査してまいりたい。

- (4) 違法派遣・闇雇用の摘発と是正の取り組みを強化し、現場からの、違法派遣等の告発に対し、迅速に対応できるよう地方労働局の体制を整えること。

**【回答】**

港湾区域における違法派遣への対応については、港湾パトロールの実施等、引き続き努力してまいるとともに、このような事案に対し、告発等があった場合には、迅速に対応するよう、各労働局を指導してまいりたい。

## **【航空関係】**

### **1. 航空貨物の輸入に関する件**

申告手続きの取り扱いや必要書類等で各検疫所での対応が異なっている場合がある。ついては、以下の件に関して、可能な限り効率的・合理的な方法を検討し、対応の標準化に取り組まれない。

食品監視課において、担当者によっては未だに今までと異なる書類の提出を求められるケースがある。また、担当者が不在の場合の引継ぎが十分でないため、その担当者が戻るまで進捗が不明となる場合もある。具体的には、食品等輸入届出書を朝9時に提出しても翌日午後にならないと連絡がない場合や、2日経っても連絡が

ない場合、そして食品などの指定表示申請が必要と考えられるものについては、製品ごとに厚生労働省食品監視課に問合せしているものの返事が遅い（1週間以上）場合がある。さらには、突発的に食品衛生法に該当する貨物が入ってきた際に、F A I N Sの申請が間に合わないケースや、成分分析表の記載内容について、空港においては同一書類の受理が断られるケースなどもある。審査時間が長期化すると、航空輸送最大の特性であるスピードを損なうだけでなく、時間超過により保管料の発生にもつながるため、諸外国における24時間対応や審査員の増員など、審査時間の短縮に向けた改善策を講じられたい。また、継続案件に対する届け出番号の入力など、対応方の見解を統一されたい。

**【回答】** 生活衛生・食安全部企画情報課検疫所業務管理室

今回いただきました対応の標準化、業務の引継ぎについてですが、いただいた内容については非常に重要なことと認識しており、日ごろからこのような事案が発生しないように取り組んでいる。

昨年も同様のお話をいただいて、その際、具体的にどういった事例があるかというところでご協力いただくようにということをお願いしたところですが、その後、特段こういった件についてご連絡いただけていないので、ご指摘のような事例は特段発生していないのかなと承知しているところでございますが、今後このようなことが発生した場合にはご連絡いただければと考えている。

続けて24時間対応ですが、輸入届出書の提出は、貨物が本邦に到着する7日前から受け付けている制度で運用しているので、24時間対応というのも既に十分対応ができているものと考えている。

継続案件に対する届出番号の入力について、平成25年より継続案件の輸入をN A C C S上で行うという場合には、過去に輸入したときの輸入の届出番号が入力できるようなシステム改修を行ったところで、したがって、既に十分対応ができているものと承知している。

## 【観光関係】

### 1. 若年技能者人材育成支援等事業について

日本の伝統の保護と継承は、日本における観光資源の魅力を高めることにも寄与することから、地方創生の活性化に向けて、関係省庁との連携の上助成などさらなる検討を願いたい。

**【回答】** 職業能力開発局能力評価課

日本の産業それから経済の持続的な発展を遂げていくためには、若者のものづくり離れ、技能離れの対応が重要であることは重々認識しており、そのため、もの

づくりの魅力を発信するとともに技能の継承と人材の育成に努めている。

具体的には、若年技能者人材育成支援事業の中で、「ものづくりマイスター」という制度があり、業務経験 15 年以上で 1 級技能士を持っている方というような熟練の技能者を瓦葺きとか畳製作など、日本の伝統的な職種を含む製造業・建設業の分野の熟練技能者を認定し、登録し、そして中小企業や学校等に派遣している事業である。平成 28 年度においては、現在、速報値で延べ 19 万人以上の方に実技指導、それから、ものづくり魅力の体験を体験していただいたと受講実績がある

