

1. 改正労働基準法への対応について

70年ぶりに労働基準法が改正され、罰則の強化が図られるとともに、これまで適用除外となっていた業務も含まれたことは評価できる。しかし、自動車運転業務の時間外労働の上限規制は、5年の猶予期間が設けられるとともに、一般則より240時間も長い年間960時間となったことは遺憾である。

交通運輸産業は、低賃金・長時間労働という過酷な労働条件のもと、過労死も多発する中で、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、5年の猶予期間中に労働時間の短縮を可能とする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】

今般の働き方関連法については、これまで限度基準適用除外となっていた自動車運転業務についても、罰則付きの上限規制を課すとなり、大きな前進と考えている。

一方で、5年間猶予をさせていただいたという背景には、現に他の産業と比べて労働時間が長い実態もあり、取引環境の問題等、事業主だけでは解決できない課題があり、その実態に即した形で上限規制を適用するために、取引慣行上の課題も含めて解決する時間が必要で、5年間の猶予をいただき、5年後についても、一般とは異なる枠組となっているが、年960時間という上限規制としている。

将来的には、他の一般則の適用を目指すとしており、働き方改革関連法の法律の付則にもその旨は明記している。

要請事項について、まず、関係省庁連絡会議について、自動車運送事業の働き方改革に関する行動計画を昨年5月に策定した。こちらについては、上限規制の適用に向けてのそれぞれ工程表のような形で各省庁で施策を出して進めていくこととしており、この行動計画に沿って、進めていくこととしている。

猶予期間いただいているが、この猶予期間においても、関係省庁で連絡して、長時間労働を是正するための環境整備に取り組んでいきたいと思っており、また早期に一般則が適用されるように政府一丸となって努力していきたい。

2. 改善基準告示への対応について

今次法改正では、付帯決議において「改善基準告示」の見直しが盛り込まれた。現在の改善基準告示の年間総拘束時間は、過労死認定基準を超える内容となっており、過労による労災が多発する要因ともなっている。

また、勤務後の休息期間は8時間以上となっており、通勤時間・食事・入浴などを考慮すると、慢性的な睡眠時間の不足が想定され、居眠りをはじめとする事故の要因となっている。

したがって、「改善基準告示」の見直しに当たっては、モードを問わず年間総拘束時間については、過労死基準をクリアーする3,300時間以内となるよう検討されたい。

あわせて、休息期間についても十分な睡眠が確保できる11時間以上の設定について検討されたい。

【回答】

制定の経緯として、公労使の議論をいただき合意形成を図りながら進めてきたところで、まず事務レベル、具体的な特定の案を事務局として現段階で持ち合わせていない。事務レベルで国交省と調整・相談しており、厚労省としても、各労働組合のご意見はお聞きしており、業界団体のご意見もお聞きしている。また、国交省も同じような形でご意見を労使双方からお伺いしており、事務的な調整を進めている。

現時点では、特定の案を持っていないが、公労使の枠組を設定して、ご議論をいただく中で、国土交通省と連携して、ご要望いただいたような内容については、労働者代表の方からのご意見も踏まえながら、検討を進めていきたい。

【質疑・応答】

【要望】改善基準告示もそうですけれども、いずれにしても、公労使で決めたことは重々承知をしているのですが、やっぱりそれから環境が大きく変わっていますし、その一つには、過労死法案もできたということも大きな出来事ですから、片方の法律をクリアしているけれども、片方の法律には抵触しますよというようなダブルスタンダードだけはないようにしていただきたいということなんです。

基準法を含めて、これは事業者保護の法律ではなくて、労働者保護が第一義の法律であると思っていますので、事業者いろいろいると思いますが、やはり労働者保護の観点に立って、一つ積極的にご対応いただきたいということだけご要望しておきます。

【バス関係】

1. 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」が昨年6月に成立したが、自動車運転業務については、改正労働基準法の施行期日の5年後に一般則が適用されず、「月平均80時間、年960時間」の上限規制が導入されることとなった。なお、衆参の附帯決議では、5年後の上限規制が適用されるまでの間に、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ことが盛り込まれた。ついては、自動車運転業務の長時間労働を是正するために、年間総拘束時間の上限見直し等に向け、早期に改善基準告示の見直しに向けた検討を開始されたい。

また、改善基準告示では、勤務終了後の休息期間は8時間以上とされているが、居眠り運転による事業用自動車の人身事故件数は、2016年でバス2件、タクシー17件、トラック59件となっている。国土交通省は、こうした事態を受けて、2018年6月1日、バス・タクシー・トラック事業について、運転者の睡眠不足による事故の防止を推進するため、「睡眠不足の乗務員を乗務させてはならない」こと等を明確化した省令・告示・通達改正を実施するとともに、6～7時間の連続した睡眠をとるよう指導することを推奨している。しかし、交運労協が国土交通省の要請に協力して2017年4月に取り組んだ「バス運転者の労働時間等についてのアンケート結果」からも明らかなように、1日当たりの平均睡眠時間3～5時間というバス運転者が約24%も存在するのが現場の実態である。

問題の所在は、「休息期間8時間以上」にあり、国土交通省の「睡眠不足の乗務員を乗務させてはならない」との指導と改善基準告示が齟齬を来たしているのは明らかである。ついては、同告示の見直しにあたっては、総拘束時間と併せて休息期間の見直しも行われたい。

併せて、以下の点について検討されたい。

- 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）

改善基準告示については、ご承知のとおり、自動車運転者の業務の特性を踏まえ、手待ち時間等の拘束時間の条件や連続運転時間など、事業主が遵守すべき事項を定めたものです。

告示の制定改正にあたっては、有識者やまた関係する業界の労使の方々にお集まりいただき、勤務の実態を踏まえた丁寧な議論を経て、合意形成を図りながら、制定改正を行ってきた経緯です。働き方改革の関連法で自動車運転業務について、適用の一般則適用5年後に年960時間の上限を適用し、将来的には一般則適用を目指すこととしており、附帯決議いただいたとおり、改善基準告示見直しについて、早期に公労使の検討の場を設けて議論を開始したいと考えている。具体的なご要望をいただいた内容については、現時点では、案など事務局、厚労省として持ち合わせていないが、労使の議論の場でご意見いただき、実態に即した形で検討していけるようにと考えている。

