

厚生労働省

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。

【回答】（厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課）（厚生労働省年金局年金課）

<年金支給開始年齢について>

- 1 特別支給の老齢厚生年金については、平成 6 年や、平成 12 年の改正に基づき支給開始年齢の段階的な引上げを行ってまいりました。この結果、
 - ① 定額部分については 2018 年度に支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了しており、
 - ② 報酬比例部分についても 2030 年度に支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了する予定です。
- 2 このような支給開始年齢の引上げは、人口の少子高齢化が進む中で、将来の保険料負担の増大を抑えることが必要であることや、高齢者雇用の進展の実態等を踏まえたものであり、ご理解いただきたいと考えています。

<法定定年年齢について>

- 1 高年齢者雇用安定法により、企業が定年年齢を定める場合には 60 歳を下回ることを禁止していますが、企業がさらに定年を引き上げやすい環境を整えていくことが重要と考えており、65 歳以上の年齢への定年引き上げや定年の定め廃止等を行う事業主に対する助成金の支給や優良事例の普及など、企業の自発的な動きが広がるよう働きかけを行っているところです。
- 2 加えて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、人事管理制度や賃金制度等の高齢者の活用に必要な環境の整備に関する相談援助を実施しており、これらの取組を通じて、定年の引き上げを行う事業主への支援に取り組んでまいります。

(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。

【回答】（厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課）（厚生労働省年金局年金課）

<年金支給開始年齢の設定>

- 1 年金は、老齢等の保険事故による稼得能力の喪失に対して、所得保障を行うことを目的としています。現行制度における老齢年金の支給開始年齢については、一般的な稼得能力の減退等を勘案して原則65歳としつつ、老齢年金の受給開始時期について、個々人が老後の生活設計を考えながら年金受給のタイミングを自分で選択できるように、繰下げ受給などの仕組みを設けています。
- 2 ご指摘のように業種・業務ごとに老齢年金の支給開始年齢を設定することについては、老齢による稼得能力の減退の程度は業種・業務ごとに一律に定まるものではなく、個々人の置かれた状況によって様々であることから、難しいと考えています。
- 3 厚生労働省においては、令和2年の法改正により、より長く多様な形での就労が進展するという今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るといった基本的な考えの下、年金受給開始時期の選択肢について70歳までとされている受給開始時期の上限を75歳まで引き上げたところです。今後も年金制度が期待される役割を果たせるよう必要な改革に取り組んでまいります。

<雇用の受け皿の創設>

- 1 人生100年時代を迎え、働く意欲のある高齢者が希望に応じてその能力を十分に発揮し、年齢にかかわらず活躍できる環境を整備することは重要です。
- 2 高年齢者雇用安定法により、事業主に対し、原則希望者全員の65歳までの雇用確保措置の導入を義務づけており、令和3年4月から、高齢者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業確保措置を導入することが事業主の努力義務とされたところです。
- 3 国としては、高齢者が働きやすい環境づくりに向けて、今後も企業に対する働きかけに取り組んでまいります。

2. 障害者割引制度に対する事業者への公的支援について

公共交通における障害者割引の制度は福祉政策の一環として設定されているが、割引した部分は実質的には事業者負担となっている。2023年4月に改正地域交通法が成立した際、参議院の附帯決議において、「通学定期や障害者割引等の費用を交通事業者が負担していることを踏まえ、文教や福祉分野においても交通事業者支援のための仕組みづくりについて、検討すること」が盛り込まれたことを踏まえ、障害者割引制度については、本来、国が負担すべきものであることから、事業者の負担に委ねることなく、福祉部門の公的支援により、制度の維持・充実に努めたい。

【回答】

当該項目は国交省の所管で当省所管外の認識です。

3. 男女平等参画推進に向けた職場環境の整備について

交通運輸・観光サービス産業は、歴史的な経緯もあり、他の業界と比べても男性の比率が高い。近年女性の採用が進んでいるが、一方で職場環境の設備改善が追いついていないのが現状である。特に母性保護の観点から、職場環境の整備は急務である。このように、私たちの産業を志す女性が安心して就労できるような職場環境の構築が重要であり、交通運輸・観光サービス産業を維持するために必要不可欠である。

