

会社の言いなりでは労働条件は改善しない
闘う組合員の執行委員会からの排除弾劾！

闘う労働組合を取り戻そう

職場の仲間のみなさん！

9月1日、多摩バスから西東京バスへの「出向」が行われ、現在私たちは西東京バスの下で仕事をしています。会社は将来多摩バスと西東京バスの経営統合を狙っており、それに伴って労働条件がどう変わるのか、組合員の最大の関心事になっています。ただでさえ、わが多摩バスは同業他社と比較しても劣悪な労働条件であることは否めないところであり、全組合員がその早急な改善を望んでいます。

会社と闘う姿勢を堅持して
こそ労働組合

私は、これまで組合書記長として、全組合員のために、会社との交渉を通じて、劣悪な労働条件を改善するために粉骨砕身努力してまいりました。労働条件改善は決して「労使協調」ではできません。会社は、企業としてより多くの利益を上げるためには、労働者をより長時間、より低賃金で働かせようとし、それは当然労働者の利益と対立するからです。会社と断固として闘う姿勢を堅持しなくては、労働組合たりえません。

私は、そういう立場で、これまで書記長としての役職を務めてまいりました。

ところが、去る7月21日の「臨時大会」で、私AとB執行委員が突然役職を解任され

ました。私に至らないところがあるにせよ、解任には今もって全く納得がいきません。

むしろ、わが組合が今後会社と闘う姿勢を堅持できるか、危惧を禁じ得ません。西東京バスとの経営統合という、わが組合員にとって将来にかかわる重要な時期にあって、少しでも組合員全体の利益に資するよう、「今こそ考えよう！ 行動しよう！」の発行を思い立ったわけです。

民主主義のルールを無視した
「臨時大会」

そもそも、「臨時大会」の議案書は、執行委員会でなんら検討することなく提出され、しかも事前配布もされず、ほとんどの代議員にとっては当日初めて見るものでした。しかも「信任・不信任決議案」なるものは、「臨時大会議案書」に「執行委員会に於いても、話し合いました」とされていますが、これは事実ではありません。執行委員会では、何ら討議されておりません。

「信任・不信任決議案」なるものは、提案者が「有志一同」と匿名で提出されておりますが、こんなことは労働組合運動ではあり得ない事です。責任の所在すら明示されないのでは、そもそも議論が成り立ちません。しかも「信任・不信任決議案」では、「対象者は執行委員9名」とされていますが、大会では

私AとB執行委員のみが対象となりました。

この経緯をみても、民主主義のルールを全く無視したやり方であり、断じて容認できるものではありません。

問題とされている「解任」の理由は、「アルコール基準値オーバー・事務折衝乱入」とされています。しかし、「事務折衝乱入」とは会社の表現を鵜呑みにしたものです。実際は、執行委員会で何が議題であるかも討議されないまま労使協議が一部の執行委員のみで行われているため、紳士的に内容の確認に行ったまでです。このことは臨時大会の席上、私が説明したとおりです。しかし、ヤジと怒号が飛び交う臨時大会では、まともな論議すらできないまま一方的に私たち2名の「不信任」が決議され、「解任」に至りました。

「経営統合すれば労働条件は良くなる」？！

さらに「執行部内での不一致」が問題とされています。意志一致を獲得する道筋は、具体的事実や資料に基づいて徹底的に議論を尽くすと言うことではないのでしょうか。確かに、執行部内でまだ議論が尽くされてない課題もありました。一言で言って現在の労働条件をどう改善していくかの路線をめぐっての意見の違いです。

多摩バスの労働条件は、西東京バスや他社と比較してみても極めて劣悪です。低額な賃金、定期昇給もなし、まともな賞与もなく、深夜手当や車両清掃手当もなし、住宅手当なし、労働時間と休憩時間のあり方（〇休問題）、拘束時間の長さ、年次有給休暇の保存日数、特別休暇もない等々、まさに低賃金で長時間労働が日常的となっています。生活はギリギリで、事故や病気などの不安に常に脅かされています。これでは到底多摩バスで長く務めようとはならず、転職・退職は後を絶ちません。いったい会社はバス運転手を人間扱いしているのかと言いたくなります。

