

第1回 自動車運送事業の ホワイト経営の「見える化」検討会

日時：平成30年6月11日（月） 10:00~12:00

場所：合同庁舎3号館8階 自動車局第一・第二会議室

議事次第

1. 開会

2. 議事

- (1) 検討の目的及び検討の進め方について（案）
- (2) 認証制度の創設に当たっての基本的な考え方について（案）
- (3) 認証項目の選定について（案）
- (4) 労働組合・事業者アンケートについて（案）
- (5) 今後のスケジュールについて（案）

3. 閉会

<配付資料>

- ・ 配席図
- ・ 議事次第
- ・ 構成員名簿
- ・ 資料1 設置要領（案）
- ・ 資料2 検討の目的及び検討の進め方について（案）
- ・ 資料3 認証制度の創設に当たっての基本的な考え方について（案）
- ・ 資料4 本日、特にご議論頂きたい点
- ・ 資料5 認証項目の選定について（案）
- ・ 資料6 中嶋美恵委員提出資料 認証項目の追加について（提案）
- ・ 資料7 労働組合・事業者アンケートについて（案）
- ・ 資料7別紙 労働組合・事業者アンケート（案）
- ・ 資料8 今後のスケジュールについて（案）

自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会 構成員一覧

のじり 野尻 俊明	流通経済大学 学長
あおやま 青山 佳世	フリーアナウンサー
なかしま 中嶋 美恵	(一社) 女性バス運転手協会 代表理事 (リッツMC (株) 代表取締役社長)
たきざわ 瀧澤 学	社会保険労務士・行政書士 (株) 瀧澤・佐藤事務所 代表取締役
まわたり 馬渡 雅敏	(公社) 全日本トラック協会 物流政策委員会委員長 (松浦通運 (株) 代表取締役)
ほしの 星野 治彦	(公社) 全日本トラック協会 企画部長
すぎはら 杉原 正晴	(公社) 日本バス協会 労務委員会 委員長 (大分交通 (株) 社長)
ながお 長尾 政美	(公社) 日本バス協会 参与
たけい 武居 利春	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会 労務委員長 (昭栄自動車 (株) 代表取締役社長)
あさの 浅野 茂充	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会 労務部長
まるやま 圓山 博嗣	(公財) 交通エコロジー・モビリティ財団 交通環境対策部長
けいしま 慶島 譲治	全日本交通運輸産業労働組合協議会 (交運労協) 事務局次長
よなが 世永 正伸	全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連) 中央副執行委員長
ぬき 貫 正和	全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) トラック部会事務局長
いけのや 池之谷 潤	日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連) 交通政策局長
かまた 鎌田 佳伸	全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) 軌道・バス部会事務局長
まつなが 松永 次央	全国自動車交通労働組合連合会 (全自交労連) 書記長
てみず 手水 辰也	全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) ハイタク部会事務局長
ひさまつ 久松 勇治	日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連) ハイタク協議会事務局長
なかじま 中嶋 章浩	厚生労働省労働基準局労働条件政策課 調査官
ひらしま 平嶋 隆司	国土交通省自動車局貨物課 課長
かなざし 金指 和彦	国土交通省自動車局旅客課 課長
よしなが 吉永 隆博	国土交通省自動車局安全政策課 課長
たにくち 谷口 礼史	国土交通省自動車局総務課企画室 室長

【順不同、敬称略】

自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会 設置要領（案）

1. 趣旨

自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）においては、運転者不足が深刻化しており、運転者の労働条件や労働環境を改善するとともに、必要となる運転者を確保・育成していくことが重要な課題となっている。

そのためには、長時間労働の是正等の働き方改革に積極的に取り組む自動車運送事業者が求職者に「見える」ようにし、求職者が安心してそのような事業者に就職できるようにすることが有益と考えられ、「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」（平成 30 年 5 月 30 日 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決定）においても、平成 30 年度中に長時間労働の是正等の働き方改革に取り組む事業者（「ホワイト経営」を実施する事業者）を認証する制度の設計について検討することとされたところである。

このため、国土交通省自動車局に「自動車運送事業のホワイト経営の『見える化』検討会」を設置し、ホワイト経営を実施する自動車運送事業者の認証制度の創設について検討を行う。

2. 検討会の運営

- （1）本検討会には、座長を 1 名置く。
- （2）座長は、事務局の推薦及び委員の確認により定める。
- （3）座長は、検討会の議長となり、議事の進行に当たる。
- （4）座長は、必要に応じて、検討事項に関係する者の出席を求めることができる。
- （5）本検討会は、冒頭部分のみ公開とし、自由闊達な意見交換の妨げとならないよう傍聴は不可とする。資料は特段の理由がある場合を除き、公開とする。議事要旨は事務局が座長の確認を得たのち、速やかに国土交通省ホームページにおいて公開する。
- （6）この設置要領に定めるものの他、会議の運営に必要な事項については、座長が定めることとする。

