

第 148 号		
発行日 2026. 2.28		

J R 東労組バス関東本部

J R 東労組ホームページ

申 1 号 第 3 回団体交渉④

なお回答を受け、改めて下記の内容を議論しています。

若年層の離職が続いている問題が大きな課題となっている。バス運転士の拘束時間や泊まり勤務が家庭の理解を得にくく、特に 20～30 代の社員が家庭事情を理由に退職するケースが増えているとし、循環交番提示の早期化など働き方改革を進める必要性を会社として認識する一方で、夜行や泊まり勤務は業務上避けられず、完全な削減は困難と説明した。組合は、かつての昼日勤・夜行の班分けのような勤務区分の工夫や、育児・介護法改正を踏まえた柔軟な働き方の必要性を訴えた。会社も、時代に合わせた働き方の見直しが不可欠であり、家庭事情を抱える社員への理解を深める姿勢を示した。

運行面では、東京マラソンや宝町閉鎖など大規模変更時の対応が話にのぼり、経験の浅い乗務員が実車訓練を受けられていない点を問題視した。組合として訓練の強化を求めるも、会社は統括本部による指導体制の統一を進めており、改善は加速させるとした。また、路線免許の整理が遅れている点については、過去の申請履歴が複雑で確認に時間を要しているとの説明があった。

賃金面では、57 歳以降の賃金減額が組合員の最大の関心事であり、改めて組合として早期廃止を強く要望。会社は、総額人件費や退職金制度との整合性を含めた全体設計が必要で、57 歳減額廃止だけでの判断は難しいとした。整備士不足も深刻で、組合は現場の負担増を訴えた。会社は手当の見直しや職場環境改善をすすめており、整備士の確保と定着は重要課題として認識しているとした。

その他、運賃制度の複雑さによる乗務員負担、タブレット運用の不慣れによる混乱、選挙の電子化に伴う公平性の確保、不当労働行為の疑念への対応など、多岐にわたる課題が議論された。全体として、働き方改革・人材定着・安全運行・制度簡素化などが共通のテーマとして認識できた。

J R バス 関東で働く仲間を一つに！