

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】

「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たが、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る。

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る。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る。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る。

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る。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及び長時間労働改善のためのパイロット事業を実施した。

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、運送事業者に周知しているところである。

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係る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、努力してまいる。

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ある。

2. 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。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、悪質事業者に対する罰則を強化されたい。

【回答】

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ある。

平成 30 年においては、自動車運転者を使用している 6,531 事業場に対し監督指導を実施し、このうち 5,424 事業場(83.1%)に労働基準関係法令違反、4,006 事業場(61.3%)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ある。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たい。

また、健康保険及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ある。

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ある。

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ある。

今後とも引き続き、相互通報制度を強め、交通運輸産業及び観光・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たい。

3. 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】

トイレや休養室、仮眠の設備等については、労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則において、男女別の設置が義務付けられている。

女性が働くにあたり必要なこれらの設備については、各事業場において適切に設置されるよう、都道府県労働局及び労働基準監督署において指導を行ってまいりたい。また、御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」を設けている。本助成金は、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幅広く助成対象としており、令和元年度より助成の対象を中小企業に特化し、助成額を拡充したところである。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たい。

【バス関係】

1. 平成30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74.6%、改善基準告示違反事業者数50.6%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、労働基準関係法令及び関連通達の周知・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ある。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たい。

【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」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

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。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。

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)も含めた労働基準関係法令及び関連通達の周知・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ある。なお、所定内賃金水準の指標、賃金制度モデルの構築、問題のある賃金制度の改善については、国土交通省にお問い合わせいただきたい。

(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】

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る。一方、特定（産業別）最低賃金は、関係労使のイニシアチブにより設定され、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、その必要性及び金額が審議され、決定されることとされている。

特定（産業別）最賃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及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る。

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してまいりたい。

- (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3条第4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】

副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効であるとされ、平成29年3月28日に閣議決定された「働き方改革実行計画」において、副業・兼業の普及促進を図る旨が盛り込まれている。

このため、厚生労働省では、平成29年に開催した「柔軟な働き方に関する検討会」での議論を踏まえ、①副業・兼業のメリットや、労働時間や健康をどのように管理すべきか等を盛り込んだガイドラインの策定、②原則として副業・兼業を認める方向での、モデル就業規則の改定などを平成30年1月に行ったところであり、事業主や労働者を対象にしたセミナー等の開催を通じて、策定したガイドライン等の周知を行ってきたところである。

また、副業・兼業を行うことで、長時間労働になり労働者の健康が阻害されな

いよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要であることから、昨年秋から、労働政策審議会において、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康確保の在り方について議論を行っている。引き続き、労働政策審議会で丁寧にご議論いただき、企業も労働者も安心して副業・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】

36 協定の周知は、労働基準法第 106 条に定める使用者の義務であり、労働基準監督署では、その内容について周知を図るとともに、監督指導において、同条の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ある。

また、平成 30 年 9 月 28 日に「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 サイトに掲載されている各企業の職場情報をワンストップで閲覧し、検索や企業間比較を容易にする「職場情報総合サイト(通称:しょくばらぼ)」を開設し、当該サイトにおいて掲載企業の平均残業時間等の情報も提供している。なお、情報公開法の観点から、労働基準監督署に届出された 36 協定の情報を無限定に公開することは考えていない。

- (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】

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る。

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る。

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、慎重に検討するべきと考えている。

- (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る。

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ある。

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】

自動車運転業務については、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、改善基準告示の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る。令和元年度より、附帯決議を踏まえ、関係省庁と連携し、改善基準告示の見直しについて検討している。

- (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ある。

平成30年においては、自動車運転者を使用している6,531事業場に対し監督指導を実施し、このうち5,424事業場(83.1%)に労働基準関係法令違反、4,006事業場(61.3%)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ある。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たい。

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、及び各種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されたい。

【回答】

令和2年4月1日現在の特定一般教育訓練の指定講座は、次のとおりである。
大型自動車第一種免許 26

大型自動車第二種免許 21

中型自動車第一種免許 24

準中型自動車第一種免許 11

大型特殊自動車免許 13

普通自動車二種免許 8

けん引免許 8

引き続き、運輸業における人材育成に資するよう、講座の指定等に努めてまいりたい。

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。ついては、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】

