

正念場の日本の政治と経済（概要）

読売新聞 特別編集委員 橋本五郎氏

【経済】

世界を覆う金融危機、100年に一度と言われているけれど、2003～300年に一度の危機と思う。この危機で一体、何が問われているのか。2点ある。

まず、私達が求めるべき資本主義とは何なのかということ。ソ連邦の崩壊によって資本主義が勝利したことによって、「自由市場」の名のもとに「儲かればいい」という世の中へ移行した。勝ちの資本主義、ばくち資本主義、これが我々の追いかけていたものか。「違う！」ということが、危機でハッキリした。

2点目は、私達の足元が完全におかしくなっているという現実。例えば、市町村合併が巻き起こった。しかし、合併することで、私達は幸せになっただろうか。県庁所在地だけが大きくなっている。秋田県を例にとると秋田市に人が集まって、他は過疎地になっている。その県庁所在地も東北地方全体でいえば、仙台がひとり勝ちしている。仙台にはブランドショップがあるので、秋田から車で仙台に買いに行く。山形から、福島から行く。仙台以外のデパートはガラガラ。いたるところに過疎地ができた。地方は惨憺たるもの。この状態をどうするのか。

全国いたるところに一人暮らしの老人がいる。構造改革は避けられないけれども、そういう老人

平成21年 政経・労働講演会 開催しました。

平成21年2月12日に、運輸振興センターは社団法人熊本県トラック協会と共催で、「平成21年政経・労働講演会」を熊本市内で開催しました。

講師は、企業管理協会代表取締役の瀧澤 学氏と、読売新聞 特別編集委員の橋本五郎氏です。

参加者は130名。皆さん、講師の熱のこもった講演に頷いたり、笑ったり、真剣に聞いていらっしゃいました。



読売新聞
特別編集委員
橋本 五郎 氏



◀(財)九州運輸
振興センター
理事長
竹永 健二郎

に対する思いやりのある政治が行われていたのだろうか。答えは否。

世の中にはいろいろな痛みがある。その痛みに対して政治屋は敏感でなければいけない。その敏感さが足りない。

今、大切なのは、金融危機に対応すること、揺らいでいる自分の足元をどうやってたら再建できるのか。大変な瀬戸際にきている。

こういう危機であるからこそ、逆に、大切なのは何なのかを考える良いきっかけだと思う。そのためには身の丈に合ったことをやること。大きいことを考えたり、金儲けを考えたりせずに、我慢することは我慢して切り抜けていくしかない。

【政治】

麻生総理大臣がやったこと

○第1次補正予算

春以来、原材料・ガソリンの値段が高騰、生活に窮する状態になった人たちがいる。通ったのが10月はじめ、その時はガソリン値段は下がっていた。

○新テロ特措法

この活動を維持するために安倍晋三、福田康夫が辞めた。オバマ政権はイラクから撤退すると発表された。しかし、アフガニスタンへは増強する。その強化する時に、かろうじて日本ができることは、インド洋での燃料の補給支援活動。これをやらなければ、日本は国際社会の非難を受ける。

▼会場風景



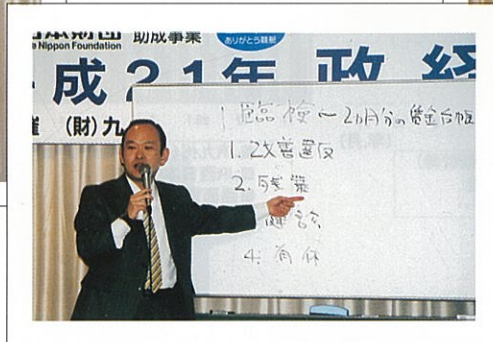
これからどんな事態になるのか。第1党は民主党、まず間違いない。衆議院の議席数は、今、自民・公明あわせて481議席の内335議席。とにかく241議席以上とれば過半数。つまり、自公政権でOKと国民が言ったことになる。だから、麻生政権続投。問題は数。241のうち自民党210、公明党31、民主党は21とする。自民党は民主党より少ない。自公は過半数をとった。国民に認められた。しかし、第1党は民主党で自民党じゃない。つまり、国民が総理大臣になってほしいと思っただけ。第1党、民主党の党首。だから、民主党は今から、自分が政権に着いたときに、どうやったらやり易いかと考えるべき。また、民主党が政権をとったら、こうなりますときちんと示した方が国民は安心する。



◀(社)熊本県トラック協会
労働対策委員長
住永 金司 氏



▲(社)熊本県トラック協会
会長 坂本 洋一 氏



▶ 企業管理協会
代表取締役
瀧澤 学 氏

トラック運送事業に関わる経営者からみた労務管理（概要）

企業管理協会 代表取締役 瀧澤 学 氏

事例に基づく運輸局の監査、労働基準監督署の監査と民事訴訟の3つを説明。

労働基準監督署監査について4点のポイントを指摘。①改善基準違反、②残業、③健康診断、④有給。「労務管理が大切だということです。労働時間はどうなってるの。労働の対価としての残業代は払ってるの。80時間、100時間超えの残業をやっているよ、体調は大丈夫なの。過労で死んでしまいますよ。過労にならないために、有給与えているんですか。」

事例を元に、どのような処分が下されたのか、どのような問題があったのかを具体的に示して、労働監督基準署と運輸局に対する対策を明示した。「今日、聞いたことを自分の会社で実践してみてください。実践することが大切です。」

瀧澤氏の講演録は、次号（vol.86夏号）に掲載します。

トラック運送事業に関わる 経営者からみた労務管理



(株)企業管理協会 代表取締役

瀧澤 学

日時 平成21年2月12日
場所 熊本交通センターホテル
共催 社団法人 熊本県トラック協会
財団法人 九州運輸振興センター
助成 日本財団

最初に、このところの状況をお話したいと思います。今、どんなことが起きているのか。関東にかけて、運送業界も整理解雇が始まっています。ドライバーが余っています。ここ2週間位で5社の運送会社から連絡が入りまして

「仕事が少ない」
極端にいうと仕事量は対前年比60%70%に減っているんです。

「もう、やっていけない。ドライバー減らしたいので、整理解雇できませんか」
というお話がきました。

皆さん、整理解雇は一番最後の手段なので簡単にはやらないで下さい。一番まずいことになりました。まずは雇用の継続をどうやってやっていくのか。例えば、ドライバーとしての仕事が多めであれば、他の仕事もありますよね。構内作業なり何なりと

いう形で、割り振りをしていく。ワーキング・シェアもあります。みんな痛み分けをしていこう。そういうこともやってダメであれば、整理解雇が最後の手段ということになります。世の中の動きにまかせて、ウチも整理解雇しようというのは、やめられた方がいいと思います。

なぜかという、次のような事例が出てきました。みなさんの一番困る「お取り潰し」です。運輸局は今、非常に厳しい監査をやっておりまして、関東では3日間の事業停止処分が頻繁に出ています。

1月20、22日の3日間の事業停止処分が出されました。この会社は大きいです。社員が600人もいます。ある営業所で一昨年の12月28日にひき逃げ事故を起こしました。夜の11時半に食品配達帰りのドライバーが自転車に乗った女性2人をひっかけ

て逃げました。1人は重症、1人は軽傷。翌日、警察が捜査をして逮捕されました。去年、特別監査が入りまして、この1月に3日間の事業停止処分です。

食品の配送ですので、他社に振ることができなかったのです。どうしても残ってしまった仕事があった。やってはいけないことをやってしまいました。レンタカーを借りて運んだんです。

