

愛知労働問題研究会会報

第1号 2018年2月25日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：aichiromonken@gmail.com

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

【目次】

愛知労働問題研究会の発足.....	1
第1回定例研究会.....	1
I 報告：トラック運送業界の長時間労働の是正に向けて 谷藤賢治さん（建交労：全日本建設交運一般労働組合・愛知県本部書記長）.....	2
II コメント：仲松大樹さん（名古屋共同法律事務所弁護士）.....	9
III 質疑応答.....	12
【報告資料】.....	19
運営委員会からのお知らせ.....	26

愛知労働問題研究会の発足

2018年1月20日（土）、13時30分から労働会館本館第3会議室で、第1回定例研究会に先立ち、愛知労働問題研究会準備委員会から愛知労働問題研究会の「申し合わせ案」と「運営委員会構成案」が提案されました。若干の質疑応答の後、提案通り拍手で承認され、愛知労働問題研究会が正式に発足しました。運営委員会の構成は以下の7名（敬称略）で、任期は原則1年間です。代表：浅生卯一（中京大学企業研究所研究員）、副代表：浅野和也（愛知東邦大学教員）、同：杉山直（三重短期大学教員）、委員：喜久山アコ（愛知争議団連絡会議事務局次長）、同：櫻井善行（西三河労連顧問）、同：田巻紘子（名古屋南部法律事務所弁護士）、同：知崎広二（愛労連事務局長）。

第1回定例研究会

*開始13時40分頃～終了16時15分頃、参加者20名（会員12名、非会員8名）
<文責在編集担当者>

司会（櫻井善行委員）

ただいまから、第1回定例研究会を始めます。すでにご案内してありますように、本日の報告者は、建交労愛知県本部書記長の谷藤賢治さん、コメンテーターは、名古屋共同法律事務所弁護士の仲松大樹さんです。谷藤さん、報告をよろしくお願ひします。

I 報告：トラック運送業界の長時間労働の是正に向けて

谷藤賢治さん（建交労：全日本建設交運一般労働組合・愛知県本部書記長）

はじめに一ダントツに多いトラック運送業の過労死・突然死の労災認定

建交労の谷藤と言います。今日は、トラック運送業界の実態とその労働時間規制問題を中心に少しお話しさせていただきます。

資料の「はじめに」というところでトラック運転手の過労死・突然死を含む脳・心臓疾患の労災認定が多いと書きました。実はうちの組合員でも何人か亡くなっていますし、労働相談の中でもこういう過労死・突然死の問題はいくつかありました。平成28年度の厚生労働省の「脳・心臓疾患による」労災請求件数は825件ですが、認定件数は680件となり、うち支給決定件数は260件となります。トラックドライバーの多い運輸・郵便業でみるとその構成比率は、請求件数で26%ですが、支給決定件数では37%にも及びます。では、トラック関連業界の労働者数の構成比率を見た場合にどうなのかというと、全労働者数が5,413万人で、厚生労働省の産業分類で運輸・郵便業の総労働者数が326万人、トラックの貨物運送事業に携わっている人が188万人、うち、運転手が83万人となっています。ですから、トラック運転手は全労働者数の1.5%、それが過労死・突然死を含む脳・心臓疾患の労災支給決定数の37%を占めています。



【上の写真は、左から浅生さん、櫻井さん、谷藤さん、仲本さん】

ほんの0.5%に過ぎないのが実態です。

私どもが経験した労災・過労死の関係ですと、一昨年組合員が亡くなりました。運転中に脳梗塞を発症して高速道路で止まるということでちょっと事故はあったのですが、事故そのものは大きくなって済みません。しかし、事故でも全然運転手が出てこないということで、事故の被害者が見に行ったら運転席で倒れていたという状況でした。この場合、スピードを緩めていたので大事故に繋がっていません。でも、大きな事故になった時に僕らもよくテレビで見るのですが、そうした場合に「これ運転中の突然死かな、それとも単純な事故かな」と気をつけています。運転中にそうした状況も起きることがあります。今年、トラック運転手ではありませんが、中部運輸局の組合支部長がくも膜下出血で亡くなっていて、その人も運転中でした。ハザードで止まって全然出てこないで「おかしいなって」ことで、他の人が見たらもう倒れていたと、それですぐ救急車に乗せて病院に行ったらく

運送会社の数を見ると、霊柩が貨物かどうかは色々意見のあるところですが、霊柩は自治体が保有している場合がかなりあって、その4,705社を含めて6万2千社と言われています。運送業の労働者を会社数で割れば、一社平均約22台・30人という小規模になります。実際に95%くらいが50人未満で、みなさんの知っているような運送会社は

も膜下出血だったと。先日 14 日にお葬式をやってきたところです。運転中にやっぱり突然死はよくよくあることです。我々のところに相談に来た例としては、タンクローリーの運転手で、配送先のガソリンスタンドに入って車を停めたらそこから全然降りてこないというので、これも運転席の中で脳出血を発症してそのまま亡くなっていたということです。その人の場合は、雪が降ったりして 1 週間くらいの勤務で連続 20 何時間の運転・拘束時間といったこともあったようです。

トラック業界は単独の産業ではありません。運ぶ物によって産業分類が決められていて、鋼材、いわゆる鉄鋼関係とか非鉄金属を運ぶ車は、その業界の中の運送という形になっています。ガソリン関係では、石油メーカー系列の運送業という形になっています。本当に運送業として単独でやっているのは、大手宅配の関係とそれから引越しがらみです。いわゆる、自己完結できる産業は、トラック業界では基本的に無くて、上の製造メーカー、ここに支配されている構造になっているのが一般的です。

トラック運転手の高齢化がどんどん進んでいます。平均年齢が平成 26 年の大型で 46.5 歳、中小型で 44.7 歳で、全産業水準よりも高くなっています。また、あらゆるところに女性が進出していますが、運転職種にはなかなか女性ドライバーがつかないという状況です。ちよくちよくと女性ドライバーを見るかもしれませんが、そうした所はほとんど荷下し作業、手を使って荷物を降ろす作業のないところです。海上コンテナ、国際海上コンテナの所は荷下しがないので、そうしたドライバー、それからダンプの運転手、そして軽い荷物を扱う宅配となります。トラック運転手の年齢構成を見ますと、10 代は 0.5%、20 代で 8.6%、30 代で 20.5%で、合わせても 30%に届かず、40 代が 33%、50 代で 22.7%、60 代以上で 15%を超えるという状況になっています。10 年前を見ると、10 代 20 代 30 代合わせて 45%ぐらいいたわけですが、それが今は 30%に届かない状況です。運送会社は若い人がやっているというイメージが、たぶん脳裏にやきついていると思いますが、今トラックの運転手は、みんな白髪頭の高齢化が進んでいます。ですから、体の負担にかかるリスクももうドンドン増えていて、脳・心臓疾患の過労死・突然死の割合は今後とも減ることはあまりないだろうなど、これを減らすためには、長時間労働をなくさなければならぬと思っています。

高齢化になった大きな要因としては、免許制度の改定があります。今、免許を取るのに、まず 18 歳で取ろうとすると普通免許で 3 つの取り方があります。オートマ限定免許、マニュアル免許、それから準中型の免許です。オートマ免許を取得するのに大体 26 万円から 28 万円位、マニュアルだと 32,3 万円から 34,5 万円までのところ、準中型では 35 万円以上かかるので、最初の免許を取るのにまずそこでお金がかかります。さらに実際に乗るには中型免許を取らないといけません。最初に 18 歳で準中型を取ったとしても総重量 5 トン未満ですから、いわゆる 2 トン車にも乗れないのです。2 トン車に乗るためには中型免許を取らないといけない、中型免許だと積載量で 2 トンから 6 トンまでになってくるので、一般に走っている中型トラックに乗れることになります。最初にオートマ免許をとると限定解除しないといけない、それから中型をとることになるので、また 20 万円位かかってきます。さらに上の車、大型車やトレーラーの牽引免許を取るためには、免許を 3 回・4 回と取らないといけないのです。直接に大型牽引を取る方法もありますけれども、40 万円位かかってしまうので、2 つ 3 つと取っていくと、トラックに乗るための免許を取るのに最低でも 50 万円位かかることになります。そうすると、若い人たちが 50 万円を支払っても乗れる産業になっているかという事です。

我々の業界では「入ってきた。ああこれで少しでも楽になるかな」、1週間したら「もうやめます」、ひどい所は1日でやめる、半日で「辞めたい」ということがあちこちで起きています。それから、他産業からトラックの職場に来たときに驚くのは「運転手っていうのは運転するのが仕事じゃないんですか」と、「いや、そうじゃないんだ。実は運転するのは仕事の3割、7割は荷物の仕分けをする」とか、積み込みや荷下しとか、そういう状況になっているので、その実態を知ると1日、半日でやめてしまうということです。そして、同僚から「うちの会社は給料安いんだ」「ボーナスなんてないよ」という話になったりすると、もうまずそこで「イヤ」ということになるし、さらに土曜・日曜も「仕事があるよ」ということになる、もうみんなすぐ敬遠されて、どんどんと人手不足に拍車がかかっている状況です。

運送業の中でも、分けると内航海運、それから航空、鉄道、トラックとなっていて、日本の場合は90%以上がトラック輸送です。中でも多くなってきたのが、ネット通販の関係で宅配です。佐川の問題がマスコミに取り上げられて、すでに2年ぐらいになります。昨年ぐらいからはヤマトの残業未払が問題とされたり、もう人手が不足してギブアップという事で運賃の値上げに踏み切るとか、そういうことが出てきています。資料の最後にある大宝運輸ですけれども、実はうちの組合がある会社です。この労使関係は良好で、建交労のトラック関係の職場では集団的な労使協議会を作るのですが、その世話人もやっている会社です。

大宝運輸のことが公表される時「記者会見、せにやいかんし、どういふうに言おう、といつても人手が足らなくて仕事を減らすことができないので、長時間労働になってしまったという実態を話すしかないわなあ」と部長自らも言っていました。新聞によっては写真を載せられて、頭を深々と下げている社長や部長などの顔を見るとちょっとやるせないような気持ちになりました。大宝運輸の場合、正規の労働者数は400人、それから倉庫関係の現場作業をしている人、あるいは契約ドライバー含めて1,000人はいますので、県内では大手です。この記事は、厚生労働省が長時間労働是正に向けた取り組みの一つとして、36協定を超えた企業について指導勧告し、一年間の経過を見て改善がなかったところの社名を公表するというように細則が変わったところで、今回初めて社名公表になったのです。

