

1. 新型コロナウイルス関連事項について

(1) キーワーカーへの安全衛生対策について

新型コロナウイルスのみならず、今後発生が危惧される感染症に対し、マスクやアルコール消毒剤など衛生用品の確保と優先配布に加え、PCR検査や抗体検査、ワクチンなどの優先的・無料対応に配慮されたい。

【回答】（健康局健康課予防接種室）

新型コロナウイルス感染症に係る行政検査については、感染者が多数発生している地域等において、各自治体の判断により、現に感染が発生した店舗や施設等に限らず、地域の関係者を幅広く検査するよう要請しております。

感染症のまん延防止の観点から行われる行政検査の費用負担については、感染症法の規定により都道府県等が支弁することとされ、国においては、都道府県等が支弁した費用の2分の1を負担することとされています。加えて、残る2分の1の都道府県等の負担分については、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の算定対象となっており、実質的に国の負担で行政検査を行えることとしております。

また、新型コロナワクチンについて、優先接種の順位は、重症化リスクの大きさや医療提供体制の確保等を踏まえ、

- ①まずは、医療従事者等
- ②次に、高齢者
- ③その次に、基礎疾患を有する者、高齢者施設等の従事者

という形で、順次接種できるようにすることを、政府の分科会での議論を経て決定しており、接種費用についても、全額公費で接種を行うため、無料としています。

優先接種の対象とならない方についても、各自治体へのワクチンの供給量等に依りて、順次接種を進めることができるようにすることとしており、引き続き、各自治体において円滑に接種が進むよう、全力で取り組んでまいります。

今後新たな感染症が発生した場合には、今回の新型コロナウイルス感染症への対応も踏まえ、迅速に、必要な措置を講じてまいりたいと考えています。

(2) ワクチン接種について

ワクチン接種について、副反応やアレルギー等の事情により接種しない方・で

きない方も想定される。政府方針では義務化はしないとのことであるが、職場で接種を強要されることのないよう指導されたい。あわせて、接種しない方・できない方に対する職場での偏見・差別、誹謗中傷等が生じることのないよう指導されたい。

また、ワクチンの有効性や危険性に関して、個人が正しく接種の判断ができる情報を提供されたい。

【回答】（健康局健康課予防接種室）

新型コロナワクチンの接種については、その有効性や安全性に関する情報を国がわかりやすく発信し、そうした情報を踏まえ、国民の皆様が自らの判断で受けていただくことが重要です。

このため、ワクチンに関する正しい理解を広げるべく、厚生労働省のホームページや首相官邸のホームページにおける特設サイト等により情報提供を行うとともに、

- ・接種を受けることは強制ではないこと
- ・接種を受けていない人に差別的な扱いをしてはならないこと

等を厚生労働省のホームページでお示ししています。

引き続き、ワクチンの副反応や効果を含め、科学的知見に基づいた正確でわかりやすい情報を発信するとともに、そうした情報を踏まえ、国民の皆様が自らの判断で接種を受けていただくことが重要である旨を周知してまいります。

(3) 交通運輸、観光サービス産業の維持・存続と雇用維持のための支援について

新型コロナウイルスは、いまだに日本を含め各国で感染終息の見通しが立たず、交通運輸・観光サービス産業では引き続き大きな影響が出ており、雇用の維持はもとより事業の存続の危機的状況は最早「待ったなし」の状態に至っている。これらの産業は社会インフラの機能を有するとともに、また地域社会・経済にとっても必要不可欠な産業であることはいままでもない。とりわけ、こうした影響が長期化すれば、経営面のみならず、人材流出による悪影響も懸念される。

したがって、社会インフラとしての交通運輸・観光産業の維持・存続と労働者の雇用維持に向け、雇用調整助成金の特例措置を収束まで延長することはもとより、従来の資金繰り支援に加えて、緊急事態宣言下で利用が急減しても事業継続する交通産業を含め、困難を極める各産業に対する「事業の維持可能給付金（仮称）」の創設など、新たな経済的支援を推進されたい。

【回答】（職業安定局雇用開発企画課）

雇用調整助成金の特例措置については、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中で、前例のない措置を講じることにより、事業主の雇用の維持の取組等を強力に支援してきました。

