

第49回 運輸問題研究集会

日時 2019年10月16日(水)～17日(木)

場所 越後湯沢 NASPA ニューオータニ

出席者 川崎運送＝阿部・橋本

楠原輸送＝秋田谷・中井

日通川崎運輸＝中島

SBSFS＝氏田・田中

日新＝名張

ヤマト横浜＝高橋・桑原・鈴木

ヤマト厚木＝今井・阿部・田巻

県連＝高橋

運輸労連は、新潟県『NASPA ニューオータニ』にて『第49回運輸問題研究集会』を開催し、全国からの仲間、296人が出席しました。神奈川県連より15人が出席しました。

今回の講演は『労働法社会保障方の観点から考える副業・兼業の課題』、『正規と非正規の労働条件格差の是正』という二つの講演がおこなわれました。

第1講演 『労働法・社会保障法の観点からかんがえる副業・兼業の課題』

四天王寺大学 非常勤講師 雨夜 真規子 氏

副業については様々な形(考え方)がある。法律関係は労働基準法・労働保険法・労働契約法・厚生年金保険法・健康保険法・労働安全衛生法・雇用保険法に関わってくる。

労働基準法38条1項には、『労働時間は、事業場を異にする場合においても労働時間に関する規定の適用については通算するとなっている。』

法の解釈として行政通 昭和23年5月14

日基発769号により、事業場を異とする場合とは、事業主を異にする場合も含むとしているが、『副業・兼業の場合の労働時間管理のあり方に関する検討会』にて、労基法38条の規定を削除。事業主ごとに上限規制を適用。各事業主の法定労働時間を超えた分だけ割増賃金の支払いが必要。との報告。しかし、これらが実現した場合、過労死ラインを超える長時間労働となることや、労働者の健康管理責任がどちらにあるのか？

また、労災保険法から見た問題点は、算定事由の発生した事業場で支払われた賃金が算定基準になっているので、賃金の低い方で労災事由となった場合、所得が通算されないことから、自身の生活が脅かされるリスクを持っている。諸外国の実例や裁判例から見ると労災保険法の整備が必要。

今後の方向性として、①長時間労働に起因する疾病・負傷の防止。②使用者が負う労働者の健康管理・安全の管理責任を明確化 とするならば、労働時間を通算して上限規制を設けるべき。とまとめている。



第2講演 『正規・非正規の労働条件格差の是正 について』

東京共同法律事務所 弁護士 宮里 邦雄 氏

労働契約法 20 条とは、有期労働契約者と無期契約労働者の間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、その不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇をもとめている規定。



ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の判決から、労働契約法 20 条に照らし最高裁の判例から、①定年後、再雇用者も 20 条の適用が受けられる。②賞与については、不支給は不合理。正社員の 60% を下回る不支給の場合も不合理。③退職金の不支給は不合理。

労働組合の取り組み

①労働条件の格差について調査が必要。②定年後も含めた各種手当や諸条件の不合理性の有無の検証。その上、労働組合から労働契約法 20 条を持って、団体交渉に臨んでいただきたい。

企業は、違反と知りつつも自等から進んで行わない。組合にて要求にあげるべき、是非、提起をしていただきたい。と述べました。

小畑中央書記長より、「明日の分科会での問題提起がされ、活発な議論をお願いしたい」と述べました。

第1講演 レポート 丸全昭和運輸労働組合 中央執行委員長 萩原 和彦

副業・兼業促進の方針が政府から提示されたものの、法制度面での整備が不十分である中、企業が副業・兼業容認を進めるにあたってリスクがまだまだ多いことを研修で理解しました。

現在、副業・兼業を全面禁止している企業のうち7割が、今後も引き続き全面禁止という方針を表明しています。「従業員の過重労働に繋がるから」「自社の業務に専念してもらいたから」「疲労による業務効率の低下が懸念されるから」が特に多く、次いで「情報漏洩のリスクがあるから」「労務管理等の事務管理が煩雑になるから」が挙げられているようです。

これらは法律の側面からも企業が負うリスクが大きいものであり、企業としては法的リスクを十分に理解した上で必要な管理を徹底すべきです。

例えば、副業・兼業を容認するとしても、容認の在り方を工夫するなどである。具体的には、労働時間管理について、企業側で通算の労働時間を把握し、過重労働になっていないかをチェックするために「従業員から副業・兼業として労働した時間を明確に申告してもらおう」「週何時間までの副業・兼業であれば容認する」といった条件を設けるなど考えなくてはなりません。また「約束した労働時間は超えない」「職務専念する」「秘密保持する」といった内容について、事前に誓約書を締結することも有効ではないかと感じました。

