

議事録

日時 2020年11月11日(水) 13時～14時50分

場所 日本交通赤羽営業所

参加者 資本側 本社管理部部長2名、三鷹営業所所長、三鷹営業所次長
組合側 顧問弁護士、労評役員、分会長、分会書記長

議題

1. 第二回団交で回答が持ち越しとなった3つの要求について
2. 賃金規則に関する質問状について
3. 今回新たに提出した職場要求について
4. 口頭要求

交渉討議は以下の通り。

1. 第二回団交で回答が持ち越しとなった3つの要求について

① アルコールチェックの際の使い捨てストローについて

組 合 側	資 本 側
使い捨てストローを導入している営業所について調べた結果を教えてください。	使い捨てストローはA営業所が独自で導入しているだけで、他の営業所は導入していない。
A営業所は新型コロナウイルス感染者が発生した直後から使い捨てストローを導入しているが、導入理由が知りたい。	A営業所がどのような理由で導入したのかは知らないが、コロナ対策というのもあると思う。
新型コロナウイルス感染者が●人以上発生しているB営業所ではなぜ導入しないのか？	B営業所は1000人以上乗務員がいるうえ、一度に●人以上発生したわけではない。延べ人数である。
使い捨てストローを導入しない理由を安全配慮義務の観点から教えてください。	アルコールチェッカーから感染した事実についてはこちらで把握していない。(次に続く)

<p>使い捨てストローの導入費用とクラスター発生時の損失を考えると、導入しないことによる損失のほうが明らかに大きい。なぜそこまで頑なに導入しないのか？急を要する案件なので早急に対応してもらいたい。</p>	<p>導入しないとはっていない。他労組からも要求はでているので検討はしている。前回の団交で導入を約束したわけではないから、導入しないことについて非難されても困る。</p>
<p>約束したかどうかの問題ではない。こちらは二か月半も前に要求している。その間にストローを導入するにあたって費用の試算などはしたのか？</p>	<p>そこまではしていない。</p>
<p>口先で検討していると言って、実際には何もしていないのであればそれは不誠実と言わざるを得ない。</p>	
<p>(労評役員が) 10年以上前に勤めていたそれほど大きくないタクシー会社ですら使い捨てストローを導入していた。大手なのにセコイ。導入しない合理的理由を教えてください。</p>	<p>導入したら構内感染は確実に防げるのか？やらないよりやったほうが良いということ(そのレベルの話なのか)か？</p>
<p>アルコールチェッカーは唾が付着するので感染する蓋然性が高い。やらないよりやったほうが良いというレベルの話ではない。</p>	<p>他労組からも要求が出ているので具体的な金額も踏まえて早急に検討する。</p>
<p>本社の会議で検討しなければならない話とは思えない。実務者レベルで決定できる話ではないのか？ 乗務員や乗客の健康に関する問題なので次の団交まで待てない。期限を決めて早急に回答せよ。</p>	<p>今月中には回答する。</p>

② 新型コロナウイルス感染症の飛沫感染防止対策について

<p>前回、ビニールカーテンを改良するよう要求したところ、何が改善できるか考えているとの回答だった。考えた結果を教えてほしい。</p>	<p>ニューノーマル（新常态）タクシー※を基本に考えている。現在、B営業所でテスト導入している。問題なければこれを標準装備として考えている。</p>
<p>国から補助金がでることは決まったのか？</p>	<p>まだ決まっていない。結構な費用が掛かるので出ればありがたい。</p>
<p>L字型飛沫防止仕切り板は防犯対策を兼ねた強固なものにして頂きたい。前回の団交の2週間後に、グループ会社の女性乗務員が強盗に手足を縛られたうえにトランクに入れられ連れまわされるという事件が起きている。どのくらいの強度があるか、テストで1台壊してみてもどうか？</p>	<p>アクリル板だから引っ張れば壊れる。どんなに強固に作っても、壊す意思がある人は壊す。檻で囲う形にしたら接客はできない。運転席の周りを囲っていれば抑止効果はある。コロナ対策と防犯対策は別の話だ。ビニールと同じで装着しやすさを重視する。</p>
<p>ヘッドレストに2点固定だと強度が弱い。せめて4点固定にするなどの改良が可能なのか調べるくらいはすべきだ。(引っ張ったら、蹴ったらなどの) 抽象的な質問だと答えられないということなら、B営業所でテストしているものがどういう形状で強度がどのくらいの物なのか教えてほしい。</p>	<p>作っているところが限られているので、これでは駄目だといって替えられるものではない。強度を兼ねたものというとな時間もかかってしまう。コロナ対策を優先しなければならないので、強度に関しては次回しにせざるを得ない。</p>
<p>テスト導入した結果駄目だった場合、提言するチャンスがあるかもし</p>	<p>あくまでテスト段階なので、これでは駄目だということはある。</p>