5月・6月について、特に業況が厳しい企業等に対して日額上限15,000円、助成率最大10/10の手厚い支援を引き続き行うこととしています。

※以下のいずれかに該当する企業

①緊急事態措置区域、まん延防止等重点措置区域において、知事の要請を受けて、営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ特措法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の事業主

②最近3か月の売上げ等の月平均値が前年または前々年同期比30%以上減少している全国の企業

また、これらに該当しない場合も、日額上限13,500円、助成率最大9/10等、リーマンショック時を超える水準の支援を行うこととしています。

いずれにしても、感染状況や雇用情勢等をしっかりと見極めながら、適切に対応してまいります。

(4) 風評被害の払拭とキーワーカーに対する国民の理解の浸透について

新型コロナウイルスの感染拡大以降、感染リスクと闘いながら現場の最前線に立っている医療・看護従事者や介護従事者、公共交通や物流など社会を支えるいわゆるキーワーカーや、その家族に対しても差別や中傷がいまだに後を絶たない。

また、公共交通利用におけるリスクに対する理解が行き届いておらず、利用を避ける行動や心理的なハードルが広がったままである。ウイルス感染に対する、国民への正しい理解の浸透に向け、国・自治体等からの正確な情報発信と力強い支援策を推進されたい。

【回答】（回答なし）

2. 改正労働基準法への対応について

労働基準法が改正され、2024年4月から自動車運転業務の時間外労働の上限は年間960時間となるが、低賃金・長時間労働という過酷な労働条件のもと、依然として過労死等が多発する中で、深刻な労働力不足に直面しており、労働条件の改善は喫緊の課題となっている。

したがって、改正法の厳格な運用はもとより、引き続き、「ホワイト物流」推進運動等の労働時間短縮に向けた環境整備の促進を図り、早期に一般則が適用されるよう、具体的な施策展開と強力な指導を行われたい。

【回答】（労働基準局監督課）

「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(働き方改革関連法)」では、時間外労働の上限規制について、これまで大臣告示にとどまっていた限度基準告示の内容を罰則付きで法定化しました。自動車運転業務などについては、これまで限度基準告示の適用除外となっていました。今回、罰則付きの上限規制を適用することとなり、大きな前進と考えています。

一方で、自動車運転業務については、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、取引慣行の問題など、個々の事業主の努力だけでは解決できない課題もあります。

実態に即した形で上限規制を適用していくには、取引慣行上の課題も含めて解決していく時間が必要であるため、今回の働き方改革関連法では、自動車の運転業務について、施行期日の5年後(2024年4月)に年960時間の上限規制を適用し、将来的には一般則の適用を目指すことを附則に明記しました。

この時間外労働の上限規制を実効性あるものとし、できる限り長時間労働を是正していくためには、荷主や発注者を含めた業界ごとの取り組みが必要であると考えています。

このため、「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」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を平成30年5月に策定し、政府全体で荷主と運送事業者との間の取引環境の適正化等に取り組んでいます。

政府行動計画による取引環境の適正化に向けた取り組みの一つとして、「ホワイト物流」推進運動を政府全体で推進しており、厚生労働省としても、国土交通省等と連携して「ホワイト物流」推進運動を周知しています。

また、厚生労働省は、国土交通省や全日本トラック協会と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、平成28年度から業務効率化および長時間労働改善のためのパイロット事業を実施しました。その成果として得られた荷主、運送事業者双方の取り組みによる自動車運転者の労働時間短縮のノウハウを、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」として平成30年11月にとりまとめ、令和元年度には、各都道府県でのセミナーの開催やポータルサイトの開設・運営等を行い、荷主、運送事業者に対し引き続き周知しているところです。

猶予期間においても、こうした長時間労働を是正するための環境整備に関係省庁と連携して取り組み、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、努力してまいります。

また、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、労働基準関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働基準関係法令違反が認められる場合には厳正に対処しているところです。

3. 監督・監査業務の実効性の向上について

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。については、より効率的な監督・監査の手法として、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の導入、および機器設置に対する補助制度の拡充について検討されたい。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、悪質事業者に対する罰則を強化されたい。

【回答】（労働基準局監督課）

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、労働基準関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働基準関係法令違反が認められる場合には厳正に対処しているところです。

