第３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31年1月30日（水）　16：00～18：00
場所：合同庁舎2号館　国土交通省第２会議室A・B

議 事 次 第

１．開会

２．議事
（１）認証項目・認証基準について
（２）認証実施団体に求められる要件及び実施方法について
（３）認証事業者に対するインセンティブについて
（４）検討会報告書（案）について

３．閉会

＜配付資料＞
・配席図
・議事次第
・構成員名簿
・資料１　認証項目・認証基準について
・資料２　認証実施団体に求められる要件及び実施方法について
・資料３　認証事業者に対するインセンティブについて
・資料４　自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会報告書（案）
・資料５　今後のスケジュールについて

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

野尻（のじり）　俊明	流通経済大学　学長
青山（あおやま）　佳世	フリーアナウンサー
中嶋（なかしま）　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）
瀧澤（たきざわ）　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
馬渡（まわたり）　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）
星野（ほしの）　治彦	（公社）全日本トラック協会　企画部長
杉原（すぎはら）　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）
長瀬（ながせ）　芳治	（公社）日本バス協会　参与
武居（たけい）　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）
浅野（あさの）　茂充	（一社）全国ハイヤー・タクシー連合会　労務部長
圓山（まるやま）　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
慶島（けいしま）　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
世永（よなが）　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
貫（ぬき）　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
池之谷（いけのや）　潤	日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）　交通政策局長
鎌田（かまた）　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
松永（まつなが）　次央	全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連）　書記長
手水（てみず）　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
久松（ひさまつ）　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
中嶋（なかじま）　章浩	厚生労働省労働基準局労働条件政策課　調査官
平嶋（ひらしま）　隆司	国土交通省自動車局貨物課　課長
金指（かなざし）　和彦	国土交通省自動車局旅客課　課長
山腰（やまこし）　俊博	国土交通省自動車局安全政策課　課長
谷口（たにぐち）　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】

認証項目（案）

資料1

通し番号	分類	対象	認証項目（案）	対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。 自認書	左記以外の文書
1	A 不適切事業者の排除		労働基準関係法令違反に係る厚生労働省及び都道府県労働局の公表事案として同省等のホームページに掲載されていない。または、送検されたが不起訴処分又は無罪となっている。	過去3年間	法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	過去3年以内に労働基準関係法令違反で送検されている場合、不起訴であることが確認できる不起訴処分告知書の写し又は裁判で無罪になっていることが確認できる判決文の写し。
2			労働基準関係法令の違反で送検されていない。または、送検されたが不起訴処分又は無罪となっている。		法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	
3			長時間労働等に関する労働基準関係法令の以下の条項（※）について、労働基準監督署からの是正勧告書で同一条項への違反を複数回指摘されていない。 ※厚生労働省「安全衛生優良企業公表制度」における類似の評価項目で対象とされている条項(別紙参照)		法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	
4			道路運送法、貨物自動車運送事業法等に基づく行政処分の累積違反点数が20点を超えていない。		法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	
5			就業規則が制定され、労働基準監督署長に届出されている。また、従業員に周知されている。		○	ー	必須	必須	必須	○	就業規則の写し。
6			36協定が締結され、労働基準監督署長に届出されている。また、従業員に周知されている。		○	ー	必須	必須	必須	○	36協定の写し。
7			従業員と労働契約を締結する際に、労働条件通知書を交付し、説明を行っている。		○	ー	必須	必須	必須	○	労働条件通知書の写し。
8			運転者「職場の働きやすさ」認証制度（仮称）に基づく認証を取り消されていない。		法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	
9			運転者「職場の働きやすさ」認証制度（仮称）に基づく認証に関し、例えば、認証事業者ではないにも関わらず認証マークを表示するなど、事実とは異なる内容を表示し、又は説明していない。		法人全体で判定	ー	必須	必須	必須	○	
10			認証申請の対象営業所における常時選任する運転者の年間離職率が平均30%未満である。 （参考）運輸業・郵便業の離職率（平成29年）：12．4% 産業計の離職率（平成29年）：14．9% 出典：厚生労働省「雇用動向調査」 注：事業者における集計期間に応じ、国の会計年度(4月開始)、暦年(1月開始)、事業者の事業年度のいずれの過去3年間の実績で判定する。以下同じ。		○	ー	必須	必須	必須	○	常時選任運転者数と離職運転者数の一覧表。
11			認証申請の対象営業所に関して、道路運送法、貨物自動車運送事業法等に基づき、月の拘束時間又は休日労働の限度違反に係る行政処分を受けていない。	過去3年間	○	ー	必須	必須	必須	○	
12			改善基準告示に規定する月の拘束時間又は休日労働の限度違反がない。 ※災害時の避難輸送・救援輸送・支援物資輸送、交通事故・急病人の発生・通行止め・道路交通渋滞等の不可抗力、タクシーにおける運送引受義務の遵守（運送1回分に限る。）その他客観的に避けることのできない事由により、必要な限度の範囲内で基準を超過した場合を除く。（時間の「実績」に関するこれ以降の認証項目についても同様の取扱いとする。）	過去1年間	○	ー	必須	必須	必須	○	営業所毎に指定運転者（1名分）の拘束時間、休日労働時間等の一覧表の写し（1年分）又はこれに準じる書面。 客観的に避けることのできない事由により、必要な限度の範囲内で基準を超過した場合は、その旨を証する書類。

