

2020年12月3日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

冬季賞与／労働条件・待遇改善要求 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。

新型コロナウイルス感染が収束に向かわず、意見交換会や懇親会等、組合員が集まって実施する活動を制限せざるを得ない状況が続いています。この状況下、中嶋委員長を中心に話し合い、冬季賞与および労働条件・待遇改善の要求は項目を絞り込み、

- ・賞与支給額は年間4か月を目指す
- ・同一労働同一賃金を実現するためにシニア社員制度廃止／定年延長を実現する
- ・連続昼夜勤(二勤)を無くすため所定内労働日数を減らす

の3点について今回は要求することにしました。

11月10日に要求団体交渉(書面交付)、12月1日に回答団体交渉を実施し妥結した内容を報告します。

なお交渉の経緯詳細と今後の方針等については、組合ニュース次号や大会にて説明していく予定です。

書記長 後藤 究

【会社に提出した要求書の前文】

コロナ禍において感染拡大リスクがある中、社会インフラを守る私達の姿勢について、会社が夏季賞与に一時金という形で評価していただいたことは私達組合員のモチベーション維持につながり感謝しております。

しかし、新型コロナウイルス感染者数は終息に向かっているとは言えない状況が続いております。本組合は、この状況下で社員の感染リスクを下げ、モチベーションを高く維持し、社会の重要なインフラを滞りなく運営できるよう、冬季賞与／社員制度／休日数について、下記の通り要求します。

労使一体となってこの国難を乗り切る覚悟でおりますので、ご理解賜りますようお願い申し上げます。

【要求内容と趣旨説明】

1. 賞与支給額に関する要求

冬季賞与として

社員 本給月額×2.2、シニア社員 本給月額×2.2、契約社員 本給月額×1.0
シルバー社員 7万円、パートタイマー 2万円

を支給することを要求する。

また、全社員への一時金として3万円を追加支給することを要求する。

《趣旨説明》

新型コロナウイルス感染は依然として高止まり傾向にあることは労使共に認識しているものと存じます。状況が継続している中、冬季賞与の一時金につきましても、夏季賞与の一時金支給実績に準じて一律 30,000 円の要求をさせていただきます。

また、シニア社員の賞与支給月数は、要求項目2の要求趣旨に基づき、社員の支給月数と同じにするよう要求します。

2. シニア社員制度に関する要求

シニア社員制度を廃止し、63歳／64歳の社員の労働条件を見直すことを要求する。

《趣旨説明》

これまでの団体交渉で繰り返し要求してまいりましたシニア社員の給与待遇の改善について、今回も要求します。本件については、組合側の説明不足の面もあり、これまで要求趣旨を会社に理解していただくことができていない状況と認識しております。

該当年齢の社員のモチベーション維持は、コロナ禍の現状において非常に重要と思われます。

労働関係各法律／法規に抵触するかどうかではなく、労働の実態(職務内容、要求される職能、職責)に配慮いただき、該当年齢の社員が十分に力を発揮できるよう、本要求への理解／検討をお願いします。

3. 年間休日数に関する要求

CS職社員の年間所定休日数を120日以上とし、昼夜勤務の連続勤務無しで、所定内労働日数を満たせるようにすることを要求する。

《趣旨説明》

新型コロナウイルスに限らず、感染症防止のためには、適切な栄養補給／休息・睡眠／運動が非常に重要であることは、異論の余地がありません。

当社で昼夜勤務に就いている社員は、業務上の必要性から、定期的に睡眠不足となることを前提に勤務しています。睡眠負債の蓄積防止のためには、昼夜勤務の連続勤務を無くす必要があると考えております。

これに伴い所定内労働日数が減ることになりますが、固定給部分(本給、変動しない各種手当)を下げる理由には該当しないものと考えています。お客様に安心／安全に料金所を利用していただく為には、収受員が健康な状態で適切な対応や判断をすることが求められます。業務の質の向上によるメリットも考慮していただきたく宜しくお願い申し上げます。

