



申6号 1. 6ヶ月の年末手当回答を受けた追加申し入れ団体交渉その3

- (組合) **ジェイアールバス関東の働き方は時代と逆行していると認識もっているのか。** 広範囲の営業エリアを持つジェイアールバス関東の特性は理解しているが、常磐道効率化施策で拘束時間が伸び在宅時間も減っている。**改善基準告示の範囲内というが、効率化と並行して「安全とゆとり」がなければダメだとしっかりとした考えを必ずおくべきで、社員の精神が持たないとどうにもならない。** 日本バス協会も参加した「バス危機突破」という集会があったが、その内容は政府への「お願い運動」であり、働いている人たちのことは何も書かれていない。改善基準告示を最低減として労働協約を遵守することが必須である。
- (会社) **他の会社と比べて業務が特殊な仕事であることから逆効という認識はもっていない。** 夜行便が多く広域なネットワークなどが多い。大手私鉄バス会社は私鉄沿線に地場を中心としたエリアを持っている。公共交通はその自治体を中心に運行しているが、当社は広域のネットワークが持ち味であり、そのような会社と比較することは適切ではないし、それが時代と逆光していると比較するのは物差しが異なる。**働き方改革が進み、バス業界での過渡的措置も2024年に終了して時間外労働の上限も設定されるが、改善基準告示の改正と合わせきちんと対応していく。そのような範囲内で働き方をより充実させていくのは会社の務めであり貴側と結んでいる労働協約を無視して「改善基準告示に合致している」というコメントをいうつもりもない。安全が担保されていることが大前提であり、改善基準告示ギリギリで「安全を保っている」というようなことを言うつもりはない。労働時間短縮という視点の働き方改革だけではなく、乗務員は乗務、営業は営業だけということではなく、労働時間の範囲内で様々な業務をこなしていくことも働き方改革である。事務効率化・乗務効率化も併せて行っていく。**
- (組合) 日勤者や本社の乗務可能な社員も乗務を行っていくという一例で、実際に12月1日から土浦支店で運行管理者業務の前後に乗務行路を繋ぐ行路が発表された。その行路を優先して組むことによって乗務員に負担がかかる長時間労働の圧縮行路も発表された。実際に**「法には抵触しないからいい」という認識が先行し、**今までは遅番の行路の中で一番大変な行路に更に深夜バスを組んだことで「かなりきつい」という声が上がっている。要員不足や突発対応を行いやすくするという効率化のようだが、**乗務員・運行管理者双方に一日の労働時間においてあまりにも過度な負担がかかってしまうという課題でもある。効率化を推進するにあたって「安全とゆとり」を最優先とするには、現場で安全を守る乗務員の声を反映していくべきである。**
- (会社) 総論でいえば、圧縮行路があった中で次の勤務までの勤務間インターバルが8時間を下回っているなど改善基準に抵触しているのであれば理解できるが、トータルの業務バランスの改善であれば現場の管理者と話をしていただきたい。一日の業務の濃淡や休日出勤に関しては社員個々に理想の働き方はあると思うが、会社として言えることは「休日労働」とは割増賃金を払うというペナルティーであり、**今後は休日労働を前提とした要員数の査定を行わない考えである。繁忙期は休日労働をお願いするが、年間通して常に要員不足のままの状態にはしないということが前提である。** 乗務員の所定労働時間の平均が満たない現実もあり、法令や所定労働時間内であれば問題ないという認識である。

ジェイアールバス関東 事業継続に向けて山積する課題は何だろう？

コロナ禍による赤字体質
単月・通期黒字に向けた
収入確保や効率化施策等
明確な経営方針の確立

労働条件低下による
人材流出・人材確保と育成
★基本給減額制度
★60歳以上の待遇
★期末手当・賃金引上げ

改善基準改正も踏まえた
安全・健康・働きがいを
柱とする企業風土の確立
増加する事故に対する
原因究明と真の再発防止

人を大切にする企業風土
差別・ハラスメントのない
風通しのよい職場の確立
社員との信頼関係の再構築