

## ハイタクフォーラム 2019総決起集会

### 『ライドシェア合法化阻止』に向け 全国の全自交の仲間が集結！



2019年3月8日、千代田区的全電通会館において「ライドシェア合法化阻止決起集会」が開催されました。全自交労連、交通労連部会、私鉄総連ハイタク協議会で組織するハイタクフォーラムには350名が全国から参集し、東洋交通からは20名が参加しました。

主催者を代表し、全自交労連の伊藤美委員長は、「高齢者の自動車免許返納が増加している中でタクシーはドア・ツー・ドアの運送に欠かせない社会的インフラであり、ますます重要性が増している。タクシーによる地域再生に取り組みよう」と呼びかけ、「地方自治体議会によるライドシェア導入反対、あるいは慎重対応の採択が全国163カ所まで増えたが、ライドシェアを阻止する一番の近道は、現政権を終わらせることにある。4月の統一地方選、夏の参院議員選では組織の総力を挙げて取り組んでほしい」と求めました。また、「交通機関全体を効率的に運行するMaaSが注目を集めているが、その背景には間違いなくライドシェアを推進するプラットフォームが介在している。ラストワンマイルがライドシェアにならないよう、今後の動きを注視する必要があります」と警戒感を示し、「CREW」や中国式白タクの動きにも触れながら、摘発に向けた運輸局への積極的な情報提供を呼びかけました。

連合から神津会長、交運労協の住野議長、全国ハイヤータクシー連合会の坂本最高顧問、国会議員からは野党タクシー政策議員連盟の増子輝彦会長、立憲民主党の佐々木隆博議員、辻本清美議員、社民党の古川元議員が駆けつけ、それぞれの立場からライドシェアの危険性や問題を訴え、連帯挨拶を行いました。

「交通の安全と労働を考える市民会議」からは、発起人でもある首都大学東京の戸崎教授、山口弁護士が挨拶し、国際運輸労連の浦田誠・内陸運輸部長はライドシェアの世界の動きについて「最近ではUber等で働く運転者から『食べていけない』という意見が多く寄せられている。Uberなどのライドシェア事業者はこれまで一度も黒字を出していない問題のある会社だ。ライドシェアを水際で食い止めているのは日本だけ。この国に必要なライドシェアを絶対に入れてはならない」と訴えました。



「雇用と安全をこわすな！」「安全破壊ライドシェア反対」のプラカードを掲げ、今年1年を最大のヤマ場にライドシェア導入を阻止する闘いを加速していくとの集会宣言を全会一致で決議しました

集会後、会場から本郷通り→靖国通り→白山通り→西神田公園をデモ行進し、「安全破壊のライドシェア合法化絶対反対！」「女性が一人でも乗れるタクシーを守れ！」とシュプレヒコールを行い、利用者にアピールしました。

また、国会請願も行い、衆議院議員・参議院議員に全国から集めた約8万4000筆の署名を届けました。東洋交通からは1770筆の署名が集まりました。ご協力、ありがとうございました。



# 各項目について協議 経営からは具体的な回答無し 第2回 団体交渉

2019年3月13日(水) 9時半、101会議室において第2回団体交渉が行われました。

菊池執行委員長より、各項目についての会社の見解を求めました。

1、賃金要求について

(経営側) 前回と同様、具体的に回答できるものはない。

(組合側) 残業の腰高について、平均売上が44,990円までの能率給がつかない乗務員は、経費が引かれることなく残業代が払われています。誠実に労働しているとは言えない者が得をしてしまっているのが現状です。足切りを日本交通と同じにすれば不公平は解消され、会社も経費を取ることが出来ず、賃金については今後見直していく必要があります。同じ日本交通グループとして、出来るだけ賃金を日交に近づけていくことが望ましい。腰高について具体的な回答ができないのであれば、他の事での見直しも考えて頂きたい。例えば、通勤手当を実費の交通費にするなど、少しでも不公平感がなくなるよう次回には具体的に試算し、金額を出して回答して下さい。

2、賞与について

(経営側) 頑張っている人には多く出してあげたいが、1つを切り取ってどうにかできるものではない。賃金要求と同様、具体的な回答はできない。

(組合側) 東洋交通は49万5千円をクリアしなければ賞与の対象とはなりません。日本交通と比べれば5%増となってもまだ低いくらいです。今の賃金は30年以上前に作られた賃金で、現状に見合った賃金になっていません。昨年、賃金改定委員会を行う予定になつていましたが、責任者が変わり一向に進んでいません。早急に行うことと、賞与の要求についても試算して具体的な数字を出して回答して下さい。

3、退職金・企業年金について

(経営側) 日本交通と足並みを揃えていく方向。退職金の新設、企業年金の増額は考えていない。

(組合側) 何年勤めれば退職金・企業年金がいくらになると考えることは仕事のやりがいにも繋がります。新しい人にお金をかけるよりも、今働いている乗務員をどうするかが大切。会社としてどうすれば乗務員のモチベーションが上がるかを具体的に検討して下さい。