【会社回答／妥結内容】

1. 賞与支給額

社 員 本給月額 × 1.6 × 減額支給率 × 人事考課評価率 + 一時金6万円

シニア社員 本給月額 × 1.2 × 減額支給率 × 人事考課評価率 + 一時金6万円

契約社員 本給月額 × 0.5 × 減額支給率 + 一時金6万円

シルバー社員 9万円

パートタイマー 3万円

※減額支給率、人事考課評価率は従来通り

支給日 2020年12月10日

※要求／実績比較、対前年度比較の参考資料をご参照ください。

2. シニア社員制度に関する要求

応じられない

3. 年間休日数に関する要求

応じられない

【参考資料】 2020年冬季賞与支給額 要求／実績比較

区 分	等級	本 給		掛率	一 時 金	支 給 額	獲得率
社 員	C1	¥152,000	要求	2.2	¥30,000	¥364,400	83.2%
			実績	1.6	¥60,000	¥303,200	
	C2	¥167,500	要求	2.2	¥30,000	¥398,500	82.3%
			実績	1.6	¥60,000	¥328,000	
	S1	¥189,000	要求	2.2	¥30,000	¥445,800	81.3%
			実績	1.6	¥60,000	¥362,400	
	S2	¥222,000	要求	2.2	¥30,000	¥518,400	80.1%
			実績	1.6	¥60,000	¥415,200	
シニア社員	C1	¥121,600	要求	2.2	¥30,000	¥297,520	69.2%
			実績	1.2	¥60,000	¥205,920	
	C2	¥134,000	要求	2.2	¥30,000	¥324,800	68.0%
			実績	1.2	¥60,000	¥220,800	
	S1	¥151,200	要求	2.2	¥30,000	¥362,640	66.6%
			実績	1.2	¥60,000	¥241,440	
	S2	¥177,600	要求	2.2	¥30,000	¥420,720	64.9%
			実績	1.2	¥60,000	¥273,120	
契 約 社 員	CS	¥150,500	要求	1.0	¥30,000	¥180,500	74.9%
			実績	0.5	¥60,000	¥135,250	
シルバー社員			要求		¥100,000	¥100,000	90.0%
			実績		¥90,000	¥90,000	
パートタイマー			要求		¥50,000	¥50,000	60.0%
			実績		¥30,000	¥30,000	

【参考資料】 賞与支給額 対前年度比較（2020年冬季／2019年冬季）

区 分	等級		本 給	掛率	一 時 金	支 給 額	比 率	金 額 増 減
社 員	C1	2019冬	¥145,000	1.6	¥40,000	¥272,000	+11.5%	+¥31,200
		2020冬	¥152,000	1.6	¥60,000	¥303,200		
	C2	2019冬	¥160,500	1.6	¥40,000	¥296,800	+10.5%	+¥31,200
		2020冬	¥167,500	1.6	¥60,000	¥328,000		
	S1	2019冬	¥181,500	1.6	¥40,000	¥330,400	+9.7%	+¥32,000
		2020冬	¥189,000	1.6	¥60,000	¥362,400		
	S2	2019冬	¥213,500	1.6	¥40,000	¥381,600	+8.8%	+¥33,600
		2020冬	¥222,000	1.6	¥60,000	¥415,200		
シ ニ ア 社 員	C1	2019冬	¥116,000	1.2	¥40,000	¥179,200	+14.9%	+¥26,720
		2020冬	¥121,600	1.2	¥60,000	¥205,920		
	C2	2019冬	¥128,400	1.2	¥40,000	¥194,080	+13.8%	+¥26,720
		2020冬	¥134,000	1.2	¥60,000	¥220,800		
	S1	2019冬	¥145,200	1.2	¥40,000	¥214,240	+12.7%	+¥27,200
		2020冬	¥151,200	1.2	¥60,000	¥241,440		
	S2	2019冬	¥170,800	1.2	¥40,000	¥244,960	+11.5%	+¥28,160
		2020冬	¥177,600	1.2	¥60,000	¥273,120		
契 約 社 員	CS	2019冬	¥143,500	0.5	¥40,000	¥111,750	+21.0%	+¥23,500
		2020冬	¥150,500	0.5	¥60,000	¥135,250		
シ ル バ ー 社 員		2019冬			¥70,000	¥70,000	+28.6%	+¥20,000
		2020冬			¥90,000	¥90,000		
パ ー ト タ イ マ ー		2019冬			¥20,000	¥20,000	+50.0%	+¥10,000
		2020冬			¥30,000	¥30,000		

※減額支給率および人事考課評価率は「1.0」として算出

夏季賞与回答速報

・支給日 2021年6月15日(火)

・支給額

社員 本給月額 × 1.25
一時金 ¥80,000 を加算

シニア社員 本給月額 × 1.15
一時金 ¥80,000 を加算

契約社員 本給月額 × 0.5
一時金 ¥80,000 を加算

シルバー社員 一時金 ¥100,000 を支給

パートタイマー 一時金 ¥30,000 を支給

支給対象者および条件は前年度夏季賞与と同様

※会社回答趣旨、組合執行部見解／解説については、追って別途報告します。

以上

2021年6月5日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

団体交渉 要求内容解説／会社回答

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。

「緊急事態宣言」および「まん延防止等重点措置」が発令されている現状に鑑み、要求書、要求趣旨説明書の郵送にて団体交渉（要求内容説明）に代えました。

昨日6月4日午後1時30分より、本社会議室において団体交渉（会社回答説明）が開催されましたので、「要求内容」「要求内容の解説」「会社回答内容」についてお知らせします。

なお、組合執行部による総括／解説等につきましては追って別途お知らせします。

執行委員長 中嶋 康一

要 求 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、パートタイマーの時給を5%アップすることを要求する。なお本要求については、令和3年12月31日までの期間で、できるだけ早期に回答することを要求する。

