

【バス関係】

1. 平成 25 年（1 月～12 月）におけるバス事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 77.7%、改善基準告示違反事業者 47.9%と前年を下回っており、一定の成果が出ているものと評価できるが、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】（労働基準局監督課） 1. 2. 3. 併せて回答

労働基準機関としては、あらゆる業種の方の労働条件の確保及び改善のための監督指導というものを行っている、とりわけ、正直、バスには限らないけれど、自動車運転者の方、の労働条件の問題、特に長時間労働の問題があることは認識しているところで、これまでも自動車運転者の使用する事業場は、監督指導にあたっての重点対象として取り組んできたところです。長時間労働の問題というのは依然として残っている状態というのも認識しているところです。引き続き重点対象として監督指導に取り組んでいきたい。また関係省庁との連携は、これまでも国土交通省との連携として地方運輸機関との合同監査、ならびに相互通報制度を運営しており、具体的な数字を申すと、平成 25 年については、バス事業者に対しては 33 件の合同監督を実施済みである。運輸機関に通報したのは、業種ごとになって申し訳ないのですけれども、974 件通報したところであす。地方運輸機関との連携による合同監査制度というのも非常に効果的な取り組みという認識であるので、引き続き国交省と緊密に連携しながら、今後も相互連携に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

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 安全運行を担保するため、休息时间（8 時間）の拡充・延長をされたい。
 - ② 改善基準告示の改正を早急に行われたい。
 - ③ 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】（労働基準局労働条件政策課） 2. 4. 回答

まずは改善基準については、関係労使の方々の合意、あるいは協議を経て平成元年に制定されているという経緯からして、まずは事業者自らが自主的な合意に基づいて策定されたこの改善基準告示を遵守することが重要だという認識の下で指導を行っています。その上で改善基準告示の改正の要望ですが、まずは改善

基準告示の制定の経緯から申し上げますと、当然のことながらその改正をするとなると、当然事業者側にもその改正の内容なり、あるいは改正の方向性なりについてご理解をいただかないと、行政が勝手に改正をするということは、制定経緯からすると難しいかと考えています。そういう中で、今現在、長時間労働、特に自動車運転者については顕著であるので、改善基準について厳しく見直しをするという声が挙がっていることは重々承知しているが、バスをはじめとして、事業者の置かれている経営環境、あるいは特に人手不足問題もあるかと承知しており、なかなか事業者側が改善基準告示の内容をさらに強化する、もしくは皆様方の要望に沿った形での見直しをすることについて、かなり慎重な意見があることも承知しています。まずは労使の間での合意を形成できるかがあると思っており、その上で対応しなければならないかと考えられるので、労使の合意とが一つのハードルになっていると理解しているところです。

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】（前段回答は、1. に記載）

後段回答（年金局事業管理課）

社会保険の未加入事業所の対策としては、未加入となっている事業所を把握することが重要な課題だと考えており、その把握のために国交省と連携していて、地方運輸局が保有する社会保険未加入情報を活用して年金事務所の調査に当たっている。また、運輸関係以外でも厚生年金は入ることになるので、雇用保険の適用事業所データや法人が保有する法人登記簿情報、あとは国税庁の法人の情報等を活用して未加入事業所の把握に努めて、把握した事業所に対しては年金事務所の加入指導、立ち入り検査、そして応じない場合には最終的に職権による適用を行っているところである。こうした取り組みを着実にやっていくことで未加入事業所をなくすということを行ってまいります。

4. 乗務員の過労防止の観点から、バス事業に関わる改善基準告示の内容を速やかに変更されたい。

【回答】（回答は、2. に記載）

5. 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】 (回答は、1. に記載)

【質疑・応答】

【質問】 改善基準告示の関係ですけれども、いわゆる休息時間の問題ですとか、あるいは7日のうち1日は完全休日を付与するというので今回申し入れさせていただいておりますけれども、一つ、こういったことは労使の合意が一つのハードルになっているということは私も感じている部分ではあるのですけれども、一方において乗務員の健康問題を考えたときに、例えば職場の労働安全衛生委員会などがきちっとバス事業者の中で開催されているのかということなどは、やはり国のほうでも調べていただきたいなというふうに思います。その安全衛生委員会の中でやらなければいけない項目というのは、もちろん乗務員の健康問題もそうですし、あるいは長時間労働の問題ですとか、様々な角度で検証できるというふうに思うのですけれども、今産業医が非常に不足しているという状態の中で、産業医さんが職場に入って、50人以上の事業所の中でいろいろと議論をしたりする、労働安全衛生委員会の中で議論したりするということがなかなかされていないという現状もあると思いますので、ぜひ労安をきちっとやられているのかということも国の中でも調べていただきたい。その中で健康問題をしっかりと議論していただきたいというふうに考えています。今後もその改善基準の問題というのはもちろん労使間でも議論していきますけれども、私達とすれば、やはりこれを変えていかなければ本当の人材確保の問題にもつながっていかないというふうに考えておりますので、ぜひともこれからも真摯な議論をお願いしたいと思います。以上です。

【回答】

我々労働基準監督機関の監督指導を行うときは、労働基準法及び改善基準告示の遵守状況とかというのが中心になるのですけれども、やはり健康確保の問題として、実は労働安全衛生法に規定されている事項についても監督指導の対象としております。その中では当然労働安全衛生委員会の遵守であるとか、あるいは衛生管理者・産業医の選任状況といったものも調査をした上で、適切に運営されているかも含めまして、不足があれば改善に向けた監督指導というものも徹底してまいりたいというふうに考えております。