現執行部は、「西東京と合併したら労働条

件はよくなる」と言っていますが、後に掲載した資料（「各社労働条件比較表」）を見てください。労働条件がよくなるどころか、ほとんどすべて悪くなるばかりじゃないですか！

西東京バスも多摩バス並、いやそれ以下に切り下げようとしている会社の意図は明白です。現執行部は、このどこを見て「良くなる」と言っているのでしょうか？！

執行部内の「不一致」とは、経営統合すれば労働条件が「良くなる」と見るのか、会社の意図を正しく見抜いて断固闘っていくのかという「不一致」です。

現執行部は「譲れないことは譲りません！」と、言葉では述べています。しかし、そのすぐ後で「が、協力すべき点は協力し」と述べています。どっちが本音なのでしょう？ こういう事は、事実即して吟味することが重要です。

例えば、36協定締結について、執行委員会では1ヶ月ごとの締結を取り決めていたにもかかわらず、C委員長らは独断で6ヶ月間を締結してしまいました。36協定締結という、会社との団体交渉が、労働条件改善の重要な契機であるにもかかわらず、その機会を投げ捨ててしまったのです。また〇休問題での要求書提出も握りつぶしました。これらの事態は、その後の執行委員会で問題になり、C委員長らが謝罪したことは、ご本人も否定できないでしょう。しかし、独断での労使協議はその後も継続し、約束は守られませんでした。

これらの事実を見れば、C氏らが執行委員会での約束よりも、会社の都合を優先したと言わざるを得ません。

「労使正常化」は組合員にとって果たして良いことなのか？

また、現執行部は「労使の正常化が重要だ。A・Bらは正常化を乱している」と言っています。

「労使の正常化」とは、つまり「もめない」

ということのようです。「もめない」とは組合が会社の言うことをよく聞いてくれるということでしょう。そもそも「労使正常化」とは、経営側の言葉であり、労働組合の用語ではありません。

先述したとおり、多摩バスの労働条件は他社と比較しても劣悪です。こんな労働条件の会社では、当然にも労働者の要求は譲れないものになり、労使の対立は激化して当然です。それが「正常化」だとか「うまくいっている」というのは、とどのつまり会社にうまくやられているということです。「正常化」している方がむしろ異常です。

労働条件を改善させるためには、何よりも団結が必要です

では、これほどの劣悪な労働条件をどうすれば改善していくことができるのか。

そもそも労働組合とは、会社をお願いする団体ではありません。労働組合とは、労働者が団結して会社と対決し、労働条件やその他の組合員の要求を闘いとるものです。

「会社から給料をもらうのだから、会社あつての労働者だ」と勘違いしている人がいますが、全く逆です。会社の役員がいなくても、バスの運行はできますが、労働者がいなくてはバス事業は成り立ちません。社会の主人公は労働者です。

従って、労働者が団結すれば、会社は労働者の要求も受け入れざるを得ないのです。逆に、労働者がバラバラの状態では、会社は儲けるために、低賃金・長時間労働を押しつけてくるでしょう。現に、現在の劣悪な労働条件の多摩バスの状態は、労働者の団結が破壊されているということです。

団結を取り戻すこと、闘う労働組合を甦らせることが、労働条件をよくするためには何よりも求められることです。

今、社会はとんでもない格差社会が進行しています。小泉構造改革以降、安倍、福田内閣の下で首切り・リストラ、民営化、が横行

し「貧困と格差」が極限的に進みました。いまや3人に一人は非正規（不安定）雇用で、年収200万円以下の世帯が1000万人を超えました。ダブルジョブ・トリプルジョブでしか生活できない、命を削って働いてもワーキングプアという現実です。

闘わない指導部を取って代わり、組合を現場に取り戻そう

私たち多摩バス労働者の生活もほとんど同じです。いったいこんな社会に誰がしたい。政府の責任はもちろんですが、責任の半分は連合・全労連という労働組合のナショナルセンター（の幹部）が、闘う方針を打ち出さないからです。傘下の多くの労働組合の幹部が「会社の経営が厳しいから仕方がない」「社長も大変だから、我々も我慢しよう」と屈服しているからです。その結果が、「貧困と格差」の現実です。