この後どういう措置を取ったかということ、大宝運輸ではまず大手荷主のところに行って「もう配送業務ができません、倉庫に持ち込んでもらえれば仕事を受けます」という対応をしています。合わせて運賃の値上げを要請しています。少しでも労働者が辞めないように労働条件の改善に向けて労使でかなり取り組んだので、ここ数ヶ月は36協定を上回る残業は無くなりました。ただ記事にある197時間という残業時間ですね、残業が減るとかなり収入が落ち込むわけですよ、たとえ残業単価が千円くらいだとしても20万円位下がるわけですから、その人の生活ができないというようなことも言われておりました。それでもとにかく、まずは労働時間短縮が大事だということを労使で確認して取り組みを行ってきました。少ない人数で仕事をこなさなくてはいけない中で、残業時間が在職労働者にもものすごく降りかかったという状況があったわけですが、大宝運輸で行った改善措置としては、社長を委員長としたプロジェクトチームを立ち上げて、乗務員の採用活動と乗務員のいわゆる多能工化をどんどん進めています。順繰りで休めるためには、一人の仕事をその人しかできない専門的業務にしているはみんなでもバランスよく仕事していくことができないので、多能工化、一人一人が何種類もの仕事ができるように、グループ編成をしながら休日の確保に向けて取り組んでいます。また、協力会社もたくさんありますので、そこでの連携強化、さらに事務のIT化、付帯作業の削減では、荷主さんいわゆる発荷主・着荷主に荷

さばき作業をやってもらう荷役分離を進めてきています。このように長時間労働一つとってみても、かなり多方面にわたって協力体制を作らなくてはできない状況です。

1. トラック（バス・タクシー）の特別の労働時間規制

安倍内閣の働き方改革の中で運送業は除外業種になっています。除外業種になった理由の一つとして、トラック・バス・タクシーなど陸上運送の労働時間規制があります。通称「改善基準告示」と言っています。もともとは大臣告示7号、7号告示と言っていたのですが、今は改善基準告示という言い方をしています。他の産業とは違う基準が作られています。拘束時間の制限、1日の拘束時間を13時間以内にする、最高でも16時間で抑えてくださいと、1ヶ月の拘束時間も293時間になっています。これだけ見ても、他産業と比べた長時間労働が、労働基準法ではなく改善基準告示によって一定決められていることがわかってきます。ですから、1年間の総拘束時間3,516時間まで認められているというのが陸上運送の特徴になっているわけです。働き方改革では、労働基準法上の制限をどう加えるかということが議論になっていますが、陸上運送の場合は、この改善基準告示があるために労働基準法の改善だけでは済まない、除外規定となったと我々は理解しています。

休息时间、いわゆるインターバル時間も8時間以上となっています。我々としては、8時間では絶対に足りない、ILO基準の10時間以上を求めているのですが、なかなかそこについては改善がされていません。合わせて分割休息というものもあって、抜け道の抜け道みたいになっています。1日の運転時間限度は平均9時間以内になっていますが、これも平均です。また、連続運転時間については4時間以内で、大手はほとんどこれを守っています。4時間運転したら30分は休憩時間を入れるということですが、その30分が有償か無償かという問題もあります。

休日・時間外労働の問題についても、休日労働は2週間に1回しかできないとなっていますが、会社によっては色々工夫しながら法の目をかいくぐっているのが実態です。就業規則で、いわゆる法定休日を、例えば日曜日と決定しなければなりません。そうしないと25%割増か35%割増かということがあるわけですが、その法定休日を決めずに4週に4回と書いている会社の就業規則が多々あります。そうすると、法定休日がどこかわからないといういい加減な状況になります。だから、365日稼働の所の運送業界の慣習では、就業時間もバラバラで、休日も特定日にするという就業規則には必ずしもなっていない現実があります。ある石油メーカーの配送では、24時間を15分単位にして、出勤退勤時間を決めています。1日96通りの出退勤時間が存在する、だから「今日は、どここの何時何分から何時何分までの就業」、それを前日に言い渡すということ、これが1,000人を超える規模の会社で行われています。1日96通り出勤時間といっても、極端に今日は10時からの出勤、明日は朝の2時から出勤ということではありませんが、大体2時・3時・4時の出勤が多いので、2時15分からの出勤とか3時45分からの出勤とか、日によって時間をどんどん動かすことも可能になることが今の問題点です。

こうした特別のトラック関係における時間規制はあったにしても、基本的には労働時間そのものが過労死認定基準に抵触するような時間になっているので、私たち労働組合としてはこの改善基準告示の根本的な改善を求めています。基本的には厚生労働省管轄ですが、一部運転時間に関しては国土交通省管轄になっているので、時間規制に関する問題を見つけて相互通牒制度でおこなわれています。まず、監査に入るのは国土交通省ですから、国土交通省が実態を見て厚生労働省に連絡しない限り共同で実態把握には結びついていきません。労働基準法違反はあくまでも厚生労働省が管轄ですので、監督署が入って摘発すれ

ばいいということですが、運行関係を調べるには、最初に国土交通省が入ってきます。しかし、国土交通省の中部運輸局あるいは愛知運輸支局の中の監査官は、人が少ないので実際にそこから入ってくれたことはありません。通常監査ということで、愛知県の中では大体 13 人の適正化実施機関があって、それを請け負っているのがトラック協会です。そこで専任と兼任を合わせて 13 人で愛知県内 3,500 社を回るわけです。定期監査ということで、3 年に一遍は見ようとしています、とてもとても追いつかないという状況です。だから、重大事故が起きたところに入る特別監査がどうしても優先されるので、表に出てくるのは冰山の一角という実態です。

悪徳会社がたくさんありますので、どうしても業界全体がブラック産業的なものに見られてしまい、これもまた若者が遠慮する、職業選択の時に我々もよく使いますが、消去法による職業選択になる、積極的な形で職業選択をするのではなくて、これはダメあれはダメということで、「あっ、残った中から運送会社だった、ああ行ってみるか」というのが実態です。介護や医療関係の場合、消去法ではないですね、積極的にこの仕事に関与しようということが入っていきます。運送会社の場合は車の運転が好きだからということで昔は入りましたが、それがなくなってくる中では消去法的な職業選択になり、どうしても若者が入ってこない状況があります。そうした状況を含めて、この改善基準告示、労働組合は私どももそうですし、運輸労連あるいは交通労連といった同じ産業の労組も異議を唱えています。さらに、医師・弁護士・学者もこの改善基準告示にこそ問題があるということで、ILO153 号条約、いわゆる路面運送の運転時間・休息期間にかかわる国際条約の締結をきちっとしていかなければということになっています。

2. 深刻化する人手不足とその背景

今言ったような流れの中で深刻化する人手不足は、11 月の有効求人倍率では愛知県で 1.86 倍と、全国の 1.56 倍を上回っています。その中でも業種的に見ると、自動車運転手の有効求人倍率は 4.39 倍です。具体的には 8,000 人の求人に対して求職者数が 1,800 人、これは愛知のハローワークでの数字です。8,000 人というと、愛知県内における運転手の数が 8 万人と言われますので 1 割が求人募集となります。このほかにハローワーク以外でも求人がありますから、1 万人は優に超える数が入っています。自動車運転手では、全部正社員で募集をしています。派遣は一切無いので、派遣する場合については、運転者登録など様々な問題が出てくるし、アルバイトも直接雇用が基本になっていて、正社員で募集をかけます。ハローワークの求人を見ると様々な業種で派遣業が多く、そんな中で他産業から「あ、正社員だ」ということで運送会社に入ってきます。入るといろんなことがわかってくるので、消去法でも入ってきた人が、実際の労働現場に啞然として辞めていくという実態です。

免許保有人口がどんどんと減少していて、大型免許の保有者数は毎年 3 万人ずつ減っているとされています。免許だけ取ってトラック乗っていない場合もあるので、総数は結構ありますが、減っているのが実態です。先程言ったような免許の取得料があります。それから低賃金の問題です。大型運転手の場合、46.5 歳、2,592 時間の労働時間で、年 422 万円とされています。普通運転手だと 400 万円いかずに 375 万円です。愛知県トラック健康保険組合の平均賃金をみますと、月例給で約 34 万円、年間賞与で 53 万円、年 461 万円となっています。トラック健保組合に入っている会社は今 500 社を下回っており、愛知県内 3,500 社としても 7 分の 1 です。トラック健保組合に加盟している会社は老舗が多いので、ある程度労働条件が良いところと見てもらってけっこうです。こうしたところで 461 万円という年収です。賞与で行くと 1 回 20 何万円で、1 ヶ月分の賃金が基本になっていま

す。公務員が4.3ヶ月で、その半分以下と見ていただければと思います。さらに低いのは退職金です。退職金については、30年勤めてまあ500万円いけばいいかなということですから、1年で10万円位になればまあまあじゃないでしょうか。勤続30年で300万円位でしょうか。最初から退職金を目当てに会社に入る人はあまりいないので、あまり感じていないかもしれませんが、退職金はかなり他産業と比べて低い実態です。全産業の賃金水準が42.1歳、労働時間が残業含めて2,140時間で年480万円とくらべると、トラック運転手の時間単価はかなり安くなってきます。この点について我々が業界の方と話をする時にも、月例賃金で5万円低い、月間労働時間でも20時間は長い、これを改善しないと根本的な人材確保の対策にはならないということが、全日本トラック協会や愛知県トラック協会で認識されてきています。

3. 長時間労働の是正に向けた政府と業界の取組み

では、長時間労働に向けた取組みがどうなっているかということです。今、政府・国では「トラック輸送における適正取引・労働時間改善協議会」（協議会）を設置しています。構成としては国土交通省、厚生労働省、経済産業省それからトラック業界の事業者団体ということで荷主団体、労働者代表が入っています。資料に今の愛知県協議会の委員名を入れておきました。労働組合の代表としては、運輸労連と私が入っていますけれども、建交労で入っているのは愛知県と静岡県だけで、他のところはみんな運輸労連と交通労連、交通労連といってもピンとこないでしょうが、西濃運輸の労組を代表とするところで、運輸労連は日通とヤマト、この辺だと名鉄など大手の労組だけです。わざわざ名簿を出したのは、この中にトヨタ自動車が入っているんですね。

