

めざそう

全産業水準の賃金・労働条件
働く者と家族のために

トラック政策

● 2014年改訂・ダイジェスト版 ●



建交労全国トラック部会

I. トラック運転者なら誰でも年収500万円以上を - 大型運転者年収700万円をめざして -

40歳代の大型運転手の年収700万円以上をめざす基本要件は、1980年代末頃から当時のうんゆ一般トラック部会により提起され続けてきましたが、基幹労働者として「大型運転者年収700万円以上」の基本要件は維持しつつ、今最も多い普通運転者に焦点をあて、現在の全産業水準到達をめざして「トラック運転者なら誰でも年収500万円以上を」とのミニマム目標をたててその実現にむけた運動と政策闘争をすすめることが重要です。

全産業水準到達へのプロセス

(1) トラックの賃金構造を 変化させる

トラック運輸産業の賃金構造の特徴である、全産業水準の対比で30歳代後半から落ち込む構造を変えることです。年齢別・勤続別による賃金体系の確立や年齢別最低賃金の確立で水準の底上げをはかることです。



(2) 普通運転者30歳以上、勤続10年、扶養家族2人

普通運転者労働者30歳・勤続10年、扶養家族2人を設定してみます。月例所定内賃金を290,000円とします。変動給比率を引き下げ、固定給を傾斜制のある構造に変え、30歳労働者のレートを高めます。

① 所定内賃金（290,000円）の内訳

290,000円の所定内賃金には、家族手当その他、労基法上の割増賃金単価の算出から除外されたものも含まれます。その内最低でも85%（250,000円以上）は算出基準とします。

（具体例）

項 目	月 例	年 間
所定労働日数(日)	20.0	240
月所定労働時間	150.0	1,800
月所定外労働時間	20+休日8h	240+96
所定内賃金（円）	290,000	3,480,000
所定外賃金（円）	61,000	732,000
年間一時金（円）		870,000
合 計（円）		5,082,000

② 具体的な労働時間（労働時間短縮）

目標として、年間所定労働

時間を1,800時間とし、1日7時間30分の所定労働、年間休日125日（閏年は126日）、したがって年間所定労働日は240日。月間の平均労働日数は20日となります。

③ 残業・休出の所定外労働時間の設定（月間・年間）

厚生労働省の「過労死認定 ガイドライン」に沿って、残業・休出の所定外労働時間は、月平均28時間以内（当面は30時間以内）、年間340時間以内（当面は360時間以内）とします。

④ 所定外労働の割増率

所定外労働時間の割増2割5分。休日労働時間の深夜は5割とします。

⑤ 年間一時金について

年間一時金は87万円（年3ヵ月）以上とします。

賃金体系を見直し、退職金の改善をはかろう

（１）賃金体系の見直し

① 年齢と勤続・経験を考慮した体系の確立

若年労働者の定着と将来安心して生活ができるように、年齢別や勤続・経験等を考慮した賃金体系の確立が必要です。

② 固定給重視の賃金体系の確立

所定労働時間に対して支給される固定給が少なく、それを補う形で長時間残業や歩合給で稼ぐという形になっています。賃金総額を他産業並みにするには、固定給の引き上げと残業単価の大幅なアップが求められます。

③ 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してできる水準に役立ちます。



（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。

特定最賃(トラック最賃)で業界ぐるみの「底上げ」を

(1) 特定最低賃金(トラック最賃)の法制化

トラック運輸産業の低賃金構造を業界ぐるみで変えていく手段として、特定最低賃金の法制化は重要な課題です。この問題は、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。

① 改正最賃法の特徴

「最低賃金法の一部を改正する法律」が公布され、2008年7月1日から施行されています。

特定最賃(産業別最賃)に違反した場合には、「最低賃金法」ではなく

「労働基準法第24条違反」として扱われ、罰金の最高額は30万円となっています。

② 特定最賃確立のすすめ方

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、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、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。

こうしたトラック最低賃金の確立のためには、各地方(都道府県別)毎のとりくみが必要です。

★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。



全産業水準をめざす具体的要求

(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

月額175,500円以上。

(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)

② 年齢別最低保障賃金

i. 30歳労働者

月額235,000円以上。

(家族手当、通勤費を除く所定内賃金。勤続5年以上)

ii. 45歳労働者

月額365,000円以上。

(家族手当、通勤費を除く所定内賃金。勤続10年以上)

