

タクシー会社の運行管理者の脳血管疾患についての検討

報告者 色部 祐

(働くもののいのちと健康を守る東京センター)

はじめに

Gタクシー会社に運行管理者として勤務していたAは平成26年(2014年)11月〇〇日に脳梗塞を発症した。(発症当時45歳)

相談に対応した報告者は本疾病は長時間労働および上司からのパワハラなどによる肉体的精神的負荷が原因であると判断し、家族と共に労災請求を準備した。幸いA(以下 請求人)は命はとりとめたもの現在もなお多様な症状を呈しており、リハビリを兼ねての職場復帰にも日常生活にも大変な不便苦痛を強いられている。労災請求の準備過程でタクシー業界をめぐる諸問題、及びG社の労働条件、労働環境などの特徴について、また請求人をめぐる業務と発症との因果関係について検討してきたのでその経緯を報告する。

1、請求人の属性・プロフィール

- ①請求人氏名 A・A
- ②生年月日 昭和44年生 48歳(2017年5月現在 発症時46歳) 男
- ③現住所 東京都内在住
- ④成育歴 生来健康であった
- ⑤病歴について 特筆すべきことなし

2、職歴について

高校卒業後、身内が代々営んでいた料飲店に入職。その後、独立し店を9年間にわたり自営していたが経営不振となり閉店

平成20年(2008年)4月に紹介されて(株)Gにタクシー運転手として採用された。その後、平成25年6月から運行管理者として業務に従事してきた。なお運行管理者への職種替えは運行管理者の一人が退職し、欠員発生のため、会社の要請に沿ったものであった。

3、株式会社Gについて

- 1)業務内容 タクシー業
- 2)従業員数 250人
- 3)車両保有台数 107台(現在)

4、運行管理者の業務について

- 1)「運行管理者」とは

国土交通大臣指定試験機関が行う運行管理者試験に合格した者の中から、安全運送の責

任者として自動車運送事業者の選任を受けた者。略称「運管」

2) 「運行管理者」の職務

運行管理者の職務は『道路運送法』、『貨物自動車運送事業法』に基づいて、事業用自動車の運転者の乗務割の作成、休憩・睡眠施設の保守管理、運転者の指導監督、点呼による運転者の疲労・健康状態等の把握や安全運行の指示など、業務用自動車の運行の安全を確保するための業務を行う。

3) 「運行管理者」の選任者数

事業用自動車の数によって必要人数が決まる。選任者数は以下のとおりである。

①29 両まで(運行車+運行車以外)の運行管理者 1 人以上

②30 両から 59 両(運行車+運行車以外)の運行管理者 2 人以上

③以下、必要選任者数=1+配置車両数(被けん引車を除く)÷30 (但し、小数点以下は切り捨てる)

5、G 社における「運行管理者」に関する業務について

上記の運行管理者の業務に関する定義及び選任数の法律上の規定に沿って当該会社での運行管理者の業務について検討する。請求人は業務内容については上記の職務に加えて次のように述べている。「安全に関する指導はもちろんだが運転者の出番変更処理、利用者からの苦情処理、業務推進会議の出席」などを挙げている。

さらに運行管理者選任数の関係では会社の車両保有台数は137台(平成26年時点)であり、上記計算式に当てはめると運行管理者は法的には5人以上の配置が必須となる。しかし当時の運行管理者は請求人本人含めて4人であった。配置数を確保しなければ全車両の運行ができないこととなり、会社にとっては経営上の大きな打撃となることは明らかである。会社での一人の運行管理者の退職に伴って請求人が運行管理者の資格を取り、その任につくというのは会社の強い要請であった。

6、請求人の労働実態について

以下、発症前の請求人の労働実態について特徴的な事項を記述する。

1)起床時間及び始業時間について=請求人は平成25年6月より運行管理者の職務に就くことになるが始業時間が午前4時であることもあり、朝2時30分から3時に起き、3時半までには家を出て車で会社に向かう。他の3人の運行管理者も午前4時からの始業は共通である。

2)終業時間について=詳しくは別紙勤務表に基づき詳述するが発症1か月前の平成26年10月は、通常は17時の終業である。したがって拘束時間は13時間の拘束時間となる。1時間の休憩が取れたとしても1日12時間に及ぶ労働時間であった。

3)自宅待機について=請求人は月3~4回の頻度で自宅待機の任が課せられた。帰宅後も電話があり事故等の対処をしたりした。時には実際に現場に赴いて処理をしなければならないこともあった。当然その日は酒を飲むことなどはご法度であり、いろいろな制約が伴った。このように勤務時間以外にも精神的緊張があり、通常の睡眠不足に加えて一層の睡眠不足

状態であり、睡眠時間は平均 4.5 時間の毎日であった。

3)精神的緊張について=電話でのお客からのクレームの対応が日常的にあり、ひどく厳しい苦情については電話の前で頭を下げ、どう対処したらよいかわからず悩むこともあった。

7、請求人は常にパワハラに晒されていた

運行管理者となった請求人は朝の点呼が当番時に T 営業部長ら上司から再三にわたって乗務員の前でパワハラの言動にさらされた。「もう少し考えてちゃんと言え!」「タクシー事故が起きたのは朝の点呼がちゃんとできなかったからだ」「バカヤロー、コノヤロー」「コノアンポンタン」の罵声が日時用的に飛び交った。明らかに「業務指導の範囲」を超えた「人格と人間性を傷つける言動」であり、いつもビクビクしながらの日常の業務であった。