事業停止処分を受けると注意書きを貰います。何をやってはいけないかが書いてあります。

「実運送をやっちゃダメよ」
当たり前ですよ。ナンバープレートを外されますので、実運送はできません。

「自分のところでやっていた仕事を3日間だけ下請け会社にふっちゃおうよ」
利用運送もできません。

「いいや、この営業所が止まっても、他の営業所で運ばないよね」
自分の会社の他の営業所の車両で、営業停止中の営業所の仕事をやってはいけません。

この3つをやったら、許可取り消

し処分と書いてあります。今回、ナンバープレートを外されているにも関わらず、どうしても運ばなければいけない仕事があった。6両のレンタカーを借りてやりました。

何がおきたかという、2日目、レンタカーが帰ってくると同時に関東運輸局と埼玉運輸支局の監査官が現場に来ました。そして現認をされて調書をとられました。

なぜ、わかったの。内部告発でした。関東運輸局に3日間わたくし、この営業所の社員が「レンタカーで運んでいる」とFAXを流したんです。整理解雇が付きまわっていたんです。3日間事業停止になった営業所は2月末をもって閉鎖することになりました。配送センターをやっていました。約50名のパート・アルバイトは解雇です。残り30名のドライバー、「埼玉にはもう営業所がないので、東京か神奈川の営業所に移ってください。移れない人はクビにします」と言われました。腹いせですね。内部崩壊のパターンです。

現認をされて、許可取り消し処分の聴聞に入るところです。

ただ、600人の社員がいますので、クビにするわけにいかないです。どこにお嫁入りさせるかが非常に大きな問題になっています。

コンプライアンスに少しでも違反すれば、どんなことがあっても許可

取り消しになるとよく覚えておいて下さい。

1 労働基準監督署の監査

昨年秋位から労働基準監督署の監査のあり方が少し変わってきました。なぜかという点運送会社の労務管理はあまりよくないということから、非常に厳しい内容になっています。

去年の傾向ですが、監査はその日で終わりません。まず、監督官が来た時に、

「社長、申し訳ないけれど2か月分の賃金台帳と日報を貸してくださいませんか」

います。これをやられると皆さん、きついですよね。全部わかってしましますから。

労働基準監督署が見るポイントは4つあります。1つめは改善基準違反。皆さんが一番頭が痛い、なかなか守れない改善違反です。2つめ、残業。3つめ、健康診断。4つめ、有給休暇。運送会社に監査が入った場合には必ずこの4つを見ます。労務管理です。

「労働時間、どうなってるの。労働の対価としての残業代払ってるの。80時間超え、100時間超えの残業やってれば、体調、大丈夫なの。過労で死んじゃいますよ。過労にならないために有休与えているんですか」ということです。

(1) 改善基準違反

まず1つ目の改善基準違反。

皆さんが労働基準監督署から改善違反で注意を受けます。つまり、是正勧告書を貰います。皆さんがこれを貰ったら、その月末に運輸支局に報告があります。100%があります。これを業界用語で、回報シテムといいます。運輸局と警察と労働基準監督署は3者回報をやっていきます。月末に情報交換をやっていきます。労働基準監督署から運輸局に対して

「〇と△の運送会社に対して改善基準違反で是正勧告を交付しました」

この情報が運輸局に流れるとどうなるか。3ヶ月以内に100%、運輸局の巡回監査が入ります。

気をつけなければいけないのは、事故だけではありません。労働基準監督署から改善基準違反で是正勧告書もらっただけで、運輸局は監査に入ります。

改善基準違反は単なる告示で、法違反にならないので刑事罰はありません。それに対して運輸局に関しては、是正勧告に基づいて巡回監査をやった場合に、ナンバーの停止処分があります。31件以上になれば、なんと40日の処分です。新しい法改正で、改善基準違反31件以上の場合には悪質違反になります。悪質違反になったら3倍の処分です。40日が120日の処分に跳ね上がります。あと180日足したら300日で、もう3日間の事業停止処分です。そんな例が関東では山ほど出ています。改善基準違反を元に、すぐに3日間の事業停止処分になります。これは是非、覚えておいて下さい。

(2) 残業

労働基準監督署は賃金台帳を見て、次に残業代を調べます。大体、給料の高い人は残業が長いだろうということ、その人の日報を見ていきま

番多いのは、残業代の未払いです。「オレ、残業時間100時間もやっているのに割増賃金という項目がない。残業手当の項目がない」というドライバーからの訴えが大半を占めています。

ところが、皆さんの立場からすると、運送会社で時間外手当を時間で払ったら大変なことになります。時間で払うと、ドライバーは遠回りして帰ってきます。8時間で終わるところを大回りして13時間で帰ってくれば、残業代4時間稼げますから。皆さん、それは困るわけです。なぜなら、真面目に帰ってくるドライバーがバカをみることになる。

だから、時間以外のものさしで払っていると思います。例えば、1回いくらの運行手当とか乗務手当。2回戦に亘った時の2回戦手当。もしくは売り上げの〇〇%という歩合手当で払っていると思います。これがドライバーに受け入れられるかどうか、今一番の問題になっています。

今日、是正勧告書(図1)と指導票(図2)を用意してきました。4年ほど前、茨城県の鹿島で飲酒運転の大型トレーラーが踏み切りに入っ

て立ち往生。そこに特急が来て衝突したという事故がありました。茨城県の〇という運送会社です。その是正勧告書と指導票です。

図2 指導票

様式第8号の1

指 導 票

平成 年 月 日

株式会社
代表取締役 殿

労働基準監督署

あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いします。

なお、改善状況については 月 日までに報告してください。

指 導 事 項

- 1 時間外労働手当、深夜労働手当を別名称や月間營收の一定割合で支払う場合であっても、実際の時間外労働時間数、深夜労働時間数を把握、記録し、これに対応する手当てが法定額以上の支払いとなっていることを明確にする必要があることに留意すること。
- 2 このため、手待ち時間、休憩時間が判明できるよう各自動車運転手に運転日報の記載方法等指導すること。
- 3 平成 年 月 日発生の貴社所属自動車運転手が運転の大型トレーラーとJR 線特急との衝突事故に関し、当該自動車運転手の酒気帯び及び通行禁止違反が直接原因と見られるものの、当該運転手の事故直前1ヶ月の勤務実態においても改善基準に定める最大拘束時間、休憩時間、運転時間、連続運転時間にかかる違反が認められたことに留意すること。

受領年月日 平成 年 月 日 印
受領者職氏名 (1枚目のうち1枚目)

図1 是正勧告書

様式第2号の2

是 正 勧 告 書

平成 年 月 日

株式会社
代表取締役 殿

労働基準監督署

労働基準監督官

貴事業場における下記労働基準法、労働安全衛生法違反及び自動車運転者の労働時間等の改善のための基準違反については、それぞれ所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。

また、「法条項等」欄に 印を付した事項については、同様違反の繰り返しを防止するための点検責任者を事項ごとに指名し、確実に点検補修を行うよう措置し、当該措置を行った場合はその旨を報告してください。

法条項等	違 反 事 項	是正期日
労基法第32条 第1項	自動車運転者について、法第36条第1項に基づく労働協定の限度を超えて時間外労働を行なわせ、かつ、	
改善基準第4条 第1項第1号	① 自動車運転者 について、平成 年 月 日から 月 日までの間において、1ヶ月の拘束時間が延長に関する労使協定で	
改善基準第4条 第1項第2号	定める300時間を超え(394時間)、かつ、1日の最大拘束時間が当該1ヶ月において8回以上(9回)16時間を超えていること。	
改善基準第4条 第1項第3号	② 勤務終了後、連続8時間以上の休息期間を与えていないこと。	
改善基準第4条 第1項第4号	③ 運転時間が2日を平均し、1日当たり9時間を超えていること。	
労基法第37条 第1項、3項	深夜労働(午後10時から午前5時の間)に対して割増賃金を支払っていないこと。(不足分は遡及して支払うこと。)	
労基法第108条	賃金台帳に労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数を記載していないこと。	
受領年月日 平成 年 月 日 受領者職氏名		(1)枚のうち (1)枚 目