今後も引き続き、産業界とか業界のニーズも踏まえながら、ものづくり分野における技能継承や若年者の人材確保・育成に資するための取り組みの強化を図ってまいりたい。

## 2. 日本入国時の検疫体制の強化について

グローバル化の進展により、世界各地で発生した感染症をはじめとした病原体の国内への汚染が懸念される。可能な限りの検疫体制強化を図る取り組みを講じられたい。

**【回答】** 生活衛生・食安全部企画情報課検疫所業務管理室

検疫所では、エボラ出血熱等の中東呼吸器症候群（MERS）、中東で発生しているものや、ジカウイルス感染症は南米で発生していますが、検疫所では国内に常在しない感染症の病原体が浸入しないように水際で防止することを目的として検疫業務を行っている。

これらの感染症は、諸外国での発生動向を踏まえ、訪日外国人が非常に多く来日している状況であり、2020 年には 4000 万人という目標も掲げられており、航空便についても、非常に多く就航している状況ですので、感染症の病原体が浸入することがないように、検疫所のほうでしっかりと適切な水際対策の実施ということで対応している。

平成 26 年度、エボラが発生したときは、30 人緊急増員して、その後も観光立国の関係で 28 年には 17 名、また 9 月にも臨時で 21 名、29 年度におきましても 29 名という形で検疫官の増員をしながら対応している状況である。人的強化と併せて物的強化ということで、感染拡大防止のための陰圧の設備とか、患者が発生したときにスムーズに病原体をばらまかないようにするような機材を購入しながら適切な形で対応している。今後とも、適切な検疫を実施できるよう、検疫体制の強化に努めてまいりたい。

## 3. ノロウイルス感染症の取扱いについて

宿泊業では宴会場やレストランで集団感染を発生させないように、発症者の従事

禁止はもとより、調理等従事者の食事などの日常生活や定期的な検査によって不顕性患者が従事しないように努力を重ねているが、流行期にはあらゆるところにノロウイルスがいると考えられ、完全に除去することは困難である。また、定期的な検査やお客様の嘔吐物の完全な処理などにかかる費用も発生している。営業停止等の行政指導と営業者名称の公表を即決することなく、食品衛生上の危害の発生を防止する観点から法律の運用を行ない、不可抗力的発症に対する指導、公表について留意されたい。

**【回答】** 生活衛生・食品安全部監視安全課

食中毒患者は、年間2万ほど発生しており、そのうち約60%がこのノロウイルスが原因とされています。またノロウイルスによる食中毒の発生原因の約80%が調理従事者からの汚染とされているので、まず調理従事者の健康管理を確認して、体調の悪い方は業務から外れていただくことになっている。

また、お客様からの汚染を防止するためには、従事者とお客様のトイレを分けるとか、トイレなどの消毒・洗浄を徹底していただくようお願いしている。

営業停止処分に関しては、被害拡大の防止それから店内の清掃、従業員教育のための期間として捉えており、ご理解をいただきたい。

#### 4. 外国語での対応ができる病院の増設

外国語が通じる医療機関が少なく、場合によっては「ホテルスタッフ付添のもとなら受け入れる」といった病院も多い、また「ホテル側が支払いをしてもらえらなら受け入れる」といったケースも存在する。ついては、受け入れのできる医療機関の情報提供や増設を検討されたい。

**【回答】** 医政局総務課医療国際展開推進室

外国語での対応について厚生労働省では、外国人患者が安全・安心に日本の医療サービスを受けられる外国人患者受入れのための環境整備を行っている。具体的には医療機関における外国人患者受入れ環境施設整備事業では、院内案内図の多言語化、外国人向けの個室や家族待機室、ハラル食対応のキッチン、外国人患者の多様なニーズに対応したスペース等の新築、増築、改築、改修などを補助しております。また医療機関における外国人患者受入れ環境整備事業では、病院受付等における院内全体での外国人患者受け入れ体制整備、具体的には院内資料や案内表示の翻訳・作成、多言語対応ツールの導入、ホームページの多言語化、外国人受入対応整備担当者の配置、医療通訳サービスの利用、研修等に補助している。

さらに医療機関の申請に基づいて認証機関である日本医療教育財団となりますが、外国人受入れ体制について審査・認証する「外国人患者受入れ医療機関認証制度（JMIP）」というものを設けて評価・認証を行っており、現在は全国で23カ