解 説

当社賃金は一般的な企業の平均賃金と比較すると、依然低いレベルにあると言わざるを得ません。また、新型コロナウイルス感染防止のため家計の負担は増大しています。よって給与水準を上げる必要があるので、ベースアップ要求をしました。

会社回答／回答趣旨(抜粋)

・応じられない。

会社は限られた原資の中で、「会社の業績、世間相場、会社を取り巻く情勢」を総合的に勘案し、給与水準と雇用の安定とのバランスを図り対応しなければならない。

平成29年度からの4年間で概ね9%を超える本給改定を実施してきた。

新型コロナウイルスの影響によるNEXCO 東日本の料金収入の大幅減少に伴い、今期の協定額（当社の収入減）は非常に厳しい状況にあり、今年度の本給改定は見送ることとした。

要 求 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×1.8、契約社員 本給月額×1.0
を支給し、さらに一時金としてそれぞれ10万円を加算支給することを要求する。
また夏季一時金として、シルバー社員に12万円、パートタイマーに5万円を支給することを要求する。

解 説

我々にとって賞与は、本来のボーナスではなく生活給となっています。さらにコロナ禍に対処するために日々努力をしており、モチベーションを維持／向上していくために一時金の増額は必須と考え要求しました。

またシニア社員は社員と何ら変わらない貢献をしているので、本給掛率を社員の本給掛率と同じ1.8ヵ月を要求しました。

会社回答／回答趣旨(抜粋)

(1) 支給対象者

令和3年6月1日現在で当社に在籍する社員、シニア社員及び契約社員とする。
但し、令和2年12月2日以降に入社した契約社員を除く。

(2) 支給額

社 員	本給×1.25 か月×減額支給率×人事考課評価率
シニア社員	本給×1.15 か月×減額支給率×人事考課評価率
契約社員	本給×0.5 か月×減額支給率

(5) 支給日 令和3年6月15日

平成25年度の支給実績（上記に3万円の追加支給）に、5万円を積み増しして支給する。（新型コロナウイルス禍における適正業務運営維持に対する感謝）
シルバー社員については10万円、パートタイマーについては3万円を支給する。

夏季賞与については、平成25年度支給実績をベースに「会社の業績、世間相場、会社を取り巻く情勢」を総合的に勘案し、支給額を決めてきた。

新型コロナウイルスの影響で、多くの企業が賞与の大幅減、不支給となっている。またNEXCO 東日本の令和2年度決算は赤字となっている。

これらの要因を総合的に勘案し、従来通り平成25年度をベースに、賞与支給することとした。

要 求 3. 本給支給額の相違の理由等についての説明の要求

同じ等級(C1～C3 および S1～S5)の、社員とシニア社員の本給相違について、
(1)相違の理由
(2)相違額または比率の決定に当たり考慮した事項
を書面にて説明することを要求する。

解 説

本年4月1日より「同一労働同一賃金に関する法律」は中小企業にも適用されました。これに従い会社は就業規則を改訂し、各種手当は概ね公正化されました。

しかし、シニア社員の本給については是正されていません。シニア社員の「業務内容」「業務上の責任」について社員と全く同じであると組合は従前より認識し、これまで何度も「シニア社員制度の廃止」「定年の延長」「シニア社員本給の引き上げ（社員本給と同額）」を要求してきました。これに対し会社は、「シニア社員制度は労働法規に則っている」「社員本給と比較したシニア社員本給の割合は、世間一般と比較し高いレベルである」との回答を繰り返すばかりでした。

「同一労働同一賃金に関する法律」により、会社は「社員とシニア社員の本給の相違」について説明する義務があるので、今回きちんと回答させ、今後の交渉の材料とします。

会社回答／回答趣旨(抜粋)

・これまでの交渉でお話したとおり、法令の範囲内であると考えます。

シニア社員は法律に則り希望する社員に対し65歳まで継続雇用するために設けた制度であり、非正規労働者と位置付けることは事実誤認である。

法律により社員とシニア社員の給与を完全に一致せよとまでは要請されていない。ただしその開差は判例などから3割程度であり、当社の場合(2割)は法律の要請を満たしている。

社員とシニア社員との給与差をなくした場合、企業業績に多大な影響を与え、場合によっては労働者の雇用の安定を欠くことにつながりかねないことを十分に理解することが重要であると考えます。

要 求 4. 緊急出勤対応時の待遇改善に関する要求

公休日の午前0時以降に当日の勤務を要請され勤務に就いた場合、

- ・休日出勤扱いとする

または

- ・休日出勤した場合と同等の額の手当を支給する

制度の導入を要求する。

解 説

急な事情により勤務当日の未明から早朝に出勤できなくなったとの連絡が入った場合、当日公休の社員に出勤を頼まなくてはならないことも事実ですが、緊急出勤に対応するのは大変な負担となります。

現状これに応じた社員に対する給与割増制度が無いので、制度の新設を要求しました。

会社回答／回答趣旨(抜粋)

