

トラック政策

2022年版

建交労全国トラック部会

トラック政策 2022 目次

はじめにー2022年版「トラック政策」発表の目的	・・・	1 P
--------------------------	-----	-----

I. 全産業水準をめざす賃金政策	・・・・・・・・・・・・・・・・	2 P
------------------	------------------	-----

1. 「大型運転者、年収 700 万円」

2. 月内賃金・一時金・退職金、低賃金構造の実態

- (1) 月内賃金の実態ー他産業と月額 10.5 万円もの格差ー
- (2) 一時金・退職金の低さ
- (3) 生涯賃金での他産業との比較

3. トラック業界の賃金体系の特徴と問題点

- (1) 賃金体系の特徴
- (2) 低賃金構造の原因と問題点

4. 低賃金の打開の方向と課題

- (1) 賃金制度の確立のためにー求められる賃金体系
- (2) 賃金体系がもつ機能と改善方向

5. 生計費原則に基づいた賃金のありかた

6. 職能別賃金の考え方

7. 長時間労働を前提とした賃金からの脱却

8. 賃金構造の改善

9. 現行の賃金制度からの改善方法

- (1) 残業割増・深夜割増の大幅な引き上げ
- (2) 労基法違反の賃金支払を告発・是正させる
- (3) 固定給の変動給扱いは認めない
- (4) 手待ち時間の賃率引下げは認めない
- (5) 変形労働時間制の導入には気をつける

(6) 運賃問題など業界秩序の確立と賃金問題

10. 最低賃金制度の拡充で低賃金構造の底上げを

- (1) 地域別最低賃金の引き上げと特定(産業別)最低賃金の確立
- (2) 特定(産業別)最低賃金確立への取り組み
- (3) 全国一律特定(産業別)最低賃金の確立へ

Ⅱ. 労働時間政策

..... 13 P

1. 長時間労働の実態とその原因・背景

- (1) トラック運転手は月間 70 時間、年では 840 時間以上もの長時間労働
- (2) 長時間労働の原因と背景
 - 労基法違反の低賃金・荷主の横暴・業界構造など —

2. 時間短縮の現状と取り組み

- (1) 過労死認定基準と脳・心臓疾患の実態
- (2) 改善基準告示との矛盾
- (3) 改善基準告示の見直しについて

3. 長時間労働の改善方向と課題

- (1) 長時間労働を規制する労基法の改正
- (2) 改善基準告示の実効性の確保と法制化
- (3) 政府や業界・荷主に要求していく内容について
- (4) 企業内で解決が可能な内容について

4. いのちと健康を守るために—夜間労働の制限—

- (1) 異常に多い過労死認定数
- (2) 夜間労働との関係
- (3) ILO 基準による夜間労働規制
- (4) 夜間労働における最低労働条件の確立による規制を

Ⅲ. 雇用政策

..... 20 P

1. 雇用形態の変化

2. 雇用問題は業界問題

- (1) 業界団体も認識する就労状況
- (2) 免許制度の変化
- (3) 雇用問題と全産業水準の条件確立は一体の課題
- (4) 兼業・副業の問題点

3. 均等待遇で安心して働ける職場をめざす雇用政策

- (1) 労契法 20 条裁判について
- (2) パートタイム・有期雇用労働法の活用
- (3) 正規雇用化をはかる対策

IV. 全産業水準の賃金・労働条件をめざす 建交労トラック部会の基

本的要求 23 P

1. 企業に対する要求

- (1) 建交労最低賃金・最低保障賃金
- (2) 退職金制度の確立と増額
- (3) 労働時間短縮

2. 政府に対する要求

- (1) 厚生労働省への要求
- (2) 国土交通省への要求

V. 物流業界のゆくえ 28 P

1. 改正貨物自動車運送事業法の成立

- (1) 規制の適正化 ～2019 年 11 月 1 日施行～
- (2) 事業者が遵守すべき事項の明確化 ～2019 年 11 月 1 日施行～
- (3) 荷主対策の深度化 ～2019 年 7 月 1 日施行～
- (4) 標準的な運賃の告示制度の導入 ～2019 年 12 月 14 日施行・2020 年 4 月 24 日告示～

2. 改善基準告示の見直し

- (1) 「働き方改革関連法」付帯決議
- (2) さらなる緩和への防止策

3. 建交労春闘アンケートの記録

- (1)トラック職場アンケート
- (2)取引動向アンケート

4. トラック業界の将来像

- (1)自動運転・隊列走行・ダブル連結
- (2)建設キャリアアップシステムを運輸産業へ
- (3)ILO 条約にもとづく職務評価制度の導入へ

VI. 業界秩序の確立 35 P

1. 業界の秩序混乱

- (1)事業者数の急増・小規模化
- (2)無秩序な過当競争 - 運賃ダンピング
- (3)「法令違反があたりまえ」の異常な業界体質
- (4)不公正・不適切な取引関係
- (5)事業者の社会的負担増
- (6)燃料価格高騰と消費税増税

2. 業界秩序確立のために

- (1)経済の安定 - 内需型経済による物量の安定確保
- (2)対等・平等の取引関係
- (3)運賃のあり方
- (4)企業規模(最低保有台数)
- (5)コンプライアンス(法令遵守)を基準とした公正競争の確立

3. 業界秩序確立のための要求課題

- (1)荷主・元請との適正取引の確立
- (2)不公正競争の規制
- (3)長時間・過労運転の防止
- (4)内需型の経済政策への転換
- (5)その他

VII. 労働組合のたたかい(産業別統一闘争)で切りひらく トラック労

働者とトラック産業の未来 45 P

1. 産業別労働組合はなぜ必要か?

- (1) 企業横断的な統一労働条件の確立
- (2) トラック最賃(産業別最賃)の確立
- (3) 中小企業の経営安定は産業別労働組合との協力・共同で

2. 労使関係確立の基本

- (1) 対等平等な関係を基礎にした協定・協約締結
- (2) 個別企業での労使関係から集团的労使関係へ

3. 要求闘争のあり方

- (1) 統一要求・統一闘争・業種別運動
- (2) 共同闘争を軸に
- (3) 職場改善闘争
- (4) 調査・告発・改善を基本に
- (5) 立法闘争への発展と展開

4. 組織建設の課題

- (1) 労働組合の組織率の向上
- (2) 理論・政策能力の向上
- (3) 量的拡大と質的向上は車の両輪

【資料】

- ・ 中小企業における労使関係の見解（中小企業家同友会全国協議会） 52 P
- ・ 貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（議員立法）の概要 56 P
- ・ 荷主への働きかけ等のフロー等 57 P
- ・ 輸送実態把握のための意見等の募集について 59 P
- ・ 自動車運転者の労働時間等の改善のための
基準の在り方について（報告） 60 P
- ・ 【談話】「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
（改善基準告示）」の見直しについて 73 P

はじめにー2022年版「トラック政策」発表の目的

トラック輸送は、国内貨物輸送市場において輸送機関別分担率で 91.6%（2018 年度・トンベース）を占め、国内物流の基幹的役割を担っています。このことは 2010 年版・2014 年改定版トラック政策の策定時と変わらず、日本経済・国民生活にとってなくてはならない動脈と血液の役割を果たしています。その果たしている社会的役割にふさわしい賃金・労働条件の獲得が、私たちトラック運輸産業で働く労働者の引き続き要求です。また、新型コロナウイルス感染症による社会経済活動への深刻な影響は、トラック運輸産業における事業経営にも大きな影響を及ぼしており、将来的に安定した輸送力の確保について懸念される状況となっています。

また、燃料高騰、運賃水準の低下、規制緩和による過当競争、環境・安全規制への対応など、トラック輸送業界を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いています。その中で「生産性の向上」や「働き方改革」が推進され、2018 年 12 月にはトラック運転者の労働条件の改善を最優先に位置づけた「改正貨物自動車運送事業法」が成立し、荷主対策の強化や標準的な運賃の告示制度が導入されました。

あわせて、深刻化するトラック運転者の担い手不足に象徴される長時間労働の克服については、「働き方改革関連法」における付帯決議にもとづき、「改善基準告示」の見直しがおこなわれ、2024 年 4 月に適用されます。あわせて大型自動車免許や第二種自動車免許が 19 歳で取得可能となる免許制度の改定もおこなわれています。

トラック運転労働者の抱える要求は、賃金要求を柱に労働時間、雇用、健康・安全など多岐にわたります。その実現は別個の課題として捉えるのではなく、それぞれの要求はその実現過程において互いに関連していること、そして 1 つ 1 つの要求実現に向けた政策確立とあわせて総合的にとらえることが必要です。

そうした視点で建交労全国トラック部会は「トラック政策」を、2010 年 9 月に発表し 2014 年には改訂版を発行しました。その時点から既に 8 年以上が経過し、国のトラック事業に対する規制のあり方について、規制緩和から規制強化に踏み出すなどいくつかの大きな変化が生じてきました。一つには、2017 年 11 月に運賃と料金を区分けして収受することなどを柱とした「標準運送約款一部改定」が施行され、2018 年 12 月に「貨物自動車運送事業法一部改正」の成立へと繋がったこと。二つには「働き方改革関連法」で示された自動車運転業務の 2024 年 4 月からの見直しで、年間 960 時間以上の時間外労働を可能にする上限規制が示され、「改善基準告示」の見直しへと繋がりました。

これまで「トラック政策」の掲げた政策課題に沿った大きな変化が生じてきた一方、規制強化や「標準的な運賃の告示制度」の実効性の確保、労働者不足や高齢者・外国人労働者の活用など、様々な課題を残しています。これらの変化をさらに前進させるべく、トラック業界の将来像も見すえた「新トラック政策」として発表します。

I. 全産業水準をめざす賃金政策

1. 「大型運転者、年収 700 万円」の目標を維持しつつ、トラック運転者（30 歳代・勤続 10 年 以上）なら誰でも年収 500 万円以上の獲得を

トラック政策 2014 年改定版から 8 年が経過しましたが、「大型運転者 40 歳代 年収 700 万」への到達は現実的なものとなっていません。

1990 年代後半からの 15 年間ほどの間、トラック業界の規制緩和推進と相まって、トラック労働者の賃金水準低下が急速に進みました。1997～1998 年にかけて運転者の賃金はピークに達し、それ以降下落の状況が 20 年近く続きました。大型運転者（男子）のピークは、1997 年で年収約 515 万円あったものが 2012 年には 415 万円、2019 年 456 万円と普通・小型運転者（男子）は 1998 年に約 445 万円であったものが 2012 年には 372 万円、2019 年 419 万円とここ数年は増加傾向にあります。全産業水準でも 2012 年（男子）502 万円が 2019 年（男子）545 万円と 7 年間で 43 万円増加しているのに対し、大型運転者（男子）では 41 万円となっており全産業水準との格差は僅かに広がっている結果になっています。

ちなみに、2019 年における全産業（男子）に対する大型運転者（男子）の賃金は 84%ほどであり、普通・小型運転者（男子）のそれは 77%ほどとなっています。

今回のトラック政策でも未だ未達となっている普通運転者を対象に「トラック運転者は（勤続 10 年以上の中堅運転者なら）誰でも年収 500 万円以上の賃金を！」を引き続きスローガンとし、「トラック労働者年収 700 万」の目標は 40 歳代の大型運転者を対象とした目標として維持します。

2. 月内賃金・一時金・退職金、低賃金構造の実態

（1）月内賃金の実態— 他産業と月額 10.5 万円もの格差 —

全産業水準の年収 545 万円と比べトラック運転者の年収は普通運転者で 415 万円と 126 万円の差があり、普通運転者については 2012 年に比べわずかに改善となっていますが、いまだに月額で 10.5 万円もの格差があることとなります。

また、労働時間ではこの間、世の中の長時間労働抑制の動きにより減少はしてきていますが、いまだに全産業年間総労働時間平均が 1,777 時間に対して、運輸業で 2,078 時間と年間で 301 時間の差があり、全産業に比べて長時間労働、低賃金構造の実態は改善されていません。

（2）一時金・退職金の低さ

全産業とトラック運輸産業での一時金の年間支給額では、2018 年年間一時金の支給額 1 人平均は、368,000 円に対して全産業（30 人以上規模）では 775,000 円となっており、全産業とトラック運輸業界では 407,000 円の開きがあります。これは 2012 年の全産業（30 人以上規模）との差額 470,000 円に比べてわずかに改善してきていますが、未だに大きな開きとなっています。

生涯賃金で言えば退職金も含まれます。トラック運輸産業の退職金支給額は、30年勤続の定年退職で見ると404.3万円（全日本トラック協会2019年度版賃金・労働時間等の実態）となっています。一方全産業水準では1159万円（高卒・現業職、勤続20年以上かつ45歳以上の退職者に支給実績、厚労省2019年調査）となっており、トラック産業は全産業の半額程度と推測できます。

（3）生涯賃金での他産業との比較

上記のように、トラック運輸業界の中では、全産業水準から比べると、月間で約10.5万円、年間126万円も低いことが明らかです。30歳で入社して60歳の定年退職まで勤務すると、3,780万円の格差が生じ、さらに退職金の差を入れると、4,500万円以上の格差が生じることになります。2012年と比較するとやや改善はしてきていますが、トラック産業の魅力を取り戻し、運転者不足を解消できるレベルには全く到達しておらず、これらの改善は引き続き急務の課題となっています。

3. トラック業界の賃金体系の特徴と問題点

（1）賃金体系の特徴

トラック運輸産業の賃金体系の特徴は、所定外賃金の比率が運転者で見ると50%～60%と高くなっていて、中でも歩合給の比率が高いことです。2018年では固定給49.8%、変動給50.2%と歩合給は半分以上となっており、所定内賃金の低さが問題であり中にはオール歩合というところも存在しているところです。

また、トラック運輸産業全体を見たときに、トラック運転者のみで成り立っている訳ではありません。構内作業などの荷扱い従事者や事務職員などはトラック運転者と比較した場合、賃金が低く抑えられている傾向となっています。トラック運転者と同様に賃金・労働条件の改善はもとより、運輸産業においては運転者以外でも誰でも年収500万円以上の獲得を目標とします。

（2）低賃金構造の原因と問題点

— 固定給が少ない賃金体系、世間の半分の一時金、運賃問題など —

① 賃金体系上の問題点

i. 固定給の低さと歩合給の拡大

基幹職種である運転者の賃金の多くは、半分以上が歩合給や時間外手当などで占められています。さらには個人請負などという違法な雇用形態も導入され、安全歩合制や個人償却制のところも増加傾向にあります。

完全歩合制（個人償却制）の特徴は、労働時間と賃金が連動していないことです。そのため時間外労働賃金の計算がなりたたず、時間外労働割増賃金（残業代）が支払われないところも多くみられます。また、こうした企業では、社会保険未加入という問題も含んでいます。

ii. 歩合給の中身

2018年では、歩合給が所定内賃金の50.2%になっており、歩合給の支給方法は、

売上（運賃）に対して支給する運賃歩合が主流になっています。

iii. 年齢別に見る水準

年収平均をトラック運輸産業と全産業の比較でみると 20 歳未満ではトラック業界の方が高く、24 歳を境に全産業平均が上回っています。45 歳で見るとトラック運輸産業は全産業水準と比べて 200 万円以上の差となっています。トラック運輸産業では 20 歳～45 歳で 100 万弱しか増加していないのに対し、全産業では 350 万円の増加となっています。また、トラック運輸産業の年間一時金は、若年層の水準が高いという特徴がなく、他産業と比較してもすべての年齢層で約半分の水準にしかありません。また、定期昇給も全産業に比べて低く、年齢が進むにつれて格差が拡大していきます。これでは、将来安心して働ける賃金形態とは言えません。年金制度の改悪により年々、年金支給年齢が上昇しており、定年後の再雇用における賃金の減額などの問題もあり、生活が成り立たないのが現状です。年金が満額支給されるまで安心して暮らせる賃金体系が必要です。

② 一時金の低さについて

トラック運輸産業の一時金は、全産業の半分以下の水準であり、改善する気配がないどころか一時金の支給を無くした企業も増えています。一時金の支給基準は、他産業が（本給×月数）が基本となるのに対し、トラック運輸産業では本給そのものが低いことも要因となって基準の無い金額設定が多くあり、他産業からみればどんぶり勘定となっている企業が多いのです。

③ 産業構造の特徴からくる原因

最大の問題は運賃（物流費）問題です。トラックは 90 年の「規制緩和」により、事実上の運賃の自由化となりました。新規参入も容易（免許制から許可制へ、保有台数 5 台）になり、保有台数 20 台未満の企業が圧倒的な比率を占めています。企業の零細化により運賃ダンピングによる過当競争が激化し、荷主からの値下げ強要にも対応しきれないのです。「改正貨物自動車運送事業法」により、トラック運送の社会的コストを明確にした「標準的な運賃」が告示され改善に向け大きく前進しましたが、いまだに目に見える改善となっていないのが現状です。

④ 違法性の疑いの強い控除 — 「車輛・貨物事故」に対するペナルティ

運転者が事故を起こした（事故にあった）場合に修理費等の名目で労働者の賃金から控除するという問題も増えています。さらに、積み荷の「商品事故」に対する弁償金も運転者に課せられることも広がっています。また、退職時に過去の事故を持ち出され弁済を強要されるケースもあります。何の定めもなく賃金から一方的に控除する行為は、法違反（労基法第 24 条違反）となります。しかし、こうしたペナルティを受け入れざるを得ない弱い立場の労働者が広がっています。

4. 低賃金の打開の方向と課題

（1）賃金制度の確立のために一求められる賃金体系

「トラック労働者なら誰でも年収 500 万円」をめざすためには、「安全・安心」なトラック運送を担保する「労働時間短縮」と、誰にでも判りやすい賃金体系を確立す

ることが必要な課題です。

私たちは全産業水準並みの賃金水準と生計費原則にもとづいた賃金体系のあり方を目標にしています。トラックドライバーは2006年の92万人をピークに年々減少しており、2017年では80万人を切っています。さらに問題はドライバー人口が減少していることに限らず、高齢化が急速に進行していることで、労働力不足が大きな問題となっています。トラック労働者の複雑で判りにくい賃金形態を簡素化し、全従業員が賃金体系を理解できるように透明化を図らなければ、労働力不足と高齢化を改善することができません。若い労働者がトラック業界に新たに入ってきてやすい環境を整え、業界全体が襟を正すことによって「安全・安心」なトラック業界を実現することが出来るはずです。

(2) 賃金体系がもつ機能と改善方向

① 賃金体系の留意点

賃金体系は、賃金率の決め方（例えば基本給、出勤給の額・レートなど）と支払い方法・形態（時間決めか、出来高・歩合か）が固く結びついています。“ブラック企業”の定義には時間外賃金が適当に支給され、一運行いくらや運賃の何パーセントが賃金などで月例賃金が支払われています。このため、月間稼働日数や繁忙期、閑散期による月例賃金の差が大きくなっており、毎月安定した生活費を確保するのが困難になっています。このことを考えた場合「出来高賃金」や「歩合賃金」を撤廃することが求められてきます。

② 賃金構成と基本給について

通常、賃金体系は、基本給、職能給（稼働給・出来高給）、家族手当、住宅手当など、いくつかの賃金項目によって構成されています。

貨物運送業においては、所定内賃金における基本給の占める割合が、他産業と比べれば極端に低くなっているのが特徴です。

この基本給は、年齢、勤続などの属人的要素（個人的条件）、仕事に関係する職務、職種的な要素で構成されています。年齢・勤続・職能給が独立した賃金項目になっていたとしても、これらを全部包括して基本給として位置づけることです。基本給が賃金構成の中心部分である以上、基本給の構成要素、賃金率の決定基準を明確にしておくことが重要です。

③ 職能給について

職能給は職能資格制度を設定し、資格や勤務上のまとめなど責務の大きさによって「昇給昇格」するものです。職能給の昇給昇格が、能力・成績の考課によるものとして、企業の一方的な人事考課だけでなく全従業員に納得できる内容とすることが、トラック産業の近代化や透明性を高めることになります。将来的には、経験年数や資格（準中型、中型、大型、けん引、運行管理者他）などの個人スキルがどこに行っても変わらず反映される職能給制度の導入などを検討していく必要があります。

④ 固定給と変動給

トラック業界では固定給が低く、能率給（歩合給）が賃金で半分以上の割合を占め

る状況となっています。

固定給とは、定額賃金（時間賃金）＝基本給、職能、職務給など、それに家族手当、住宅手当などの生活補助給などを含めたものです。変動給は、能率・歩合給と残業・休日出勤などの時間外労働時間の割増賃金を含めたものを指しています。つまり、出来高の具合、残業の有無・長短で賃金額が変動するから、変動給というのです。

近年では、成果主義賃金など、出来高賃金を積極的に導入する企業が増えてきておりますが、労働時間の短縮と安定的な月例賃金を目指していくには歩合給などの変動給は撤廃させ固定給メインの賃金形態を構築する必要があります。

5. 生計費原則に基づいた賃金のありかた

全労連では全国各地で「8時間働いて人間らしく暮らすにはいくら必要か」を求めて、「最低生計費試算調査」が行われており、その結果、大都市でも地方でも、全国どこでも25歳単身者が自立して暮らすには、時給1,400円～1,500円が必要であり、1ヶ月に必要な生活費は税・社会保険料込みで約22～26万円（25歳単身世代）で、地域による差はほとんどありません。

トラック運転者では、男子運転者月間労働時間平均で割り返すと、20歳～29歳で賞与を抜いて計算すると時給1,300円台となり、1,500円には届いていません。

全国トラック部会では、18歳以上の建交労トラック職場の最低賃金（家族手当、通勤費を除く所定内賃金）として月額225,000円以上、30歳235,000円、45歳365,000円の要求を掲げています。さらに30歳～35歳運転者（普通・勤続5～10年、扶養家族2人の家族手当を含む所定内賃金）290,000万円以上、40～45歳運転者（大型・勤続10～15年、扶養3人の家族手当を含む所定内賃金）380,000円以上としています。

生計費原則に基づき、所定内賃金に重きを置き、8時間働いて生活できる賃金を確保した上で、年収500万円を目指して行く事が必要となります。

6. 職能別賃金の考え方

今回の賃金政策を出すにあたり、根拠となるのは、賃金制度のあり方です。通常賃金は、企業の支払い能力によって決められています。支払い能力の最低が最低賃金法によって定められているほかには、賃金支払いの決まった法則はありません。しかし、職能別賃金制は、過去の日本の歴史、諸外国の一般概念、さらに最低賃金法による地方別産業別最低賃金など、その考え方は労使交渉でも取り入れられてきました。

今でもありますが、集団交渉を行っている産別では、その産業の基幹的（代表職種）な労働者の賃金水準の平準化に取り組まれてきました。これらは、全労連、連合を問わず、この職種で一定の経験を積んだ労働者の賃金水準を決めるもので、各労組はそれに向かって賃金闘争の組立を行っています。最低水準、標準水準、到達水準などを設定し、これに見合った賃金カーブを描きだしています。

こうした考え方に対し、経営者側は個別の企業別支払い水準の設定の声を大きくしています。つまり、職能別賃金のあり方は労使の対決軸の一つであり、労働組合の賃金闘争の幹をなすものと言えます。

さらに、最低賃金法による特定最賃の現状をみると、現行の最低賃金制度の下で、地域ごとの業種別最低賃金が決められております。トラック業界では唯一、高知県で一般貨物自動車運送業の最低賃金が決められており、高知県の地域別最低賃金 792 円に対し一般貨物自動車運送業では 910 円に設定されています。

建交労トラック部会では、トラック労働者の賃金目標を明確にするとともに、全国一律特定最賃の設定を運動化しています。こうした特定最低賃金の設定に積極的に運動している産別労組は少なくありません。

7. 長時間労働を前提とした賃金からの脱却

世間では長時間労働抑制の動きが急速に進む中、運送業界ではいまだに長時間労働を前提とした賃金形態が多くのところを取り入れられています。つまり、所定内賃金、とりわけ基本部分を低く抑え残業代で全産業水準に近づける方法が主流となっています。このため、景気変動や病気・体調不良によって残業時間が少なくなると極端に賃金が低下してしまいます。また、所定内賃金を安く抑えることによって、残業単価も低く抑えられる結果となっており、経営側も残業抑制に真剣に取り組もうとしません。また、労働者も長時間働かなければ生活できる賃金にならない為、長時間労働が抑制できにくい状況となっています。

