

第6回団体交渉議事録

日時 2021年4月26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	計5名
	組合側	顧問弁護士	労評役員 2名	
		分会長	分会書記長	計5名

議題1 LPGスタンドの利用制限について

議題2 賃金規則の問題点について

議題3 嘔吐された際の修理手当について

議題4 洗車手当について

議題5 帰路高速について

議題6 日本交通の決算公告について

議題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の空
転処理について

議題8 通信費について

議題9 短時間・輪番休業要請について

議題1 LPGスタンドの利用制限について

組合側	会社側
スタンド制限の長期的メリットについて具体的に説明すること。	過去に何度か説明しているが、改めて説明すると、単価を抑制したい。取引業者を一定数に絞ることによって単価を抑えられる。今、ガソリン価格が上がっているのはご存じのこととは思いますが、原油の価格動向は1年前には110円台だったものが、140円近くまで上がっている。LPGもガソリンほどではないが変動して

	<p>いるということもあり、一定の条件で業者にお願いすることによって単価を抑制できる。それがこのスタンド制限施策のメリットである。</p>
<p>メリットはそれ1つだけ？</p>	<p>特定のスタンドにしておくことによって、東日本大震災の時のように一般のスタンドが給油させてくれない時でも、私たちに優先して給油させてもらえることなどもメリットとしてある。</p>
<p>以前私たちが利用していたスタンドと、現在会社が指定しているスタンドとの価格差はいくらぐらいなのか？</p>	<p>弊社にかなり有利な価格設定になっていることから、明確にすることは出来ない。</p>
<p>価格差の平均値を教えてもらえれば良い。</p>	<p>それを言ってしまえば同じことだ。</p>
<p>他労組の団体交渉では価格差の平均値を回答している。具体的には●円という数字を耳にしている。他労組には言えて、私たちには言えないということか？</p>	<p>他労組というのは三鷹での話か？</p>
<p>そうだ。</p>	<p>●円という数字は「例えば」と前置きしている。正確な数字は一切出していない。そもそも、私自身価格差など分かっていない。</p>
<p>価格差が1円のところもあれば10円のところもある。それを明らかにしてしまうのは相手もある事だから出来ないのは理解できる。でも、今言っているのは価格差の平均値なのだ</p>	<p>価格差の平均というとは？</p>

から、取引相手に迷惑がかかることは無いのでは？	
三鷹営業所での団体交渉で出た●円というような数字をここでも出してもらいたいということだ。	それは何処と、何処のスタンドの比較なのか？
それはこちらも聞きたかった点だ。何を根拠に●円という数字が出てきたのか？	本社におおよその価格を聞いただけの話で、それを口にただけだ。
何の根拠も無しに●円という数字は出てこないだろう。	それが特定のスタンドとの価格差だったのか、あるいは全体の平均だったのかは分からない。それはいつの話だ？
数日前だ。	私も正確な数字は知らないから、例えばということで話をただけだ。 ●円が確かな数字ではない。
そうは言っても、団体交渉の中で、●円を価格差と仮定して、色々なシミュレーションまでしているではないか。	それは確かにやった。
それで、これだけ利ザヤがあるからスタンド制限をやるメリットがあると結論づけていたはず。何故、我々にはそのような説明が無いのか？	ん？
我々の方でも、「スタンド制限にメリットがあると主張するなら、データを出して検証するように」と再三要求してきた。それにもかかわらず、シミュレーションもしない、一度出すと言ったデータも出してこない、	

<p>我々に対してあまりにも不誠実なのでは？</p>	
<p>それに、我々は目先の価格だけで検証するよう要求していない。前前回の団交でも伝えた通り、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 帰庫遅れ・休憩時間不足のデータ ② 事故・違反のデータ ③ 自腹給油・自腹高速通行料のデータ ④ 最安値スタンドと主要スタンドとの価格差に関するデータ。これに関しては相手があるから出せないとの回答だから出さなくても構わない。 ⑤ 1乗務の平均給油量に関するデータ ⑥ 平均営業収入に関するデータ ⑦ 総走行距離のデータ <p>これらのデータについては、何故、検証するうえで必要なのか説明して、会社も納得したうえで「出せるデータに関しては出します」と回答したはずだ。データを出せない理由を1つずつ説明してもらえないか。</p>	<p>給油スタンドの制限に関しては、先ほどの説明の通り、施策としてこの先も続けていく。そこに重点を置いて今までのやり方でやっていく。これは経営判断なのでご理解いただきたい。</p>
<p>前回会社は「組合が提出するよう求めたデータは、短期的にはメリットがあるかもしれないが、長期的には無いから出せない」との回答だった。それなら、会社の施策に長期的</p>	<p>説明する義務は無いのでは？</p>

<p>なメリットがある事を次回団交で示してくださいという流れで、今回議題として取り上げている。だから、長期的メリットについて回答を。</p>	
<p>そうすると誠実に交渉したことになるが？</p>	<p>いいや、そのようなことは無い。</p>
<p>抽象的な回答しかない。この間、今日もそうだが。</p>	<p>これ以上、具体的な話は出来ませんということなので、それが誠実なのか、誠実では無いのかの判断は分かれる。</p>
<p>こちらからの要求である「スタンド制限の撤廃」をのんでもらえるのなら、これ以上の説明はいらないが、会社は、「利用制限を撤廃できない、維持しなければならない、それについては長期的メリットがある」と言うから、「では、それについて具体的に説明してください」と言っているだけだ。それなのに抽象的な説明ばかりで、単価の抑制が目的であるとか、そんな最初から分かっている事しか説明していない。つまり、何も説明していないのと同じだ。</p>	<p>説明していないわけではない。具体的な数字は出せないと言っているだけだ。</p>
<p>一度出すと言って、何故出せなくなったのか？</p>	<p>出すという判断というか、回答の仕方を間違えたのでは。私はその時団体交渉に参加していなかったから。出せるものは出すといった回答の解釈の違いなのでは。</p>

<p>1つもデータを出してきていないが？出せなくなった理由を聞かせてほしい。</p>	<p>具体的な数字を出すと、相手に大変な迷惑をかけることになって、</p>
<p>どのような迷惑？</p>	<p>要するに、弊社はかなり安い単価で給油させてもらっている。そのスタンドも他の取引先があるだろうから、そこに弊社の単価が漏れてしまうと、問題を起しかねないということだ。</p>
<p>そういった事情を理解して、具体的な価格差に関するデータは出さなくて構わないと先程も伝えたはずだが。それ以外のデータに関しては相手がないから出せるはずだ。</p>	<p>平均という意味が良く分からないし、リアルな単価になってしまうから出せない。</p>
	<p>あと、どこまで検証しても、最終的には価格を見て合理的な判断することになる。そこで価格差が出せない以上、あ、</p>
<p>こちらとしては、スタンド制限によって会社がどれだけ経費削減されているのか知りたい。単価の安いスタンドで給油したら確かに経費削減は出来るのかもしれないが、一方で、労働効率性が悪くなっている。例えば、真っすぐ帰ればいいところを、遠くのスタンドに寄るためにわざわざ遠回りをして帰ったりすることで、乗務員にとって不利益となっている。はたして、会社にとってもメ</p>	<p>遠回りしたかどうかはどのように判断するのか？</p>

<p>リットがあるのかというところを以前から質問している。</p>	
<p>それは、私たちが質問していることだ。会社はメリットがあると言っ てはいるが、私たちは、確かに価格は抑制されているかもしれないが、それ以上の損失を出しているのではないかという問いを発して、「いやそうではない」というから、では、データを出して具体的に説明してくださいとお願いしている。その答えは出てきていない。</p>	<p>何をもって遠回りなのかの定義もハッキリしないので回答できない。</p>
<p>前回の団交で、問題意識は持っている と答えていたが。</p>	<p>問題があるとは認識していない。</p>
<p>メリットしかないということか？遠回り ということはあるだろう。</p>	
<p>総走行距離が伸びている可能性があるからデータを提出するよう要求している。総走行距離が伸びていたら、無駄走りが増えている可能性があることになるのでは？</p>	<p>可能性の問題だ。</p>
<p>検証前だから絶対ではない。それに、総走行距離が伸びた分、売り上げが増えているかもしれない。</p>	<p>想像であれこれ議論しても仕方ないし、それも含めて会社の経営判断だ。</p>
<p>だから検証しましょうと言っている。</p>	<p>労働組合と一緒に検証してくれなくてもいい。</p>
<p>労働者に犠牲を強いるのであれば、経営判断の合理性について説明する義務はある。労働条件に全く関係の</p>	<p>労働時間が長くなったわけではないだろう。</p>