れない。現在テストしている仕切り板がどういう物かについては教えてほしい。	分かった。
--------------------------------------	-------

※ 高性能フィルター付き空気清浄機とL字型飛沫防止仕切り板を備えているタクシーで、新型コロナウイルス感染防止対策として現在開発中

③ LPGスタンドの利用制限について

営業効率向上のほか、無駄走りによる過労防止、トイレや食事のための休憩場所の確保の観点からも、営業所と繁華街の近くにLPGスタンドを確保するよう改めて要求する。LPGスタンドとの価格交渉の進捗状況を知りたい。	本社総務とスタンドが話し合っているが進展は無い。
ずっと以前にスタンドに行って、「この価格でやって欲しい」と条件を示して、それ以降一度も交渉してないのではないのか？	そうではない。交渉は常にやっていると聞いている。
仕入原価が変動するたびに価格交渉しているのか？	どのような交渉内容かは分からない。三鷹については特に厳しい状況であるため、(進捗状況を頻繁に)総務に聞きに行っている。
総務の担当者が最後に交渉したのはいつか？	それは分からない。
では、2年前かもしれないということか？総務に前回の交渉はいつでどうでしたかと聞かないと、本当に総務が動いているのか分からないのでは？	毎月、各所のスタンドについて交渉している。

<p>毎月値段を変えて交渉しているのか？</p>	<p>今入れている値段が仮に95円とした場合、その最低価格で出来るかどうかについて交渉している。</p>
<p>利便性の問題もあるから、(一律に最低価格で交渉するのではなく)総合的に判断して一円歩み寄るなどするのが交渉ではないのか？</p>	<p>そこは会社の施策なので。利便性も考慮してタクシー部と協議してここにしましょうということをやっている。</p>
<p>それは95円を維持しているだけで協議しているわけではない。95円を維持するにしても、相手に現在の状況や話を聞いて、なぜ譲れないかの根拠を聞いて、何かこちらから条件提示できることはないかやっていくのが交渉なのではないか？</p>	<p>やっている。 単価だけではなく、いろいろなガスタン드를替えていたりもしている。</p>
<p>乗務員はいつまで協力すれば良いのか？スタンド利用制限の解除条件を提示してはどうか？</p>	<p>このままずっと続けるのではないだろう。一番安いところで入れてもらいたいから。</p>
<p>他人事のように回答するなら、次回の団交に総務の人間を連れてきてもらいたい。権限のある方に話を聞きたい。</p>	<p>会社の方針としてやっている。近隣のガソリンスタンドで一番安いところで入れましょう。総務が一番安いところを探しましょう。今入れているところと同じ値段になるなら、そこを交渉しましょう。</p>
<p>団体交渉で誠実に回答するためには、総務の方からしっかりと話を聞いてきてここで説明する必要がある。それができないのなら、総務の方に出てきてもらう以外に無い。</p>	<p>いつまで協力すればいいのかという質問であれば「ずっとです」との回答だ。</p>
<p>それでは困る。</p>	<p>どうしてですか？</p>

<p>(三鷹の) 所長は何故困るか分かっているはずだ。</p>	<p>そういう声があるのは知っているが、現場の判断でいつまでとは回答できない。</p>
<p>では無期限ということで組合員に伝える。</p>	
<p>(分会長が) 前回の出番で帰庫する際、給油するために16 KMも迂回して帰っている。時間にして40分ほどロスした。そのせいで睡魔に襲われたが、仮眠を取って帰庫遅れするわけにもいかないため我慢して走った。今現場ではこういったことが起きているのは知っているか？</p>	<p>三鷹のスタンドに関しては、営業所の傍ではないというのは知っている。ただ、都心で入れて帰ることは無いのか？終わったところにもよるのか？</p>
<p>終わったところにもよるが、A勤B勤が帰庫する際は経堂が営業時間外で閉まっているため、池袋か品川まで行かなければならない。いずれにしろ営業所からは遠い。現状は時間と燃料を無駄に使っている。それを考えると燃料が1円2円違うからといって何だということになる。</p>	<p>価格差は1円2円ではない。かなりある。</p>
<p>その辺のところを検証する必要がある。まず、三鷹営業所の全車両について、三鷹のLPGスタンドを利用制限する前と後の走行データ（実車・空車・総走行距離）を比較し、経費削減効果があったのか調べてはどうか？経費削減のためにやってい</p>	<p>三鷹については分からないが、全車については常に検証している。確実に燃料費を下がった。</p>

