

厚生労働省

【バス関係】

1. 交通運輸産業が直面する喫緊の課題である人材の確保・育成のためには、低賃金・長時間労働という過酷な労働条件を改善し、産業としての魅力度を高めることが大前提である。時間外労働の上限規制の導入などを内容とする「働き方改革関連法案」が今国会に提出されているが、交通運輸産業における長時間労働を是正するためには、自動車運転業務についても5年間の猶予期間終了後に一般則を適用させることが必要不可欠である。また、連続勤務日数、勤務間の休息时间、拘束時間などの働き方に直結する労働条件を規定している改善基準告示を見直さなければ長時間労働が是正されないことは、国土交通省が昨年実施した「バス運転者の労働時間等についてのアンケート調査」の結果からも明らかである。

政府は「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置し、長時間労働是正に向けた環境整備を図ろうとしている。については、厚生労働省として、関連制度および改善基準告示の見直しを図りたい。

【回答】

それでは、まず1点目からご回答させていただきます。自動車運転者につきましては、現在の労働基準法おきまして、時間外労働の上限の適用を除外しているところではありますが、働き方改革実行計画を踏まえた議論では、一般施行の5年後に960時間の上限規制を設けることとなっております。5年後の規制適用に向けまして、既に政府としましては、長時間労働の是正に向けた取り組みを行っております。

今年6月には、自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議を立ち上げまして、8月には直ちに取組策を取りまとめます。

さらに、現在、自動車運送事業の働き方改革に関する向上計画を策定中でありまして、関係省庁が一体となりまして取り組んでまいりたいと思っております。

さらに法案には附則に検討規定を設けることとしておりまして、施行後の労働時間等々その他の実態を勘案し、自動車の運転業務についても、960時間という特例の廃止について検討することとしております。

将来的に、一般則の施行に移行できるよう、自動車運送事業に関する働き方改革を進めてまいりたいと存じます。

改善基準告示の在り方につきましては、法案審議状況を見ながら、今後の検討課題とさせていただきたいと思っております。

2. 平成 28 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 79.3%、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締りを強化されたい。

【回答】（労働基準局環境課）

労働基準監督機関では、自動車運転者の適正な労働条件の確保について、重点的に取り組んでおります。労働基準関係法令の啓発を行うとともに、監督指導を行った際には、自動車運転者にかかるものも含め、労働基準関係法令違反や改善基準告示の違反が認められる場合には、厳選に対処をさせていただいているところでございます。

また、度重なる指導にも関わらず是正をしないというような事業者に対しては、重点監査を行うなど厳正に対処しているところでございます。加えて、国交省との間でも相互通報や合同監督、監査を実施し、改善基準告示の遵守について、行政団体の要請を行うなど、関係行政機関とも連携を図っているところでございます。引き続き、自動車運転者の法定労働条件の確保に努めてまいりたいと思います。

なお、29 年の自動車運転者を使用している事業者の監督指導の実施結果についてですけれども、現在取りまとめ中ですので、なるべく早い段階で発表させていただきたいと考えております。

併せまして、現在の労働基準法の要件につきましては、他の法律における罰金額等の均衡によって定められておりますので、罰則の強化については慎重な対応が必要であると考えております。

3. 制定から 30 年が経過し、社会環境も大きく変化し、人材確保や長時間労働是正などの働き方の見直しへのニーズが高まる中で、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】

現行の改善基準告示につきましては、自動車運転者の業務の体制を踏まえまして、手持ち時間も含めた拘束時間の上限を原則運転時間などについて、運送事業者が遵守する事項を定めたものでありまして、これに基づき行政指導を行ってきた

ところでは。

5年後の規制導入に向けまして、労働基準監督署と地方運輸局が相互に通報する枠組みの相互通報制度におきまして、引き続き行政指導に努めますとともに、改善基準告示のあり方につきましては、今後の審議状況を見ながら、今後の検討課題とさせていただきたいと思っております。

4. バスの安全運行の確保に向け、厚生労働省の改善基準告示と国土交通省の交替運転者の配置基準について、両省が内容について精査し、整合性を図られたい。

【回答】

国土交通省の告示につきましては、高速乗合バスの交替運転手の配置基準におきまして、ワンマン運転で実車距離が500キロを超える場合に、運行前に11時間以上の休息を指導しております。

配置基準と改善基準につきましては、等しく同じにしなければならないものではありませんが、改善基準告示の在り方につきましては、今後の審議状況を見ながら国交省と相談し、今後の検討課題とさせていただきたいと思っております。

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）

国交省と連携をして、運輸交通業労働条件確保を監督機関としても努めているところでありますし、平成28年には、相互通報について、健康診断を実施していないなどの違反がある。安全衛生法に基づく違反についても、相互通報の対象にするなど強化ということを進めております。そういった通報とか連携について、しっかりとやっていくことによって、自動車運転者の法定労働条件の確保に努めたいと考えておりますし、現状の監督体制では対応しきれていないという厳しいご意見もありますけれども、そちらについても、しっかりと厚労省として課題と思っておりますので、対応していきたいと思っております。

社会保険の未加入事業者の監督というところについては、年金局事業管理課から回答させていただきます。先ほどもご回答させていただきましたが、日本年金機構での健康保険、厚生年金の対策については、地方税務局等関係機関から提供された情報を基に加入指導を行っております。とりわけ、27年度から国税庁からの情報提供を受けまして、より広い範囲で事業促進に取り組んでいるところでござい

まして、悪質な事業所に対しては、立ち入り検査を随時行っております。

また、既に参加している事業所につきましても、定期的な調査指導を行っており、各年金事務所において、随時取り組んでいるところでございます。

今後も加入、未加入に限らず、引き続き関係機関と連携して、社会保険適用の適正化に取り組む所存でございます。

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。

また、女性の運転者確保のためにはトイレをはじめとする女性用設備の設置が必要不可欠であるが、多くのバス事業者において女性用設備を増備する余裕がないのが実態である。厚生労働省として、女性用設備に対する助成制度を設けているものの十分なものとは言い難いことから、女性の社会進出や女性活躍推進を所管する省として、予算措置を含めて抜本的な施策を講じられたい。

【回答】

トイレをはじめとする女性用設備について、各事業所において適切にされるよう検討を引き続きしっかりと行ってまいりたいと考えています。

女性の助成金について、雇用課雇用環境金雇用機会均等課よりご回答させていただきます。ちょっと先ほどと同じになってしまいますが、女性が働きやすい環境づくりのための支援措置としましては、例えば女性のドライバーといった方々が、女性が働きやすく活躍できるような職場づくりのための目標を定めていただきまして、事業主がそれに取り組んでいただく、いただいた場合に助成制度といったところになってございます。

取り組みの中には、女性用の更衣室であるとか、休憩室、シャワー、トイレといった設備の整備といったものも含まれてございます。

また、助成金につきましては、昨年度よりも、より女性管理職の割合が基準値以上に上昇した中小企業、事業主に対して、助成を拡充しているところでございまして、事業主においてもこちらをご活用いただければと思っております。

【トラック関係】

1. 働き方改革の関連法案の国会審議に際しての対応について

トラック運輸の過労死等の実態を見ると、職種（自動車運転従事者）・業種（道路貨物運送業）ともに各産業の中で最も多い現状にある。しかし、昨年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」や、その後の労働政策審議会の建議を踏まえて、

今国会で審議される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）」では、一般則の5年遅れで、過労死基準超えの別基準が適用されることとされている。

物流システムはドライバーという「人」によって成り立っているが、過労死等労災の多い労働環境では、若年者のなり手は非常に少ない。ドライバーの平均年齢の上昇が産業平均より早く進行している今、他産業並みの労働条件の実現に向けて「長時間労働」「休めない」「不安定で低賃金」の労働環境の抜本的な是正に舵を切らなければ、人手不足による物流システムの維持不能が現実のものとなる。