トラック業界でも、8 時間働けば生活できる賃金を構築し、長時間労働の抑制につなげることが必要となってきます。

この項では、長時間労働を前提とした賃金からの脱却に向けた賃金形態のあり方について考えてみます。この項で扱う“誰でも”を 35 歳ポイントに設定した場合、その賃金総額は 350,000 円に設定し、これを実現するためには、基本部分を 80% 以上に設定し、各種手当を 20% 以下にしなければなりません。その際、現実のトラック業界の実状から、所定内時間で終われる勤務はほんの一部に過ぎないため、1 日に 1 時間、月に 25 時間程度の時間外労働の賃金形態を考えます。

- i. 基本給 28 万 (以上)
各種手当 3 万 (以上)
残業手当 4 万 (以上) との配分を検討します。

- ii. 基本給は、基礎給と年齢給と勤続給により構成します。この構成比は、業態や企業により変動することになりますが、7 : 2 : 1 の構成比率を想定します。
各種手当は、精皆勤手当、愛車手当、無事故手当、役職手当、家族手当、特殊勤務手当などとし、このなかで、精皆勤手当については、いまだに取り入れている企業もありますが、手当額をできるだけ少なくし、将来的には無くす方向性を確認することにします。
残業手当は、時間外手当と休日出勤手当を考慮していくことにします。
- iii. 賃金総額 = (基礎給 + 年齢給 + 勤続給) + 諸手当 + 残業手当 (休出 + 残業)
 - ① 基本給のうち、基礎給は、運転者としての経験年数を加味し 3~5 年ごとに一定額がアップするシステムにします。その最低基準を 20 歳で 18 万と

します。また、運転免許の種類や資格の獲得などによってもアップすることも考えます。

② 年齢給は、18歳もしくは20歳を起点とし、年齢ごとに年齢別生計費水準を考慮して加算するシステムにします。この場合、40～50歳の子育てで一番お金のかかる世代が一番稼げるように設定していきます。

③ 勤続給は会社での勤続年数に応じ、会社貢献度の要素を含み、1年ないし複数年ごとにUPするシステムとします。

iv. 各種手当のうち、役職手当は運転者5名に1人の班長、班長3～5人に対し1人の組長（職長）、組長（職長）3～5人に対して1人の係長の配置をおこない、運転職種での職階級を設け手当を5千、1万、1.5万とします。（職務上の役割は、安全管理と客先対応を含めた対人コミュニケーション及び体調管理などとします。）※現在、運転職種で職階級制度を導入している企業は少数です。しかし、人材育成や社会的モラルの確立、安全運転の集団管理の効能などを考えた場合、社内融和のためにも職階級制度は必要があると思います。

v. 家族手当は、配偶者ないし第一扶養に1万、第2扶養以下1人に対し5千増程度とします。

vi. その他の手当は3,000～5,000円程度にとどめるようにします。

具体的例（モデルケース）

35万、運転者歴15年、勤続年数10年、家族：妻と子供2人の場合

基本給28万（基本給+年齢給+勤続給）

諸手当3万（班長手当て1.5万、家族手当1.5万） 所定内単価1,818円

時間外4.5万（残業20H：4.5万、休日出勤含む）

合計35.5万

※ 平均月収 $35.5万 \times 12 = 426万$ 円

※ 年間一時金（基本給+諸手当） $\times 3ヶ月 = 93万$ 合計年収519万

8. 賃金構造の改善

現在、多くの運送業界では残業に頼り基本給を低く抑える賃金体系にするか、時間管理をあいまいにする歩合給方式が蔓延しています。しかし、長時間労働では若年層の確保が困難となっています。また、以前は普通免許で4トン車まで運転でき、「とりあえず運転者でも」といってトラック業界に入ってくる若者がいましたが、現在トラックの運転者になるには、オートマ限定免許の限定解除や、最低でも準中型免許の取得が必要になっており、若年者のトラック業界離れが問題になっています。

運転者は専門職、と言った社会的地位の向上がどうしても必要になります。「貨物自動車運送事業法一部改正」による「標準的な運賃の告示制度」により人件費を含めた運送の社会的コストを明確にしていますが、いまだに実効性あるものとはなってい

ません。

若年者層の労働力を確保するには、長時間労働の脱却と8時間働ければ生活できる若者に魅力ある賃金にしていくことが求められています。

目標賃金を担保するには、運賃のあり方が重要になってきます。「標準的な運賃の告示制度」の実効性を確保し、安全と運転者の生活を保障するための目標賃金の獲得に向け「標準的な運賃の告示制度」を恒久法にしていく必要があります。

9. 現行の賃金制度からの改善方法

(1) 残業割増・深夜割増の大幅な引き上げ

「労働基準法一部改正」により、1ヶ月60時間以上の残業代単価の割増率を50%以上にすることが義務付けられました。日本の時間外労働に対する割増率は、諸外国と比べ、圧倒的に低い率となっています。これは、諸外国が、割増率を『罰則規定』としているのに対し、日本では『特例規定』としているからです。労働の提供は時間単位とする8時間労働制の位置づけを高くし、罰則規定に近づける意識改革を行うとともに、普通残業・休日労働の50%割増、深夜残業100%割増を労働基準法の改正目標としていきます。また、国や財界は、この時間外手当問題をホワイトカラーエクゼンション（ホワイトカラー労働者の労働時間適用免除制度：時間外労働に対する割増賃金の不支給）にする動きを強めていることから、これこそが労使対立の軸になります。

(2) 労基法違反の賃金支払を告発・是正させる

本来残業計算の基礎に含まなければならない賃金項目の除外は認めないこと。労基法では、家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当・臨時に支払われる手当、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる6項目以外の賃金は、残業の計算基礎に入れなくてはならないと定めています。日頃から点検作業を強めます。

(3) 固定給の変動給扱いは認めない

経営環境が悪化するにともない、経営側は総額賃金の抑え込みを実施しています。固定給を変動給化して、残業代単価を低く抑えようとしています。（固定給割増率は1.25倍、変動給の場合は0.25倍）。賃金体系変更の場合は十分な調査と点検が必要です。

(4) 手待ち時間の賃率引下げは認めない

手待ち時間（荷待ち時間）とは送り主や送付先、物流施設などの都合によりドライバーが待機せざるをえない時間のことです。また荷積みや荷卸しの時間もこれに含まれます。この待機時間はドライバーでコントロールすることが困難です。そのためドライバー以外の都合によって、長時間に渡って待機を要求される場合があります。運送企業の90%は中小企業のため、荷待ち時間の改善や、待機時間による追加の金額請求はおこないづらいというのが実情です。

2017年7月1日から荷待ち時間の記録が義務化になり現在では「待機時間は労働時間である」との判断が主流となっています。しかし、企業は残業代を抑えるために、荷待ち時間を休憩時間に行っていることがあります。一つのやり口として、運転日報に「荷待ち時間」を「休憩」と書かせます。しかし、労働基準法で、労働時間は「労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれている時間」とされています。つまり、会社の指示があれば、直ちに働ける状態である荷待ち時間は、労働時間に該当します。手待ち時間（荷待ち時間）は労働時間であることに確信を持つことです。

（５）変形労働時間制の導入には気をつける

労働基準法では、1週当たりの所定労働時間は40時間と定めています。但し、労働協定があれば、変形労働時間を認めるとしています。トラック運輸産業では、年間変形労働時間制を導入している企業が圧倒的です。また、始業時間や終業時間をあいまいにし、労働時間の算定を困難にさせる場合があります。時間管理は国交省でも経営側に強く求めているところでもあり、職場内での時間管理を徹底させ、違法な行為が認められた場合は改善するように求めます。

（６）運賃問題など業界秩序の確立と賃金問題

国交省が提示した「標準的な運賃の告示制度」は、一般にトラック事業者の荷主に対する交渉力が弱いことや、2024年度から年間960時間の時間外労働の限度時間が設定されること等を踏まえ、運転者の労働条件を改善し、トラック運送業がその機能を持続的に維持していくに当たっては、法令を遵守して持続的に事業を行っていくための参考となる運賃を示すことが効果的であるとの趣旨により設けられたものです。輸送事業者にとっては荷主との価格交渉を下支えするとして期待されていました。

しかし、2020年より続く新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による物流量の大幅な減少や景気の先行き不透明感があり、現在も荷主との価格交渉の動きは鈍い状態が続いています。目標賃金確保の為に「標準的な運賃の告示制度」の実効性を確保し恒久法とすることを求めています。

10. 最低賃金制度の拡充で低賃金構造の底上げを

（１）地域別最低賃金の引き上げと特定（産業別）最低賃金の確立

① 地域別最低賃金の大幅引き上げ

パート・アルバイトなどの区別なく、都道府県内すべての労働者に適応される地域別最低賃金は毎年10月の金額改定を目標に中央最低賃金審議会、各地方最低賃金審議会の中で経済情勢や賃金動向などの審議により改定がおこなわれます。しかし、地域別であることから地域間格差（2020年10月現在792円から1,013円と221円差）、となっており2014年と比べても地域間格差が16円広がっているのが現状です。地域別最低賃金は労働者の生計費が十分反映されず、事業者の支払能力が優先されているなどの問題をかかえています。その結果、最低賃金の低い地域では人材確保が困難となり、地域経済を低迷させています。

② 特定（産業別）最低賃金の確立

業種・職種別に不当な低賃金を許さず、校正な競争条件を担保するために特定（産業別）最低賃金があります。トラック運輸産業で確立されているのは高知県（910円 2007年6月2日発行）のみとなっていますが、この間引き上げは一切行われていません。都道府県をまたぎ仕事をするトラック運転者は所在地の地域別最低賃金が適用となり、例えば鹿児島島の運転者が東京で仕事をして鹿児島島の地域別最低賃金が適用されるという矛盾が生じています。トラック運転者の低賃金・長時間労働を改善し安心・安全で質の高い物流サービスを提供するためには適正な運賃と働く労働者に対して他産業の水準を下回らない賃金労働条件が不可欠です。さらに今後、少子化がすすみ懸念されている人材不足に歯止めをかけるためにもセーフティーネットとしてトラック運輸産業の（産業別）最低賃金確立は待ったなしの状況です。

（2）特定（産業別）最低賃金確立への取り組み

① 特定最賃確立のすすめ方

特定（産業別）最低賃金を確立する方法は、「労働協約方式」と「公正競争方式」の二通りあります。「労働協約方式」は労働組合法 18 条に定める「労働協約の地域的な一般的拘束力」によるものです。同じ地域の同一産業で働く大多数の労働者が労働協約に定める同じ労働条件を受けている場合、無協約の労働者にも同じものが適用されるというものです。一方の「公正競争方式」は同一地域の同一産業で労働条件の最低基準を定めなければコストを無視した価格競争が激しくなり、公正な企業間競争が維持できないとして、特定（産業別）最低賃金を定める必要性を認めて定めるものです。その場合、その産業に従事する労働者の概ね 3 分の 1 程度の賛同を得て労働局に「意向表明」することになります。具体的には「産業別最低賃金を定めることに同意する」署名を該当する労働者から集めて労働局に提出し、受理された後で経営側代表と公益委員、組合側代表とで「産業別最低賃金の必要性」について審議し、合意が得られれば金額を定める手続きに入ります。

こうしたトラック運輸産業に特定（産業別）最低賃金の確立のためには、各地方（都道府県別）での取り組みが重要となります。

② 特定最賃確立に向けた地方での取り組み

東京では労働組合の単産の垣根を越え、特定（産業別）最低賃金を確立するために「東京都トラック運転者最低賃金対策会議」を設置し、公正競争方式による取り組みを行っています。現在、建交労・運輸労連・交通労連・全港湾・J P 労組・東京港湾・港湾同盟・労供労連自運労・労供労連新運転の 9 単産でトラック運輸産業の賃金実態や特定最低賃金の必要性をまとめたリーフレットを作成し、各組織内部に留まらず、未加盟労組や事業者への訪問をはじめ、東京労働局や東京トラック協会とも懇談を重ねながら一日も早い特定最賃の確立を訴えています。

※具体的な取り組み

<首都圏基本集交団>

- ・ 毎年の春闘において労使で法制化に対し、協力と賛同を確認し協定を締結。

＜各支部・分会＞

- ・申し出を行うために東京都内の事業所に在籍するドライバー人員調査の実施。
- ・定期大会において必要性和確立に向けた決議文の確認。

（３）全国一律特定（産業別）最低賃金の確立へ

① 営業区域規制の廃止

「21世紀にふさわしいトラック産業をめざす。」の方針のもと、2003年4月1日に物流二法の改正が行われ、営業区域規制の廃止により営業範囲が全国へと拡大しました。さらに運賃・料金の事前届け出制も廃止、一の運行の最大時間も144時間となるなど、中小・零細企業が中心となっているトラック運輸産業では経営環境・労働環境ともに苛酷さを増すばかりとなりました。

② 全国一律特定最低賃金確立の法的根拠

我が国の最低賃金制度は、地域別最賃と特定最賃の二本立てとなっています。「地域別最賃」は文字通り都道府県毎にその額が決定されるのに対し、「特定最賃」は「一定の事業若しくは職業に係わる」（法第15条）とされているだけで「地域別に定める」ことを義務づけてはいません。つまり、法理論上は、中央最低賃金審査会の審議を受けて「全国一律の特定最低賃金」を決定することが可能です。

③ 全国一律特定（産業別）最低賃金制度をめざして

毎年、地域別最低賃金の見直しもすすめられています。いくつかの矛盾も生じています。また、世界の最低賃金制度を見てみると地域別制度でなく、全国一律の制度が主流となっています。しかし、日本では中小零細企業での雇用が7割を超える中で一部の大企業支配が強く、公正取引のルールも確立していません。合わせて営業区域規制の廃止によって、営業範囲が全国へ広がっていることを考えると、労働基準法や改善基準告示の課題を克服することと合わせて現在の地域別最賃制度から全国一律特定（産業別）最低賃金制度の確立がトラック運輸産業独自の賃金構造や安全・安心を担保するための意識やモラルを向上させるためには必要不可欠となっています。しかし、現時点では労働組合の組織率の低さから「労働協約要件」は現実的ではなく、「公正競争要件」での確立が現実的です。現在の法的枠組みにおいても、業界団体の姿勢によっては、全国一律産業別最低賃金制度の確立は可能であることから、業界団体の姿勢がカギを握っているといっても過言ではありません。その場合、単産の枠を超えた連携や業界・経営者・荷主団体などへの働きかけも積極的に行って行きます。

また、地域別や全国一律最低賃金と特定最賃との差別化をはかるための最低賃金額とすることが求められています。

④ 「区域制」と全国一律特定最賃

「区域制」が撤廃されたことで、「全国一律最低賃金」は特に「公正競争方式」の面でその重要性を増しましたが、「区域制」が復活すればその意義を失うかと言えばそうではありません。長距離トラック輸送が存在する限り、「行き荷」「帰り荷」の運賃設定のコストにおける「地域による人件費の不平等」が存在し続けるからです。

Ⅱ. 労働時間政策

1. 長時間労働の実態とその原因・背景

1931 年代に世界的に問題となったソーシャル・ダンピングにより浮き彫りとなった日本の長時間労働は、1980 年代に更に国際批判の的となり、日本政府は労働時間短縮を掲げることとなりました。その結果政府は、1985 年に年間総労働時間 2,000 時間実現を目標とすることとなりました（「経済審議会 1980 年代経済社会の展望と指針」閣議決定）。その後 1987 年には 2000 年に向けてできる限り早期に、現在（当時）の米英の水準を下回る 1,800 時間程度を目指すとなりました（「新前川レポート経済審議会建議」）。

このような情勢のもと労働組合の要求として、「賃下げなしの労働時間短縮」への運動が活発化し、週休 2 日制の実現と年間休日の増大により 1,900 時間以下の所定労働時間を多くの職場で勝ち取ってきました。しかし、日経連が 1995 年 5 月に発表した新時代の「日本的経営」を契機に終身雇用、年功序列型賃金は雇用の流動化（有期雇用、派遣など）により大きく破壊され、1997 年以降、賃金・労働条件が大きく引き下げられることとなりました。

労働時間については、1988 年に導入された当時の変形労働時間制の創設内容は、1 ヶ月、3 ヶ月単位であり、なかなか浸透はしませんでした。ところが 1994 年に前年（1993 年）の時短促進法改正に伴い労基法が改悪され 1 年単位の変形労働時間制が創設され年間所定労働が 2,085 時間とこれまでの政府方針である 1,800 時間労働目標を転換し、長時間労働が温床される大きな要因となっています。

（1）トラック運転者は月間 70 時間、年では 840 時間以上もの長時間労働

厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査」によるとトラック運転者の年間労働時間は大型トラックで年間 2,580 時間、中小型トラックで 2,568 時間と全産業平均 2,124 時間と比較して、長時間労働となっています。

（2）長時間労働の原因と背景

— 労基法違反の低賃金・荷主の横暴・業界構造など —

トラック運転者の長時間労働の背景は、天候や交通事情による交通渋滞をはじめ、最も深刻な要因である荷主や発着地の都合による着発時間の指定、貨物の積み下ろしに要する時間・順番待ち、手荷役や検査等が発生することであり、これが長時間労働を招いています。

① 所定外労働と長時間拘束を前提とした勤務体系

トラック産業では、76.3%（運輸業、郵便業 e-Stat2020 年による）が所定労働時間に変形労働時間を採用しており、年間 2,085 時間の所定労働時間が基本とされ、更に早出、残業、休日出勤等の所定外労働時間があります。1 日の業務の流れは、始業点検、始業点呼、運転時間（一般道路、高速道路）出発地での手待ち時間、出発地での荷役時間、着地での手待ち時間、着地での荷役時間、運転時間、終業点検、終業点

呼となっています。尚、始業時及び終業時の点呼については、中間点呼一回でも可となっています。

② 低賃金構造とリンクした長時間労働

全日本トラック協会の「2020年度版トラック運送事業の賃金・労働時間等の実態」調査によると、一般事業者における男性運転者の1カ月平均賃金は、大型34.8万円、中型29.9万円、普通28.1万円でした。運転者全体の平均33.0万円の賃金構成をみると、変動給が15.2万円で全体の46.2%を占めています。このうち、長距離手当などを含む「運行手当」は前年比7.7%増の5.6万円となり、時間外手当は13.9%減の6.3万円となっています。

③ 荷主の横暴による手待ち時間と最近の動向

国土交通省により2015年9月14日(月)～20日(日)の7日間に1,252社の運送事業者とそれらの事業者に所属する5,029名のドライバーを対象に実施されたトラック輸送状況の実態調査結果をもとに、トラックドライバーの一運行あたりにおける手待ち時間の発生状況の平均時間は1時間45分、3時間以上の手待ち時間は全体の15.1%も占めています。また荷役作業1回あたりにおける手待ち時間の平均は1時間09分、3時間以上の手待ち時間は6.4%を占めることが明らかとなっています。

2. 時間短縮の現状と取り組み

(1) 過労死認定基準と脳・心臓疾患の実態

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正され、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していましたが、新たにこの時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。このことにより拘束時間の長い勤務や不規則な勤務に加え、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」などが追加され、長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因が見直されました。

道路貨物運送業における労災補償請求状況では、2020年度の業種別請求件数では全業種784件中、自動車運転従事者が137件と全業種でもっとも多い件数で、毎年最多の業種となっています。この数字はあくまでも労働災害の請求件数であり、中小・零細事業者の未請求件数があることを加味しなければなりません。

(2) 改善基準告示との矛盾

現在の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(7号告示)では、1日の拘束時間は原則13時間以内、月間293時間(最大320時間)以内となっています。単純に週40時間制を基礎に月所定労働時間173時間で計算すると、月に100時間前後の時間外労働が可能となります。

過労死認定基準に照らし合わせると、トラック運転者は過労死の疑いが濃くなると

いうことです。そのことを示すかのように、トラック運転者の過労死認定は、毎年全産業中ワースト 1 を続けています。国が定める労働時間の規制と矛盾するといえます。

(3) 改善基準告示の見直しについて

2018 年「働き方改革関連法」改正では時間外労働の上限規制が定められましたが、自動車運転者においては 2024 年 4 月までの猶予期間を設け、時間外労働の上限として休日労働を含まない年間 960 時間としました。一方、「働き方改革関連法の国会付帯決議事項」として、過労死等を防止する観点で速やかに改善基準告示の見直しを検討することとし、2019 年 12 月より改善基準告示の見直し議論がおこなわれ、トラック運転者においては事業者を含めた 2 度の実態調査がおこなわれました。

1997 年の改正（労働省告示第 4 号）以来、25 年ぶりとなる改正内容がとりまとめられ、2024 年 4 月からの適用となります。その内容は拘束時間について、年 3,300 時間を原則としつつも、1 か月の拘束時間は原則 89 時間の時間外労働が可能な 284 時間とし、例外として年間 6 か月かつ 284 時間を超える月が 3 か月を超えて連続しないこととして、年 3,400 時間、1 か月の拘束時間を 310 時間まで延長でき、最大 115 時間の時間外労働を許容し、1 か月の時間外・休日労働時間数が 100 時間未満となるようにとする努力義務になっています。

とりわけ 1 日の休息期間では、先行してとりまとめられたバス・タクシー運転者の「勤務終了後、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとする。」とした内容に合わせました。

一方、例外規定として改善基準告示の新たな考え方である、長距離貨物運送においては週 2 回 8 時間以上とする休息期間が維持され、裏を返せば一日 16 時間拘束も引き続き維持されることとなります。改善基準告示は近距離運転者よりも長距離貨物運送の運転者の拘束時間や休息期間を規制する側面が強くあったものをより複雑にしたものだと言わざるを得ません。

このようなことは、厚労省が自ら過労死認定基準をも上回る時間外労働を助長し、最も多いトラック運転者の過労死をなくすという観点に立たない重要な問題であると同時に改善基準告示をさらに形骸化させたものと考えます。

3. 長時間労働の改善方向と課題

(1) 長時間労働を規制する労基法の改正

現行法では 36 協定さえ結べば、「労働時間延長の限度等に関する基準」はあるものの、何時間でも残業をさせることが出来るしくみになっています。また平成 10 年の労働省告示で「特別条項付き 36 協定」があれば、届出している時間をオーバーでできることになっています。この協定は、1 年間を通じて閑繁期のある業種では 1 年のうち 6 ヶ月間は 36 協定をオーバーすることを認めるものです。但し、これも労使協定が必要とされています。事業者が 36 協定を守れないから緩和すると言う措置がとられてきました。すべての労働者に残業時間の上限規制を適用し、トラック運転者に適

用されている改善基準告示は法制化をする必要があります。

(2) 改善基準告示の実効性の確保と法制化

トラック運転者は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(7号告示)により、拘束時間、休息期間、運転時間などの規制が設けられています。しかし、労基法の適用除外規定としてのこれらの内容は、トラック労働者の長時間労働を維持する有力な根拠となってきました。今回の改正にあたり、全国トラック部会では抜本的な改正を期待し、罰則を含めて強化することを求めていました。しかしながら、とりまとめられた報告書では使用者側の意見を最大限付度したなし崩し的な内容で、例外規定を多く盛り込んだものとなりました。

安全・安心運行の確保の観点から IL0153 号条約（日本は未批准）や過労死認定基準などとの関連から抜本改正を求めると同時に、長時間労働を是正するための改正改善基準告示の実効性の確保と法制化を迫ります。

① 告示に強制力を「労基法に明文化」

告示は強制力がなく、違反をしても罰則規定がないため、事業者の 60%以上が何らかの違反を行っています。告示を労基法に明文化して強制力をもたせることが必要です。

② 拘束時間を大幅に短縮

改正される改善基準告示において、1ヶ月 284 時間（最大 310 時間）、1日原則 13 時間、最大 16 時間の拘束時間は、引き続き異常な長さです。一般則の規制に向けた段階的適用を求めます。また、国土交通省通達である 6 日間出っ放し運行（一運行 144 時間）は、早急に告示との整合性を追求します。

③ 休息時間、休憩時間の改正を

「勤務終了後、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとする。」と規定される休息期間は、継続 11 時間以上を原則とし、例外を認めないよう求めます。また、運転者の住所地での休息をそれ以外の場所での休息より長くなるよう徹底することを求めます。

