

労働総研 ニュース

No.392

2022年11月号

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(略称:労働総研) rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 <http://www.yuiyuidori.net/soken/>

自動車運転者の「改善基準告示」の見直しについて

鈴木 正明

9月27日、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会において、トラック・ハイヤー・タクシー・バスの「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について(報告)」がまとめられ、公表されました。改善基準告示は2022年12月に改正され、周知期間を経た2024年4月に適用されます。本稿ではトラック運転者の改善基準告示について、報告の特徴や問題点、労働時間短縮に向けた必要な課題などについて書き留めます。

1997年の改正(労働省告示第4号)以来、25年ぶりとなる改正で建交労全国トラック部会では抜本的な改正を期待し、罰則を含めた強化を求めました。しかしながら、とりまとめ報告では使用者側の意見を最大限付したなし崩し的な内容で、例外規定を多く盛り込んだものとなりました。

トラック運輸産業では、改善基準告示が長時間労働を維持する有力な根拠として、現行では年間総拘束時間3,516時間・月間拘束時間293時間(最大320時間)で時間外労働125

時間を許容し、過労死認定基準を大きく超える長時間・過密労働が容認されていました。このことから、道路貨物運送業における脳・心臓疾患の2021年度の労災支給決定件数は56件で、全業種に占める割合が32.5%と最も高く、雇用者数との対比では全業種の10.3倍にも及び、常に全産業でもっとも多い状態となっています。

こういった状況のもと、2018年「働き方改革関連法」では時間外労働の上限規制が定められましたが、自動車運転者においては2024年4月までの猶予期間を設け、時間外労働の上限として休日労働を含まない年間960時間としました。このことは、改善基準告示で容認している2週に1度の休日労働を含めれば約1,170時間にも及ぶ時間外労働の上限となり、労働時間の上限規制の脆弱性が露呈しています。

一方、「働き方改革関連法の国会付帯決議事項」として、過労死等を防止する観点で速やかに改善基準告示の見直しを検討することとし、2019年12月より自動車運転者労働時間等専門委員会が立ち上げられ議論が開始されました。トラック運転者においては事業者を含めた2度の実態調査がおこなわれてきました。

ところが、専門委員会における各業種に分

目

次

自動車運転者の「改善基準告示」の見直しについて……………鈴木 正明	1
研究部会報告・事務局活動報告……	7

かれて作られたトラック作業部会における見直しの議論では、使用者側委員による改正を契機にしたほぼすべての項目の緩和、もしくは現状維持がもくろまれ、すべてが荷主都合によるとの論点ずらしをおこなう不誠実な対応をとってきました。公益委員からの「商慣行に合わすべきではなく、商慣行を変えていくことが必要」との指摘に対しても、荷主への働きかけを厚労省に求めるなど、議論は平行線をたどりしました。

＜トラック運転者にかかる拘束時間等の改正内容＞

（１）１か月当たりの拘束時間について

拘束時間は、年間の総拘束時間が3,300時間、かつ、１か月の拘束時間が284時間を超えないものとする。

ただし、労使協定により、年間６か月までは、年間の総拘束時間が 3,400時間を超えない範囲内において、１か月の拘束時間を310時間まで延長することができるものとする。この場合において、１か月の拘束時間が284時間を超える月が３か月を超えて連続しないものとし、１か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。

（２）１日の拘束時間、休息期間について

① 拘束時間

・１日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は15時間とする。

・ただし、自動車運転者の１週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行（自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいう。以下同じ。）の走行距離が450km以上の貨物運送をいう。以下同じ。）であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該１週間について２回に限り最大拘束時間を16時間とすることができる。

・最大拘束時間まで延長する場合であっても、１日についての拘束時間が14時間を超える回数（※）をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

（※）通達において、「１週間について２回以内」を目安として示すこととする。

② 休息期間

・休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

・ただし、自動車運転者の１週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該１週間について２回に限り、継続８時間以上とすることができる。この場合において、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えるものとする。

（３）運転時間について

運転時間は、２日を平均し１日当たり９時間、２週間を平均し１週間当たり44時間を超えないものとする。

（４）連続運転時間について

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の連続運転時間（１回が概ね連続10分以上（※）で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。以下２において同じ。）は、４時間を超えないものとする。当該運転の中断は、原則休憩とする。

（※）通達において、「概ね連続10分以上」とは、例えば、10分未満の運転の中断が３回以上連続しないこと等を示すこととする。ただし、サービスエリア、パーキングエリア等に駐車又は停車できないことにより、やむを得ず連続運転時間が４時間を超える場合には、30分まで延長することができるものとする。

