

組合・ニュース

(2019 年 2 月 21 日発行)

編 集 者 後藤 究

発行責任者 中嶋 康一

組 合 名 称 変 更 手 続 き 完 了

本年 1 月 14 日に開催されたネクスコ・トール外環道労働組合臨時大会において、組合の名称を、ネクスコ・トールユニオン に変更する議案が了承され、次の手続き等が完了したことをお知らせします。

1. 会社への名所変更通知 (2019 年 1 月 15 日付け通知書送付)
2. 組合規約の改定(組合規約および共済規定)
3. 組合印、組合代表者印の作製
4. 上部団体(ユニオン連合埼玉)への名称変更申請
5. 共済加入先(全労済)の名称変更手続き
6. 組合名義の金融機関口座の名義人名称変更手続き

組 合 費 送 金 用 口 座 に つ い て

組合名称変更に伴い、組合費を送金していただいている口座の名義も、**ネクスコ・トールユニオン** に変更となっています。

金融機関、支店、口座番号は従来通りです。

今後送金の際にトラブル等ありましたら、書記長までお知らせください。

組合・ニュース

(2019年5月31日発行)

編集者 後藤 究

発行責任者 中嶋 康一

2019年春闘要求について

組合員の皆様への報告が遅れてしまい申し訳ありません。

意見交換会等を通じて皆様よりいただいた意見や要望を取りまとめ、重要度や優先度を検討し、5月9日の団体交渉にて「2019年(令和元年度)労働条件改善要求について」として会社に要求しました。要求内容と趣旨を以下お知らせします。

なお会社からの回答は6月6日の予定です。

2019年(令和元年度)労働条件改善要求について

【要求書前文】

昨年本給のベースアップが実施されたものの、新規採用の状況が芳しくなく定員割れが解消しない現状は危機的であると当組合は考えています。この状況を脱するためには、賃金レベルを上げることはもちろん、労働条件／環境を早急に改善することが必須です。

会社はこれまでも誠意をもって処遇の改善に取り組んできていると認識していますが、さらに踏み込んだ施策が必要です。

よって下記のとおり要求しますので、今次回答時点での対応可否だけでなく、それぞれの要求(課題)について会社の今後の取り組み方針について速やかな回答をお願い致します。

【要求項目1. 本給アップに関する要求】

1-1. 社員、シニア社員、契約社員の本給およびシルバー社員の時給を別紙1 (NTU 執-1903) のとおり増額する

【要求趣旨】

- ・一昨年度、昨年度と2年連続の本給引き上げがあったものの、一般的な企業の平均賃金と比較し低いレベルにある。
- ・本年10月には消費税増税が控えており、賃金アップは必須である。
- ・定員割れの料金所運営は非常に厳しい状況にあり、人手不足解消のため給与水準を上げる必要がある。

1-2. 定期定額昇給制度(別紙2、NTU 執-1904)の導入を検討する

【要求趣旨】

- ・新規採用募集に対する応募が芳しくない状況を改善させる。
- ・教育費等の出費が多くなる年齢層の給与が多くなるようにする。
- ・勤続が長い社員に報いる給与体系とする必要がある。
- ・幅広い年齢層の料金所勤務社員が、ライフプランを構築できるような制度とし、安定した採用が見込めるようにする。
- ・社員の定着率を向上させる。

【要求項目2. 賞与支給額に関する要求】

夏季賞与

社員 本給月額×1.8、シニア社員 本給月額×1.5、契約社員 本給月額×1.0

冬季賞与

社員 本給月額×2.2、シニア社員 本給月額×1.8、契約社員 本給月額×1.0

シルバー社員への一時金として夏季／冬季それぞれ5万円を支給

【要求趣旨】

- ・本給が低い水準に留まっており、賞与は生活給となっている現状から増額が必要である。

【要求項目3. 定年の延長】

社員の定年を現行の63歳から65歳に延長し、シニア社員制度を廃止する

【要求趣旨】

- ・「同一労働同一賃金」の観点から、社員と同じ業務をこなしているシニア社員は、社員と本給を同額とすべきである。
- ・政府が掲げる「一億総活躍社会」の理念に従い、社員の定年を引き上げシニア社員制度を廃止するべきと考える。