については、関係省庁と連携のもと、女性の増加に資する職場環境の整備について、一部を補助するなどの助成措置を講じるとともに、女性新卒採用の促進に向けた支援を行なうべく、予算措置も含めて取り組まれない。

【回答】（雇用環境・均等局雇用機会均等課）

- 1 母性保護に関しては、パンフレット等により、事業主や労働者に対して関係法令の趣旨を周知しています。また、事業主に対しては都道府県労働局において是正指導等を行っているところです。
- 2 また、厚生労働省では、女性の就労環境の改善等に資するよう、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」による低利融資制度の支援を行っています。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をしている企業やえるぼし認定を受けている企業は、当該制度をご活用いただき、取組に必要な設備資金や長期運転資金の融資を低利率で受けることができます。
- 3 厚生労働省としては、女性の活躍が推進されるよう、女性活躍推進法の履行確保を図るとともに、事業主が抱える女性活躍の課題解決等に向けて、自社の状況・課題分析、取組の相談等の個別支援を行い、事業主に対してきめ細かい支援を実施するとともに、制度の周知等を通して、女性の活躍推進に取り組む事業主を支援して

まいります。

【バス関係】

1. 安全・安心なバス事業の確立について

2022年8月、名古屋高速道路で乗合バスが横転し二人が死亡する事故が発生したが、その後の調べで、当該バスの運転者が改善基準告示における1日の最大拘束時間に違反して乗務する勤務が月に複数回あったことが判明している。

厚生労働省が2022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76.4%(前年は64.1%)、同じく改善基準告示違反事業場数は50%(前年は40.7%)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実施されたい。

【回答】(労働基準局監督課)

- 1 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があると考えられる事業場に対する確に監督を実施し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところです。
- 2 また、法違反を繰り返すなど悪質な事業場については送検するなど、厳正に対処しています。
- 3 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ます。

【ハイタク関係】

1. 改善基準告示の改正・施行、時間外労働上限規制の適用に際し、その遵守状況を重点的にチェックし長時間労働の是正が実現するよう努められたい。

【回答】(労働基準局監督課)

- 1 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があると考えられる事業場に対する確に監督を実施し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところです。

- 2 その際、令和6年4月に施行された時間外労働の上限規制や改正された改善基準告示の遵守状況を確認することとしており、それらの違反が認められた場合は、その是正を指導してまいります。
- 3 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ます。

2. 厚生労働省が2022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88.2%、同じく改善基準告示違反事業場数は30.3%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。

【回答】（労働基準局監督課）

- 1 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があると考えられる事業場対し的確に監督を実施し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところです。
- 2 また、法違反を繰り返すなど悪質な事業場については送検するなど、厳正に対処しています。
- 3 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ます。

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。

【回答】（労働基準局監督課）

- 1 いわゆる「オール歩合給制度」等の歩合給制を採用している場合であっても、時間外労働及び深夜労働時間に応じた割増賃金の支払いが必要です。
- 2 また、時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別できること、②労働基準法第37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときはその差額を支払うことが必要です。
- 3 労働基準監督機関においては、割増賃金の不適正な支払いが疑われる事業場対して監督を実施し、労働基準関係法令違反が認められた場合には、その是正を指導

しているところです。

4 今後も、自動車運転者の適正な労働条件の確保を図ってまいります。

4. 駅待機や無線待機を含めた実労働時間に応じて、適正に地域最低賃金が支給されているかを厳格に監査し、取り締まりを強化されたい。また、急激な地域最低賃金の引き上げに伴い、旅客需要が少ない地域等の事業者においては、最低賃金の支給が困難な事例も見られることから最低賃金の支給を担保できるだけの助成措置を検討されたい。

【回答】（労働基準局監督課）（労働基準局賃金課）

- 1 使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があるほか、労働安全衛生法第66条の8の3に基づき、労働時間の状況を把握する義務があります。
- 2 駅待機や無線待機の時間についても、使用者の指揮命令下にある時間は労働時間となります。これらの時間も含めて使用者は適正に労働時間を把握する必要があります。
- 3 労働時間が適正に把握されていない、地域別最低賃金が支払われていないなど、労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対しては、監督を実施し、必要に応じて労働者の方等から聴取を行うなどにより、労働時間が適正に把握されているか否かや賃金が適正に支払われているか否かの実態を調査し、違反が認められた場合には、その是正を指導しているところです。
- 4 また、最低賃金の引上げに当たっては、特に中小企業が賃上げしやすい環境の整備が重要と考えています。
- 5 このため、厚生労働省では、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に支給される業務改善助成金等について、中小企業庁と連携し、支援策の周知を行っております。引き続き、賃上げしやすい環境の整備に取り組んでまいります。