<p>ない経営判断だったらとやかく言わない。</p>	
<p>売り上げが減っている可能性がある。</p>	<p>それはコロナの関係もあって減っているのでは？</p>
<p>コロナ前からの話だ。</p>	<p>延々と話しても答えはでない。</p>
<p>まともに答えてもいないのに、答えは出ないなんて開き直るのはどういうことだ。</p>	<p>回答不能な質問されても回答できない。</p>
<p>遠くのスタンドまで給油しに行くために早めに営業を切り上げなくてはならない。その分営業機会を損失している。それって乗務員だけでなく会社にとっても損失なのでは無いのですか？というのが質問の趣旨だ。</p>	<p>だから、それは答えられない。</p>
	<p>次の質問にも関わってくるが、会社は帰庫時に給油するようこだわっているわけではない。都心で営業している際に、A社、B社、C社、D社などで給油して、帰庫時に燃料が半分以上あればそのまま給油せずに帰庫して良いですよということだ。つまり、帰庫時の給油にこだわらなければ、無駄走りも無くなるのではないか？</p>
<p>その通りだ。会社がスタンド制限を撤廃したからといって、すべての車両が今まで給油を認められていなかったスタンドに給油しに行くわけではない。今まで会社が指定していたスタンドで給油する車両も相当数い</p>	<p>そのため、「色々なパターンが考えられますよ」とは伝えている。</p>

<p>るはずだ。特に A 社などは、地理的条件も良いことから、引き続き利用する乗務員は多いと思われる。さらに、燃料が半分を切っていた時は 10L 迄なら給油して良いですよという 2 つの制限を設けておけば、価格差の対象となる総給油量はさらに減る。先程、価格差の平均値として例に挙げていた●円という数字を、三鷹営業所の月間総給油量●L すべてに掛けるのではなく、3 分の 2 である●L に掛けるのが現実的なのではないかという話だ。</p>	
<p>あと、(他労組の団交では) 利益率の話も出していたようだが、日本交通の利益率は 2～4%ではなく、昔から 5～6%はあるという話のはずだ。そうすると、シミュレーション上の逸失利益はもっと増えるのではないか? それに連動して利ザヤもマイナスになるだろう。他労組の団体交渉で出していた数字を、私が現実に即した割合で改めて計算し直した結果はマイナス。スタンド制限を続けなければ続けるほど赤字ということ。目の前にある数字をシミュレーションしただけでもマイナスなのに、そこに我々が指摘した総合的な検証項目も加えて考慮したら、明らかに乗</p>	<p>参考になるかもしれないので会社全体の燃料費について数字を出しておく。</p> <p>会社が燃料費削減の施策を始めたのは 2019 年の 104 期。それと前年の 2018 年 103 期を比較すると、103 期が●億●円。104 期が●億●円。それぞれ上期での比較だが、燃料費が 37%も減っている。一方で、売り上げは 4.6%増えている。</p> <p>これだけ大きな差がある。</p> <p>全社での数字ではあるが、この取り組みは全社でやっているものだから、三鷹だけ止めるということとは出来ない。</p>

<p>務員にとっても会社にとってもマイナスではないか。</p>	
<p>燃料費が減ったのは、単に LPG の小売価格が下がったからなのでは？</p>	<p>それは色々だ。常に上がったり下がったりしているのだから。</p>
<p>その影響が大きいのでは？</p>	<p>それは立証できるのか？</p>
<p>それは調べればすぐに分かることだ。</p>	<p>ではそのように。</p>
<p>その辺のことは調べたうえで数字を出してきたのではないのか？</p>	<p>燃料費は削減できているということだけを伝えているだけだ。</p>
<p>LPG の価格が下がっているのであれば燃料費が下がるのも当然だ。</p>	<p>下がってはいない。</p>
<p>この期間に LPG の小売価格は下がっていないのか？</p>	<p>それは検証していない。</p>
<p>そのぐらい検証してから数字を出してもらいたい。</p>	<p>だから、参考になるかもしれないと前置きをして数字を出した。</p>
<p>全く参考にならない。</p>	<p>経費が下がっているから会社としてはメリットですよ。という話だ。</p>
<p>それは、スタンド制限をしたから下がったのではなく、小売価格が下がったからなのかもしれない。</p>	<p>それはもちろん可能性としてはある。</p>
<p>その辺の数字も併せて出してもらわないと全く参考にならない。</p>	<p>常に価格は上下している。</p>
<p>総給油量で分かるのでは？</p>	<p>今、手元にそれはない。</p>
<p>それも無いのか？ それでは全く参考にならないし、検証したことにもならない。</p>	<p>検証したとは言っていない。参考データになるのではと言って出している。</p>
<p>「LPG の価格『は』検証していない」と、先程発言していたではないか。</p>	

<p>まあ、でも、せっかくデータを出してくれたのだから、総給油量に関するデータもすぐには言わないから出してほしい。あと、ピンポイントでここだけ出されても、こちらとしては会社にとって都合のいい数字だけを出してきたと疑ってしまうから、もう少しというか全部だしてもらえないか？</p>	
<p>こちらはスタンドの制限をすることで労働環境が悪化したと思っている。会社も労働環境を良くしたいという思いがあるのなら、もう少し誠実に検証してもらえないか？会社の利益ばかり追求して、労働環境を悪化させるのではなく。</p>	
<p>それをやって頂かないことには、いつまでたっても健全な労使関係など築けない。</p>	
<p>まだ①しか答えてもらっていないので、②～④まで続けて回答を。</p>	<p>②は自腹給油の実態調査をすること。これについては、会社は調査を考へてはいない。原則、決められた給油所で給油しなければならないとしていることから、皆さん決まりを守って頂けていると思っている。</p>
	<p>③の質問にもかかってくるが、もし、自腹給油が発覚した場合には、指定スタンドで会社のカードを使って給油するよう指導していくことになる。</p>

	<p>実態調査については、99%の乗務員が指定スタンドで給油してくれていると思っている。わずか1%の乗務員のために全ての乗務員を対象としたアンケート調査をすると、他の乗務員の迷惑になるためやる気はない。変にこんなことをやると、給油する人が出てくるかもしれないからやらない。</p>
<p>④の「帰庫時に燃料が半分を下回っていた場合は、会社に連絡することを条件に、指定スタンド以外で10Lまで給油しても良いとすること。また、会社と連絡が付かない（会社から折り返し連絡が無い）場合は、事後報告でも良いとすること」これについての回答は？</p>	<p>先程も説明した通り、A社以外にもB社、C社など、都心のスタンドで満タン給油してもらっても構わない。また、「満タン返しでなくても良いですよ」というアナウンスもしている。今は、JPNタクシーになって燃費も良くなったことから、半分返しでも、次に乗った人が都心の給油所で給油することができる。なので、全く問題ないと考えている。</p> <p>帰庫時に燃料が半分を下回っている際は、会社に連絡することを条件に指定以外のスタンドで10Lまで給油することを今でも認めている。</p> <p>連絡が付かない場合に事後連絡でも良いかということについては、折り返し連絡を徹底してやっていると営業所の方から聞いている。その点についてはお二人の方が良く知っていると思う。なので、連絡がつかない</p>

	<p>ことは無いだろうから、事後報告も無しという回答にさせてもらう。</p>
<p>④が我々の妥協案になっているため、こちらを徹底して頂けるのであれば、先程のデータも提出していただく必要は無い。ただ疑問なのが、燃料が半分を下回っている際は、指定されたスタンド以外でも 10L まで給油して良いとアナウンスしているにもかかわらず、何故、わざわざ会社に連絡しなくてはならないのか？</p>	<p>それは、管理することもあるからだ。</p>
<p>どのような場合に連絡が無いと困るといふのだ？</p>	<p>それを、おざなりにしたら、自分の判断で半分ギリギリだから給油しても良いやということになって、こちらも請求が来るまで分からない。いつどこで給油したか管理監督するためだ。こちらも記録を残している。それで連絡をくださいと言っている。</p>
<p>電話口で何を報告すればいいのだ？</p>	<p>帰庫時間までどのくらいで、燃料がこのくらいしかない。だったら、三鷹のエネオスで 10L 入れて帰庫してくださいと指示し記録する。</p>
<p>では、帰庫遅れしそうな時でないと給油を認めないということか？</p>	<p>それは時間にもよる。終了時間が何時で、給油所まで行く余裕があるのか、今どこにいるのか、それらを把握して確認して、それで入れてきてくださいとなる。それで記録する。</p>
<p>今の話を聞くと、④の前半に書いてあるよりもかなり厳しい要件で、や</p>	<p>その時の状況による。</p>

<p>むにやまれぬ場合にしか許可しないと聞こえるが、そういうことなのか？</p>	<p>何でもかんでも半分以下だから 10L 給油しても良いとはならない。</p>
<p>そこをもう少し明確にできないか？今のだと、会社に聞いてみないと許可されるか分からないということだろう？</p>	<p>原則は指定スタンドに入れてもらう。</p>
<p>それは分かっている。</p>	<p>そこを緩めてしまうと拡大解釈する人も出てくださろうし、そうなると、会社の意図する方向とは違う方向に行ってしまう可能性がある。</p>
<p>基準を明確化して事前連絡するやり方もあるし、我々が要求している事後連絡についても検証できる。当然、事後連絡と言っても当日のうちに連絡はしなければならない。その連絡を受けたときに、もし、会社にとって意図しない形で給油されていた時は、きちっと注意して、次回からはそういう事が無いように指導する。そういった管理は十分できるのでは？</p>	<p>それは無理だ。事前に連絡してもらわないとできない。</p>
<p>それは何故？</p>	<p>連続して給油されたらそれまでだ。</p>
<p>指導すれば良い。</p>	<p>指導してもまたやったら？</p>
<p>業務命令に従わなければ、懲戒とかそういう問題が出てくるのではないか。</p>	<p>そういう事にしたくないから、乗務員の判断だけではなく、職員の判断も併せて適正に運用していきたいということだ。</p>
<p>では、会社にワン切りすれば良いか？通信料を負担したくない。</p>	<p>それと、この連絡というのはまた違うのではないか。</p>

