

第1分科会

(発言要旨)

働き方改革の前進に向けて

— 改善基準告示の総拘束時間の短縮と同一労働同一賃金の確立 —

働き方改革関連法と改正貨物自動車運送事業法。両法を「真に労働者のための法律」にするには、適切な運用がなされているかのチェックが欠かせません。それには労働組合の役割がますます重要になってきます。また、同一労働同一賃金については、60歳以降の雇用形態や賃金・労働条件など、多角的な取り組みが求められています。

座長／狩屋中央副執行委員長、重村中央副執行委員長

問題提起／文山中央書記次長、武井中央書記次長

中執／片山中央執行委員、川元中央執行委員、河野中央執行委員

改善基準告示の遵守状況

●月間・年間の総拘束時間は遵守しているものの、連続運転時間4時間以内についてはその限りではありません。現実問題として高速道路のSA・PAの空き状況によっては4時間をオーバーしてしまうケースも見られ、休憩場所の確保が非常に深刻な課題となっています。

●当社の場合はグループ内監査があり、改善基準告示の遵守が打ち出されています。そのため、会社は荷主に拘束時間の遵守に向けた理解と協力を求めています。

●東北方面から関東に向かう運行業務で改善基準告示違反が発生していることから、会社は日帰り運行や2日運行を、3日運行や4日運行に変更。その結果、却ってドライバーの身体への疲労や負担が増大した事例もあります。

●当社のメイン業務の1つであるチャーター便において、待機時間が発生しています。しかし、荷主の理解が得られ、待機料が収受できるようになりました。この待機料を原資に、総拘束時間の短縮を図りたい考えです。

●2018年に労働時間改善委員会を設置し、本格的に取り組みがスタート。問題のある運行を1つずつ抽出し、荷主に対して理解と協力を求め、改善を図りました。また貸切部門においては、長距離運行を廃止。近距離運行に転換した結果、改善基準告示の月293時間以内を達成しました。

新たな総拘束時間（年3300時間・月275時間以内）について

●10年前から無駄なコストを削減し、それによって捻出した原資を組合員に還元するという考え方で、繁忙期の労働時間は長く、閑散期は短くする変形労働時間を段階的に導入しています。その結果、年3300時間をオーバーしない総拘束時間を達成し、月間の時間外も60時間超は大幅に減少しました。

●業務効率の向上を図るべく、一連の作業内容を整理し、業務改善が必要であると認識しています。とくに手待ち時間の短縮が最も効果的であり、荷主との業務契約の段階で十分に検討する必要があると考えます。

●eコマース（電子商取引）の拡大により、当日便・夜間配送の指定が急増。現場では、20時以降の業務対応が常態化しています。そのため、体制確立を進める一方、シフト勤務の定着化を図っています。

●ドライバーの朝の荷積みと夕方の荷卸し作業をなくし、時間短縮を行ったとの報告を加盟組合から受けました。

●荷待ち時間の解消には、荷主の理解と協力が不可欠です。荷待ち時間・荷役時間の実態を把握するこ

とが今後の課題だと思えます。

- 残業時間は月 60 時間以内、拘束時間は 1 日 12 時間・最大 13 時間以内を目標として取り組んでおり、改善傾向にあります。また、13 時間を超えるケースについては、当該事業所に対して本社が指導することになっています。
- 当社の総拘束時間は年間 3 2 7 3 時間、1 ヶ月平均で約 2 7 2 時間を達成しています。ただ、年間の変形労働時間制を採用していることから 2 9 3 時間をオーバーする月もあり、課題と認識しています。
- 2 0 1 9 年からは新たに、月間の残業時間 42 時間未満を目標に設定。ドライバー職についても同様に取り組みを進めています。