あわせて、拘束時間は労働時間と休憩時間を足したものとする考え方が一般的ですが、トラック運送の場合事業所外での休憩時間の取得が多く、また労働時間と休憩時間の区分をつけにくいケースが多く存在します。したがって、拘束時間＝労働時間とする考え方が必要です。

④ 休日労働のあり方について

労働基準法第 35 条にもとづき、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回（または 4 週間を通じ 4 日以上）の休日を、与えなければならないと定めています。やむを得ず休日労働をさせる場合であっても、週に 1 日は休日を与えるとともに、短時間の休日労働でも 1 日分の割増賃金を支払うよう求めることが必要です。また、連続した完全週休 2 日制を追求します。

(3) 政府や業界・荷主に要求していく内容について

トラック運輸の長時間労働は、企業内での取り組みだけでは解決できないことも多く、政府や業界、荷主に対して改善を要求していく内容が相当あります。その際、政府当局の出している法律、通達類、指針・提言などを積極的に活用していきます。

① 運輸業界または荷主業界ぐるみでの時短を

環境対策(公害防止)の推進のために、トラックの一斉休日の推進を図ります。その場合、荷主業界にも呼びかけが必要です。

② 深夜・早朝の時間帯での輸配送の規制

社会全般が24時間型となっている中で、トラックも24時間の稼働が求められています。このことが原因で長時間労働となっている現状を規制していく方向で22時00分から5時00分までの深夜・早朝の荷受や配送の規制を確立していきます。

③ 手待ち時間の解消

荷主の都合による時間指定や無理な着時間指定、生産量・取扱量に比較して入出荷施設の貧弱なところは、手待ち時間が発生していることから、国土交通省や荷主団体などを通じて改善を求めるとともに、直接荷主に対して施設の改善や、円滑な入出荷ができるよう求めていきます。また、独占禁止法の優越的地位の濫用禁止の適用、荷主勧告制度をはかって、厳しく追求していきます。

また、「手待ち時間は労働時間」とする裁判での判決の実効確保、業界全体への波及と荷主団体への周知を行うことも重要です。

④ 消費者の意識を変える啓蒙活動

ネット通販などの「送料無料」表記など消費者に誤解を与えかねない販売方式や、「わがまま運びます」式の消費者ニーズにこびたやり方に対しては、業界が抱える諸問題(安全・安心、賃金・労働条件)の改善の必要性をアピールし、消費者物流に対する正当な対価の支払を啓蒙していきます。

⑤ 労働基準法の遵守と抜本改正、法違反に対する行政指導の強化

労基法違反・告示違反等の法令を無視した業者には、的確な指導を行うとともに、悪質な業者に対しては認可取り消しを含め厳しい罰則を求めていきます。

⑥ 交通渋滞などの改善

幹線道路の整備と、きまって渋滞する箇所での早期の改善を要求していきます。また、マイカーの総量規制、時間帯規制などの実施で交通渋滞の緩和を図ります。

(4) 企業内で解決が可能な内容について

① 賃金減額のない労働時間の短縮

トラック部会として賃金減額のない労働時間の短縮をめざします。2024年問題として2023年の中小企業における60時間を超える時間外労働に対する50%の割増賃金の支払いと2024年4月からの上限規制・改正改善基準告示の適用に向け、職場内では、36協定締結時をはじめ、春闘交渉などで総労働時間短縮にむけた協議をおこないます。

② 週休2日制の拡充と休日増・連続休暇の設定

トラックの職場では、仕事の性格から1日当たりの労働時間を減らすのが困難な場

合が多くあります。完全週休2日制の拡充による年間休日数の増加をめざします。トラックの職場では週40時間制への対応として、変形労働時間制を導入する企業が多くあります。その場合には、1日単位の労働時間を変動させるのではなく、年間休日数の変動で対応しているところが多くあります。いわゆる年間変形休日を設定しています。年間の変形労働時間は、労使協定が必要です。労働基準監督署への届出を必要としますが、年間休日のカレンダーを添付することになっています。それらの点検をおこない、年間での休日を増やしていきます。

③ 労基法や告示の遵守、安全衛生法にもとづく36協定の締結

労基法・改善基準告示の遵守はもとより、労働者の安全と健康の面からも過労死認定基準を前提にした36協定を締結します。

④ 変形労働時間制は原則として反対

変形労働時間制とは1ヶ月もしくは1年単位で、所定労働時間を変動させるしくみです。季節の繁閑に合わせて、1日の労働時間を変え残業手当の支払を削減することも狙いのひとつとなっています。職場に提案があった場合は、なぜ変形労働時間制を導入しなければならないのかの労使協議が必要です。その上で対応することです。

⑤ 賃金体系の改善

低賃金が長時間労働を生む構造をなくすため、賃金体系を歩合制主体から時間賃金制に転換します。賃金体系の中で固定給部分を増やし、残業割増率を増やすことによって残業代単価を上げ、その分の残業を減らします。完全歩合給の体系のところは、当面、総額の6割以上の保障を協定し、その後固定給に転換させます。

⑥ 労働時間短縮中期計画の策定

労働時間短縮は、賃金の改善も必要とすること、所定労働時間だけでなく時間外労働時間の短縮も必要となることから、どのような時短を進めるのか、企業の実情とあわせて計画的に進めることです。

4. いのちと健康を守るために-夜間労働の制限-

(1) 異常に多い過労死認定数

トラック労働者の状態は経営環境に連動して悪化をつづけ、長時間労働などを背景にした健康への悪影響もひろがり、トラック労働者の過労死認定数が全産業の32%で雇用者との対比では全産業平均の10倍を超える異常な事態となっています。

＜脳・心臓疾患の業種別労災補償支給決定件数＞（厚生労働省調べ）

【令和3年度】（2021年度）		【令和2年度】（2020年度）		【平成21年度】（2009年度）	
業種	脳・心臓疾患	業種	脳・心臓疾患	業種	脳・心臓疾患
道路貨物運送業	32.5% (56件)	道路貨物運送業	28.3% (55件)	道路貨物運送業	22.1% (65件)
道路旅客運送業	0% (0件)	道路旅客運送業	1.0% (2件)	道路旅客運送業	6.4% (19件)
全業種	100% (172件)	全業種	100% (194件)	全業種	100% (293件)

※ 平成21年度より中分類を集計

(2) 夜間労働との関係

トラック運送にあっても年 365 日・1 日 24 時間の配送体制がひろがり、夜間労働の比重も高くなっています。

医療関係者によると、医療事故が最も発生しやすい時間帯は午前 1 時から午前 5 時までに集中しています。また、同じ長時間労働であっても、朝起床し、日中の労働で夜に就寝する場合には、血圧が高くなっているにもかかわらず、翌日起床時には元の水準まで下がっていますが、夜起床し夜間労働に従事した後、朝に就寝した場合、起床時に血圧の低下はあまり見られないと言われています。

衛生学の研究者からは、夜間労働に関して、a 昼間に活動し、夜間は寝ることで生命や健康を維持している人間にとって、自然の摂理に反した働き方であり、危険な労働である、b 家族や友人と接し、お互いを必要とし合う人間的な関係を醸成する機会を奪う、c 労働者が社会の中で学び、楽しみ、発達する機会を奪う、d 労働者が、社会の一員として責任を果たす機会を奪う、との指摘もされています。

日本の過労死認定基準モデルでは夜勤、女性労働者は想定されていないことから、残業時間の長さだけでは危険を予測できません。したがって、夜間労働との関係でも見ておくことが必要です。

(3) ILO 基準による夜間労働規制

国際労働機関は、1990 年の ILO 第 171 号条約と第 178 号勧告で夜間労働に関しての規制を取り決めています。基本的には、a 夜間労働の時間規制、b 夜間労働の回数規制、c 健康管理、d 雇用保障となっており、これが国際基準となっています。

ILO第171号条約及び第178号勧告 (いわゆる「夜業条約」)の概要

- ① 労働時間は24時間で8時間を超えるべきではない。
- ② 労働時間は昼間の労働時間より平均して超えるべきではない。
- ③ 2連勤はおこなわれるべきではなく、おこなう場合は少なくとも11時間以上の休息を保障
- ④ 昼間の同一労働より、賃金が高い。
- ⑤ 無料の健診
- ⑥ 応急手当施設
- ⑦ 健康上、夜業労働者の適性なしと判断された者は、できる限りその者に適した類似業務に配転する。
- ⑧ 一時的に夜業に不的確と認定された夜業労働者への雇用保護
- ⑨ 妊産婦保護と雇用保障
- ⑩ 適切な社会的便益（交通手段、住宅、休息施設、食事、託児施設、文化スポーツ活動への援助など）の付与

しかし日本では ILO 第 171 号条約を批准しておらず、ILO 第 178 号勧告も適用されていません。一刻も早く ILO 基準を日本でも適用させるために、条約の批准はもちろん、憲法第 98 条に基づいて ILO 基準の国内適用を求めます。

(4) 夜間労働における最低労働条件の確立による規制を

ILO 基準に基づき、日本産業衛生学会交代勤務委員会の見解もふまえながら、夜間労働における労働条件の確立をはかることです。

- ① 午後6時～翌朝7時までを「夜間時間帯」として、所定内労働時間であっても、この時間帯にかかる労働時間は25%以上の割増賃金を支払い、さらに午後10時～翌朝5時までの「深夜時間帯」ではさらに25%以上の割増（合計50%以上）の割増賃金を支払うこと。
- ② 夜間労働においては、休日出勤は禁止すること。
- ③ 深夜労働は、妊婦、出産後1年以内のもの、義務教育未了の子・要介護者をもつ男女を適用除外とし、満18歳未満の労働者の深夜勤務はいっさいおこなわないこと。また、家族的要件・社会的要件により深夜勤務ができないと申請するものを認め、不利益扱いをいっさいしないこと。
- ④ 夜勤労働者の労働時間を1日7時間（実働）以下、週35時間以下とし、勤務間隔は16時間以上とすること。また、回数は4週間をつうじ6回以内とすること。

Ⅲ. 雇用政策

トラック運輸産業の将来にとって、雇用問題は引き続き重要な課題となっています。

「少子高齢化」の問題もありますが、何よりも「労働条件の悪さから、この業界に居つかない」ということが最大の問題として、トラック運転者不足が深刻化し、大きな社会問題となっています。一方、新型コロナウイルス感染症の影響により、他産業からトラック運転者への転職やフリーランスと言われる「雇用によらない働き方」として軽貨物運転者が急増するなど新たな局面もうまれています。

1. 雇用形態の変化

「規制緩和」以降、トラック運送業における雇用形態も大きく変化してきました。トラック運送事業における雇用形態の変化には、大きく言って二つの傾向を見ることができます。一つは非正規雇用の増大であり、二つは高齢化です。

2021年のアンケート調査によると、「非正規社員」の比率は1割5分弱で、正社員比率は2012年に比べて2.0ポイント減少しています。一方、ドライバーの年齢は、20歳代が2.5ポイント、30歳代が12.1ポイント減少し、50歳代・60歳代が増加しています。

表は全日本トラック協会の資料によるものですが、トラック運送業界では高年齢化が急速に進んでいることを示しています。

■ 道路貨物運送業 就業者数の推移（単位：万人）

年	道路貨物運送業					
	就業者数			輸送・機械運転従事者数		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
平成22	181	148	33	79	77	2
23	—	—	—	—	—	—
24	182	150	32	83	81	2
25	187	153	34	84	83	2
26	185	151	33	83	81	2
27	185	151	34	80	78	2
28	188	153	35	83	81	2
29	191	156	35	83	81	2
30	193	155	38	86	84	2
令和元	196	156	40	87	84	3
2	194	155	39	85	82	3
3	199	159	40	84	82	3

資料：総務省「労働力調査」より作成

- (注)：1. 就業者：自営業主、家族従業者、雇用人（役員、臨時雇、日雇を含む）
 2. 輸送・機械運転従事者：「道路貨物運送業」における輸送・機械運転従事者は主に自動車運転従事者
 3. 端数処理の関係で合計が一致しない場合がある

2. 雇用問題は業界問題

(1) 業界団体も認識する就労状況

① 少子高齢化の影響

全日本トラック協会発行の「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2021」では以下のとおり指摘しています。

「トラック運送事業を含む自動車運送事業は、中高年層の男性労働力に強く依存しており、2020年においては、40歳未満の若い就業者数は全体の約27%である一方で、40歳以上50歳未満が約30%、そして50歳以上が43%を占めるなど、高齢化が進んでいます。さらに、女性の比率については就業者全体で20.1%と微減、輸送・機械運転従事者では3.5%と依然として低い状況にあります。」としています。

② 就労条件の悪さ、労働力不足が顕著に

全日本トラック協会の2020年度版賃金・労働条件等の実態では、「少子高齢化による若年層のドライバー不足が深刻であり、またトラック運送事業は他産業に比べて「長時間労働・低賃金」の状況が続いていることから、労働力不足が顕著となっております。」とし、トラック運送業における就労条件の悪さが労働力不足に一層の拍車をかけていることがあげられています。

(2) 免許制度の変化

2007年より免許制度が変更され、18歳から取得できる普通免許では、事実上営業用トラックの運転ができなくなり、事業者が高卒新卒者の採用ができにくくなったことも運転者の不足に影響しています。

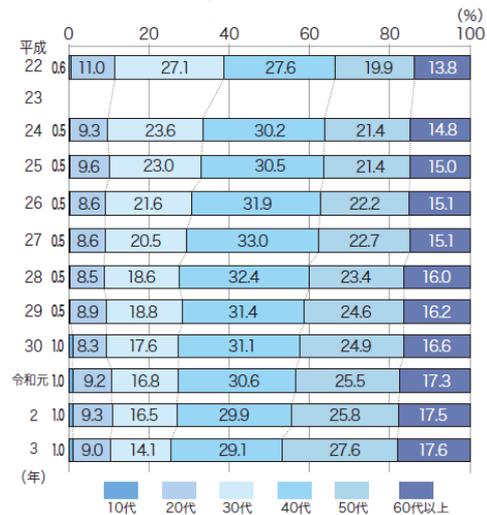
そういったことを含め、2017年3月の改正道路交通法施行により、準中型自動車運転免許制度（下表）がスタートしました。これにより、高校新卒者（18歳）をはじめとする若年ドライバーの雇用拡大に向け大きく前進し、労働力不足対策への期待が高まっています。

■ 免許制度見直しの概要 令和4年5月13日施行

旧制度				新制度			
自動車の種類	車両総重量	第一種免許の種類	受験資格	自動車の種類	車両総重量	第一種免許の種類	受験資格
大型自動車	11トン以上	大型自動車運転免許	・21歳以上 ・普通免許等保有通算3年以上	大型自動車	11トン以上	大型自動車運転免許	・21歳以上 ・普通免許等保有通算3年以上 ※
中型自動車	11トン未満 7.5トン以上	中型自動車運転免許	・20歳以上 ・普通免許等保有通算2年以上	中型自動車	11トン未満 7.5トン以上	中型自動車運転免許	・20歳以上 ・普通免許等保有通算2年以上 ※
準中型自動車	7.5トン未満 3.5トン以上	準中型自動車運転免許	・18歳以上	準中型自動車	7.5トン未満 3.5トン以上	準中型自動車運転免許	・18歳以上
普通自動車	3.5トン未満	普通自動車運転免許	・18歳以上	普通自動車	3.5トン未満	普通自動車運転免許	・18歳以上

資料：警察庁資料を基に作成

■ 道路貨物運送業 年齢階級別就業者構成比 (単位：%)



(注)：端数処理の関係で合計が一致しない場合がある

さらには、トラック運送業界の運転者不足改善のため、特例教習 36 時限程度の受講により、大型・中型自動車運転免許の受験資格を 19 歳に引き下げることを内容とする改正道路交通法が 2020 年 6 月 10 日に公布され、2022 年 5 月 13 日に施行されました。

(3) 雇用問題と全産業水準の条件確立は一体の課題

トラック運送業界の深刻な労働力不足に対して、全日本トラック協会を中心に、貨物自動車運送事業の健全な発達及び事業用自動車の運転者の労働条件の改善をはかるほか、運転者の不足により国民生活及び経済活動の重要な基盤である円滑な貨物流通に支障が生ずることのないよう必要な措置を講じるとして、議員立法により 2018 年 12 月に貨物自動車運送事業法が改正されました。

トラック運転者の長時間・低賃金の状況は、トラック運送業界に深刻な影を落としていることとして周知の事実であり、あわせて、同一労働同一賃金の実現のため、雇用形態の違いによる不合理な待遇差を見直すことを含め、全産業水準の条件確立は業界問題として一体の課題となっています。

(4) 兼業・副業の問題点

兼業・副業を希望する者は年々増加傾向にあるとして、厚生労働省が普及促進をはかっています。しかしながらトラック運転者の場合、運転時間や拘束時間は通算され、労働基準法や改善基準告示の関係上、現実問題として兼業・副業は困難であり、自動車運転業務をおこなった場合は違法な働き方である可能性が高くなります。

過労や健康を害する可能性がある兼業・副業の普及促進ではなく、8 時間働けば普通に暮らせる賃金・労働条件にすることが求められます。

3. 均等待遇で安心して働ける職場をめざす雇用政策

(1) 労契法 20 条裁判について

労働契約法旧 20 条（不合理な差別の禁止）最高裁判決にもとづき、定年制延長などを理由とした、年齢による賃金カット、強制出向・配転、退職金の不利益扱いなどは撤回・廃止しなければなりません。また、退職金の減額を目的とした「第二基本給」などの制度導入には断固反対する必要があります。

(2) パートタイム・有期雇用労働法の活用

① 「同一労働・同一賃金」原則に

正規社員と非正規社員の間で不合理な待遇の差を禁止し、同一労働同一賃金を原則としたパートタイム・有期雇用労働法にもとづき、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差はなくさなければいけません。

同じ企業で同じ仕事をしているにもかかわらず、雇用形態が違うという理由だけで待遇差は認められません。

② 定年制度の延長

相次ぐ年金制度の改悪により、支給開始年齢が延長され、支給額も引き下げられています。「高齢者雇用安定法」の改正によって、65歳まで雇用延長をおこなうことが義務づけられ、70歳までの就業確保が努力義務となりましたが、多くのところで再雇用制度がとりいれられています。

年金制度の改善によって、支給年齢の引き下げ、給付額の増額、無年金者の救済措置をはかることは当然ですが、トラック運転者の高齢化や少子高齢化による労働力不足もふまえ、再雇用制度ではなく定年制度の延長により70歳までの雇用延長を求めます。

(3) 正規雇用化をはかる対策

① 労働者派遣法の抜本改正による派遣労働への規制強化

トラック運送事業においては「運転者台帳」の整備が義務づけられており、車両台数に見合った常用雇用が求められます。安全運行の観点からも、トラック運送事業への派遣労働は反対です。当面、労働者派遣法の抜本改正によって、①「日雇い派遣」の禁止、②派遣対象事業の大幅縮小によりトラック運送事業を対象事業から除外すること、③1年を超えた派遣労働者の直接雇用の義務付けを求めます。

② 有期雇用形態に対する規制強化

2012年の通常国会で改正労働契約法が成立し、2013年4月1日から完全施行されています。その主な内容は①5年以上の有期雇用契約の継続反復は労働者の申し出により無期雇用への転換が義務づけられていること、②「雇い止め」に対する規制、③無期雇用労働者との不合理な労働条件の格差の禁止、となっています。

有期雇用にあたっては、①改正「労働契約法」に定める「5年」の期限の短縮をはかるとともに、②「クーリング期間」を認めないこと、③有期雇用労働者の賃金水準を欧米なみに引き上げ、正規雇用労働者よりも高い賃金水準とすることです。

一定期間反復継続した有期雇用労働者の「雇い止め」にあたっては、①「雇い止めの法理」を厳格に適用するとともに、②「雇い止めの法理」を適用する要件を緩和することです。

IV. 全産業水準の賃金・労働条件をめざす建交労トラック部会の基本的

要求

1. 企業に対する要求

(1) 建交労最低賃金・最低保障賃金

① 建交労企業内最低賃金

トラック業界の賃金の特徴は、歩合給・業績給等と呼称される「仕事別賃金」の割合が高いことがあげられます。このため、業務量の波動性のほか、労働者自身の健康や生活環境等の影響から、月例ごとに賃金に増減格差が生じてしまい、生活設計に苦

心する状況が生まれてしまいます。そうした問題を解決する手段の一つとして、最低賃金あるいは最低保障賃金の制度導入が必要となります。

最低賃金とは、その企業に働くすべての人の最低賃金で、法律上の最低賃金に似通ったものとなります。あらゆる形態で雇用関係を結びうるすべての労働者を対象とし、時給、日給、月給制に配慮することが重要です。

全労連は、各地の県労連で行った最低生計費試算調査に基づき、まともに暮らせる賃金として、単身者で月額 23 万円以上、時給換算で 1541 円（月 150 時間労働）と試算しています（いずれも税込み賃金）。こうしたことから、企業内最低賃金の当面の目標水準として、月額 230,000 円、日額 10,500 円、時間額 1,500 円を掲げていくことが重要です。

対象労働者については、基幹労働者（運転者や運送関連事務職）のほか、清掃や倉庫作業員など短時間労働者も視野に入れることも重要です。また最近では、65 歳以上の高齢労働者も増加していることもあり、こうした補助的労働者の存在にも目を配らせる必要があります。高齢労働者には、年金受給者も多くいることから高い賃金を求めるより、働きやすさを求める方々も多くいます。しかし、職場全体の底上げを図る観点から、この最低賃金適用対象者にしなければ、最低賃金の特例を作られてしまうことになっていきますので、注意が必要です。

② 最低保障賃金

最低保障賃金は、職場で作業内容に関わらず、所定労働時間を勤務した際に、最低でもいくらの賃金を保障するかという制度です。物量の波動性は、月末・月始等月内で起きる業界と、夏冬など季節によって起きる場合があります。現在では、極端な波動が起きないように、経営も努力していますが、業務の特殊性によって季節波動等を克服できない業種・業態も存在します。また、業務とは関係なく労働者自身の健康状態によっても波動性が生まれやすくなります。月によって 5 万円以上の収入の増減が出れば、生活設計も大変なものになります。また、年代や家族構成によっても生計費に差が生じることは致し方ありません。

全労連の生計費調査によると、30 代で 4 人家族の場合の最低生計費は月 48 万円、40 代で 4 人家族の場合月 55 万円、50 代で大学生がいる 4 人家族では月 71 万円が必要と試算されています。現代社会において、夫婦共働きという家庭が一般的となっているなか、最低生計費の 7 割を男性正社員労働者が稼ぎ出すとすれば、30 代で 35 万円、40 代で 38.5 万円、50 代で 50 万円という数字（平均収入とする）がはじき出されます。この平均収入の 8 割程度を最低保障賃金の一つの目安にすれば、30 代労働者で 28 万円、40 代労働者で 31 万円、50 代労働者で 40 万円とし、年齢を大別して、30 才労働者、45 才労働者の 2 区分とした場合、その最低賃金保障要求として、30 才＝280,000 円、45 才＝350,000 円を掲げていっても良いかと思われれます。

職場の規模により、年代を細かく分けたり、職種別に分けたりすることも考えられますが、中小企業の多い運輸業界における最低保障賃金は、賃金の波動性を極力なくし、安定した生活設計が見通せる範囲で、また働き続けられる賃金制度として、経営側の理解が得られやすくする方策も必要です。

(2) 退職金制度の確立と増額

退職金は、退職後の生活を確保するための資金です。老後にどれくらいの生計費が必要になるかを計算すると、単身者で約 18 万円と試算できます。(25 才単身者の最低生計費 230,000 円から租税公課分を引いた額) 夫婦で生活する場合、共有部分が 6 割となるので、夫婦での生活資金は約 26 万円となります。現在の平均寿命を 85 才と仮定し、65 才まで働いていたとすると、老後生活は 20 年となります。老後生活に係る費用は単純に計算して 5,200 万円となります。このうち、公的年金での収入を月額平均 15 万円とすれば、年金収入で 3,600 万円となり約 1,600 万円が不足する計算となります。2019 年に金融庁がまとめた「老後生活 2,000 万問題」が話題を呼びましたが、これも夫婦で生活すると月 5.5 万円が不足(収入 20.9 万円、支出 26.4 万円)し、20 年では 1,320 万、30 年では 1,980 万円不足するという試算でした。