5. タクシー事業においては、AIオンデマンド形式による定額乗り放題サービスなど、運転者に経路設定や休憩の取得などの裁量権がなく連続的な運転を強いられるサービスが拡大している。これら従来のタクシーとは異なる労働条件の運行については、路線バス乗務員等に定められた連続運転時間規制の適用など、実態を踏まえ厳格な指導・監督を徹底されたい。

【回答】

当該項目は国交省の所管で当省所管外の認識です。

6. 女性や若者、高齢者などすべての労働者は安心して長く働ける職場をつくるために以下の事項に取り組まれない。

(1) 事業場外労働における精神的被害や不安を解消し、新規採用者の定着率を上げるためにも、カスタマーハラスメントを防止する対策に取り組まれない。

【回答】（雇用環境・均等局雇用機会均等課）

1 厚生労働省においては、

- ・ パワーハラスメント防止指針において、事業主は、カスタマーハラスメント対策に取り組むことが望ましい旨をお示しするとともに、
- ・ 関係省庁と連携してカスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を作成しており、様々な機会を捉えて、これらの周知啓発に努めています。

2 厚生労働省としては、まずは、企業におけるカスタマーハラスメント対策をうながすとともに、昨年度実施したハラスメント実態調査の結果等も踏まえながら、更なる取組についても検討してまいります。

(2) 女性や若者が働きやすい職場を実現するため、短時間勤務の導入を推進し、導入企業を支援するとともに、短時間勤務を選択した乗務員が賃金面で不利益を被ることのないよう指導されたい。

【回答】（雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室）（雇用環境・均等局有期・短時間労働課）

1 厚生労働省では、短時間正社員を始めとした「多様な正社員」制度の普及・定着を図っています。

「多様な正社員」制度は、育児や介護、健康上の理由など一人ひとりのライフスタイルに柔軟に対応できる働き方であると考えています。

2 このため、

- ・ セミナー等による導入企業の好事例の周知や、
- ・ 社会保険労務士などの支援員による企業への導入支援等 により、引き続き、短時間正社員を始めとした「多様な正社員」制度の普及・定着を図ってまいります。

3 その際、「雇用管理上の留意事項」を示し、その中で、多様な正社員といわゆる正社員の双方に不公平感を与えず、モチベーションを維持するため、多様な正社員といわゆる正社員の間の処遇の均衡を図ることが望ましい旨、周知しています。

4 また、非正規雇用の短時間労働者については、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、法違反が認められる場合には、都道府県労働局による助言、指導等を行うこととしています。

(3) 女性が働きやすい職場を実現するため、生理休暇の有給化促進や、更年期障害における生理休暇と同等の休暇制度の新設および拡充、健康診断時における婦人科健診の導入促進、妊娠中の女性ドライバーに対し母性保護の観点から企業内で配置転換等の措置、出産・育児・介護等による休職・離職後の復職支援に取り組まれない。

【回答】

<「生理休暇の有給化促進」について>

(雇用環境・均等局雇用機会均等課)

1 厚生労働省においては、生理休暇について、

- ・「働く女性の心とからだの健康応援サイト」において生理休暇の有給化や取得促進を含む、女性の健康課題に関して取り組んでいる企業の好事例を掲載する等、周知啓発を行うほか、
- ・令和5年9月には、「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」を開催したところであり、

引き続き生理休暇を取得しやすい職場環境整備の推進に努めてまいります。

<「更年期障害における生理休暇と同等の休暇制度の新設および拡充」について>

(雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室)

- 1 更年期に関する休暇については、更年期における体調不良の際に利用できる休暇制度の導入が、従業員の離職防止や安心につながっている企業の事例等を紹介する導入事例集を作成し、これを広く周知するなど、特別休暇制度の導入促進を図っているところです。
- 2 今後とも、こうした取組みを通じて、労働者の個々の事情を考慮した休暇等の設定の改善が図られるよう促進することで、働く方々が安心して休暇を取得できる環境を整備してまいります。