平成 31 年・令和元年においては、自動車運転者を使用している 4,283 事業場に対し監督指導を実施し、このうち 3,538 事業場(82.6%)に労働基準関係法令違反、2,386 事業場(55.7%)に改善基準告示違反が認められたため、是正を指導したところです。加えて、国土交通省との間で相互通報や合同監督・監査を実施し、改善基準告示等の遵守について業界団体等への周知を行うなど、引き続き関係行政機関等との連携を図ってまいります。

健康保険および厚生年金保険の未加入事業所に対する適用促進業務については、日本年金機構において地方運輸局等関係機関から提供された情報の活用等により、実態を把握し加入指導等を行っているところです。

さらに、国税庁から提供された法人事業所情報を活用し、より一層の適用促進に取り組んでいるところです。また、事業主からの適正な届出の推進を図るため、適用事業所に対する、調査・指導を行い、適用の適正化にも努めているところです。今後とも引き続き、相互通報制度を強め、交通運輸産業および観光・サービス産業の社会保険の適用の適正化に取り組んでまいります。

4. 女性ドライバーの確保・育成に向けた支援の施策について

女性ドライバーの確保・育成について、設備投資を行うだけの経営体力が事業者にないため、十分に進んでいない実態がある。については、女性が働きやすい労働環境を整備する際への支援策として、厚生労働省所管の両立支援等助成金制度があるが、本制度の拡充など実効性ある取り組みを省庁横断的に展開されたい。

【回答】（雇用環境・均等局雇用機会均等課）

労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則において、休養室、仮眠の設備等については、男女別の設置が義務付けられています。女性が働くにあたり必要なこれらの設備について、各事業場において適切に設置されるよう、都道府県労働局および労働基準監督署において指導を行ってまいります。

また、ご指摘の両立支援等助成金では、女性が働きやすい環境づくりのための支援措置として、「女性活躍加速化コース」を設けています。

本助成金は、中小企業に対し、女性活躍推進法に基づき女性が働きやすく活躍できる職場づくりのための目標等を定め、女性の積極採用や登用等における課題を解消するための取り組みについて、女性が使いやすい設備の導入等を含め、幅広く助成対象としているところです。

これらの支援策を通じて、女性が働きやすく活躍できる職場環境整備に向けた取り組みを引き続き進めてまいります。

【バス関係】

1. 厚生労働省が2019年に実施した自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導状況によれば、バスの監督実施事業場数に対する労働基準関係法令違反事業場数の比率は76.8%（前年は74.6%）、同じく改善基準告示違反事業場数は50.0%（前年は50.6%）となっており、一向に改善の気配が見られないことを踏まえ、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、労働基準関係法令および関連通達の周知・啓発を行うとともに、労働基準関係法令違反等が認められる場合には厳正に対処しているところです。今後も、自動車運転者の適正な労働条件の確保に係る重点的な取り組みを継続してまいります。

2. 現在、国土交通省の運輸規則上の高速バス、貸切バスの交代運転者の配置基準と「改善基準告示」上における連続運転時間について差異があるが、バス事業の安全確保の観点から、改善基準告示の改正にあたり、交代運転者の配置基準を反映されたい。

【回答】（労働基準局監督課）

改善基準告示については、働き方改革関連法の国会附帯決議において、見直しを行うよう指摘され、令和元年12月より労政審労働条件分科会の下に専門委員会を設置し、公労使で議論を行っているところです。令和3年4月23日に開催された第5回専門委員会においては、連続運転時間についても、労使委員から様々なご発言があったところであり、今後、バスの自動車運転者の勤務実態等を十分に踏まえた上で精力的にご議論いただくこととしております。

【ハイタク関係】

1. 改善基準告示の見直しについて

改善基準告示について、2024年4月1日の改正・施行に向けて議論されているが、歩合給が中心となる賃金体系のタクシーでは、労働時間の短縮は賃金への影響が大きいことから、改正改善基準告示の施行までに、運賃改定や増収対策の実施を推進されたい。

【回答】（労働基準局監督課）

改善基準告示については、働き方改革関連法の国会附帯決議において、長時間労働の実態があることに留意し、見直しを行うなど必要な施策の検討を進めることとされています。

厚生労働省としては、国民生活や産業活動に必要な機能を確保しつつ、長時間労働の改善のみならず、生産性向上による賃金引上げなどに取り組んでいくことが重要であると認識しています。今後とも、事業者が働き方改革の取り組みを進めることができるよう、国土交通省などと連携して、しっかりと支援してまいります。