2. 平成29年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、労働基準関係法令違反事業者数83.7%、改善基準告示違反事業者数57.6%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確保について、重点的に取り組んでいる。具体的には労働基準関係法令などの周知を行うとともに監督指導を行う際には、自動車運転者にかかるものも含めて、労働基準関係法令違反が認められた場合には厳正に対処している。また、度重なる指導にも関わらず法令違反を是正しないなど、重大な事業者に対しては送検を行うなど、厳正に対処している。

加えて、国交省の相互通報や合同監督監査を実施しており、それぞれの権限をもってして、バス運転者を含む自動車運転者の労働条件の確保改善を効率的に行わせていただいている。引き続き、関係行政機関とも連携を密にしながら、適正な監督指導に努めてまいりたい。

加えて、人員の強化については、今般施行された働き方改革関連法案の関係もあり、31年度は増員をしているところですが、まだまだ少ないというような声も聞いており、引き続き、監督行政の増員について行ってまいりたい。

3. 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】（年金局事業課）

社会保険の未加入事業者に対する適用促進にあたり、地方整備局等関係機関から提供を受けた情報や、国税庁のほうから提供を受けた法人情報を活用しまして、日本年金機構において、社会保険加入の可能性がある事業者に対して実態を確認し、加入指導等を行っている。さらに、悪質な事業者に対しては、立入検査等も行っている。また、事業主からの適正な届出の推進を図るために年金事務所において、適用事業者に対する調査指導等を行い、未適用の従業員の社会保険適用の適正化にも努めている。今後とも引き続き関係機関と連携し、社会保険の適用の適正化に取り組んでまいりたい。

労働保険適用徴収業務においては、労働保険の未手続き事業対策を最重要課題として、加入促進に取り組んでおり、自動車運送事業については、地方運輸局等から、労働保険当該未手続き事業であることを把握した場合には、当該未手続き事業の情報を都道府県労働局へ通報していただいております。今後も地方運輸局等からの情報や照会について、迅速に対応するとともに、関係機関とともに連携を行い、未手続き事業の把握に努め、労働局による加入指導等を実施してまいりたい。

4. 訪日外国人の増加等によって大幅に利用者が増加している京都市営バスにおいて、市から事業を受託している京阪バスが2019年度末で撤退するとともに、西日本ジェイアールバスも受託運行する車両数を2019年度から削減することが明らかになった。その背景には、深刻なバス運転者の不足問題があり、バス路線の維持は過疎地のみならず、旺盛な需要を有する大都市部でも困難になりつつある事態が現実のものとなっている。

バス運転者不足の最大の要因は、低賃金・長時間労働という劣悪な労働条件にある。については、喫緊の課題である運転者の待遇改善と働き方改革に向け、さらに取り組みを強化されたい。

【回答】（回答なし）

5. 女性のバス運転者の確保・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、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】（労働基準局）

トレイや休養室、仮眠の設備等については、労働安全衛生規則及び事務所衛生基準規則において、男女別の設置が罰則付きで義務付けられている。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、適切に設置がされるように都道府県労働局及び労働基準監督署において、指導を行ってまいりたい。

女性が働きやすい環境づくりのための支援活動につきまして、両立支援等助成金など設けている。本助成金は、女性活躍推進法に基づき、女性ドライバーの働きやすく活躍できる職場づくりのため取り組んでいる事業主を支援するスキームとしている。女性用更衣室、休憩室、居室、トイレといった設備の整備を進め、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、幅広く女性対象としている。平成 31 年度より、女性の対象中小企業事業主に限定するとともに、取組目標達成時の助成額を拡充したところで、バス事業者においても、本助成金をご活用の上、女性の活躍を促進していただきたい。

主に仕事と介護の部分に係る助成金ですが、育児休業の円滑な取得、職場復帰を支援した場合の助成金メニューとしてご用意させていただいており、昨年度からの看護休暇や保育サービスの費用補助をいただいた場合にも、メニューとして拡充させていただいており、利用の促進を図ってまいりたい。

【トラック関係】

1. 働き方改革関連法の成立を受けたトラック運輸の総拘束時間短縮について

自動車運転業務は(自動車運転従事者)はすべての職種の中で過労死が最も多く、とりわけトラック運輸は業種(道路貨物運送業)としても各産業の中で最も多い現状にある。

昨年6月に成立した働き方改革関連法は本年4月から順次施行されるが、その法案審議の中では、自動車運転業務の時間外労働の上限規制「年960時間以内」について多くの質疑が重ねられた。その中で、「月45時間・年360時間の原則的上限に近づけることが重要であること、年960時間は拘束時間ベースで3,300時間であること、実行計画や労政審の議論経過では現行の改善基準告示を踏まえて対象を議論してきたこと、改善基準告示は5年を待たずに見直しを検討したいこと」との大臣答弁もあった。そして、法案可決にあたっては5年後の上限規制が導入されるまでの間に改善基準告示の見直しを行うことなど自動車運転業務に対して多くの附帯決議が付された。

については、トラック運輸業界の労働環境の改善に向けて、以下の項目について対応されたい。

- (1) 自動車運転業務には「2～6か月平均80時間」「単月100時間」という過労死基準を踏まえた休日労働込みの上限基準は適用されない。一方で、改善基準告示

では、第4条第5項において「使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に法第35条の休日の労働させる場合は、当該休日は2週間について1回を超えないものとし、当該休日の労働によって第1項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする」と規定されている。

については、改善基準告示の見直しに際して、大臣答弁も踏まえて年間総拘束時間について早期に3,300時間以内へ短縮をはかれるよう、国土交通省と連携しながら対応されたい。

【回答】（労働基準局労働条件政策課）

国交省と連携しながら、いただいたようなご要望も含めて検討してまいりたい。

(2) 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安（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】

先ほど要請にもあったとおり、まず、改善基準告示違反がそもそも非常に、告示ですと6割近く違反になるという状況で、まずは合同監督、合同監査等を行って進めていくということが一義的には必要である。

