

3月26日

JR東労組
バス関東本部
申 1 4 号

「組合員と家族が安心して働ける 職場環境を確立する」申し入れを行う!

ジェイアールバス関東の職場風土は、多くの先輩たちが築きあげてきた「何でも言い合える職場風土の確立」をつうじて、安全・健康・働きがいと家族が安心して生活を送ることができる環境づくりを目指してきました。一方、労働組合は国鉄バスから分割・民営化以降も「職場と仕事と生活をまもる」ことをJR東労組運動の柱に据えて、激動の30年間を厳しい労使協議を経て今日の労働条件、労働環境を確立してきました。職場では現在、春輸送期間中で、年度末の一大輸送を全組合員の総力をあげて安全・安定輸送でのりきる為に奮闘しています。また、JRバス関東本部は19春闘交渉の山場を迎え、全組合員と家族で満額回答獲得を目指す取り組みを強化しています。

一方、職場では管理者から突如として指導運転士や経験者を中心に異動の打診が投げかけられています。その理由は「本人のスキルアップ」や「人事交流」と説明され、詳細等は述べられず職場は混乱状態に陥っています。現在、バス運転士の人材不足が社会問題化されるなかで、毎年の自己申告書による本人希望や家庭環境等が配慮されない異動が実施されると人材確保と育成にも大きく影響を及ぼし、「地域に根ざしたバス会社」というコンセプトからも逸脱していると言わざるを得ません。

労働協約第1章第4条では「会社は、業務上の必要がある場合、組合員に転勤を命ずる」とあります。そして「組合員は正当な理由がなければこれを拒むことはできない」と労働条件に関する協約を締結しています。しかし、業務上の必要性は不明確であり、組合員の生活設計等に配慮された異動の打診ではなく、それを受けた組合員と家族は迷い、将来に大きな不安を抱えながら日々の生活を送っています。

JRバス関東は、2009年6月に「東京支店三ヶ日営業所へのローテーション異動の実施に関する協定」を締結し、異動期間、異動者の認定、住宅の準備、ローテーション異動者特別奨励金等を会社と確認してきました。また、2011年7月にはローテーション異動期間中において、家庭の事情等により三ヶ日勤務が困難となった場合の配慮等も議事録確認を締結し、異動者とその家族を支えることで施策を実施してきました。そして、2009年11月からスタートした佐野支店についても、厳しい労使の議論を経て東北道沿線の支店から多くの組合員が転勤し、現在の佐野支店の礎を築いてきました。そのキーワードは「納得」でした。施策を担う組合員と家族の納得がなければ、モチベーションは低下し、会社の目指す生産性も低下します。そして、世間の働き方の潮流としては「転勤を原則廃止する」流れが大手企業で始まるなかで、この間、「慣れ親しんだ地元で働けるのが魅力」を採用の柱にして、社員の定着化を目指してきたJRバス関東にとって、乗り越える多くの課題があることが明らかとなりました。

JRバス関東本部は、これらの問題をクリアし組合員が安心して働き、家族が安心して暮らせる職場環境を確立する為に以下の3点を申し入れました。

1. 異動の理由として説明されている「人事交流」と「本人のスキルアップ」という中身について会社の認識と具体的な展望について明らかにすること。
2. 異動については、自己申告書等による本人の希望を尊重し、生活設計・家族構成等を配慮したうえで行うこと。
3. 異動ではなく助勤体制で実施すること。

**労働協約を遵守させ、本人の生活設計・自己申告書に基づき、
「納得して異動する職場風土」を確立させよう!**