

第5回団体交渉にて経営側から回答書提出 妥結・調印に向け審議



2019春闘 妥結を審議 第2回 中央委員会

4月21日(日)に第2回中央委員会が開催され、議長には小野純一氏、書記には内田幸氏が選任されました。出席12名、欠席7名、委任状7通、小野議長より中央委員会が成立していることが宣言されました。菊池執行委員長は「今春闘では有給休暇取得義務の問題について、普段満勤する乗務員が極力不利益にならないよう交渉をしてきました。中央委員の皆さんはしっかり理

2019年4月12日に行われた第5回団体交渉には仲取締役、木塚所長、吉岡副所長、大貫次長が出席し、「2019春闘要求」に対する回答書が菊池執行委員長に手渡されました。回答内容は以下の通り

- 要求項目の賃金・労働補償について
- 今後賃金検討委員会で協議をしていく
- 高速道路の帰路料金について
- 「現状維持」
- スタッドレスタイヤについて
- 「回答出来かねる」
- 有給休暇について
- 「起算日より6カ月経過後から翌起算日前日においてのみ、有給休暇取得時の公出出勤を認めるものとするが、上限は6日間とし、これを超えて有給休暇を取得した場合の公出出勤は認めません。尚、期間内に認められる公休出勤はひと月に2日、有給休暇はひと月に2日、若しくは1日の1回とする」
- 「貴労組へ解決一時金として13,675,000円を支払うこととします」

不満は残りますが、執行部として「有給休暇について」「解決一時金13,675,000円」を評価して「回答書」を受け入れ、第2回中央委員会にて「妥結・調印」を提案することを決定しました。

解をし、組合員に説明できるようにすること。また、妥結に向けての重要な会議なので、活発な討議の上、決定します」と述べました。

福島書記長より、第1回団体交渉から第5回団体交渉の経過と交渉概要が報告され、「2019春闘の妥結提案」をしました。

●起算日というのは入社日から半年なのか？ 保険加入日から半年なのか？ 有給が付与される定義を知りたい。

(執行部) 入社日と社会保険加入日は同じです。入社日から半年後が有給の起算日になり、10日間は付与されます。そこから1年ごとに有給の日数は増えていきます。年間8割以上の出勤がないと有給は付与されませんが、介護・産前・産後・育児・公傷・有給取得日については労働日として計算されます。私傷病等で欠勤した場合は計算されません。

●法律が2019年4月1日から施行されているが、そこから1年間で5日間消化しなければならぬのか？

(執行部) 4月1日以降に付与された有給が5日消化義務の対象です。有給の買い取りは認められていませんし、また2年以上の持ち越しができません。点も変わっていません。今までの有給を必要に時に消化するのは労働者の権利です。

●法律が施行しているのにまだ調印していないのはおかしいのでは？

(執行部) 一番早くても4月1日以降に付与された有給は、来年の3月31日までに5日消化するのでまだ調印は間に合います。また、公出併用が認められているのは起算日から半年後。4月1日付与の人でも10月1日以降の話です。

●最終月にまとめて有給を取る場合の公出併用は認められないのか？

(執行部) 経営側からの回答では公出併用は1カ月に1乗務、または1日となっているのでまとめの場合公出併用は認められません。

●賞与のポイントの51勤務(満勤)5,000円の基準はどうなるのか？

(執行部) 年間6日分(3勤務分)は控除するよう申し入れます。

●半勤はハンドドル14時間の半分の7時間ということなのか？

(執行部) 今まで半勤の協定は14時間の半分で7時間でしたが、今回基準を見直し、7時間+1.5時間の休憩時間で8.5時間以内が半勤となります。

●給料明細に各自の有給日数を載せて欲しい。また、公出併用が認められる月には事後有給を申請できるようにして欲しい。

(執行部) 本来、有給は後出しはできませんが、東洋では病欠した場合など、証明書を提出すれば当日欠勤を有給扱いにしています。有給の日数を記載する件については、以前申し入れた事はありませんが、難しいと思います。