賃金体系の整備

- 総労働時間の短縮が賃金水準の低下に直結してしまう問題については、基準内賃金のアップ、時間外割増率の見直しを会社に求めています。いずれにしても、総労働時間の短縮と賃金制度の見直しを同時に進めないと、若者や女性が集まる魅力ある企業にはならないと強く感じます。
- 2 0 1 7 春闘において月例賃金の増額を達成。その大半の原資を固定給部分の拡大に充ててきました。それでも、働き方改革や人材確保の観点から、現行の制度では不十分であり、さらなる労働時間の短縮が必要であると認識しています。
- 2 0 1 9 春闘交渉において、固定給の引き上げを勝ち取り、これまでの 3 割保障から、最大で約 5 割保障にまで引き上げることができました。
- 固定給部分を引き上げる場合、その原資の確保が最大の課題です。結局は適正運賃・料金の収受の問題に集約されると思えます。
- 改正事業法による標準運賃が、適正な金額になるかは未知数です。目安で構わないので、運輸労連として下限運賃を示していただけたらと思えます。

休日・休憩時間の取得と

インターバルの取り組み

- 年間 5 日の有給休暇取得の義務化には、繁忙期を避け、閑散期に計画的に取得することとしています。
- 1 日の労働時間が長いので、従来の計画年休 5 日に加え、記念日休暇 3 日という制度を新設しました。また、休憩時間については、連続 1 時間の確保を労使で確認しています。同時に、休憩施設の修繕・新設などの環境整備も進めています。
- 現時点ですでに、約 40% の支店が土曜日の集荷を中止しました。労働時間短縮において、一定の成果を確認しています。
- 配達先での待機時間・附帯作業に関する調査を実施。改善が必要と思われる顧客に対しては、改善要請を行っています。なお、進展が困難な場合は、取引停止も辞さない方向で進めています。
- 2 0 1 7 春闘の労使交渉において、組合員の健康維持の観点から、通勤時間を除いた 8 時間のインターバル制度を導入しました。通勤時間を加えると、実質的には約 10 時間となります。

同一労働同一賃金

- 数年前から、準社員の賃金手当を正社員水準にする取り組みを進めていますが、完全に同一労働同一賃金とは言い難い実態です。
- 人事制度の根本的な改定を行い、2 0 2 0 年 4 月からの同一労働同一賃金に対応する予定です。現在は、有期雇用・パートの業務内容や範囲、待遇などについて調査中です。

- 当社の非正規労働者の場合、通勤手当に関しては各自の契約内容に応じて支給の有無が生じており、今後の課題であると認識しています。労使協議を通じて、法改正への対応を検討しています。
- 同一労働同一賃金に関しては、パートに正社員の業務を任せているケースなどがあるため、まずは業務内容・範囲を明確化すべきだと考えます。
- 当社の非正規は、パート・期間社員・再雇用者の3つに分類されており、すべて非組合員です。期間社員に関しては、正社員化の方向で進んでおり、年2回の正社員登用制度を年4回に増やしました。
- 福利厚生については、正規・非正規一律です。年1回のインフルエンザ予防接種に対しては2000円の補助金を支給。人間ドックも本人負担が1万円で済むよう補助金を支給しています。
- 社宅利用に関する扱いは未整備です。またパート・アルバイトの病気休職制度も確立されていないため、今後の課題であると認識しています。
- 同一労働同一賃金については、政府が示したガイドラインに則り、不合理な格差が生じていないか現行規則を見直し、項目ごとのチェック体制を労使で準備している段階です。
- 同一労働同一賃金に関しては、非正規の組織化という課題を避けては通れないと思います。組合としても、非組合員の労働条件については、会社と踏み込んだ議論をしてきませんでした。関係法令の施行に向け、労働者全体のチェック機能を果たすべきだと強く感じています。

