



申3号「高速バス統括本部の設置及び体制、関係規定の改正」 に関する申し入れをおこなう！

ジェイアールバス関東労働組合は8月29日、ジェイアールバス関東会社から「高速バス統括本部の設置及び体制、関係規定の改正」に関する提案を受けました。その内容は「①高速バス統括本部の設立趣旨」として、分散する管理業務を集約・統合することで、専門性を持った管理者・担当者集団による統一的な方針、計画、実施内容により、社員管理、労働関係管理、運行管理、整備管理の強化といった『管理の強化』。高速バス業務の点呼（出発、帰着）を集約することで、同一路線を複数支店が運行する場合、運行指示等の統一などの業務効率化といった『効率的な体制』を掲げ、当社の最重要かつ主要事業である高速バスにおいて、『最適な運営体制』を構築する考え方を示しています。また「②高速バス統括本部の体制と業務内容」として、10月1日以降、鹿嶋・東京・新城・いわき（日立宿泊所含む）・水戸の各支店を対象とし、現東京支店に「高速バス統括本部」を設置したうえで対象箇所の管理業務を集約して執行、現各支店は名称を「ベース」として現地出退勤箇所とする。「高速バス統括本部」には本部長1名、3ユニット（企画総務・安全指導・車両整備）、1センター（運行指令）の体制とし、上記の他、副本部長、ユニットリーダー・センター長、課長を置き、各ベースには原則管理者を配置しないという新組織の概要が示されています。加えて新組織の設立に伴う賃金規定・エルダー社員就業規則の一部改定として、「資格級別基礎額（地域採用給）改訂」「エルダー社員基本給地域区分の見直し」が示され、各ベース所属の社員は「東京都に在勤する場合」の基準として取り扱うとしています。

7月8日に開催した第7回定期大会の質疑でも代議員より、「各職場での労務管理が無くなり、統括本部での一括管理となった際に、乗務員の労務管理が適正に行われるのか、果たしてそのような体制で安全な運行が担保できるのか」「点呼体制や異常時対応についての見解、対応策が全く示されていない状況」「いつもの様に十分な準備もないまま強引に施策を進める事で様々な混乱が生じる事が容易に予想される」など、高速バス統括本部発足によって“安全・安定輸送”が脅かされかねない強い問題意識と危機感を訴える発言が相次ぎました。

ジェイアールバス関東労働組合は、今提案は年度初に示された「2025年度経営計画」を具体的に進めていくステップとして認識はしているものの、具体的な要員配置や施策の効果が全く示されていないと同時に、2023年10月に開始された「IT 遠隔地点呼」で生じている諸課題が解決されずに、今後「IT 遠隔地点呼の再集約」を目指すなかで、「社員の負担増」「異常時の対応能力（管理能力）の低下」「安全性の低下」に直結するものと断定しています。

私たちは申1号「第7回定期大会発言に基づく『ジェイアールバステック株式会社東京駅営業所』及び『新宿高速バスターミナル株式会社』に出向する組合員の労働条件向上・職場環境改善・人財確保と育成に関する申し入れ」では旧東京営業支店のバステック業務委託は失敗施策として見直しを要求しています。すべての経営施策について共通することは、経営者のリーダーシップに疑問を感じざるをえないと同時に、失敗施策に対する経営責任を放棄し、現場で働く組合員・社員にその責任を転嫁していると多くの組合員・社員が受け止めているということです。

一方で前広な説明が行われず、「決まったことしか示さない」「協約に関係なければ説明する義務はない」といった労働組合を軽視する不誠実交渉を真摯に是正することがこの会社の最重要課題です。「構造改革の断行」の成功の可否は、施策の強行・独裁ではなく、現場第一線で働く組合員・社員の理解が最も重要な要素です。

ジェイアールバス関東労働組合は組合員と家族の利益と、安心して働くことのできるバス業界を切り拓くため、以下の申し入れを行いますので、真摯な議論かつ速やかな回答を要請します。

記

1. 「新城支店・東京支店・いわき支店・水戸支店・鹿嶋支店」を 1 事業場とする具体的な目的と根拠を示すこと。
都道府県またぎの事業場は労働基準法・労働安全衛生法に抵触するおそれがあるため、新城支店(愛知県)を 1 事業場・東京支店(東京都)を 1 事業場・いわき支店(福島県)を 1 事業場・鹿嶋支店と水戸支店(茨城県)を 1 事業場として分けること。
2. 労使間の取扱いに関する協約(令和 6 年 11 月 5 日締結)第 60 条(会社施設等の一時的使用)と第 61 条(掲示)に基づき、会社施設の一時使用許可と組合掲示板の設置を継続すること。
3. 「高速バス統括本部」設置に伴う費用対効果、全職場・全職種における要員配置数の変更について明らかにすること。
4. 労働条件の変更や職場環境の変化、労働協約の改定が伴う施策の実施や提案時には、バス関東労組に対して施策決定前の検討段階で事前に十分な説明、情報共有をするなど、労使協議を経たうえで決定し行うこと。

以上

今回の提案は、過去に例のない大型の施策である。

就労環境、働き方が大きく変わる！

たった紙 1 枚での説明では到底納得できない！

全ては職場の現実から出発しよう！