<p>るのに、事後検証をしないのはおかしい。</p>	
<p>燃料費が下がるのは当たり前だ。安いところに入れているのだから。私たちは総コストで検証すべきだと言っている。そこでまず手始めに走行データを抽出し検証すべきだと、そういう趣旨だ。(データは)無駄走りが増えていることを数字で示すためだ。先程の例のように、総走行距離が増えている可能性がある。</p>	<p>(データは) どういう趣旨だ？</p>
<p>まずこの3つのデータがあればある程度の検証はできる。コロナの影響が出ていないデータが必要だ。</p>	<p>色々なケースがあるから、指定してもらえればデータは抽出する。</p>
<p>三鷹のスタンドを利用するなど通達を出した前の月と後の月のデータがほしい。</p>	<p>いつの事だか分からないが、あまり前のデータは残っていない。日報のデータは膨大になるので、法定の2年分しか保存していない。</p>
<p>出来るようだったら、次回の団交までにデータを抽出してもらおうということが良いか？</p>	<p>出来るかどうかも含めて次の団交で回答する。</p>
<p>(当面の措置として) 大曲、白山、五反田、目黒、新宿、千住、三鷹の主要LPGスタンドの利用制限を解除してはどうか？大曲は都内のスタンドとしては珍しく駐車スペースが20台以上ある。女性乗務員がトイレや食事休憩で重宝しているスタンドである。女性乗務員を積極的に採</p>	<p>大曲はもともと日本交通が経営していたスタンドであるし、価格交渉もかなりやったうえでの判断である。とはいえ、ここで私が利用して良いと回答することは出来ない。こういう話が団交で出たということをタクシー部で話し合ってから次回回答する。</p>

<p>用するなら制限解除すべきだ。五反田、目黒、新宿を経営する富士エネルギーは、災害時に停電しても稼働できるように目黒スタンドに自家発電を導入した都内唯一のスタンドである。日本交通は日頃、富士エネルギーに対し倒産してしまえと言わんばかりに兵糧攻めしているが、災害時に停電したら、「ガスを入れさせろ」と、大挙して押しかけるのだろう。本当に倒産しても構わないスタンドなのか、考えたうえで回答してほしい。まず大曲から。</p>	
--	--

2. 賃金規則に関する質問状について

① 正規乗務員の年次休暇手当に関する質問

<p>貴社の年次休暇手当の計算式には、平均を割り出す際の基礎賃金に「本給」と「通勤交通費」が足されていない。貴社の正規乗務員の通勤交通費は一律支給であることから基礎賃金である。これらの項目が抜けている計算式は労基法39条7項に違反しているのではないか？</p>	<p>年次休暇を取得した際に本給は控除していない。つまり、基本給は支給しているので、年休の計算式に基本給を入れてしまうと二重払いになってしまう。</p>
<p>通勤交通費が計算式に入っていない点については？</p>	<p>正規乗務員は「通勤交通費」ではなく「通勤手当」である。 隔勤所定一乗務につき600円支払うと規定している。出勤したから払</p>

	うのではなくて、乗務をしたら払うという手当である。
同じ意味ではないのか？出勤して乗務しない人がいるのか？	内勤は乗務していない。
労基法12条の平均賃金方式で計算しているのか？	当社は通常賃金方式である。本給は保障しているが、本給だけでは賄いきれない部分があるため、歩合部分が平均賃金で計算して支給している。
歩合の会社で通常賃金方式というとなんになるのか？	オール歩合だと平均賃金方式にしないといけないが、当社は基本給の18万2000円は保障している。歩合部分は変動するため平均賃金を取らざるを得ない。
本来は本給の部分だけで良いのだが、それでは気の毒だから多く支給しているということか？	そういう考えでいてもらえば良い。
平均賃金だったら、通勤手当の平均も出さないとまずい。	平均賃金だったらそうだ。そして本給も休んだ分だけカットして平均を出さないとイケなくなる。
通常賃金方式を基本に考えているということか？	

