

【バス関係】

1. 平成 26 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 74.4%、改善基準告示違反事業者 56.1%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】（労働条件政策課、労働基準局監督課）

自動車運転者の方々におかれましては、全産業の労働者の方々と比較して、長時間労働にあるという状況については、厚生労働省としても認識している。運輸業における労働時間の短縮については、今後も引き続き取り組んでいくべき事項であると認識している。

改善基準告示の位置付けですが、制定されたのは平成元年で、自動車運転者の乗務の特性、働き方の特性を踏まえつつ、すべての産業で適用される労働基準法では規制が難しい部分、例えば拘束時間や休息期間等の規制のあり方について、当時中央労働基準審議会を立ち上げて、労使の自主的な取り組みということで立ち上げていただき、その中で自動車運転者労働問題小委員会を開き、関係の労使に深くご議論していただいて、合意形成の上で最終的に内定められた。

そのことを踏まえて、罰則の強化というところになると、罰則をつけるということになると思うんですけども、そういう意味で言いますと、先ほど申し上げたとおり、自動車運転者についても、労働基準法はもちろん適用されておりますので、そういった中でほかの業種とはまた異なって、さらなる上乗せの規制をつくるというところ、罰則付きの上乗せの規制をつくるというところについての可否が、世間一般での認められるのかどうか、世間の他業種と比較して大丈夫なのか、先ほど申し上げたようなそれぞれの関係の労使との合意形成というところの経緯を踏まえると、難しいところになるのではないかなというふうに考えている。労使の合意というところが、まず議論の前提になってくるかと思っている。

とはいえ、違反率が高いという現状があり。実行力を上げていくという観点で、国交省と合同で監督指導をやっている。国交省では、業を所管している機関ですので、この改善基準告示に違反した場合については、改善告示に違反するということについて、行政上の処分の一つの指標になっている。そういったところも活用しながら、実行力を上げていければとよいと考えている。

労働基準監督機関におきましては、労働基準法ですとか、最低賃金法、そして改善基準告示等の遵守徹底を図るべく、バス運転者を使用する事業所を含めたあら

ゆる事業所に対して監督指導を行っている。自動車運転者の方々は、依然として長時間労働の実態にあることは認識していて、今後とも労働基準関係法令違反が疑われる事業所を適切に選定した上で、バス運転者の労働条件の確保改善を図るため、厳正な監督指導の遵守に努めてまいりたい。

2. 安全運行を担保するため、労働時間の改善基準告示について、再度検討されることを重ねて要請するとともに、以下の措置を講じられたい。

- ① 改善基準告示の最大拘束時間を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。

【回答】（労働条件政策課）

改善基準告示の内容については、平成元年の制定に向けて、昭和の時代から関係の労使でご議論いただいた上で、その内容を告示にした。そういったところを踏まえますと、内容を改めるというところについて、まずは関係の労使団体でご議論いただいて、共通の認識というところをつくっていただくということが議論のスタートになると考えている。

今までも労働基準法の改正に合わせて数回改善基準告示の改正もしており、まずは労使の共通認識の醸成というところが前提になると考えている。

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。

4. 貸切バスの契約にあたっては、書面取引が義務付けされたものの、改善基準告示の範囲内における限界の行程や、高速道路走行を100 km/hで計算された行程では、他事故などで突発的なアクシデントに見舞われた場合、指針を超えてしまうケースが生じてしまう。このため、バス事業者及び旅行業者に対し、改善基準の周知・徹底を図るとともに、国土交通省や観光庁と連携し、勧告制度を早期に導入されたい。

【回答】（労働基準監督課）3・4併せて

労働基準監督機関においては、国土交通省との連携として、地方運輸機関との相互通報制度、合同監督監査を実施している。平成26年度においては、バス事業所に対して21件の合同監督監査を実施しており、自動車運送事業全体で864件の通報を行っている。今後ともバス運転者の皆様の労働条件確保改善を図るた

め、国交省と緊密に連携しながら、厳正に監督指導、合同監査等の実施に努めてまいりたい。

5. 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。併せて、乗務員不足解消のための教育訓練支援施策（教育訓練給付金制度、キャリア形成促進助成金制度）を講じられたい。

【回答】（職業能力開発局キャリア形成支援課）

教育訓練給付金制度においては、平成28年4月1日現在で、大型二種、中型二種の運転免許の取得を主たる目標としている講座を693講座指定しており、労働者がこれらの講座を自ら費用を負担して受講し、終了した場合に受講料の一部を本人に給付している。また、運輸業の事業主が行う教育訓練について、キャリア形成促進助成金においても、高率助成により支援をしているところである。今後とも、バス運転手を含めた労働者の能力開発の促進のため、労働者の安定雇用及び就職促進につながるような教育訓練給付制度の対象講座の指定など、必要な支援に努めてまいりたい。

【要望】

改善基準告示のことにも触れられましたけれども、私も今乗務員やっています、やはり職場でも一番改善基準告示のいろいろ問題点、拘束時間とか、連続運転とか載っていますけれども、この改正の必要というのが、一番職場では重要だというふうな認識に立っています。先ほども、関係の労使で共通認識をつくるというのが大前提であるというような認識でご回答いただきましたけれども、これも要望になりますけれども、先般の軽井沢の事故でありますとか、関越の事故でありますとか、ほかの飛行機でありますとかそういう交通関係でも、やはり深夜帯における事故率、リスクが高いということがデータの的にも証明されていると思います。そういう観点からも、深夜帯をもう少し重視して、今後の改正の課題の根幹にしていくべきではないかなというのが、私たち働く側にとっての要望ですので、改めて、そこのところを留意して、今後さらに議論を高めていければと思いますので、よろしく願いいたします。

【要望】

改善基準の管轄は厚労省なので、国交省は今厚労省と相談しながら、今後継続して検討するテーマにはあがっているんです。ですから、そのときにいろいろ調整するんでしょうけれど、さっきいただいたのは、これは政労使三者で決めたものですから、なかなか厚労省だけで変えられないというのはわかるのですが、労働行政を預かる立

場として、どうなのかなという思いも込めて意見を出したので、今のこの基準はどうかということではなくて、確かに三者でつくったので、労使の皆さんがまずそういう方向性を出していただければ、この話は進むんですよということではなくて、やっぱり行政から見て、現状こういう事故がどんどん頻繁に起きていると。時間外も多いと。検討会つくるわけですよ。時間外とかいろいろな検討会をつくるんですが、もう少しこの問題というのは、以前から、何年前からも、連合さんも交運労協も出している要求でして、聞きたかったのは、手続ではなくて、中身として厚労省としても、これが今現状にマッチしているのかということを知りたいので、ぜひとも今後多分厚労省と議論のテーマあがりますので、そのときはぜひとも厚労省の考え方もやっぱりしっかりと出していただかないと、この話というのは、かみ合っこないと思います。政労使、労使で決めて本当にいいんですかということも、ちゃんと見るから行政も入っているわけで、そういった意味ではしっかりと今の状況を、多分データいっぱいありますから、違反というのは、この改善基準の違反、どこの部分が違反しているかなということはいっぱいありますから、そういう意味では、少し厚労省のほうもキャッチをしていただいて、これに加えていただくと。厚労省の考え方もしっかり出していただくと。このことだけは要望としてお願いしておきたいと思います。