第1講演 レポート 日新労働組合 中央執行委員長 名張 徳亮

第1講演は京都大学大学院、人間・環境学研究科 博士後期課程、社会保険労務士、四天王寺 非常勤講師の雨夜真規子氏より「労働法・社会保障法の観点から考える副業・兼業の課題」としてご講演頂いた。

まず、副業・兼業については法律で具体的に明文化されたものではなく、各人の捉え方によって変わってくるとされる。考えるパターンとしては、メイン（本業）となるA社でフルタイム働き、就業時間外にB社で働くパターンと、もう一つはいくつもの仕事を掛け持ちしているパターンだが、これについては個人事業主に近いイメージを受ける。労働組合として考えなければならないのは前者のパターンであるが、組合員の生活や健康面について配慮することも大事であるが、会社側へのリスクも考えなければならない。ルールをしっかりと把握しない中で身勝手な一人の行動が、他の組合員やその家族に対して多大なる影響を与えかねない事にもなる。そもそも副業・兼業をしなくてもゆとりある生活ができる給料や社会保障があればこういう問題にはならないだろう。

また昨今、副業・兼業がクローズアップされてきた理由として、①人手不足 ②著しい長寿化、人生100年時代 ③正社員年収の伸びの縮小 ④非正規雇用の拡大があげられた。これらの理由全てが働き方改革の根本と繋がってくる。安倍内閣が一億総活躍など聞こえの良いフレーズで進めているのが、副業・兼業でもある。国として長時間労働の問題や年金2000万円不足問題を個人に押し付け、国としては面倒見きれないとしている。

まさに自分たちの生活は自分たちで守ることが求められており、国も企業も守ってくれない時代になっている。そんな時代にあって労働組合だけはそうであってはならない。今だからこそ労働組合は原点に立ち返った取り組みが求められているのだと改めて考える良い機会となった。

運輸労連神奈川は、ドライバーの副業兼業については、休憩休息のための時間確保と状況の把握が困難となる恐れがあることから、「させない、受け入れない」という基本スタンスをとっている。私たちが働くトラック運輸産業は労働集約型であり、拘束時間が長いのが特徴である。そういった産業で働く労働者については、副業・兼業の話よりも産別としての最低賃金をしっかりと確立し、全体の年収をおし上げる必要があると考える。

日本の国際競争力を考えることよりも自分たちの生活を守る方が大事なことだ。

第1講演 レポート 川崎運送労働組合 執行委員長 阿部 健次郎

雨夜 真規子(京都大学大学院 人間・環境学研究科 博士後期課程、社会保険労務士、四天王寺大学 非常勤講師)氏より「労働法・社会保障法の観点から考える副業・兼業の課題」について講演されました。

まず、労働法や社会保障法のさまざまな法律の観点から、今騒がれている、副業や兼業について考えたいと思います。その前に、皆様と認識を共有しなくてはならない、それは「副業・兼業」と言う言葉です、この言葉は法律などで決まっている意味を示すのではないので、受ける人により多少の認識にズレがあると言う事を含めて、2つのパターンで比べたいと思います。

- ①本業フルタイムと副業で2時間とか3時間働く場合
- ②全職種3時間3時間3時間など、本業を持たず副業を兼業する場合、本業をしていて、プログラミング等の手伝いの様なフリーランス的な場合は、話が複雑になり、また違った論点が出てきますので、今回は想定しないで勧めます。

雇用契約に基づいた観点から、副業・兼業について。なぜ今、副業・兼業なのか？

- ①労働力不足
- ②人生100年時代
- ③正社員年収の伸び悩み
- ④非正規労働者の増加 以上、これら4点が理由と考えられています。

2018年1月に厚生労働省はモデル就業規則を改定「副業・兼業の促進に関するガイドライン」として

- ①「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除→副業・兼業の規定を新設
- ②「事前に会社に届け出を行うものとする」との条文を入れて「届け出制」で副業・兼業を原則認める
- ③一方で、労務提供上の支障がある場合や、企業秘密が漏洩する恐れがある場合など、会社が副業・兼業を禁じたり制限できる

このような規定も入れ、副業・兼業を奨励した感じで進められています。

これらを前提として労働基準法38条1項を元に、行政通達を考えると、企業にとって面倒な事が増える現実の為、多くの企業は①副業・兼業先に「雇用」を認めていない②労働時間通算の問題が生じないように、本業、副業・兼業の通算した労働時間が法定労働時間内となるような副業・兼業しか認めていない