●補償給の新人は満勤することが条件となっているが、有給を消化できるのか？

(執行部) 昨年の12月から新人の補償は1年間となつていますが、有給は入社日から半年後に付与され、そこから1年間で消化をするので1年間の補償が終わった後、残りの4.5カ月の間に5日間の有給を消化しなければいけない新人もいます。1カ月に1乗務ずつ有給を取れば補償期間満了後の取得で支障ありません。

質疑は以上となり、「2019春闘妥結提案」は満場一致で承認されました。

《質疑応答》



解決一時金の配分方法と使途について

昨年の「第45回定期大会」において、活動方針は「ライドシェア・白タク合法化」を阻止し、運動を多くの人に理解してもらうには「交通の安全と労働を考える市民会議」を財政的に支援すること、全国の全自交の仲間の争議支援と、組織強化を財政的に支援することが決定しました。解決一時金から「市民会議」へのカンパを行い、争議支援・組織強化の為に「うどん」と「素麺」を購入し、配分対象組合員に配分します。

解決一時金の組合員の配分は「公共交通機関としてのタクシー」を守ることを重視し、2015年から開始している「安全」「法令遵守」

●賞与のポイントの51勤務(満勤)5,000円の基準はどうなるのか？

(執行部) 年間6日分(3勤務分)は控除するよう申し入れます。

●半勤はハンドドル14時間の半分の7時間ということなのか？

(執行部) 今まで半勤の協定は14時間の半分で7時間でしたが、今回基準を見直し、7時間+1.5時間の休憩時間で8.5時間以内が半勤となります。

●給料明細に各自の有給日数を載せて欲しい。また、公出併用が認められる月には事後有給を申請できるようにして欲しい。

(執行部) 本来、有給は後出しはできませんが、東洋では病欠した場合など、証明書を提出すれば当日欠勤を有給扱いにしています。有給の日数を記載する件については、以前申し入れた事はありませんが、難しいと思います。

●補償給の新人は満勤することが条件となっているが、有給を消化できるのか？

(執行部) 昨年の12月から新人の補償は1年間となつていますが、有給は入社日から半年後に付与され、そこから1年間で消化をするので1年間の補償が終わった後、残りの4.5カ月の間に5日間の有給を消化しなければいけない新人もいます。1カ月に1乗務ずつ有給を取れば補償期間満了後の取得で支障ありません。

質疑は以上となり、「2019春闘妥結提案」は満場一致で承認されました。

「品質」「営業努力」を評価した配分を行います。懲戒処分を受けた組合員については配分金を減額、またはゼロとします。但し、事故多発による懲戒処分については年度の途中で処分の見直しが行われたので除外します。期間は2018年6月度から2019年5月度とします。

【具体的な配分案】

解決一時金は、支給日(5月30日)に組合に在籍する本採用・嘱託・定時制の組合員に以下のように配分します。

1. 本採用及び嘱託で組合在籍1年以上の組合員に対して「一人20,000円」を配分します。組合在籍1年未満の組合員には「10,000円」を配分します。
- ①懲戒処分が出勤停止処分を受けた組合員は「配分はゼロ」とします。
- ②懲戒処分で譴責処分を受けた組合員は「一人10,000円」を配分します。組合在籍1年未満で譴責処分を受けた組合員は「5,000円」を配分します。
- ③無事故・無違反・無苦情で營收が700万円以上の組合員は、30,000円をプラスし、「一人50,000円」を配分します。
2. 定時制組合員に対して「一人10,000円」を配分します。
- ①懲戒処分が出勤停止処分を受けた定時制組合員は「配分はゼロ」とします。
- ②懲戒処分で譴責処分を受けた定時制組合員は「一人5,000円」を配分します。
- ③無事故・無違反・無苦情の定時制組合員は、10,000円をプラスし、「一人20,000円」を配分します。
3. 出勤停止処分者以外のモニタリング満点者には、1件につき5,000円を給付します。
4. 支給日(5月30日)に組合に在籍する本採用・嘱託・定時制の組合員に、全自交労連の争議支援・組織強化の「うどん」か「素麺」を1人1箱ずつ渡します。
5. 「交通の安全と労働を考える市民会議」に、「実組合員数×1,000円」のカンパを行います。
- ※1〜5については、試算状況により、減額または増額があります。
6. 残余については、一般会計に繰り入れられます。

