

国労東海交渉情報

<自動車協議会版>

第
203
号

発行責任者：長岡正之

編集責任者：鶴山 章

事故減少は施策の反映、収支対前年上回るも下期に不安、経営理念改定・環境厳しさに労使で

—第三四半期収支状況・輸送実績・設備改善・事業計画・運転事故、労災事故防止—

4月4日、経営協議会が開かれ、第三四半期決算や次年度事業計画について説明をうけました。総務部長挨拶では、安全対策で事故件数の減少など施策が反映していきっているとし、経営状況は前年を大きく上回る利用としながらも下期での輸送障害発生で対前年下回るおそれ、発足30周年を過ぎ経営理念改定、環境は引き続き厳しいとし、最後に労使一体での取り組みを強調しました。

やりとりの主な内容は、以下のとおりです。

【国労側】 荒木委員・伊藤委員・鶴山委員

【会社側】 木下総務部長・長江課長・深澤課長代理・堀田係長

【会社】 日頃から安全・安心・快適なバス運行に協力頂き感謝している。新年度ということなのでとりあえず1年間を振り返ると乗務員訓練車による取り組みの本格化や最新の安全装置を搭載した新型バス車両取替施策を実施したほか一部の線の運転行路の見直しとか運転指導の適正化といった現場社員の意見を反映した施策を実施。これらの取り組みの結果、当社の原因によるお客様が死傷する事故は無かったが、重大事故として信号違反1件が発生した。事故件数は37件で前年が43件だったので大きく減少した。下期になっては通信型のDRを活用した業務実態把握と乗務指導に主体的に取り組むようになってから事故の減少が顕著になってきた。新年度になっても安全運転5項目をはじめとする施策を確実に実行することで事故件数を大幅に減らすことが大切と考える。安全の確保のためには自らが主因となる事故を起こさないことは当然だが、様々

な異常事態に備えて普段から準備を行っていくことが重要だと再認識した。

経営状況だが、軽井沢事故の影響が一巡したことに加えてお客様需要に合わせた続行便を運行したこと、ダイヤ改正や各種営業施策の実施によって年度の前半は前年を大きく上回るお客様にご利用頂いた。下期に入って台風や雪とか天候不良による輸送障害が多数発生した。他社との競争が激化する中でお客様のご利用は増加しており、高速線の事業収入は通年では計画は上回るものの足下の第4四半期では前年を下回るおそれがある。さらに貸切事業においては他事業者の競争激化に伴い、対前年を下回る。関連事業だが、リース事業は想定を上回る事象が発生したので年初計画を上回る。営業収益・営業利益については現時点では前年を上回るとみている。

当社は4月1日で30周年を迎えた。これを機に経営理念の改定を行った。これはい

いわゆるプロパー社員が過去30年を振り返って今後さらに会社が発展していくにはどうすれば良いかを自ら考えて作成したものであって、社長や総務部長など会社の上の方から一方的に押し付けるものではない。この30年を振り返ると重大事故や不祥事が発生した厳しい時期があったが、今は安全・安心・快適なバス運行の提供に対する弛みない努力があって、安心してご利用頂けるバス会社として多くのお客様にご利用頂いており、経営状況でいけばこうした状況にある。ただ、経営状況というのは気を抜いて重大な事故を発生させれば、お客様の信頼を失って経営の根幹が崩れることになる。また当社を取り巻く財務環境は相変わらず厳しい状況にあって会社を維持・発展させるためにはすべての社員が新しい経営理念、自らの職責に誇りを持ち、互いに支

え合い、未来に向けて進化し続ける。誠実なサービスを提供し、お客様に信頼され選ばれる会社などお客様本位を意識していくことが大切だと考える。

最後に、社員がやりがいを持って安心して働くことが出来る労働環境構築のためにはこれまで同様、安全運行の確保、法令遵守、職場秩序の確立は当社の経営基盤であるという認識のもと、お客様のニーズから積極的な営業施策の展開や業務の効率化、経費節減に労使一体で取り組むことが重要だと考える。安全・安心・快適なバス運行の実現に向けて引き続き皆さんの意見に耳を傾けて労使間の対話を重視して安定的・現実的労使関係を今後も維持・発展させていきたいと考える。

