

厚生労働省

【バス関係】

1. 平成 24 年（1 月～12 月）における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 90.9%、改善基準告示違反事業者 72.8%と前年を大きく上回っており、事業者の法令遵守精神の欠落と輸送産業の秩序崩壊を是正しなければならない。輸送の安全が軽視され、事故発生に結びついている実態などを鑑み、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】（担当課：労働基準局監督課）

労働基準監督機関においては、労働基準法や最低賃金法、改善基準告示等の遵守徹底を図るため、バス運転者を使用する事業所を含めた、あらゆる事業者に対して、監督指導を行っています。特に平成 24 年においては、関越道高速ツアーバス事故を受け、主に 5 月・6 月に高速ツアーバスを運行する貸切バス事業所に対し、地方運輸機関との合同による監督監査の実施を含め、集中的に監督指導を実施しました。

なお、関係法令違反が疑われる事業所を選定して指導にあたっているため、違反率が高くなっていると考えます。

今後も引き続き、バス運転者の労働条件の確保・改善を図るため、厳正な監督指導の実施に努めたいと考えています。

2. 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】（担当課：労働基準監督課）

4 番にも絡む部分ですが、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、一部運輸機関との相互通報制度・合同監督監査を実施しています。

平成 24 年はバス事業所に関連し、278 件の合同監督監査を実施。自動車運送業全体になりますが、1140 件の相互通報による通報がありました。

今後も国土交通省と連携を図り、バス運転者の労働条件確保に努めます。

【回答】（担当課：年金局事業管理課）

2 番の社会保険未加入事業所の対策について、国交省の運輸局からの情報を基に、社会保険の未加入事業者を洗い出し、そちらに対して年金事務所職員による加入指導、個別訪問による加入指導、事業主が応じない場合は立ち入り調査を行い、職権を適用する流れになっています。また、国交省のみならず法務省と連携し、法人登記簿情報から未加入となっている事業所を把握し、そうした事業所に対して厚生年金に加入するよう指導しています。

3. 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】（担当課：労働基準局労働政策課）

改善基準告示については、バス・ハイタク・トラック・港湾、それぞれで出されています。併せてご回答させていただきたいと思います。番号としては、バス関係の3番、ハイタク関係の1番、トラック関係の1番「ILO 条約」・2番「改善基準告示の法制化」、港湾関係の1番「ILO 条約第153項」、以上についてご回答させていただきます。

自動車運転手の労働時間については、全産業労働者と比較し長時間労働状態にあると認識しています。運輸業における労働時間短縮については、引き続き取り組んでいく重要な課題と認識しています。

改善基準告示は、自動車運手者の乗務の特性を踏まえつつ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間や休息期間等の規制のあり方について、当時の中央労働基準審議会の下、自動車運転者労働時間問題小委員会を設置し、自動車運転者の労働時間問題に関係の深い労使に参加いただき、議論を重ね合意形成を図りながら定めたものです。

なお、改善基準告示は平成元年に制定されて以降、週40時間制に向けての法定労働時間の段階的短縮の動きに対応して改正が重ねられ、平成9年の見直しを経て、現在に至っています。また、改善基準告示に定める拘束時間・休憩期間等の規制は、ILO 第153号条約「路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約」の考え方を踏まえたものとなっています。

このような改善基準の設置経緯及び性格を踏まえると、改善基準告示の内容の見直し等を検討する場合、まずは見直し等の必要性について関係労使で共通認識を醸成いただくことが議論の前提であり、そのための取り組みを進めていただく必要があると考えます。さらに、改善基準告示の法制化については、自動車運転者のみに労働基準法とは別の同種の規制を設けると、当事者である関係労使の合意形成のあり方など難しい問題が論点になると考えられます。

