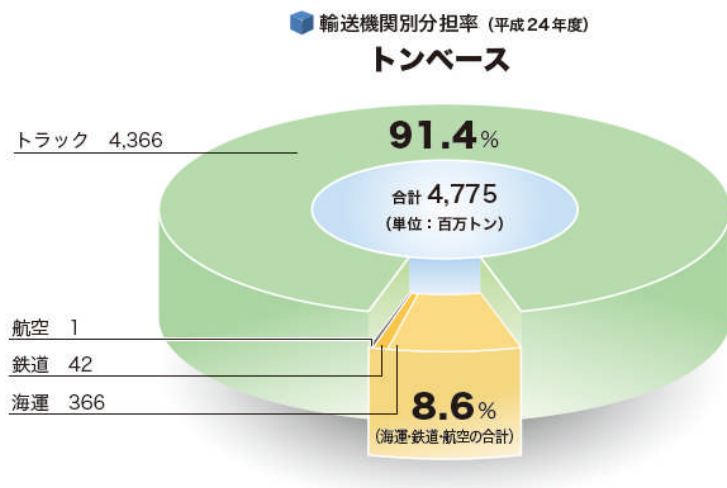


## 建交労全国トラック部会第16回定期総会：トラック政策改訂版

### はじめに－2014年版「トラック政策」発表の目的



国内貨物輸送市場において輸送機関別分担率で 91.4% (11 年度・トンベース) を占めるトラック輸送は、国内物流の基幹的役割を担っています。いわば、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要求です。しかしその一方で、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厳しく、克服すべき課題も山積しているのが現状です。

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るものですが、その実現の過程や政策提起にあたってはその 1 つ 1 つを完全に独立した別個のものとして考えることはできません。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おり、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 2010 年 9 月、「トラック政策」を発表しましたが、その時点から既に 3 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もいくつかの変化が生じてきました。

一つには、監査方針の強化や行政処分の厳格化・厳罰化、「運行記録計装着義務対象車両の拡大」などであり、二つには取り引きの「書面化」やこれまでの「荷主勧告」のあり方の変更です。「トラック政策」の掲げた政策課題に沿った変化が生じてきた一方、「点呼の外注化」など規制がさらに緩和された事や、取引関係の中で生じる不公正取引は未だに有効な対策がとられていないなど、様々な課題を残しています。これらの変化を的確に捉え、今日状況に合わせて必要な改訂をおこなったのが、「トラック政策・改訂版」です。

トラック運送事業の総経費の構成 (単位: %)

項目	年度	平成21	22	23
運送費	計	85.6	85.9	86.3
	人件費	38.4	38.0	38.4
	燃料油脂費	14.2	16.1	17.7
	修繕費	5.6	5.7	5.8
	減価償却費	6.0	5.6	5.2
	保険料	2.4	2.3	2.3
	施設使用料	0.9	0.9	0.9
	自動車リース料	1.9	1.6	1.5
	施設賦課税	0.7	0.7	0.7
	事故賠償費	0.1	0.1	0.1
	道路使用料	3.3	3.4	3.0
一般管理費	フェリーポート利用料	0.5	0.4	0.6
	その他	11.6	11.0	9.9
	計	14.4	14.1	13.7
合計	人件費	8.3	8.0	8.0
	その他	6.1	6.1	5.7
合計		100.0	100.0	100.0

資料：全日本トラック協会「経営分析報告書」より作成 (注)：端数処理の関係で合計が一致しない場合がある

## 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

トラック政策改訂版を作成するにあたり、より身近な目標を設定することが重要となります。トラック政策を打ち出してきた 1990 年代、賃金が年々下落するなど考えられなかったことでした。

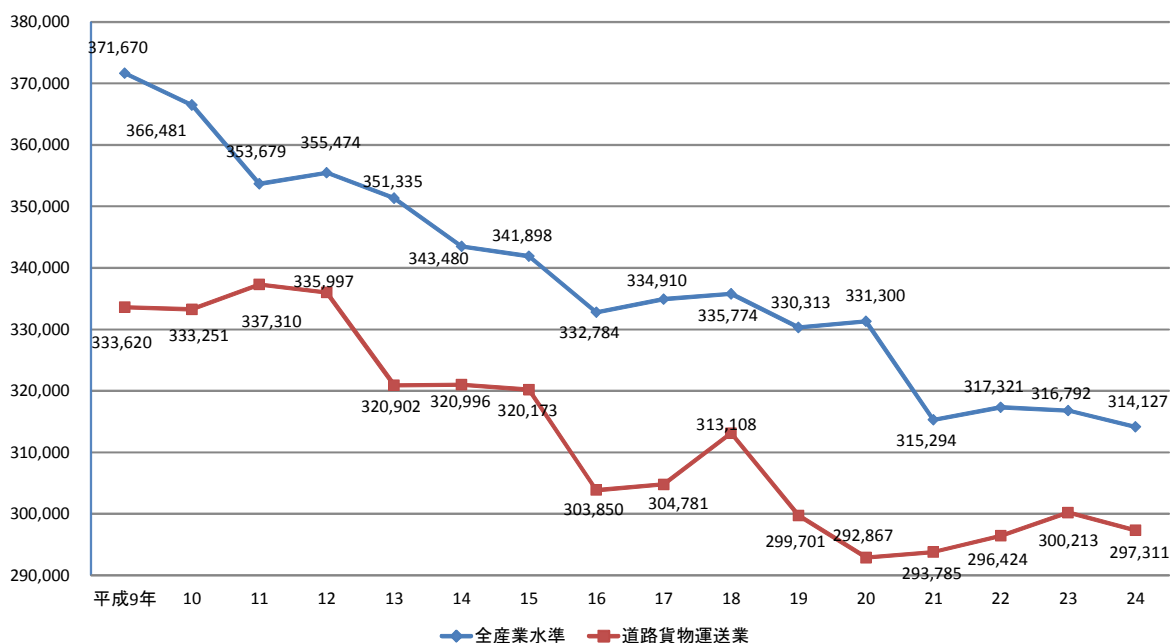
基幹職種である「大型トラック運転手 40 歳代 年収 700 万への到達」は、それほど違和感なくトラック運転社の賃金目標として受け入れられました。しかし、1990 年代後半からの 15 年間ほどの間、トラック業界の規制緩和推進と相まって、トラック労働者の賃金水準低下が急速に進みました。1997 ～ 1998 年にかけて運転手の賃金はピークに達し、それ以降下落の状態が 20 年近く続いています。大型運転手（男子）のピークは、1997 年で年収約 515 万であったものが 2012 年には年収 415 万と 100 万円もの落ち込みとなり、普通・小型運転種（男子）は、1998 年に約 445 万であったものが 2012 年には 372 万と 70 万以上の落ち込みとなっています。（厚生労働省の賃金センサスより）こうした賃金の長期下落傾向のなかで、全産業水準との格差は拡大する一方なのです。ちなみに、2012 年における全産業（男子）に対する大型運転手（男子）の賃金は 88 % ほどであり、普通・小型運転手（男子）のそれは 74 % ほどとなっています。

今回、2012 年の全産業水準（男子：502 万＝国税庁調査）を念頭におき、現在最も多い普通運転手を対象に「トラック運転手は（勤続 10 年以上の中堅の運転手なら）誰でも年収 500 万円以上の賃金を！」をスローガンとした賃金政策を新たに打ち出すものとします。なお、従前の「トラック労働者年収 700 万」の目標は、40 歳代の大型運転手を対象とした目標として維持することとします。

### 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 11 万円もの格差 —

道路貨物運送業の現金給与総額の推移  
(単位:円)



全産業水準の年収 502 万と比べトラック業界の年収は普通運転手で 372 万と 130 万もの差があり、これは月額で 11 万もの格差があることになります。また、2011 年（30 人以上の事業所）の 1 時間あたりの賃金は全産業水準で 2,126 円であるのに比べ、トラック運輸産業では 1 時間当たり 1,635 円で 491 円も低くなっています（厚生労働省「毎月勤労統計調査年報」）。1991 年調査では、全産業水準で 1 時間あたり 2,291 円であり、トラック運輸産業では 1,730 円で、20 年の間に時間単価の低下が進んでいます。

厚生労働省の資料では、平成 20 年以降、全産業との格差は減少していることにはなりますが、労働時間の格差は広がっており、全産業に比べて年間 450 時間もの長時間労働をしながら、なお格差が生じているのが実態です。

労働者1人平均年間総労働時間数の推移(単位：時間)

区分	年	平成17	18	19	20	21	22	23
道路貨物運送業	所定内	1,866	1,870	1,840	1,824	1,831	1,844	1,831
	所定外	394	395	385	368	346	365	372
	総労働時間	2,260	2,264	2,225	2,192	2,177	2,209	2,203
全産業計	所定内	1,680	1,687	1,690	1,681	1,637	1,654	1,645
	所定外	149	155	161	155	131	144	143
	総労働時間	1,829	1,842	1,850	1,836	1,768	1,798	1,788

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模 従業員30人以上)

(注)：年平均月間労働時間を12倍したもので、四捨五入の関係で総労働時間数と必ずしも一致しない

## (2) 一時金・退職金の低さ

全産業とトラック運輸産業の年収の格差は一時金の年間支給額も大きく影響しています。トラック運輸産業の企業（10 人以上）での 2012 年度の年間一時金の支給額の 1 人平均は 287,000 円であるのに対し、全産業平均（男女計）では 1 人平均 590,000 円となっています。また、全産業の 30 人以上の規模（男女計）では 757,000 円です。全産業とトラック運輸産業では、年間一時金で 303,000 円(全体)、470,000 円(30 人以上)もの開きがあります。

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 578 万円（運輸労連傘下 102 社平均、2010 年調査）となっています。一方、全産業水準では 1128 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、厚生労働省 2012 年調査）となっており、トラック産業は全産業水準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、全産業水準とトラック運輸産業では 1 時間当たり約 500 円、月間で約 11 万円、年間で約 130 万円もトラック運輸産業が低いことが明らかです。あわせて一時金の年間支給額も約 50 万円低く、年収ベースで 180 万円もの格差があります。30 才で入社して 60 才の定年退職まで 30 年の勤務をすると 5400 万円を超える大幅な格差が生じ、さらに退職金の差を入れると 6000 万円以上もの格差が生じることになります。トラック運輸産業に魅力を取り戻すとなると、これらの改善は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。

トラック運輸産業の賃金体系は固定給よりも変動給の割合が高く、変動給の内訳で見ても歩合給の占める割合が高いこと、特に大型運転手の変動給比率が高く、時間外手当の支給よりも

歩合給による支給の額が高くなっていることです。

## (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は、約半分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、完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成り立たず、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、社会保険に未加入という問題も含んでいます。

#### ii. 歩合給の中身

変動給のうち約5割から6割が歩合給で構成されています。その歩合給の支給方法は、売上げ（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

月例所定内賃金を道路貨物（トラック）と全産業、製造業の比較でみると、29歳以下の年齢層では道路貨物がいずれも高く、30歳～34歳を境にその後の年齢層では逆に低くなります。

24歳までのトラック運輸産業の賃金は、全産業・製造業と比較しても高い位置にあります。45才～49才までの賃金は全産業・製造業は2倍に増加している一方、トラック運輸業では1.45倍に過ぎません。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、他産業と比較してすべての年齢層で約半分の水準にしかありません。従って、年齢が進むにつれて格差が拡大しています。これでは将来安定して働くための賃金体系とは言えません。同時に60歳以降も年金制度の改悪により、年金の未支給期間があり、60歳以降の再雇用における賃金も問題があり、生活がなりたたないのが現状です。年金が満額支給されるまでの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

トラック運輸産業での年間一時金は、全産業の半分以下の水準にあり、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な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、保有台数が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。さらに、重層の下請け構造による下請イジメが横行し、トラック運輸産業の秩序も破壊されているわけです。

### ④ 違法性の疑いの強い控除 — 「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手に課せられることも広がっています。何の定めもなく賃金からの一方的な控除する行為は、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ーを受け入れざるを得ない労働