【会社】資料は本日の17時オープンとしたい。

社員に対しての健康管理は 安全確保に「標的」は相応しくない

—国労—

—国労—

【国労】収支状況で運輸雑収入が手数料ということだと119%ということだが、具体的には何になるのか。

【会社】乗車券を発売、当社の乗車券を売ってもらった際に他社に手数料を支払うが、他社の乗車券を扱った際の手数料収入で乗車券発売の手数料ということである。

【国労】乗車券の手数料だけということか。えらく増えているが。

【会社】バスネットで売る端末も浸透してきている。

【会社】全体のお客様の数が増えるとその発売手数料というのはお互いに売り合っている。輸送人員が伸びてきているので増加する傾向にある。当社の窓口だけで売っているわけではない。

【国労】上がり方がすごいが。事業計画で「より良質な人材確保、健康管理を含めた事故防止」とあるが、社員に対しての健康管理は具体的に何かあるか。

【会社】睡眠検査、心臓ドックがある。乗務員に対

しては急な心筋梗塞、高速道路走行中であってはいけない。健康診断の結果を踏まえて行うが産業医とかの意見を聞きながら行っていきたい。

【国労】安全確保のところで、「ターゲット」とあるが、「標的」となると言葉が相応しくない。「改善点」で良いのではないか。言葉が悪い。

【会社】「改善点」と思ってもらえれば良いと思う。人に対しての言葉でなく共通した悪いところ。色んなデータを分析した上でここは気をつけようとか、焦点化をしてということで誤解されないでほしい。

【国労】会社のHPだがりリニューアルしたのか。新しくなったようだが。

【会社】リニューアルしてから時間は経っている。

【会社】見せ方を変えている。全体的な構成は変わっていない。細部にわたり見やすくしている。利用者が行きたいところが早く探せるようにしてある。

- 【国労】HPコンテンツの「内製化」とは何か。
- 【会社】内製化するのに外注だと人件費も高い。これを例えば時刻表、社内で行えば時間短縮にもなるし、お客様への見やすさからもしようしたら良く出来るかを裏側をはじめ、更新作業等バス社内側で行っていく形である。
- 【国労】要員不足は労使とも認識する課題だが、名鉄バスが今月30日に高校生に対し、運転手体験ツアーを行って東海三県から16名が集まったと聞く。人手不足や高齢化が進む中、こういった工夫や企画で新規採用者の獲得などは考えていないのか。
- 【会社】高卒については今年度改めて拡大していきたい。とにかく乗務員を何とかしたいが、承知のように大型免許は21歳からの取得となることも懸案にあるが引き続き今年度も取り組みたい。いろんな媒体、例えば中日新聞で広告、バスドライバー専門の求人を含め、努力していきたい。
- 【国労】名鉄バスの乗務員募集だが、「運転手全員を正社員として雇用する」とある。どの程度か詳細はわからないが売り文句にはなる。当バス会社では入社後1年経過後に年2回の登用試験ということで「正規」への道という点で名鉄バスはインパクトがある。研修制度や他に大型2種免許取得に際しても支援があり、上限が50万円ということである。年間休日が121日、有休消化率が90%以上とある。当バス会社との年休消化率との差は大きいといえる。
- 【会社】制度についてわからない点がある。名鉄バスから当社に来た人の中には契約社員に比べて賃金が下がる、正社員だが賃金が下がるということもある。名鉄バスから転職されて来ている方がいるのは事実。大きく打ち出しているのを見て一概にどっちが良いとはいえないのではないか。

採用打開に条件改善を

—国労—

- 【国労】当バス会社ももっとインパクトのある施策

を打ち出したらどうか。採用が停滞している状態の打開のために一考を求めたい。2018年度の新卒採用だが、どうだったのか。

- 【会社】乗務員以外に3名で、配属先はこれからである。

【国労】正規社員か。

【会社】試用期間はある。

【国労】部長の挨拶内容だが、要員問題はいわれなかった。敢えて述べる必要は無かったということか。私たち現場の者も会社も重要な課題と認識していると思うが。静岡支店は養成中ということで4月から3名新規採用ということだが、さらに計画があれば平成29年度の実績と退職を示されたい。