3. その他

事務局を国土交通省自動車局総務課企画室に置く。

検討の目的及び検討の進め方について(案)

1. 検討の目的

運転者としての就職を希望する求職者が就職先を選ぶ際や、荷主、旅行者等が取引先を選ぶ際に参考にすることができるように、長時間労働の是正などの働き方改革を重視した「ホワイト経営」への自動車運送事業者の取組状況を「見える化」するため、認証の取得を希望する自動車運送事業者が任意に申請することができる新たな認証制度の創設と普及促進方策について検討する。

このような取組を通じ、人手不足が深刻なトラック・バス・タクシー運転者への就職を促進するとともに、運転者の労働条件・労働環境の改善を通じ、働き方改革の実現と物流・人流の担い手の確保・定着に資する。

なお、認証基準を満たすための取組を通じて、事業者の法令遵守(コンプライアンス)態勢が強化されることも期待される。

<主な検討事項>

- ・自動車運送事業のホワイト経営に係る認証基準の策定
- ・認証業務従事者の技量の確保方策の検討
- ・ホワイト経営の推進に対するインセンティブの付与方策の検討 など

2. 検討の進め方(案)

以下の手順により検討していくこととしたい。

【検討の手順】

- ① 認証制度の創設に当たっての基本的な考え方
- ② 認証項目の選定
- ③ 労働組合・事業者アンケート
.....以上、第1回検討会.....
- ④ 認証項目の分類(必須項目・加点項目)・基準点の設定
※アンケート結果を参考に議論
- ⑤ 認証項目毎の記載項目・添付書類の検討
- ⑥ 認証業務従事者の技量の確保方策の検討
- ⑦ 認証事業者に対するインセンティブの付与
.....以上、第2回検討会.....
- ⑧ 検討会報告書
.....以上、第3回検討会.....

認証制度の創設に当たっての基本的な考え方について(案)

1. 基本的な考え方

- ①近年、運転者の人手不足が深刻化していることから、自動車運送事業の「運転者」の働き方改革を重視した経営に関する認証制度の創設を検討する。
- ②「二つ星」・「三つ星」等の段階を設ける。
- ③認証に当たっては、業界標準よりも高い水準(優良事業者の水準)を要求する。
- ④中立的な民間団体による運営を想定する。
- ⑤認証制度の運営のために必要な費用は、申請者からの審査料金により確保する。
- ⑥審査料金の低廉化を図るため、現地審査は行わず、メールや電話による確認で審査する方向で検討する。但し、虚偽申請が疑われる情報が寄せられた事業者や一定の率で選定された申請者については、現地審査を行うなど、虚偽申請を防止するための措置を講じる。
- ⑦書類作成に慣れていない事業者でも申請しやすいように、分かりやすく、申請書類の作成負担が小さい制度設計に留意する。(例. チェックリスト形式の活用など)
- ⑧労働条件の継続的な向上を図るため、長時間労働の是正状況などを踏まえ、数年後に認証制度の基準の引上げ等の見直しを行うことを検討する。〔スパイラルアップ〕

2. 認証の対象単位

「事業者」とする。

但し、複数の都道府県に事業所を有する事業者は、申請負担の軽減のため、申請者の選択により都道府県単位(例、「〇〇県内の全ての事業所」)でも申請可とする。

3. 認証団体

認証制度の運営を希望する団体が、国の公表するマニュアルに準拠し、認証料金を定め、制度を運営することを想定。

4. 認証項目(案)

資料5を参照

5. 認証基準

必須項目の全てに適合するとともに、判定分野の全てについて、基準点よりも高い点数であることを認証基準とする。

この際、2つ星(☆☆)以上の認証を受ける場合は、必須項目を一つ星(☆)等よりも増加させる(加点項目の一部を必須項目とする)こととする。

具体的には、今後、労働組合・事業者アンケートの結果を踏まえ、上位一定程度の運転者が該当すると見込まれる水準に設定する。

また、認証業務の従事者毎の判定のブレを防止する観点から、可能な限り具体的・客観的な基準とし、透明性(トランスパレンシー)を確保する。

6. 認証の有効期間

当面、2年間とする。認証制度の定着状況等を踏まえ、必要に応じ、2回目以降の認証については期間を延長することを検討する。

7. 認証申請・結果公表の時期

新卒採用ではなく、中途採用が主となっている実態や、求人需要の多い時期、審査に要する期間、認証団体が運営する他の認証制度の申請・審査スケジュールなどを踏まえ、決定する。

8. 信頼性の確保

(1) 虚偽申請の防止

- ・運転者の過半数を組織する労働組合又は過半数代表者の名義による申請内容の事実関係に関する証明を求める。証明がない場合は、事実関係をより詳しく確認するための追加書類の提出を求める。
- ・虚偽申請の通報があった場合には、認証機関は調査を行うこととし、申請者は書類の開示・写しの提出、従業員に対する聞き取り等の必要な協力を行わなければならないこととする。(協力しない場合は認証マークを剥奪。)
- ・項目によっては、ランダムに「〇年〇月分の運転者〇〇太郎氏の勤務実績を提出」するように申請者に依頼し、一定日数以内に提出されなかった場合には認証しない等の方法により、実績についてもサンプルで確認することを検討する。
- ・虚偽申請が判明した場合、認証マークを剥奪する。悪質な場合は、その旨を公表する。(今後、悪質性の判断に関する基準を検討。) 等

