

20210515 運輸労連 トラック部会

運輸労連は、中小企業の労働組合を対象にした『第74回中小トラック部会（WEB併用開催）』を開催しました。会場にて10名、総員81名が出席しました。神奈川県連からは、川崎運送労働組合事務所にて2組合6名、自宅より1名が出席し、今回のテーマである『同一労働・同一賃金』について、学び認識を深めました。



大原中央書記次長の司会で開催、難波中央執行委員長のあいさつがされました。難波中央執行委員長は「生活を止めないために、私たちは日々様々な形で社会に貢献している。しかし、1年間を通じてコロナ禍でのいわれのない『罵詈雑言』。組合員への影響について実態調査を行い、政府・業界団体、さらに世論へ発信してきました。今後も議員懇談会などを通じ要請を行っていく。』また、「組合の原点は、集まれ！語れ！ですが、新たな運動への転換期になっています。新しい媒体も利用しながら運動の前進を図りましょう」と述べました。実開催では日程調整が難しい難波中央執行委員長。WEBだからこそ実現したプラスの効果だ！

座長には、小椋（太平洋陸送労働組合）執行委員長が選出され、あいさつがされました。

小椋座長は、「コロナ禍において中々会議の場がありませんでしたが、このように新しくWEBでの会議が開催できました。準備をしていただいた本部の皆様改めて感謝申し上げます」と述べました。

講演では、小畑中央書記長が『同一労働・同一賃金の取り組み』について講演を行いました。

最高裁5判決の判例について説明（大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件）されました。判例から、①一時金・退職金に対する判断と、その他の諸手当・休暇に関する判断に大きな違いがあること。②諸手当等については、支給要件・産出方法。支給金額など客観的な事実・実態からその趣旨・性質が導きだされており、先行する2判決（ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件）の解釈がほぼ踏襲されている。③一時金・退職金については、支給要件・至急内容・支給実績など客観的な事実・実態から導き出される趣旨・性質に加え、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るといふ、使用者の『目的』が考慮に入れられている。と最高裁5判決の特徴を説明されました。

【それぞれの待遇にどのように対応するのか？】

基本給 能力・成果・勤続年数に応じる部分が正社員と同じであれば、同一の支払い、違いがあれば違いに応じて支給しなければなりません。特に、職務内容が同じ場合に『短時間・有期雇用労働者だから』という理由だけで違いを設けることは違法となる可能性があります。

一時金 業績等への労働者の貢献に応じて支払われる場合は、貢献が同じであれば同一の支給、違いがあればそれに依りて支給しなければいけません。

退職金 永年勤続に対する功労報酬という性質は雇用形態の違いに影響されないため勤続年数の長い短時間・有期雇用労働者に全く支払われないのは不合理となる可能性があります。

役職手当 役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の支給、違いがあれば違いに応じた支給をしなければならない。

割増賃金 時間外や深夜労働の割増賃金の取り扱いに、正社員と短時間・有期雇用労働者に違いを設けることは認められません。

通勤手当 雇用形態の違い理由に、支給額や支給方法に違いを設けることはできません。

食事手当 雇用形態の違いと、この手当の性質・目的は関連性がないため、同一の支給が求められます。ただし、勤務シフトや出勤日数から、短時間・有期雇用労働者に食事休憩がなかったり食事回数が少ない場合はそれに応じた支給をすべきです。

扶養手当（家族手当） 最高裁判決（2020.10.15）は、『長期に継続勤務することの期待』を性質・目的とする手当であることから、契約更新により継続的な勤務が見込まれるときは、短時間・有期雇用労働者にも支払うべきとしています。

【格差是正に向けての労働組合の取り組み】

- ①労働条件格差の総点検（同じ企業の中で雇用形態による違いを浮き彫りにする）
- ②格差是正に向けての労使交渉（賃金規定の改定・協約化）
- ③非正規の処遇改善の取り組みと組織化（正規・非正規両者は一体的な関係にある）
- ④非正規の労働条件改善を理由とする正規の労働条件の引き下げは、法の趣旨に反し、労働条件不利益変更になる。