【要望】

これまたずっと長年、改善基準告示のご要望をしてきたのですが、労使合意でできたものであるのはわかっていますが、やっぱりそこに大臣の名前を使って告示になった以上は、やっぱり直接の関係行政省庁としては、単に中身を労使の認識でということにはならないと思っていますし、これができた当初からすると、いろんなもののバックボーンが変わってきていますし、一方では過労死防止法もできていますから、そんなものの中で、いくら拘束時間といっても、年間 3,516 時間がはたしていいのか悪いのかというようなところへ、少しご検討もいただいて、いい意味でのご指導をいただかないと、その 3,516 時間ですら、なおかつ違反をしているということになると、本末転倒な業界実態ということになるので、そのところは重ねてご要望としてはよろしくお願いしておきたいなと思っています。

【要望】

去年も交運労協のほうから指摘をさせていただいたのですが、実は、今年ここに要望の中に書いてある改善基準告示違反、56.1%高止まりしているんですね。去年 47.9%という数字があります。ということは、一昨年より去年のほうが悪化しているんですね。ですから、そういったところも踏まえて、もう少し厚労省としても、取り組みを強くやっていただきたい。昨年も回答としてこういう長時間労働の問題があることは認

識をしているんだということでありまして、現実にああいう事故が起きてしまったわけですから、そこは重く受け止めて、より一歩踏み込んだ対応をしていただきたいと思えます。

【ハイタク関係】

1. 「改善基準告示」の遵守について

事故防止の観点から過労運転の防止はもっとも重要であり、改善基準告示の遵守が事業者の社会的責任である。この間、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・監督を実施してきたが、違反事業者が後を絶たず改善の兆しが見えてこない。長時間・過重労働が交通事故を誘発していることから、道路運送法の規定に基づく運輸規則に示された処分基準と併せて、国土交通省と協議をして必要な法制度の整備を図ること。

【回答】（労働条件政策課、労働基準監督課）

先ほどお話しさせていただいたとおり、改善基準告示の制定経緯があり、内容がまだ不十分だという声もいただいているが、経緯から考えると、なかなか法制化は難しいのではないかなと考える。一方で、厚生労働省は、労働者保護を使命としておりまして、ハイタク関係に従事にされている方に限らず、全労働者の長時間労働を防ぐために、現在労働基準法の改正法案を国会に提出しておりまして、その中では、例えば中小企業の割増賃金の引き上げであるとか、年に5日は絶対に有休を取らないと罰則をあたえるなど長時間労働対策を盛り込ませており、引き続き全労働者に対しての長時間労働防止政策を法制度の面から講じることとしている。

要請のうち、この間から違反事業者が後を絶たず、改善の兆しが見えてこないというご指摘について、労働基準監督機関におきましては、先ほどのバス同様、国土交通省との連携として、地方運輸機関との相互通報制度と合同監督監査をハイタクについても実施している。平成26年につきましては、ハイヤー・タクシー事業所に対し、56件の合同監督監査を実施しており、先ほど申し上げたとおり、全体で864の通報を行っている。引き続き労働条件確保改善のために、国交省と連携しながら、厳正な監督指導の徹底を行ってまいりたい。

【要望】

確かにこの改善基準告示につきましては、ほかにバス、トラックありますが、もうかねてより、平成元年ということになりますと、28年も経過しているということもあります。ですから、そういった意味では、もう一度見直すといえますか、そういった機

会もあってしかるべきではないかというふうに強く思います。法案として提出ということでありました長時間労働、時間外労働についての割増賃金率だというふうに思います。それは結構なのですが、どうしても今あるトラックにしろ、バスにしろ、ハイタクにしろ、長時間労働で生計が成り立っている、事業が成り立っている。その部分で言うと、そこはちょっとわれわれにとっても痛し痒しの部分があります。

それともう一つ、年に5日間の有給休暇をとというふうなことで言われますけれども、ハイタクの場合につきましては、歩合制賃金、これはよくご存じだというふうに思っています。ということは、1日休むと、その分の歩合給がなくなるということで、5日なんて今ほとんど皆さん、休んでいらっしやいませんよ。有給休暇なんていうのは、本当使えるような状態ではない。もし、そういったことの措置もないまま、強制的に5日間休めということになりますと、5日間の賃金が目減りするということも十分にあります。

ですから、これは多分ハイタクという、われわれの業種だけではないと思います。そういうふうな歩合給で働いているほかの業種も、そういったところで5日間なんて休めるわけないじゃないかということがありますので、そういうことはぜひ考慮に入れて、何らかの措置をとっていただかないと、よかれというふうに思われますけれども、逆にわれわれの年収、賃金が減るということで、ぜひそういったところをご配慮いただきたいというふうに思っていますので、よろしくをお願いします。

【トラック関係】

1. 「改善基準告示」の法制化と労働関係法制の見直しについて

改善基準告示については、自動車運転者の労働時間その他の労働条件の改善という原点に立ち返り、ILO第153号条約の概念と共通するEU規則やEU指令の適用国の事例も参考に、法律化と厳格な適用を図られたい。

- (1) 休息期間を労働基準法及び労働安全衛生法に規定し、その違反に対しては罰則を科されたい。なお、期間の設定に際しては、1日を単位とする休息期間（少なくとも8時間以上）とあわせて、隔日勤務等の勤務形態や変形労働時間、休日を考慮し、1週・2週あるいは1ヶ月あたり等を単位とする期間も設定されたい。
- (2) 現状において、労働基準法第36条第2項の厚生労働大臣の定める基準は限度基準告示とされており、同告示では、第5条第2号で自動車の運転の業務は適用除外とされている。これを、同業務は「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」告示による、と明示するよう改正されたい。
- (3) 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。

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

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

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

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

- (6) 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、固定給とあわせて通常の賃金（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

- (7) 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】（労働条件政策課、労働基準監督課）

トラック関係1の(1)、まとめて回答。1の(4)の拘束時間の上限の短縮という部分と合わせて、(6)改善基準について、3つの項目について、告示化とい

うところで、内容については、先ほども申し上げましたとおり、当時、労使の間で共通の認識、ここで基準をつくりましょうというところでやっていただいたというところで認識しており、そこを踏まえますと、まず改正の内容について、必要性、改正の必要性というところを労使間で機運醸成していただいて、内容について議論していただく。その際にはもちろん厚労省も議論する際には配慮ということになると思っている。