認証項目（案）

通し番号	分類	対象	認証項目（案）		対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。	
											自認書	左記以外の文書
13	B 労働時間・休日		労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書において、運転者の時間外労働の合計時間を一定時間までに制限している。 ※法定労働時間（週40時間）を超える時間外労働が対象。	年間960時間以内	ー	2点	ー	加点	必須	必須	○	労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書の写し。
14			労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書において、運転者の休日労働及び時間外労働の合計時間を一定時間までに制限している。 ※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。	年間960時間以内	ー	2点	1点	加点	必須	必須	○	
15				年間840時間以内	ー	2点	1点	加点	加点	必須	○	
16				年間720時間以内	ー	2点	1点	加点	加点	必須	○	
17				単月100時間未満	ー	2点	1点	加点	必須	必須	○	
18				2、3、4、5、6月間の平均がいずれも80時間以内	ー	2点	1点	加点	必須	必須	○	
19			労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書において、運転者の勤務終了後の休息期間を一定時間以上確保することを定めている。	9時間以上	ー	2点	1点	加点	加点	必須	○	
20				10時間以上	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
21				11時間以上	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
22				12時間以上	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
23			労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書において、運転者の連続勤務を一定日数以内に制限している。	12日以内	ー	2点	1点	加点	加点	必須	○	
24				11日以内	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
25				10日以内	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
26				9日以内	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
27				8日以内	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	
28			運転者の時間外労働の合計時間の実績は一定時間以内である。	年間960時間以内		2点	ー	加点	必須	必須	○	

認証項目（案）

通し番号	分類	対象	認証項目（案）		対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。	
											自認書	左記以外の文書
29			運転者の休日労働及び時間外労働の合計時間の実績は一定時間以内である。	年間960時間以内	過去1年間	2点	ー	加点	必須	必須	○	営業所毎に指定運転者（1名分）の拘束時間、休日労働時間等の一覧表の写し（1年分）又はこれに準じる書面。 客観的に避けることのできない事由により、必要な限度の範囲内で基準を超過した場合は、その旨を証する書類。
30				年間840時間以内		2点	ー	加点	加点	必須	○	
31				年間720時間以内		2点	ー	加点	加点	必須	○	
32				単月100時間未満		2点	ー	加点	必須	必須	○	
33				2、3、4、5、6月間の平均がいずれも80時間以内		2点	ー	加点	必須	必須	○	
34			運転者の勤務終了後の休息期間の実績は9時間以上である。			2点	1点	加点	加点	必須	○	
35			運転者の連続勤務の実績は12日以内である。			2点	1点	加点	加点	必須	○	
36			運転者の年間の休日数は平均105日以上（※注）である。 ※注：年次有給休暇を除き、国民の祝日を含む。		ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	年間休日の一覧表。
37			運転者について、完全週休2日制（※注）を採用している。 ※注：1年を通して、毎週2日の休日がある。		ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	就業規則の写し。
38			労働基準法で義務付けられている日数以上の年次有給休暇を付与している。		ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	
39			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。		ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	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とその実施状況がわかるもの（社内規程など）。
40			運転者の年次有給休暇の平均取得日数は10日以上である。		過去1年間	2点	ー	加点	加点	加点	○	運転者の年次有給休暇の取得日数の一覧表。
41			特別有給休暇制度（例. 慶弔休暇、病気休暇、バースデー休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、消滅有休積立制度等）がある。		ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	就業規則の写し。
42			運転者ごとに拘束時間、運転時間、休憩時間、休息期間を一覧表の形式で管理しているか、又はこれと同等以上の水準でソフトウェアにより管理している。		ー	○	ー	必須	必須	必須	○	一覧表又はソフトウェアの画面の写し
43			運転者ごとに時間外労働時間及び休日労働時間を一覧表の形式で管理しているか、又はこれと同等以上の水準でソフトウェアにより管理している。		ー	○	ー	必須	必須	必須	○	
44			デジタル式運行記録計（デジタコ）を導入し、分析ソフトを使用して運用している。		ー	2点	1点	加点	必須	必須	○	営業所毎に指定運転者1名分の指導教育記録簿の写し。
45			事業者の代表者又は担当役員が、四半期毎以上の頻度で、以下の項目について報告を受けているか、又は自ら把握している。 【把握事項：対象営業所の時間外労働時間、休日労働時間、有給休暇取得の状況】		ー	○	ー	必須	必須	必須	○	報告・把握内容が確認できる書面の写し。