者の弱い立場が広がっています。

#### 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。国土交通省の試算では「平成 27 年（2015 年）には約 14 万人のトラック運転者が不足する」と予測してきましたが、それが現実化している現在、複雑で判りにくい賃金体系を簡素化し、それらを必ず全従業員に明示し、賃金の透明性を図ることがなければ、業界そのものの信頼性は失われることとなります。ブラック企業からホワイト企業へ、業界全体が襟を正すことによってこそ、適正な運賃収受の道が開けてくるはずです。

##### (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）と支払方法・形態（時間決めか、出来高・歩合か）がかたく結びついています。“ブラック企業”の定義には、時間外賃金の正当な支給がなされているかに、大きな要素があります。このことを考えた場合、「出来高賃金」の導入は限りなく抑え、また「歩合賃金」の率をできるかぎり低く抑えることが重要となります。

###### 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、能率給（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、他産業と比べは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、職種の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、資格や勤務上の取り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となります。これまで、トラック運転手には、車種別の手当だけが主流でしたが、トラック産業の近代化、組織性の向上をめざした場合、経験年数等による職責による職能給制度を導入することも必要になるはずです。

###### ④ 固定給と変動給

トラック、タクシーなどのように、能率給（歩合給など）の賃金形態がとられ、それが賃金構成のうえで一定の比重を占めるようになると、固定給部門と変動給部門の区分が使われています。

固定給とは、定額賃金（時間賃金）＝基本給、職能、職種給など、それに家族手当、住宅手当などの生活補助給、その他を含めたものです。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・長短の程度で賃金額が変動するから、変動給というのです。

固定給、変動給の区分は、経営者の立場からすれば、労務コストの計算、収益などの計画のうえでも大事な経営指標ではありますが、労働組合の立場からは、時間外労働の割増賃金を含めて賃金水準を計ることになり、感心できません。

しかし、現実に歩合給部分が賃金構成のうえで、一定または相当部分を占め、時間外労働の割増賃金部分にも依存する状態では、現在の賃金総額で固定給部門の比重を高め、変動部分を縮小させる - 指標として活用する必要はあります。

## 5. 生計費原則に基づいた賃金のありかた

各地方労連では、生計費原則にもとづいた最低賃金や年代別賃金水準を検討するため、生計費調査を行ない、そのデータにもとづいて2011年に全労連は標準生計費の試算を行ないました。それによれば、30代夫婦1人の世帯における年収は522万円と試算し、40代夫婦2人では年収676万円、50代夫婦未婚子2人では年収900万円が必要と試算されました。

トラック運転手で年収500万を考えた場合、年間一時金が占める年収比率を大幅に改善させなければなりません。2012年における普通・小型、大型運転手ともに年間一時金額は24万円前後（賃金センサス調査）となっています。月収ベースで0.8ヶ月に満たない年間一時金の支給水準では、年収の大幅引上げは困難であり、少なくとも基準内月収ベースで3ヶ月の年間一時金への到達が必要であると思われます。年間一時金の安定は、経営の安定が前提といえ、経営の安定なくして、500万の到達も困難を極めてしまうことになります。

年間一時金を3ヶ月（基準内賃金対総額賃金比率は0.8とする）とした場合、月例賃金は500万÷14.4月≒35万（34.7万）となります。全国トラック部会では、18才最低賃金及び年齢別の最低保障賃金要求（家族手当・通勤手当を除く所定内賃金）として、18才177,500円、30才235,000円、45才365,000円を統一要求基準に掲げています。さらに40～45歳の基幹労働者の最低保障賃金要求（運送業での運転手、10～15年勤続・扶養3名の家族手当を含む所定内賃金）を385,000円としています。

つまり、統一要求基準として掲げている年齢別賃金等の要求根拠を明らかにすることが、建交労トラック部会のめざすべき賃金に近づくことになるわけです。

25歳単身男性の最低生計費試算結果

(単位:円)

消費ランク⇒	岩手県 北上市	福島県 会津若松市	首都圏 さいたま市	静岡県 静岡市	愛知県 名古屋市	広島県 広島市	長崎県 大村市	徳島県 徳島市	各地の 平均
	D	C	A+B	B	A	B	D	D	
消費支出計	170,561	172,997	174,406	173,549	167,316	159,945	163,566	161,363	167,963
食費	40,822	40,822	39,564	38,695	41,194	41,658	42,194	39,521	40,559
住居費	30,000	30,000	54,167	42,000	47,000	40,770	30,000	36,000	38,742
水道光熱費	9,017	9,017	6,552	6,993	7,837	6,998	7,546	7,012	7,622
家具・家事用品	3,362	3,417	3,881	2,686	3,856	4,793	3,401	3,841	3,655
被服・履物	5,232	5,689	7,548	5,838	4,764	9,538	4,654	7,381	6,331
保険・医療	2,465	2,465	2,465	2,420	2,465	2,674	2,465	2,492	2,489
交通・通信	40,252	42,252	18,214	40,082	18,635	14,995	35,550	34,391	30,546
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教養・娯楽	16,608	16,650	18,273	15,417	17,187	20,397	16,522	10,679	16,467
理美容品費	2,586	2,518	3,275			2,871	3,067	2,962	2,160
交際費・その他	20,217	20,167	20,467	19,418	24,378	15,252	18,167	17,084	19,394
非消費支出	40,294	42,603	42,395	44,835	39,223	43,387	39,047	42,515	41,787
予備費	17,000	17,000	17,000	17,335	17,000	16,000	16,000	16,000	16,667
理論最低生計費(税込月額)	227,855	232,600	233,801	235,719	223,539	219,332	218,613	219,878	226,417
理論最低生計費(税込年額)	2,734,260	2,791,200	2,805,612	2,828,628	2,682,468	2,631,984	2,623,356	2,638,536	2,717,006
150時間換算	1,519	1,551	1,559	1,571	1,490	1,462	1,457	1,466	1,509
173.8時間換算	1,311	1,338	1,345	1,356	1,286	1,262	1,258	1,265	1,303

全労連調べ：静岡、長崎、愛知は2010年。北上、会津若松は09年。さいたまは08年調査

注：時間当換算は月150時間(年1800時間目標相当)、155時間(平均所定内実労働時間)、法定労働時間上限173.8時間

世帯像別の最低生計費試算結果

(首都圏モデル)

	若年単身世帯	30代夫婦のみ 世帯	30代夫婦と未 婚子1人世帯	30代母と未婚子 1人世帯	40代夫婦と未 婚子2人世帯	50代夫婦と未 婚子2人世帯	50代夫婦のみ 世帯	高齢夫婦のみ 世帯
	25歳男性	33歳男性 30歳女性	35歳男性 33歳女性 9歳女性	35歳女性 9歳女性	43歳男性 40歳女性 13歳男性 9歳女性	55歳男性 53歳女性 20歳男性 16歳女性	58歳男性 55歳女性	73歳男性 70歳女性
	賃貸アパート 1k25m2	賃貸アパート 2k30m2	賃貸アパート 2k40m2	賃貸アパート 2k30m2	賃貸アパート 3k50m2	賃貸アパート 3k50m2	賃貸アパート 2k30m2	賃貸アパート 2k30m2
消費支出	174,406	268,866	329,277	272,044	422,614	582,887	277,252	248,881
食費	39,564	69,219	92,708	60,805	123,794	135,811	66,922	55,677
住居費	54,167	60,417	61,459	60,417	66,667	66,667	60,417	60,417
光熱・水道	6,552	12,573	17,147	11,113	20,183	22,448	16,572	16,670
家具・家事用品	3,881	9,327	11,356	9,327	12,804	12,804	10,328	10,328
被服及び履き物	7,548	18,267	22,003	12,953	24,173	28,831	18,269	13,721
保健医療	2,465	8,812	9,779	4,090	11,235	13,776	11,355	14,488
交通・通信	18,214	26,054	28,153	21,957	32,747	46,760	25,192	15,946
教育	—	—	14,167	28,500	42,667	140,341	—	—
学校教育費	—	—	3,500	15,667	19,167	129,142	—	—
学校外教育費	—	—	10,667	12,833	23,500	11,199	—	—
教養娯楽	18,273	26,285	30,201	25,785	38,035	41,951	26,285	23,680
旅行・娯楽	5,833	11,667	14,583	14,583	20,417	23,333	11,667	11,667
レジャー・スポーツ	4,000	4,000	5,000	5,000	7,000	8,000	4,000	4,000
NHK受信料	1,345	1,345	1,345	1,345	1,345	1,345	1,345	1,345
その他	23,742	37,912	42,304	37,097	50,309	73,498	41,912	37,954
こづかい	6,000	12,000	13,000	9,000	16,000	38,000	12,000	12,000
交際費	14,467	17,317	18,317	20,057	21,317	21,317	21,317	18,734
非消費支出	42,395	60,156	72,967	51,468	99,038	110,625	65,437	30,687
所得税	4,255	5,115	5,878	4,579	8,608	9,024	5,383	3,658
住民税	8,925	11,391	13,674	10,325	18,316	21,757	12,266	8,066
社会保険料	29,215	43,650	53,415	36,554	72,114	79,844	47,788	18,963
貯蓄・予備費	17,000	27,000	33,000	27,000	42,000	57,000	28,000	25,000
最低生計費(税抜き)	191,406	295,866	362,277	299,044	464,614	639,887	305,250	273,881
(税込み)月額	233,801	356,022	435,244	350,512	563,652	750,512	370,687	304,568
(税込み)年額	2,805,612	4,272,264	5,222,928	4,206,144	6,763,824	9,006,144	4,448,244	3,654,816

## 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、職能別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、諸外国の一般通念、さらに最低賃金法による地方別業種別最低賃金など、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、集団交渉を行なっている産別では、その産別の基幹的（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み立てを行なっています。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低賃金の現状をみると、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、47都道府県には、延べ242種の業種別最低賃金が定められています。このなかで多いのが『各種商品小売業』で、24都府県で定められており、『自動車（地域により「新車」）小売業』が20府県で定められるなどしています。

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、全国一律特定最低賃金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

運送業界では、長時間労働を前提とした賃金体系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、とりわけ基本給部分を低く抑え、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・体調不良等によって残業時間が少なくなると、極端に賃金が低下し、生活苦に直面することになります。また、残業単価が低く抑えられていることから、経営側も安易に残業に頼った日常業務の組み立てを行ったり、荷主側に安易に時間指定を受け入れたりして、荷主との交渉力を自ら弱めているとも言えます。労働者の長時間労働を是正する取組みは、労働者の努力だけではできません。これらの解明は、労働時間の項に示すとして、賃金体系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才ポイントに設定した場合、その総額賃金は350000円に設定し、これを実現するには、基本給部分を60～80%に設定し、各種手当を20～40%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情から、所定労働時間で終われる勤務は、ほんの一部に過ぎないため、日に1時間、月に25時間程度の残業を加味した賃金体系を考えます。

- i. 基本給 24万（以上）  
各種手当 5万（以下）  
残業手当 6万（以下） 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、精皆勤手当が必要なかどうかの議論も存在します。トラック産業の賃金体系の多くが「日給月給制」であり、有給休暇を含めて“休み”が取りにくい業種でもあります。ただ現実的には多くの職場で取り入れられている手当だけに、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＝基本給（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、運転手としての経験年数を加味し、3～5年単位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。
  - ②年齢給は、18才ないし20才を起点として、1才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。
  - 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、役職手当は運転手5名に1人の班長、班長3～5人に対し1人の組長、組長3～5人に対して1人の係長の配置を行ない、運転職種での職階級を設け、手当を5000、1万、2万とします。（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、）＊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性があると思います。
- v. 家族手当は、配偶者ないし第1扶養に1万、第2扶養以下1人に付き5000円増程度とします。
- vi. その他の手当は、3000～5000円程度にとどめるようにします。
- vii. 具体的例 35才、運転手歴15年、勤続年数10年、家族：妻と子2人の場合  
基本給24万 （基礎給＋年齢給＋勤続給）



諸手当 5 万 (班長手当 1 万、家族手当 2 万、その他 2 万) 所定内単価 1,726 円  
時間外 6.1 万 (残業 20 H : 4.3 万、休日 8 H : 1.8 万)  
合 計 35.1 万