【要求項目4. 休日数増に関する要求】

4-1. 退位の日、即位の日を特別休暇とする

【要求趣旨】

- ・本年は「退位の日」「即位の日」が国民の祝日扱いとなっていることから、これに対応して特別休暇を2日追加することを要求する。

4-2. 従来の創業記念日、山の日に加え、元日を新たに特別休暇とする

【要求趣旨】

- ・元日は一年の始まりの日として重要な国民の祝日であるので、特別休暇に加える。

4-3. インフルエンザ罹患が疑われた場合、医療機関の診断結果がでるまでの出勤停止期間は特別休暇とする

【要求趣旨】

- ・料金所で昼夜勤務を行うCS職にインフルエンザ罹患が疑われた場合、出勤せず医療機関を受診し陽性／陰性の診断結果を得ることは、料金所の運営を維持する上で非常に重要なことと考える。
- ・感染の疑いのある従業員の出勤停止と医療機関受診を確実にするため、診断結果がでるまでの期間は特別休暇とすることが必要と考える。

4-4. 年間休日を122日以上とする

【要求趣旨】

- ・昼夜勤務に就くCS職の健康を維持するため、同業種の一般労働者よりも休日が多く必要である。
- ・同業種年間休日平均(サービス業／運輸・交通関連平均: 転職サイト DODA)の122日以上とするのが最低ラインと考える。
- ・年間休日を122日以上とすれば、連続勤務(二勤)を組み入れなくとも勤務シフトを組めるだけの労働日数(休日数)となり、「睡眠負債」を解消しCS職の健康を維持することができる。

- ・従業員の生活を維持し、健康で文化的な生活をするため、休日増の後も給与支給額は維持されるべきである。

4－5. 忌引日数が奇数であるものは、それぞれ＋1日増とする

【要求趣旨】

- ・忌引は必要な時期が予測できない休暇であるので、昼夜勤務のCS職の場合、1勤務2日単位で取得できることが望ましいと考える。

4－6. リフレッシュ休暇制度(連続7日間程度、年2回)導入を検討する

【要求趣旨】

- ・CS職の業務は、通行料金(現金)収受からETCレーン監視／トラブル時対応等に重点が移ってきており、より神経を使う業務が増えてきている。
- ・体力的な回復に加え、メンタル面の回復がより重要性を増してきている。

【要求項目5. 労働環境の改善要求】

5－1. 仮眠(割り当て)時間を4時間から5時間に増やす

【要求趣旨】

- ・「睡眠負債」を蓄積させないため、仮眠に割り当てられる時間を増やすことが必要。

5－2. 全ての料金所において、1人／1部屋で仮眠が取れる設備にする

【要求趣旨】

- ・仮眠が途中で妨げられない環境が必要。
- ・料金所／シフト体制によっては、ほとんど眠れないCS職もいる。
- ・安全に業務を行うため、集中力を保ち立直、待機(三郷事業部では「監視」)業務を行うために、仮眠の質を上げることが必要。

5－3. 休憩中は防犯カメラでの映像撮影がされないようにする

【要求趣旨】

- ・防犯カメラ等で撮影されない場所で休憩が取れる料金所設備とする必要がある。
- ・精神的にも十分休息を取るためには、「監視されている重圧」の無い環境が必要。

【要求項目6. 労働意欲向上のための要求】

6－1. 制服のポケットを裏返して行う持ち物検査を廃止する

【要求趣旨】

- ・常時疑われている環境下では、モチベーションが著しく低下する。

6－2. 防犯カメラで撮影された映像を防犯目的以外で利用する場合、撮影対象者への事前通知を義務付けるルール化を行う

【要求趣旨】

- ・個人情報であるカメラ映像についての法令を順守し、会社が見本を示して欲しい。

以上

組合・ニュース

(2019年6月6日発行)

編集者 後藤 究

発行責任者 中嶋 康一

新時代、令和最初の春闘！回答速報！

組合員の皆様

日頃より組合活動に多大なるご協力を賜り感謝申し上げます。

組合掲示板でもお知らせした今季の春闘の要求に対して、本日会社側から下記の通り回答がありました。再三に渡り会社側と交渉を重ねて参りましたが、このような結果しか得られなかったことは執行部としては誠に不本意ではありますが、ベースアップと夏期賞与以外の要求に関しては妥結後も継続して協議することを確認し、妥結することとしました。

組合員の皆様におかれましても、執行部の苦渋の判断にご理解賜りますようお願い申し上げます。

執行委員長 中嶋康一

1. 本給アップに関する要求に対する回答

- 1-1. (本年はベースアップなしであるが)引き続き労働組合と協議してまいりたい
- 1-2. (定期定額昇給制度の導入については)応じられない

2. 賞与支給額に関する要求に対する回答

夏季賞与

支給日 2019年6月14日(金)

支給額

社員	本給月額×1.25	一時金	¥60,000 を加算
シニア社員	本給月額×1.15	一時金	¥60,000 を加算
契約社員	本給月額×0.5	一時金	¥60,000 を加算
シルバー社員	一時金	¥80,000 を支給	
パートタイマー	一時金	¥20,000 を支給	