ご要請いただいているマージンの設定というような内容については、改善基準告示という国土交通省で定める基準より、さらに進んだ労働時間短縮の方策ということで、一定の効果がある、有効なものであるとは考えられるが、国による規制、労働時間の規制として取り組んで規制をするという内容というよりは、各事業所の勤務の実態を踏まえて、労使で自主的に取り組んでいただくことが望ましいと厚生労働省としては考えている。

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」及び「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

一昨年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、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。

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みたい。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）

長時間労働の是正については、現在、トラック中央協議会、地方協議会とか、関係省庁連絡会議など関係省庁で連絡連携して、国土交通省はじめ協力して取り組みを進めているが、長時間労働の是正と合せて、労働生産性を向上させて、その生産性向上で得た成果を働く方に分配していただくということが重要である。ただ、実際の賃金水準や賃金の在り方については、最低賃金とか労働基準法など法律による規制を遵守した上で、あくまで最低限の基準である法律を遵守した上で労使で自主的に提携していただくべきものであると考えており、労使間で検討していただくことが原則である。

ただ、労働生産性によって得た原資は労働者に配分していただくという考え方自体は重要である。厚生労働省としては、生産性を高めて、時間外労働削減に取り組んだ中小企業主に対して、時間外労働助成金など各種助成金を準備しており、自動車運送事業についても、2018年度から新たに対象とさせていただいている。

また、これは完全に所管等は半々ぐらいであるが、賃金引き上げのためには、運賃収入ということも重要ではあると認識しており、国交省と連携して、トラック中央協議会、地方協議会とか、あるいはトラック運送業の適正運賃料金検討会で、適正な運賃料金の在り方について、厚生労働省として参画して議論を行っている。

標準運送約款の改定で運賃料金別額收受の関係や昨年度の貨物自動車運送事業法が改正されて標準的な運賃の告示制度が設けられたことも承知しており、国交省とよく連携して進めてまいりたい。

改善基準通達により、6割の保障給ということを決めるようとのことで、その保

障給が定められていない場合には、定めることを指導する。当然、支払い賃金が最低賃金を下回った賃金の支払いに関して、労働基準関係法令違反が認められた場合には是正指導を行っている。

さらに、固定残業代についてもしかりで、労働時間をそもそも管理しないというところについては、厚生労働省では企業向けに労働時間適正な把握のためのガイドライン、使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを作成しており、当該ガイドラインに基づいて、労働時間適正な把握についても、指導を徹底している。

法律違反について、指導に従って改善していただけないところについては、その点厳正に対処している。現状の法律で、引き続き運転者の労働条件の確保を図るために適正な監督指導を実施してまいりたい。

(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）

特定最低賃金については、各都道府県ごとの地域別最低賃金は、すべての労働者の賃金の最低限度を保障するセーフティネットとしての役割を果たす一方で、それを補完するものとして、あくまで関係労使の間での合意や申し出に基づいて、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、それぞれの目的に応じた役割を果たしている。

まずは、トラック業における関係労使で話し合いを進めていただき、関係労使から申し出があった場合には、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、トラック業における特定最低賃金の設定をする必要があるかの審議が円滑に進むように努めてまいりたい。

- (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】（労働基準局監督課）

厚生労働省においては、平成30年1月に副業・兼業について、企業や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いる。当該ガイドラインにおいては、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、労働者と企業双方が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。また、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等の規定に加え、健康管理の面についても、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、働き過ぎにならないよう、例えば自社の労務と副業・兼業先への労務との兼ね合いの中で、時間外労働、休日労働免除抑制等の措置を行うなど、それぞれの事業所において、適切な措置を講ずることができるよう、労使で話し合うことが適当である等の記載がある。

今後についても、平成 29 年 12 月 8 日に閣議決定をされ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あり方について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において、検討を進めるとされており、これを踏まえて検討を進めてまいりたい。

- (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）

36 協定については、労働基準法第 106 条で、会社での周知義務がある。労働基準監督署における監督指導時においては、労働基準法 106 条に定める 36 協定の周知含めて法令違反が認められた場合は、その是正を指導している。

また、36 協定の内容の公開というところでご要望いただいているが、現時点で 36 協定の情報を公開することは、情報公開法の観点から考えていないが、やはり現時点、自動車業界も人手不足がかなり深刻化しているという状況で、その中でやはり優良な事業所に人手が集まる仕組み、これはトラック協会でもいろんな取り組みがなされているということは承知しているが、厚生労働省としてもやはり優良な企業に人が集まる仕組みは大切だと考えている。

現時点、様々な承認制度があるが、企業の一覧のデータベース、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、両立支援の広場などのサイトがあるが、それぞれサイトが分かれていて、一覧で比較しづらく、平成 30 年、昨年 9 月 28 日にその三つのデータベースを一括にまとめ、新しく職場情報総合サイト、通称職場ラボを新たに開設して、そこで掲載されている企業の職場情報をワンストップで閲覧して、検索とか、企業間比較を容易にする、サイトを新しく構築し

た。

各企業の平均残業時間など情報も載っており、パートと正規社員のそれぞれの平均残業時間が載っている。

業情報を見て、求職者が選べるような形を厚労省としても進めてまいりたい。

- (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】

賃金台帳については、記載のとおり、労働基準法に基づいて労働時間等、必要な事項について記入をしていない場合とか、故意、虚偽の記載をした場合には 30 万円以下の罰金が課される。

交付義務は義務化されているが、労働基準法というのは、罰則付きで義務を課するという法律になっており、新たにた使用者に義務を課すということについては、慎重に検討するべきだと現段階では考えている。

- (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】（労働基準局監督課）

労働基準法の施行規則第 32 条においては、運輸交通業に従事する自動車に乗務する運転手等に休憩時間を与えないことができるとしている。また、この際の長距離については、法第 34 条の休憩時間の特例を認めるという本条の趣旨に鑑み、時間的距離と考えられることから、その長さを 6 時間以上要する距離としている。

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ついても、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たい。

(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】（労働条件政策課）

監督指導等において、通達に基づく指導を行っているが、賃金のあり方等については、労働基準法等の関係法令の基準を遵守した上で、自主的に労使で決定していただくもので、労使間で検討していただくことが必要であると一義的には必要である。

