

国鉄労働組合東海本部
執行委員長 長岡 正之
国鉄労働組合東海自動車協議会
議長 田中 学

2019年労働協約改訂要求について

ジェイアール東海バスは平成30年度決算で、営業収益で64億6100万円（前期比3.2%増）、経常利益で9億7000万円（前期比9.2%増）、当期純利益で6億6700万円（前期比17.9%増）を確保し、前期を上回る好調な業績となってきている。

バス運行の安全・安定運行を支えているのは、一定のハード対策など設備投資もあるもののひとえに一人ひとりの乗務員や車両係、運行管理など社員の努力によるものである。貴社の企業収益の好調さに対する労働者の労働条件改善への期待は増す一方である。

恒常化した乗務員の要員不足の中で、過労運転の防止を目的に制定された「改善基準告示」は4週間平均で1週当たり65時間以内、1日13時間以内、最大16時間という現行の基準はそもそもそれ自体が長時間労働を容認するものであり、これに基づくなら1ヵ月で最大286時間までの拘束が可能となる。周知の通り、自動車運転業務は長時間労働が蔓延し、過労死が最も多い業種である。

会社として、労働時間の法定内・外にとらわれず、拘束時間や休日労働の削減などの負担軽減により、社員の労苦に率先して報いることが求められており、ひいてはそのことが結果として会社押し出しに還元すると考える。

よって、下記のように申し入れるので、要求を真摯に受けとめ、早急に団体交渉を行い、改善を図られたい。

記

【 総則及び人事に関する事項 】

1. 現場長については、非組合員とすること。

基本協約第3条（非組合員の範囲）

2. 定年は65歳とすること。

基本協約第26条（定年）

3. 転勤・配転等は、本人の希望を尊重し、生活事情に配慮した運用を行うこと。

基本協約第9条（任用の基準）

【 勤務に関する事項 】

1. ドライブレコーダ、車載カメラの使用については安全運行や防犯上に資することがその目的である。その目的から逸脱するような使用は行わないこと。
2. 勤務指定・特定について、次により取り扱うこと。
 - (1) 特定された勤務の変更は行わないことを原則とし、勤務変更事由19項目は廃止すること。基本協約第36条（勤務の指定及び変更）
 - (2) 勤務変更により、特定された勤務の労働時間を上回った場合は、時間外労働とすること。基本協約第126条（支給範囲及び支給額）
3. 「更衣時間」を、始業前5分・終業後5分設け、勤務したものとみなすこと。ただし、1日基準労働時間及び労働密度の変更は行わないこと。基本協約第41条（労働時間等）
4. 年間休日については、120日（公休52、特休68）とすること。（現在は合わせて公休、特休合わせて113日）基本協約第43条（公休日）
基本協約第46条（特別休日）
5. 8月1日現在の全社的な要員状況を明らかにすること。また、各支店毎の基準人員と現在員を明らかにし、年休の使用実績を示すこと。
6. 各支店の休日労働の実績を明らかにすること。また、特休日と公休日の労働実績を、各支店毎に明らかにすること。
7. 当面の要員運用について、支店・職種毎に明らかにすること。採用と退職の実績を明らかにすること。
8. 保存休暇の累積日数の限度を増やすこと。また、インフルエンザ罹患時等付与条件を拡大すること。使用実績を明らかにすること。基本協約第57条の2（保存休暇）
基本協約第57条の3（累積日数）
基本協約第57条の4（付与条件）
9. 業務上必要な運転免許・各種資格取得・更新に必要な時間については労働時間とし、その費用については支給すること。
10. 日勤での拘束時間の制限（改善基準に定める13時間）を厳守すること。制限時間を超えた場合の措置について明らかにされたい。また、特例での拘束時間の制限16時間を超える勤務を発生させないことはもとより、拘束時間・待機時間自体の軽減を行うこと。
11. 勤務について、明らかにし、次により取り扱うこと。
 - (1) 循環交番を基本とすること。基本協約第72条（交番作成）
 - (2) 出先での折り返し時の点呼は発車15分前とすること。点呼の実施、発車前の作業（点検）について見直されたい。基本協約第66条（準備時間）
 - (3) 特休・公休日における労働については、安全・安定輸送の確保と労働者の健康で文化的な生活を保障するうえから、解消を図ること。基本協約第49条（時間外及び休日等労働）
12. 乗務員の休憩時間の配置にあたっては、食事や休息を考慮し、ふさわしい時間帯

・時間を確保し、配置すること。飲食物の確保について、どのように保障するのか明らかにすること。

13. 経路変更や停留所の新設などの教育にあたって路線見習いは必ず実施すること。
14. 回送時分の適正化を図ること。基本協約第65条（乗務時間）
15. 多目的休暇を新設すること。基本協約第58条（有給休暇）
 - 不妊治療 年間5日間
 - ボランティア 年間5日間
 - 自己啓発 年間5日間
 - 看護 子が1人の場合は一勤務を単位として年間6日、2人以上の場合は一勤務を単位として年間12日
 - 介護 要介護者が1人の場合は一勤務を単位として年間6日、2人以上の場合は一勤務を単位として年間12日
16. 車両係の泊勤務を新設すること。基本協約第35条（勤務種別の指定）
17. 罹患休暇を新設すること。基本協約第58条（有給休暇）
18. 連続休暇を年度内の上期と下期にそれぞれ1回取得できるようにすること。
19. バスポーターを採用し、荷物の積み卸しを行い、乗務員の業務を軽減すること。
20. 2019年4月に「勤務間インターバル制度」が施行され、企業の努力義務に格上げされた。改善基準告示の8時間以上に固執することなく10時間、さらにはEU指令11時間に拡大すること。また、現行の勤務間インターバルの実態を示されたい。