補足でございますけれども、先ほどいただきましたご要請については、先般も同じようにご要請をいただきまして、安全衛生委員会、ならびに産業医の、特に事業

所遵守といった形のものでできているのかという問題提起をいただいたところでございまして、これは我々も真摯に受け止めているところでございます。今すぐ何かこうしますということをおどもの立場で申し上げることは、おどものは安全衛生を担当していないもので、恐縮でございしますが、ただ問題認識は共有しているかと思っておりますので、その点についてはしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

【質問】 運転手の過労死の比率というのが非常に高い。ご存じですよ。長時間労働による健康障害が極めて大きい。当局が言ったように、認識していると、改善基準告示を改正しないで、それを縮小していく方法って、何か対策は考えているの。私はもうはっきり言うと、改善基準告示を、やっぱり働く者の健康のために改善しなければいけないという意見をあなた方から出してもらいたい。方法があれば聞かせてもらいたい。

【回答】

もちろん改善基準告示について、皆さんからご要望いただいているように、厳格化をするだとかということによって改善されるという側面も否定できないと思っておりますし、当然そういうところがあれば見直していくということは議論の俎上に載って然るべきだろうと思っております。ただ、例えばバス事業の場合であっても、最近ちょっと国交省のルールも変わりましたので、一概には言えないかと思っておりますが、例えば、言ってみればツアーバスなどは典型的だと思いますけれども、要するに発注者があって、発注者のその発注された内容、商品に対して無理な運行をせざるを得ないという状況もあるかと思っております。そこを直さない、直さないというか、そこのところについて発注者側の理解を得た上で改善基準が守られるような、場合によっては国交省の配置基準が遵守できるような、そういう運行ができる、そういう環境ができないと、単に改善基準を改めただけでは、発注者側の理解を得られないことには物事は先へ進まないだろうと思っております。そのあたりも含めて、国交省とも取り組みをやっていかないといけないのではないかと思っております。もちろん皆様方からご要望いただいていることについては重々理解できる場所ではあるのですけれども、では改善基準がすべて万能かということ、必ずしもそうではなくて、そもそも皆様方が、例えばバスなりトラックなりで特に顕著かと思っておりますけれども、実際にそういう運行をしなければならない状況、いわゆる背景はどこにあるのかということにもちょっと目を入れておかないと、改善基準だけを改正、もしくは規制を強化するという方向で見直したとしても、必ずしも実効性は上がらないのではないかとということと認識しております。これはバスでということではなく、例えば後ほどトラックでもまた議論になると思っておりますが、特に荷主といったような形で、そ

ういうのも巻き込んだ形での話し合いといたしますか、改善に向けての話し合いを持つ場を設けていくような形でいかないと、本質的な改善にはなっていないのではないかというふうに認識しております。

【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】（労働基準局監督課）

こちらについても先ほどと同じような回答で申し訳ないのですが、やはり自動車運転者業種ですから、我々の監督指導の重点対象になっているところですが、従来から国土交通省とは連携をしているところでして、またご紹介になりますけれども、平成 25 年ではハイヤー・タクシー事業関係では地方運輸機関との合同監督監査というものは 32 件実施させていただいております。こちらのほうも効果的な取り組みという認識ですので、引き続き連携のほうを進めて取り組んでまいります。

【質疑・応答】

【質問】 重点的に見てほしいところが3点ありまして、一つは長時間労働なんですが、乗務員がやはり歩合給が中心ということで、会社を選択するときに時間管理が緩い会社を選択するような傾向も現実でありまして、悪質な常務員というか、稼ぎたい乗務員は、そういう時間管理ができるだけ緩い、点呼などもあまりちゃんとしていないようなところに移動するようなことがあって、やはりそういうところで長時間労働が横行しているということがあるので、そういった労働移動も含めて見てもらいたいなということが1点。

2点目が累進歩合に関して、昨年9月に再度出していただきましたが、地方の監督署によって見るところがちょっとバラバラというところがありまして、月例給のところでは累進歩合をしっかりと見てくれるのですが、一時金ですとかボーナスのところ、ここで逃げている企業が割と多いのですが、そこは監督してくれていない、見てくれないというところがありますので、やはり一時金でありましても累進

歩合というものはだめという認識で本省のほうではいつも言っていたいていますから、そこを地方のほうにも徹底していただきたいということ。

三つ目が京都の話になってしまうのですが、京都で今7割以上の事業者が深夜早朝割増賃金を廃止して、国交省がその認可を今しているのですが、そもそも深夜早朝割増賃金というのは深夜労働の割増を担保するために設定された賃金であるわけなんです、それが適正に払われているかどうか、特に京都については重点的に見てもらいたいです。オール歩合の賃金ですから、どこからどこまでが深夜労働の部分の歩合給なのか、どこが深夜労働でないのかということは一緒くたにされてしまいますから、見にくいから、各事業者、給料明細書の中では部率から、賃率から逆算して、ここは割増を払っていますよということになっていて、例えば今月は30時間、翌月が40時間であっても、深夜労働がその時間差があっても、一方、払っている賃率は55%ですとか60%ですとか変化がないということが、多分これから京都ではすごくふえてくると思うので、特に京都においては深夜割増が適正に払われているかどうかを見てほしい。以上3点です。

