

## 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】（年金局 年金課・職業安定局高齢者雇用対策課）

#### ● 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 歳を下回することを禁止するとともに、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置の義務化を図り、年金の支給開始年齢との接続を図っているところです。また、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】（年金局 年金課・職業安定局高齢者雇用対策課）**

● 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、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う基本的な考えの下、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. 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付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こと等により、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。

**3. カスタマーハラスメントへの対応について**

- (1) カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」）は、働く者の心身に大きな悪影響を与えるのみならず、離職にも波及する重大な問題である。今般、企業に対して従業員保護を義務付ける方向で労働施策総合推進法が改正され、一定の進展が図られたものの、ハラスメント行為自体を規制する法律は未だ存在しない。交通運輸・観光サービス産業における人財の確保を考える上で、カスハラ撲滅に向けて早急な対策を講ずる必要があり、ハラスメント行為者に対して罰則を科す規定の創設に向けて取り組まれない。

**【回答】（雇用環境・均等局 雇用機会均等課）**

1. カスタマーハラスメントについては、労働者の心身に深刻な影響を与え、休職に至るケースもあり、対応が必要な課題であると考えています。

2. ハラスメント防止のためには、事業主の相談体制の整備等の具体的な取組を進めるとともに、ハラスメントを行ってはならないという国民の規範意識を醸成することが重要です。
3. 今国会に提出した労働施策総合推進法の改正法案においては、
  - ・ カスタマーハラスメント対策の強化のほか、
  - ・ 職場においてハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に国が取り組むことを盛り込んでおり、引き続きハラスメント対策の強化に取り組んでまいります。
4. なお、刑事罰を念頭においたハラスメント禁止規定については、罪刑法定主義の下では、違法となる行為の要件を厳格に明確化する必要があるところ、個々のハラスメントにより様々である言動の内容や性質を踏まえてどのように行為を特定するかといった点に難しい課題があると考えています。

(2) 接客中の対応状況を無断で写真・動画撮影され、これを用いて脅されたり要求実現の道具とされたりすることで対応に苦慮する事例が生じている。また、撮影された写真・動画をSNS等の媒体に投稿される事例も相次いでいる。本人の同意なく投稿された情報を消去するには、個人がSNS運営会社に申告し削除を求めるしか手段がないものの、仮に申告したとしても、SNS運営会社が「表現の自由」や「言論の自由」を理由に削除に応じない場合がほとんどである。

については、無断での写真・動画撮影をカスハラ定義に加え、行為自体を処罰できるようにするほか、本人の同意なく撮影した写真・動画をSNS等の媒体に投稿することも処罰対象となるよう法整備に向けて取り組まれない。

**【回答】(雇用環境・均等局 雇用機会均等課)**

1. (前述のとおり、) カスタマーハラスメント防止対策の強化等の内容を盛り込んだ、労働施策総合推進法等の改正法案を今国会に提出しています。
2. 今回の法案では、カスタマーハラスメントを
  - ・ 職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、
  - ・ その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上、許容される範囲を超えたものにより、
  - ・ 当該労働者の就業環境を害することと規定しており、ご指摘のような行為も、社会通念上許容される範囲を超え、労働者の就業環境を害すると考えられるものについては、カスタマーハラスメントに該当し得るものと考えています。

- (3) 旅館業、航空業においては、繰り返しカスハラを行っている者に対しては、サービスの提供を行わないことができる旨の法律、約款上の規定があるが、鉄道業をはじめとする他の交通運輸・観光サービス業においては、公共性の高さからそのような規定は現在整備されていない。従って悪質な利用者に対して厳正に対処する法的根拠を得るためにも、業法上の必要な改正を実施されたい。

**【回答】**(雇用環境・均等局 雇用機会均等課)

1. (前述のとおり、) カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に対し、相談体制の整備や事後の迅速な対応などの雇用管理上の措置を義務化すること等の内容を盛り込んだ、労働施策総合推進法等の改正法案を今国会に提出しています。
2. 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なり、必要な取組も業界ごとに異なります。御指摘の各業法の取組については、それぞれの業所管省庁での対応となりますが、今回の改正法案が成立すれば、その履行を通じて各企業での取組を進めていただき、更に必要に応じて、業界ごとにその特性も踏まえた対応方針を定める等の取組も進めていただくことは効果的であると考えています。
3. 厚生労働省としては、関係省庁連携会議の開催等を通じて、業所管省庁との連携を一層深めるとともに、業界団体や企業における取組を促進してまいります。

