議事録（1）

日時　２０２１年2月２２日（月）１４時～１６時００分
場所　日本交通赤羽営業所
参加者　会社側　顧問弁護士　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２名、分会長

議題１　短時間・輪番休業要請について

（１）　2月１６日以降、他社の稼働台数が増えて競争が激化している。供給過多になっている夜間だけでも、短時間休業を輪番で行ってはどうか？
（２）　コロナ感染者に濃厚接触した乗務員を休ませる際、欠勤扱いとする現在の取り扱いは問題である。有給を使い果たした乗務員は無給となるため、濃厚接触者であることを伏せて出勤してきてしまう恐れがあるからだ。せめて彼らだけでも雇用調整助成金を使って休業させることはできないか？
（３）　働き盛りの乗務員が何人も亡くなっているにもかかわらず、本社が彼らの死因について全く把握していないというのは問題である。若くして亡くなっていることから、業務に起因した自殺や病気の可能性も否定できないはず。原因究明して、対策を取れるものに関しては取るべきでは？

議題２　第４回団交で回答が持ち越しとなった要求について

（１）自動転送タイプの防犯カメラについて
（２）強盗対策について
（３）ＬＰＧスタンドの利用制限について
（４）公出の賃金について
（５）嘔吐された際の修理手当について
（６）洗車手当について
（７）組合掲示板の設置について

議題３　１１月９日付けの要求書について

（１）退職金の無い乗務員を対象に、Ｎ型賃金適用乗務員退職金規定を２０１２年１０月１６日まで遡って適用すること。

（２）公休出勤と年次有給休暇の併用を通年にわたり認めること。

（３）帰路高速料金の会社負担区間を拡大するとともに、乗務員が負担した分については会社が領収書を発行すること。

（４）配車アプリの不具合を改善すること。

（５）ＬＰＧスタンドを営業所と繁華街に近い場所に確保すること。
議題２（３）で討議済み。

（６）無線の空転処理をする際は、すべてＡ空転処理とすること。また、待ち合わせ時間から５分経過してからのキャンセルは、実車ボタンを押してからＡ空転処理とすること。

（７）決済端末の故障や乗り逃げなどで乗客から料金を貰えなかった際は、会社が料金の全額を負担し、乗務員に責任の一端を負わせないこと。

（８）乗客が嘔吐して営業を中断した際は、三か月分の平均営収を中断した時間分補償すること。また、営業に復帰できなかった際は、三か月分の平均営収との差額分を補償すること。
議題２（５）で討議済み。

（９）乗務員専用フリーダイヤルを設置するとともに、配車アプリ「ＧＯ」を使った会社と乗務員の通話システムを構築すること。

（１０）新型コロナウイルスの飛沫感染防止対策を兼ねた頑丈な防犯板を設置すること。
議題２（２）で討議済み。

議題１　短時間・輪番休業要請について

組　合　側	会　社　側
こちらの質問事項はＰＤＦで事前に渡しているので、回答については用意していると思う。（１）～（３）まで順番に回答願う。	（１）についての回答だが、●も休業を４出番から２出番に変えたと聞いている。日本交通も営収的に上がってきている。４万円後半から多い日は５万円超える日もある。営収が上がってきている以上は稼働についてもそのままということで考えている。
	（２）については、先日も話した通り、休みたいという乗務員に関しては休んでもらっている。有給休暇が無いという乗務員に関しては、こちらでも把握しきれない部分もある。なので、これについても現行通りという回答である。
	（３）については、自殺という話だと思うが、そもそも、この問題に関してはプライバシーにかかわる問題であるため、ここで討議したり回答したりということはしたくない。仮に自殺している乗務員がいたとしても、それがコロナによるものなのか分からない。憶測で話を進めるというのも、亡くなられた方に対して冒涜にあたるのではないかと思う。なので、ここでの議論はしたくはない。以上が会社の回答である。

（1）についてだが、4万から5万まで平均が上がっているという回答だが、夜間に関しては飲食店が閉まっていることから、明らかに供給過多な状況にある。この時間に関してだけでも短時間休業を取り入れたらどうかという組合の提案である。会社にとってデメリットは無いはずだ。	今は勤務シフトのメインが遅番である。遅番は確かに夜間も動いてはいるが、翌朝までがセットになっている。朝の時間帯に仕事量が多いことを考えると夜間に仕事を切り上げるわけにはいかない。
そういうことであれば、F勤務以降の遅番車両をA，B勤務の早番に移せば良いではないか。	それは、そんな簡単な話ではない。
遅番車両を早番シフトに移すことは、今までに何度も行っている。	今までは段階的に行っている。それをいきなり行っては、皆さんの体の慣れ等もあるから（できない)。
平均4～5万という話に関しても、営業所によってかなりバラツキがある。●営業所などは色々テコ入れしているため高いかもしれないが、●営業所だといつも税抜きで4万円を切っている。土曜や日曜は特にそうだ。	平均は（税込みで）4万後半だ。●に関しても4万6000円ぐらいはある。（税抜きでも）4万円は超えている。土曜や日曜に関しても、2週間ぐらい前は平日より平均が高かった。
平日も税抜きだと4万円前後だ。地理的条件が異なるため、営業所間で売り上げに格差がある事は確かだ。全体で休業しないにしても、平均が低い営業所だけでも休業してはどうか？	●営業所だけ？
●営業所だけではなく、子会社の●も平均営収が低い。	いずれにしろ、朝の供給が減ってしまうのは問題である。
実際のところ、今現在、朝方に無線の取りこぼしはあるのか？	朝方に配車できないケースはある。