トヨタ自動車の取組みについても、資料の次の頁に少し書いてあります。取引環境改善に向けた主な取組みということで、4頁に標準運送約款の改正問題についてあります。いわゆる運送に関わってのことがここに書いてあります。発地から着地までだいたい図のような流れになります。品物に関わらずこういう流れで、積み込むまでの作業の部分、それから積み込みの作業、運送そのもの、おろしてから次の出荷をだすまでとなっています。

本来運送は戸口から戸口までですが、それに付随して様々な付帯サービスがどんどん付けられてきました。我々も現場でやっていた頃には、例えば食料関係の間屋へ行くと、荷物を下ろすのに倉庫まで行って古いものを出して、持ってきたものを倉庫に入れて、一旦出した古いものをその上に乗せる、いわゆる後出し先入れで、賞味期限が書いてあるものについてはみんなそのようにやる、それが無料サービスです。当たり前だと言われて皆そう思っていたわけですが。本当は料金を取らないといけないのですが、サービスでやって運賃だけしかもらっていないし、そこでの長時間労働も発生するし、荷下し・荷捌きの作業量が増えるという状況になっています。協議会では、これをもう一遍見直そうということでやっています。

取引環境については荷主の協力なくしてはできないという状況もあるので、大手や、荷待ちなどの時間の多い冷蔵倉庫、福山冷蔵も入っています。福山冷蔵社長の福山さんは、「我々もトラック業者に対して平気で荷待ち時間をさせていた」と「そこについては改善しなければいかな」と言っています。冷凍冷蔵庫含めて多くの所にバースがあります。冷凍冷蔵倉庫だと遮断しないとイケないので、バースに車1台しかつけられない、6バースぐらいしかない、あとは全部並んでいます。そこで荷下しをする、倉庫の中に持っていく荷役業務をどうやってするかを検討している段階です。そのパイロット事業として愛知県で昨年やったのは、セキスイハイムの配送部分です。建築物を立てる現場に行くと、そ

ここでどういふ時間が発生するのかを細くみて、一回目は1週間だけやりました。それでも荷待ち時間や積みの問題などいくつかの問題点をはっきりさせました。

「ガイアの夜明け」という番組だったかで、北海道の取り組みなどを紹介していました。農産物をパレットで輸送し、荷積を出荷側が行うということで、運送会社は持っていったら、パレットごと積んでパレットごと降ろすという作業だけになると。それ以前は、パレットから全部おろして千箱くらい積むわけですが、それからまた荷物を降ろす所に行って、配送先で向こうのパレットに積み替えるという作業だったので、往復で4時間の短縮になるということでした。そうすると、パレットの規格が問題になってくる、パレットの共有化の問題、それからパレットをどうやって元に戻すかという問題です。これは鉄道のコンテナ輸送も一緒ですけども、コンテナ輸送の場合も消費地に対して荷物が来るわけで、消費地から生産地に対してはコンテナが空です。鉄道のコンテナも空コンテナをどうやって運ぶか、その配送料金をどこが負担するかということについては非常に問題があったのです。

パレットについては、同じ業界であれば同じような規格のパレットを作るということで1m×1.2mの大きさになる、それによって車両構造も少し変える、今大型の荷台の大きさと中型と4トン車も全部大体幅が一緒になってきています。幅広と言って、普通の標準型トラックでいうと、幅が4トン車と大型車では違います。そうするとパレットの大きさがそれに合わないときは、積めないで、パレットを積めるように車両構造を変化させなければいけないこととなります。荷捌き作業の短縮については、荷捌きしないための荷造り梱包をどう統一化するか、それから車両構造もどう規格を統一化するかという様々な問題が出てきます。これら全体の共有化がはかられなければトラック業界だけで労働時間を短縮することは難しいので、経済産業省も入って構造転換をしようとしています。

トヨタが「仕入れ先様へのお願い」ということで、これは、トヨタとその関連のところ約300人を集めてトヨタが主催して行なった物流改革の資料です。それによれば、ドライバーに台車牽引はさせない、いわゆる荷下し場所に行ったらそこからの作業はトヨタがやるということを始めました。トヨタの場合は、パレット積みのパレット降ろしになっているので、そのパレットをリフトなり構内作業に使う専用作業車に、ここまでは運転者の仕事です、そこから先は受け入れ先の仕事です、ということをやりました。トヨタ関連で128の受け入れ先が全国にあるので、その全ての受け入れ先について、今、徹底し始めているという状況です。トヨタがやれば下請けも全部これに習うかというところでもないで、トヨタを持ち上げるわけではないが、形だけでもそのようになって、受け入れ先の下請会社に対しても徹底し始めています。

我々自身もトラック業界も変わらなければいけないし、トラック業界と荷主、荷主といっても発荷主・着荷主とあるので、発荷主・着荷主との連携もどうしても必要になってきています。これに関連して、昨年7月から、運行表に30分以上待った場合については荷待ち時間を書くというふうに運行記録が変わりました。これを徹底させ、料金収受につなげるという意図もあります。荷待ち時間をどうやってなくすかということについても、今徹底的に議論をしています。付帯作業であるピッキング作業や陳列作業についても、運送側がこれまでやってきましたが、これもそろそろ分離しなければならないかなと感じています。

4. 魅力あるトラック業界に向けて

最後に、魅力あるトラック業界にするには、残業規制の本格的な導入という点で、やはり先程言った改善基準告示をどう変えるのかということが重要です。労働基準法だけの改定ではなかなかできないので、改善基準告示を変えていくこと、我々が要求しているのは、3,516時間まで認められている年間拘束時間を3,000時間以内にするということです。また、ILO基準、日本は島国ということもあり独自の制度を作っているからということで、ILO第1号条約を含めて批准していませんが、これを批准させる闘いが必要であり、153号条約と夜業の禁止条約や制限条約こういったものも必要と思っています。さらに適正な運賃と料金の収受、運賃と料金を別々に収受しようという動きが始まりつつあります。オーストラリアでのトラック運転手安全賃金法が2012年に成立しました。残念なことに政権が変わって2016年に廃止になったようですが、オーストラリアの場合は個人トラックが主流なので、労働時間規制というよりも賃金を、料金をどう決めるかということで労働基準対策、条件対策をしたということです。

物流政策を国の政策として掲げていくこと、運転者の労働条件確保についても法律で定めていくことが必要と思っています。数値目標としては月20時間の労働時間短縮と5万円の賃上げになります。労働時間管理をどうするか、どうやって適正にさせるかということでは、管理できない企業、「運転手がやっているから」「オール歩合制」だから、労働時間は関係ないというようなことを言ったりする経営者もいますが、そうしたところは業界から退場してもらうことも必要だろうと思います。医療・介護では人材確保法が出てきていますが、物流関係でもこれだけ人がいなくなってくると、物流人材確保法など人材確保をどのようにしていくのか、日本の動脈をどう守っていくのかということが必要です。さらに、交通事故対策、女性労働者の定着問題、女性労働者については、妊娠・出産があってトラックは微妙な振動もあり、だいたい今トラック業界に女性が入ってきても5年から6年位でやめていくという状況です。今の働き方では子育てできない状況もあるので、そこら辺の改善もしなければと思っています。

最後に、外国人労働者の活用があちこちで言われていて、建設業界だと様々な国の労働者がいます。トラック運送の場合には、地図を見ないといけない、漢字を読めないと目的地にいけないことがあって、なかなか外国人労働者の定着は難しいかなと。トヨタのかんばん方式、いわゆる定期ルートを走るところには、日系ブラジル人などの運転手が結構愛知県でいますが、それ以外の国だとちょっと難しいだろうなと思います。地図を見てそこに配送し、様々なしきたりなどもあるので、今のところはすぐに外国人労働者を受け入れる状況にはなっていません。様々な問題・課題を抱えながら改善に取り組んでいるトラック業界ですが、少しでも皆様のお役に立てば、またトラック業界に対するご理解を深めていただければありがたいと思います（*以上、報告時間約60分）。

司会

どうもありがとうございました。つづきまして、仲松弁護士からコメントをお願いします。

Ⅱ コメント：仲松大樹さん（名古屋共同法律事務所弁護士）

初めまして弁護士の仲松と申します。名古屋共同法律事務所です。近年トラック運転手の労働事件が増えておりまして、その経験に照らして話をさせていただきます。現在弁護士として受ける事件については圧倒的多数が割増賃金の事件、トラッ

ク運転手の長時間労働についてきちんとした賃金が支払われていないということで、その他の事件としては、例えば長時間労働で体を壊す労災であるとか、それから長時間労働するとどうしても長距離走りますので事故につながります。その事故について会社から「お前全部負担しろ」と求められて、それに対してどのように対応したらいいかということで、損害賠償の責任をどこまで労働者が負わなければいけないかという問題、それから会社内での微妙な人間関係やパワハラ等の問題、さらにこれらの前提としてトラックの運転手がそもそも法的に「労働者」であるのかどうかという労働者性の問題、傭車運転手と言われた問題ですけど、この手の事案もあります。

その中で感じるのは、使用者自身も体力がなくなってきている環境の中で労働者が極めて疲弊をしているという問題です。先ほど谷藤さんが業界全体でブラック産業になっているというような話をされましたけども、1990年代の規制緩和でトラック事業に新規参入の業者が大量に入ってきて、その後過当競争になって零細事業者が乱立をしている状態になっています。その業界の体質をもって使用者が免責されるというわけではもちろんないですけれども、一方で、報告資料にもあるように荷主側の協力を得るのが難しい、良心的にやろうとすると会社が持たないという現状もあるのかもしれない。それで、良心的な業者がどんどん退場してしまって、本来退場してもらいたい業者が残っているというのが現状ではないかと思います。それについてどのように対応していくかということですが、最終的には谷藤さんから色々現在の改善策の現状が報告されましたが、私もこの標準約款の改正はかなりすごいことをやっています。びっくりしました。