・応じられない。

当社は24時間365日の業務をシフト制による交代勤務で対応していることを踏まえれば、体調不良等により勤務に就けなくなることことは想定されることであるため、就業規則で「休日を他の日に振り替えて勤務を命じることがある」としている。

急な勤務変更命令は生活に影響が生じることは理解できるが、所属長は社員の意向を確認した上で命令を発している。

よって、休日を勤務変更して出勤した場合に、当日を休日出勤とすることや休日割増賃金を支払うことはできない。

要 求 5. 再雇用条件の見直しに関する要求

70歳未満で当社の社員としての勤務経験があり、一定の条件を満たす者については、継続勤務でない場合においても、シルバー社員として再雇用できる制度の導入を要求する。

解 説

当社をいったん退職（自己都合）し一定期間経過後に再就職する場合、パートタイマーでの雇用となります。フルタイムの昼夜勤務で十分働けるスキルと体力を有しながら、月当たりの勤務数が低く抑えられてしまい、人材の有効活用／本人の経済的事情のいずれの観点から考えても、非常に「もったいない」ことです。

そこで、フルタイム勤務が可能なシルバー社員としての再雇用が可能となるような制度変更を要求しました。。

会社回答／回答趣旨（抜粋）

・応じられない。

シニア社員満了の段階で、雇用委の継続係る社員の意向が確認されている。その際、シルバー社員／パートタイマーの選択は社員自身が実施している。パートタイマーを常時雇用のシルバー社員に転換させることは、総要員数の調整に影響を与え、人件費総額にも影響すると考えられる。

よって、要求に応じることは困難と考える。

なお、労働人口の減少に伴う労働力の確保という観点から、常時雇用転換希望者の実態（人数や年齢分布、労働意欲、サービスの水準など）について調査し、本要求のような対応が必要な状況にあるのか勉強していく。

2021 年 9 月 3 日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

活 動 報 告 本 社 総 務 部 と の 会 議

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、組合活動の根幹である組合員集会（意見交換会、大会等）の開催が長期間見送りになっており、組合員の皆様においては心配／不満を抱えているものと思われます。

この状況は組合内の活動にとどまらず、対会社の会合（団体交渉、労使懇談会）も書面決議がほとんどとなっておりました。しかし本年の人事異動で本社の組合対応部署で大幅な異動があり、人事課長を除く全員が交代となったため、先日中嶋委員長と後藤の2名で本社に赴き、連絡窓口である総務課長と会議を行いました。

この席で中嶋委員長より、儀礼的な挨拶だけではなく、「現状緊急性の高い問題点」や「継続的な問題点」について説明を行い、総務課長にはしっかり理解してもらえたと思います。

以下、当日説明した事項についてお知らせします。

日 時：2021 年 8 月 25 日 13:30～15:00

場 所：ネクスコ・トール関東 本社 ミーティングルーム

出席者：会社側 総務部 荒木課長 組合側 中嶋委員長、後藤書記長

説明内容概略：

1. 料金所運営の実態にもっと理解をしてほしい

- ・集約料金所、生活ブース勤務の特殊性をもっと理解してほしい

2. 新型コロナウイルス 対応の見直しの必要性**(1) 川口集約における陽性者発生時の対応について**

- ・ 8/9 料金所で発熱⇒帰宅
- ・ 8/10 PCR 陽性判明 同日 15 名勤務者の PCR 検査実施⇒全員陰性
- ・ 保健所判定までの間、陽性者と同じ料金所勤務者を含む 15 名全員が通常勤務
- ・ 感染者が発生しなかったのは「たまたま」ではないのか？
- ・ 現場での不安が大きく「極めて危険な状況に置かれた！」と感じる者多数

(2) 濃厚接触者の判定について

- ・感染力について、日々状況が変わってきている（感染力が強くなっている）
- ・保健所の判定待ちでは遅すぎる
- ・保健所判定⇒各事業者での判定 になってきている
- ・料金所別の判定基準が必要なのではないか
 - 集約料金所（生活ブース勤務）の特殊性を考慮する必要があるのではないか
 - 朝の勤務交代時の「密」状態を重く見るべきではないか
 - 10kg程度の荷物を持ち、5階程度の高さまで階段を登るため、マスク着用効果は十分か？
 - 換気設備のない仮眠室での仮眠に不安を感じる

(3) 料金所勤務者の安全よりも料金所の通常営業が重要視されていないか？

3. 人事評価制度

(1) 評価基準が適正に運用されているか見直しする必要があるのではないか

- ・メンタル不調に伴う有給取得を理由に評価が下げられた者がいる
- ・メンタル不調に対する現代の常識からかけ離れた評価ではないか

(2) 評価制度にシステムの不十分などところがあるのではないか

- ・上期B、下期B ⇒ 通期C
- ・一時評価者査定B ⇒ 最終査定C となった理由について本人に指導ができない

4. クレカ対応システム改修に伴うデメリット

(1) 収受機画面に表示されるクレカ取り扱い不可理由が理解不能

(2) クレカ処理と無関係な場面での機能低下

- ・勤務交代時の切替作業にかかる時間が1～2秒⇒10秒程度
- ・混在レーン「閉鎖」時間が長い⇒誤進入増、お客様が困惑して非常に危険

5. その他の課題

(1) 料金所設備に関する改善の必要性

- ・生活ブースの電気系統
- ・生活ブースに避難経路が無い
- ・仮眠室に換気設備が無い
- ・水道水の水質が不安
- ・空調設備（エアコン） 夏場故障⇒勤務不可能