【回答】

まず、いわゆる時間管理が比較的悪いようなところを選んでしまう。選んでしまうことはともかくとしても、そもそもそういった会社さんがあって、残業代の未払い等があれば、公正な競争というのにもおそらく差し障りが出てくるのだらうと思います。また、その労働時間管理というものも、割増賃金ないし深夜割増、もっと言えば長時間労働、時間差がわからないと長時間労働の実態がわかりませんから、そういった観点から、やはり労働時間の管理というものは適切にやっていく必要がありますので、そちらのほうの指導というものはやっていかざるを得ないのだらうというふうに思います。

累進歩合なんですけれども、ご承知かとは思いますが、ある程度一時金、いわゆるボーナスであったとしても、支給基準が明確になっていれば、なおかつ累進的な要素があれば、これは指導の対象としないといけないというところがありますので、労働基準監督課も全国的に公正最適な取り扱いというものは当然求められるところだと思いますので、そちらのほうも徹底してまいりたいというふうに思います。

京都の事例ということなんですけれども、深夜早朝割増の部分、これがどうなるかわかりませんが、これが仮に認められたとしても、これは払わなくていいという話には当然ならないかと思しますので、京都に限ってこういう問題があるということも踏まえまして、いわゆる深夜割増賃金の支払い状況というところは見させていただいて、的確な指導というものを行ってまいりたいというふうに思います。

【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規制や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。

【回答】（労働基準局監督課）

これについては従来から申し上げてはいますが、いわゆる基準法は特定の労働者を対象とした規制をしているというところではなく、一般の労働者の全般に対して一律の規制を賭けているところです。特に休息期間について法律に定めるということについて、それはどれだけの履行目的、その必要性があるかと思えます。少なくとも法制化にあたっては、労使間の合意というものが一つあるということは申しあげましたけれども、それと併せて自動車運転者について、基準法が今定めるものと別の規制を設けるということについて、その必要性をどのように整理するのが難しい論点になるところだと思っています。

- (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。

【回答】（労働基準局監督課）

(2)(3)の内容ですけれども、例えば改善基準告示によって明示する、あるいは積み卸しについて、改善基準告示の云々というお話があり、こちらについては厚生労働省の審議会であります労働政策審議会の労働条件分科会で業界委員からも問題提起がされているところもあります。そういったことから、こちらとしても問題は把握しているところです。やはり何らかの対策が必要かと思えます。

ただ、先ほど何度かお話に出たように、トラック業界のそもそもそういったいろんな問題というのは、大前提の問題、荷主との関係、そういったものを解決しないと、なかなか話が進まないのではないかと思います。規制を強化するだけでは、結局、違反自体はふえるかもしれませんが、そもそもトラック業者が直しようがないものについて規制するのは厳しい、守れるようにしてから規制してほしいという話が出ているところです。厚生労働省としては、先ほど話が出たように国土交通省と協議会を立ち上げて、今後、重点的にやっていき、環境整備をしっかり行うことが何よりトラック業界の環境整備につながるというふうに考えているところです。

- (4) トラック運送事業の年間総労働時間は、全産業平均と比較しても長時間の実態にあるが、現行の改善基準告示による年間総拘束時間は3,516時間で、過労死認定基準である2ヶ月平均の時間外80時間を大幅に超える水準である。したがって、過労運転防止の観点からも、拘束時間の短縮を図りたい。

【回答】（労働基準局監督課）

特に年間総労働時間が大体一般労働者に比較しても500時間ぐらい多いというような状況が見られるかと思いますが、そういう中で拘束時間の短縮をとということで、これについても先ほどバスのところでも申し上げたような回答の繰り返しになります。この関係については、改善基準の見直しということと、トラック運送業者をはじめとするドライバーの置かれている労働時間の現状が長時間になっていることの背景要因との兼ね合いを見て対応すべきだということがあり、したがって、今後でありますけれども、今、国交省とも相談させていただいているのですが、そもそも改善基準以前の問題として、この長時間労働をどうやって削減していくのかというところがまず命題です。それがないと議論が先に進まないと考えていて、特にいわゆる受注的な要素が非常に強い産業であるので、まず荷主を巻き込んでの対策を議論しないことには、これは先へ進まないので、今、国交省とも調整しながら、荷主、それからトラック業者の方々、当然そこには関係労働者の方も入っていただくことになるかと思いますが、あとは厚労省、国交省といった形で、長時間労働そのものを削減する対策、あるいは要因など分析し、それに基づく対策をどう行うべきかを検討する場を設けたいと考えているところあります。スケジュール的には、事務方としての見込みとしては、新年度早々には立ち上げていければと思って、今準備をしているところでございますけれども、まずそういったような取り組みから進めさせていただきたいというふうに思っているところです。

(5) 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）

先ほどタクシーの関係でご要請をいただいていたところでございますけれども、併せて累進歩合の禁止と待ち時間、あるいは歩合給の改定について告示化という話がございます。まずは累進歩合との関係については、どういう賃金制度を設けるかというのは基本的にはあくまで労使の話し合いになって判断されるべきところで、具体的にこの賃金制度だとだめだ、中間搾取は全く議論になりませんが、一律に何らかの形で規定をするというところではできるのか、そもそも労使が話合うものであり、今でも通達の中で指導項目としているところがございます。待ち時間に関しましては、告示に記載する云々以前の問題として、基準法の世界の根本原則の問題でありまして、このことについてもし誤解があるのだとすれば、さらなる徹底をしなければならぬと思っています。ご案内のとおり待ち時間が労働時間であるということは ILO 条約には確かに謳ってございますけれども、これは皆さんもご案内のとおり労働基準の世界では当然のこととございまして、あえて謳うまでもないという世界のものでございますので、そこがもし誤解があるとすれば、それは引き続き徹底していきたい。歩合給制については、6 割以上の賃金保障云々というところにつきましては、これも今通達で指導させていただいておりますが、先ほどの累進歩合と同じような賃金制度の仕組みのところでございますので、一律に基準を設けるといふのはいかがかというふうに考えています。いずれにしても、通達ではございますけれども、長時間労働なり過重労働の温床になっているというようなことがあって、これは廃止の方向へ指導すると。そして先ほどそちらからもご紹介いただいたように、昨年タクシー関連の法改正があったときにも、我々としても改めてその廃止を指導するというところで、国会の附帯決議もあり、指導を徹底するように進めておるところでありますので、引き続き皆様方のほうで特に悪質な事例等があればまた教えていただき、こちらとしても対応を的確にさせていただくようにしたいと思っています。