4、有給について

(経営側) 年度内に5日なら管理しやすいが、各個人の起算日だと管理しきれない。上半期・下半期に分けて考えていきたい。また、1日有給(半日勤務)×5日の取らせ方も良いと考えています。

(組合側) 管理が大変と言うが、会社が起算日を指定すると有給がない者にも有給を与えなければいけないというリスクがあります。乗務員にとっても会社にとってもリスクが少ないのは1日有給+公出併用です。「働き方改革」として労働者を休ませる目的ならば、働きたい者が法律によって給料が下がることはあってはならない。長時間勤務を半分にするなどで、売上も稼働も確保することができ、仕事の軽減もできます。

(経営側) 良い案だと言うが、バラバラに出勤されると個別点呼が難しい。

(組合側) 1日有給の場合は、昼日勤・夜日勤で会社が出勤時間を指定すれば良いことです。1月・5月・8月に公出との併用を要求しているが、1年を通して1日有給の場合は公出との併用を認めた方が社会的にもメリットがあるのでは？

(経営側) 検討します。

5、定額料金・無線配車の補償について

(組合側) 羽田定額など、お客様が乗車するまでメーターを入れないというのは日本交通が決めたルールだと言うが、タクシーセンターに確認したところ、それは違法行為にあたります。メーターを入れていなければ補償の対象にもならないし、労働をしているのに、それをなかったことにするのはおかしいことです。メーターを入れても定額料金であればお客様に影響があるわけではありませ

ん。日交本体に確認し、早急に改善して下さい。

(経営側) 次回までに確認して回答します。賃金に関わることで、何か考えなければいけないとは思っています。

6、修理手当てについて

(組合側) 今は新車代替で待たされることは無くなったが、ジャパンタクシーの場合は1時間くらいの講習を受けてからの出庫となり、営業前に時間がかかりすぎるのが現状。機器の不具合で車を乗り替えた場合、共済組合から洗車代が出るようになったが、件数が多すぎます。簡単に乗り換えをさせないで下さい。不具合を改善するとともに、会社側の責任として、修理手当の増額はしっかり検討して頂きたい。

その他、高速料金の帰路料金についても現状維持という回答。スタッドレスタイヤについては管理を徹底するように申し入れをしました。今回は3月26日に交渉を行います。

## 有給休暇について協議 第3回 団体交渉

3月26日に行われた団体交渉では、有給休暇をメインに話し合いが行われました。

(経営側) 日交労ではまとめて3乗務有給を取っても公出を認める方向で交渉を進めているようだが、東洋は勤務体系が違うので日本交通と比べると有給は取りやすい環境にある。具体的な案としては、起算日から7カ月経過後、まだ消化していない者に対して残りの5カ月間に1乗務+1乗務+0.5乗務消化するよう指導する。その分については公出併用を認める方向はどうか？

(組合側) 7カ月という基準はどういう意味があるのか？

(経営側) 先に公出併用を認めてしまうと、消化した後に更に有給を取る可能性があるからです。5日の消化義務はあるが、それ以上は極力使われたくない。

(組合側) 今まで1.3勤務していた者からすれば5日分の営収、収入、賞与も減ることになる。それを会社が穴埋めしないのであれば、半

勤と公出併用を認めることで「稼ぎたい」「休みたくなりたい」という乗務員にとっては良い事。また、会社にとっても稼働が上がりプラスになります。上限はなく、12カ月いつでも0.5勤務公出併用可とすれば会社の管理もしやすいのでは？

(経営側) 12カ月にするとモチベーションが下がる人がいるのではないか？今の段階では有給を使いたくないと思っても6日〜12日使ってもいいと思うようになることを心配している。だから期限を設けたい。

(組合側) 半勤分の営収+1有給手当+公出手当となり、本人にとっても不利益にはならず、会社にも残り現金が増えます。

(経営側) 5日にこだわるとやはり後半にもっていきたくない。後に有給を普通に使われてしまうと公出併用の意味がなくなってしまう。起算日の管理が大変だと思っていたが、そうでもなかった。管理上、5カ月様子を見て、まだ消化していない乗務員に対しての指導をしていきたい。

(組合側) 毎年有給を消化している者は問題ないが、今回は有給を使っていない乗務員に対して不利益にならないように交渉をしています。会社として誠意のある回答をお願いします。

3月29日に第4回団体交渉が行われ、回答指定日となりましたが、文書での回答はなく、口頭での回答となりました。経営側からは「賃金・労働補償については本社にならっていく方向である。有給についても5日を12カ月ペースで考えるのは難しい。今後、法律で消化の日数が増える」との見解を示しました。組合側としては、「乗務員にとって不利益にならず、今いる乗務員が『東洋交通が良い』と思えるような労働条件・環境を整えることが大切」とし、今後も納得できる回答が出るまで交渉を進めていきます。