（５）予期し得ない事象に遭遇した場合について

事故、故障、災害等、通常予期し得ない事

象に遭遇し、一定の遅延が生じた場合には、客観的な記録が認められる場合に限り、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）、連続運転時間の規制の適用に当たっては、その対応に要した時間を除くことができることとする。勤務終了後の休息期間は、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

（具体的な事由）

ア 運転中に乗務している車両が予期せず故障した場合

イ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航した場合

ウ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖された場合、道路が渋滞した場合

エ 異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となった場合

（6）住所地における休息期間について

自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

（7）拘束時間及び休息期間の特例について

① 休息期間の分割の特例

・業務の必要上、勤務終了後、継続9時間以上(※)の休息期間を与えることが困難な場合には、当分の間、一定期間における全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができるものとする。この場合において、分割された休息期間は、1日において1回当たり継続3時間以上、合計10時間以上でなければならないものとする。

（※）長距離貨物運送に従事する自動車運転者であって、1週間における運行がすべて長距離貨物運送であり、かつ、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合は継続8時間以上

・なお、一定期間は、1か月程度を限度とする。分割は、2分割に限らず、3分割も認められるが、3分割された休息期間は1日に

おいて合計12時間以上でなければならないものとする。この場合において、休息期間が3分割される日が連続しないよう努めるものとする。

② 2人乗務の特例

・自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）においては、最大拘束時間を20時間まで延長することができる。また、休息期間は4時間まで短縮することができる。

・ただし、当該設備が次のいずれにも該当する車両内ベッド又はこれに準ずるもの（以下「車両内ベッド等」という。）であるときは、拘束時間を24時間まで延長することができる。

・また、当該車両内ベッド等において8時間以上の仮眠時間を与える場合には、当該拘束時間を28時間まで延長することができる。

・この場合において、一の運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるものとする。

ア 車両内ベッドは、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であること。

イ 車両内ベッドは、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。

③ 隔日勤務の特例

・業務の必要上、やむを得ない場合には、当分の間、次の条件の下で隔日勤務に就かせることができるものとする。

・2暦日における拘束時間は、21時間を超えてはならないものとする。ただし、事業場内仮眠施設又は使用者が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間について3回を限度に、この2暦日における拘束時間を24時間まで延長することができるものとする。この場合においても、2週間における総拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができないものとする。

・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間

を与えなければならないものとする。

④ フェリーに乗船する場合の特例

・自動車運転者が勤務の途中においてフェリーに乗船する場合、フェリーに乗船している時間は、原則として、休息期間として取り扱うものとする。

・その場合、休息期間とされた時間を与えるべき休息期間の時間から減ずることができるが、減算後の休息期間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならないものとする。なお、フェリーの乗船時間が8時間(※)を超える場合には、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始されるものとする。

(※) 2人乗務の場合には4時間、隔日勤務の場合には20時間

(8) 休日労働について

休日労働は2週間について1回を超えないものとし、当該休日労働によって、上記に定める拘束時間の限度を超えないものとする。

以上が「貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」として改正される内容となっています。

<改正内容の問題点>

拘束時間について、年3,300時間を原則としつつも、1か月の拘束時間は原則89時間の時間外労働が可能な284時間とし、例外として年間6か月かつ284時間を超える月が3か月を超えて連続しないこととして、年3,400時間、1か月の拘束時間を310時間まで延長でき、最大115時間の時間外労働を許容し、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるようにとする努力義務になっています。このことは最大125時間の時間外労働から10時間短縮したのみで、過労死等防止を考慮した改正とは言い難いものです。

とりわけ1日の休息期間では、先行して3月にとりまとめられたバス・タクシー運転者

の「勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。」とした内容に合わせました。それぞれトラック・タクシー・バスの実態調査をおこない、各作業部会で議論してそれぞれの特性などにもとづき決定すべき内容が、先に決めていたという理由で合わせるのであれば各作業部会の意味をなしません。

また、現在の8時間以上としている休息期間を9時間とした場合、1日(始業時刻から起算して24時間をいう。以下同じ。)の拘束時間が15時間となります。現在では1日の拘束時間を原則13時間から延長する場合であっても、15時間を超える回数は1週間につき2回が限度となっています。しかしながら、とりまとめ報告では、「1日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、1日についての拘束時間の限度は15時間とする。この場合において、1日についての拘束時間が14時間を超える回数(※通達において、1週間について3回以内)を目安として示すこととする。)をできるだけ少なくするよう努めるものとする。」となっています。