(注意)
一、労働安全衛生法等関係法令違反を原因として、労働災害を生じさせた場合には、是正期日内であっても、遅延手続きをとることがあり、また、労働者災害補償保険法に基づき特別に費用を徴収することがあります。
二、この勧告書は三年間保存して下さい。

りました。是定勧告書の中の、「深夜労働に対して割増賃金を支払っていないこと」

「賃金台帳に労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数を記載していないこと」

皆さんの助け舟をどこに求めるか。

図2の中の「指導事項の1」を見てください。

「1 時間外労働手当、深夜労働手当を別名称や月間營收の一定割合で支払う場合であっても、実際の時間外労働時間数、深夜労働時間数を把握、記録し、これに対応する手当てが法定額以上の支払いとなっていることを明確にする必要があることに留意すること」

つまり、

「あなたたち、別に時間で払わなくてもいいよ」

と労働基準監督署は言ってくれているんです。

「ただし、時間計算だけはしてよね」

いいですか。8時間超えの残業時間数、午後10時から午前5時の深夜労働時間数、休日労働時間数を把握しなくてはいけないのです。残業代の払い方はどうでもいいけれど、まず時間把握をしてください。労働基準監督署のモノサシは時間しかないのです。

「賃金台帳見せて」

彼らは所定内賃金から単価を出して、1・25をかけたたり、1・5をか

けたりして労働基準法上の割増賃金を出してきます。要はその合計額と、皆さんが払ってる歩合手当だったり、乗務手当だったり、長距離手当、それらの合算額とどちらが高いですかということを行っているんです。皆さんが払っている手当が高ければ勝てます。絶対に負けません。

ですから皆さんは時間管理だけではなくてはいけません。監督官が来た時に聞くのは、

「社長、おたくの残業手当って、どれなの」

「ウチ、この長距離手当と乗務手当と運手当なんです。これだけで15万円払ってるんですよ。高いですよ」と言っても、黙っています。

「ところで、時間管理どうなってるの」

「いやいや、時間管理してますよ。電卓で弾いて、労基法以上に払ってます」

と言いつつ、皆さん方の勝ちです。いちど電卓を弾いてみてください。労働基準法上はいくらになるのかな。ウチで残業代といっているのはいくらになるのかな。多分皆さんの方の手当が高いはず。それをいちゃでも立証しておいていただければ結構です。そして、普段は時間管理をしておくこと。時間管理をしておかなければ改善基準違反にもなってきますし、あとでお話しする民事訴訟での「ずさんな労務管理で殺さ

れた」というところにもつながってきます。

(3)労働条件通知書

ドライバーに対して、これが割増賃金だと認めさせておくことが必要です。雇入れの時には労働条件通知書を交付して本人に渡さなくてはいけないということになっていきます。これがなかなか、皆さん、できません。なぜかという労働条件通知書には有給休暇も書かないといけないからです。「6ヶ月働いたら10日あげます」と書かないといけないわけです。ですから、皆さん、通知書を渡したくないんです。人が足りない中で6ヶ月たって社員から「すみません。今日、有休ください」と言われたら、

「たまらないなあ」というのが現実でございます。

ただ、そのことを除いて給料に関しては通知書を渡しておいた方がいいです。有給休暇を書かなかった。片手落ちでも構いません。皆さんが残業代未払いの争いになった時に何を言われるか。

「歩合手当とか、長距離手当とか、運行手当が残業代だとは聞いていませんでした」

ところが、皆さんが労働条件通知書に

「運行手当は割増賃金として支給します。乗務手当は割増賃金として支

給します」

と書いてあって、本人のサインをとっておいたら負けないです。

いいですか。本人が知っていたか、知らなかったかという証拠をとっておかなければいけないのです。必ず、採用の時には、お給料はこうですよという説明と、本人が承諾しましたというサインだけとっておいて下さい。本人には、そのコピーを渡せばいいのです。賃金のところだけで構いません。これさえやっていれば絶対負けないですね。やってなかったら負けています。言った、言わないになったら会社は不利です。労働基準監督署は労働者の味方になることを是非覚えておいてください。

(4)配車係

割増賃金について、もう少しお話を進めます。去年、如実に出たのが配車係です。実は配車係は労働時間が非常に長いです。下手をすれば前点呼から後点呼まで、1日15時間位います。もちろん配車が終わって運んでいる間は、暇かもしれません。しかし明日の仕事をつけるために、また夕方から忙しくなって運行後点呼と、15時間を越えているわけです。配車係の時間外労働時間は1ヶ月何時間ですか。ドライバーは最高120時間ですけれども、配車係は45時間です。労働基準監督署はここに目をつけています。

「配車やってる現場の責任者はどうなってるの。1ヶ月45時間、年間360時間を越えてるじゃない」

大体、配車係は90時間やっています。この問題、皆さん、どうしますか。90時間やってたとしたら、まず、36(さぶろく)協定違反です。みずから36協定に違反しているとなると、これは労働基準法違反になりますから、刑事告発の対象になります。36協定上、配車係について何かやっておかないといけません。36協定の中に特別条項をつけておかなくはダメです。

「繁盛期については45時間を越えて残業させますよ。労使協定に基づいてやります」という特別条項を記載しておかないといけません。これさえつけておいてもえれば、大体年間600時間までは枠を広げることが出来ます。まず、これで法律的なことはカバーできます。

次に体調管理をしなくてははいけません。80時間/月、100時間/月、これは過労死の基準です。なぜこんなことを言うのかというと、去年3月、静岡の運送会社で配車係の人が亡くなりました。くも膜下出血で倒れました。彼は毎月の残業時間数が90時間を越えていました。配車係は体よく使われてしまうわけです。「悪い、今日乗ってくれる」と言われると、ベテランですから、

「まあ、いいか」と乗るわけです。帰ってきてからまた、配車係をやるわけです。

何が起きたかというところ、ある日突然、くも膜下出血で倒れて植物人間になってしまいました。これは問題になりますよね。申しわけないのですけれど、亡くなってくれれば過労死で扱えるのですけれども、植物人間になったら、労災の申請になるのです。これは難しいです。認定はすぐには下りないですから。労災の認定申請を下す時の労働基準監督署の判断は2つあります。

ひとつは「仕事でたんだですか」、もう一つは「仕事に起因してそうだったんですか」。



岡牛

m. mo

「仕事に起因して」が難しいです。配車係だからくも膜下出血になったのか。では他の配車係はどうなんだ等、認定が下りるのに3〜4ヶ月はかかります。くも膜下出血で植物人間になって入院している人は、毎日ICUに入っています。費用をどうしますか。労災が下りないから健康保険も効かないです。病院によって実費で払ってくれということになると、月々の医療費だけで百万円単位になります。奥さん、子供がいたら休業保障はどうしますか。まだ、

労災が下りてないから、傷病手当金も貰えないです。家族は干上がってしまいます。そうすると弁護士に駆け込みます。

「安全配慮義務違反。残業を45時間超えてやらされていた。だから、ウチの旦那は植物人間になったんだ」と言われたらどうしますか。これは訴訟問題です。多いです。ですから、労働基準監督署も

「ドライバーの管理はいいんだけれど、配車係についても、そこまでしないとだめですよ」

と厳しく言っているんです。これは皆さんのところも気をつけて下さい。

(5)健康診断

①始末書

そこで出てくるのは健康診断です。「皆さん、健康診断ちゃんとやっているの」

ドライバーは最低1年に1回、深夜乗務は、半年に1回、年に2回やらなくてはいいけないです。

健康診断はまずやらなければいけません。そして皆さん、やらない人がいたらどうしていますか。

「いや、俺、忙しいから今日、いいですよ」

という形で、3、4回あるチャンス逃げ切って、来年に持ち越しをする。よくいらっしやいますよね。問題はそういう人が亡くなるんです。

健康診断を3年間受けてない人が翌年亡くなった。仕事時間中にいきなり心臓麻痺で死亡した。どうしますか。仕事時間中でなければ労災は効きません。過労死の対象にならなかった。遺族は必ず出てきます。その時のトークはこうです。