※波線下線部は所管外

- (4) 顧客等からの暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為について、トラック運送業界においても社会問題化しており、荷主や一般消費者等がドライバーに対して、優越的な関係を背景にカスハラが行われることによる被害が近年増加傾向にある。加えて、加盟組合の調査でも、カスハラを行った相手として、発・着荷主や一般消費者が特に多い割合となっており、内容も暴言、権威的な態度、同じ内容を繰り返すクレーム等多岐に渡っている。

については、ドライバーの安全と健康を守り、カスハラによる精神的被害を防ぐためにも、職場におけるハラスメント根絶および防止に向けたガイドライン策定等の対策に向けて取り組まれない。

**【回答】**(雇用環境・均等局 雇用機会均等課)

1. (前述のとおり、) 今般、カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に対し、相談体制の整備や事後の迅速な対応などの雇用管理上の措置を義務化すること等の内容を盛り込んだ、労働施策総合推進法等の改正法案を今国会に提出しています。カスタマーハラスメントの行為者には、顧客だけでなく、(荷主など) 取引先等の利害関係者も含まれます。

2. 対象となる行為や事業主が講ずべき措置については、仮に法案が成立すれば、指針等で具体的にお示しをする予定です。
3. カスタマーハラスメント対策を進めるに当たっては、業種・業態ごとの取組を進めることも重要であると考えており、業所管省庁・部局とも連携し、カスタマーハラスメント対策の強化に取り組んでまいります。

## 【バス関係】

### 1. 安全・安心なバス事業の確立について

厚生労働省が 2023 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 80.3% (前年は 83.0%)、同じく改善基準告示違反事業場数は 52.8% (前年は 53.8%) 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組を継続してまいります。

### 2. バリアフリー推進のためのバス車両への補助制度について

路線バスのバリアフリーを推進することから、ノンステップバス、フルフラットバス、リフト付きバスなどを導入している。公営交通や大手事業者などは高い導入率となっている一方で、中小事業者では、国交省からの補助はあるものの、車両価格が割高なこともあり、導入が進んでいない。特に高齢者に外出の機会を増やすことで、健康の増進が図られ、ひいては国家財政の健全化につながることから、バリアフリー車両の導入・更新において、貴省からの補助制度の導入を検討されたい。

#### 【回答】(老健局 老人保健課 認知症施策・地域介護推進課)

1. 住民がより長くいきいきと地域で暮らし続けることができるよう、介護予防の取組を進めており、特に、高齢者が集まり交流する「通いの場」の推進などにより、高

齢者の外出の機会を増やす取組を行っていますが、地域によってはその際の移動手段の確保が課題となっていると認識しています。

2. 介護保険制度における地域支援事業では、「介護予防・日常生活支援総合事業」において、市町村が、(有償・無償のボランティア活動などの) 住民主体の活動を行う団体による要支援者等に対する移動支援等に対して補助・助成を行うことが可能であり、当該移動支援に必要なバリアフリー車両のリースや購入費等も含めて財政支援を行っています。
3. 一方で、不特定多数の方の利用を想定した一般の路線バスの車両購入費等について、介護保険制度において補助制度を設けることは困難です。

## 【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。また、トラックとバスにおいて、業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるという休息期間の分割の特例が定められているが、タクシーの場合には、業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上の休息期間を与えることが困難な場合はあり得ず、この特例はタクシーに適用されていない。一部のタクシー事業者が、分割特例の適用を求めていると聞いているが、検討の余地がないことを確認されたい。

### 【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. 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. 御指摘のタクシー運転者の分割休息特例についてですが、改善基準告示は、時間外労働の上限規制、過労死等防止の観点から改正が行われ、令和6年4月から適用が開始されたところであり、また、関係労使で長期間の議論を行って合意を得たものであることから、まずは、その運用を円滑に進めていくことが重要と認識しています。