とんでもありません。労働者には無限の力があります。社会を動かしているのは労働者です。労働者が生産（仕事）を止めたら、社会はストップしてしまうのです。労働者が本気で怒ったら、麻生政権など吹っ飛ばしてしまう力をもっているのです。

問題は、この労働者の力を信じない組合指導部にあります。労働者の団結を組織しないで、あたまから「闘ってもムダ」と屈服している指導部の問題です。こんな組合指導部はほとんど会社と癒着しています。結局会社経営とうまくやって、現場労働者の利益には目もくれないのが現実です。

こんな組合幹部をぶっ飛ばして、現場労働者の立場に立った組合をつくらなくてはなりません。それが職場を明るくする核心です。

今、全世界を金融恐慌が襲っています。今までボロ儲けしてきたアメリカの金融機関が軒並み破綻。株の暴落、倒産、失業が襲っています。こんな時代だからこそ労働者の団結が必要です。闘う労働組合を甦らせよう！

経営統合で私たちの労働条件はどうなる？

西東京バス（既存社員）、西東京バス（2007年11月19日入社以降）、多摩バスの3者の労働条件を比較すれば、いかに多摩バスの労働条件が劣悪か明白です。経営統合後の変更案（アンダーラインが引かれた部分）を見れば、ほとんどすべてが労働条件の改悪に向かっていきます。会社任せにしていたら、とんでもないことになります。

【労働時間】現在多摩バスは8時間00分。西東京バス（既存社員）の場合は、運転士の場合、現行7時間50分が8時間に延長されます。1週平均では、39時間10分が40時間00分になります。それだけ長時間働かされるということ。

【休暇】多摩バスには特別休暇がありません。その替わり精勤手当が年間6万円。西東京バス（既存社員）は特別休暇が14日。仮に多摩バスで14日働けばとても6万円では収まりません。それだけ安い賃金で休暇が買い上げられているということです。

一方西東京バス（既存社員）の場合は、現行14日が経営統合によって新規採用社員に合わせられ年間3日～12日に減らされます。

一応、経営統合した場合は、多摩バスも整合性を検討するとしています。

忌引休暇は、西東京バス（既存社員）7日、多摩バスでは5日です。保存年次有給休暇は、西東京バスは最大50日、多摩バスは最大20日と大幅に差があります。これらについては、経営統合しても変わらないとしています。

【賃金】西東京バスは日給月給制。多摩バスは年俸制。とにかく多摩バスの賃金は西東京バスと比べても目に見えて低賃金です。経営統合してこれはいったいどうするのか。会社は何の方針も示していません。経営統合してこんな二重賃金制が通用するのか。

はっきりしていることは、西東京バスの時給単価が下がることだけです。

【住宅手当】西東京バス（既存社員）にはありますが、多摩バスはなし。経営統合しても、変わりません。

【家族給】多摩バスと西東京バスの新規採用者には配偶者手当がありません（西東京バス（既存社員）のみ4000円）。これは多摩バス運転士の女房は、共稼ぎが当たり前と言うことでしょうか。ふざけるな！

会社は西東京バス（既存社員）の家族手当を特別扱いとして、統合したらなくすつもりです。

【皆勤手当（精勤手当）】多摩バスと新採の西東京バスのみ皆勤手当が年間6万円。給料の安い分、皆勤手

当でカバーしていると言うことでしょうか、特別休暇制度導入によって廃止するとしています。

【昇給】西東京バスと多摩バスで一番大きな違いは昇給制度にあります。西東京バス（既存社員）には毎年一律4000円の定期昇給がありますが、多摩バスにはありません。多摩バスには査定による昇進、昇給があるだけです。これによって、人によっては全く賃金が上がらない人まで出てきます。

【基準外労働時間計算の考え方】「所定外労働時間を超過した分」となっていますが、多摩バスの場合は「4週単位で所定労働時間に満たない場合」は差し引くとなっています。しかも、**【中休手当】**が西東京バスの場合支給されますが、多摩バスにはありません。これによって、今最大の問題になっている**【最長拘束時間】**16時間という2日分拘束されても賃金は1日分というとてもない制度です。○休問題も解決していません。これとて、経営統合しても変わるどころか、西東京バスにとっては改悪です。