については、法案審議に際して以下の項目について監督官庁として対応されたい。

- (1) 一般則の5年後に施行される自動車運転の業務の時間外労働の上限規制は「年960時間以内」とされているが、休日労働が別枠であるため「2～6か月平均80時間」「単月100時間」という過労死基準を容認する水準となる。

「過労死等ゼロ」の実現には、過労死基準超えの時間外労働を国として認めないことが大前提であることから、「年960時間以内」は休日労働を含めたものとされたい。

【回答】（労働基準局労働条件政策課）

現在、自動車の運転業務につきましては、改善基準告示であります労働時間等に関する基準の適用除外となっております。今回の法案におきましても、長年の取扱いを改めまして、罰則付の規制を適用することとしており、厚労省としましては、大きな前進だと考えています。

一方で、自動車の運転業務につきましては、現に他の産業に比べて労働時間が長い実態があり、その背景には、取引環境の問題など、個々の事業主の自助努力では解決できない課題もございます。

また、平成28年度の脳心臓疾患の労災保障状況を見ますと、支給決定件数260件のうち、運輸業、郵便業が97件占めておりまして、支給決定件数が最も多い業種となっております。実態に即した形で上限規制を適用していくためには、取引慣行上の課題も含めて、解決していく期間が必要であるため、今回の法律案では自動車の運転業務について、施行期日の5年後に、年に960時間の従前規定を適用し、将来的に一般則の適用を目指すこととさせていただいくというところでございます。

この時間外労働の上限規制を実効性あるものとし、できる限り時間外労働を短縮していくためには、荷主や発注者を含めた業界との取り組みが必要であると考えております。

自動車運転業務につきましては、関係省庁連絡会議におきまして、自動車運送事業の働き方改革に関する行動計画を早期に策定、公表することとしており、必要な

関連制度の見直しなどを行うこととしております。

具体的には、荷待ち費時間や再配達等の削減による長時間労働の自制、パレット化による荷役の機械化など、業務の効率化や荷主の協力の確保や、適正な運賃、料金收受等の取引環境の適正化等に取り組むこととしております。

また、猶予期間におきましても、こうした長時間労働を是正するための環境整備、関係省庁と連携して取り組みますとともに、まずは年 960 時間の上限規制に円滑に対応していただくとともに、できるだけ早期に一般則が適用されるよう努力してまいりたいと思います。

同時に、過労死等防止対策推進法に基づきまして、重点業種、職種の一つである自動車運転従事者につきまして、過労死等の実態を多角的に把握し、その予防を図るため、労災事案の分析、あるいは疫学研究などの調査・研究がありまして、その成果を各所において、発信するとともに、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、労働者が相談できる窓口の専門にしっかりと取り組んでいく所存でございます。

(2) 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。したがって、本法案の成立・施行を待たずに、まずは改善基準告示の年間総拘束時間について、過労死基準をクリアする 3,300 時間へ短縮をはかれるよう、事業者団体に働きかけられたい。

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、本来想定すべき交通渋滞等も、告示違反の状況に陥る要因となる。

については、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 協定の目標値で上記の年間総拘束 3,300 時間より短いもの。例えば、上限規制の一般則の年 720 時間や、割増率 50%となる時間外 60 時間を念頭に年間総拘束 3,060 時間）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】

自動車運転業務につきましては、まずは一般則の施行 5 年後の年 960 時間以内の上限規制導入と、またその先の将来的な一般則の適用に向けまして、関係省庁と連携しながら、長時間労働を規制するための環境整備を取り組み、推進してまいりたいと存じます。

また、働き方改革実効計画決定にあたりまして、上限時間水準までの協定を安易

に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が重要であるとの労使合意がなされております。

この合意を踏まえまして、可能な限り労働時間の延長を短くするため労働基準法に根拠規定を設けまして、新たな指針を定め、使用者及び労働組合等に対して必要な助言指導を行うこととし、自動車の運転業務も含めて長時間労働の削減に向けた労使の取り組みを促してまいります。

一方、現行の改善基準告示につきましては、自動車運転者の業務の特性を踏まえ、手待ち時間を含めた、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あります。

労働基準監督署等におきましては、改善基準告示等遵守させるため、的確な監督指導を実施するとともに、司法運輸機関等と合同監査や相互通報等、国土交通省と緊密に連携して、自動車運転者の労働条件に詰めてきたところでございます。

引き続き、こうした取り組みを着実に実施しますとともに、一般則の施行 5 年後の上限規制の導入に向けて、改善基準独自の在り方についても、国交省と相談し、検討してまいりたいと思っております。

2. 自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議「直ちに取り組む施策」および「自動車運送事業の働き方改革に関する行動計画（仮称）」について

昨年 8 月 22 日に自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議で確認された「直ちに取り組む施策」は、トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央・地方協議会での議論経過も踏まえた、実効あるものと期待される施策が多数あり、大いに評価できる。については、行動計画の策定に向けて、以下の項目を盛り込まれるよう検討されたい。

(1) 長時間労働の是正により賃金水準が低下したのでは、ドライバーの生活が維持できないとの声が現場から上がっている。

については、時間外労働の上限規制における近い将来の一般則（年 720 時間）の適用を念頭に、長時間ありきの給料体系から、他産業並みに労働時間を短縮しても生活できる賃金の確保に向けて、現状の賃金制度・水準の実態を調査されるとともに、長時間ありきの賃金制度の改善に向けて、何らかの所定内賃金水準の指標を示されたい。

あわせて、歩合給中心の賃金制度では、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、個人償却制度など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されたい。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）

歩合給制度についてですけれども、労働時間に応じ、固定的給与と合わせ、通常の賃金6割以上の賃金が保障されるよう、保障給、これが定められていない場合、労が保障給を定めることを指導しております。

また、支払賃金が最低賃金を下回るなど賃金の支払に対して、労働基準関係法令違反が認められた場合には、その姿勢について、指導を行っているところでございます。

次に、労働時間の把握についてでございますけれども、労働時間の適正な把握を決定するため、厚生労働省では、企業に向けて労働時間適正な のために、使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを策定しておりまして、これに基づき周知、また指導を行って労働時間の適正な把握を促している、指導しているところでございます。

また、固定的残業代を採用しているなどの賃金経過の場合ですけれども、これは、固定残業代を除外した基本給の額等について、個々の労働者に具体的に明示されているかどうかなど、労働条件明示状況、割増賃金の支払いなどが適正になされているか、などを監督指導の際にしっかり確認して、問題が認められた場合には、是正勧告からなど必要な指導を徹底することとしております

また、これら法令違反に関してですけれども、指導にも関わらず法令違反を是正しないなど、重大悪質な事案に関しては、送検を行うなど危険性に対処しているところでございます。

（労働条件政策課）

賃金水準の確保につきましては、重要な課題であると認識しておりますが、実態調査につきましては、両所管である国交省の所管となるため、トラック輸送における取引環境労働時間改善協議会の協議等において課題となれば、検討していきたいと考えております。

労働時間の短縮を図る中で、労働生産性を向上させれば、少ない労働時間で成果を出すことができ、残業代の減少を原資として、基本給などの賃金に反映しただけことが可能となります。政府としても、このような取り組みが厚生労働省では、生産性を高めながら時間外労働を削減する中小事業主を支援する時間外労働等改善助成金を拡充しまして、来年度から、新たに業者運送事業を支給対象とするなど、働き方改革に向けた支援制度であります。

賃金交渉における経営側の基本スタンスを示した今年の報告におきましても、労働生産性が向上した場合、社員の健康増進への助成や職場環境の改善、賞与の増額や基本給の引き上げといった対応が、選択肢となる旨が記載されているかとい

るところであると承知しております。

- (2) その大半が中小零細規模の企業であるトラック業界における無秩序な競争や、労働組合も無い状況下での一部の事業者によるコンプライアンスの軽視が、これまで地域別最低賃金違反が後を絶たない背景となっていた。