障害者が、福祉的な就労や企業による雇用など、本人の希望や能力に応じた働き方を通じて、いきいきと活躍できる社会を実現することが重要である。障害者雇用においては法定雇用率制度を設けているが、これは、全ての事業主が社会連帯の理念に基づき、法定雇用率という一定の割合でそれぞれに障害者に雇用の機会を提供することを通じ、障害者である労働者が、経済社会を構成する一員として、その能力を発揮する機会を確保し、ノーマライゼーションを実現することを目指すものである。

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、その施設等に対する発注を、障害者を雇用したもの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る。

今後とも、在宅就業障害者支援制度(※)の活用を図りながら、就労支援施設等への発注の支援に取り組んでまいりたい。

(※)自宅等において就業する非雇用型の障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者への支払額に応じて調整金・報奨金を支給する制度。

【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(届出制)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。

ILO第148号条約及び第152号条約の内容については、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るが、国内法令との整合性の観点からなお、検討の必要がある。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たい。

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及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】

港湾労働法の適用範囲については、平成 30 年度の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る。

※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」

～こうした崩是の下、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者青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る。現時点においては、港湾労使による「港労法問題労使検討委員会」で議論されていると聞いている。

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】

石綿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ある。厚生労働省としましては、現行の制度に基づき、必要な補償をしつかりと行ってまいりたい。

港湾アスベスト問題については、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た四者協議の場や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ある。

当室においては、昨年 11 月の要請以降、港湾アスベスト問題の課題を整理し、省内の関係部署とともに現状の取り扱いを整理し、昨年末に組合に対して、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、回

答待ちの状況となっている。

同様に日本港運協会及び国土交通省に対しても、情報提供を行い意見の集約を進めているところである。

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】

「届出料金」については国土交通省の解釈が重要と考えている。

厚生労働省としては、引き続き、国土交通省と連携を図るとともに、港湾労働法に基づき、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いる。

- (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】

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いる。

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いる。加えて、日雇労働者の減少に資するため、昨年4月から適用を開始した新たな港湾雇用安定等計画の下、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の方策について検討してまいりたいと考えている。

- (3) 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】

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るところである。

このような中、昨年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た。

令和2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より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、「港湾労働」の定義は港湾労働法及び港湾労働施行令によって定められており、これは、国交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る。

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いる。

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ある。

したがって、港湾倉庫は、港湾の水域から一定の範囲内で、一定量の海貨を取り扱う倉庫・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。

(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、港湾運送事業者により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、港湾運送事業者により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】

ご指摘の行政指導の事実はありませんが、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、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いるところである。

- (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】

ご指摘の「従来グレーとされた職域・業域」について、具体的にどの職域及び業域を指しているのか不明ですが、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いる。

- (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】

労働者派遣法違反が疑われるものがあれば、都道府県労働局需給調整事業部課室への情報を提供していただくようお願いする。必要に応じて調査を行い、法令違反であることが確認された場合は適切に指導監督してまいりたい。

【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】

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る。

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る。

「医療通訳の認証の実用化に関する研究」については、研究結果に基づき医療通訳の認定制度の実施要綱が作成され、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る。

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たい。

2. 余暇・休暇制度について

厚生労働省による「仕事休もつ化計画」、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】

年次有給休暇の取得率については、政府として令和2年までに70%とすることを目標としているが、平成30年は52.4%と、前年調査(51.1%)から上昇したものの、依然として、目標を下回る水準で推移しており、その取得の推進が課題であると考えている。このため、労働基準法の改正により、昨年4月から、全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日について、使用者が時季を指定して取得させることを義務付けた。

また、厚生労働省としては、従来から、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る。引き続き、年次有給休暇の確実な取得に向けて、周知・啓発を行うとともに、労働者が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに向けた取り組みを通じて、年次有給休暇の取得促進を図ってまいりたいと考えている。