【基準外割増率】西東京バスの場合、平日1.28が1.25へ切り下げ。

【深夜勤手当】**【車両清掃手当】****【基準外付加手当】****【バスカード発売手当】**西東京バスの仕事毎400円、70円、1時間当たり350円、1枚当たり30円を廃止の方向。

【無事故手当】**【接遇向上手当】**これらは多摩バスだけにある制度ですが、経営統合でなくなります。

こうしてみると、多摩バスは業績評価がかなり重視されていることが解ります。

【チーム・チームリーダー制度】チームリーダー制度を導入して、勤務成績をチーム員全員の責任にし、労働者に労働者を監視させる手法まで導入しようとしています。悪名高いQC（クオリティーサークル）運動の再来です。こんなことは民間大手では、むしろ業績を落とすとされ撤廃の動きが強まっています。

【退職金】多摩バスでは周知の通り「生活設計奨励金制度」に置き換えられています。賃金の低い分、年1回の支給で、目先をごまかそうという訳です。西東京バスと比較して計算してみれば、いかに生涯賃金が削られているか解ると思います。

【評価制度】いわゆる査定。西東京バスでは昇給、賞与に反映となっていますが、多摩バスでは基本年俸、業績年俸、昇進、降格すべてに反映します。

【待機時間】多摩バスでは休憩施設のある明神町折返場などは、折待時間4分以外はすべて休憩時間とされています。これも差別、そして改悪が狙われてます。

各社労働条件比較表 (2008 年 1 月 1 日現在) 下線は変更案

労働時間	(1日平均)	西東京バス (既存社員)		西東京バス (2007 年 11 月 19 日入社以降)		[参 考] 多摩バス	
		運転士 本社員 事務所員・工場員	7時間50分 → 8時間00分 7時間40分 → " 7時間45分 → " (差額は当面調整手当支給)	全職種8時間00分	全職種8時間00分	全職種8時間00分	
非乗務時間 (準備時間)	(1週平均)	乗務開始前 乗務終了後 計	20分 (未点検) 10分 (点検済) 5分 15分~25分	乗務開始前 乗務終了後 計	20分 (未点検) 10分 (点検済) 5分 15分~25分	乗務開始前 乗務終了後 計	20分 (未点検) 10分 (点検済) 5分 15分~25分
		39時間10分 → 40時間00分		40時間00分	40時間00分	40時間00分	
					(年間2,080時間=8時間×5日×52週:364日)		
休日		週休2日制		週休2日制		週休2日制	
休暇	(有給)	年次有給休暇	1年目10日, 3年目まで毎年1日増 4年目から毎年2日増, 7年目以降20日 年間14日 → 新規採用社員に合わせて 年間3日から12日 ~勤続5年目迄3日 ~勤続15年目迄6日 ~勤続25年目迄9日 その後12日	年次有給休暇	1年目10日, 3年目まで毎年1日増 4年目から毎年2日増, 7年目以降20日 なし (精勤手当 年間60,000円) →年間3日から12日 (精勤手当無し) ~勤続5年目迄3日 ~勤続15年目迄6日 ~勤続25年目迄9日 その後12日	年次有給休暇	1年目10日, 3年目まで毎年1日増 4年目から毎年2日増, 7年目以降20日 なし (精勤手当 年間60,000円) →整合性検討の要あり
		特別休暇		特別休暇		特別休暇	
		リフレッシュ休暇	但し、既存社員には12日間の特別休暇を 付与し、14日との差額は当面調整手当支給 勤続15、25年で1日、20、30年で2日				
		結婚休暇	5日	結婚休暇	5日	結婚休暇	5日
		忌引休暇	父母、配偶者、子7日 (施主) 5日 (非施主)	忌引休暇	父母、配偶者、子5日 (休日含む) 祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母3日	忌引休暇	父母、配偶者、子5日 (休日含む) 祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母3日
		罹災休暇	祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母3日 水害、火災など認定された場合2~7日 (全壊7、半壊5、半壊以下3日)				
		隔離休暇	本人罹病外での交通遮断や隔離の期間				
		配偶者分焼休暇	3日以内				
		生理休暇	毎朝乗務員2日、非乗務員1日				
		保存年次休暇	最大50日 適用①連続3日以上=傷病休務・療養者看護・40歳以上 者の研修・満1歳未満の子の育児 適用②ボランティア活動 (審査決定時) 適用③休暇と連続使用3日以内=忌引休暇・リフレッシュ休暇 適用④会社健康診断受診日・人間ドック受診日・子の看護 休暇制度適用 →相違点は特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	保存年次休暇 最大20日 適用①連続3日以上=傷病休務・療養者看護 適用②ボランティア活動 (審査決定時) 適用③休暇と連続使用3日以内=忌引休暇 適用④会社健康診断受診日	保存年次休暇 最大20日 適用①連続3日以上=傷病休務・療養者看護 適用②ボランティア活動 (審査決定時) 適用③休暇と連続使用3日以内=忌引休暇 適用④会社健康診断受診日		

