

## 『労務賃金査定基準労使協定書

### ～個トラ契約締結へのプロローグ!?～』

株式会社ロジタント 代表取締役 吉田祐起

2003(平成15)年2月

「個人トラック制度(最低保有台数規制の撤廃)」の認可が5年先でなく、2,3年で認可されるだろうという学識経験者の公けの場での発言がある時代です。

そんな折、業界ではトラック協会から業者末端に至り、その個人トラック制度に準じた「個人償却制」という名なの賃金システムに関心が高まっています。そんな時代の到来を予見してきている私は、去る月刊誌「物流 LOGISTICS」2001年3月号に表題のテーマのエッセイを發表しました。同著の末尾に開示したのが下記の『**労務賃金査定基準労使協定書(例文)**』です。

各方面から同協定書(例文)の提供を依頼されることが多いことから、本ウェブサイトに一部若干の修正を加えたもので開示することにしました。なお、本協定書(例文)の利用は自由ですが、利用される場合は、作成者へ事後でもご一報くだされば幸いです。

なお、本協定書内容は通常のものとは異なり、「背景・意義・理念」にまで言及していますが、これは内容そのものの特殊性にかんがみ、かつ企業労使双方が本協定書の趣旨を十分に理解、認識することが肝要と考え、あえて詳細に記述したものです。

企業労使双方が朗読して確認した上で調印することの意義を強調します。

## **労務賃金査定基準労使協定書(例文)**

運送株式会社(以下、甲と称す)と、甲が雇用する社員ドライバー・(以下、乙と称す)とは、甲が乙に対して支払うべき賃金の「査定基準」に関する協定書(以下、本協定書と称す)を下記のとおり締結する。

記

### **本協定書締結に至る「背景」**

#### **第1条**

甲と乙は企業労使の立場にあつて、長期化する近年の厳しい経済環境、とりわけ史上空前の高失業率慢性化と物価下落というデフレ経済のもと、トラック運送業界は「運賃価格破壊」という名の物流ビッグバン時代に突入していることを先ずもって認識する。

甲乙双方は今こそ運命共同体意識をもって「生き残り戦略」を構築するべく、従来型のドライバー賃金の在り方を抜本的に見直し、「生産性に見合う賃金制度」への労使コンセンサスづくりと、それに応じた賃金査定基準の労使協定締結が双方にとって不可欠であることを認識する。

よつて甲乙双方は、本協定書を締結するに際して、それに至る「背景」として次項の事実や矛盾点などを充分認識する。

なお、本協定書の精神は、将来必ずや認可されると考えられる「個人トラック制度」の導入に向けての内容であることから、その時期が到来した際には、本協定書を発展的に解消して、新たに「元請け・下請け運送契約書」(第3条・第13条)として協定を締結することを双方が確認する。

1. わが国トラック運送業界における賃金制度は大半が「歩合給」「個人償却制」「自主管理制」はた又、完全に違法の「名義貸し」など、実績・成果主義が主流を占めているこ

とを確認する。

こうした労使慣行が定着している背景には、ドライバーが一旦出庫したら、管理者の目が届かないという宿命的な運転業務内容であることから、ドライバー自身の自主管理に委ねざるを得ないという実態があることを認識する。これは永年にわたる企業労使間の慣行でありコンセンサスとして定着し、今日に至るものと認識する。

2. わが国におけるトラック運送事業許可(かつては「免許」)はごく近年までは人口規模により、「5両、7両、10両以上」という名の「最低保有車両台数規制」があった。後記(3)する欧米物流先進諸国で主流となっている「個人トラック制度」の導入への世論が高まる中で、全日本トラック協会、運輸省(現・国土交通省)並びに経済審議会や規制緩和小委員会等々の間で大激論の末、平成13年3月末をもって「全国一律5両以上」という、一応の規制緩和政策が実施され今日に及ぶものである。

しかし、その「全国一律5両以上規制」そのものの根拠は実に曖昧で、無きに等しいものがあることを双方が次項のことをもって認識する。

(1)運輸省(当時)の反対論理は「管理監督者不在による事故発生」であり、一方のトラック協会(業者)の反対論理は「新規参入による競争激化」とされている。しかしこれらはいずれも、実に曖昧な根拠であり、説得力の無いものと認識する。