退職金の現行水準は、大企業では大卒 2,290 万円、高卒 1,860 万円(新卒入社で定年、厚労省「賃金事情総合調査」2019 年調査)、中小企業では大卒 1,120 万円、高卒 1,030 万円(新卒入社で定年、東京都産業労働局 2020 年調査)となっています。運輸業界の退職金水準は、他産業に比べ低い水準におかれています。前述の東京都産業労働局調査で業種別支給額をみると、運輸・郵便業で 822 万円となっており、全産業水準との格差は歴然です。さらに中小の運送業に限ると、30 年勤続で 500 万円に届くかどうかの水準になると思われます。さらに、この 20 年間で退職金制度のある企業割合は 10 ポイントほど下がって 77.8%、平均支給額も 3 割ほど下がっているというデータもあります(三井住友銀行の資料より)。

建交労トラック部会の退職金の獲得目標は勤続 30 年で 1,500 万円にしています。これは、全産業水準の退職金水準をめざすとともに、退職金の課税対象の限度額となっています。退職金に係る所得税は、20 年までは年あたり 40 万円までが、21 年以上は年あたり 70 万円が無税であるため、20 年勤続で 800 万円、30 年勤続で 1500 万円までが無税となっています。

退職金の社内積み立てをすると、そこに税金がかかり、資金繰りに使ってしまうこともあるため、中小企業においては、外部委託先として中小企業退職金共済制度(略称:中退共)を活用することが多くあります。中退共は、確定拠出型であるため、掛金が一定で中小企業にとっても定額の拠出さえすれば運用は中退共に任せられ支出計画が明確となって、中小企業経営にとっては負担のない制度となります。一方、確定給付型(勤続年数に応じた支給額を確定している退職金制度)で社内積み立てをすると、勤続年数が上がるほど掛金を増やす必要があり、中小企業にとっては負担が大きくなるデメリットが生じます。

2020 年現在の中退共の水準では、月の掛け金が 1 万円では 20 年で約 266 万円、30 年で約 420 万円、月額 2 万円では 20 年で約 533 万円、30 年で約 842 万円、月額 3 万円では 20 年で約 800 万円、30 年で 1,260 万円となり、中退共を利用して月額 3 万円の掛け金をめざすという方法が理想の形といえます。

(3) 労働時間短縮

1988年、日本では労働基準法に週40時間制を明記し、その時「年間総労働時間1,800時間程度に向けてできる限り短縮する」ことを閣議決定しました。それから、30余年が経った今でも、その目標は達成できていません。

2017年時における日本の就業者の年間平均労働時間は1,710時間となっていますが、これは自営業者も非正規労働者も含めた労働時間です。一般労働者だけを見ると同じ年で1,972時間となっています。

2019年4月に施行された働き方改革関連法により、残業時間の上限は原則として月45時間、年360時間と定められました。しかし、この法律には抜け穴が多く、臨時的な事情があり労使が合意した場合、年720時間以内・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)・月100時間未満(休日労働を含む)にすることができます。さらに、除外職種として、運送業と医師その他が認められています。

2019年のトラックドライバーの労働時間は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、大型ドライバーで2,580時間、中小型ドライバーで2,496時間となっており、全産業労働者の平均時間2,076時間に比べ500時間以上も長くなっています。

しかしその際、中小企業には猶予措置が付き、さらに延長もされましたが、2023年4月から本則に基づいた60時間以上の残業割増率は1.5倍になります。

また、2024年4月には、残業の上限規制についての除外規定が撤廃され、年間残業時間は960時間に制限されることになっています。こうした状況を踏まえ、政府は、2015年より、関係行政機関(国交省・厚労省・経産省・農水省)と業界団体、荷主団体、学識経験者、関係労働組合の代表者らにより協議機関『取引環境労働時間改善協議会』を中央段階及び各都道府県に設置し、その対策を講じてきました。これは、労働時間短縮には荷主団体の協力が不可欠であり、運送業界の独自の取り組みだけでは実現しない実態を見据えての措置と言えます。また、トラック運送事業のための「改善基準告示」の改定作業も行われており、実施時期は2024年4月の時間外労働の上限規制が適用される時期に合わせられます。

こうした状況を踏まえ、労働時間短縮を企業に求める際、こうした法律改正のスケジュールに合わせて、現状を変えていく必要があります。まずは、各企業における労働時間の実態を把握しなければなりません。

*これらの到達目標を一つの基準としながら、所定内労働時間を1,800時間以内、年間残業時間を450時間以内、年間総労働時間を2,250時間以内とすることをめざしていきます。

現行労働時間が 3,000 時間を超える場合：

第 1 期＝2024 年までに年間総労働時間を 3,000 時間に抑える

第 2 期＝2026 年までに年間総労働時間を 2,800 時間に抑える

第 3 期＝2028 年までに年間総労働時間を 2,600 時間に抑える

第 4 期＝2030 年までに年間総労働時間を 2,400 時間以内とする

現行労働時間が 3,000 時間未満の場合：

第 1 期＝2024 年までに年間総労働時間を 2,800 時間に抑える

第 2 期＝2026 年までに年間総労働時間を 2,600 時間に抑える

第 3 期＝2028 年までに年間総労働時間を 2,400 時間に抑える

第 4 期＝2030 年までに年間総労働時間を 2,300 時間以内とする

この労働時間の達成に向けて重要なことは、賃金における基準内賃金の比率を高めることが重要です。このため、基準内賃金を 80%以上に、とりわけ基本給比率を 60%以上に引き上げる取り組みも連動させていかなければ、労働時間短縮が賃金減額になってしまうことに気をつけなければなりません。

2. 政府に対する要求

(1) 厚生労働省への要求

運輸業界の課題は、何といたっても全産業水準に比べて長い労働時間になります。労働時間を所管する厚生労働省には、その元凶とも言える『改善基準告示』の改善が求められます。

また、長時間労働がもたらす弊害解消のために、最低賃金と労働基準法の連動性を求めることです。さらに、統一されていない賃金明細書の書式の統一化が求められます。

① 改善基準告示の改善目標

イ. 「改善基準告示」の抜本の見直しによる拘束時間・運転時間の短縮、および「労働時間」の明確化と時間規制（1日8時間労働・週40時間労働を基準に、1ヶ月の時間外労働40時間以内が原則）。

ロ. 1日の拘束時間は11時間まで、最大でも13時間までとし、この場合1週2回まで。1カ月の拘束時間は252時間まで。

ハ. 休息期間は継続13時間以上を原則とし、最低でも11時間以上。

ニ. 休息期間の場所は運転者の住所地、もしくは駐車施設のある宿泊施設とし、「車両内ベッド」での「休息」は認めない。

また、運転者の住所地での休息期間がそれ以外の場所での休息期間より長くなるよう徹底すること。

ホ. 1週1休以上を原則。

ヘ. 「改善基準告示」を法制化し、労働基準法に明文化。

② ILO 第 171 号条約に批准し、ILO 基準に基づく「夜業に関する規制」の実施。

③ 現行の最低賃金法は、最低賃金より安い単価の残業代単価でも法違反とはなりません。それぞれ独立した最低賃金法と労働基準法を連動させ、時間外労働単価

の下限については、最低賃金を基準とした割増単価の法整備を行うこと。

- ④ 現行の「給料明細書」には、法的な書式設定の制限が何もありません。そのため、時間外労働の未払い事案が後を絶ちません。賃金の未払い事案を解消するため、給料明細書の書式について法的制限を行ない、労働時間に関する記載事項、割増賃金の単価表示、有給休暇の残余日数の表示など、書式の統一を行うこと。
- ⑤ 全国一律特定（産業別）最低賃金を確立すること。

（２）国土交通省への要求

現在、運輸業界に混乱をもたらす原因に、野放し状態となっている軽貨物運送があります。何らの制限がなく個人事業主となれることから、契約条件を巡ってのトラブルも絶えません。こうした軽貨物運送を貨物運送事業法の適用範囲に加えることが、業界秩序の確立につながる一手になります。また、運賃制度の確立は、規制緩和によってもたらされた業界混乱の秩序回復の一策であり、運賃制度の法制化を求めています。

- ① 「区域規制」を復活させ、「1 運行 144 時間」を撤廃し、「改善基準告示」を厳正に遵守する運行義務づけ。
- ② トラック運転者の労働時間・運転時間管理と安全運行のために、「運行記録計」（タコグラフ）の装着を営業車両全車種に義務化。
- ③ 最低保有台数の引上げ・・・5 台⇒20 台へ
- ④ 軽貨物運送事業について、貨物自動車運送事業法に組み込み、野放し状態の軽貨物運送の秩序を確立すること。
- ⑤ 2020 年 4 月に公示した「標準的な運賃の告示制度」を恒久的な標準運賃として法制化すること。
- ⑥ 自動運転トラックの進歩にともなう同乗運転者の労働時間を明確化すること。
- ⑦ 「建設キャリアアップシステム」と同様に、運転者（賃金台帳・事故歴・運転者講習の記録等）の一元管理をおこなうこと。

V. 物流業界のゆくえ

1. 改正貨物自動車運送事業法の成立

トラック運輸産業では、長時間労働を前提にした事業をおこなうなど、関係法令を遵守しない事業者に対し、事業の健全な発展をはかるための規制の適正化が求められてきました。

一方、働き方改革関連法により、トラック運転の業務については 2024 年度から年間 960 時間以内とする時間外労働の上限が設定されることなどを踏まえ、運転者の不足により重要な社会インフラである物流が滞ってしまうことのないよう、緊急に運転

者の労働条件を改善する必要がありました。

このような現状に鑑み、貨物自動車運送事業の健全な発達及び事業用自動車の運転者の労働条件の改善をはかるほか、運転者の不足により国民生活及び経済活動の重要な基盤である円滑な貨物流通に支障が生ずることのないよう必要な措置を講じるとして、議員立法により 2018 年 12 月に貨物自動車運送事業法が改正されました。

建交労全国トラック部会においては、トラック運送に従事する労働者の厳しい労働環境を改善することが第一義としていることから、全日本トラック協会への協力と日本共産党への説明等をおこない、改正貨物自動車運送事業法の成立をめざしてきました。

改正された内容は資料の通りです（資料：貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（議員立法）の概要【添付資料 1】参照）。

（1）規制の適正化 ～2019 年 11 月 1 日施行～

- ① 事業の許可に係る欠格期間の延長等として、法令に違反した者等の参入の厳格化をはかるため、一般貨物自動車運送事業及び特定貨物自動車運送事業について、許可の欠格期間の延長等を規定しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 5 条）
- ② 運行管理者資格者証の交付に係る欠格期間の延長として、運行管理者資格者証の返納を命ぜられた者等に運行管理者資格者証の交付をおこなわないことができる期間を 2 年から 5 年に延長しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 19 条）
- ③ 事業の休廃止に係る事後届出制の見直しとして、一般貨物自動車運送事業及び特定貨物自動車運送事業の休廃止に関し、休廃止後 30 日以内に届け出なければならないこととしていたところを、事前届出制とし、休廃止の 30 日前までに届け出なければならないこととしました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 32 条及び第 35 条）
- ④ 許可の際の基準の明確化として、一般貨物自動車運送事業の許可基準について、**①**事業の計画が事業用自動車の安全性を確保するため適切なものであること、**②**事業用自動車の数、自動車車庫の規模等に関し、事業を継続して遂行するために適切な計画を有すること、**③**事業を継続して遂行するに足る経済的基礎を有すること、を要件として明確化し、特定貨物自動車運送事業の許可基準についても、これに準じた改正をおこないました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 6 条及び第 35 条）
- ⑤ 運送約款の許可基準の明確化として、荷待時間、追加的な付帯業務等の見える化をはかり、対価を伴わない役務の発生を防ぐことを目的とし、運送約款において、特別の事業がある場合を除き、運送の役務の対価として「運賃」と運送の役務以外の役務または特別に生ずる費用に係る「料金」とを区別して収受する旨が明確に定められていることを、認可基準に追加しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 10 条第 2 項第 3 号）

（2）事業者が遵守すべき事項の明確化 ～2019 年 11 月 1 日施行～

許可を受けた後についても、持続的・継続的なルールへの遵守の徹底をはかるため、

以下の措置が必要です。これらの改正により、従来からの荷主対策のとりくみについて、一層の実効性を高めることが期待されています。

- ① 輸送の安全に係る遵守義務の明確化として、貨物自動車運送事業等は、過労運転を防止するために必要な事項のほか、事業用自動車の定期的な点検及び整備などの事業用自動車の安全性を確保するために必要な事項に関し国土交通省令で定める基準を遵守しなければならないことを明記しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 17 条第 1 項等）
- ② 事業の適確な遂行に関する遵守義務規定の新設として、貨物自動車運送事業者等は、次の事項等に関し国土交通省令で定める基準を遵守しなければならないこととしました。**①**自動車車庫の整備及び管理に関する事項、**②**健康保険法等により納付義務を負う保険料等の納付その他の事業の適正な運営に関する事項。また、国土交通大臣は、貨物自動車運送事業者等がこれらの基準を遵守していないと認めるときは、当該貨物自動車運送事業者等に対し、その是正のために必要な措置を講ずべきことを命ずることができるとしました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 24 条の 4 等）

（3）荷主対策の深度化 ～2019 年 7 月 1 日施行～

トラック事業者の努力だけでは過労運転や過積載等を防ぎ、働き方改革や法令遵守を進めることは困難であることから、荷主の理解・協力を得て、働き方改革や法令遵守を進めることができるよう以下について改正しました。なお、「荷主」には、発荷主だけでなく、元請事業者や着荷主も含まれます。

- ① 荷主の配慮義務の新設として、貨物自動車運送事業者が貨物自動車運送事業法等を遵守して事業を遂行することができるよう、荷主は必要な配慮をしなければならない旨の荷主の責務規定を新設しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 63 条の 2）
- ② 荷主勧告制度の強化として、**①**一般貨物自動車運送事業者又は特定貨物自動車運送事業者が貨物自動車運送事業法の規定に違反したことにより是正命令、事業停止又は許可の取消をする場合において、当該違反行為が主として荷主の行為に起因するものであると認められ、かつ、違反者への命令・処分のみでは再発を防止することが困難であると認められる場合におこなうことができるとされている荷主への勧告制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者を追加しました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 64 条第 1 項）**②**当該制度にもとづく荷主に対する勧告をしたときは、その旨を公表するものとするとしてしました。（改正後の貨物自動車運送事業法第 64 条第 3 項）
- ③ 国土交通大臣による荷主への働きかけ等の規定の新設として、2024 年 3 月 31 日までの時限措置を新設しました。（図表：荷主への働きかけ等のフロー等【添付資料 2）参照）。

(4) 標準的な運賃の告示制度の導入

～2019年12月14日施行・2020年4月24日告示～

標準的な運賃は、事業用自動車の運転者の労働条件を改善するとともに、一般貨物自動車運送事業の健全な運営を確保し、及びその担う貨物流通の機能の維持向上を図るため、一般貨物自動車運送事業の能率的な経営の下における適正な原価及び適正な利潤を基準として定めること。国土交通大臣は標準的な運賃を定めたときは、遅延なく告示しなければならないこと。国土交通大臣は標準的な運賃の設定については、運輸審議会に諮らなければならないこととしました。(改正貨物自動車運送事業法附則第1条の3)

標準的な運賃の規定は、2024年3月31日までの時限措置とされています。

2. 改善基準告示の見直し

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(7号告示)は、長時間労働の実態がみられる自動車運転者について、労働時間等に関する改善のための基準を定めることにより、自動車運転者の労働時間等の労働条件の向上を図ることを目的とすることを明らかにしています。

一方、現在の改善基準告示では一日の拘束時間を原則13時間以内、月間293時間以内とし、単純に週40時間制を基礎に月所定労働時間173時間で計算すると、月に100時間前後の時間外労働が可能となります。過労死認定基準に照らし合わせると、トラック運転者は過労死の疑いが濃くなるということです。そのことを示すかのように、トラック運転者の過労死認定数は、毎年全産業中ワースト1を続けています。国が定める労働時間の規制と矛盾するといえます。

そういったことから全国トラック部会では、改善基準告示の抜本改正と法制化を求め、改正ではILO153号条約(日本は未批准)や過労死認定基準などとの関連から抜本的に見直すこととしてきました。また、法制化については告示には強制力がなく、違反をしても罰則規定がないため、事業者の60%以上が何らかの違反をおこなっていることから、告示を労基法に明文化して強制力をもたせることなどを中心に、政策提言をおこなってきました。

(1) 「働き方改革関連法」付帯決議

2018年7月6日に公布・一部施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)」は、長時間労働を抑制するため、時間外労働に上限を設け、これに違反した場合には罰則を設けることなどを中心に、少子高齢化対策や多様な働き方をめざすものとしています。

他方、衆議院・参議院両院の厚生労働委員会で採決された際に付帯決議が採択され、「働き方改革関連法の国会付帯決議事項」として、自動車運転関係に対する「改善基準告示」の見直しについて、過労死を防止する観点で速やかに検討をおこなうことが盛り込まれました。

① 年間960時間以内とする時間外労働の上限規制が、自動車の運転業務にも適用されるようになります。自動車運転業務については、これまで労働基準法上の時間外

労働の上限規制が適用除外とされてきましたが、働き方改革関連法において適用されます。

しかしながら、過労死等がもっとも多いトラック運輸産業において、早期の対策が求められているもとの5年間の猶予期間が設けられ、2024年4月1日から上限規制が適用されることとなります。あわせて、年間960時間以内の時間外労働上限規制には休日労働は含まれていません。このことから現状の改善基準告示の2週に1度の休日労働をおこなえば、現状の総拘束時間3,516時間を超過することも可能になります。

- ② 付帯決議事項にもとづく改善基準告示の見直しは、2019年12月19日に第1回労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会が開催されて以降、検討が進められています。告示の改正は、実態把握・調査を含め、周知・施行準備期間を経て2024年4月1日から時間外労働の上限規制と同時施行となるスケジュールが示されています。

▶ 働き方改革関連法の施行スケジュール

法律・内容		2018年度 (平成30)	2019年度 (令和元)	2020年度 (令和2)	2021年度 (令和3)	2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)
労働基準法	時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】		4月1日から 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→			
	時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】	自動車運転業務については、改正法施行後5年後の特例適用までの間、週労死等の防止の観点から、改善基準告示の総拘束時間等の改善について速やかに検討を開始する(衆議院・参議院の附帯決議より)						4月1日 から適用
	月60時間超の時間外割増 賃金率引上(25%→50%) の中小企業への適用						4月1日 から適用	→
	年休5日取得義務化		4月1日から 適用	→				
パートタイム ・有期雇用 労働法	同一労働同一賃金			4月1日から 大企業に 適用	4月1日から 中小企業に 適用	→		
労働者 派遣法	同一労働同一賃金			4月1日から 適用	→			

(2) さらなる緩和への防止策

改善基準告示の見直しは、公益委員を含めた政労使によって議論が進められています。労働側の代表委員は日本労働組合総連合会(連合)から選出され、全国労働組合総連合(全労連)からはトラック分野の建交労をはじめ、タクシー・バス分野の自交総連からも選出されていません。したがって、建交労全国トラック部会からは専門委員会や作業部会においても傍聴のみとなり、改善基準告示の改正内容への意見や提案などはできません。

トラックにおける改正に向けた議論では、労働側からの過労死防止への観点において年間3,300時間の総拘束時間を基軸としているものの、経営側代表からは車両性能

向上による疲労蓄積の軽減から連続運転時間（4 時間）の緩和や例外規定の拡充、1 日の拘束時間規定をなくすなど、告示内訳についての緩和やシンプルな内容を強調し、過労死を防止させるという観点での議論とかみ合うことはありません。

こういったかみ合うことのない議論は当然と言えますが、改善基準告示のさらなる緩和への防止策として、行政である厚生労働省の果たす役割が決定的に重要であり、全産業中もっとも多いトラック労働者の過労死等を確実に減少させるという強い決意のもと、改善基準告示の周知はもとより、罰則化を含めて事業者に守らせる告示にしていくことが必要です。

3. 建交労春闘アンケートの記録

全組合員運動の中心課題として「10 万人アンケートと総対話」活動が位置づけられてきました。アンケートの目的や意義、社会的影響力などについては繰り返し学習することが求められています。

(1) トラック職場アンケート

全国トラック部会がとりくむトラック職場アンケートは、毎年 3 万人の集約を目標にとりくんできました。2011 年以降の集計結果は以下の通りです。

<トラック職場アンケート集計結果・推移>

トラック職場アンケート結果の推移		11~12年	12~13年	13~14年	14~15年	15~16年	16~17年	17~18年	18~19年	19~20年	20~21年	21~22年	平均
生活実感	① 苦しい	75.6	77.5	75.3	76.4	73.1	72.7	72.7	71.5	68.7	68.3	66.3	72.6
	② まあまあ	22.3	20.9	22.7	21.7	24.7	25.0	25.4	26.1	27.3	28.1	29.9	24.9
	③ ゆとりがある	2.1	1.5	2.0	2.0	2.2	2.3	1.9	2.4	4.0	3.6	2.9	2.4
収入傾向	① 増えた	6.5	6.7	6.8	6.0	8.1	7.5	9.3	10.3	13.1	9.2	8.4	8.4
	② 減った	60.4	39.4	48.5	50.5	46.1	44.2	40.4	36.3	32.4	47.8	40.8	44.2
	③ 変わらない	33.1	53.9	44.7	43.5	45.8	48.3	50.3	53.4	54.6	43.0	42.9	46.7
居眠り運転	① よくある	5.0	7.5	5.8	6.9	5.5	5.7	6.4	5.7	4.4	3.4	3.0	5.4
	② 時々ある	40.7	47.2	46.5	48.4	45.2	44.9	45.5	44.0	38.6	37.1	34.5	42.9
	③ ない	54.3	45.3	47.8	44.7	49.3	49.4	48.1	50.3	57.0	59.5	62.6	51.7
過積載	① よくある	6.7	8.3	6.6	7.4	5.6	5.3	5.7	6.1	3.3	4.2	3.1	5.7
	② 時々ある	31.1	30.5	28.8	31.7	28.6	26.1	25.7	23.8	18.8	19.3	16.9	25.6
	③ ない	62.1	61.2	64.6	60.9	65.8	68.5	68.6	70.1	77.9	76.6	80.0	68.8
睡眠・休息期間	① 主に車両内ベット	81.4	74.5	76.8	73.9	69.4	72.7	74.2	76.5	72.4	70.3	75.1	74.3
	② 主に宿泊施設	15.5	18.3	17.5	22.1	25.6	20.1	20.7	18.7	22.8	24.4	20.5	20.6
	③ その他	3.1	7.2	5.7	3.9	5.0	7.3	5.1	4.8	4.8	5.3	4.4	5.1

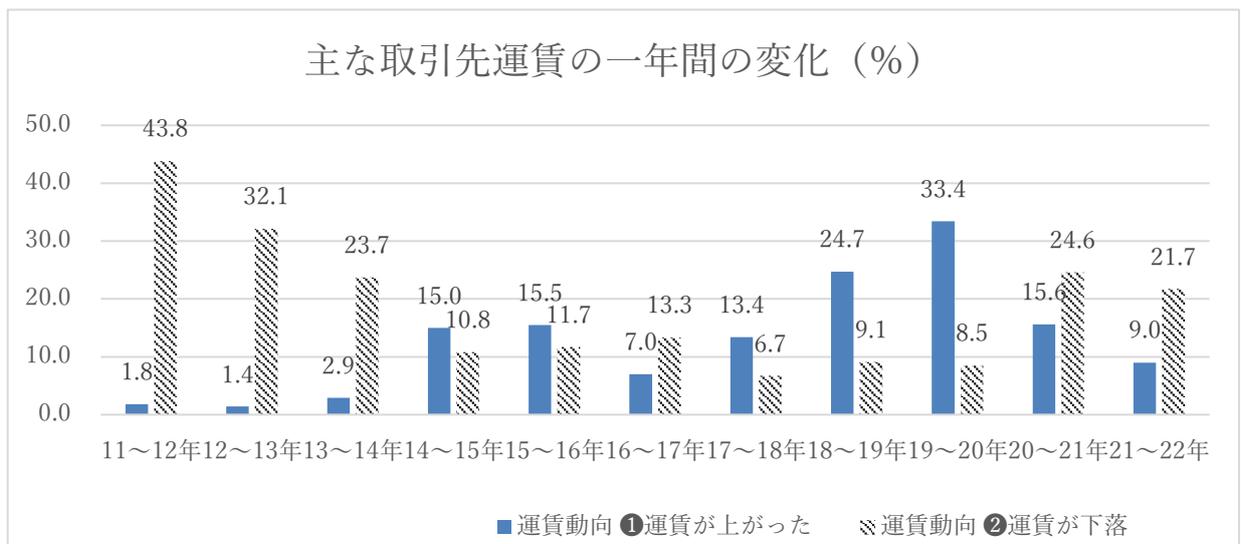
(2) 取引動向アンケート

中央運輸労使協議会で確認し実施する取引動向アンケートは、組織内のとりくみをはじめ、適正化実施機関の G マーク取得企業を中心に、毎年 12,000 社前後に郵送し回答を得てきました。2011 年以降の集計結果・運賃動向は以下の通りです。