(2) 不適切事業者の排除

- ・いわゆる「ブラック企業」がホワイト経営の認定を受けることがないように、厚生労働省等の公的機関による公表内容を必ず確認し、認証対象から除外。

9. インセンティブの付与

認証を取得することにより、自社の取組状況を求職者に対して客観的に示すことができるようになることにより、運転者の採用が円滑化することが期待される。

また、取引先に対しても自社の取組状況を客観的に示すことができるようになり、取引先からの信頼の向上にもつながることが考えられる。

(参考: 想定されるインセンティブの例)

- ・認証事業者一覧の認証団体ホームページへの掲載
- ・認証マークの車両、ホームページ、パンフレット、事業所等への掲示
- ・求人票への記載
- ・国や事業者団体による広報(例. 運輸支局長の高校訪問での紹介)
- ・荷主企業、元請の運送事業者等に対し、利用する運送事業者にホワイト経営認証事業者を推奨するように認証団体から呼び掛け
- ・国や事業者団体による補助金の優先採択
- ・その他、国土交通省等の制度・運用でインセンティブを付与できる可能性がないか検討

等

10. 事業者による CDPA サイクルの促進

申請を希望する事業者が認証基準への適合状況を申請前に簡便に確認することが可能なチェックリストを作成し、チェック(Check)を促すとともに、適合していない場合に必要となる取組(Do)(例. 36協定の締結・労働基準監督署への届出、社会保険労務士への相談)に関する情報を提供する。(「P→D→C→A」の順ではなく、「C→D→P→A」の順に取り組むことにより、早期に具体の取組に入りやすくする。(グリーン経営認証制度における工夫に準ずる。))

また、申請者における経営判断の参考とするため、申請者自身と他の認証事業者の採点結果との比較などを記載した「フィードバックシート」を提供する。

11. 効果検証

認証事業者とそれ以外の事業者の、あるいは認証事業者の認証前後のデータの比較(例. 労働災害の発生率)、認証基準を満たすために新たに実施した取組や認証前後の定性的な効果の把握を行い、効果を検証する。

12. 制度の PR

- ・業界団体の総会や事業者大会での PR、広報誌への掲載
- ・申請開始、認証の際のプレスリリース
- ・運輸安全マネジメントのヒアリングや適正化事業実施機関の訪問の際の PR 等

本日、特にご議論頂きたい点

【議事(2)関係】

- 認証を取得していない事業者が「ブラック企業」と誤解されないようにするための工夫
- いわゆる「ブラック企業」のような不適切な事業者が認証を取得することを防止するための工夫
- 虚偽申請を防止しつつ、申請者の申請書類作成等の負担を軽減するための工夫

【議事(3)関係】

- 運転者としての就職を検討する女性が重視する項目の追加の検討
- 働きやすい労働条件・労働環境の整備に向けた中小企業の努力を反映するための項目の追加の検討

※認証項目については、「書面審査」で「客観的に」確認できることが必要であることに留意

認証項目の選定について（案）

分類	分類項目	小計
A	不適切事業者の排除	10
B	態勢整備・PDCA	11
C	労働時間・年次有給休暇	18
D	健康・安心	8
E	自主性・先進性等	6
	合計	53

ホワイト経営の認証項目（叩き台）

番号	分類	分類項目	認証項目	☆	☆☆	☆☆☆
1	A	不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと。	必須	必須	必須
2		不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと。	必須	必須	必須
3		不適切事業者の排除	過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと。	必須	必須	必須
4		不適切事業者の排除	過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正【勧告】の実施に基づき企業名が公表されていないこと。	必須	必須	必須
5		不適切事業者の排除	過去3年間の企業活動において、【ホワイト経営に取り組む】企業としてふさわしくない問題を生じさせていないこと。 ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する。	必須	必須	必須
6		不適切事業者の排除	過去【3】年間に「【ホワイト経営取消基準（仮称）】」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象	必須	必須	必須
7		不適切事業者の排除	過去3年間に「【ホワイト経営マーク（仮称）】、呼称等の不正使用がないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象	必須	必須	必須
8		不適切事業者の排除	過去3年間に運転者の死亡、重傷その他の重大な労働災害が発生していないこと。	必須	必須	必須
9		不適切事業者の排除	過去3年間に貨物自動車運送事業法第22条の2（輸送の安全の確保を阻害する行為の禁止）の規定に基づき行政処分を受けていないこと。	必須	必須	必須
10		不適切事業者の排除	【事業所の】道路運送法、貨物自動車運送事業法に基づき行政処分の点数が付加されていないこと。また、点数がある場合には、行政処分の累積点数が20点以下であること。	必須	必須	必須
11	B	態勢整備・PDCA	企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化【するとともに当該】方針を従業員に周知、共有していること。			
12		態勢整備・PDCA	【長時間労働の是正に向けた】計画（具体的な取組の方針などが明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか。			
13		態勢整備・PDCA	過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか。			
14		態勢整備・PDCA	全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること。			
15		態勢整備・PDCA	企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること。 【企業全体及び事業所毎の労働時間、年次有給休暇の取得率の状況】			