(2)前者(運輸省)の反対論理は、ドライバーを「経営者」とみなすことの発想が全く欠落しており、「ドライバーは所詮、管理監督せねば事故を起こしかねない輩、すなわち単なる“労働者”としか見なさない」ことに、その根拠があると認識する。

(3)こうした行政の「ドライバー観」の矛盾点は、一方では個人タクシーや軽貨物運送個人事業者の認可、はたまた大型ダンプカー個人事業の認可(黙認)や、更には白ナンバーによる産業廃棄物運搬業者等を生んでいることをもって明らかであることを認識する。よって、これをもって個人トラック制度への反対理由の矛盾性を強く認識する。

(4)後者(トラック協会・業者)は前記の如く、事実上の個人トラック的制度を自社内で利用しているにも関わらず、それが制度化されたら、あたかも新規許可取得業者全てが新規参入業者として既存事業者のライバルに転じるという錯覚を抱いていることを認識する。さらに、そのことにより競争が激化し、更なる運賃下落を誘発して、経営が立ち行かなくなるとした身勝手な理由が窺われることを認識する。

このことは裏を返せば、在籍社員ドライバーに対し経営者側が抱く、言われなき猜疑心、すなわち、ドライバーが荷主を奪って退社し、「社員がライバルに転じるかもしれない」とした妄想であるとさえ認識する。

(5)こうした消極的な業者思想に垣間見られることは、在籍の社員ドライバーを「下請け協力個人業者」として見立てる経営政策の転換意識の欠如であると認識する。いわゆる、「外注化」の受け皿づくりとしての個人トラック制度であることへの認識不足が明白であることを認識する。

(6)以上5点に関する実態や矛盾点を総括して言えることは、こうした労使慣行とも言える雇用形態や賃金形態であるが、中にはその非合法的とも解釈されかねない内容ゆえに、従業員ドライバーと交わした協定書の約束事を門外不出としていることの実態も垣間見られることを認識する。

よって、以上の実態にかんがみ、本協定書はそうした企業労使の悩みを解決するに足りるものであり、かつまた、そうした非合法すれすれとも思えるような既存の労使間約束事項を「正常化・合法化」さす意味においても、「個人トラック制度認可」は急務であることを認識する。

本協定書はそうしたわが国トラック運送事業の21世紀将来像を踏まえた上で、企業労使が自覚し、強調すべき「社会的意義・理念」(第2条)に通じるものであることを認識する。

3. 欧米物流先進諸国ではトラック運送業界の規制緩和が早くから実施され、「個人トラック制度(オーナー・オペレーター・システム)」が主流となっていることを確認する。

ちなみに、主要各国の一社当たり平均保有台数は次のとおりだが、わが国トラック運送業界はこうした面でも遠からず、「欧米後追い」を余儀なくされることは経済のグローバル化時代にあって避けて通れないものと認識する。

各国の一社当たり保有台数規模は、フランス＝5.4台、イタリア＝1.3台、旧・西ドイツ＝5.9台、ベルギー＝9.1台、アイルランド＝3.8台、イギリス＝5.4台、スペイン＝1.5台、ギリシャ＝1.0台、オランダ＝11.4台、ルクセンブルク＝4.7台（以上、1997年現在）、スウェーデン＝3.2台、米国＝6.0台以下が全体の73.7%、7台～20台が全体の7.9%、20台以上が全体の18.4%（いずれも1998年～1999年現在）であるなど、極めて「零細化現象」が窺われ、あらためて驚きの念をもって認識する。

肝心の日本については、2000年3月現在推定15台で、日本のみが突出した規模であることを認識する。このことは一般管理費等間接費によるコストアップの実態が窺われるものと強く認識する。