しかし「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」において、副業・兼業を肯定した会議も進められており、実現したら本業と副業を合わせて、過労死ラインを超える長時間労働が可能になり、本業、副業の企業責任が不明確になり、慎重や議論が必要です。

第2講演 レポート 川崎運送労働組合 執行委員長 阿部 健次郎

宮里 邦雄(東京共同法律事務所 弁護士)氏より

「正規と非正規の労働条件格差の是正—労働法20条をめぐる判例動向と新パート・有期労働法—」について講演されました。

正規と非正規の労働条件格差処遇に対して「法的に規制をかけていくのか」あるいは「労働組合として、どう取り組むのか」大きく分けて4点。

第1 労契法 20 条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」(2013 年 4 月施行)について

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件の相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容と当該業務に伴う責任の程度、当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

第2 労働契約法 20 条をめぐる最高裁判決

二つの最高裁判決ーハマキョウレックス事件・長澤運輸事件判決(2018 年 6 月 1 日)から、両判決の判断のポイントとその意義

個々の賃金項目・労働条件の趣旨・目的は何か、という点が不合理か否かを判断するキーポイントとなる。

その他の事情について、職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定されないこと。

- ① 労使間の交渉経緯や労使の合意がその他の事情として、考慮される
- ② 長澤運輸事件判決は、その他の事情として、定年後有期の特有の事情を重視し、精勤手当を除き不合理性を否定した
- ③ 定年後再雇用の有期労働契約にも労契法 20 条が適用されることが確認されたことは、同一労働であっても、定年後再雇用の賃金切り下げが広く行われている現状下で、その不合理を検証し、労使双方に格差是正を促す重要な契機となる。

第3 「同一労働同一賃金」への立法改正による新たな立法対応ー2つのアプローチ

パート・有期労働法の制定(2020.4 施行、中小企業 2021.4 施行)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート法)を短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関連する法律(パート・有期労働法)に改め、パートと有期共通ルールを整備する。新法施行に伴い、労働契約法 20 条は廃止される。

労働派遣法の改正(2020.4 施行、中小企業は 2021.4 施行)

派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇ルールを適用し、一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定を締結した場合には、当該労使協定による待遇を、行う。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等(基本給、賞与、通勤手当、給食手当、精勤手当、その他の処遇)に関する指針(H30.12.28 厚労省告示第 430 号)

第4 非正規労働者と正規労働者の労働条件格差を是非する取り組み

非正規労働者の増加と格差の拡大・固定化、非正規労働者がおかれている状況、格差是正に向けての労働組合の取り組み、立法と労働運動について講義されました。

最後に「労働組合が減少している中で、非正規が増加しているだけの問題ではなく、正規と非正規は日本の労働問題の焦点に繋がって来ていると共に、どのように労働組合が関わっていけるかが、求められます。」と締められました。

第1分科会 レポート 丸全昭和運輸労働組合 中央書記長 浅井 義昭

座長：狩屋副委員長、重村副委員長
問題提起：文山書記次長、武井書記次長
中執：吉田中執、片山中執、川元中執、河野中執
参加者：90名余

・座長開会あいさつ

直近の台風被害についてのお見舞いと災害時こそ物流の重要性は高まることなどを話された。

- ・自己紹介 参加者全員が簡単な自己紹介
- ・資料説明

文山書記次長から討議テーマの改善基準告示の総労働時間の短縮と同一労働同一賃金の確立の資料が説明された。特に長時間労働を遠因とする脳・心臓疾患に対する資料が多く、その他としては同一労働同一賃金の具体的なガイドラインとハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の判例についても説明された。

・発言について

座長：長時間労働の常態化と労災等による脳心臓疾患の現状を鑑みるに、賃金は命の対価と言えるのではないかと。

北海道地連：農産物中心の仕事では年間平均した仕事がないので、変形労働時間制を導入し、部所ごとに管理し、残業は減少しつつある。同一労働同一賃金については、実際は手つかずではあるが、準社員の処遇改善をはかっている。

全日通労組：突発的な事はあるが、現状では改善基準告示を守っている。作業契約の段階で時間短縮は織り込み済みである。長時間勤務減少に伴う賃金ダウンを危惧する声があり、所定内賃金アップをはかり魅力ある会社を目指していく。