所の医療機関が取得している。

さらに訪日外国人旅行者がスムーズに医療機関にアクセスできるよう、厚生労働省と観光庁が示した要件に基づき、外国人患者の受入れが可能な医療機関の選定を都道府県に依頼しており、現在約 900 の施設が日本政府観光局のウェブサイトに掲載されている。引き続き外国人患者の受入れに関する環境整備を実施してまいりたい。

## 5. 旅館業法について

旅館業法における無許可営業に対する罰則は、懲役 6 ヶ月以下または 3 万円以下の罰金となっているが、この罰則は 1948 年の旅館業法施行以来、改正がなされず現在に至っている。旅館業の業務の適正な運営を確保すること等により、旅館業の健全な発達を図るとともに、違法事業者に対する抑止力を働かせるためにも、既存の罰則を改めるなど、対策を講じられたい。

**【回答】**生活衛生・食品全部生活衛生課

旅館業法の関係は、消費者ニーズの多様化、違法な営業者の取り広がりなどを踏まえて、旅館業に係る規制緩和を進めるとともに、無許可営業者に対する取締りを強化し、旅館業の健全な発展を図るため、今国会に「旅館業法の一部を改正する法案」を提出しており、無許可営業者に対する罰金の上限額を他法令との均衡を踏まえ、現行の 3 万円から 100 万円へ最大引き上げることとしている。

## 6. 民泊サービスについて

(1) 民泊サービスについては、防災や治安、衛生面など利用者の安全・安心を確保するため旅館業法を適用し、文化交流、地域活性化、観光立国に資する考え方に基づいて進められるよう講じられたい。

**【回答】**生活衛生・食品全部生活衛生課

民泊サービスは、ここ数年インターネットを通じ、空き家などを短期で貸したい人と旅行者をマッチングするビジネスが世界中で展開されており、我が国でも急速に普及している。

こうした民泊においては、急増する訪日外国人観光客のニーズや大都市部での宿泊需給への対応といった観光立国の推進の観点、それから地域の人口減少や都市の空洞化により増加している空き家の有効活用といった観点から活用を進めることが求められている。

しかし、防災、治安、衛生面など、利用者の安全・安心の確保については、今国会に提出しており、住宅宿泊事業法案についても、昨年 6 月に閣議決定された規制改革実施計画に基づいて、適切な規制のもとで地域の実情にも考慮し、ニーズを踏

まえた民泊が推進できるよう取り組むこととしている。

- (2) 仮に民泊時における食事の提供がある場合については、食品衛生に関する法令順守や知識、必要な設備がない状況で、利用者に食事を提供することは食中毒や異物混入などの事故を誘発させる可能性があることや地方自治体の営業許可が必要な場合があることから、既存の旅館業法を適用されるよう講じられたい。

**【回答】** 生活衛生・食品安全部生活衛生課

食事を提供する場合であっても、食品を調理し、客に飲食させる営業を行う場合は、食品衛生法に基づく営業許可が必要となっており、この営業は都道府県知事の自治事務となっている。民泊においても飲食店と同様に食品を調理し、客に飲食させるサービスを提供する場合は、食品衛生法に基づく営業許可が必要と考えられており、この点においては、旅館業法と同様である。

- (3) 現在は、旅館業法に基づいた適正な申請を行っていない違法貸主や仲介サイト事業者が多数存在し、適正な法整備がなされないまま民泊サービスの提供が先行されているが、自治体独自の取り締まりについては監視要員不足などによる対応の苦慮が想定されることから、関係省庁が一丸となった取り締りを徹底されるよう講じられたい。

**【回答】** 生活衛生・食品安全部生活衛生課

違法な民泊の問題に対応するため、現在の旅館業法の中においても、民泊サービスが旅館業法の許可のもとに適切に提供されるよう、昨年11月「営業許可取得の手引き」を作成して広く公表している。また現行の旅館業法の遵守や悪質な民泊を対象とした取締りの強化などに対し、警察や関係自治体に協力を要請するなど対応を行っている。