4 2000年度末のわが国トラック運送事業者数（国土交通省調）が実に5万5千社超に上り、これはわずか10年間で1万5千数百社も増加したもので、しかも、「零細化」が著しい実態を認識する。具体的には、「10両以下の業者割合」が1998年度の45.6%に対して1999年度のそれは45.9%と拡大し、零細化が顕著であることを認識する。この背景には「全国一律5両」なる規制緩和による安易な新規参入業者の実態が窺われるが、これら零細業者の事業運営の実態は事実上、個人トラックであることが想像できる。具体的には、社長もドライバー役を演じ、他のドライバー共々、家族自営業的な事業運営と考えられる。典型的な例は、5名の取締役ドライバーによる労基法適用除外を基にした事実上の個人トラック運営でもあると認識する。

5 以上の実態からして、既存事業者労使が認識すべきことは、こうした事実上の個人トラック事業者は物心面での緊張感や起業家精神による人生観、更には金銭的欲求度合い（労働対価に対する自己満足度）などから生じる競争力において、サラリーマン化したドライバーとは一線を画したバイタリティーに溢れる姿勢が期待されるという事実を認識する。

そうした起業家精神旺盛なドライバーを社内に持つ新規参入零細業者の台頭を考えたら、既存事業者の経営者はもとより、ドライバー自身にとっても、そのような強力な競争相手企業労使への積極的な対応が肝要と認識する。

加えて、これからの雇用側のドライバー採用の選択肢が、自社競争力維持のため、そうした起業家精神旺盛なドライバーへ転換する傾向が生じるものと認識する。

こうした労使間のニーズやウォンツへの対応としても、先んじて本協定書の精神に則った雇用形態を構築することが甲乙共通のメリットに通じるものと認識する。これらの事実をもって、本協定書締結に至る甲乙の動機の「背景」でもあることを認識する。

## 本協定書締結の「意義と理念」

### 第2条

甲乙双方は、前条に掲げた本協定締結に至る「背景」を充分認識し、更にその「意義と理念」を次項のとおり確認する。

1 経済のグローバル化とIT（情報技術）革命時代が招来しつつある流通革命とその延長線上に、「物流ビッグバン」と「労働ビッグバン」の到来があることを認識する。物流ビッグバンは「運賃価格破壊」を意味し、労働ビッグバンは「雇用形態の変革」を意味する。

前者（運賃価格破壊）がトラック運送業界に求めるものは「超低コスト実輸送戦力の確保」であり、具体的には一般管理費が限りなくゼロに近い個人トラック事業者という名の新制度導入への願望であると認識する。

後者（雇用形態の変革）が求めるものは、生産性を無視した従来型の年功序列給や終身雇用制から実績成果主義賃金体系への変革であると認識する。具体的には、契約社員制度からアウトソーシング（外注化）等への移行の必然性と重要性であると認識する。

個人トラック制度はこうした変革への有効な手段として期待し得るものと認識、それに準じた賃金制度の変革を先取りすることの重要性を確認するもので、本協定書の「社会的意義・理念」と位置付けることを認識する。

- 2 経済のグローバル化はわが国産業界に徹底した「物流コスト削減努力」を要求しつつある。具体的には、従来型の「運賃原価主義」からの決別と認識する。すなわち、運送業者側の原価論理が通じなくなったことを認識する。代わって要求されるのが荷主側の「対売上物流費比率」を尺度にした自社物流コストの適正化追求と、それへの運送業者協力要求と認識する。いわゆる、支払い可能な運賃額は荷主側の論理で決定もしくは要求されるという事実を認識する。

運送業者にとっては、それへの対応としての「生産性に見合う賃金システムの労使コンセンサスづくり」であり、その具体的な手法としての本協定書締結が最重要課題と認識し、それをもって「社会的意義・理念」と位置付けることを認識する。

- 3 わが国の物価水準が国際的に極めて高い理由の一つが諸々の経済規制であったことから、近年に至り流通革命を筆頭に漸くにして物価下落現象（デフレ経済）が顕著となりつつある。

この延長線上に位置するのが物流ビッグバンであり労働ビッグバンであることから、その当該事業者であるトラック運送事業労使はそうした時代への変革を積極的に受けとめ、自らの革新を期することが本協定書の「社会的意義・理念」と認識する。