2. 厚生労働省が 2023 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 90.0%、同じく改善基準告示違反事業場数は 33.4%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. 最低賃金の適正な支給に関し、ハイヤー・タクシーの産業別労働組合が組合員に実施した調査（全自交労連 2025 春闘生活労働実態調査、2024 年 11 月に調査実施、24 都道府県の勤続 1 年以上の乗務員 1315 人が回答）では、12.2%が「最低賃金の

補償を受けることがあるが、地域最賃の引き上げが反映されていない」と回答し、10.3%はそもそも「実労働時間に応じた適正な最低賃金が支払われていない」と回答しており、ハイタク産業では最賃法違反が横行している。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。なお「業務改善助成金」については、歩合給を主体とする特性上、ハイタク産業では活用が困難な場合が多く、改善を検討されたい。

**【回答】（労働基準局 監督課・賃金課）**

1. 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとされており、これに違反した者は、50万円以下の罰金に処するとされております。
2. 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おります。  
厚生労働省では、令和7年度において、「賃上げ」支援助成金パッケージをとりまとめ、これにより生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援しております。
3. 引き続き、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に努めてまいります。
4. また、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。
5. 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。
6. 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、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。

5. 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) セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラについては、それぞれ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法で、事業主にハラスメントの防止措置を講ずることが義務付けられている。その中でもカスハラは、「望ましい取組」に留まっていたが、東京都や北海道で防止条例が成立し、三重県桑名市では制裁措置としての「加害者氏名の公表」まで踏み込んだ条例が成立、いずれも4月から施行される。また第217回通常国会では、カスハラ対策と求職者に対するセクハラ対策を「事業主の雇用管理上の措置義務」とする労働施策総合推進法の改正が予定されている。

また、事業者団体もカスハラ防止指針を発表するなど、カスハラの弊害に対する社会的認知は高まっている。

については、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. 今般、カスタマーハラスメントを防止するため、
  - ・ 事業主に対し、相談体制の整備や事後の迅速な対応などの雇用管理上の措置を義務化すること、
  - ・ カスタマーハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深めること等について、国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化すること等の内容を盛り込んだ、労働施策総合推進法等の改正法案を今国会に提出しています。
2. カスタマーハラスメント対策を進めるに当たっては、業種・業態ごとの取組を進めることも重要であると考えており、業所管省庁・部局とも連携し、カスタマーハラスメント対策の強化に取り組んでまいります。

- (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 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. 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、
- ・ 有給の生理休暇等、月経を含む女性の健康課題に関する職場環境の整備に取り組む中小事業主に対して、助成金の支給を行っています。

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. 更年期症状による体調不良等のための休暇は、更年期症状による体調不良等の際に年次有給休暇を取得することなく仕事を休むことができるものであるため、労働者の方の安心につながるとともに、企業にとっても労働者の離職防止等に資するものであるとの声も認められており、その導入促進に努めているところです。

2. 具体的には、導入事例を収集するとともに事例集に掲載しているほか、働き方・休み方改善ポータルサイトに同休暇の特設ページを開設して、導入状況やニーズ等を含めて情報発信しています。

3. 引き続き、このような取組を通じて、労働者の方の個々の事情に考慮した休暇等の設定の改善が図られるよう促し、安心して休暇を取得できる環境整備に努めてまいります。

●「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

(雇用環境・均等局 職業生活両立課)

(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、短時間勤務制度を始めとする両立支援制度を規定しており、本年4月からは、

- ・ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- ・ 仕事と介護の両立支援制度の強化等

を盛り込んだ見直しを順次施行するなど、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。

※主な改正事項

- ・ 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにする仕組みの導入
- ・ 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳未満の子）を養育する労働者に拡大
- ・ 子の看護休暇の対象となる子の範囲（小学校第3学年修了まで）や取得事由（行事参加等）を拡大
- ・ 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付け
- ・ 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付け

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、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 検査や脳MRA 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、と承知しています。また、これらについては業界団体等が助成制度等を実施しているほか、国土交通省では令和7年度予算において、自動車運送事業における運転者の健康状態に起因する事故を防止するために、疾患の疑いのある運転者を早期に発見するための各種スクリーニング検査の受診費用の補助を行うと承知しており、厚生労働省としても連携して周知を図ってまいります。
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ます。
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ます。

**【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) 2024年4月、労働基準法および改善基準告示の改正が行われたが、自動車運転者は依然として長時間労働かつ低賃金の状況に置かれていることに加え、過労死や深刻な労働力不足に直面している等、労働条件の改善は喫緊の課題となっている。