冬季賞与については回答できない

【交渉経過の概要】

2019年5月新時代、令和最初の春闘に臨みました。

6月6日にネクストール関東本社に於いて、組合側の要求案に対して、会社側の回答が得られました。

本年の春闘は、過去からの課題が山積する中で、賃金ベースアップ（本給、賞与）を軸として、休日の増加、福利厚生の向上、職場環境の改善等大きく6つの項目で要求案を会社側に提示しました。

尚、今回は賞与支給日が迫っていることもあり、賃金ベースアップの回答を軸にご報告させていただき、他の諸要求に関しては、別途ご報告させていただきます。

1. 賃金ベースアップ要求案の背景

本年入社式での社長メッセージに「少子高齢化が一段と進む中で、現状の2,200名の社員数の維持、新規人材確保が困難であり、いわゆる国難である」と言及されている。また同時に人材が不足している中で、機械化による生産性向上も必須であるとも述べられている。

組合としても社員数維持、新規人材確保の為には、若い世代の雇用が必須であり、その為には当社を選択のテーブルに上げる必要があると認識している。現状の賃金体系では、昇格、配置転換がない限り、原則入社時の賃金水準が永続的に続くだけであり、若い世代が将来のライフプランを描くことが出来ないというのが現実である。

このような状況の中で、まず現状の本給のベースアップと世代別に毎年定額が昇給する「定期定額昇給制度」の導入を要求した。

また賞与に関しては、賃金ベースが全国平均値に追いついていない中で、賞与はいわゆる生活給となっている事実も否めない。

よって本年は、夏季賞与1.8か月、冬季賞与2.2か月を要求した。

2. 組合要求に対しての会社側回答

当社経費のほとんどが人件費であり、社員数維持、新規人材確保の為に経費（人件費）増額が必要という組合と同じ認識で親会社へ継続的に交渉を図った。

しかしながら、2017年度1%の昇給、2018年度3%の昇給、また扶養手当を契約社員まで拡大を行っており、先行した処遇改善が結果として、生産性向上の数値に反映されていない結果となっている。

よって、本年度の昇給に関しては、要求に応えられない結果となりました。

また、賞与に関しても同様に厳しい状況であり、組合要求に応えられないだけでなく、一時金に関しても支給が難しい状況であった。

しかしながら、昨年ペースを維持したいという会社側の強い意向があり、夏季賞与1.25か月（従来通り）＋一時金60,000円（2018年度実績同額）という回答があり、厳しい現状の中、今回の会社側の回答は一定の評価をせざるを得ないと判断した。

冬季賞与に関しても、半期ごとの粘り強い交渉が必要であり、その回答結果は、別途ご報告させていただくこととする。

今後、会社としては、生産性向上、効率化を進めることが必須となっており、今回導入された自動釣銭払出機の活用を中心に、私たちが出来る範囲で、生産性向上を推進していくことが求められる。

今年度は、新時代「令和」ということもあり、組合としても会社とともに成長し、個々の課題に対して、成果に結びつく大きな変革の年にしていきたい。

※追伸

今回要求にもある「労働環境の改善要求」については、川口第一料金所の仮眠スペース・休憩スペースの確保を要求している。5月に本社より現場調査を実施したところであり、今後どのような対応が改善策として最善であるのか検討中であるので、回答があり次第、別途報告させていただくこととする。

副執行委員長 松林 憲一

(2019 年 1 1 月 3 0 日発行)

編 集 者 後藤 究

発行責任者 中嶋 康一

冬 季 賞 与 要 求 内 容 お よ び 要 求 趣 旨

組合員の皆様へのお知らせが遅れて大変申し訳ありません。

本年冬季賞与および労働条件改善について、11 月 11 日に本社会議室において団体交渉を行いました。要求書および要求趣旨の内容をお知らせします。

なお、回答予定日は 12 月 6 日です。

【要求書前文】

今、私達を取り巻く生活環境は大変に厳しい状況にあります。

特に今年度は消費税が8%から10%に引き上げられました。これは、国が全世代型の社会保障を進めて行くための財源として必要であり、私達国民は協力していくべきと考えます。

しかしながら私達一人一人の生活は最低限の給与の中で消費増税分2%の捻出も、大変苦しい状況です。そのような状況の中、本年春闘において賃金のベースアップを要求いたしましたが、会社より要求に対して応じていただくことが出来ませんでした。