③ 職種別最低保障賃金

月額380,000円以上。40～45歳大型運転手（勤続10～15年、扶養家族3人の家族手当を含む所定内賃金）

(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。

II. 労働時間短縮を実現し、長時間・過労運転を解消するために

(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

左の表はあくまで平均の数字ですが、実際には「特積み」などの職種別に見ると、月間で約70時間、年間で約840時間も多く働いていることになります。

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。

※労働者1人平均年間総労働時間数の推移

(単位：時間)

	年間総労働時間		
	道路貨物運送	全産業水準	格差
2007年	2,225	1,850	375
2008年	2,192	1,836	356
2009年	2,177	1,768	409
2010年	2,209	1,798	411
2011年	2,203	1,788	415

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(従業員30人以上)

(2) 長時間労働の原因と背景 — 低賃金・荷主の横暴・業界構造など

① 残業と長時間拘束を前提とした勤務体系

交通事故の悪化や、積み込み・積み下ろしの時間待ちなど、残業を前提とした1日の勤務体系が決められています。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もあります。トラック運輸の労働には、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

労働時間を短縮したくとも賃金が減り、生活が出来なくなるから長時間を働かなくてはならない現実があります。賃金体系を見ても変動給が多く、1日休めば大幅な賃金ダウンになり、有給休暇を取りたくても、取れば賃金が半分に減少する現実もあります。また、時間管理を放棄した歩合制賃金が多く見られ、時間短縮が進みにくい実態になっています。

③ 荷主・元請、ユーザーの横暴

i. ジャストインタイム

ジャストインタイムが長時間労働の重要な原因のひとつです。運転者は時間に遅れないように早目の準備をせまられ、早く配達先に到着して待機するケースも多く見られます。



ii. 手待ち時間

荷主側の都合で長時間の荷待ち時間があり、これも長時間労働の原因です。荷主側の都合によって長時間待たせることを強要する荷主もあります。

④ 交通渋滞、365日・24時間型の店舗展開等の社会問題

産業構造上、どうしても事業主だけの努力では解決できないことが特徴です。

i. 交通渋滞との関係

主要幹線一般道路や高速道路での渋滞は依然として改善されず、交通渋滞による長時間労働も増えています。

ii. 24時間・365日営業の進行

スーパーやコンビニエンス等では24時間・365日営業が当たり前になっています。トラックの輸送業務も24時間・365日の運行を余儀なくされ、休日も満足に取れない長時間労働となっています。

(3) 長時間労働の改善方向と課題

一 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。



その際、ILO第153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、早急に撤廃を追及します。

④ 休息時間、休憩時間の改正を

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。現在8時間以上と規程されている休息期間は11時間以上とし、本人の居住地以外での休息の場合は厳しく制限すること。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。

⑤ 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

「運行記録計」装着義務対象車両は2015年4月から拡大されますが、まだ車両総重量7t以上に限定されています。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。すべてのトラック運転者の労働時間管理のためには、営業車両全車種へ装着義務付けることが必要です。

⑥ 「手待ち時間」は労働時間

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が、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。

(4) 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、荷主業界にも呼びかけてトラックの一斉休日の推進。

② 深夜・早朝の時間帯での輸配送の禁止

22時00分から5時00分までの荷受や配送の禁止。

③ ジャストインタイム方式等への規制

荷主の都合による時間指定や無理な着時間指定など、発注方式も含めた改善。

④ 手待ち時間の解消

国土交通省や荷主団体などを通じて、または直接に入出荷施設の改善を図るよう求めています。

⑤ 荷主・元請けによる横暴の規制

荷主・元請けによる運賃買いたたき、長時間の荷待ち待機、無理な運行の押し付けなどの横暴については、独占禁止法の優越的地位の濫用の適用、荷主勧告制度の活用で厳しく追求していきます。

⑥ 消費者の意識を変える啓蒙活動

消費者物流に対する正当な対価の支払を啓蒙するため、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ていきます。

⑦ 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、的確な指導と厳しい罰則を求めています。

⑧ 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の早期の改善。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めざします。



(5) 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。その際、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。

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日制を中心に休日を増やし、年間休日数の増加をめざします。

③ 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。実施する場合は、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。

④ 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。その際、完全歩合給の体系のところも含め当面、総額の6割以上の保障を協定し、固定給に転換させます。