【トラック関係】

1. 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の実現に向けた政府行動計画」について

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」および政府行動計画の実施に際して、以下の施策を検討されたい。

(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。

ドライバーの賃金等については、国土交通省が「標準的な運賃」を告示し、事業者による適切な運賃・料金の收受を原資にその改善をはかるよう取り組んでいるところであるが、貴省においても、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。また、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、問題のある賃金制度の改善に向け指導を強化されたい。

【回答】（労働基準局監督課）

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、お示しの通達（平成元年3月1日付け基発第93号通達）も含めた労働基準関係法令および関連通達の周知・啓発を行うとともに、労働基準関係法令違反等が認められる場合には厳正に対処しているところです。

(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）

最低賃金法第9条に定められている地域別最低賃金はすべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとして、全国各地域においてその設定が義務付けられています。一方、特定（産業別）最低賃金は、関係労使のイニシアティブにより設定され、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完し、公正な賃金決定に資するものであり、関係労使からの申出に基づき、その必要性および金額が審議され、決定されることとされています。

特定（産業別）最低賃金の新設や改正の申出要件は、公労使で構成される中央最低賃金審議会で検討され、昭和61年2月14日付け中央最低賃金審議会の答申（現行産業別最低賃金の廃止および新産業別最低賃金への転換等について）等の中で示されており、この答申に基づき適切に審議がなされているものと考えています。

行政としては、特定最低賃金の設定の申出や相談がある場合に必要な情報を提供するなど対応を行っているところであり、引き続き適切な対応をまいります。

- (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3条第4項において、「休憩または睡眠のための時間およ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。

副業について、政府は、普及促進する方針であり、2020年9月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定が行われたが、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があり、過去には、副業を起因としたトラックドライバーの睡眠不足から、高速道路での多重追突により、多くの死傷者を生ずる事故が発生している。また、ドライバー等が副業を

希望する主な理由は賃金所得の補填であり、「標準的な運賃」等適切な運賃・料金の確実な収受により、まずは本業の賃金等を引き上げることが、必要と考える。

については、副業に関して、過労運転防止等の観点から労働組合として原則反対のスタンスであり、厚生労働省としても同様の考えのもと、事業者への注意喚起や指導に取り組まれない。

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】（労働基準局監督課・労働基準局労働条件政策課）

副業・兼業については、希望する方が近年増加傾向にある一方、「労働時間の管理・把握が困難」等を理由に副業・兼業を認めない企業が一定程度存在しています。このため、厚生労働省では、副業・兼業の場合の労働時間管理および健康管理について、昨年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握など、ルールを明確化しました。

改定したガイドラインについて、パンフレットや、副業・兼業の届出の際に活用できる様式例などを作成し、丁寧に周知していくとともに、使用者や労働者を対象にしたセミナーを実施するなど、企業と労働者が安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備してまいります。

(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】（労働基準局監督課）

企業選択の際に有益となる情報については、既に、各種法令において、提供・公表するよう定められているところです。また、「若者雇用促進総合サイト」、「女

性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」の3サイトにおいて、掲載企業の平均残業時間等を提供しており、平成30年9月よりこれらサイトの職場情報を集約し、求職者等がワンストップで閲覧できる「職場情報総合サイト」を開設し、情報を提供しています。

なお、労働基準法第106条第1項に定める36協定等の周知を含め、法令違反が認められた場合には、監督指導時において、是正指導を徹底しているところです。

- (5) 賃金台帳は、労働基準法等により、労働者各人別に賃金・労働時間およ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・労働基準局労働条件政策課）

使用者には、労働基準法に基づき、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賃金台帳に適正に記入する義務があり、これらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合には罰則が科されます。

現在は、「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」に基づき、使用者に対し、自ら現認することによる確認や、タイムカード、ICカード等の客観的な方法により労働時間を把握するよう示しており、自己申告制により行わざるを得ない場合にも、対象となる労働者に対して適正に自己申告を行うことなどについての十分な説明を行うことや、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施することなどを求めています。

賃金台帳記載項目の内容について労働者に交付することを労働基準法において義務化することは、使用者に新たな義務を課すことになるため、慎重に検討すべきと考えています。

- (6) 労働基準法第40条および同法施行規則第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】（労働基準局監督課）