<取引動向アンケート集計結果・推移>

経営動向アンケート結果の推移		11~12年	12~13年	13~14年	14~15年	15~16年	16~17年	17~18年	18~19年	19~20年	20~21年	21~22年	平均
運賃動向	①運賃が上がった	1.8	1.4	2.9	15.0	15.5	7.0	13.4	24.7	33.4	15.6	9.0	12.7
	②運賃が下落	43.8	32.1	23.7	10.8	11.7	13.3	6.7	9.1	8.5	24.6	21.7	18.7
経営悪化の要因	①運賃下落	47.3	44.8	30.9	22.9	21.8	23.1	16.2	9.4	9.2	13.6	13.4	23.0
	②仕事量の減少	60.0	56.6	38.1	30.7	40.8	42.2	26.5	22.3	31.2	68.9	54.4	42.9
	③燃料費などのコスト増	76.2	78.1	83.4	87.1	49.2	44.3	74.7	90.1	73.1	34.2	83.8	70.4
	④賃金など労務コスト増	30.6	30.9	36.5	37.0	48.1	53.0	59.4	56.3	69.1	53.6	47.9	47.5
ドライバー不足	①不足を感じている				70.1	73.6	78.6	80.9	81.1	79.8	61.1	68.7	74.2
	②不足は感じていない				13.1	10.6	9.0	7.6	6.4	7.9	15.1	12.9	10.3
	③どちらも言えない				16.1	14.9	11.0	10.4	10.8	11.7	22.4	17.2	14.3
不足の対応策	①賃金労働条件の改善				28.2	31.7	33.8	35.4	45.6	55.8	54.6	45.8	41.4
	②現状に合わせた事業				29.6	30.5	26.5	23.5	32.5	29.7	28.1	33.2	29.2
	③高齢者を雇用する				19.0	16.4	17.7	13.6	25.8	26.2	25.9	21.8	20.8
経営状態悪化の対策	①運賃引き上げ交渉	26.1	21.7	29.3	54.1	51.0	47.7	56.4	65.1	70.2	53.7	46.2	47.4
	②高速道路の使用制限	49.1	44.8	40.1	37.2	35.5	26.3	28.3	24.4	20.9	26.6	26.7	32.7
	③会社役員報酬引き下げ	44.5	43.8	36.2	30.5	24.5	23.5	20.3	20.3	18.1	18.0	19.6	27.2
	④賃金引き下げ	26.9	17.8	16.0	9.2	6.9	4.4	3.2	2.8	2.3	4.9	3.2	8.9
	⑤雇用調整助成金等の活用	15.4	11.2	6.8	3.9	4.3	6.0	4.4	11.8	13.7	28.4	26.6	12.0

<運賃の動向>



4. トラック業界の将来像

(1) 自動運転・隊列走行・ダブル連結

小口物流の増加対策や深刻化する運転者不足への対応、さらには高齢化などへの対策は重要な課題です。そのようなもとで、自動運転に先駆けた高度な自動走行として隊列走行の実証実験がおこなわれ、実用化に向けた準備が進められています。また、特車許可基準が緩和され本格的な導入が進むダブル連結トラックは、通常的大型トラック2台分の輸送が可能となり、生産性を向上させるとして、対象路線が拡充されてきています。

このような新たな技術や許認可の緩和によって、情勢にあわせた社会的な発展は必

要なことであり、求められることでもあります。しかしながら、安全性をおろそかにすることは許されません。自動運転や隊列走行における交通事故に対する責任の所在や運転者への教育の強化などの対策が求められています。

(2) 建設キャリアアップシステムを運輸産業へ

トラック運転者の労働時間等の管理について、「建設キャリアアップシステム」と同様のシステムを早期に導入されることを全国トラック部会として求めています。

「建設キャリアアップシステム」は、目的とメリットとして技能者ひとり一人の就業実績や資格、技能の公正な評価、現場作業の効率化などにつなげるシステムとして、事業者・技能者双方にメリットがあるものとされ、能力評価制度もスタートされています。

トラック運転者においても、運送会社の就業履歴等をはじめ、資格や社会保険加入状況、特定運転者指導や適性診断の履歴、「荷待ち時間・待機時間等」を含む乗務記録、積み込み時間や休息期間等を含む総拘束時間を記録することは、運転者台帳との一体的管理を含めて運行管理等を効率的におこなう上でも有効なシステムであると考えます。あわせてデジタル運行記録計やアルコールチェックを含むデジタル点呼等と関連性を持たせるシステムとして、運輸産業への導入を引き続き要請していきます。

(3) ILO条約にもとづく職務評価制度の導入へ

同一価値労働同一賃金原則として、異なる職種・職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性や年齢の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則がトラック運輸産業においても必要となっています。

ILO 基準の職務評価システム（得点要素法）を用いて、労働がもたらす「負担」や「労働環境」も含めて労働を包括的に評価した同一価値労働同一賃金をめざします。

VI. 業界秩序の確立

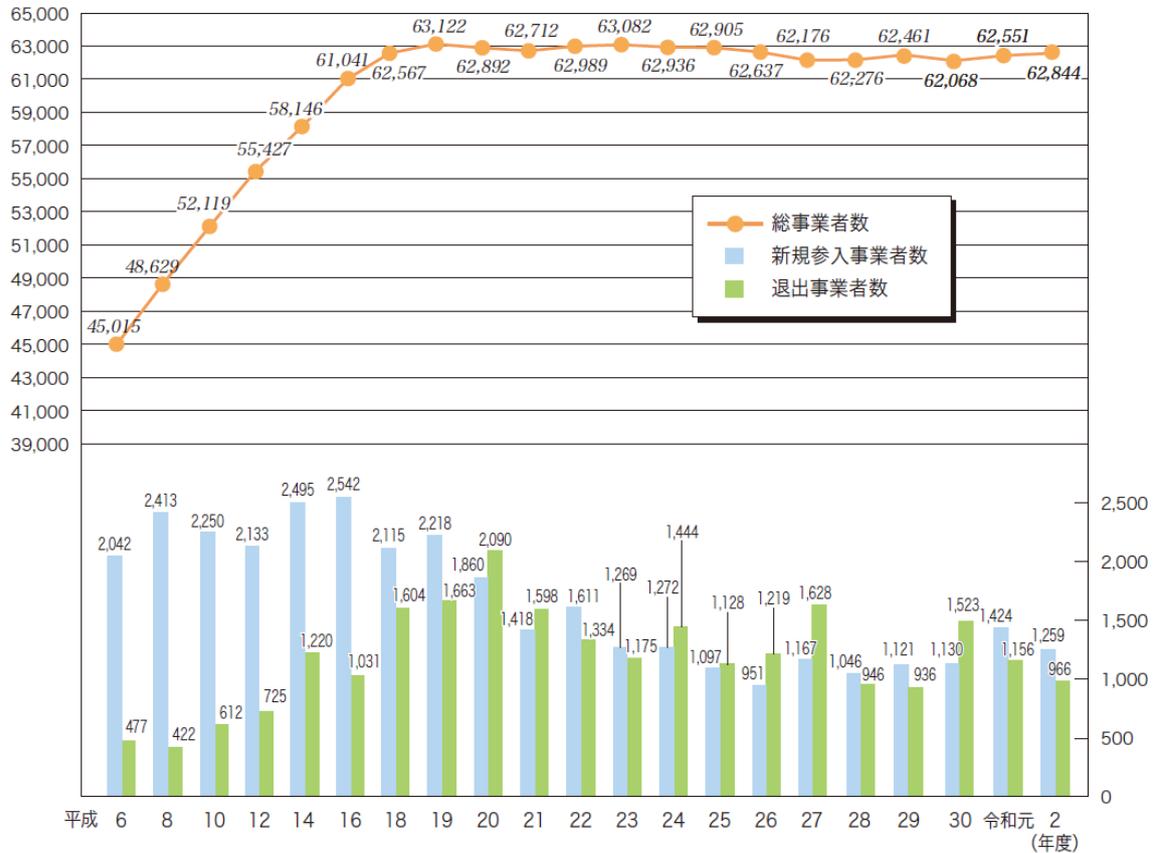
1. 業界の秩序混乱

(1) 事業者数の急増・小規模化

1990年の貨物自動車運送事業法施行以降、トラック運送事業の規制緩和によって新規参入事業者が急増しました。ピーク時には1.5倍の6万3千者を超え、事業者間の競争が激化していました。2008年度末には規制緩和以降初めて総事業者数が前年度より減少し、翌年度以降は横ばいで推移しています。

また、一般貨物自動車運送事業者の99%以上が中小企業となり、その中でも10両以下の零細企業が55%を占める状況となっています。

■トラック運送事業者数の推移（単位：者）



資料：国土交通省 （注）：退出事業者数には、合併・譲渡により消滅した企業を含む。

（2）無秩序な過当競争 — 運賃ダンピング

輸送需要が伸び悩む中、急増した運送事業者が少ない荷物を取り合うために、当然のごとく過当競争の状態が激しくなりました。特に、「規制緩和」以降参入した事業者の多くは社会保険未加入や労基法違反の就労条件でコストを低く抑え、運賃・料金を安くして参入してきたために、社会的に必要なコストを無視した価格競争にしのぎを削ってきたのです。

（3）「法令違反があたりまえ」の異常な業界体質

厚生労働省の調査によると、トラック運送事業における労働基準法違反は8割で推移し、横ばい状態にあります。また、「改善基準告示」違反はここ10年来ではじめて6割を下回ったもののバス・ハイヤー・タクシーと比較してダントツの違反率となっています。

業界を構成する大半の事業所で何らかの違反が存在し、過半数以上の事業所で重大事故に直結する「改善基準告示」違反が見られることは、まさに異常としか言いようがありません。

＜厚生労働省労基局監督課調査・自動車運転者を使用する事業場に係る

労働基準関係法令違反・改善基準告示違反の年別推移＞

年 (1～12月)	項目	トラック関係	年 (1～12月)	項目	トラック関係	年 (1～12月)	項目	トラック関係			
H12 2000	監督実施	1,880	H20 2008	監督実施	2,581	H28 2016	監督実施	3,105			
	法令違反	1,354		72.0%	法令違反		2,102	81.4%	法令違反	2,585	83.3%
	告示違反	966		51.4%	告示違反		1,656	64.2%	告示違反	2,088	67.2%
H13 2001	監督実施	1,742	H21 2009	監督実施	2,485	H29 2017	監督実施	4,295			
	法令違反	1,286		73.8%	法令違反		1,980	79.7%	法令違反	3,607	84.0%
	告示違反	908		52.1%	告示違反		1,516	61.0%	告示違反	2,963	69.0%
H14 2002	監督実施	1,915	H22 2010	監督実施	2,666	H30 2018	監督実施	5,109			
	法令違反	1,433		74.8%	法令違反		2,159	81.0%	法令違反	4,271	83.6%
	告示違反	1,047		54.7%	告示違反		1,687	63.3%	告示違反	3,419	66.9%
H15 2003	監督実施	3,040	H23 2011	監督実施	2,789	H31・R1 2019	監督実施	3,222			
	法令違反	2,332		76.7%	法令違反		2,264	81.2%	法令違反	2,672	82.9%
	告示違反	1,753		57.7%	告示違反		1,774	63.6%	告示違反	1,940	60.2%
H16 2004	監督実施	3,036	H24 2012	監督実施	4,325	R2 2020	監督実施	2,780			
	法令違反	2,318		76.4%	法令違反		3,517	81.3%	法令違反	2,263	81.4%
	告示違反	1,761		58.0%	告示違反		2,751	63.6%	告示違反	1,563	56.2%
H17 2005	監督実施	2,755	H25 2013	監督実施	3,016	R3 2021	監督実施	3,037			
	法令違反	2,151		78.1%	法令違反		2,500	82.9%	法令違反	2,465	81.2%
	告示違反	1,629		59.1%	告示違反		1,980	65.6%	告示違反	1,754	57.8%
H18 2006	監督実施	2,792	H26 2014	監督実施	2,765	R4 2022	監督実施				
	法令違反	2,186		78.3%	法令違反		2,311	83.6%	法令違反		
	告示違反	1,644		58.9%	告示違反		1,845	66.7%	告示違反		
H19 2007	監督実施	2,609	H27 2015	監督実施	2,783	R5 2023	監督実施				
	法令違反	2,076		79.6%	法令違反		2,390	85.9%	法令違反		
	告示違反	1,592		61.0%	告示違反		1,944	69.9%	告示違反		

(4) 不公正・不適切な取引関係

① 荷主・元請による「優越的地位の濫用」

トラック運輸産業は受注産業であることから、荷主・元請は運送事業者に対して優越的な地位に立つこととなります。またトラック運送事業者の大半は中小零細企業であり、特定の荷主企業・元請企業と専属輸送契約を結んでいる場合が少なくありません。また、特定の荷主企業・元請企業との専属輸送が運送事業者の事業の大半を占める場合が少なくありません。中小零細企業で特定の荷主・元請と専属輸送契約を結んでいる場合、運送契約の解除は企業の「死活問題」にまで発展する問題です。

一方で、トラック運転者不足や長時間労働を改善すべく「改正貨物自動車運送事業法」にもとづく「標準的な運賃の告示制度」などによる適正運賃の収受をはじめ、「標準貨物自動車運送約款」の改定により附帯するサービスの対価としての料金が明確に区別されるなど、荷主・元請事業者への理解と協力を求める声がひろがりはじめています。

② 重層的下請構造による弊害

トラック運送業界では、重層的な下請構造がまかりとおっています。元請の運送業者が荷主から仕事を受け、それを下請にまわします。

下請はさらにその下請（孫請）へそしてさらに下請（ひ孫請）へとまわされていくのが常態化しています。当然、元請は荷主から受けた運賃をそのまま下請へ支払うの

ではなく、10%～20%の「事務手数料」（マージン）を差し引いて下請へまわします。下請が孫請へまわす際にも同様です。こうして当初荷主から支払われるはずの運賃が最下請へまわる頃には、60%程度にまで減額されてしまいます。重層的下請構造とは、重層的収奪構造に他ならないのです。

これに近年増加している「物流子会社」がからむと、さらに収奪構造は激しくなります。契約解除をちらつかせながら運賃引き下げを強要することにとどまらず、配車・運行管理にまで支配力をおよぼしています。

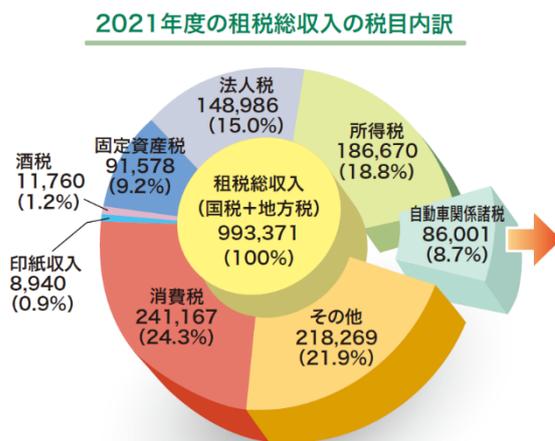
この重層的下請構造（重層的収奪構造）を可能にしているのが「貨物利用運送事業法」であり、「貨物自動車運送事業法」です。

（5）事業者の社会的負担増

① 多種にわたる税負担

所得税や法人税、消費税など、その事業に関わって大方の産業や企業にかかる税金に加え、トラック運輸産業においては自動車重量税やガソリン税、地方道路税、自動車取得税、自動車税、軽油引取税など多くの税負担が求められています。

■トラック運送業界の納税額（単位：億円）



		科 目	納税額	トラック運送業界納税額
取得段階	環境性能割 自動車税・軽自動車税	地方税	1,025	148
		国 税	19,079	632
保有段階	消 費 税 (車体課税分)	自動車重量税	6,609	565
		自動車税 (種別割)	15,134	541
		軽自動車税 (種別割)	2,798	—
		軽油引取税	9,300	5,589
走行段階	揮 発 油 税	国 税	20,700	24
		地方揮発油税	2,214	2
		石油ガス税	80	—
		消 費 税 (燃料課税分)	9,062	428
		自動車関係諸税合計	86,001	7,930
以外の自動車関係の諸税	法 人 税	国 税	103,202	2,036
		地方法人特別税	12,256	215
		法人住民税	13,251	406
		法人事業税	32,533	297
		固定資産税	103,856	297
小	計	265,098	3,251	
総	計	351,099	11,180	

資料：財務省、総務省、(一社)日本自動車工業会

- (注)：1. 税収額は2021年度予算(案)および2021年度地方財政計画(案)による
 2. 租税総収入内訳の消費税収は自動車関係諸税に含まれる消費税を除く
 3. 自動車関係諸税の消費税収は日本自動車工業会の推定
 4. 消費税収には地方消費税収を含む
 5. トラック運送業界納税額は全日本トラック協会推計

※営業用トラックに関連する諸税負担額（単位：億円） 全日本トラック協会推計

② 環境保全にかかる負担

2001年6月に改正された「自動車NOx・PM法」により、大都市圏を中心とした対象地域において、ディーゼルエンジンを使用した自動車は新たに設けられた「排出量規

制」をクリアしなければ、使用ができなくなりました。

一方で、トラック運送事業者の経営環境が厳しいなかでも、最新規制適合車への代替や先進環境対応車の導入、さらには生産性の向上など輸送効率化を積極的に進めてきた成果として、大気汚染状況の測定結果において100%の環境基準の達成が図られました。

(6) 燃料価格高騰と消費税増税

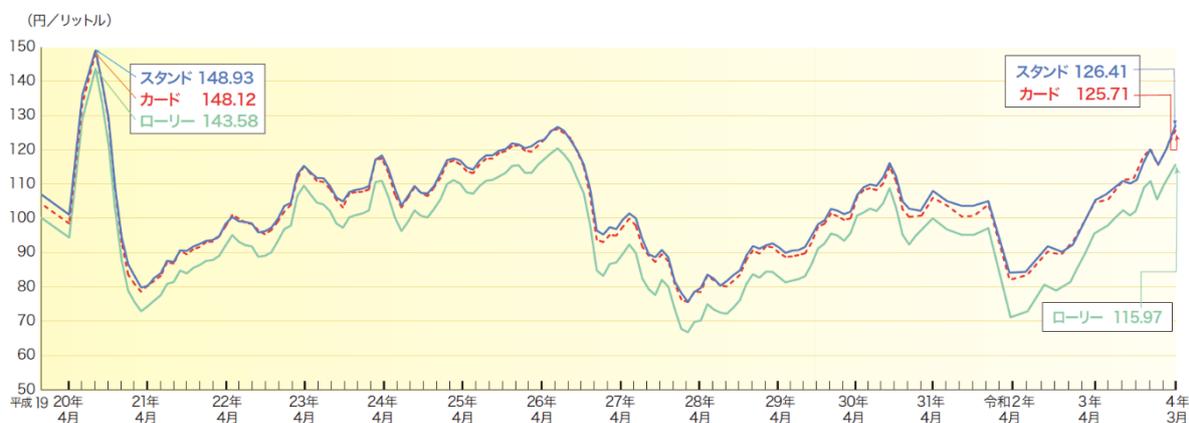
① 事業者の過半数が赤字経営

全日本トラック協会の調査によると、トラック運送事業においては営業赤字企業の割合が過半数を占める状況が続いており、2019年度は63%と前年度比較でも悪化しています。特に車両10台以下では64%が営業赤字を計上しています。ただし、新型コロナウイルスの感染拡大による経済活動の低迷が大きく影響しています。

② 深刻な影響を与え続ける燃料価格高騰

国内の軽油価格は、2008年(平成20年)をピークに近年の原油価格の大幅な変動とともに大きく変化しています。2016年(平成28年)から再び上昇傾向となってきましたが、2020年(令和2年)の新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大などを背景として原油価格が急激に下落しました。しかし、経済活動の回復に伴って再び上昇に転じるなど、先行きは不透明な状況となっています。

■ 軽油価格の推移(全国)



資料：全日本トラック協会調べ (注)：消費税抜き。平成19年は年度平均。

2. 業界秩序確立のために

(1) 経済の安定 — 内需型経済による物量の安定確保

トラック運輸産業は受注産業でありストックのきかない事業であるため、経済の動向、特に不況の影響を大きく受けます。まして、過当競争が激化しているもとではなおさらです。健全なトラック運輸産業発展のためには、適正な運賃料金の収受と同時に、安定した物量の確保は欠かせない課題です。

トラック運送事業の大半は国内貨物輸送です。したがって内需拡大型による国内経

済の安定的発展は輸送量を増大させ、トラック業界における過当競争を緩和します。同時に内需型の経済政策への転換は、日本経済の国民的立場からの再生・発展という課題とも一致するものです。

① 第一は、大企業の内部留保の活用

内需型経済への転換は、第一に、大企業がため込んだ膨大な内部留保を、大企業の果たすべき社会的責任に応じて社会に還元させることです。もともと日本の大企業がため込んだ内部留保は、下請企業への下請単価や労働者の賃金を低く抑え、「カローシ・ニッポン」と言われるぐらいの長時間労働を押しつけ、輸出依存の経済政策に乗っかって、税金の優遇措置を受けてつくられたものです。社会に還元させる大企業の内部留保の一部は労働者の賃金や雇用拡大の原資として、一部は下請中小企業への支払単価引き上げなど（原価を正しく反映した適正運賃収受）を通じて、国民・労働者の「フトコロ」を暖かくするために使うことです。

そうして国民の購買力を高めてこそ、生産と国内流通の関係がうまく回り、日本経済の再生とそれに伴ってのトラック運輸産業の安定がはかられるのです。

② 国内生産・国内消費を基本に

大企業の内部留保の内社会に還元させるものの一部は、国内での生産設備への投資に振り向けるさせことです。これまで大企業は、「国際競争力の強化」「経済のグローバル化」の名の下に生産拠点を海外に移し、国内産業を空洞化させてきました。その動機は人件費の安い海外に生産拠点を移すことで生産コストを抑え、海外市場における販売力で優位に立つことでした。輸出依存型経済政策によって国内生産が縮小させられてきたのです。この流れを変え、国内生産・国内消費を基本とした経済政策に切り替えることは、日本経済の再生にとっての基本であるべきです。

（2）対等・平等の取引関係

運賃収受をめぐる荷主・元請との「対等・平等な取引関係」の確立が重要な課題であることは論を待たずともないことです。独占禁止法や下請法、2008年3月策定・2020年4月に改訂された国土交通省「トラック運送業における荷主・元請適正取引推進ガイドライン」や運送契約の重要事項を书面化し記録・共有することを定めた「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」（2014年1月策定・2017年8月改訂）などで対等・平等の取引関係の中での公正で適正な取引確立のための諸施策が述べられています。さらに、「貨物自動車運送事業輸送安全規則」が改正され2017年7月からは、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に、荷主の都合により30分以上の待機時間が発生したときは、荷待ち時間にかかる情報を乗務記録に記載することとなりました。なお、同省では、2019年6月からは、ドライバーが荷役作業や付帯作業を行った場合も乗務記録への記載対象となりました。

また、2017年11月には「標準貨物自動車運送約款」が改正され、範囲が曖昧であった「運賃」に対して、運送の対価としての運賃と、付帯するサービスの対価としての料金が明確に区別されました。

しかしながら、実効性という点からは不十分です。関係法令の抜本的な改正や新法の制定も視野に入れた対策と行政の権限強化で中小零細企業に対する保護を強化する施策と一体となった「対等・平等の取引関係」を確立することです。