その上で、違法な民泊に対するさらなる対応のために、無許可業者に対する都道府県知事による立ち入り権限の創設や無許可業者に対する罰金の引き上げなどを内容とする旅館業法の改正法案を国会に提出しているところで、引き続きこの取り組みについては全力で対応してまいりたい。

- (4) テロや犯罪者の潜伏先となることや、違法行為に使用されることなどが懸念されている。地域の治安を悪化させないためにも民泊提供者や仲介事業者の実態把握や違法行為時における取り締まりを徹底するべきである。とりわけ、旅館業法における学校、通学路などの安全確保や公衆衛生、風紀の適正化を踏まえた「学校施設等との距離の規定」については、民泊サービスにおいても同様の基準とするべきである。また、感染症対策のためにも、民泊サービス提供者による利用者

への身元確認を徹底されるよう講じられたい。

**【回答】** 生活衛生・食安全部生活衛生課

住宅宿泊事業法案において、住宅提供者に対しては名前や住所などを自治体に届けさせる、そして匿名性の排除を行っている。安全・衛生面、近所のトラブルなどの防止を規制するとともに、仲介事業者については登録制とし、届け出がない民泊を行う者については仲介事業者が間に入ることは禁止されており、これを遵守しない仲介事業者への行政処分、罰則などの整備が盛り込まれている。

また、距離の問題ですが、学校施設との距離の制限について、住宅地において民泊は行うもので、これに関する基準はない。また、厚生労働省令において、宿泊者1人当たりの床面積を3.3平米以上とすることや、清掃をきちんと義務を課すということを考えており、また宿泊者の名簿については備え付けを義務とすることから、旅館業法における簡易宿所営業と同程度の衛生水準は確保されるものと考えている。

引き続き、民泊については、厚生労働省と主務官庁である国土交通省と連携して取り組み、取締りの強化に対して尽力していきたい。

## 7. 宿泊施設について

宿泊施設においては『分煙化への設備投資』、『災害時の被災者受け入れ態勢』などが求められているが、これらに掛かる費用は該当施設の負担が大きい。また、要求に応えられない場合、施設が失う社会的信頼の大きさは、その存続を危ぶまれるほど業績へ影響を与える。他省庁との連携の上、負担軽減に向けた対策を図られたい。

**【回答】** 健康局健康課

厚生労働省は受動喫煙防止対策につきまして、3月1日に基本的な考え方の案を公表した。この案は、プライベート空間は規制対象外とするとともに、公衆の集まる場について、施設や場所の性質を十分に考慮して限定した場所で禁煙としており、ホテル・旅館においては個室を除くロビーほか、共有部分は原則室内禁煙とし、喫煙専用室のみで喫煙を認めるとしている。

喫煙専用室の設置については、現在、中小企業事業主を対象とする助成金、また日本政策金融公庫による融資のほか、たばこ会社による支援など幾つかの助成制度があると理解しており、これらの制度を活用いただくことが考えている。

## 【総合的事項】

### 1. 女性の活躍を推進するための環境の整備について

- (1) 政府は女性の活躍を推進していくための法整備を進めている。については、より女性が仕事と育児を両立できる環境をつくり出すために、育児休業に関する法律の深夜業の制限における「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」とあるところを「小学校卒業に達するまでの子を養育する労働者」とされたい。

#### 【回答】雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

そもそも育児介護休業法上は、現状の「小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者」というところで区切った理由としては、小学校入学を境に育児負担がある程度軽減するだろうということで、当時、労働政策審議会で労使の合意のもと、設定されたところである。もちろん育児介護休業法上の性質として事業主に統一的に義務づけがされ、基本的に労働者の方が正式な手続を踏んで申請した場合は、事業主側にそれを拒むことができないという性質の労働法制になっており、それを踏まえると、あくまで最低基準で、これを守っていただくのが大前提として、これをさらに対象を拡大することについては、事業主の方々の負担等の軽減も考慮し、慎重な議論が必要と考える。

最低基準になっているので、それを上回る取り組みについては本省としても推奨しており、各労働局においても指導が行われるようにしている。

- (2) 2015年8月に「女性活躍推進法」が成立し、それに基づいて女性活躍加速化助成金制度がスタートした。については、交通運輸産業において女性の活躍を推進していくために、女性用の更衣室、休憩室、浴室、トイレなどの設備の整備を進めていくための指導の強化と財政支援措置を拡充されたい。