このことは、14時間を超える回数を目安として、「できるだけ」という努力義務の範囲であれば、連日15時間拘束が可能であり、現在の14時間59分までと変わりなく、過労死等防止を目的とした拘束時間の短縮になり得ないばかりか、規制の緩和と言わざるを得ません。

一方、例外規定として改善基準告示の新たな考え方である、長距離貨物運送においては週2回8時間以上とする休息期間が維持され、裏を返せば1日16時間拘束も引き続き維持されることになります。改善基準告示は近距離運転者よりも長距離貨物運送の運転者を重点対象として、拘束時間や休息期間を規制する側面が強くあったものをより複雑にしたものと言わざるを得ません。

このようなことは、厚労省が自ら過労死認定基準をも上回る時間外労働を助長し、最も

多いトラック運転者の過労死をなくすという観点に立たない重要な問題であると同時に、改善基準告示をさらに形骸化させたものと考えます。

また、この長距離貨物運送の説明文にある「一の運行（自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいう。以下同じ。）の走行距離が450km以上の貨物運送をいう」では、「一の運行」の定義を曖昧にし、混乱を招く可能性が含まれています。

国土交通省における「一の運行」の考え方では、貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（平成13年国土交通省告示第1365号）において、「貨物自動車運送事業者が運転者の勤務時間及び乗務時間を定める場合の基準は、運転者の労働時間等の改善が過労運転の防止にも資することに鑑み、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）とする。なお、運転者が一の運行における最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間（ただし、改善基準告示第4条第3項において厚生労働省労働基準局長が定めることとされている自動車運転者がフェリーに乗船する場合における休息期間を除く。）は144時間を超えてはならない。」としています。

あわせて、貨物自動車運送事業運送安全規則の解釈及び運用について（平成15年3月10日付け国自総第510号・国自貨第118号・国自整第211号）では、「第3条3.第4項関係(3)勤務時間等基準告示中「一の運行」とは、運転者が所属する営業所を出発してから当該営業所に帰着するまでをいう。(4)勤務時間等基準告示中「最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間」とは、一の運行に係る拘束時間(改善基準告示第4条に規定する拘束時間をいう。以下同じ。)と休息期間(改善基準告示第4条に規定する休息時

間をいう。以下同じ。)の総和をいう」として、「一の運行」を定義付けています。

とりまとめ報告の「一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送をいう」で見れば、最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間で144時間を超えない範囲の走行距離450km以上として、1日当たり75km程度でも長距離貨物運送とされ、例外規定のさらなる拡大解釈による悪用が懸念されます。曖昧な例外規定は導入すべきではありませんが、少なくとも「一の運行における“1日当たり”の走行距離が450km以上の貨物運送」などと明記する必要があります。

あわせて、2人乗務の特例では現行と同様に「自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る。）においては、最大拘束時間を20時間まで延長することができる」としていますが、新たにこの車両内に身体を伸ばして休息することができる設備に「車両内ベッド又はこれに準ずるもの（以下「車両内ベッド等」という。）」という例外を追加し、「拘束時間を24時間まで延長することができる。」こととしました。

この例外の車両内ベッドの条件として、「長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であること。クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること。」としたものの、これらの条件のみではトラックの走行中に車検証上の乗車定員や乗車装置として認められていない場所への乗車は道路交通法の違反となります。厚労省の告示において道路交通法の違反となり得る条件とすることは論外であり、さらにはシートベルトを着用しないことによる車外放出など安全面でも重要な問題となります。

こういったとりまとめ報告における規制緩和や現状維持、例外規定の不備を含めた内容については、直ちに再検討をおこなう必要があります。

＜労働時間短縮に向けた必要な課題＞

労働時間短縮に向けた必要な課題では、多くの問題が存在します。一つは休息期間の在り方として、休息期間とは「勤務と勤務の間の時間で、労働者が会社の支配下に置かれることなく、全く自由に使える時間」と定義づけられています。トラック運転者の休息期間がこの定義に沿っているとは言えません。車両の管理や積み荷の管理、道路状況の変化など完全に自由に使える時間とは言い難いものがあります。

現行の改善基準告示では、「家庭における休息が十分確保されるよう、できる限り家庭における休息期間の長さが、それ以外の場所での休息期間の長さより長くなるように使用者は努力すべきである」とする努力義務になっています。

「休息期間については、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てください。」ではなく、「休息期間については、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にしなければならない。」とするよう、ひと月のうち半分は自宅で休息ができるよう段階的にでも変えていくことが必要であると考えています。