	西東京バス（既存社員）	西東京バス（2007年11月19日入社以降）	【参考】多摩バス
(無給)	産前産後休暇 本人 産前6週間、産後8週間 ※その他休暇＝全て無給 ①母性健康管理のための休暇等②産前産後休暇 ③産後休暇 ④隔離休暇 ⑤交通遮断休暇 ⑥公民権行使休暇 ⑦公職活動の休暇 ⑧子の看護休暇 →相違点は特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	産前産後休暇 本人 産前6週間、産後8週間 女性保護休暇 就業が困難で休業が必要な場合 罹災休暇 水害、火災など認定された場合 2～7日 ※その他休暇＝全て無給 ①女性保護休暇（生休・通院） ②産前産後休暇 ③罹災休暇 ④隔離休暇 ⑤交通遮断休暇 ⑥公民権行使休暇 ⑦公職活動の休暇 ⑧子の看護休暇	産前産後休暇 本人 産前6週間、産後8週間 女性保護休暇 就業が困難で休業が必要な場合 罹災休暇 水害、火災など認定された場合 2～7日 ※その他休暇＝全て無給 ①女性保護休暇（生休・通院） ②産前産後休暇 ③罹災休暇 ④隔離休暇 ⑤交通遮断休暇 ⑥公民権行使休暇 ⑦公職活動の休暇 ⑧子の看護休暇
賃金	日給月給制 基本日額 基本給月額÷21.726日 基本時給 基本日額÷7.83時間→8時間（基本給月額÷170.18時間→173.80時間）（差額は当面調整手当支給）	日給月給制 基本日額 基本給月額÷21.726日 基本時給 基本日額÷8時間（基本給月額÷173.80時間）	年俸制（時給制） 基本時給 基本年俸額÷2,080時間 （07/10/25以降入社者は大型運転手当54円/時なし）
住宅手当	扶養家族あり 月5,000円+精勤手当（3ヶ月毎） 28,200円（年間172,800円） 単身者 月5,000円+精勤手当（3ヶ月毎） 13,800円（年間115,200円） →特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	なし	なし
家族給	家族給 配偶者 4,000円 扶養1人目 2,000円 扶養2人目 1,100円 扶養3人目 850円 扶養4人目 800円 →特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	生活関連手当（扶養手当） 扶養1人当り（配偶者を除く） 4,500円 子供が小学校～大学在学時（24才まで）に支給	生活関連手当（扶養手当） 扶養1人当り（配偶者を除く） 4,500円 子供が小学校～大学在学時（24才まで）に支給
皆勤手当 （精勤手当）	→特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	年間 60,000円（半年毎30,000円） 当該期間で満稼働した場合（欠勤、休職なし） → 段階的特別休暇制度創設により廃止	年間 60,000円（半年毎30,000円） 当該期間で満稼働した場合（欠勤、休職なし） → 整合性検討の要あり 段階的特別休暇制度創設の場合精勤手当は廃止
昇給	毎年一律 4,000円、基本給30万円以下の者が対象 → 昇給幅については成績によって2,000円～5,000円とする	毎年原則として4,000円、基本給30万円以下の者が対象 昇給幅については成績によって2,000円～5,000円	査定により昇進、昇給
調整給			乗務手当（管理担当員が営業運行、回送業務に就く場合） 1日当り1,000円
基準外労働時間計算の考え方	基準外労働時間の取り扱いについては次のとおり 所定ダイヤ以外の労働時間および遅延時間 → 1ヶ月単位で所定労働時間を超過した分に変更	基準外労働時間の扱いは次のとおり 1ヶ月単位で所定労働時間を超過した分	基準外労働時間の扱いは次のとおり 所定ダイヤ（遅延時間を含む）で労働時間が8時間を超過した分および所定外ダイヤの労働時間分 但し、4週単位で所定労働時間に満たない場合は当該所定労働時間を控除
基準外割増率	平日 1.28 / 休日 1.35（法定） → 平日 法定の1.25（差額は当面調整手当支給）	平日 1.25（法定） / 休日 1.35（法定）	平日 1.25（法定） / 休日 1.35（法定）
深夜動割増	基本時給×0.25	基本時給×0.25（法定）	基本時給×0.25（法定）
深夜動手当	基本時給×0.30 → 法定の0.25（差額は当面調整手当支給） 作業毎 400円 → 23:11以降終業する仕業に業務した場合→特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。	基本時給×0.25（法定） なし	基本時給×0.25（法定） なし
車両清掃手当	70円 → 1週間に3日以上乗務する場合 → 廃止へ（清掃は労働時間とする。）	なし（清掃時間は労働時間としている。）	なし（清掃時間は労働時間としている。）