運送事業者、それからトラック労働者に対してきちんとした保障をするということになると、その負担は最終的には消費者にかかってきます。物流によって今の社会が支えられている以上は、小売商品の価格も含めてきちんと消費者が負担すべきものだとことを理解するのも一つ重要なことではないかと思います。

それとも関連することですが、裁判で未払い賃金の問題が非常に多いということを先ほど言いました。私はもともと労働弁護士になりたいと思って事務所に入ったのですが、まさかこんなに事件が多いとは思わなかったのです。そして、弁護士になる前の時点では、いわゆる残業代請求事件は、解雇事件・パワハラ事件に比べるとお金の問題であって、求める価値が一つ落ちるようなイメージを持っていたのですが、実際にやってみると長時間労働はこんなにひどいのかと強く感じることになりました。これはお金をいくらとるかという問題ではなくて、生き方そのものに関わる裁判だということに弁護士になってから気がつきました。今はそういう気持ちで裁判をやっております。

長時間労働は、特にトラックの場合、本当に生半可なものではなくて、例えば、今朝6時に出発したとすると、実際に戻ってくるのは今週の水曜日、そういうレベルの状況です。では、その間どうやって生活をしているかということ、家に帰ってこないのがトラックの運転手で毛布をかぶって仮眠をとりながら移動するわけです。地方のコンビニに行くと広い駐車場があって、トラックがザーっと並んでいる、あるいは夜のパーキングエリアやサービスエリアに行くと、ほとんどトラックが止まっていますけれども、そういうところで泊まりながら生活をしている。そうすると疲れが抜けず、それで先ほど言ったような問題が出てくるわけです。

それから谷藤さんの話の中で、運転は3割、仕事が7割というようなお話がありましたが、実は運転時間がひたすら長時間になる人というのはあまり典型的ではなく、むしろ運転時間は何時間かの細切れになって、その間に極めて長時間の待機時間があって、さらには何時間という単位に及ぶような荷降ろしの時間があって、場合によっては腰や体を痛め

ることが出てくる、そういう働き方があるということです。報告では、そうした実態を踏まえて、新入社員が一日で辞めてしまうことがあると言われていました。

実は、外部の人間は、運転している時間が労働時間だという認識を持つてしまうのです。例えば裁判になった時に、はじめは私もそうでしたが、代理人弁護士が、タコグラフを見て運転している時間と運転していない時間があると、運転していない時間は休憩時間という目で見えてしまう。そうすると長時間労働と言っても実際に働いているのはそんなにはないですね、と考えるてしまう。ですから、何もいわないと裁判所もそう見るわけです。それに対して、運転手の労働実態はこういうふうなんだよ、ということを生懸命裁判所に説得していくという作業が実際のところ割増賃金事件の中心になるというイメージを持っています。これを労働現場の問題としていうと、本来、待機時間や荷積み・荷降ろしなどの時間を含めて労働時間として管理しなければならないのに、実際に運転している時間はこれだけです、だからそんな働いているわけではないですよ、という建前で、どんどん長時間労働が強いられていくという環境に抵抗しなければならない。

谷藤さんが、改善基準告示と労働基準法の関係について、労働基準法ではなく改善基準告示で規制が行われていると言われていましたけれども、実際に今述べたような形で、運転時間だけ改善基準告示に従っていればいいたらと思うられている状況になってきてしまっています。

谷藤さんのお話の中で、改善基準告示で運転時間の限度4時間まででその後30分休憩を取って、それが有償か無償かという問題があると言われていましたが、零細事業者の場合はもっと問題があつて、そもそも休憩をしていないのではないかという話です。改善基準告示では4時間ごとに運転以外の時間を作ればよいという話をしているので、零細事業者の場合はそこで運転以外の仕事をさせます。運転から離れたら、例えば降りたら車の点検とか荷台の様子を見直せなど、そういう作業をさせて車の運転に戻れという。しかし、車を運転していない時間は休憩だから給料払わないとか、そういう仕組みを取ってどんどん運転手の賃金が圧縮されています。そうした実態を見た上で、きちっと改善を図っていくことが必要だと思います。

もう一つは、谷藤さんもおっしゃっていた運転手の賃金体系の問題です。出来高部分が非常に大きい形が取られていて、運転手自身が長時間の労働に耐えなければ、人並みの給料がもらえない、生活していただくだけの給料がもらえないという実態があります。一方で長時間労働をさせるなどというのがこちらの立場ですが、実際に残業を規制されてしまうと生活していけないという状態に置かれてしまっている。このジレンマを改善するために、根本的に賃金体系を、これはトラック業界に限りませんが、最低賃金などを見直していく必要があります。

それから法律的な視点で言いますと、トラック運転手の賃金は割増賃金の支払いをほとんど見込んでいないところが多いのです。ところが、そのように残業代をそもそも払わないのに、裁判になって問題視されると、いや実は出来高給が残業代なんですと言い訳をして逃げます。これをきちんと突破することを、我々労働弁護士として考えなければいけないのですが、一方で業界としてはそういうふうな賃金体系が出来上がってしまっているの、これを改善するには1社2社の努力ではどうにもなりません。業界全体で、あるいは物流全体でどのように改善していくのかという視点を国民全体が持たなければならないのではないかと思います。

色々問題を感じるころがあります。例えば物流の取引環境の改善に向けて、パレットの共通化やトヨタでは到着した荷物をトヨタが運ぶ、というような話が出てきましたが、

実際にそうした規格化に対応しようとするとお金がかかってくるわけで、零細事業者だとそれができないので、結局運転手に無理をさせるという形で対応してくるところが出ないとも限りません。そのようなことを許さないという見方をしていく必要もあります。また、それに対応しようと思えば、きちんと環境改善を図ろうと思えば、当然コストがかかって、そのコストは最終的には消費者を含めた国民全体が払うべきものだということを、我々がきちんと認識をして改善を図っていくことが必要ではないでしょうか。谷藤さんが最後に、トラック運転手の状況について知ってほしいという趣旨のことをおっしゃりましたが、やはり労働問題を考える以上は、働く現場の人たちがどのような環境に置かれているのかを、しっかり見ていかなければならないと考えております（*以上、コメント時間約 15 分）。

司会

どうもありがとうございました。それでは、谷藤さんの報告と仲松さんのコメントに対する質問などをお願いします。

Ⅲ 質疑応答

質問者

・報告資料では、全国の運送業の労働者数が 188 万人（平成 28 年）で、うち運転職が 83 万人なので、運転職以外の労働者が 105 万人いるということになりますが、運転職以外の職としては事務や営業職などということでしょうか。また、愛知県内の運輸・郵便業労働者数を調べたところ、約 22 万人でした。報告では愛知県の運転職が約 8 万人ということですから、全国にみれば、愛知の運転職や運輸業はかなり多いと思うのですが、それは愛知県の特徴ということでしょうか。

・3つ質問です。1つは、トラック業界が運ぶ物によって産業分類されているという話がありましたが、その構造をもう少し説明していただきたい。2つ目が、資料の3頁で「トラック輸送における適正取引・労働時間改善協議会」に荷主団体が入っていることを強調されたと思いますが、この協議会に入る会社の選定基準や、もし加入を断られた会社があれば、教えていただきたい。最後は、4頁の標準運送約款の改正のところで、改正前と改正後の比較と、トヨタの取り組みが紹介されていますが、この改正により、具体的にどのように変わるのか、あるいは課題があるのか、こうしたことについてもう少し詳しく教えていただきたい。

・報告資料の3頁にある低賃金について、全産業水準と比べてトラック運転手の賃金が低いのは、ずっと以前からなのか、あるいは規制緩和以降に差が大きくなったのか、もし、ずっと以前から差があるのであれば、運送業は男性中心の業種のはずなのに、なぜ差がでているのでしょうか。

・さきほどの協議会に業界団体が入っていることに関連して、そうした団体への企業の組織率はどれくらいか、また、業界団体としてどのような改善ビジョンをもっているのでしょうか。

・仲松弁護士に質問ですが、改善基準告示は他の業界にもあるのか、また、改善基準告示と労働基準法やILO条約との関連はどのようになっているのでしょうか。

・報告では、協力体制の一つとして多能工化をすすめるということでした。人が不足してきたので、少人数でやらせるために多能工化をすすめるならば、本末転倒だと思いますが、こうした多能工化について、どんな議論がなされているのでしょうか。また、パレット化

に関連して、パレットで輸送する場合の費用を誰が負担するのか、例えば、アメリカでは、部品を受け取るトヨタが輸送費用をもつことになっているが、日本では逆だ、パレット化は非常に面白いけれども、こうした費用負担についてはどうなっているのでしょうか。さらに、待機時間などは拘束時間であり、労働時間だと思われ、日本では、時間外労働などの割増率も他のアジアの国に比べても低い、しかもそれが未払いという現実がある、これからは労働条件を悪くして企業が発展する時代ではなくなっていると思うのですが、こうしたことについていかがでしょうか。

谷藤さん

運送業の労働者数については、構内作業があり、さらに24時間体制のところでは昼勤と夜勤の作業者がおり、営業関係の事務職や運行管理部門の事務職などと分かれていて、運転手そのものよりもこうした付帯業務に従事する人が多い、とくに大手ではそうです。中小企業では、運転手がほとんどで、総務関係者が数名いるというところもあります。また、愛知県は生産立県で発送が多いので、運送業者や運転手もたくさんいるということです。

トラック産業の構造の成り立ちとしては、戦前から一つの生産現場の配送業務（部門）が運送業に変わっていったといえます。例えば、アサヒ・キリン・サッポロといったビール会社でいえば、各会社の配送部門が輸送会社（子会社）になっていきました。また、規制緩和の一つで、例えば、味の素の物流会社のように、車を持たなくても物流会社（子会社）になることができるようになりました。これにより、そうした物流会社が下請の運送業者を使う、つまり実運送会社を活用する、このような場合、荷主は物流会社に適正運賃を支払っても、そこから物流会社がはねて、下請けに仕事をやらせる、さらにその下請けにという形になる場合もあります。この他に、戦前から地域間輸送会社があり、これらの会社が戦時中に国策で統合されて現在に至っているものがあります。大宝運輸はそうした統合会社の一つで、戦後に分離するかどうかという議論もあったようですが、分離するとまた小さくなるのでそのまままっています。統合という点では、私鉄系列の運送会社も同様で、例えば、名鉄運輸の場合、半田通運や一宮の運送会社などが一緒になって名鉄運輸グループをつくった、このように、昭和30年代から40年代初めにかけて、各私鉄が路線網を広げるためにそれぞれの運送会社（グループ）をつくってきたという経緯があります。