認証項目（案）

通し番号	分類	対象	認証項目（案）	対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。	
										自認書	左記以外の文書
46	C 心身の健康		認証申請の対象営業所に関して、道路運送法、貨物自動車運送事業法等に基づき、健康診断受診義務違反に係る行政処分を受けていない。	過去3年間	○	ー	必須	必須	必須	○	
47			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。	ー	○	ー	必須	必須	必須	○	営業所毎に指定運転者1名分の直近の定期健康診断記録の写し。
48			法令で定められた健康診断以外の健康診断（脳・心臓・消化器系疾患や睡眠障害等に関するスクリーニング検査等）を実施している。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	法令で定められた健康診断以外の健康診断（脳・心臓・消化器系疾患や睡眠障害等に関するスクリーニング検査等）を実施していることを証する書面（請求書、領収書等）
49			運転者の健康状態や疲労状況の把握等のための機器を導入している。	ー	2点	1点	加点	加点	加点	○	運転者の健康状態や疲労状況の把握等に効果が高い、携帯型心電計、居眠り警報装置等の機器を1台以上導入していることを証する書類（請求書、領収書等）。
50			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。 ※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	ー	2点	ー	加点	必須	必須	○	取組の年間スケジュールを記載した書面。 診断結果、研修資料、実施報告書等の写し。
51			管理職や人事担当者による人事面談を年1回以上実施している。	ー	2点	ー	加点	必須	必須	○	営業所毎に指定運転者1名分の面談記録の写し。
52			パワハラ、セクハラ等のハラスメントの相談窓口となる部署又は担当者、連絡先等を社内掲示等により従業員に周知している。	ー	2点	ー	加点	必須	必須	○	社内の周知文書の写し。
53			認証申請の対象営業所において、運転者が死亡した又は重傷を負った業務災害（当該運転者が第一当事者ではない交通事故を除く。荷役作業中の業務災害を含む。）が発生していない。	過去3年間	2点	ー	加点	加点	加点	○	
54	D 安心・安定		認証申請の対象営業所に関して、道路運送法、貨物自動車運送事業法等に基づき、社会保険等加入義務違反に係る行政処分を受けていない。	過去3年間	○	ー	必須	必須	必須	○	
55			健康保険法、厚生年金保険法、労働者災害補償保険法及び雇用保険法に基づく社会保険等加入義務者として、社会保険等に適切に加入している。	ー	○	ー	必須	必須	必須	○	事業主負担の保険料の納付証明書、預金通帳の口座振替部分のコピー等。
56			労働災害・通勤災害の上積み補償制度がある。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	社内の周知文書の写し又は保険会社・共済組合との契約書の写し。
57			病気や怪我で働けない場合の所得補償制度がある。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	社内の周知文書の写し又は保険会社・共済組合との契約書の写し。
58			退職一時金制度、企業年金制度、中小企業退職金共済制度等の退職金制度を設けている。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	退職金規程の写し。
59			定年廃止、定年延長又は再雇用により、65歳を超えても働ける制度がある。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書の写し。
60			交通事故を発生させた場合の違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしていない。 ※注：労働基準法第16条参照。運転者の責任により実際に発生した損害について賠償を請求することは禁止されていないが、予め金額を決めておくことは禁止されている。	ー	○	ー	必須	必須	必須	○	
61			歩合制度が採用されている場合でも各運転者の労働時間に応じ、各人の通常の賃金の6割以上の賃金が保障されている。	ー	○	ー	必須	必須	必須	○	
62			労働基準法に基づき、時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金を支払っている。	ー	○	ー	必須	必須	必須	○	

認証項目（案）

通し番号	分類	対象	認証項目（案）	対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。	
										自認書	左記以外の文書
63		タクシー	労働基準監督署から累進歩合制度（※）の廃止について指導文書の交付を受けていない。または、指導に応じ、累進歩合制度の廃止等改善状況について労働基準監督署に報告し、適正と認められている。若しくは、申請から2年以内にこれらの経費を運転者に負担させないように見直しを行うことを運転者に対し明示している。 ※注：歩合給制度であって、歩合給の額が非連続的に増減するもの。累進歩合給、トップ賞、奨励加給を含む。積算歩合給制とは異なる。	過去5年間	○	－	必須	必須	必須	○	申請から2年以内にこれらの経費を運転者に負担させないように見直しを行うことを運転者に対し文書で明示している場合は、当該文書の写し。
64		タクシー	名目の如何を問わず、事業に要する以下の経費を運転者に負担させていない。または、申請から2年以内にこれらの経費を運転者に負担させないように見直しを行うことを運転者に対し明示している。 ・クレジットカード、電子マネー、クーポン等の決済端末使用料・加盟店手数料 ・デラックス車、黒塗車、新車等の車両使用料 ・カーナビ、デジタル無線、デジタコ、ドライブレコーダー等の機器使用料	－	○	－	必須	必須	必須	○	申請から2年以内にこれらの経費を運転者に負担させないように見直しを行うことを運転者に対し文書で明示している場合は、当該文書の写し。
65	E 多様な人材の確保・育成		採用当初から正社員採用としているか、又は採用当初は契約社員・嘱託社員だが1年以内に希望者全員を正社員に登用する方針を明示している。	－	2点	－	加点	加点	加点	○	就業規則、求人広告又はこれに準ずる文書の写し。
66			運転者への採用が内定している方が利用できる運転免許の取得支援制度を設けている。	－	2点	1点	加点	加点	加点	○	求人広告、内定者への周知文書又はこれに準ずる文書の写し。
67			常時選任する女性運転者がいる。	基準日	2点	1点	加点	加点	加点	○	営業所毎の常時選任する女性運転者数、男性運転者数の一覧表。
68			営業所に女性専用の便所及び更衣室がある。また、仮眠施設又は睡眠施設が必要な営業所の場合は、女性専用の当該施設がある。	－	2点	1点	加点	加点	加点	○	女性専用の施設の図面又は写真。
69			女性運転者向けの休暇制度を設けている。 【例：生理休暇、産前産後休暇等】	－	2点	－	加点	加点	加点	○	労使協定、労働協約、就業規則又はこれに準ずる文書の写し。
70			運転者の多様なニーズに対応した勤務シフトを設けている。 【例：育児中の女性運転者の早朝勤務・夜間勤務免除、中番がない早番・遅番の2シフト、短時間勤務等】	－	2点	1点	加点	加点	加点	○	
71			運転者が利用できる仕事と家庭の両立に役立つ福利厚生制度を設けている。 【例：社内保育所、提携保育所、育児休暇、介護休暇、ダブル公休、希望日休等】	－	2点	－	加点	加点	加点	○	福利厚生制度の規程の写し。
72			運転者が利用できる住居に関する福利厚生制度を設けている。 【例：社宅、社員寮、空き家紹介制度、住宅手当、転居手当等】	－	2点	1点	加点	加点	加点	○	
73			運転者が利用できる資格取得支援制度を設けている。 （例. 運行管理者、フォークリフト、クレーン等）	－	2点	1点	加点	加点	加点	○	運転者への周知文書の写し。
74			認証申請の対象営業所における常時選任する運転者の年間離職率が平均10%未満である。	過去3年間	2点	－	加点	加点	加点	○	常時選任する運転者数と離職運転者数の一覧表。
75		トラック、貸切バス、タクシー	長時間労働の是正や労働災害の防止、収支の改善等観点からの取引先等に協力を求める基準を設定している。	－	2点	－	加点	加点	加点	○	取引先等に協力を求める基準の写し。
76		トラック	標準貨物自動車運送約款又は個別に認可を受けた約款に基づき、待機時間料、積込料、取卸料その他の料金を運賃とは別建てとしている。	－	2点	－	加点	必須	必須	○	料金の届出書の写し。 個別に認可を受けた約款を使用している場合は当該約款の写し。
77		トラック・乗合バス	長距離輸送の行程を複数の運転者で分担し、日帰り勤務を可能とするため、中継輸送を実施している。	－	2点		加点	加点	加点	○	実施している中継輸送の概要を記載した書面。