それは何故？	ワン切りでも着信履歴を見て折り返すが。
必ず折り返すという話だったから、そこさえ徹底してもらえれば問題ない。	着信履歴を見て折り返す。
でも、私には、今まで一度も折り返しかかってきたことが無い。	その時の状況にもよる。事故が発生して職員が外に出て走り回って対応していたとか。
20～30回かけて一度も無いのだが？対応する気が無いとしか思えない。	
先程、折り返し連絡の徹底を周知しているという話があったが、いつからやっているのか？	前回の団交でこのような話があったから、その時に当直とか職員に通達を出した。私が朝出勤したら、携帯電話の着信履歴をチェックしたりしている。
では、乗務員から会社への事前連絡はワン切りということで良いか？すぐに折り返してもらえるのだろうか？	まあ、まあ、出来るときもあれば、出来ない時もある。
折り返し連絡が無い時は事後報告で良いではないか。	出来る時はする。
それだと結局何の話にもならない。先程、折り返し連絡は徹底していると言ってたではないか。	出来る範囲で折り返すということだ。今説明した通り、当直の人間が3人も4人もいるわけではないから、その場合は少し連絡が遅れてしまうこともある。
その少しと言うのはどのくらいか？1時間ぐらいか？	いや違う。大きな事故があった時などは、当直が2人いても飛び回っていて対応できない。

<p>そのような時、10Lの給油が出来なくて立ち往生している乗務員はどうすれば良いのか？</p>	<p>(三鷹次長に対して) その時間帯にそういう事あるのか？ (三鷹次長) この話は早番の話だろう。今は遅番がメインだから、遅番の帰庫時間の時は事務所にいる。</p>
<p>折り返し連絡が徹底できないのであれば、事後報告を認めるべきではないのか？</p>	
<p>折り返し連絡を、3分以内とか5分以内とか必ずやりますよということであれば事前連絡でも良いと思うが、それが出来ないと言っているのに事後報告は認めないなんて、乗務員に負担を強いているだけではないか？</p>	<p>そんなことは無い。逆だろう。便宜を図るための問題であって、そのための法律を、(発言を中断)</p>
<p>便宜の前に、スタンド制限という負担を強いているではないか。困っている乗務員が沢山いるから、団体交渉の第一議題にして今まで話し合ってきている。</p>	<p>それは、乗務を開始したらすぐに都心に向かって走って、都心で給油すれば良い。</p>
<p>そういうことなら今の話のはめない。合意の線まで、近いところまで見えてきたと思ったけど、どうもそうではないようだ。次回までの課題ということにして、次の議題に進もう。</p>	<p>先程の小売価格の件だが、日本LPガス協会の資料によると、2018年の重油の単価は2928円で2019年は2810円で2%下がっている。会社は37%下がっているから、先程そちらは大きな声で言っていたが、それは当たっていない。</p>
<p>それは私の方でも調べさせてもらう。</p>	<p>どうぞ。</p>

で、この期間の給油量は？	給油量は分からないと言ったはずだ。資料が無い。大体、給油量なんて関係ないだろう。
関係あるだろう。	何故？売りが上がって、総額が下がっているのに。
何故って、それは例えば 103 期が（発言を中断）	売りが減っているなら給油量も関係あるかもしれないけど、売りは上がっている。売り上げというのは総走行距離に比例するだろう。
今問題としているのは価格差だろう？そういうことなら関係ある。例えば、103 期が 100 万 L 入れていた。104 期が 90 万 L しか入れていなかった。その場合、当然のことながら 104 期の方が燃料代は下がる。	だから先程燃料代が 2% 下がったと伝えたではないか。
だからそれは総給油量が下がったからではないのかとの質問だ。	総給油量が下がったなら売り上げも下がるだろう。
そうとも限らない。自腹給油の話もあるだろう。	自腹給油とは関係ない。
皆が自腹給油していたら会社は経費が下がるから関係ある。会社が調べないから分からないではないか。	自分の財布を使わなくたって、無料で給油できるのだから、
いや、私もそう思ったのだが、色々な方に話を聞いたら、実体はそうでもないらしい。私はタクシーの運転手をやったことが無いから分からなかったけど、現場の人に話を聞くとそうでもないようだ。	その現場の声というのは、我々にとっては経営判断の資料にはならない。
現場の声が経営判断の資料にならないなんてよく言えたものだ。	そのような噂のような話を出されても資料にはならないという意味だ。

<p>噂ではない。そちらが断定的にそのような話は無いというから、私はそういう例を聞いていますと言っただけで、それだけを根拠としているわけではない。先生は、おそらく実態を知らないで発言していると思ったから、私も知らないが、現場の乗務員の声は結構聞いているから伝えただけ。</p>	<p>それは日本交通の方々も良く分からない。</p>
<p>でも先生は自分の観念の中で言われているだけだろう。</p>	<p>どう思われても構わない。</p>
<p>では、この議題については次回も引き続き議論していく。</p>	

議題2 賃金規則の問題点について

<p>①「10分以上の停車時間を休憩時間とする」との就業規則は労働基準法違反であるため即刻撤廃すること。</p>	<p>労基法違反の根拠は？</p>
<p>先程、部長に先日他労組が厚労省と行った交渉の議事録を渡した。この交渉の中で停車時間の問題が取り上げられ、厚生労働省は「停車時間を一律に労働時間から除外して休憩時間とするのは認められない。休憩は労働から解放されていなければいけない。実態を見て判断し、労働時間を除外する仕組みがあれば直すよう指導を強化していく」と見解を示した。これを根拠としている。</p>	<p>これは、我々が確認している事実ではないし、この場でこれを根拠にいろいろ言われても憶測の域を出ない。我々は我々の見解を伝えるだけだ。</p>

<p>厚労省の見解を無しにしても、10分以上の停車時間を一律休憩時間としてしまうのは無理なのでは？先生なら百も承知だと思うが。</p>	<p>いや、そんなことは無い。</p>
<p>何故？</p>	<p>中央タクシー事件のことを以前例に挙げていたが、地域、地方によって、お客さんの数や流れは全く異なる。東京のタクシー業界においてこの10分ルールというのは、適正な労働時間のカウント方法の一つとして十分許容範囲内であるということを我々の考え方として伝えておく。また、労働時間を把握する必要性から、労基法違反との認識は無い。</p>
<p>日本交通が筆頭株主のモビリティ・テクノロジーズ（以下 MOT という）だが、ここが労働基準法に抵触するような運行記録計を製造している。システム上10分以上停車すると休憩時間としてカウントされてしまう。休憩ボタンすらない。これは MOT にも問題がある。</p>	<p>そんなことは無い。</p>
<p>確か、MOT のトップは川鍋会長では？</p>	<p>その仕組みがおかしいということ自体がおかしい。</p>
<p>単純な話、10分間止まっていたからといって、それは労働から解放されていたことにはならない。例えば、運転席に座っていて休んでいるように見えても、前の車が発信したら自動車も発進さなければいけないような</p>	<p>もし、休憩をしているのではなく、例えば客待ちをされていて10分以上停車してしまいそうな時は、タイヤを一転がししてくれればリセットされる。</p>

<p>ケースはいくらでもある。その間を労働時間としてカウントできないのは問題だろう。</p>	
<p>日本交通の運行記録計は、タイヤが一転がりどころか、3回転したとしても、時速3キロぐらいでゆっくり転がせば休憩時間はリセットされない。</p>	<p>前回は話したが、具体的に、いつ、どのタイミングでそのようなことが起こったのか？</p>
<p>前回は話したが、無作為に抽出してもらえれば、かなりの確率でヒットする。</p>	
<p>これは相当悪質だと思う。計測器を製造したMOTも、それを導入している日本交通も。両社ともトップは川鍋会長なわけだが。川鍋会長は業界団体のトップだろう。問題なのでは？</p>	<p>労使協定を結んで実施していることだ。</p>
<p>多数派労組も問題だ。労働基準法に抵触するような労使協定を会社と締結して。</p>	<p>労働基準法に抵触すると言った認識がこちらとしてはない。</p>
<p>厚生労働省の見解を聞いても、まだそんな発言をするのなら、我々としては、厚生労働省に指導要請する以外に方法はない。</p>	<p>厚生労働省の見解が全てという雰囲気も分からなくはないが、最終的には個別の事案になってくる。例えば、バイシクルメッセンジャーの労働者性についてという厚生労働省が立派な通達を出したが、実際の裁判では、バイシクルメッセンジャーは労働者とはいえないという裁判所の判断が出たりしている。だから、厚生労働省が一般論としての考え方を</p>

