



運輸部門におけるディーセントワーク 及び道路安全の推進に係る ILOガイドライン

国際運輸労連加盟組合向け概要報告書

目次

I. 背景	3
II. ガイドラインの範囲	4
III. ガイドラインの意義と活用	4
IV. ガイドラインの主な内容	5
第1部: 主な概念	5
1) 主な定義	5
2) サプライチェーンの圧力、ディーセントワーク、デフレイト、道路安全の関係	5
第2部: 持続可能性と労働者の力のための契約チェーンの規制	6
1) 持続可能な報酬	6
2) 労働運転時間、スピード違反、過積載	6
3) 透明性の高い記録、契約、安全運転計画	6
4) 監督執行責任の連鎖	7
第3部: 労働安全衛生及びジェンダー平等に関する政府、使用者、経済的使用者の責任	8
1) 労働安全衛生	8
3) 衛生施設	8
4) ジェンダーに基づく職務分離と差別への対応	8
第4部: 非標準的雇用形態における労働者の権利の保護	9
1) 労働基本権の保護	9
2) 非標準的雇用形態の労働者に対するその他の保護	9
附属書I: サプライチェーンの圧力、報酬率条件、道路輸送における安全衛生の関連性に関する文献	10
附属書II: 安全運転計画(例)	11
1. ニュースウスウェルズ州の相互尊重—道路の安全のための契約決定事項」 に含まれている安全運転計画	11
2. LINFOX運転者疲労防止安全走行計画	12
3. オーストラリアの物流コンプライアンス安全運転計画(雛形)	13



I. 背景

2019年9月、国際労働機関（ILO）において三者構成専門家会議が開催され、「運輸部門における道路の安全性とディーセント・ワークの促進に関する指針」（原題：Guidelines on the Promotion of Decent Work and Road Safety in the Transport Sector）（以下、「ガイドライン」）が採択された。国際運輸労連（ITF）は労働者代表を率いて同会議に参加し、使用者及び政府の代表と1週間にわたり交渉を行った。その結果、「地域社会と道路輸送労働者をあらゆる安全衛生上の危険から保護し、安全で公正な報酬を促進する」（第7項）という目的を掲げ、「道路安全のベストプラクティス」に関する幅広い提言を記載したガイドラインについて三者間で合意した。

ガイドラインは、ITFによる過去数年間の取り組みの成果である。それは、2015年に開催された道路輸送部門の安全衛生に関する会議の準備から始まった。同会議では、労働者代表（これも

ITFが主導）は、ILO及びその構成組織に「道路輸送の安全確保に向けたベストプラクティスに関する実務指針又はガイドライン」を策定、採択させる決議に対する使用者と政府の合意を得ることに成功した。上記の2つの会議の間に、ITF及びその加盟組合は、ガイドラインが扱う主なテーマに関する研究と議論を行うとともに、ガイドラインが推進する様々な権利及びシステムについて現場でのキャンペーンを継続的に実施した。

ITFは現在、ガイドラインを実施する段階に入っている。本概要報告書は、加盟組合がガイドラインの主な内容を理解するのを助けることを目的とし、主にITFの経済的使用者戦略に役立つ部分に焦点を当てている。ITFの経済的使用者戦略は、『サプライチェーンにおける労働者の力：ITF経済的使用者戦略』（原題：Worker Power in Supply Chains: the ITF Economic Employer Strategy）で説明されている。

II. ガイドラインの範囲

雇用形態

ガイドラインは、雇用形態にかかわらず、道路貨物及び長距離旅客輸送サービスを提供するすべての商用車運転者（CMV運転者）を対象とする（第20項）。この範囲には、自営業者、独立契約労働者（オーナー・オペレーター）、従属契約労働者、インフォーマルなCMV運転者（「非賃労働型CMV運転者」と呼ばれる）及び非標準的雇用形態で働くその他の運転者が明確に含まれる。

部門

労働者代表は最善の努力を尽くしたが、ガイドラインの適用は道路貨物及び長距離旅客輸送サービスに限定され、厳密には地域及び都市間バスサービスに従事する運転者と2輪及び3輪車両の運転者は除外されることとなった（第9項）。ただし、正式にはその範囲に含まれていないものの、これらの重要な労働者グループを保護する最善の方法を議論する際の参考として、本ガイドラインを使用することは十分可能である。

ギグワーク

ガイドラインの対象となるCMV運転者は、使用者又は道路輸送チェーン当事者のために「通常、商業輸送に使用されている」公有又は私有の車両を運転する（第9項）。道路輸送チェーン当事者とは、CMV運転者に指示を与えることができる関係者又は輸送サービス契約を結ぶことができる関係者をいう（第12項、第16項）。そのため、ガイドラインは、特にギグワークについて言及していないものの、運輸業界のギグワーカー及び企業に適用されると理解することができる。部門の制限を考慮すると、ガイドラインは貨物輸送のギグワーク（Amazon FlexやUber Freight等）にのみ適用され、都市部の旅客輸送（Uberライドヘイリング等）には適用されないものの、各労働組合は、すべてのアプリベースの運転者の保護のため政府やプラットフォーム事業者が実施すべき原則や実務の参考としてガイドラインを使用することが推奨される。