(2) 分煙対策

- ・健康増進法の施行日に分煙設備が設置されていない（未だ未完）
- ・同日時点で分煙対策が決められていない
- ・屋外喫煙場所は円滑な業務遂行と相容れない場所が指定されている

(3) 自動釣銭払出機の故障対応

- ・4月に故障発生⇒8月になっても修理完了せず

(4) 昼夜勤勤務時間割の変更について

- ・夜間（仮眠勤務者がいる時間帯）の連続勤務（立直／監視）をなくす目的で変更
- ・早寝の時間が早くなってしまう弊害が大きい

会社側からの回答：

- ・本日は説明を聞くこととし、即答できないことを理解してほしい
- ・全体的には、会社側の説明が十分伝わっていないことに起因することが多い印象である
- ・会社が行っている PCR 検査（にしたんクリニック）はきちんと承認が得られているものであり、簡易検査ではない
- ・36協定の労働者側締結者を組合委員長とするか判断したいので、毎月末組合員数を報告してほしい（組合員名は不要）

【編集後記】

終始、中嶋委員長の「職場環境を良くしたい」という熱意のこもった説明により、総務課長も熱心にメモを取り耳を傾けてくれました。より良い労使関係を作っていく期待が持てる会議となりました。

様々な課題のある現状ですが、委員長／執行部をこれからも盛り上げていただき、乗り越えていけるよう組合員の皆様のご意見／叱咤激励をお願いします。

（書記長 後藤）

2021年12月3日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

冬季賞与／労働条件・待遇改善要求 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。

意見交換会や懇親会等、大人数で集まる活動が難しい状況が続いたため、中嶋委員長を中心に話し合い、冬季賞与および労働条件・待遇改善の要求は、

- ・賞与支給額は年間4か月を目指す
- ・同一労働同一賃金を実現するため、社員とシニア社員の本給月額掛率を同じにする
- ・ガソリン高騰による家計負担を補うため、賞与の増額を要求する

の3点に絞り込むことにしました。

11月15日に要求団体交渉(書面交付)、12月2日に回答団体交渉を実施し妥結した内容を報告します。

なお交渉の経緯詳細と今後の方針等については、組合ニュース次号や大会にて説明していく予定です。

書記長 後藤 究

【会社に提出した要求書の前文】

我々ネクスコ・トールユニオンは、会社に対して2021年冬季賞与を下記の通り要求致します。

二年近くに渡るコロナ禍で我々を取り巻く環境は著しく変化しております。感染の波は以前に比べて落ち着いてきていますが、完全な収束の目処は依然として立っていません。少しずつ国内経済は回復しておりますが、先行き不透明であることに変わりはありません。

我々ネクスコ・トールユニオンは会社とともに成長し、会社とともにこの困難を乗り越えて共生していると強く確信しております。しかしながら、我々の給与水準ではこのコロナ禍で会社と共生していくことが困難な事態に直面しております。

通勤に欠かせないガソリンの高騰、この冬を乗り越えていく為に必要な灯油の値上げ、米に次ぐ主食原料である小麦、乳製品、大豆等々食品に関しても相次ぎ物価が高騰しております。我々の消費に対する食品の割合であるエンゲル係数は非常に高い数値となっております。また長いコロナ禍において、衛生用品等々の雑貨の支出増大の影響も大きくなっています。

我々にとって賞与は給与で賄えないものを補てんする、いわば生活給としての性格が強く、会社とともに共生する為に最低限の要求をさせていただきます。

【要求内容と趣旨説明】

1. 賞与支給額に関する要求

冬季賞与として

社員 本給月額×2.2、シニア社員 本給月額×2.2、契約社員 本給月額×1.0
を支給し、さらに一時金としてそれぞれ8万円を加算支給することを要求する。

また、冬季一時金としてシルバー社員に12万円、パートタイマーに7万円を支給することを要求する。

《趣旨説明》

要求書前文で述べましたとおり、我々を取り巻く環境は著しく変化しております。繰り返しとなりますが、コロナ渦の収束見通しが不透明であること／食品をはじめとする生活必需品価格の高騰／必ずしも十分とは言えない給与水準から、多くの社員が不安を抱えており、賞与は生活給の一部として欠かせないものとなっています。

このような状況下においては、社員のモチベーション維持の重要性は大きく、労働関係法律／法規に抵触するかどうかではなく、労働の実態(職務内容、要求される職能、職責)から、シニア社員の賞与掛率を社員と同率とする要求といたしました。