	<p>示したのだと思う。すべての事案の実態についてまで精査したうえで検討したのかは分からないし、そもそも、ここに書かれていることが本当に労働者の発言を正確に汲み取って書かれているかも分からない。この場合、こういうところから議論していくしかない。</p>
<p>そのことは議論しなくてよい。それより、会社の方が適法だという根拠がいまだに良く分からないのだが。労働から解放されていない停車時間が、休憩時間とされてしまうのは労働基準法に反するのではないか？という素朴な疑問なのだが。タイヤを転がせば良いと言うが、タイヤを転がしていようが転がしていなかろうが、労働から解放されない状況は想定できる。その場合は労働時間ではないのか？労働性のある時間に関しては、きちんと賃金を支払うべきではないか？ということを行っている。</p>	<p>まず、客観的にタイヤが止まっているという1つの事実がある。その状況をどのように評価すべきかとの問題だと認識している。組合側は労働からの解放が保障されていないという認識をした。だが我々はそれに対し、タイヤを転がせば良いではないかと反論した。タイヤを転がさないということは労働から解放されていたからではないのか？と言っている。</p>
<p>タイヤが転がれば休憩時間がリセットされることを証明できるのか？</p>	<p>(会社側参加者に向かって) できるだろう？</p>
<p>先程から、組合側が証明せよ的な話をしているが、このことは会社が証明すべきなのでは？</p>	<p>それはちょっと。</p>
<p>会社は、「そういうシステムになっていますよ」ということしか言ってい</p>	

<p>ない。実際そうなのかどうかは手元に詳細な資料がある訳ではないから我々には分からない。だから、タイヤを転がすとリセットされるという話に関しては、会社の方で説明してくれないと納得できない。</p>	
<p>それだけが全ての問題点だとは思わないが。</p>	
<p>平行線のようなだから、法的な対応を考えよう。</p>	
<p>自主的に解決してもらえないようだから仕方ない。法的な対応を取らせてもらう。</p>	<p>それについては、労働基準法違反の議論は置いといて、もう少し大きな見地から会社の方で（対応を）考える。</p>
	<p>そもそも、なんでこんな仕組みになっているかという話があると思う。それは、10分止まったら休憩というシステムは、実は乗務員の方にもメリットがあるのではないかという話だ。</p>
	<p>労働時間の管理というのは、乗務員によっては出庫してから帰ってくるまで会社側では基本把握できない。休憩ボタンというのものもあるが、実際それを導入している会社に話を聞くと、ほぼ適正に運用されていないそう。一方で、休憩時間が法令で決められた時間分取られていないとなると当然問題となる。停車時間の10分間を休憩時間としてカウントす</p>

	<p>る前と後で帰庫時間が同じなら、休憩時間不足となり監査の時に指摘されてしまう。そうならないために「休憩をしっかりとるように」と指導するのだが、取りなさいと指導しても取らない人がいるのも実情だ。そのような中、乗務員が実際取った休憩時間に、システム上取った休憩時間がプラスされて何とか法令上の休憩時間をクリアーしている状況にある。これが良いかは別として。ただ、大多数の乗務員はこのことを前提に営業している。この中で、今まで休憩時間としてカウントされていた時間が休憩時間としてカウントされなくなると（発言を中断）</p>
<p>先程も言ったが、休憩ボタンを導入すれば良いではないか。その点を詳しく説明してほしい。</p>	<p>皆、決められた通り休憩ボタンを押さないという話だ。</p>
<p>故意に押さないのか？それとも押し忘れか？</p>	<p>両方だ。その結果、正確に休憩時間を計測できていない。</p>
<p>その場合は、就業点呼の際に何故休憩時間が不足したのか、乗務員に理由を聞いて、その場で適切な指導をすればいいではないか。現在もそのようにしているだろう。疑わしい時は、車内カメラで確認すれば良い。</p>	<p>車内カメラの確認など出来ない。</p>
<p>頻繁にしているではないか。</p>	<p>それが今より増えるかもしれない。それが、今いる職員の数でこなせるかどうかだと思う。</p>

<p>職員の人件費が増えるから法令は守らないと？そう聞こえるが？</p>	<p>人がいない。</p>
	<p>これまでのところ、労基署の方からこの件について労基法違反だと言われたことも無い。色んなバランスの上で、乗務員の売り上げも削らずに済むような労働時間の把握のシステムであると考えている。結晶化する形で出来上がってきたものなので、ここが気に食わないからと言って、全てをひっくり返してしまったりすると、大混乱になるのではないか？</p>
<p>大混乱にはならない。我々も他社の乗務員と繋がりがあって、情報交換する機会もあるのだが、彼らに話を聞くと、休憩ボタンを導入していないのは日本交通グループぐらいのようだ。皆さん「大手なのに休憩ボタンも導入していないのか！」と驚かれる。この話を公の場ですると大混乱するというのが実情だ。</p>	
<p>確かに、休憩ボタンを導入している会社から押し忘れの問題があるという話は聞いている。でもそれは、どんなシステムにもある話で、きちんと指導すれば済む話だ。それを、押し忘れの問題があるから休憩ボタンは不合理だとするのはいかかがなものか？相対的に考えて、休憩ボタンの方が合理的なシステムだと思う。</p>	

<p>最近は、休憩ボタンを導入しつつ、さらに 10 分停車していたらそこも休憩時間としてカウントする会社もあるけど、それでまた、労使間でトラブルになったりしている。だから、休憩ボタンが万全のものではないというのは理解している。</p>	
<p>最初の本で鼻をくくった態度と比べると、後半の話の方は実質論が入ってきたから、回答としては「実態はそうなのだろうな」と考えながら聞いていて、理解できる面もあったし、出来ない面もあった。ただ、組合側の結論としては、休憩ボタンの方が良いと考えている。</p>	
<p>会社は自主的に解決するつもりが無いようだから、厚労省の方に指導要請する。</p>	
<p>会社側も他労組の話（厚労省との交渉の件）は信用できないというようだから、</p>	<p>信用できないと言っているわけではない。</p>
<p>揚げ足を取るつもりは無い。ここでは題材に出来ないと言っているようだから、我々としても、厚労省になるか労基署になるか分からないが、どういう対応をするか持ち帰って検討する。</p>	
<p>では次に② ●氏の未払い賃金について、2020 年 4 月度の労働時間と売り上げを正し</p>	<p>最賃の計算ということだが、●氏の給与明細は確認してもらえたか？</p>

<p>い計算式に当てはめ、次の 1~2 の根拠を書面で示したうえで早急に支払うこと。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. これまで適用していた「誤った公出の計算式」と今回見直した「正しい公出計算式」を、書面に記載したうえで分かりやすく解説すること。 2. 公出手当の計算式に場内労働時間 40 分が含まれていること 	
<p>5 月分は手元にあるが、4 月分は保管していなかったの確認できていない。</p>	<p>5 月の調整金で●円ついているのは確認していると。これが 4 月分の最賃の補償給となっている。どういう計算かということ、まず、4 月の公出時間が 2 乗務分で 16 時間 26 分。</p>
<p>これは後で書面を貰えないか？</p>	<p>まずは話を聞いてみてから。</p>
	<p>これに場内労働 40 分×2 乗務分を足すと 17 時間 46 分。これを 18 時間とカウントする。そして 18 時間×1013 円。これが 1 万 2673 円。 もう一回説明したほうが良いか？</p>
<p>いや、結構。 この計算式だと 1.25 倍になっていなくて、深夜分も割増されていないことから、正確に計算した金額との差額分を今回支払ってもらえるという話だったはず。</p>	<p>そうだ。 今の話だと、18 時間×1013 円のところを 1.25 倍するのが新しい計算方法だと。</p>
<p>深夜割増分は計算に入れているのか？</p>	<p>深夜はちょっと考えていなかった。</p>

それは出してもらわないと。	深夜は全く考えていなかったのも、
では、今計算できないということか？	そうなる。
では、次回またしっかりと計算して教えてもらいたい。	
せめてメモぐらい貰えないか？ハンコを押したものでなくても良いから。分かりづらくてしょうがない。時間がもったいない。	
以前、会社から効率的な団体交渉を行いたいから事前に質問事項を貰えないかという要請があって、我々も同じ考えだから、それ以降は遅くとも団体交渉の5日前には質問事項を渡している。加えて、我々は建設的な議論をしたいから、書面で回答が欲しいと毎回要求している。それなのに何故口頭での回答にこだわるのか？要点だけ箇条書きで貰えるだけでも構わない。そうしないと非効率だ。また持ち帰って書面で質問しての繰り返しだと、団体交渉している意味が無いだろう。この場である程度討議して話を前に進めたいから要点だけでも書面で出してほしい。	
もし、事前に書面で回答を貰っていたら、深夜分が抜けていることをこちらが指摘して、団体交渉できちんと回答できていたかもしれない。	5日前にこのボリュームで貰っても、回答するのはきつい。

<p>前回は 50 項目あったし、新しい質問事項もあったから大変なのも分かってはいるが、今回は 20 項目に絞っているし、前回討議した内容ばかりだ。新しい議題は何一つ入っていない。</p>	
<p>時間が無いから次の議題に行くが、次回までに深夜分も含めてきちんと計算してくるように。</p>	

議題3 嘔吐された際の修理手当について

<p>① 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。また、就業規則上、残業時間は所定内労働時間ではないから修理手当も支払われない。(所定内なら基本給で対応しているが、残業(公出)時間については労働時間として認めないということなのか?)この点について、会社側の見解を述べることに。</p> <p>② 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である。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。必要な処理を終えるまでは労働時間としてカウントしなければならず、カウントしない現在の取り扱いは、労働基準法上問題があるのでは? 労</p>	<p>要約すると、嘔吐された場合が所定時間内であれば基本給があるけど、残業時間はタイヤが止まっているから残業時間としてカウントされないという理解で良いか?</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