(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）

地方運輸局が有する行政指導、行政処分の権限を合同監督監査であるとか、それぞれ情報を相互通報するということによって、効果的な指導を行っている。具体的には、例えば合同監督監査であれば、自動車業界全体で 186 件、29 年度の実績で、合同監督監査を実施している。

今後とも、引き続き国交省と緊密に連携しながら、厳正な監督指導実施に努めてまいり、自動車運転者の労働条件確保に努めてまいりたい。

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、及び各種 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みたい。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。

また、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、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、各都道府県に事例を周知されたい。あわせて、過年度に実施した都道府県における再度の制度の活用について検討されたい。

【回答】（人材開発統括課）

厚生労働省において、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をしている。このため、教育訓練給付制度に関して、30年10月1日現在の数字で、大型1種、2種、中型1種、2種、あと準中型及び定員の運転免許の取得を主たる目的としている講座のほうに関して、4,584講座指定しており、仮に労働者の方がこれらの講座について、自ら費用を負担して受講している際に、終了した際に受講料の一部を本人に給付させていただいている。

また、平成31年10月からの指定から、今まで一般給付ということで2割負担としていたものなのですが、4割の給付がなされる特定一般給付という訓練制度を新たに創設して、今5月の中旬まで受付している。大型1種、2種、中型1種、2種、準中型及びけん引については、特定一般のほうの対象としている。

また、事業主が雇用する労働者に準中型から大型まで、けん引、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ついては、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よって、支援しているところで、今年度からは、大企業についても、支援体制を事業主とした。

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することにより、手厚い支援を行わせていただいている。

専門実践教育訓練給付の記載もあり、一応そちらの専門実践給付に関しては、制度趣旨としては、中長期的なキャリア形成につながるような教育給付を対象としており、原則として修了に一定期間を要するような講座を指定させていただいているので、特定一般給付、通常の一般給付で対象講座の指定と必要な支援に努めてまいりたい。

また、地域創生人材育成支援事業については、平成27年度の事業開始より7割の道府県で活用させていただいており、地域の人手不足分野の人材確保育成に一定の役割を果たしたと考えられること、また例年、事業実績や目標を下回って

いることを踏まえ、残念ながら 30 年度をもって終了することとさせていただいている。

また、3 年度間実施する事業であることから、31 年度まで事業を実施するのが神奈川県、32 年度まで実施するのが宮城県、広島県、大分県と 3 県で、引き続き事業の効果的な推進をお願いしている。

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の事業主に対する必要な支援について、努めてまいりたい。

【質疑・応答】

【質問】 労働法制の関係でいろいろありますけれども、とにかく働く皆さんの現場での非常に大きな声が出ております。特に、女性活躍、今もちょっと話もありましたけれど、そういったもので働きやすい環境づくりが、また働き方改革で非常に重要なことですので、ぜひ支援の一環も含めた中で取り組みを密に進めていただきたいと思っております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

【質問】 男性職場という表現は、ちょっと適切ではないのですが、男性が多い中ですので、思っている以上に育成など、そういった環境づくりを進めていただきたいということなのですが、実効性のある部分、女性だけじゃなくて、もっと推進ができるような社会全体の部分の動きというものを加速させてもらいたいのですが。

【回答】

おっしゃていただきましたとおり、育児とか介護というのは、女性だけの部分ということではないので、われわれもその辺、認識しておりまして、メニューの中に、男性が育児休業を取得した場合、これは、中小企業さん 5 日以上クリアしていただければと思うんですけれども、俗に言うイクメンと呼ばれる部分の育休部分で、メニューを用意させていただいているのと、あと介護の部分も、これも女性のみならず、男性にも起こり得る事案ということで、こちらのほうも今年度、いろいろ拡充をさせていただいております。引き続き、ご意見いただきましたとおり、拡充等を検討してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

【意見】 1. ついては、現時点では事務局案を持ち合わせていないという回答で、おそらくそうだろうなというふうにわかります。ここにも記載したとおり、国交省は国交省で非常に事業用自動車の事故が頻発していると、数日前に、神戸市営バスで非常に不幸な事故がありましたし、事故原因について事故調査委員会で調査中ですので、予断は避けたいと思っておりますが、いずれにしても、本来、国交省はきちんと睡眠不

足の乗務員は乗務させてはならないと言っていますし、本来、そういった労働条件、労働基準にまつわることは、厚労省がリーダーシップを発揮して対応すべき事案だと思います。

なお、改善基準告示の見直しにあたっては、当然先ほどの回答どおりだと思いますが、ぜひ労働行政を所管する省庁として、もうちょっと、苦しいお立場なのは十分わかりますが、国交省と連携を図りながら、事故を一旦起こすと、失われた命は二度と戻ってきませんので、ぜひそういったことでわれわれも厚労省には期待していますので、この1.については、われわれの趣旨を十分くみ取っていただいた上で対応していただきたいと思います。

2.については、今の話とも関係するのですが、これから改善基準告示を見直しますよという段階ですが、2.でも記載しているように、じゃあ現行の改善基準告示が完全に遵守されているかといったら、現行、われわれとしては不十分だと認識している改善基準告示でさえ、このような違反が高止まりしているという状況です。なので、まず、この状況を何とか、クリアしてはじめて見直しという方向に行くと思うので、先ほど、いろいろ対応されているというふうに思いますが、こういった悪質な事業者をきちんと市場から退出させていかない限り、自動車運送事業というのは、いつまでもブラックのままです。ぜひ厚労省の一段の強い監督指導をお願いしたいと思います。

【要望】今の発言と共通するのですが、改善基準告示もさることながら、労働基準法自身が、労働者保護のための最低限守らなければならない法律でありながら、あまりにも違反が多すぎるということで、その辺については、なかなかここですぐどうのこうのというのはならないと思いますが、今の改善基準告示の違反状況も、もう数年というか、十何年か、ずっと高止まり、5割を超えて違反がわかっていながら改善できない状況もありますので、少しその辺のところ、直接的な監督行政として、強い態度で厳格な指導なり、取り締まりなりをやっていただければなど。回答はいいませんが、要望ですので、よろしく願いしておきたいと思います。