質疑応答

●2019年1月以降の違反・違背について、会社は処分をかけているのか？ 実際指導はされていても処分になっていない組合員が何名かいる。それが優良と評価されることは納得できない。

●(執行部) 連続して違背が続かなければ指導はされても出勤停止処分になる可能性は低い。「休憩時間不足」については月に3回やれば処分になりません。会社には、対象者がいるか調査するよう申し入れてあります。

●モニタリングの評価については、日本交通からも5,000円、賞与があれば5,000円を支払われている。回数で評価する必要はないのでは？ 加算しても上限を設けるのはどうか？

●(執行部) 組合としては「品質」を評価基準としています。「1回満点を取ったがその他の4回は落とした」という者と「5回当たって全て満点を取った」という者の評価は同じではありません。1件につき5,000円と言っているが、5月度までにどのくらい満点者が出るかわかりません。数が増えれば金額を下げることもあります。

●モニタリングについてはその場で決を採り、上限は設けず回数ごとに加算することが決定しました。

●組合員全員がプラスになる為に春闘要求をしているので、「配分ゼロ」というのは不公平ではないか？

●(執行部) 昨年と同じ意見が出ましたが、違反・事故・苦情があった乗務員は会社に損害を与えています。また、違反や事故に関しては経済組合の給付を受けています。今年も争議支援の「うどん」「素麺」を配分するので「ゼロ」ではありません。

●事故の基準が下がり、不扱いになるものも増えたことで優良の人数が増え、50,000円では配分が足りなくなるのではないかと？ 昨年と比べて価値も下がっているのでは5万円〜4万円に下げてはどうか？ それでも足りなければモニタリングの5,000円を減額するというのはどうか？

●(執行部) 試算してみなければわかりません。足りなくなった場合にどこから削るのかは中央

委員で審議して下さい。

●質疑は以上となり、配分案については満場一致で承認され、配分を減額する場合の順位は優良→モニタリングとすることが決定しました。

その他 質疑応答

●今の新人は日曜日休みがないのか？

●(執行部) 試用期間、1年の補償給を契約していれば会社が個別に渡す出番表通りに出なければなりません。本採用になれば通常の年間スケジュールで乗務する権利はあります。本採用になっても組合に気づかれなければいいと会社が個別に出番表を配っているの、本採用の新人から聞かれた場合は権利を説明して下さい。

●ガスのコンクリートの穴を直して欲しい。

●(執行部) 何年も前から申し入れをしているが全く直す気がないようです。誰かが怪我をしな限り直さないので？ 申し入れは継続します。

●車載地図が2017年になっているが新しいものに変わらないのか？

●(執行部) 申し入れはしています。初版は間違っているの2版をまとめて買う予定です。

●駐車庫や会社内の運転が荒い。特に整備の運転が危ない。ルールの徹底を申し入れたい。

●(執行部) 安全衛生委員会です。申し入れたいのか？



で不公平ではないか？

●(執行部) 敷地は同じでも別会社です。申し入れはできません。不満に思う人はずいという気持ちで言っているのかもしれないが、東洋は東洋のルールがあるのでそれを守るだけです。

集会には3500人が参加し
アピールボードを掲げ
「団結ガンパロー！」行いました

**第90回 メーデー中央大会
格差をなくし、平和を守る！ 笑顔あふれる未来をつくろう すべての仲間の連帯で！**



2019年4月27日(土)
代々木公園において第90回メーデー中央大会が開催されました。様々な産別の労働者が集結し、これまでの「底上げ」「底支え」「格差是正」の流れを継続し、子育て・医療・介護などへの将来不安を払拭し、全ての仲間、全ての人が平和・人権を守り、笑顔あふれる未来に向けて、全力を挙げて取り組むことを宣言しました。

外国人労働者が働きやすい環境づくりや、被災地の復興への支援についても力を合わせていくことが確認されました。参加いただいた20名の組合員の皆様、大変ご苦勞様でした。