<p>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。(公出や適用除外のケースだと、清掃時間はタイヤが止まっているため休憩時間扱いとされてしまう)</p> <p>③ 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だから、乗務員にツケを回すのは理不尽である。免除した原状回復費用は会社が全て負担すべきではないのか？</p> <p>④ 嘔吐処理は故障とは異なるため、修理手当で補償するのは、「営業機会の損失補填」という観点からも適切ではない。乗客が嘔吐して営業を中断した際は、三か月分の平均營收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、三か月分の平均營收との差額分を仮想營收として補償すること。</p>	
<p>公出に関してはそういうことだ。</p>	<p>ん？公出？</p>
<p>正規出番に関しては、みなし残業があるから問題が無いということだから、労働時間としてはカウントされている。そういう回答が以前あった。</p>	<p>これは公出の話？</p>
<p>以前団交の中で、残業時間に修理手当は支払っていないという回答があったから、「何故、残業時間は修理手</p>	

<p>当を支払わないのか？」との質問だ。それに対して会社は、「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だ」との回答があった。それで前回①～④の質問をしたところ、「質問事項が沢山ありすぎて、ここは見逃してしまった」と言って次回回答することになった。</p>	
<p>公出に限ったことではない。</p>	<p>残業の話かと思った。</p>
<p>残業の事でもいいから取りあえず回答してもらえないか。</p>	<p>嘔吐の清掃時間が労働とみなされない。タイヤが止まっているから休憩とみなされてしまう。そういう話が合った。そこに関しては、そもそもそんなに頻繁にある話ではない。ましてや緊急事態宣言下ではなおさらだ。もし、あった場合は申告してもらえれば、その時間分は休憩時間から削除するので、労働時間としてカウントされることになる。</p>
<p>そんなことが可能なのか？</p>	<p>業務作業上、休憩時間を削除することは出来ないが、(聞き取れない)は可能だ。</p>
<p>休憩時間を労働時間にデータを書き換えるということか？</p>	
<p>今の説明は、嘔吐されてタイヤが止まって休憩時間となってしまった分は、労働時間としてカウントするといった内容で間違いないか？</p>	<p>そういうことだ。</p>
<p>技術的にそんなことが可能なのかと思ひ質問したのだが。</p>	<p>営業所の職員が出来ると言っているのだから出来るのだろう。</p>

<p>それは残業時間であっても公出の時であってもそのような取り扱いにするということか？</p>	<p>そうだ。</p>
<p>現在、三鷹営業所では、吐かれた場合でも、出庫から 14 時間 50 分を超えた場合は修理手当を付けないという取り扱いになっているのだが。</p>	<p>それは修理手当の話だろう。今言っているのは労働時間の話だから。</p>
<p>分かった。</p>	<p>だから、今後は申告してくれば、そこは休憩時間として扱わない。労働時間として扱われることから、結果として所定を超えていれば残業時間となる。まあ、所定に関してはみなし残業があるから関係ないかもしれないが。</p>
<p>労働時間の点に関しては分かった。ただ、本来、営業していたら営収を上げられていただろう営業機会の損失補填の点に関して回答を。</p>	<p>ここに関しては、本来の修理手当ではないが、ケースバイケースで補填はしている。</p>
<p>でも、修理手当は所定内にしか出さない訳だろう？</p>	<p>そうだ。</p>
<p>その理由が分からないのだが。なぜ、所定内なら出て、所定外なら出さないのか？営業機会の損失補填という観点からは同じ扱いではないのか？</p>	<p>普通は所定内と所定外で区別している。所定内は労働義務があるというか、そういう時間帯なので面倒見ましようということだ。所定外については自分の意思に基づいてするものだから、営業機会の損失について、会社に責めがある訳ではないから、そこは申し訳ないけど我慢してもらうしかないと思う。こういうレアな</p>

	ケースをこうやって議論してもあまり意味が無いと思う。
本来なら、吐いて車内を汚した乗客に原状回復義務があるところ、その義務を免除しているのは会社だ。そのツケを乗務員にすべて押し付けるのはおかしいのでは？というのが出発点だ。	原状回復義務があるというのは何を根拠に言っているのか？
乗客には車内を汚さずに乗るという善管注意義務が課されている。その義務を果たさずに車内を汚してしまった時は、現状通りに回復する義務が生じるのでは？	抽象的な議論をするのは良いが、実際それだけのことをするのにどれだけのコストがかかってしまうのかということだ。言いたいことは分かるが、現実問題として、乗客からお金を貰うのは無理だ。
無理なことは無い。	恫喝するとかできない。
個人タクシーなどは皆さん請求しているし、法人でもきちんとした会社は請求している。	それは会社の判断だ。それを回収しなかったから、(話が中断)
会社の判断で回収しなかったのだから、そのツケを乗務員に持ってこないでほしいと言っているだけだ。	そういう認識はない。
乗客に良い顔したいから請求しないというのは理解できる。でも、そのツケを乗務員に全て負わすのはおかしい話だと思わないか？タクシー事業をするうえで当然発生するリスクの1つなのだから。	
労働時間の点はさっき新しいというか今日初めての回答を貰ったから良い。まだ組合の方で納得していない	

<p>点は、残業時間帯の嘔吐についても修理手当を支給すべきではないかという主張だ。もう次の議題に行こう。</p>	
<p>では次回も引き続きこの問題に関しては議論していく。</p>	<p>所定内については労働義務があるから一定の面倒は見る。ただ、残業に関しては個々人の判断になるから、結果的に車両清掃によって残業になってしまうかもしれない。しかし、そういうことがなければ残業になったかどうか分からない。もしかしたら定時で帰ってきていたかもしれない。そうすると残業の部分に一律に修理手当を付けないというのはそういう判断なのではないかと思う。</p>
<p>では、残業するときは、タクシー事業をするうえで発生するリスクは全て負うつもりでやるようにということか？終業時間内であれば事業で発生するリスクは会社で負担するけど。そういうことか？</p>	<p>労働時間としてはみますよという話だ。</p>
<p>労働時間としては見るけど損失補填はしないという回答なのだろう。納得はしないけど。では次回も引き続き議題として取りあげる。</p>	

議題 4 洗車手当について

<p>次の①～③について回答を。 ① 組合側が提供した、「<u>終業時間の20分で納金と洗車ができるか</u>を</p>	<p>① 組合が提供した映像についてはまだ観ていない。</p>
------------------------------------------------------------------	---------------------------------

<p>検証した映像」について感想を述べること。</p> <p>② 本来、支払わなければいけない洗車時間分の賃金が未払いとなっているが、請求した乗務員に対しては支払う意向はあるか？</p> <p>③ 前回、組合側が提案した「洗車業者に支払う洗車料金を会社が全額負担し、乗務員は洗車をせずに納金作業だけして帰ること」について、検討してもらえたか？</p>	<p>② 会社は終業時間の 20 分で納金と洗車ができていると思っているので、未払いは無いと考えている。</p> <p>③ 未払いは無いと考えていることから、実施はしない。</p>
<p>20 分で納金と洗車ができるから未払いは無いという結論に至ったのは何故か？</p>	<p>え？</p>
<p>20 分で納金と洗車ができるというのは、何か検証をしたのか？</p>	
<p>少なくとも、組合から問題提起し、映像も提供し、映像の内容を紙に書いたものも先程提供した。この状況下で、会社はあくまで 20 分でできるというのであれば、その根拠を示してほしい。</p>	<p>ある営業所で監査があった中で、この話になったのだが、そこの乗務員にアンケートを取った結果、ほとんどの乗務員が 20 分でできていると答えていた。そしてそれを労基署に回答している。それで会社としては出来ているという判断になった。</p>
<p>にわかにその話は信じ難い。</p>	<p>実際、本当の話なので。</p>
<p>労基署の監査で不備が見つかり、皆さんが普段仕事で使っているタクシーのナンバーが取り上げられて仕事ができなくなる。だから皆さんの方で監査員に指摘を受けないように、アンケートには 20 分で納金と洗</p>	<p>その話だと、会社が脅してやらせているという話になるではないか。</p>

車が出来ると回答し協力してくださいと、お願いしたのではないか？	
脅すというより、皆さんにとっても不利益が生じると伝えたのでは？	
どこの営業所かは教えてもらえないのか？我々も抽象的にある営業所と言われても確認の仕様が無い。	教えられない。
その話が事実なのか。言えるのか言えないのかだけでも教えてもらえないか？	
回答無し？ 三鷹ではないことは確かだ。そうであれば、こちらでも情報は掴んでいるし。	三鷹ではない。
実際、三鷹営業所で検証した映像を提供しているから、「いや、これは特別な例なのだ」もしくは「高橋さんは特別時間のかかる人なのだ」というように具体的に反論してもらいたい。	
映像を確認できなかったのは何故か？1時間も無い映像なのだが、今日出席されている皆さんはその時間すら取れなかったということか？	申し訳ないが、忙しくて観られなかった。
では、観るつもりはあったが、忙しくて観られなかったということだ。	
では、次回までに映像を観て見解を聞かせてもらいたい。	
ただ、映像の内容はこの用紙に書いてある通りだから、これを観て感想	映像を観てからの回答になる。紙だけを見ておかしいだとか言えない。