ヤマト運輸労組：総労働時間短縮対策として、eコマースによる夜間配達増に対処するために、4～6時間勤務者を増やしシフト制を確立したり、朝の配達用積み込みをドライバー以外で行っている。計画年休対策では、記念日休暇や一週間連続休を導入している。管理者複数体制などの対策も行ってきたが、時短にのみ重点を置いたために歪が生じていることもある。今後は受付時間改定や再配達改定を行っていく。

石川県連：29告示を守れていない単組がある。朝夕の積み込み、積み下ろしを作業として分離して時短につなげている。手待ち時間の短縮が課題である。

武蔵貨物労組：残業時間は月60時間以下になっている。

山梨名鉄労組：29 告示には昨年から取り組んでいる。デジタコで勤怠管理をし、昨年春闘では時短に対する固定給部分の引き上げをした。同一労働同一賃金にはすでに対応しクリアしている。

キャレージ労組：新聞輸送の特性上拘束時間は短い。同一労働同一賃金対策として正社員は採用せずに処遇差のある地域社員を採用しているので同一になるのが低処遇になるのではないかと不安視している。

Toll Japan 労組：29 告示は守れている。4 時間連続運転について休憩場所の確保に苦慮している。東京、大阪から 21:00 発では愛知、静岡での休憩場所が少ない。変形労働時間では繁忙月是对応が難しいがモーダルシフト、ドッキング運行、荷役分離、土曜集配中止（40%の店社で実施）などを行い、時短に理解の無い荷主とは取引中止も視野に入れている。2016 春闘から固定部分の底上げに注力してきたが、総論では合意しているものの各論では労使で差がある。（賃金改定等）

同一労働同一賃金は報告できる段階にない。

日通東京西労組：残業時間については守れているが年休取得は進んでいない。同一労働同一賃金では人件費が増大するので料金改定が必要ではないか？

JR 西日本労組：過労死防止にはインターバルが有効だと考えている。

ここで質問が投げかけられた。「インターバルについて」

ヤマト運輸労組：労連本部指導方針では 8 時間としているが、10 時間としている。29 告示改正の年間総拘束時間 3300 時間に向けて連合方針のインターバル 11 時間への取り組みを強化されたい。

休憩を挟んで同一労働同一賃金を主要テーマに再開

秋田県連：65 歳定年にしているところでも 63 歳以降の処遇を定年再雇用とするように主張する会社がある。仕事内容を考慮するとは言うものの、繁忙期には無理であり、基本給や一時金を下げるのでは均等な処遇とは言えず、定年延長であれば正社員規定を守らせる必要があると考えている。

日立物流労組：同一労働同一賃金に向けた見直しを順次進めている。福利厚生面で介護等による時短勤務者へのフレックスタイム制や休暇制度を統一することで不合理の是正をはかっている。パートナー社員やシニア社員は非組ではあるが労使でチェックする必要があると考えている。

ここで再度質問が投げかけられた。「土曜日集配について」

S ラインギフ労組：土曜集配は平日の 25%程度の売り上げしかないので、出荷量の少ない荷主は中止している。対応は各部所に任せている。

愛知陸運労組：同じように土曜集配は 25%程度の売り上げしかないので中止したいが、荷主からの全面撤退を危惧してもいる。

この後は様々な単組・地連都府県連から、同一労働同一賃金だけではなく、時間短縮や単組が抱える様々な問題（労使関係や人材不足、定年延長の問題点、標準運賃からの最低賃金算出）について意見百出であった。

武井書記次長：時短促進による賃金低下を抑制するためには取引環境の改善が必要条件であり、国土交通省では売り上げに占める人件費の比率を精査しているようであり、全ト協とも物流が止まるとの危機感は共有しているので賃金の底上げを主張していく。運輸産業は他産業に比べて2割長時間労働で2割低賃金では若い世代が入ってこない。

感想：一口に長時間労働是正と言っても、運輸業界では仕事内容が千差万別で共通した有効な対策がないのが現状であり、同一労働同一賃金や定年延長に対しては、企業規模で大手と中小では明らかに対応に差が生じている。しかしながら、法令順守を前提に賃金のみならずあらゆる処遇の改善をはかり、「働きたい会社」「働き続けたい会社」を目指し「魅力ある産業」にならなければ、人材の確保は困難であり、結果として長時間労働の是正が不可能になると考えます。意見百出ではありましたが、運輸労連からは働き方改革への対策の成功事例の発信と水平展開をお願いしたいものであります。