賃金ベースアップゼロ回答、消費税2%アップという中では、賞与で生活の赤字を補填していくしか方法がありません。今や賞与は完全に生活給となっております。

つきましては、この冬の賞与に対して次の通り、要求します。

会社は常に従業員の生活ファーストという誠意ある回答をお願いいたします。

【要求および要求趣旨】

1. 賞与支給額に関する要求

1-1. 冬季賞与について

冬季賞与として

社員 本給月額×2.2、シニア社員 本給月額×1.8、契約社員 本給月額×1.0
を支給することを要求する。

要求書(NTU 執-1906)の前文および本年春闘要求書でも述べているように、賃金月額が低い水準に留まっている現状においては、賞与は生活給となっている。特に本年は、消費増税により私達の生活は大変厳しい状況となっている。

また、このまま消費が落ち込むことにより、日本政府のインフレターゲットの目標達成も危うくなる可能性も高く、財務省を株主とするネクスコグループが働く者の収入を増やしていく先頭に立つべきではないかと考えられる。

要求項目4. でも繰り返し述べることとなるが、人員不足の厳しい状況下、頑張って業務に当たっている社員に報いるためにも、冬季賞与の増額をお願いしたい。

1－2. シルバー社員の一時金について

シルバー社員への冬季一時金として5万円を支給することを要求する。

現在人員不足の厳しい状況下にあるため、平常時と比べシルバー社員への負担増も大きくなっている。シルバー社員の頑張りに冬季一時金支給で報いて欲しい。

1－3. 全社員への一時金について

今年度限りの措置として配置される国民の休日「即位礼正殿の儀」について、全社員に対し、特別休暇の付与に代えて一時金として3万円を積み増し支給することを要求する。

当社は24時間365日の業務をシフト制に対応していることに加え、厳しい人員不足の現状にあっては、今年限りの特別休暇を確保するのは極めて困難であると組合も理解している。

「即位礼正殿の儀」に相当する特別休暇付与することに代えて一時金3万円の積み増しをお願いしたい。

2. 処遇改善に関する要求

仮眠環境(設備等)改善の「抜本的な対策を講じるための計画および進捗状況」について説明することを要求する。

仮眠環境の改善についての当社でできる施策として、東京外環道川口第一料金所の生活ブース内仮眠・休憩室改修の検討が進められていると承知している。しかし、実際に寝泊まりするCS職からは、「対費用効果を考えると、仮眠できる時間も質も向上するとは考えにくい」という意見もあり、仮眠時間帯のシフト調整等を先行して試行錯誤している状況である。

単独料金所と集約料金所(生活ブース勤務)の仮眠環境を同程度とするためには、「抜本的な対策」(NEXCO東日本との協議)を可能な限り早めてもらう必要があると考えられる。

本組合として具体的な調査結果等は持ち合わせていないが、仮眠環境を含めた就業設備環境を良くしないと、求人募集への応募数の増加は見込めず、採用後短期間での離職者や睡眠障害を理由とした退職者を減らすことは難しいのではないかとと思われる。

これまでも親会社に対する現場の状況説明に会社は腐心していると推察するが、さらに危機的状況にならないよう協議に力を入れて欲しいと考える。もし状況の説明等について必要であれば、本組合も公正に協力する所存である。

3. 給与・人事評価制度の見直しに関する要求

3-1. シニア社員の本給について

シニア社員の本給を社員と同額とすることを要求する。同額とすることができない場合は、その理由の説明を要求する。

本組合の知る限り当社のシニア社員は、社員であったときと比較し職務および職責は全く変わらず勤務している。組合員・非組合員に依らず、現在シニア社員である社員および定年が近い社員(シニア社員再雇用希望)から、「業務内容が変わらないのに本給が下がってしまうのは納得できない」という声が多く聞かれる。

現状のシニア社員制度が法令を順守しているかどうか、他の企業等の前例がどうかという観点ではなく、「同一労働同一賃金の原則」に照らしシニア社員の本給が現状で適切かどうか、就業モチベーションの向上に悪影響を及ぼしていないかどうかを、会社には考えて欲しい。

3-2. 職務手当(評価)について

人事評価の給与への反映として支給されている「職務手当(評価)」の金額を、賞与の算定基礎として本給に加えることを要求する。

本年春闘における会社回答において、現状の当社給与制度は、人事評価の結果が反映されており「頑張りの程度や努力の度合い、自らが立てた目標の達成状況などに基づいて個別に評価し、それを給与に反映する制度であるために公平感の高い制度だとされ、個人が目指すべき目標を明確にし、やる気を引き出す制度である」と述べられている。

この人事評価の結果に対する報酬は、「職務手当(評価)」として本給とは別に支給されている。社員のモチベーションを向上させるため、この職務手当の金額を本給月額に加えた金額を、賞与の算定基礎とすることを要求する。