- 4 IT革命時代にあって我ら日本人は、欧米IT先進諸国に一步も二歩も立ち遅れているが、その根本的な要因の一つに、「日本人の起業家精神欠如」が問われていることを認識する。本業界で言えば、いわゆる、「サラリーマン化」したドライバー像が否定できない。かつての日本人ドライバーは一匹狼的独自の「ドライバー気質」を自他共に標榜したのだが、高度経済成長の安易な生活習慣からサラリーマン化、極楽トンボ化したことは否めないと認識する。

全国で80数万人を擁する一般貨物運送事業のプロドライバーの何割かでも本協定書に準じる賃金雇用条件に応じて起業家精神を発揮すれば、わが国物流業界のコスト削減や活性化に寄与することになると認識する。そのことは、硬直化して変革へのチャレンジ精神に欠ける日本人の心の中に一抹のやる気人間づくりへの起爆剤になると認識する。

わがトラック運送業界労使こそがそのイニシアティブを取り、社会的な評価へのきっかけともなり得ると認識し、そうしたことを「社会的意義・理念」と位置付ける。

## 本協定書締結による甲乙の身分関係

### 第3条

本協定の冒頭に示す如く、本協定の名称は「労務賃金査定基準労使協定書」であるが、これは個人トラック制度が未だ認可されていない状況であることをもって、暫定的に「労使関係」、すなわち、甲（経営者）と乙（社員身分のドライバー）の身分関係とした上での協定であることを確認する。

よって、本協定書は労使間の賃金査定基準の約束事とするものであるが、その内容は文字通り、完全な「出来高制」であることを確認する。具体的には、当該トラックの売上額の所定パーセントを甲が乙に支払い、諸経費は全て乙が負担する形をもって、通常の従業員並みに乙の経費差引収入額から源泉所得税を甲の手により納入する仕組みとする。

但し、個人トラック制度が認可された場合、甲乙の関係は「労使関係」から「元請け・下請け関係」へ即座に変革することを双方が認識する。その場合の具体的な条件等は別（第13条）に定める。

## 車両関連諸費

### 第4条

甲はそれが保有者名義で所有するトラックを乙に使用提供する際、その月額車両費（月賦返済金もしくはリース料）を甲乙間であらかじめ誠意をもって定める。

その月額はその当該車両の公的査定額並びに、企業会計原則に基づく「減価償却年数」などから割り出すことを原則（例えば、法定償却年数の4年を6年、8年、10年とかに延長して、乙の車両費負担を軽減さす措置）とするも、個々の実態や条件は話し合いでもって別に定める。

燃料費・修繕費・高速料金・諸税公課などトラックとその運行に関わる諸経費の全ては乙の負担とする。但し、車庫使用料については、甲が受ける対売上額支払いパーセントに包含するものとする。

その他の諸費については、その都度甲乙双方誠意をもって協議の上、決定する。

## 業務服務規程

### 第5条

乙は甲の指示による運行を全てとし、甲の許可なくして他の運送業者の運送依頼を受けずしてはならない。

甲は乙の運行指示に際しては、労基法など順法精神に則り、適正かつ、誠意をもって運行管理責任を遂行するものとする。

### 第6条

乙は本協定書第4条別項に示す「トラック耐用年数」に準じた年数を最低勤務年数とすることを約束し、甲はそれが果たせるべくあらゆる努力を果たすものとする。これは耐用年数を果たした後の相互メリットを甲乙双方が等しく受けることをもって良しとするものとする。

## 運賃（賃金）の査定並びに支払い条件

### 第7条

甲は乙が売り上げた運送収入額の一定割合（米国トラック運送業界の一般例は85%で、車庫賃貸条件等を勘案して定める）を乙の賃金総支給額とみなして、同額から所得税法に則った源泉所得税並びに、労働災害保険法に則った労災保険料の労働者（乙）負担額並びに同会社（甲）負担額を含む法的諸経費を差し引き、原則として、月末締め翌月10日（例）に現金で乙に支払うものとする。

### 第8条

甲は乙に対して、最低保証賃金を確保する。但し、その額は別に定める。なお、その場合、乙が生活に支障をきたすことをもって希望する額の補填ある場合は、当該額を乙に対する仮払金として処理する。