<「妊娠中の女性ドライバーに対し、母性保護の観点から企業内で配置転換等の措置」について>

(雇用環境・均等局雇用機会均等課)

- 1 労働基準法に基づき、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないこととされています。また、出産後等においても、男女雇用機会均等法に基づき、健康診査等において医師の指導があった場合に事業主は必要な措置を講じなければならないこととされています。

2 厚生労働省としては、労働基準法や男女雇用機会均等法の周知徹底や、企業に対する是正指導等により、これらの法令の履行確保を引き続き図ってまいります。

<「出産・育児・介護等による休職・離職後の復職支援」について>

(厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課)

(厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室)

1 育児・介護休業法においては、育児休業や介護休業を始めとする両立支援制度を規定しており、令和4年からは育児休業・介護休業の取得要件を緩和して対象となる有期雇用労働者を拡大するなど、労働者が仕事と育児・介護を両立できる環境作りを目指しています。

2 そのほか具体的な支援・施策として、

① 都道府県労働局における育児休業や介護休業等についての相談受付

② 仕事と育児・介護との両立に係る企業の取組支援、労働者等への育児・介護休業制度等の周知のため、

- ・ 中小企業を対象に専門家を派遣する個別支援
- ・ 労働者等に向けた制度周知のための広報等の実施

③ 仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備等に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金による支援

④ 全国にマザーズハローワーク・マザーズコーナーを設置し、子育て中の女性等の希望やニーズを踏まえたきめ細かな就職支援を実施しているところです。

3 男女問わず仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境を作ることは重要であるため、引き続き各支援や施策を実施してまいります。

(4) 女性職業運転者にとって、事業場外で清潔で安心して使えるトイレの少なさは深刻な問題である。国土交通省と連携しトラック、バス、タクシーの女性運転者に対し、衛生的な休憩・トイレ施設の整備を行うことや、国や自治体の管理する施設の駐車場やトイレを開放することなどの対策に取り組まれない。

【回答】(雇用環境・均等局雇用機会均等課)(労働基準局安全衛生部労働衛生課)

1 労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則においては、事業者に対して、自社の労働者に対する健康確保等のため、事業場の便所や休養室、仮眠室等の設備の設置が定められています。

2 女性が働くにあたり必要なこれらの設備について、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ます。

- 3 また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をしている企業等は、休憩・トイレ施設の整備等を含む、女性が働きやすい環境作りのために、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」による低利融資制度を活用することが可能となっています。
- 4 さらに、全ての企業を対象とした相談会・説明会の開催や、個別企業に対するコンサルティングの実施等により、女性活躍推進のための取組を行う企業を支援しております。
- 5 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組を引き続き進めてまいります。

(5) 道路旅客運送業における健康起因事故は増加傾向にあることから、引き続き、定期健康診断の完全実施や、自動車運送事業者における脳血管疾患および心臓疾患・大血管疾患に係る対策ガイドラインで推奨されている各種検査・検診等の普及促進に向けた指導を徹底されたい。また、高齢者が長く健康に働ける環境を実現するため、国土交通省とも連携し、これらの検診等に対する助成措置を講じるとともに、脳血管疾患の発症を未然に防止するため、50歳等の一定の年齢者を対象とした脳MRIもしくは脳MRA検査を、定期健康診断の検査項目に追加することを検討されたい。

【回答】（労働基準局安全衛生部労働衛生課）

- 1 自動車運送事業者における脳血管疾患対策については、国土交通省が「自動車運送事業者における脳血管疾患対策ガイドライン」を策定しており、その中に脳健診として、脳MRI検査が位置づけられており、事業者が自主的に取り組むことが期待されている、と承知している。また、これらについては団体が助成制度等を実施しているものもあると承知しており、厚生労働省としても連携して周知を図ってまいりたい。
- 2 なお、労働安全衛生法に基づく健康診断項目は、事業者が労働者の疾病の悪化等を防止するための就業上の措置を行う観点から実施するものであり、同法に基づく一般健康診断においては、脳・心臓疾患の発症予測能のある項目として、血圧の測定、血中脂質検査、血糖検査などを35歳及び40歳以上の労働者では必須項目としている。
- 3 厚生労働省としては、同法に基づく一般健康診断及び健康診断実施後の就業上の措置が確実に実施されるよう、事業者に対する周知・指導を徹底してまいりたい。