しかし、最低賃金違反に対する社会の視点は変わりつつあり、刑事・民事の両面から不適正事業者が追及される事案が増加している。

一方で、特定（産業別）最低賃金は、労使のイニシアチブで産業・職種の時間あたり賃金の最低ラインを引くことで、その未払いに対する刑事・民事上の抑止力が発生することから、運送コストの一定の比重を占める時間あたり賃金に対する、合法的なカルテルとして機能することができる。また、その設定は、都道府県単位に限らず、複数の都道府県単位、あるいは全国一律でも可能である。

特定最低賃金の導入は、運賃水準の確保にも繋がることから、労使関係の安定のみならず、事業の公正競争確保の役割を果たすものであるが、現時点では高知県で910円（一般貨物自動車運送業）が設定されているのが唯一の事例である。営業区域規制のない現状において、各地方の経済圏に対応した、より大きな範囲での設定が効果的である。

具体的には、現在設定されている高知県の一般貨物自動車運送業の特定最低賃金額を基本に、全国ミニマムとして中央労使（産別本部と全日本トラック協会）で設定、あわせて、各地方経済圏の実態に応じて、地域の労使（産別の都道府県組織と都道府県トラック協会、複数の都道府県単位を含む）で全国ミニマムを上回る特定最低賃金を設定することが有効と考える。

については、「産業別最低賃金制度の確立に努める」との貨物自動車運送事業法制定時の附帯決議も踏まえ、特定（産業別）最低賃金の新設は労使で取り組むとしても、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。あわせて、事業者団体と特定最低賃金に対する理解を深める場を設置されたい。

【回答】（労働基準局賃金課）

都道府県ごとに定められております地域別最低賃金が、すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティーネットとしての第一義的な役割を担っている一方で、今回、ご要望いただいている特定最低賃金については、これを補完するものとして関係労使の申出に基づきまして、地域別最低賃金よりも高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に、決定されるものでございます。

それぞれの目的に応じて役割を果たしているものと考えております。トラック業の関係労使の皆様から、特定最低賃金の設定の必要性について申出がございま

した場合は、中央最低賃金審議会もしくは地方最低賃金審議会において、円滑な審議が進められるよう努めてまいりたいと考えております。

特定最低賃金は、その決定の手續も当事者も関係労使の皆様の主体性によって行われる制度でございますので、関係労使の合意が得られるように努めていただければと考えております。

- (3) 過労運転の防止を定めている輸送安全規則（貨物自動車運送事業法に基づく省令第4条第3項において、「休憩又は睡眠のための時間及び勤務が終了した後の休息のための時間」を十分に確保するよう事業者が勤務・乗務時間を定めて運転者に遵守させなければならない、とされている。

働き方改革において副業について議論の俎上にのせられているが、ドライバーの場合、副業によって休憩・休息のための時間の確保の状況の把握が困難となるおそれもある。

については、副業に関して、過労運転防止の観点から厚生労働省として原則として反対（禁止あるいは厳しく制限）のスタンスで対応されたい。

そして、例外的にドライバーが副業する場合においても、事業者の責任で本来業務と合わせて改善基準告示に適合するよう強く指導されたい。

その際には、ドライバーのトラック、バス、ハイタク、運転代行にまたがる複数業務の掛け持ちや、それを仲介する事業が横行することも懸念される。については、運転免許証番号と法人マイナンバーを活用した、事業者を選任される運転者の行政の登録制度（項目は現在の運転者台帳を想定）を創設するとともに、改善基準告示については、各モードで最も厳しい項目を適用されたい。

【回答】（監督課）

厚生労働省においては、平成30年1月副業・兼業について、企業に働く方が現行の法令の下で、どういう事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成しております。

ガイドラインでは、企業の対応として、実際に副業兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方は納得感をもって進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要であること、労働時間や健康の状態を把握するためにも副業兼業の内容等を労働者に申請届出させることが望ましいことといった規定に加え、健康管理についても、副業兼業者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働きすぎにならないよう、例えば自社での労務と副業、兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外、休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業所において、適切な措置を講じることができるよう労使で話し合うことが適当であるとの記載を盛り込んでいるところでございます。

今後についても、昨年の12月8日に閣議決定されました新しい経済政策パッケージにおいて、副業、兼業の促進とともに、副業兼業における働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方について、労働者の健康確保に留意しつつ労働政策審議会などにおいて、検討を進めるとされたところであり、これを踏まえ検討を進めてまいりたいと思います。

(4) 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】（監督課）

厚生労働省におきましては、長時間労働の是正に向けまして、平成27年の4月、長時間労働の監督強化のため、過重労働撲滅特別対策班、通称過特と呼ばれるものですけれども、こちらの創設、同年5月全国的に複数の事業場で月100時間超の違法な長時間労働を行う企業の名称を是正指導した段階で、公表する仕組みを導入。

平成28年の4月から監督指導の対象を従来のも月100時間超から、月80時間超の残業を把握したすべての事業場へ拡大するなど、法規制の執行強化を図ってきているところでございます。

また、平成28年12月に策定されました過労死等ゼロ緊急対策に基づきまして、違法な長時間労働を複数の事業所で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行うこと。是正指導段階での企業名公表につきまして、過労死等事案を追加するとともに、違法な長時間労働を月100時間超から月80時間超に要件を拡大するなどの、更なる取り組みの強化に取り組んできたところでございます。

さらに、平成30年の4月に編成されました労働時間、改善指導援助チームにおきましては、特に法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分とは言えない中規模、小規模の企業に対しまして、きめ細かな相談支援を行っていくこととしております。

これらの取り組みを継続することにより、労働時間の法制度の周知と法令順守を徹底してまいりたいと考えております。

さらに加えて、監督指導時におきましては、労働基準法第106条に定めまます36協定等の周知を含めて、法令違反が認められた場合には、是正指導を徹底しているところでございます。

なお、36 協定の公開という点に関しましては、日本最高戦略 2016 におきまして、若者女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、見える化の取り組みの導入がうたわれておりまして、例えばエルボシ企業等を掲載したサイトなど、既存のサイトで提供しております職場情報を収集し、検索や企業間資格を容認する総合的職場提供情報サイトというものが、平成 30 年の 9 月の末公開予定となっております、こちらのサイトに 36 協定と特例時の上限について掲載する予定としております。

(5) 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】（労働基準局監督課）

賃金台帳の調整を必要とする理由としまして、一つ目に国の監督機関が、各事業所の労働者の労働条件を随時たやすく把握することができるようにすること。次に、労働者の実績と支払賃金との関係を明確に記録することによって、使用者のみならず労働者にもその労働とその対価である賃金に対する認識を深めることというものがあげられます。

一方で、労働基準法第 101 条においては、労働基準監督官は、事業場に臨検し、帳簿及び書類の提出を求めることができると定められているところでございます。

こちらの帳簿及び書類には、賃金台帳も含まれているというふうに解されております。さらに、労働基準法上、労働者に賃金台帳閲覧させる義務を使用者に課していないところではございますけれども、労働基準法第 108 条により、使用者には賃金台帳適切に調整する義務があり、賃金台帳に故意に虚偽の労働時間数、時間外労働時間を記載した場合には、労働基準法 120 条により、30 万円以下の罰金に処されることとなります。

したがって、個別の労働者から割増賃金、部払い等の申告があった場合、労働基

準監督機関としては、申告人が所有している労働時間数を確認したうえで、使用者が使用する賃金台帳を確認すること、これを徹底してまいりたいと思います。

賃金台帳記載項目の労働者の交付義務を盛り込むことにつきましては、使用者に新たな負担を強い得ることになりますことから慎重に検討してまいりたいと考えております。

- (6) 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】

労働基準法施行規則第 32 条については、運輸交通業に従事させる自動車に乗務する運転者などに休憩時間を与えなくてよいとしているものでございます。こちらの長距離については、第 34 条による休憩所外の特例を認めるという本条の趣旨に鑑みまして、時間的距離というふうを考えられておりまして、その長さを 6 時間以上と要する距離としております。