を聞かせてもらえないか？検証結果は 20 分では出来ないとしている。	
いつも現場にいる所長や次長であれば分かるのでは？わざわざ映像で確認しないでも。	
では、時間も無いから次に行くが、次回までに必ず映像を確認して見解を聞かせてもらいたい。こういう物が出ているけど、他の乗務員は 20 分で出来ているのだということならそういう見解を。確かに 20 分では無理だということが分かったから、会社としても対応を考えるとということならそういう回答でもいいし、とにかく、その映像を観たうえで、会社の明確な見解がほしい。	
それは約束してほしい。できるか？	では、何らかのコメントはする。
では宜しく。	

議題 5 帰路高速代の領収書について

乗務員が負担した帰路高速代の領収書は、なぜ発行できないのか？なぜ民法 486 条が適用されないのか？法的根拠を説明すること。	民法 486 条が適用されるか？されないか？の質問については、適用されると思う。ただ、現状をチェックしてみると、これまで「領収書を発行してください」という乗務員は皆無であることから、事実上「領収書はいらないよ」という黙示の合意があったと認識している。特段、違法なことをやってきたことも無い。
----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>そこで、今後の対応について色々考えた。以前、組合側から「確定申告している乗務員もいるのだから、そういう乗務員のために領収書を発行してほしい」という要請があって、それが現実的に可能かどうか検討したところ、それに応じる理由はないとの結論に至った。理由についてだが、まず、税務申告上、これだけのために領収書は必要ないと思われる。そのため、領収書を発行しないからといって、直ちに不当ということにはならないと考えている。仮に、確定申告をした税務署の方で何か調査が来た場合には、個別の対応として、過去そのような帰路高速の会社への支払いがあったのかきちんと調査して回答する。なので、ご懸念無きよう。今後の対応としては、領収書の発行が必要無いことを前提に、帰路高速の ETC 制度をやることを明確に打ち出していきたい。</p>
<p>最後のところはどうか？ 「領収書の発行が必要無いことを前提に ETC 制度をやる」というのは？</p>	<p>領収書の発行が必要無いことを前提とした制度に賛同してもらえる乗務員に ETC カードの利用を許可していきたいということだ。</p>
<p>領収書の発行を要求する乗務員には ETC を使わせないということか？</p>	<p>そういうことだ。</p>
<p>不利益取り扱いだ。</p>	<p>領収書の発行がいらぬということであれば使ってもらって構わない。</p>

良く分からないのだが、何故そんなに領収書を出したくないのか？	すごく手間なのだ。
ただ、その場で書いて出すだけでは？	そんなこと言われても
現在、請求しているのは1人だけでは？	1人？ 誰？
我々の組合員で1人いる。組合員はここにいる2人以外にもいると伝えてあるが、そのうちの1人だ。	別にあっても良いものではないだろう。
初めの説明で民法486条が適用されると思うと発言されていたではないか。そうであれば発行するように。	今後は、それを前提とするのであれば、領収書は必要ないよと言っている（発言を中断）
いつもコンビニで「領収書はいりますか？」と聞かれる。「いらない」と答えることもあるし必要な時は貰う。	それは良いではないか。
良くない。何故、法律家なのに民法に従って行動しないのか？	手間になる話になるのだったら、それは（発言を中断）
手間だろうが何だろうが民法はその立場に立っているし（発言を中断）	そういった前提に立ってETCカードを使って頂かなくて結構ですと言っている。これは便宜供与だから。そういう協力的な姿勢で対応して頂けるということで回答している。
領収書を求めることは協力的ではない？	ETCの利用についてだ。
乗客が高速で行ってと言ったときに使えるようにするのがETCだろう。	今の話は自腹高速についての話だ。帰路負担だ。乗客を送って行って都心に戻ってくる際に高速を使う。その際にETCを自腹で使った際の領収

	書のことを言っているということで間違いはないか？
そういうことだ。	乗客が使った分という話では無いということで良いか？
ただ、乗客を遠方まで送っていった帰りに、帰庫時間に間に合わずに自腹で高速を使わざるを得ない場合もある。	それは乗務員が分かることだ。乗務員の判断で使っている。
そんなにこだわるような事なのか。でも、今の団体交渉のやり取りを公表しよう。そういう会社の姿勢が、はたして社会的に支持されるのか。問題だと思うので。	確定申告をするのに必要？
税務署からそう言われたと聞いている。	でも、確定申告に領収書はいらない。申告自体には。
申告自体にはいらないけど、いざ「これは何ですか？」と聞かれたときに見せなくてはいけないことがある。	問い合わせが来れば対応する。
いちいちそれをやらなければならないのか。	そんなこと発生しないだろうし。
領収書を発行しておけばそんな面倒なことをしなくても良いのでは？	領収書を使う場面が無いと思う。
あると言われている。	無いと思う。
税務署でもないのに何故そんなことが分かるのか？	何度も確定申告しているが、自分の経費の領収書をつけて出すなんてことやったことが無い。
申請の際に添付はしないけど、聞かれた際に無いと困る。立証できるよ	どうやって高速代金を申告するのか？ 給与取得者の場合どこの項目に何と書くのか？

うにしておかないといけないだろう。	
そこまでは知らない。出してほしいというニーズがあり、法律上も出すべきだとなっているのを出さないのが理解できない。	それは領収書を下さいと言う乗務員に回答する。
	個人事業主なら必要だろうが、給与所得者だから、それを記載する申告書の欄がない。
給与所得者であっても、例えば、通勤に10万円かかっているけど会社が5万円しか負担してくれないケースとかあるだろう。	そのケースは認められるが、それ以外のことは認められていない。
いや、いくらでもある。	
兼業している人もいる。	兼業している人は、自腹高速の分を兼業で使ったと証明できるのか？脱税行為になる。それを議論してもしょうがない。
では、監督官庁の見解も聞いてみて、次回も継続して討議していく。それで良いか？	この話はこれで終わりだ。監督官庁など関係ないだろう。民法の話なのだから。
税務署の見解を聞いてみたいのだが。はじめに法令違反（発言を中断）	問い合わせがあればきちんと回答すると言っているではないか。
ハッキリと言わせてもらおう。領収書を出さないから我々は勘繰ってしまうのだ。こんな当たり前の、言えばすぐに認めてもらえると思っていたことが認めてもらえないのは、会社	ビックリだ。

が何か不正をしているのではないかと疑ってしまう。	
こちらもビックリだ。領収書も出さないなんて。	便宜供与のために、わざわざ二重の手間をかけたくない。
平行線だから次に行こう。	

議題6 日本交通の決算公告について

<p>① 日本交通本社および本体各営業所並びに子会社の決算は、どこに公告されているのか？</p> <p>② 日本交通の本社は持株会社なのか？持株会社なら、どこの営業所と子会社の株式を保有しているのか？</p>	<p>① 決算公告は、外部株主がいなくても基本出していない。</p> <p>② 日交ホールディングスが持ち株会社になる。ここが全部の株を保有している。</p>
日交ホールディングスも公告は出していないということか？	そうだ。
日本交通の登記簿謄本を確認すると、公告の方法は「官報に掲載して行う」となっているが？	あくまで、決算公告というのは株主に対しての開示というのがメインだと思う。ケースバイケースだが。日本交通は上場しているわけでもないし。
上場していなくても、会社法 440 条で公告義務が課されている。法務省の民事局に通報したら公告義務違反として 100 万円以下の過料に処される。●弁護士それで間違いはないか？	これについては私の方で確認していない。
そうか。前回話していなかったか？	前は話に出ていた。
(組合側参加者に対し) これはマズいですよ。ということで次に行かないか。	前はこれどうなっているの？ということで質問があった。

これはきちんとやりましょう。我々も見たいし。	
我々も無い袖を振れというつもりはない。会社の経営状況を把握したうえで要求したいと思っている。	
われわれは最低限、公開されるべき情報はみたいと思っているからきちんとやってほしい。	
本当に会社の経営状況が苦しいなら、我々も無理な要求はしないのでご対応のほど。	

議題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の空転処理について。

決済端末の故障や乗り逃げは、タクシー事業をするうえで当然発生するリスクであることから、受領できなかった売り上げに関しては、B空転処理したのち、仮想営収として補填すること。	現在、乗り逃げの場合はB空転後、仮想営収で補填という処理はしていないが、B空転処理後、修理手当で補填している。これもレアなケースで乗り逃げなんてそうそうない。ただ、乗務員が警察に届けるなどきちんと処理をしていれば、一定の面倒は見ましようということをやっている。これもケースによって違うことから、明確に定めることは出来ず、運用でやっている。
運用ということで誤魔化されてしまうと、	過去に誤魔化されて手当が付かなかったことがあるのか？こちらは誠実にやっていると聞いている。それで運用でやっていけるのならそれで良いと思っている。