60歳以降の賃金・労働条件

- 65歳定年制は導入しているものの、賃金は60歳になった時点で30%カットされていました。これを2019春闘で、1年目は4%カット、その後は段階的に減額し、最終的には65歳で12%カットという協定を締結しました。また役職も63歳まで継続し、役職手当が支給されます。
- 定年再雇用者に関しては、それまでの賃金100%を支給する協定を会社と締結。一時金については、定年再雇用者だけでなくパートも含め労使で協定を締結し、今後について考えることとなっています。
- 定年は62歳に延長されました。賃金については、100%を支給すると年金の支給額が減額されるため、あえて20%カットした額を支給しています。一方、一時金は100%支給されます。
- 2018年に65歳定年制を導入したものの、63歳以降の働き方については、今なお会社と協議中です。会社は体力面での衰えを理由に、従来の再雇用者と同様の賃金の取り扱いを主張しています。しかし、繁忙期になると63歳以上でも体力的に過酷な業務に就かせており、組合としては65歳まで賃金・一時金とも、63歳以前と同じにするべきだと要求しています。

まとめ

我々の業界は、他産業に比べ「労働時間が2割長く、賃金が2割低い」、また労働人口の減少に加え、若者が集まらず深刻な要員不足が続くなど、多くの課題を抱える中、本分科会で議論を深めました。

改善基準告示の総拘束時間短縮と同一労働同一賃金の実現には、荷主との関係を一新させ、適正運賃・料金の収受による原資の確保が必要です。つまり、労働・産業政策の前進が前提条件として不可欠であり、個別企業内の労使だけでは解決できません。厚生労働省の労働政策審議会内に設置された作業部会において、改善基準告示の議論がいよいよ始まります。運輸労連もメンバーとして参加しますので、本日のご意見・ご報告を可能な限り反映していきたいと思っております。

第2分科会

(発言要旨)

当面する政策課題への対応について

4月1日に施行された改正事業法の取り組み状況や浸透度合い、問題点などについて論議。長時間労働の解消や適正運賃・料金收受の前提となる、荷主との対応などを中心に、不採算荷主との取引停止や、土曜日の集配中止などの事例が報告されました。また副業・兼業の問題では、安全・健康面などから断固反対とする一方で、賃金水準が上がらなければ趨勢は止められないとの見解も示されました。

座長／豊田中央副執行委員長、成田中央副執行委員長

問題提起／福本中央書記次長、大原中央書記次長、三瓶中央書記次長

中執／川村中央執行委員、丸山中央執行委員、笠谷中央執行委員、
萬田中央執行委員

荷主対策の深度化

- 当社は特積みがメインのため、荷主個々に運送契約を取っていくことが難しい状況です。それでも今後は、荷主との交渉の必要性を感じています。
- 現在、土曜日発送の荷物を金曜日に前倒し、もしくは月曜日発送に変更するよう荷主に要請しています。また、日祝祭日の配達がある事業所についても、荷主に対して改善要求を行っています。
- 当社の経営者は荷主企業の出身者です。運送業者の立場から見て、あまりに運賃が安いことがわかっていただけたようで、荷主に対して協力的に要請しています。現在、運賃の値上げ交渉に取り組んでいます。また産廃輸送については、役所の入札関係の案件ということもあり、運賃は値上げ傾向にあります。
- 業務の中心は特積みです。改正事業法の「荷主対策の深度化」が出される以前から業務の効率化を図るため、土曜・日曜日業務の見直しを進めています。ただ土曜日に関しては、午前中までの出荷であれば対応している状況です。
- 自然災害時における荷主の輸送対応が異なるのが実態です。中には自社の工場が被災していないことを理由に、被災地からの輸送を強要する荷主も。こうしたケースは法的強制力がない限り、こちらからの要請で解決できるとは思えません。

「荷主」としての元請事業者

- 協力会社に業務を依頼する際は、積日・納入日・貨物荷姿・重量・荷役の有無・運賃・決済期日・決済方法を記載した発注書を交付。また、初めて取引する顧客の場合、協力会社に積み場所・納入先の周辺地図や待機場所、構内ルールを提供しています。
- 協力会社とは月に一度のペースで、事業所ごとに安全会議を開催しています。協力会社は管理者が出席し、事故事例や法改正などの情報共有を図っています。
- 協力会社からは、すでに値上げの要請を受けています。しかし、顧客に転嫁できていないケースが多々あるのも事実です。働き方改革や労働力不足を逆転の発想で好機と捉え、各営業担当者が荷主に対して状況を説明しながら値上げ要請を行っています。なお、値上げに応じず採算の合わない業務については、取引停止も辞さないというスタンスで取り組んでいます。
- 委託する業務が多岐にわたっているので注意しています。とくに契約の書面化推進と、支払条件の適