認証項目（案）

通し番号	分類	対象	認証項目（案）	対象とする期間又は時点	申請対象の全ての営業所	申請対象の営業所の一部	☆	☆☆	☆☆☆	必要な書類 ※個人情報の保護の観点から、運転者の氏名等の個人情報は黒塗りして提出。 ※加点を希望しない加点項目については、自認書以外は提出不要。	
										自認書	左記以外の文書
78	F 自主性・先進性等		腰痛、転落等の労働災害の発生の防止や業務の軽労働化・快適化のための投資を行っている。 【例：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、AT車、便所、休憩室の改善、タクシーの自動日報作成システム等】	過去3年間	2点		加点	加点	加点	○	機器等を購入したことを証する書面（請求書、領収書等）
79			労働時間の短縮、多様な人材の確保・育成、業務の軽労働化・快適化等の労働条件や労働環境を向上させるための自主的、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。 【例：社員表彰制度、キャリアパスの明示、部活動・同好会への支援、レクリエーションの実施、マッサージ器の導入等】	ー	2点		加点	加点	加点	○	取組内容を記載した書面。
80			労働安全衛生、健康経営、次世代育成支援、若者の採用・育成、女性の活躍促進、環境経営等に取り組む優良な事業者等として公的な認定・認証等を受けている。または、国、地方自治体、警察又は陸上貨物運送事業労働災害防止協会、交通安全協会から、長時間労働の是正等の働き方改革や労働安全衛生、交通安全に関する表彰を受けたことがある。 【対象】 ・安全衛生優良企業（厚生労働省） ・健康経営優良法人（経済産業省） ・くるみん（厚生労働省） ・ユースエール（厚生労働省） ・えるぼし（厚生労働省） ・女性ドライバー応援企業認定制度（国土交通省） ・ISO45001（労働安全衛生）、ISO39001（道路交通安全）、ISO14001（環境）認証 ・グリーン経営認証制度（交通モビリティ・エコロジー財団） ・引越事業者優良認定制度（引越安心マーク） ・その他の公的な認定・認証等であって、認証団体が適当と認めるもの	認定・認証等：基準日 表彰：過去3年間	2点		加点	加点	必須	○	認定証・認証書等の写し又は表彰を受けたことを証する書面（表彰状の写し、国、地方自治体、陸上災害防止協会のプレスリリース等）。
81		トラック	認証申請の対象事業所の過半数において、貨物自動車運送事業安全性評価事業（Gマーク制度）の認定を受けている。	基準日	2点	1点	加点	必須	必須	○	認定証の写し。
82		貸切バス	貸切バス事業者安全性評価認定制度（セーフティバスマーク）の認定を受けている。		2点	ー	加点	必須	必須	○	認定証の写し。
83		トラック	「トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン」(国土交通省)を踏まえ、同様の対応を行うように努める方針を企業のトップが明文化するとともに、従業員に周知している。	ー	2点	ー	加点	加点	加点	○	従業員への周知文書の写し

【別紙】

「A. 不適切事業者の排除」の通し番号3の認証項目における労働基準関係法令の対象条項について

※厚生労働省「安全衛生優良企業公表制度」における類似項目で対象となる条項を対象とする。このため、同制度の対象条項が変更された場合には、対象となる条項を見直すこととする。

法令名	条項	見出し	条文(抜粋)
労働基準法	第4条	（男女同一賃金の原則）	使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
	第5条	（強制労働の禁止）	使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。
	第15条第1項	（労働条件の明示）	1　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
	第15条第3項		3　前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。
	第24条	（賃金の支払）	1　賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、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との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。 2　賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限
	第32条	（労働時間）	1　使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。 2　使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはなら
	第34条	（休憩）	1　使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。 2　前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。 3　使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。
	第35条第1項	（休日）	1　使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。
	第37条第1項	（時間外、休日及び深夜の割増賃金）	1　使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
	第37条第4項		4　使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
	第39条第1項	（年次有給休暇）	1　使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。
	第39条第2項		2　使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。 （以下略）
	第39条第5項		5　使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
	第39条第7項		7　使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
	第56条第1項	（最低年齢）	1　使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。
	第61条第1項	（深夜業）	1　使用者は、満十八才に満たない者を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によつて使用する満十六才以上の男性については、この限りでない。
	第62条第1項	（危険有害業務の就業制限）	1　使用者は、満十八才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。
	第62条第2項		2　使用者は、満十八才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に
	第63条	（坑内労働の禁止）	使用者は、満十八才に満たない者を坑内で労働させてはならない。
	第64条の2(同条第1号に係る部分に限る。)	（坑内業務の就業制限）	使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。 一　妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性　坑内で行われるすべての業務 二（略）
	第64条の3第1項	（危険有害業務の就業制限）	1　使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。
	第65条	（産前産後）	1　使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。 2　使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
	第66条		1　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二第一項、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。 2　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。 3　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。
	第67条第2項(労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を	（育児時間）	2　使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。
最低賃金法	第4条第1項	（最低賃金の効力）	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。