(2)、(3)について、限度基準告示は、3・6協定の協定の限度時間を定めていて、一方、改善基準告示というのは、総労働時間、休息时间、労働時間という括りでは一緒ですが、性質としては違い、改善基準告示によると示しにくいのではないかなと考えている。一方で、適用除外としか書かれていないということは、制度を知らない人からしたら、トラックの運転手というのはずっと働き詰めなのかとか、何時間でも働かせていいのかということ勘違いされたり、あるいは事業を開始した使用者というのは勘違いされるかもしれないなということで、非常にここは重要な指摘だと思っている、実際に労基法改正、まだ成立していないけれど、方向性だけ出されているので、その改正の通達であるとか、あるいはリーフレットの中で、自動車運転者に対しては、こういう制度があると明記できるのではないかなというのは、正直、円滑な施行を担当させていただき担当者レベルとしては、非常に重要な指摘だと考えており、実際に実行できるかと言われると、ここでイエスとは言えないが、非常にいいアイデアとして取り入れさせていただければ、係内、あるいは課内でも周知させていただきたいと思っている。

休憩の適用除外となっていて、第2項では、長時間乗らないものに対しては、休憩相当を与えることになっていて、長時間、6時間以上運転する者にも、同様に休憩相当、別の時間に与えれば、適用除外でもよいというふうにしてくれということとして、これも非常に重要な指摘で、先ほどのバスの事故とも絡み、休憩も適度にとらないと、労働者の命、非常に社会生活されている国民の方の生命も危ない、ここも重要なご指摘と考えて、一方で、なかなか労働時間、現行において長時間というのは6時間以上乗務するものであると、厳しく解釈を出して監督しているが、一方で、運転者については、休息时间という別の考え方があり、そういった枠組みの中で、もちろん休息時間が短いとか、いろんなご指摘はありますが、その中で運転者の労働条件の適正化を図らせていただければなと考えている。

(5)について、自動車の運転者の生活を保障する観点から、平成元年の通達により、歩合旧制度が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定給与と合わせて通常の賃金の6割以上が保障されるよう保障給を定めることとされており、監督指導の際に、当該通達で定める基準に適合した保障給が定められていない場合、適切に改善するよう、保障給を定めるよう指導を行うこととしている。

また、長時間労働やスピード違反を極端に助長、誘発するおそれのある累進歩合制度については、同通達により、廃止することとされており、監督指導等の際、あらゆる機会を通じて、これを周知している。また、さらに監督指導の際に、累進歩合制度の採用が見受けられた事業所に対しては、こちらも廃止するよう適切に指導することとしている。

(7) について、労働基準監督機関においては、あらゆる事業所に対して監督指導を行っているところあるが、トラック運転者を含めた自動車運転者を使用する事業所に対しては、重点的にこれまで監督指導を実施しているところであり、何度も繰り返しのようですが、地方運輸機関と相互通報制度、合同監督・監査の実施などにより、これを通じて国交省との連携を図っている。今後とも国交省との連携により、自動車運転者の方の労働条件確保に努めてまいりたい。

【要望】

こういう回答しかできないのはわかっているのですが、先ほど言ったのと、実はもう一つ研究してほしいのは、28年経って、道路状況なり、トラック事業所もずいぶん変わりました。働き方も変わりました。それは規制緩和によって、過当競争に拍車がかかったところ。それによって需要が上がったところ、下がったところ、いろいろモードごとによって変わってきたので、大体トラックとバスとタクシーの大括りではほぼ2点、若干時間外規制と違いますけれども、もう一度、モードごとにもう一回検証して行って、それぞれの改善基準取得後でなくて、より現実的に、そしてこれからどういう安全対策、健康対策、人手対策というところの視点も、今日はこれ要望なので、ぜひ厚労省のほうでそういったことも考えていただいて、それは政労使ですから、労使が出しても、厚労省が先ほど何回も言うように、こうだというものもないと、それは話がまとまっていきませんので、そういった意味で各モードの検証も含めて、研究をしていただければと思いますので、それは要望としてお願いをしておきたいと思います。

【要望】

国交省の部分だというふうに言われた部分との絡みでもあるのですが、限度基準告示につきましては、45時間を一つの目安として、それ以上のときの割増率等というのを設定するという形で、過労死運転基準80時間の前の60時間で割増率アップ、45時間で割増率を示すという形の段階的なものが設定されているというふうに承知しております。改善基準につきましては、ご承知のように、過労死認定基準を大幅に超えるような水準であります。ですので、まず一つの要請としましては、せめて過労死認定基準に収まるような形にさせていただきたいと。

一方で、6割に違反が発覚しているという現状もありますので、それはやはりどう

しても上限ぎりぎりまで運行ダイヤが設定されているのが、大きな要因の一つではないかと。ですので、そのところについては、やはり原則基準の段階的なものを示すというのを踏まえまして、何らかの形、例えば60時間に相当するような部分の拘束時間を、これを目標にさせていただきたいというような形の指針を出していただけないかというお願いでございますので、どちらについても、ご検討いただければと思います。

【質問】

(5)につきまして、完全運賃歩合制、判例で無効ということで、田口運送事件という判例が示された。2年前になるかと思うんですけども、厚労省としては、そういったような手当の一部を時間外と時間外に分かれていないという、あるいはそれはすべて時間外なんだというような形の賃金体系というのは、どのように考えているのか、お考えがあればお示しいただきたいと思います。

【回答】

現在のところ、当課としましては、歩合の率に不連続のあるものについては、長時間労働ですとか、スピード違反、その率に達するまでに、運転者の方がどうしてもその時間に達したいということで長時間運転したり、スピード違反して、できるだけ距離を稼ぐというような形になってしまうことによって、交通事故が発生する可能性があることから、これを基本的に廃止するものというふうに考えておりますが、今お示しいただきました固定給等につきましては、ちょっとすみません、今こうですと申し上げられる見解がないので、すみません、回答を控えさせていただきますと思います。

【質問】

累進歩合制度については、廃止するように指導していると。これはわかっているんですけども、昨年、福岡のハローワークにおいて、累進歩合制を採用している、これはタクシーですけども、タクシー事業所の求人の募集を公開しないと。これをやりました。そうやってやったのですが、結局最終的には、累進歩合制度を廃止しますというふうな一筆書いて、それがハローワークも扱うようになったというようなことなのですが、それについては、ご存じでしょうか。

【回答】

すみません、個別の事案についてなので。

【要望】

では、調べてください。福岡のハローワークで、昨年、ハイタクなんですけれども、累進歩合を採用している事業所については、求人の公開をしないというふうなことを

約1か月ぐらいやったんですね。

そういうのがあって、要は罰則規定も何もないじゃないですか。累進歩合、廃止してください、廃止してくださいだけじゃないですか。そこで、ハローワークがそういったことをやってくれたというふうなことで、実はわれわれ評価しております。ただ、それがちょっと問題ありじゃないかということで、1か月程度で廃止になったのですが、そういうふうな事例も調べながら、もし、そういうことが可能であれば、求人募集というのを止めるということが可能であれば、またそういったやり方も一つあるんじゃないかということで、ちょっと研究願いたいという要望です。