第1分科会 レポート 川崎運送労働組合 副執行委員長 橋本 隆

開会、座長の狩屋副委員長と重村副委員長の挨拶から会議が始まりました。

第1分科会出席者の自己紹介をしました。

はじめに時間外労働の上限規制が始まるなど「働き方改革」の取り組みが進められる中、各運送会社は時間短縮に苦慮しているようで、名鉄山梨では荷主との話し合いで、長距離をやめて近県の輸送を始め1ヶ月293時間を263時間の短縮に、取り組んでいるそうです。

北海道地連の北見通運は1パターンの変動出勤制を取り、時間短縮に取り組んでいるそうです。時間短縮によって賃金の低下につながり、残響ありきの給料体系の早急な改善が求められるのではないのでしょうか。

年間3300時間以内の総拘束時間への取り組みは大手運送会社と中小の運送会社の取り組み方に、温度差が感じられました。

同一労働同一賃金の確立に向けて、労使の話し合いをしていますが、なかなか進まないようです。丸全昭和運輸では、調査中で障害者の雇用を進めているが、賃金が低いとの事です。三重県連は、パートの仕事の明確化、フルタイムパートの正社員化を求めているそうです。

同一労働同一賃金の確立は、やはり大手運送会社と中小の運送会社の取り組み方に、温度差があるのではないのでしょうか。

第1分科会に出席して大変勉強になり、働き方改革に向けて、積極的に取り組んで行きたいと思えます。

第2分科会 レポート ヤマト運輸労働組合厚木支部 書記長 田巻 重雄

「当面する政策課題への対応について」

討議課題

1. 改正貨物自動車事業法、自動車運送業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画への対応

- ① 「荷主対策の深度化」に関連する部分の施行に伴い、会社から荷主（元請事業者も含まれる）に対して具体的な協力要請等が行われていますか。
- ② 元請事業者が「荷主」として遵守すべき事項への対応はされていますか。
- ③ 発荷主・着荷主・運送事業者による商慣行（無理な運行、長時間にわたる荷待・荷卸し、契約にない付帯作業など）の見直しや適正運賃・料金収受に向けた取り組み（付帯作業料金の明確化、高速道路賞金の収受など）はすすんでいますか。
- ④ 車両総重量8トン以上または最大積載量5トン以上のトラックに乗務した場合の荷待ち時間や荷役作業等に関する事項の乗務記録への記載が義務付けられましたが、実施していますか。

上記について各社が抱えている問題として

○荷主との関係性について

- ・低単価・低運賃（昔の過積載が当たり前だった時代の名残が残ってしまっている。結果的に低賃金に繋がってしまい。人が集まらなくなっている。

○週休2日制の実現に向けての取り組み。

- ・会社から荷主様への交渉
- ・荷主も土日が休みになることによって週休2日を実現できた

○荷待ち時間については

- ・会社を通じて2時間を目処に料金を請求
- ・チャート紙を根拠に荷待ち時間の明確化

まだまだ問題が多く、法改正も含めて業界全体が一丸となって取り組みをしてかなければ慢性的な人手不足や労働環境の改善には向かっていけないと感じた。

2. 副業・兼業

- ⑤ 就業規則や労働協約で副業・兼業を認めていますか。あるいは会社から、副業・兼業を認める就業規則や労働協約改定の要請はありますか。
- ⑥ 会社の関係会社でのアルバイト等を斡旋している状況が見受けられますか。あるいは、以前は斡旋していたが取りやめたというケースはありますか。

上記内容については

○兼業・副業について

- ・各加盟単組から聞き取り調査をしたがほとんどは認めていないとのことだった。実態として組合員の健康面や休業補償の問題、社会保険の問題、そして情報漏洩の観点から認められない。との見解が多かった。
- ・家計の問題、現在の不況を考えると副業・兼業の需要があるのはたしかだが、業界として副業後にまた運行業務を行うと考えると安全面に大きく不安が残る。やはりこの業界では副業・兼業は難しいと思われる。

- ・実際に副業で代行運転業務を行っていた会社が大きな事故を起こしてしまい、大きな賠償により倒産した例もあった。ここまで極端な例はまれであると思われるが、この一件によって周りの会社では副業は悪との認識が広がってきてしまっている。
- ・労働時間についても我々の業界では本業で長くなってきてしまっている。その状態で副業の労働時間が増えてしまうと社員の健康面に悪影響を及ぼす可能性が高いため難しいと思う。

月例賃金が大きく目減りしていつている昨今、業界全体で考えていかないといけない問題であると認識した。しかし、大前提として労働者の健康面やコンプライアンス、そして最も大切な安全面についてまだまだ問題点が多く見受けられた。