認証実施団体に求められる要件及び実施方法について

資料2

認証実施団体の選定について

本認証制度を適正かつ的確に運営していく観点から、認証実施団体については、必要な要件を設定の上、国土交通省において公募の上、選定することが望ましい。

また、複数の者から応募があった場合には、予め定める選定基準に基づき採点の上、最上位の者を認証実施団体として選定することとする。

＜認証実施団体に求める要件＞

①**中立的な団体**であること。

制度の公正性・公平性・客観性を担保する観点から、営利を目的としない中立的な団体であること。

②認証制度・認定制度等の**運営の実績**があること。

他の認証制度・認定制度等の運営の実績があり、本認証制度の円滑な運営が期待できること。

③**関係法令等に関する知見**を有すること。

関係法令等に関する知見を有する人材が在籍しているか、弁護士、社会保険労務士その他の関係法令等の知見を有する人材を確保する具体的な予定があること。

認証実施団体に求められる要件及び実施方法について

＜認証実施団体の選定基準＞

上記の要件に加えて、以下の基準を設けることが考えられる。

① 認証制度の信頼性の確保のために講じる工夫
（例．対面審査の実施方法、虚偽申請の疑いがある事案への対処方法　等）
② 申請者の負担の軽減のために講じる工夫
（例．申請書類の作成、申請者が負担する費用　等）
③ 認証事業者の早期増加のために講じる工夫
（例．広報方針　等）
④ 求職者や荷主、旅行業者等の認知度の向上のために講じる工夫
（例．広報方針　等）

＜認証実施団体として選定するに当たっての条件＞

認証実施団体を選定する際には、本認証制度の適正かつ円滑な運営を確保する観点から、例えば、以下のような条件を付すことが考えられる。

【条件の例】

・認証実施団体は、国土交通省を含む外部の関係者を含めた構成員からなる「運転者の『職場の働きやすさ』認証制度運営委員会」（仮称）（以下「運営委員会」という。）を設置すること。

・本報告書の記載内容を踏まえつつ、認証規程、申請様式・記入例、審査マニュアル、ホームページにおける公表内容の案を作成し、運営委員会の承認を得た上で、認証制度を運営すること。

・選定条件に違反した場合は、認証実施団体の資格を失う場合があること。等

認証事業者に対するインセンティブについて

資料3

認証取得のメリット

①認証事業者が自社の働きやすさや取組の状況を求職者に対し、中立的・客観的評価として示すことにより、運転者の採用活動を円滑化

②取引先（荷主、旅行業者等）に対し、自社の状況を中立的・客観的に示すことにより、取引先からの信頼の向上、契約の受注にも好ましい影響

このほかにも、認証制度の普及を促進する観点から、<u>インセンティブ措置の更なる充実</u>を図る必要がある

＜講じるインセンティブ措置の例＞

・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
・国やトラック・バス・タクシー事業者団体による広報　等

＜今後、実現に向けて検討を進めるべきインセンティブ措置の例＞

・「ホワイト物流」推進運動を通じた認証トラック事業者の積極的活用の推奨
・ハローワーク所内やハローワークインターネットサービスを通じ、認証制度及び認証事業者の周知
・一般監査の端緒から「長期間監査を実施していないこと」を除外　等

資料４

自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」検討会

報告書

（案）

平成３１年１月

国土交通省自動車局

総務課企画室

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

野尻　俊明　　流通経済大学　学長　（座長）
青山　佳世　　フリーアナウンサー
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）
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
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）
星野　治彦　　（公社）全日本トラック協会　企画部長
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）
長瀬　芳治　　（公社）日本バス協会　参与
［長尾 政美］
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）
浅野　茂充　　（一社）全国ハイヤー・タクシー連合会　労務部長
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
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
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
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
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
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
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
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
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
中嶋　章浩　　厚生労働省労働基準局労働条件政策課　調査官
平嶋　隆司　　国土交通省自動車局貨物課　課長
金指　和彦　　国土交通省自動車局旅客課　課長
山腰　俊博　　国土交通省自動車局安全政策課　課長
［吉永 隆博］
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、［　］内は前任者】

【事務局】　国土交通省自動車局総務課企画室

目　　次

Ⅰ．検討の概要 1
　１．検討の経緯 1
　２．認証制度の目的 1
　３．主な検討内容 1
　４．検討の進め方 1
　５．スケジュール 2
Ⅱ．自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」認証制度について 3
　１．認証制度の概要 3
　２．認証実施団体の選定 9
Ⅲ．制度実施に向けた今後の課題 11
　１．認証実施団体の決定 11
　２．制度の詳細設計 11
おわりに 12

Ⅰ．検討の概要

１．検討の経緯

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。

このような取組を促進するためには、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る。

このため、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（議長：野上内閣官房副長官）において平成３０年５月３０日に決定された「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」において、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」に取り組む事業者）を認証する制度の創設について検討することとされた。

２．認証制度の目的

認証制度を通じ、認証事業者の労働条件や労働環境を求職者が容易に確認できるようにすることにより、トラック・バス・タクシーの運転者への就職を促進する。

また、自動車運送事業者が認証基準を満たすために様々な改善の取組を行うことを通じて、運転者の労働条件・労働環境の向上を図るとともに、自動車運送事業者の法令遵守（コンプライアンス）態勢や安全管理態勢の強化に資する。

３．主な検討内容

自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」の検討にあたっては、以下の点を主な検討事項とした。

・自動車運送事業のホワイト経営に係る認証項目・認証基準
・認証実施団体に求められる要件及び実施方法
・認証事業者に対するインセンティブ

４．検討の進め方

以下の手順で検討を行った。

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
④ 認証項目の分類（必須項目・加点項目）
⑤ 認証項目毎の提出書類