#### 【回答】労働基準局監督課

27年度8月末に女性活躍推進法が成立し、女性活躍推進法に基づく事業主の取り組みを促すために女性活躍加速化助成金制度を27年10月からスタートしている。

29年度から女性活躍加速化コースと名称を変更して、女性活躍加速化助成金においては女性の積極採用などを進めるために、環境、ハード面がまだ足りていないということが課題だと考える事業主においては、女性用の更衣室とか休憩室、トイレ等を整備していただくことについても助成金の対象になるので、ぜひご活用いただきたい。

29年度からは助成金の金額について、この助成金に関しては加速化Aコース、Nコースとありまして、Aコースは例えば女性の積極的な採用を促すため、応募し

て入っていただくために環境を整備するといった取り組み・制度を導入する、ハード面を整備するという、それを行った時点でまず1回目の助成金が出る。さらに、それに基づいて実際に女性が入ってきたときに、もう一度助成金を支給させていただくのですが、その際に、Nコースの内訳のところに女性管理職比率が一定基準以上となっており、これはステップ④の一番下には書いてありますが、中小企業様であれば管理職比率が15%以上になっている、上昇し、かつ15%以上になれば47万5000円という形になります。

別の労働関係助成金に関しては、原則として横断的に適用されるが、生産性が上がっていることを財務諸表等から確認できれば、さらに助成金は加算されて最大60万円というところで助成金の拡充を図っている。

ぜひとも交通運輸産業においても、この助成金を活用していただいて、女性の積極的採用、積極登用を進めていただきたい。

## 2. 労働債務の不履行対策強化について

労働者保護の施策として、企業倒産や企業売却等において、労働債務の不履行の事態が発生しないよう所要の措置を講じられたい。また、企業倒産による未払い賃金の認定確認制度の適切な運営を行われたい。

### 【回答】労働基準局監督課

破産等の事由によって賃金不払いが疑われる事案については、労働基準監督署において、賃金の支払い状況等を確認させていただき、その上で、労働基準関係法令違反が認められた場合は、監督署で厳しく指導している。

一方、企業が倒産した場合に伴って賃金が支払われないという状況のまま退職を余儀なくされた労働者の方に対しては、未払い賃金立替払い制度があり、この制度については、事業の倒産によって賃金の支払いを受けられないまま退職された労働者の方に対して、賃金の一部を国が立て替えて支払いするもので、これについては、労働者、その家族の方の生活の安定を図るセーフティネットとして機能している重要な制度であると我々は認識している。

今後とも、立替払い制度が適切に運営されるように、迅速かつ適正な業務処理に努めてまいりたい。

## 3. 社会保険制度に関する行政監督と罰則強化について

社会保険、厚生年金及び労働保険等の社会保険制度の維持及び輸送秩序の観点からも、国土交通省との相互通報制度等の活用や税務当局との連携等により違法行為を積極的に取り締まり、悪質なものには罰則規定を適用されたい。特に、社会保険未加入事業所を重点的に取り締まり、行政処分の適用を徹底されたい。なお、年金

受給資格期間の10年への短縮は評価するが、厚生年金の加入逃れに対する保険料の追加徴収については、国民年金の後納制度の特例措置にならい、過去10年まで（段階的な延長、及び労働者負担分は事情により免除などの配慮は必要）とされたい。

**【回答】** 労働基準局労働保険徴収課、年金局年金課

労働保険の適用徴収業務においては、未手続事業対策を最重要課題としており、現在、加入促進に取り組んでいる。自動車運送事業については、地方運輸局から都道府県労働局へ未加入事業者情報の通報制度が現在行われており、逆に都道府県労働局から未加入の事業上の情報をもとに地方運輸局のほうで行政処分などを行っている」と承知している。

今後についても、こういった連携をさらに密にして、地方運輸局からの未加入情報の照会について迅速に対応するとともに、関係機関と連携をとりまして、未手続事業の把握に努め、未加入事業者に対して都道府県労働局による加入指導等の実施を行っている。