正化に力を入れています。多層取引に関しては、委託する場合は2次下請までとし、改善基準告示の遵守と長時間労働の抑制を大前提として委託しています。

荷主と事業者の商慣行

●長時間の荷待ちや荷卸しがある荷主については、別便で対応している状況です。そのため会社は、荷主に別途料金を求めるなど、交渉を継続しています。附帯作業についても交渉を進めていますが、なかなか理解が得られません。一方、高速道路料金については、到着時間などの状況に応じて収受しています。

●北海道の場合、札幌圏とその他エリアとの地域性の違いが顕著です。当社では、土曜日の集配については、荷物が多い札幌圏ではこれまでどおり行っていますが、旭川をはじめ地方都市では第2・第4土曜日の集配を中止。段階的ですが、土曜日集配の全面的な停止に向けて動いていると感じます。

●通年で業務のある荷主については、契約書に担当ドライバーの時間外労働時間の上限を記載している事例があります。

●荷主に対し附帯作業や集荷時間の改善要請を2年前に一斉に実施しました。明らかに一定の効果が確認されてきています。

●運賃・料金については、タリフ（料金表）を中心に、荷主の理解を得ながら、半年ごとや1年ごとなど段階的な値上げ交渉を行ってきました。その結果、現在では単価が対前年度比でプラスに転じました。

●附帯作業の料金については、荷主に対して強い姿勢で臨んでいます。理解が得られない荷主については、取引見直しの方向で進めています。しかし、営業実態が脆弱な支店もあり、全社統一の動きには至っていません。

●配送センターが拠点だと、トラック事業者が発荷主・着荷主の作業を兼ねることもあり、結局は契約にない附帯作業を抱え込んでしまうこともあります。改善するとなると増員しか策がなく、作業の効率化を図っても頻繁な作業内容の変更により、かえって作業効率が悪化するケースもあります。そのため、改善がなかなか進んでいないのが実態です。

●待機時間の料金が収受できるようになったものの、積込み開始時間や出発時間などを詳細に記録した書類を提出することが条件になっています。しかし非常に手間がかかり、待機車両の台数が多いときなどは書類の作成が追いつかず、提出できないケースも発生しています。そもそも待機時間の問題は、料金が収受できれば済む話ではありません。待機時間を発生させないことがベストです。メーカーサイドで出入庫時間の分散化の調整をする以外、解決策はないと思います。

●すでに値上げに応じない荷主2社とは取引を停止しました。これは経営陣が、売上・利益を確保する以前に、コンプライアンスを遵守することが会社の存続に必要であると判断したからです。このような意識が業界全体に波及しない限り、従来の商習慣を変えることはできないと思います。

乗務記録の実施状況

●荷役作業や附帯業務がトラックの乗務記録の記載対象となることについては、すでに各営業・支店に通達しました。この通達はトラックドライバーの労働環境を改善するためのものですが、記録作業がドライバーの負担増となるといった声もあり十分に浸透はしていません。

●荷役作業等の乗務記録実施に向けて現在、記入方法や運用方法などを国土交通省に問い合わせ、ホームページより必要な資料を入手し、準備を進めています。また、日報がデジタコと連携しているため、メーカーに依頼して記入スペースを作成してもらい、関係部署でマニュアル作成・展開方法について打ち合わせを行っています。

●乗務記録の手書き部分の内容を統一し 11 項目に絞り込みました。簡単に記入できるようにして、ドライバーの負担を減らすように努めています。

トラック運輸産業における

副業・兼業の現状

●加盟する 12 組合を対象にヒアリングを実施した結果、すべての企業で基本的に副業・兼業は禁止されていました。禁止の理由としては、副業・兼業時に事故が発生した場合の責任問題や社会保険料の問題、また企業情報の漏洩などが挙げられました。