また、休憩時間が適用除外となる自動車運転者の労働者に対しても、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準において、健康確保処置を図っているところでございまして、引き続きこちら適切に指導してまいりたいと思います。

- (7) 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】

労使の合意形成を踏まえた改善基準告示の改正の在り方につきまして、慎重な判断が必要と考えています。

- (8) 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）

ご要望の中身としましては、現状の労働基準行政の取り組みの強化等、まだまだ甘いというご指摘かと思いますので、引き続き国交省とも、もちろん現場だけではなくて、国交省・厚労省と連携して対応したい。相互通報や合同監督・監査これについても連携して、自動車運転者の労働条件確保の改善に努めてまいりたいと考えております。

3. トラック免許取得講座の拡充等の人材確保に関する施策について

運輸業界における人材不足が顕著となっていることから、営業用自動車の運行に資する準中型～大型、けん引免許、および各種2種免許取得講座の一層の充実に向けて、教育訓練給付金や人材開発支援助成金制度の充実化に取り組まれない。さらに、これらの免許は一般に順次取得することでステップアップを図る職業免許であり、より上位の免許を取得することは生産性向上に資するものであるから、「第四次産業革命スキル習得講座」の例にならって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。

あわせて、厚生労働省が各都道府県に委託して実施されている地域創生人材育成事業について、現在、ドライバーに活用できる県は群馬県と神奈川県のみである。については、この地域創生人材育成事業を全国の都道府県が活用してドライバーへの人材育成に寄与できるよう、各都道府県に指導されたい。

【回答】

厚生労働省におきましても企業における教育訓練については重要と考えており、人材確保の観点からの支援は必要と認識しております。このため、教育訓練給付制度におきましては、平成30年4月1日現在、大型1種、2種、中型1種、2種、準中型及び牽引の運転免許の取得を主たる目標としている講座を4,429講座指定しており、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ところでございます。

また、中小企業事業主が、雇用する労働者に準中型から大型、牽引免許、各種2種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支援しているところでございます。

さらに、昨年度より生産性が向上している事業所につきましては、助成率、助成額の引き上げを行っております。加えて、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した場合には、高い助成率で助成し、昨年度

より助成対象となる訓練時間につきましても、20 時間以上から 10 時間以上に緩和することにより、手厚い支援を行っております。

なお、専門実践教育訓練につきましても、制度趣旨としまして、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、この点につきましても、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ます。

また、地域創生人材育成事業は、地域の創意工夫を生かした人材育成の取り組みをコンテスト方式で選定し、都道府県がやっている事業でございます。コンテスト方式を採用しているため、国から特定の業種に対するメニューを実施するよう都道府県に指導することは、制度上困難でございますが、これまで事業を実施してきた各都道府県の取り組みにつきましても、ホームページ等を通じて周知を行っているところでございます。

なお、ドライバーに活用できる県は、群馬県と神奈川県のみとされておりますが、既に実施している埼玉県、長崎県、滋賀県のほか、30 年度からは新たに宮城県、広島県、大分県において、運転免許取得後支援する訓練を開始する予定でございます。

いずれにしましても、今後とも引き続きトラック運転手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と思っております。

【質疑・応答】

【質問】 今回の働き方改革で労働時間に対するいろいろな質問が出ているのですが、例えば今回、自動車運転者で5年の猶予と 960 時間出ているのですがけれども、これを守っていて、過労死の抵触するケースというのはないのでしょうか、あるのでしょうか。教えていただきたいと思えます。例えば 960 になった場合に、960 の範囲で守っていれば、過労死の対象にならないのか、なるのかということについて、お教えいただきたいなと思っております。

【回答】

一概にその時間だけの議論ということにはならないのかなと思っておりますけれども、いずれにしても、正式な回答をさせていただくにあたっては、担当の部局から回答をさせていただくような形になると思っておりますので、ご了承いただければと思います。

【質問】 これまで、改善基準告示にしても、基準告示は守っていますよと、その範疇の中に収まっていますよと。しかし、もし死亡事故等々起こった場合に、一方では過労死認定を受けるという、ダブルスタンダードが発生してしまう事例があります。今回は、基準法の中に法律として明記されるわけですから、同じように一方の法律を守っていても、また過労死のほうでは対象になってしまったり、あるいは先ほどお話があった寝不足の関係などの罰則強化の適用になってしまったりというようなことがないように、できれば関係法令が整合性のとれものにしてほしいという思いが強いものですから、一つよろしくお願ひしたいと思ひます。

【要望】 いろいろな考え方が出ているのですが、整合性をつくらないと、まずいと思うんですね。僕らいつも思っているのは、厚労省さんの基準であり、法律が一つのガイドラインで、これによって労使がどうきちんと向き合っ、いい環境づくりをするかということと、一つの土台なんですね。だから、きちんとガイドラインというものがあつてはじめて労使が協議もできると思っています。

【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】

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、考えておりますが、港湾労使の間において、雇用保障に関する考え方、港湾労働者の登録に関する考え方など、条約の規定には、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、労使の検討状況を重視してまいります。

本条約の内容について、我が国においては、労働安全衛生法、その他関係法令によって、当面維持されているところではありますが、一部関係法令の規定にする点があり、現状において批准は困難ではありますが、今後とも批准に向け検討してまいります。

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】

港湾労働法の適用対応については、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、事業活動の可能性及び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であると考えております。

適用法案の範囲、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りますが、港湾労使の合意もその一つの要素と考えております。労使の状況に関しては、課題の整備、課題克服の要件と解決策などについて、港湾労使の委員会において検討されると承知しております。厚生労働省としては、その検討状況や方向性を重視していきたいと考えております。

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】

労働者の石綿の被害につきましては、労働者に雇用されている間は、労安全性法令に基づく健康診断の実施を義務付けておりまして、離職後は要件を満たすものに健康管理手帳を交付して、国の費用で健康診断を実施しているところです。

また、業務上に事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、労災保険制度に基づいて、必要な給付を行っていきまして、労災保険法の対象とされない方につきましては、環境省において、石綿救済法に基づく給付を行っているところでもあります。

今後とも、これらの取り組みを適切に実施してまいりたいと考えております。

建設港湾対策室としては、皆様のご意見等を関係部局等に対し情報提供を行うなど、連携を深めてまいりたいと考えています。

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、当該事業者に対して指導を行うこと。
- (2) 港湾労働への「一般派遣」を導入しないこと。
- (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】

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、さらなる連携強化を図ってまいります。

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制度として、港湾労働者派遣制度が導入されております。そういったことから、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いと考えていることから、今後も規制を緩和するというのとはございません。

港湾運送の波動性は依然として存在しており、個別事業者において、常用雇用する労働者のみにより波動性を吸収することは一定の限界があり、港湾派遣労働者又は日雇労働者といった企業外労働者に依存せざるを得ない状況にあります。

しかしながら、日雇労働者の就労に対しては、第三者が不当に介入する弊害も生ずる恐れがあるということなどから、現行制度においては、6大港の日雇労働者の雇用に関するルールを取り決めているところです。

厚生労働省としては、各事業主における日雇労働者の利用状況の把握に努めておりますが、平成28年度の港湾労働者に占める日雇労働者の就労割合については、6大港全体の約3%にとどまっています。

一方で、各港における日雇労働者の就労割合には差があることから、今後とも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ついて、いわゆる港湾労働者の方を原則とする港湾労働法の趣旨等を事業主に対して説明してまいります。

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

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。
- (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、港湾運送事業者には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、港湾運送事業者には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ずること。
- (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】

国交省所管の港湾運送事業法は、港湾や港湾運送の事業に係る秩序維持等を目的にしているのに対し、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などを目的としております。両法の適用対象は、それぞれの法目的を達成するために必要な範囲で定められており、これらに相違が生じることについて、ご理解をいただきたいと思います。