2. トラック輸送の取引環境・労働時間改善に向けた対策について

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会は、各地域での具体的な長時間労働の実態を踏まえた「各論」に踏み込み、根本的な改善を図るために設置することとされており、労組としても労働環境改善の「最後のチャンス」と期待している。ついては、以下の課題への対応を講じられたい。

- (1) 地域間での会議運営の温度差が指摘されていることから、開催内容の充実を図られたい。

【回答】（労働条件政策課）

今回47都道府県で実施している協議会ですが、その47都道府県で実施している理由としては、47都道府県それぞれの事業者が、また様々な課題を抱えていると考える。47都道府県それぞれの課題に応じて、様々な議題があると考えて、47都道府県各々で議題の設定をしている。

今年度は、各都道府県で着荷主と運送事業者、それから着荷主とセットにし、具体的にトラックドライバーの労働時間の軽減に取り組む実証実験を47都道府県で実施を予定しており、こうした取り組みから、より地方の協議会が活発になるものと考えている。本省としても各都道府県の協議会を支援しつつ、これから取り組んでまいりたい。

- (2) 着荷主の事業場で長時間の手待ちや契約にない付帯作業を求められる 場合において、着荷主が発荷主の顧客であることから改善を望めないというケースも多く報告されていることから、荷主側委員に、流通・物流商社をはじめとした着荷主を加えられたい。

【回答】（労働条件政策課）

流通や物流商社の着荷主が委員に就任している地方協議会も既に多く存在する。47都道府県で課題も異なるため、都道府県での議論にわたって必要な荷主委員をそれぞれで選出している。今後の議論も必要があれば、適宜、各都道府県にお

いて、荷主に追加している。

中央の協議会でも、農林水産省に新たに参画いただく予定で、より農水産品の輸送における課題の検討などが一層深まるのではないかと考えている。

- (3) 真夏の炎天下の車中でアイドリングストップを荷主から求められるケースなど、法令遵守の取り組みの中でドライバーの労働環境が荷主から軽視されている事例も報告されていることから、各地域における現場実態を把握されたい。

【回答】（労働条件政策課）

昨年の9月に、全国5,000名以上のトラックドライバーとそのドライバーが所属する事業者を対象に、トラック輸送状況の実態調査というのを実施した。今年の2月に調査結果を公表した。その実態調査の中で、自由回答欄というのを設けており、その中でドライバーの生の声を多く頂戴した。

また、地方の協議会としても、独自に実態調査を実施し、事業者のヒアリングを実施するなどして、様々な事業者の方、ドライバーのお声を頂戴している。実態把握しつつ、今後とも議論を深めてまいりたい。

- (4) 中継輸送は、ドライバーの労働環境の改善や労働時間の短縮に資するものであるが、運行状況の正確な把握が必要となる。2月に国土交通省により社会実験が開始された「ETC2.0車両運行管理支援サービス」は、リアルタイムの到着予想時間の予測が可能となるなど、中継輸送への活用も期待できる。

については、「ETC2.0車両運行管理支援サービス」の早期の実現と普及に向けて支援策を検討されたい。

(※所管外のため回答なし)

- (5) トラックドライバーの長時間労働が常態化する背景に、現在の賃金体系と水準では、長時間働かないと生活出来る収入が得られない実態があり、貨物自動車運送事業法案の審議の中で指摘された「トラック運輸の労働時間の短縮が、単純に賃金の低下に終わるということであってはならない」という懸念が現実となっている。

については、協議会として賃金の実態調査を行うとともに、長時間ありきの賃金水準を改善されたい。

【回答】（労働条件政策課）

適正な運賃の収受に関する検討を行うため、今年の2月に実施した第3回中央協議会で運賃についての議論を開始したところで、今年度からワーキンググループなどを設立しまして、具体的に検討してまいりたい。こちらのトラックの協

議会としても、トラックドライバーの長時間労働の抑制とセットで適正な運賃の収受を図っていくということを、今後とも議論してまいりたい。

【要望】

協議会の関係なのですが、今、ご回答いただいたように、それぞれ地域ごとの課題があるのは、重々承知をしているのですが、基本的な根っこの課題、大筋のところは一つなんですよね。それは地域が違うからという問題ではなくて、ですから、その辺のところはやっぱり中央段階、本省としては、最低これについては議論しろというマニュアルをつくってもらおう。それに加えて、それぞれ地域ごとの特筆すべき課題があれば、地域の協議会の中でやってもらう。

それともう一つは、議事録を含めて、中央段階でそのことを把握してもらって、どのぐらいの協議がやられているのかということについては、一つよろしくお願ひしたい。というのも、これの前段であったパートナーシップ会議についても、本省、中央段階ではそれなりにきちんとした会議、中身のある会議をやってもらうんですが、地域に行けば行くほど温度差が出てきて、年一回、消化試合のような会議になっているところもありますし、せっかくつくった会議ですから、そういうことのないように、実効の上がるような会議の一つよろしくご指導いただきたい。

3. トラック免許取得講座の拡充について

運輸業界における人材不足が顕著となる中で、18歳からドライバーとして乗務可能とするための準中型免許が2017年6月までに新設されることとなった。については、現在実施されている自動車運転免許取得に対する支援制度について、現行の中型・大型2種・大型トラック等の免許取得講座の一層の充実に加えて、新免許区分を対象とした講座の開設に向けて、教育訓練給付金やキャリア形成促進助成金制度の充実化に取り組まれない。

【回答】（職業能力開発局キャリア形成支援課）

厚生労働省においても、運輸業については、人材育成が非常に重要と考えており、そのため、運輸業の事業主が行う教育訓練については、公立助成、通常の助成よりも、公立の助成を扱っており平成28年4月1日から、特に若者の採用育成について、積極的な事業主というのを当方の職業安定局のほうで認定をしており、そういった企業については、さらに経費助成を上げて、助成制度の支援を図っているところである。

また、教育訓練給付制度においては、平成28年4月1日現在で大型1種、2種、中型1種、2種の運転免許の取得を主たる目標としている講座を3,130講座指定しております。労働者がこれらの講座を自ら費用を負担して受講し、終了した場

合に受講料の一部を本人に給付をしている。今般、新設された準中型免許についても、当該免除の位置づけを踏まえ、かつ教育訓練給付制度の趣旨に照らしつつ、必要な支援を検討してまいりたい。