「うちの旦那は健康診断を受けさせてもらえなかった。健康診断を毎年受けさせてもらえれば、本人の病気がわかって、心臓麻痺で死ぬことはなかった」

皆さんは逆ですよ。ね。

「再三言っていたのに、こいつ受けなかった」

でも、死人に口無しです。証拠がなかったら会社は負けます。

だから、健康診断を受けない人からは始末書を取って下さい。会社には労働安全衛生法で、健康診断の受診義務があります。健康診断を受けさせないといけないわけです。業務

命令でもやらなかった人は、始末書なり何なり取っておかないとだめです。

「私の責任で健康診断受けませんでした。ごめんなさい。健康には十分留意いたします。来年は必ず受けます」

と始末書を取っておけば、安全配慮義務違反にはなりません。「会社は十分安全配慮していますよ」ということです。なかったら負けています。気をつけて下さい。まず、ここ

②結果表

次に、皆さんは内容を見ないといけません。安全配慮の観点から言う「要治療」とか「要二次検診」、こういう言葉が入っている人がいたら「病院に行け」と指示をするのが安全配慮です。知っていながら何も指示をしていなかったら、安全配慮義務違反です。必ず「病院に行け」と言わなければいけません。そして記録をとらないといけません。一人一人に手紙を渡すのが一番いいですね。

「あなたは健康診断の結果、こういう異常があったので病院に行ってください」

これができなかったら、健康診断の結果表の一番下の備考欄でいいですから、

「〇月〇日、本人にアドバイスをしました」

と書いておいてほしいのです。

今、問題になっているのは、健康診断の結果表が会社に来ないで、本人に直接送られることです。個人情報です。持ってきたら始末書を取ってください。労働安全衛生法では健康診断は5年間、会社に保存ですから、会社になかったらいいけません。本人の健康を確保できません。この辺までぜひ、やっていただきたいですね。

なぜかという、実は健康診断に関して運輸局も徹底しはじめたからです。図3が、今回「お取り潰し」になる運送会社に出された命令です。違反内容です。

図3の中の2番目を見て下さい。「運転者の健康状態を把握していなかったこと」とあります。30人中5人が健康診断を受けていなかっただけで、悪質違反だから20日の処分が出ています。何が言いたいかという、運輸局も運行管理のみならず労務管理にまで関与するということなんです。

「労務管理をちゃんとしてなかったから、ドライバーが亡くなったり、事故を起こしたりするんですよ」

皆さんがいくら始末書を取っていても、健康診断を受けない件数が5件あったら、悪質違反を切られてしまうわけです。つまり、徹底して健康診断をやらなければいけな

図3 不利益処分の原因となる事実及び「貨物自動車運送事業者に対し行政処分等を行うべき違反行為及び日車数等」に基づく予定処分日車数

番号	不利益処分の原因となる事実 (適用条項)	基準日車数	適用
1	運転者に対し、事故発生時の措置等自動車の運転に関する法令の遵守について、適切な指導監督を怠っていたこと。 【実施状況 2/3 以上】 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 10 条第 1 項)	警告	一部不適切 (注 2)適用
2	運転者の健康状態を把握していなかったこと。 【把握不適切 16% 30 件中 5 件】 警告一②20 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 1 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 3 条第 5 項)	20 日車	把握不適切 20%未満
3	点呼の実施及び実施結果の記録が不適切であったこと。 【点呼実施率 100% 1118 件中 1118 件】 【運行管理者による点呼未実施率 27% 1118 件中 307 件】 警告一②20 日車 【記録なし率 1% 1118 件中 18 件】 警告一③20 日車 【記載事項等不備率 53% 1118 件中 595 件】 10 日車一③30 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 7 条)	20 日車 20 日車 30 日車	未実施率 20%未満 (運転管理者による点呼 1/3 未満) (注 4)適用 記録なし率 20%未満 記載事項等不備率 50%以上
4	乗務等の記録に休憩又は睡眠をした地点及び日時を記録していないものがあつたこと。 【記載事項等不備率 80% 30 件中 24 件】 10 日車一③30 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 8 条第 1 項)	30 日車	記載事項等不備率 50%以上

5	初任運転者に対し、国土交通大臣が告示で定める特別な指導を怠っていたこと。 【実施状況 1/2 以上】 警告一②20 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 10 条第 2 項)	20 日車	一部不適切
6	初任運転者に対し、国土交通大臣が認定する適性診断を受けさせていなかったこと。 【未受診率 100% 5 件中 5 件】 10 日車一③30 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 10 条第 2 項)	30 日車	未受診率 50%以上
7	定期点検整備を確実に実施していない事業用自動車があつたこと。 【未実施 1 回 12 両】 警告一③5 日車 【未実施 2 回 7 両】 3 日車一③9 日車 (貨物自動車運送事業法第 17 条第 3 項) (貨物自動車運送事業輸送安全規則第 13 条) (道路運送車両法第 48 条第 1 項)	123 日車	未実施 1 回 60 日車(5 日×12 両) 未実施 2 回 63 日車(9 日×7 両)

予定処分日車数	210 日車
---------	--------

※ 予定処分日車数は上記基準日車数の加算ではなく、下記算出根拠により算出。

備考
①「予定処分日車数」については、「貨物自動車運送事業者に対する行政処分等の基準について」(平成 16 年 7 月 20 日付付関東運輸局長公示、記 2 に定めるところにより算出したものである。
②③印については、「貨物自動車運送事業者に対し行政処分等を行うべき違反行為及び日車数等について」(平成 16 年 7 月 20 日付付関東運輸局長公示。以下「公示基準」という。)、記 5 に定めるところにより、輸送の安全確保に係る違反事項として加重したものである。

いのです。

③告知書

でも、私は、こういうアドバイスをしていきます。

「運転手の健康状態を把握していない」と書いてありますね。定期健康診断を受けない人がいたら、健康状態の告知書を書いてもらいたいです。皆さん、生命保険に入る時に告知書を書きますよね。「血圧高いですか。どこか悪いところありませんか」告知書にうそを書いたら、生命保険金を貰えません。会社の告知書にうそを書いたら、経歴詐称で懲戒解雇できます。ですから、「告知書、書いてよ。今の健康状態どうなの」

これで、一応健康状態の把握をしたことになります。何も知らないよりは、本人からの申告を取った方がいいです。告知書で健康診断に代えて、本人の健康状態を把握してほしいのです。

皆さんが健康状態の把握をするのはいつですか。乗務前点呼で疲労疾病、飲酒の状況と、毎日、ちゃんと状況把握しています。これは覚えておいて下さい。

「健康状態の把握、いつ、やってるんですか」

「定期健康診断、乗務前点呼で毎日やっています」

これが本当だと思います。

告知書から少しお話をすると、告知書のナンバーワンは何だと思えますか。癲癇です。ドライバーの癲癇持ち。運転中に癲癇おこされたら、事故を起こします。でも、癲癇は健康診断では出てこないです。癲癇の検査がないのですから。本人が申告しなくてはいけないのです。もし癲癇持ちの人が申告しないでドライバーをやっていたとしたら、重大な経歴詐称になります。懲戒解雇の対象になります。労働基準監督署に持っていったら、解雇予告の除外認定もとりません。だって皆さんのところで、癲癇持ちのドライバーが癲癇起こしたら最後ですもの。一番重大な告知事項です。

④雇入れ時の健康診断

健康診断で最もまずいのは普通の定期健康診断ではありません。雇い入れ時です。皆さんの会社を見ていると、雇い入れ時の健康診断がなかなかできていません。なぜかという、「人手が足りないから明日からでも乗ってよ」というのが本音の話です。