<p>以前、組合のアンケート調査で「会社が修理手当を付けないケースがあると思うか？」と質問したところ、多くの乗務員が付けないケースがあると思うと回答している。</p>	<p>払われなかったケースがあるか聞いている。</p>
<p>払わなければいけないにもかかわらず、払われなかったケースの事だろう。それは皆あると思っている。払わなければいけないケースと言うのが周知されていないから、その場では払われなかったと気が付かない。</p>	<p>うーん。</p>
<p>運用と言っていたが、細かい説明の必要は無いが、先程警察に届けた場合という具体例があったように、どういった場合なら払うという考えなのか知りたい。</p>	<p>まず会社に、今こういうことがあったという届け出をその場でしてもらうこと。帰ってきてから報告では駄目だ。それから、画像でも確認はするが、乗客が車を離れる際に「身分証や荷物などを置いていってもらえますか」と防御策を取っていること。それが大前提だ。</p>
<p>何か置いていってもらえないかと声をかけても、すぐに戻るからと言って降りていってしまうこともある。</p>	<p>そういったケースはあるだろう。でも「それでいいですよ。はい、はいー」と言って会社に事前届出もせずに、「さっき乗客から待っていると言われて、もう2時間も戻らない。メーターが幾らで乗り逃げかも」と事後連絡があっても、その辺は映像で確認する。</p>
<p>今の車内カメラの映像は画像の精度が高いから、警察に持っていけば捕</p>	<p>協会の方から、「こういう事案が発生した。類似事件の映像がないか？」</p>

<p>まると思う。タクシー防犯協力会というのもあるから、そこに日本交通が映像を提供して、犯人逮捕に協力すれば良い。そういった企業努力はしないのか？</p>	<p>と問い合わせがあれば協力している。つい最近も犯人が捕まった。</p>
<p>それは日本交通が映像を提供したから捕まったのか？</p>	<p>ウチだけではない。ただ、ウチも出している。もちろん話が来たら協力はしている。</p>
<p>乗務員が犯罪の被害にあったら、乗務員に危険を負担させるのではなく、一旦、乗務員に（発言を中断）</p>	<p>乗り逃げなどはそう頻繁に起こる事ではない。もし発生したら職員は誰かしら耳にしている。会社に戻ってきたら納金処理はしなければならないわけだから、そこで都度対応しているはずだ。もし付けて貰えなかったとって組合のところに相談に行く乗務員がいたら教えてほしい。直接職員に言いづらい乗務員がいるのも分かる。</p>
<p>都度対応するのではなく、きちんと規定を作って周知徹底してほしいと要求している。</p>	<p>現場では、そうする必要性は無いと思っている。</p>
<p>乗り逃げに遭った乗務員は犯罪被害者だ。今後も会社の方で売り上げ分を負担してもらえないとなると、何も置かず降りていった乗客を追いかけて行って刺される乗務員がでるかもしれない。</p>	<p>追いかけるようになって指示をしたことはない。何かあったときは自分の身を守るために逃げるように指導している。</p>

<p>犯人を捕まえるのは映像があるから可能なだろう。いつ捕まるのかは分からないが。</p>	<p>それはやっていると回答している。</p>
<p>だったら、捕まるまでの間、乗務員に売り上げ分を立替えてあげれば良いではないか。ゆくゆく犯人から回収できるかもしれないのだから。</p>	<p>だからレアケースで都度対応と回答している。あえて規定を作るなら修理手当 1000 円で良いのか？</p>
<p>売り上げ分を仮想營收として付けるようにとの要求だ。</p>	
<p>都度対応の内容を具体的に教えてほしい。</p>	<p>処理にかかった時間分の修理手当だったり、ケースによっては時間単価を出して仮想營收だったり。都度、都度対応している。基本的には。10 人いて 1 人 2 人は付け忘れてしまったということもあるかもしれないが、基本的には事案が発生したときに対応しているつもりだ。</p>
<p>先程の話だと、会社の対応に納得できないときは、組合からその旨を申し入れれば対応を検討するというのか？</p>	<p>会社の対応に納得できるかどうかではなく、その場で何も付けて貰えなかった場合はということだ。基本はその場で付けて終わっている。</p>
	<p>いままでも散々、組合役員が職員に話して修理手当を付けたケースがあるだろう？</p>
<p>組合としては、それを制度化して「見える化」していただきたいと言うのが要求だ。</p>	<p>何かあったら会社に連絡がほしい。会社の方では、組合にも連絡していただきたいとまでは周知していないけど。その場で都度対応している。</p>

その回答についてこちらは納得していないので、次回も引き続き議題にさせてもらう。	何度やっても同じ答えしか出ない。
都度対応と言うが、こちらとしては「では今回は修理手当を幾らつけよう」と毎回コロコロと対応を変えられても困る。	
乗客から貰えなかった料金は仮想營收として付けると規定したら、単純明快ではないか。	
ルール化し、見える化してもらった方が乗務員も安心するし会社もやり易いのではないか？何故ルール化できないのかが分からない。	色々なケースがあるからだ。
そこは幅を持たせたルールにすればよいことだ。会社の裁量権を全て否定するなど言ってない。	
この議題は次回も取り上げる。	

議題8 通信費について

乗客と乗務員の個人情報の保護ならびに、事業に必要な経費を労働者に負担させる悪しき慣習を改善するといった観点から、会社側で乗務員との通信手段を確保すること。	乗客が忘れ物をした際の通信費という事で良いか？
それだけではない。先程も会社指定以外のスタンドで給油する際は事前に会社に連絡するようという話が	通信費というのはサラリーマンの必要経費だ。あと先程も説明したが、

<p>あった。その連絡を自腹ですというのもどうかと思うのだが。</p>	<p>現在は折り返し連絡を徹底している。あと、忘れ物があったときの乗客と乗務員の個人情報の保護という点については、あくまで了解してくれた乗務員についてだけお願いします。困るという乗務員については、その場で乗客に届けるのではなく、営業所に持って帰ってきてもらって事後対応ということをやっている。乗客と連絡を取り合っただけで届けるというような強制はしていない。</p>
<p>乗客が新幹線に乗り遅れると焦っている状況で決済機が故障するケースが多々ある。その場合、会社にワン切りし折り返し連絡があるまで待っているわけにはいかない。結局、職員が電話に出るまで鳴らし続け、出たらそのまま指示を仰ぐしかない。職員の中には、「すぐに掛けなおしますから一旦電話を切ります」と言う者もいるが、現場では「一刻一秒を争う状況だからそのまま指示してくれ」となる。</p>	<p>そういったケースもあるだろうが、逆に乗務員から「定額の処理ってどうやるのだけ？」とか「無線でドライバーズ取ったのだけど IP とどちらが優先？」といった連絡もある。だからそこはケースバイケースで、こちらは出来る限り折り返すようにしている。</p>
<p>乗務員に報告義務を課しているのだから、報告に必要な通信手段は会社が用意すべきだと思わないのか？</p>	<p>一定額はサラリーマンの必要経費ではないかと最初に回答している。</p>
<p>事業に必要な経費は事業者が負担するようにと国は通達を出している。</p>	<p>サラリーマンが「電車が遅れているので遅刻します」と会社に電話した時に、その分の通信費を下さいと言うのか？</p>

まともな会社はあらかじめ従業員に携帯電話を貸し出している。	
それに今話しているのは労働時間中の話だ。	労働時間中だって同じような話はある。だから、折り返しということで良いのではないか？それ以外に解決策はない。
タクシー会社で通信手段を配っているところもある。	どちらの会社だ？
忘れた。	
タクシー会社ではないが、運輸事業者でアート引越センターなどは携帯電話をドライバーに貸し出している。従業員から裁判で通信費を請求されて、それですぐ携帯電話を貸し出すようになった。大手は皆さんその辺のことを理解している。	
では、会社の回答は拒否ということだから、次の議題に行く。こちらとしては何らかの対応を検討する。	

議題9 短時間・輪番休業要請について

① 現在、コロナウイルスの変異株が蔓延し、再度緊急事態宣言が発令されかねない状況にある。	こちらも以前回答したが、改めて回答させてもらう。
② 短時間・輪番休業を実施に踏み切るラインを「平均営収」や「感染者数」など項目別に明確にするとともに、休業した場合、平均営収や固定経費に与える影響を検証して数	国の方で緊急事態宣言が出されたが、現状では会社は休業を考えていない。②にも関わってくるが、どうなったら休業するか明確にせよということだが、これについては、その場その場で色々な状況が変わってく

<p>字を公表すること。(全体の2 / 3休業した場合、全体の1 / 2休業した場合、昼間だけ稼働した場合、高齢者や持病持ちだけ休業した場合、など)</p>	<p>ると思う。例えば、売り上げはこうだけど売り上げはこうだといったように、刻々と状況は変わってくる。それを今の時点でこうなったらこうすると決めてしまうと、後で想定していない状況になった時にそれに縛られてしまう。そのため、明確に定めることはできない。</p> <p>状況によっては休業するという回答になる。</p> <p>ただ、日本交通の場合、無線の顧客がいる。今週に入ってゴールデンウィークと緊急事態宣言の影響もあり若干無線配車の数は落ちてきたが、先週は、一日に2万回を超える無線配車があった。この点についても、配車ができない状況が続いてしまうと顧客の流出に繋がる。日本交通を選んでくださる顧客のためにも車は動かさざるを得ない。ご理解のほど。</p>
<p>人道的見地から、死亡率の高い高齢者や持病持ちの乗務員だけでも、雇用調整助成金を活用した休業を考えてもらいたい。対象者は少ないから配車に影響は無いはず。それすらもできないか？</p>	<p>高齢者というとシルバー乗務員のことか？</p>
<p>そうだ。</p>	<p>現在、休みたい乗務員は自分で休暇を取って休んでいる。</p>