賞与支給額増額を要求する理由は挙げれば切りがありませんが、現状最も深刻度が高いと思われる「ガソリン価格の高騰」について説明します。

料金所に勤務する社員の通勤手段は、自家用車利用が圧倒的多数となっています。料金所所在地と公共交通機関の駅などが離れている／公共交通機関の運行状況の影響を受けない／自宅より持参する荷物が多い(生活ブース勤務者)等が、その理由と認識しています。

数か月前より「ガソリン代が高くなり持ち出しになっている」との声が多くなったため、サンプル数は限られますが緊急調査した結果、月額 2,400 円を超える持ち出し(支給された「交通用具定額」をガソリン代実費が上回った金額)が発生している社員がいました。実際の数値や算出根拠は別表「通勤用自家用車のガソリン代調査」(NTU 執-2106 別表)を参照してください。ガソリン代高騰の原因となっている国際情勢の急激な改善は当分の間見込めず、租税特別措置法のトリガー条項解除についても政府与党は否定的^{※1}であり、政府備蓄原油放出も東日本大震災時以外には前例が無い^{※2}ため、ガソリン代高騰が収まる見込みは立っていない状況です。

本来であれば「交通用具定額の見直し」や「同支給金額算定方法の見直し」を求めるところです。しかし、実現するまで長期間を要すると推察されることから、賞与支給額の増額にてガソリン代高騰の影響を減じていただきたいと考えます。

また、「賃上げを行った民間企業には控除率の大胆な引上げを行う」との政府見解^{※2}も出ていることから、まずは今回の冬季賞与にて先鞭をつけ民間企業をリードしていただきたいと思います。

※1 2021 年 11 月 12 日現在、与党はトリガー条項解除に否定的(自民党 世耕参議院幹事長)

※2 2021 年 11 月 10 日 岸田総理大臣記者会見

【会社回答／妥結内容】

1. 賞与支給額

社 員

本給月額 × 1.6 × 減額支給率 × 人事考課評価率 + 4万 円

シニア 社員

本給月額 × 1.2 × 減額支給率 × 人事考課評価率 + 4万 円

契 約 社 員

本給月額 × 0.5 × 減額支給率 + 4万 円

シルバー社員

7万 円

パートタイマー

2万 円

※減額支給率、人事考課評価率は従来通り

支給日

2021年12月10日

生産性向上奨励金の支給

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。

昨年末の冬季賞与に関する団体交渉における会社からの回答趣旨⑮について、生産性向上奨励金として支給を勝ち取ることが出来ました。

以下、会社からの通知文(原文のまま)です。

【生産性向上奨励金の支給】

令和3年12月2日に開催した団体交渉の席上において、会社から回答趣旨として伝えた『また、時間外削減等による業務効率化の状況を見据え、なにか皆さまの頑張りに応えることができないか考えているところです。』については、以下のとおり「生産性向上奨励金」を支給することとした。

〔生産性向上奨励金の趣旨〕

令和3年度の時間外勤務削減状況を踏まえ、更なる生産性向上、働き方改革推進への期待を込め、「生産性向上奨励金」を支給する。

なお、支給に必要なとなる規程等（給与規程、契約社員就業規則、パートタイマー就業規則）を改正（「その他別に定めるもの」を追加）

一、支給額： 社員2万円、パートタイマー1万円とし、
給与等の支給日に支給

二、支給日： 令和4年3月15日
（シルバー社員及びパートタイマー）

令和4年3月24日
（社員及びシニア社員並びに契約社員）

以上

2022年(令和4年度)労働条件改善要求

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。

夏季賞与の支給額をはじめとする本年度の労働条件改善要求をまとめ、5月13日に要求書の提出、5月26日に要求内容に関する質疑応答(事務折衝・労使懇談会)を行いました。要求の内容や趣旨について本ニュースにて解説します。提出した要求書等は書式がやや判りにくくなっていますので、今回は判りやすい書式に変えてお知らせすることとします。

まず最初に「要求書の前文」を紹介します。中嶋委員長の想いのこもった文章です。

新型コロナウイルス感染症は少しずつ抑制され落ち着きを取り戻しつつあり、本年のゴールデンウィークは3年ぶりに行動制限等の無い連休となりました。しかし経済や人流の実態は以前のような賑わいが戻ってきているとは言い難い状況です。それに加え食料品等の相次ぐ値上げやガソリン代の高騰などに対し給与の伸びが追いつかず、実質的な所得は減少していると言わざるを得ません。

さらに本年4月より東京外環道の戸田西、戸田東料金所にて先行運用が開始されたETC専用化による「料金所勤務者の働き方への変化」「雇用継続への不安」等、将来にネガティブなイメージしか持てなくなっています。