「悪いけど健康診断行ってね」
本人が「嫌だ」と言うのに、
「絶対行け」と言ったら、明日から来てくれません。

「まあ、しょうがないや。定期健康診断の時にやってもらえばいいや」と思って、皆さん、雇い入れるんで

すね。これは新しく入るドライバーの思う壺です。ドライバーは自分に不利な病気は絶対に言いません。例えば、末期の肝臓がんの人を入れてしまったら困ります。わかったら絶対に入れませんよね。ドライバーが一番多いのは糖尿病です。糖尿病をごまかして入る。

これも事件になっています。5年ほど前、東京の運送会社で38才の独身ドライバーが会社の寮に入って、働き始めました。この会社は飛脚マークの会社の孫請け会社です。7、8、9月とがんばりました。あその仕事は大変です。ターミナルで手積み、手卸し、大型トラックをやりました。1日16時間働きました。10月に独り立ちして、がんばっていたら、10月31日に当日欠勤。

「まあ、寮にいると思うんで、いいでしょう」
電話をかけても出ない。
「いいや」
翌日も来ませんでした。

「おかしい。電話も出ない」

寮に行きました。寮の鍵を開けて入りました。
「何があったのかな」
本人は死んではいませんでした。ベッドの上で顔をかいて寝ているのですけれども、起きないのです。意識が回復しないんです。枕元にインシュリンと注射器がありました。重度の糖尿病です。インシュリンを打

ち忘れたらしくて、頭に血がうまうまなくなつて半植物人間。そのまま病院に運び込まれました。ご家族が遠くにいたんですけれども、仲が悪くて、なかなか来てくれません。やつのことでも、お兄さんに来てもらったら、開口一番、

「ウチの弟は学生時代から糖尿病だったんですが、本人は言わなかったんですか」

面接をした運行管理者、
「いや、本人は健康だと言っていましたよ」

「言っただけ。履歴書は」

健康状態を書く欄はなかったのです。言った、言わなかった話です。お兄さんが次に言ったのは、

「じゃあ、雇入れ時の健康診断してくれたんですか。義務付けられていますよね。やれば、糖尿病なんて、おしっこで一発で分りますよね」
やっていないんです。安全配慮義務違反です。植物人間、38才はきついです。2億円の訴訟になりました。しかし、うそのような本当の話ですが、この人は意識回復しました。だから、会社は潰れなかったわけですから、会社が始めたのが告知書です。

「健康診断が間に合わなかったら、雇入れ時に告知書を書いてもらおうよ」
そうしたら本人がうそを書いたと

言えます。最低限の安全配慮をしたことになります。

健康診断は非常に大事です。何かあったら、すべてが会社の責任にされてしまうということを、この部分から読み取ってもらえればと思います。本当に厳しいです。健康診断でここまでいってしまうのかなという事例がたくさんありますので、覚えておいていただければと思います。

2 運輸局の監査

もう一度図3を見てください。処分内容の中で非常に特徴的だったものをお話します。

(1) 点呼記録簿

「3 点呼の実施及び実施結果の記録が不適切であったこと」

この会社はすごいんです。コンビニの配送をやっていますので、点呼実施率100%です。1118件中1118件。すばらしいです。完璧な点呼記録をもっているのに、なぜだか70日の処分になっております。

まず、ひとつめ。運行管理者による点呼未実施率27%。

「選任運行管理者は総点呼数の3分の1をやらなくてはいけない」

という規定があります。残りの3分の2は誰がやるのか。補助者です。昔の代務者。4月1日から、補助者は運行管理者講習受講済か運行管理

者の資格を持っている人に限られまので、内部選任する時は4月1日以降は要注意です。

問題は「総点呼数の3分の1」です。なぜ3分の1だと思いますか。運行管理者も労働者です。1日の労働時間は8時間です。1日は24時間。8時間はその3分の1。基本的に運送会社の営業所は24時間点呼だから、8時間出たとしたら、1日の3分の1に当るから、総点呼数の3分の1という括りを作ったといわれています。

当初、混乱したのは総点呼数の基準です。1日なの、1週なの、1ヶ月なの。今、1ヶ月で落ち着きました。当初、1日の3分の1というのが出たんです。これ、実は実現不可能です。なぜなら運行管理者も社員ですから、週に1日は休みます。休んだ日は3分の1出来ないです。だから、この理論は消えてしまいました。

3分の1やっているのかな。3分の1できないとしたら、運行管理者を増やさないとはいけません。選任を増やす。資格を持つる人は補助者でなくても選任していいのです。29両までは1人ですけれども、10人いても構わないです。全員選んで交代でやっていただく。これもひとつの方法だと思います。

ただし、これには問題があります。皆さんのところで悪質違反を伴う重

図4 点呼記録簿

平成 年 月 日 曜日 天候		点呼記録簿		運行管理者		印		運行管理者		印	
車両番号	運転者名	業務前点呼 点呼方法 対面 対面 対面	業務後点呼 点呼方法 対面 対面 対面	点呼時間 対面 対面 対面	点呼時間 対面 対面 対面	指示事項	その他 必要事項	車両番号	運転者名	業務前点呼 点呼方法 対面 対面 対面	業務後点呼 点呼方法 対面 対面 対面
〇〇〇	東京太郎	〇	〇	〇	〇					〇	〇

電話点呼は、通常自社の車の場合のみ。

疲労、疾病、飲酒、睡眠不足などについては必ず報告させ、異常のある場合は乗車させない。

車両の状態、道路障害、迂回経路、道標の有無などを報告させる。

前日運転者から交替運転者への通告内容、引継ぎ事項などの内容を報告させる。

運行経路、休憩地点、時刻なども指示、注意をする。

図5 輸送安全規則改正の新旧対照表

旧規則	新規則
<p>(1) 乗務前点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②運転者名</p> <p>③運転者の乗務に係る事業用自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等</p> <p>④点呼日時</p> <p>⑤点呼方法（対面でない場合は具体的方法）</p> <p>⑥運転者の疾病、疲労、飲酒等の状況</p> <p>⑦日常点検の状況</p> <p>⑧指示事項</p> <p>⑨その他必要な事項</p> <p>(2) 乗務途中点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②運転者名</p> <p>③運転者の乗務に係る事業用自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等</p> <p>④点呼日時</p> <p>⑤点呼方法</p> <p>⑥運転者の疾病、疲労、飲酒等の状況</p> <p>⑦指示事項</p> <p>⑧その他必要な事項</p> <p>(3) 乗務後点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②運転者名</p> <p>③運転者の乗務に係る事業用自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等</p> <p>④点呼日時</p> <p>⑤点呼方法（対面でない場合は具体的方法）</p> <p>⑥自動車、道路及び運行の状況</p> <p>⑦交替運転者に対する通告</p> <p>⑧その他必要な事項</p> <p>第8条 乗務等の記録</p> <p>1. 乗務等の記録は乗務員の乗務の実態を把握することを目的とするものであるから、事業者に対し、次の要領で記録し、過労の防止及び過積載による運送の防止等業務の適正化の資料として十分活用するよう指導すること。</p> <p>(1) 10分未満の休憩については、その記録を省略しても差しつかえない。</p> <p>(2) 規則第3条第7項に規定する乗務の基準に定められたとおり運行した場合には、乗務基準どおり運行した旨を記録し処理することとして差しつかえない。</p> <p>(3) 車両総重量が8トン以上又は最大積載量が5トン以上の普通自動車である事業用</p>	<p>(1) 乗務前点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②点呼日時</p> <p>③点呼方法（対面でない場合は具体的方法）</p> <p>④運転者名</p> <p>⑤運転者の疾病、疲労、飲酒等の状況</p> <p>⑥乗務する自動車の登録番号または識別できる記号</p> <p>⑦日常点検の状況</p> <p>⑧指示事項</p> <p>⑨その他必要な事項</p> <p>(2) 乗務途中点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②点呼日時</p> <p>③運転者の疾病、疲労、飲酒等の状況</p> <p>④指示事項</p> <p>⑤その他必要な事項</p> <p>(3) 乗務後点呼</p> <p>①点呼執行者名</p> <p>②点呼日時</p> <p>③点呼方法（対面でない場合は具体的方法）</p> <p>④自動車、道路及び運行の状況</p> <p>⑤交替運転者に対する通告</p> <p>⑥その他必要な事項</p> <p>第8条 乗務等の記録</p> <p>1. 乗務等の記録は乗務員の乗務の実態を把握することを目的とするものであるから、事業者に対し、次の要領で記録し、過労の防止及び過積載による運送の防止等業務の適正化の資料として十分活用するよう指導すること。</p> <p>(1) 10分未満の休憩については、その記録を省略しても差しつかえない。</p> <p>(2) 規則第3条第7項に規定する乗務の基準に定められたとおり運行した場合には、乗務基準どおり運行した旨を記録し処理することとして差しつかえない。</p> <p>(3) 車両総重量が8トン以上又は最大積載量が5トン以上の普通自動車である事業用</p>