周りの乗務員からは、朝方に無線を取りたくても、最近は鳴らないから大変だという話をよく聞く。	それは流している場所にもよるだろう。会社が営業エリアとして推奨している都心部においては、配車できないケースがある。
分かった。	
（２）については、現行通りということだが、前回の休業以降雇用調整助成金の申請は行っていないのか？	していない。
濃厚接触者を、今休ませているかと思うが。	濃厚接触者に関してのルールは、家族が濃厚接触しました。PCR 検査しました。陰性であれば出てきます。陽性だったら傷病手当の対象。無給にはならない。
PCR 検査代は会社持ちか？ 保健所で無料でやってもらえるのか？ 濃厚接触者の場合はすぐに受けられるのか？	PCR 検査は保健所。会社でどうこうではない。無料かどうかはわからない。保健所の指示で受けられると聞いている。
(３)自殺の原因について「営業所から本人死亡であがってくるだけで死因までは分からない」との答えだったが、若い人が何人も亡くなっているのに死因について関心がないように聞こえる。	何人も亡くなっているって、その何人をこちらは分かってない。
若くして亡くなられている方の人数を把握していないのか？	逆に何をもって把握しているのか。
各営業所に情報を提供してくれる人がいる。●の場合は●、●で自殺されている。	それは確認とったのか。確認もせずに発言しているなら憤りを感じる。誰から確認したのか。
ある程度何人かの確認はとっている。	人が１人お亡くなりになっている。ちゃんと確認して分かっている上な

個人が特定できないようにプライバシーに配慮しているつもりだ。	ら分かるが、聞いた話でそうだと言うなら納得いかない。会社としては、ご遺族の方から診断書等の提出がない限り死因を特定できず議論できない。
組合事務所の脇に亡くなられた方の写真が貼られる。何でこんなに若いのに亡くなったのか、原因は何なのか皆関心を持つ。同じような疑問を何故会社が持たないのか？	それは、会社は個人ではないからだ。
少なくても業務起因性があるかどうかについては、会社は関心を持つのでは？	まず、診断書がでてきてからだ。
それは遺族任せということか？	任せではないが、ご遺族の希望を無視して出しなさいという訳にはいかない。
休業問題に関しては、営業収入が回復してきていることから全営業所での輪番休業には無理があると思う。人道的見地から、重症化しやすい高齢者や持病持ち位はせめて雇用調整助成金を活用した休業を選択する機会を設けていいのではないか。業界のトップ企業なのだからせめてそれ位の配慮があっていい。この件に関しては引き続き要請していく。	ご意見としては承る。

議題２　第４回団交で回答が持ち越しとなった要求について

（１）自動転送タイプの防犯カメラについて

	MOT でドライチャートというのがある。通信はリアルタイムではなくクラウド上に情報があがる。防犯向けではなく事故抑制を目的とした安全運転に向けたもの。ハイヤーが数台付けているだけで、タクシーとしては実験もこれからという状況。画像の転送はリアルタイムっていう話？
24 時間リアルタイムだと通信量が多くなるので、緊急ボタン押した時だけ転送できるようにしたら通信費も発生せず、事故処理の初動対応が早くなるので会社にとってもメリットあるのでは。	今、無線システムは音声モニタリングがある。まさに非常ボタン。あれを入れると無線センターで車内の音声がモニタリングでき、何か異常が起きているか確認できる仕組みがある。それではダメか？
更に映像があった方が抑止効果として高い。	そもそも画像はリアルタイムで誰が見るのか？無線の音声モニタリングがあるので、動画がなくても出来ることは同じかと思う。
画像を見るのは音声と一緒で無線センターの方。映像見て強盗だと思ったら音声で「今映像撮っています。警察の方にも連絡しています」と流せる。	それは強盗を刺激して、逆に危ない気がする。検討はするが、システムとして完結したものを紹介してくれるならいいが「予算を付けて社内にもっていき、こうしましょう」というレベルまでいっていない。具体的な提案をいただきもう一度議論したい。
実際に商品化されているものがある。前回会社側から、協力関係にある MOT から仕入れたいという申し出が	

あったのでこういう話になっている。 ここで結論出そうもないので、こちらでも検討する。	

（２）強盗対策について

①会社の方で女性乗務員にお札を入れた封筒を用意し強盗がきたらその封筒を渡すように指導してはどうか。	強盗に渡すお金を用意すると、女性乗務員はお金持ってるからじゃあ、となり犯罪を誘発する事も考えられなくもない。
もともとタクシーは釣り銭を持っているから強盗も狙う。	釣り銭も封筒も持っていかれる訳でしょう。全部持っていかれるのでは
ジャリ銭が多く入った釣り銭箱をそのまま渡すよりも、封筒に入れたお札を渡した方が重ばらないので、向こうも封筒のみの方がいいのではないかということ。	何故、強盗に配慮しなければいけないのか？
納得してすぐに逃げてもらった方がいい。生命の危険をなくすという意味だ。	それはわからない。全部持っていくと思う。それで生命の危険がなくなるのか？
なくなる可能性はあるから検討してみてほしいということ。	検討したけどあまり効果がないと思った。効果があるという論拠は？
外国ではよく行われていることだ。 今回グループ会社で女性乗務員が手足縛られトランクに入れられ連れ回される事件が起きている。可能性がある以上こういった方策も検討してほしいということ。こんな大事件が起きて会社として何も対策とらないのは、立場上まずいのではないか。	組合の提案は、封筒に入れたお札を用意した方がよいという案だが、 我々は引き続き別の・・・・・・

封筒が効果が無いという意見のようなので、警察なりプロの意見も聞いてもっといい対策を検討してほしい。	
②L 字型仕切り板の導入ペースが遅い。生産が追いつかないようなら、三和以外で購入してはどうか？	仕切り板については 2 月中に 600 台分が入る予定だ。順次取り付けていく。全体に発注しているので今更三和以外はない。仕切り板は、釣り銭トレーの高い低いに今対応している。旧型車用と新型車用全部に対応する。
コロナが収束する兆しが見えてきたから仕切り板を付けるのは止めようという話にならないか？	発注しているから今更止められない。 収束しても付けるということ。
発注して営業所まで届いているのにキャンセルしてしまったラジオという前例があるので聞いている。	ラジオに関しては代替品があるということでそうなった。セパレーターに関しては代替品もないし付けていくことに間違いない。