【要望】5.に関連しまして、これはバス、トラック共通にはなるのですがけれども、とりわけ、女性に限らず、バス、トラック、道路を職場としておりまして、トイレの部分について、高速道路、当然所管は厚労省ではないのですがけれども、非常にトイレが少ないという部分と、あとはやはり夜暗いということで、非常に女性ドライバーの方、心配して、トイレにも行けないと。なかなか怖くて行けないという話も聞かれていますので、ぜひ、それは厚労省さんと当然いろんな連絡会議等の場があると思いますので、ぜひ、職場環境という観点からも、その辺の改善について、働きかけを

していただければと思います。これは要望ですので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【要望】 今、言ったように、違法事業者が多いというのは、厚労省の皆さんもご存じだろうと思ひます。毎年言っているのは、政労使ということで、改善基準のつくった経過がありますが、確かに事業者の皆さん、われわれと労使交渉の中では、それは大変だというふうなことで、何とか改善したいという声を、われわれ労働組合のところはやっていますが、実際のところ、多分厚労省にも事業者から相談いきなりやっても、この人手不足だからということで、相当の要請なり実態があるのだろうと思ひます。若い方が全く魅力を感じてくれないと。これでもった社会的な物流じゃ、人流じゃ、ものすごく大事な状況だというのは、国交省さんも厚労省も言われるんですよ。ですから、やはり厚生労働省というのは、働く側の立場で少しアピールなりプッシュをしていただかないと、動かないということで要求しているわけであつて、何かやっぱり動かないと、問題というのは前に進まないというふうに思ひますので、毎年言っておりますが、ぜひ、このことは十分受け止めていただひて、今後の政策なり、特に改善基準、先ほど附帯決議付きましたといつても、5年なんてすぐですよ。どう枠組をつくつて、どう対策をするかという、枠組すらまだ出来ていない状況なので、ぜひ、重く受け止めていただひて、私が以前言ったように、われわれ働く側の弱い立場の憲法ですから、つくつていただひているのは、厚労省さんは。

そういった意味でぜひとも、強い要望として受け止めていただひて、推進をしていただければと思ひますので、よろしくお願ひをしたいと思ひます。

【質問】

まず1. につきまして、

動きが決まるということで、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。それにあたりまして、非常に過酷な内容というか、先ほどの港湾の中でも出てきましたILO 153号条約、これ自体批准していないというのは承知はしておりますが、アメリカにつきましても、一般的には労働時間というのはあまり規制はないですけれども、ドライバーに関してのみは、少なくとも休息期間というか、ハンドルを離脱する時間という形で規定があるというように承知しております。

議論の際には、当然その辺の内容も参考にさせていただきたいので、ぜひ、役所として議論の材料になるような形で資料提供していただければと思ひます。あるいは、私どもで勝手にというわけではないですけれども、訳したものがありますので、それにお墨付き、監修という形でいただける形でもかまいませんので、できればつ

くっていただきたいのですけれども、そういったところをご検討いただければと思います。

あと、(2)の部分でありますけれども、改善基準の違反についての監督指導優先ということで、マージンについては、労使で自主的にという形でご回答はいただいているわけですが、6万事業者のうちのおよそ9割以上が中小という中でなかなか実質的に進むというのが、取り組むというのが難しい。組織率も2割を切っている現状にありまして、ぜひ役所として、行政としてこういうのはどうですかという形で誘導するようなマージンがあることで、例えば渋滞等があったときにでも違反にならなくなると。今改善基準告示を守ればという考えでそもそもダイヤを組んでいますから、ちょっとイレギュラーがあると超えてしまうといったようなものもありますので、ぜひそこはそういう形でもって示せれば、国が示したんだからということで、それにならうような事業者というのも、特に加盟組合の中では話を聞いておりますので、ぜひそういったような形で示していただきたいというふうをお願いする次第でございます。

あとは最後に、3. の先ほどご回答いただきました特定一般給付ということで、これは5月の中旬まで受け付けたものが今年の10月に対象になるという事ですか。

【回答】

そうですね、はい。

【質問】 ちなみは枠はまだどれぐらいある

【回答】

枠という考えはありません。その審査の要件がございまして、そちらに適していれば、ご指定させていただくという形をとらせていただいております。

【質問】 これは、いわゆる1年以上、加入期間であるとか、

【回答】

加入期間の、いわゆる実績

【質問】 雇用保険に1年以上入っているとか、そういった対象の限定というのは

【回答】

給付に関しましては、給付のほうのまた要件が今までと同じような形であるような状況でございます。

【意見】 わかりました。実際に要望として、とりわけ準中型を入れていただきたいのは、

ありがたいのですけれども、ただ、準中型というのは、基本的に新卒を念頭に置いておきまして、免許を持ってから会社に入るといようなケースもありますので、ぜひ、専門実践教育訓練の場合、訓練給付金に対しては、ぜひ、後で入社してから1か月後に払うであるとか、そういったような部分を含めて、入社前の免許取得という部分についても、ちょっと配慮いただければなと思います。ご検討いただければと思います。よろしくお願いたします。

【質問】 最賃の関係で言われていることは十分承知をしていますし、公益労使、三者合意全会一致原則というのも十分承知はしているのですが、今の審議会のこういった部分の下では、まず決めてもらうことは不可能というのが実態ですので、とりわけ労働側から求めて、公益からも一定の理解がありつつも、その申請を出すには、大変な疎明資料等を集めるのに苦労があっても、事業者側が一方的にそれはだめという一言で終わっちゃうものですから、どういう方法がいいのかわかりませんが、一度そういったあり方について、検討いただければありがたいかなというのが、昔からの要望でありますので、お願いをしたいというのと、もう一つは、(3)の副業の件で、ちょっと勉強不足で教えていただきたいのですが、正業副業それぞれに対しては、労働時間について違法ではないんだけど、万が一そこで死亡事故等が起こって、両方足せば過労死対象になるとか、様々な通報時に引かかるような事例が出てきた場合はその法律の適用になるんですか。過労死の適用。個々の事業範囲での判断になるのか、どっちなのか。

【回答】

労働基準法上は、労働基準法の38条で、労働時間の通算をするという形になっておりますので、それぞれ超えた兼業先、副業先、本業のほう、副業問わずに、時間外労働させたというふうに認定される事業者、使用者に対して罰則がかかってくるという仕組みになっております。