番号	分類	分類項目	認証項目	☆	☆☆	☆☆☆
16		態勢整備・PDCA	計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか。			
17		態勢整備・PDCA	営業所に安全衛生委員会が設置されている。			
18		態勢整備・PDCA	昨年度から申請時までの間に、長時間労働は正や労働災害の防止、収支の改善等の観点からの取引先等への協力を求める基準を設定し、実際に働きかけを実施していること。			
19		態勢整備・PDCA	就業規則が制定され、届出されているか。			
20		態勢整備・PDCA	36協定が締結され、届出されているか。			
21		態勢整備・PDCA	従業員に対し、定期的に労基法、改善基準告示の周知、徹底を行っているか。			
22		労働時間・有給休暇	36協定において、時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。			
23		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定休日の労働及び法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。以下同じ。			
24		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間840時間以内に制限している。			
25		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間720時間以内に制限している。			
26		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を単月100時間未満に制限している。			
27		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を2～6月平均80時間以内に制限している。			
28		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を9時間以上確保することを定めている。			
29		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を10時間以上確保することを定めている。			
30	C	労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を11時間以上確保することを定めている。			
31		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を12日以内に制限している。			
32		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を11日以内に制限している。			
33		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を10日以内に制限している。			
34		労働時間・有給休暇	年次有給休暇の最高付与日数は21日以上である。			
35		労働時間・有給休暇	全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか。			
36		労働時間・有給休暇	過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか。			
37		労働時間・有給休暇	「改善基準告示」の遵守状況を確認するため、【】運転者ごとに勤務時間、乗務時間等を【一覧表の形式で】管理しているか。			

番号	分類	分類項目	認証項目	☆	☆☆	☆☆☆
38		労働時間・有給休暇	デジタル式運行記録計(デジタコ)を導入しているか。			
39		労働時間・有給休暇	乗務記録を電子的に作成する機能を有する自動日報システムを導入しているか。			
40		健康・安心	所要の健康診断を実施し、その記録・保存が適正にされているか。			
41		健康・安心	【脳ドック、人間ドックその他の】法令で定められた健康診断以外の健康診断を受けさせているか。また、運転者の健康状態や疲労状況の把握等に効果の高い取り組みを実施しているか。			
42		健康・安心	労働災害・通勤災害の上積み補償のための保険又は共済に加入しているか。			
43		健康・安心	所得補償保険又は共済に加入しているか。			
44	D	健康・安心	定年延長又は再雇用により、希望すれば65歳まで働ける労使協定となっている。			
45		健康・安心	事業に要する経費を運転者に負担させていない。 ※クレジットカード手数料、高速道路料金、車両費用等の負担を運転者に求めないこと。			
46		健康・安心	累進歩合制度は採用しておらず、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定められていること。			
47		健康・安心	従業員の心身の不調を未然に防ぐ取り組みを実施しているか。 ※メンタルヘルス診断、苦情対応研修、健康に関する教育機会の設定等を想定			
48		自主性・先進性等	下請業者との取引において、以下の全ての取組を行っていること。 ・契約の書面化 ・付帯作業の料金別建て ・(他の取組についても追記を検討)			
49		自主性・先進性等	昨年度から申請日までの間に腰痛、転落等の交通事故以外の労働災害の発生防止・被害軽減に役立つ投資を行っているか。 ※テールゲートリフター、パワーアシストスーツ、フオークリフト等を想定	加点		
50	E	自主性・先進性等	その他【長時間労働の是正等の働き方改革】に関する自主的、積極的、独創的、先進的又は高度な取り組みを実施している。	加点		
51		自主性・先進性等	【健康経営優良法人認定、安全衛生優良企業認定等の労働安全衛生に関する認定】等を取得している。	加点		
52		自主性・先進性等	Gマーク、セーフティバスマーク又はグリーン経営認証を保有している。	加点		
53		自主性・先進性等	過去に国又は陸上災害防止協会から、【長時間労働の是正等の働き方改革や労働安全衛生】に関する表彰を受けたことがある。	加点		

認証項目の追加について(提案)