ガイドラインでは、業界のダイナミクス、労働条件、労働安全衛生、訓練と熟練化、労働組合の権利、社会対話等、様々な重要なテーマが網羅されている。とりわけ、ガイドラインは政府と社会的パートナーに対して、新技術に対する人間中心のアプローチを開発し、ILOの「公正な移行ガイドライン」（原題：Just Transition Guidelines）に基づく道路輸送部門のグリーン化に取り組むことを奨励している。本概要報告書の目的に鑑み、以下では、報酬、労働条件、安全衛生に関する社会的パートナー（特に経済的使用者）の責任に焦点を当てているが、各組合においては、自らの活動に関連するガイドラインの他の部分も確認されたい。

III. ガイドラインの意義と活用

拘束力はないものの、ガイドラインは2つの点で重要である。第一に、ガイドラインには、労働の分野に関する世界最高の権威であるILOにおいて、労働者、使用者、政府の代表が合意した原則と推奨される実務指針が定められている。これらの原則及び実務指針は、下請契約やコスト削減の圧力、低報酬率、その他の「ディーセント・ワーク・デフィシット」と道路安全との間の関連性を明確に示している。第二に、ガイドラインは、ILOの構成組織団体により合意された文書で、政府、運輸会社の使用者、労働組合だけでなく、「道路輸送チェーン当事者」、特に「輸送バイヤー」（道路輸送契約チェーンの最上位に位置する企業で、輸送サービス契約を締結するが輸送労働者を直接雇用しない）の責任を初めて明記したものである。以下に説明するように、ガイドラインで使用されている「輸送バイヤー」の概念は、ITFが戦略的に使用している「経済的使用者」の概念と本質的に同じであり、賃金、安全、条件に関して契約チェーン全体に対する最終的な責任を持つ当事者を特定するために使用されている。

制限がないわけではないものの、ガイドラインは、経済的使用者と政府に公平性と安全に対する責任を負わせ、業界標準を勝ち取り、市場を再編成するための労働者の集団的な力の構築に向けた幅広い戦略の一環として、重要なツールとなりうる。特に、ガイドラインは、政府、使用者（特に経済的使用者）に対する、報酬率、労働安全衛生、労働組合権に関する要求と交渉の基礎として使用することができる。

IV. ガイドラインの主な内容

第1部：主な概念

1) 主な定義

CMV運転者：商用道路車両（CMV）を運転する者又は運転を目的としてCMVに乗車する者。CMVは「通常、商業輸送に使用されている」公有又は私有の車両である。CMV運転者は、直接の使用人又は別の道路輸送当事者に勤務する（以下を参照）。

賃労働型CMV運転者と非賃労働型CMV運転者：ガイドラインでは、「賃労働型」とは従業員である運転者を指し、「非賃労働型」とは自営業者、独立契約労働者（オーナー・オペレーター）、従属契約労働者、インフォーマルのCMV運転者を指す（第17項）。この分類に該当する運転者のグループに使われる用語として、他にも「オーナー運転者」や「誤分類された」労働者や「偽装雇用関係」にある労働者等がある。これらの用語は重なり合っていることが多く、各国の状況に応じて異なる用語が使用されている。非賃労働型CMV運転者は労働者であるが、使用者や道路輸送チェーン当事者は、非賃労働型CMV運転は労働者ではないと主張する場合が多い。

ガイドラインの強みの一つは、非賃労働型CMV運転者特有の脆弱性を認識し（第25項～第26項）、実質的な保護を提供していることである。ガイドラインでは、「労働者」ではなく「運転者」という言葉を使うことで、非賃労働型CMV運転者の地位の問題を回避しつつ、彼らに保証されるべき幅広い権利と保護を提示している。

輸送バイヤー：道路貨物・旅客輸送サービスを商業目的で契約する個人又は企業。この定義には、契約チェーン全体の条件や報酬率を管理する契約チェーンの最上位に位置する当事者が暗示的に含まれており、ITFはこれを「経済的使用者」と呼んでいる（第16項）。

道路輸送チェーン当事者：契約チェーンの中で、CMV運転者に指示を与えることができるすべての当事者をいい、輸送バイヤー（経済的使用者）、運送会社、物流会社、フォワーダーを含む（第12項）。

ガイドラインが道路輸送チェーン当事者の責任に言及しているところは、経済的使用者の責任に言及していることを覚えておくことが重要である。

責任の連鎖：国際法及び国内法における概念で、安全性を高め、チェーンの関係者や一般市民の傷害のリスクを軽減するというすべての契約チェーン当事者（経済的使用者を含む）の責任を認識するものである（第178項）。

社会的パートナー：ILOでは、「社会的パートナー」とは、労働者組織（労働組合）と使用者組織を指す。これらと政府は、社会対話の主要な当事者であり、ILOの3つの構成団体である。