② 正規乗務員の通勤手当に関する質問

正規乗務員は公出時に通勤手当が支給されていない。賃金規則に「公出は除く」と明記されていないにもかかわらず、何故支給されていないのか？	賃金規則に所定一乗務につきと規定されていることから、公出は所定ではないため支給していない。
--	---

<p>確認になるが、一乗務につき600円というのは少ない気がするが、交通費の一部を補助するという考えなのか？</p>	<p>そういう事である。徒歩の人もいるから。</p>
<p>一時間かけて遠方から通勤する人も、近所から徒歩で通勤する人も同じ600円なのか？</p>	<p>そうだ。</p>

③ シルバーの通勤交通費に関する質問

<p>シルバーの通勤交通費は、賃金規則において「片道単価×片道回数」と定められているため、正規乗務員の通勤手当と比較して支給額が少なくなるケースがある。パートタイム・有期雇用労働法8条の「同一労働同一賃金」規定に反するのではないか？</p>	<p>シルバー乗務員は通勤交通費として往復の実費を支給している。シルバー乗務員にとってこの規定は不利益になっていないから、同一労働同一賃金の規定に抵触しない。規程に違いがある事は問題ではない。</p>
<p>正規乗務員は通勤手当、シルバー乗務員は通勤交通費では内容が全く違うのでは？それに、(徒歩通勤のシルバー乗務員は支給されないため)不利益になるケースもあるが。</p>	<p>不利益にも利益にもなっていない。支給金額が違っていても、それぞれの性格が違う。</p>
<p>正規乗務員の通勤手当はどのような性格なのか？</p>	<p>乗務に対しての手当である。</p>
<p>そうなると、この後にやる残業手当の計算式で問題となってくる。</p>	<p>ここでは同一労働同一賃金に関する質問だから、それについては問題ないと回答している。</p>

④ 残業時間の計算式に関する質問

<p>正規乗務員の通勤手当は一律支給のため、労基法37条5項の通勤手当には該当せず、割増賃金（1.25倍）の基礎賃金として算入すべきではないか？また、修理手当が計算式に入っていない。これらは、労基法37条1項及び基準法施行規則19条1項に違反しているのでは？</p>	<p>先程の説明の通り、通勤手当は一律支給でも固定でもない。所定一乗務員に対して支給していることから、乗務数に応じて変動している。そのため、基礎賃金と同じ固定（1.25倍）のところではなく、歩合給と同じ変動（0.25倍）のところに入れている。</p>
<p>修理手当に関しては？</p>	<p>修理手当は賃金規則に1時間以上2時間未満、割増賃金込みの金額と規定している。1時間1000円割り増し別880円となっている。つまり、修理手当はここで割り増し計算されていることから、残業手当の割り増し計算には入れていない。導入の経緯は分からないが、ちょうど1000円で割り増し込みということを決めたのだと思う。</p>
<p>単純に計算しても880円から1000円だと1.25倍になっていない。</p>	<p>単純に計算するとそうだが、仮にこの1000円を残業の割り増しに組み込んだら、所定労働時間で割って一時間当たりの割り増しを出すことになる。変動部分なのだから。</p>
<p>修理手当は成果報酬ではないし、売り上げに対して支払われているものでもないから、（変動の方に入れることを前提とした説明はおかしい。）</p>	<p>機会損失の補填だ。 そもそも修理手当は所定労働時間に対して支払われているものだから、基本給でカバーされている。ただ、修理している時間に売り上げが上が</p>

	っていたかもしれないから、その損失に対する補填という性格である。
説明の趣旨と修理手当の性格については理解したが、納得できないので持ち帰って検討する。	これ以上説明のしようがない。

⑤ 減給に関する質問

賃金規則と賞与支給規則において「事故懲戒基準及び営業違反等懲戒基準に基づき減給する」と規定されているが、就業規則に当該基準が見当たらない。労基法91条どおり運用されているか確認できないため、当基準を開示せよ。	就業規則には無いため、後日、お渡しする。
書面があるのか？	書面というか表がある。内規だ。
その内規はもともとあって、労基署にも届けているということなのか？それとも今回急遽作成したのか？	元々あるが、内規だから出していない。過去からの積み上げて決めたものである。