（3）ＬＰＧスタンドの利用制限について

	前回いろいろとデータを出してほしいという要望があった。会社としては、長期的に会社にメリットがあるように検討してスタンド制限を判断している。単純な数字だけではないというところがあるので、データの分析について今回は実証していない。そのため開示はできない。
前回、出せるデータについては出すという回答だったはずだが。	その後色々と議論した中で、今回 LP スタンドを制限するという判断に関しては、単価の部分もあるし今

	後長期的に少しでも安く会社として給油をしていくということまで含めてこの判断をしているので、ここにあるような短期的な数字だけでは説明はしきれないという結論に至った。逆にこの辺の数字出すと短期的にはこっちの方がいいじゃないかとならられても会社の思っていることと違うところもあるのでこれらの数字は出さない。
そうであれば長期的にメリットがあるということを具体的に説明してほしい。	これは相手があることなので、この数字が出るとまずいとかいろいろある
どの数字がでたらまずいのか？	単価の部分とか。安く卸してもらっているということもあったりする。
価格差に関するデータを出してほしいと言っている。単価を出してほしいとは言っていない。仕入価格を教えてほしいと言っている訳ではない。単価のランク付けは以前貼り出していたので出来るはずだ。	以前はいろいろなスタンドにより価格の幅があり、なるべく安い所で給油してほしいという言い方をしていた。現在指定しているスタンドについては基本的に全部同じ単価で幅はない。
他のデータは出せない理由があるのか？	これらのデータを出して何か意味があるのか？
データを出す意味については前回の団交で説明している。それを聞いたうえで出すという回答だったはずだ。経費削減のためにやっているのになぜ事後検証を一切しないのか？その点について我々は不信感を抱いている。本当の	

狙いは乗務員に自腹を切らすことなのでは？そういう不信感を持っている。	
では、自腹についての質問に答えてほしい。	
	自腹給油を会社が誘導しているわけではない。自腹給油は帰庫遅れにひっかかるから時間がないので指定スタンド以外で給油して帰ってくるとの主張だが、営業所は、帰庫時間がギリギリの時は連絡くれれば 10L なら入れていいとか、都度対応をしているとの見解だ。その辺の認識はあるか？
認識はあるが、その際、小言を言われるのが嫌なので営業所に電話しない人がいる。特に新人の方達、特に試採用期間中の方たちはそうだ。新人の方達のグループライン情報が入ってくる。前回の団交で、「自腹給油を立証できるのか？」との質問があったが、今回我々が提案したやり方（点呼の際、全乗務員を対象に、過去一年回に何回自腹給油したか、名簿に署名つきで記入してもらう）であれば立証可能だ。誘導してないというのなら自腹給油の実態調査に協力できるはずだ。それとも、明らかにされると困るからできないか？	逆に会社が指定していないスタンドで自腹給油したら指導対象だ。

是非やってほしい。懲戒対象ということだと更に隠れてやる人が増えると思う。	懲戒対象になると隠れてやる人が増える？
自腹給油がばれると懲戒処分受けるから皆黙って入れてくる（自腹で給油したから処分してほしいと名乗り出る者はいない)。	自腹給油しないでというのは、普通のルール通りやって下さいということだけ。
ルール通りにやると帰庫遅れになる。	帰庫遅れの場合は都度対応させてもらっていると言っている。
では、それを公式に言ってもらいたい。もう眠いとか疲れて遠くのスタンドまで行かずに帰りたい時も含めて、「燃料が半分切っていた場合は三鷹のスタンドで 10L だけ入れても良いですよ」と公式に言ってもらえるなら構わない。	そもそも今、満タン返しのルールはない。遠方まで行きガスが空になりそうな場合は、営業所に連絡を入れてくれれば指定スタンド以外でも入れていい。但し満タンではない。この二つでダメなのか。
指定スタンド以外で 10L 入れていいのであれば、わざわざ電話する必要はない。私は指定スタンド以外で給油するのに、過去 1 年で 20 回以上会社に電話を入れているが、会社が着信履歴見て折り返してきたことは一度もない。仕方ないので、職員が電話に出るまで何度も鳴らし続け、それで 10L だけ入れて帰る。	それは帰庫時ではないのか？大体、2 時 3 時では他の電話に対応しているから出られない。ただ、そこを営業所に何の連絡もしないで入れて良いと言うと、ルールが緩んでいくリスクが会社側としてはある。指定スタンド関係なく入れていいのだと、なし崩しになっていくのは避けたい。
ただ、10L 以上は入れてはダメとすれば問題ないのでは。	スタンド指定をしている理由は、会社としてはそれだけの経費削減効果を目指しているということ。
帰庫時に燃料が半分を下回っていた場合は、指定スタンド以外で 10L までな	目安として半分位ということは言っていたが。

ら入れて良い。という二つの条件を設けていれば、わざわざ会社に電話する必要は無いということ。	
折り返しがすぐあるならともかく、その状況でいちいち電話するのは面倒だ。連絡つかない時は事後報告で良いとしてもらえないか。	（無言）
今の点は要求項目として改めてだす。ただ本当のポイントは、今の LPG スタンドの利用制限に本当に合理性があるのかということが、元々の組合の問題意識。そこを会社の方で証明してほしいということでデータの提出をお願いしていたのだが、出せないのであればスタンド制限自体を考えてほしい。長期的にメリットがあると言うのであれば、具体的に説明してほしい。そうでなければ誠実に回答したことにならない。これは引き続き重要項目として扱う。	（無言）
自腹給油の実態調査は簡単な調査なのでやってもらえないか？全乗務員を対象に点呼の後、確認印を貰うことは、頻繁に行っているから出来ないことはないはずだ。現在も、全乗務員を対象に、車いす講習を受けたかどうかの確認印を取っている。	これをやる意味は？
年間でどれだけ日本交通が自腹給油により利益を得ているのか、いや、経費削減できているのかが分かる。そうし	今の話だと会社にはやってメリットはない。組合に（有利な）材料出す