重大事故などを起こしたとしたら、運行管理者は皆、資格返納になりますから、運行管理者がいなくなるという可能性もありますので、このへんのリスクを考えてやらなくてはならないことを覚えておいて下さい。「記載事項等不備率53%、1118件中595件」

これは最初、意味が分かりませんでした。コンビニの配送をやっている完璧な点呼記録を持っていて、なぜ記載事項不備なの。運輸支局にお尋

ねしました。びっくりしました。図4を見てください。最新のバージョンです。最新のパージョンです。

今回指摘を受けたのは「指示事項」が書いていなかったことです。皆さんの会社の点呼記録、指示事項のところは、一人一人ではなくて大きな「スピード注意」と書いてあります。運輸局の考え方は、

「毎日、対面点呼やっていると。これしか聞いてないの。一人一人何か言ってるんですよ。何も言ってないんですか。じゃあ点呼やっていると。」

ということになります。言った指示内容を一人一人書いていなかったのでは595件です。信じられないような厳しさです。関東はそこまでみず。すごく厳しいです。

「対面点呼の事実がとれないじゃないか。指示事項がないなんて考えら

れない」というご指導でございました。ちなみに、この点呼記録簿、どこが変わっていると思いますか。乗務後点呼の欄をご覧になってください。車両番号と運転者名を書くようになっていました。今まで、皆さんのところ、乗務前点呼だけだったと思います。乗務後点呼のところにも書きなさいと、一昨年の法改正で変わりました。

図5が一昨年の4月1日に出された輸送安全規則改正の新旧対照表です。右側が改正前、左側が改正後。

左側の乗務途中点呼、乗務後点呼を見てください。運転者名、車両番号が入っています。何が言いたいかというと、規則の改正で途中点呼も運行後点呼も、運転者名、車両番号を書けということ、記載をしなければ記載事項不備になります。指示事項に関しても同じです。

監査はここまで見えます。なぜ、ここまで見るかというと、しっかりと運行管理をしていないか

ら事故が起きるんだ」と運輸局が考えているからです。

図4の点呼記録簿は東京トラック協会の適正化事業課で作っています。去年の夏から、これを配り始めて

「4月1日以降は点呼記録簿は新しいものにされておいた方がいいですよ」

と再三言っていますので、ご注意ください。ただそれだけだと思います。

(2) 休憩時間

もういちど図3を見てください。

「4 乗務等の記録に休憩又は睡眠をした地点及び日時を記録していないものがあつたこと」

ドライバーの日報に、休憩が書いていなかったのです。2トン、4トントラックの手書き日報でチェックしていくと、大体出発時間と荷積み、荷卸しの時間は全部書いてあるんですが、どこで何分休んだとかは、ほとんど書いてくれないんです。これは絶対的記載事項です。なぜかというと、労働基準監督署も言います。「このドライバー、毎日休んでいないですか。日報に書いてないということは、労働上、問題があるんじゃないですか」

運輸局も全く同じです。

「毎日、運行管理者、日報見てて、休憩書いてないって、この人、休ませてないじゃない。どういう指導してるんですか。だから事故が起こる

んですよ。過労運転につながってますよね」

という見解でございます。必ずドライバーに書くように言ってください。「休、12時〜1時30分、福岡」と、

これだけでいいです。マニアックなことをいうと、10分未満の休憩は書かなくていいと、輸送安全規則には通達で書かれておりますが、私は書いてもらっています。

「5分でも休んだら書いて下さい」休んでるか、休んでいないか、把握しないといけないのです。運輸局はしっかり見てきますよ。

「だから事故がおきるんですよ。ドライバーの休みも見てないんですか」ということになります。しっかり書くように指導して下さい。

ところがドライバーは書きたくないんです。ドライバーからすると、休憩・休息が長いと、自分の給料が下げられると思うのです。実際は、皆さん、時間で払っているわけではないから給料は下がりません。ところがドライバーは書きたがりません。例えば、待機が長かったりすると、「他の仕事に就けられる。またまた忙しくなっちゃうからイヤだよ」というのが本音です。

ですから、2トン、4トントラックでデジタル・タコグラフになった場合に、荷積み、荷卸し、待機のポタンは大好きです。ドライバー、皆、押ししてくれます。押ししてくれないの

は休憩、休息。だから、荷積み、荷卸しが5時間なんてよくあります。担当者に聞くと、

「荷積みなんて大体30分で終わりますよ。あと4時間半、休んでいるんですよ」

「なんでドライバー、休憩ボタン、押さないの」

「だって、ドライバー、押しながらないじゃないですか」

という話になるわけです。これも問題があります。運輸局から見ても

「このドライバー、休憩ないんじゃない」と言われます。

労働基準監督署も同じように言います。労働基準監督署で何が問題になるかというところ、例えば時間管理がされている会社で、荷積みが5時間となっていたと。ところが、先程言った残業時間の集計の時に、「イヤイヤ、これは30分が荷積みで、4時間半は休憩としてとりました」これは労働基準監督署は認めません。荷積みは労働時間です。それを勝手に30分と4時間半に、本人の承諾なしに分けたら労働基準法違反です。ですから労働基準監督署は、もっと厳しいことを言います。

「4時間半が休憩とわかっていないんだったら、ドライバーが帰ってきたときにデジダコのデータ、プリントアウトするんですよ。プリントアウト

した時に本人に、4時間半休憩とサインさせなさいよ」

そうしないと4時間半は労働時間としてとりますというのが、去年の傾向でした。

では皆さんは何をしなければいけないか。ドライバーに毎日書けというのは無理です。ですから、1ヶ月の集計表を作ってください。労働時間〇〇時間、残業時間〇〇時間、休憩時間〇〇時間。例えば、1ヶ月の休憩時間が80時間ありました。この1ヶ月の集計表に本人のサインをもらうだけでOKです。要は本人に確認を取って休憩時間を増やしましたよと言えれば、監督署は認めてくれます。ここまでやっておかないと、

残業代の争いの時に負けます。休憩という部分では、労働基準監督署の方が神経質になっています。

そして、アナログタコグラフの場合には時間はわかっていますから、アイドリングのところをちゃんと休憩と場所を入れてもらう。ここまでは、しっかりやっておかないと、休憩を把握したことにはなりません。大半の運送会社がこの部分について注意を受けています。日報、点呼という部分に非常に重きを置いておりまして、忘れずにやっていただけではないと思います。