いずれにしても改善基準告示の制定経緯等を踏まえ、関係労使において改善基準

告示の内容を十分にご理解いただくとともに、とりわけ使用者による自主的な遵守を推進されることにより、自動車運転手の労働時間短縮が図られることが重要と考えます。

厚生労働省としては、本日皆さまからいただくご意見を貴重な問題提起として受け止めるとともに、粘り強く自動車運転手の労働時間等の改革を図っていきたいと考えます。

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】（担当課：労働基準監督課）

2 番で回答済み。

【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】（担当課：労働基準監督課）

バス関係 3 番で回答済み。

【トラック関係】

1. ILO 条約の早期批准について

ILO 第 153 号条約（路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約）を早期に批准されたい。

【回答】（担当課：労働基準監督課）

バス関係 3 番で回答済み。

2. 「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

- (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 31 条・第 32 条で規定される休憩時間に関する規定は、改善基準告示によるものとする、とされたい。
- (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 か月平均の時間外 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られたい。
- (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】（担当課：労働基準監督課）

バス関係 3 番で回答済み。

- (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、一定程度の成果は挙げているものの、未だに違反事業者が後を絶たない実態にある。したがって、その効果をあげるためにも、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と、違反事業者に対する罰則強化を同時に図られたい。

【回答】（担当課：労働基準監督課）

トラック運転者を含めた自動車運転者を使用する事業者に対しては、特に重点的に監督指導を実施しています。

ここに挙げてあるように、相互通報制度・合同監督監査の実施など、国土交通省と連携を図っています。今後も国土交通省と連携を図りながら、自動車運転者の労働条件確保に努めます。

3. 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】（担当課：労働基準監督課）

「未払い賃金立て替え払い制度」については、企業の倒産によって賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者に対し、未払い賃金の一部を国が事業主に代わって立て替え払いするものです。

この制度は、労働者とその家族の生活の安定を図る、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います。今後も、立て替え払い制度が適切に運営されるよう、迅速かつ適正な業務処理に努めたいと考えます。

4. 社会保険制度に関する行政監督と罰則強化について

ハイタク、トラック、一部のバス等の職場において、規制緩和による競争激化等の影響により、社会保険、厚生年金及び労働保険等から脱退するといった違法行為が増加している。このような脱法行為が拡大すると社会保険制度の崩壊につながり、労働者の将来不安が増大する。したがって、これら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】（担当課：年金局事業課）

こちらも先ほどと同じように取り組みを進めています。国交省から社会保険未加入事業所の情報をとり、年金事務所による加入指導を実施し、事業主が応じない場合は職権による加入手続きを進めています。また、国交省のみならず関係行政機関と連携し、社会保険未加入事業所に対する適正な指導を実施したいと考えます。

5. 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、即親会社へ出向・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】（担当課：職業安定局需給調整事業課）

厚生労働省としては、労働者派遣法が疑われる事案に対しては、各都道府県の労働局において調査を行い、労働者派遣法違反が認められた場合は厳正に指導・監督を実施しています。具体的な法違反の情報があれば、各都道府県労働局に情報提供をいただきたいと考えています。

また、労働者派遣法においては、グループ内派遣ばかり行うことは、子会社がグループ内で第2人事部的なものと位置付けられていると考えています。適切な労働力需給調整機能として活かされていないと考えています。派遣会社がグループ企業に派遣する割合を現在、全体の8割以下にセーブしています。

今後も労働者派遣法の適用に基づき、適切に指導・監督を行いたいと考えています。

6. 大型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大型2種・大型トラック免許取得講座を、より一層拡充されたい。

【回答】（担当課：職業能力開発局育成支援課）

教育訓練給付金を利用できる当該講座の免許取得講座に関して、より一層の拡充をということです。

当該講座については現在、大型1種・2種の免許の講座が、合計1795講座あります。内訳は、大型1種が1246講座、大型2種の講座が549講座となっています。教育訓練給付金としては、労働者がこれらの講座を自ら費用負担した場合、受講料の一部を本人に給付しています。現在、給付率は総額の2割、上限10万円となっています。

今後も、観光・運輸分野を含めた労働者の能力開発の促進のため、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対象講座の指定に努めたいと思います。

7. 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、法案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こととしても、審議の前提となる、公正競争ケースの申出の要件の判断に際しては、行政としての最大限の支援策を講じられたい。