労働基準法施行規則第32条は、運輸交通業に従事する自動車に乗務する運転手等のうち一定の者について、休憩時間を与えないことができるとしています。

また、「長距離」については、労働基準法第34条による休憩除外の特例を認める本条の趣旨にかんがみ、時間的距離と考えられ、その長さを6時間以上要する距離としているところです。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」において健康確保措置を図っているところであり、引き続き、適切に指導してまいります。

(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】（労働基準局監督課）

改善基準告示については、働き方改革関連法の国会附帯決議において、見直しを行うよう指摘され、令和元年12月より労政審労働条件分科会の下に専門委員会を設置し、公労使で議論を行っているところです。

令和3年4月23日には第5回専門委員会が開催されたところであり、今後とも、多様な勤務実態や業務の特性を十分に踏まえた上で関係労使に精力的にご議論いただくこととしております。

(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、合同監査・監督の実施等により、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およ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、労働基準関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働基準

関係法令違反が認められる場合には厳正に対処しているところです。

平成 31 年・令和元年においては、自動車運転者を使用している 4,283 事業場に対し監督指導を実施し、このうち 3,538 事業場(82.6%)に労働基準関係法令違反、2,386 事業場(55.7%)に改善基準告示違反が認められたため、是正を指導したところです。加えて、国土交通省との間で相互通報や合同監督・監査を実施し、改善基準告示等の遵守について業界団体等への周知を行うなど、引き続き関係行政機関等との連携を図ってまいります。

2. 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

教育訓練給付制度において、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 種免許取得講座を特定一般教育訓練講座に指定されたことを評価する。運輸業界における人手不足は依然として深刻な状況であることから、制度の一層の充実化に取り組まれない。

【回答】

令和 3 年 4 月 1 日現在の特定一般教育訓練の営業用自動車の運行に資する指定講座数は、160 講座(注)あり、昨年度と比べて約 50 講座増加しているところです。

(注)

大型自動車第一種免許 44

中型自動車第一種免許 34

準中型自動車第一種免許 22

大型特殊自動車免許 15

けん引免許 10

大型自動車第二種免許 24

普通自動車第二種免許 11

※指定講座数について、複数の資格を目的としているものについては、主目的の資格のみでカウント

引き続き、運輸業における人材育成に資するよう、指定講座の充実に努めてまいります。

3. 障害者が「雇用」されることを積極的に支援するための施策について

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、個々の障害者の状況は様々であり、通常の事業所に雇用されることは困難であるものの、雇用契約に基づく就労は可能である者も多く存在する。

就労継続支援事業のうちA型事業所は、最低賃金以上の賃金が支払われる雇用契約であることから、雇用にこだわる法定雇用率等の制度とも調和するものである。ついで、A型事業所への作業の発注金額や物品の購入金額について、一定の換算式かつ一定の限度の範囲内で法定雇用率に算入することを検討されたい。

【回答】（職業安定局障害者雇用対策課）

就労支援施設等における障害者の就業は福祉的観点から行われているものであり、就労支援施設等に対する発注を、その発注元の事業主が障害者を雇用したものととして計上できるようにした場合には、

- ・事業主が、発注した分だけ障害者の雇用が減り、ノーマライゼーションが進まなくなってしまうこと
 - ・福祉的就業から雇用への移行が進まなくなるおそれがあること
- などの課題があります。

現在の障害者雇用の状況をみると、

- ・法定雇用率を達成している企業が、全体の半分に満たないことや、
- ・中小企業については、障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている

などの課題もあることから、まずは、現行の仕組みを維持しながら、障害者の雇用を促進することが必要であると考えています。

その上で、障害者雇用率制度を含め、今後の障害者雇用対策の在り方については、障害者雇用分科会等において必要な対応について検討を行ってまいります。

【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、騒音およ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および衛生に関する条約）、第153号（路面運送における労働時間およ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】（労働基準監督課）

ILO第137号条約とそれに伴う勧告第145号の内容については、現行の港湾労働法によりおおむね実施されているところですが、雇用保障に関する考え方、

港湾労働者の登録(届出制)に関する考え方など一部について、さらに議論が必要な事項があると認識しております。

ILO条約の第148号および第152号の内容については、労働安全衛生法その他関係法令によって、実施されている部分もありますが、国内法令との整合性の観点からなお、検討の必要があります。現状において批准は困難ですが、今後とも検討してまいります。