非標準的雇用形態（NSFE）：ILOが使用している用語で、「有期契約やその他の形態の一時的な労働、一時的な派遣労働、複数の当事者が関わる契約上の取り決め、偽装雇用関係、従属的自営業、パートタイム労働」（第61項）等、不安定な雇用形態を幅広く指す。

ガイドラインでは明示されていないが、非賃労働型CMV運転者はこの分類に含まれると理解されるべきである。また、ILOは、ギグワーカーのように、従来の「雇用」の概念に容易に収まらない新しい労働の形態を指す用語として「新興労働形態」という言葉を使用している（第61項）。

ディーセント・ワーク・デフィシット：ガイドラインで広く使われている重要な概念。ILOは、従来「十分な雇用機会の欠如、不十分な社会的保護、労働における権利の否定、社会対話の不足」と定義している。

2) サプライチェーンの圧力、ディーセント・ワーク・デフィシット、道路安全の関係

ガイドラインの最も重要な出発点は、経済的使用者から始まる道路契約チェーンに内在するコスト削減圧力が、低報酬率やその他のディーセント・ワーク・デフィシットにつながり、その結果、運転者に安全でない運転をさせ、すべての道路利用者を危険にさらすという認識である（第1項、第7項、第27項、第29項、第70項）。この関係を証明する学術的文献及び政府の文献のリストは、本概要報告書の附属書Iに含まれている。ガイドラインは、「CMV運転者のディーセント・ワーク・デフィシットに起因するものを含め、予防可能な衝突と危険から公衆、乗客、道路利用者を保護することは、政府、社会的パートナー、道路輸送チェーン当事者の共通の責任である」と述べている（第19項）。

第2部：持続可能性と労働者の力のための契約チェーンの規制

1) 持続可能な報酬

持続可能な報酬は、安全な報酬

ガイドラインでは、セーフ・レート・モデルと同じ原則に基づき、賃労働型及び非賃労働型CMV運転者のための「持続可能な報酬」の枠組みを示している。セーフ・レートのシステムでは、運転者を安全でない運転へと追い込むような圧力がかからないことを確保するのに必要な最低報酬率が設定される。また、経済的使用者及び他の道路輸送チェーン当事者が報酬の支払いに責任を負うことを保証するための責任の連鎖メカニズムも含まれる。(セーフ・レート・モデルの詳細な説明については、『サプライチェーンにおける労働者の力：ITF経済的使用者戦略』の第5章「セーフ・レート」を参照のこと。オーストラリアや韓国等でのように実施されているかも記載されている。)

持続可能な報酬のメカニズムに労働組合を組み込む

ガイドラインは、社会的パートナー、道路輸送チェーン当事者、政府が協力し、非賃労働型CMV運転者のための持続可能な報酬のメカニズムを確立すべきだとしている。ガイドラインが、労働組合と経済的使用者が持続可能な報酬メカニズム(又はモデル)の確立に参加すべきであることを明確に認めているという事実は、特に重要である。労働組合の観点から言うと、このプロセスに組み込まれていることで、経済的使用者と交渉の席に着くことが保証される。

また、経済的使用者をプロセスに含めることにより、経済的使用者が説明責任を負うようなシステムの中で労働組合との関わりを持つことになる。ガイドラインは、持続可能な報酬がすべての輸送チェーン当事者に適用される監督システムを通じて実施されるべきである点を強調している(第77項、第82項)。

非賃労働型CMV運転者の費用回収と全労働時間に対する報酬

ガイドラインにおける持続可能な報酬は、「費用回収」の原則に基づいている。非賃労働型CMV運転者に対する報酬は、30日以内に支払われるべきであり(第75項)、また、従業員として認識されていないことから、自ら負担しなければならない車両及びその他の関連する固定費、変動費、投資を予測可能な方法で回収できるようにすべきである。

また、運転者には、運転中及び運転以外の時間を含む、働いたすべての時間に対して適切に報酬が支払われなければならない(第76項、第81項)。ガイドラインでは、個人的人件費について、国内の最低賃金以上が支払われるべきであるべきとしている。第78項で言及されている1970年最低賃金決定条約(第131号)は、最低賃金を定める際に、生活費、社会保障給付、他の社会集団の相対的な生活水準、そして最も重要な事項として、労働者とその

家族のニーズを考慮することを求めている。これらの要件を十分に満たしていない最低賃金を基準とした労働コスト計算は、持続可能とはみなされない。

賃労働型CMV運転者の最低報酬は、適切かつ非賃労働型CMV運転者と同等な金額とすべきである(第80項～第81項)。

2) 労働・運転時間、スピード違反、過積載

安全な労働・運転時間

ガイドラインは、政府が賃労働型及び非賃労働型CMV運転者の労働・運転時間を規制し、すべての道路輸送チェーン当事者に責任を負わせる方法でこれらの規制を施行する必要性を認識している(第83項、第84項、第86項、第87項、第88項、第89項)。また、使用者と道路輸送チェーン当事者は、CMV運転者が疲労した状態で運転しないことを確保すべきである(第42項、第83項)。適用されるILO文書に関するガイダンスは、第83項及び第86項に記載されている。