### 第9条

乙が運行する輸送業務に関わる甲の対荷主協定運賃の額に関して、乙がその開示を求める場合は、甲はそれに応じるものとする。これは欧米諸国の例に従うものであるが、甲乙双方の信頼の原則維持を目的とする。

## 保険並びに損害

### 第10条

甲は乙に供用さすトラックの各種保険（自賠責・車両・対人・対物）を所有者責任において付保し、それらの費用は全て乙が負担（第4条）するものとする。

乙はそれが運行するトラックで生じた交通事故並びに貨物事故などの損害金は全て乙の自弁とし、甲に些かも迷惑を掛けないものとする。但し、それらに要する支払いに関しては甲乙双方が誠意をもって話し合い、一時的に甲が立て替えする場合もあるとする。

## 雑則

## 第11条

本協定書は、甲の行政区域当該労働基準監督署並びに同陸運事務所に開示することを辞さないことを甲乙双方が確認する。

## 第12条

甲乙いずれからか本協定書の修正の要求がある場合は、その旨、相手側に伝え、合意ある場合は、何時でも協議の上改正することが出来る。

## 第13条

甲は本協定書の内容に基づく雇用形態並びに賃金形態は、甲が有する商権及びそれに所属する車両運行の社員ドライバー全てに適用し得るものでなく、またそれを意図とするものではない。

乙の意志や希望を尊重しつつ、かつ、甲乙双方が共通のメリットを期待できると判断する中での取り組みであることを認識する。

## 個人トラック制度認可時における再契約条項（特別追加条項）

### 第14条

「最低保有車両台数規制の撤廃」（個人トラック制度の認可）が実現した暁には、甲乙双方の合意のもと、次条の主要条項について新たな契約を締結し、名実共に本協定書の究極の目的である「元請け・下請け運送契約書」の締結への再構築を実施して、一層の共生・共棲を期するものとする。

#### 第14条-1（身分関係の転換）

従来の雇用者側であった甲は「元請け業者」に、従来の従業員側であった乙は「個人事業者」の身分として「甲の下請け業者」にそれぞれ変換し、本協定書を発展的に解消して新たに「元請け・下請け運送契約書」を締結する。

なお、乙が独立して個人事業とするか、法人を設立するかの別なく、甲はそれに要する司法諸手続き等の精神的な支援をするものとする。

#### 第14条-3（車両の譲渡譲授）

甲は乙が運行しているトラックを適正価額で乙に売却することに同意する。但し、その場合の売買価額は原則として公的査定額によるが、甲乙双方誠意をもって交渉し、合意の上決定する。なお、その際、乙は甲に対して乙がその時点で受け取るべき退職金相当額をその車両譲渡価額から差し引いて決済することを要求することが出来る。

#### 第14条-4（車庫の賃貸契約）

甲が所有する車庫地を乙に賃貸することをもって、新たに「土地賃貸契約書」を締結する。その場合の賃貸料は次条により定める。

#### 第14条-5（運賃契約）

車庫賃貸契約の締結により、甲が乙に支払う運賃の「対元請け契約運賃支払い比率」（例えば、総売上額の85%）は新たに別途協議の上決定する。

#### 第14条-6（紳士協定）

乙が将来、個人事業者として独立し、甲との下請け契約を締結することが本協定書の究極の目的であり相互信頼条項であるが、独立後に乙が従来の荷主との直接運送契約をするなど、事実上の荷主奪取行為は厳にしないことを双方の紳士協定とする。

これは乙が甲に対して抱くべき「独立開業への協力・指導・支援の道義的責務観」としてのものであり、乙の人間性と人格の証とするものであることを双方が認識する。

## 第15条

本協定書の有効期限は甲乙双方が署名捺印をもって発効するものとし、爾後、1年ごとに甲乙双方いずれかに改廃の意志なき場合は、それに準じて継続するものとする。

本協定書締結の証として、本書2部を作成し、甲乙双方がそれぞれ署名捺印の上、それぞれが各一部を保有する。

平成 年 月 日

甲 所在地：  
会社名：  
代表者： 印

乙 住所：  
氏名： 印