(6) 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）

こちらにもハイタク・バス関係と同じような形で、国交省との連携強化、あるいは合同監査監督というお話かと思うのですが、やはりトラック業界についてもとりわけ長時間労働の問題というのが多く発生していると認識しております。特に、あまり労働基準監督機関の中で区別はしておらないかと思うのですが、とりわけバスとかタクシーに比べて労働時間が長い傾向にあるのはこのトラック業界です。まして、より具体的な話になりますと、脳・心臓疾患の支給件数とかも、やはり業種的に見るといわゆるトラック事業というのが圧倒的、大体全体の3割ぐらいを占めているという状況にある中で、やはり監督署の徹底というのを図っていかなければいけないのですが、やはりこちらにも同様に国交省との連携が非常に有効とに考えております。また数字のお話ですが、トラックでは平成25年では99件、合同監査というものを実施しており、これはバスとかタクシーに比べるとトラックのほうは事業者数が多いし、その結果として小さい事業所というのが多くて、問題が出ているところがあるのかもわかりませんが、そういった事情がありまして、多いような形になっているかと思えます。引き続き相互通報及び合同監査との連携ということに努めてまいります。

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）

未払い賃金の立替払い制度については、概要としましては、賃金が未払いのまま退職を余儀なくされた労働者の方に対して、国がその賃金の一部を立て替えて支払うという制度になっておりますけれども、そういった形で退職を余儀なくされた労働者の方は非常に生活に困っているという部分は容易に想像できる場所ですので、そういった観点から、現在取り組んでいる労働基準監督機関における認定確認の業務については迅速・的確な処理に努めてまいります。

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。

【回答】（年金局事業管理課）

行政処分自体は特に厚労省に権限がないのですが、社会保険の未加入事業所の重点的な取り締まりについては、国土交通省と連携を図って、地方運輸局等において把握した未加入事業所の情報を日本年金機構に提供いただいて、その情報をもとに日本年金機構が調査にあたっております。実際には日本年金機構が加入指導を行って、応じない場合は立ち入り検査、最終的に応じない場合は職権による適用を行っているところであります。こういった取り組みを着実に進めていくことで未加入事業所をなくしてまいりたいと考えています。

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られたい。

【回答】（職業安定局需給調整事業課）

厚生労働省としては、労働者派遣法等が疑われる事案については、各都道府県労働局におきまして調査を行い、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います。具体的な法違反等の情報があれば、各都道府県労働局の需給調整事業担当部署に情報提供をいただきたいと考えています。

今後とも労働者派遣法等の規定に基づき、適切に指導監督を行ってまいりたいと考えています。

5. トラック免許取得講座の拡充について

現在実施されている自動車運転免許取得に対する教育訓練給付金について、観光、運輸業界における人材不足が顕著となっている。また、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新設される見込みであることから、現行の大型2種・大型トラック等の免許取得講座に加えて、新免許区分を対象とした講座の開設に向けてより一層拡充されたい。

【回答】（職業能力開発局育成支援課）

教育訓練給付金においては、現在は大型1種及び2種の運転免許を取得できる講座を1979講座指定していて、労働者がこれらの講座を自ら費用負担した場合、受講料の一部を免除としています。準中型免許につきましては、警察庁におきまして、道路交通法改正法案をまとめ、今国会に提出する予定であると聞いている

ところでございます。労働者の雇用安定及び就職促進につながる教育訓練給付金制度の趣旨に照らしつつ、対象講座の検討してまいりたいと考えています。

6. 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・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あってはならない、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】（労働基準局労働条件政策課）

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を最低限保障するセイフティ・ネットとしての役割に特化することを前提に、全国各地域においてその設置が義務付けられています。一方、特定最低賃金において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の補完機能として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出に基づき、その必要性及び金額が審議された上で決定されることとされています。特定最低賃金の新設や改正の申し出要件については政労使で構成される「中央最低賃金審議会」で検討されており、昭和61年2月14日付、中央最低賃金審議会の答申、「現行裁量別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金転換等について」の中で、示されています。このように公労使合意の下で定められています申し出要件については、行政独自の判断により変更を行うということは困難であると考えているが、現行の運用が適切に行われるよう、本省といたしましては最低賃金の設定の申し出や相談をあった場合には、可能な範囲で適切に対応するよう、都道府県労働局に対して指導してまいりたいと考えています。

7. 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】（職業安定局障害者雇用対策課）

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、その努力を讃えるとともに、これを広く一般に周知するという取り組みを行っているところです。また、平成26年度から精神障害者等の雇用にかかる企業等の社会的貢献を評価して、その促進を図るため、特に優れた取り組みを行っている企業を認証するという制度を実施していて、企業における障害者雇用への積極的な取り組みを推進しているところです。今後もこのような障害者の雇用・職場定着に積極的に取り組む企業に対する評価とすることを、これらの取り組みを実施してまいりたいと考えています。