(3) 3ヶ月点検

「7 定期点検整備を確実に実施し

ていない事業用自動車があったこと」
3ヶ月点検を1回でもやらなかったら、悪質違反の場合には1台当たり5日で全車両を処分されます。適用のところを見てください。5日×12両で60日車。2回やらないのは悪質違反で9日×7両で63日車。いいですか。3ヶ月点検をやっていないだけで123日の処分が出されているんです。ということは、3ヶ月点検はしっかりやらないといけないということなんです。

関東で出てくるのは、

「3ヶ月点検、業者に出すとお金かかるんだよね。1台、1万5千円から2万円かかるんだけど、どうしてくれるんですか」

整備管理者が3ヶ月点検やっていよとなってます。

「営業所での3ヶ月点検。分解整備の伴う点検は認証工場で実施することになっている。ただし、国土交通省自動車交通局技術安全部整備課長通達（国自整第214号平成15年3月17日）により、ライニングの残量を点検できる点検孔を有する構造又はドラムカバーが取り外せる構造の車両にあってはこれにより点検をして差し支えないとされ、この場合は分解整備には当たらないので、営業所で整備管理者による点検ができる。」
大半の車が3ヶ月点検を、これで確認できます。12ヶ月点検での車検整備の時にライニング残量をとって

図6 判例「長距離トラック運転手の事故死」

118 ●長距離トラック運転手の事故死

長距離トラック運転手が事故により死亡したのは、使用者の安全配慮義務違反の過失によって事故の発生を招いた結果であるから、使用者は債務不履行による損害賠償責任を負うとされた例。（控訴認容、請求認容）

御船運輸申恩金請求（控）事件 平成15年11月27日判決 大阪高裁平成14年（ネ）2361号（1審＝大阪地裁平成12年（ワ）2788号 平成14年7月12日判決）
（3）及び（134）と同一事件

事 件 (ア) 通常の勤務体系の過重性
亡Aの1日の拘束時間は、通常の勤務体系において、12時間30分から13時間45分であった。

被控訴人Y社の就業規則では、勤務時間を1日9時間とし、これを労働時間8時間と休憩1時間とに分けており（同基準は労働基準法32条2項、34条に合致する）、通常の勤務体系でも3時間30分から4時間45分が時間外労働であった。

亡Aは、概ね、週に1回程度の休日を与えられており、休日の点については、通常の勤務体系が労働基準法等に違反する過酷なものとは認められないが、平成8年3月度は22日、同年4月度は27日分勤務したことになり、通常の勤務体系で計算すると、時間外労働時間が、同年3月度は77時間から104.5時間、同年4月度が94.5時間から128.25時間となり、36協定の時間外労働時間の制限（1ヵ月78時間）にほぼ恒常的に違反している。また、拘束時間は、通常の勤務体系で計算すると、計算上平成8年2月度は325時間から357.5時間、同年3月度は275時間から302.5時間、同年4月度は337.5時間から371.25時間となり、労働省改善基準の4週間当たり273時間を上回ることが多かった。

(イ) 実際の勤務体系の過重性

実際は、亡Aの勤務は、通常の勤務体系以外に、他の運送が付加されることも多く、複数の着地がある場合もあり、さらに長距離運送で外泊勤務の場合も少なくなく、通常の勤務体系以上に労働時間、拘束時間が長かった。したがって、36協定違反、労働省改善基準違反は、上記(ア)の計算以上のものであった。

亡Aは、平成8年4月度は、労働基準法、就業規則に定める1週間に1日又は4週間に4日の休日付与原則に違反し、2回しか休日を与えられていない。

(ウ) 直前の勤務の過重性

本件事故直前の2日間の自宅での休息時間は、4時間余りから7時間前後ということになり、労働

省改善基準の、勤務終了後継続8時間以上の休息付与規定に反していた。

(エ) 亡Aの健康状態

亡Aが、健康状態に問題を抱えていたことを認めるに足りる確実な証拠はないが、勤務について、36協定や労働省改善基準に違反の事実が恒常化していたことや、1ヵ月あたりの運転距離、本件事故直前の勤務の状態のほか、本件事故の原因が亡Aの疲労による居眠り運転であるところ、Y社での勤務状況のほかに、亡Aの疲労による居眠り運転の原因を見いだすことはできないことから、亡Aは激務により相当疲労してした。

(オ) 以上によると、Y社における亡Aの現実の勤務状態は、いずれの面から見てもかなり過重なものであった。

判 断 「被控訴人は、貨物自動車運転手を従業員として労働契約を締結し、貨物自動車運送事業等を営む者であり、運転手の業務が自動車の運転という高度な注意義務の要求される業務を中心的な業務内容とするものであるから、雇用する運転手がかかる注意義務に応じた集中力を維持した上で業務に従事できるよう就業環境を整えるべき労働契約上の注意義務（安全配慮義務）を負っているというべきである（貨物運送事業法17条1項参照）。そして、前記2のとおり、Aは被控訴人の従業員であったのであるから、被控訴人は、Aに対し、労働基準法、就業規則、本件36協定、労働省改善基準等に従って、労働時間、拘束時間を管理し、休息、休日が十分にとれるよう措置し、Aに過労運転をさせないよう配慮する労働契約上の義務があったにもかかわらず、前記イで検討したとおり、Aの勤務状態をかなり過重のまま放置したと認めざるを得ないから、被控訴人には、Aに対し安全配慮義務違反の過失があるというべきである。そして、同過失によって、本件事故の発生を招き、Aの死亡を招いたのであるから、被控訴人は、Aへの債務不履行による損害賠償責任を負う。

おいてただけければ、大体、3ヶ月でどれ位減るかというのには整備管理者は分っています。ですから見ただけで分ります。これはまずいなと思えば、ディーラーに出せばいいだけの話です。その手前までは整備管理者ができます。分解整備記録簿、いわゆる1年の定期点検記録簿もできるようになっています。ですから、必ず整備管理者がやって下さい。やっていければ処分されません。「面倒く

3 民事訴訟

さいからいいや」となると、全車両に対して処分されます。以前は見せしめに1台、2台でしたが、今はやっていない車両、全部処分されますので、この部分は是非ご指導されてください。

図6を見て下さい。これは判例でございます。皆さんがずさんな労働管理をして自分の会社のドライバーが亡くなると、皆さんの会社が訴えられます。訴訟額は運送会社の場合、1億5千万円と相場が決まっております。仕事時間中に亡くなったドライバーの遺族が必ず損害賠償請求を起こします。起こす確立は50%にまであがっております。その時に出てくるのは、この判例です。この判例が引き金になって、遺族にはきびしい弁護士がきますから、損害賠償

図8 告発状

第1 告発状の基本書式（モデル① 時間外労働（36協定のない場合））

告 発 状

平成〇〇年〇〇月〇〇日

司法警察員〇〇労働基準監督署長 殿

右告発人 A (印)

告発人
住所
職業
氏名 A
平成〇〇年〇〇月〇〇日生

被告発人
住所
職業
氏名 B
平成〇〇年〇〇月〇〇日生

被告発人
本店所在地
営業の目的
商号 C株式会社
代表取締役 B

告発の趣旨

被告発人らの左記所為は、労働基準法一一九条一号、同法三二条二項及び同法一二一条一項に該当すると思料するので、被告発人らの嚴重な処罰を求めため告発する。

告発の事実

被告発人C株式会社は、〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地において〇〇業を営む事業主、被告発人Bは、同会社の代表取締役として同会社の業務を統括し労働者に関する事項について同会社のために行為する者であるが、被告発人Bは、同会社の業務に關し、法定の除外事由がないのに、平成〇〇年〇〇月〇〇日から同年〇〇月〇〇日までの間、別紙一覧表記載のとおり、右事業場において、労働者Dほか〇〇名の者に対し、一人一日の法定労働時間八時間を超えて、最高〇時間〇分、最低〇時間〇分ずつ〇〇回にわたり合計〇〇時間〇〇分の時間外労働をさせたものである。