●パートなど、短時間社員のダブルワークを抑制することは困難です。そもそも、就業規則でもこの部分については禁止などの記載がされていません。

●就業規則で「他に雇入れられることの禁止」と記載されているケースが見受けられますが、兼業農家などに配慮したものと思われます。しかし、新たに登場したウーバーなど、個人事業主形態での副業が可能になることが懸念されます。

●約 15 年前に、副業で代行運転のアルバイトをしていたドライバーによる、東名高速道路での重大事故が発生しました。それが原因となり、事故を起こしたドライバーの企業は、莫大な賠償金を科せられ倒産しました。こうした危険性を地域の企業は共有しており、副業・兼業に対して強く警戒しています。

●副業とは異なるかもしれませんが、現在、グループ内各社の人員不足を、各社の業務の繁閑をうまく組み合わせる相互に補う働き方の研究・検討が進められています。

副業・兼業の抑制に必要なこと

●中小企業はただでさえ、人手が足りず長時間労働を強いられており、副業・兼業を行う余裕はありません。ただ、このような状況で副業・兼業が可能となった場合、少しでも稼ぎたいドライバーが終業後に朝まで徹夜でバイトし、そのまま運転業務に就くことも想定できます。中央本部には、運輸労連政策推進議員懇談会を通じて、断固反対のスタンスでの政府対応をお願いします。

●総労働時間の短縮が賃金水準の低下に直結し、組合員の生活を脅かすこととなります。そうすると、副業・兼業で少しでも家計を助けたいという気持ちが出てくるのは自然なことです。まして政府が奨励しているのですから、余計に副業・兼業への抵抗感が希薄になると思います。やはり、労働時間が短くなっても、従来の賃金が維持できる賃金体系の確立が急務であると思います。

●短期労働者・兼業農家だけでなく、趣味で収入を得ている人、実家のお店を手伝っている人なども想定し、副業・兼業の定義付け・境界線を明確にする必要があると思います。

まとめ

トラック運輸産業の「労働時間が 2 割長く、賃金は 2 割低い」実態を改善するには、荷主の理解・協力と適正運賃・料金の収受が不可欠です。その実現には、まずは運送事業者が法令を遵守し、荷主にも法令遵守に理解・協力をしてもらうなど従来の従属的な荷主との関係を変えていかなければなりません。昨年末に可決・成立した改正貨物自動車運送事業法は、そのための追い風です。いずれにしても、法令遵守の下に荷主に理解を求める運動を、トラック運輸産業全体の動きにしていかなければなりません。

「副業」に関しては、仲間たちの健康と命を守る、そして輸送の安全を確保するという観点から、運輸労連として容認はできません。しかし、時間管理の厳格化などにより、賃金が大幅に減った仲間がいることも事実です。適正運賃・料金の収受による、時間外に依存しない賃金体系の構築に向け、中央本部・加盟組合が一丸となって取り組んでいきたいと思っています。

第3分科会

(発言要旨)

組織拡大と運動の強化に向けて

新規組合結成の成功・失敗事例が数多く報告された第3分科会。脱退組合の防止策としては、産別加盟のメリット・魅力を加盟組合に実感してもらうことが不可欠だとの意見が多く出されました。また今後は、関連企業の組織化や他産別に加盟する同業組合への対応が重要であるとの認識を共有しました。

座長／難波中央執行委員長

問題提起／世永中央副執行委員長、小畑中央書記長

中執／

向後中央執行委員、望月中央執行委員、金月中央執行委員、

金子中央執行委員

組織拡大の成功・失敗事例

●会社の協力を得て、2016年と2017年にグループ内企業の2社の組織化に成功。オープンショップからの立ち上げだったので、結成当初のネックは平均約4500円の組合費でした。そこで春闘・秋闘で組合費相当額の賃上げを達成し、この実績を背景に組合員の拡大を図りました。