※ 平均月収 35.1 万 × 12 = 421 万

※ 年間一時金 (基本給 + 諸手当) × 3 カ月 = 87 万

合計年収 508 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まん延しています。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、中型免許制度の創設やオートマ限定免許の取得増加により、トラックに乗務するには、20 才以上の意識的な意欲が必要となっています。以前よく聞かれた「とりあえず運転手でも」といった軽いノリでの職業選択はできない状況となっています。

運転職は専門職、といった社会的な地位の向上がどうしても必要になります。運賃が安ければよいといった現状を変え、製品価格に移動コストを明確に加えなければなりません。その際、賃金を成果給方式で行うことは、時代のすう勢上困難をとまなうものとなってきました。生活様式の変化、家庭に関する意識の変化などから、長時間労働と休日の少ない業種は敬遠されることになり、人材確保の観点からも時間管理を厳密にし、賃金も労働時間数によって支給される方式に切り替える必要が生まれています。

目標賃金を担保するには、何としても運賃のあり方にも言及せざるをえません。標準運賃の設定については、別項に詳しく載せますが、現在の無秩序な運賃では担保できないことは明らかです。国が標準運賃を設定するか、業者統一水準（特別認可カルテル）の運賃設定をしなければ、これらの水準確保も困難になります。業者間競争を野放しのままでは、目標賃金の獲得もできないと言えます。

安全と運転者の生活を保障するためにも、目標賃金の獲得と標準運賃制は切っても切り離せない課題です。

## 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」により平成 22 年 4 月から実施された 1 ヶ月 60 時間以上の残業単価を 50%にすることが義務付けられました。中小企業は 3 年後に検討するとされましたが、国は何らの動きを見せていません。当面の課題として、早期に全企業への適用を求めています。

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も行なうとともに、普通残業・休日労働の 50 %割増、深夜残業 100 %割増を労基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グゼンプション（ホワイトカラー労働者の労働時間規制適用免除制度：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。日頃からの点検活動を強めます。

### (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、残業単価を低く押さ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)。賃金体系の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

トラック業界における手待ち時間は、「休憩」も含まれる、との解釈でいつでも争いとなっていました。しかし、昨今ではビル管理業務での判断や横浜地裁で出されたT運送の判決では「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。心身ともに拘束されているトラック業界の手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

労基法では、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、労使協定があれば、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、労働時間の算定を恣意的に困難にさせる場合もあります。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求めます。

### (6) 運賃問題など業界秩序の確立と賃金問題

運賃は、事後届出制とされてから事実上の自由化に変化しています。荷主による入札制度での業務獲得が主力になり、事業を行う上での必要コストが運賃に反映されていません。特に人件費コストは不明瞭です。国土交通省に対して、届出運賃を受理する場合には、全産業水準の賃金・労働条件・退職金等を明記することを求めています。届出運賃の公表、賃金・労働条件を不当に見積もった運賃に対しては変更命令を要求します。荷主による不当な運賃値引きの強要や法令を無視したトラック運輸企業に対しては社会的に告発します。

## 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、都道府県内のすべての労働者に適用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、各地方最低賃金審査会の中で経済情勢や賃金動向などの審議により、改正が行われます。しかし、地域別であることから地域間での格差(2014年3月現在、664円から869円と205円差)、さらに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点をかかえています。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。また、地域によって生活保護基準より低い賃金しか支払われないという矛盾も生じています。

#### 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、公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。2014年3月現在、全国で242種の特定最低賃金が定められ、2013年も202件が改正され、平均815円となっています。このような中、トラック運輸産業は、日本経済の

発展と国民生活において重要な役割を担っていますが、働く労働者は低賃金・長時間労働が常態化しています。安全・安心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・労働条件が必要不可欠です。さらに今後、少子高齢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ネットとしてトラック運輸産業に特定（産業別）最低賃金の確立は待ったなし状況です。現在、一般貨物自動車運送業として特定（産業別）最低賃金が確立されているのは高知県（910円 2007年6月2日発効）のみとなっています。

※ トラック運輸産業における特定（産業別）最低賃金の必要性は、物流2法の可決時に衆院運輸委員会の付帯決議の1項目とされています。

**★付帯決議★**

貨物自動車運送事業に従事する労働者の労働時間短縮を促進するとともに、累進歩合制の廃止、賃金制度の改善指導、産業別最低賃金制度の確立に努めること。

## （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」は労働組合法第18条に定める「労働協約の地域の一般的拘束力」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・JP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パ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低賃金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の人員調査の実施。
- ・ 定期大会において必要性と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事業を目指す。」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・料金の事前届出制も廃止、1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、中央最低賃金審議会の審議を受けて「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はなく、全国一律で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低賃金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。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いきます。

## 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、「全国一律の特定最賃」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均等」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

#### (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

全日本トラック協会の調査によると、トラック運転手の年間実労働時間は、「規制緩和」以降暫減傾向が続いていましたが、2002年以降増加に転じ、月間実労働時間、年間実労働時間も長時間傾向が続いています。

平成23年度版の「トラック運送事業の賃金実態」調査結果では、従業員の平均月間労働時間をみると、全職種平均で所定内170.9時間、所定外46.5時間、合計217.4時間（前年215.1時間）となり、前年より2.3時間長くなっています。また事業別では、特別積合せトラックで所定内171.4時間、所定外51.1時間、合計222.5時間（同225.2時間）で、前年より2.7時間短くなっています。

一方、一般トラックでは、所定内170.6時間、所定外42.7時間、合計213.3時間（同210.6時間）で、前年と比べると2.7時間長くなっています。

職種別には、特積み、一般ともに男性運転者の所定外労働時間が長い傾向となっています。年間労働時間では、特積みでは2,598.9時間、一般では2,482.5時間となっています。

厚生労働省の「毎月勤労統計調査全国調査」（事業所規模 5 人以上）による 1 人平均月間所定内・所定外労働時間（平成 24 年）では、調査産業計では所定内労働時間が 136.7 時間、所定外が 10.4 時間、合計 147.1 時間であり、これと比べると特積みでは、所定内 34.7 時間、所定外 40.7 時間、合計 75.4 時間、一般トラックで所定内 33.9 時間、所定外 32.3 時間、合計 66.2 時間と長くなっています。

月間で約 70 時間、年間で 840 時間も長く働いている事になります。トラック運輸産業の長時間労働は全産業中ワースト 1 であり、人間らしい生活をめざす私たちにとっても雇用確保・企業存続を願う業界にとっても、その改善が極めて重大な課題となっています。

## （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 —

トラック運輸産業の長時間労働は、仕事自体の特性と低賃金構造がリンクするなど、労働法規を無視して労働者を使用する経営者も多く存在します。

2013 年 10 月 8 日の厚生労働省の発表では、2012 年のトラック事業場の監督実施事業数は 4,325 か所となり、その内、労働基準法等関係の法令違反は 3,517 か所で 81.3%の違反率に達しています。労働時間に関する違反が 2,425 か所で 56.1%、休日が 232 か所で 5.4 %となっています。特に、改善基準告示違反は 2,751 か所で 63.6%となっています。内容では、総拘束時間が 1,633 か所(37.8%)、最大拘束時間が 2,238 か所(51.7%)、休息期間が 1,766 か所(40.8%)、最大運転時間が 875 か所(20.2%)、連続運転時間が 1,535 か所(35.5%)、休日労働 210 か所(4.9%)となるなど、労働時間関係違反が多数となっています。

加えて荷主・ユーザーの横暴や交通問題など、社会的構造との関係で実に様々な問題がからみあって生み出されています。

### ① 所定外労働と長時間拘束を前提とした勤務体系

基幹職種である運転者の場合、自分の意志で労働時間を短縮することが難しいという問題があります。交通事情の悪化や、積み込み・積み下ろしの時間待ちなど、所定外労働を前提とした勤務体系が決められています。特に長距離運行の場合は、2003 年の貨物自動車運送事業法の改正により「営業区域」が撤廃されたために、「出っ放し運行（6 日間 144 時間運行）」が行われ、大都市近くのトラックステーションの駐車場では、早朝からほぼ満車状態です。地方の大型トラックがひしめき、運転者はキャビンのベッドで睡眠をとります。金曜の夕方に入ってきたトラックは、いつ獲れるとも知れない「帰り荷」を待って、月曜の夕方まで三泊四日を過ごすこともザラです。燃料価格が高騰し始めた頃から、こうした帰るに帰れないドライバーが目立っています。また、荷主の都合に合わせた運行になるために、自分たちの努力では時間短縮が困難なケースが多々あります。トラック労働者には、こうした仕事の特性が長時間労働の基本問題として横たわっています。

### ② 低賃金構造とリンクした長時間労働

トラックドライバーの賃金体系からも長時間労働を余儀なくされている実態があります。零細企業などに見られる、運収の 30%や 35%が賃金として支払われるオール歩合制や、大手を見ても基本的な賃金が低く抑えられ、歩合や時間外手当など変動給が多いのが実態です。このことが労働時間短縮＝賃金ダウンとなり、時間短縮や休日取得の妨げになっています。

### ③ 荷主の横暴による手待ち時間と最近の動向

- i. スーパーやコンビニエンスストア等では 24 時間・365 日営業が当たり前になっています。こうした関係でトラックの業務も 24 時間・365 日の運行や配送が余儀なくされ、荷主側の都合による厳しい時間指定や荷待ち時間があり、長時間労働の原因ともなっています。特に、流通業界大手の集約センターや、食品関係等では納入・搬出時間が決められ荷積・荷降ろしするトラックが集中するにもかかわらず、施設の不備などから限られた台数による作業を強要され、長時間にわたる荷待ち時間が発生する事案が顕著に見られています。運賃が距離や重量で支払われる為に、輸送に掛る時間が度外視され、荷主側の「トラックは待たせても運賃は変わらな



い」とした意識が荷待ち時間の短縮に向けた弊害となり、長時間労働が蔓延している実態もあります。

- ii. 荷物の積み下ろしにおける手待ち時間は労働時間として争われた裁判で、横浜地裁相模支部は2014年4月24日に、「待機時間を労働時間と認める」判決を下しました。業界内では、待機時間＝休憩時間との意識が強く、トラックを離れる事の出来ない状況時も休憩時間としている事業者も多くあります。全ト協では、ドライバーへの指示が不明確になっている事が問題であり、待機時間などの指示を明確にするよう会員へ呼びかけています。

## 2. 時間短縮の現状と取組み

### (1) 時間短縮は世の中の流れ

#### ① 週40時間制への移行

週40時間労働時間制にむけて87年に労働基準法が改正されました。(施行88年)この中身は、本則に週40時間労働を明記したものの、期限を設けず段階的に短縮するという内容でしたが、90年より1週を44時間と定め、運輸産業などは93年3月31日までの間は、週46時間という猶予措置がとられました。その後、97年4月1日より運輸産業も週40時間制が適用されることになりました。しかし、週40時間制が施行されても、運輸産業の総労働時間は短縮される傾向があまり見られません。経営側は、長時間労働を短縮するよりも、長時間を前提とした賃金体系の変更や変形労働時間制の導入等により、時間短縮よりも賃金引下げの方向で動いています。

#### ② 過労死認定基準と脳・心臓疾患の実態

2001年12月に過労死認定基準が改正され、特に時間外労働時間の目安を定めました。その背景には、企業が個人に対して成果を求めるしつこさを賃金体系に導入した結果、労働者は体調不良になっても長時間労働を余儀なくされたり、賃金が支払われないサービス残業として社会問題となったことです。その中で厚生労働省は、時間外労働時間の目安を「発症前1ヶ月間におおむね100時間以上」「発症前2ヶ月ないし6ヶ月間におおむね80時間以上」の時間外労働時間があれば業務との関連性が強いと評価することを決めました。発症前1ヶ月ないし6ヶ月の時間外労働時間がおおむね45時間を越える場合は、それが長くなればなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとしています。つまり1ヶ月45時間以上の残業が蔓延していて、何らかの原因で死亡した場合は過労死の疑いが濃くなるということです。

厚生労働省が発表する「脳・心臓疾患」の平成24年度中に労働災害補償が支給決定された338件中、月間の時間外労働時間80時間未満はわずか20件(うち死亡4件)であり、80時間以上が318件(うち死亡119件)となっています。

また、労災補償請求件数を見ると、平成24年度の業種別請求件数では全業種842件中、自動車運転従事者が152件と最悪な状況となっています。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) 世の中の流れに逆行するトラック業界の現状