【賃金に関する事項】

1. 扶養親族の範囲を、22歳未満の子とすること。基本協約第102条（扶養親族の範囲）
2. 超過勤務・時間外・休日労働の割増率を150/100にすること。基本協約第124条（単価）
3. 繁忙期手当の支給日の範囲を拡げ、手当額は引き上げ、併給制限は削除すること。基本協約第122条の8（支給範囲）
基本協約第122条の9（支給額）
基本協約第122条の10（併給制限）
4. 期末手当を、すべての社員に満額支給すること。基本協約第144条（支給範囲）
5. 自動車通勤者の通勤手当については見直すこと。また、交通渋滞等の不可抗力による遅れなどは、公共交通機関と同様の扱いとすること。基本協約第111条（支給額及び支給限度額）
6. 職務手当を新設すること。
7. 準夜勤手当（400円）を新設すること。
8. 地域調整手当を一律22,000円にすること。基本協約第99条（支給額）

9. 役付手当を増額すること。基本協約第103条の2（役付手当）
10. 夜勤手当C単価を、50/100とすること。基本協約第124条（単価）
11. 乗務員手当の支給額を以下のように増額すること。
 - (1) 深夜額（A）深夜時間帯の実乗務時間1時間につき330円を増額すること。
 - (2) キロ加給 実乗務1kmにつき7.20円を10円に増額すること。
 - (3) 旅客担当業務 実乗務1時間につき130円を増額すること。
 - (4) 夜行ワマン手当 深夜時間帯を伴うワマン乗務1便につき1000円を増額すること。
 - (5) 第121条の2（併給制限）は削除し、交代制等勤務手当と超過勤務手当を併せて支給すること。基本協約第121条（乗務割の制により勤務した場合の支給額）
(併給制限)
 - (6) 端末の取り扱い手当を新設すること。
 - (7) トランク荷物取扱手当を新設すること。
12. 車両係の大型免許構内運転に対する手当を新設すること。
13. 別居手当を増額すること。基本協約第140条（支給額）

【安全及び衛生、福利厚生および業務災害補償等に関して】

1. 人間ドックの受診費用は会社の全額負担とすること。
2. 乗務などに直接関わることから会社が診断結果の報告を求めた場合、検査費用と受診・治療にかかった費用は、会社負担とすること。
3. 無呼吸症候群による通院費用は会社負担とすること。
4. インフルエンザ予防接種費用負担は同居家族に対しても範囲を拡げること。
5. 宿泊施設の改善をはかること。（東京は改良、名古屋は増設）
6. すべての定期健康診断の実施に要する時間は勤務とすること。
基本協約第171条（健康診断等）
7. 住宅手当（補給金）を新設すること。
8. 企業主導型保育所を設置すること。
9. 熱中症対策を充実すること。
10. あらゆるハラスメント（セクシャル、マタニティ、パワー）に対する対策を明らかにするとともにその根絶に向けて相談窓口の設置をはじめ取り組むこと。
11. 受動喫煙対策を徹底すること。

【昇進に関する事項】

1. 「新人事・賃金制度」導入以降、昇進・昇格していない社員については、直ちに昇進・昇格させること。基本協約第8条、第9条（任用の基準）
2. B年限を新設し、主任1級まではB年限で昇格させること。
基本協約第8条、第9条（任用の基準）
3. 昇格試験結果と人事考課は、出向者をはじめ、本人に説明すること。
基本協約第8条、第9条（任用の基準）

【 組合活動・経営協議会・団体交渉・苦情処理等に関して 】

1. 守秘義務は、削除すること。 基本協約第200条（守秘義務）
2. 信義誠実を労使対等に改めること。
基本協約第202条（団体交渉の原則）
3. 苦情処理会議は、処理の結果のみではなく、審議経過を申告者に通知すること。
基本協約第259条（通知）
4. 転勤・出向等の事前通知は、発令日の14日前とし、簡易苦情処理は、事前通知を受けた日から3日以内に改めること。
基本協約第11条（赴任）、第250条の2（簡易苦情処理の範囲）
5. 労働組合の加入に関し、会社は特定の労働組合に便宜を図るなど干渉しないこと。

【制服に関する事項】

1. 制服の刷新・新調は社員の意見に真摯に耳を傾け、行うこと。
2. 制服・制帽のクリーニングを定期的に行うこと。

【 契約社員について 】

1. バス運行の安全・安定輸送の確立を図る上からも、一定の雇用期間が経過したならば、無試験で社員に採用すること。
2. 契約更新時の面談は労働時間とすること。
3. 賃金をはじめとした待遇改善をはかること。持ち家に対しても住宅補給金を支給すること。
4. 正社員への試験回数の制限を無くされたい。
5. 雇用期間は社員登用後に勤続年数として算入すること。
6. 乗務員の1日基準労働時間を社員同様に7時間15分とすること。7時間15分を超え、8時間までの超勤単価は社員同様に130/100とすること。

【 専任社員について 】

1. 賃金を改善すること。
2. 契約満了の際、報労金の支給を新設すること。
3. 短日数労働の設定など本人のライフプランに合わせた労働の選択肢を提示し、負担を軽減すること。
4. 住宅手当（補給金）を新設すること。
5. シルバー（仮称）交番を設計し、運用すること。

【その他】

1. 持家住宅補給金の金額と受給年数等を見直すこと。

以上