

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う国土交通省関係省令の整備に関する省令案」に関する意見募集の結果について

令和 8 年 8 月 25 日
国土交通省海事局

国土交通省では、令和 8 年 7 月 1 日から令和 8 年 7 月 31 日までの期間、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う国土交通省関係省令の整備に関する省令案」に関する意見の募集を行ったところ、7 件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の概要及びそれに対する考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも国土交通行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

御意見の概要及びそれに対する考え方

	御意見	御意見に対する考え方
1	私は、現在の社会情勢において、若年世代が結婚や出産を「選択」ではなく「金銭的な理由で諦めざるを得ない」現状に強い危機感を抱いています。以下の通り、政策的な見直しと支援の拡充を求めます。 1. 「1馬力」で生活可能な経済基盤の確保 現代の若年世代は、兄弟姉妹と共に育った環境を望みながらも、共働きが前提となった経済構造により、理想とする家族形成を断念しています。片親の所得だけで子供を養い、老後の不安なく生活できる賃金水準の確保、またはそれを支える税制・手当の拡充を強く求めます。 2. 子育て後のキャリア再開支援の抜本的改革 若年期に無理な社会進出を強いられるのではなく、子育てが落ち着いた段階（中学生・高校生以降）で、正社員としての社会復帰が可能な仕組みが必要です。パートタイムからしか道が開けない現状を改善し、社会経験を評価した形で再就職支援、およびスキルアップの機会を創出してください。特に「管理職」以外の安定したポジションが確保される雇用環境の整備をお願いします。 3. 家事負担の軽減と公共サービスの活用 共働き世帯の家事負担（特に料理・後片付け）を軽減するため、給食センター等のインフラを活用した「サブスクリプション型の公的食事提供サービス」の導入を提案します。家政婦のような対人サービスよりも、心理的・金銭的ハードルが低い形での公的な食事支援は、家庭の幸福度向上に直結します。 4. 地域内での多世代交流と育児・家事サポートの活性化 年金受給世代が、地域の子育てサポートや家事代行に従事できる仕組みを構築してください。これを企業が「家族への福利厚生」として活用した場合の経費算入を認め、企業が家庭内を支援するインセンティブを強化すべきです。これは高齢者の生きがい創出や認知症予防にもつながる、社会全体のセーフティネットとなります。 5. 福利厚生に対する税制優遇の拡充 現状、家賃補助等の福利厚生に対しても課税されるため、実質的な生活支援としての機能が弱まっています。若年・子育て世代の生活を直接的に楽にするため、福利厚生手当に対する非課税枠の拡大、あるいは減税措置を強く求めます。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。

2 デジタル社会の実現にあたり、外国人労働者の適正な就労および生活管理をデジタルインフラを用いて強化することを要望いたします。 1. デジタルを活用した外国人労働者の在留管理・企業報告体制の構築 外国人労働者の失踪や不法滞在問題に対し、従来の行政対応には限界があります。労働者の退職・失踪情報を企業が行政へ即時に報告するデジタル届出システムの構築や、再就職・帰国までの動向を管理できる仕組みを導入すべきです。また、失踪や犯罪を放置した企業に対するデジタル上での管理責任の明確化と、罰則強化を検討してください。 2. デジタルによる生活指導・管理体制の強化 賃貸住宅等での住民トラブル（ゴミ出し、騒音等）に対し、受入企業が外国人労働者へ生活ルールを指導する仕組みをデジタル化すべきです。多言語対応のガイドライン配布や、トラブル発生時に管理会社から受入企業へデジタル経由で迅速に指導要請が届く連絡プラットフォームの構築を求めます。 3. 官民連携のデータ活用によるトラブル把握 経済界や政府が外国人労働者の受け入れを推進する一方で、地域住民とのトラブルが可視化されていない現状があります。管理会社からの苦情情報を企業側へ適切にフィードバックし、企業が自社従業員の地域トラブルを把握できる行政主導の連絡体制をデジタル技術を用いて整備してください。 デジタル社会の推進において、地域住民が安心できる「監視と責任の明確化」をシステム的に実現することを強く求めます。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため今後の制度運用の参考とさせていただきます。
---	---