	西東京バス (既存社員)	西東京バス (2007年11月19日入社以降)	【参 考】多摩バス
中休手当	1時間当たり 850 円 仕業内に中休時間(非労働時間が連続2時間以上の時間)が設定された中休仕業において、中休時間から休憩時間を除いた時間が対象 → 特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。 300 円 = 基準外勤務で乗務した場合 → 特例扱いとする。差額は当面調整手当支給。 カード 1枚当たり 30 円 → 廃止へ 月額 1,000 円 指導月額 1,000 円 なし なし	なし	なし
基準外付加手当	なし	なし	なし
バスカード発売手当	なし	なし	なし
指導手当	なし	なし	なし
無事故手当	なし	なし	なし
接遇向上手当	なし	なし	連続して無事故であった者 10,000 円/6 ヶ月 (年間 2 回) → 廃止を検討へ (優良運転者表彰制度へ移行)
個人	なし	なし	添乗で「不適」が無かった者 2,000 円/3 ヶ月 (年間 4 回) → 廃止を検討へ (接遇優良者表彰制度へ移行)
チーム	なし	なし	チーム全員が添乗で「不適」が無かった場合 2,000 円/3 ヶ月 (年間 4 回) → 西東京バスとの整合性検討
チーム	なし	なし	チーム全員が当欠、遅刻が無かった場合 2,000 円/3 ヶ月 (年間 4 回) → 西東京バスとの整合性検討
勤怠管理手当	なし	なし	生活設計奨励金制度 職位毎に評価別月間インクリメント累積額を支給 平均：初任時 42,000 円～最長職時 252,000 円
退職金	ポイント制退職金制度 満 3 年～適用 勤続インクリメント資格職種インクリメントを累積 → 特例扱いと位置づけ存続する。 2012 年 3 月の適格退職年金制度廃止に伴う当社退職年金制度見直しの際に退職金制度そのものも抜本的に見直し	なし → チーム・チームリーダー制度との絡みで創設検討 → チーム・チームリーダー制度との絡みで創設検討 なし → 生活設計奨励金制度創設 職位毎に評価別月間インクリメント累積額を支給 平均：初任時 42,000 円～最長職時 252,000 円	生活設計奨励金制度 職位毎に評価別月間インクリメント累積額を支給 平均：初任時 42,000 円～最長職時 252,000 円
表彰、厚生福利等	善行褒賞：善行 1 件当たり 1,000 円 接遇優良者表彰 (07/11/16～)：1 回あたり 10,000 円 ※追加予定=添乗評価結果：6 月毎 1,000 円～10,000 円 優良運転者表彰 (無事故年数に応じ 10,000～150,000 円) 以下の厚生福利制度は特例扱いと位置づけ存続する。 社員食堂：食券制度、ごく一部補助有り 社内預金制度：預金限度 500 万円 住宅貸付金制度：貸付種別により 400～600 万円 厚生貸付金制度：貸付限度額 200 万円 観光車社員利用制度 → 廃止へ	善行褒賞：善行 1 件当たり 1,000 円 接遇優良者表彰：1 回あたり 10,000 円 ※追加予定=添乗評価結果：6 月毎 1,000 円～10,000 円 優良運転者表彰 (無事故年数に応じ 10,000～150,000 円) 遠隔地出身単身赴任者への住居貸与制度の創設	善行褒賞：善行 1 件当たり 1,000 円 接遇優良者表彰制度 (1 回あたり 10,000 円) 創設検討 ※追加予定=添乗評価結果：6 月毎 1,000 円～10,000 円 優良運転者表彰制度 (無事故年数に応じ 10,000～150,000 円) 創設検討 遠隔地出身単身赴任者への住居貸与制度の創設
評価制度	賞与のみ反映 → 昇給、賞与に反映	昇給、賞与に反映	基本年俸、業績年俸、昇進、降格に反映
事故扱い	一部報告事故から除外 → 全て報告事故	全て報告事故	全て報告事故
その他	試験期間 就業規則上の規定無し → 転勤・転職または出向命令には従う義務規定を就業規則に追加	6 ヶ月間 転勤・転職または出向命令には従う義務有り	6 ヶ月間 転勤・転職または出向命令には従う義務有り