⑥ 認証基準
⑦ 認証実施団体に求められる要件及び実施方法
⑧ 認証事業者に対するインセンティブ
⑨ 検討会報告書

５．スケジュール

検討会の開催状況は、以下のとおり。

平成３０年

６月１１日（月）　第１回　・検討の目的及び検討の進め方について（案）
・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）
・認証項目の選定について（案）
・労働組合・事業者アンケートについて（案）
・今後のスケジュールについて（案）

９月１９日（水）　第２回　・認証項目・認証基準について（案）

平成３１年

１月３０日（水）　第３回　・認証項目・認証基準について（案）
・認証実施団体に求められる要件及び実施方法について（案）
・認証事業者に対するインセンティブについて（案）
・検討会報告書（案）について

Ⅱ．自動車運送事業のホワイト経営の「見える化」認証制度について

１．認証制度の概要

本検討会におけるこれまでの議論等を踏まえると、新たな認証制度（以下「本認証制度」という。）については、以下の内容を基本として、より詳細な制度設計を行うことが考えられる。

（１）本認証制度の創設に当たっての基本的な考え方

・自動車運送事業者の任意の申請に応じて審査を行い、認証を行う制度とする。

・トラックにおける貨物自動車運送事業者安全性評価事業（Gマーク）、貸切バスにおける貸切バス事業者安全性評価認定制度（セーフティバスマーク）が主に運行の安全性に関して評価・認定し、主に利用者（荷主、旅行業者等）へ情報提供を行うための制度であるのに対し、本認証制度は、主に運転者の労働条件や労働環境に関して評価・認証し、主に求職者へ情報提供を行うための制度として設計する。

・認証に当たっては、業界の平均的な水準以上の水準を要求する。

・認証項目の達成状況に応じ、「一つ星」・「二つ星」・「三つ星」の３段階で認証する。

・本認証制度は、公募により選定する中立的な民間団体（以下「認証実施団体」という。）が、本報告書の内容を踏まえて実施する。

・認証制度の運営のために必要な費用は、申請者が支払う料金及び実費負担により確保する。

・小規模な事業者でも申請を行いやすいように、申請負担（申請書類の作成事務・申請費用）の軽減のための工夫を行う。

・労働条件の継続的な向上を図るため、認証を取得した事業者の時間外労働の改善状況などを踏まえ、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）認証制度の正式名称・愛称・認証マーク

正式名称は「運転者『職場の働きやすさ』認証制度」とする。

愛称及び認証マークについては、認証実施団体の決定後、検討する。

（３）認証単位

事業者単位とする。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.「○○県内の全ての事業所」）でも申請を可能とする。

（４）申請条件

一定期間以上の法令遵守等の状況も踏まえて認証を行うことが適当と考えられるため、「運送事業の事業許可の取得後３年以上経過していること」等の申請条件を設ける。

（５）認証項目

認証項目については、運転者の労働条件や労働環境に関する以下のような分野の項目とし、認証項目毎に必須項目と加点項目に分類する。

具体的な認証項目案については、巻末の別紙に記載のとおりである。

A　不適切事業者の排除
B　労働時間・休日
C　心身の健康
D　安心・安定
E　多様な人材の確保・育成
F　自主性・先進性等

（６）審査方法

全ての申請について、書面審査を行う。

また、虚偽申請の防止と申請負担の軽減の両立を図りつつ、一定の割合で対面審査を実施することとする。対面審査では、申請書類の根拠となる乗務記録等の書類やデジタル式運行記録計等の物件のサンプルチェックなどを行う。対面審査の具体的な実施基準については認証実施団体において検討を行う必要があるが、その際に留意するべき点は以下のとおりである。

①より高い認証段階にあっては、より高い実施率で対面審査を実施するべきであること。
②申請書に虚偽の記載があることについての具体的かつ合理的な説明がある内部通報等により虚偽申請の疑いがある申請については、申請者が申請を取り下げた場合や申請者が対面審査の実施に協力しない場合、認証実施団体が追加的に提出を求めた証拠書類の速やかな提出等により、申請内容が立証された場合等を除き、原則として対面審査を実施すること。
③虚偽申請の疑いがある申請以外については、無作為抽出により対面審査を実施すること。
④例えば、次のような場合には、一般的に、申請内容が事実と異なる可能性は低くなり、一定の信頼性が確保されるものと考えられることから、対面審査率を引き下げることが可能と考えられること。
（例１）同じ認証段階のままで、認証の更新を申請する場合

（例２）３年以上の活動実績及び規約、役員名簿等の写しが提出された過半数組織労働組合の名義による申請内容に関する証明がある場合

⑤申請者が希望する場合には、申請者による旅費等の費用負担を前提に、対面審査を行うとともに、対面審査を経て認証した旨を公表することも考えられること。

（７）認証基準

（ア）認証基準設定の考え方

１．認証基準については、全ての事業者の中で、上位一定割合の水準以上にある事業者であることとする。

２．認証事業者のより高い水準への移行を促すため、「一つ星」、「二つ星」及び「三つ星」の３つの認証段階を設ける。

３．上記１及び２の考え方の下、認証基準の設定水準については、以下のとおりとする。

４．今後、事業者アンケートを実施し、その結果を踏まえ、各認証段階の必須項目、加点項目、加点項目の基準点（認証基準を満たすために必要な最低限度の点数）を定める。

認証段階	一つ星 （☆）	二つ星 （☆☆）	三つ星 （☆☆☆）
認証基準の設定水準	業界上位２分の１ （５０％） 水準以上	業界上位４分の１ （２５％） 水準以上	業界上位８分の１ （１２％） 水準以上