トラック運輸産業では、24時間・365日稼働が求められている為に、休日を増加することが思うようにすすみません。政府が決定する国民の休日等(祝祭日)が増えてもトラック労働者は休めません。中小零細企業が多いこの業界では、年末年始や夏季休暇も満足に取得できないのが実態です。世の中の流れは週休2日制が当たり前の時代でも、トラック運輸産業の長時間労働が改善する方向へは向いていません。

### ① 週 40 時間制への立ち後れと矛盾

2003 年の規制緩和による「営業区域の撤廃」と「144 時間までの運行可能」がトラック労働者の長時間労働に拍車をかけてきました。2010 年 4 月の「労働基準法の一部改正」にともない、大企業の労働者は 1 ヶ月 60 時間を越える場合の割増率の最低を 1.25 割増から 1.5 割増に変更されましたが、中小零細企業の労働者には「改正法の施行後 3 年を経過した場合において検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」と猶予措置がとられました。トラック運輸産業の 99.9 % は中小零細企業であるため、圧倒的多数の企業には適用されていない実態があります。

厚生労働省では、労働政策審議会労働条件分科会で 2013 年 9 月から審議が開始されていますが、2014 年 4 月になっても結論が出ていない状況となっています。

### ② 改善基準告示との矛盾

「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が矛盾するといえます。

## 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

#### －残業時間の上限規制を行うこと

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) 改善基準告示の抜本改正と法制化

トラック運転者には、「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程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おり、抜本的改正が必要です。特に、この基準は週 44 時間制の時を基本につくられた基準であること。現行法である週 40 時間制を基本として、安全・安心運行の確保の観点から下記の見直しを要求していきます。

その際、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改正を求めることです。

#### 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。

#### ② 告示内容の基本を週 40 時間制に

告示内容はもともと平成元年の週 44 時間制を基本にしています。早急に週 40 時間制に合わ

せた改定をせまります。

### ③ 拘束時間を大幅に短縮

1ヶ月 293 時間、1日原則 13 時間、最大 16 時間の拘束時間は、週 40 時間、1日 8 時間の法定時間や時間外を定める告示にある 4 週 43 時間と比較して異常な長さです。他産業の規制並みに短縮します。国土交通省が了解をしている 6 日間出っ放し運行（1 運行 144 時間）は、早急に告示との整合性を追及します。

### ④ 時間外労働に対する告示にトラック運転者も適用すること

時間外労働の上限に関する告示は、4 週で 43 時間を基本としていますが、トラック運転者は除外されています。除外を撤廃させるとともに大幅短縮を求めます。

### ⑤ 休息时间、休憩時間の改正を

現在 8 時間と規程されている休息期間は、本人の居住地での休息の場合はさらに延長すること。長距離運行の場合など、休息・休憩が決められた通りの実施ではなく、仕事の都合で一方的に決められています。事前の休息・休憩時間を明記し、変更は基本的には認めないものとし

ます。  
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。

### ⑥ 営業車両全車種に「運行記録計」（タコグラフ）装着義務づけで労働時間管理を

トラック運転者は事業所外での勤務となることから、労働時間管理が非常に困難です。こうしたことを「悪用」して、労働時間管理を放棄し、長時間労働・残業未払を放置する経営者も少なくありません。

乗務前後の労働時間管理の問題は残りますが、現在大型車両のみに義務づけられている「運行記録計」はトラック運転者の労働時間を客観的に把握・管理する有効な手段です。

国土交通省は「トラックにおける運行記録計の装着義務付け対象の拡大のための検討会」を 2011 年から開催し、2014 年 3 月 26 日に開催された第 4 回検討会に於いて、事故が多発している車両総重量 7～8 トンの事業用貨物自動車への装着義務拡大の方向性を示し、平成 26 年度中に公布、平成 27 年度中の新車購入時に適用、平成 28 年度以降に使用過程車へ適用としています。

しかし、市内集配車や近隣県配送車などで多く使用されている総重量 7 トン以下の車両については除外されていることから、今後もすべてのトラック運転者の労働時間管理のために、営業車両全車種へ装着義務付けることが必要です。

## (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)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の適用、荷主勧告制度をはかつて、厳しく追求していきます。

また、4月24日の横浜地裁相模支部による「手待ち時間は労働時間」とする判決の実効確保、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。

**⑤ 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。

**⑥ 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。

結論が先延ばしされている、1ヵ月60時間以上の時間外割増率1.5割増への変更を、例外なく全ての企業に適用させるよう求めていきます。

**⑦ 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等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 時間短縮の計画**

トラック部会として時短計画を提起できるように計画します。当面、職場内では、36協定締結時に総労働時間短縮にむけた協議を行います。

**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。週休2日制の拡充を中心に休日を増やし、年間休日数の増加をめざします。平成25年で完全週休2日制導入は全産業では46.0%、運輸業では25.6%に留まっています。トラックの職場では週40時間制の対応として、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

**(労働時間短縮中期計画モデル)**

1日の所定時間	第1年度	第2年度	第3年度
8H	年間休日115日 2000H	年間休日127日 1904H	年間休日139日 1808H
7:45H	年間休日107日 1999H	年間休日119日 1906H	年間休日132日 1806H
7:30H	年間休日99日 1995H	年間休日111日 1905H	年間休日125日 1800H
7:15H	年間休日90日 1994H	年間休日103日 1899H	年間休日116日 1805H
7H	年間休日80日 1995H	年間休日94日 1897H	年間休日108日 1799H
8H	年間休日115日 年間残業580H 2580H	年間休日127日 年間残業510H 2414H	年間休日139日 年間残業450H 2258H
7:45H	年間休日107日 年間残業580H 2579H	年間休日119日 年間残業510H 2416H	年間休日139日 年間残業450H 2258H
7:30H	年間休日99日 年間残業580H 2575H	年間休日111日 年間残業510H 2415H	年間休日125日 年間残業450H 2250H
7:15H	年間休日90日 年間残業580H 2574H	年間休日103日 年間残業510H 2409H	年間休日116日 年間残業450H 2255H
7H	年間休日80日 年間残業580H 2575H	年間休日94日 年間残業510H 2407H	年間休日108日 年間残業450H 2249H

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。労働基準監督署に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。それらの点検を行い、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ちろんですが、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です

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単価を引上げ、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、全労働者数に占める割合が 2 %にも満たないトラック労働者の過労死認定数が全産業の 20 %を超える異常な事態となっています。

脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種（中分類、上位 15 業種） 平成 23 年度

	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運送業・郵便業	道路貨物運送業	75
2	建設業	総合工事業	24
3	宿泊業・飲食サービス業	飲食店	19
4	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	18
5	運送業・郵便業	道路旅客運送業	14
6	建設業	設備工事業	11
6	卸売業・小売業	その他の小売業	11
8	製造業	電気機械器具製造業	8
8	卸売業・小売業	機械器具小売業	8
10	卸売業・小売業	飲食品小売業	7
11	製造業	食料品製造業	6
11	卸売業・小売業	飲食品卸業	6
11	宿泊業・飲食サービス業	宿泊業	6
11	医療・福祉	医療業	6
15	卸売業・小売業	各種製品小売業	5

※ 厚生労働省調べ

※ 業種については、「日本標準産業分類」により分類



## (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います。

衛生学の研究者からは、夜間労働に関して①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、②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、③労働者が社会の中で学び、楽しみ、発達する機会を奪う、④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必要があります。

## (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①夜間労働の時間規制と②夜間労働の回数規制③健康管理④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、雇用問題は重要な課題となっています。

国土交通省の「2015年には約14万人のトラックドライバーが不足する」とした予測からすると、トラック運輸産業の将来は悲観的です。「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です。

#### B. ドライバー供給数が経済成長率パターン別に変動するケース

	ハイケース			標準ケース			ローケース		
	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)
2003	823,704	823,704	0	823,704	823,704	0	823,704	823,704	0
2010	897,690	819,236	-78,454	893,312	819,236	-74,076	833,779	837,240	3,461
2015	892,020	742,190	-149,830	883,338	742,190	-141,148	769,526	778,785	9,259

#### 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出来ます。一つは非正規雇用の増大であり、二つは高齢化です。

2008年のアンケート調査によると、「非正規社員」の比率は2割弱で、正社員比率は前年に比べて1.0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・30歳代が減少し、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齢化が急速に進んでいることを示しています。

#### ■ 年次(年平均)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	女	総数	男	女
平成15	184	154	30	85	83	2
16	180	149	31	79	77	2
17	177	146	31	78	76	2
18	186	153	33	83	81	2
19	185	153	32	82	80	2
20	183	152	31	79	77	2
21	185	152	33	80	78	2
22	181	148	33	79	77	2
23	—	—	—	—	—	—
24	182	150	32	83	81	2
25	187	153	34	84	83	2

資料：総務省「労働力調査」より作成

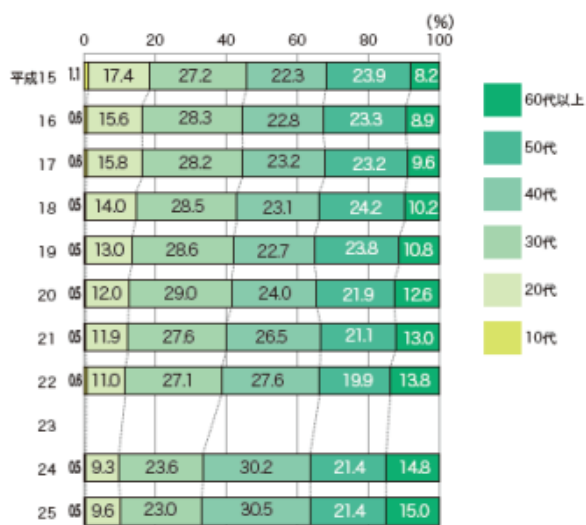
(注1)：就業者：自営業主、家族従業者、雇用者(役員、臨時雇、日雇を含む)

(注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

(注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

道路貨物運送業 年齢階級別就業者構成比 (単位: %)



### (1) 業界団体が予測する就労状況

#### ① 少子高齢化の影響

全日本トラック協会発行の「平成21年度版・トラック輸送の現状と課題」では以下のとおり指摘しています。

『日本の将来推計人口』によると、17年の65歳以上人口比率は20.1%で、5人に1人が65歳以上だが、62年にはこれが39.6%となり、67年には40.5%となって5人に2人が65歳以上となる。逆に、15歳～64歳の生産年齢人口比率は平成17年の65.8%から62年には51.8%、67年には51.1%へと減少すると予測されている。」

「全日本トラック協会が毎年まとめている賃金実態調査によると、中・小型トラック運転者の年齢構成比は、平成5年に37.8%だった20歳代以下の比率が10年に28.4%、15年に20.6%と年々減少を続け、21年には12.7%へと減少している。」

一方、全日本トラック協会が平成21年9月に行った「大型免許保有人口の将来予測」によると、「労働力として期待できる60歳未満の大型免許保有者数は、20年の316.7万人から15年後の35年には約30%少ない222.6万人に、さらに22年後の42年には約44%減の177.2万人に減少すると予測されている」として、「このまま若者のトラックドライバー離れが進めば、産業の盛衰にも関わりかねない大きな問題になると懸念されている」として、危機感を隠していません。

#### ② 就労条件の悪さ、免許制度、将来展望がネックに

若年層のトラックドライバーの減少は、少子高齢化もさることながら、大きな要因として、トラック運送業における就労条件の悪さが一層の拍車をかけていることがあげられます。

さらに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あげられます。

またトラック産業では一旦トラック運転者として採用されれば、他の職種への転換、キャリアアップやキャリアパスは極めて限定されており、若年新卒者が自身の将来設計を立てづらいこともネックとなっています。

### (2) 雇用問題と全産業水準の条件確立は一体の課題

予測される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は2007年12月「トラック業界・協会の将来ビジョン」報告書を発表し、「働きがいのある職場、魅力ある職業像を形成する」として「キャリアアップができ、キャリアパスが描ける業界へ」「トラック運送業の給与水準を全産業平均水準へ(10%の格差の解消)」を目標に上げています。