本給ベースアップや賞与額増額だけが明るい未来を実現させる訳ではありませんが、最前線で交通インフラを下支えしている料金所勤務社員、特にCS職社員が少しでも明るい将来イメージ／夢を持てるような回答をお願いする次第です。

今回は次の6項目を要求しました。

1. 本給アップに関する要求
2. 賞与支給額に関する要求
3. 定年延長およびシニア社員本給に関する要求
4. 時間外労働申請に関する要望
5. パワーハラスメント等防止に関する要望
6. 被服着用関連細則等の見直しに関する要望

では、各項目について解説していきます。

【1. 本給アップに関する要求】

我々の賃金は世間一般に比べ、低いレベルにあると言わざるを得ません。

一方家計は、コロナ対策に加え食品、光熱費およびガソリン代の高騰などにより苦しい状況が続いております。給与水準の引き上げがまだまだ必要です。

そこで、「社員本給」「シニア社員本給」「契約社員本給」「シルバー社員時給」「パートタイマー時給」の5%アップを要求しました。

【2. 賞与支給額に関する要求】

我々にとって賞与は「生活給」となっています。本給同様増額が必要です。

また社員と何ら変わらない貢献をしているシニア社員賞与の本給掛率については、社員の本給掛け率と同じとすべきです。

夏季賞与支給額として次のとおり要求しました。

社員	本給月額×1.8 + 10万円
シニア社員	本給月額×1.8 + 10万円
契約社員	本給月額×1.8 + 10万円
シルバー社員	12万円
パートタイマー	5万円

【3. 定年延長およびシニア社員本給に関する要求】

公務員の定年延長が決まり、また定年を伸ばす民間企業も増えています。当社において定年延長が検討されているかどうか、説明を求めました。

また、シニア社員については本給が社員の80%、賞与支給額は約65%となっています。仕事内容や責任が社員と全く変わらないシニア社員の本給は、社員の本給と同額にするよう求めました。

【4. 時間外労働申請に関する要望】

本要求(要望)は、先般三郷事業部から「常態化した(計画的な)業務を休憩時間中に行うことは認めない」という指示について、見直しを求めました。常態化した業務とは、仮眠室清掃やシーツ交換などのことです。

この指示に従うと仮眠室等の清掃やシーツ交換は、「監視者が監視時間中に行う」または「午前9時以前／以後の時間帯に行う」ことになり、生活ブース勤務の実態を無視したものです。

生活ブース／3人体制勤務においては、

- 全ての時間帯で立直者1名、監視者1名、休憩(仮眠)者1名である
- 仮眠室は常時、休憩者または仮眠者が利用している
- 仮眠室以外で休憩するのは現実的ではない
- トイレや仮眠室にいと監視盤の異常に気付かない場合がある

ことから、

- 監視者がトラブルに適切に対応できない
- 他の休憩者の仮眠室での休憩を妨げる

ということが容易に想定され、休憩を取る目的にも反し、この指示は本末転倒です。

生活ブース事務スペースの清掃など、監視業務中に並行してできるものは既に実行してきており、休憩者が休憩時間の一部を割いて行う方が監視／立直や休憩に影響が少ない業務のみ時間外申請してきました。そもそも、生活ブースの構造や勤務体制が要因でこのような事態になっています。

以上を踏まえ「生活ブース勤務者が行う付帯業務」「生活ブース平面図(概略)」「CS職勤務時間割(例)」を資料として提出し、指示の見直しを求めました。

【5. パワーハラスメント等防止に関する要望】

組合加入者の多い川口集約料金所においては、パワーハラスメントや不当労働行為が疑われることは近年発生していませんが、組合執行部には他の料金所の組合員／非組合員より、現在も相談が寄せられています。

組合員のみならず、全ての社員が異動を希望したり、打診された場合に不安を感じないよう、

- パワーハラスメント／不当労働行為認定をされた場合の処分について明文化
- パワーハラスメント／不当労働行為が起きにくい会社風土となるよう社内教育

を行うよう求めました。

また、本要望に併せて「不当労働行為の例」を提出しました。

【6. 被服着用関連細則等の見直しに関する要望】

令和4年4月28日付けの三郷事業部長発信の通達により、制服の合服・夏服の着用期間の指示が行われ、その後変更（撤回）されたことは、記憶に新しいことと思います。

本件について、「春および秋は、気温の日格差／日ごとの気温変動が激しいこと」や「体感温度は個人差が大きいこと」を考慮し、社員の健康維持のため、

- 合服／夏服のどちらを着用してもよい期間が設定できること
- 同期間においては社員個人が着用する制服（合服／夏服）を選択できること

を、ルール上明文化するようお願いしました。

なお、今回要求に対する会社回答は、

6月2日（木） 午後1時～ 於：本社会議室

にて開催の団体交渉で回答されます。

以上

夏季賞与回答速報

・支給日 2022年 6月15日(水)