4. 特定（産業別）最低賃金制度の制定に向けて

- (1) 安全確保を使命とする交通運輸産業においては、輸送秩序の確保、事業の公正競争確保の観点から、セイフティー・ネットとして基幹職種であるバス、タクシー、トラック運転者の特定（産業別）最低賃金制度が制定されるよう、事業者、各出先機関への指導及び支援措置を講じられたい。
- (2) 貨物自動車運送事業法案の審議の中で、「トラック運輸の労働時間の短縮が、単純に賃金の低下に終わるということではならない」と指摘されており、法の成立にあたっての参議院の附帯決議においても、産業別最低賃金制度の確立に努めることが盛り込まれた。しかし、参入規制の緩和以降の過当競争の中で、低賃金・長時間労働の事業者も増加して、総額賃金はもとより時間あたり賃金を見ても、全産業平均との差が拡大しており、法審議の中で懸念されていた事態が現実となっている。したがって、特定（産業別）最低賃金の新設は、労使のイニシアチブで決定するとしても、審議の前提となる公正競争ケースの申し出の要件の判断に際しては、そのハードルも含めて、行政としての最大限の支援策を講じられたい。

【回答】（労働条件政策課）

特定最低賃金については、関係労使のイニシアティブにより決定されるものとなっており、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機能するもので、公正な賃金決定に資するものであり、関係労使からの申し入れに基づき、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。特定最低賃金の申し入れについては、政労使で構成されている中央最低賃金審議会で検討されている。そちらに関しましては、昭和 61 年の 2 月の法律におきまして、要件など示しているところである。

行政としては、相談があった場合に関しまして、必要な情報を提供するなどの対応を行っている。引き続き、申し出があった場合に対しては、最大限、情報をお示しできるような対応をしてまいりたい。

【質問】

今ご回答いただいたとおりで、そのことは重々承知をしているのですが、それぞれ公労使の審議会の中で、これまでも様々な議論があります。いくら審議以外の公と労がその必要性を認めても、使だけがそこに認識統一がされないだけで、この間の長い

時間がずっと流れてきているわけでありまして、そのことは厚労省さんも重々ご承知の上だと思っておりますので、これはなかなか難しい問題ですから、すぐにはどうこうならんでしようけれども、やはりその辺の協議の仕方なり、決定の仕方、これについて少し検討いただければありがたいのかなど。なかなか変わらないのも重々わかっていますが、このままでは、今製造業以外の産別最賃なんかほとんどないですし、これからなくなる方向へ多分行くんだらうと思っておりますけれども、その分を上げてもらえばいいのかなという気もしますが、せつかくあるいい制度ですから、より有効に、お互いがつくりあげられるようなものでないと、絵に描いた餅で、いくら協議しても絶対それはできない条件の下での話し合いにしかありませんので、一つよろしく願いしておきたいと思っております。

【要望】

要望と、確認ということで教えていただきたいことが1点ございまして、まず要望につきまして、「したがって」以降の部分であります。産別最賃の新設に向けてという部分であるのですが、それよりも前の段階、そもそも意向表明から申し出の部分についてでありまして、具体的に申し上げまして東京なんですけれども、3割ということではあるのですが、実際に3割というのはどうやって訓練したかという部分について、新設に関しての数は集めてはいるのですが、分母が示されない。分母いくつに対しての3割なのかというのがなかなか明らかにできないという部分に関しまして、こちら側の東京のほうの事務局についても、分母はこれだろうという形で示して、それで3割をクリアしているということ、そのような形で意見をしているようなんですが、残念ながら、分母がこれは違うであるとか、あるいは何だかよくわからない部分に対して、わずかに足りないという形で、申し出すら受け付けてもらえないという実態があります。

このような部分、特定最賃の部分については、やはり冒頭に書いたような附帯決議の中にもあるように、特に公益性があるという部分で、確立に努めるというふうに盛り込まれたことも評価していただきつつ、せめて、できるかどうかは別にして、申し出から審議に至るところまでは、何とかその辺の部分については行政として支援というか、理解をいただけるようにできないかと。それは要望であります。

もう1点、確認でございまして、これは、各都道府県で今まで取り組んでいる部分ではあるのですが、例えば首都圏、あるいは北東北、南東北といったような複数県をまたがるような形での取り組みというのは、可能なかどうか。いろいろ最賃に関する部分の文章を読みますと、可能なようにも受け取れるのですが、実際それができるのかどうかというのを教えていただければと思います。

【回答】

現在におきましては、各個別の都道府県以外の全国の最低賃金というものがござ
います。かなり古いもので、（資料提示）全国産業の、例えば介護とか派遣業、そ
ういったのをたまにこちらもご質問いただく機械もありますけれども、現行のスキ
ームにおきまして、全国一律の職種別最低賃金を設定すること自体も可能です。

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

障害者の雇用については、そ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、企業への雇用
よりも障害者施設で「働く」形が馴染みやすいケースも多くある。「福祉から雇用」
への取り組みとしての法定雇用率制度は重要であるが、障害者施設への支援の取り
組みも同じく重要である。したがって、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、認定する制度を創設されたい。

【回答】（障害者雇用対策課、障害福祉課）

現在、民間企業で2.0%の法定雇用率を満たしていない企業から徴収した納付金
を財源として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する企業に、一人当たり月額2
万7,000円の調整金を支給している。また、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た事業所に対して、厚生労働大臣表彰を行い
まして、その努力を称えとともに、これを広く一般に周知する取り組みも行っ
ている。

障害者施設等への発注等を促進していくため、平成25年4月より、障害者優先
調達推進法が施行され、国及び地方公共団体等においては、各々が策定した調達
方針に基づき、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努めている。
昨年度より、企業等における障害者就労施設等からの調達について、継続して積
極的に発注を行っている企業等に対し、厚生労働大臣表彰を行った。今後もこの
ような取り組みを継続して行っていきたいと考えている。

【意見】

促進法の意義は十分承知をしていますし、今回、雇用率2%に上がったことも承知
をしています。ただ一方で、特定業種について、これまで若干助成、0.2%、認められ
ていたやつも、今度廃止に向けての動きになっているのですけれど、要は雇用したく
ても雇用しづらい、また募集をかけても来てもらえない業種というのは歴然としてあ
るんですよ。

それともう一つ、一部の方を雇用すると、今度また精神の関係も入ってきますから、
特にそうなのですが、なかなか健常者でそれをカバーしきれない職場環境というのも

実際のところあるんですね。それでトラックの関係においても、いろんな軽作業の梱包などについては、通常の健常者で運営されている企業と、そういった障害者を支援しながら立てられている企業、もしくはそういう団体があれば、そちらのほうに優遇的に仕事を発注した場合に、雇用率の減免的な取扱ができないのかということ、少しいろんなところをお願いをしておるのですが、というのは、同じ軽作業で梱包をお願いするにしても、自社で雇って一人二人でやると、なかなか身障者の方、もたないんですね。まわりの環境も含めて。だとすれば、そういう身障者の方ばかりの施設なり団体があれば、皆さんがそういう環境ですから、施設の的にも整っているしといういろんな利点があるものですから、そういうことをただ単に認定制度、表彰とか、そういうだけでなく、そうでないと、雇いづらい職種業種については、ただ単に罰則金を払うだけのための雇用者促進法なり、雇用率になってしまわないのかなという、ちょっとせつかくの法制度が残念なほうに思っていますので、できればそんなことも少し検討いただければなと思っておりますので、よろしく願いしておきたいと思っております。