倉庫については、そこに従事する労働者の雇用の改善及び労働力の的確な需給調整を図る必要があることから、港湾倉庫として港湾労働法の適応対象としています。

港湾倉庫は、港湾労働法施行において厚生労働大臣が定めた区域内にある倉庫以外の貨物のみを通常に取り扱うもの以外としており、荷物を扱っていない倉庫、物流施設については港湾倉庫とはならないところです。

港湾労働者証の交付等の際には、引き続き港湾労働法令に沿って適切に審査してまいります。

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、このような業者に対し、告発等があった場合には、迅速に対応できるよう各労働局を指導してまいります。

【航空貨物関係】

1. 輸入申告に伴う検疫業務の円滑化について

- ① 審査時間を要することで航空貨物輸送における迅速性を損なう事例が発生している。海上貨物輸送においてもいえる事であるが、特に、航空輸送における迅速性という便益を損なうことがないよう、審査の迅速化を図られたい。

(事例 関西空港) 品目が多岐に亘ることが事前に判明していた為、申告日の前々日から食品監視課へ商品の詳細を伝えていた。通常 6 時間程度で輸入許可となる案件が、食品審査の遅延により 12 時間を要する結果となり、車両待機や夜間搬出に伴う追加費用の発生を招いた。

(事例 成田空港) 食品監視課への申告から丸一日以上経過しても未審査の状態、通関業者への連絡がない場合がある。通関業者からの問い合わせで初めて未審査状態であることを認識し、審査を開始した。

(事例 大阪南港) 衛生証明書等必要書類を一式そろえて申告を行ったにもかかわらず、審査に時間を要し、通関業者から問い合わせを行ったことで審査が開始された。

- ② 審査時間の短縮に関連して、審査業務の引き継ぎを徹底されたい。

(事例) 週末や大型連休に入る際に、審査官の引き継ぎが不徹底である為、審査に進捗がなく、問い合わせを行っても問い合わせ内容が通じず、深刻な配送遅延を生じさせる場合がある。

- ③ 審査に必要とされる提出書類、書類へ押印・記載文言などが官署により不統一であるため、書類準備や訂正作業に時間を要し、荷主に負担を掛ける事例が発生している。については審査業務の標準化を図られたい。

(事例) 輸入実績を有する貨物について、通常、輸入申告を行っている官署では輸入者作成の証明書で対応しているところを、他官署で輸入申告した場合に追加の書類提出を求められ、輸入許可を得るまでに時間を要した。

- ④ 初めて輸入する商品については成分分析が必要とされるため、分析機関への検査要請に先駆けて、食品監視課をはじめとする当局へ分析が必要とされる成分について教示を求めても回答が得られない場合がある。

(事例) 荷主と通関業者で確認することで、当局へ問い合わせる内容ではないとの回答を得た。

(事例) ホームページに掲載があると言われ検索をおこなったものの、掲載様式、内容が複雑であるため、荷主にとっても通関業者にとっても理解が難しく、手続きに窮した。

【回答】

輸入申告に伴う検疫業務の円滑化について、①の審査の迅速化とか、②の審査業務の引継ぎの徹底、③審査業務の標準化、④で教示依頼をしても回答が得られない対応があったというところですが、いただいた事項につきましては、われわれとしましても大変重要な内容であると認識しておりまして、そのような事案がないように、日頃から意識して業務を行おうというところでございます。

1点目としましては、各検疫場でのご対応という話になりますけれども、審査対応に差が生じないように、こちらのほうから業務要領を指名しまして、手続の統一化を図るとともに、通知等で個別の対応についても、対応を図っているところであります。

2点目としましては、業者の皆様には、常日頃からお願いしているところではございますけれども、届出の提出が貨物到着の7日前から申告が可能となっておりますので、可能なかぎり、時間にゆとりを持った届出提出にご協力をお願いできればというところになっております。

また、継続される輸入貨物につきましては、その前情報と申しますか、実績情報、それらを可能な限り輸入届出書のほうに記載の上、申告いただけるように、相互連携を図っているところでございます。

加えまして、昨年10月から新たにですけれども、われわれの情報システム、FAINSと言われる情報システムを利用しておりますけれども、こちらを公開いたしまして、新たに双方向通信機能というものを加えました。これは、今まで検疫情報から一方的だった連絡体制を、業者からも検疫情報に連絡をとることができるようになった双方向での通信機能というものを設けました。これらの対応をとることによって、審査の迅速化、引継ぎ標準化に取り組んでいるところでありますので、今後も輸入申告に伴う業務の円滑化に努めてまいりたいと思っておりますので、引き続きご協力のほどをどうぞよろしくお願いいたします。

2. FAINS登録の全国一元化について

食品の輸入に際しては、貨物到着地を管轄している検疫所をつうじ、輸入する度に検疫を受けなければならないが、その検疫所において輸入実績がない場合は、FAINSの新規登録を行う必要がある。新規登録のなかには承認まで一週間以上かかる事例もあり、長期化すると食品輸入のリードタイムが大きく損なわれることになる。

ボトルネックとなっている「新規登録」の行程を削減していくためには、税関と検疫所が個別のデータベースを保有し続けるのではなく、一元管理をしていくことが有効である。

具体的には、F A I N S の登録データを申請した検疫所に限らず全国で「輸入実績済」として適用できるよう情報共有することや、「法人番号」を軸にF A I N S とN A C C S のデータベースを紐づけ、マニュアルによる申請を減らしていくことである。検疫申請の効率化・短縮化にむけた喫緊の課題として検討されたい。

【回答】

F A I N S につきましては、平成8年から導入しておりますけれども、平成25年に、税関側のシステムでありましたN A C C S というところと完全統合しております。現在は輸入食品監視支援機能となっております。

なので、ご指摘いただいたような実績の全国共有化でありますとか、法人番号による紐づけというところは、N A C C S との完全統合のタイミングで既に実施済みというところになっております。

現行、厚生労働省の輸入届出というシステムに関しましては、ほぼ95%以上がこの電子システムを利用した届出申請というところになっております。また、引き続きこのF A I N S 機能の充実化とか、利便性の向上につきましては、努めてまいりたいと考えているところでございます。

3. 薬機法該当品における輸入承認書番号の入力簡素化について

薬機法該当品の通関に際しては、該当品の輸入承認番号全てを輸入申告書承認書番号入力欄へ入力することが義務づけられている。品目が多数に及ぶ場合は、記事欄の使用、別紙リストを作成し、輸入申告書に添付することで対応しており通関書類の作成、通関士審査において相当な時間を要している。

電子送信にて通関書類を提出する場合は、輸入承認書を輸入申告書の添付書類としているため、輸入申告書への承認書番号入力は省略可能と考える。

入力の省略により、通関書類作成、通関士審査の工程が削減され、通関業務の迅速化を図ることができるので、電子送信で通関書類を提出しているものに限り、輸入申告書承認書番号入力欄への薬機法輸入承認書番号の入力を省略されたい。

【回答】

(生活衛生局 麻薬対策課)

薬機法該当品における輸入承認書番号の入力簡素化については、輸入承認書番号の入力ということに関しては、多分財務省の税関のほうで設定なりやられていることかなと思いますので、基本的にそちらの財務省のほうにお尋ねいただければいいかなと思っております。

4. 薬監証明取得時の審査対応の効率化について

地方厚生局における薬監申請では、提出書類のコピー部数や、記載方法の詳細に

ついて指摘を受け、書類を差し戻されることがある。

これらの差し戻し理由は、「日本国内にて承認や認証等の手続を経ていない医療機器等を日本国内に輸入するための監査」そのものに影響を受けるものではなく、申請・審査当事者双方にとって必要以上の業務負荷がかかっているものとする。