(参考)タクシーの出庫時間と帰庫時間帯について ①am6:00→翌日 am2:00 ②am6:30→am2:30

③am7:00→Am3:00 ④am7:30→am3:30 ⑤8:00→am4:00

8、請求人の時間外労働について

運行管理者の労働時間を会社は管理していない。タイムカード、I Cカード等による勤務実態を裏付ける資料はない。しかし始業の時間は乗務員の点呼をし、乗務員を送り出すためには午前 4 時の出勤は不可欠である。他のタクシー会社もほぼ同様である。従って請求人以外の他の 3 人の運行管理者も同時刻に出勤をする。始業時間については争いがないといえる。終業時間は請求人本人らが作成した「労働時間表」によれば発症の平成 26 年 11 月 29 日の前月 10 月 1 日～31 日を見ると 17 時までが 24 日、17 時 30 分が 1 日、16 時が 1 日、13 時 30 分が 1 日、20 時が 2 日となっている。出勤日数は 29 日間、休日は 2 日のみであった。昼休み休憩が 1 時間とれたとしても平成 26 年 10 月の請求人の時間外労働は以下ようになる。

①4:00～17:00 の場合 (13H-8H-1H) × 24 日=96H

②4:00～17:30 の場合 同様に計算すると 4H30M×1 日=4H30M

③ 4:00～16:00 の場合 3 H×1 日=3H

④4:00～13:30 の場合 30M

⑤4:00～20:00 の場合 7 H×2 日=14H

従って 10 月 1 日～31 日までの時間外労働の総計①～⑤は **118H** となる。

(注-1) 平成 26 年 10 月 29 日～11 月 28 日を計算して間 100 時間を超える時間外労働となる。(注-2) 発症前 2 か月から 6 か月にかけて月平均 80 時間の時間外労働も立証される。

9、終業時間についての裏付けについて

終業時間について請求人らの作成の「労働時間表」に基づき時間外労働の概算を行った。引用した終業時間の根拠については請求人及びその妻及び実用労働組合執行委員長の文書によって裏付けたが、以下のように大変困難を極めた。

1)請求人の主張=終業時間の明示はなく、社長が帰る前に帰ってはいけないとの不文律があり、他の運行管理者も同様に残っていた。17 時に終わる場合は K 駅に勤務から帰る妻を 17 時 45 分に乗せて家へ帰ることが常態となっていた。

2)妻・Tの証言=パートで勤務。週5日(土日を除く)朝9時から17時00分まで勤務している。勤務終了後、K駅に到着はおおよそ17時45分前後であり、夫に迎えに来てもらい車に同乗して帰宅することとなっている。

3)G社労働組合執行委員長 T氏の意見書

意見書「請求人が脳梗塞になった経過」によればパワハラの実態を述べるとともに「時間の拘束は、上司からの命令で、社長が退社するまでは帰ってはならないとのことです」との記載がある。

10、発症までの経過

家族から見た請求人の様子—妻・Tの証言

夫は昔からマジメでタクシー会社に入り、運転好きだったのでやりがいがあるといっとても頑張っていた。運行管理になってから休日も社内規定では月5から6日の休日となっていたが月2日程度しか取れず、毎日午前4時から17時～18時まで社内の業務を行い(土日は午前4時～16時)で就寝時間が4.5時間ぐらいでアルコールを飲まなければ眠れず、やっと寝たと思ったら夜中に起きてしまい、本当に心配で無理しないようにと毎日言っていました。だんだん仕事への意欲が失われていくようで、帰宅後は口癖のように「また休日出社しろ、社長が帰るまで社内において仕事をしろ」と上司から言われ、「会社を辞めたい、行きたくない」と連日言っていました。また上司から「お前の点呼の言い方が悪いからお前の班の営業業務の売上げが悪く事故も多いんだ」と言われ、我慢の限界を超えたと思われる。子供たちも「お父さんは何で休みがないの」と夫に言っていました。授業参観や文化祭、運動会等は会社に入ってから一度も参加していません。2か月前に家族旅行を計画していましたが、休日の前日に明日出勤しろと言われ、旅行とわかっているにもかかわらず出勤命令を出すじめがありました。旅行も中止になりました。主人も大変なストレスを受けたに違いありません。

11、業務起因性の立証

以上、請求人の労働条件、労働環境を見てきた。厚生労働省発出の「脳・心臓疾患の労災認定」基準への当てはめ作業をすれば以下のようなになる。

1)請求人の疾病は「脳梗塞」であり対象疾病である。

2)「発症前1か月間におおむね100時間以上、または発症前2か月ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」に該当する。

3)認定基準の「表1 要因ごとの負荷の程度を評価する視点」のうち、「労働時間」の項「過度の長時間労働」「休日が確保されていない」に該当する。

4)「精神的緊張を伴う業務」の中の「危険回避責任ある業務」「人や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務」などに該当する。また請求人はパワハラに日常的にさらされており、強いストレスを感じていた。

(注)本稿執筆(4月21日)時点ではまた労基署の決定は下りていない。