●2017年に、ある組合から運輸労連に加盟したいとの問い合わせがありました。親会社の組合が加盟していた都合で運送業界と全く関係のない産別に加盟していたため、組合として十分に機能していなかったとのこと。相談を受けた3ヵ月後、この組合は運輸労連に加盟しました。

●新規組合の結成直前まで至った矢先に情報が漏洩し、会社による不当労働行為が始まりました。そこで県連が会社に対して、労働組合結成通知書と健全な労使関係の確立の申入書を提出し、不当労働行為の防止を要請。最終的には会社も了承し、組合結成に至りました。しかし、組合費のチェックオフが認められず、事務処理能力など組織としての脆弱さに加え、委員長の長期入院という不運が重なり、結成から約3年後にやむなく解散となりました。この失敗から、信頼できるメンバーの確保と時間を要しても十分な組織体制を準備しておくことが重要であると痛感しました。

●2018年5月から、中心メンバー4名を確保して新規組合の結成を進めました。しかし7～8月の西日本豪雨災害で結成準備は一時中断。9月に再開する予定でしたが、中断した2ヵ月で中心メンバーが10名に増えたことで、活動方針でメンバー同士の対立が発生しました。結局、そのまま自然消滅してしまったことから、あらためて少数メンバーで迅速に進めることも場合によっては重要であると痛感しました。

●釧路の未組織企業の従業員から、組合結成の相談を受けたことがあります。札幌とは300キロ以上も離れているので、電話で結成に向けたアドバイス・考え方を伝えましたが、連絡が途絶え自然消滅してしまいました。やはり現地に赴き、相談・対応すべきであったと反省しています。同時に、地方専任オルガナイザーが必要不可欠であると思いました。

会社による切り崩しや

脱退組合の防止策

●15名規模の組織化の際、会社が一人ひとりに脱退を説得した事例があります。あまりにも悪質であったため、不当労働行為の説明を行った結果、会社も団体交渉に応じることに。切り崩しの対策として、

不当労働行為の知識が会社側がないケースも多々あるため、冷静に説明することが効果的だと思います。

●春闘交渉を行っても労働条件が改善できず、一時金を断念するなど、執行部・組合員ともモチベーションが下がり、組合を解散したいという相談を受けたことがあります。そのときは、県連三役が組合を訪問し、産別加盟・組合のメリットを説明した結果、解散の回避となりました。

●人手不足による忙しさから引き継ぎが十分に行われないまま、委員長・書記長に就任する事態が頻発しています。そのため組織強化を目的に、5月と12月に学習会を開催することにしました。

●小規模の組合で、日常的な組合活動に加えて産別活動まで対応するとなると、非専従である組合役員の負担は相当なものです。やはり加盟組合に対して、目に見えるメリットを示していくべきだと思います。

産別加盟のメリット・魅力を発信

●運研集や運輸セミナーなど有意義な研修が開催されても、小規模組合にとっては参加費がネックです。そこで県連が参加費用を補助して、運輸労連加盟のメリットを実感してもらっています。

●加盟組合の課題は多岐にわたります。そこで、「直接加盟組合連絡会議」を年6回開催しています。この会議は加盟組合が抱えている悩みや課題を、肩肘張らずに打ち明ける場として設置しました。

●最近では人手不足ということもあり、企業側の組合に対する理解が深まりました。それが結果的に、産別加盟のメリットを希薄にしたとの声もあります。産別に加盟するメリットを実感できる取り組みと同時に、政策・制度に関する情報発信の必要性を強く感じます。

●個別組合では開催が難しい行事やイベントといったレクリエーションを県連として開催し、産別加盟のメリットを実感してもらいたいと思います。

●以前、加盟組合の一時金交渉に参加した際、会社は対前年度比で減額を提示。組合役員はあきらめムードでしたが、府連として粘り強く交渉した結果、前年同額を維持することができました。交渉テクニックというより、こうした気持ちの部分で加盟組合をサポートすることも、産別加盟のメリットを伝える手段だと思います。

組織拡大に向けた

それぞれの取り組み

●2012年に地域のOBの協力を得て、独自にオルガナイザーを配置しました。20社を延べ128回訪問していただいた結果、組合結成に至った事例もあります。あらためて、オルガナイザーの必要性を実感しました。