・支給額

社員 本給 × 1.6 + 4万円

シニア社員 本給 × 1.4 + 4万円

契約社員 本給 × 0.7 + 4万円

シルバー社員 9万円

パートタイマー 3万円

支給対象者および条件は前年度夏季賞与と同様

会社回答趣旨および組合執行部見解等については、追って別途報告します。

以上

2022年6月9日 発行:中嶋康一 編集:後藤究

給与規程の改正等について（抜粋）

2022年6月8日 午後1時より、ネクスコ・トール関東本社会議室にて、会社側より「給与規程の改正等」について説明を受けました。詳細は職制を通じても発表されますが、組合員の皆様に関係する部分を抽出し、若干の解説を加えお知らせします。

1. 地域手当の算定方法の改訂

現行 本給月額×支給率
本年7月1日～ $(\text{本給月額} + \text{扶養手当月額}) \times \text{支給率}$

改訂の趣旨は、主に子育て世代へのサポートを手厚くすることであるとの説明がありました。

2. 地域手当の支給率の改訂

当組合の組合員の所属する事業部においては、

現行 本給月額×7%
本年7月1日～ $(\text{本給月額} + \text{扶養手当月額}) \times \underline{9\%}$

となります。

全事業部の改正内容は、会社側掲示をご覧ください。

なお、改訂にあたり

- ・国家公務員特別手当支給率（民間企業賃金より決定される）
- ・当社人材確保の状況（採用状況が厳しい地域かどうか）

などを踏まえて支給率を決めたとの説明がありました。

3. シルバー社員／パートタイマーの時給改訂

当組合の組合員の所属する事業部においては、

シルバー社員

現行：1,080 円／時 ⇒ 本年7月1日～：1,090 円／時

パートタイマー

現行：1,000 円／時 ⇒ 本年7月1日～：1,010 円／時

となります。全事業部の改正内容は、会社側掲示をご覧ください。

4. 人事評価制度の改訂

4-1. 評価期間／処遇への反映時期の変更

現行： 半期（半年）ごとの評価 ➤ 翌半期の賞与への反映

例) 令和3年度下期の評価 ➤ 令和4年度の夏季賞与（6月）に反映
令和4年度上期の評価 ➤ 令和4年度の冬季賞与（12月）に反映

令和4年度以降：

一年間の評価 ➤ 翌年度の夏季賞与/冬季賞与の両方に反映

例) 令和5年度の評価 ➤ 令和6年度の夏季賞与と冬季賞与に反映

※ただし、令和4年度5年度の賞与については、移行期間の特別対応がとられます。

令和4年度上期評価 ➤ 令和4年度 冬季賞与
令和4年度下期評価 ➤ 令和5年度 夏季賞与
令和4年度上期評価 ⇔ 下期評価

↓

比較して「良い方」 ➤ 令和5年度 冬季賞与

4-2. 評価様式の変更

CS 職の評価項目が 18項目 ⇒ 6項目 に集約
次の内容になる予定です

- 向上心・積極性
 - ・業務に関する自己啓発を行い、実践している。
 - ・その時の状況に応じた最善策を考え、主体的に行動したり他者に協力したりしている。（ただし、独断専行ではない）
- 能力開発・人材育成
 - ・実務能力を身に付けるための学習をしている。
 - ・CS 業務を遂行する上で必要とされる業務知識（車種判別、障割、時割等）や業務スキル（機械操作等）を習得し、正確に業務を遂行している。
- 組織運営
 - ・会社が掲げる目標を理解し、その実現に向けて具体的な取り組みを行っている。
- 責任感・協調性
 - ・自分の役割や立場を理解し、自分に期待され求められていることを感じ取り、その期待に応える行動をしている。
 - ・職場内の他者と良好な人間関係を作り、お互いが協力的に仕事が円滑に進められるよう、良い雰囲気づくりを行っている。
- コンプライアンス
 - ・法令を遵守し、高い倫理観をもって社会人として良識ある行動をしている。
 - ・規程・規則や会社のルール及び労働安全に留意、遵守して業務を遂行している。
- お客さま指向
 - ・お客さま起点で考動し、「気持ちの良い応対」を心掛け、お客さまがより満足されるサービスを提供し続けている。

自己評価の記入方法など、詳細は追って説明があります。

以上

速 報 : 冬 季 賞 与 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。

11 月 30 日に行われた団体交渉にて、以下の通り冬季賞与支給額の回答があり、妥結しました。

・支給日 2022 年 12 月 9 日 (金)

・支給額

社 員 本給 × 1.6 + 4 万円

シニア社員 本給 × 1.4 + 4 万円

契約社員 本給 × 0.7 + 4 万円

シルバー社員 9 万円

パートタイマー 3 万円

食料品、光熱費、ガソリン等の物価上昇分を補えるよう会社と交渉した結果、年間賞与支給額の対前年比が C1/C2/S1/S2 等級の社員およびシニア社員においては 2.4~10.3%アップ、契約社員は 7/5%アップ、シルバー社員は 5.9%アップ、パートタイマーは 20%アップ となり、目標の最低ラインはクリアできました。