【質問】 両方のほうに全部かかってくる。

【質問】 関連して、わかれば教えていただければ、あるいは後でもかまわないのですけれども、改定基準告示について、兼業した場合というのは、どういう扱いになるのですか。具体的には休息期間があったり、休日の扱いがあったりとか、労働基準法については、この前、ガイドラインか何かで会社ごとに、休日に関しては会社ごとに決めるので、法定休日のときに、他の会社で働いても、その会社で法定休日でなければ、そこについては、休日出勤でないという形を教えていただいたことがあるのですが、改定基準に関しては、どのような基準になるのか。例えば運転業務でも

って、バスとトラックを兼業した場合には、どちらのほうが適用されるのか。あるいは他のアルバイトの場合はどうなるのかという、整理して、あるいは後でもかまいませんので、教えていただければと思います。

【回答】

直ちに回答できる部分でないところもあるのですが、基本的には36協定につきましては、今般の法改正で新しくできました一人当たりの80時間、100時間というところ以外は、各事業所ごとに適用されるものですので、基本的には事業所ごとに見ていくということになるかと思えます。その上で、あくまでもそれは最低限の基準としまして、各労働者であったり、各会社ごとに労働者の方の健康管理、健康を損なわないよう配慮していただければというのが、今の時点での回答でございます。

【質問】 2. の(4)のところで、昨年9月のデータベースを総合して、職場ラボを立ち上げたというふうに回答ありましたが、ご存じだと思うんですけども、今の国交省の自動車局が中心となったホワイト経営の「見える化」検討会を立ち上げて、今、労働条件を特化した認証制度をつくろうという、その中でトラック、バス、タクシー限定ですけども、自動車運送事業に対する求職者向けのサイトを立ち上げるというようなことで、これから今制度設計をしている段階ですけども、できれば求職者にとっては、ワンストップで見える化できたほうがいいと思うので、職場ラボが自動車運送事業だけに特化していないものだったら、それはそれで一方ですみ分けしていけばいいと思うんですけど。

【回答】

対象企業はすべてですね。

【質問】 その中に自動車運送事業については、引き続き、職場ラボのほうにも引き続き載せていくということなんですか。

【回答】

どうなんですかね。そこの直接の担当ではなくて、今現時点では、若者雇用促進総合サイトというところと女性活躍推進企業データベースと両立支援に今データベース、それぞれあったのを統合させてそのサイトに行っているんですけども、今後、さらに拡充するかしないか、そこについては、ちょっと回答を持ち合わせていません。

【要望】 いずれにしても、今、データベース化とか、特に物流関係ホワイト推進運動とか、大きく、要は労使ではなくて、全体含めて、一般的にこういう環境づくりしまし

ようというのがあるのですが、厚労省もそういった働き方改革の基本のところでありますので、例えば働き方推進運動とか、いろんなデータベースも含めて広がっていかないと、なかなか事業者というのは、そういった環境にない。もっといえば、ユーザーもそのことによってコストが上がってくるというのがあって、なかなか理解得られないというので、ホワイト経営とか、推進運動ができたわけですよ。やっぱり僕は厚労省は働く側というよりは、どういう働き方を持続可能で、そして魅力のある働き方にしていくかというところが、僕は厚労省の本来のところだと思っているので、われわれ労働組合があるところは、何とか踏ん張ってやっても、それでもきかない事業者いますよ。労働組合がないところは圧倒的に困った、困っただけなんですよ。

それは一方で低価格特化したり、安い賃金で使ってきたのを、今さら働き方改革でコストということで、全く5年間どころか、こんなものできるかという事業所もいっぱいあるわけですよ。長時間労働も。ですから、要求しても私たち考えますが、全体的にどういう働き方改革をアピールしていくのか、どう推進していくのかというのは、さっきあったデータベースもそうでしょうし、もっと一般に働き方ということで、例えば諸外国の問題も含めて、こうなんだとかということもある程度、日本としてはどういう働き方をしていくかというのをしないと、少子高齢化で、就業人口が減っている。一方で外国人労働者は、安い労働者と思っけていませんよ。むしろもっとグレードアップした人が入ってくれて、全体的な産業が高揚していくと。技術が高揚していくところにぜひ特化をしていただいて、少し来年からそういった要求も含めて考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【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の第137号条約とそれに伴う勧告第145条の内容については、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いるが、一部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でさらに議論が必要な事項があると認識している。

続きまして、ILO条約の第148号及び152号については、我が国においては、労働安全衛生法その他の関係法令において、概ね実施されているが、一部関係法令の規定と相違する点があり、現状においては批准は困難であるが、今後においても検討してまいりたい。

ILOの第153号条約については、対象としての範囲が、労働者以外に家族雇用の従業者についても対象としているため、労働基準法等の国内法との整合性の観点から、整合性がとれないため批准していないという状況である。ただ、現在、改善基準告示については、まず、このILO153号条約の考え方を踏まえて制定したという経緯もあり、また、今般の働き方改革の関連法案の法案審議の際に衆参の附帯決議で改善基準告示は見直しを図るということになっており、批准というのは難しいかもしれないが、こういった内容を踏まえた形での見直しを検討することとしている。

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】

港湾労働法の適用港湾の範囲については、昨年の労働政策審議会、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、取りまとめていただいた。その中で、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、行政も含めて議論を重ねる必要があると考えている。

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】

労働者の石綿被害については、事業者には雇用されている間は、事業者は法令に基づく健康診断の実施を義務付け、さらに離職後は要件を満たすもの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。

石綿の被災者の方については、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の方については、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必要な保険給付を受けることができない方については、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、厚生労働省としては、現行の制度に基づいて必要な補償をこれまでどおり、しっかりこれからも行っていきたいと考えている。

建設港湾対策室としては、石綿健康被害への補償制度の所管でなく、直接補償等の対応を行うことは困難であるが、皆さんのご意見等を各関係部局等に対し、情報提供を行うなど、連携を図ってまいりたい。

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、当該事業者に指導を行うこと。

【回答】

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、さらなる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】