ILO第153号条約については、労働者以外にも、「路面運送に職業的に従事する車両の所有者および賃金のために雇用されないその家族が運転者として労働する場合にも適用する」とされているため労働基準法等の国内法との整合性が取れず、批准していません。

なお、現在の改善基準告示はILO第153号条約の考え方を踏まえた内容となっており、働き方改革関連法の附帯決議を踏まえ、改善基準告示の見直しに向けた検討を進めていきます。

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】(職業安定局建設・港湾対策室)

港湾労働法の適用範囲については、平成30年度の審議会(港湾労働専門委員会)等の中で労使双方から様々な意見が出され、相当な時間をかけて議論を重ねた結果、労働者代表委員の意見(※)を記載した上で、報告書を取りまとめたところであります。

(※) 港湾労働専門委員会報告書「2. 適用港湾・適用職種への対応について」

～こうした前提の下、適用港湾・適用職種の範囲については、港湾労使の合意がなされているという状況も踏まえ、港湾労使による検討が引き続き行われていることにも留意しつつ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を見極めながら、行政も含めて議論を重ねる必要がある。～

この報告書の中で、適用港湾・適用職種については、港湾労使による検討が引き続き行われていることにも留意しつつ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を

見極めながら、議論を重ねる必要があるとされています。

港湾労使による「港労法問題労使検討委員会」での議論を前提としつつ、令和3年3月の審議会(港湾労働専門委員会)の場において、行政としても非適用港に対して調査を行うことで議論が進むのではないかと指摘があったことも踏まえ、国土交通省とも相談して、どの港湾にどのような観点から調査を行うべきかなどの検討を行ってまいります。

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四者協議を再設置し、具体的対策を検討すること。

【回答】(労働基準局労災管理課・職業安定局建設・港湾対策室)

これまで業務に起因して石綿の健康被害を受けた労働者については、労働者災害補償保険法に基づく必要な保険給付を行うとともに、労働者災害補償保険法に基づく保険給付を受けることができない者については、石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく必要な給付を行っているところです。

厚生労働省としては、現行の制度に基づき、必要な補償等をしつかりと行っていきます。また、四者協議につきましては、平成21年と22年に港湾労使、国土交通省、厚生労働省をメンバーとして開催し、その後の各種要請等の場において、課題が提示されているところです。

令和元年12月に建設・港湾対策室において、省内の関係部署とともに港湾アスベスト問題の課題や現状の取扱いを整理し、全国港湾労働組合等に対して整理案を提示し、課題別に検討を行うことについて提案したところであり、現在、組合からの回答待ちの状況となっています。併せて、日本港運協会および国土交通省に対しても、同内容の情報提供を行い意見の集約を進めているところです。

組合からの回答を頂いた上で、建設・港湾対策室において、今後の進め方を整理し、関係者に情報提供する予定としています。

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があれば、適切に指導してまいります。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さらなる連携を図ってまいります。

- (2) 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）

港湾運送業務には波動性が依然として存在することから、港湾派遣労働者や日雇労働者に依存せざるを得ない場合もあると認識しております。

厚生労働省としては、引き続き、日雇労働者の就労状況の推移について注視していくとともに「常用労働者の使用を原則とする」という港湾労働法の趣旨を事業者に粘り強く説明してまいりたいと考えております。加えて、日雇労働者の減少に資するため、引き続き、港湾労働者派遣制度のさらなる活用促進を図ってまいります。

- (3) 港湾労働者の技能高度化、職業訓練制度の充実にに向けた対策を講じること。

【回答】（職業安定局建設・港湾対策室）

港湾労働の分野における雇用の安定に関して、人材育成は重要な課題となっています。このような中、令和元年10月に港湾技能研修センターが豊橋市から神戸市に移転し、訓練規模を拡充するとともに港湾荷役の現場を再現した環境で事業主のニーズに即したより実践的な訓練を開始しました。