4. 料金所人員不足の解消について

料金所に勤務する社員の人員不足の解消に向けた、短期(1年程度)および中期(3～5年程度)の対策(計画)について説明することを要求する。

料金所に勤務する社員の人員不足は、各事業部間や料金所間で深刻度に差はあるものの早急に解決すべき問題と考えられる。

人員不足を原因／要因として発生している個別問題の詳細については、本組合の組合員が在籍している料金所についてしか知り得ないが、休日取得やシフト変更等については、相当の影響が出ている。

人員不足への対策として、現在何が為されているか、今後どのような計画があるのかを説明して欲しい。

速 報 冬 季 賞 与 と 労 働 条 件 改 善

先にお知らせしました通り 12月6日(金)14:30より 本社会議室にて団体交渉を行いました。
組合からは中嶋委員長、松林副委員長、越川副委員長、後藤の4名が出席しました。
本年春闘において要求していた「本給のベースアップ」を勝ち取ることができました。
労働条件改善要求については今後も継続協議とすることを宣言し、冬季賞与については
現時点においては受け入れざるを得ないと判断し妥結としました。

1. 冬季賞与について

(1) 支給日 2019年12月10日

(2) 賞与支給額

正社員	本給 × 1.6 ヶ月 × 減額支給率 ^{※1} × 人事評価率 ^{※2}
シニア社員	本給 × 1.2 ヶ月 × 減額支給率 ^{※1} × 人事評価率 ^{※2}
契約社員 ^{※3}	本給 × 0.5 カ月 × 減額支給率 ^{※1}

^{※1}減額支給率、^{※2}人事評価率は前年と同じ

^{※3}2019 年6月2日以降入社した契約社員を除く

(3) 一時金

正社員、シニア社員、契約社員	40,000 円
嘱託社員、シルバー社員	70,000 円
パートタイマー(アルバイト) ^{※4}	20,000 円

^{※4}2019 年12月1日在籍、6月～11月に30 回以上勤務実績ありの者

2. 本給のベースアップについて

C 1 等級の社員	1.7%アップ+500 円
C 1 等級のシニア社員	1.7%アップ+500 円
上記以外の社員およびシニア社員	1.7%アップ
契約社員	1.7%アップ+500 円
シルバー社員	時給 20 円アップ

適用開始 : 2020 年1月1日

労働条件の改善に関する会社回答については、詳細を組合ニュースおよび意見交換会等で続報します。

A HAPPY NEW YEAR

組合員並びにご家族の皆様方

新年明けましておめでとうございます

皆様方には、つつがなく新しい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、年末年始に各職場にて勤務された組合員の皆様に心から感謝いたします。

迎えた2020年の干支は「庚子（かのえ・ね）」です。庚子は新たな芽吹きと繁栄の始まりとも言われます。つまりは、新しいことを始めると上手くいく、大吉であると指し示しているそうです。

昨年組合では、給与のベースアップ/賞与の増額/休日の増加や労働環境の改善、ハラスメント対策等、さまざまな活動を行って参りました。

春闘では得られなかったベースアップも、遅きに失した感ではありますが、本年1月より実施され少しではありますが、消費増税分の支出の足しに補填されたのではないかと感じています。我々が声を大にして言い続けてきたことが結果として反映したものであると皆様に少しでも感じ取って頂けましたら幸いです。

しかしながら、我々のおかれている環境は大変厳しい状況であることは一向に変わらず、それを脱するに十分な回答を得られたとは思っておりません。今後も組合員の皆様が安心して働くことができ、若い世代に「夢」を持ってもらえるそんな会社になって欲しい旨を伝えていくことが我々の使命と思っております。

今年の干支にもありますように、新しいことに挑戦すること、継続中の案件の早期解決等、皆様の協力を得ながら今年一年執行部一丸となって活動していく所存です。そのためには皆様の協力が必要不可欠です。

本年も組合活動へのご理解、ご協力を何卒よろしくお願い致します。

2020年 令和2年 元旦
執行委員長 中嶋 康一

2020 年 4 月 24 日 発行: 中嶋康一 編集: 後藤 究

会社に対し 緊急「要望書」提出！

組合員の皆さま

日頃は、我々組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

さて、新型コロナウイルス感染拡大によって、日常生活のみならず我々の収受業務にも様々な影響が出始めております。

政府より要望のありました休業要請業種には該当しないものの、接触を極力避ける観点から、我々にも在宅勤務という就業規則にもない措置が講じられることとなりました。ただこの在宅勤務は不明点も多く、我々の給与に少なからず影響を及ぼすものであります。

組合としては、事前に会社から説明もなく実施されたこの在宅勤務及びコロナウイルス感染拡大防止対策に係る意見書を提出し、労使一体となって対応していきたいと考えております。