3	1. 意見の趣旨 公共事業等における不当な多重下請け構造（いわゆる「中抜き」）の是正および、実質的な労働に対する適正な報酬支払いを担保するための制度構築を強く求めます。 2. 意見の詳細 現在、多くの現場において実態を伴わない企業による中間搾取が横行しており、これが現場労働者の賃金上昇を阻害する最大の要因となっています。以下の施策の導入を求めます。 ・実質的な働き（計画・設計・管理等）の報告義務化： 中間搾取を排除するため、各階層の企業が実際に提供した役務内容、工数、成果物等を具体的に報告させる制度を構築してください。 ・公共事業における事後監査体制の強化： 入札完了後においても、実態のある労働が行われているかを監督官庁が監査する体制を構築してください。 ・再下請け回数の制限： 「中抜き」を構造的に抑止するため、下請け階層を 3 次または 4 次までと明確に制限することを求めます。 3. 理由・背景 実態のない中間マージンを目的とした業務委託が常態化することで、本来の現場労働者へ流れるべき資金が枯渇しています。現状では、実態を伴わない経営者が知り合い同士で仕事を回すことで利益を得る構造が放置されています。この状況が続けば、現場の技術承継は困難となり、次世代の担い手が確保できなくなることは明白です。実態のある労働に対して適正な対価が支払われる透明性の高い市場環境の整備を強く望みます。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため今後の制度運用の参考とさせていただきます。
---	--	---

4	現在、物流業界においては深刻なドライバー不足と労働規制による時間制限が喫緊の課題となっております。この状況下において、物流効率化の抜本的な解決策として、以下の通り意見を述べさせていただきます。 1. パレットの全国統一化と共有システムの構築 現在、パレットの規格が企業ごとに混在しており、積込・荷下ろし作業における多大な非効率が生じています。物流停滞の大きな要因となっているこの現状を打破するため、国が主導して「パレットの全国統一規格化」を強く推進していただきたいと思います。 単なる標準化にとどまらず、IC チップ等を埋め込んだパレットの導入を国策として進め、企業の物流量や売上規模に応じた公平なコスト負担モデルを構築することで、企業間でのパレット共有化を促進すべきです。 2. 外国人労働者頼みの経営姿勢への是正と適正な投資 慢性的な人手不足を理由に、補助金を活用して安価な労働力として外国人材を確保するような企業の姿勢には強い懸念を抱いております。これは長期的には国内労働者の賃金低下や、不当な労働環境の温床となり、人権問題に発展するリスクを孕んでいます。 政府におかれては、企業が安易な労働力確保に逃げるのではなく、まずはパレット標準化や機械化といった物流 DX への投資を最優先するよう、ガイドラインや支援策の適正化を図っていただきたいと思います。 3. 労働者の身体的負担の軽減と持続可能な労働環境の構築 物流業界の高齢化が進む中、過酷な積み込み作業は労働者の身体的限界を早め、離職を招く主因となっています。 「積み込み作業を徹底して減らす体制」を構築することは、労働者の健康維持のみならず、誰にとっても働きやすい業界を作るために不可欠です。機械化・自動化の推進を国が主導し、労働者が肉体的負担を負わずに従事できる物流基盤の整備を強く求めます。 以上、我が国の物流の持続可能性を確保するため、強力なリーダーシップのもとで施策を推進していただくことを要望いたします。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため今後の制度運用の参考とさせていただきます。
5	まず賃金を上げることです。 出来ないのであれば、税金を下げることで国民の負担は減ります。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため今後の制度運用の参考とさせていただきます。