(3) 運賃のあり方

① 「適正運賃」の定義

1990年からの「規制緩和」の中で「認可制運賃」が廃止され、「運賃料金」は各社のコスト計算に基づき、自由に設定されるべきものという建前で、各社の判断に委ねられてきました。

しかしながら、過当競争による運賃下落がこの業界と労働者、国民に否定的な影響を与えたこと（重大事故の続発・多発）を見たとき、「適正運賃」といった場合、少なくとも重大事故の要因となっている長時間労働を未然に防止するために労働基準法遵守・「改善基準告示」遵守をしたで、社会通念上認知される賃金・労働条件の確保に適した労務コスト、労働保険・社会保険加入など社会的コスト、NOx・PM法対応などの環境コスト、燃料をはじめとした運送原価などをまかなえるものをクリアすることが必要です。

そのようなもとで、貨物自動車運送事業法の改正による「標準的な運賃」の告示は、トラック運送事業者が事業継続に必要なコストに見合った適正な対価を収受し、ドライバーの労働環境の改善を図り、ドライバーの賃金水準を全産業並みに引き上げるとともに、会社として法令遵守を徹底するなど、持続的なトラック輸送の確保につながることを期待されています。

② 「特車運賃」の確立

タンクローリー車、海上コンテナ、高圧ガス運搬車など他に転用できない車両で「帰り荷」の確保ができない業態における運賃料金の考え方。現在のところ多くのところで片道「トンキロ運賃」で契約を結んでいます。復路については人件費・燃料代などのコストは反映しません。

1つの考え方は、「保障運賃」を確立することです。原価計算に基づいて設定した1ヶ月の運賃額（次のシミュレーションのように原価計算を「片荷」で計算した運賃額）の内一定額を「保障運賃」として設定し、物量が「保障運賃」に見合うだけのものから不足した場合に「保障運賃」を収受し、「保障運賃」を上回る場合には物量に応じた運賃料金を収受するしくみを確立することです。この場合でも、「片荷」であることをコストに反映させます。

(4) 企業規模（最低保有台数）

① 現行の最低保有台数制限（5台以上）で「安全・安心」が担保できるか？

どんなに小さな会社でも大きな会社であっても「会社」である限り社長が存在し、経理や営業実務をおこなう事務職がいます。また、運送事業を営む以上「運行管理者」や「整備管理者」が必要です。小規模事業者の場合、これらの業務を兼任している場合や社長の奥さんや家族が経理や営業実務をおこなっているケースが少なくありま

せん。しかし会社全体の運営費には、地代・家賃その他の営業費用などが存在します。保有台数が少ないほど、これらの営業費用（固定費）に対する1車あたりの負担率が大きくなるのは当然です。

これらの営業費用は事業運営上絶対的に必要不可欠な費用ですから、運賃収入から優先的に振り分けられ、残余のあらゆる経費や費用を差し引いて残ったものが運転労働者への賃金・労働条件に必要な資金に充てられることとなります。同じ賃金・労働条件で運転者を雇用した場合、小規模事業者ほど1車あたりの收受運賃は高額にならざるを得ません。しかし実際には、小規模事業者ほど收受運賃は低い傾向にあり、裏を返せば小規模事業者ほど、運転者の賃金・労働条件は低くなるのです。当然、法で定められた最低基準（労基法や労働・社会保険加入、最低賃金法などの諸法令遵守）が担保できるかどうかは、極めておぼつかないものです。

「規制緩和」以降にこの業界に参入してきた企業の9割以上が車両保有台数10台未満であり、大阪トラック部会の調査では社会保険未加入事業者の8割が「規制緩和」後に設立された会社であったことなどを見ると、現在の最低保有台数制限である5台では法令遵守はとうていままならず、「安全・安心」を担保することはできないということになります。

② 「安全・安心」が担保できる企業規模（最低保有台数）とは？

次の表からも判るように、車両台数20台以下の企業では赤字経営を余儀なくされています。つまり、事業として成り立っていないのです。

法令遵守をはかりながら「安全・安心」なトラック運送事業を安定的に営み、労働者の雇用や生活を担保するためには、2人の運行管理者を選任することが必要な30台以上の車両で運送事業を営む必要があるものと考えます。

※車両規模別営業損益（全日本トラック協会・経営分析報告書より）

③ 最低保有台数引き上げのプロセス

以下の諸事項について検討を加え、プロセスを明確にする必要があるものと思われま

i. 事業所単位か事業者単位か

1社1営業所の小規模事業者と1社複数営業所を持つ事業者との整合性をどうはかるかの検討をおこない、合理的基準に基づいて方向性をだすこと（例えば、1事業者30台以上とし、複数事業所をもつ事業者については、1事業者につき全体で40～50

貨物運送事業の営業収益・営業利益率の推移(1者平均)

区分	営業収益(千円)			営業利益率(%)			
	29年度	30年度	元年度	29年度	30年度	元年度	
全体	(2.8)	(7.6)	(▲7.7)	▲0.3	▲0.1	▲1.0	
	219,693	236,396	218,203				
車両規模別	~10	(4.0)	(2.8)	(▲10.0)	▲1.5	▲1.2	▲2.5
		59,024	60,678	54,590			
	11~20	(4.4)	(2.1)	(▲5.8)	▲0.9	▲0.1	▲1.7
		158,533	161,904	152,555			
	21~50	(0.7)	(9.1)	(▲10.4)	0.0	0.4	▲1.0
		324,052	353,572	316,656			
51~100	(2.1)	(5.8)	(▲5.3)	0.2	0.5	▲0.3	
	653,458	691,560	655,185				
101以上	(2.3)	(8.3)	(▲7.5)	0.6	0.8	0.5	
	1,333,006	1,444,074	1,335,047				

注:営業収益のカッコ内は前年度比伸び率、単位%、▲はマイナス

	車両台数10台以下	車両台数11台以上20台以下
2017年度	▲869千円	▲1,410千円
2018年度	▲733千円	▲239千円
2019年度	▲1,361千円	▲2,595千円

台以上であることに加え、1事業所あたり20台以上であることを許可要件とするなど)。

ii. 現存する小規模事業者のとりあつかいと経過措置

後継者問題とあわせた企業合併も視野に同業種間・同地域間での企業合併をおしすすめること。業界団体や行政が、消滅企業の経営者の補償や雇用保障をはじめとしてその後押しを積極的にすすめること。

当面、協業化や協同組合化などを促進させること。

(5) コンプライアンス（法令遵守）を基準とした公正競争の確立

「法令」といった場合、法律に限らず政令・告示・行政通達・条例等を含みます。企業として社会的に経済活動をおこなっている以上、大企業はもちろん小規模であっても社会的存在であり、あらゆる法令を遵守することは当然のことです。しかし現実には多くの運送事業者が法令遵守をはかれない環境（そして現実に守っていない）にあります。過当競争、運賃低迷・物量低下・コスト高の中で経営を維持するために法令遵守をはかるためのコストが削減されているのです。特に労働関係と安全関係の法令が守られていないケースが多く存在します。そしてこのことが、不公正競争の温床となっていることを見ておくことが必要です。公正競争の原則確立と経営環境改善、法令遵守を一体のものとしてとらえて改善をはかることです。特に運輸行政が「事後監査を強化する」としていることから、重大事故を引き起こしたり、法令違反で行政処分を繰り返したりすることは、企業の生命を絶つ事にもなりかねないからです。

3. 業界秩序確立のための要求課題

トラック運輸産業は、他の産業とは大きく違う特徴をもっています。一つは、荷主から運送依頼があって始めて成り立つ受注産業であり、ストックがきかないという点です。つまり、産業としては自立していないのです。もう一つは、職場が公共の施設である道路であるという点です。さらに業界の95%以上が中小・零細企業であり、労働力集約型産業であることから生産性は低く、企業間競争における主な競争手段は、運賃料金の価格競争である点です。その価格競争にあたっては、労務費こそが競争手段となっています。

現在トラック運輸産業がかかえている問題点の多くは、この特徴から発生しています。したがって、「保護」と「規制」両面からの業界改善策が必要です。①荷主・元請との力関係から来る不公正で不適切な取引関係を改善するための法的保護規定の拡充、大企業への社会的規制強化、②業界内部での運賃ダンピング等不公正競争を規制するための参入規制を含めた法整備、③長時間・過労運転を防止するために必要な労働時間の規制、④内需拡大型の経済政策への転換、などを柱に抜本的な対策をとることが求められます。

(1) 荷主・元請との適正取引の確立

① 独占禁止法「物流特殊指定」、下請法の実効性確保、および救済規定の確立（独

占禁止法、下請法の抜本改正および「中小企業保護法」の制定)。

- ② 公正取引委員会および経済産業省による大手荷主企業・元請企業に対する監視・監督の強化。
- ③ 「貨物利用運送事業法」および「貨物自動車運送事業法」の抜本改正による重層的下請の禁止。実運送事業における下請関係は、1次下請までを限度とすること。

※ 「重層的下請構造」が実質的には「重層的収奪構造」であり、この構造によって生み出される経済効果は荷主企業もエンドユーザーも享受できず、中間に入っている元請企業の利益にしかならないものである以上、また、トラック運転者に長時間・過労運転を強要する作用しか働かないものである以上、禁止するのは当然です。

ただし、物量は常に動いており、必ずしも一定していないものであることを考慮した場合、自社車両のみでは物量拡大の変化に対応しきれない場合もあることから、1次下請までは認めざるを得ないこととしたものです。

- ④ 「貨物利用運送事業法」の抜本改正および「貨物自動車運送事業法第22条及び第22条の2」の厳正適用による「物流子会社」への規制強化。

(2) 不公正競争の規制

- ① 「標準的な運賃」の恒久化（「貨物自動車運送事業法」改正）。
- ② 社会保険未加入事業者への罰則強化および速やかな「職権加入手続」の推進。
- ③ 自治体・公的機関等が荷主である場合、公契約条例制定等による最低価格基準・違法事業者の排除基準等の確立。
- ④ 最低保有台数の引き上げ（30台以上へ）をはじめとした参入規制の強化（「貨物自動車運送事業法」の改正）。
- ⑤ 協業化・協同組合化の促進
- ⑥ トラック運輸産業における産業別最低賃金の確立・法制化。

(3) 長時間・過労運転の防止

- ① 「改善基準告示」の抜本の見直しによる拘束時間・運転時間の短縮、および「労働時間」の定義の明確化と時間規制（1日8時間労働・週40時間労働を基準に、1ヶ月の時間外労働40時間以内を原則とすること）。「車両ベッド」での仮眠を「休息期間」として認めている現規定の撤廃。
- ② 連続運転時間（4時間）の緩和や例外規定の拡充はおこなわないこと。すなわち、商慣習にとらわれることのない「改善基準告示」とすること。
- ③ 「残業代未払い」等労働基準法違反に対する罰則強化。
- ④ 「区域制」の復活と「1運行144時間」の廃止（「貨物自動車運送事業法」の改正）。

(4) 内需型の経済政策への転換

- ① 国民生活・日本経済と一体となった物量の確保（日本経済の国民的再生）。

- ② 需給バランスのとれた生産・物流政策の確立。
- ③ 緊急不況対策の実施・制度の拡充。

(5) その他

- ① 軽油引取税暫定税率分の撤廃。
- ② 燃料サーチャージの法制化。
- ③ 時間帯に関係なく利用額に応じた高速道路料金割引制度への変更。
- ④ NOx・PM法に対応する車両代替に対する助成・補助の拡充。メーカー責任の明確化。
- ⑤ 運輸事業振興助成交付金制度の継続と福利厚生面への活用。民主的・明朗な運用。

Ⅶ. 労働組合のたたかい（産業別統一闘争）で切りひらくトラック労働

者とトラック産業の未来

1. 産業別労働組合はなぜ必要か？

(1) 企業横断的な統一労働条件の確立

ヨーロッパ諸国では産業別労働組合が全国を単位に組織され、それぞれの産業に働く労働者の統一労働条件に大きな役割を果たしています。

ヨーロッパ諸国と日本のいずれも、労働協約に労働法上特別な効力を認めています。ヨーロッパでは労働組合の締結した労働協約が、まずは組合員に適用されてその労働協約の規範的効力を認め、その労働協約の効力を行政機関による「一般的拘束力宣言」によって、さらに地域的に拡張適用する制度を設けています。この制度は、一般的拘束力の宣言によって拡張適用が実現していることです。また、業種別団体に加盟する企業経営者には、協約遵守を義務付け、働くルールは産業別の労使自治によるという原則を労使双方が尊重することで、労働協約基準を組合に加入していない労働者にも拡張適用しています。ただし、この労働協約の締結権を持つ労働組合は、限られており、組織率ないし労働組合支持率が高くなければ、こうした締結権の付与は認められていません。

日本では企業別の労働協約がほとんどであり、中小零細企業の労働者や非正規雇用労働者など不安定で劣悪な労働条件におかれている労働者層には労働協約が適用されず、「無協約労働者」になっています。中小零細企業の労働者に等しく賃金・労働条件向上の波及効果を及ぼし過当競争に歯止めをかけ、中小経営の安定と労働者の雇用確保をはかるためには、企業横断的な統一労働条件（産業別労働協約）の確立が必要であり、そのためには企業横断的な労働組合（産業別労働組合）の力量アップと統一闘争が必要です。

建交労では、労使自治に基づき、労使が合意すれば、集団交渉の決定事項の適用範囲となる集団交渉をすすめています。

(2) トラック最賃（産業別最賃）の確立

日本の最低賃金は、地域別に分かれており、全国一律の基準はありません。また、最低賃金は、全業種に共通する最低賃金と業種別の最低賃金制に分かれています。諸外国では、一部州単位や大区分地域に分かれている国もありますが、多くは全国一律の最低賃金制となっています。日本のように、47都道府県別に分けている国などありません。しかも狭い国土で、隣接する都府県では、最低賃金の高い地域に労働力が移動してしまい、都市部と地方部との格差も拡大していることから、自民党内部にも全国一律の最低賃金を求める議員連盟が2019年に発足し、全国一律の最低賃金制確立の気運は高まっています。

運送業界を見てみると、現在の運送業の営業エリアは、タクシーなどのように地域が限られていません。規制緩和以前は、出発地あるいは到着地が運送会社の所在地（都道府県域）に限定されていましたが、2003年の貨物運送事業法の改定により営業区域が撤廃されてしまいました。このため、最低賃金の低い地方の運送会社が、最低賃金の高い地域に参入し、低運賃で運送を行うようになりました。しかも、届け出運賃という不安定な運賃制度のもとでのことでした。結局、運賃は値崩れを起こしていききました。

こうした、全国で営業ができる運送業では、歯止めとなる運賃制度を作らない限り、競争原理で原価を下回る「不当廉売」や「買ったたき」に該当する状態とならざるをえません。これら「原価割れ」の運賃取引は、公正取引委員会の見解によれば、独占禁止法や下請法に違反するという事になります。このため、私たちは、全国一律の運賃制度を公的に定めるべきだと主張しているわけです。また、地域の産業別最賃のうち、トラック労働者に適用する最低賃金が定められているのは高知県1県しかありません。東京では、長年にわたり、地域産別最賃の確立をめざした取り組みを続けていますが、未だに実現できない現実も横たわっています。

2020年4月、議員立法により2018年に改正された貨物運送事業法に基づき、標準的な運賃制度が公示されました。この標準的な運賃制度の有効期間は2023年までの3年間に限られていますが、コロナ禍によって運賃交渉ができない期間を考慮し、延長措置や恒久法とすることなどが運送業界からの声として上げられています。

運送業に働く者の賃金・労働条件は、運賃収入によって担保されます。運賃が安ければ、必然的に劣悪な労働条件とならざるをえません。そうした意味では、全産業並みの賃金・労働条件を担保できる“適正運賃・料金”の収受は、労使を問わず運輸業界の課題となっています。

「産業別最賃」の確立は、運賃の“適正化”と表裏一体の関係にあります。これらを実現させていくには、トラック産別の労働組合の共同の推進、そして産業別労働組合としての組織と機能の拡大拡充以外にはないのです。

(3) 中小企業の経営安定は産業別労働組合との協力・共同で

中小企業経営は、新自由主義のもとで大企業が巨大化するなかで、厳しい取引条件を突きつけられています。また、金融機関の貸し出しも保有資産が潤沢でない限り、

厳しい貸し出し条件を突きつけられています。こうしたなか、中小企業の健全経営は、良好な労使関係を築き上げなければ、さらに厳しい経営環境のもとにおかれてしまいます。中小企業における労使関係のあり方については、1975年に中小企業家同友会が「見解」を公表していますが、労使の信頼関係のもとで労使双方の立場からの意見を交わしていくことが重要です。その際、労働組合に求められるのは、運輸業界の現状を正しく認識し、業界改善と企業内での労働条件向上を同時に追求していく姿勢を貫くことが重要です。運輸業界も日々変化をしており、広い目で正しく業界を把握していくことが求められます。こうした広い目を持つためには、産業別労働組合に日常的に結集し、同業労働者を結集させる力量をつけなければなりません。

さらにこうした労使関係は、個別労使関係にとどまらず、集団的労使関係を築いていくことがより効力を発揮することは言うまでもありません。

2. 労使関係確立の基本

(1) 対等平等な関係を基礎にした協定・協約締結

① 労使協定・労働協約のもつ意義

現代社会の労使関係において「協約なくして労働なし」と言われるほど、労働協約は重要視されています。労働協約は、個別の労使関係（使用者と労働者個人との関係）での労働契約と違って、集団的な労使関係（使用者と労働組合との関係）において、使用者と労働組合・労働者との間の権利・義務、賃金・労働条件を決定し、「合意による契約事」として書面化したものです。したがって労働協約は個別の労働契約と違い、包括的な拘束力を持つものです。

トラック運輸産業を構成する圧倒的多数である中小企業においては、労使の信頼関係構築は最も重要な課題の一つですが、その根底となるのが対等の立場で締結される労使協定・労働協約です。

② 中小企業家の労使関係に関する考え方

1975年1月に中小企業家同友会全国協議会が発表した「中小企業における労使関係の見解」では、次のように指摘しています。

「経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使関係を樹立することであるといっても過言ではありません。」

「契約は双方対等の立場で取り交わされることが建前ですから、労働者が契約内容に不満をもち、改訂を求めることは、むしろ当然のことと割り切って考えなければなりません。その意味で労使は相互に独立した人格と権利をもった対等な関係にあるといえます。」

「つまらないことから相互不信を招かないような、ごく一般的な手法は必要不可欠ですが、基本的には誠心誠意交渉に臨む経営者の姿勢、態度こそ、もっとも大切なことです。経営者が労働者の立場、考え方、感情をできるかぎり理解しようという姿勢は話し合いの前提でありますし、また労働条件の改善について実行できること、また必要なことは積極的に取り組むという姿勢が大事です。」

③ 事前協議・同意協定の締結を

労使関係の構築にあたって法令遵守をはかることは当然のことですが、労使関係の重要な柱として「事前協議・同意協定」の締結を求めます。

ここで重要になるのは、事前協議制と合わせて、同意協定の締結を求めることです。事前協議制とは、経営側がいろいろな施策を行う際、計画段階で労使協議を行うことです。いろいろな施策の中には、施設改善、業務改善、賃金労働条件を含む勤務改善等多岐に渡りますが、賃金労働条件を含む勤務改善はもちろんのこと、施設改善、業務改善等についても事前協議制の協定を締結しておくことによって「勝手にやって諸問題が発生し、職場混乱を来たした」などのトラブルを未然に防ぐこととなります。さらに、同意協定については、協議を行なったうえで労使間の同意（妥結）を得て、各施策を実施することです。この際、経営側は「情勢の変化に機敏に対応するため、同意を得るまでの期間がない」と緊急性を盾に、同意協定については拒む傾向もあります。また、労働組合が職場の労働者の過半数未満であった場合、締結権そのものを拒むこともあります。これについては、労使間トラブルを避けるために臨機応変な対応が求められますが、良識ある労使関係を構築するのに重要な事項であることを経営側に説明していくことが、これらを締結するカギとも言えます。

④ 労働者・労働組合の権利拡充を

労使関係のもう一つの柱は、労働者・労働組合の組織的な権利確保です。雇用や労働条件変更にあたっての労働組合としての協定締結権の確立はもちろんのこと、企業内での組合掲示板などの確保、組合事務所の貸与、就業時間内における短時間の労働組合活動の自由の保障、企業内及び上部団体などの機関会議の組合休暇、社会的活動を有する組合活動に対する組合休暇等、労働組合としての組織的権利は多岐に渡りますが、労使間の十分な理解のもと順次充実・拡充させていくことが重要です。

（２）個別企業での労使関係から集团的労使関係へ

「規制緩和」によってもたらされた業界混乱の回復と”働き方改革”による労働環境改善や、中小企業での労働諸条件の改善・向上及び中小企業経営の安定などの課題は、一企業・一労組で解決できるものではなくなっています。業界をあげた改善運動を展開し、政府や関係機関の連携なくしてはできません。これらの動きに対応していくには、労働組合側においても集团的な共同行動が必要になります。そのためには、個社における労使協議会の確立から地方における集团的労使関係の確立へ動きを強めていかなければなりません。さらに、地方労使協議会の確立・強化、集团的労使関係のもとでの統一労働条件の追求、そうした集团的労使関係から集団交渉へと発展させ、労使共同行動の展開などが求められます。また、ナショナルセンターの違いを乗り越えた労組間共闘へと発展させることにより、統一労働条件の展望は大きくなっていきます。

前出の「中小企業における労使関係の見解」は中小企業における労使関係にとどまらず、集团的労使関係の確立とそれのもとでの労使の共同の必要性についても示唆しています。・・・「また中小企業家がいかに企業努力を払ったとしても、労使関係に横

たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能であり、労働者、労働組合の生活と権利を保障するために、民主的な相互協力関係をきずきあげる持続的な努力が双方に課せられると考えます。相互にその立場を尊重しあい、相手に対して一面的な見方や敵対視する態度を改めることが必要です。」「なかでも、物価問題、住宅問題、社会保障問題、福利厚生施設問題などは企業内では解決できず、当然政府ならびに自治体の問題、政治的に解決をはからなければならぬきわめて重大な問題です。」「これらの問題を解決するために積極的に運動することは、中小企業家としての責任であり、また、自己の経営の労使関係にも重大なかかわりがあるのだ、という自覚をもって同友会運動をより積極的に前進させなければなりません。」「広く中小企業をとりまく諸環境の改善をめざす同友会運動は、そこに働く労働者の問題でもあり、その意味において中小企業経営者と中小企業労働者とは、同じ基盤に立っていると考えます。」

こうした理念を基礎に、具体的行動の前進が求められています。

3. 要求闘争のあり方

(1) 統一要求・統一闘争・業種別運動

中小企業における労働組合運動では企業内で解決できる要求・課題がきわめて限定されています。それは、企業内でのたたかいは、様々な制約があるなかで実態の修正にとどまり、抜本的改革に足を踏み込めない事情があるからです。このため、現在の情勢に見合った抜本的な改善方向を目指すには、産業別の統一闘争が必要です。

産業別統一闘争の基本は、統一要求作りから始まります。統一要求は、賃金とりわけ最低賃金・最低補償賃金の引上げ、労働時間の改善、休日休暇制度、職場の安全衛生問題、労働組合の権利拡大等多岐に渡ります。これらの要求作りにあたっては、法改正の動向、社会情勢の変化、自然災害等の教訓などを踏まえ、決定していきます。その際、重要なのは項目ごとに担当者（組織・職場）を決め、要求政策作りをみんなで担うことです。

統一要求を決定したのちには、統一闘争の展開スケジュールを確認することです。集団交渉を実施するところ、対角線交渉を行うところ等、その形態は種類がありますが、まずは、要求提出日と解決予定日、闘争の山場を確認していきます。回答引き出しに前進がないところ、思うように回答引き出しができないところに対しては、決起集会等を開催して、職場支援体制を強めるようにします。一定の成果を勝ち取るため、また解決目標を明確にするために、スト権を確立してストライキ実施予定日を予め決定しておくことも統一闘争を展開するうえでは、有効な手段です。

こうした統一闘争を展開していくことは、周辺の同一産業労働者に与える影響も大きいことから、闘争状況を知らせる宣伝行動とともに、ともに闘うことを呼びかけ、組織化に向けた行動も展開していきます。

