



JTSU-B
申1号

JTSU-B第2回定期大会発言に基づく 職場の諸問題12項目を申し入れました！

1. 新型コロナウイルス感染拡大という全世界的な課題のなかでジェイアールバス関東会社が将来にわたり事業を継続していくために「安全第一主義」「現場第一主義」で風とおしのよい企業風土を再構築し、法令を遵守した健全な経営を行うこと。
2. 2020年6月1日に施行された「パワーハラスメント防止法」、厚生労働省が提起している「パワハラ6類型」に該当するような事象を職場で発生させない防止対策の策定と社内方針を明確に周知し、パワハラ・不当労働行為を二度と発生させないこと。また、安全・健康・働きがい・人材確保を重視し、本人希望を尊重しない転勤等を直ちに止め、自己申告書に基づいた異動を実施すること。
3. 新型コロナウイルス感染症への対策について、職場間で相違が生じていることから統一した対策をとること。また全車両（高速線・一般線・貸切）の最前列座席を封鎖し、運転席周りに統一した飛沫感染防止シートを設置すること。
4. 新型コロナウイルス感染症への対策における「運行前の車内消毒」の実施方法について明らかし、全社員に周知にすること。また作業に従事する社員の感染予防対策を講じること。
5. IT点呼導入に伴うアルコール検査・検温・血圧測定・問診、また金庫の準備・清算、掲示物確認、更衣時間などを踏まえた準備時間・整理時間に改善すること。
6. 休日出勤後に代休を付与する場合は、同一の賃金計算期間内に代休を付与すること。やむを得ず同一の賃金計算期間外に付与する場合は、一旦支払った休日労働日の賃金については精算しないこと。
7. 労働者の過半数が加入する労働組合がない事業所において、公正・公平な選挙のもとで労働者代表が選出される体制を確立すること。また、事業所責任者と労働者代表の間で、安全・健康・働きがいのある職場の実現に向けて十分な議論を行う体制を構築すること。
8. バス乗務員は転職による中途採用者が多く、学卒採用者などの転職未経験者と比較すると正社員登用時の年齢が高くなる業界の特殊事情を考慮し、また近年の日本は晩婚化が進んでいる観点から、時代にそぐわない55歳以上の社員の基本給減額制度を廃止すること。
9. 「パートタイム・有期雇用労働法」を踏まえ、60歳以上の継続雇用制度（現行契約B）で生じている正社員との不合理な待遇差を是正した、新たな雇用制度を確立すること。
10. 従業員数に関わらず、すべての事業所において安全衛生委員会をおこなうこと。また当面の営業施策を明らかにするとともに、「社員の健康保持増進や健康障害防止の観点における業務の効率性や働きやすさ」について安全衛生委員会等において十分な調査審議が行える時期にダイヤ改正等の施策計画を前広に周知し、幅広く意見徴収を行ったうえで施策を実施すること。
11. 4月に実施したダイヤ改正後多くのお客様から意見が出されている東関東支店の一般線について、ダイヤ検討委員会を早急におこない、地域住民の生活に密着したダイヤ改正を実施すること。
12. ドライブレコーダー映像等のデータについて、「個人情報取扱規定」および「パワハラ防止法」に則った取り扱いを行うこと。またドライブレコーダーの一体型として導入されている無線を走行中に使用することが安全性の低下をもたらしていることから、設置している緊急用携帯電話にハンズフリー機能を加えて運用すること。

**全組合員一丸となって職場で発生している諸問題
の解決を目指し、「安全・健康・働きがいと社会に
貢献するジェイアールバスの確立」を図ろう！**