第39項(e)及び第41項は、外国人の運転者を含む運転者が適切な(持続可能な)報酬を受け、運転・労働時間に関する法律や速度、サイズ、重量、積載量の規制に違反することを強要されないようにするというすべての道路輸送チェーン当事者の責任を強化するものである。第49項(h)は、これら及びその他の安全でない道路上の行為に従事する圧力を排除し、十分な休息を可能にするためには、使用者と道路輸送チェーン当事者による「サプライチェーン管理実務の改善」が必要であることを認識している。

3) 透明性の高い記録、契約、安全運転計画

透明性の高い記録管理及び契約

ガイドラインは、道路輸送チェーン当事者、使用者、CMV運転者による業務遂行・契約に関する透明性の高い適切な記録の保管及び政府による道路輸送サービス契約の規制(モデル契約の提示を含む)が、ディーセント・ワークと安全を促進するための重要なツールであると認識している(第163項、第176項)。第68項及び第69項は、賃労働型及び非賃労働型CMV運転者との透明性の高い雇用・役務契約の具体的な条件を示している。

第138項は、道路輸送サービスを契約する際の公正な雇用と調達に関する関連ILO文書を提示している。特に1949年労働条項(公契約)条約(第94号)は、非賃労働型CMV運転者との契約のロードマップとして官民を問わず使用できるとされている。同条約は、役務契約には、当該労働者の報酬、労働時間、その他の労働条件が業界標準と同等であることを保証する条項を含むべきであると規定している。

安全運転計画

透明性の高い契約に加え、ガイドラインは、安全運転計画の使用、実施及び定期的な見直しと更新を求めている（第157項、第171項～第173項）。安全運転計画とは、時間帯や距離、条件、疲労管理の方法等、実施される道路輸送サービスに関する情報を記したものである。安全運転計画策定のための枠組みは、ガイドラインの附録Dに記載されている。また、本概要報告書の附属書IIにより詳細な事例が記載されている。

4) 監督・執行、責任の連鎖

監督・執行

ガイドラインは、政府に対し、十分な資金を提供し（第157項）、執行・監督システムの質を確保し（第42項）、違反行為に対し実効性ある罰則を制定、適用することを求めている（第165項）。

責任の連鎖

ガイドラインでは、監督・執行は「責任の連鎖の原則」に基づいて行われるべきであると繰り返し強調されている。これは、すべての道路輸送チェーン当事者に対し、違反に関する責任が課されるべきであることを意味する。これは、持続可能な報酬、労働・運転時間、速度と交通規制、CMVのサイズ・重量規制、乗客と危険物の輸送規制等の違反に適用され、CMV運転者が他人に怪我や危害を与えた場合（衝突の場合等）にも適用される（第77項、第82項、第98項、第176項、第179項）。

苦情処理及び救済メカニズム

監督・執行システムと併せて、すべてのCMV運転者にとってアクセス可能で、公正で、独立した公平な救済及び苦情処理メカニズムが確立されるべきである。これは運転者が罰せられることを恐れることなく利用できるものでなければならない（第49項、第56項）。特に、ガイドラインは（具体的には、裁判所及び法廷を通じた）紛争解決及び救済メカニズムへのアクセスを提供することを含む道路輸送規制を定めることを提案している（第176項）。

監督・執行への労働組合の関与

ガイドラインは、政府に対し、監督・執行機関同士、そして労働組合や使用者組織との協力や情報交換を推進することを求めている（第159項）。また、使用者、使用者団体、道路輸送チェーン当事者に対して、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」の枠組みに従ってデューデリジェンスを推進、実施することを求

めている（第39項）。人権デューデリジェンスとは、事業やそのサプライチェーンに関連する人権への負の影響を、たとえ直接的に引き起こしたり、寄与したりしていなくても、企業が特定し、防止し、緩和し、説明する責任をいう。国連の指導原則は、デューデリジェンスモデルの設計、人権への悪影響の監視及び是正のプロセスの各段階において、労働組合を含むステークホルダーとの協議を実施することを求めている。多国籍企業のデューデリジェンス責任については、国連の指導原則に加え、ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（MNE宣言）を参照されたい。

ガイドラインは、監督・執行における組合の重要な役割を認めるには至っていないものの、ITFが道路輸送デューデリジェンス・モデル（RTDD）を通じて現在実践している労働者による監督のモデルを促進するための基礎となっている（このモデルの詳細な説明については、『サプライチェーンにおける労働者の力：ITF経済的使用者戦略』の第4章「労働者ベースのデューデリジェンス」を参照）。

道路輸送デューデリジェンスの強みは、労働者や労働組合は、契約チェーンに依存する経済的使用者よりも、契約チェーンで何が起きているかを熟知しているケースが多いという点である。ガイドラインの違反に対する体系的なモニタリングと監督を通じて労働組合が収集した情報は、政府や経済的使用者との基準設定交渉の基礎となり、改善につながり、最終的にはより安全で持続可能な契約チェーンを実現することができる。ガイドラインに基づく労働者主導の監督の焦点としては、以下に関する違反が考えられる。