番号	認証項目
1	住まいに関するサポート体制がある。 ※例:社宅、社員寮、空き家紹介制度、単身用マンション、住宅補助、転居費用補助 ※賃貸事業者、引越し業者の紹介が可能
2	入社当初から正社員採用(無期雇用)している。あるいは、入社当初は契約社員・嘱託社員(有期雇用)だが、短期間(1か月~1年程度)で正社員に切り替える努力をしている。
3	上長や人事担当者による定期面談を実施している。
4	定期的に研修を実施している。 ※例:新人導入研修、〇年次研修、冬山研修、技能研修、法務研修、接遇マナー研修、コミュニケーション能力アップ研修、ハラスメント研修、リーダー研修など
5	女性や若者、未経験者やブランクのある乗務員の運転によるストレスを軽減するAT車(オートマチックトランスミッション車)を積極的に導入している。
6	女性専用設備が整っている。 ※例:ウォシュレット付お手洗い、洗面所、ドレッサー、鍵付き個人ロッカー、着替室、シャワー、お風呂、シングル仕様仮眠室、キッチン付休憩室、加湿機能付空気清浄機、マッサージ機など
7	女性サイズの制服がある。(男性用Sサイズなどは不可)
8	社内保育所(託児所)もしくは提携保育所があり、現在空きがある。
9	家庭を持つ女性が働きやすいシフト(通称:ママシフト)を組んでいる。 ※例1:早番・遅番の2シフトで中番がなく、家事・子育てとの両立が可能。 ※例2:早朝勤務や夜間勤務を免除している。
10	女性向け休暇制度があり、それを女性が遠慮なく取得する環境がある。 ※例:生理休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、ダブル公休(2日連続休暇が取れる)、希望休(土日など希望休暇を申請することができる)など。
11	女性乗務員を積極的に雇用し増員していくこと、女性専用設備の拡充や女性が働きやすい環境を整備することに対し、経営幹部が快諾し、社内で共有、現場からも賛同を得ている。
12	女性相談員を配置した相談窓口、ハラスメント窓口がある。

労働組合・事業者アンケートについて(案)

1. 目的

① 労働組合アンケート

認証項目毎の現状の到達状況を把握し、必須項目・加点項目の選定や基準点の設定の参考とする。

② 事業者アンケート

認証の申請意向及び費用の負担意向を把握し、手数料収入による認証制度の自立的運営の可能性を検討する際の参考とするとともに認証項目毎の現状の到達状況を把握し、必須項目・加点項目の選定や基準点の設定の参考とする。

2. アンケートの対象

※回答は個々の単組や事業者が特定されない形で統計的に処理する。

① 労働組合アンケート

検討会の構成員が所属する労働組合(全国組織)から傘下单組に対し、必要に応じサンプル抽出の上、アンケートを送付。トラック・乗合バス・貸切バス・タクシー毎に各50件以上の回収を目標。サンプル抽出に際しては、事業者の規模や地理的分布にも留意。

② 事業者アンケート

検討会の構成員が所属する協会・連合会から傘下事業者に対し、必要に応じサンプルを抽出の上、アンケートを送付。トラック・乗合バス・貸切バス・タクシー毎に各50件以上の回収を目標。サンプル抽出に際しては、事業者の規模や地理的分布にも留意。

3. アンケート票(別紙参照)

①労働組合アンケート

- ・属性情報(トラック・乗合バス・貸切バス・タクシーの別／所属組合／組合員数／組合員数のうち運転者数)
- ・各認証項目の「現状の到達状況」欄について、「○(基準を満たしている)」、「×(基準を満たしていない)」、「?(不明)」のいずれかを選択。
- ・「必須項目」とするべきと考える項目については、「区分」欄に「必須とすべき」を選択。「2点以上の加点項目」とするべきと考える項目については、「区分」欄に「2点以上の加点項目とすべき」を選択。
- ・追加を検討するべきと考える認証項目があれば、「認証項目名」と「申請者の提出書類」、「必須項目とするか加点項目とするか」について具体的に提案。
- ・その他、要望その他の意見があれば自由記述

②事業者アンケート

- ・属性情報(トラック・乗合バス・貸切バス・タクシーの別／車両台数／運転者数)

- ・認証制度ができた場合に申請するか否かについて、「申請する方向で前向きに検討する見込み」、「恐らく申請する方向で検討することになると思う」、「恐らく申請しない方向で検討することになると思う」、「申請しない方向で検討する見込み」から選択。選択した理由を自由記述。
- ・認証制度の審査手数料として、自社が申請する場合に負担することが可能と思う限度額を回答。1万円単位で自由記述。
- ・各認証項目の「現状の到達状況」欄について、「○(基準を満たしている)」、「×(基準を満たしていない)」、「?(不明)」のいずれかを選択。
- ・「必須項目」とするべきと考える項目については、「区分」欄に「必須とすべき」を選択。「2点以上の加点項目」とするべきと考える項目については、「区分」欄に「2点以上の加点項目とすべき」を選択。
- ・追加を検討するべきと考える認証項目があれば、「認証項目名」と「申請者の提出書類」、「必須項目とするか加点項目とするか」について具体的に提案。
- ・その他、要望その他の意見があれば自由記述。