【トラック関係】

1. 改正労働基準法および改正改善基準告示への対応について

(1) 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時間となり、改善基準告示の見直しが実施されるが、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」において、自動車運転者の長時間労働改善等に向けた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。

また、改善基準告示見直し内容の周知徹底について、2024年4月の施行に向け、貴省を中心に、国土交通省、地方自治体などの関係方面から、事業者はもちろんのこと元請事業者や專業水屋も含め、荷主団体等に取り組みされているが、広く社会にも報じられるよう、引き続き取り組まれたい。加えて、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させる等の荷主企業に対し、労働基準監督署に設置されている荷主特別対策チームから配慮を要請する取り扱いについて、トラックGメン等と連携を図るなど、荷主企業等へ周知されたい。さらに、今次見直しが一般則（年720時間）適用に向けた礎として位置付けられ、若者が集まる産業への転換となるよう、早期にこの適用に向けたロードマップを示されたい。

【回答】（労働基準局監督課）（労働基準局労働条件政策課）

<労働時間短縮に向けた強力な指導>

1 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、事業場に対する監督の結果、違反等が認められた場合には、その是正を指導し、法違反を繰り返すなど悪質な事業場については送検するなど、厳正に対処しています。

<改善基準告示の周知について>

2 今般改正された改善基準告示については、時間外労働の上限規制と共にポスターやリーフレットの作成、WEB広告等を実施しているほか、労働相談、説明会、監督指導等のあらゆる機会を活用して、運送事業者や労働者だけでなく、荷主に対しても

幅広く周知を行い、円滑に適用されるよう努めてまいります。

<発着荷主等への要請について>

3 トラック運転者の方の長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあるため、令和4年12月から、労働基準監督署が、発注者である荷主に対し、長時間の荷待ちを改善することなどについて要請を行っています。また、令和5年10月から国土交通省との連携を強化し、

- ・ 長時間の荷待ちを発生させている発着荷主等の情報を幅広く国土交通省へ提供する
- ・ トラックGメンの行う荷主企業への「働きかけ」に参加する等の新たな連携を開始したところです。

引き続き、発着荷主等への取組を行ってまいります。

<一般則適用について>

4 今月（令和6年4月）から、トラックドライバーにも時間外労働を年960時間までとする上限規制が適用されています。労働基準法において、現行の上限規制は「当分の間」のものと位置づけられており、働き方改革関連法附則においても、施行後の労働時間の動向等を勘案しつつ、この上限の廃止を検討することとされております。そのため、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、厚生労働省においては、引き続き関係省庁と連携してトラックドライバーの長時間労働の改善に取り組むとともに、法違反を把握した場合には指導等を行うことで、まずは現行の上限規制の履行確保に努めてまいります。

(2) 2022年度における脳血管疾患および心臓疾患・大血管疾患（過労死等）の労災補償状況における業種別の支給決定件数 194 件のうち、道路貨物運送業は4分の1を占める 50 件となり、他業種と比較しても非常に高い結果となった。加えて、道路貨物運送業における健康起因事故は増加傾向にあることから、引き続き、定期健康診断の完全実施や、自動車運送事業者における脳血管疾患および心臓疾患・大血管疾患に係る対策ガイドラインで推奨されている各種検査・検診等の普及促進に向けた指導を徹底されたい。また、これらの検診等に対する助成措置を講じるとともに、脳血管疾患の発症を未然に防止するため、50歳等の一定の年齢者を対象とした脳MRIもしくは脳MRA検査を、定期健康診断の検査項目に追加することを検討されたい。