労働時間が短くなっている分、賃金低下に直結しない仕組み作りや賃金の引き上げをすすめていかなければならない。やはり働く仲間の健康や命、そして輸送の安全面を最優先すると業界全体としては副業・兼業に関しては、今はまだ難しいと感じた。

第2分科会 レポート SBSフレイトサービス労働組合 中央執行委員 田中 良男

第2分科会は、「当面する政策課題への対応について」をテーマにした分科会で以下の2項目に分かれ行われました。

1. 「改正貨物自動車運送事業法・自動車運送業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画等への対応」
2. 「副業・兼業についての討議」が行われ、1項目では荷主との対応・対策が各単組より報告あり、集荷を第2・第4なし休日に、運賃の値上げ要請・長時間の待機時間の運賃請求（2時間以上）など勢力的な活動報告がされましたが、各地域の取り組みに関しては様々な事情・背景があるとはいえ、その違いの大きさを強く感じました。

2項目の副業・兼業では、全県連・全単組が認めていないと言う報告で、過去に事例があったとの事や事故などによる本業への損害・長時間労働での過労などが上げられましたが、その背景には労働時間制限による賃金の低下によるもので、運輸産業においては産業課題のひとつである一方、組織に属さない運送事業者に対しても規制を徹底する上で、運輸労連の組織内議員を通じて国政に運輸産業の抜本的な改善を訴える必要性は更に増したと感じました。

今後、行政や業界団体への働きかけをしていくにあたっては、現状認識と運輸業界の固定給部分の底上げが、必要不可欠と再認識された分科会でありました。

1 回生貨物自動車運送事業法、自動車運送業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画等への対応

討議課題

- ① 「荷主対策の深度化」に関連する部分の施行に伴い、会社から荷主（元請事業者も含まれる）に対して具体的な協力要請等が行われていますか。
- ② 元請事業者が「荷主」として遵守すべき事項への対応はされていますか。
- ③ 発荷主・着荷主・運送事業者による商慣行（無理な運行、長時間にわたる荷待ち・荷卸、契約に無い付帯作業など）の見直しや適性運賃・料金収受に向けた取り組み（付帯作業料金の明確化、高速道路料金の収受など）は進んでいますか。
- ④ 車両総重量8トン以上または最大積載量5トン以上のトラックに乗務した場合の荷待ち時間や荷役作業等に関する事項の乗務記録への記載が義務付けられましたが実施していますか。

報告

討議課題①に関する報告

- ・ほとんどの報告が会社からの荷主への要請がおこなわれていると報告がなされた。
完全週休二日制を目指して土曜日集荷をやめて、金曜日、翌週の月曜日発送に移行する様に荷主への要請をしている。（新潟運・日新・札幌・埼玉県連等）
- ・適正運賃収受に向けて取り組んでいる。土曜日の配送をやめて、荷主に残貨物を見せて現状把握をしてもらい理解を得ている。
値上げ交渉に応じてもらえない荷主からは撤退もしている。（丸全）

討議課題②に関する報告

- ・協力会社と月一に安全会議を行うなど情報の共有をしている。荷主に対して値上げ交渉をしているように協力会社からも値上げを言われて対応をしている。（日新・丸全）
- ・連続運転等も協力会社、本体の分け隔てなく管理している。（新潟運）

討議課題③に関する報告

- ・荷主である大手飲料メーカーからは荷待ち・荷降ろし待ちなどで請求をかけられるようになったが、毎日、協力会社20台、30台の手待ち情報を処理するのに時間がかかってしまっている。次の段階として料金を貰えるよりも待ち時間の無い運行が出来る様にしていきたい。（日通宇都宮）
- ・先日の災害時（台風19号）も荷主工場のラインを止められないと要請があり受けざるを得なかった。
- ・高速道路代・荷待ち時間（二時間）料金など、まだ口頭ではあるが進んでいる（太平洋陸送）（この報告に対して）
- ・災害時の計画運休をトラックも取り込まなくてはいけない。産別として推奨していきたいと豊田座長より発言がなされた。

討議課題④に関する報告

- ・乗務記録に関して準備段階であり、11月からの運用を予定している。（愛知陸送）
- ・運用しているがドライバーへの負担が増えている。（新潟運）
- ・タコメーターの提出ができない協力会社もいる。実態にあった指導をしたい。（日通宇都宮）