障害者施設等への発注を促進するために、平成25年度4月より障害者優先調達推進法が施行されており、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を調達するように努めているところであります。企業等におかれましても、障害者就労施設等から調達について、継続して積極的な発注を行っている企業においては、例えば大臣表彰などの形で評価できるように検討していきたい。

【質疑・応答】 1. 2. 6. について

【質問】私から1番の改善基準告示につきまして、ご質問といたしますか、意見となってしまうかもしれませんが、少し申し上げたいと思います。

先ほどもバスのところで詳しくお話しいただきましたから、それと重複する部分もあるかと思いますが、今回もトラックとしても改善基準告示にかかる部分、多くの項目、ボリュームを持ちながら申し上げているわけでありまして。ただこの背景としては1点だけなんです。要は労働者の命と健康を守りたいという、それだけの思いです。それだけの思いのためにこれだけの項目になっているわけでありましてけれども、そのことだけはお伝えしたいと思っております。

今ほどのご回答の中で、やはり荷主を巻き込みながら、あるいは国交省と連携をしながら、この後も検討会を行いながら、時間の短縮に向けた協議会を行っていく

ということであります。そのことにつきましては私どもも非常に期待をしておりますので、ぜひそれが形骸化することのないように、特に荷主側に対して強いアピールを、特に厚生労働省は労働基準監督署を持つ非常に重要な機関だと思っておりますので、荷主に対するいわゆる後押しをしてもらうような協議会にさせていただければ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し、私ども労働側としてもその中に入りながら、議論に参加させていただけたらと思っております。

ただ、1点だけ、先ほどのご回答の中で規制に関する部分でありますけれども、まずは守れるようにしてから規制強化をしていくというコメントがありましたけれども、その審議会、いつまで待てばいいのかという思いは正直あります。そうじゃなくても今現在、先ほど500時間程度の開きとありましたけれども、私どもの調査によりますともっと開きは実はありまして、今全産業の総労働時間は大体1,800時間程度、年間。そうではないかと思ひますけれども、私達の調査では、トラックでは平均で2,500時間を超えております。これは平均でございますので、個別に見ますと3,000時間を超えているような業者も多々あるわけであります。つまりそれは改善基準告示の3,516があるからだと思ひます。事業者はそれを超えないようにはしたいという思いは当然あると思ひますが、裏を返せば超えなければよいということに目線がいくと思っております。実際に月間293、ぎりぎりで行なうダイヤを組んでいるという事案も耳にしておりますので、それがすなわち3,516にほぼ張り付いているという実態にあります。いみじくも、先ほどトラック運輸産業の中での脳疾患、心臓疾患が極めて多いというご発言がありました。その背景はやはりこの長時間労働にまさに起因しているだろうと思っておりますので、やはりぜひ、労働者の健康を管轄する部署だと思っております、厚生労働省は。少しでも進めていっていただきますように、今のまま放置をしていくのではなく、進めていただきますようなことをしていただきたいと思ひます。それがすなわち改善基準告示の厳正化だと思っておりますし、罰則規定がないものに対する罰則の付与、つまり法制化だと思ひますので、そのことについてもお願ひ申し上げたいと思っております。

あと6番の特定最賃につきましてもご発言をいただきました。おっしゃるとおり労使のイニシアチブでありますけれども、これもただ単に労働者の賃金を支えてほしいということだけで申し上げているのではなく、やはり公正競争の確保が必要だということでもあります。いわゆる抜けがけを防止するためには賃金での括りというのが非常に重要だと思っておりますし、荷主側との公正なそういった取引にも直結してくる部分、ひいては労働時間短縮につながってくる部分だと思っておりますので、イコールフットィングだと思っております。ですので、この特定最賃の進め方につきましても、私はわかりますけれども、やはり監督官庁としてさらに一歩進ん

だ後押しをお願いしたいというふうに思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

【回答】

先ほどのご意見に対して、労働者の健康・安全を守るという認識について、私も共有しているところでして、それは過労死の方が非常に多いという状況を踏まえると、一刻も早い対応が必要であると考えております。それについては共有できるのではないかと思います。そういったところから、先ほどの法制化のお話につきますと、労働政策審議会で労使の合意がなかなか得られない状況にあると。まずその環境整備というものをきちんと行うと。そのスケジュール感については、先ほど申し上げましたとおり、新年度早々には、こちらとしてもできるだけ迅速に行ってまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

ちょっと補足いたしますけれども、今の点でちょっと誤解を与えるとまずいのですが、長時間労働を是正するために荷主を含めて協議会で有効な対策を打ち出していくようにしたいというのが我々の思いでございます。先ほどいただきましたように形骸化するのでは全く意味がないと思っております。この取り組みというのは必ずしも法制化をめざしているというわけではございませんので、改善基準告示をすることによって法制化するというためにやるというのではなくて、そもそも長時間労働を是正するというところからの出発点でありますので、その点はちょっと誤解のないようお願いしたいと思います。ですから、協議会を立ち上げて一定の成果があったら、じゃあ次、行政が法制化を睨んでいるのかということ、必ずしもそこまでいっているわけじゃないということは、ちょっと誤解のないようお願いしたいと思います。

もう一つ、守れるようになってから規制を強化するという点についても若干誤解があるとまずいのですが、何も我々は事業者が守れるような基準を設定すべきだということを必ずしも大前提として言っているわけではございません。ただ実効的に守ろうと思っても守れない状況があるという中において、さらに規制を強化することについては、なかなか理解が得られにくいところがあるところをご説明した趣旨でございますので、その点は若干補足をさせていただきたいと思えます。