【回答】（労働基準局安全衛生部労働衛生課）

- 1 自動車運送事業者における脳血管疾患対策については、国土交通省が「自動車運送事業者における脳血管疾患対策ガイドライン」を策定しており、その中に脳健診として、脳MRI検査が位置づけられており、事業者が自主的に取り組むことが期待されている、と承知している。また、これらについては団体が助成制度等を実施しているものもあると承知しており、厚生労働省としても連携して周知を図ってまいりたい。
- 2 なお、労働安全衛生法に基づく健康診断項目は、事業者が労働者の疾病の悪化等を防止するための就業上の措置を行う観点から実施するものであり、同法に基づく一般健康診断においては、脳・心臓疾患の発症予測能のある項目として、血圧の測定、血中脂質検査、血糖検査などを35歳及び40歳以上の労働者では必須項目としている。
- 3 厚生労働省としては、同法に基づく一般健康診断及び健康診断実施後の就業上の措置が確実に実施されるよう、事業者に対する周知・指導を徹底してまいりたい。

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、トラックGメンとの連携をはじめ、国土交通省や貨物自動車運送適正化事業実施機関などとともに、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。

【回答】（労働基準局監督課）（年金局事業管理課）

- 1 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、事業者に対する監督の結果、違反等が認められた場合には、その是正を指導し、法違反を繰り返すなど悪質な事業場については送検するなど、厳正に対処しています。また、地方運輸機関との相互通報制度の運用や合同監督・監査を実施しているほか、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、関係行政機関等と連携した取組を実施しております。

- 2 令和4年においては、自動車運転者を使用している3,785事業場に対し監督指導を実施し、このうち3,142事業場(83.0%)に労働基準関係法令違反、2,037事業場(53.8%)に改善基準告示違反が認められたため、是正を指導しました。
- 3 加えて、トラック運転者の方の長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあるため、厚生労働省では、長時間の荷待ちを発生させている発着荷主等に関する情報の国土交通省との相互共有や、「トラックGメン」が行う発着荷主等に対する「働きかけ」への参加等の取組を行っており、トラック運転者の労働環境の改善に向けて、関係省庁と連携し、引き続き、発着荷主等への取組を行ってまいります。
- 4 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す。また、国土交通省と連携し、運輸支局において貨物自動車運送事業法に基づく事業の許可証交付の際に、厚生労働省及び日本年金機構が作成した健康保険及び厚生年金保険への加入及び当該保険料の納付に関するリーフレットを配布するなどの方法により、加入及び納付の徹底を図っています。
- 5 引き続き、関係行政機関等と緊密に連携しながら自動車運転者の法定労働条件の確保に努めてまいります。

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の一つとして、「働き方改革推進支援助成金」の活用が示されていることから、女性活躍推進につながることも含めた更なる周知および、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】(雇用環境・均等局雇用機会均等課)(労働基準局安全衛生部労働衛生課)

- 1 労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則において、休養室、仮眠の設備等については、男女別の設置が義務付けられています。
- 2 女性が働くにあたり必要なこれらの設備について、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ます。
- 3 また、御指摘のとおり、厚生労働省では、女性の就労環境の改善等に資するよう、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」による低利融資制度を通じて支援を行っています。今年度から、プラチナえるぼし認定を受けている企業が更に低い利率で融資を受けられるよう拡充を行いました。

- 4 厚生労働省では、こうした制度について周知を図っているほか、事業主が抱える女性活躍の課題解決等に向けて、自社の状況・課題分析、取組の相談等の個別支援を行い、事業主に対してきめ細かい支援を行う等、実効性のある取組を実施しています。
- 5 これらの取組を通して、希望する女性はその能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めてまいります。

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・料金の收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。

【回答】（労働基準局監督課）

- 1 ご指摘の通達に定められた賃金制度等に関する基準については、監督指導において、適合していない事案を把握した場合、その改善を指導しているところであり、引き続き、適切に指導してまいります。

- (2) 特定（産業別）最低賃金は、労使のイニシアティブで産業・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】（労働基準局賃金課）

- 1 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ます。
- 2 一方、特定（産業別）最低賃金は、関係労使のイニシアティブにより設定され、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組を補完し、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ます。
- 3 特定（産業別）最低賃金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ます。
- 4 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まいります。

(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。今後、ドライバーの働き方改革が進むことによる賃金収入の減少から、副業への就業を望む声が強まることも想定されるが、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」等による適切な運賃・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、安全運行と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ない。

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】（労働基準局労働条件政策課）（労働基準局監督課）

- 1 副業・兼業時の労働時間管理及び健康管理等については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等においてルールを明確化し、適切な運用がなされるよう、周知を行っているところです。
- 2 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、事業場に対する監督の結果、違反等が認められた場合には、その是正を指導し、法違反を繰り返すなど悪質な事業場については送検するなど、厳正に対処してまいります。