「再生可能なトラック運送事業の持続的発展」という課題は、トラック運転労働者の処遇改善と切り離せない課題であることが明らかです。

しかし一方で、トラックドライバー不足を解消する手段として外国人労働者を活用することが検討されています。「輸送の安全向上のための優良な労働力(トラックドライバー)確保対策の検討 報告書」(平成20年9月 国土交通省自動車交通局貨物課)では、「(5)外国人労働力の

活用 【視 点】 外国国籍者は就労可能な職種が限定されているため、現状では不可能であり、職域拡大については、他の業種も含め、包括的に政府レベルでの検討が必要であると考えられる。」【対応策】 ○トラック事業者団体及び行政で行うことが望まれる主な対策・外国人労働力の活用に向けた課題の検討（現行の入国管理制度や教育・研修、労務管理上の課題など）を行うことが望ましい。」としています。

外国人労働者を排斥するものではありませんが、公共の施設である道路を使っての事業であることから、安全の確保という点からも、長年我が国に居住し、道交法はもちろん、我が国の道路事情を十分理解し、コミュニケーションもとれることが前提であるべきです。また、外国人労働者であることを理由として、不当に安い賃金や低い労働条件で働かせるべきではなく、国内労働者との均等待遇を確保することが前提となります。

### （3）安全・安心なトラック運送と雇用形態

トラック重大事故の続発・多発という問題は、運転者の長時間・過労運転との関連が指摘され続けています。

トラック運転者の長時間・過労運転は、その雇用形態とも関わっています。

近年ひろがっている偽装請負・完全償却制は「売上高」と強く連動していることから、「一定水準の収入」を確保するために、いきおい長時間・過労運転の温床となっています。

また「契約社員」などの非正規雇用労働者の場合、その多くが労働者としての権利が担保されておらず、また賃金水準も低く抑えられていることから、長時間労働を余儀なくされています。

## 3. 均等待遇で安心して働ける職場をめざす雇用政策

### （1）「高年齢者等雇用安定法」を悪用した差別とりあつかいとたたかい

定年以降の雇用継続にあたっての不利益扱いについては、いったん雇用を打ち切り、再雇という手段がとられることから、「不利益変更」の法理がどこまで通用するのか不明確な部分があると思われまので、改善を求めるたたかいとあわせた実践的研究が必要です。しかし、「労働契約法」（労働契約法成立過程での議論の到達点が、「同一労働・同一賃金」の原則をふまえることになっていること）や「就業規則の不利益変更」、「均等待遇」の法理の活用、これまでの団体交渉（労働組合が存在する場合）の経緯・経過を精査しながら労組法の活用（不当労働行為での立件）など、総合的な法理の組み立てによってたたかいをすすめることです。

法律家の多くは、60歳以降の再雇用にあたって、業務内容や労働条件が同じであって賃金だけを引き下げることについては、「法令違反にあたる」との見解をとっています。

### （2）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。

### ③ 「同一労働・同一賃金」原則の労基法への明文化、改正「労働契約法」の活用

均等待遇の原則や「労働契約法」を活用した計画的な要求闘争の展開をはかることが求められます。

また、労働基準法には「同一労働・同一賃金」の原則が明記されておらず、「通達」による解釈適用で運用されています。労働基準法の改正により「同一労働・同一賃金」の原則を明文化することが必要です。

一方で改正「労働契約法」では、第20条で「期間の定めがあることによる不合理な労働条件」を禁止しています。この条文を活用して、同一の労働や責任については、同一の労働条件を確立することです。

#### ※ 改正「労働契約法」

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### ④ 65歳までの定年延長

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。そのため、60歳定年では生活できない状態がつくられました。一方、「高年齢者等雇用安定法」の改正によって、65歳まで段階的に雇用延長をおこなうことが義務づけられましたが、多くのところで再雇用制度がとりにいられています。

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年齢化や少子高齢化による労働力不足もふまえて、再雇用制度ではなく65歳までの定年延長を求めます。

## 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

全産業水準の賃金・労働条件確立のため、①平均賃上げ方式による大幅賃上げ、②年間一時金（賞与）の大幅増額、③退職金規程の確立・増額は当然のことながら、私たちの基本的要求は以下のとおりです。

### 1. 企業に対する要求

#### (1) 建交労最低賃金・最低保障賃金

① 18歳以上の労働者の最低賃金（家族手当、通勤費を除く所定内賃金。パート労働者にたいしても適用）

月額175,500円以上。



- ② 年齢別最低保障賃金
  - i. 30歳労働者（家族手当、通勤費を除く所定内賃金。勤続5年以上）  
月額 235,000 円以上。
  - ii. 45歳労働者（家族手当、通勤費を除く所定内賃金。勤続10年以上）  
月額 365,000 円以上。
- ③ 職種別最低保障賃金  
40～45歳運転手（勤続10～15年、扶養3人の家族手当を含む所定内賃金）  
月額 380,000 円以上。

## （2）退職金制度の確立と増額

- ① 勤続30年での定年の場合、1,500万円以上を基準。
- ② 中小企業退職金共済（中退共）などでの保全

## （3）労働時間短縮

- ① 1日7時間30分・週35時間制、完全週休2日制の実施。年間総労働時間は1,800時間を視野に、当面、2,100時間の実現。
- ② 変形労働時間制をとっているところでは、本人合意を前提に、1日8時間制を基本に、労働時間を平均して1週間あたりの所定労働時間を35時間以下。対象期間の最長の所定労働時間は1週40時間、1日8時間以内。「1か月単位の変形労働時間制」を採用している場合は、変形期間の開始までにあらかじめ1か月分の「各日ごとの始終業時刻」を具体的に特定し、特定後の変更はおこなわないこと。ただし、やむをえず特定後の変更の必要性が生じた場合は、別途労使で協議するとともに、本人の同意を得ること。
- ③ 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。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。
- ④ 所定外労働の割増率（超過勤務手当）は50%以上、休日労働の割増率は50%以上とし夜間時間帯割増、深夜時間帯割増と合算。つまり、休日の深夜残業の場合は、割増率が150%となり、本給とあわせて250%の賃金。
- ⑤ 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禁止。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。
- ⑥ 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。また、回数は4週間をつうじ6回以内。

## 2. 政府に対する要求

### （1）厚生労働省への要求

- ① 「改善基準告示」の抜本的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時間以内を原則）。
- ② 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。
- ③ 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（1週2回以内）。
- ④ 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すること。

- ⑤ 1週1休以上を原則。
- ⑥ 「改善基準告示」を法制化し、労働基準法に明文化。
- ⑦ ILO 第 171 号条約を批准し、ILO 基準に基づく「夜業に関する規制」の実施。

## (2) 国土交通省への要求

- ① 「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。

### ※「改善基準告示」の概要と改正要求

項目	現行の「改善基準告示」の内容	改正を求める内容
拘束時間	1 カ月 293 時間 (労使協定があるときは、1 年のうち 6 カ月までは、1 年間についての拘束時間が 3,516 時間を超えない範囲において 320 時間まで延長可) 1 日 原則 13 時間 最大 16 時間 (15 時間超えは 1 週 2 回以内)	1 カ月 252 時間 (労使協定があるときは、3 カ月のうち 1 カ月までは、3 ヶ月間についての拘束時間が 756 時間を超えない範囲において 290 時間まで延長可) 1 日 11 時間以内 最大 13 時間 (11 時間超えは 1 週 2 回以内)
休息期間	継続 8 時間以上、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務めること。	継続 11 時間以上、運転者の住所地、もしくは駐車施設のある宿泊施設とし、かつ、1 週間の中において、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すること。
運転時間	2 日平均で 1 日あたり 9 時間 2 週平均で 1 週間あたり 44 時間	2 日平均で 1 日あたり 7 時間 2 週平均で 1 週間あたり 33 時間
連続運転時間	4 時間以内 (運転中断には、1 回連続 10 分以上、かつ、合計 30 分以上の運転離脱が必要)	3 時間以内 (運転中断には、1 回連続 10 分以上、かつ、合計 30 分以上の休憩が必要)
時間外労働	1 日、2 週間、1 カ月以上 3 カ月、1 年の上限を労使協定で結ぶ。	1 日 2 時間を基本に 2 週、1 カ月、1 年の上限を労使協定で結ぶ。1 年は 540 時間を限度とする。
休日労働	2 週間に 1 回以内、かつ、1 カ月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内	2 週間に 1 回以内。休日労働をおこなわせる場合でも、1 週につき 1 日の休日を付与する。
労働時間の取り扱い	労働時間は拘束時間から休憩時間 (仮眠時間を含む) を差し引いたもの。 事業場以外の休憩時間は仮眠時間を除き 3 時間以内。	労働時間は拘束時間から休憩時間 (仮眠時間を含む) を差し引いたもの。 事業場以外の休憩時間は仮眠時間を除き 2 時間以内。
休日の取り扱い	休日は休息期間に 24 時間を加算した時間。 いかなる場合であっても 30 時間を下回ってはならない。	休日は休息期間に 24 時間を加算した時間。 いかなる場合であっても 35 時間を下回ってはならない。
拘束時間・休息期間の特例	休息期間の特例	業務の必要上やむを得ない場合に限り、当分のあいだ 1 回 4 時間以上の分割休息で合計 10 時間以上でも可。(一定期間における全勤務回数 の 1/2 が限度)
	2 人乗務の特例	1 日 20 時間 2 人乗務 (ベッド付) の場合、最大拘束時間は 1 日 20 時間まで延長でき、休息期間は 4 時間まで短縮できる。
	隔日勤務の特例	2 暦日 21 時間 2 週間で 3 回までは 24 時間が可能。(夜間 4 時間以上の仮眠が必要) ただし、2 週間で総拘束時間は 126 時間まで。勤務終了後、継続 20 時間以上の休息期間が必要。
	フェリーに乗船する場合の特例	乗船中の 2 時間は拘束時間として取り扱い、それ以外は休息期間として扱う。減算後の休息期間は、フェリー下船から勤務終了時までの時間の 1/2 を下回ってはならない。
適用除外	緊急輸送・危険物輸送等の業務については厚生労働省労働基準局長の定めにより適用除外。	

## 3. 集团的労使関係 (集団交渉) の実現で解決できる内容について

### (1) 建交労最賃、職種別最賃、年齢別最賃などの協定

賃金体系を整える上では最低賃金の協定が有効です。建交労最賃はトラック運輸産業の賃金

水準の底上げに、職種別賃金は一定の総額の保障に、年齢別最賃は賃金体系を整え、将来安心できる水準に役立ちます。集団交渉の確立がより現実的ですが、職場内での交渉も強めます。

## (2) 退職金制度の確立と全産業水準の退職金をめざす

建交労退職金基準をベースに、勤続 30 年 1,500 万円以上の退職金をめざします。退職金の支払を担保するために、中小企業退職金共済制度へ加入します。

# IV. 業界秩序確立・経営環境改善、社会的地位向上をめざす政策

## 1. トラック重大事故の続発・多発

事業用トラックが第 1 原因となった交通事故は 1990 年以降急激に増加し、重大化しました。その後漸減傾向にありますが、大幅な減少には至らず、また、増減を繰り返しています。

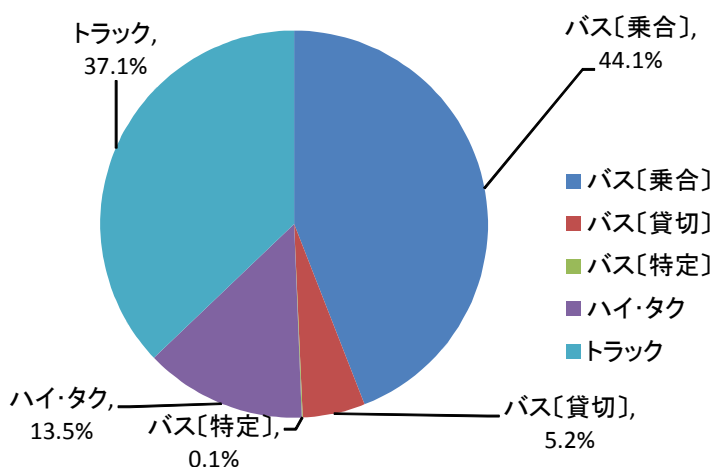
平成 23 年度は、死者数こそ減少しましたが、重大事故の発生件数・乗務員の起囚数・重傷者数は増加しており、深刻な状況が続いています。