【質問】今の協議会の関係で、今後の労働法制のあり方についての検討会ということだと思っておりますが、中央段階で協議会をつくりますよね、そうすると、各県段階でも、先ほど言われたように、厚労省、国交省、それから荷主団体、それから労使というのか、トラック協会なのかどうかは別にして、それから労働組合、いろいろなメンバーが入って協議会をつくるということの話のようですけれども、これは各県段階

でもそういう形で立ち上げていって、具体的には、例えば最終着地点というか、今言われたようなことでいくと、それは法制化をめざすとか、そういうことではないよというのであれば、どういう取りまとめをして、どこにどういう形で活かしていくのかというようなことと、例えば荷主を入れるということに対しては、荷主に対して一定程度の影響力を持つことになるのかどうなのか、それから業界に対してどういう形でその拘束力を持つのか、労働組合が入るとすれば、労働組合に対してどういふことを求めるのかというのが多分あると思うんです。その辺、もう少しわかったら、教えてもらえませんか。

【回答】

まだ調整段階なので、例えば具体的にこういうものの役割をお願いするとかというところまで詰まっているわけではございません。ただ、少なくとも、いわゆる、例えば発注の適正化だとか、あるいは、例えば発注条件、発注内容の適正化だとかいうことをまずやっていかないと、その先に進まないということで、まず荷主を巻き込んでやろうということでございます。それでやった上で、じゃあその成果として何を求めるかということになりますけれども、そういったときに、まだ具体的にこういったものをというイメージがあるわけではないですけれども、例えば荷主なり、あるいは業界なりと一緒にあって、改善基準なり、あるいは法令が遵守できるような運行が組まれる。そういったようなことのために、こういったような取り組みをしましょうとかというようなものの、何といいますか、指針というか、何というか、そういったような方向性が出せればいいとは思っていますので、それは法律でこうしろという形にはならないかもしれませんが、少なくとも業界も一緒になって取り組みますよというような形での進め方というのができるような環境をつくりたいというふうに思っているところです。

【質問】 例えば、今パートナーシップ会議があるじゃないですか。似たような感じで、それは業のほうも出て、荷主も出て、労働組合も出てやっているじゃないですか。あの内容、さっき話があったように、形骸化をしているというふうには言わないけれども、それに近いような感じで、なかなかそのパートナーシップ会議が活かされていないというのを我々はよく聞くんですよ。そうすると、この協議会が今言われたようなことで、さっきのどういう着地点を求めてやろうとしているのかというのをはっきりしないと、なかなか前に進むというか、よりいい方向にはならないのではないかと思っているんです。

【回答】

具体的にこれを設置するというときには、当然そのロードマップといいますか、今想定しているのは、1ヵ年でやるということは想定していなくて、複数年を

考えています。その中で、可能であればなんですけど、今私ども監督課のほうでやっていますけれども、荷主を含めたモデル事業をやっているのですけれども、改善基準が守れると。そういったものを全体的にできないか。そういったものの成果をあげつつ、数年ぐらいかかると思うんですけれども、数年ぐらいかけて一定の業界が取り組めるような内容のものを仕上げる。それを自主的に発注者にも守っていただくということはできないかというのが今描いているものでございます。まだ調整段階なので、こうしますとは言えないのはちょっとあれなんですけれども、イメージとしてはそういったものを考えて、今お話のあったパートナーシップ会議ももちろんあります。その運用状況を我々は逐一承知はいたしませんけれども、そういう打ち合わせ、事前の調整をする段階では、なかなか荷主を巻き込むといっても、言ってみれば国交省は業職長でいらっしゃるの、トラック業界とか、その業にはいろんなアプローチができるのですけれども、ではそこに発注する側にどうやってアプローチができるかという、なかなかそこには一定の限界があるというふうに聞いていまして、そこで言ってみれば、私どもの立場からすれば、そういったような発注者の方々にも監督なりという形で対応させていただいているということもあるので、厚生労働省が参画していただかないと、荷主側というのが、何と言ったらいいんですかね、本気にならないと言った言葉が非常に悪いかもわかりませんが、要するに実効的な協議会にならないのではないかとこの危惧があったと承知しておりまして、そういうことで我々も積極的にこれを進めていきたいというふうに思っているところです。

【要望】 その協議会に一つだけご要望があります。実は我々運輸業界というのはいわゆる契約の書面化ができていないんですね、発注の荷主の書面が。ここがやっぱりクリアしないと、多分進まないと思います。労働者のアクションプランを国交省は出していますけれども、これも3年計画で、最終的に書面化の関係が65%とかとなっていますので、荷主を巻き込むということであれば、この一番はやっぱり書面化。これができないと進まない。バスはもうできていますので、やっぱり義務化をして罰則を付けるということがないと荷主の意識は変わらないということだけ、ご意見として申し上げさせていただきます。

【要望】 1点だけ要望。5番のトラック免許取得の準中型の関係です。検討は結構ですから、前向きに、ぜひ実現できるようにしていただかないと、かなり深刻な状況になっていますので、よろしく願います。以上です。

【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)、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)を早期批准されたい。

【回答】(職業安定局建設・港湾対策室)

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というふうに考えていますが、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ところです。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、厚生労働省といたしましては労使の検討状況を注視していきたいと考えております。

第148号、152号についての関係で、その条約が港湾労働における労働者の事故及び健康障害を防止する措置を規定したものです。本条約の内容は労働安全衛生法などの関係法令等によって概ね実施されていますが、一部、関係法令等の規定と相違する点があり、現状では困難ではありますが、今後とも検討してまいりたいと考えております。