<p>有給休暇を使い果たしてしまった乗務員もいる。</p>	
<p>同業他社では、高齢者や持病持ちの乗務員を無条件で休ませている。この対応と比較して、リーディングカンパニーである日本交通は何故このようなこともできないのかと、多くの乗務員が思っている。「乗務員のことを大事にしない会社だ」と言い残し、退職する乗務員が後を絶たない。先程、「休業すると無線配車が出来なくなる」と回答していたが、実態は、退職者が増え稼働率が下がったせいで配車できる台数が減っているのでは？これでは本末転倒だろう。</p>	<p>稼働率はそんなに。</p>
<p>現在、90%を切っているだろう？</p>	<p>今月は公出と有給休暇が併用できる月だから。</p>
<p>乗務員に優しい会社であることを前面に打ち出し、定着率を高めて稼働率も高める。そうすれば無線に対応できる車両も増える。本来はそうすべきなのでは？</p>	
<p>無線に対応するために、1日に2万台は稼働させなければいけないという話か？</p>	<p>単純に2万台稼働させなければいけないという話では無い。需要がピークになる時間帯もあるし、ぎりぎり用意しておけば良いという話でも無い。朝方や夕方に割と集中する。</p>
<p>そこを確保したうえで輪番休業をする可能性はあるのか？</p>	<p>現在は夕方出庫して翌日の昼過ぎに帰庫する勤務シフトがメインだ。こ</p>

	<p>の勤務シフトをメインにしている理由も、夕方と朝方の両方のピーク時に対応できる車両を確保するためである。朝方出庫しても対応できるだろうという話もあるが、それだと、需要のある時間帯に需要のある場所まで辿り着けない。都心部に着くまでにワンテンポ遅れる。一方、夕方出庫だと初めから都心部にいられるため効率よく配車できる。このような状況下で時短休業をすることになると、深夜の時間帯を抜かざるを得なくなることから事実上不可能である。</p>
<p>時短をしにくいということだ。</p>	<p>そうだ。早番シフトを増やせば良いという話も分かるが。</p>
<p>では、時短休業ではなく、以前実施した時のように輪番休業というのはどうだ？営業所ごとに休ませるところまではいかなくても、可能性としては無いのか？</p>	<p>前日も營收を見ながらという話があったが、現在の売り上げだと、そこまでには至らない。</p>
<p>現在の売り上げだったら、休ませないで稼働させた方が利益になるということか？</p>	<p>そうだ。 今後はどうなるか明確には回答できない。全くやらないとも言えないし。</p>
<p>その辺のことは理解できる。 これ以上コロナ感染者が拡大しなければ良いのだが、現状は感染者が増え続けている。このような状況下で会社は一定の判断を迫られることは</p>	

<p>ある。乗務員も出庫したものの全然稼げない、だったら休業手当を貰ったほうが良いという要望も出てくる可能性がある。その時は再考願いたい。あと、高齢者や持病持ちの乗務員については、本人が勝手に休めば良いということではなく、欠勤を続けていけば生活できなくなることから、本人の意思を確認し雇用調整助成金を活用した休業を検討してほしい。</p>	
<p>もう一点、今回、コロナ禍に勤務した乗務員に対し「危険手当」という形で支給が決まったのは間違いないか？</p>	<p>「危険手当」とは言っていない。</p>
<p>危険手当という名目ではないと？</p>	<p>一時金の事か？</p>
<p>コロナ禍に危険を顧みず出勤した乗務員に対し、出勤日数に応じ手当を支給する話のことだ。</p>	<p>「危険」という言葉は使っていたかという趣旨の質問なら、使ってはいない。あくまで、この状況下で仕事してくれた乗務員に対し支給するという趣旨だ。</p>
<p>毎年、この時期に「特別改善協力金」という名目で売り上げに応じ5000～3万円支給していたのでは？</p>	<p>そうだ。</p>
<p>それが何故、今回だけ出勤日数に応じて支給することになったのか？</p>	<p>「業績評価一時金」というものは、その年の業績に応じて支給するものだ。臨時の一時金だから、業績が良ければ支給するし、悪ければ払えないこともある。今回の業績だと、業績を評価して一時金を支給するのは</p>

	難しいということで、売り上げという指標ではなく、乗務してくれたことに対して別途一時金を支給した。
他労組は「いつもより2万円も上乗せして支給されることになったから凄い成果だ」と言ってアピールしているようだが、実際のところ、毎年支給している「特別改善協力金」の総額よりも、今回支給する一時金の方が総額としては大きいのか？	そういうことだ。
業績が悪くないと一時金は払えないと説明しておきながら、今回コロナ禍で業績が悪かったにもかかわらずいつもより多く支給するというの言っていることが矛盾しているのでは？	会社も当然苦しいが、乗務員の皆さんも苦しい。そんな中、会社として最大限頑張った。矛盾はあるかもしれないが、この点については何か言われることでもないと考えている。
何が言いたいかという、出勤日数に応じて支給するやり方は、有給休暇を取得した乗務員を低評価するやり方に他ならない。昨今、有給休暇の取得率を上げようと、法律が改正され、会社も取り組んでいると思う。それに逆行するやり方なのではないかということだ。	有給休暇を取得したから最高額にならないかということ、そうでは無い。
私の場合だと、年間22日有給休暇が付与されるため、11出番つまり丸1ヶ月取得して有給を100%消化すると満額貰えない。	何を持って満額なのか？
5万円だ。	5万円は最高額だ。

<p>私の場合、有給を取得しなければ（義務化された3乗務分は取得する）最高額の5万円が支給されるのだが、有給休暇を全て消化すると最低評価の5000円となる。これは問題なのでは？</p>	<p>いや別に問題はない。</p>
<p>有給休暇の取得を抑制する効果があるのではないかということだ。</p>	<p>それは人によって受け止め方が異なる。</p>
	<p>事前に「出勤日数に応じて一時金を支給する」と言っていれば有給の取得を抑止する効果がある。</p>
<p>やはりそういう解釈で間違いないと。</p>	<p>ただ、今回は事前に言ってないから、抑止効果は無かったはずだ。</p>
<p>では、このやり方は今回限りということか？</p>	<p>そうだ。</p>
<p>では来年からはまた「特別改善協力金」に戻ると？</p>	<p>来年、どういう状況になっているかわからないが。</p>
<p>ただ、1回でもこのようなことをやると、抑止効果は生まれるだろう。</p>	
<p>もしこのやり方にこだわるのなら、有給休暇を取得した日は出勤したものと扱わないと駄目だ。それは可能だろう？</p>	<p>今回は、出勤してくれたことを有難いと評価した。それ以外何もない。</p>
<p>まだ支給していないのだから今からでも変更可能だろう。</p>	<p>難しい。</p>
<p>何故？ 有給休暇を取得した人が低い評価をされたようだ。</p>	<p>全員に支給はする。ただ、出勤してくれた人には、出勤したことに對し支給するということ。</p>
<p>先程の話とも関連するが、高齢者や持病持ちは命を危険にさらしたくな</p>	

<p>いということの有給休暇を取得して外出自粛している。そうした乗務員が「有給休暇を取得したことで最低評価されるのなら、無理してでも出勤するよ」となるだろう。もしくは、「雇用調整助成金も出さないような会社なら辞めるよ」となるだろう。このような選択を乗務員にさせるのか？</p>	
<p>周知はしないけど、有給休暇を取得したらお金は減るというのを暗に示している。</p>	<p>お金が減るという感覚は無い。出勤した日数に応じて感謝の気持ちで支給している。</p>
<p>実質、有給休暇を取得したら手当が減る。</p>	<p>もともとあった手当が減る訳ではない。</p>
<p>もともとあったかどうかの問題ではなく、実際支給された金額を見て判断する。</p>	<p>稼働に貢献したかどうかの客観的なものであるから、問題は無いと考えている。</p>
<p>特別改善協力金は例年通り支給する。そしてプラスアルファで出勤日数に応じて支給するといったやり方もあるのでは？当然、有給休暇を取得していた場合は、その分は出勤扱いにすることとして。</p>	<p>結局、支給金額のバランスの問題だ。これが特別な有給休暇の行使の抑止にあたるかどうかという観点では、実質的に見て判断するというのが最高裁の考え方だ。会社としてはそういう違法な年休の抑止策との評価には当たらないと考えている。</p>
<p>今日の段階で、違法かどうかまでの議論はしていない。せつかく、この苦しい状況の中で労働者のために一時金を出すという良い判断をされている中で、有給休暇を取得した人には不利益に作用しているというのは</p>	

<p>大変残念だ。その点については再考 願いたいという話をしているのだ が、それは受け入れられないという のが会社の答えなのだろう。組合と しては非常に残念でならない。 この件については、あらかじめ提出 していた議題と直接関係は無いし終 了時間のようなだからこれで終わりと する。</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

以上