協議会メンバーは、国土交通省が選定しているので、詳しいことはわかりませんが、中部経済連合会、日本ロジスティクスシステム協会、愛知県ではトヨタの影響が大きいのでトヨタ、それから倉庫関係の待ち時間がもともと問題になっていたのが福山冷蔵、物流関係に関連する団体、そして商工会議所などが選定されたと思っています。

標準運送約款の改正について、運賃と料金を分離したことは評価できます。もともと運賃は法律で決められていたが、1990年の物流2法の改定により、参入と運賃の規制緩和がなされました。これにより、認可運賃制から届出運賃制に変わり、各社が運賃を届け出ればよいとされたのですが、中小企業の多い運送業界では各社が届け出ることにはできない状況でしたので、認可運賃の水準を出しておけばよいことになりました。トラック業界では、標準運賃を届け出ようとしたが、それはカルテル行為にあたるといわれてできませんでした。今回の改正は、そうした状況を見直し、国土交通省が規制緩和の「失敗」を元にもどそうとしているのではないかと考えています。認可運賃制のもとでは、例えば、2階や3階に荷物をあげる場合に、特別料金があり、また、地下街に荷物を運ぶのも大変で、例えば、靴の箱は結構大きいので、10箱もあると運ぶのに30分くらいかかるので、配送料金があったのです。しかし、発荷主は着荷主の状況をよく知らないなので、実際には配送料金をあまりとれませんでした。その代わりに、例えば、中日ビルでは守衛のところまで発注

者（店）が荷物を取りに来るといいう仕組みがありました。そういう仕組みのないところで、3階・5階・8階などとなっていくと、時間と人手をかけて荷物を店先まで運ばなければなりません。

低賃金についてですが、1990年の物流2法の変更までは、まがりなりにも認可運賃で、2～3年で改定されていました。認可運賃では、基準運賃、高運賃、低運賃という幅があり、さらに2割増料金（壊れやすいものなど）もありました。しかし、改定法でそれらが一切なくなり、荷主のいいなりの運賃になって運転手の賃金・労働条件が一気に低下したのです。例えば、タンクローリー運転手の場合、当時年収650万～700万円でしたが、規制緩和で10年たったら、150万～200万円低下し、今は450万円いけばいいところかなという状況です。私鉄も参入した時には、トラック運送はものすごく儲かっていた、高速道路もできはじめていたこともあり、高速料金は別料金で、オイルショック前までは、いけば儲かるということで、トラック運転手は若者のあこがれの職業の一つでしたが、今はそういうことは一切なくなっています。

業界団体もなんとか物流体制がきちんできるといいうことで、とくに若者の人材確保対策として、免許の取得補助制度をつくっており、全ト協で1/4を、愛知県のトラック協会が1/4の費用負担をしています。他に共同利用できる休憩施設としてトラックステーションを設けており、全国で52・3カ所、愛知県内では安城と藤前にあります。一つの県で2箇所あるのはめずらしいことです。この財源は、軽油引取税の交付金事業で、今は一般財源化されましたが、軽油料金の32.1円分の一部が車両数に応じて各都道府県に配分され、それを福利厚生に活用しています。愛知県のトラック協会に約13億円配分され、うち3割を全ト協会に拠出しています。

多能工化は、一人の運転手が一つの仕事しかできないのではよくないということですが、運転手が事務の仕事をするのではなく、一人の運転手がいくつかの配送コースを担当できるようにしたり、荷主も一箇所だけでなく色々な荷主のところに行ったり、車も別の車両を運転できるようにしたりすることです。また、労働時間がとくに長い運転手をなくすように、みんなで協力して荷下ろしをして、時間短縮をはかっています。ただ、それが本当に時短になっているのか、逆に総労働時間が増えていないか、逐一見直ししながら改善していく必要があります。

パレット輸送についてですが、いろんなパレットがあり、重量に堪えられるもの、すべらないようなもの、スペースがあるものなど、例えば、トヨタでは、組立式かごパレットや木の枠でつくったもの、エンジンを運ぶもの、ボンネットを運ぶものなど品物の形状により変わってくるので、かなり工夫がいらいます。農協に集められる農産物でも生産者により違って、大きさも品質も違うなどこれらを一律にパレット化できるかという問題もありますが、できるだけ荷作業をなくすための環境を考えていこうとしています。国際的なパレットの規格もあり、これは荷物による規格ではなく、パレットを積む船やトラックの大きさによって規格化されているので、大きさや形が問題になってきます。

労組としては、待機時間は労働時間であると考えています。例えば、荷物を運ぶ場合でも、普通は、待っている時間を休憩時間とするなどということはありません。運送会社になると、なぜか労働時間でなく休憩時間だと言われます。残業未払い問題の裁判では、論点整理だけでもものすごく時間がかかり、長い場合は2年以上かかることもあります。こうした状況ですから、運送会社の残業未払い問題はいくらでもでてくるのです。

国際問題では、やはり国際的なルールの確立が重要で、とくにヨーロッパは陸続きですから、国が違っても安全基準も違うのはおかしいということになります。日本では島国とい

うこともあり、例えば、鉄道の基準はなく、旧国鉄の運行基準がモデルケースで私鉄もそれにならっているだけです。トラックの場合も独自の改善基準告示ですから、こうした独自のやり方ではよくないと思います。日本の残業割増率の低さについても、ヨーロッパでは契約ですから契約違反は罰則なのに対して、日本では戦後復興の時に、罰則規定ではなく25%の割増賃金ということで労働基準法ができています。これは70代・80代の人たちが改善してこなかったつけが回ってきているのではないか、こうした考え方を改め、罰則規定にしていく必要があると強く思っています。

仲松さん

トラック運転手の場合、残業代の争点整理は非常に大変で、4・5年かかっている事件もあり、ずっとタコグラフを双方で何度も読み合っ、何時から何時までは走っていて、ここは止まっていてということをややとやっている状況です。これが例えば、我々が仕事をしていて、パソコンのキーをたたいている時間は労働時間だが、たたいていない時間は労働時間ではないと言われたら怒りますよ。しかし、トラック運転手の場合、それがあたかも当然のことにように主張されている。この裁判の現状は、運転手を取り巻く厳しい状況を示していると思います。前提としては、おそらく昔のおおらかな時代、運転していない時間は何をしているのかわからないような時代の発想ではないかと思うのです（谷藤さん：昔からタコグラフはあり、デジタル化は15年くらい前からです）。実際には、今は、車にも携帯電話にもGPSがついていて、時間はぎりぎりに設定され、高速に乗るかどうか指定され、遅れれば使用者から叱責の電話がかかってくるなどぎりぎりに管理されているわけです。そういう状況で、運転していない時間は休んでいるという着想そのものがおかしいのではないかと思います。手待ち時間についても、取引先との関係で運転手の立場は非常に弱い。自分自身の会社の社長すら荷主からすると立場が弱いというなかで、運転手は現場に行くと自分の会社の上司ではない荷主から指示されるままに、トラックの中で2～3時間待たねばならない、そうした状況が今の問題です。

私への質問ですが、裁判ではまず労働基準法が基準となるだけです。改善基準告示は業界が守るべき基準として行政が示しているもので、その違反が直ちに裁判上の請求に関連するということにはなりません。もちろん、例えば改善基準告示に違反した働き方をする中で過労死すれば、基準に違反するほどの酷い働かせであったということにはなると思います。それから、ILO条約は、日本が労働時間規制について批准していませんので、裁判所では基準として機能しないことになります。

改善基準告示と労働基準法の二重構造について補足します。改善基準告示にある1日拘束13時間まで、月に293時間という基準は、いわば運転そのものの安全をはかるというもので、労働時間全体を規制するものではないのです。例えば、13時間という基準は、本来は1日8時間以内という労働基準法の基準を遵守したうえで、拘束時間を13時間以内にするということを求めているのです。だから、改善基準の中で休憩時間もきちんととらせないといけないのです。

ところが、主務官庁の指導は改善基準告示に基づいて行われており、労働基準法についての審査をしているわけではないので、事業者は、改善基準告示に4時間以上の連続運転をしてはいけないとあることに対して、運転からはずす時間をとればよいのだ、そうすれば13時間働かせてもよいのだという認識になってきます。そういう形で、トラック運業界、とくに零細企業の場合には、労働基準法が実際には機能していない状態になっているように思います。その結果、改善基準告示の枠内だから問題ないという発想や、運転以外の時間は全部休憩だという発想が出てくることになります。そういった悪解釈が繰り返さ

れて現在のような状況になっていることが問題だと思います。

質問者

現在、安倍政権が雇用によらない働き方をすすめています。備車運転手のような自営業的な人はどのくらいの割合いるのでしょうか。また、国交省が改善基準告示にもとづく監督をするということでしたが、監督体制について聞き逃してしまいましたので、もう一度説明していただけますか。

谷藤さん

運送業界で問題になっているのは軽貨物の自動車です。貨物自動車運送法では、5台以上の車をもっている場合に営業が認められて、これが青ナンバー登録となります。白ナンバーの営業が一部認められているのはダンプのみです。ダンプは、マルハン・マルケン・マルエイというマークをつけています。軽貨物は、個人事業主で営業できることになっており、色々問題が起きています。近年、アマゾンの荷物が増えて、ヤマトがもうできないと言いつつ、アマゾンが関東圏で1万台の軽貨物事業者を集めると打ち出しました。軽貨物を使っているのは、ヤマト運輸・佐川急便・ジャパンポストです。

佐川の軽貨物でいうと、1ヶ月で収入が60万円くらいになる、一個配送するのに150円で、一日150件くらいできるといって売り込みをしていますが、慣れないと100件もいかないし、車両代や燃料代等の経費を差し引くと、月に10万円くらいしか手元に残らないので、実際には労働者ではないかということで、国会でも取り上げてもらいました。厚生労働省の答弁では実態をみて判断するということですが、我々としては、契約していても労働者性が高いとみています。昔の赤帽や青帽は事業者性（自由裁量）がある程度ありましたが、今はもうほとんど自由裁量はなくなっており、労働者であると思っています。