たら指定スタンドの施策の本当の狙いが見えてくるのではないかというのがアンケート調査の意味。何でこんな簡単な事が出来ないのか？はじめはデータを出すと言っておきながら、突然出さないというあたりが不誠実極まりない。この調査ができるのかどうかだけでも今回答がほしい。	だけの話になる。何のメリットもないのにやる必要はない。
組合にメリットを掴ませたくないからやりたくないと？	掴ませたくないとは言わないが、逆にやれということであれば何かメリットを掴ませろ、ということになる。
会社は自腹給油なんてそんなに無いと言っているから、だったらちゃんと調べて下さいということだ。でもそれは組合を利するからやれないと。会社のメリットだけを目的としている訳だ。	会社のメリットだけではない。会社のメリットというのは、適正な経費の削減を行うことにより人件費を確保すること。スタンド制限はそういったもろもろの総合的な施策の一つである。それによって皆さんから搾り取り、その分会社が利潤を吸い上げるというような話とは全然違う。
そうであればデータを出せるはず。自腹給油がどれ位行われているのかちゃんと調べて、もし多く行われているのなら会社にとってもいい事ではない。そんな事で経費削減なんかしたくないと言っている訳だから、それをなくすような方策を考える資料になるので、会社にとってもメリットがあるはずだ。	いや、メリットは全然ないと思う。

指定スタンドの施策をやることにより、労働環境が悪化している。	一概にそう言えないと思う。
これをやめることにより労働環境が良くなるというのは、会社にとってもメリットではないか。	指定スタンドをやめる事で、どこでもガスが入れられる。但し経費は今より上がる。上がった分の経費はどこかで吸収しなければいけない。
無駄走りが少なくなる分、1回余計に営業出来て収入が上がるかもしれない。遠くのスタンドまで行くことにより過労で事故をするというリスクが減るかもしれないのだから会社にとってもメリットがある訳だ。	かもしれないレベルでねぇ。
かもしれないでは出来ないと前回も言うから、それではデータを出してもらい検証してみましょうと言っている。もし今の施策に合理性があるのであれば組合も、「分かりました、では仕方無いですね」ということになるかもしれない。でもデータを出さないと言うのであれば、こちらからすれば「スタンド制限をやめて下さい」と言うしかない。こちらも、最初からデータも見ないでダメだと言っている訳ではない。	自腹給油のことだって、これだけいるみたいな話から始まっているのではないのか。
自腹の前に、そもそも無駄に遠くまで給油しに行かなければいけない。それが一番の問題で更に自腹給油という問題も出ているということで、自腹がメインではない。自腹給油していない人も含めて全ての乗務員が困っている。	ただ総労働時間は変わらない。スタンドが固定されることにより今までと車の動かし方が変わったが、会社の営業判断として、その中で充分やっていけるというものがあった。

会社は、「これは経費削減に役立っているのだ」と言っているから、だったらデータ出してもらい検証しましょうということに前回の団交でなったはずなのに、前言撤回するからこういう話になっている。	それは会社の裁量の範囲ではないのか。経営環境が変われば また変わるかもしれない。
労働環境が悪化しているから、それについて改善してほしいと言っているだけだ。会社の経営効率化と労働者の労働条件の悪化とを調整するために団体交渉をやっている。会社の経営効率化だけ優先するのはおかしい。	労働環境の悪化といってもいろいろなレベルがある。 総労働時間が伸びたとか。
総労働時間をオーバーしないために自腹給油して皆帰ってきている。	自腹給油は無いと会社は認識している。
だから本当に無いのか調べてほしい。調べても無いのに、何故無いと言えるのか？	あると認識してないからだ。
総労働時間の問題だけではない。売上が変わってくる。これ、会社の売上にとってもマイナスになっているかもしれないし労働者の賃金も減ることとなる。双方が損しているかもしれないと言っている。我々はこの回答に納得していない。	分かった。
次回も同じ内容を求めていく。次回は誠実な回答を願う。	（無言）

（4）公出の賃金について

①10 分以上タイヤが停止すると休憩時間となる件について回答願う。	タイヤが止まっている 10 分の件だが、直近の就業規則には勤務シフト

	の部分が入っていないが、元々の就業規則で謳っており、組合と協定して出しているので間違いない。
協定書は見つかったのか。	協定書は見当たらないが、古い就業規則に記載がある。直近の就業規則からは漏れている。これは当時組合との協定に基づいて作られているので間違いない。
言っている意味が良く分からないが、2019 年の就業規則には入っていないということか？	古い就業規則も一緒にしておかないといけないのだが、それが漏れていた。
継続して運転しない 10 分以上の時間を休憩とすると書いてあるが、タイヤが動いていない時間帯は休憩とみなすという内容自体が違法という認識はあるか。	会社としてはない。
それはちょっと無理でしょう。 タクシー乗場やメーター検査上での待機時間は、タイヤが動いていないから労働時間と認めていないということか？	タクシー乗場において、１０分間１ミリも動かない、タイヤが一転がりもしない状態であれば、休憩とみなされる。
その点に関して、関係法令の方に「例え会社が認めていない乗場であってもそこでの待機時間は労働時間とする」という判例を載せておいた。この判例を否定するのか？	否定するというか、そういう判例もありますねということ。
10 分間動かなくてもタクシーから離れられない状況であれば労働から解放されていないのだから労働時間ではないのか？コンビニで買い物していて 1	そういう所に行かなければいいだけの話だと思う。