- 持続可能な報酬
- 安全な労働・運転時間
- 速度制限
- サイズ、重量、積載量の規制
- 透明性が高く、公正な契約慣行
- 労働安全衛生プロトコル
- 業務上の疾病及び傷害に対する補償
- 暴力及びハラスメントからの保護
- 適切な衛生・休憩施設
- 労働基本権（結社の自由、団体交渉権）
- 組合活動の尊重

第3部：労働安全衛生及びジェンダー平等に関する政府、使用者、経済的使用者の責任

1)労働安全衛生

労働安全衛生プロトコル及び予防措置

ガイドラインは、政府、社会的パートナー及び道路輸送チェーン当事者に対し、国際基準に基づく労働安全衛生プロトコルの開発に責任を持つこと、労働安全衛生に関する研修を実施すること、特に衝突や事故、長時間労働、不十分な休息時間等に関する予防措置を講じることを求めている（第91項～第93項）。ガイドラインのこれよりも前の項において、サプライチェーンの圧力とデーセント・ワーク・デフィシット、衝突や事故との関連性が明確に示されていることから、これらの項は、持続可能なサプライチェーン管理、持続可能な報酬、安全な労働条件に対する経済的使用者の責任を強化するものである。

また、ガイドラインは、政府、社会的パートナー及び道路輸送チェーン当事者が、安全な荷役、個人用保護具の提供と使用、CMV運転者に対する強制があった場合又は生命や健康が脅かされている場合にCMV運転者がその状況から離れる権利を促進し実施する責任を有することを認識している（第100項）。ガイドラインでは、一般市民の安全を確保するための不可欠な要素として、CMV運転者が処罰を恐れずに安全上の問題を報告することができるべきであると明確にしている（第98項）。これらの項は、COVID-19が蔓延する状況下では特に重要である。

ガイドラインの他の項では、危険物の規制（第106項～第107項）や車両の安全性（第111項）、性感染症への対応（第109項～第110項）、薬物やアルコールの使用防止（第100項）等についての政府の責任が言及されている。これらのほとんどの場合について、ガイドラインは政府に対し、社会的パートナー、又は社会的パートナー及び道路輸送チェーン当事者との協議を求めている。

社会保険、業務上の傷害及び疾病のスキーム

ガイドラインは政府に対し、「すべてのCMV運転者のための労働災害保険制度」を含む「強固で、包括的で、持続可能な国家社会保険及び／又は補償制度」を確立するよう求めている（第127項、第129項）。

第123項は、政府が社会的パートナーと協議の上、病気、出産、失業、業務上の傷害（衝突の結果、乗降時の傷害、荷役時の傷害を含む）、職業病、障害、老齢の場合の所得保障、死亡時の扶養家族の保護を含む社会保障制度を、非賃労働型CMV運転者を含むすべてのCMV運転者に拡大することを目指すべきであると強調している。

しかしガイドラインは、賃労働型CMV運転者がこれらの制度の対象となることを保証する使用者の責任（第128項）のみを規定しており、非賃労働型CMV運転者に対する道路輸送チェーン当事者の責任について言及していないという点で不十分である。それで

も、ガイドラインは、社会保険で完全には保護されないことがほとんどの非標準的雇用形態の運転者を代表する組合にとって良い出発点となる。

2)暴力とハラスメント

ガイドラインは、政府、社会的パートナー、道路輸送チェーン当事者に対し、CMV運転者に対する暴力やハラスメントを減らすための様々な措置を講じるよう呼びかけており、これにはリスクアセスメント、ストレスやルート管理、職場での暴力やハラスメントに対するゼロ・トレランス・ポリシーの採用、予防措置、貨物窃盗を含む暴力事件から生じる問題への介入、管理者やCMV運転者への研修の提供、社会対話の円滑化等が含まれる（第103項）。

第101項では、「ジェンダーに基づく暴力やハラスメント」を含む暴力やハラスメントを構成する事項や、条約を批准した加盟国の責任に対する理解を助ける参考として、2019年暴力及びハラスメント条約（第190号）と暴力及びハラスメント勧告（第206号）を挙げている。

3)衛生施設

ガイドラインは、適切な厚生（衛生）施設へのアクセスが、特に女性労働者にとって、労働者の衛生、健康及びデーセントな労働条件を確保するために不可欠であることを認識している（第112項～第114項）。ガイドラインは、政府、使用者及び道路輸送チェーン当事者は、適切な厚生施設のために資源を動員し、CMV運転者がそれらを使用し休憩することを許可し、施設の計画及び設計に女性CMV運転者を関与させる責任を負うとしている（第116項）。また、公共の土地を利用可能にし、施設を建設、改善する政府の責任も認識している（第115項）。