報告を受けて

世間の追い風を受けて適正運賃の収受、労働環境の整備に向けた取り組みが大手を中心に進んでいる報告が多く聞かれたが、中には

- ・荷待ち時間の対応が難しい、
- ・付帯作業について値上げ交渉をしていいものか？不安だ。
- ・人が足りない。人がこない。作業負担が増加している。などの報告もなされた。

討議課題

2 副業・兼業

- ①就業規則や労働協約で副業・兼業を認めていますか。あるいは、会社から、副業・兼業を認める就業規則や労働協約改定の要請はありますか。
- ②会社が関係会社でのアルバイト等を斡旋している状況が見受けられますか。あるいは、以前は斡旋していたが取りやめたというケースはありますか。

討議課題①に関する報告

- ・この課題に関しては、ほとんど就業規則の中に「副業を認めない」。「他に雇い入れたときは解雇」という一文が入っているという報告だった。しかし、一単組、「労使による暗黙の了解」で禁止という報告もあった。

討議課題②に関する報告

- ・この課題に関しても、ほとんどが斡旋などをした実態はないとの報告ばかりだったが、新潟運輸からの報告で配送業務が中心であるが引越作業も受けていて正社員がアルバイト扱いで業務に従事していた。管理者の認識が甘く暇なら引越作業を手伝ってという軽い考えから生まれたものらしいと報告があった。しかし、（大手以外の単組）からの報告の中には禁止されてはいるが、時間外上限規制のおかげで収入が減りアルバイト・副業をしたいという組合員の声が多く聞かれるとの報告も多くあった。
- ・他にも一日目の講義を受けて副業・兼業を進めているように感じた。運転手が業務終了後に寝ないで副業をして朝、出勤してきて業務に就くことなんかを考えるとゾッとする。先生の話は我々にはあっていない。考え方が違い過ぎるのではないか。などの発言も出た。

成田座長より

- ・運輸労連として健康・命を守る意味でも副業・兼業を認めない。大手を中心にではあるが、土曜日が休みになるなど荷主に対する国からの要請もあり動きが出ている。時間はかかるが、これからも働きかけていく。本日出していただいた意見・要望は執行委員会で話し合い。5年後、10年後を見据えた活動を進めていきたい。という言葉で締めくくられた。

○運研修の講義、討議課題を通じて働き方改革が骨抜きにされてしまうのではないかと危機感を持った。政府の推奨する副業などは経営者の考え方であり、働く者の考えとはかけ離れている。長時間労働の推奨のように感じる。時代の逆行である。組合活動を通じて注視していかなければと思います。

第3分科会 レポート 三菱電機ロジスティクス労働組合 中央執行委員 守谷 直樹

組織拡大と運動の強化に向けて

【課題提起】

2007年問題（段階の世代の退職）に対し、2005年よりダッシュシリーズを開始。組合員数も1997年にピークを向けたが、減少傾向。（2005年～取り組みにより現状維持）単組数も2001年をピークに減少。

毎年新規加盟はあるものの、新規加盟数より脱退組合数が上回る。

2005年より6年間ダッシュシリーズの取り組みを行ったが、目標6万人に対し、8056名の拡大は図られたが、企業統合・事業所統廃合・組合員減により1907名の減少。

新規に結成した組合は、結成自体は困難ではなく、どのように活動していくのか、また労連としてどのように支援していくのが難しい課題である。

また今後の社会においては、労使自治が重要かつ求められる事項である。労組のない企業は労使自治が成り立たない。

【受講内容】

(1) 「チャレンジ20」の総括と今後の取り組みについて

①成功事例・失敗事例

- ・団体交渉の成果や成果に対する組合員の評価
- ・組織結成後の会社による切り崩し等への対策

ヤマト：グループ会社の労組結成に成功（会社の理解があった）。組合費徴収に課題があったが、組合費分を賃上げ。

岩手：新規加盟無し。脱退2単組（うち1単組は会社清算）であったが、他県連への転籍によって、労連としての減無し。脱退防止対策は、県連としてオルグを実施。

秋田：県連に新規加盟の相談があった。結成にあたって主導者を支援。会社から組合結成の主導者に対し、不当労働行為（閑職への転換）等もあったが、連合アドバイザーの意見を参考に、最終的に組合を結成。（21名の組織化し、手当等の拡充が図れた。）組合費の徴収については、会社理解を得られず個別徴収し、会計が不透明になってしまった。