令和3年度においては、当該研修センターにおいて、引き続き、訓練の一層の充実強化を図ってまいります。

厚生労働省としては、今後とも、より一層ニーズに即した研修内容の充実を図り、技能労働者の育成に努めてまいります。

5. 港湾労働者の雇用・職域の確保、港湾労働法に基づく措置について

- (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）

①について

「港湾労働」の定義は港湾労働法および港湾労働法施行令によって定められており、これは、国土交通省所管の港湾運送事業法に定める港湾運送業務などをもとにしています。

厚生労働省としては、港湾労働法の趣旨に応じて、港湾労働者の雇用の安定等を図ってまいりたいと考えております。

②について

港湾倉庫業務については、港湾運送事業との間に労働者の相互流動が見られることから、港湾運送労働者と同様の雇用の改善等を図る必要があるという主旨で港湾労働法の適用対象としているものです。したがって、港湾倉庫は、港湾の水域から一定の範囲内で、一定量の海荷を取り扱う倉庫・物流施設以外については港湾倉庫とならないことについて、ご理解いただきたいと思います。

- (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。

【回答】（職業安定局建設・港湾対策室）

港湾倉庫において、荷さばき業務に就く労働者を事業法上の許可事業者には雇用された常用労働者とするということについては、国土交通省所管の港湾運送事業法を港湾倉庫の作業にも適用するという問題で、国土交通省の判断となるものです。

また、平成30年9月の港湾労働者証の一斉書き換えの時期より、港湾労働者証を港湾運送事業法上の許可を必要とする事業（青色）と必要としない事業（黄色）に色分けを実施し、港湾運送事業法違反の疑いに対して、ハローワークと地方運輸局等との連携強化を図っております。

- (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。

【回答】（職業安定局建設・港湾対策室）

厚生労働省としては、引き続き、労使を含めた三者による共同パトロールを実施していくとともに、港湾区域における適正な雇用管理を推進してまいりたいと考えております。また、港湾労働者証の交付等の際には、引き続き、港湾労働法令に沿って適切に審査してまいります。

- (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】（職業安定局建設・港湾対策室）

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ます。

【観光関係】

1. 訪日外国人旅行者の医療問題について

「遠隔通訳サービス」と「医療通訳の認証の実用化に関する研究」について進捗状況を明らかにされたい。

【回答】（医政局総務課医療国際展開推進室）

厚生労働省においては、訪日外国人旅行者も含めた外国人患者が、安心して医療機関を受診できる体制づくりを進めています。

ご指摘の「遠隔通訳サービス」については、

- ・複数の医療機関による団体契約を通じた電話通訳の利用促進
- ・希少言語に対応した電話通訳サービスの提供

といった事業を行い、日本全国の医療機関における多言語化の推進を行っています。

「医療通訳の認証の実用化に関する研究」については、医療通訳の認定制度の実施方法が研究されました。これを受け、令和元年度からは、関係学会による医療通訳士の認定制度が開始されています。これからも、こうした様々なサービスを効果的に組み合わせることで、医療機関における通訳の質と量の向上を支援し、外国人の方が安心して医療機関を受診できる環境の整備に取り組んでまいります。

2. 余暇・休暇制度について

経済産業省による「プレミアムフライデー」、観光庁による「ポジティブ・オフ」、

厚生労働省による「仕事休もつ化計画」など、省庁毎に余暇・休暇の施策が存在して紛らわしいため、各省庁の取り組みを一本化されたい。

【回答】（雇用環境・均等局職業生活両立課・労働基準局労働条件政策課）

働く方が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得促進を図る必要があると考えています。また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始などの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行うなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでいます。

このように年次有給休暇の取得促進を目的として、事業を実施していることをご理解いただきたいと考えており、今後とも、年次有給休暇の取得促進を図ってまいります。

【航空関係】

1. 感染症に対する水際対策強化について

今後、入国制限を緩和していくうえでは、水際対策の観点から、空港従業員に対する感染予防対策の強化も必要ではないかと考えている。

具体的には、空港従業員に対するワクチン接種を優先的に行うなど、空港従業員を対象とした無償でのPCR検査実施による無症状陽性者の早期発見等、感染リスクの低減を図られたい。

【回答】（健康局健康課予防接種室）

新型コロナワクチンの接種順位は、重症化リスクの大きさや医療提供体制の確保等を踏まえ、

①まずは、医療従事者等

②次に、高齢者

③その次に、基礎疾患を有する者、高齢者施設等の従事者

という形で、順次接種できるようにすることを、政府の分科会での議論を経て決定しております。

優先接種の対象とならない方についても、各自治体へのワクチンの供給量等に応じて、順次接種を進めることができるようにすることとしており、引き続き、各自治体において円滑に接種が進むよう、全力で取り組んでまいります。