ITF衛生憲章は、衛生施設に関する問題と権利を列挙しているため、ガイドラインと併せて参照されたい。

4)ジェンダーに基づく職務分離と差別への対応

ガイドラインでは、「女性の参加がないということは、（道路輸送）業界が多様性のある労働力がもたらす恩恵を受けていないことを意味する」と指摘している。この問題に対処し、全体としてより魅力的な業界を創るために、政府、使用者、道路輸送チェーン当事者が取るべきいくつかの方策を示している。これには、より多くの女性やその他の十分に声が聞かれていないグループを惹きつけ、運輸部門における女性の参画を促進すること、出産・育児・介護休暇を保証すること、ワークライフバランスを可能にするためにサプライチェーン管理の実務を改善すること、キャリアアップの障害を緩和するための措置を取ることに、休憩所を提供すること、ジェンダーに対応した労働安全衛生方針を用いること、職場での暴力に対処すること等が含まれる（第49項、第55項、第90項）。

第4部：非標準的雇用形態における労働者の権利の保護

1)労働基本権の保護

ガイドラインは、道路輸送チェーン当事者、使用者及び使用者組織が、CMV運転者を代表する労働組合の活動に対する障害や妨害を取り除き、組合が活動を行うために必要な施設を提供する責任を負うと認めている（第39項）。これらの責任の範囲は、国内法又は労働における基本的原則及び権利に含まれる範囲である。ILOの労働における基本的原則及び権利には、雇用関係にない者を含むすべての労働者の結社の自由が含まれている。ひいては、道路輸送チェーン当事者は、非賃労働型CMV運転者を代表する組合の活動を保証する責任がある。

第130項は、雇用関係にかかわらず、すべての労働者が結社の自由、団体交渉、社会対話への参加の権利を有することを強調している。また、ガイドラインには、労働における基本的原則及び権利、並びにそれらの下での政府の責任に関するILO文書の概要が示されている（第37項及び第38項）。

2)非標準的雇用形態の労働者に対するその他の保護

非標準的雇用形態の労働者

ガイドラインは、非標準的雇用形態に関する専門家会合の結論に基づき、政府、社会的パートナー、道路輸送チェーン当事者に対し、この分類の労働者のディーセント・ワークを保護し、維持するための措置について指示している。これには以下が含まれる。

- デイセントな仕事に向けた継続的な進歩を確保することを目的とした、労働市場及びその他の政策、職場における適切な保護措置。
- 契約上の取り決めにかかわらず、平等を促進し、すべての労働者を差別から保護するための措置。

- 非標準的雇用形態の労働者に標準的雇用形態の労働者と同等の条件を提供するための社会保障制度の設計及び適用。
- 非標準的雇用形態の労働者が安全で健康的な職場環境で働けるようにするための対策（訓練へのアクセスの提供、個人用保護具、職場の安全衛生システム及びプロセスへの参加を含む）。
- 非標準的雇用形態の労働者が結社の自由と団体交渉の権利を行使し、適用される労働協約の下で保護を享受できるようにするための、社会対話を通じた規制上の取り組みやその他の革新的なアプローチの開発。これらの取り組みには、団体交渉に関連する使用者を特定するシステムとメカニズムを含めるべきである。
- コンプライアンス違反が多い非標準的雇用形態の拡大を考慮に入れた、十分なリソースが投入された労働監督。
- 労働における基本的権利を尊重しない非標準的労働形態の根絶。

インフォーマル経済の労働者

特にインフォーマル経済のCMV運転者について、ガイドラインはスキルアップとフォーマル経済への移行の必要性を認識している。ガイドラインは、政府に対し、インフォーマルな労働者が団結権や交渉権を行使すること、また、インフォーマルな労働者の代表組織が他の社会的パートナーとともにフォーマル経済への移行に関する社会対話に参加することを支援する環境を整えるよう求めている（第64項～第65項）。

附属書I: サプライチェーンの圧力、報酬率条件、道路輸送における安全衛生の関連性に関する文献

Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Summary). Korean Safe Rates Research Group.

Belzer, M.H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Working paper presented to the U.S. House of Rep.

Belzer, M.H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89–307.

Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Paying for safety: an economic analysis of the effect of compensation on truck driver safety. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.

Belzer, M.H., Sedo, S.A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59–79.

Corsi, T.M., Grimm, C.M., Cantor, D.E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807–816.

Faulkner, M.R., Belzer, M.H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262–284.

Golob, T.F., Hensher, D.A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267–301.

Hirsch, B.T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279–301.

Kaneko, T., Jovanis, P.P., 1992. Mutiday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437–456.

Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations*. 28(3), 212–229.

Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, Transport and Road Safety (TARS) Research, University of New South Wales Australia.

Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69–79.

Quinlan, M. 2001. Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry. Motor Accident Authority of New South Wales.

Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.

Rodríguez, D.A., Rocha, M., Belzer, M.H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35–55.

Rodríguez, D.A., Rocha, M., Khattak, A.J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95–102.

Rodríguez, D.A., Targa, F., Belzer, M.H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205–225.

Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1–7.

Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

附属書II:安全運転計画(例)

1. ニュースウスウェールズ州の「相互尊重—道路の安全のための契約決定事項」に含まれている安全運転計画

附属資料A：安全運転計画（例）

事業者・荷送人 識別情報		配送時間帯・集 配に関する詳細 情報	報酬
			安全衛生を考慮した仕事の報酬の計算 運転時の距離報酬、荷役作業・荷待時間の時間報酬
荷送人：	XYZ <住所>	集荷場所： Toll Minchinbury 配送センター	報酬の支払方法及び報酬率： 運輸業（州）労使裁定- グレード7 長距離報酬（1kmあたり29.54セント）に加え、荷役作業・荷 待時間すべての時間報酬（基本17.25ドル）
輸送業者：	Toll <住所>	配送先： Wagga Wagga XYZの店舗	報酬のモニタリング・測定システム： GPS、オンボードコンピュータ、給与のクロスチェック、乗 務記録、タイムシート、送り状、GPSとエンジンの記録、安 全運転計画
		配送時間帯： 午後12時半	勤務時間の制限方法、予期せぬ遅延の報告や配送日程変更の 必要が生じた場合の管理者（<電話番号>）との連絡

時間配分（予定）	
総走行時間（予定）：11.75時間 午前7:00～15分間の走行前点検 午前7:15～午後12:00（Minchinbury～Wagga Wagga）4.45時間の運転 荷降ろし前に30分の休憩 午後12:30～午後1:30 積み込み／荷降ろし 午後1:30～午後4:15（Wagga Wagga／Marulan） Marulan まで30分（午後4:45） 午後4:45～午後6:45 Marulan～Minchinbury 2時間	
運転手が労働安全衛生方針の対象となっており、研修を受けていることの確認	
運転手が会社の薬物及びアルコールに関する方針の対象となっており、研修を受けていることの確認	

2. LINFOX運転者疲労防止・安全走行計画

附表B：LINFOX運転者疲労防止・安全運転計画（雛形）

運転者疲労防止・安全運転計画						
日付						
荷送人						
荷送人住所						
荷受人						
荷受人住所						
集荷場所						
配送先						
下請業者の名称・住所						
車両登録	トラクタ		A トレーラー		B トレーラー	
運転以外の作業時間（予定）	時間					
運転時間（予定）	時間					
休憩時間（予定）	時間		注：仕事を開始してから5時間以内に、及び／又は休憩施設や設備の規定に従って、30分間の休憩を取らなければならない。			
総走行時間（予定）	時間		注：荷役作業や荷待時間等、運転以外の作業を考慮した推定所要時間。			
実際の開始時刻			実際の終了時刻			
走行開始時刻			走行終了時刻			
報酬：運転には距離報酬が、荷役作業・荷待時間には時間報酬が支払われる。						
時間報酬		距離報酬		積載量報酬		走行報酬
						その他
タスクの監視は、GPSによるトラッキング、乗務記録、タイムシート、送り状の監査を含むが、これらに限定されない方法で行われる。						
運転者宣言				はい	いいえ	
運転免許証は最新のものか？						
現在、運輸業のブルーカードを持っているか（ニューサウスウェールズ州のみ）？						
Linfox運転者疲労防止研修プログラムで研修を受けたか？						
適切な休憩施設や設備を知らされたか？						
車両に欠陥が見つかった場合、それを報告又は修正したか？						
前回のシフトが終了してから、以下のことをしたか？						
<ul style="list-style-type: none"> 連続6時間以上の睡眠（深夜12時から午前6時までの時間帯以外で働いている場合） 又は						
<ul style="list-style-type: none"> 連続8時間以上の睡眠（深夜12時から午前6時までの時間帯で働いている場合）。 						
仕事や運転に支障をきたすようなアルコールや薬物（処方薬やその他）の影響を受けていないか？（明確にする必要がある場合は、Linfox薬物及びアルコールに関する方針HRM-LFX-POLIC.002を参照のこと）。						
車両の走行前点検を行ったか？						
Linfox宣言				はい	いいえ	
運転者は、過去3年以内（49歳未満の場合）又は過去12ヶ月以内（49歳以上の場合）に、仕事への適性を判断するための健康診断を受けている。						
注：運転者が運転者宣言の質問に「いいえ」と答えた場合、又はLinfoxの管理者がLinfox宣言の質問に「いいえ」と答えた場合、当該運転者を業務に従事させることはできない。						
乗務記録の確認		運転者ワークシートの確認		GPRSのチェック		
機械の故障や遅延等が発生した場合は、以下の連絡先に連絡すること。						
Melbourne Linehaul		Sydney Linehaul				
本運転者疲労防止・安全運転計画は、従業員の疲労を管理するためのガイドとして提供されている。休憩は、国内の運転規則に基づいて取らなければならない。本計画は、主要運転期間、疲労の累積的影響を考慮し、疲労の影響に対処するための適切な休憩期間を規定し、関連するリスク評価ワークシートに従って作成されている。						
計画変更のコメント						
運転者の署名						
管理者／監督者の署名						