【回答】（担当課：労働基準局労働条件政策課賃金時間室）

(1) (2) を併せて回答します。

最低賃金法第9条に定められている地域別最低賃金、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の役割に特化することを前提に、全国各地域において設定が義務付けられています。

一方、この特定（産業別）最低賃金については、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、関係労使からの申し出に基づき、その必要性及び金額が審議され決定されるものとなっています。また、特定最賃の新設や改正の申し入れ要件は、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」の中で示されています。この答申に基づき、現在も審議がなされていると考えています。

貨物自動車運送事業法案の付帯決議についても、行政においては最低賃金の設定の申し出等の相談があった場合、必要な情報を提供できるよう、適切な対応をしたいと考えています。

8. 労働基準法における60時間超の時間外割増率について

トラック運輸事業者の99%が中小事業者である実態の中で、時間外割増率の引き上げについて、法改正されれば対応するというのがほとんどである。したがって、本年見直しに向けて検討される60時間超の時間外割増率については以下の通り対処されたい。

(1) 労働基準法は、冒頭の第1条第2項に、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから」とあるとおり、労働条件の最低ラインを定めるものであるから、そもそも中小を除外する規定は法の趣旨に反したものである。

したがって、中小の対象範囲の見直しではなく、中小に対する二重基準である法第138条を廃止されたい。

(2) 時間外労働と休日労働の時間を別カウントとしているため、時間外労働が60時間以上の場合に、時間外労働や法定外休日労働（時間外割増を適用：50%）よりも、法定休日労働（休日労働割増：35%）の方が低くなることとなり、休日労働のハードルをより高くするという本来の趣旨に反する状態となっている。

したがって、時間外労働と休日労働を通算して、割増賃金の対象となり労働時間が1か月あたり60時間に達した時点以降は、いずれの割増率も50%以上とされたい。(休日労働を同一週に振り替えた場合はカウントせず、代休の場合はカウントすることとする。)

【回答】(担当課：労働基準局労働条件政策課)

労働時間法制についてです。昨年6月に閣議決定された「日本再興戦略」において、企画業務型裁量労働制をはじめ、総合的に議論することとされています。これを受け昨年9月より「労働政策審議会労働条件分科会」で検討を始めています。

主な検討内容としては、先ほど申し上げた企画業務型裁量労働制や、フレックスタイム制の見直し、その他に、今回こちらで要請いただいた、平成20年の労基法改正のときの規定に基づき中小企業に適用が猶予されている、月60時間超えの時間外労働に対する割増賃金率の問題も挙げられています

議論の中では、要請項目にもあるように、最低労働条件のダブルスタンダードを設定する適用猶予措置については「速やかに廃止すべき」との意見がある一方、「割増賃金率の引き上げは中小企業の経営に与える影響が大きい」「業種別の事情に応じた改革が必要なのでは」といった意見も、この審議会において出されています。

いずれにしても労働時間法制の見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに、労働者の健康・生活時間の確保、ワークライフバランスの観点も十分に踏まえ、検討する必要があると考えています。

【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）、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】(担当課：労働基準監督課)

ILO条約第153号については、バス関係3番で回答済み。

【回答】(担当課：職業安定局建設・荷役港湾対策室)

ILO条約第137号への対応については、我が国の港湾労働法の関係の通りに概ね満たされていると考えています。

批准に至っていない理由は、港湾労働法の適用港湾について、また港湾労働者の労働改革、重要な部署の届け出を行う、もしくは登録制で行うか、そういった問題について、港湾労働者の意見も現在聞かれています。なお、港湾労働法の適用港湾等については、港湾労使による委員会が現在設置されており、その中で検討されていると聞いています。

【回答】（担当課：労働基準局安全衛生部労働衛生課）

ILO 条約第 148 号について、空気汚染による労働者の健康障害としては、空気中の粉塵や有害な化学物質等によるものが考えられます。対象の物質や作業の種類に応じて、粉塵については粉塵障害予防措置、化学物質による健康障害については有機溶剤中毒予防規則や特定化学物質障害予防規則などに基づき、事業主に対し健康障害防止措置を義務付けています。