※ 資料：国土交通省自動車局 自動車運送事業用自動車事故統計年報（自動車交通の輸送の安全にかかわる情報）（平成 23 年）より

	バス			ハイタク	トラック	計
	乗合	貸切	特定			
件数 (件)	2,409 (-84)	284 (-38)	4 (-8)	738 (+38)	2,029 (+36)	5,464 (-56)
乗務員に起因する事故件数 (件)	337 (-5)	60 (+21)	1 (-5)	513 (+33)	1,070 (+6)	1,981 (+50)
死者数 (人)	32 (-2)	27 (+6)	0 (± 0)	96 (+3)	743 (-28)	898 (-21)
重傷者数 (人)	306 (+46)	53 (-17)	1 (-4)	549 (+17)	867 (+33)	1,776 (+75)
計 (人)	338 (+44)	80 (-11)	1 (-4)	645 (+20)	1,610 (+5)	2,674 (+54)

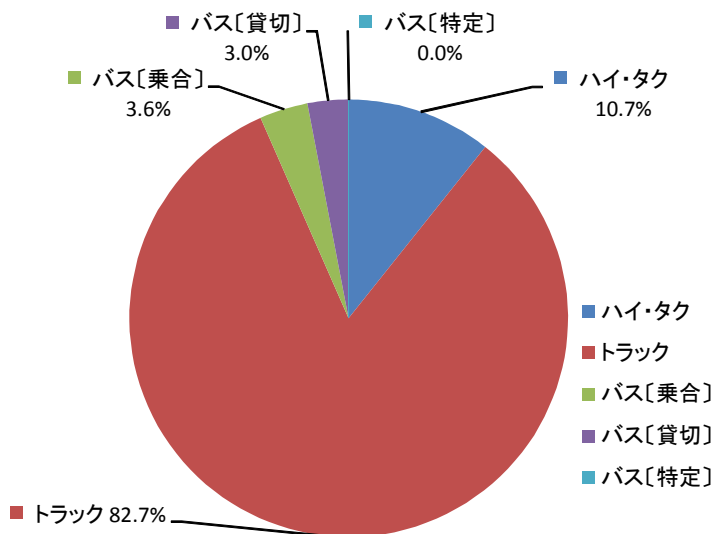
## 事業の種類別の重大事故発生状況

	件数	%
バス[乗合]	2,409	44.1%
バス[貸切]	284	5.2%
バス[特定]	4	0.1%
ハイ・タク	738	13.5%
トラック	2,029	37.1%
計	5,464	100.0%



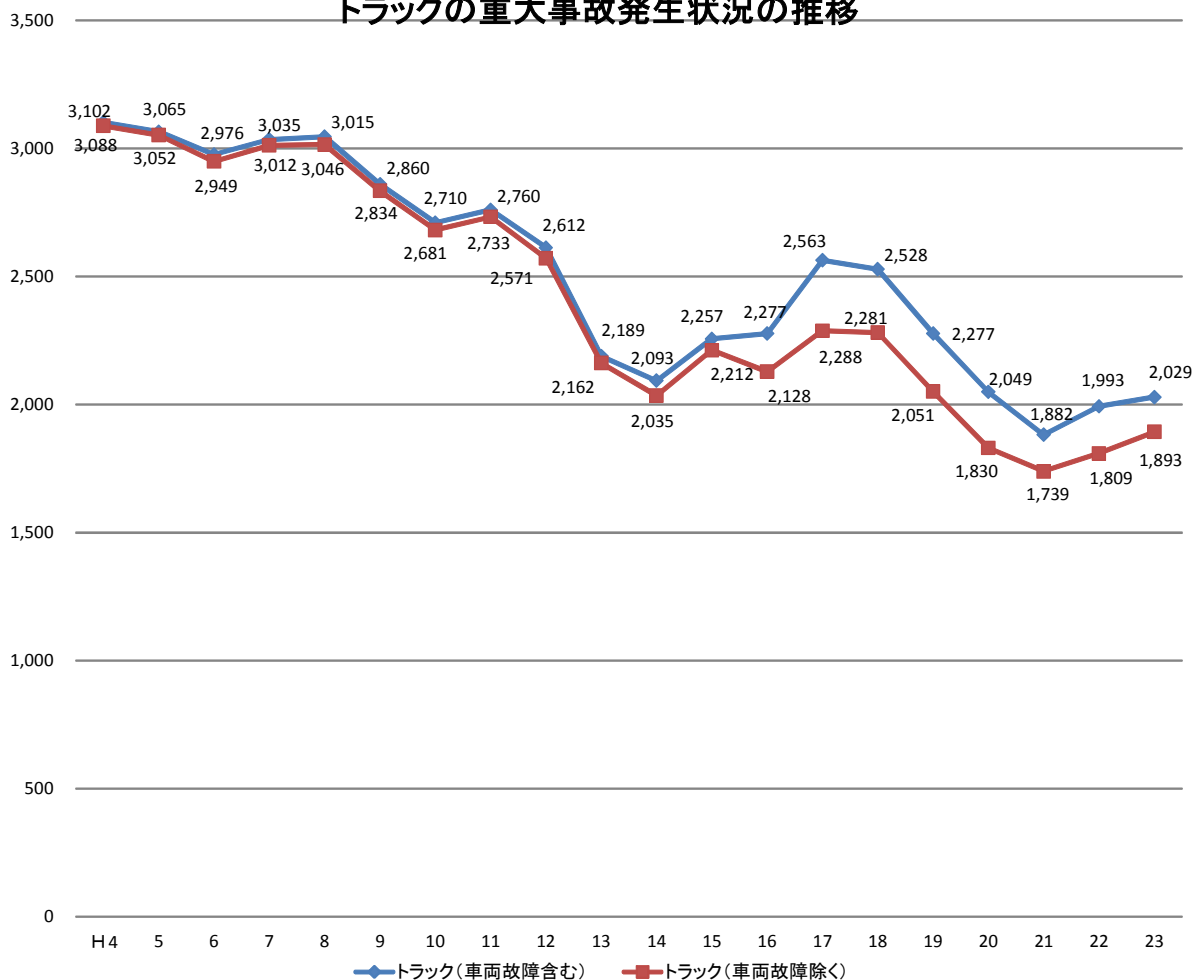
### 事業の種類別の死者数

	死者数(人)	%
ハイ・タク	96	10.7%
トラック	743	82.7%
バス[乗合]	32	3.6%
バス[貸切]	27	3.0%
バス[特定]	0	0.0%
計	898	100.0%



また、他の事業用自動車（バス・タクシー）に比べ、重大事故の発生件数・死傷者数とも圧倒的のです。

### トラックの重大事故発生状況の推移



表とグラフは国土交通省自動車交通局が平成 25 年 2 月に発表した「自動車運送事業用自動車事故統計年報」による平成 23 年度中における事業用自動車の重大事故に関する統計ですが、トラックにあっては、毎年 2000 件程度の重大事故が発生していることがわかります。

平成 14 年（2002 年）を底に翌年より再び増加に転じていますが、この年にはさらなる「規制緩和」がおこなわれ、「区域制の撤廃」や「1 の運行 144 時間」などが認められた時期と一致します。その後減少しましたが、2010 年度から再び増加に転じています。

トラック重大事故の最大の要因はトラック運転者の「長時間・過労運転」にあると言われてます。

**トラック事故増加の背景（国土交通省）**

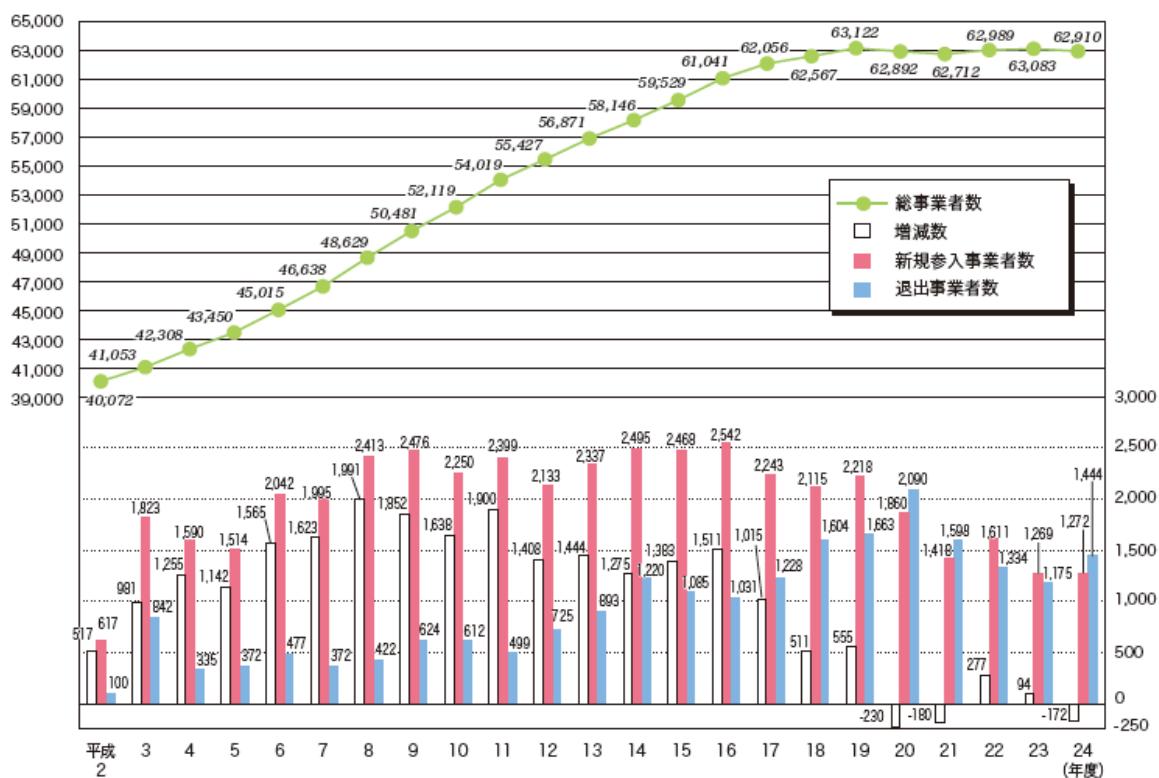
「規制緩和による新規参入事業者増加により競争が激化しており、就労条件が悪化している。また、トラックにあっては、荷主との力関係により到着時刻の指定など運送条件が厳しくなっている」（平成 17 年 10 月・自動車運送事業に係る交通事故要因分析検討会「自動車運送事業における安全対策の新たな展開」より）

## 2. 業界の秩序混乱

### （1）事業者数の急増・小規模化

1990 年（平成 2 年）の約 4 万社が 2011 年度（平成 23 年度）には約 6 万 3 千社へ、この 20 年間に 2 万 3 千社以上増えており、2000 年度（平成 12 年度）以降では平均して毎年 1400 事業者が増加しています。単純に増加し続けているわけではなく、業界からの退出（廃業や倒産など）が毎年 1000 件ほどあることから、新規参入は差し引き毎年 2400 社以上ということになります。しかも約 6 万事業者の内容は、10 台以下が全体の 57.1 %、50 台以下では 94.2 %、100 台以下は 98.5 %となっており、中小零細の運輸事業者が 99.9 %を占めています。

● **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



## トラック運送事業の規模別事業者数 (平成 25 年 3 月末現在、単位：者)

### 車両規模別

業種	両	10以下	11~20	21~30	31~50	51~100	101~200	201~500	501以上	計
特別積合せ		44	16	17	24	44	65	42	28	280
一般		30,913	12,926	5,843	4,270	2,639	648	162	39	57,440
特定		507	41	8	6	3	0	1	1	567
霊柩		4,458	124	25	10	4	2	0	0	4,623
計		35,922	13,107	5,893	4,310	2,690	715	205	68	62,910
構成比(%)		57.1	20.8	9.4	6.9	4.3	1.1	0.3	0.1	100.0