もう一つは、業界の常識という非常識が根強く、荷主最優先でトラック運転者の労働条件など後回しにされているということです。

トラック作業部会では、道路の渋滞で予定時刻を遅れた場合、たとえ連続運転4時間を経過していたとしても遅れはトラック運転者の責任であるとして、謝罪と直ちに荷下ろし作業をおこなうことが常識的な判断であると使用者側委員が発言しました。しかしながら一般の公道を使用するトラックにとって交通事故など突発的な理由を含めた渋滞は避けて通ることはできません。

この使用者側委員の発言に対し、公益委員からは「業界の常識は、労働者の権利であっ

たり、本来守られて然るべき条件を犠牲にした上での常識がこれまでまかり通ってきたと考えております。ですので、そうした常識を変えていくことが、多分、商慣行を変えていくことの、まず第一歩なのではないかと思っております。事業者としてもそうですし、労働組合として考えている常識もそうですし、今日メディアの人がたくさんいらっしゃっていますが、荷主であるとか、私たち一人一人消費者としての常識も見直していかなければ、この改善基準告示を、きちんと遵守できない状況になってしまうということを改めて申し上げて、皆様をお願い申し上げたいと思います。」と発言されました。

このことがこの度の改善基準告示の見直しにあたり、本質的な考え方であると思います。どれだけ厳しい改善基準告示に改正しても遵守しなければ意味はありません。しかし厚労省は当初から「守れない告示は作らない」と改善基準告示の改正に消極的な姿勢をとりました。罰則や法制化も議論せず厚労省が主導して改善基準告示を守らせるという姿勢そのものに問題があると思います。守る・守れないではなく、行政が事業者に対して強い姿勢で守らせなければ、トラック運転者の過労死等防止にならないことは自明のことです。(すずき まさあき・建交労全国トラック部会事務局長)

研究部会報告

・賃金・最低賃金問題研究部会（9月12日）

「フリーランスの就業条件の保護の課題」（雇用類似の働き方・第3回）で、長谷川聡氏（専修大学）が報告した。

長谷川氏は法学者の立場から、フリーランスの働き方について、その類型・実態、現行法による保護について、「個別的就業条件保護」の到達点、とくに非雇用型就業者を対象とする保護、独占禁止法、下請法、民法の規定、法的保護をめぐる論点など、多様な視点を提供した。なお、政府当局も「中間整理」として一定の検討を行っていたが、コロナ禍により中断され、その後厚生労働省単独から、内閣官房・公取委・中小企業庁を含めた4者での作成へと変更された、とされる。

この問題については、①労働者概念の拡張・相対化、②「規制目的に即した労働法制の再編成」、③「第3のカテゴリー論」の3つのアプローチがあり、報告者は3の接近方法を取るという立場である。

参加者がとくに関心を抱いたのは、「一定範囲でのフリーランスへの生活保護的な方法」（最低報酬確保、解約制限）である。ここでは最低工賃類似の可能性や「就業時間を考慮する最低報酬制度」の可能性が指摘された。

イギリスの最低賃金制度では雇用労働以外のホームワーカーにも最低賃金制度が適用されているが、その方式について具体的に指摘した。今後のフリーランスの待遇改善についても参考になる指摘である。

・女性労働研究部会報告（9月22日）

「客室乗務員における欧米と日本の働き方の違い」について西木三枝子さんが報告した。

日本の客室乗務員は過重なスケジュールで休暇や休憩も取れず、サービス業務に追われて健康破壊が深刻である。劣悪な働き方の根底にあるのは国家ライセンスが付与されていないため保安要員としての地位が確立していないことである。欧米や、アジ

アでも多くの国では国家ライセンスの付与、保安要員としての地位が確立されており、安全確保のため休日・休暇・休憩時間等が保障され過重なサービスは実施していない。

日本の客室乗務員は99%が女性で賃金・乗務手当等は低く、ジェンダー差別がある。安全な飛行のためにも客室乗務員を保安要員として位置づけ、賃金・手当等の職種間差別や恣意的評価制度等の解消、休憩・休日・休暇等の労働条件改善が必要であることが論議された。

・賃金・最低賃金問題研究部会（10月31日）

「23年春闘の賃上げ方針について」をテーマに全労連の黒澤幸一事務局長が報告した。

報告では、円安・物価上昇、この間の経済変動において全労連が明年の春闘をどう展望しているのか、その方針について、多方面の課題を直接聞くことができた。

具体的には、①特に実質賃金の低下、物価高騰からすべての労働者にベアを勝ち取ること、②非正規労働者、女性労働者の均等待遇、ジェンダー平等を追求し、③ケア労働者の賃上げで全体の賃金の引き上げをけん引する、④最低賃金全国一律に向けて法案提出を目指す、⑤公務の非正規（会計年度任用職員を含め）、公務員賃金の物価上昇分と生活改善になる大幅賃上げである。