●千葉県連は、山梨県連の取り組みを参考に、パンフレットの常設に取り組んでいます。設置場所は、大型トラックが利用するガソリンスタンドです。加盟組合の協力でリストアップしてもらい、店舗ごとに交渉して設置させてもらっています。パンフレットも組織拡大を前面に出さず、安全メインのものをチョイスするなど配慮しています。

KAKUDA I 10ヵ年計画の

取り組みに向けて

●グループ内で運送に関わる企業は約150社です。大半は組織化が進んでいると認識しています。しかし運送以外の企業については、企業規模・地域性がネックとなり、組織化が困難なケースもあります。

●グループ本体は事業基盤を確立するため、運輸に関わらずM&Aで企業を増やしています。その結果、買収した企業の組合が他産別に加盟しているケースが散見されます。また運輸以外の業種だと、運輸労

連には加盟しないケースもあります。それでも同じ職場で働く仲間の100%の組織化を掲げて、今後も組織化を精力的に推進する考えです。

●グループ内のコンピューター関係の会社を組織化しました。現在は運輸労連に加盟していただいています。ただこれは、あくまで暫定的な措置です。運輸労連で組合活動のノウハウを学んでもらい、数年後には別の産別に移行しても構わないこととしています。

●組合として、無期雇用に関しては組織化すべきだとしていますが、現時点では具体的な取り組みは進めていません。理由は、パート人事制度を導入し協定の適用範囲を改定したからです。この制度により、パート社員はユニオンショップ協定を締結し、自動的に組合員化されることになりました。組合としては今後、5年後の労働契約法の改定に備え、無期雇用の組織化に着手したい考えです。

●M&Aで成長した会社なので、運輸労連に加盟しているのは当社を含め3社のみで、大半は未組織・未加盟です。また、グループ労協に参加しているトラック運送の企業であっても、他産別に加盟している組合もあります。今後もグループ内ドライバー同士の横のつながりを活かし、地道な情報提供による組織化と並行し、グループ労協を通じて運輸労連への加盟を働きかけていきたいと思っています。

●県連として、産別未加入の組合に対して働きかけを実施しています。年に3~4回、その組合の委員長と情報交換を行っています。時間は要するでしょうが、粘り強く関係を構築していきたいと思っています。ただ、組織として完成度が非常に高い組合であるため、産別加盟のメリットが伝わりにくいのがネックです。最終的には、中央本部の協力もお願いできればと思います。

●組織拡大のインセンティブは、機関や組織ではなく、個人向けに新設すべきだと考えます。やはり組織拡大は実際に身体を動かし、相手と直に会って話をする個人の意識・モチベーションが成否を決めると思います。おそらく、オルガナイザーが効果的なのも同様ではないでしょうか。その意味でも、各ブロックへのオルガナイザー配置はぜひとも実現していただきたいと思っています。

●加盟組合を訪問して経営者と話したところ、企業防衛の観点からグループ会社の組合結成を考えているとのことでした。現時点では具体的な話はいただけていませんが、今後もこの企業には定期的に訪問し、取り組みを進めていきたいと考えます。

まとめ

産別加盟のメリットを具体的に示すことは、難しいかもしれません。それこそ、日常的なサポート活動から春闘時の情報提供や組織防衛と非常に幅広く、箇条書きにすると膨大な数になるでしょう。最終的には、個別組合のニーズに応じたメリットを、直に顔を合わせて丁寧に説明していくしかないと思います。

また、他産別加盟の問題については、サプライチェーン全体として考えるならば、加盟基準を産業として分類するのか、企業体として分類するのか、それとも厳密な境界線は必要ないのかは、連合とも連携して考えなければならない時期だと思っています。いずれにしても、組織化は成功事例以上に、失敗事例のほうが参考になると思います。なぜなら、問題点が成功事例より明確だからです。今後もさまざまな情報を共有し、組織拡大につなげていきたいと考えます。