### 従業員規模別

業種	人	10以下	11~20	21~30	31~50	51~100	101~200	201~300	301~1,000	1,001以上	計
特別積合せ		24	10	11	20	49	49	29	55	33	280
一般		26,477	14,498	6,446	4,958	3,462	1,228	234	104	33	57,440
特定		469	62	18	9	7	0	1	1	0	567
霊柩		4,131	277	91	64	30	19	8	3	0	4,623
計		31,101	14,847	6,566	5,051	3,548	1,296	272	163	66	62,910
構成比(%)		49.4	23.6	10.4	8.0	5.6	2.1	0.4	0.3	0.1	100.0

資料：国土交通省

(注) 1. 各項目の構成比については、四捨五入しているため、合計と一致しない

2. 各表の特別積合せの計数は、一般の外数として計上している

3. 一般には霊柩を兼業している事業者を含む。霊柩は事業者のみ

国内貨物輸送量は 2012 年には 2001 年と比較して約 2 割減少しており、長期低落傾向が続いています。その中で、トラック輸送量は増減を繰り返しながら、長期的には減少を続けています。

2008 年度は事業者数が若干減少し、62,862 社となりましたが、それ以降若干の増減を繰り返しながら、2012 年は 62,910 社となっており、国内貨物輸送量の減少に伴って、過当競争はますます激しくなっています。

### (2) 無秩序な過当競争 - 運賃ダンピング

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

#### 地方適正化事業実施機関による指導実績の推移 (全国統計)

項目	年度	平成 20	21	22	23	24
事業者への巡回指導	巡回件数(件)	31,859	29,436	28,619	28,073	27,985
	指導項目数(件)	148,411	139,399	120,396	119,536	110,920
パトロールによる指導	出動延台数(台)	7,046	7,477	7,802	7,156	6,702
	指導項目数(件)	35	40	20	23	0
啓発活動、関連会議、懇談会等の実施状況(回)		2,492	2,830	3,434	3,235	2,605
行政への通報(件)		211	288	270	191	232
苦情状況	事業者(件)	148	191	197	225	153
	荷主(件)	3	0	7	5	4
	一般消費者(件)	664	972	1,253	1,427	1,470

資料：全日本トラック協会(全国貨物自動車運送適正化事業実施機関)

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 7 割～8 割で推移し、

増加傾向にあります。また、「改善基準告示」違反も 6 割を超えており、これも増加傾向にあります。

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

上段／監督実施事業数      中段／労働基準関係法令違反事業場数

下段／改善基準告示違反事業場数

年 (1～12月)	項目	違反事業場数	
2000年 平成12年	監督実施	1,880	
	法令違反	1,354	72.0%
	告示違反	966	51.4%
2001年 平成13年	監督実施	1,742	
	法令違反	1,286	73.8%
	告示違反	908	52.1%
2002年 平成14年	監督実施	1,915	
	法令違反	1,433	74.8%
	告示違反	1,047	54.7%
2003年 平成15年	監督実施	3,040	
	法令違反	2,332	76.7%
	告示違反	1,753	57.7%
2004年 平成16年	監督実施	3,036	
	法令違反	2,318	76.4%
	告示違反	1,761	58.0%
2005年 平成17年	監督実施	2,755	
	法令違反	2,151	78.1%
	告示違反	1,629	59.1%
2006年 平成18年	監督実施	2,792	
	法令違反	2,186	78.3%
	告示違反	1,644	58.9%
2007年 平成19年	監督実施	2,609	
	法令違反	2,076	79.6%
	告示違反	1,592	61.0%
2008年 平成20年	監督実施	2,581	
	法令違反	2,102	81.4%
	告示違反	1,656	64.2%
2009年 平成21年	監督実施	2,485	
	法令違反	1,980	79.7%
	告示違反	1,516	61.0%
2010年 平成22年	監督実施	2,666	
	法令違反	2,159	81.0%
	告示違反	1,687	63.3%
2011年 平成23年	監督実施	2,789	
	法令違反	2,264	81.2%
	告示違反	1,774	63.6%

「物流3法」の制定・施行

トラック重大事故が社会問題化

燃料高騰はじまる

燃料高騰がピークに  
「リーマン・ショック」と世界「同時不況」

#### (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。

特に、「規制緩和」によって運送事業者が激増し過当競争となっている今日では、荷主企業・元請企業側からすると著しい「買い手市場」となっています。そのことを裏付けるかのよう  
に、荷主・元請からの優越的地位を濫用した不適切な取引が後を絶ちません。

一方で、トラック運転者不足から繁忙期での「車両不足」が顕著になり、大手運送事業者を中心に取引条件の引き上げがはかられています。圧倒的多数を占める中小・零細企業への波及とはなっておらず、逆に「人手不足」による労務倒産が懸念されます。

最近の流通において顕著になっているのが、些細な荷物事故などによる「事故引き」の強要です。取引関係の中で生じる事故に対する損害賠償は契約上あり得ることでありますが、荷主・元請が対象商品の運賃を支払わずに事故品を受け取り、その商品を「特別価格」として通常価格より格安で販売している実態があります。これは、通常取引契約における「瑕疵担保契約」の範囲を超えており、明らかに優越的地位の濫用として社会的に告発されるべきものです。

※ 建交労中央運輸労使協議会「取引動向アンケート」より  
いずれも複数回答

	2013年		2014年	
	実数	%	実数	%
説明もなしに、一方的な運賃カットがおこなわれる	128	13.2	85	9.5
運送とは関係のない、商品やサービスが押しつけられる	134	13.8	115	12.9
消費税などを一方的に値引きさせられる	35	3.6	32	3.6
入札をくり返し運賃カットが強要される	95	9.8	66	7.4
協力金、賛助金などを要求される	78	8	57	6.4
無理な着時間指定、過積載を取引条件とされる	82	8.5	83	9.3
突然、取引停止・変更が告げられる	87	9	82	9.2
支払手形のサイトが6か月を越える	23	2.4	16	1.8
取引内容が文書で示されない	78	8	61	6.8
燃料サーチャージの導入をお願いしたら取引停止や契約の 不利益変更などがされた。	53	5.5	38	4.3
その他	114	11.8	102	11.4

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。

※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

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	…	2013年
自動車重量税	477	484	489	491	493	492		512
消費税	車両関連	450	456	461	463	465		357
	燃料関連	222	225	227	228	229		242
ガソリン税	20	20	20	20	20	24	…	25
地方道路税	2	2	2	2	2			
自動車取得税	450	456	461	463	465	559		213
自動車税	297	301	304	306	307	310		500
軽油引取税	5,868	5,857	5,534	5,379	5,399	5,471		5,145
合計	7,787	7,801	7,498	7,353	7,380	7,446	…	6,994

毎年、1社あたり平均1千万円を超える税金を所得税・法人税、消費税等とは別に負担させられている計算になります。

## 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。環境保全のため規制が強化されるのはやむを得ないことですが、不況と低運賃にあえぐ多くのトラック運送事業者にとっては車両の買い換えを余儀なくされ、経営を圧迫する要因となっています。

加えて、2008年1月から大阪府条例によって、大阪府下を発着する貨物自動車はこの排出量規制をクリアしている車両でなければならなくなり、これまで対象地域以外で使用が認められていた車両もこの基準を満たさなければならないことになっています。

## (6) 燃料価格高騰と消費税増税、TPP

### 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、2012年度（平成24年度）は62%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66%が営業赤字を計上しています。

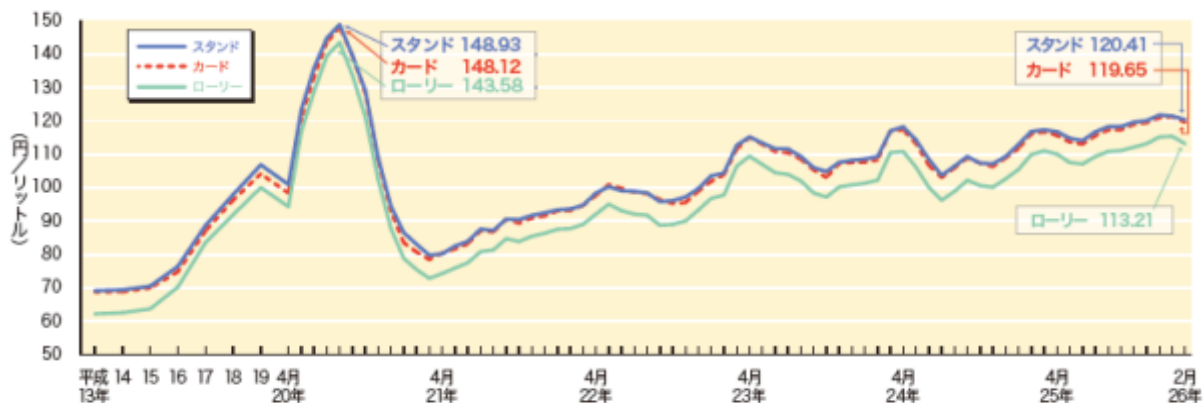
貨物運送事業の営業収益・営業利益率の推移（1社平均）

区分	営業収益（千円）			営業利益率（%）			
	22年度	23年度	24年度	22年度	23年度	24年度	
全体	(▲1.5)	(▲2.0)	(▲4.3)	▲0.7	▲1.0	▲2.1	
	192,178	188,259	180,161				
車両規模別	～10台	(1.1)	(▲2.9)	(▲0.1)	▲3.2	▲3.1	▲4.4
		49,656	48,220	48,163			
	11～20台	(0.4)	(▲1.4)	(▲0.1)	▲1.5	▲1.9	▲2.9
		131,600	129,774	129,643			
	21～50台	(▲0.1)	(▲1.4)	(▲0.0)	▲0.7	▲1.0	▲1.6
		284,456	281,556	281,429			
51～100台	(▲0.8)	(▲6.5)	(▲1.3)	0.6	0.7	▲1.2	
	592,896	554,623	547,653				
101台以上	(▲0.9)	(▲6.1)	(▲3.3)	0.7	0.1	▲0.6	
	1,110,899	1,043,384	1,009,401				

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

## ② 深刻な影響を与え続ける燃料価格高騰

■ 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13年から19年は年度平均。26年2月現在

全日本トラック協会のまとめによると、トラック運送事業者の2008年の倒産件数、負債総額とも前年から倍増し、過去最悪となりました。

2008年前半は原油価格高騰に伴う燃料価格の急騰がトラック業界を直撃しました。8月にはローリー価格が平均143円58銭の過去最高値を記録し、これに合わせるかのように倒産件数も40件を数え、過去最高となりました。

翌9月から軽油価格が下落に転じて倒産件数は高水準をキープし、秋からの世界的な景気の後退が表面化し、12月の倒産件数は37件と8月に次ぐ2番目のピークとなりました。2009年はさらに悪化し、世界的な経済危機に伴う荷動きの低迷を裏付けた格好となっています。

その後も軽油価格は「高止まり」を維持しつつ推移し、最近では「中東情勢の悪化」、「円安」の影響などを受けて、2008年前半の価格水準に近づいています。

## ③ 消費税増税の影響

2014年4月1日より消費税が5%から8%へと増税され、さらに2014年10月から10%へと引き上げられることが予定されています。専門家の多くも消費税増税による景気の悪化を懸念しており、受注産業であるトラック貨物運送への悪影響が懸念されます。その一つは、消費税増税分の支払と差し替えになった運賃の引き下げ要求であり、二つには、景気悪化に伴う受注量の減少です。

## ④ TPPで懸念される業界秩序・労働環境の一層の破壊、中小企業の倒産

現在交渉が継続されているTPP(環太平洋戦略的経済連携協定)の動向も無視できません。「関税撤廃」の問題がクローズアップされていますが、「非関税障壁の撤廃」問題に注意を払う必要があります。労働力の国際流動の問題もありますが、特に注意を払う必要があるのが、「ISDS条項」とよばれるものです。国内産業のある分野に参画した外国企業が、国内の規制その他によって不利益な扱いを被った場合には、国内法を無視して世界銀行傘下の国際投資紛争解決センターに提訴することが可能とされるものです。我が国のトラック運送事業には、「規制緩和」以降も様々な規制が残っており、「最低保有台数5台以上」もその一つです。TPP参加国の内、アメリカ合衆国、ベトナム、オーストラリアをはじめ、少なくない国で個人営業を認めています。