0分間動かなかったケースと、タクシー乗場でたまたま10分間動けなかったケース、どちらも同じ休憩扱いになるのか？後者は労働時間ではないのか？	
そうではなくて、労働法上、労働時間になるかどうかの話をしている。	労働から解放が保証されているケースもある。
それはタクシー乗り場での話か？	例えば真夜中にお客さんがくるはずのない場所で付けるとか。
あったとしても極めて稀有な話で一般的には通用しないと思う。あとタクシーメーター検査場。本検査場が15時半で閉まるため間に合わない場合は翌朝に行く。帰庫遅れとならぬよう早めに行きあちらで待機するケースもある。それも休憩時間か？	現状の仕組みで言えばそうなる。
改善する気はないのか？	乗場は別として、メーター検査については言う通りだと思う。就業規則に、休憩とみなさない特別な理由があれば除外していると書いてある。ただ今の仕組みで対応は出来ない。そこは検討せざるを得ない。
是非検討してほしい。システム上はそうだが、検査上にいた事を何らかの方法で申告したら労働時間として認めるとか、やりようはある。	申告があれば、やらざるを得ない。
問題意識は持っていると。 10分タイヤが止まると休憩時間とする制度に欠陥があることを認めている訳だ。	欠陥というか、その中には業務時間も含まれるケースもある。メーター検査場とか。

タクシー乗場でタイヤが一回転したとしてもそれが休憩時間として反映されない事があるとの話が乗務員からあった。その点はきちんとやっているか？	そういう事があった時に、何月何日の何時にこうだったと報告を上げてくれれば調査する。
現場ではかなりあること。乗場でタイヤが少しずつゆっくりと転がった場合は、休憩時間がリセットされずに継続になるのは乗務員の中で常識だ。このことを知らない乗務員は誰一人としていない。	状況を会社に上げてもらえれば調査する。 こっちは認識していなかった。それは言ってもらいたい。
わざわざ日時を指定しなくても日報を無作為に抽出して調べれば、すぐに出てくる。知らないはずないだろう。●所長も聞いたことないのか？	話の中で聞いたことぐらいはある。ただ、みんながみんなそうだと言われても。
現場の人間はみんな知っている。だから、タイヤが転がれば休憩時間のカウントがリセットされるという会社の主張は誤りだ。	全部ではないはず。
そういうケースは多々ある。	多々？
10 分以上タイヤが止まると休憩とする規定は、現在の就業規則に入っていない。現在の制度で継続して運転しない 10 分以上の時間を休憩とすることは何を根拠に運用しているのか？現在は規定が無く協約も見つからない。これは過去の就業規則であり現在はこの規則が存在しないのではないか？	変更があった時に届けた就業規則に、勤務シフトの部分の変更が無かったため、新しい就業規則にこの部分を付けていなかった。
すると現在届け出されて周知されている就業規則についてはこの規定は存在	だから漏れていたと回答している。

しないのだから、これに基づいて計算すること自体がおかしいのでは？	
漏れていたら駄目だ。現在の就業規則では無い訳だから。四角四面の事を言えば、10 分ずつ控除している分を遡って全部払うべきだ。	協定書があれば。
協定書とは労働協約のこと？ ●労組との労働協約があるということ？	そうだ。どこにしまってあるか分からない。
でも現物があったはずだという話。その規定が●労組は 3/4 以上組織しているから組合員でない労働者にも適用されるという話？でも別組合の組合員には適用されないのでは？	就業規則と労働協約の関係論から言えばそうだ。ただ会社の認識は、漏れていたという話はあるけど、変更があった部分だけ届け出ていますというものだ。行政当局は変更があった部分だけを受理しましたと。製本した時にここの部分が漏れていたということでそれはこちらの落ち度。
でも周知してない就業規則は効力が無いのでは？	そこは民事上の問題だ。
もともと周知されていて現在は周知をミスったに過ぎないと。それで通るかな。こちらも、この問題を労基署に持っていくとか、訴訟するとか考えなくも無いが、会社のコンプライアンスの問題として、業界を代表する日本交通だから、是非、労働法令にかなうようキチッとされた方がよいのではと思い話している。その点も含め検討を。	分かった。
②Ｂ空転制度について。	

多数派労組との協定書は見つからなかったということで良いか。	見つからなかった。元々協定書に沿った形であろう就業規則に掲示が漏れていたということ。
10分以上タイヤが停止した場合は休憩時間としてカウントすることが違法であるという認識は若干あるということでいいか？	これは客待ちの事か？ 検査場と客待ちは分けて考えている。
客待ちは違法との認識はないが検査場についてはあるとの認識でいいか。	違法という事でなく、乗務員さんの便宜を考える中で検討する余地はあるということ。
便宜？ドライバーは営業時間を割いて会社の代わりに検査場に持っていってあげている。だから労働時間としてキチンと支払いなさいと言っている。労働者が便宜を図ってもらっているのではなく図ってあげているということだ。	修理手当に関しても会社としてはプラスαで払っている認識がある。 そういういろんな事をひっくるめて適切な労使関係ではないのかということ。
適切ではない。	適切ではないと言っているのは重々承知している。
違法であることは認めたくないようだが、それは難しいと思う。この件は次回も継続してやっていく。	
③についてだが、前回無線のB空転制度については制度そのものを考えざるを得ないとの回答だったが、どのように改善するつもりか？	次の項目にもからんでくるのでまとめて話す。公出手当の計算は基本的に売上の62%を払っている。但し法定計算【最賃×(休日の労働時間と公出回数分の場内労働時間40分を足したもの)】と比較して下回っていれば翌月に補償を付けている。