ただし、業務中不特定多数のお客様と接触し、生活ブースという極めて閉鎖的な空間で 24 時間過ごさなければならない集約料金所の収受員の劣悪な環境は訴え続けなければならないと思っております。

組合員の皆さまも雇用や給与の面で、今後の見通しも立たない状況であるとは思いますが、一人ひとり今出来ることをしっかり行って、この難局に立ち向かっていきましょう。

よろしくお願いいたします。

執行委員長 中嶋 康一

【 新型コロナウイルス感染防止対策に関する要望書(要点) 】

1. 感染リスクを抑えるための出勤者人数抑制

お客様とCS職の感染リスクを小さくし、他者との接触80%減とするため、会社および親会社に思い切った対策をとるよう、次の提案をしました。

(1) 勤務者を減らすための手段として、

- ・料金所を ETC 専用レーンのみの運用とする。
- ・ETC 専用レーンのみの運用の際、交代勤務による1名勤務体制とする。
- ・交通量の少ない料金所を夜間または終日閉鎖とする。
- ・全料金所を無料開放する。

(2) 感染者発生時に自宅待機対象者を減らすために、

- ・CS 職を3名ずつのグループで固定し、一定期間、同グループの組み合わせでの勤務とする。
- ・集約料金所においては、同期間、同じグループが同じ料金所勤務とする。
- ・立直勤務無しの場合、昼夜勤務を止めて交代勤務による1名体制とする。

(3) 感染リスクを下げるため、

- ・立直時のお客様向けの発声を「車種／金額の案内」のみにする。

2. 新型コロナウイルス感染のおそれがある／感染と診断された場合の特別休暇の取扱

感染のおそれがある場合、感染と診断された場合の特別休暇に対し支払われる給与がはっきりわかる通達がほしい。

3. 「各症状に応じた対応方法」についてのわかりやすい説明

社員または同居家族が、発熱等の風邪の症状がみられる／感染の恐れがある／感染したとき の対応方法について、図表やイラストを使い、具体例が掲載されたわかりやすい説明書がほしい。

4. 感染者が発生した場合の料金所運用体制を明確にしてほしい

(1) 濃厚接触者の割合（人数）に応じた運用体制

料金所で感染者が発生したとき、勤務できる人数により運用体制が事前に決められているようにしてほしい。

(2) 運用体制が明確で具体的であること

感染者発生後の具体的な運用方法（開放レーン、運用モード、勤務時間割等）が、事前に具体的に決められているようにしてほしい。

5. 自宅待機中の制限事項および給与

出勤者数抑制のための自宅待機中について、次のような取扱も検討してほしい。
（三郷事業部の千葉外環以外を例とします。）

(1) 緊急出勤に対応すべき時間帯

- ・自宅待機が短日（公休⇒日勤⇒公休）の場合は、09:00～18:00 の間。
- ・自宅待機が連続（公休⇒昼夜勤⇒公休）の場合は、初日の 09:00～二日目の 09:00 の間

(2) 支払われる給与

- ・自宅待機が短日の場合は、通常の日勤の場合と同じ。
- ・自宅待機が連続の場合は、深夜手当の平均金額を加算する。

6. 新型コロナウイルス対策本部の体制アピール

国難と言える新型コロナウイルス感染拡大に対し、全社一丸となって取り組む姿勢を加速させるため、対策本部を構成する方々の所属／氏名や決意等を、全社員に目に見える形で示してほしい。

【 受動喫煙防止対策に関する要望書(要点) 】

1. 生活ブース料金所へ喫煙専用室を大至急設置すること

川口第二、川口中央、川口東、草加第一、草加第二の各料金所の生活ブースに、早急に喫煙専用室の設置を進めてください。

2. 喫煙専用室設置予定日の明確化

1の設置予定日を川口集約料金所に示してください。

3. 喫煙専用室設置までの間の屋外喫煙所の承認

1の設置までの間、以下の条件下でレーン周辺の屋外喫煙所の設置／利用を承認願います。

- ・レーンを通過するお客様から見えない状態での喫煙を徹底すること。
- ・屋外喫煙所への移動中の喫煙は厳禁とすること。
- ・屋外喫煙所への移動中、喫煙具等が周囲から完全に見えない状態とすること。
- ・屋外喫煙所の清掃を徹底すること。

要望の理由および背景等

4月1日現在、川口集約料金所管内の生活ブース料金所6カ所のうち、喫煙室が設置されているのは川口第一料金所1カ所のみで、残り5カ所への設置時期は明確に示されていません。