薬監そのものに影響を受けない申請内容については必要に応じ柔軟な対応をとられるよう要請したい。

【回答】

薬監証明取得時の審査対応の効率化についてであります。地方厚生局のほうで薬監証明の発給をやっておりますけれども、そちらの申請の審査に関しましては、輸入間使用料というものを通知でお示ししております。そちらに基づいて具体的な提出書類とかいうものを決めて審査をやっていくというところなんです。

その審査にあたりましては、要領に基づいて必要な書類とか、記載事項について不足等がある場合には、ご指摘させていただくという場合もございますけれども、その要領の範囲を超えて何か、ご指摘をすとかということはないと思っております。

それから、何かご指摘をさせていただくという場合につきましては、その中身、とても基本的なことであるとか、重要なことであるとかいうようなところに、何かご指摘させていただくような部分がある場合には、差し戻して書いていただくという場合もございますし、もしくは軽微な事項であれば、かつ、明らかに記載の間違があるとかいう場合には、申請者の方に確認をさせていただいた上で、厚生局のほうで直して、次回以降、ご留意してくださいということでやらせていただくという対応もしているという状況でございます。

いずれにしましても、今回のご要請・ご要望は、各厚生局のほうにも共有は既にさせていただいておりますので、今後とも当然ながらそういった何か不要なご指摘等々、ご指摘をさせていただくということはないように、今もないと思っておりますけれども、そういうことはないようにしていきたいと思っております。

5. SDSの記載事項について

有害性のおそれがある化学物質を含む製品については、SDSの作成・提供が義務づけられている。しかしながら、日本工業規格 Z7253 附属書D「D.15 項目 14—輸送上の注意」で規定されている国連番号・容器等級・国連分類などが反映されていないSDSも多く、貨物輸送の安全が担保されない状況が存在する。については、輸送上の安全確保のため、国連番号・容器等級・国連分類を推奨記載項目から必須記載項目へと変更し、周知されたい。

【回答】

(医薬局の川崎対策室)

毒物、または劇物情報提供について、SDS の記載項目につきましては、毒劇法の施行規則第 13 条の 12 に規定されておりました、同条第 13 号に輸送上の注意ということで規定をさせていただいています。

この規定を定めました平成 24 年に通知を出させていただいているのですが、そこにおいて毒物の SDS の記載項目につきましては、JISZ7253 に従って記載することとしておりました、同日において輸送上の注意に記載する事項として、ご指摘いただいた国連番号・容器等級・国連分類等は推奨項目として指摘されたと認識をしております。

今後も、毒物・劇物に関する必要な情報が提供されるよう、当局としても考えている次第でございます。

労働基準局のほうから補足して、SDS に関しましては、日本工業規格 J I S の Z7253 で定められておりますけれども、労働安全衛生法におきまして、労働者と安全と健康を守るという法令につきましては、J I S 規格に準拠した記載をしていれば、通知義務を果たしたということにさせていただいているわけでございます。

J I S 規格につきましては、その付属書 D におきまして、国連番号・国連分類・容器等級について、その情報を記載することが望ましいこととなっております、一番最後の国内規制がある場合には、その情報を記載するとなっているわけでございます。

この項目でございますけれども、これは輸送に関する国際規制の項目でございます、国連番号とか国連分類とかそういうものは、国土交通省が所管しております航空法で定められているものでございまして、こちらの義務づけについては、国土交通省のほうで定められるものと、こちらのほうでは認識しているところでございます。

【観光関係】

1. 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ている。政府は 2020 年に訪日外国人 4,000 万人を目標に掲げていることもあり、今後さまざまな国から多くの旅行者が訪日することが想定される。ついては、「安全・安心の観光立国」に向けて、国際線が乗り入れる各地の空港ではこれまで以上に検疫体制の強化に取り組まれない。

【回答】

海外から持ち込まれる感染症について、基本的に検疫なんですけれども、感染症ということになりますと、潜伏期間というのがあるので、検疫というのはまだ発症していないということもありますので、そこで見つからないという可能性もございます。なので、国内で感染する場合もございますので、そうしたものにつきましては、感染症の病原体が侵入しないように水際で防止するよう努めてまいりたいと思います。

(医薬生活衛生局研究)

検疫体制の強化についてということですが、研究所のほうでは、鳥インフルエンザですとか、あとはアラビア半島のほうで流行っている中東呼吸器症候群マーズと言われるものですか、あとは今アジアとかでも広がっておりますけれども、ブラジルなどでは非常に問題となっていましたジカウイルス感染症とか、そういった日本にないような感染症が、そういったものを輸入感染症という形で整理させていただいておりますけれども、そういったものが入らないように、海外から来た航空機ですとか、船舶について検疫を行っているような状況でございます。

昨今は、訪日外国人旅行客が非常に多いという状況もありますので、そういった日本にないような病気が持ち込まれないように、水際で空港とか港とか、そういったところで、適切な検疫を対応するとか、そういったことは非常に重要だと考えております。

そういったような背景もございまして、私どもとしましては、検疫官の増員とか、そういったことについて対応しているところですが、昨年度におきましては、検疫官 50 名を増員等している状況です。

今年度につきましても、さらに 85 名という枠組みで増員をしたところでございます。これについては、また今後、主要空港ですとか、あとは地方空港とか、いろいろなところに新たな時間帯に入ってくるとか、新規航空会社が参入するとか、そういったような状況にございますので、そういった動向を確認しながら、適切な配置をやっていきたいと考えております。

併せまして、人の対応だけでは追いつかない部分もございますので、ある程度感染症が拡大しないような機器といったものを導入するというようなことも行われています。例えば、患者を搬送する車両ですとか、そういったものがございますので、そういったものについては、中にヘパフィルターを搭載して、外に出すんですね、空気をきれいに浄化して出すとか、そういったようなものを、優先順位を付けながら対応しているような状況でございます。

引き続き外国からのお客様の入ってくる状況などを勘案しながら、適切な協力対応をしていきたいと考えております。

2. 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、不顕性患者についても従事しないように十分留意している。そのようななかで、従事者に因らない不可抗力的な集団感染の事例についても、従事者が感染要因である事例と同様に営業者名称が公表されることは配慮を願いたい。また、営業停止等の行政指導については保健所ごとに対応の差が見られるため、複数の地域で営業している宿泊施設では自社内での指導基準を明確にすることができない。あらためて、不可抗力的発症に対する営業所名称の公表に留意されるとともに、画一的な対応むけて指導基準を明確にされたい。

【回答】

食中毒の関係ですと、食中毒が発生したときに、保健所に連絡などが入って、保健所の調査で患者の検便ですとか、あるいは居住者の検便とか、あと食材が残っていれば、食材を採取して、その結果を見て、その施設が発生させた原因があるかどうかということ調査して判断をしているというような作業を進めています。

あわせて、その施設で感染症で嘔吐した人がいないかとか、そういった感染症的な要因というのがあるかないか、そういったものを排除して、食品による感染症だということであれば食中毒として判断をしていくということです。

食中毒として判断をした場合は、基本的に営業の禁止・停止の処分というのが課されることになるのですが、そもそも営業の禁止・停止の目的については、その施設の例えば衛生上、消毒の状況が悪ければ消毒をするとか、あと従業員の衛生教育とか、そういったものに当てられる期間として数日間、3日とか5日とか、そういったのが設けられているという状況でございます。

ですので、引き続き食中毒の調査については、そういった感染症的な発生がないということ排除しつつ、調査を進めていくということと、営業の禁止・停止については、そういった衛生教育ですとか、消毒に当てる期間ということになりますので、再発の防止とか、拡大の防止の観点から、そういった調査を行っているということでご理解いただきたいと考えております。引き続き、このような体制で臨んでいって、国民の健康管理を考えているところでございます。

