

ドライバーの長時間労働に事故はつきもの

動議が不純、解雇は不当、勝利的解決

トラック運転手としてN社で15年間働くKさん。突然解雇され相談に訪れる。解雇理由は、「服務規律を乱して・・・」であった。

N社で働くドライバーは20数名。月の拘束時間は400時間を越えるか近い労働時間であった。Kさんは、車中泊で連続38時間勤務、20時4分に終了しても、翌日は明け方3時28分に出勤させられていた。大変な長時間労働を強いられていた。

内容からブラック企業であると判断し、労働組合を紹介。会社は団体交渉でKさんの解雇理由について、5項目を主張してきた。しかし、弁護士を立て、具体的解雇理由を17項目に増やし、10年前までの理由を列記してきた。

解雇理由に対する解明交渉を行い、その解雇事由も、運転中の破損事故、製品落下など些細なもので、悪環境で働くドライバーには不可避的であり、ある意味事故は憑き物と思われている。

そして明らかとなった事実は理不尽なN社の労働実態を労基署に出向くなど、行政機関への指導を求める活動を社長が嫌悪しKさんを狙った解雇であった。

数回に亘る団体交渉或いは書面で労働組合は具体的に反論してきたが、社長に解雇を撤回する意思がないことから、「解雇撤回」闘争の決意を固め提訴した。

裁判闘争は、あくまで解雇撤回、職場復帰を求めて闘った。同僚の陳述に加え、Kさんが、出退勤時間、運行先を手帳に10数年分記載しており大きな力となった。終盤では裁判官もKさんの手帳を見て会社主張を正すなど法的心証は優位に進んだ。

最終的に就労権の問題もあり、闘争継続中に定年となったため、定年までの賃金補償を上回る額と職場環境改善を加えた内容で和解解決した。社長は悔しそうであった。

働き方改革8法案に過労死ラインの残業規制が入っているが、ドライバーはこの適用からも外されている。