

## 1. 高齢者の就業促進について

(1) 雇用と年金の接続のため、段階的に 65 歳までの希望者全員の雇用確保措置がとられているが、法定定年年齢が 60 歳の現状において、定年前後の職務内容が同一でも賃金を引き下げられている実態があり、継続雇用者のモチベーション低下をもたらしている。

したがって、少なくとも特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢と法定定年年齢を接続されたい。

(2) 超高齢社会の到来を念頭に、老年学会等から高齢者の定義を 75 歳以上とすべきと提言された。現役世代の延長は、年金等の保険料負担者の増加や社会保障費用の削減、人手不足対策としては有効であるものの、業務によっては、労災事故や健康起因事故の増加などのリスクをはらんでいる。

したがって、身体能力を要する自動車運転の業務など、業種・業務ごとの実態を踏まえた年金支給開始年齢の設定、また、年齢に応じた身体負担の軽減に向けて、企業横断的な雇用の受け皿の創設も検討されたい。

## 2. 悪質クレーム(カスタマーハラスメント)への対策強化について

近年、様々なハラスメントが社会問題化しているが、交通・運輸産業においても悪質クレーム(カスタマーハラスメント)が大きな問題となっている。交運労協が 2021 年に実施したアンケート調査によれば、回答者のうち 46.6%の組合員が「直近 2 年以内に利用者からの迷惑行為の被害にあった」と答えている。しかし、こうした迷惑行為に対して、39.5%の組合員が「企業において特に対策はされていない」と回答している。また、迷惑行為を受けた組合員の多くがストレスを感じているうえ、精神疾患を煩ったり、離職・転職を考えている組合員もいるなど、貴重な人材の劣化につながりかねない深刻な問題となっている。

については、厚生労働省としても、カスタマーハラスメントの実態把握や調査を行うとともに、事業者に対して業界ガイドラインの作成など実効性のある悪質クレーム防止対策を講ずるよう指導されたい。また、ハラスメント防止に向け、利用者に対する啓蒙活動等を強化されたい。

3. 厚生労働省が 2020 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 69.2% (前年は 76.8%)、同じく改善基準告示違反事業場数は 40.9% (前年は 50.0%) となっており、依然として高止まりの状態にあることを踏まえ、さらなる罰則強化と厳格な取り締まりを強化されたい。

## 【バス関係】

1. 厚生労働省が 2020 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 69.2% (前年は 76.8%)、同じく改善基準告示違反事業場数は 40.9% (前年は 50.0%) となっており、依然として高止まりの状態にあることを踏まえ、さらなる罰則強化と厳格な取り締まりを強化されたい。

## 【ハイタク関係】

1. 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。
2. 厚生労働省が 2020 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、ハイヤー・タクシー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 87.2%、同じく改善基準告示違反事業場数は 28.0% となっており、いっこう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。
3. オール歩合給制度を採用している事業者が、時間外労働および深夜労働に対する割増賃金について、みなしで歩合給に含んだものとしている事業者があるという指摘があるが、適正に時間外労働・深夜労働の賃金が支払われているか厳格に監督されたい。
4. 濃厚接触者や感染疑い者の輸送の多くを、タクシーが担っている現状がある。運転者の感染を防止するため、国土交通省、地方自治体や保健所との連携を密にして、

車両のよりいっそうの感染防止策への助成と、運転者の安全の確保に対策を講じられたい。また、エッセンシャルワーカーであるタクシー運転者についても、医療職や介護職に準じた賃金改善を行われたい。

## 【トラック関係】

### 1. 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「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」における「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」や「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」における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など、様々な取り組みがなされていることは評価するが、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。

### 2. 監督・監査業務の実効性の向上について

労働基準監督機関においては、自動車運転者の適正な労働条件の確保について、重点的に取り組まれているところと承知しているが、例年の違反率は一進一退の状況にあり、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と思われる。まずは、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・監査をさらに強化するとともに、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。また、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。

### 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。

#### 4. 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) 長時間労働に依拠した現行の賃金水準では、働き方改革の進展により賃金収入が低下し、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・料金の収受を原資にその改善を図るよう取り組んでいるところであるが、依然として歩合給中心の賃金制度としている事業者が多く、業務の繁閑や病気等の休業により、賃金収入が著しく変動する状況がある。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、さらに指導を強化されたい。

加えて、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た何らかの所定内賃金水準の指標を検討されたい。

- (2) 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。

- (3) 副業について、政府は、普及促進する方針であるが、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、多くの死傷者を生ずる事故が発生している。

また、労働時間の通算については労働者の自己申告によるものであり客観的に通算する仕組みがなく、本業と副業の労働時間を通算して過労死認定された事例もある。コロナ禍における業務量減少などによる賃金収入の減少から、副業への就業を望む声もあるが、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、まずは「標準的な運賃」等適切な運賃・料金の確実な収受により、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、引き続き、事業者への注意喚起や指導に取り組まれたい。

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。

- (4) 求職者が、届け出られた 36 協定（特別条項含む）を閲覧できれば、就職を検討している企業の時間外労働の上限から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。

貴省が提供している情報サイトでは、掲載企業の平均残業時間等を参考にはできるものの、時間外労働の最大値を確認することはできない。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。

- (5) 未払い残業の問題については、ドライバー等から、会社が労働時間を開示しないことにより、賃金が適切に支払われているか確認できないとする声が聞かれる。

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。

(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。

(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

(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。

## 5. 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、引き続き、制度の一層の充実化に取り組みされたい。

併せて、大型トラックドライバーの就業を促進するための制度として、東京都「介護職員就業促進事業」などを参考に、「大型トラックドライバー就業支援促進事業(仮称)」を創設されたい。

## 6. 障がい者が「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

障害者雇用促進法の趣旨については理解し尊重しているが、貴省も承知のとおり、従業員 300 人以下の企業が 99%、50 人以下の企業が 90%を占める中、ドライバーの業務は運転に加え、積卸し、検品、仕分けなど多岐にわたる作業があり、さらには長時間労働という状況から、法が求める雇用が思うように進まない状況がある。一方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り、物流事業者等から A 型事業所への大量の作業発注や物品購入が、障がい者雇用の促進に寄与できるものと考えている。

については、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改めて検討されたい。

## 【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。

### 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。また、昨年回答のあった、「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」の進捗状況を報告されたい。

### 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、具体的施策を講じられたい。

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、具体的対策を検討されたい。

### 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されたい。また、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、当該事業者には指導を実施されたい。
- (2) 日雇労働者を常に使用している事業者に対して、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実施されたい。
- (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られたい。

### 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じられたい。
  - 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されたい。
  - 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じられたい。
- (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、港湾運送事業者には雇用された常用労働者が就労することがのぞましい」との、貴省の行政指導姿勢に沿って、港湾運送事業者には雇用された労働者のみに港湾労働者証を発行し、港湾倉庫には、この労働者を就労させるよう講じられたい。
- (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されたい。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られたい。
- (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備されたい。



## 【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りたい。

## 【観光関係】

### 1. 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「仕事休もっ化計画」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。