港湾労働については、港湾労働法という法案で、事業の実状を踏まえた特別な労働需給調整制度として港湾労働者派遣制度というものを導入されております。この一般派遣を導入するという予定はない。

- (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】

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い労働者に依存せざるを得ない場合もあると認識している。厚生労働省としては、引き続き日雇い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。

加えて日雇い労働者の減少に資するため、本年4月から適用を開始した新たな港湾雇用安定等計画のもと、国をはじめ、事業主、団体、安定センター含め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たい。

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

【回答】

コンテナ埠頭の整備、荷役機械の技術革新等に伴い、高度な技能、技術を有する人材の育成確保が重要となる中、本年10月には港湾技能研修センターが豊橋市から神戸市へ移転・拡充されます。これにより、従来の訓練では実施できなかったガントリークレーンに関する技能訓練の夜間コース等の新たな訓練が実施され、より現場の実態に即した訓練ができる。厚生労働省としては、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であ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】

①について、国交省の所管の港湾運送事業法は、港湾や港湾運送の事業にかかる秩序維持等を目的としているに対し、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いる。両法の適用対象はそれぞれ法目的を達成するために必要な範囲を定められており、これらに相違が生じることについて、ご理解いただきたい。

②について、港湾倉庫業務については、港湾運送業務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な改善等を図る必要があるという趣旨で、港湾労働法の適用対象としているものである。したがって、港湾倉庫は港湾業務の一定の範囲内で、一定以上の海貨を取り扱う倉庫、物流施設であり、これ以外については、港湾倉庫とならないことについて、ご理解いただきたい。

- (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】

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雇用された常用労働者とするについては、国交省所管の事業法を港湾倉庫の作業にも適用するという問題で、国交省の判断となるものである。

- (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】

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。

違法派遣については、都道府県労働局で指導監督等を行っており、定期指導他、例えばたれ込み等があった場合は申告、そういった情報提供に基づいて必要に応じて調査を行って、その結果に応じて適宜是正指導、行政処分等を行っているところである。今後もそういったお話がある場合は、都道府県労働局のほうにご一報いただき、こちらとして適切に調査等を行い、厳正に対処してまいりたい。

【質疑・応答】

【意見】 1番のILOの137、145、これもさっき言われた、港湾労働法でカバーするということですので、それはもう港湾労働者の一部限られた法律だという認識でいます。特にこれは読んでいただければわかるとおり、多分、できた背景を見たときには、コンテナやLOLO船が当時でなくて、そのときに影響するということで、今まさに第4次産業革命という状況の中では、その波が港湾にも交通関係全般的に流れてきているので、その中で、先週、ちょうど港湾局のほうに行って、その話もしました。港湾の今、今日来ている住野議長は、港湾審議委員なのですが、他の局には入っているのですが、港湾局だけ入っていないので、労働者が入っていない。先ほど言いました関係省庁でよく協議をするということになれば、その辺も踏まえて労働者の意見を国交省にも聞いていただくと。所管は所管で違うのですが、ダブルスタンダードみたいになっているので、その辺のことをご要望して意見とさせていただきます。

【意見】 そもそも、港湾労働法の私は6大港中心というのはわかるんだけど、全国にはいろんな港湾があって、なぜ、全般的に港湾労働法が広がらないのかというのが、ちょっとわからないんだけど、それは何かあるんですか。ほとんどシェア的に6大港を中心にやっているから、まずはそこへ港湾労働法きちんと適用しましょうというのはわかるのですが、これからインバウンドいろいろ含めて、輸出も含めて、いろんな港湾改革をしているわけですよ。その上、今後の予想から言うと、われわれが言っているこの港湾労働法というのは、すべての港湾労働者に適用するというのが、この要求にもあるんですが、何か障壁があるものはあるんですか。

【意見】 ずっとです。事業者というか、向こうの理解が得られないという回答と、例えば国際条約の対応についても、今まで厚労省さんにご要請した中では、ほぼほぼ港労法の中でカバーしているというようなご回答をいただいた経過があると思っております。そうすると、6大港だけなんですとかというような逆に地方港からはそういう意見が出てくるわけでね。だから、そこにはILO条約の安全とか、いろいろあるんですけど、それも6大港だけの話なんですとかという意見があるということはちょっと知っていただきたいということを、やっぱりそういうところで、ご回答の中でそれぞれ何でもカバーしていますよというのは、ちょっと違っている。今後のご検討としてよろしくお願ひしたいと思ひます。

【要望】 なかなかそれは検討としてしていただくのと、少しある程度のこれカバーされ

ているというのはわかるんだけど、ある程度、なぜというプロセスを出していただかないと、われわれ港湾労働者を預かっている身なので、いつもこの答えになってしまうので、全国に適用するというのが本来の主旨なので、そういうところも含めてぜひご検討いただいて、また来年も要求させてもらおうと思いますが、ぜひそのことも受け止めていただいて、少し検討していただければありがたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【観光関係】

1. 訪日外国人旅行者の医療問題について

訪日外国人旅行者の医療問題については、政府の「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」が開催され、総合対策が取りまとめられた。

宿泊施設においては、いまだ「ホテルスタッフ付き添い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。

以下の取り組みについて、進捗と共に今後の対策を明らかにされたい。

- ① 訪日外国人旅行者への保険加入の勧奨、医療通訳の配置や翻訳機の導入、キャッシュレス促進等の取り組みについて
- ② 地域で訪日外国人が受けられる医療体制を整えるため「対策協議会」を設置し、行政や医療機関、消防、国際交流協会、旅行業者、宿泊業者など多様な関係者が連携するモデル事業について

夜間等の救急患者への対応では、初動の相談、問い合わせは宿泊施設が担う場合が多い。2020年東京オリンピック・パラリンピックを迎えるにあたり、宿泊施設でのスムーズな対応に向け、以下について検討されたい。

- ① 医療機関のみならず、宿泊施設で活用することができる訪日外国人旅行者への対応マニュアル、事例集、Q&Aの策定について
- ② 「対策協議会」等を活用し、マニュアルの普及、理解に向けた積極的な取り組みについて