（イ）認証基準

１．認証段階毎に定める必須項目の全てを満たすこと。

２．加点項目の合計点数が認証段階毎に定める基準点を満たすこと。

※１：「三つ星」又は「二つ星」の認証を申請した場合であって、審査の結果、申請した認証段階の認証基準を下回ったが、より下の認証段階の認証基準を満たす場合は、当該基準を満たす認証段階（「二つ星」又は「一つ星」）で認証する。「一つ星」の認証基準すら満たさない場合は、認証しない。

※２：「二つ星」及び「三つ星」については、「一つ星」の取得の翌年度から申請可（初年度は申請不可）とする。

（８）認証の有効期間

当面、２年間とする。既に受けた認証の有効期間内であっても、次の認証段階の認証を申請できることとする（例：一つ星の認証の有効期間中に二つ星を申請）。

今後、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有効期間を延長することを検討する。

（９）認証の取消

認証後、一定の事由に該当することとなった場合は、認証事業者はその旨を認証実施団体に報告することとするとともに、認証については取り消すこととする。認証を取り消された場合、３年間、認証を受けることができないこととする。

事実と大きく異なる内容を記載した場合や、書類を偽造した場合など、特に悪質な場合は、認証を取消した旨を公表する。

いずれの場合についても、国土交通省にその旨を報告することとする。

【認証の取消基準】

以下のいずれかに該当する場合、認証を取り消す。

ａ．認証の前提となった申請書類の記載内容や対面審査の際に確認した資料、申請者からの説明が事実と異なることが判明し、認証基準を満たさなくなった場合

ｂ．認証の前提となった事実に関して虚偽の疑いが生じた場合において、認証実施団体からの質問や資料の提出依頼、対面審査への対応依頼に対し、期限までに求められた対応を行わなかった場合

ｃ．認証期間内に「A. 不適切事業者の排除」の認証項目を満たさなくなった場合

ｄ．必須項目に関し、法令違反による行政処分を受けた場合

ｅ．認証期間内に、認定事業者から認定辞退の申出があった場合

ｆ．その他認証実施団体が定める取消基準に該当する場合

（１０）審査結果の公表

審査の結果、認証を受けた事業者は、プレスリリースを行うとともに、認証実施団体のホームページで公表する。

ホームページでの公表に関しては、求職者が就職先を選ぶ際に有益な情報を提供する観点から、加点項目の分類別の合計得点や認証項目毎の審査結果を掲載したり、認証事業者の自社ＰＲ欄を設けたりすることが考えられる。（申請者が審査を辞退した加点項目については、×ではなく、例えば、「－（審査未実施）」のように表記することが考えられる。）また、認証事業者の

自社ＰＲ欄を設けることも考えられる。

また、審査結果の公表に際しては、求職者に対し、情報の位置付けに関して、例えば次のような留意事項を示すことが考えられる。

（留意事項）（例）

「本認証制度は、運転者の労働条件・労働環境の向上に関し、事業者の取組状況等を主として申請書類の書面審査により評価・認証する制度であり、求職者の皆様が就職先を選定する際の参考情報の提供を目的としておりますが、認証事業者に就職した場合の労働条件・労働環境に何ら問題がないことを保証するものではありませんので、ご了承下さい。」

なお、申請結果の公表時期については、運転者の採用については、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、認証実施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。

（１１）インセンティブ措置

本認証制度に基づき認証を取得する最大のメリットは、認証事業者が自社の働きやすさや取組の状況を求職者に対し、第三者である認証実施団体を介した中立的・客観的評価として示すことができることにより、運転者の採用活動が円滑化することにある。

また、このほか、取引先である荷主や旅行業者等に対しても、同様に自社の状況を中立的・客観的に示すことにより、取引先からの信頼の向上につながり、契約の受注にも好ましい影響をもたらすことが期待される。

本認証制度の中心的なインセンティブはこれらの点であるが、このほかにも、認証制度の普及を促進する観点から、インセンティブ措置のさらなる充実を図る必要がある。この際には、認証事業者がより上位の認証段階を目指すことを促す観点から、より上位の認証段階になるほどインセンティブ措置が充実することが望ましい。

なお、本検討会において委員から提案があり、実現に向けて検討を進めることが望ましいと考えられるインセンティブ措置の案は、以下のとおりである。今後、関係者との調整を鋭意進めた上で、パブリックコメント等の手続が必要なものは実施の上、具体化を図るべきである。また、以下に記載のないものを含め、関係者の協力により実現可能なインセンティブについては、積極的にその実現を図るとともに、周知していくことが望まれる。

（ア）講じるインセンティブ措置の例

・認証事業者一覧の認証実施団体ホームページへの掲載

・認証マークの掲示（認証事業者の車両、ホームページ、パンフレット、営業所等）
・求人票への記載
・国やトラック・バス・タクシー事業者団体による広報　等

（イ）今後、実現に向けて検討を進めるべきインセンティブ措置の例

・「ホワイト物流」推進運動を通じた認証トラック事業者の積極的活用の推奨
・ハローワーク所内やハローワークインターネットサービスを通じ、認証制度及び認証事業者の周知
・一般監査の端緒から「長期間監査を実施していないこと」を除外　等

（１２）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。（交通エコロジー・モビリティ財団「グリーン経営認証制度」における取組参照）

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。

（１３）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（例．採用活動の円滑化）の把握を行い、効果を検証する。

このため、認証実施団体において、申請書類やアンケート等を通じて、必要な情報を収集・分析することとする。

（１４）認証制度のＰＲ

本認証制度の目的の達成のためには、本認証制度が、より多くの自動車運送事業者や求職者に認知され、活用されることが重要である。また、荷主・旅行業者等の認知度も高めていく必要がある。

