

■ 第 66 回トラック部会・分科会

単組名；川崎運送労働組合

参加者；橋本副執行委員長 照井書記長 相田執行委員

日 時；平成 28 年 10 月 2 日（日）14：00 ～ 3 日（月）11：00

会 場；栃木県那須郡「ホテルサンバレー那須」

全国より 25 単組 52 名、運輸労連本部 4 名、計 56 名の参加で行われました。神奈川県連からも日通川崎運輸労組、日通湘南物流労組と私共川崎運送労組の 3 組合が参加しました。

事前に第 1 分散会座長の任を要請されていましたが、会議前に全国の労働組合の要職を務める皆様の前にあるとかなり緊張していましたが、隣に座る第 2 分散会の SBS ロジコム労組 矢島執行委員長が気さくに声をかけていただいたので、少しは落ち着いて？座長挨拶を出来ました。

第 1 分散会では、「労働政策課題」がテーマになっていましたが、運輸労連本部 武井書記次長より「フリートークで」と言われ、労働政策は気にしないで分散会を進めました。その中で「時短」と「有給の取得状況」の 2 点を中心に意見交換を行いました。

「時短」はコンプライアンスを荷主企業も重要視する傾向がみられ、有料道の使用、業務の見直し、1 つしか運べない物を梱包の工夫で 2 つ運べ時短につながったなどの例が挙がり、現場と荷主のコミュニケーションが取れているところでは業務改善も図りやすいが、時短が進まない例として「生活の為に残業をする」ことが上がり、働く側の意識、賃金体系の見直し、運行計画、労務管理の重要性を再確認しました。

この話の中で、「事務職の賃金はドライバーに比べ低い」との意見があり、事務職の長時間労働、生活残業を助長する要因となっている。また会社の考え方が如実に出ていて、やらないところは「40H、42H 以上の残業はやらせない」。やる所では「フリ

ーな状態」と 2 極化しているように見受けられます。すでに事務職の賃金体系、手当の拡充に取り組んでいる単組もありました。



私の席は左から 2 番目。真ん中に矢島委員長

「有給の取得状況」でも各単組で大きな差がありました。やはりコンプライアンスを重視する荷主や会社の対応で、「有給は自由にとれる」とする単組もあれば、「休みを取ると犯罪者扱いされる」という単組もありました。

有給の使い方の話で「親の介護にあてる」との意見から、「有給日数が足りなくて結果退職をしてしまった」例が挙がりました。この点に対し、労働組合は何ができるのか？どこまでできるのか？単組の中でも真剣に議論する課題と認識しました。

また、よく言われる子育て世代に賃金を手厚くし 50 歳代からは横ばい、もしくはダウンというのが一般的な賃金カーブですが、「親の介護」は 50 歳代から多くなり、介護には肉体的、精神的、そしてお金がかかります。このことを考えますと、果たしてこの賃金カーブは本当に正しいのかという、一石を投げられました。

「時短」「有給の取得」の問題は、業界の最大の懸案事項ともいえる「労働力不足」が大きな要因として挙げられます。なぜ人が来ないか？今更ではありませんが、この業界を魅力ある産業としなければなりません。これは運輸産業というひとくくりでなく、現場ごとに違う業態で目指す方向はそれぞれ。そこにいる方々が問題意識を高めて、労働運動の強化につなげていくスパイラルが出来ればいい。今回の討議の中で、そんなことを期待させる事例が紹介されました。

日通宇都宮運輸労組 山舘執行委員長より「業務改善を行い、上がった利益を一時金でなく賃金フレームに載せていく話に、会社側が乗りつつある」と報告をいただきました。

現場の業務改善の一例として「時間になったら開ける倉庫のシャッターを以前は6人で開けていたが、そんなのは2人でいい」として、4人分の時間削減をしたというものでした。

小さなことの積み上げが、業務のスリム化となり、結果それが自分のところへ帰ってくるモデルケースになるのではないか。この取り組みに大きな可能性を感じます。いつか良い報告を聞けることを期待しています。



押山書記長 夕食の挨拶



乾杯！



矢島さん、押山さん、小倉さん

夕食時には座長ということもあり、分不相応であるにも関わらず上座に座らせて戴きました。本来、普段からのご厚意に対し私から挨拶へ回らなければならぬところ、多くの方に来ていただくこととなってしまいました。大変申し訳なく想っています。

部屋に戻っても他の単組の方とも意見交換を行い、「いつか単組同士の交流会が出来たらいいですね」など地域を超えた労働運動も、数が多くなければいいのかなあと感じました。

第2、第3分散会は2日目の全体会議で報告を受けました。そちらは機関誌等でご確認ください。

2日目は、厚生労働省労働基準局総務課 過労死等防止対策推進室 栗尾課長補佐を講師として招き、「過労死ゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」をテーマに、講演していただきました。

講演は主に「過労死等の防止の取り組み」「過労死等の現状」「パンフレット、広告などを使っての啓発運動」でした。単組に直接関与してくるものでは「メンタルヘルスケア」で、悩んでいる方のサインを見逃さない呼びかけをしていました。