実際公出手当を見ると 20 時間働いているのに数千円しか付いてないケースがある。	高橋さんと棟方さんの過去 2 年分を確認したところ、棟方さんの去年の 4 月分の差額を翌 5 月に払っていた。
差額分として払っているのは所定労働時間に対する補償だけではないのか？公出に対する補償も支払われていると？	公出に対する補償が 5 月給で払われている。
それは給与明細のどの欄に載っているのか？	5 月給の調整欄。
最低賃金×(場内労働時間 40 分と休日労働時間)。休日労働時間は最賃の 1.25 倍か？	1.25 倍になっていなかった。そこが法定とはズレていた。現段階では 1013 円で計算して補償を支払っているところまで確認できた。
休日なので 1013 円ではなくその 1.25 倍を元に労働時間をかけなければいけないのに 1.25 倍になっていなかった？	確認したらそうなっていた。
法定休日だったら 1.3 倍になるが？	公出なので法定外のはず。
公出の賃金が法定計算通り支払われてなかったという回答だがどのように改善するのか？	計算に落ち度があったので、まずはもう 1 回計算しなくてはいけない。
今まで支払っていなかった人達、全員分を計算するということで良いか？	ここで話をしているのは日本労働評議会の 2 人の話。他の方に関しては、他の労組なので、ここでその議論はしない。
他の人達も同じシステムでやっているのだから、未払い賃金が発生している可能性が大きいのでは？	ここではお答えしかねる。

我々が皆に対して、「未払い賃金が発生している可能性があるから、ちゃんと計算してください」と言えば、おそらく皆計算するだろう。	
公出日は完全歩合給なので無線のＢ空転について賃金払っていないことになる。迎車料金 420 円×公出の歩率 62%＝260 円を賃金から控除している事と同じ。	公出に関しては最低賃金補償をしている。 所定内は本給を払っている。公出のＢ空転に関しても同じ考えになると思う。
最賃 1013 円×休日の 1.25 倍は最低ラインの話。Ｂ空転は最低ラインの話ではない。営収の高い人はそもそも最賃の話など出てこない。公出賃金は時間計算でなく歩率 62%で払われている。	それを言ったら所定も同じ。本給は払っている。歩合給から削られる。 公出については最低ラインがあり、営収が高ければ歩合で多めに払われる。
公出には基本給に当たる部分がないからＢ空転として控除すると、ただ働きになる。	そういう認識はない。 公出に関しては最低保障給がある。
最低保障給が基本給に当たると言いたいのか？ 最低保障給の労働時間には、Ｂ空転分の労働時間も含まれると？	時間とＢ空転はリンクしないが、労働時間に含まれている。公出売上×歩合で出したものと、前述の基本計算式で出したものを比較し、少なかったら翌月分で払っている。
Ｂ空転についてはこちらでも調べ直してみる。公出の最低保障給の計算が、本当に基本給の 18 万 2 千円に該当するのかという点について。あと、公出賃金については法令通り支払っていないと認めていたので、具体的な改善対策を次回までに教えてほしい。	（無言）

（5）嘔吐された際の修理手当について

	そもそも、残業時間について修理手当は現状付けていない。嘔吐について、どの程度の汚損が営業出来ない状態なのかという明らかな基準が現状ない。ケースバイケースなので都度対応し修理手当で対応しているという認識。これを、ケースごとに幾らつけるということをやると、相当詰めなくてはならない。
補償内容ではなく、時間について聞いている。残業時間帯に払わないのは何故かとの質問だ。	基本的に営業して売上を稼いでくるのがタクシーの残業の考え方。
嘔吐され仕事が出来ないのは、仕事をする意志があっても出来ない状態だ。後始末をしなければならず、そのままの状態で次の人に渡す訳にはいかない。だとしたら、それは必要な処理を終えるまでは労働時間にしないとおかしいのでは？ 清掃時間はタイヤが止まっているため労働時間としてカウントされない。就業規則上、所定内労働時間じゃないから修理手当も支払われない。これらは問題ではないかという趣旨の質問だ。それに、故障でも何でもないのだから修理手当では補償が少ない。平均営収で補償すべきだ。 本来なら乗客が原状回復しなければいけないところ、会社が免除しているの	質問が沢山あったので、ここは見逃してしまった。

だから、乗務員にツケを回すのは理不尽だ。その分は会社が負担すべきではないのかという質問だ。日本交通としては吐かれた場合の清掃時間は時間帯によっては労働時間として認めていないということか？ 所定内なら基本給で対応しているが残業時間については労働時間として認めていないのか。	
でも、今の話を聞いて、確かにおかしいなという感覚はあるのでは？	
タイヤが止まっていても清掃にかかる時間は労働時間だから残業時間についても何らかの賃金を支払わないとまずいという考えにならないのか？	ただ、結局みなし残業で付いている場合は多々ある。
公出の場合はみなし残業に当たる部分はない。	公出についてはそうだが、一応場内労働でみている。
場内労働時間 40 分（終業時間の 20 分）では対応しきれない。我々は個人タクシーではなく、あくまでも雇用契約で働いているのだから、トラブルが起こってリスクが生じた時にリスクを労働者に押し付けるのは止めて会社の方で負担してほしい。 やむを得ない状況で働きたくても働けないのだから、当然会社側で考えるべきだ。労務を提供しているのだからそれに対する賃金は支払うべきだ。	（無言）
答えが出ないようなので次回回答願う。	分かった。