（４）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、2024 年 4 月の同告示の見直しにおいて、原則、休憩時間となる。今後、着荷主を含めた荷主等に対し、広く周知が図られるよう、努められたい。

【回答】（労働基準局監督課）

- 1 旧告示における運転の「中断」については、その解釈を特段示していなかったものですが、トラック運転者については、運転の中断時に荷積み・荷卸し等の作業に従事することにより、十分な休憩が確保されない実態があるといったことを踏まえ、

運転の中断については、原則として休憩を与えるものとしたものです。

- 2 令和6年4月1日より改正改善基準告示が適用されています。今後は、労働相談、説明会、監督指導等のあらゆる機会を活用して、自動車運転事業者、労働者のみならず、着荷主を含めた荷主等に対しても周知を徹底することで、改正改善基準告示に対する理解が深まるよう努めてまいります。

(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）

- 1 改善基準告示に係る今後の検討に関しては、今般の改正に際してとりまとめを行った「自動車運転者労働時間等専門委員会報告」において、令和6年4月以降の上限規制及び改正後の改善基準告示の適用後の運用状況を把握することとしており、これらの適用後3年を目途に、実態調査の設計等を含め、見直しに向けた検討を開始することが適当とされたことを踏まえて進めてまいります。
- 2 御指摘の93号通達は、現在新告示の施行通達に一本化されており、同通達に定められた賃金制度等に関する基準については、平成25年の付帯決議等を踏まえて、自動車運転者を使用する事業場の監督指導時に、累進歩合制度が採用されていないかを必ず確認し、その廃止を文書で指導しております。引き続き、適切に指導してまいります。

(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、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。

【回答】（労働基準局監督課）

- 1 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、労働基準関係法令等の違反があると考えられる事業場対し的確に監督を実施し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところです。

- 2 令和4年においては、自動車運転者を使用している3,785事業場に対し監督指導を実施し、このうち3,142事業場(83.0%)に労働基準関係法令違反、2,037事業場(53.8%)に改善基準告示違反が認められたため、是正を指導しました。
- 3 加えて、地方運輸機関との相互通報制度の運用や合同監督・監査を実施しているほか、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、関係行政機関等と連携した取組を実施しております。
- 4 引き続き、関係行政機関等と緊密に連携しながら自動車運転者の法定労働条件の確保に努めてまいります。

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まれない。

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。

【回答】(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室)

- 1 令和6年4月1日現在の特定一般教育訓練の営業用自動車の運行に資する指定講座数は、300講座(注)あり、昨年度と比べて約70講座増加しているところ。

(注)

大型自動車第一種免許	100
中型自動車第一種免許	71
準中型自動車第一種免許	38
大型特殊自動車免許	25
けん引免許	13
大型自動車第二種免許	34
普通自動車第二種免許	19

※指定講座数について、複数の資格を目的としているものについては、主目的の資格のみでカウント

- 2 大型自動車二種免許等に係る指定講座拡大のための取組として、本年2月に(一社)全日本指定自動車教習所協会連合会会長宛に、全国の同連合会会員の自動車教習所に対する講座指定のメリットを強調したリーフレットを用いた制度周知及び申請勧奨を依頼しています。

引き続き、運輸業における人材育成に資するよう指定講座の拡大に努めてまいります。

(参考) 大型自動車免許等に係る指定講座拡大のため取組

- ・令和6年2月29日、(一社)全日本指定自動車教習所協会連合会会長に対して、会員の自動車教習所への講座指定申請勧奨等を依頼(同連合会から道府県指定自動車教習所協会への通知は3月5日)。

【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、各省庁の取組みを一本化されたい。

また、旅行などの積極的休暇の過ごし方を促進し、心身の健康維持を図るため、長期休暇の取得を促進する取組みが図られるとともに、「一般事業主行動計画」の作成義務の適用範囲を100人以下の企業にも拡大させ、有給休暇の取得に関する法整備を行うことで、取得の拡大が図られたい。

【回答】

当該項目について、当省は各省庁の取組を一本化する点については、休暇制度のとりまとめをする立場にないので当省所管外の認識です。