4. スケジュール

- 6月11日(月) 検討会における議論
- 6月15日(金) アンケート票の確定
- 6月18日(月) アンケート開始(7月1日(日)までの2週間)
- 7月6日(金) 各団体・労組から国土交通省への提出期限(エクセル様式)
- 8月上旬頃 第2回検討会

労働組合アンケート(ホワイト経営の認証項目)

- ※太線枠内について必ず記載をお願いします。
- ※必要に応じて理由・コメント欄に記載をお願いします。
- ※追加を検討するべきと考える認証項目、要望その他の意見がありましたら、別シートに記載をお願いします。
- ※【】は既存の認定制度の項目を参考に書き換えている箇所を示しています。
- ※「現状の到達状況」欄については、労働組合においてアンケート集計期間中に把握していない、できない事項については「？(不明)」とご回答頂いて構いません。

整理番号	記載不要
属性情報(選択式)	
所属組合(選択式)	
組合員数(人)	
組合員数のうち運転者数(人)	

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況(選択式)	区分(選択式)	理由・コメント(必要に応じ)
1		不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと。			
2		不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと。			
3		不適切事業者の排除	過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと。			
4		不適切事業者の排除	過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返す行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正(勧告)の実施に基づき企業名が公表されていないこと。			
5	A	不適切事業者の排除	過去3年間の企業活動において、【ホワイト経営に取り組む】企業としてふさわしくない問題を生じさせていないこと。 ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表されたことがないかを確認する。			
6		不適切事業者の排除	過去【3】年間に【ホワイト経営取消基準(仮称)】に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象			
7		不適切事業者の排除	過去3年間に【ホワイト経営マーク(仮称)】、呼称等の不正使用がないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象			
8		不適切事業者の排除	過去3年間に運転者の死亡、重傷その他の重大な労働災害が発生していないこと。			
9		不適切事業者の排除	過去3年間に貨物自動車運送事業法第22条の2(輸送の安全の確保を阻害する行為の禁止)の規定に基づき行政処分を受けていないこと。			
10		不適切事業者の排除	【事業所の】道路運送法、貨物自動車運送事業法に基づく行政処分の点数が付加されていないか。また、点数がある場合には、行政処分の累積点数が20点以下であること。			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)
11		態勢整備・PDCA	企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化【するとともに当該方針を従業員に周知、共有していること。			
12		態勢整備・PDCA	【長時間労働の是正に向けた】計画(具体的な取組の方針などが明文化されたものを含む)を策定し、実施しているか。			
13		態勢整備・PDCA	過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか。			
14		態勢整備・PDCA	全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員(従業員の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには、労働者の過半数を代表する者)の意見を反映させていること。			
15		態勢整備・PDCA	企業のトップ(幹部)に次の項目について報告していること。 【企業全体及び事業所毎の労働時間、年次有給休暇の取得率の状況】			
16	B	態勢整備・PDCA	計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか。			
17		態勢整備・PDCA	営業所に安全衛生委員会が設置されている。			
18		態勢整備・PDCA	昨年度から申請時までの間に、長時間労働是正や労働災害の防止、収支の改善等の観点からの取引先等への協力を求める基準を設定し、実際に働きかけを実施していること。			
19		態勢整備・PDCA	就業規則が制定され、届出されているか。			
20		態勢整備・PDCA	36協定が締結され、届出されているか。			
21		態勢整備・PDCA	従業員に対し、定期的に労基法、改善基準告示の周知、徹底を行っているか。			
22		労働時間・有給休暇	36協定において、時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。			
23		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定休日の労働及び法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。以下同じ。			
24		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間840時間以内に制限している。			
25		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間720時間以内に制限している。			
26		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を単月100時間未満に制限している。			
27		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を2～6月平均80時間以内に制限している。			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)
28		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を9時間以上確保することを定めている。			
29		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を10時間以上確保することを定めている。			
30	C	労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を11時間以上確保することを定めている。			
31		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を12日以内に制限している。			
32		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を11日以内に制限している。			
33		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を10日以内に制限している。			
34		労働時間・有給休暇	年次有給休暇の最高付与日数は21日以上である。			
35		労働時間・有給休暇	全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか。			
36		労働時間・有給休暇	過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか。			
37		労働時間・有給休暇	「改善基準告示」の遵守状況を確認するため、【】運転者ごとに勤務時間、乗務時間等を【一覧表の形式で】管理しているか。			
38		労働時間・有給休暇	デジタル式運行記録計(デジタコ)を導入しているか。			
39		労働時間・有給休暇	乗務記録を電子的に作成する機能を有する自動日報システムを導入しているか。			
40		健康・安心	所要の健康診断を実施し、その記録・保存が適正にされているか。			
41		健康・安心	【脳ドック、人間ドックその他の】法令で定められた健康診断以外の健康診断を受けさせているか。また、運転者の健康状態や疲労状況の把握等に効果の高い取り組みを実施しているか。			
42		健康・安心	労働災害・通勤災害の上積み補償のための保険又は共済に加入しているか。			
43		健康・安心	所得補償保険又は共済に加入しているか。			
44	D	健康・安心	定年延長又は再雇用により、希望すれば65歳まで働ける労使協定となっている。			
45		健康・安心	事業に要する経費を運転者に負担させていない。 ※クレジットカード手数料、高速道路料金、車両費用等の負担を運転者に求めないこと。			
46		健康・安心	累進歩合制度は採用しておらず、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定められていること。			
47		健康・安心	従業員の心身の不調を未然に防ぐ仕組みを導入しているか。 ※メンタルヘルス診断、苦情対応研修等を想定			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)
48		自主性・先進性等	下請事業者との取引において、以下の全ての取組を行っていること。 ・契約の書面化 ・付帯作業の料金別建て ・(他の取組についても追記を検討)			
49		自主性・先進性等	昨年度から申請日までの間に腰痛、転落等の交通事故以外の労働災害の発生防止・被害軽減に役立つ投資を行っているか。 ※テールゲートリフター、パワーアシストスーツ、フォークリフト等を想定			
50	E	自主性・先進性等	その他【長時間労働の是正等の働き方改革】に関する自主的、積極的、独創的、先進的又は高度な取り組みを実施している。			
51		自主性・先進性等	【健康経営優良法人認定、安全衛生優良企業認定等の労働安全衛生に関する認定】等を取得している。			
52		自主性・先進性等	Gマーク、セーフティバスマーク又はグリーン経営認証を保有している。			
53		自主性・先進性等	過去に国又は陸上災害防止協会から、【長時間労働の是正等の働き方改革や労働安全衛生】に関する表彰を受けたことがある。			