（6）洗車手当について

①常識的に考えて終業時間の 20 分で納金と洗車が出来るか？	出庫・終業の 20 分については会社としては現状 20 分で出来ていると考えている。
ビックリした。	納金等も少しでも早くなるようにQR コード導入等をしている。
終業時間の 20 分で納金と洗車は出来ているというのが会社の見解だと？	会社としては出来ていると思っている。
本当に出来るかどうか帰庫した際に職員に声かけるので、実際立ち会って見てもらえないか？その作業を録画してCDR に焼き付けるから、本社の皆さんも観て、本当に出来るかどうか検討してもらいたい。どうせ出来ないという結論は分かっているのだから無理な回答はやめた方がいい。時間の無駄だ。●所長、職員に対応するよう指示してもらえないか？ 20 分で終わるのなら問題ないだろう。	基本は対応する人がいない。 納金との兼ね合いがある。
もう、立ち会いがなくても録画してしまおう。	
空いている納金時間帯を選んで帰ってくるので対応してほしい。誰の目から見ても出来ないということを明らかにしたいので協力してほしい。それとも、明らかにされると都合が悪いから協力できない？	これを明かにすることで場内労働時間を伸ばしたい。そうすると帰庫時間も今よりも早まる。

そういう解決方法しかないと会社が判断するなら致し方ない。	逆にどういう解決方法があるのか？
例えば洗車手当の導入。これは前回の団交で提案したが検討していただけたのか？	検討はした。1乗務毎に1000円ということは公出まで含めて月11000円～13000円の賃上げという話。
賃上げではない。本来払わなければいけない労働時間分の賃金を払っていないからこういう話になる。	1乗務1000円は収支に大きな影響を与えるので現状すぐ分かりましたとは言えない状況だ。
1000円かどうかは洗車業者と相談すればいい。洗車料金を全額会社でもってもらえるなら、帰ってきたら全部洗車業者に委託して私達は納金作業だけして帰る。そうすれば20分で終わる。洗車手当を払わないならそういう方法もある。いずれにしろ現在は洗車時間分の賃金が払われていない。	これ今どういう話だったか？
終業時間の20分の間に納金と洗車は無理ですよねという話をしている。せいぜい納金しか出来ないとなると洗車時間分の賃金が支払われていない事になる。この分に関して賃金支払うのか、もしくは洗車時間分働かなくていいように洗車業者に丸投げ出来る態勢を整えてもらえるのかという質問。どちらもやらないのは問題。何十年もの間リーディングカンパニーが未払いしてきたのかという話になる。約束通り、事前に質問事項を渡しているのだから回答用意してきてほしい。	まさかこんなに質問がくるとは思わなかった。 5日しか検討する時間がなかったうえ締めの関係もあるので。

それだけ問題が沢山あるということだ。これでも質問事項を絞っている。それに今はじめて出た話ばかりではない。ここを検討してもらわないと法的手段なり何なりをとらざるを得ないのでいい解決方法を検討してほしい。何も回答が返ってこないようだから、次回は誠実に回答してほしい。	

（7）組合掲示板の設置について

	他労組と営業所で話はしているが現状組合のもっている部分を削るのは難しい。
他にスペースはいっぱいあるのに、なぜ他労組の掲示板を使わせようとするのか合理的理由を教えてほしい。	現状ではその他のスペースは会社の掲示物を貼ってあるスペース。
貼ってないスペースがいっぱいある。前回の団交で「A4 サイズ 4 枚分のスペースは最低限ほしい」と言ったら「じゃあそれで調整するしかないよね」ってことで団交を終わったはずだがスペースを見て回らなかったのか？	回ったが、貸すのに相当なスペースという意味では見つからなかった。多数派労組に調整も図ったが、上手くいかなかった。
もう協議できないということか？ハッキリ結論を出してほしい。	現状は無理。
組合差別だ。会社が掲示板を労組に与える事が出来ないと言っても、どこの労組も労働委員会等を通して最終的に獲得している。そんな面倒なことをせずに、スペースを作ればいいだけで	それぞれのいろんな会社の事情がある。 歴史的な経緯等がある。

は？その方が会社にとっても簡単なのでは？	
場所があるのだから、そんなの言い訳だ。	それは難しい。
多数派労組と協議して断られたのは分かった。では、少数派とも協議したのか？ 少数派労組からは、そのような話は一切きていないと聞いている。誰と協議したのか？本部か？	話はしたが似たような考え。 支部役員と話はした。誰とまではハッキリとは言わない。
それ以外の場所も使えないというのは場所が全くないという答えか？	場所がないというより、貸し出すにあたり相当な場所が無かったということ。禅問答になってしまうが、 我々は多数労組の関係とかいろいろな労使関係を大事にしていかなければいけないと考えている。今回、新しい組合が出来たことは慶賀に堪えないが、ではこちらをお使いくださいと簡単に貸すことは、他労組を含めた労使関係に対して動揺を与える恐れがあるため出来ない。
（異業種の大手企業で）●労組という小さい労組は、巨大労組と同じ大きさの掲示板を獲得している。	他社の例を出されても、我々としてはコメントのしようがない。
他労組との関係で貸せないということか？他労組が怒るということか？	そういう事もあるということ。
まさしく支配介入だ。 もう労働委員会に行く以外に無い。 ここまで回答を引き伸ばして、期待させるような発言までしておきながら、	（無言）

結局貸し出さないとは、本当に驚きだ。妥協案が出てくるならともかく、ゼロ回答ということであれば仕方ない。東京都労働委員会に救済申し立てする。	

議題３　１１月９日付けの要求書について

（１）退職金の無い乗務員を対象に、Ｎ型賃金適用乗務員退職金規定を２０１２年１０月１６日まで遡って適用すること。

①もうすぐ３月になるが賃金プロジェクトの協議は再開したか？再開しているのなら協議内容について知りたい。	２月中に再開したいと回答していたが、賃金プロジェクトはまだ再開していない。結論については何とも言えない。現状、具体的に答えられるものは今のところ何もない。
賃金プロジェクトの中で退職金に関する問題は、今まで扱っていたのは間違いないか？	扱っていたが１年位前にコロナ禍で先送りになっている。再開した時に、以前検討していた内容がそのまま生きるかについては何とも言えない状況なので、再開して動き出した時点で話したい。
ライフプランサポートは、年３回ある分離給のうちの１回を原資とすることになっていると耳にしたが間違いないか？	そうではない。現在は４ヶ月分を年３回に分けて払っているが、それを６ヶ月にして１回にしようと。
ライフプランサポートの原資になるのは、その２回のうちの１回ということか？	そういう話ではない。
原資については一切話し合われていないという事か？	原資については、現在、足切りとか退職した人にも分離給を支払ってい