【回答】

医療通訳者の翻訳機の導入というところ、われわれの部局で担当しているところをお答えさせていただく、こちらのほうに関して、昨今、外国人の患者とか非常に増えているところがあり、外国人の受入れのための総合的対応策に基づ

き、体制整備を進めている。医療通訳に関しましては、これまで各地域の経由の拠点となる医療機関を中心に、配置事業というものを厚生労働省が施行した。また、さらなるアクセスの向上という点を重点的に考えて、より多くの言語への対応とか、電話通訳の契約などの事業も行っている。

今年度行うこととして、対応可能な遠隔通訳サービスを予定している。医療通訳の質の確保に関しても、平成 29 年度から 3 カ年計画で、医療通訳の認証の実用化に関する研究というものを行っており、こちらのほうも順次研究班のほうで進めている。このような施策を通じて、しっかり外国人の方、安心して受診できるような体制というものを確保していくよう、努力をしている。

2. 余暇・休暇制度について

厚生労働省による「仕事休もっ化計画」、観光庁による「ポジティブ・オフ」、経済産業省による「プレミアムフライデー」など、省庁毎に余暇・休暇の施策が存在する。一方で、日本観光振興協会の調査では、施策の認知はもとより、余暇・休暇の活用に対する意識が低いことが明らかになっている。余暇・休暇制度の利用は、ワークライフバランスの観点からも意義があると考えるが、余暇・休暇制度の課題や今後の展望について明らかにされたい。

【回答】（職業生活両立課）

年次有給休暇について、その取得率というものが非常に低いという現状がある。今般、労働基準法を改正して、それで年 10 日以上有給休暇を付与されている方について、年 5 日は時期を指定して取得をさせるという改正をさせていただき、その施行がこの 4 月 1 日からになっている。

労働基準法の改正について、今周知徹底というようなことを努めている。それとともに、そもそも年次有給休暇の取得率というものについては、政府の数値目標として、取得率 70%としている。ご指摘もありましたこの「仕事休もっ化計」これは今 2 年、仕事休もっ化計画というのを使ってきていて、今年度も、3 年目として、これもまた中心に PR をしていくことを考えている。10 月の年次有給休暇の取得促進期間に加えて、夏休みなどの夏期、それから年末年始、それからゴールデンウィーク期間などに集中的な広報なども行い、年次有給休暇取得しやすい環境の整備ということが重要であるので、そういうふうな環境整備に努めながら、この数値目標、取得率 70%というところを目指して、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

【質疑・応答】

【要望】 1 番目部分につきましては、厚生労働省の中で分科会が開催されていて、その議事録等を拝見しているところでございます。

私どもサービス連合は、旅行業者とか、宿泊業者の労働団体ということになるのですが、それに関連しますと、参加されている委員の医師のご発言でいきますと、地域の旅館業者が日中連れてきてくれればいいものを連れてきてくれなくて、夜に連れてくるんだというご意見があったりというのを拝見をするのですが、一方で、お客さまというのは、宿には日中いらっしゃらないものですね。

それは別に、その発言がどうこうという部分ではないのですが、やはりこういうような部分の分科会になりますと、医師の方のご意見というのが非常に強くなっていく部分もあるかと思うのですが、一方で、やはりこのツーリズムという部分ですと、旅行業者であったり、現場の旅館、ホテル、宿泊事業者という部分の立場がまたありますので、ぜひ、その各地域で対策協議会等が開かれると思いますが、そういうような部分の意見もお聞きをいただいて、今後の部分の政策に生かしていただければなという要望ということでお願いします。

【質問】 2 番目の余暇のところ、先ほどご説明、休もつ化計画のところありがとうございました。私ども、先ほどもお話をいただいたところは十分に理解をさせていただいている。観光庁のポジティブオフであったりですとか、一般国民といいますか、われわれからしますと、各省庁がいろいろな政策を立てているというふうには承知をしている一方で、横の連携というところでいくと、おそらくそもそもの構造が違うものであると理解をしつつも、やはり余暇や休暇という部分を充実させていくですとか、促進をさせていくというところでは、横の連携が必要なのかなと思うのですが、何かそういうような部分のこれまでの取り組みですとか、今後のご予定ですとか、もしあれば、お聞かせいただければと思います。

【要望】 今の余暇の関係なんですが、言われていること全く否定はしないのですが、いずれにしても、現行の夏休みであったり、ゴールデンウィークであったりの拡大という視点がそっちにいつちやう傾向が強いと思うんですね。お子さんの学校などの関係もあって、仕方のない面があるのかもしれませんが、やっぱり諸外国の長期休暇のように1か月休みがあって、好きなときに動けるような仕組みでないと、どうも特定の週、特定の月にかたまりますと、混雑はする、旅行費用は倍以上に高騰するというようなことが、日本の特性としてあるものですから、できればそういった休日の分散化も含めて、某かの検討をいただくなり、省庁間で連携を取っていただ

ければ、より使いやすい休日になるのかなと思いますので、これは要望でございますが、よろしく願います。

【要望】 休暇というか、年次有給休暇でありますけれども、この4月から取得が義務付けられるということであるのですが、実は、有給自体の給料ですが、あまり周知されていないという実態がございまして、加盟組合のメンバーの話を聞きますと、有給を取ると収入が下がってしまうという話を聞いておりまして、これがどうしても、なぜかというのがわからなくて、細かいところを聞いてみましたところ、トラックには限らないとは思いますが、歩合制を取っているところで、固定級が例えば6万円ぐらいと。残りは歩合で、トータルの収入については、きちんと保障されるという給与形態というときに、年次休を取ると、その基本給の部分の日額相当しか払われていないと。そうすると、当然何千円なんていうそんなものしか払われてないので、実入りが減ってしまうので休めないという話を聞いて、実際には労働基準法の施行規則で3種類の方法があるんですけども、これがなかなか周知されていないという現状にありまして、ぜひそれは監督官庁としまして、その辺、年休はこうなんだという部分をきちんと説明するような、アピールするような形を政策を取っていただければと思います。

併せて、アルバイト等、正規社員は別として、アルバイト、非正規の場合、有給は取れないというような間違った認識がありますので、その辺についても、やはり有給は取れるんだという形で、ぜひその辺については、PRしていただければと思います。よろしく願います。