項目	西東京バス (既存社員)	西東京バス (2007年11月19日入社以降)	【参 考】多摩バス
営業担当 員のダイ ヤ編成基 準			
特殊基準外労働時間	25分	25分	所定内仕業への繰り入れ →西東京バスとの整合性検討の要あり。
勤務形態	5勤2休制、1ヶ月単位の変形労働時間制	5勤2休制、1ヶ月単位の変形労働時間制	4勤1休または2休制、4週単位の変形労働時間制 →西東京バスとの整合性検討の要あり
最長拘束時間	所定ダイヤ 9時間30分 所定ダイヤ以外 15時間30分 中休仕業、特仕業、超深夜仕業、所定ダイヤ+コブ仕業 →最長拘束時間16時00分とする。(所定ダイヤは10時間 00分とする。)	16時間00分	16時間00分
折待時間	起終点での乗降客扱い、車両回転のために設定する時間 到着時2分、出発時2分の計4分	起終点での乗降客扱い、車両回転のために設定する時間 到着時2分、出発時2分の計4分	起終点での乗降客扱い、車両回転のために設定する時間 到着時2分、出発時2分の計4分
待機時間	起終点における時間(到着から出発まで)から折待時間の4 分を除いた時間で、かつ20分未満の時間(20分以上は休 憩時間)	起終点における時間(到着から出発まで)から折待時間の4 分を除いた時間で、かつ20分未満の時間(20分以上は休 憩時間) 休憩施設のある明神町折返場のみでは、折待時間以外は全て 休憩時間	起終点における時間(到着から出発まで)から折待時間の4 分を除いた時間で、かつ20分未満の時間(20分以上は休 憩時間) 休憩施設のある明神町折返場・恩方車庫等では、折待時間 以外は全て休憩時間
	→起終点における時間(到着から出発まで)から折待時間 の4分を除いた時間で、かつ10分未満の時間(10分以上 は休憩時間)	→起終点における時間(到着から出発まで)から折待時間 の4分を除いた時間で、かつ10分未満の時間(10分以上は休 憩時間)	→西東京バスとの整合性検討の要あり
車両交替時間	5分	5分	5分
乗継時間	営業所での勤務開始 8分 乗継場所での勤務開始 5分(自家用車、便乗での乗継) →乗り継ぎ場所毎の実労働時間とする。	営業所、乗継場所問わず勤務開始において3分 →乗り継ぎ場所毎の実労働時間とする。	営業所、乗継場所問わず勤務開始において3分 →西東京バスとの整合性検討の要あり
最終勤務終了時間	2時30分(26時30分) →2時30分以降の勤務終了の輸送需要が生じた段階で延長	制限なし	制限なし
給油時間	5分	5分	5分