要求の前進は、一企業内のたたかいでは困難であったとしても、要求の多様化、周りの支援体制を強固なものにするほど、実現への展望が見出されてきます。さらに、統一闘争は、産業・地域の枠を超えた全国統一闘争への発展により、より強固なもの

となっていくます。

トラック大運動は、トラック産業で働く労働者の状態を改善させるたたかいの一つであり、主に制度・政策闘争をおこないます。そのため、立法に向けた国会闘争、地域の環境改善に向けた自治体闘争が主体となり、そこに経営者の理解と協力を求めていきます。制度・政策闘争は、時間と労力がかかります。実態の告発、改善の必要性、改善の手段、改善による社会的効果などを分析し、時には学識経験者からの意見も求めます。こうした準備段階の取り組みを経て、具体的な改善提案を国や自治体に提案していきます。この際には、具体的に各議会で議論する政党や議員に理解をしてもらわなければなりません。このため、議員要請や政党等との懇談会を実施して理解を深めてもらう行動も計画していかなければなりません。トラック大運動は、社会を動かし、立法・条例を実現させ、労働環境・経営環境を変えるたたかいとなることから、トラック協会や他の交通産別労働組合との共同・協力が求められていきます。

(2) 共同闘争を軸に

業種別運動は、制度政策闘争であり、日常的な政治闘争でもあります。したがって国民本位の経済や政治への転換を求める世論と結合し、一致する要求と行動での統一を原則に多様な共同・共闘・連携を軸に展開することです。こうした運動を前進させる基本は、職場要求を基礎に統一要求・統一闘争によって業種別運動との結合をはかり、競合する労働組合、関係業界団体、政党・議員との日常的な意見交換などでの広範な共同をつくることです。また、労働者全般に関わる最低賃金や労働諸法制の改善の取り組みについては、全労連・地方労連・地域労連等との連携を深めていくことが重要です。

(3) 職場改善闘争

職場には、多くの労働者・組合員の不満・悩み・苦しみ・要求が渦巻いています。職場の総点検運動によって、作業改善、労働安全衛生、パワハラ・セクハラ等の要求の実態に即した対応が必要です。相談等が寄せられ、明らかになった具体的事案に基づき、その改善方法と道筋を明らかにし、その改善を図れる部署に対し、改善を求めてたたくことです。職場改善闘争は、職場に改善方法が横たわっていることが多いため、職場での信頼関係を高めるたたかいと位置付けても構いません。また、この闘いは、トラック大運動の出発点となることもあり、日常的に重視して取り組まなければなりません。

(4) 調査・告発・改善を基本に

職場や業種の実態調査にもとづく労働基準法違反や「改善基準告示」違反、労働安全衛生法違反などを洗い出し、実態を社会的に告発しながら改善を求めることです。その際、一企業に対する「告発主義」に陥らず、業界・企業に社会的責任と法令遵守を求める運動を基本にすえます。

（５）立法闘争への発展と展開

「安全・安心」をキーワードにして展開してきたトラック大運動は、各地方の労働局や地方運輸局の施策に大きな影響を及ぼしてきました。「荷主協力要請」や「荷主勧告制度」など、私たちの要求を一定反映したものを発出させる到達点を築いてきました。今日においても、『改善基準告示』の改正に着手させる原動力として奮闘し続けています。求められるのはこれらの実効性を確保し、中小企業の経営安定や賃金労働条件の改善など、実利に結びつけることです。

2020年4月には「標準的な運賃の告示」を実現させましたが、この施策を業界が活かし、実質的な賃金・労働条件の改善につなげていかなければなりません。この実効性確保のとりくみは、必ずしも労働組合が主導権を持って動かしきれないところもあるため、業界を動かすまで、粘り強く運動を継続していかなければなりません。事例的公表から立法措置への取り組みも重要です。政策課題から、その実効性を求めていかなければならず、「トラック政策」の確立とあわせた政策要求を掲げ、法制化や現行法の改正などを求める立法闘争に発展させることが重要となっています。

4. 組織建設の課題

（１）労働組合の組織率の向上

総務省の労働力調査（2020年度平均）によれば、正規労働者は3549万人となり、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者は2066万人となっており、全労働者に対する非正規の割合は36.8%となっています。以前に比べ、格段に非正規率が高まっています。また、最近の傾向としては、非正規労働者の中でも高齢者の割合が高まっています。65歳以上の高齢者の就業率は、2013年に労働者人口の5.65%だったものが、2020年には9.06%に増えており、今後もますます増加するものとみられています。

一方、2020年6月時点の労働組合員は1011万人（前年1009万人）を数え、労働組合の推定組織率は17.1%（前年16.7%）となっています。うちパート労働者の組織率を見ると、137.5万人を数え全パート労働者の8.7%となっています。この数字は、2016年と比べ、組合員数で24.4万人増加し、率で1.2ポイント高くなっています。非正規労働者が増加するなかで、非正規労働者の組織化も進んでいる状況となっています。

労働組合における組織拡大は、要求実現の最大の力です。多くの企業は、自らの権益と高利潤を確保するため、雇用破壊や低賃金政策をすすめる一方、労働者が団結する基盤を破壊し分断してきます。この企業の労働者への分断策動を打ち破り、要求実現を図るためには、多くの未組織労働者を労働組合に結集させ、団結する基盤と体制の確立を最優先課題にし、組織の拡大・強化をはかることが求められています。特に、立場の弱い非正規労働者や高齢労働者の組織化は、重視して取り組まなければなりません。

(2) 理論・政策能力の向上

労働組合の学習・教育は、要求の正当性を明らかにするだけにとどまらず、その要求の実現のための具体的な展望を明らかにすることが重要です。今日の政治的・経済的背景を分析し、向かい風の部分と追い風の部分をよく理解し、トラック運輸産業の改善方向をいっそう具体化していくことが必要となっています。

(3) 量的拡大と質的向上は車の両輪

組合員拡大と学習・教育活動の強化による理論・政策水準の向上は、切り離すことができない「車の両輪」の関係です。

組合員が増えることはそれだけ組織の「すそ野」が広がることであり、多様な意見と情報、要求が集約されることとなります。その事により、組織の量的力量は高められることとなります。一方、組織が様々な労働者の抱えている困難や要求に対して解決能力を持つことができなければ、労働者の期待に応えることができず、組織の維持・拡大も進まないこととなります。組織の質的向上は、労働者の抱えている困難や要求に対する解決能力を向上させること、トラック業界を取り巻く様々な諸問題に対応できる能力を向上させることであり、多くの役員の知恵と力を集約させることが重要です。

【資料】

中小企業における労使関係の見解

1975年1月

中小企業家同友会全国協議会

1. 経営者の責任

われわれ中小企業をとりまく情勢や環境は、ますますきびしさを加え、その中で中小企業経営を維持し発展させることは並大抵のことではありません。しかし、だからといってわれわれ中小企業経営者が情勢の困難さを口実にして経営者としての責任を十分果たさなかつたり、あきらめたり、なげやりにすることが間違いであることはいまでもありません。

経営者は「中小企業だから、なにも言わなくても労働者や労働組合はわかってくれるはずだ」という期待や甘えは捨て去らねばなりません。これでは自らの責任を果たしているとはいえないのです。

経営者である以上、いかに環境がきびしくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任があります。

経営者は企業の全機能をフルに発揮させて、企業の合理化を促進して生産性を高め、企業発展に必要な生産と利益を確保するために、全力を傾注しなければなりません。

そのためには、われわれ経営者は資金計画、利益計画など長期的にも英知を結集して経営を計画し、経営全般について明確な指針をつくるのがなによりも大切です。同時に現在ほどはげしく移り変わる情勢の変化に対応できる経営者の能力（判断力と実行力）を要求される時代はありません。

新製品、新技術の開発につとめ、幹部を育て、社員教育を推進するなど、経営者としてやらねばならぬことは山ほどありますが、なによりも実際の仕事を遂行する労働者の生活を保障するとともに、高い志気のもとに、労働者の自発性が発揮される状態を企業内に確立する努力が決定的

に重要です。

経営の全機能を十分に発揮させるキープポイントは、正しい労使関係を樹立することであるといっても過言ではありません。

2. 対等な労使関係

労使関係とは労働者が労働力を提供し、使用者はその代償として賃金を支払うという一定の雇用関係であると同時に、現代においてはこれを軸として生じた社会的関係でもあります。

企業内においては、労働者は一定の契約にもとづいて経営者に労働力を提供するわけですが、労働者の全人格を束縛するわけではありません。

契約は双方対等の立場で取り交わされることがたてまえですから、労働者が契約内容に不満をもち、改訂を求めることは、むしろ当然のことと割り切って考えなければなりません。その意味で労使は相互に独立した人格と権利をもった対等な関係にあるといえます。

憲法や労働三法などによって労働者は個人的にも、労働組合としても基本的権利が定められています。経営者としては、労働者、労働組合の基本的権利は尊重するという精神がなければ、話し合いの根底基盤が失われることになり、とても正常な労使関係の確立はのぞめません。

しかし、以上のことは<1. 経営者の責任>の項と対立するものではありません。すなわち、人格としてまったく対等であるが、企業の労働時間内では経営権の下における管理機構や、業務指示の系統は従業員にとって尊重されるべきものです。

3. 労使関係における問題の処理について

中小企業経営者と労働者は経営内において雇用と被雇用の関係という点で立場がまったくちがうわけですから、労使の矛盾や紛争がまったくなくなるということは決してありません。

労使の間で日常不断に生まれてくる労働諸条件やその他多くの問題の処理については、労使が対等な立場で徹底的に話し合い、労働組合のあるところでは団体交渉の場において解決することが原則であると考えます。

団体交渉の内容方法は労使双方の意識水準、歴史の過程、全人格がすべて投影されるわけですから、一定の公式などあるはずはありません。

つまらないことから相互不信を招かないような、ごく一般的な手法は必要不可欠ですが、基本的には誠心誠意交渉にのぞむ経営者の姿勢、態度こそ、もっとも大切なことです。経営者が労働者の立場、考え方、感情をできるかぎり理解しようという姿勢は話し合いの前提でありますし、また労働条件の改善について実行できること、また必要なことは積極的に取り組むという姿勢が大事です。

しかし同時に、いわゆるものわりの良い経営者がイコール経営的にすぐれた経営者とはいえません。

労働条件の改善について、直ちに実行できること、実行について検討してみること、当面は不可能なことなどをはっきりさせることが必要です。

もし、それを実行しなければ経営は前進しないし、経営者として従業員にも責任を負えないような重要問題については、全情熱をかたむけて労働者を説得し、あらゆる角度から理解と協力を求める努力をつくさなければなりません。

労使のコミュニケーションをよくすることは経営者の責任です。「当社の労働者は、ものわかりが悪い」といくら愚痴をこぼしても問題は一步も前進しません。そのためには、労使間の問題を団体交渉の場で話し合うだけでは不十分です。

職場内の会社組織を通じ、その他あらゆる機会をとらえて、労使の意思の疎通をはかり、それぞれの業界や企業のおかれている現状や、経営者の考え、姿勢をはっきり説明すると同時に、労働者の意見や、感情をできるだけ正しくうけとめる常日頃の努力が必要です。

4. 賃金と労使関係について

労働者と労働組合は、高い経済要求をもっており、労働時間の短縮をつよくのぞんでいます。経済的要求については、高度成長政策、インフレ政策のもとでの労働者の生活実態をよく考え、産業別、業種別、地域別、同業同規模企業などの賃金実態、初任給などを比較検討し、その上で誠意をもって話し合い、交渉するという態度を堅持します。

しかし現実には、企業の力量をよく見きわめ、企業発展の経営計画をあきらかにしめし、長期、短期の展望のなかで、妥協できる節度のある賃金の引き上げをはかることがのぞましいと考えます。そのためにも

社会的な賃金水準、賃上げ相場
企業における実際的な支払い能力、力量
物価の動向

という三つの側面を正確につかみ、労働者に誠意をもって説得し、解決をはかり、一方、その支払い能力を保証するための経営計画を、労働者に周知徹底させることが必要です。このように節度ある賃金の引き上げをはかるためにも労使が協力しなければ達成できないでしょう。

経営者は昇給の時期、その最低率（額）および賞与の時期、その最低率（額）と方法などについて明確にできるものは規定化するよう努力すべきです。

また、労働者と労働組合が、きわめて強い関心をもっている労働時間の短縮についても社会的趨勢としてこれをとらえ、一步一步着実に、産業別や業界の水準に遅れぬよう、そのプログラムを事前に組む必要があります。

5. 労使における新しい問題

産業構造高度化の進展と、ぎりぎりまでの近代化、合理化の進行の過程の中で労働者の人間性回復の問題が新しく登場します。

労働者の職場選択の最大の要素として「やりがいのある仕事」が第一位にランクされています。労働者の雇用の促進と定着性の問題を考えてみても、このことは、非常に大切です。労使関係には、ただたんに経済的な労働条件だけでは解決できない要素があることを重視する必要があります。

労働は苦痛であるという面もありますが、その中で労働者は「やりがいのある仕事」、労働に対する誇りと喜びを求めていることも事実です。

技術革新の進む中で、仕事はますます単純化され合理化されるので、なおいっそう、労働者の労働に対する自発性と創意性をいかに作り出していくかは、とくに中小企業家の関心をもつべき大きな課題です。

6. 労使関係の新しい次元への発展

われわれは、労使関係について長い苦悩にみちた失敗の経験と、いくつかの成功の経験をもっています。しかし、まだ経験を一般化するまでに経験の交流と討議を経ています。

労働組合がつくられて間もない経営、頻繁にストライキを反復され、労使紛争のたえない経営、二つの分裂した労組のある経営、労働組合がつくられ、長い年月を経て相互の切磋琢磨によって高い次元にまで達した労使関係をもつ経営などがあります。

われわれ中小企業家は、その企業内の労働者と労働組合の団結の強さの度合い、上部組織の関係、その思想意識の状態などに十分対応できる能力をもたなければならないと考えます。

中小企業においては、家族的で人間のふれあいのある労使の関係、労働組合のあるなしにかかわらず、積極的に労働条件を改善するとともに、意志疎通をはかることによって、相互の信頼感が十分に形成されている労使関係など、中小企業として、社会経済情勢の変化に即応した労使の関係がつくられてきました。

しかしある程度の認識や関心をもっているにもかかわらず、労働組合の結成時や社会経済情勢の激変期、また、誠意をもって話し合っているにもかかわらず団体交渉において行きづまりが生じた場合など

は、労使の親近感が急速に崩れることさえあります。

中小企業といえども、時には対立や紛争状態も避けられない場合があり、このような過程をたどりながら、新しい次元の相互の信頼へとすすむものと考えます。

労使は、相互に独立した権利主体として認めあい、話し合い、交渉して労使問題を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい型の労使関係をつくるべきであると考えます。このような中小企業における労使の関係が成立する条件はいま、社会的に成熟しつつあります。

7. 中小企業における労働運動へのわれわれの期待

中同協（同友会）は、中小企業をとりまく社会的、経済的、政治的環境を改善し、中小企業の経営を守り、安定させ、日本経済の自主的、平和的な繁栄をめざして運動しています。

それは、大企業優先政策のもとで、財政、税制、金融、資材、労働力の雇用や下請関係、大企業との競争関係の面で多くの改善しなければならない問題をかかえているからです。

そしてまた、中小企業に働く労働者の生活についても深い関心をはらい、その労働条件の改善についても努力をつづけてきました。しかし、必ずしも大企業の水準に達していない状態については着実に改善をはからなければならないと考えています。

また中小企業家がいかに企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能であり、労働者、労働組合の生活と権利を保障するために、民主的な相互協力関係をきずきあげる持続的な努力が双方に課せられると考えます。相互にその立場を尊重しあい、相手に対して一面的な見方や敵対視する態度を改めることが必要です。

公営企業や大企業とちがって、中小企業における「労働運動の要求とたたかい」においては、中小企業の現実に立脚して、節度ある「たたかい」を期待するとともに、労使間の矛盾、問題の処理にあたっては、話し合いを基本とするルールを尊重して解決点を見出すことを期待します。

国民生活のゆたかな繁栄のために中小企業の存立と繁栄は欠くことのできないものであり、中小企業における労働者、労働組合にとってもその安定性のある企業と職場は生活の場であり、社会的に活動するよりどころとして正しく理解するよう期待します。

8. 中小企業の労使双方にとっての共通課題

前にも述べたように「中小企業家がいかにして企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能」です。

なかでも、物価問題、住宅問題、社会保障問題、福利厚生施設問題などは企業内では解決できず、当然政府ならびに自治体の問題、政治的に解決をはからなければならないきわめて重大な問題です。

これらの問題を解決するために積極的に運動することは、中小企業家としての責任であり、また、自己の経営の労使関係にも重大なかかわりがあるのだ、という自覚をもって同友会運動をより積極的に前進させなければなりません。

広く中小企業をとりまく諸環境の改善をめざす同友会運動は、そこに働く労働者の問題でもあり、その意味において中小企業経営者と中小企業労働者とは、同じ基盤に立っていると考えます。

中小企業家同友会全国協議会は、ここに参加する中小企業家のたえまない努力によって、ここに述べられているような労使関係の改善と確立のために奮闘するとともに、全国のすべての中小企業家と労働各団体にもこの見解の理解を求め、ひろめるよう努力するものです。

改正の目的

経済活動・国民生活を支えるトラック運送業の健全な発達を図るため規制の適正化を図るほか、その業務について、令和6年度から時間外労働の限度時間が設定される(二働き方改革法施行)こと等を踏まえ、その担い手である運転者の不足により重要な社会インフラである物流が滞ってしまうことのないよう、緊急に運転者の労働条件を改善する必要があること等に鑑み、所要の措置を講じる。

改正の概要

1. 規制の適正化

① 欠格期間の延長等

- 法令に違反した者等の参入の厳格化
- ・ 欠格期間の延長(2年⇒5年)
 - ・ 処分逃れのため自主廃業を行った者の参入制限
 - ・ 密接関係者(親会社等)が許可の取消処分を受けた者の参入制限 等

② 許可の際の基準の明確化

- 以下について、適切な計画・能力を有する旨を要件として明確化
- ・ 安全性確保(車両の点検・整備の確実な実施等)
 - ・ 事業の継続遂行のための計画(十分な広さの車庫等)
 - ・ 事業の継続遂行のための経済的基礎(資金) 等

③ 約款の認可基準の明確化

- 荷待時間、追加的な附帯業務等の見える化を図り、対価を伴わない役務の発生を防ぐために基準を明確化
- 原則として運賃と料金を分別して収受
- = 「運賃」: 運送の対価 「料金」: 運送以外のサービス等

2. 事業者が遵守すべき事項の明確化 (許可後、継続的なルール遵守)

① 輸送の安全に係る義務の明確化

事業用自動車の定期的な点検・整備の実施 等

② 事業の適確な遂行のための遵守義務の新設

- ・ 車庫の整備・管理
- ・ 健康保険法等により納付義務を負う保険料等の納付

施行日：(1.・2.)令和元年11月1日

(3.)令和元年7月1日

(4.)令和元年12月14日(運賃の告示:令和2年4月24日)

3. 荷主対策の深度化

※ 「荷主」には元請事業者も含まれる。

トラック事業者の努力だけでは働き方改革・法令遵守を進めることは困難(例:過労運転、過積載等)

→ 荷主の理解・協力のもとで働き方改革・法令遵守を進めることができるよう、以下の改正を実施

① 荷主の配慮義務の新設

トラック事業者が法令遵守ができるよう、荷主の配慮義務を設ける

② 荷主勧告制度(既存)の強化

- ・ 制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者を追加
- ・ 荷主勧告を行った場合には、当該荷主の公表を行う旨を明記

③ 国土交通大臣による荷主への働きかけ等の規定の新設

【令和5年度末までの時限措置】

(1) トラック事業者の違反原因となるおそれのある行為を荷主がしている疑いがある場合

- ① 国土交通大臣が関係行政機関の長と、当該荷主の情報を共有
② 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、荷主の理解を得るための働きかけ

(2) 荷主への疑いに相당한理由がある場合

→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、要請

(3) 要請してもなお改善されない場合

→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、勧告+公表

荷主の行為が独占禁止法違反の疑いがある場合 → 公正取引委員会への通知

4. 標準的な運賃の告示制度の導入

【令和5年度末までの時限措置】

【背景】荷主への交渉力が弱い等

→ 必要なコストに見合った対価を収受しにくい

→ 結果として法令遵守しなごらの持続的な運賃が現実的

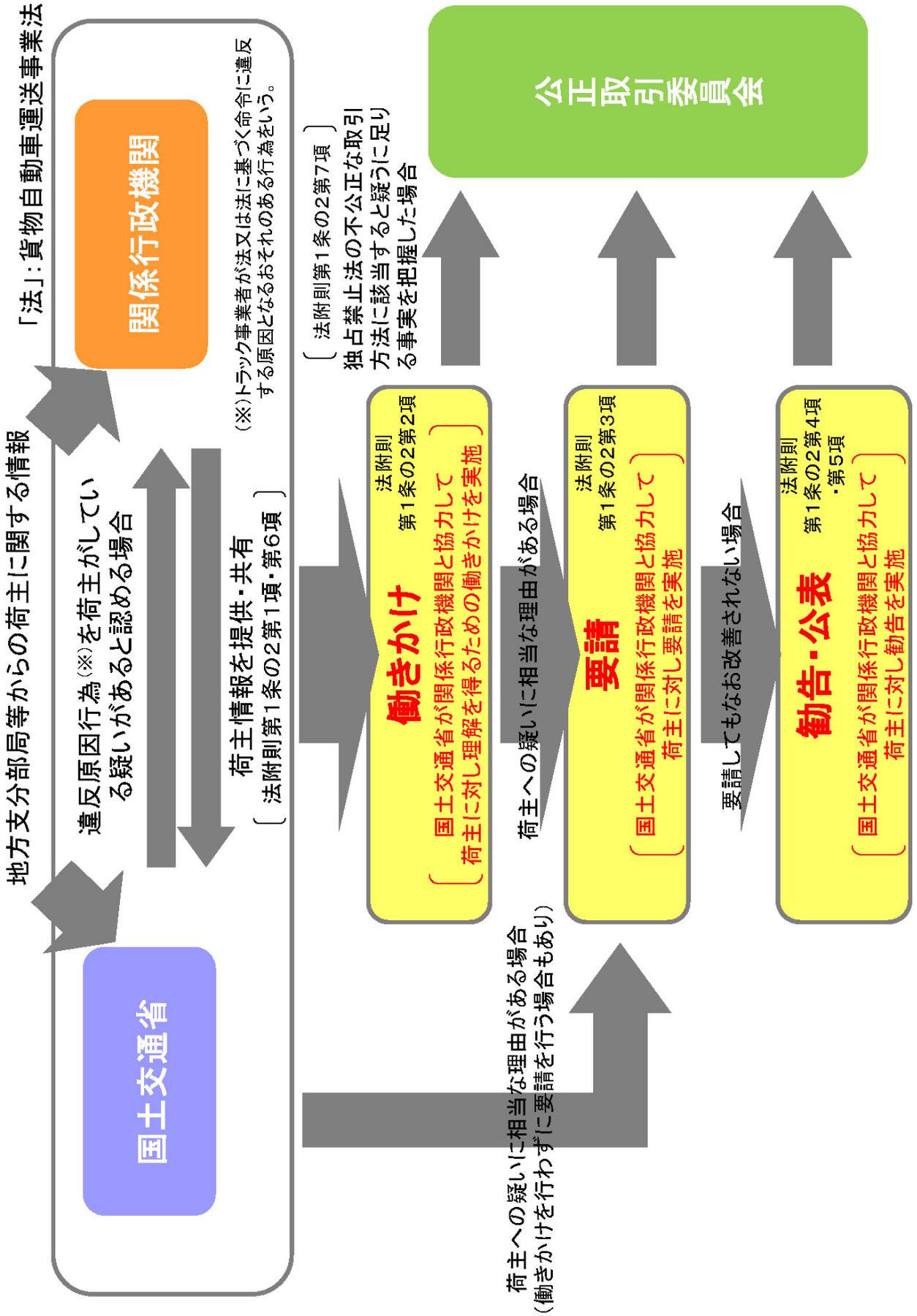


標準的な運賃の告示制度の導入

(労働条件の改善・事業の健全な運営の確保のため)