働き方改革で、最近、「生産性の向上」と合わせて議論しようということになってきて、ワークライフバランスの問題が中心であったはずなのに、生産性向上が入ってくると、企業側の論理に引っ張られてしまうので、注意しなければならないし、ヤクルトの販売員のような個人請負的な働き方も増えてくるのではないかと思います。労働者数はあまり把握していませんが、自社製品のみは無償運送は白ナンバートラックで、有償運送は青ナンバーになり、トラックの数としては、青ナンバーよりも白ナンバーが多いのです。自動販売機への配送のように、白ナンバーと青ナンバーの両者が混在している場合もあります。

軽貨物は、多分国内に50~60万人いて、青帽・赤帽を含めて、我々もチェックする必要があると思いますが、取り締まる官庁がありません。これが問題になっており、国内の輸送関係のチェック機関（適正化実施機関）は、愛知県に13人（専任が9人、兼任が4人）います。この体制で、3,500社を本来は3年に2度回る計画だったが、とてもできないということで、3年に一度回るということになっています。現在、愛知県で年間約800社を回っていて、53のチェック項目があり、うち約20が重点項目です。そこで問題があると、運輸支局が定期監査に入りますが、定期監査では指導等はなく、特別監査の場合に罰則を含む指導がなされ、改善されないと、上級官庁にあがるという仕組みです。しかし、違反すればすぐに罰せられるわけではないので、悪徳経営者が事実上野放しになっています。

質問者

建交労の組織実態はどうなっていますか。とくに、以前と比べてどのように変わってきていますか。

谷藤さん

労働組合全般について言えることで、労働組合運動が下火になっています。我々も組織拡大に動いてはいるものの、既存の労働組合がどんどん体制内化していて、外に出て活動

するということが少なくなっており、職場の内部的な問題—常に顔を合わせる人と人との関係やお金の管理の問題—で崩壊していく組合が結構あります。大きな声でいろんなことを言いたいのですが、組織が縮小しているので、なかなか言いたいことも言いにくくなってきています。他方、運輸労連や交通労連、例えば、日通などでは労使一体でやっており、労働組合が管理職への出世コースの一つになっているので、我々の組合とは全く違います。これらの組合組織はそれほど減っていないので、どうしても我々との差が開いてきていて、歯がゆいところですよ。

質問者

運転だけなら女性もできると言われたと思います。運転はまさに一つの職種で、荷下ろしも別の職種なので、そこを何とか改善できないのでしょうか。また、決まった配送ルートならば外国人労働者もできるとのことでしたが、女性と外国人労働者が活躍する余地はあるのでしょうか。

谷藤さん

人手不足は運転手だけではなく、現場作業者は昔から不足しています。現場作業は、昼の作業と夜の作業があり、短時間労働で作業者を募集すると、昼間の午前中ならできる人、夕方ならできる人はいても、夜やれる人が少ないのです。物流問題を扱った最近の本として、ヤマト運輸について書かれた『宅配クライシス』やアマゾンについてマスダさんが書いた潜入ルポがあります。それらを読むと、24時間体制で動いている中で、人が足りないために、中国やベトナムなどの外国人が、3時間とか4時間という短時間の勤務シフトで活用されています。東京の会社でも昔から中国人を使っていたのですが、日本語が通じないので、現場での注意がなかなかしきれず、言葉の問題は大きいのです。

このように、現場作業者が足りないので、運転してもってきた荷物を運転手が自分で仕分けることが当然のように行われています。荷役分離ができれば、現場作業者に荷役作業をしてもらえるので、女性ドライバーの活用もできます。しかし、現場作業者が昔から足りないのです。なかなかできないのです。さらに、現場作業は、勤務開始が8時と決まっても終わりの時間が予測できないので、子どもが保育園や小学校にいて育ち中の子は離れていかざるをえないのです。コンビニ配送（例えば、1回の4時間ルート）ならば子育て中の人でもできるのですが、それも昼間だけです。夜の配送は人が足りなくなります。

質問者

今、労働条件が問題になっているバスやタクシー、あるいはフォークリフト運転などではどのようなになっていますか。

谷藤さん

基本的には免許人口が減っていることからきています。バスは、観光バスと路線バスがあり、観光（貸し切り）バスで人が不足しています。路線バスでは、基本的に夜間運行はありませんが、貸し切りバスの夜間運行が問題になります。トラックと違ってバスは、規制がかなりかけられてきて、あずみ野観光バス事故の後に400kmという運転制限や最低運賃制度ができました。ただ、これらの規制は、業界としての制限で、法的なものではありません。例えば、400kmの運転制限という場合、高速道路が400kmで、一般道路を50km走ると高速道路の100km分に相当するので、高速道路と合わせて350kmの制限になります。こうした規制はトラックでは全くありません。最低運賃制度については、例えば、一昨年の軽井沢のスキーバス転落事故の場合、最低運賃の半値でやっていて、慣れない運転手が嫌だといいながらも乗せられて起きた事故です。

また、旅行が増えてきてバス会社が乱立しており、愛知県内でも同様です。観光立国とあって2,000万人を3,000万人、4,000万人にしようとしています。貸し切りバスが足りなくなっています。このような制限をみると、トラックよりまだバスの方がよいのではないかと思います。バスは人を乗せているので、運転手の重圧がかなりあるといえます。

タクシー運転手の平均年齢は59歳になっていて、個人タクシーが減っています。かつてのように400万円で車を買って個人でやることはなくなり、日本で一番大きいタクシー会社になった悪徳の鯨第一交通のようなところが増えてきています。なぜ、あれだけの労働基準法違反を重ねながらやっているのか、ブラックな会社ほど大きくなるのかとったりします。

パレット化についても、どのように運ぶのが効率的かを議論しないといけません。パレット化が全て良いとは思いません。フォークリフト運転は、基本的に構内作業で、4日間の講習を受ければ免許をとれます。多くの運送会社ではその費用を会社が負担しており、小さい会社でも、労働者が負担した場合に、免許取得後一年以上勤務していれば、その経費を会社がもつなどの対応をしています。費用は4～5万円で、自動車の運転免許よりは安く、簡単に取れます。こうしたことを含めて全体として輸送の効率をどうするか、色々とところで知恵を出していかなければならないと思っています。

質問者

運転中に突然死したり、過労死したり、全体としてどうなっていますか。

谷藤さん

そういう事例の場合、まず運行状況、労働時間の調査をします。遺族や会社の仲間から色々聞いて、実態を調べ、過労死申請できるかどうか判断する、あるいは遺族から会社に対して労働時間の記録を出してもらって、労災申請します。必ずしも裁判になるわけではありませんが、やはり長時間の蓄積疲労が多いように思います。

司会

最後に、仲松弁護士から一言お願いします。

仲松さん

今日は大変勉強になりました。標準運送約款の改定を含め色々改善されようとしていることや歴史的な経緯など勉強になりました。物流の問題は、例えば女性の働き方、究極的には子育てにおける性分業のあり方という問題にも繋がってきますし、隣接業種でいうとタクシー運転手についても賃金の買いたたきが進行し、労働基準法の無視が蔓延し、長時間労働が常態化して、しかも雇用によらない働き方の導入が強力に進められていて共通するところがあります。物流業界の色々な問題は、日本の労働をめぐる様々な問題が端的に表出していることが多く、これを改善しようとする、例えば、単に賃金をどうするかという個別の問題ではなく、日本の賃金制度のあり方や働き方をどのように考えるか、そういうことを見つめ直さないと結論がでないようなところがたくさんあります。弁護士は、目の前の事件ばかり見てしまうことがあるので、広い視点をもって勉強していきたいと思っています（*以上、質疑応答等の時間約80分）。

【報告資料】 * 当日配付した資料に一部変更がなされています。

トラック運送業界の長時間労働の是正に向けて

建交労・谷藤（愛知県本部書記長）

はじめに・・・ダントツに多いトラック運送業の過労死・突然死の労災認定

過労死・突然死を含む脳・心臓疾患の労災認定

表1-2-1 脳・心臓疾患の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

			平成28年度
	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	145(2) (52(1))
2	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	63(7) (20(2))
3	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	43(1) (8(0))
4	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	38(0) (8(0))
5	建設業	総合工事業	37(1) (16(0))
6	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	28(18) (7(3))
7	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	26(5) (2(0))
8	卸売業、小売業	その他の小売業	24(2) (7(0))
9	建設業	設備工事業	23(0) (11(0))
10	卸売業、小売業	各種商品小売業	20(6) (6(1))

H28 年度厚生労働省の労災認定状況

請求件数 825 件 認定件数 680 件

うち、支給決定件数 260 件

トラック業界の構成割合

請求件数 26%、支給決定件数 37%

全労働者数 5413 万人 (H28 年度)

運輸・郵便業総労働者 326 万人

運送業の労働者 (H28 年) 188 万人

うち運転職 83 万人

トラック運転手：全労働者=1.5%

貨物自動車運送事業者数 (全国) 霊柩 4705 社含め 62176 社

1 社平均 22.5 台、30 人 (全職種)

トラック業界の30代以下の就業者割合・・・27.6%

トラック運転手の平均年齢 (H26) 大型 46.5 才、中小型 44.7 才 (全産業 42.1 才)

女性ドライバーの割合 2.3%

1. トラック (バス・タクシー) の特別の労働時間規制

改善基準告示=トラックドライバーの労働基準

「改善基準告示」とは自動車運転者の労働時間等の労働条件の改善をするために労働大臣が 1989 年 2 月に告示したものの略称です。この告示はこれまで 2 回改正されてきましたが 97 年 1 月にさらに一部改正され、現行基準は 97 年 4 月 1 日から適用されています。

改善基準告示は交通安全を確保するために運転者の「拘束時間」「休憩期間」「運転時間」「時間外や休日労働」などを規制しているもので、トラック・バス・タクシーの業種毎に基準を定めています。

