第6回 団体交渉

ついに経営側が回答書を提出！
今後は『成果』を評価し、
新たな東洋交通へ！

２０１５年５月１日(金)１０時から１０１会議室にて、第６回団体交渉が行われました。

経営側からは林取締役、山岡取締役、仲取締役、伊藤部長、深澤次長、組合側からは菊池執行委員長をはじめ、執行部７名が出席しました。

経営側から回答書が手渡され、伊藤部長が回答書を読み上げました。

１．２０１５年賃金要求について

①能率給の「足切り」を減額＝救済することは、所謂『頑張った者』が報われるという賃金改定の基本趣旨から外れ、元の給料体系へ戻る考えです。また、残業時の腰高を減額することは、現状では年間の原資を確保できません。もし導入するなら、給料体系全般の見直しが必要となります。

②賞与部門の要求については、改定後１年の経過を見て、より『頑張った者』への手当ての支給であり、現状のランク幅が著しく開いていることからも要求通り新設し、その金額は、「７，５００キロ以上で４０，０００円の支給」「８，０００キロの配分を現行４１，０００円から５０，０００円」「８，４００キロの配分が４４，０００円」のランクと「８，８００キロの配分が４７，０００円」のランクを統合し、「８，５００キロで５５，０００円」を支給します。

２．労働補償の要求について

①羽田定額運賃は認可された地区別メーター運賃であり、給料計算の基となります。活性化の主旨で導入された定額運賃は、年々利用客が拡大し浸透してきております。また、首都高・山手トンネルの開通に伴い、労働に見合う額に今春修正されております。現行通りでお願いします。

②現在、年間２７万件の無線配車を受けている中で、どうしても電波状況の悪い所謂不感地帯が発生します。また、スマートフォンアプリからの配車は、無線センターのオペレーターが間に絡まない配車で、その空転について現状で補償することは困難であります。現行通りでお願いします。

３．高速道路帰路料金の会社負担の要求について

①首都高速の帰路会社負担は、距離別料金導入の際に検討済で、営業圏内まで負担しています。現行通りでお願いします。

②外郭環状線の帰路会社負担は、必要箇所について既に会社負担となっております。現行通りでお願いします。

③圏央道の帰路会社負担についても、現状困難であります。

４．「一律３割の減車」要求について

準特定地域に指定されておりますので、地域協議会の動向をみて慎重に対応します。

５．スタッドレスタイヤの４輪装着の要求について

一昨年から全車にタイヤチェーンを装備し降雪時の安全対策に取り組んできました。要求の全車４輪シーズン装着は、その費用の面からも困難ですが、降雪時に希望者は装着できるように順次本数を増やしていきたいと考えております。可燃物として消防法の規制もあり、保管場所の確保が課題ですが、安全対策として検討を続けてまいります。

〈追記〉

本年度に確保された利益に対する最大限の回答として、４，９４０，０００円を解決一時金として東洋労組に支払うこととします。

以上

（組合側）

圏央道の帰路料金について、今年は良い回答をして頂けませんか？

（林取締役）

我々の主旨と違うので、今後、会社負担分について何かを新設するということは考えていません。今後は、『成果』でいきたいと思っています。

（組合側）

わかりました。出た結果で評価をするということですね。それは、私達も同じ考えです。成果を上げた者が下を支えているというのが、東洋交通の賃金体型であることは今でも変わりませんが、一昨年に賃金改定を行ってから、全体が底上げし、会社の空気も変わってきました。また、日本交通のブランドを持つと同時に、意識自体も変わってきており、最近の新人の中には、やった分の成果が表れるからタクシーを選んだという乗務員も増えてきています。今回、賞与の新しいランクを設けて頂いたことは非常に良かったと思います。

（林取締役）

日本交通は、台あたりの営収が年間で何百円レベルしかアップしていない中で、東洋交通は２，０００円位アップしています。今まで、グループ会社として、日本交通に合わせてきましたが、その考えを切り離し、今後、東洋交通は我々の方針によって『ニュー日交』という精神のもと、新たなブランドとして、実績のあるしっかりとしたリーダーシップを発揮して頂きたいと思っています。それを是非、私の代で実現させたいです。

（組合側）

ありがとうございます。労使共に、『頑張った者が報われる賃金』ということで、長いこと協議をしてきた賞与のランクを一年間を通して試算し、新たに設けて頂いたことは本当に良かったと思います。

２月１３日に春闘の要求書を提出してから、現在までの間に処分事案が２６件もありました。２６名の他にも、処分にはならずに不祥事を起こした者もいます。これは前代未聞のことです。その中で、このような回答を出して頂いたことは感謝を申し上げます。

今後、このような事案を一件でも減らしていく為に、お互いに協力し合い取り組んでいきたいと思います。

（林取締役）

少し話題が逸れますが、国の政策でもある女性の積極採用について、我々のタクシー業界においても５～６年先に労働力不足が懸念されており、女性の乗務員を強化していかざるを得ない状況にあります。本体も急遽、女性採用の準備を始めています。そのことについてはご理解頂きたいです。

（組合側）

今後のことを考えると、賛成せざるを得ないことだと思います。女性を積極採用するからには、経営側にお願いがあります。女性乗務員を甘やかさないで下さい。男性と同じように仕事ができるなら大歓迎です。そして、就業規則の見直しが必要です。女性特有の妊娠時の職種変更や産休、育休など、きちんとした体制を整える必要があります。採用時の条件や、更衣室の確保、昼日勤をつくるなど、今後労使で話し合って決めていきます。

（林取締役）

春闘の回答に戻りますが、今回はこれで納得して頂きたいと思います。しかし、頑張った成果として、もう少し何かを付けてあげたいと考えて、実車キロ手当ての配分の金額を上乗せし、新たなランクを設けました。

（組合側）

ありがとうございます。回答書は一度お預かりし、中央委員会で審議致します。

５月１７日(日)の第二回中央委員会で「２０１５年春闘の妥結」を審議します。