【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、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の気概からの労働者の保護に関する条約)、第152号(港湾労働者における職業上の安全及び衛生に関する条約)、第153号(路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約)を早期批准し、国内法を整備されたい。

【回答】 (職業安定局建設・港湾対策室、労働基準局安全衛生部計画課)

ILOの第137号条約の内容については、現行の港湾労働法により概ね満たされているものと考えていますが、港湾労使の間の中で適用港湾に関する考え方の違い、要するに批准をするのであれば全国適用か否か、もしくは港湾労働者の、現在は届け出制で行われているけれども、こちらの登録制に関する考え方の違い等が見られている。条約の批准にはこれらに関する港湾労使の合意が不可欠で、厚生労働省としては労使の検討状況を注視してまいりたい。

145号について、先ほども港湾労使という話があったのですが、ここでネックなのは、基本的には無期雇用とすべしという原則を示している、そこに関しては、多様な働き方があってもいい点から、有期雇用労働者は無期に限っていないというか、全般的なルールとしているのですが、一方で、労働契約法の改正があり、5年

を超えて有期が、3か月をずっとやってきて5年を超えた場合には、無期雇用が発生するルールを改正させていただいた。まだ、これも使用者との間で紛争が発生するのではないかというご意見も強くあり、改正してからずっと周知をさせていただいており、引き続き適正な施行に向けて周知等をさせていただければと考えている。

第153号について、いわゆる上限規制、週48時間というのと休息規制、インターバル規制、ここでは短縮できて8時間というところを確保すべしというところが根幹にあり、港湾労働者だけでなく、全労働者にそもそも健康確保の観点から、特にインターバル規制について、重要ではないかというご意見についても、労働政策審議会でご提案いただいている。まず、上限規制に関しましては、先月の1億総国民活躍会議で、安倍総理から、3・6協定について再検討すべしとの方針を伺っており、5月末に出されるであろう1億総活躍プランの中で盛り込まれた上で、検討を進めさせていただきたい。

一方、インターバル規制につきましては、今、導入している企業がわずか2%というところで、もちろん連合、情報労連、特に去年はKDDIが導入したということでニュースにもなり、そういった好事例というのを厚労省も応援して周知させていただいて、労使に定着してから検討を考えさせていただきたい。

148号条約について、本条約の内容については、わが国においては、労働安全衛生法その他関係法令によって、概ね実施されておりますが、一部関係法令の規定と相違する点がありまして、現状において、批准は難しい状況であるが、今後とも批准に向けて検討してまいりたい。

特にILO条約の中の第12条のところで、一定の工程機械及び設備 労働者に空気汚染、騒音または振動に起因する危害をもたらすものの利用について、権限のある機械の届け出というのを義務づけているところであるが、わが国の法律では、このような届け出制度というのを規定していないところであり、このところを批准に向けて検討してまいりたい。

続きまして、152号条約について、労働安全衛生法その他関係法令によって、概ね実施されているところで、一部関係法令の規定と相違する点があり、現状においての批准は難しい状況である。今後とも批准に向けて検討してまいりたい。特に、このILO152号条約の中の第37条のところで、安全委員会と衛生委員会について、港湾ごとに組織すべきとされているところではありますが、わが国の安全衛生法においては、事業所ごとにこれらの委員会を設置すべきとしておりますので、このところの条文のところと相違があつて、現状では批准は困難な状況となっている。

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、港湾の重要性及び必要な労働力の点の点を総合的に勘案する必要があり、また適用業種についても、事業活動の波動性や雇用秩序の確保といった港湾労働の特殊性を勘案して決定すべきであると考えている。適用港湾の範囲や業種を変更することについては、先ほど申し上げた点を総合的に勘案することになるが、港湾労使の合意もその一つの要素と考えている。労使の合意に関しては、現行適用港や、適用職種における諸問題を含め、論点整理を行うこととなっているため、港湾労使における委員会も開催していると伺っており、厚生労働省としては、そちらの検討状況や方向性を重視していきたいと考えている。

【要望】

言われていることも十分承知であります。港湾については、港湾運送事業法と港湾法と港湾労働法、の三つの法律で成り立っています。

言われた労使の確認ということはわかるのですが、国交省が進められている港湾法の関係で、選択と集中ということで、逆に港間の格差というのが広がってきて、実態を言いますと、そういうところの選択に漏れた港のほうが、非常に波動性という面など、雇用不安やいろいろな問題のほうが大きくなっているという状況もありますから、今、直接厚生労働省とは関係ありませんけれども、政府が言われる地方創生という意味で言いますと、その辺も含めて、労働者の保護という観点からすると、やはり全国の港で一定の労使の確認が必要でしょうけれど、一定のルールが必要ではないかなと思っていますので、さらなるご検討の要望をお願いしたいと思います。

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】（労働基準局安全衛生部、労働基準局労災管理課）

労働者の石綿被害においては、労働者の健康管理確保の観点から、安全衛生法に基づき、事業者には雇用されている間は、事業者責任による健康診断の実施を義務づけるとともに、離職後に潜伏期間を経て発症する可能性のある労働者の保護という観点から、一定の要件を満たす方に対し、健康管理手帳を交付し、国の費用において、年2回の健康診断を実施している。

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

4. 港湾労働の安定を期するための措置について

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

【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、適切に指導をしてまいりたい。また、国土交通省など、関係機関に情報提供を行うなど、連携を図ってまいりたい。

- (2) 港湾労働への「一般派遣」を導入しないこと。

【回答】（職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課）

港湾労働については、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として、港湾労働者の派遣制度が導入されていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業に対象とすることは適当ではなく、今後もその規制が緩和する予定はない。

- (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】（職業安定局建設・港湾対策室）

革新荷役への移行が進展している今日においても、港湾運送の波動性は依然として存在しており、個別事業所において、常時雇用をする常用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、または日雇い労働者といった企業外労働力に依存せざるを得ない状況にあるということも認識している。

しかしながら、日雇い労働者の就労に際しては、第三者が不当に介入する弊害も生ずるおそれがあることなどから、現行制度においては、日雇い労働者の雇用に関するルールとして、雇用の優先順位として直接常用雇用を港湾労働者派遣、その後に日雇い労働者という順番を守ることと取り決めをしている。