※選択肢

トラック
乗合バス
貸切バス
タクシー
運輸労連
交通労連
私鉄総連
全自交労連
○(基準を満たしている)
×(基準を満たしていない)
?(不明)
必須とすべき
2点以上の加点点目とすべき
加点点目とすべき
削除すべき

労働組合アンケート(追加項目)

追加を検討するべき認証項目

認証項目名	申請者の提出書類	区分(必須・加 点)	追加すべき理由

事業者アンケート(ホワイト経営の認証項目)

- ※太線枠内について必ず記載をお願いします。
- ※必要に応じて理由・コメント欄に記載をお願いします。
- ※追加を検討するべきと考える認証項目、要望その他の意見がありましたら、別シートに記載をお願いします。
- ※【】は既存の認定制度の項目を参考に書き換えている箇所を示しています。
- ※「現状の到達状況」欄については、事業者においてアンケート集計期間中に把握していない・できない事項については「?(不明)」とご回答頂いて構いません。

整理番号	記載不要
属性情報(選択式)	
車両台数	
運転者数	
認証制度ができた場合に申請するか(選択式)	
申請する理由/しない理由	
審査手数料の限度額(万円)	

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況(選択式)	区分(選択式)	理由・コメント(必要に応じ)
1		不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと。			
2		不適切事業者の排除	過去3年以内に労働基準関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと。			
3		不適切事業者の排除	過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと。			
4		不適切事業者の排除	過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返す企業の実態が公表されていないこと。			
5	A	不適切事業者の排除	過去3年間の企業活動において、【ホワイト経営に取り組む】企業としてふさわしくない問題を生じさせていないこと。 ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表されたことがないかを確認する。			
6		不適切事業者の排除	過去【3】年間に「【ホワイト経営取消費準(仮称)】」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象			
7		不適切事業者の排除	過去3年間に「【ホワイト経営マーク(仮称)】、呼称等の不正使用がないこと。 ※認定を受けたことのある企業が対象			
8		不適切事業者の排除	過去3年間に運転者の死亡、重傷その他の重大な労働災害が発生していないこと。			
9		不適切事業者の排除	過去3年間に貨物自動車運送事業法第22条の2(輸送の安全の確保を阻害する行為の禁止)の規定に基づき行政処分を受けていないこと。			
10		不適切事業者の排除	【事業所の】道路運送法、貨物自動車運送事業法に基づく行政処分の点数が付加されていないか。また、点数がある場合には、行政処分の累積点数が20点以下であること。			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)
11		態勢整備・PDCA	企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化【するとともに当該】方針を従業員に周知、共有していること。			
12		態勢整備・PDCA	【長時間労働の是正に向けた】計画(具体的な取組の方針などが明文化されたものを含む)を策定し、実施しているか。			
13		態勢整備・PDCA	過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか。			
14		態勢整備・PDCA	全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員(従業員の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者)の意見を反映させていること。			
15		態勢整備・PDCA	企業のトップ(幹部)に次の項目について報告していること。 【企業全体及び事業所毎の労働時間、年次有給休暇の取得率の状況】			
16	B	態勢整備・PDCA	計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか。			
17		態勢整備・PDCA	営業所に安全衛生委員会が設置されている。			
18		態勢整備・PDCA	昨年度から申請時までの間に、長時間労働は正や労働災害の防止、収支の改善等の観点からの取引先等への協力を求める基準を設定し、実際に働きかけを実施していること。			
19		態勢整備・PDCA	就業規則が制定され、届出されているか。			
20		態勢整備・PDCA	36協定が締結され、届出されているか。			
21		態勢整備・PDCA	従業員に対し、定期的に労基法、改善基準告示の周知、徹底を行っているか。			
22		労働時間・有給休暇	36協定において、時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。			
23		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間960時間以内に制限している。 ※法定休日の労働及び法定労働時間(週40時間)を超える時間外労働が対象。以下同じ。			
24		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間840時間以内に制限している。			