この状況と本社／事業部からの指示により、生活ブース料金所の喫煙可能状況は次のとおりです。

料金所名	生活ブース内	外階段踊り場	外階段までの移動
川口第一	<u>加熱式たばこ喫煙可</u>	喫煙可	鋼製通路経由
川口第二	禁煙	喫煙可	鋼製通路経由
川口中央	禁煙	喫煙可	<u>階段昇降/レーン横断不要</u>
川口東	禁煙	喫煙可	レーン横断
草加第一	禁煙	喫煙可	レーン横断
草加第二	禁煙	喫煙可	鋼製通路経由

よって、川口第一と川口中央を除く4カ所の料金所では事実上の禁煙に近い状態になっています。

禁煙の推進等が十分に実施されていない状況で、突然24時間の禁煙を求められた喫煙者が、屋内禁煙を100%守るのは困難です。生活ブース内での紙巻きたばこ喫煙の臭いを感じたCS職が、同じ料金所勤務で喫煙習慣のあるCS職に注意し、口論となる事例も生じています。

生活ブース料金所で勤務するCS職は24時間狭い空間で少人数で勤務することから、人間関係を良好に保つことが重要です。新型コロナウイルス感染拡大防止に社員一丸となって取り組む必要のある現在においては、さらに重要です。

以上

2020 年 4 月 24 日 発行: 中嶋康一 編集: 後藤 究

組 合 費 支 払 方 法 に つ い て

組合費の納入につきましては、皆様のご協力によりほぼ滞りなく集金できており、感謝申し上げます。

入金方法として最も多くの皆様に、ゆうちょ銀行 ATM⇒ゆうちょ銀行の組合口座への送金 で入金していただいておりますが、本年4月1日より、1回目／月であっても手数料が有料となりました。

執行部で検討を重ね、これまでゆうちょ銀行 ATM から送金されていた方は、以下の中から希望の方法を選択していただきたいと思います。(正社員の方を例に説明しております。)

1. これまで通り、ゆうちょ ATM より手数料込みで入金

1500円 + 100円(手数料) = 1600円

2. 複数月分をまとめて、ゆうちょ ATM より入金し、手数料を節約する

1500円×2 + 100円(手数料) = 3100円

前倒し入金が望ましいですが、3か月程度までであれば遅れての入金でも問題ありません

3. ゆうちょダイレクト(インターネットバンキング)を申し込む

4月1日以降も、月5回まで送金手数料が無料です

4. 現金手渡し入金に変える

集金袋(封筒)をお渡しします

5. スマホアプリ Pring (プリン)で入金する

手数料はいっさいかかりません

入金先 ID: NTUKaiki 入金先アカウント名称: NTU 会計

利用する場合の条件: アカウント名称またはサブアカウント名称を本名／本名がわかる名前で登録をお願いします

アプリ紹介アドレス: <https://www.pring.jp>



インストール方法、注意事項等のお問い合わせは、書記長まで

これまで、「現金手渡し」「ゆうちょ銀行以外の金融機関から振込」の方もご検討ください

組 合 へ の 意 見 ／ 質 問 に つ い て

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、あらゆる会議等が開けない状況です。

本来ならば夏季賞与の要求／給与のベースアップ要求のため、意見交換を開催し、皆様の意見を集約する時期ですが、当分実施できる目処がたちません。

そこで、組合に対する質問や意見等を組合ホームページの「問い合わせ」フォームで送信いただきたいと思います。

送信の際は、「組合員であること」と「氏名」を明記してください。

送信いただいた内容を直接閲覧できるのは、委員長、書記長、ホームページ管理者の3名のみです。

匿名にしたい場合は、メッセージ中にその旨を記入してください。

まずは、
◇新型コロナウイルス感染拡大防止対策
◇受動喫煙防止対策
◇夏季賞与に関する要求

について、ご意見をお寄せください。

もちろん、上記以外の質問／意見でも OK です。

組合ホームページアドレス

<https://www.nexco-toll-union.com>



2020年6月8日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

春闘（夏季賞与）回答速報

組合員の皆さま

日頃は、我々組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

新型コロナウイルス感染拡大により、春闘要求（夏季賞与他）をまとめるための意見交換会等の開催もままならない状況であったため、ホームページの問い合わせフォームやメール等にて寄せられた意見を参考にし、中嶋委員長を中心に要求をまとめ、5月24日に要求書を提出しました。組合員の皆様へのお知らせを怠ってしまい、申し訳ありませんでした。

6月6日、会社から回答内容の説明があり、回答書を本日受け取りましたので、要求内容と併せて下記のとおりお知らせいたします。

現在内容を精査しておりますので、終わり次第総括し、「新型コロナウイルス感染防止対策に関する要望書」「受動喫煙防止対策に関する要望書」についての会社回答の状況と併せて、改めてお知らせいたします。