⑥ 公出時の労働時間に関する質問

公出の際、次の場合の労働時間が正確にカウントされていないと思われる。会社がどのように計算し支払っているのか教えてほしい。	
まず、タクシー乗り場やメーター検査場での待機時間（10分以上停車した場合に停車した時間が休憩時間としてカウントされる問題）について。	休憩時間としてカウントされたものに関しては支払っていない。

<p>タクシー乗り場やメーター検査場での待機時間は労働時間なのだから、休憩時間としてカウントして良いものではない。その時間の賃金を公出時に支払っているのかという質問である。</p>	<p>タイヤが10分以上転がらなかったものに関しては休憩時間とみなすという内容の協定を多数派労組としている。会社としてはその協定に基づいて対応している。</p>
<p>他労組との協定書といっても、我々にもかかわる問題なのだから貰えないか？</p>	<p>かなり昔の物なので、探したのが見当たらない。協定を結んだのは間違いない。</p>
<p>協定書というのは通常3年おき位に更新するものではないのか？ずっと見直しもしていないのか？</p>	<p>しなくてはいけないものではない。</p>
<p>正確には労働協約なのだが、それが見当たらないのは分かった。ただ、実際に運用はされているわけだから、指針となる内規のようなものがあるのか？</p>	<p>探してみる。</p>
<p>では、次回までに用意して貰えるということで良いか？</p>	<p>そういう協定に基づいて仕組みを作って給与計算をしているということだ。</p>
<p>では、帰庫してからの洗車時間については計算しているのか？</p>	<p>最終的には無線機を閉局した時間で（労働時間は）計算している。だから、洗車時間は終業時間に含まれている。</p>
<p>終業時間は20分しかないわけだが、その時間の中で納金と洗車をするのは実際のところ不可能だ。通常、洗車だけで30分ほどかかる。</p>	<p>20分で無理ということであれば帰庫時間を早めるしかない。拘束時間を守らないと監査に影響が出る。</p>

<p>早く帰ってきて無線を閉局せずに洗車し、拘束時間内に終わらせたとしても、公出の際は労働時間としてカウントされていないのでは？そういう趣旨の質問だ。拘束時間をオーバーして洗車した時の話をしているのではない。</p>	<p>そういう趣旨だったのか。それも公出の時にとということか。</p>
<p>私はいつも早く帰ってきて閉局せずに洗車しているが、日報をみると、洗車していた時間は休憩時間としてカウントされている。</p>	<p>タイヤ止まっているから休憩時間として取り扱われ、労働時間から控除されているということか？</p>
<p>そうだ。</p>	<p>系統的にそうになってしまう。</p>
<p>系統的にそうになってしまうのは分かったが、改善するつもりはあるのか？</p>	<p>公出手当は営収に対して62%支給するということと、法定計算を下回った場合は法定計算で支給するとしている。通常だと営収の方が大きいことから法定計算は上回っている。仮に洗車時間が20分計算されなかったとしても。</p>
<p>では、法定計算を下回った場合、残業時間を計算するうえで基礎となる労働時間が洗車時間分カウントされていないわけだから、正確に残業代を支払うことが出来ないことになる。</p>	
<p>吐かれてしまったときなどは洗車時間も2時間ぐらいかかる。</p>	<p>その時は修理手当を支払っている。</p>
<p>残業時間については修理手当を支払わないと聞いているが？</p>	<p>修理手当は所定に対して支払われるものだから公出時はそうなる。</p>

<p>吐かれた場合は所定の残業時であっても支払われない。公出時に限った話ではない。</p>	
<p>出庫して13時間で吐かれた時は、14時間50分との差である1時間50分しか支払われない。</p>	<p>三鷹はそうになっている。ただ、残業の取り扱いと公出の取り扱いが同じになっているかは分からない。質問の意図が分かっていなかった。</p>
<p>すぐに回答するのが難しそうだから、次回キチンと回答するようにしてほしい。 では、3つめの「始業時刻と終業時刻のそれぞれ20分」についても次回で。</p>	<p>次回に。 3も次回で。</p>