



社内で高めてきた安全基準にも「内部論理からの脱却」が！ 社内ルールを公然と逸脱した「最高13日間の連続乗務」 在宅休養の重要性と働きやすさを軽視した「4泊5日行路」 改善基準告示の主旨をすり抜ける「内勤者の乗務兼務」

ジェイアールバス関東労働組合は現在、「春のたたかい後半戦」において総合労働条件向上のたたかいを推し進め、各職場においては今後の経営の試金石となるべく「繁忙期輸送」を安全最優先で完遂するために組合員・社員が昼夜奮闘しています。私たちはこれまでの期末手当交渉や賃金引上げ交渉等さまざまな場面で『人材確保と育成の大分岐点』を掲げ、全世代・全職種で深刻な『退職者増加への歯止め』、コロナ禍においても人材確保が困難なバス業界で需要回復を見据えた長期的視点での「人材確保の努力」「新規採用の早期再開」を求めてきました。

コロナの感染拡大と収束が繰り返された昨年秋頃から一部の職場で徐々にあらわれていた要員不足は、3年ぶりに行動制限のない「繁忙期」となったGW輸送を前後し、一気に会社全体に表面化してきました。今年度に入り、会社は新規採用再開の方針を示す一方、「高齢化社会を背景に大型二種免許取得者が激減しており、ただでさえ人が集まらない業界で潤沢に人材確保が進むとは思っていない」というとおり、要員不足は今後更に深刻化していくことが懸念されます。各職場での検証の結果、要員不足を理由としたルールの逸脱による「安全性の低下」、社会常識・時代に逆行する「働きがいの低下」につながる事象が多く発生しています。法令や社内規定の一方的解釈と逸脱は「管理責任の放棄」「管理能力の低下」でもあり、「運行優先」「利益優先」のためなら何でもありという「惨事便乗型経営」の典型に陥っているといえます。

労働集約産業のバス業界、コロナ禍での赤字経営による労働条件低下で増加した退職者、 「需要回復」と「黒字必達目標」の裏で深刻化する要員不足がもたらす異常な職場現実

連続乗務日数の制限

2014年3月小矢部川SAで発生した同業他社の死傷事故（乗務員の健康起因・11日連続乗務）の再発防止対策として、社内ではSAS検査の強化、「原則6日まで」「やむをえない場合においても最高8日まで」と連続乗務日数を規定。コロナ禍に同業他社へ出向した仲間からは「休みが月2日の月もあった」という声もあり、賃金を休日出勤に頼る風土が業界全体に根付いている。

在宅休養の確保

社内で発生させた「東名飲酒事件」の背後要因（6泊7日行路）や、改善基準告示における「在宅休養確保重視」の視点から短縮を図ってきた。繁閑の差が著しい高速バス業界において、繁忙期に「最大限の輸送力を確保」することは必要不可欠だが、社内では一日目に行き先地までの移動業務のみという現実から、「実際には生産性向上になっていない」という声も上がっている。

内勤者の乗務兼務

「（バス運転者のための）改善基準告示」では勤務間インターバルが8時間以上（2024年4月～9時間以上）と定められているが、運行管理者等の内勤者が行う実務と前後の乗務間には定めがない。また行き先地での乗務終了後に列車移動をし、帰着後8時間のインターバルを取らずに乗務したり、乗務した際の間（本来は休憩する時間）で実務を行う事象も発生している。

バス業界における「生産性向上」とは何か？ 安全・健康・働きがいの原点に立ち返り、 誰もがバス業界で働きたいと実感できる 労働条件・企業風土の確立を目指そう！