それでも加入しない事業主等へは立入り検査などを監督署の職員が行い、職権において労働保険の成立を行ってまいりたい。

厚生年金保険法で92条第1項において、保険料の徴収時効は2年と規定されており、保険料の納付が可能な期間もこれに連動している。遡及して適用することが可能な期間については、これらの規定の趣旨を踏まえて実体的な判断として最長2年前までとしている。厚生年金保険料の徴収を過去10年までとすることについては、保険料徴収権の消滅時効は債権債務関係を速やかに確定させる必要があることに基づくものであり、多数の債権を長期間にわたって管理することが困難であること、また当該事業所を遡及して適用した場合、遡って必要となる給料や賞与等に関する各種届出を正確に行うことや、多額の保険料を一挙に課すことになることなどから、事業主及び労働者への負担が過重になると予想されることといった課題があり、困難であると考えている。

#### 4. 違法労働者出向・派遣への取り締まり強化

コスト削減を目的に子会社で採用して、即親会社へ派遣する雇用形態が横行している。これは、出向ならば職業安定法の禁ずる「労働者供給事業」派遣ならば違法派遣である「専ら派遣」に該当するとともに、抵触日等の派遣規制も守られていない状況で問題が多いことから、行政からの監査強化を図られたい。

**【回答】** 職業安定局・有期労働対策部需給調整事業課

厚生労働省としては、出向の事案も含め、労働者派遣法等の違反が疑われる事案については、各都道府県労働局において調査を行い、結果、法違反が認められた場合には厳正に指導監督を実施している。

具体的な法違反の情報等があれば、各都道府県労働局の需給調整事業担当部署に情報をご提供いただきたい。今後も労働者派遣法等の規定が遵守されるように、適切に指導監督を行ってまいりたい。

## 5. 障害者が「働く」ことを積極的に支援する企業の認定制度の創設について

障害者の雇用の促進に向けて、障害者雇用促進法で法定雇用率等の制度が定められている。一方で、障害者優先調達推進法では、国・地方団体等が、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう定めるとともに、附則第3条で「需要の増進を図るために必要な」税制措置を図ることとされている。

2015年度から、優先発注企業等の厚生労働大臣表彰が実施されているが、民間の需要を拡大するにはインセンティブの拡充が有効である。

したがって、発注促進税制の拡充とあわせて、法定を上回る障害者雇用や、障害者就労施設等に積極的な発注や物品の購入を行うなど、障害者が「働く」ことに対する企業の支援をより大きな枠で評価し、認定する制度（くるみんのような制度を想定）を創設されたい。

### 【回答】 職業安定局雇用開発部障害者雇用対策室

毎年障害者雇用支援月間である9月に障害者を積極的に多数雇用し、地域の支援担当との連携や企業内における定着支援等により例年安定的に法定雇用率を上回っている優良な事業所に対して厚生労働大臣表彰を行い、その努力を讃えるとともに、これを広く一般的に周知する取り組みを行っている。

具体的には、障害者が安定して雇用されていることに加え、研修制度の充実により障害者の能力向上を図り、技術力や努力に応じて適切に待遇を改善していること等、他の事業所の模範となるような積極的な取り組みを行っている事業所を表彰し、表彰事業についてはホームページ等により、周知を図っている。引き続き障害者の雇用や職場定着に積極的に取り組む事業を評価するこれらの取り組みを実施してまいりたい。

障害部においては、障害者の就労施設等に対し、積極的に発注を行っている企業に関して、平成27年度から表彰を始めたところである。少し要件を課しており、大体10年以上継続して障害者就労施設から発注していただいていること、さらにその前年度の発注実績が3000万円以上、あとは直近3年の発注実績が1000万円以上という企業に対して厚生労働大臣表彰を行っている。

一方、民需の拡大に関しては、民需は非常に大事なもので、厚生労働省では予算事業で共同受注窓口とさらに地域の企業、もちろん障害者の就労施設が協働して、民需を拡大するというには商品力もつけなければいけないので、そういった部分で検討会を立ち上げたり、新たに障害者就労施設がつくっているものを企業の方に