告発の事情

(事案により、①告発人及び被告発人の身上、経歴関係、地位、相互関係など、②事件に至るまでの経過、③事件の様相、④犯情に関する事項などを必要な限度で記載する。)

立証方法

(略)

添付書類

(通常、立証方法として記載した書類の写しを添付する。)

図7 通知書

通知書

前略

氏を代理して下記のとおり通知いたします。

記

1 上記 氏の子 氏が平成 年 月 日貴社の業務を遂行中の交通事故により死亡したのは、 氏の不注意によるのではなく、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準に反する過酷な勤務によるものであり、貴社の安全配慮義務違反に起因するものと考えられます。

2 したがって貴社から 氏に対し平成 年 月 日付で金 円を請求されていますが、それは理由がないので支払いを拒絶します。

3 また追って貴社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をさせていただきます予定です。

幕々

平成 年 月 日

被通知人 〇〇株式会社 代表者代表取締役 殿

通知人 〇〇〇〇 氏代理人弁護士

差出人 〇〇〇〇 代理人 弁護士

受取人 〇〇〇〇 株式会社 代表者代表取締役 御中

この郵便物は平成 年 月 日 第 号書留内容証明郵便物として差し出したことを証明します。

郵便局長 号

受付通番: 〇〇〇〇

(印)

請求が必ず来ます。こう書いてあります。

「長距離トラック運転手が事故により死亡したのは、使用者の安全配慮義務違反の過失によって事故の発生を招いた結果であるから、使用者は債務不履行による損害賠償責任を負う」とされた例」

この長距離ドライバーの通常勤務体系は決して厳しくありません。事故をおこすような勤務体系ではないんです。ところが、裁判官は疎明資料からしか判定をしません。日報や賃金台帳しか資料がないんです。そこから判定していますので、日報についてきちんと管理をしていなければ、すべて皆さんの労務管理ということになってきます。

そこを如実にあらわしたのが最初のところですよ。

(1) 皆さんの労務管理

「(ア) 通常の勤務体系の過重性

亡Aの1日の拘束時間は、通常の勤務体系において、12時間30分から13時間45分であった。被控訴人Y社の就業規則では、勤務時間を1日9時間とし、これを労働時間8時間と休憩1時間とに分けており、通常の勤務体系でも3時間30分から4時間45分が時間外労働であった。」

計算根拠は12時間半からマイナス9時間すると3時間半。13時間45分からマイナス9時間すると4時間45

分。簡単に数字が出てきます。まず、これが間違いです。

皆さんの会社、3時間半がすべて時間外労働ですか。4時間45分、すべて時間外労働ですか。休憩、休息が入っているかもしれませんよね。この会社、何にも管理していないんです。だから裁判官がすべて計算してしまっただけです。まず、ここに間違いがあります。皆さんの会社が毎日勤務実績をとってれば、こんなことにはなりません。とっていなかったから、最終的に裁判所が「皆さんの労務管理で苦しい仕事をしていた」という判定をしたわけです。

(2) 健康状態の未把握

「(エ) 亡Aの健康状態」を見ると、この人、健康診断を受けていません。何が考えられるかというと、多分、彼は糖尿病でした。糖尿病で血糖値が上がったり下がったりした時に、昏睡状態に陥って居眠り運転をしたという推測がされます。健康診断をやっていたら、こんなことは起きません。ですから、そういう意味では会社は健康状態の把握もやっていなかった。

最終的に裁判官は会社の安全配慮義務違反を認めて1億5千万円に対して5千万円支払うということで結審しております。

皆さんの会社でも同様のことがおきれば、1億5千万円の半分はきま

図9 押収品目録交付書

様式第35号 (刑訴第222条 第120条 規則第96条)

押収品目録交付書
平成 年 月 日

殿
川崎北労働基準監督署
司法警察官
労働基準監督官

被疑者不詳に対する労働基準法違反被疑事件につき、平成 年 月 日川崎北労働基準監督署において、本職は、下記目録の物件を押収したので、この目録を交付します。

押収品目録	
番号	品目
1	勤務交番表(予定表 平成 年 月、平成 年 月分)
2	勤務交番表(確定表 平成 年 月、平成 年 月分)
3	運行状況管理表(平成 年 月から平成 年 月分)
4	ほか3名に係る運行実績日報(年 月分)
5	ほか18名に係る運行実績日報(年分)

す。図7をご覧下さい。これは遺族の弁護士からくる通知書です。お父さんからきたものです。

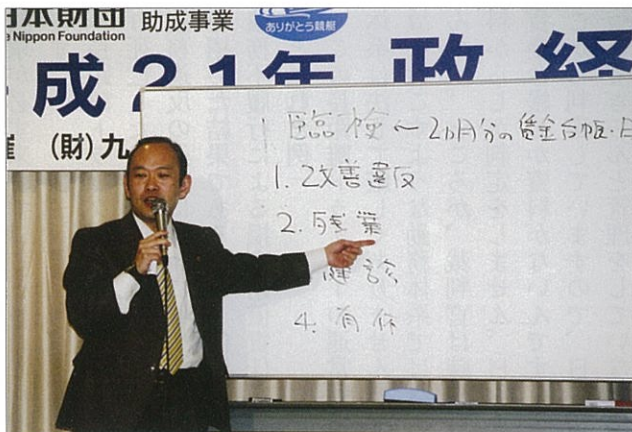
「1 上記〇〇氏の子〇〇氏が平成〇〇年〇〇月〇〇日貴社の業務を遂行中の交通事故により死亡したのは、〇〇氏の不注意によるのではなく、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準に反する過酷な勤務によるものであり、貴社の安全配慮義務違反に起因するものと考えられます。」

「3 また追って貴社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をさせていただきます。」

遺族は今「会社に申し訳ない」ではなく、「会社が殺した」とき

それだけではすみません。図8を見て下さい。遺族側弁護士は、まず労働基準法違反で労働基準監督署に告発をかけます。まず告発です。なぜだと思いませんか。皆さんの会社を労働基準法違反で告発して罰金刑をとりたいからです。罰金刑をとってから民事訴訟に持ち込まれたら、皆さんの会社は100%負けです。だって、裁判官の心象が悪いのです。法違反で罰金刑を受けている会社に情状酌量の余地はないという考え方があります。

そうなると、どうなるか。皆さんの所に、監督官は警察官としてお見えになります。押収品目録交付書(図9)を持ってきます。家宅捜索



です。

「被疑者不詳に対する労働基準法違反被疑事件につき、平成〇〇年〇〇月〇〇日〇〇労働基準監督署において、本職は、下記目録の物件を押収したので、この目録を交付します。」

まず、ここから入ります。そして皆さんは送検されて処分を受けて、民事でも負けてしまうと。これが最悪のケースです。引き金が何かわかりませんが、皆さんの労務管理をしていると、そこでやられてしまうわけです。

改善基準違反、図7に出てきています。ただ、改善基準違反は本音の話、守れません。守ったら、絶対に事故が起きない基準ですから守れま

せん。ただし、守れないにしても皆さんがちゃんと乗務実績を作って、時間管理をしていたとしたらどうですか。皆さんの会社はドライバーを殺すような運行は絶対にしていないんです。データをみればわかります。例えば、17時間、18時間かかった。次の日にまた18時間やらせているか。やらせませんよね。次の日は少なからず地場に変えたり、用意だけという形で、改善基準には違反しているものの、本人の疲労度を考えた勤務割をやっています。ただ、資料がなかったら認めてもらえませんので、労務管理が大事になります。

まずは、そういうところもしっかり管理していただいて、併せて、今日、お話しした労働基準監督署、運輸局の対応をしていただければと思います。

今日お話しした内容を、是非、自分の会社に持ち帰って実践してください。今日を機に、一層いい労務管理をしていただければと思います。

今日は最後までご清聴いただきまして、本当にありがとうございます。