振動の障害の防止については、平成 21 年 7 月 10 日付基発第 0710 第 5 号「振動障害総合対策の推進について」の別添である振動障害総合対策要綱により推進しています。

騒音障害の防止については、労働の安全衛生規則 594 条に基づき、強烈な騒音を発する場所における業務において、耳栓その他の保護具を備えるよう指導しています。また、平成 4 年 10 月 1 日付基発第 546 号「騒音障害防止のためのガイドラインの策定について」により、騒音障害防止対策を指導しています。加えて、同ガイドラインにおいて騒音を発する作業所にかかる労働安全衛生法 88 条に基づく計画届けについては、騒音障害防止対策の概要を示す書面または図面を添付するよう指導しています。

【回答】（担当課：労働基準局安全衛生部安全課）

ILO 条約第 152 号は、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と、荷役機械その他の設備に関する技術的措置を規定したものです。本条約の内容については、労働安全衛生法等の関係法令によって概ね実施されていますが、一部関係法令の規定と相違する点があります。

具体的には、本条約では荷役機械に用いる玉掛け用具について、安全衛生法令よりもかなり詳細に規定があり対応できない点、また、安全衛生委員会について、労働安全衛生法では企業単位での設置を求めているのに対し、条約では港湾ごとに組織するように規定されています。

そうした状況のため、現時点で批准は困難となっています。今後も検討を続けたいと思います。

【航空関係】

1. 航空貨物の輸入に関する件

検疫所により、申告手続きの取り扱いや必要書類等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されておらず、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過ぎにならないと連絡が来ない場合や、2日経っても何の連絡もないことがある。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検討願いたい。

【回答】(担当課：医薬食品局食品安全部企画情報課)

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・強化を図っています。

今般のご指摘事項について、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。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ます。

「担当者によって今までと異なる書類を求められる件がある」ことについては、輸入食品監視指導計画に基づき、届け出があった食品等に対し、書類上、主に次の点を確認しています。食品衛生法第9条による衛生証明書、食品衛生法第10条による添加物の使用、食品衛生法第11条または18条の規定に基づく規格基準の法の適応、食品衛生法第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、その他の通知等により示す事項。

飲食品行政は常に変化しているので、諸外国等で発生する食中毒事例や、輸入時に判明した法違反等の状況により、確認内容が増える場合があることをご了承いただければと思います。

「業務の引き継ぎがなされていない」もしくは「審査書類が遅れている」という件についてです。届け出審査の他に、食品のサンプリング業務を実施しています。そのため、サンプリング業務に出ている間、窓口には不在となる職員が必ず出ます。そういった職員は、必ず引継ぎを実施することとしています。今般の事例を受け、各検疫所には改めて引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原則、当日中に処理を実施することとしています。また、貨物到着の7日前より届け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からも、ぜひとも事前届け出の活用をお願いします。

また、多くの届け出は「ファインズ」というシステムを利用した、コンピューターを通じてオンラインによる届け出ですが、直接窓口で書面として提出する場合、これについては即日では難しい場合は、受付時間と返却時間を設けて対応しています。輸入食品の届け出処理を迅速かつ効率的に処理するため、ファインズというシステムを利用したオンラインによる届け出を推奨します。

輸入食品は我が国の食料の約6割といわれており、検疫を実施する輸入食品監視業務については、国民からの関心がたいへん高いことから、今後も情報提供に努め、わかりやすい食品衛生行政に努めます。

② 近畿厚生局の電話回線増設について

薬監証明が必要な輸入貨物について近畿厚生局へ問い合わせをすることがあるが、通話中で電話が繋がらないことが非常に多い。薬事関係は人命にも関わる法律と認識しており、輸入手続きには万全を期す必要があることから、問い合わせ頻度は少なくない。ついては回線を増やすなど、電話への問い合わせに適時対応できる体制を作られたい。