黒澤氏はそれらの課題について、詳細なデータを駆使して現状を説明した。③については、看護を除く介護・保育・福祉・学童保育職場では72.5%で賃上げが行われたこと（全体の実績は平均8,337円、賃上げ組合43.3%）などを紹介した。全労連は組合員の退職など組織人員の減少の中で、仲間増やしを精力的に行い、「社会的賃金闘争」（全国一律最賃制の確立、公契約適正化、公務員賃金や年金の引き上げ、中小企業支援など）と「職場闘争」（企業主義に陥らず、高い交渉力によるストライキを含む職場闘争）を提起している。後者については、黒澤氏は運動を提起した事例も紹介した。

なお、全国一律最賃制の確立は全労連の一貫した実現課題であり、全国一律制1500円が実現できたさいの国民生活向上の具体的な中

身を労働総研に調査研究として依頼している。参加者は労働組合幹部からの直接的発言から多くの示唆を得ることができた。

・賃金・最低賃金問題研究部会 (11月7日)

「ウーバーイーツの働き方と論点」(雇用類似の働き方・第4回)で、柴田徹平氏(岩手県立大学)が報告した。

この報告は、柴田氏が社会政策学会(本年10月)で研究報告した内容について、本人の了解を得て当研究部会で再現したものである。

内容は文字通り実証研究であり、世界的なプラットフォーム企業の一つUberによるその配食部門の労働者の実態と課題について検討したものである。柴田氏はいくつかの先行研究を紹介しつつ、氏の独自調査による事例(岩手、東京)を紹介した。

そこでは、学生、フリーター、女性などさまざまな層が働いているが、就業者の多くはこの働き方を否定していないこと(企業に束縛されず、手軽に参入できること)、課題は報酬と繁忙時の労働時間や安全管理などであること、報酬は固定給+インセンティブ給であるが、後者がなくなると生活は困難となることなどが紹介された。

参加者からの質問、意見では、「『雇用類似の働き方』はいかにスマホからの求人であっても、当人は企業側がいう自営業主としてはみなさず、新しい形の賃労働者ではないのか」、「組織化については、労働組合法上の労働者としてであり、労働基準法の規定には該当しにくい課題があるのではないか」などの意見が披歴された。

なお、この働き方を肯定ないし受容している背景には、現在の企業社会の過度な働き方の裏返し、あるいは良好な雇用機会の減少、「副業・兼業」が必要とされるほどに労働者家計が貧困化していることも想起されよう。今後の論点である。

・女性労働研究部会報告 (11月4日)

「男女賃金格差の開示と欧米のうごき」について岩崎明日香さんが報告した。女性活躍推進法の省令改正で301人以上の企業に

男女の賃金の差異の開示が義務化された(22年7月8日施行)。厚労省のデータベースで公表されている354社を分析したところ、男性に比した女性の賃金割合は80%超が3割、70%超が半数あるが、まだ公表企業が少なく、実態が正しく反映されているか不明なものも散見される。

フランス・ドイツ・イギリス等では使用者に労働者への賃金水準の情報提供、男女賃金格差の公表及び是正などを義務づける法律がつくられており、格差是正が達成されなければ過料を課す国もある。日本の大きな賃金格差を是正するために今後もデータを追跡し、問題点の是正や格差是正も義務づける必要などが論議された。

9・10月の研究活動

9月2日	労働組合研究部会
12日	賃金・最賃問題研究部会
22日	女性労働問題研究部会
23日	関西圏産業労働研究部会
30日	労働時間・健康問題研究部会
10月29日	労働組合研究部会
31日	賃金・最賃問題研究部会

9・10月の事務局日誌

9月9日	全法務大会へメッセージ 労働法制中央連絡会事務局団体会議
10日	埼労連大会へメッセージ
11日	国土交通労組大会へメッセージ
14日	生協労連大会へメッセージ
17日	電機労働者懇談会総会へメッセージ
18日	福祉保育労大会へメッセージ 電機・情報ユニオン大会へメッセージ
21日	全損保大会へメッセージ
23日	東京地評大会へメッセージ
28日	全生連大会へメッセージ
10月6日	労働法制中央連絡会総会
18日	自交総連大会へメッセージ
25日	企画委員会
26日	労働法制中央連絡会事務局団体会議