3. オーストラリアの物流コンプライアンス安全運転計画（雛形）

安全運転計画
運転者・監督者が記入すること。

安全運転計画作成者（使用者又は雇用主の名称）		使用者又は雇用主住所	
走行開始場所		目的地	
業者の名称		運転者氏名	
運転免許証番号		有効期限	
車両の種類	トラクタ+セミトレーラー2台	トラクタ+セミトレーラー1台	走行 No.
登録番号	トラクタ	動力車の GPS 追跡の有無	トレーラー登録番号
運転時間スキーム	標準時間 (SH)	基本疲労管理 (BGM)	上級疲労管理 (AFM) その他
このタスクを開始する時点で、長い休憩（最低 7 時間）を取るまでに、今後 24 時間のうち何時間利用できるかを記載。		勤務時間 (時間・分)	夜勤時間 (時間・分)
運転者のタスク 運転・運転以外の作業の説明、予想されるルート、すべての集荷場所・配送先、当該タスク部分の見積もりキロ数		キロ数	計算チェック
平均運転速度 (推定)	作業スペース	運転時間 (推定) = SH (24 時間中、最大 12 時間の勤務) で運転している場合、注意が必要。	時間・分
その他の作業時間 例：積み込み/安全確認		合計作業時間	
最低限必要な短時間休憩 (合計)		最低限必要な長時間休憩 (合計) と自己裁量による休憩	
走行時間 (推定)		出発日時	
走行距離 (出庫時)		又は	
上記に基づく予定到着時刻		又は	
注：予定到着時刻は到着時刻の 予想 であり、運転者を拘束するものではない。到着予定時刻を変更せざるを得ない遅延が発生した場合は、目的地の支店に通知される。			
備考 (例：予定到着時刻の合意など)			
予期せぬ遅延が生じた場合は、直ちに次の者へ報告する。			
運転者宣言 (出発前)			イニシャル/チェック
私の業務日誌は法律に基づいて作成されており、要求に応じて複写を提供できる。			
この任務が 24 時間を超える場合は、私は、義務として 24 時間の休憩を取らなければならない時刻まで、どのくらいの時間が使えるかを考慮する。			
私の前回の任務は、合法的に完了した。私は、必要な休憩を取り、天候、環境、物理的条件（道路やインフラ等）を含むが、これらに限定されないすべての既知のリスクを考慮し、安全かつ合法的な方法で、計画通りにこの走行（道路輸送サービス）を行う能力があり、また、それに適している。			
私は、適切な休憩場所が示されたルート評価（必要な場合）を受けた。又はこの任務に精通しており、適切な休憩場所を認識している。			
夜間の運転に伴う追加的なリスクはすべて考慮されており、疲労した場合は停止して追加の休憩を取るべきであることを認識している。			
すべての必要書類が提出され、運転者の車両状態報告書を含む出発前のチェックが完了している。			
私の運転免許証は最新のものであり、この任務に適している。			
運転者署名	監督者署名	出発前チェックは完了しているか？ 書類は提出したか？	
氏名 (活字体)	氏名 (活字体)		
疲労に関するアドバイスについては、「NTC 大型車運転者の疲労管理に関するガイドライン」のウェブサイト http://www.nito.gov.audilemedia/bulletins/Guidelines_Faligue_August07.pdf を参照のこと。 裏面に続く			
走行計画には、潜在的なリスクとそのリスクを軽減するための手段を記載すること。		運転者宣言（第 3 項目）の「能力がある」には、関連する職場の安全衛生システムについて説明を受けていることが含まれる。	

計画の修正又は差し替え

<p>運転者は、監督者に相談することなく計画を修正する権限があり、疲労時には必ず休息をとる必要がある。ただし、その変更によって規定の運転時間が遵守されないことがあってはならない。計画を大幅に変更する必要があり、規定の運転時間を遵守できない可能性がある場合、運転者は監督者に連絡して指示を仰がなければならない。</p>						
<p>走行に関するコメント・備考。このセクションでは、集配がある場合に顧客施設における到着・出発情報を記録する（荷送人又は荷受人の立会いを求めることができる）。</p>						
燃料補給場所		リットル		走行距離		
到着情報	配送先		時刻		日付	
到着時、運転者の現在のシフトの残り労働時間は何時間？		走行距離 (入庫時)		総キロ数		
監督者／セキュリティの署名						
氏名（活字体）						
配送は計画通りに完了したか？	はい／いいえ		運転者の車両状態報告はあったか？	はい／いいえ		
「いいえ」の場合は、「本走行に関する問題」に理由を記載すること。						
運転者署名						
私は、自動車の登録番号、日付、時刻、走行距離を含む、活動内容の変更に関する国定業務日誌を記入した。	はい／いいえ					
走行完了から 48 時間以内に、完了した安全運転計画を返却すること。						
本走行に関する問題（コメント／事故／危険／違反／運転手の違反／妨害等）						



ITFについて

国際運輸労連 (ITF) は民主的で加盟組合主導の、世界で最も権威ある交通運輸労働者の組織です。労働者の生活を改善するために精力的に闘い、世界147か国の労働組合を連携させ、組合員のために権利、平等、正義を確保する加盟組合の運動を支援しています。ITFは世界中の交通運輸産業で働く男女2,000万人の声を代弁しています。

詳しい情報は以下をご参照ください：

Inlandtransport@itf.org.uk

www.itfglobal.org/en/sector/road-transport