その中で、「物流革新に向けた政策パッケージ」「物流革新緊急パッケージ」「2030年度に向けた政府の中長期計画」等において、自動車運転者の長時間労働改善等に向けて取り組まれていることは評価する。引き続き、改正法の厳格な運用に加え、自動車運転者の労働環境改善を図り、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、改正改善基準告示の周知徹底について、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、事業者等に対し、広く取り組まれていることは評価する。なお、改善基準告示に対する荷主の認知度について、国土交通省の調査では、改善は見られるものの、特に着荷主の割合は未だ低い状況であることから、事業者等はもとより、引き続き発・着荷主に対し周知に向けて強く取り組まれたい。

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・物流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、改正改善基準告示を遵守することで、時間外労働に関する規制を一般則（年 720 時間）適用に向けて可能な限り早期に移行できるよう位置付けられ、若者等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・労働条件政策課）**

（一般則適用について）

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。
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。
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・物流Gメンの行う荷主企業への「働きかけ」に参加する等の連携を行っています。

引き続き、発着荷主等への取組を行ってまいります。

4. 令和 6 年 4 月から、トラックドライバーにも時間外労働の上限規制が適用されています。

5. 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を勘案しつつ、この上限規制の特例の廃止を検討することとされております。
6. 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) 運転者の体調急変に伴う事故を防止するための対策について

2023 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 216 件のうち、道路貨物運送業は 66 件となり、他業種と比較して最も高い結果となった。加えて、道路貨物運送業における健康起因事故は高止まりの状況にあることから、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。

加えて、貴省における「事業用自動車健康起因事故対策協議会」の中で、道路貨物運送業で各スクリーニング検査を受診させている割合がいずれも 1 割から 4 割未満であることや、受診させていない理由の一つとして、検査費用が高額であることが示されている。ドライバーの過労死等・健康起因事故防止への取り組みは、ドライバーの安全・健康確保や持続可能な物流を実現するために必要不可欠であることから、これらの検診等に対する助成措置を講じられたい。

### 【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 検査や脳MRA検査が位置づけられ、事業者が自主的に取り組むことが期待されている、と承知しています。また、これらについては業界団体等が助成制度等を実施しているほか、国土交通省では令和 7 年度予算において、自動車運送事業における運転者の健康状態に起因する事故を防止するために、疾患の疑いのある運転者を早期に発見するための各種スクリーニング検査の受診費用の補助を行うと承知しており、厚生労働省としても連携して周知を図ってまいります。
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ます。

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ます。

※波線下線部は所管外

## 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・物流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5年においては、自動車運転者を使用している3,711事業場に対し監督指導を実施し、このうち3,049事業場（82.2%）に労働基準関係法令違反、1,999事業場（53.9%）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・物流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。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資金」の活用が示されていることから、引き続き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。

加えて、現場では女性が活躍する場の受け入れ態勢が整っていない課題が見られる。特に早期離職の原因の一つとして、職場における女性に対しての相談先確保の欠如が指摘されていることから、女性活躍のための実効性のある職場環境整備に取り組まれない。

**【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、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。
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、希望する女性が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. 自動車運送事業における働き方改革の実現に向けて

自動車運送事業における働き方改革の実現に向けて、以下の施策に取り組まれない。

- (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。

#### 【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ったが、昨年の地域別最低賃金の大幅な引き上げに伴い、効力が失われた。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。併せて、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してまいります。

貨物自動車運送事業法案に対する附帯決議 抜粋

（参議院運輸委員会 平成元年12月12日）

- (1) 貨物自動車運送事業に従事する労働者の労働時間短縮を促進するとともに、累進歩合制の廃止等賃金制度の改善指導、産業別最低賃金制度の確立に努めること。

(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。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・監督課）**

● 標準的運賃について

1. 厚生労働省においては、荷主に対して、賃金水準向上に向けて適正な運賃を支払うことについて周知しているほか、国土交通省とも連携し、働き方改革の重要性や、業界が抱える課題について周知広報を行っているところです。
2. 引き続き、関係省庁とも連携しながら、長時間労働、取引環境の改善に努める事業者を支援し、上限規制の適用に円滑に対応していただけるよう、努力してまいります。