国土交通大臣が、標準的な運賃を定め、告示できる

荷主への働きかけ等のフロー



法附則第1条の2第2項に基づく荷主に対する働きかけの考え方

「違反原因行為」に該当しうる荷主の行為の例

- (例)
- 過労運転防止義務違反を招くおそれがある行為として、荷主の荷さばき場において、荷主都合による長時間の荷待時間を恒常的に発生させているような行為
 - 過積載運行を招くおそれがある行為として、積込み直前に貨物量を増やすように指示するような行為
 - 最高速度違反を招くおそれがある行為として、適切な運行では間に合わない到着時間が指定されるような行為
 - 輸送の安全確保義務違反を招くおそれのある異常気象時など、安全な運行の確保が困難な状況で運行を強要するような行為

荷主に対する働きかけを実施する場合の考え方

- (例)
- トラック事業者に対する貨物自動車運送適正化事業実施機関による巡回指導や、国土交通省が実施する監査において、違反原因行為をしている疑いがある場合
 - 貨物自動車運送事業法本則に基づく荷主勧告制度による協力要請等を受けたことがあり、引き続き違反原因行為をしている疑いがある場合
 - 国土交通省や関係行政機関、地方運輸局等の地方支分部局に対し、違反原因行為に関する同様の情報等が度々寄せられ、違反原因行為をしている疑いがあると認められる場合

令和4年9月27日

労働政策審議会
労働条件分科会
分科会長 荒木尚志 殿

労働政策審議会
労働条件分科会
自動車運転者労働時間等専門委員会
委員長 藤村博之

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について（報告）

本専門委員会は、標記について別添のとおり報告を取りまとめたので、労働政策審議会労働条件分科会に報告する。

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について（とりまとめ）

当専門委員会では、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）の在り方について、ハイヤー・タクシー作業部会、トラック作業部会及びバス作業部会を設置し、令和元年12月19日以降、精力的に議論を深めてきたところである。

自動車運転者の労働時間等の規制については、改善基準告示により、拘束時間、休息期間等について上限基準等が設けられ、その遵守を図ってきた。

しかしながら、脳・心臓疾患による労災支給決定件数において、運輸業・郵便業が全業種において最も支給決定件数の多い業種（令和3年度：59件（うち死亡の件数は22件））となるなど、依然として長時間・過重労働が課題となっている。また、自動車運転者の過重労働を防ぐことは、労働者自身の健康確保のみならず、国民の安全確保の観点からも重要である。

改善基準告示は、法定労働時間の段階的な短縮を踏まえて見直しが行われた平成9年の改正以降、実質的な改正は行われていないが、この間、労働者1人当たりの年間総実労働時間は、緩やかに減少（令和3年1,633時間（平成5年比：-287時間））している。

また、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（脳・心臓疾患に係る労災認定基準）については、平成13年の改正で、新たに、発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働（休日労働を含む。）が評価対象に加えられ、令和3年の改正では、さらに勤務間インターバルが短い勤務についても評価対象に加えられた。

そして、平成30年に成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）では、労働基準法が改正されて新たに時間外・休日労働の上限が設けられ、罰則をもってその履行が確保されることとなった。自動車運転者についても、令和6年4月以降、時間外労働について、月45時間及び年360時間の限度時間並びに、臨時的特別な事情がある場合での年960時間の上限時間が適用されることとされたところである。

また、働き方改革関連法の国会附帯決議事項として、過労死等の防止の観点から改善基準告示の総拘束時間等の改善を求められている。

この度、ハイヤー・タクシー作業部会、トラック作業部会及びバス作業部会において改善基準告示及び関係通達の在り方についての検討結果が下記のとおりとりまとめられたため、当委員会の検討結果として整理することとした。

記

1 一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) 1か月の拘束時間について

1か月についての拘束時間は、288 時間を超えないものとする。

隔日勤務に就くものの1か月についての拘束時間は、262 時間を超えないものとし、地域的事情その他の特別な事情がある場合において、労使協定により、年間6か月まで、1か月の拘束時間を270 時間まで延長することができる。

(2) 1日及び2暦日の拘束時間、休息期間について

① 1日の拘束時間、休息期間

・1日（始業時刻から起算して24 時間をいう。以下同じ。）についての拘束時間は、13 時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、1日についての拘束時間の限度（以下「最大拘束時間」という。）は15 時間とする。

この場合において、1日についての拘束時間が14 時間を超える回数^(※)をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

(※) 通達において、「1週間について3回以内」を目安として示すこととする。

・休息期間は、勤務終了後、継続11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9 時間を下回らないものとする。

② 隔日勤務に就くものの2暦日の拘束時間、休息期間

・2暦日についての拘束時間は、22 時間を超えないものとし、この場合において、2回の隔日勤務（始業及び終業の時刻が同一の日に属しない業務）を平均し隔日勤務1回当たり21 時間を超えないものとする。

・勤務終了後、継続24 時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、継続22 時間を下回らないものとする。

(3) 車庫待ち等の自動車運転者について

① 車庫待ち等の自動車運転者の拘束時間、休息期間

・車庫待ち等（顧客の需要に応ずるため常態として車庫等において待機する就労形態）の自動車運転者については、労使協定により、1か月の拘束時間を300 時間まで延長することができることとする。

・なお、車庫待ち等の自動車運転者とは、常態として車庫待ち、駅待ち形態によって就労する自動車運転者であり、就労形態について以下の基準を満たす場合には、

車庫待ち等に該当するものとして取り扱って差し支えないこととする。

ア 事業場が人口 30 万人以上の都市に所在していないこと。

イ 勤務時間のほとんどについて「流し営業」を行っている実態でないこと。

ウ 夜間に 4 時間以上の仮眠時間が確保される実態であること。

エ 原則として、事業場内における休憩が確保される実態であること。

- ・車庫待ち等の自動車運転者については、次に掲げる要件を満たす場合、1 日の拘束時間を 24 時間まで延長することができる。

ア 勤務終了後、継続 20 時間以上の休息期間を与えること。

イ 1 日の拘束時間が 16 時間を超える回数が 1 か月について 7 回以内であること。

ウ 1 日の拘束時間が 18 時間を超える場合には、夜間に 4 時間以上の仮眠時間を与えること。

② 車庫待ち等の自動車運転者で隔日勤務に就くものの拘束時間、休息期間

- ・車庫待ち等の自動車運転者については、労使協定により、1 か月の拘束時間を 270 時間まで延長することができる。

- ・車庫待ち等の自動車運転者については、次に掲げる要件を満たす場合、1 か月の拘束時間については上記の時間に 10 時間を加えた時間まで、2 暦日の拘束時間については 24 時間まで延長することができることとする。

ア 夜間に 4 時間以上の仮眠時間を与えること。

イ 2 暦日の拘束時間を 24 時間まで延長するのは、1 か月 7 回以内とすること。

(4) 例外的な取扱いについて

① 予期し得ない事象に遭遇した場合

- ・事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、1 日または 2 暦日の拘束時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。ただし、対応に要した時間を含めて算出した時間が 1 日または 2 暦日の拘束時間の限度を超えた場合には、勤務終了後、1 日の勤務の場合には継続 11 時間以上、2 暦日の勤務の場合には継続 24 時間以上の休息期間を与えるものとする。

(具体的な事由)

ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合

イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合

ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合

エ 異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

② 適用除外業務

- ・改善基準告示の適用除外業務に、「一般乗用旅客自動車運送事業」において、災害対策基本法等に基づき、都道府県公安委員会から緊急通行車両であることの確

認、標章及び証明書の交付を受けて行う緊急輸送の業務を加えることとする。

(5) 休日労働について

休日労働は2週間について1回を超えないものとし、当該休日労働によって、上記に定める拘束時間の限度を超えないものとする。

(6) ハイヤーについて

ハイヤー（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であって、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるもの）に乗務する自動車運転者の時間外労働協定の延長時間は、1か月45時間、1年360時間を限度とし、臨時的特別な事情がある場合であっても、1年について960時間を超えないものとし、労働時間を延長することができる時間数又は労働させることができる休日の時間数をできる限り少なくするよう努めるものとする。

なお、必要な睡眠時間が確保できるよう、勤務終了後に一定の休息期間を与えるものとする。

(7) その他

累進歩合制度については、廃止するものとされた趣旨を通達に記載の上、改善基準告示の改正内容と併せて周知を徹底すること。

2 貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) 1か月当たりの拘束時間について

拘束時間は、年間の総拘束時間が3,300時間、かつ、1か月の拘束時間が284時間を超えないものとする。

ただし、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができるものとする。この場合において、1か月の拘束時間が284時間を超える月が3か月を超えて連続しないものとし、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。

(2) 1日の拘束時間、休息期間について

① 拘束時間

- ・ 1日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は15時間とする。
- ・ ただし、自動車運転者の1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運

行（自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいう。以下同じ。）の走行距離が 450 km以上の貨物運送をいう。以下同じ。）であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該1週間について2回に限り最大拘束時間を 16 時間とすることができる。

- ・ 最大拘束時間まで延長する場合であっても、1日についての拘束時間が 14 時間を超える回数^(※)をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

(※) 通達において、「1週間について2回以内」を目安として示すこととする。

② 休息期間

- ・ 休息期間は、勤務終了後、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとする。
- ・ ただし、自動車運転者の1週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該1週間について2回に限り、継続 8 時間以上とすることができる。この場合において、一の運行終了後、継続 12 時間以上の休息期間を与えるものとする。

(3) 運転時間について

運転時間は、2日を平均し1日当たり9時間、2週間を平均し1週間当たり44時間を超えないものとする。

(4) 連続運転時間について

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の連続運転時間（1回が概ね連続 10 分以上^(※)で、かつ、合計が 30 分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下2において同じ。）は、4時間を超えないものとする。当該運転の中断は、原則休憩とする。

- (※) 通達において、「概ね連続 10 分以上」とは、例えば、10 分未満の運転の中断が 3 回以上連続しないこと等を示すこととする。

ただし、サービスエリア、パーキングエリア等に駐車又は停車できないことにより、やむを得ず連続運転時間が4時間を超える場合には、30分まで延長することができるものとする。

(5) 予期し得ない事象に遭遇した場合について

事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）、連続運転時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。勤務終了後の休息期間は、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとする。

(具体的な事由)

- ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合
- イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合

- ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合
- エ 異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

(6) 住所地における休息期間について

自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

(7) 拘束時間及び休息期間の特例について

① 休息期間の分割の特例

- ・業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上^(※)の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、一定期間における全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるものとする。この場合において、分割された休息期間は、1日において1回当たり継続3時間以上、合計10時間以上でなければならないものとする。

(※) 長距離貨物運送に従事する自動車運転者であって、1週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合は継続8時間以上

- ・なお、一定期間は、1か月程度を限度とする。分割は、2分割に限らず、3分割も認められるが、3分割された休息期間は1日において合計12時間以上でなければならないものとする。この場合において、休息期間が3分割される日が連続しないよう努めるものとする。

② 2人乗務の特例

- ・自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）においては、最大拘束時間を20時間まで延長することができる。また、休息期間は4時間まで短縮することができる。
- ・ただし、当該設備が次のいずれにも該当する車両内ベッド又はこれに準ずるもの（以下「車両内ベッド等」という。）であるときは、拘束時間を24時間まで延長することができる。
- ・また、当該車両内ベッド等において8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長することができる。
- ・この場合において、一の運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるものとする。
 - ア 車両内ベッドは、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であること。
 - イ 車両内ベッドは、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。

③ 隔日勤務の特例

- ・ 業務の必要上、やむを得ない場合には、当分の間、次の条件の下で隔日勤務に就かせることができるものとする。
- ・ 2 暦日における拘束時間は、21 時間を超えてはならないものとする。ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2 週間について3回を限度に、この2 暦日における拘束時間を24 時間まで延長することができるものとする。この場合においても、2 週間における総拘束時間は126 時間(21 時間×6 勤務)を超えることができないものとする。
- ・ 勤務終了後、継続20 時間以上の休息期間を与えなければならないものとする。

④ フェリーに乗船する場合の特例

- ・ 自動車運転者が勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、休息期間として取り扱うものとする。
- ・ その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができるが、減算後の休息期間は、2 人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならないものとする。なお、フェリーの乗船時間が8時間^(※)を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されるものとする。

(※) 2 人乗務の場合には4 時間、隔日勤務の場合には20 時間

(8) 休日労働について

休日労働は2 週間について1 回を超えないものとし、当該休日労働によって、上記に定める拘束時間の限度を超えないものとする。

3 一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) 1 か月、4 週間を平均し1 週間当たりの拘束時間について

1 か月の拘束時間の基準を新たに設けることとし、当面、4 週間を平均し1 週間当たりの拘束時間の基準も存置して、次の①又は②のいずれかの基準を遵守すればよいこととする。

① 1 か月の拘束時間

- ・ 拘束時間は、年間の総拘束時間が3,300 時間、かつ、1 か月の拘束時間が281 時間を超えないものとする。
- ・ ただし、貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、乗合バ

スに乗務する者（一時的な需要に応じて追加的に自動車の運行を行う営業所において運転の業務に従事する者に限る。）、高速バスに乗務する者及び貸切バスに乗務する者（以下「貸切バス等乗務者」という。）については、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を294時間まで延長することができるものとする。この場合において、1か月の拘束時間が281時間を超える月が4か月を超えて連続しないものとする。

② 4週間を平均し1週間当たりの拘束時間

- ・拘束時間は、52週間の総拘束時間が3,300時間、かつ、4週間を平均し1週間当たりの拘束時間が65時間を超えないものとする。
- ・ただし、貸切バス等乗務者については、労使協定により、52週間のうち24週間までは、52週間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、4週間を平均し1週間当たり68時間まで延長することができるものとする。この場合において、4週間を平均し1週間当たりの拘束時間が65時間を超える週が16週間を超えて連続しないものとする。

(2) 1日の拘束時間、休息期間について

1日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は15時間とする。この場合において、1日についての拘束時間が14時間を超える回数^(※)をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

(※) 通達において、「1週間について3回以内」を目安として示すこととする。

休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

(3) 運転時間について

運転時間は、2日を平均し1日当たり9時間、4週間を平均し1週間当たり40時間を超えないものとする。

ただし、貸切バス等乗務者については、労使協定により、52週間における総運転時間が2,080時間を超えない範囲内において、52週間のうち16週間まで、4週間を平均し1週間当たり44時間まで延長することができるものとする。

(4) 連続運転時間について

一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の連続運転時間（1回が連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下3において同じ。）は、4時間を超えないものとする。

ただし、高速バス及び貸切バスの高速道路（貸切バスの夜間運行にあつては、高速道路以外も含む。）の実車運行区間における連続運転時間は概ね2時間までとするよう努めるものとする。

(5) 例外的な取扱いについて

① 予期し得ない事象に遭遇した場合

- ・ 事故、故障、災害等、通常予期し得ない事象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）、連続運転時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。勤務終了後は、上記（2）のと通りの休息期間^(※)を与えるものとする。

(※) 休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし継続9時間を下回らないものとする。

(具体的な事由)

ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合

イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合

ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合

エ 異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

② 軽微な移動の必要が生じた場合

- ・ 緊急通行車両等、他の車両の通行の妨げを回避するなど、運行計画上予定していた位置で駐車又は停車しているときに軽微な移動を行う必要がある場合には、記録が認められる場合に限り、一の連続運転時間当たり30分を限度として連続運転時間から除くことができることとする。

③ 適用除外業務

- ・ 改善基準告示の適用除外業務に、「一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業」において、災害対策基本法等に基づき、都道府県公安委員会から緊急通行車両であることの確認、標章及び証明書の交付を受けて行う緊急輸送の業務を加えることとする。

(6) 住所地における休息期間について

自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

(7) 拘束時間及び休息期間の特例について

① 休息期間の分割の特例

- ・ 業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、一定期間における全勤務回数^(※)の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるものとする。この場合において、分割された休息期間は、1日において1回当たり継続4時間以上、合計11時間以上でなければならないものとする。
- ・ なお、一定期間は1か月を限度とし、2分割を超える分割は認められないもの

とする。

② 2人乗務の特例

- ・自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）には、次に掲げる場合において、最大拘束時間を延長し、休息期間を短縮することができることとする。ア 運転者のための専用の座席として、身体を伸ばして休息できるリクライニング方式の座席が少なくとも一座席以上確保されている場合、最大拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を5時間まで短縮することができる。
- イ 車両内ベッドが設けられている場合や、上記アに掲げる場合であってカーテン等により他の乗客からの視線を遮断する措置が講じられている場合、最大拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮することができる。

③ 隔日勤務の特例

- ・業務の必要上、やむを得ない場合には、当分の間、次の条件の下で隔日勤務に就かせることができるものとする。
- ・2暦日における拘束時間は、21時間を超えてはならないものとする。ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間について3回を限度に、この2暦日における拘束時間を24時間まで延長することができるものとする。この場合においても、2週間における総拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができないものとする。
- ・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えなければならないものとする。

④ フェリーに乗船する場合の特例

- ・自動車運転者が勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、休息期間として取り扱うものとする。
 - ・その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができるが、減算後の休息期間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならないものとする。なお、フェリーの乗船時間が9時間^(※)を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されるものとする。
- (※) 2人乗務の場合には5時間（車両内ベッドが設けられている場合や、カーテン等により他の乗客からの視線を遮断する等の措置が講じられている場合には4時間）、隔日勤務の場合には20時間

(8) 休日労働について

休日労働は2週間について1回を超えないものとし、当該休日労働によって、上記に定める拘束時間の限度を超えないものとする。

4 その他

(1) 荷主等の関係者に対する周知について

改善基準告示の改正に当たっては、その履行確保を徹底する観点から、改正後速やかに、使用者や自動車運転者のみならず、荷主やいわゆる元請運送事業者、貸切バス利用者等の発注者、貨物自動車利用運送事業者等に対し、関係省庁と連携し、幅広く周知することが適当である。

特に、道路貨物運送業は、過労死等の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、長時間労働の是正等を積極的に進める必要がある一方、長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがある。

また、働き方改革関連法により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第2条第4項では、他の事業主との取引を行う場合において、長時間労働につながるような著しく短い期限の発注や発注内容の頻繁な変更を行わない等の必要な配慮をすることが事業主の努力義務とされている。

厚生労働省においては、これらのことを踏まえ、改善基準告示の改正後、速やかに、発着荷主等に対し、恒常的な長時間の荷待ちを発生させないこと等について、労働基準監督署による「要請」を実施するとともに、国土交通省が実施する「荷主への働きかけ」等に資するよう、厚生労働省が把握した長時間の恒常的な荷待ち等に関する情報を国土交通省に対して提供することが適当である。

(2) 自家用自動車（いわゆる「白ナンバー」）及び個人事業主等について

改善基準告示において、適用対象となる「自動車運転者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者であって、四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者をいうとされている。

改善基準告示は、運送を業とするか否かを問わず、「自動車運転者」を労働者として使用する全事業に適用されるものであり、例えば販売業における配達部門の自動車運転者等、自家用自動車（事業用自動車以外の自動車をいう。以下同じ。）の「自動車運転者」にも適用されることから、改善基準告示の内容について、自家用自動車の「自動車運転者」やその使用者に対しても周知することが適当である。

また、道路運送法（昭和26年法律第183号）等の関連法令に基づき、旅客自動車運送事業者及び貨物自動車運送事業者は、運転者の過労防止等の観点から、国土交通大臣が告示で定める基準に従って、運転者の勤務時間及び乗務時間を定め、当該運転者にこれらを遵守させなければならない旨の規定が設けられており、その基準として、改善基準告示が引用されている。当該規定は、個人事業主等にも適用されるものであることから、国土交通省と連携し、個人事業主等に対しても改善基準告示の内容が周知されるようにすることが適当である。

(3) 運用状況の把握等

働き方改革関連法の参議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年6月28日）において、自動車運転業務について、令和6年4月以降に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合

であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討することが求められている。

これに加えて、ハイヤー・タクシー作業部会、トラック作業部会及びバス作業部会において、今後の検討課題として、次の事項が指摘されている。

- ・ 適用後の運用状況を把握するための実態調査等については、多様な勤務実態、業務の特性等を踏まえた内容とするため、調査対象の属性を分類した上で実施すべきである。
- ・ また、実態調査と併せて、脳・心臓疾患による労災支給決定事案についても属性を分類した上で、その要因等について検討を行うべきである。
- ・ これらに加え、長時間の荷待ちが改善基準告示の遵守に与える影響、行政による荷主対策の実施状況、商慣行の改善状況（荷待ち時間の変化等）についても併せて把握し、検討を行うべきである。

これらのことを踏まえ、令和6年4月以降の上限規制及び改正後の改善基準告示の適用後の運用状況を把握することとし、これらの適用後3年を目途に、そのための実態調査の設計等を含め、見直しに向けた検討を開始することが適当である。

以 上

【談話】

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準 (改善基準告示)」の見直しについて

2022年9月9日
建交労全国トラック部会
事務局長 鈴木正明

9月8日、厚生労働省労働政策審議会(労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会)トラック作業部会において、「貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について(報告案)」がまとめられました。

1997年の改正(労働省告示第4号)以来、25年ぶりとなる改正で建交労全国トラック部会では抜本的な改正を期待し、罰則を含めて強化することを求めています。しかしながら、報告案では使用者側の意見を最大限付度したなし崩しの内容で、例外規定を多く盛り込んだものとなりました。

トラック運輸産業では、改善基準告示が長時間労働を維持する有力な根拠として、現行の年間総拘束時間3,516時間・月間拘束時間293時間(最大320時間)で過労死認定基準を超える長時間・過密労働が容認されていました。このことから道路貨物運送業の脳・心臓疾患の過労死等労災補償状況は常に全産業でもっとも多い状態となっていました。

こういった状況のもと、2018年「働き方改革関連法」改正では時間外労働の上限規制が定められましたが、自動車運転者においては2024年4月までの猶予期間を設け、時間外労働の上限として休日労働を含まない年間960時間としました。一方、「働き方改革関連法の国会付帯決議事項」として、過労死等を防止する観点で速やかに改善基準告示の見直しを検討することとし、2019年12月より改善基準告示の見直し議論がおこなわれ、トラック運転者においては事業者を含めた2度の実態調査がおこなわれてきました。

ところが、トラック作業部会における見直しの議論では、使用者側委員による改正を契機にしたほぼすべての項目の緩和、もしくは現状維持がもくろまれ、すべてが荷主都合によるとの論点ずらしをおこなう不誠実な対応をとってきました。公益委員からの「商慣行に合わすべきではなく、商慣行を変えていくことが必要」との指摘に対しても、荷主への働きかけを厚労省に求めるなど、議論は平行線をたどりました。

報告案では拘束時間について、年 3,300 時間を原則としつつも、1 か月の拘束時間は原則 89 時間の時間外労働が可能な 284 時間とし、例外として年間 6 か月かつ 284 時間を超える月が 3 か月を超えて連続しないこととして、年 3,400 時間、1 か月の拘束時間を 310 時間まで延長でき、最大 115 時間の時間外労働を許容し、1 か月の時間外・休日労働時間数が 100 時間未満となるようにとする努力義務になっています。

とりわけ 1 日の休息期間では、先行して 3 月にとりまとめられたバス・タクシー運転者の「勤務終了後、継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続 9 時間を下回らないものとする。」とした内容に合わせました。

一方、例外規定として改善基準告示の新たな考え方である、長距離貨物運送においては週 2 回 8 時間以上とする休息期間が維持され、裏を返せば一日 16 時間拘束も引き続き維持されることとなります。改善基準告示は近距離運転者よりも長距離貨物運送の運転者の拘束時間や休息期間を規制する側面が強くあったものをより複雑にしたものだと言わざるを得ません。

このようなことは、厚労省が自ら過労死認定基準をも上回る時間外労働を助長し、最も多いトラック運転者の過労死をなくすという観点に立たない重要な問題であると同時に改善基準告示をさらに形骸化させたものと考えます。

建交労全国トラック部会はとりまとめられた報告案に反対し、引き続き、過労死等防止に向けた改善基準告示の見直しを求めると同時に、トラック運転者が社会的役割に相応しい賃金・労働条件の獲得を最大の要求として運動をおこなっていく決意です。

以上



- 発行 全日本建設交運一般労働組合
全国トラック部会
東京都新宿区百人町4丁目7番2号
全日自労会館4階
TEL 03 (3360) 8021
- 発行日 2022年11月