現行の港湾雇用安定等計画の策定に際して、港湾労働専門委員会においても、日雇い労働者への対応について議論がされたところであり、厚生労働省としては、各事業所における日雇い労働者の利用状況の把握に努めている。それによると、平成26年度においては、港湾労働者に占める日雇い労働者の就労割合は、6大港全体で約3%にとどまっている。しかしながら、各港の日雇い労働者の就労割合には差があり、増加している港湾については、業務統計にて実績等を把握して、就労状況の推移について注視していくとともに、必要な場合においては、ハローワーク等において、事業者に対し、港湾労働法の趣旨等を粘り強く説明をしてまいりたい。

【要望】

各港での実際増えているところもかなりあると聞いております。そういうこともありますので、その辺も実態として調査をしていただいて、港湾運送事業法、港湾労働法の趣旨に従って、ご指導していただければと思います。

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

【回答】（職業安定局建設・港湾対策室）

港湾運送事業法と港湾労働法の整合性について申し上げますと、国交省の所管法令は、港湾や港湾運送事業に係る秩序維持等を目的としているのに対して、港湾労働法は港湾労働者の雇用の安定等必要な範囲に設定しているなど、目的の違いに応じて対応している。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「港湾運送行為」にすべて合わせることは、困難ではあるが、運用面につ

いては、適宜対応してまいりたい。

また、港湾運送法について、港湾労働法の適用の対象とすべき倉庫を具体的に決定するにあたっては、各港湾における倉庫荷役の実態とか、当該倉庫に隣接する倉庫に対する法の適用状況等を総合的に勘案しつつ、公共職業安定所長が管轄運輸局の意見を聞いて判断をしている。港湾エリアにおける業務については、多岐にわたっておりまして、エリア内にある倉庫や物流施設すべてが、必ずしも港湾倉庫とはなっていない。

- (2) これまで「港湾倉庫において荷捌き業務に就く労働者については、港湾運送事業者に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。
- (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】（職業安定局建設・港湾対策室）

こちらについては、港湾労働者証の発行に伴う問題であり、法令の解釈については、行政上、示してきたところである。ただし、港湾労働者証の発行に伴う雇用管理上の問題が発生する懸念があることについては認識しており、港湾雇用安定等計画を平成26年4月から策定したものに関しても、記載しているとおり、運用面については、各港湾の慣習等もあり、ばらつきがある状況であり、港湾労働者層の色分けとか、そういった識別が行えるように行政としても各港湾の実情を勘案して、労使と協議の上、引き続き検討をしていきたい。

また、港湾労働者証の一斉更新の際には、引き続き港湾労働法に照らして、適切に審査をしてまいりたい。

- (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】（職業安定局建設・港湾対策室）

港湾労働者派遣事業における違法派遣への指導監督については、港湾パトロールの実施など、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まして、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たい。

【航空関係】

1. 航空貨物の輸入に関する件

申告手続きの取り扱いや必要書類等で各検疫所での対応が異なっている場合がある。ついては、可能な限り効率的・合理的な方法を検討し、対応の標準化及び担当業務の引き継ぎに取り組まれない。

(具体的事項)

- (1) 食品監視課において、担当者によっては未だに今までと異なる書類の提出を求められるケースがある。また、担当者が不在の場合の引継ぎが十分でないため、その担当者が戻るまで進捗が不明となる場合もある。具体的には、食品等輸入届出書を朝9時に提出しても翌日午後にならないと連絡がない場合や、2日経っても連絡がない場合がある。また、突発的に食品衛生法に該当する貨物が入ってきた際に、FAINSの申請が間に合わないケースや、成分分析表の記載内容について、空港においては同一書類の受理が断られるケースなどもある。審査時間が長期化すると、航空輸送最大の特徴であるスピードを損なうだけでなく、時間超過により保管料の発生にもつながるため、審査時間短縮などの改善に向けた対応を講じられたい。
- (2) 食品などの指定表示申請が必要と考えられるものについては、製品ごとに厚生労働省食品監視課に問合せしているが、指定の範囲が厳密に規定されていない事などから、返事が遅い(1週間以上)場合がある。ついては、指定の範囲を厳密に規定するなどの対応を検討願いたい。また、これまでの取り扱い事例を開示することなど、おもちゃやその他画像が必要なケースに関する表示方法の改善をつうじ、問合せの件数削減につなげるなどの対応を講じられたい。

【回答】 (生活衛生・食安全部企画情報課検疫所業務管理室)

検疫所の現場では、常に輸入届け出の審査の平準化、職員間での業務の連携に努めており、職場内での業務の引き継ぎや、審査体制についての平常化を設けて運用をしている。この度要請をいただきました事項につきましては、私ども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、日頃から意識して業務にあたっている。

ご指摘いただきました事項それぞれについて、確認をしましたが、ご指摘のような取扱いをしている事例というのを確認することが今回できませんでした。既に、ご存じであるかと思いますが、貨物の通関手続には多くの許可がかかわるところから、この手続で多少の行き違いなどが生じてしまった場合もあるのかというふうに考えており、そこで、今回ご指摘に至った具体的な事例というものをお示しいただければと思います。内容を確認の上、速やかに改善できることを考えていきたいと考えているところです。

また、乳幼児対象の輸入おもちゃの過去の取扱事例については、個別の輸入業

者にかかわる情報となることから、公表を行っておりませんので、ご了承ください。

これまでも関係省庁と協力して通関手続の迅速化に努めてきているところですが、今後とも皆様のご理解が得られるように、情報の提供に努めるとともに、わかりやすい食品衛生行政に努めてまいります。

【観光関係】

1. シェアリングエコノミーを見据えた制度見直しについて

「民泊」については、利用者の生命、財産及び安全が担保されない状況にある。さらには、不法滞在など犯罪の温床になることが懸念されるなど、治安の観点から問題があるとともに、近隣住民にも徒に不安を与えることとなる。したがって、民泊に対して旅館業法を適用除外とすることについては、慎重に対応するとともに、近隣住民の理解・合意が得られない中で拙速に導入することのないよう十分な検討を尽くされたい。また、インターネット上で消費者間のみで取引され、仲介業者が存在しない「民泊」についても、消費者保護や安全性の観点から慎重に検討されたい。

【回答】（医薬・生活衛生局 生活衛生・食品安全部 生活衛生課）

自宅の一部や別荘、マンションの空き室などを活用して宿泊サービスを提供するいわゆる「民泊サービス」については、ここ数年、インターネットを通じ、空き室を短期で貸したい人と旅行者をマッチングするビジネスが世界各国で展開されており、我が国でも急速に普及している。

こうした「民泊サービス」については、急増する訪日外国人観光客のニーズや大都市部での宿泊需給の逼迫状況への対応といった観光立国の推進の観点や、地域の人口減少や都市の空洞化により増加している空き家の有効活用といった地域活性化の観点から活用を図ることが求められており、感染症まん延防止やテロ防止などの適正な管理、安全性の確保や地域住民等とのトラブル防止に留意したルールづくりが求められている。