25		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を年間720時間以内に制限している。			
26		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を毎月100時間未満に制限している。			
27		労働時間・有給休暇	36協定において、休日労働及び時間外労働の合計時間を2～6月平均80時間以内に制限している。			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)
28		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を9時間以上確保することを定めている。			
29		労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を10時間以上確保することを定めている。			
30	C	労働時間・有給休暇	労使協定において、勤務終了後の休息期間を11時間以上確保することを定めている。			
31		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を12日以内に制限している。			
32		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を11日以内に制限している。			
33		労働時間・有給休暇	労使協定において、連続勤務を10日以内に制限している。			
34		労働時間・有給休暇	年次有給休暇の最高付与日数は21日以上である。			
35		労働時間・有給休暇	全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか。			
36		労働時間・有給休暇	過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか。			
37		労働時間・有給休暇	「改善基準告示」の遵守状況を確認するため、【】運転者ごとに勤務時間、乗務時間等を【一覧表の形式で】管理しているか。			
38		労働時間・有給休暇	デジタル式運行記録計(デジタコ)を導入しているか。			
39		労働時間・有給休暇	乗務記録を電子的に作成する機能を有する自動日報システムを導入しているか。			
40		健康・安心	所要の健康診断を実施し、その記録・保存が適正にされているか。			
41		健康・安心	【脳ドック、人間ドックその他の】法令で定められた健康診断以外の健康診断を受けさせているか。また、運転者の健康状態や疲労状況の把握等に効果の高い取り組みを実施しているか。			
42		健康・安心	労働災害・通勤災害の上積み補償のための保険又は共済に加入しているか。			
43		健康・安心	所得補償保険又は共済に加入しているか。			
44	D	健康・安心	定年延長又は再雇用により、希望すれば65歳まで働ける労使協定となっている。			
45		健康・安心	事業に要する経費を運転者に負担させていない。 ※クレジットカード手数料、高速道路料金、車両費用等の負担を運転者に求めないこと。			
46		健康・安心	累進歩合制度は採用しておらず、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定められていること。			
47		健康・安心	従業員の心身の不調を未然に防ぐ仕組みを導入しているか。 ※メンタルヘルス診断、苦情対応研修等を想定			

番号	分類	分類項目	認証項目	現状の到達状況 (選択式)	区分 (選択式)	理由・コメント (必要に応じ)	
48	E	自主性・先進性等	下請事業者との取引において、以下の全ての取組を行っていること。 ・契約の書面化 ・付帯作業の料金別建て ・(他の取組についても追記を検討)				
49		自主性・先進性等	昨年度から申請日までの間に腰痛、転落等の交通事故以外の労働災害の発生防止・被害軽減に役立つ投資を行っているか。 ※テールゲートリフター、パワーアシストスーツ、フォークリフト等を想定				
50		自主性・先進性等	その他【長時間労働の是正等の働き方改革】に関する自主的、積極的、独創的、先進的又は高度な取り組みを実施している。				
51		自主性・先進性等	【健康経営優良法人認定、安全衛生優良企業認定等の労働安全衛生に関する認定】等を取得している。				
52		自主性・先進性等	Gマーク、セーフティバスマーク又はグリーン経営認証を保有している。				
53		自主性・先進性等	過去に国又は陸上災害防止協会から、【長時間労働の是正等の働き方改革や労働安全衛生】に関する表彰を受けたことがある。				

※選択肢

属性情報	トラック 乗合バス 貸切バス タクシー
認証制度ができた場合に申請するか	申請する方向で前向きに検討する見込み おそらく申請する方向で検討することになると思う おそらく申請しない方向で検討することになると思う 申請しない方向で検討する見込み ○(基準を満たしている) ×(基準を満たしていない) ?(不明)
現状の到達状況	必須とすべき 2点以上の加点点目とすべき 加点点目とすべき 削除すべき
区分	

事業者アンケート(追加項目)

追加を検討すべき認証項目

認証項目名	申請者の提出書類	区分(必須・加)	追加すべき理由

今後のスケジュールについて(案)

○平成 30 年度

8 月上旬頃 第 2 回検討会

- ① 労働組合・事業者アンケート結果について(報告)
- ② ホワイト経営の認証制度について(素案)
- ③ 認証事業者に対するインセンティブについて(素案)

8 月下旬頃 第 3 回検討会

- ① 報告書(案)について

9 月以降 認証制度の創設準備

○平成 31 年度

年度内 認証制度の運営開始(目標)