知ってもらおうという情報提供の体制整備をするような事業に関して、実は都道府県補助という形で10分の10で実施しているところですので、そういった取り組みも引き続き推進して、民需拡大等に関して努めてまいりたい。

## 6. 高齢者の就業促進について

- (1) 雇用と年金の接続のため、段階的に65歳までの希望者全員の雇用確保措置がとられているが、法定定年年齢が60歳の現状において、定年前後の職務内容が同一でも賃金を引き下げられている実態があり、継続雇用者のモチベーション低下をもたらしている。

したがって、少なくとも特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢と法定定年年齢を接続されたい。

### 【回答】職業安定局高齢者雇用対策課

法定定年年齢引き上げについては年功的な要素が強い賃金体系や高齢者の人事制度のあり方、企業全体の活力の増進ということで今後検討していくべき課題と考えており企業が定年を引き上げやすい環境を整えていくことも重要であると考えている。

このため国としては、働き方改革実現会議で決定された働き方改革実行計画を踏まえ、2020年度までの期間を定年引き上げ促進の集中期間として位置づけ、定年の引き上げを行う企業に対する助成や優良事例の普及など、企業の自発的な動きが広がるよう働きかけを行ってまいりたい。

- (2) 超高齢社会の到来を念頭に、老年学会等から高齢者の定義を75歳以上とすべきと提言された。現役世代の延長は、年金等の保険料負担者の増加や社会保障費用の削減、人手不足対策としては有効であるものの、業務によっては、労災事故や健康起因事故の増加などのリスクをはらんでいる。

したがって、身体能力を要する自動車運転の業務など、業種・業務ごとの実態を踏まえた年金支給開始年齢の設定、また、年齢に応じた身体負担の軽減に向けて、企業横断的な雇用の受け皿の創設も検討されたい。

### 【回答】職業安定局高齢者雇用対策課

現行の年金制度においては老齢年金の支給開始年齢は原則として65歳からとなっており、ご本人の請求により、60歳から繰り上げて、または70歳まで繰り下げて支給することができる仕組みとなっている。

なお、社会保障改革プログラム法において年金の支給開始年齢を含む高齢期の多様な年金支給のあり方については、一人ひとりの人生における就労期間と引退期間のバランスをどう考えるかといった観点から検討課題とされているため、今



後とも引き続き検討してまいりたい。

後段、企業横断的な雇用の受け皿の創設について、企業横断的な雇用の受け皿については、平成 25 年に施行された改正高年齢者雇用安定法により、高年齢者の雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合、当該制度の対象者が雇用される企業の範囲を子会社や関連会社等、一定の範囲、グループ企業まで拡大する仕組みを設けている。

国としては、そうした仕組みの活用を含めて、高齢者が働きやすい環境づくりに向けて、今後も企業に対する働きかけに取り組んでまいりたい。

## 7. 外国人材の受入れの問題について

外国人労働者の安易な受け入れ拡大は、地域別最低賃金すら払われない、違法な低賃金で働く外国人労働者の大幅な流入をもたらし、賃金・労働条件の低位化が定着することで外国人労働力に当該業界が依存することにつながることから、対象業務について慎重に検討されたい。

とりわけ、自動車の運転の業務は、貨物・旅客自動車運送事業はもとより、建設業においても資材の運搬をはじめ幅広い需要があるが、ひとたび事故が発生すると多くの人的・物的被害が発生する業務である。外国人労働者によるこれらの業務への従事は、言葉や習慣の違いによる事故惹起のリスクや事故発生後の対応、また、遁走により当該運転者への刑事・行政処分が形骸化する可能性もあり、道路交通全体の安全を脅かす深刻な事態となるおそれが大いにある。そして、この懸念が顕在化してからは、対策を施すのは非常に困難である。

したがって、営業用車両の運転業務（報酬を受けて自家用車両の運転業務を行う場合を含む）への導入は行わないように対応されたい。

### 【回答】 職業安定局外国人雇用対策課

本件については、国土交通省にご回答いただくものではあるが、外国人雇用対策課としても、こうしたご意見があることを踏まえ、今後の労働行政に生かしてまいりたい。