このため、本認証制度については、認証実施団体自らによるＰＲのみならず、国や関係する事業者団体等が連携・協力して本認証制度のＰＲを積極的に行うことが重要である。

このため、 これらの関係者には、例えば、次のような取組を通じて、本認証制度の認知度の向上に努めることが期待される。

【取組事項の例】

・事業者団体の総会、事業者大会等の場を活用した PR
・関係団体の広報誌・ホームページ等への掲載
（全日本トラック協会、日本バス協会、全国ハイヤー・タクシー連合会、国土交通省　等）
・申請の受付開始、認証の際のプレスリリース（認証実施団体・国土交通省等）
・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（国土交通省、適正化事業実施機関　等）
・民間の人材募集サイト等の運営会社への周知　等

２．認証実施団体の選定

本認証制度を適正かつ円滑に運営していく観点から、認証実施団体については、必要な要件を設定の上、国土交通省において公募の上、選定することが望ましい。

また、複数の者から応募があった場合には、予め定める選定基準に基づき採点の上、最上位の者を認証実施団体として選定することとする。

（１）認証実施団体に求める要件

① 中立的な団体であること。

・ 制度の公正性・公平性・客観性を担保する観点から、営利を目的としない中立的な団体であること。

② 認証制度・認定制度等の運営の実績があること。

・ 他の認証制度・認定制度等の運営の実績があり、本認証制度の円滑な運営が期待できること。

③ 関係法令等に関する知見を有すること。

・ 関係法令等に関する知見を有する人材が在籍しているか、弁護士、社会保険労務士その他の関係法令等の知見を有する人材を確保する具体的な予定があること。

（２）認証実施団体の選定基準

上記（１）①・②・③に関する基準に加え、以下の基準を設けることが考えられる。

①　認証制度の信頼性の確保のために講じる工夫
（例．対面審査の実施方法、虚偽申請の疑いがある事案への対処方法　等）
②　申請者の負担の軽減のために講じる工夫
（例．申請書類の作成、申請者が負担する費用　等）
③　認証事業者の早期増加のために講じる工夫
（例．広報方針　等）
④　求職者や荷主、旅行業者等の認知度の向上のために講じる工夫
（例．広報方針　等）

（３）認証実施団体として選定するに当たっての条件

認証実施団体を選定する際には、本認証制度の適正かつ円滑な運営を確保する観点から、例えば、以下のような条件を付すことが考えられる。

【条件の例】

・認証実施団体は、国土交通省を含む外部の関係者を含めた構成員からなる「運転者の『職場の働きやすさ』認証制度運営委員会」（仮称）（以下「運営委員会」という。）を設置すること。
・本報告書の記載内容を踏まえつつ、認証規程、申請様式・記入例、審査マニュアル、ホームページにおける公表内容の案を作成し、運営委員会の承認を得た上で、認証制度を運営すること。
・選定条件に違反した場合は、認証実施団体の資格を失う場合があること。　等

Ⅲ．制度実施に向けた今後の課題

本認証制度を実際に運用していくためには、今後、さらに具体的な検討を行うことが必要である。検討が必要と考えられる主な課題は、以下のとおりである。

１．認証実施団体の決定

認証実施団体を公募し、選定する必要がある。

２．制度の詳細設計

認証実施団体において、以下の事項について具体的に検討する必要がある。

（１）申請様式・申請の手引き、認証規程・審査マニュアル等の整備

申請者が申請書類を容易に作成できるよう、わかりやすい申請様式や申請の手引きを整備する必要がある。

また、審査品質を適切に確保するため、認証規程や審査マニュアルの整備を行うとともに、審査員に対する教育訓練を行う必要がある。

（２）認証制度の愛称や認証マークのデザインの決定

認証制度の認知度の向上と普及促進を図るため、わかりやすく、親しみやすい認証制度の愛称や認証マークのデザインを検討する必要がある。

（３）認証事業者へのインセンティブ措置の具体化

本報告書で提案された認証事業者のインセンティブについて、関係者と協議の上、その具体化を図る必要がある。

（４）本認証制度のＰＲの実施

認証実施団体、国、関係事業者団体等による本認証制度のＰＲのためのわかりやすいコンテンツを作成の上、関係者が連携・協力して、効果的にＰＲを実施する必要がある。

（５）第二種貨物利用運送事業者への適用

貨物の集貨及び配達の際に自動車による運送を行っている第二種貨物利用運送事業者についても、一定のニーズがあるものと考えられることから、本認証制度の創設に当たっては、これらの事業についても対象とする方向で検討する。

おわりに

自動車運転者の有効求人倍率が平成３０暦年は約○．○倍（※数値の公表後に追記予定）にも達するなど、運転者不足はその深刻さを増しており、我が国に必要な物流機能や旅客運送サービスを確保するためにも、職業としての自動車運転者の魅力の向上と入職の促進は喫緊の課題である。

本報告書は、認証制度の構築に当たって必要と考えられる骨格部分を示したものであるが、今後、制度運営における実務上の課題等を踏まえて制度の詳細設計を行う必要があり、認証実施団体が本報告書を基にして、具体化を図っていくことが必要である。

本認証制度を早期に実現し、自動車運送事業の働き方改革の実現や運転者不足対策に寄与することを期待して、報告書の取りまとめとする。

資料5

今後のスケジュールについて（案）

〇平成 30 年度

2 月～3 月頃　事業者アンケート

アンケート結果を踏まえ、必須項目・加点項目の別、加点項目の最低基準を決定する。

春頃　　報告書の公表、認証実施団体の公募開始

〇平成 31 年度

夏頃　　認証実施団体の選定・公表

年度内　　認証制度の運営開始（目標）