最後に、「同じ企業で働いている方の労働諸条件が私たちとどのように違うのか？実態を把握することが大切」と述べました。

その他、『令和3年度における自動車運転者労働時間等実態調査』について、世永中央副執行委員長より説明。『トラック運輸産業を取り巻く情勢と運輸労連の取り組み』について、福本中央書記次長より説明されました。



【出席者から】

定刻通り13:30、司会、大原中央書記次長の進行により、全国より総勢81名の参加者を集め『中小トラック部会』が開催された。通常であれば、どこかの地にて1泊2日で開催されていたが、コロナ禍の中で、今だに収束しない状況下、WEBでの開催となりました。

冒頭、難波委員長より代表者挨拶があり、次に座長選出と進み太平洋陸送の小椋委員長が選出された。小畑書記長より「同一労働・同一賃金の取り組み」について資料を使い、判例などを挙げながらの講演を受けた。中小企業では2021年4月から動き出した「同一労働・同一賃金」不備、問題点等が見えて

くるのはこれからだと思われる。資料内に記載されたチェック方法等を活用して確認していきたいと思っています。休憩をはさみ意見交換へと進み「パワーハラスメント問題」、「年次有給休暇5日間取得について」、「組合役員の年休取得について」など意見が上がり、本部（世永副委員長）より話があったが中小では初めてのWEB会議とあり活発な意見交換とはいかに座長の苦勞がうかがえた。しかし、集まり話し合うのが難しくなっているコロナ禍にありWEB会議に参加できたのはいい経験となりました。中小労組であってもWEBを用いて会議が開催できる環境作りは必要であると考えさせられるトラック部会となった。

日通川崎運輸労働組合 執行委員長 中島 直樹

2021年5月15日（土曜）13時30分より、招集（全日通霞が関ビル8階大会議室）とWEBを併用しての開催になりました。初めに、運輸労連・大原中央書記次長から、コロナの影響の為、今回のトラック部会は従来の全体講演と分散会といった形式ではない事の説明と、参加者と欠席者の確認をした後に座長の選出を行いました。

次に、運輸労連の難波中央執行委員長と座長の小椋（太平洋陸送）委員長から挨拶があり、続いて、小畑中央書記長より【資料1】「同一労働・同一賃金の取組み」－これまでの経過と実施にあたっての留意点－について、資料を基にポイントを絞って講演いただきました。

その他、事前に組合事務所に送られてきた【資料2】～【資料9】について、本部より簡単な説明があり、全体を通しての意見交換として「本日の資料内容について」又は「各単組の抱える課題について」報告をもらいました。

緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置が出され、人の交流が問題視されている状況で、ソーシャルディスタンスを取りながらZoomなどのWEB会議が行われることが増えました。しかしながらWEB会議に参加するにはWi-Fi環境の整備など、新しい対策も必要不可欠で、今までの集合型会議とは大きく変化してきたと思いますが、今回のWEB併用、第74回中小トラック部会は、いろいろな問題や課題も出たと思いますが無事に開催できて、とても良かったと思います。

これからの組合活動はWEB会議などが増えてきているので、WEBの利点を有効に使った取り組みを増やしていきたいと、同時に今回は自宅から参加をしてみました。WEB会議にもっと慣れなくてはいけないと思いました。

川崎運送労働組合 書記長 竹内 英徳

今回のテーマである『同一労働・同一賃金』は広く様々な形態の労働者に、均等・均衡の扱いを義務付けている。ある意味、労働組合としてはチャンスであり手は抜けないだろう。しかし、企業の財布は一つで、少なからず既存の組合員にも影響するだろう。逆をいえば、私たちが恩恵を受けていたのかもしれない。この『パートタイム・有期雇用労働法』は生活の基盤である『労働』が不安定であり、企業は労働力の調整弁として多くの企業で『非正規労働者』を活用した。これらを許してきた我々労働組合にも責任はあるだろう。その反省に基づき、チャンスと捉えるならば、非正規労働者を組織化する絶好の機会だ！そのためにも、実態調査から労使交渉は勿論、組合規約の改正は必至となるだろう。

今回、2組合7名が出席しましたが、どこの企業でも非正規の方はおられ、同じ釜の飯を喰う仲間！組合民主主義を貫くために同じ企業で働く仲間の労働諸条件の引き上げのために、こういった機会に多くの組合から出席していただきたいと感じました。

県連 書記次長 望月 博巳