【会社】名古屋支店6名・静岡支店1名である。この4月1日では5名で静岡支店3名、名古屋支店2名である。

【国労】大型免許取得貸付制度利用者は何人か。

【会社】現在は3名で費用は1名約40万円程度である。一般で取得だと43万円にはなる。

【国労】平成30年度はどうか。

【会社】10名後半位か。議論になるが何名と言われても答えられない。3月の続行便で要員需給が厳しくて出せなかった。計画はどうだったかといわれるが、出したいと考えている。

【国労】乗務員の退職実績はどうか。

【会社】3名である。

【国労】「良質」な人材確保は難しいのか。労働組合のいうことではないが。

【国労】30周年だが、記念品や制服の変更と乗車券があるがその後はどうか。

【会社】社員向けとお客様向けとある。いわれたのは社員向け、ラッピングバスやバスの展示がある。社員向けでは6月に職場紹介で静岡と名古屋の職場で点呼やアルコールチェック、家族やお子さんに紹介したいと考えている。

【国労】大がかりに取り組むことを考えているのか。

【会社】西日本バスなんかは大きく行っているようである。コパの外に30年を振り返る中で、プロパ-社員が押しつけではなく、自らこうしたいというのを作った。

【国労】労災ゼロに向けてとあるが、昨年度労災

は無かったのか。

—会社—

【会社】静岡支店で1件あった。乗務員がお客様のトランクを扱う際である。しかし、腰痛やギックリ腰は原因が特定しにくいものもある。

【国労】内勤者の点呼方法を変えたが、実施してどうか。

【会社】一定の成果を上げていると考えている。

【国労】一定の成果とは。

【会社】事故件数の減少だとかに寄与しているし、影響を与える部分は大いにあるので繋がっている一因だと考える。

【国労】要員的にはどうか、点呼だけではなく。

【会社】運輸安全部の方からも運行管理が輻輳する時間帯が発生しているという報告もあり、その認識はある。いつの時間を切り取ってもそうであるかというところというのは必ずあってそうではないところもある。一概に足りないという認識はない、すべての時間帯が足りないという認識はない。

【会社】改善するかどうかというのは事実を見定めてからである。改善しなければいけない若しくは繁忙的なものなので今の要員で大丈夫という判断、考え方としては出てくる。まずは事実を確認してからである。

【国労】認識していると受け取った。あと、30年度設備計画の中のバス事業で高速車両の購入・改造を示されたい。

【会社】高速と改造トロッポで9両である。

【国労】今は貸切専用は入れないのか、併用で。

【会社】代替するタイミング、どのような車両を使っているかでも変わってくる。

【国労】貸切収入は昨年より減だが、何がといわれたらJライクと一般貸切といわれたが、Jライクと一般貸切はこのように差があったのか。

【会社】Jライクはいつもはデイズニードへ向けて安い商品を作っているのが実態である。

【国労】Jライクはどれくらい減ったのか。

【会社】本数では40本強程度である。

【国労】かなり差がある。貸切が多いような気はする。

改善には要員を増やすべき

—国労—

【国労】点呼が9時に終わる、引継ぎもあり、すぐ帰るといわけにはいかないが、さらに点呼執行者は何らかの業務が残っていたりとか、そういう場面を見かけるが、改善にはやはり要員を増やすべきだがどうか。

【会社】一日の積み上げや状況を確認したわけではないが、非番の点呼執行者が全員が全員、夕方まで残っていると、そういうわけではない。状況や一時的であったりハード的な部分もあるかも知れないので見定めるなど確認はしたい。

【国労】会社も認識はしているということか。

【会社】時期的に上長の指示で時間外の勤務を命ぜられることもあるので、例えば発生する可能性があるという認識である。

【国労】認識し、改善していく部分にも当たるといふことで良いか。

労使で改善を

—国労—

会社も労働組合も安全への取り組みの大切さの認識は同じだと考えるが、DRをハード・ソフトでといわれるが、私たちとしては少し過剰に使い過ぎではないか、速度超過対策等やり過ぎを感じる所がある。例えば、月に一人5000円乗務する、100人の乗務員で50万円乗務する中でずっと違反をしてれば危険だが、そうでは無しに下りもあれば渋滞もあれば、渋滞が解消したときの流れもある。一瞬のそれを攻めるのが安全対策といえるのかと。しかし、安全に対する認識は同じで、労使で改善して事故件数を減らそうという認識は同じである。最近、あまりにも過敏であり、そこだけを突いてというのは使い方が違うと考える。

以上

事実を確認する