拘束時間



拘束時間とは、始業時から終業時までの時間で、労働時間 (手待ち時間も含む) と休憩時間 (仮眠時間も含む) の合計です。

1 日の拘束時間は 13 時間以内を基本として、最高であって

も 16 時間を超えることはできません。なお、15 時間を超えることができるのは 1 週間につき 2 回が限度です。

1 ヶ月の拘束時間は原則として 293 時間を超えることはできませんが、労使協定を締結した場合には 320 時間まで延長が可能です。ただし、この場合 1 年間の合計が 3,516 時間以内であること及び 293 時間を超える月は 6 ヶ月以内でなくてはなりません。



休息期間

休息期間とは、勤務と次の勤務の間の時間で、睡眠時間を含む労働者にとって全く自由な時間をいい、家庭などで疲労の回復を図

り休息する生活時間です。したがって、使用者は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努める必要があります。

1 日の休息期間は継続して 8 時間以上なくてはなりません。平常では 1 日 24 時間から拘束 13 時間を引いた 11 時間以上となります。

業務の必要上の特例として分割休息期間がありますが、この場合、始業時から起算した 24 時間において 1 回当たり継続 4 時間以上、合計 10 時間以上が必要です。



運転時間の限度

1 日の運転時間は 2 日平均で 9 時間以内。2 週間を平均し 1 週間当たり 44 時間以内でなくてはなりません。

連続運転時間は 4 時間以内です。運転開始後 4 時間以内又は 4 時間経過直後に 1 回 10 分以上で、合計 30 分以上の休憩が必要です。



時間外・休日労働の限度

時間外・休日労働は 1 日の最大拘束時間（16 時間）、1 ヶ月の最大拘束時間（原則 293 時間）の範囲内でしかできません。休日労働は 2 週間に 1 回しかできません。

時間外・休日労働を行う場合には、労働基準法第 36 条に基づく協定届けを労働基準監督署に届け出なくてはなりません。

2. 深刻化する人手不足とその背景

高い有効求人倍率 愛知県 11 月：1.86（全国 1.56）

自動車運転手の有効求人倍率 4.39（8000 人の求人に対し、求職者数は 1800 人）
若者の車離れ・・・免許保有人口の減少（特に男性） 大型免許保持者の激減

トラックに乗るためにいくつもの免許取得が必要
 高額な免許取得料・・・AT 普通（32 万）、MT 普通（34 万）、準中型（39 万）
 中型（20 万）、大型（20 万～40 万）、牽引（17 万）
 低賃金・・・（2014 年）大型 422 万（46.5 才 2592H）、普通 375 万（44.7 才 2580H）
 愛知県トラック健保組合：月例給 34 万 年間賞与 53 万 年 461 万
 全産業水準 480 万（42.1 才 2124H）
 不規則な就業時間と長時間労働、休日日数の少なさと休日出勤
 残業未払いの横行、不可解な歩合給制度、低い基本給
 労働の実態は、運転業務より荷物の積み下ろし業務が主体：敬遠される肉体労働

3. 長時間労働の是正に向けた政府と業界の取組み

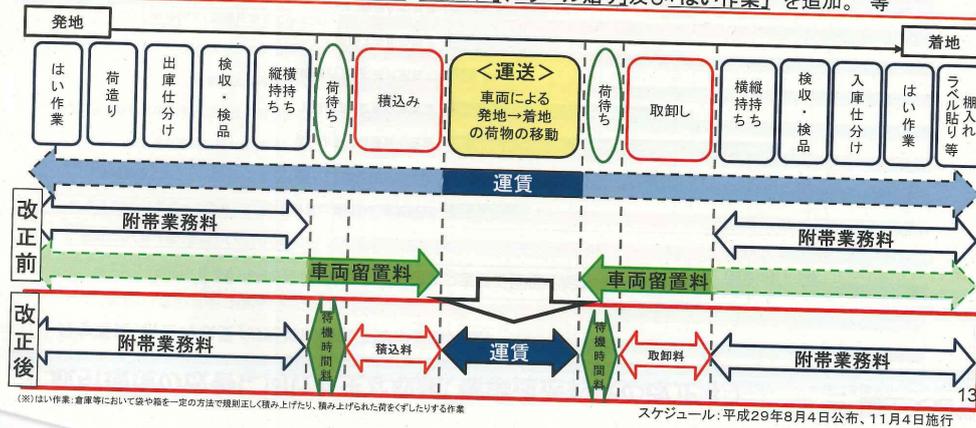
トラック輸送における適正取引・労働時間改善協議会の設置（中央と各都道府県）
 国交省＋厚労省＋経産省＋業界団体＋事業者＋荷主団体＋労組代表（愛知県の協議
 会委員名簿は次頁）

丹下 博文	愛知学院大学大学院経営学研究科 教授
田中 豊	愛知県商工会議所連合会（名古屋商工会議所）理事・企画振興部長
福村 隆宏	（一社）中部経済連合会 社会基盤部長
須山 泰木	（公社）日本ロジスティクスシステム協会 西日本担当部長
石崎 雅士	トヨタ自動車(株) 物流管理部 調達物流改革室長
福山 衛	福山冷蔵(株)代表取締役社長 愛知県冷蔵倉庫協会会長
稲垣 兼宏	全日本運輸産業労働組合愛知県連合会 書記長
谷藤 賢治	全日本建設交運一般労働組合愛知県本部 書記長
青木 均	（一社）愛知県トラック協会副会長 東山物流（株）取締役会長
若杉 福雄	（一社）愛知県トラック協会副会長 丸五運送(株) 代表取締役
神谷 昌彦	高浜共立運輸(株) 代表取締役（物流経営士）
高山 智司	高山運輸(株) 代表取締役
藤城 正行	(株)藤城運輸 代表取締役社長
青木 太久美	中部経済産業局 産業部長
木暮 康二	愛知労働局長
石澤 龍彦	中部運輸局長
河合 基晴	愛知運輸支局長

③ 取引環境の改善に向けた主な取組(標準運送約款の改正⑤)

(適正な運賃・料金収受に向けた方策について)

- 運賃が運送の対価であることを明確化するため、運賃の範囲を明確化する通達を发出。
- 適正な運賃・料金を収受するための方策として標準貨物自動車運送約款を以下の通り改正。
 - ①荷送人が運送依頼をする際に作成する運送状等の記載事項について、「待機時間料」、「積込料」、「取卸料」等の料金の具体例を規定。
 - ②荷待ちに対する対価を「待機時間料」とし、発地又は着地における積込み又は取卸しに対する対価を「積込料」及び「取卸料」とそれぞれ規定。
 - ③附帯業務の内容に「横持ち」、「縦持ち」、「棚入れ」、「ラベル貼り」及び「はい作業」^(※)を追加。等

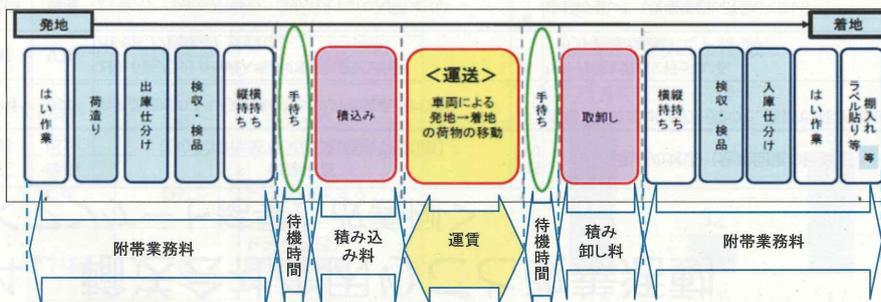


5. 仕入先様へのお願い

トヨタは受け荷主として改善を進めています。

仕入先様も発荷主として運送以外の改善をお願いします

例) 1) 空箱仕分け 2) 上面合わせ 3) 箱数カウント 等は各社でご対応



注) 待機時間：輸送会社が計画通り到着しても、手待ちによる待機が発生する時間

*パイロット事業の実施 (荷主産業界の協力を前提に)

H31年3月までに取りまとめ *荷主の協力不可欠

H31年4月からの60時間越え残業割増率(1.5倍)の猶予措置解除にむけて
人材確保のための助成金(業界内にて・・・交付金会計を活用：免許取得補助)

4. 魅力あるトラック業界に向けて

残業規制の本格的導入＝改善基準告示の抜本改正 * 3516H⇒3000H以内へ
ILO基準（153号：路面運送に関する条約）の批准
適正運賃・料金の収受（特に荷待ち時間や再配達料金、高速道路料金 etc.）
* オーストラリアでの「トラック運転者安全賃金法」
月 20 時間の労働時間短縮・5 万円の賃金引上げ
適正な労働時間管理と未払残業の一扫⇒* 管理できない企業は業界からの退場を
物流確保にむけた本格的政治手法の導入 例：物流人材確保法など
交通事故災害をなくす労働環境の改善
女性労働者が定着できる産業への転換 * 外国人労働者の活用は現実では困難

命削りトラック走る

時間外・月80時間超初の社名公表

最長197時間

中区の大宝運輸

愛知労働局は四日、複数の事業所で長時間労働があったとして、労働基準法違反の疑いで名古屋市の運送会社を是正指導し、社名を公表した。電通の新入社員が二〇一五年に過労自殺した事件を受け、国が一月、悪質な大企業名を公表する基準を見直して以降、全国的にも初めてのケースとなる。

公表された運送会社は名古屋市中区の大宝運輸。労働局によると、同社は昨年十二月以降、運営する四事業所で計八十四人に、国が「過労死ライン」と定める八十時間超の時間外、休日労働をさせたといわれる。最

長は百九十七時間だった。名古屋北労働基準監督署はことし一月以降、同社の二事業所で長時間労働を確認したため指導。立ち入り調査で改善がみられず、別の二事業所でも違反が判明したため、今回、木暮康二労働局長名で是正を指導し、社名を公表したという。

1月に基準拡大

の事業所を持つ大企業が、1事業所あたり従業員10人以上に長時間労働させたケースなどが対象。公表基準は1月から、従来の月「100時間超」から「80時間超」に拡大された。

立場弱い運送業 事故の危険も

「どこの会社も大差ないですよ」。大型トラック運転手の松岡浩一さん(五二)＝愛知県清須市＝は、十二年勤める運送会社での長時間労働を振り返る。

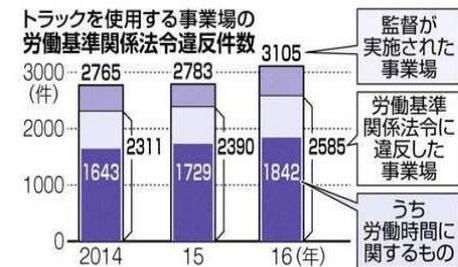
愛知県尾張地方の自動車部品会社から、同県三河地方や岐阜県の複数の工場に部品を運ぶ。長年、朝二時半から夜九時ごろまで往復を繰り返した。