6	今回の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部改正に伴う国土交通省関係省令の整備」について、制度の趣旨には賛同する一方で、現場の実態に照らすと、形式的な「均等」や「平等」の理念が、結果として労働者の安全確保や適材適所の配置を阻害し、制度の目的である「職業生活の充実」や「雇用の安定」を損なう可能性がある点を指摘したい。 本改正は、労働施策法の理念に沿って、雇用管理の改善や労働者の職業生活の充実を図るための省令整備であると理解している。しかし、国土交通省が所管する分野は、海事・港湾・運輸・建設など、身体能力や危険度、現場の環境が大きく異なる領域であり、単純な「均等」や「平等」の理念をそのまま適用すると、現場の安全性や合理性を損なう恐れがある。 特に、近年の政策全体に見られる「男女均等な機会の確保」「女性活躍の推進」といった理念が、現場の実態や個人の能力差を十分に考慮しないまま制度化されると、結果として労働者本人の負担増、周囲の不満、組織の非効率化、安全性の低下など、制度の目的と逆行する事態を招き得る。 性別による不当な差別は当然あってはならない。過去に医科大学で女性受験者が不当に減点されていた事案は、明確な差別であり、是正されるべきものであった。しかし、それとは別に、性別を「均等に揃える」ことを目的化してしまうと、個人の能力や適性を正しく評価するという本来の目的が失われる。性別はあくまで平均的な傾向であり、個人差はそれ以上に大きい。体力に優れた女性もいれば、体力の乏しい男性もいる。障害があっても事務職や分析業務で高い能力を発揮する人もいる。自衛隊や警察が、身体能力だけでなく事務・通信・分析など多様な職務を設け、個人の能力に応じて配置する制度を整えているのは、まさに「均等ではなく公平」を実現するための合理的な仕組みである。 国土交通省が所管する海事・港湾・運輸分野では、身体能力や危険度が高い業務が多く、適材適所の配置が安全確保の根幹となる。近年発生した小型船舶の転覆事故では、乗客名簿の未整備、ライフジャケット未着用、天候確認の不備など、基本的な安全管理が徹底されていなかったことが問題となった。こうした事故は、運航管理者の配置や安全規程の遵守など、制度面の強化が必要である一方で、現場の判断力や体力、経験など、個人の能力に応じた配置が不可欠であることを示している。 もし「男女均等」や「女性活躍」の理念が形式的に適用され、性別を理由に特定の職務へ配置されるような運用が行われれば、現場の安全性が損なわれる可能性がある。例えば、女性枠で採用された人が、体力的に過酷な現場に配置され、結果として業務遂行が困難となり、本人が不当な評価を受ける事態が起り得る。これは本人にとっても組織にとっても不利益であり、制度の目的である「職業生活の充実」や「雇用の安定」とは逆の結果を生む。	今回の改正内容は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、船員を雇用する事業主に対する就活セクハラ防止措置の対象者を明確化するとともに、関係省令の規定整備を行うものです。 頂いたご意見は、今回の改正内容に関するものではないため今後の制度運用の参考とさせていただきます。
---	---	---

	また、性別による均等配置を重視しすぎると、体力に優れた女性が本来活躍できる現場から外される、体力の乏しい男性が無理に現場へ配置されるなど、個人の能力を正しく評価しない不公平が生じる。これは、性別による差別とは逆方向の不公平であり、いずれも「個人の能力を正しく評価する」という本来の平等の理念から逸脱している。 本来の平等とは、全員に同じものを与えることではなく、個人が最大限力を発揮できる環境を整えることである。性別ではなく、個人の能力・適性・希望を基準に配置することが、労働者の安全確保、組織の効率化、職業生活の充実につながる。国土交通省が所管する分野は、特に安全性が重要であり、形式的な均等よりも、実質的な公平を重視することが不可欠である。 今回の省令整備においても、労働施策法の理念を尊重しつつ、現場の実態や安全性を踏まえた運用が求められる。性別による均等配置を目的化するのではなく、個人の能力を正しく評価し、適材適所の配置を行うことが、制度の目的を達成するために最も重要である。形式的な平等が、結果として不平等や安全性の低下を招くことのないよう、制度の運用において十分な配慮をお願いしたい。 以上の観点から、今回の省令整備にあたり、性別による形式的な均等ではなく、個人の能力に基づく公平な配置を重視し、現場の安全性と労働者の職業生活の充実が確保されるよう、慎重な制度運用を求める。 以上	
7	2（1）に記載の2類型を「求職者に類する者」とする理由を明らかにすべき。これらの類型はどのように求職者に類似しており、また、求職者と同様の措置の対象とする必要性はどのようなものなのか。 また「採用に資する活動」の具体的な内容を明らかにすべき。 以上の点が明らかにならなければ反対します。	2（1）に記載の2類型（「事業主の実施する船員の採用に資する活動に参加する者」及び「乗船実習、操船実習その他の実習を受ける者」）については、いずれも改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第37条第1項の規定による読替え後の第13条第1項における「求職者」には該当しないものの、将来的に船員として就業することを目的として事業主と接点を持つ者であり、事業主との関係において求職者と同様の立場に置かれ得ることから、「求職者その他これに類する者」として位置付けるものです。 「採用に資する活動」については、例えば本選考前に行われる海運会社等の説明会等を想定しています。