この講演の中で、お父さんを過労死で亡くされた、当時小学1年生の子が書いた「僕の夢」という詩が紹介されました。中身には触れませんが、個人的には「なんで一人の人が仕事でこんなにも追い詰められてしまうのか?」。適当な面がやや多い私には、責任感が強すぎて残念な結果となってしまったこの件には、やるせない想いが心に残りました。



左に川崎運送労働組合 相田 奥に橋本

第66回トラック部会・分科会2日間を通しお世話になった皆様に、この場を借りて感謝を伝えさせていただきます。

第2分散会 SBS ロジコム労組 矢島執行委員長、第3分散会太平洋陸送労組 小椋執行委員長の御二方は大変場馴れしてしまっていて、その余裕に支えられ何とか大任を果たせました。感謝申し上げます。

また、第1分散会に参加された各単組の方には不慣れな座長にお付き合いいただき、ありがとうございました。

運輸労連本部 世永副執行委員長、三瓶書記次長、武井書記次長、浅井副部長には会の運営に尽力いただき、ありがとうございました。特に武井書記次長には第1分散会を担当いただきました。つたない座長をフォローしていただいたこと、大変感謝しています。

最後になりますが、全体座長で分科会をまとめていただいた栃木県北運輸労組 押山書記長が定年ということもあり、トラック部会はこの会で卒業となりました。

個人的にも昨年行われた広島県でのトラック部会で同室となったこともあり、数々の体験を聞かせてもらいました。物腰の柔らかい人柄にしっかりとした知識。労働組合で役員をするということは?の問いの一つの解を見るようでした。

もしかしたら・・・(単組の中で特別何某がつけばまた参加できるかも)があるらしいですが、長い労働運動お疲れ様でした。そして、本当にありがとうございました。

川崎運送労働組合 書記長 照井良知

出席者から (感想)

10月2日～3日に、第66回トラック部会・分科会に参加して、第3分散会に出席しました。分散会のテーマは組織課題でしたが、テーマにとらわれず、様々な課題に対して意見が出ていました。

大手労組の出席は無く、中小の労組だけの参加だったので、身近な問題として考えさせられました。

やはり、どの会社も長時間労働の問題があるが、自社努力だけではどうしようもなく、荷主も含めた問題として改善しなければ現状打破出来ないと感じました。また、高速道路のSA・PAでの駐車スペースの絶対数不足により駐車出来ない問題は、国をあげて取り組まなければならない問題だと思いました。

駐車出来ないトラックが、駐停車禁止区域に駐車することは、大事故に繋がる恐れがあるため、緊急改善事項として取り組んで欲しいと思いました。

今回の会合は、運輸業界の抱えている諸問題を、改めて考えさせられました。

様々な問題に対し、条件的に保護されている大手より、不遇の中、日々業務している中小のこのような会合は、もっともっと開かれるべきだと強く思いました。大手よりも中小、大都市圏よりも地方の方が、問題が深刻です。運輸業界の抱えている諸問題が、早急に改善しなければ、魅力ある産業として認識されず、今後更なる人材不足が解決されなければ、作業者の高齢化は止められないと思いました。

日通湘南物流労働組合 井上 勝利

10月2日～3日に栃木県那須塩原で全国から集まった中小単組の代表が意見を出し合った。

1日目、自己紹介のあと三つの分散会わかれにてテーマに沿って討議した。私の参加した第二分散会は「産業政策」がテーマであった。ETC2.0について話がでたが四国運輸、臼杵運送、北勢運送などは取付が進んでいると報告があったが他の単組からは聞かれなかった。長距離による継続運行が関係している単組は積極的であるが近距離の単組はETCにかかる投資が組合員への負担になるという考えのところが多い感じがした。座長でもある。SBSの矢島委員長からも突き詰めると賃金、人材不足にぶち当たってしまうと話があったが、運送契約の多層構造が規制されない限り適正運賃の収受は中小単組には頭の痛い話である。例として韓国では二次下請けまでと規制されているとのこと、日本もある程度規制が入らないとドライバーが人並みの賃金を貰うのは難しいのではないかと考えさせられた。

日通川崎運輸労働組合 中島 直樹

第一分散会

時短、有休休暇について、

時短や有休休暇の取り方の違いが各単組では違いがある。半休などいろいろな話しが上がり、例えば、8時間の休息時間が半休になっているグレーな会社もある。中小企業に対する荷主さんの扱いが悪いのか大手企業ばかりが効率の良い仕事をしていて荷待ち時間が多い所は中小企業がやる時間的に延び超勤なり悪循環でその流れは全国同じに感じた。大手企業は時短も進み休みも多い、賃金も良い組織的にワークライフバランスも出来ている。

自分たち系列会社は、お客さんは日〇通運さんで営業権も有りませんが、本体さんと中々同じ様に時短が出来ない、有休が取れないと言う問題も有りますが、組織としてそこを改善して賃上げ時短の交渉を会社と協議して進めて行きたい。

日通川崎運輸労働組合 金澤 薫