【回答】（担当課：大臣官房管理企画課情報管理室）

従来、近畿厚生局には、薬監証明など外部からの薬事関係の問い合わせに対し、専用回線として1回線しかありませんでした。そのため、薬監証明関係と輸入届の関係、この2つの問い合わせが混在し、電話で繋がらない状況があったということです。

このため、利用者の利便性を向上させるため、昨年9月に輸入届の専用回線を1回線設け、輸入届関係と薬監証明関係を回線ごとに分離しました。この対応により、旧回線には輸入届に関する問い合わせがほとんどなくなり、薬監証明に限定した問い合わせとなりました。さらに、薬監証明に係る手続きの説明については、近畿厚生局のHPによる情報発信を充実させ、電話以外にも問い合わせ体制の充実を図っています。

これらにより、日常的には電話に追われるようなケースもなくなりました。以降、電話が掛からない等の苦情もほとんどなくなりました。今後の推移を引き続き確認したいと考えます。

【要望】

改善基準告示について、見直しの最後が平成9年です。17年前です。今の労働環境

と平成9年とではまったく違います。

間、バスの事故があり違反はしていませんが、原因は未だに正確に出ていません。結局、運転者が少ないためにそういった勤務体制をせざるを得ない状況に今、全国的になっており、運転者不足の検討会など国交省で行っています。そうした検討会の開催をしなければなりません。

バスの制度も若干ですが変えました。改善基準告示にある休息期間8時間・連続運転時間4時間を、ワンマンで夜間400キロ・昼間500キロの場合、休息時間を11時間以上に。また、概ね2時間運転したら休憩しなければならないなどです。こうした弾力的な取り組みを行っています。

トラックも、バスも、タクシーも、運転者が少ない状況です。厚労省の回答のような、関係労使の賃金などのレベルの話ではないと思います。

もう1つは、「デジタコの電子カードは国交省」といっていましたが、国交省もそうですが、厚労省・国交省とも、監査要員が国交省でせいぜい350～360人、厚労省が何人かはわかりません。いずれにしても運輸業界だけで13万社もの事業者がある中、それで全部を監査するのはもともと不可能です。

将来的にも、「ここは国交省の管轄だから」ではなく、国交省と連携し電子監査でできるようなシステムを考えてほしいと思います。いつも「検討します」ですが、それは検討しないと同じですので、この辺を考えてやっていただきたいと思います。

【質問】

トラック関係では、改善基準告示の法制化ということで取り組んでいます。

バスと同じで、トラックも人が来ません。要するに魅力がないのです。この前の雪の関係で、ほとんど物が届かないという状況を理解されていると思います。地方、例えば富山などの場合、東京よりも運転手をハローワークで募集しても「絶対に応募はきません」といわれてしまいます。これが現実です。そういった今の私たちの労働条件になってしまっていることを、まずご理解いただきたいと思います。

その意味で今後、現地の労使の間では、なかなか改善が進まない状況です。こうした部分は、行政が一步前に出て引っ張っていく必要があります。

特に年間拘束労働時間・3516時間、実はこれを超えている事業者もあります。「これではだめだ、人が来ない」ということで、組織内でもこの数字の何割かの削減に向け論議しています。事業者も、私たち働く者も、取り組んでいるので、その辺をぜひとも皆さん行政にも酌んでいただきたいと思います。

もう1つは、社会保険の関係です。ご回答の通りだとは思いますが。

実は運輸労連では、運輸労連加盟単組以外を対象としたアンケートを全国規模で行っています。その調査の結果、やはり許可基準である5台未満のところが約4千社あるこ

とが判明します。こうした事業者は、社会保険・労働保険に加入しているパーセンテージが50数%です。つまり、4割以上は未加入です。これは脱法行為です。一度は加入しても、抜けていく状況にあります。保険に入らず、浮いたコストで運賃を安くして、自社の荷物を確保するのがトラック業界の実態です。

担当行政が違うといえどもそれまでですが、公正公平な競争を実現するのであれば、行政としての厚生労働省の指導も必要ではないかと思います。ご検討いただければと思います。

