

## 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. 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。障害者割引制度は堅持する必要があるが、本体、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・充実を図ること。

## 【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 2021 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 64.1% (前年は 69.2%)、同じく改善基準告示違反事業場数は 29.1% (前年は 40.9%) 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。

## 【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・施行に向けて一定の見直しが行われたが、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2021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86.5%、同じく改善基準告示違反事業場数は25.6%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。
5. 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。
6. 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。

## 【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

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。

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、取り組みを強化されたい。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、労働基準監督署から配慮を要請する取り扱いについて、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。

### 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。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、2022年3月31日をもって廃止された厚生労働省所管の両立支援等助成金制度を復活し、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、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。

(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、協定オーバー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、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。

(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。

## 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するとともに、道路貨物運送事業者での対応策について導入事例等を用いて提示されたい。

## 【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「仕事休もつ化計画」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。

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り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。