【回答】(職業安定局労働条件政策課)

トラック関係の1.にて回答

2. 港湾労働法の全港・全職種適用について

昨年度末の港湾法改正によって、国土交通省の政策である「選択と集中」や「港格の変更」が進められようとしている。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。

【回答】(職業安定局労働条件政策課)

港湾労働法の適用範囲については、港湾の重要性でありますとか必要な労働力の確保の点を総合的に勘案する必要で、適用職種、または適用業種についても、

事業活動の波動性ですとか雇用秩序の確保といった港湾労働の特殊性を勘案して徹底すべきものであると考えています。適用港湾の範囲・業種、もしくは職種を変更することについては今申し上げたもの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ます。労使の合意に関しましては、現行適用港でありますとか適用職種における諸問題を含めて論点整理を行うために、港湾労使における委員会を開催していると聞いています。厚生労働省としては、その検討状況や方向性を注視していきたいと考えています。

3. 石綿被害対策について

石綿被害について、泉南アスベスト訴訟での最高裁判決を踏まえ、国としての責任を認め、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）

労働者の方の健康管理・確保の観点からは、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付けますとともに、離職後に潜伏期間を経て発症する可能性がある労働者の方の保護のため、一定の要件を満たす方に対しては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ます。

【回答】（労働基準局労災管理課）

業務上の事由によって石綿の健康被害に遭われた労働者の皆様に対して、従来から私どもは労災保険制度に基づいて必要な給付を行っています。あと別途、環境省においても石綿救済法に基づく給付も行っているところです。健康管理確保、あるいは労災補償による救済という観点から、今後とも引き続き以上の取り組みをもって石綿対策を進めていただこうと思っています。

【回答】（職業安定局建設・港湾対策室）

労災保険制度は使用者の労働災害補償責任を担保するために、全業種の事業主から保険料を集めていて、その労災補償責任を超えて一部の業界のためだけに労災保険料を支出することはなかなか困難であり、またそのような支出について、全事業主の理解を得ることも難しい。石綿紡績工場等で働いていた国内労働者の方を対象とした今年の最高裁判決では、港湾労働者の方の労働実態や争点が異な

ると考えられることから、そのまま当てはめることはできない。石綿被害については複数の業種にまたがって存在しておりまして、継続中の裁判もある中、一業種単位で先行して措置を講ずることは困難です。

以上の理由がありまして、4者協議、決定権がないということで、開催しても議論が平行線に終わっています。先に述べたとおり、基準局としては石綿による健康被害の迅速な救済を図ることを目的とした石綿救済法等、現在ある程度の中でできる支援は行っているというところあります。また、私ども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はなく、法律改正等もない中、港湾労働者の石綿健康被害に対する補償を行うことはなかなか難しいところがあります。しかしながら皆様方よりいただいた意見等を担当部局とか国土交通省に伝えて、整理できるところ、調整できるところはおこなってまいりたいと考えています。

【要望】 石綿については、すべてを日本で生産しているものじゃないの。船の船倉内というのは、言うなれば閉鎖された工場と全く同じような形で荷役をしてきて、今やっぱり被災者がたくさん現れているわけです。だからやっぱり国としての不作為があると僕らは思っているんで、引き続きこれは4者会議の中で主張させてもらいます。

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。
- (2) 港湾労働への「一般派遣」を導入しないこと。
- (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】

まず4番の(1)ですが、国土交通省からの情報提供を受けた場合とか、港湾労働者からの申告等を受けた場合には、港湾労働法に則り、それらを精査して対応してまいりたいと考えています。また港湾労働の労働条件等への影響については、私ども、引き続き今後の状況を注視してまいりたいと考えています。

続きまして(2)です。先に行われました国際センターテストにおいて日本の港湾における特殊性、波動性ですとか悪質ブローカーの介入、こういったことを

説明する等の対応を行ってきたところですが、規制改革会議雇用ワーキンググループの中の報告書においては、港湾労働を含む適用除外業務については言及をされていなかったところす。

また平成26年の2月28日の職業安定分科会において、港湾労働者派遣法等の一部を改正する法律案要綱についても答申がなされたところではありますが、こちらについても今回ご要請の適用除外業務については言及されておりません。仮に将来的にそのような議論が出た場合には、港湾労働がなぜ適用除外業務になったかという過去の経緯も踏まえて、慎重に検討されると考えています。

続きまして(3)です。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というものは依然として存在しており、個別の事業所において常時雇用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ます。港湾派遣労働者、または日雇い労働者など、企業界労働力に依存せざるを得ない状況というのがあります。しかしながら企業界労働力として日雇い労働者に依存することは、港湾労働者の雇用の安定上の問題があるだけではなく、その周辺において第三者が不当に介入するという弊害も生ずる恐れがあることから、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、雇用の優先順位として直接常用雇用、続きまして港湾労働者派遣、3番目として日雇い労働者という順番を守ることを取り決めているところです。今年度より施行されています港湾雇用安定等計画の策定の際にも港湾労働専門委員会において日雇い労働者への対応について議論がされたところではありますが、厚生労働省としては各事業主における日雇い労働者の利用時期の把握に努めているところです。

それによりますと、6大港全体の数字にはなりますけれども、常用労働者の就労割合、こちらが25年の月平均で約97%でありまして、今後もこの状況が保たれるよう、注視してまいりたいと考えています。

5. 港湾労働者の雇用・職域の確保、港湾労働法の本旨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・職域とすること。
- (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。