【回答】

改善基準告示については、ご要請もご意見もいただきました。

まず、法制化という面に関しては、労働基準法と異なる労働条件の基準を、特定の労働者に定めることは、難しい問題であると考えています。また、改善基準告示の公平な遵守状況などは、労政審に協力して情報提供を行っています。

やはり、改善基準告示というものは、労働基準法による一律の規制にいわば「上乘せ」をしている規制です。これを、より厳しく見直すことについては、事業の上にどのような影響があるのかに関しては、関係労使の意見を伺いつつ、慎重に判断する必要があると考えます。

実際、私どものところにも、企業側から「経営が困難である。改正基準告示を緩和して欲しい」という声が届いたこともあります。もちろん、私たちは「労働者の状況は厳しいので無理」とご回答させていただきました。そうした企業側とのバランスも考えなくてはなりません。

また、改善基準告示の法制化や規制強化の前に、トラック業界は特に発注者である荷主の理解が重要になると思います。発注条件等を、改善基準告示を遵守していただく形にさせていただくようにしなければ、実効性は伴わないと考えています。私たちとしては、そうした改善をしていくための「モデル」に取り組んでいます。

【回答】

社会保険未加入事業所に対する対策は、厚生労働省としても重要な課題だと考えています。全国に何百万社とあるのですから、厚生年金に加入しない、届け出を出していない事業所もあると思います。そちらについては、新たに昨年度から法務省と連携して、法人登記簿情報をもらうようにして、厚生年金に加入していない事業所の把握に努めています。

また、年金事務所でそうした事業所に対しては、徹底的に加入指導を行っています。事業所が応じない場合は、最終的に職権の適用も行っています。

それと同時に、すでに社会保険に加入している事業所でも、従業員の一部加入漏れがあると思われるところに対し、調査を実施しています。

【要望】

改善基準告示の法制化については長年運動として取り組んできました。これは何としても進めていきたいと思います。

現在は告示ですから、罰則規定はなく抜け道はいくらでもあります。まじめに働く業者が、抜け道を使うような業者にひどい目に合わされ、割に合わないということが現実にあります。やはり、そこは罰則規定がある法制化を図ることが最優先だと思います。改めてご検討いただければと思います。

また、労働時間は現行年間 3516 時間です。過労死労災の認定基準 80 時間を大幅に超過しています。事業者にとってみれば、「告示の 3516 時間・293×12 ヶ月までは働かせても構わない」という思いがあるので、いつまでたっても過労死労災がなくなりません。そうした状況です。

告示を守ることは、事業者として当たり前です。しかし、今の状況のままではいつまで経っても労働者にとって良くなっていかないと思います。それと併せて、時間の短縮について進めていただきたいと重ねてお願いします。

【要望】

改善基準告示の部分と、特定最賃の 2 点について要請させていただきます。

改善基準告示の部分です。先ほど「荷主の理解を求める必要がある」との回答でした。これに関しては、国交省の荷主勧告制度の中に、改善基準告示の部分が入っています。これは別なのですが、過積載については道交法で荷主に対する命令があります。ぜひ関係省庁の中で、道交法の過積載と同じように、荷主の実質的な指示命令に近い形で無理な運行を強制された場合、荷主に対する改善命令が行われるような法整備をお願いします。

もう 1 点の特定最賃の部分です。先ほど回答があったのは、昭和 61 年の新産別最賃の転換の部分のものだと思います。その中で、事業の括りで規定されたような気がします。私たちも地域で特定最賃の取り組みを行っています。事業について一般貨物が基本なのですが、郵便と一緒に取り組みたいと思っています。これは地域の小分類・中分類の括りを組み合わせることは可能とされていますが、実際に労働局の指導は「郵便業は含まれない」となっており、門前払いをされている実態です。ぜひ、その部分を正しく対処がされるような形でご指導いただきたいと思います。

事業法の付帯決議の部分であったように、実際に労使のイニシアチブは特定最賃の取り組みの基本だと理解しています。しかし、業界の負の部分である過当競争に陥る点をぜひご理解いただきたいと思います。