● 副業・兼業について

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、労働基準関係法令及び関連通達の周知・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 月に同告示の改正が行われた。今後、発着荷主等に対し、原則休憩時間となることについて、実態等を踏まえたことである経緯含め、引き続き広く周知を図るとともに、荷主含め事業者等に対し、その理解に向けて取り組まれない。

**【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。引き続き、労働相談、説明会、監督指導等のあらゆる機会を活用して、自動車運送事業者、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、令和6年4月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年の附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・改善基準告示等の周知・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の確に監督を実施し、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5年においては、自動車運転者を使用している3,711事業場に対し監督指導を実施し、このうち3,049事業場(82.2%)に労働基準関係法令違反、1,999事業場(53.9%)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7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、450講座(注)あり、昨年度と比べて約150講座増加しています。

(注)

|             |           |
|-------------|-----------|
| 大型自動車第一種免許  | 168 (100) |
| 中型自動車第一種免許  | 97 (71)   |
| 準中型自動車第一種免許 | 56 (38)   |
| 大型特殊自動車免許   | 28 (25)   |
| けん引免許       | 17 (13)   |
| 大型自動車第二種免許  | 49 (34)   |
| 普通自動車第二種免許  | 35 (19)   |
| 合計          | 450 (300) |

※ 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、一昨年度以降、（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制度周知及び申請勧奨を依頼しているところです。昨年度は従来からの講座指定のメリットを強調したパンフレットに加え、初めて指定申請を行う事業者向けの申請手続のイメージ動画を作成して、自動車教習所に対する働きかけに協力いただいています。

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7年2月20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2月21日）。

## 【観光関係】

### 1. 余暇・休暇制度について

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、取得の拡大を図られたい。

【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 職業生活両立課）（労働基準局 労働条件政策課）

#### ● 長期休暇の取得促進について

1. 厚生労働省では、年次有給休暇の取得促進を図るため、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報を行うとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を運用し、企業の取組の好事例を掲載するなど、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を行っているところです。

#### ● 一般事業主行動計画の作成義務適用範囲の拡大について

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出の義務付けの対象範囲は、平成 23 年 4 月より、従来の常時雇用する労働者が 300 人を超える事業主から、常時雇用する労働者が 100 人を超える事業主へと拡大されました。
  3. 一般事業主行動計画の策定・届出義務の範囲を定めるに当たっては、義務を課される中小企業側の負担等にも配慮する必要があることから、現行制度においては、常時雇用する労働者が 100 人以下の事業主については、一般事業主行動計画の策定等を努力義務とした上で、公共調達における加点措置等によるインセンティブを設けています。引き続き、中小企業を含む各企業の積極的な取組を促進してまいります。
- 有給休暇の取得に関する法整備について
4. また、年次有給休暇については、平成 30 年の働き方改革関連法による労働基準法の改正で、年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることを義務付けたところです。年次有給休暇の取得率は増加傾向にあり、令和 6 年 1 月 1 日現在、日本の年次有給休暇の取得率は 65.3%となっています。
  5. 今後も、こうした取組を引き続き実施し、年次有給休暇の取得促進に取り組んでまいります。

## 2. 柔軟な働き方について

二拠点居住によるリモートワーク等を雇用の維持や柔軟な働き方の選択肢として活用を図るため、高速鉄道や航空機による長距離通勤に必要な通勤費用に係る制度の改訂（社会保険料の基準となる標準報酬月額からの除外）に向けた措置を講じられたい。

### 【回答】（保険局 保険課・年金局年金課）

社会保険における「報酬」とは、法律上、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受ける全てのものであるとされております。

通勤手当については、使用者が支給することは法律上義務づけられておらず、また、現実にも通勤手当の支給がない事業所も存在することを踏まえれば、被保険者間の負担の公平性の観点から、「労働の対償」として受けるものであり、「報酬」に含まれるものと理解しております。

その上で、通勤手当を「報酬」の対象から除くことについては、家族手当、精勤手当など多様な手当がある中で、交通費・通勤手当のみを除外することの正当性や、交通費・通勤手当が基本給の中に含まれる方もいる中で、そのような方々との公平性等の

課題があり、慎重に検討する必要があるものと考えております。

※波線下線部は所管外