こうした規制の違いからくる問題によって、現在の国内規制がTPPによって突き崩される危険があることです。

## 3. 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14日付国土交通省「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」「トラック運送業における燃料サーチャージ緊急ガイドライン」などで対等・平等の取引関係の中での公正で適正な取り引き確立のための諸施策が述べられていますが、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

ひと言で「適正運賃」といいますが、その定義は必ずしも明確なものではありませんでした。それは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ることになったことが大きく影響しています。しかし、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、少なくとも以下の内容をクリアできるものとする考え方を明確にする必要があります。

す。

※ 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であること。

## 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 車あたりの収受運賃は高額にならざるを得ません。しかし実際には、小規模事業者ほど収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？

先の表と次の表からも判るように、車両台数 20 台以下の企業では長期にわたって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

### 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）

	車両台数 10 台以下	車両台数 11 台以上 20 台以下
2002 年度	▲ 1,635 千円	▲ 1,579 千円
2003 年度	▲ 1,633 千円	▲ 1,252 千円
2004 年度	▲ 1,311 千円	▲ 1,032 千円
2005 年度	▲ 1,406 千円	▲ 1,213 千円
2006 年度	▲ 1,431 千円	▲ 1,266 千円
2007 年度	▲ 1,876 千円	▲ 1,800 千円
2008 年度	▲ 2,326 千円	▲ 3,688 千円



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。

### 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す。

#### 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 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ははかれない環境（そして現実には守っていない）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。

## 4. 経営環境の改善が求められるもの

### (1) 不公正・不適切な取引関係の改善

取引関係を所管する法令としては、独占禁止法や下請法、国土交通省「トラック運送業における荷主・下請適正取引推進ガイドライン」等がありますが、有効に機能しているとはいえません。独占禁止法でも下請法でも、不適切な取り引き、荷主・元請の優越的な地位の濫用によって被害を受けた運送会社を救済する手段としては、価格の原型回復しかないからです。報復措置によって取り引きを打ち切られた場合、取り引きそのものを元に戻させる救済措置はありません。受注産業として荷主・元請に対して力関係で劣り、荷主・元請に逆らえない運送事業者は「泣き寝入り」をするしかない、というのが現状です。

独禁法や下請法における罰則規定の強化にとどまらず、抜本的な改正によって速やかに取り引き契約の原型回復の措置がとれるようにすること、あわせて「中小企業保護法」（仮称）の制定によって、国の中小企業保護政策の基本を確立することです。

### (2) 軽油引取税暫定税率に関して

#### ① 軽油引取税暫定税率分は撤廃を

軽油引取税は、同じ軽油を燃料として使用する使用者の中でも道路にて使用するものから徴収されています（鉄道や船舶からは徴収されていません）。軽油を燃料として道路使用するも

の大半はトラック運送事業者です。軽油を大量に消費し、コスト高のもとでも運賃価格に反映しづらいトラック運送事業者にとって、軽油引取税は暫定増税分を含めて大きな負担です。いきおい、その分を労働者に犠牲転嫁します。

そもそも軽油引取税暫定税率は道路建設を目的として上乘せされた目的税であり、そのために道路使用者に限定して徴収されてきた経緯経過をふまえ、道路特定財源を一般財源化した以上、軽油引取税暫定税率分は撤廃すべきです。

## ② 「交付金事業」のあり方

### i. 運輸事業振興助成交付金制度の現状

運輸事業振興助成交付金制度は、軽油引取税暫定税率 30%のうち 15%相当額を財源として、各都道府県より当該トラック協会に交付される「補助金」であり、1976 年度から実施されて今日まで継続されています。各都道府県トラック協会に交付される金額は年間総額約百数十億円、うち 4 分の 1 が全日本トラック協会に出捐されています。

おもな事業内容は、近代化対策事業（利子補助金による低利融資で、物流施設の整備、荷役機械車輛の更新など）トラックステーションの建設、適正化事業、交通安全事故防止対策事業となっています。

### ii. 今後の制度活用について

軽油引取税暫定税率と一体の財源であることから、軽油引取税暫定税率を撤廃すればその存立根拠を失うこととなりますが、これまでの実績や今後のトラック運輸産業の発展にとって、制度の継続は絶対に必要です。税制全般の問題として他の財源との調整をはかりながら、制度を維持することです。

トラック運輸産業は圧倒的に中小零細事業者が多く、福利厚生面の立ち後れが目立っています。今後の労働力確保の観点も含めて、退職金制度の充実など交付金制度を活用した福利厚生の充実・労働条件の改善をはかり魅力ある業界づくりをはかることです。

しかし、2007 年初頭に、国交省貨物課長から交付金を「健康診断の補助や福利厚生に使用しないこと」が通達され、それまで保養施設の補助や健康診断の補助にあてられてきたものが活用できなくなりました。これは「圧倒的に中小零細事業者が多く、福利厚生面の立ち後れが目立つ」というトラック運輸産業の現実を見ない暴挙です。これでは就労条件の悪さから「2015 年には約 14 万人ものトラックドライバーが不足する」との国交省の分析からも乖離しています。

「交付金事業」のあり方について、ガラス張りの民主的な運営をはかることが求められます。そのために交付金対策小委員会に労働組合の代表を加えること、各都道府県トラック協会にも交付金対策小委員会を確立し、労働組合の代表を加えて、交付金制度の民主的運営と拡充を要求することです。

## (3) 高速道路利用料金の軽減

トラック運送事業者向けの高速道路料金割引制度については、中小零細事業者も等しくその恩恵を受け、トラック運転者の健康や事故防止の観点から、廃止された「別納プレート」のように、時間帯に関係なく使用総量に応じた割引制度の確立が求められます。

## 5. トラック協会の役割

社団法人全日本トラック協会は、定款の第 3 条で「本会は、貨物自動車運送事業の適正な運営及び公正な競争を確保することによって、事業の健全な発達を促進し、もって公共の福祉に寄与するとともに、事業の社会的、経済的地位の向上及び会員相互の連絡協調の緊密化を図ることを目的とする」と定め、その為に「貨物自動車運送事業に関する指導、調査及び研究」「貨

物自動車運送事業に関する統計の作成、資料の収集及びこれらの刊行」「貨物自動車運送事業に関する意見の公表及び国会、行政庁等への申出」「行政庁の行う貨物自動車運送事業法その他法令の施行の措置に対する協力」「貨物自動車運送事業法に基づく全国貨物自動車運送適正化事業」「貨物自動車運送事業の社会的、経済的地位の向上に寄与する施策と宣伝、啓蒙」「全国的規模において実施する共同利用施設の整備、基金の造成等貨物自動車運送事業の近代化・合理化のための事業」「事業用資材ならびに運営資金のあっ旋」「前各号に掲げる事業を行うため必要な研究、講演、講習会等の開催」「会員相互の連絡協調を図る施策」「その他本会の目的を達成するために必要な事業」をおこなうとしています。

これらトラック協会が定款にかかげる事項を的確に遂行し、その役割を果たすことを求めます。

## 6. 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つ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 「標準運賃」もしくは「認可運賃」の設定および法制化（「貨物自動車運送事業法」改正および「独占禁止法」の運用にあたっての適用除外）。
- 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」の抜本的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 「残業未払」等労働基準法違反に対する罰則強化。
- ③ 「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。

## VI. 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

ヨーロッパ各国では産業別労働組合が全国を単位に組織され、大きな役割を果たしています。ヨーロッパ各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組合員に適用され、その労働条件を変えるという協約の規範的効力を最初に認め、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、さらに州単位に地域的拡張適用する制度を設けています。この制度は日本の現行制度のモデルになっていますが、日本との違いは実際に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、使用者の業種別団体が加盟する企業に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。

日本では企業別の労働協約がほとんどであり、最も必要としている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労働条件が劣悪な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。

### （２）トラック最賃（産業別最賃）の確立

トラック最賃（最低賃金）は、①「原価」の中には「人件費」も含まれ、「法的な最低基準を下回る人件費」は「原価割れ」となること、「原価割れ」の運賃取引は「不当廉売」や「買ったたき」に該当し、独占禁止法や下請法に違反するという公正取引委員会の見解にてらしてみても運賃の下支えとなり、不公正な競争の防止につながること、②「産業別最賃」は一般の「地域別最賃」よりも高く設定することが義務づけられ、「トラック最賃」を設定することでトラック運転労働者の社会的地位の向上、長時間・過労運転の防止に一定の役割を果たすことなどの積極面があります。

しかしいずれにしても多くの企業の労働者や労働組合に働きかけなければならないため、その機能が果たせるのは産業別労働組合でしかありません。

### （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

未曾有の金融・経済危機が深刻化するもとの中小企業経営の破綻がひろがってきています。個別対策を強化することは当然ですが、個別対策と産業別労働組合の業種別運動、中小企業経営者や業界団体との共同をはからなければ、根本的な解決にはなりません。

大企業の横暴とたたかい中小零細企業の経営安定をはかるためには、中小企業経営者・経営者団体と産業別労働組合がしっかりと結びついて個別企業への報復などの攻撃を避ける必要があります。こうしたたたかいは、産業別労働組合が存分にその力を発揮しなければできないたたかいです。

## 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

近代資本主義社会での労使関係においては「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きました。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。」

「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。」

### ③ 事前協議・合意同意協定の締結を

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・合意同意協定」の締結をもとめます。

### 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・労働組合の権利確保です。雇用や労働条件変更にあたっての労働者の同意権の確立や就業時間内労働組合活動保障などを求めます。

## (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と未曾有の長期不況のもとで、中小企業における労働者の諸条件の確保・向上や、中小企業経営の安定などの問題は、すでに一企業・一労組で解決できるものではなくなっています。①個社における労使協議会の確立と地方における集团的労使関係、地方労使協議会の確立・強化、②集団交渉確立による統一労働条件の確立、③集団交渉・労使協議会を基礎に、労使共同行動の展開などが求められます。

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のもと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。」

## 3. 要求闘争のあり方

### (1) 統一要求・統一闘争・業種別運動（トラック大運動）

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おり、企業の枠を超えた産業別統一闘争への総結集を基本に、産業・地域の枠を超えた全国統一闘争への発展を展望する戦略がより重要性を増します。

トラック大運動は、労働者・国民生活と中小経営・地域経済の危機突破をめざし憲法が保障する雇用と仕事の確保、賃金引き上げ、国民生活の安全・安心を正面にかかげ、内需拡大による経済危機突破に全力を上げることです。そのために企業の法令遵守と社会的責任を徹底して追及することです。

## (2) 共同闘争を軸に

業種別運動は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、広範な共同をつくることです。

## (3) 職場改善闘争

職場では、多くの労働者・組合員が不満・悩み・苦しみ・要求をもっています。職場の総点検運動によって明らかにした具体的実態に基づく職場要求を議論し、その改善を求めてたたかうことです。職場改善闘争が職場におけるトラック大運動の出発点と言っても過言ではありません。

## (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、46 都道府県労働局や地方運輸局の「荷主協力要請」や2008年3月14日付国土交通省「ガイドライン」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。

この間「ガイドライン」の実効性確保のとりくみを展開してきましたが、「ガイドライン」は法令ではあるものの法律として確立されたものでないために、その実効性には限界があることも明らかになってきました。「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（2008年4月～6月期平均）によれば、正規労働者は3449万人（前年比－34万人）と、3期連続の減少となっています。一方、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1732万人と1万人増加し、割合は33.4％と前年より0.2ポイント、3期連続で上昇しています。労働組合員は1008万人（前年1004万人）を数え、労働組合の推定組織率は18.1％（前年18.2％）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。一方、労働者の組織化運動は、大企業との要求闘争における最大の対決点となっています。企業は、自らの権益を守り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攻撃を打破し、要求実現をはかるためには、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。



## **(2) 理論・政策能力の向上**

労働組合の学習・教育内容は、要求の正当性を明らかにするだけにとどまるのではなく、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必要になっています。今日の政治的・経済的危機の真の原因を明らかにしつつ、トラック運輸産業の改善方向をいっそう具体化した内容で示す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。その分組織の質的力量は高められることとなります。一方、組織が質の高い政策能力を持ち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。

## 【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に、当面は不可能なことなどは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せん。

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ても、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ます、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。