

**第11号****申2号**

発行日

2019. 7. 17

*Super  
Highway***スーパーハイウェイ****JR東労組バス関東本部**発行責任者：遠山真一郎  
編集責任者：大枝 隆寿  
東京都渋谷区代々木2-2-6  
JR新宿ビル13F  
TEL03-3375-5045 (NTT)**職場からの切実な発言を受け「第32回JR東労組バス関東本部定期委員会発言に基づく申し入れ」全14項目おこなう！**

JR東労組バス関東本部は6月27日、第32回定期委員会を開催しました。今定期委員会では14名の委員から活発な発言が出されました。多くの委員から昨年3月から全職場で一斉に始まる不当労働行為について、いかに職場活動を基礎にして組合員と家族をまもる運動をつくりだしてきたのか等の議論が展開されました。矢継ぎ早に進められる施策に対する周知、徹底が行き届かず、施策を担う組合員の理解と納得が得られていない実態も改めて明らかになりました。また、4月から実施された「人事交流」及び「本人のスキルアップ」を目的とした異動に対する本人と家族の不安や、支店内のトラブルが職場の存続問題にまで発展している状況等も報告されています。

現在、JRバス関東は安定的な経営状態ですが、その経営を支えているのは職場で汗して奮闘しているJR東労組組合員とその家族です。安全・安定輸送の大前提は組合員が安心して本来業務に集中できる職場環境を全社員の力でつくることです。JR東労組はこれまで、多くの会社施策を担い、幾多の困難を全組合員の総力で乗り越えてきました。職場では未だに「組合に対する会社の考えが変わった」と若い社員へ語る管理者も居ますが、好むと好まざると労働組合は存在し、会社と様々な議論を行い組合員に責任を持って活動をしているのです。そのような言動により若い組合員へ不安を与えることは、社内の人間関係が崩れ、会社施策に対する協力性も消極的となります。そして何と云っても安全性の低下を招き入れてしまいます。JRバス関東本部は、このような状況を打開し安全を第一義にした安定的な職場風土の確立を労使の共通認識とすることが、JRバス関東の喫緊の課題と考え、以下のとおり申し入れました。

1. 平成18年10月1日以降採用する社員の人事賃金制度を、平成18年9月30日以前採用社員の制度へ統一すること。
2. 55歳以上の社員の基本給減額制度を廃止すること。
3. 「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。

**スーパーハイウェイ11号 次ページへつづく↓**

## ↓スーパーハイウェイ11号 前ページより

4. 社員の健康保持増進や健康障害の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上で施策を実施すること。
5. 6月26日に発生した関西系統夜行便の乗車券空売りについて原因を明らかにし、再発防止を行なうこと。
6. 新規採用者の雇用形態をすべて正社員とすること。また正社員登用を希望している契約社員についても正社員とすること。
7. 労働人口減少社会において人材確保と社員の定着率を高めるため、組合員と家族が安心して生活設計を組めるよう、自己申告書に記載された勤務箇所地の本人希望を最優先に異動を実施すること。
8. 運転以外の職種から運転希望者への大型二種免許取得制度を積極的に活用し、本人へ乗務員になるまでのスケジュール明確化と説明を丁寧におこなうこと。
9. 女性社員の採用を積極的におこなうこと。
10. 他支店からの助勤が常態化している宇都宮・西那須野・長野原支店の採用をおこない、要員不足を解消すること。
11. 昇進試験の受験者数・合格者数・筆記試験問題の模範解答明示で試験の透明化を図ること、不合格者へのフィードバックをおこなうこと。
12. 再開した東京支店リニューアル工事の今後のスケジュールを明らかにし、工事期間中の構内基準や施設の使用方法等の変更について組合員に説明をおこなうこと。
13. 中央道・小諸・白河支店の寒冷地手当を1級地とすること。
14. 上野東京ライン開業後に深刻化している大手町休憩室の騒音・振動対策を抜本的におこなうこと。また休憩・休息施設として風呂場や寝室設備を万全に整えること。

**職場で発生している諸問題の解決に向けて  
全14項目の申し入れを行い、職場のたたかいと共に  
安全・健康・働きがいと社会に貢献する職場をつくりだそう!**