3. 訪日外国人旅行者の救急患者受け入れについて

訪日外国人旅行者拡大にむけて各種施策を推進していくなか、外国語対応の医療環境についてはさらに整備していく必要がある。宿泊業において救急患者の対応を行う際、「ホテルスタッフ付添のもとなら受け入れる」「ホテル側が支払いをしてもらえるなら受け入れる」などといった実態があり、苦慮している。特に、診察にあた

り宿泊施設のスタッフに通訳を求められることは、宿泊業として求められる外国語のスキルを超えているため、安全安心の医療の面から改善を求めたい。今後は、訪日外国人旅行者の対応ができる医療機関数をさらに増やしていくとともに、夜間休日における救急患者受け入れ、海外クレジットカードの支払い、健康相談ホットラインなどの環境整備を図られたい。また、体調不調の際には通常の診察時間内に速やかに受診する、スマートフォンの通訳アプリを活用するといった啓発活動についても検討されたい。

【回答】

訪日外国人旅行者の救急患者受け入れということにつきまして、衛生局総務課医療国際展開室推進室からご回答申し上げます。ここでは、ホテルスタッフ付き添いのもと受け入れられるですとか、ホテル側が支払いをしてもらえらる受け入れられる、外国人観光客が健康上の問題が起きたときに、こういった様々訪日外国人がどんどん増える中、宿泊業の方々様々な課題に直面しているということは、重々承知しております。

厚生労働省としましては、まず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という外国人患者受け入れのための環境整備というのが第一だと考えておまして、今まで整備を進めてきたところでございます。

具体的には、未来投資戦略 2017 で、外国人患者受け入れ体制が整備させた医療機関というものを 2020 年までに 100 か所整備すると目標を掲げておりましたが、大幅に前取りしまして、2017 年度中に達成したというところでございます。

こういった環境整備につきましては、引き続き外国人患者受け入れに関する環境整備を実施してまいりたいと考えております。

ただ、ご指摘ありますとおり、外国人患者の受け入れに関しましては、病院におけるクレジットカードの導入促進ですとか、IT 技術を活用した翻訳システムの導入、そして救急患者受け入れにかかる整備等、様々な課題があるというふうに認識しております。こういったことに関してクレジットカードでしたら経産省ですとか、そういった関係省庁ごとに対応していく必要があると考えておまして、このような様々な課題に政府一体となって対応していくために、本年 3 月 22 日に内閣官房のもとに訪日外国人に対する適切な医療等の確保に関するワーキンググループというものを設置させておまして、観光庁や経産省そういった関係省庁と協力して、対応を検討してまいりたいと考えております。

厚生労働省としましては、こうした枠組みを活用しながら外国人患者の受け入れ態勢整備をより一層取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

4. 住宅宿泊事業法案とその付帯決議にもとづく民泊の運用について

住宅宿泊事業法案とその付帯決議にもとづく民泊の運用について、法律に則った運営をしている業者の公開とともに、違法民泊業者には民泊仲介業者も含め厳しい取り締まりと処罰を徹底されたい。

【回答】

違法民泊というのが最近テレビとか、ニュースでもかなり報道されておりました、住宅宿泊事業は、厚生労働省と国土交通省の共管の法律になっているのですけれども、違法民泊対策をしっかりとやっていかなければいけないなという形で、厚生労働省、観光庁しっかり認識をしております。

まず、現状を申し上げますと、健全な民泊サービスの普及のため、住宅宿泊事業を営む方の届出制度であったり、住宅宿泊管理業、仲介業といった登録制度を設けました住宅宿泊事業法案が昨年6月に成立をしまして、施行が今年の6月15日、来月を予定しております。

住宅宿泊事業法にもとづく届出、または旅館業務にもとづく許可の申請のいずれも行っていない無許可営業業者、いわゆるこうした人が無許可、違法民泊というふうに違法民泊業者といわれているのですけれども、そういった方に対してより厳しい取り締まりを行っていくという観点から、昨年10月に旅館業法の一部を改正する法律というものが成立しまして、こちらで、無許可営業業者、旅館業法の届出を行っていない。そういう違法な悪質な違法民泊業者に対しての罰金額を上限3万円のところを6月15日以降は100万円に引き上げるという形でしっかり取り締まり、厳しい取り締まりをしていくという形で、措置を講じているところでございます。

住宅宿泊事業法の適切な運用及び違法民泊の取り締まりについては、関係省庁、観光庁とか、しっかり連携をしつつ実施してまいりたいと考えております。

仲介業者については、この部分については観光庁の単管というところになるので、ただ、仲介営業についてもしっかり取り締まりをしていきたいということで、観光庁としても検討してまいりたいと思います。

5. 受動喫煙防止対策の徹底

日本は世界で最も受動喫煙対策の遅れた国と言われている。

- ① 観光地、公共交通機関、飲食店を中心に法改正とともに受動喫煙防止対策の徹底を図られたい。
- ② 対策により営業活動に影響が大きいと思われる事業者には補助や支援を検討されたい。

【回答】 健康局健康課

受動喫煙対策についてということで、現在、望まない受動喫煙をなくすために、

多くの方が利用される施設について、原則屋内禁煙とするといった内容を踏まえた健康増進法の一部を改正する法律案という名前で、今国会に法律案の改正を提供させていただいております。

まずは、法案が成立することに向けて、努力をさせていただくこととしておりますが、今後は、この制度の内容に加えて、受動喫煙によって健康影響があるということについても周知を行いまして、対策を徹底してまいりたいと考えております。

併せて、皆様にもこの本法案の内容についてもご理解をいただきまして、受動喫煙の周知啓発についても、ご協力をいただくことができればと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

続いて、②についてですけれども、そうした受動喫煙対策を進めることによって、例えば既存の飲食店のうち経営の規模が小さい事業者におかれては、事業継続に影響を与える可能性もありますので、今回の法改正にあたって、本法案においては、これに配慮して経過措置を設けることとさせていただいております。

加えて、そうした飲食店における中小企業の事業主の方が、受動喫煙対策の取り組みにあたって、喫煙専用室を設置するにあたっては、その費用の助成であったり、税制の支援なども行うこととしておりまして、中小企業の方であっても、受動喫煙対策が進むような形に対策に取り組んでまいりたいと考えております。

【質疑・応答】

【質問】 空港関係というところで、先ほどノロウイルス感染症取扱いについてというところでご回答いただいたのですが、全国展開をしているホテルもある中で、保健所にご指導をいただく際に、やはり保健所ごとにその対応であったりとか、指導をいただく文言であったりとかというのに差があるというか、そのような印象を受けるのですが、おそらくそのようなことはないかと存じますが、そのあたりのところの指導基準とかという部分は、もちろん全国統一に基準が定められていると思うのですが、定期的に見直しをされたりですとか、逆にいわゆる指導をされる事業者から様々な声などを共有されたりですとか、そういうようなことは定期的に行っているのですか。

【回答】

調査の書類に関しては、食中毒処理要領ですとか、調査マニュアルというのを示して、まず基本的にそういったものをベースに各都道府県のほうに、対応方針を決めて許可をしているという状況でございます。

食中毒については、原因が様々でして、例えばノロウイルスでいいますと、結構、二枚貝の牡蠣とか、二枚貝に蓄積されることが多いと言われていて、二枚貝が

原因なのか、それとも調理従事者がノロウイルスに感染をされていて、その調理従事者が食品を汚染する場合とか、様々なケースがありますので、その状況に応じて、例えば二枚貝の加熱が不足しているというようなことが判明しているのであれば、きちっと加熱を徹底するとか、あと調理従事者が原因ということであれば、調理従事者の健康確認ですとか、健康の検査とか、そういったのを徹底するというようなことになりますので、その状況とか事案によって指導する内容ですとか、先ほど申し上げた営業停止の期間とか、そういったのが定められているという状況でございますので、そういったところまで画一的にこと細かく、指導するのはなかなか難しい現状ではあります。ただ、冒頭申し上げたとおり、基本的な調査の流れについては処理要領ですとか、マニュアルを示して、個別的な調査とか、医学的な判断とか、検査の手法ですとか、そういったのは統一的に示しておりますので、引き続き、そういった対応をしていきたいと考えております。

