

# 令和5年度 大阪地方最低賃金審議会

## 第352回総会（令和5年度第1回） 会議次第

令和5年6月12日（月） 午前9時30分  
（大阪合同庁舎第4号館2階 第2共用会議室）

1 開 会

2 議 事

（1）審議会会長及び会長代理の選出について

（2）小委員会等の設置について

（3）その他

3 閉 会

# 大阪地方最低賃金審議会第352回総会

(令和5年度 第1回総会)

## 資 料 目 次

- 資料 1 大阪地方最低賃金審議会委員名簿（第48期）
- 資料 2 大阪地方最低賃金審議会運営規程
- 資料 3 各団体からの最低賃金改正等に係る申入書・要請書等

全日本港湾労働組合関西地方本部

## 大阪地方最低賃金審議会委員名簿（第48期）

令和5年5月1日任命

	氏名	現職	備考
公益委員	表田 充生	神戸学院大学法学部 教授	新任
	岸本 佳浩	大阪天満法律事務所 弁護士	新任
	北川 亘太	関西大学経済学部 准教授	新任
	衣笠 葉子	近畿大学法学部法律学科 教授	
	村上 礼子	近畿大学経済学部総合経済政策学科 准教授	
	森 詩恵	大阪経済大学 副学長 経済学部地域政策学科 教授	
労働者委員	狼谷 將之	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 大阪地方協議会 事務局長	
	上山 智美	ヤマト運輸労働組合新大阪支部 支部副執行委員長	
	清水 隆生	JAM大阪 書記長	
	鈴木 充	UAゼンセン大阪府支部 次長	
	土井 沙織	ライフ労働組合 書記次長	新任
	松井 千穂	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
使用者委員	北嶋 いづみ	有限会社エアーテック 専務取締役	新任
	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	
	土井 玲子	株式会社ドゥ・ワン・ソーイング 専務取締役管理本部長	新任
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部長	
	古谷 裕子	北港運輸株式会社 代表取締役上席執行役員	
	丸山 新二	大阪商工会議所 理事・総務企画部長	

(五十音順)

## 大阪地方最低賃金審議会運営規程

### (規程の目的)

第1条 大阪地方最低賃金審議会（以下、「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和34年法律第137号）及び最低賃金審議会令（昭和34年政令第163号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

### (会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下、「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、大阪労働局長、6人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

2 前項の規定により、大阪労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、大阪労働局長に通知するものとする。

### (小委員会等の設置)

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等を設けることができる。

### (委員の欠席)

第4条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に適当な方法で通知しなければならない。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在になるときは、あらかじめ会長に適当な方法で通知しなければならない。

### (会議における発言)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録又は議事要旨を作成するものとする。

2 議事録及び議事要旨並びに会議の資料は、原則として公開とする。ただし、議事録及び会議の資料は、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、非公開とすることができる。

3 前2項の規定は、小委員会等について準用する。

(意見等の提出)

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書等を大阪労働局長に送付するものとする。

(小委員会等の議事運営)

第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会等の議事運営に関し必要な事項は、小委員会等の長が当該小委員会等に諮って定める。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年4月27日から施行する。

この規程は、平成14年4月24日から施行する。

改正 この規程は、令和4年7月6日から施行する。

2023年5月10日

厚生労働省大阪労働局  
局長 木原 亜紀生 殿

全日本港湾労働組合関西地方  
地方執行委員長 島山

### 要 請 書

日頃より、労働行政の改革にご奮闘されますこと、心より敬意を表します。

さて、新型コロナウイルス感染症が国内で確認されて3年が経過しました。この間、トラック・バス・タクシー労働者はエッセンシャルワーカーとして物流や人の移動を止めることなく社会を支え続けてきました。

貨物量もコロナ禍前の状況まで回復してきましたが、旅客輸送の事業者は依然として雇用を守るために、多くの努力をされています。

また、少子高齢化が進む中、規制緩和以降に顕著となった労働環境の悪化などにより、若年層の入職は減少し、業界の高齢化も進み、交通運輸に従事するドライバー不足は深刻さを増しています。

このような中、労働基準法の改正により2024年4月からドライバーの時間外労働の規制が厳しく制限されるようになります。

そもそも、トラックドライバーの労働時間は全業種平均より約2割長く、長時間労働が問題視されてきました。労働時間の短縮は、長時間過密労働が常態化しているドライバーにとって労働環境の改善はまったなしです。

しかし、事業者にとっては労働時間の短縮とドライバー不足の問題が重なり、モノが運べない事態になりかねません。

運賃・料金の問題も、特に貨物運送業界の中小零細企業においては、荷主又は元請けとの料金交渉は難航を極めています。

政府が取りまとめた、中小企業等の労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるようにし、賃金引き上げの環境を整備するため「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」を実効的なものにするためにも、買ったとき等の摘発強化などを一層取り組んでいただきたいと思います。