	るので、そこについては本来の賞与にしようかという話も出ていた。普通賞与は辞めた人には出ないので。（それで浮いた分を原資にするという案が出ていた）具体的には再開した時点で話したい。
日本交通の賞与は名ばかりで、実際は違う。(実際は、毎月の給与の一部を積み立てているにすぎないのだから、積み立てた人に返すのが筋である)	皆さんは分離給と言っているが、我々は賞与と呼んでいる。まずは、再開してから具体的に回答する。
釘をさす意味で言っておくが、分離給の一部を原資にするやり方は、分離給の支払い方法を変えたにすぎない。退職金の話とは全く異なるのでそれだけはやめてもらいたい。	原資がなくなってしまう。
我々としても、無い袖を振れとは言えない。会社の経営状態を把握した上で提案したい。そこで、日本交通とMOTとの貸借対照表がどこに公告されているのか教えてほしい。会社法440条で公告は義務と規定されている。罰則規定もあるから当然公告していると思うのだが、探しても見つけられなかったため教えてほしい。	MOTの事は分からない。
では日本交通だけで結構。	追加の質問だと、すぐには答えられない。
では、次回までに調べておいてほしい	分かった。

（1） 公休出勤と年次有給休暇の併用を通年にわたり認めること

	公出併用はそもそも認めていなかったが有給取得義務化に伴い、休暇を取る促進月を作りたいという中で、年３回を公出併用でいいから休暇を取得して下さいという事にしている。これを不利益と言われてしまうと困る。
年３回ではなく、いつでも取れるようにして下さいという意味。	誰が何回取るとか、休暇取得の管理が繁雑になる。
有給休暇の管理をするのは会社の義務でどの会社でもやっている。有給を取る権利はどの月においてもある。	それはあるが我々は今度、取らせなければならない。
有給を取得した際にパソコンに打ち込むだけで管理できる。	取りたければ他の月に取ればいい。
他の月だと公出できなくなる。公出が乗務員の権利でないことは理解しているが公出しないと生活出来ない多くの乗務員がいる。有給取得した月は公出できなくなるのは有給取得の抑止効果がある。	そうは思わない。
要は、有給を取らせたくないだけでは？	そう言われてしまうと。 取らせたくないからそうしているわけではない。
今までより改善されたのは分かるし、同業他社よりも一歩前進しているのは理解している。でも、どうせなら、更に進めて毎月いつでも取れる本来の形に戻してはどうか？沼津交通事件という有名な判例があっ	意見として聞いておく。

て、有給休暇を取りにくくしたからといって必ずしも違法ではないという、最高裁の判例が昭和の時代に出ているが、有給休暇が義務化された今でも、それが通用するか分からない。法的な問題にもなってくるからもう一歩改善してはどうか？	
引き続き検討のほど。	検討と言われても、もう限界だ。
それは分からない。これから日本交通の経営状況が一気に上向くかもしれないのだから。	単純にそういう事を言っているのではない。
そうしたら、有給の原資が十分に確保できることになるのでは？	団体交渉の時間が無くなってきている。

（3）帰路高速料金の会社負担区間を拡大するとともに、乗務員が負担した分については会社が領収書を発行すること。

①　前回、帰路高速の領収書の発行義務はないとの回答だったが法的根拠を教えてほしい。	会社が使いなさいと言って使ってもらっている訳ではない。むしろ会社の機材を乗務員さんが使いたいと言うので本来認めていないものに使わせているという便宜行為だと認識している。
領収書を発行すべきだという法的根拠として民法 486 条をあげている。	会社が直接高速道路料金を収受している訳ではない。
乗務員が公団に払っているのではなくて会社に払うのだから、払った分の領収書を下さいということ。会社に対して費用を弁済している。民法 486 条を排除するような契約はあるのか。確定申告している乗務員がいるから領収書	領収書がほしいという事であれば、その区間会社の ETC を使わずに現金で払ってくれればすぐに領収書が出る。

をほしい。会社に過大な負担を掛けようと思って要求しているわけではない。	
それがやりづらいように一定区間だけ会社が負担する制度にしているではないか。例えば、1400 円通行料がかかったとしても、そのうちの 500 円までしか会社で負担しないといったように。(高速道路を走行中に ETC カードを抜いて 900 円分だけ支払うことなど出来ない)	乗務員さんの確定申告の便宜のために職員さん達の、、、それは無理だ。
便宜の前に民法 486 条はどうなるのか。民法上規定があるのだから領収書を発行するように。なぜ 486 条が適用されないのかを説明してもらえれば考える。次回は法的根拠を示して回答を。	(無言)
② 東日本高速道路(株)から還元された分は乗務員に返金すべきではないか？	返金すべき？大口割引は全部の請求に対してかかってくるものなので誰にいくらなんてどうやって計ればいいのか？
個々の乗務員が負担した分の金額は分かるのだから、それに対する割合で還元する方法もある。	それは黙示の放棄があるとしか思えない。それは無理。
団体交渉の終了の時刻である。 今日回答できなかった分は、PDF かワードのデータでもらえないか？電話でも構わない。取りあえず回答だけでももらえると、次回団交が充実する。	●を通じて回答する。 次回は質問事項を絞ってもらいたい。
そこは検討する。	