⑤ 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。

〈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
年間所定労働時間	8時間	年間休日115日 2000時間	年間休日127日 1904時間	年間休日139日 1808時間
	7時間45分	年間休日107日 1999時間	年間休日119日 1906時間	年間休日132日 1806時間
	7時間30分	年間休日99日 1995時間	年間休日111日 1905時間	年間休日125日 1800時間
	7時間15分	年間休日90日 1994時間	年間休日103日 1899時間	年間休日116日 1805時間
	7時間	年間休日80日 1995時間	年間休日94日 1897時間	年間休日108日 1799時間
年間総労働時間	8時間	年間休日115日 年間残業580時間 2580時間	年間休日127日 年間残業510時間 2414時間	年間休日139日 年間残業450時間 2258時間
	7時間45分	年間休日107日 年間残業580時間 2579時間	年間休日119日 年間残業510時間 2416時間	年間休日139日 年間残業450時間 2258時間
	7時間30分	年間休日99日 年間残業580時間 2575時間	年間休日111日 年間残業510時間 2415時間	年間休日125日 年間残業450時間 2250時間
	7時間15分	年間休日90日 年間残業580時間 2574時間	年間休日103日 年間残業510時間 2409時間	年間休日116日 年間残業450時間 2255時間
	7時間	年間休日80日 年間残業580時間 2575時間	年間休日94日 年間残業510時間 2407時間	年間休日108日 年間残業450時間 2249時間

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。



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する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。一刻も早くILO基準を日本でも適用させるために、条約の批准が求められます。また、ILO基準に基づき、夜間労働における労働条件の確立をはかることです。



労働時間短縮をめざす具体的要求

（１）企業に対する要求

- 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

- i. 「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）。
- ii. 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。
- iii. 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）。
- iv. 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。
- v. 1週1休以上を原則。
- vi. 「改善基準告示」を法制化し、労働基準法に明文化。
- vii. 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

- i. 「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。

- ii. 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。

Ⅲ. トラック業界の将来をひらく雇用政策

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。

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	ドライバー供給数	需給ギャップ	必要ドライバー数	ドライバー供給数	需給ギャップ	必要ドライバー数	ドライバー供給数	需給ギャップ
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(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

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。

（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%へと減少しています。

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」としています。

② 就労条件の悪さがネックに

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、

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要因としてあげられています。

(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「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）」など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なです。

(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。

(4) 均等待遇で安心して働ける職場をめざす雇用政策

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、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、**③**1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**①**5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。

③ 「同一労働・同一賃金」原則の労基法への明文化

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。

④ 65歳までの定年延長

相次ぐ年金制度の改悪により、60歳定年では生活できない状態がつけられました。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いれられています。

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、再雇用制度ではなく65歳までの定年延長を求めます。

⑤ 改正「労働契約法」の活用

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者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。

都道府県本部一覧

北海道	011-711-7377	京都	075-801-7839
青森	017-773-6132	大阪	06-6889-7115
岩手	019-604-8188	兵庫	078-652-0450
宮城	022-721-0230	奈良	0742-26-7135
秋田	018-823-7748	和歌山	0739-25-3714
山形	023-684-1773	鳥取	0857-28-4614
福島	024-933-4511	島根	0854-82-1004
茨城	029-292-2592	岡山	086-429-2886
栃木	0283-62-7312	広島	082-235-3050
群馬	027-223-0007	山口	0836-33-5199
埼玉	049-244-1810	徳島	088-653-2328
千葉	04-7163-3218	香川	087-886-1962
東京	03-3820-8644	愛媛	089-976-5550
神奈川	045-662-2340	高知	038-856-9303
新潟	025-245-0737	福岡	092-641-2426
富山	076-433-4880	佐賀	0952-36-4426
石川	076-257-4885	長崎	095-801-8800
長野	026-226-0695	熊本	096-360-8081
岐阜	058-241-6699	大分	097-568-6044
静岡	054-250-8011	宮崎	0985-82-3112
愛知	052-353-1911	鹿児島	099-257-7896
三重	059-384-1597	沖縄	098-944-5470
滋賀	077-552-7726		

2015年1月

全日本建設交運一般労働組合（建交労）全国トラック部会



〒169-0073 東京都新宿区百人町4丁目7番2号
全日自労会館

TEL 03(3360)8021 FAX 03(3360)8389

E-mail: ctg@kenkourou.or.jp

URL: <http://www.kenkourou.or.jp>

連絡先：