ドライバー職の労働環境整備は、人手不足の解消はもとより、若年層への就職活動の場にもなり、日本の将来の労働力にもつながります。

労働現場の実態を今一度把握して頂くと同時に、必要な法の整備とさらなる改定を求めます。

## 記

1. 労働政策審議会(労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会)において進められている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」告示の見直しについて強制力のある法制化にすること。

また、休息期間は、勤務終了後、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとするとしているが、健康上及び安全運行上、国際的な基準である 11 時間にすること。

2. 2024 年に自動車運転者に適用となる「働き方改革関連法」の「時間外労働の上限規制」を、一般則と同じ年間上限 720 時間とすること。

加えて、2024 年問題ではドライバー不足が懸念されています。

報告では、現状の輸送量が東北で 41%減・四国で 40%減・北海道や九州でも 39%減になる試算が出ています。

これらを解消するには大幅な賃上げや労働条件の改善が急務であると言わざるを得ません。

以上のことを踏まえ具体的な対策を講ずること。

3. 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ています。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ます。

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すること。

また、すべての交通の安全確保と運転手の生活安定の観点から、公的年金 65 歳満額支給の固定化を確立すること。

4. 新型コロナウイルス関連事項について

風評被害の払拭とキーワーカーに対する国民の理解の浸透について新型コロナウイルスの感染拡大以降、感染リスクと闘いながら現場の最前線に立っている医療・看護従事者や介護従事者、公共交通や物流など社会を支えるいわゆるキーワーカーや、その家族に対しても差別や中傷がいまだに後を絶ちません。

また、公共交通利用におけるリスクに対する理解が行き届いておらず、利用を避ける行動や心理的なハードルが下がったままです。コロナ感染に対する、国民への正しい理解の浸透に向け、国・自治体等からの正確な情報発信と力強い支援策を推進すること。



5. 監督・監査業務の実効性の向上について厚生労働省では、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・改善基準告示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ります。

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、悪質事業者に対する罰則を強化すること。

6. 改善基準通達（基発第 93 号）について

- (1) 改善基準告示では、累進歩合制度について賃金制度は歩合給制度のうち累進歩合制度を特に廃止すべきと明記されているが、実態は今なお導入している事業者が存在しています。再通達するなどさらなる制度の徹底と強化を図ること。
- (2) 手待ち時間とは、労働時間内において作業中ではないが指示があればすぐに従事できるよう待機している時間のことを指しています。手待ち時間は、使用者の指揮下から完全に解放されていないことから、労働時間としてみなすよう行政指導で統一すること。

7. 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、長時間労働の是正により賃金水準が低下したのでは、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ます。

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すが、貴局においても、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て、何らかの所定内賃金水準の指標を示すこと。

8. 公共交通事業者に雇用調整助成金コロナ特例の延長と経営資金を直接支援すること

公共交通事業者はいまだ多くの事業者がコロナ禍の影響をうけており、大幅な減収で経営がひっ迫しています。また、ほとんどの事業者は大きな借入れをして経営と雇用維持を続けているのが現状です。

経営がひっ迫する事業者には、コロナ特例の雇用調整助成金の延長をすること。また、関係省庁と連携して経営資金の直接支援をおこなうこと。

9. 安全運行を確保するため運転者の健康増進をはかること

近年、バス運転者の疾病による事故や運転継続ができなくなる事例が多くなっています。特に心臓疾患は脳血管疾患と並んで最も多く、大動脈瘤等の大血管疾患も事故につながる場所であり、「脳血管疾患対策」と「心臓疾患・大血



管疾患対策」のガイドラインが相次いで示されました。

については運転者の健康増進について以下のことをおこなうこと

- (1) 上記両対策ガイドラインの実施状況等について明らかにすること。
- (2) 上記両対策のスクリーニング費用を助成すること。また SAS（睡眠無呼吸症候群）についても同様に検査治療等について助成すること。

#### 10. 監督監査を強化しバス事業の健全化にむけて環境整備をおこなうこと

2022年8月、名古屋高速道路で高速乗合バスが横転し2人が死亡、7人が負傷する大事故が発生しました。その後の調べで、運行会社の「あおい交通」は、改善基準告示違反を繰り返していたことが判明しています。

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、バスの労働基準関係法令に違反した事業場は64.1%、改善基準告示に違反した事業場は29.1%となっており、依然として高止まりの状態にあります。安全運行の確保と自動車運転者の働き方改善をはかるため以下のことを求めます。

- (1) 労働基準監督機関との合同監督監査体制を強化し、コンプライアンス違反の罰則強化と、それを繰り返す悪質なバス事業者を市場から排除し、バス産業の健全化をはかること。
- (2) 貸切バスにおいて、過度な手数料などによる実質的な運賃の下限割れについては発注者とバス事業者とも運賃の割り戻しとして厳格に対処すること。
- (3) バス全事業者に対し、デジタルタコグラフの設置と一定期間ごとのデータ一提出を義務付けること。また、その設置等にかかる費用を助成すること。

以上