こうした「民泊サービス」を反復継続して有償で行う場合、我が国においては旅館業法の許可が必要であるが、旅館業法の許可が必要であるにもかかわらず、許可を得ずに実施される違法な「民泊サービス」が広がっており、それらへの対応も急務である。こうした状況を踏まえ、平成27年6月30日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、「インターネットを通じ宿泊者を募集する一般住宅、別荘等を活用した民泊サービスについては、関係省庁において実態の把握等を行った上で、旅館・ホテルとの競争条件を含め、幅広い観点から検討し、結論を得る」（平成27年検討開始、平成28年結論）こととされている。

2. 宿泊施設のアレルギー対応に関する法整備と支援

増加するアレルギー対応について、各宿泊施設の対応可能範囲に大きな格差があり、旅行者は安全な食事対応に対する不安を抱えていることから、誰もが安全・安心な旅行が楽しめるように行政主導のもとで統一的なアレルギー対応に関するマニュアルの整備や段階的な対応力強化に向けた指針策定について検討されたい。

(* 所管外のため回答なし)

3. 若年技能者人材育成支援等事業について

日本製品の伝統技術の保護と継承のため、若年のものづくり離れ・技術離れを防止できるようものづくりマイスターの育成について、助成などさらなる検討を願いたい。

【回答】 (職業能力開発局能力評価課)

若者のものづくり離れとか、技能習得離れという事が大変深刻であるということから、今後とも対応が必要であると言う認識している。今後とも日本の経済・産業の発展には大変重要であり、そのため、ものづくりの大切さを広く発信していくとともに、技能継承のための人材育成に取り組んでいる。

人材育成支援事業については、技能検定1級以上の資格を持つプロとかあるいは実務経験が15年以上の建設業・製造業の熟練の技能者の方をものづくりマイスターという形で各地に派遣し、若年者に実技・実務指導を行っている。

今後も引き続き、経済・産業界のニーズをふまえつつ取り組みの強化をしてまいります。

【総合事項】

1. 女性の活躍を推進するための環境の整備について

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

【回答】 (雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課)

育児介護休業法においては、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業の制限を請求できるということになっている。小学校就学前までとしているところは、小学校に入った後については、育児負担がかなり軽減されるといった事情に鑑みて、この年齢に設定している。

また、この育児介護休業法については、全事業所に適用される最低基準といった性格もあり、小学校卒業までと拡充するにあたっては、そういった最低基準とか、全事業所に適用されるものであるところを鑑みながら、慎重に検討する必要があると考えている。

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

【回答】（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）

本年4月1日に、女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に積極的に取り組む事業主様を支援するために、女性活躍加速化助成金を支給させていただいている。

女性活躍加速化助成金では、はじめて女性を配置しようとする現場に、女性用の更衣室だとか休憩室、浴室、トイレを整備する取り組みを行う場合も含めて、幅広く女性の活躍推進に関する取り組みについて、助成対象としており、交通運輸産業においても、ぜひ本助成金をご活用いただき、女性の活躍推進にご協力をお願いしたい。

引き続き、29年度以降も必要な予算の確保と助成金の活用について、周知広報を図ってまいりたい。

2. 労働債務の不履行対策強化について

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

【回答】（労働基準局監督課）

破産等の事由による賃金未払いの疑われる事案については、当然破産等の場合であっても、監督署において、賃金未払い等の状況を調査して、労働基準関係法の違反がある場合には、厳しく指導している。

認定制度ですが、未払い賃金、立替払い制度がありまして、企業の倒産により賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者に関して、当然支払い義務は事業主にあるが、受けられない場合には、セーフティネットとして賃金未払いの一部を国が事業主に替わってお支払いするもので、この制度についてはセーフティネットとして機能している重要な制度であると認識しており、今後とも迅速かつ適正な業務処理に努めてまいりたい。

3. 社会保険制度に関する行政監督と罰則強化について

社会保険、厚生年金及び労働保険等の社会保険制度の維持及び輸送秩序維持の観点からも、国土交通省との相互通報制度等も活用するなどして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ない、過去10年までとされたい。

【回答】（年金局事務管理課）

健康保険及び厚生年金の未加入事業者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、加入促進を行っていたところである。また、平成27年度から3年間においては、集中的に加入指導等を行うことを予定しており、より一層の適用促進業務に取り組んでまいりたい。

また、事業主様からの適切な届け出の推進を図るため、すべての適用事業者に対し、4年に一度の調査、指導を行い、適用の適正化に努めている。

今後とも引き続き社会保険の適用の適正化について、取り組んでまいりたい。

厚生年金保険法の第92条第1項において、保険料の徴収時効というのは2年と規定されており、保険料の納付が可能な期間もこちらに連動している。

遡及して適用することが可能な期間につきましても、これらの規定の趣旨を踏まえて、2年前までとしている。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、保険料徴収権の消滅時効というのは、債権債務関係を速やかに確定させる必要があることに基づくものであり、そのため、多数の債権を長期間にわたって管理するということが困難であるということ。また、当該事業所を遡及して適用した場合、さかのぼって必要となる給料とか、賞与等に関する各種届け出を正確に行うこと。また、多額の保険料を一挙に課すことになるので、事業主及び労働者への負担が過重になることが予想されることから、困難であると考えている。

【要望】

社会保険未加入の関係でございまして、過日、軽井沢のバス事故で亡くなられた方は65歳という年齢でありまして、本来なら年金もらって、小遣い程度に運行ということならわかるんですけども、実際には3日運行という、非常に厳しい内要です。

当該のイーエスピー、まずは本来65歳であっても、フルで働いているのであれば、加入義務はあるはずなのですが、ツチャさんが、あるいはイーエスピー自体が厚生年

金払っていなかったという情報をいただいております。

このような、確かにさかのぼって徴収するのは過重な負担という部分があるのですが、けれども、結局そのしわ寄せが、65歳過ぎても働くか、あるいは生活保護にならざるを得ないといった実態があるということから、このような形の要請をさせていただいた次第です。

仮に、過去にさかのぼるのはともかく、そういう事情があるにせよ、これからという部分で、今後、今現在、まだ未加入、保険料が払われていないというものが、実際15%等々生じているということも、数字として表れていますので、何とかこれから先、こういうことがなくなるように、今後ということであっても、年金加入ができるような形の何らかできないかということをお願いする次第です。

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】

労働者派遣法などの違反が疑われる事案につきましては、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には、厳正に指導監督を実施しており、具体的な法違反の状況等ございましたら、各都道府県労働局に情報提供をお願いしたいと考えており、今後も労働者派遣法等の規定に基づいて、適切に指導監督を行ってまいりたい。