【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】（雇用環境担当局）

その対象年齢を小学校卒業に達するまでの要件を引き上げられたいというご要望をいただいております。それに関しましては、例えば事業主の方が育児をされている労働者のために講ずるべき努力義務ですとか、今後ほかの制度につきましても、一番制度をカバーする上限が、小学校就学の時期に達するまでということになっております。

これに関しましては、小学校に入られるとやはり親御さんの育児の負担というのが、それまでより格段に減るといった考えのもとで、最低基準として定めているものでございます。

しかしながら、小学校入学まで放課後の預け先がないとか、育児の環境が困難であるという状況があるということも、また把握しております。事業主の負担等もありますので、直ちにこれを引き上げるというか、予定が現時点ではないのですけれども、今後とも事業主の方と労働者の方の話し合いによって、最低基準を上回る措置が浸透していくような働きかけですとか、仕事と育児を両立しやすい環境整備

というものに、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

- (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】

トイレや休憩室の設備について、これは何台設置するですとか、男女別に分けるですとか、そういった基準については、基準の最低基準になるんですけども、労働安全衛生法において定められていまして、これらにおいて、罰則付きで義務付けられているところです。

この義務付けにつきまして、引き続き都道府県労働局であったり、地方監督署による指導を通じて、徹底して行きます。

雇用機会均等課

女性活躍加速化助成金、こちら現在両立支援等助成金、女性活躍加速化コースという名称で実施しておりますが、こちらについては、女性用更衣室、休憩室、浴室、トイレといった設備の整備も含めて、女性の積極採用や雇用等における課題を解消するための取り組みについて、幅広く女性対象としております。

こちらにつきましては、昨年度より女性の管理職の割合が基準値以上に上昇した中小企業事業主に対する助成も拡充しているところでありまして、ぜひ本助成金のご活用をしていただき、女性の活躍を推進していただきたいと思います。

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】

企業倒産や企業売却においては、不履行が生じないよう企業倒産による未払い賃金が生じた場合に、労働者は生活できなくなってしまうので、その場合、立替え制度があり、労働者の方々に対して、国が事業主に代わって縦カウ払いする制度でございますけれども、これについては、労働者の生活を守るためにも非常に重要なものと認識しておりますので、これからも迅速に対応してまいりたい。

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】

労働保険の適用徴収業務においては、労働保険手続事業対策を最重要課題として、管理促進に取り組んでおります。むろん、自動車運送事業につきましても例外ではなく、地方運輸局等から労働保険の未加入事業者の通報制度が行われており、当該の手続き事業であるということ把握した場合につきましては、運輸局のほうから当該の手続事業の条項を都道府県に未加入事業者通報をいただいているところでございます。

今後も地方運輸局等からも、情報や照会について迅速対応に努めるとともに、関係機関とも連携を行いまして、手続事業の把握に努めまして、都道府県労働局による加入指導を実施してまいりたいと思っております。以上でございます。

厚生年金保険法第92条第1項において、保険料の徴収する権利の事項が2年間と規定されております。したがって、遡及して徴収することが可能な期間は最長2年前までと、現在なっております。

これは、厚生年保険事業において、早期に債権債務関係を安定させる観点から、短期の消滅時効が規定されているものであり、ご提案の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、困難であることと考えておりますので、ご理解をお願いします。

加入保険の健康保険、厚生年金のほうの未加入事業所に対する適用促進については、日本年金機構のほうにおいて、地方整備局等の関係機関から提供された情報の活用によって、実態把握して、現在加入指導を行っているところでございます。

また、平成27年度から国税庁から提供される更新情報を活用して、より一層の適用促進に取り組んでいるところでございます。

また、悪質な事業所に対しては、立ち入り検査を随時行っているところでございます。ただ、罰則については、社会保険に加入した後に、保険料が毎月必ず納付をしていただくという必要があることから、事業主さんに対して、制度の趣旨を正しく理解していただいた上で、自主的な加入手続をしていただくことを重視しておりますので、罰則を直ちに適用するということは現在行っておりません。

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りたい。

【回答】

厚労省としては、ご指摘いただいている出向の事案も含めまして、派遣法との違反が疑われる事案に対しては、各都道府県労働局において調査を行いまして、法違反が認められた場合は厳正に指導・監督を実施しております。

具体的な法違反の情報等がございましたら、各都道府県労働局労働者供給事業担当部署に情報をご提供いただけますと幸いです。今後も労働者派遣法等の規制が重視されるよう、適切に指導・監督を行ってまいりたいと思っております。

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】

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、地域の支援機関との連携や企業内における定着支援などにより、長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、厚生労働大臣表彰を行い、その努力をたたえるとともに、これを広く一般に周知する取り組みを行っているところでございます。

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など、他の事業所の模範となるような取り組みを行っている事業所を表彰しております。

表彰事業所につきましては、ホームページなどにより周知を図っているところでございます。引き続き、障害者の雇用や職場定着に積極的に取り組む企業を評価する、これらの取り組みを実施してまいりたいと考えているところでございます。以上です。

障害者就労支援施設等に対する発注や物品の購入の促進につきましては、障害者就労施設等の生産する商品、役務等を企業等に知ってもらう取組等を実施しておりまして、今後もこうした取り組みを通じて発注を促進する一方で、既に文書中にもありますが、2015年度に優先発注企業等の厚生労働大臣表彰を実施することで、民間需要の拡大をするためのインセンティブの付与を行っているところでございます。

また、今年度も2015年同様に優先発注企業等の厚生労働大臣表彰を予定しているところでございます。

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】

特別支給の老齢厚生年金につきましては、平成6年の改正により定額部分の支給開始年齢、その後、平成12年の改正により、報酬比例部分の支給開始年齢をそれぞれ段階的に引き上げたところでございますが、それは少子高齢化が進行する中で、年金制度の長期的安定や社会経済の変化へに対応を図るために必要であったものであり、ご理解いただきたいと考えております。

（職業安定局高齢者雇用対策課）

法定定年年齢の引き上げにつきましては、年俸的な要素が強い賃金体系ですとか、高齢者の人事制度の在り方、それから企業全体の活力の増進とセットで、今後検討していくべき課題と考えております。

一方で、法定定年年齢を超えて、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おりまして、そのために国としましては、働き方改革実現会議において決定された働き方改革実行計画を踏まえまして、2020年度までの期間を定年引上げ促進の集中期間と位置付けまして、定年の引上げを行う企業に対する助成ですとか、優良事例の普及などを通しまして、企業の自発的な動きが

広がるように働きかけを行ってまいりたいと考えております。

- (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】

現在の年金制度では、高齢者自らが60歳から70歳の間で、受給を開始する時期を自由に選べる仕組みとなっておりますが、今年2月に閣議決定されました高齢者対策大綱においては、65歳より後の受給を選択する繰り上げ制度について、積極的な制度の収支を取り組むとともに、70歳以上の受給開始も選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改正に向けた検討を行うこととされております。

いずれにしても、年金受給の在り方につきましては、人生100年時代を見据えながら高齢期における就業生活の多様化に応じ、1人ひとりの状況を踏まえて、多面的に検討すべき課題であると考えております。制度の具体的な検討については、今後平成31年に予定されている財政検証を踏まえた制度改正の検討の中で大きく行ってまいりたいと考えております。

平成25年に施行された改正高齢者雇用安定法によりまして、高年齢者雇用確保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自社だけではなくて、子会社ですとか、関連会社等一定の範囲のグループ企業まで拡大する仕組みを設けたところでございます。

国としては、こうした仕組みの活用を求めまして、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を取り組んでまいりたいと考えております。

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(永住者など就労に制限がない者を除く)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】

（国土交通省所管のため回答なし）