書記長 後藤 究

《要求内容》

1. 本給アップに関する要求

社員、シニア社員、契約社員の本給およびシルバー社員の時給を5%アップすることを要求する。

2. 賞与支給額に関する要求

夏季賞与として

社員本給月額×1.8、シニア社員本給月額×1.5、契約社員本給月額×1.0

冬季賞与として

社員本給月額×2.2、シニア社員本給月額×1.8、契約社員本給月額×1.0

を支給することを要求する。

また、シルバー社員への一時金として夏季／冬季それぞれ10万円を支給することを要求する。

3. 新型コロナウイルス感染拡大防止に伴うエッセンシャルワーク手当[※]の支給

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、今年度限りの手当として、以下の手当を支給することを要求する。

- ・料金所に勤務する全ての社員に対し2万円を支給
- ・CS職社員に対しさらに3万円を追加支給

《会社回答要旨》

1. 本給アップに関する要求に対する回答

- ・(現時点では応じられないが)引き続き労働組合と協議してまいりたい。

2. 賞与支給額に関する要求に対する回答

【夏季賞与】

- ・支給日 2020 年6月15日(月)

- ・支給額

社員	本給月額 × 1.25	一時金 ￥90,000	を加算
シニア社員	本給月額 × 1.15	一時金 ￥90,000	を加算
契約社員	本給月額 × 0.5	一時金 ￥90,000	を加算
シルバー社員	一時金 ￥110,000	を支給	
パートタイマー	一時金 ￥40,000	を支給	

- ・支給対象者および条件 前年度夏季賞与と同様

【冬季賞与】 現時点では回答できない。

3. 新型コロナウイルス感染拡大防止に伴うエッセンシャルワーク手当[※]の支給に対する回答

- ・社員が、新型コロナウイルス感染への不安を抱えながらも、通常時と変わらず業務に従事したことに対し、夏季賞与の一時金加算で対応した。

以上

※エッセンシャルワーク手当

用語解説: エッセンシャルワーカー(Essential Worker)

私たちが生活を営む上で欠かせない仕事に従事している人々のことを指します。

医療従事者、公共交通機関の職員、スーパーやドラッグストアの店員、配達員などが挙げられます。

2020年9月23日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

速報「本給ベースアップ妥結」

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

前回の速報(組合ニュース 39号)にてお知らせしてありますが、本年春闘において本給のベースアップについては、組合より「5%アップ」を要求、会社回答「引き続き労働組合と協議してまいります。」となっておりました。

本日開催された団体交渉において、本給2.1~2.7%アップの回答が会社より提示されました。組合要求の5%アップに達しない率であったため、受け入れ難いとの強い思いもありましたが、

- ・組合から要求した「コロナ渦において最前線で勤務している料金所勤務の社員およびCS職に対する手当の支給」に相当する対処として、CS職のベースアップ率に積み上げがあったこと
- ・コロナ渦により、サービス業各社の多くが給与を減額している中のベースアップであること
- ・連合加盟企業の本年ベースアップ率平均値を上回るアップ率であること
- ・改訂後の本給が冬季賞与に反映されること

を考慮し、一定の理解をせざるを得ないと判断し、苦渋の決断により下記内容にて妥結としました。

しかし、我々の給与はまだまだ十分な水準に達しているとは言えません。今後も給与アップと労働条件の改善を要求してまいりますので、組合員の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

執行委員長 中嶋 康一

本給改定日 2020年10月1日

改定率／額

パートタイマー	時給を30円 引き上げ
シルバー社員	時給を30円 引き上げ
契約社員	本給を2.73% 引き上げ
社員	
CS職C1等級	本給を2%+1,000円 引き上げ
CS職C2等級	本給を2%+500円 引き上げ
その他	本給を2% 引き上げ

※次ページ参照 「会社回答書の参考資料(改定後本給の抜粋)」

以上

参考（改定後本給の抜粋）

社員及びシニア社員 本給

等級		改定額	引き上げ額	引き上げ率
C1	社員	152,000	4,000	2.7 %
C1	シニア社員	121,600	3,200	2.7 %

等級		改定額	引き上げ額	引き上げ率
C2	社員	167,500	4,000	2.4 %
C2	シニア社員	134,000	3,200	2.4 %

等級		改定額	引き上げ額	引き上げ率
S1	社員	189,000	4,000	2.2 %
S1	シニア社員	151,200	3,200	2.2 %

契約社員本給

等級		改定額	引き上げ額	引き上げ率
—	契約社員	150,500	4,000	2.7 %