なお、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。

【回答】

港湾労働者証の発行に伴う問題として、法令上の解釈については、行政として港湾労働専門委員会、審議会等で示しているところです。ただ、これらが職域であるとか業域に関する問題であるということは我々としても認識をしており、港湾雇用安定等計画において記載しているとおりに、運用面については各港ごとの慣習等もありましてばらつきがある状態であり、本件については港湾労働者証の色分けをはじめとして識別等が行えるよう、行政としても各港湾の視察により、各港湾の実情を勘案して、港湾労使と協議をした上、引き続き検討していきたいと思っています。

- (3) 港湾労働法の全港・全職種適用について、可及的速やかにこれを決断し、法的措置も含め取り組むこと。

【回答】 2. 回答済み

- (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】

違法派遣とか闇雇用等への指導監督については、港湾パトロールの実施等、引き続き努力していくとともに、このような事案に対して告発等があった場合には迅速に対応するよう、各労働局を指令・指導してまいりたいと考えています。

【要望】 1点だけ。(4)のところにあるけど、違法雇用。これは港湾労働法適用外の地方港において、日雇い雇用保険を給付しながら手配師が入っているというケースがある。これはもう大変な問題である。職安法44条絡みで。

【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。については、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 東京や大阪検疫所の食品監視課において、担当者によっては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。昨年の回答でF A I N Sの対応を促されたが、突発的に食品衛生法に該当する貨物が入ってきた際に、F A I N Sの申請が間に合わないケースも多々ある。審査時間が長期化すると、航空輸送最大の特性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 指定おもちゃの範囲について、指定おもちゃに該当する可能性のあるもの

(食品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、指定おもちゃ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、指定おもちゃ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により、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】

厚生労働省では輸入食品の重点的、効率的、かつ効果的な監視指導を行うため、輸入食品監視指導計画を毎年策定し、当該計画の着実な実施に努めるとともに、輸入事業者等への指導の充実・強化を図っているところです。今般の指摘事項について、検疫所では常に審査の平準化、及び職員間での業務連携に努めていますので、今後も審査体制の平準化及び充実を図ることで審査時間短縮等の取り組みを実施してまいります。

具体的な質問内容に移らせていただきます。一つ、検疫所間で求める書類が異なるという件について、検疫所では輸入食品監視指導計画に基づき、届け出られた食品等に対して、書類上、主に次の点を確認しています。一つは法第9条による衛生証明書、一つは法第10条による添加物の使用、一つは法第11条、または法第18条の規定に基づく規格基準の法への適合、一つは法第26条の規定に基づく検査命令対象貨物に対する検査の命令、最後ですけれども、その他通知等により示す事項。輸入食品行政は常に変化しておりますので、諸外国で発生する食中毒事例や輸入時に判明した法違反等、これらの状況により、確認内容がふえる場合があることをご了承いただければと思います。

二つ目、業務の引き継ぎがなされていない、及び審査処理が遅れているという点。これについてですけれども、検疫所では届け出審査及びサンプリング業務を実施しているため、担当者が窓口には不在となる場合がありますが、この際には必ずほかの職員に引き継ぎを実施することとしています。今般の事例を受けまして、各検疫所には改めて引き継ぎを徹底するよう連絡しました。検疫所では提出された輸入届出については、原則、当日のうちに処理を実施することとしています。また、貨物到着の7日前より届出の受付を可能としていますので、迅速な処理を進める観点より、ぜひとも事前届出の活用をお願いします。また、

多くの届出は FAINS というシステムを利用したオンラインによる届出ですが、直接窓口へ提出される書類の場合には、取り違えや審査の効率性等を踏まえて、受付時間と返却時間を設けて対応しています。加えまして生鮮貨物であるなど、特段の申し出がある場合には個別に対応しています。輸入食品の届出処理を迅速かつ効率的に処理するため、検疫所では FAINS を利用したオンラインによる届出を推奨します。

最後ですけれども、輸入食品は我が国の食料受給率の約 6 割と言われており、検疫所が実施する輸入食品監視業務については、皆様も含めまして、国民からの関心が大変高いことから、今後も情報提供に努め、わかりやすい食品衛生業務に努めてまいります。

引き続き②番について、お答えさせていただきます。

まず指定おもちゃというところがございますが、指定おもちゃを食品衛生法によりまして規制します趣旨としまして、一般消費者が乳幼児向けのおもちゃと認識して乳幼児に与える蓋然性の高いものについて、それに起因する衛生上の被害の防止、これを図ることが指定おもちゃの趣旨であります。おもちゃは皆さんご存じのとおり、日々新たな製品が開発・市販されております。平成 21 年 9 月 14 日付で食案基発 0914 第 2 項、指定おもちゃの範囲等に関する Q & A において、指定おもちゃの範囲等に関する基本的な考え方や取り扱い事例などを示しています。本 Q & A を参考にして、適切にご対応いただければと考えています。

【質疑・応答】

【質問】 ②の指定おもちゃの範囲なんですけれども、指定おもちゃの Q & A を見させていただいたのですけれども、これは文字だけの情報になっていますので、やはり商品の具体的な事例とか、そういった規制があるなしというのもあると思いますので、できるだけ文字だけではなくて、絵であるとか写真であるとかという形で表示いただければ、我々も確認する際に非常にわかりやすくなるので、そういったものを出していただければと思います。

【回答】

一応この Q & A に基づきまして、検疫所におきましても事前相談という制度を設けておりますので、そういったところも一緒にご活用いただければと思っております。