「荷物は届ける時間が決まっています。遅れは厳禁。時間がぎりぎりになったり、追加の納入を頼まれたりして休憩時間を削ることも多かった」。眠気で意識が飛び、蛇行運転したところで後続のト

ラックのクラクションに気づき、ひやりとしたこと。 「トラック事故をニュースで見ると、明日はわが身と思うんです」

残業が月平均で百時間を超えた時期もあるが、最近では少し減った。ただ、知り合いの運転手からは今も「百時間(の残業)はざらや」と聞く。「運送会社は運賃を削ってしのいでいる。構造が変わらないと長時間労働も変わらないのでは」と話す。

遅れ厳禁、休憩減…「明日はわが身」



ける。 残業を減らすために運送中の待機時間を減らしたりしているが、「荷主側の協力を得るのが難しい。運送

会社は板挟みの状況」と嘆く。 業界団体の愛知県トラック協会によると、業界で長時間労働が減らない背景には、慢性的な人手不足がある。 担当者は「賃金が高業種と比べて低いのが影響している。荷主より弱い立場であり、他業種と競争できるような人件費をなかなか送料に転嫁できない」と指摘する。

荷主、消費者のニーズ過剰

森岡孝二・関西大名教授(企業社会論)の話 長時間労働は運送業界全体の問題だ。時間勝負で、労働者よりも消費者サービスが優先される。コストカットのために交代要員も付けず、より早く届けるために休憩も最小限しか取れない

ことも多い。ただこれは、運送業界だけではなく、トラックに過剰な負担がかかる現代の物流全体の構造にも原因がある。荷主や消費者の「早く持ってくるのが当たり前」と考える態度が、過剰なサービス競争を生んでいるとも言える。運転手らの長時間労働の上に、成り立っていることを直視すべきだ。

時間外 100時間ゼロに

労働局指導 大宝運輸、契約見直し

大宝運輸(名古屋市中)は、日労働をさせたとして、九月一日、時間外、休日労働が月に愛知労働局から労働基準月間百時間を超えた社員が、違法違反の疑いで是正指導ゼロになったと発表した。その後、ほぼ全社を受けた。その後、ほぼ全社は昨年十二月以降、この取引先に協力を要請。四事業所で計八十四人に、一部契約の取りやめや、荷物が「過労死ライン」と定め、物の集配前後の待ち時間短縮などで交渉を重ねた。縮など、愛知県豊川市にある

労働時間の短縮を優先したため、社員の手取り給与が減る傾向にあるという。小笠原忍社長は会見で「次の段階として、取引先には単価の引き上げもお願いしないといけない。採用難で人材確保もままならない」と苦しい状況を明かした。

また、同日発表した一〇一七年九月中間決算(単独)は、愛知県豊川市にあ

った事業所を閉鎖した影響で、売上高に相当する営業収益が前年同期比4・5%上昇などで、純利益は6・減の四十三億円、燃料費の8%減の一億円だった。

11/2 中日朝刊

違法長時間労働 運送会社を指導

愛知労働局

愛知労働局は四日、違法な長時間労働を複数の従業員にさせたとして、運送会社「大宝運輸」(名古屋市中区)を労働基準法違反で行政指導した。同日午後、指導内容や社名を公表する。愛知労働局は一六年度、会社側も同日中に会見を開く。厚生労働省が一月、社名の公表対象を拡大して以降、全国でも初のケース。二〇一五年に電通の新入社員が過労自殺した事件を

受け、厚労省は、従業員十人以上か全従業員の四分の一以上に長時間の時間外労働をさせた企業に適用される公表基準の労働時間を、従来の「月百時間超」から「月八十時間超」に拡大した。関係者によると、大宝運輸では、この基準に反する違法労働が認められたという。

愛知労働局は一六年度、労基法違反で愛知県内の九百二十六事業所に是正勧告をした。うち八割強で「月八十時間超」の時間外労働があったが、いずれも社名は公表していない。

9/4 中日夕刊

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第1号です。すでに1月22日付のメーリングリストで会員各位にお知らせしましたように、定例研究会の報告・コメント・質疑応答等の録音データをできるだけ反訳（読みやすく整理）したものを掲載しました。会報の体裁も含めて、ご意見・ご感想等を愛知労働問題研究会（aichironken@gmail.com）までお寄せください。

2. 定例研究会終了後の1月20日に開催した運営委員会（7名中6名出席）では、会報以外に下記の4点（1）～（4）を確認しました。

（1）今後の定例研究会の計画

定例研究会（原則隔月1度開催）の当面のテーマ「地域における労働実態と労働運動の課題」に沿って、民間労組・公務関係労組・教職員組合からの報告あるいは、外国人技能実習生問題・愛労連の労働相談内容・宅配便等の個人請負業問題、さらに名古屋市臨時教員問題や大学の非常勤教職員の契約更新問題などが考えられる。第2回～4回までの予定は下記のとおり。

- ・第2回：3月17日（土）13時30分～16時、労働会館本館2階第3会議室
報告者：西尾美沙子さん（愛知県医療介護福祉労組連合会：愛知県医労連副委員長）
報告内容：看護職員労働実態調査～看護師の健康問題を考える～
コメンテーター：鈴木明男さん（愛知働くもののいのちと健康を守るセンター事務局長）
- ・第3回：5月19日（土）13時30分～16時、労働会館本館2階第3会議室
報告者：藤原佳子さん（全国福祉保育労組東海地方本部書記長）
報告内容：あいち保育労働実態調査結果について、コメンテーター：未定
- ・第4回：7月28日（土）13時30分～16時、労働会館本館2階第3会議室
報告者として、野々山大輔さん（生協労連・コープ愛知労組書記長）に依頼する。

（2）定例研究会開催に関する当面の取り決め

①報告とコメントに対する謝礼

- ・旧研究所の残余資産（約300万円。＊運営委員会後に3,287,286円と確定）が想定（約100万円）より多かったことを考慮し、当面第1回～3回の定例研究会（第1回の報告者もコメンテーターも非会員）については、報告者1万円、コメンテーター5千円の謝礼（交通費＋α）を払うことを愛知労働問題研究会準備委員会で確認。第2回以降も、会員を含めて同様の謝礼を払う（ただし、東海3県以外からの報告者等については、個別に検討する）。
- ・年間費用としては、1.5万円×6回＝9万円、なお、定例研究会会場費は、4千円×6回＝2.4万円、報告資料印刷代は、約800円×6回＝約0.48万円（以上、小計約12万円）

②参加費・資料代

- ・旧研究所の残余資産が想定より多かったことや登録会員がまだ少ない（1/19日現在16個人・団体）ので、当面1年間は無料とする。

（3）登録会員の拡大

- ・1/19日現在16個人・団体。＊運営委員会の後、2月24日現在で22個人2団体に増加（労組員・実践者7名、研究者12名、弁護士2名、その他1名、2団体）。
- ・SNSの活用：Facebook ページを作成し、管理人を指定して、愛知労働問題研究会の情報等を発信する。

(4) 協力金その他

①協力金（任意、1口千円）のお願い

- ・愛知労働問題研究会の口座（ゆうちょ銀行）開設後に、会員にメーリングリストでお願いする。＊2月24日現在、協力金は、計19,000円（7個人、1団体）。

②運営委員会・運営委員に関して

- ・運営委員会は、運営委員の任期が原則1年であること、会計年度が暦年（1年間）であることを考慮し、少なくとも年2回（1月と11月の定例研究会終了後）は開催する。それ以外は、極力電子メール等で情報共有・意見交換・合意等を得る。
- ・運営委員は、愛知労働問題研究会Googleアカウントにログインまたは一定のフォルダを共有できるようにする。
- ・定期的に愛労連事務所等で研究会の事務処理等を担当する運営委員（現在は浅生と櫻井）に交通費を補助するとともに、傷害保険に加入して移動（活動）中の事故（傷害）に対する一定の保障をする。年間費用としては、交通費補助が5千円×12ヶ月＝6万円、傷害保険料は1名で年間650円（愛知県社会福祉協議会・ボランティア活動保険の場合）。

3. 定例研究会録音データの反訳作業について

1月20日に開催した運営委員会後に、運営委員間でメールによる意見交換をして、定例研究会録音データの反訳作業を継続的・安定的にすすめるために下記の方針を決めました（なお、第1回定例研究会の反訳作業は3名の運営委員で分担しました）。今後の反訳作業につき、すでに非会員1名の方に承諾をいただいておりますが、その方の都合の悪い場合は作業が滞りますから、他に作業を引き受けてもらえる方に心当たりがあれば、運営委員会までお知らせください。

(1) 会員または非会員に反訳作業を有料で依頼する。

(2) 料金は、録音時間60分あたり1万円（1分あたり約166.7円）。録音時間は定例研究会1回約150分として2.5万円、年6回として概算で計15万円の支出。

(3) 文章化の程度は、できるだけ「整形型」に近づけてもらう（下記の具体例や『会報』を参考に）

- ・ケバの削除「あの一」、「え一」、「まあ」などを削除
- ・言い間違いの削除……言い直した言葉のみ残す、
・助詞の補完・修正
- ・重複の整理……「お話しするのは、～についてお話しします」のような表現を整理
- ・頻発する副詞の削除……「一応」、「やはり」、「結局」、「非常に」など
- ・頻発する接続詞の削除……「だから」、「けれども」など
- ・まわりくどい表現の修正……「と、そういうふうな」→「という」
- ・倒置の修正、
・副詞の位置の修正……より読みやすい位置に
- ・長い文を区切って文末の整理……文末を修正した上で句点を打って、文章を分ける
- ・話し言葉を書き言葉に、
・「です」「ます」調に統一

4. 研究会会計の閲覧

会計（収支）状況は、適宜研究会のGoogleドライブにある「会計」というフォルダに入れておきます。会計を閲覧したい会員は、Googleアカウントを作成したうえで、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、運営委員会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。以上。