北海道：暖房手当の交渉を個別交渉しているが、産別として加盟組合と意見交換。組合員の高齢化によって解散等がある。地域柄、遠方は電話相談していたが、疎遠となり、脱退なってしまった。従業員の正社員化（組合員化）の推進。

宮城：処遇改善について、新規組合結成の要望があった。県連として勉強会を実施し、結

成に至ったが、会社組織変更によって最終的に脱退。

富山：組織数、組合員数ともに増。企業訪問を積極的に実施し、意見交換を行った。

オルガナイザーを設置し、20社程訪問。

千葉：他県連の活動を参考に活動。また重点活動地域を決め、集中的にオルグを実施した。

組織拡大とともに安全強化をアピール。今後の活動については検討中。

東京：パンフレットの作成。会社・組合に産別加入のメリットをアピール。

広島：組織拡大の研修会を実施するが、受講者人選（少数）をし、スピーディーに対応

出来なかった。天災（西日本豪雨）の影響もあり、研修会会場の手配に苦慮。間延びしてしまい、組合結成に失敗（延期）してしまった。

大阪：一時金交渉に府連で参加。粘り強い交渉を支援し、一時金の維持を図れた。

②脱退組合増加への対策

富山：組織強化を図った。人手不足はあるが、組織内での引継、座学等による勉強会を開催している。産別加入へのメリットを明確にする必要がある。

広島：会社統合により単組数減。

大阪：単組事情・組織統合により、減。組合員も減少し、役員のなり手も少ない。

活動も困難になってきている。各単組への支援や執行委員会の実施日の工夫等が必要。

トール：会社の切り崩しについては、もっと本部が介入すべきではないか。

→弁護士を交え、対応してきた。

③産別加入のメリット・魅力の発信内容

ヤマト：全労連からの勧誘がなくなったことがメリット。

岩手：地場・中小への交渉について県連からのアドバイス。

宮城：団体交渉時の会社対応の改善と運輸共済のメリット。

東京：会社との交渉で対等に交渉できる組合が多くなった。

広島：トラックターミナル等の廃業により、パンフレットの設置に苦慮。工夫が必要。

トール：産別加入のメリットも本部からアピールが必要かと思う。

→説明資料としてPPの活用を推進していく。運輸労連ホームページ記載内容の検討。

大阪：各単組が抱える課題を連絡会で共有。

(2) 「KAKUDAI 10ヵ年計画」の取り組みについて

①中央本部として地連・都府県連・単組と連携を図り、組織拡大を推進

SBS：買収先企業の労組が他産別に参加済みの場合、脱退・運輸労連への移行が困難。

愛知：会社によっては、産別加入に抵抗がある。

沖縄：推進活動のマンネリ化を感じる。

②中小地場を対象としたオルグ活動による新規加盟組合数の拡大・労働相談情報センター（労政事務所）への訪問

沖縄：日々2～3件の相談あり、情報提供を依頼。

③未組織関連企業・協力会社の組織化の現状と今後の進め方

全日通：ほぼ組織化はできているが、グループ内での他業種、地域性により全ての関連企業が組織化はできていない。買収先企業が他産別に加盟済み、業種が異なる場合もある。

ヤマト：グループ内での組織化に取り組んでいる。他業種でも労連に加盟し、経験を積んだ上で、産別加入は今後検討。

全新潟：関連企業に組織化を進めるが、進捗なし。

SBS：買収先の小規模企業の従業員を組織化。

愛知：企業訪問するも担当者が業務多忙で組織拡大に苦戦。

大阪：定期的な企業訪問を実施。

沖縄：企業訪問するも反応はイマイチ。

④契約社員等の組織化の現状と今後の進め方

ヤマト：無期雇用は組織化すべきとの指針が決定したが、進捗無し。オープンショップ制を取っているが、反対の社員もいる。

全新潟：パート・契約社員の組合員化を検討。（進捗無し）

大阪：現状はパート・契約社員の組合員化は困難であるとの意見が多い。

沖縄：人材の入れ替わりが激しい。フルタイムの組織化を図ったが、正社員の組織化にターゲットを絞り取り組み。

【受講での気づき点・感想】

- ・各県連、単組の取り組みに対し、労連本部の支援がもっと必要なのではないかと感じた。
「KAKUDAI 10 年」の組織拡大実績に対するインセンティブは推進すべきと考える。
- ・運輸業界の人手不足（組合員減）に対し、契約社員等の組織化の施策は理解するものの、抜本的に運輸業界の魅力を労使一体となってアピールすることも必要かと考える。
(人材が増えれば、組合員も必然的に増加するのではないか)