

# 全体的質疑

## 負のスパイラルを断ち切るためには

山口委員（西日本JRバス地方本部）

●安全問題の解決には要員問題が最重要課題である。当社も過去、新名神高速道路追突事故、東名高速道路本線上における後退車象など、メディアを騒がせる事象を発生させた。

近年、衝突軽減ブレーキや車線逸脱警報装置など、ハード対策が向上するも、最後は「人」である。未然に事故を回避するのは、人である。今も、人の認知・判断・操作が頼りである。

その頼りの運転手が、常に正しい判断をするには、疲労を溜めずに仕事が行き渡る、労働環境が必要になる。

●長時間労働や低賃金の実態が、バス運転者不足に拍車をかけている。「国交省のアンケート」では、拘束時間について13時間以上が約19%。睡眠時間5時間未満が約25%。連続勤務10日以上が約37%とい

非常に過酷な労働実態が浮き彫りになっている。●過日も、JR連合自動車連絡会との連携の一環として、国土交通省と意見交換を行ってきた。●業務量を減らすと、収入が上がらない、よって社員の給料が上がらない、会社に見切りをつけて職場を去る、要員不足が更に深刻になるという負のスパイラルに陥っていく。

●19春闘では、5年連続のべア、55歳以上のプロパー社員の賃金調整率1%改善、年間臨給5・10か月

＋3万円などの多くの成果を獲得。●秋の総合労働協約改訂交渉では、育児休暇の適用拡大を勝ちとった。●バスとホテルのセット商品の開発、以前あったドリム&新幹線の企画切符の復活など、他社と差別化を図り、JRバスブランドの魅力を再認識してもらう

●過日、未加入者が国労に加入。国労の言う「JR西労組から奪取」は事実無根。●「交通政策をすすめる会」の加入率の多寡に不公平感を感じる。

以降の調整率撤廃は強く要請する。鉄道固有の技術の維持・継承は、長期雇用が大前提である。

もつとベテラン社員のモチベーションを上げるべきではないか。「中堅や若手に積極的に教えてあげて欲しい」「経験談を語ってほしい」という期待を、会社は形として示すべきである。●会社が英断を下すよう、中央闘争委員会の取り組みを強く要請する。

## メンテナンスを含めた保守点検体制の構築を

高原委員（神戸地方本部）



列車から降車のお客様が、線路内に物を落とされ、駅係員と指令の連絡がうまく取れず、お客様に迷惑をおかけした。

触車から守るためのルールだが、現場の実態に見合ったルールに変更して頂く

ことが大切だと考える。また、ハードの開発や導入が進む中、忘れてはならないのは、メンテナンスを含めた保守点検体制の構築である。

●兵庫県議栗山雅史氏が、増え続けている第三者加害者に対する対応も含め、地域とJR間の橋渡し役として活躍して頂き、その内容を組合員に伝えていくこと

●「電車線・電灯システムの体制の見直し」について、会社も、現場の実態を認識し、大きな覚悟を持って実施に臨むと理解している。

ただ、今後のスケジュールと、これまでの施策の検証が見えづらい。

●「電車線・電灯システムの体制の見直し」について、会社も、現場の実態を認識し、大きな覚悟を持って実施に臨むと理解している。

●「電車線・電灯システムの体制の見直し」について、会社も、現場の実態を認識し、大きな覚悟を持って実施に臨むと理解している。

●「電車線・電灯システムの体制の見直し」について、会社も、現場の実態を認識し、大きな覚悟を持って実施に臨むと理解している。

## 「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

堂屋敷地本（岡山地方本部）



り」が要因だと思われる。また、「この要員では作業をこなすことで精一杯」といった声をよく聞く。技術の維持・継承が簡単ではない

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

●「55歳以降の調整率撤廃」の実現を！

## ●中間答弁

### 地本には絶対に忘れてはいけないものがある！

川原（孝）業務部長



たが、蒸れて暑いという意見が多く、導入を停止しているという。引き続き、会社に強く訴えていきたい。

●「ISSM」について、JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022検証アンケートにも設問を入れた。アンケートを検証し、グループに広げられるか検討したい。

●「ISSM」について、JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022検証アンケートにも設問を入れた。アンケートを検証し、グループに広げられるか検討したい。

●「ISSM」について、JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022検証アンケートにも設問を入れた。アンケートを検証し、グループに広げられるか検討したい。

◆契約社員縮小・廃止については、昨年2月、大卒の妥結をした。4月にはアーバンエリアにおける採用試験の基準等についても妥結。地方については、今月の2月に提案を受け、「1年6ヶ月での試験」「2回の採用試験」は必ず確保する。

◆契約社員を正しく評価するために、業務遂行確認ガイドラインを作成したが、半数以上の方が知らない。各地本総支部において、しっかりとチェックしていただきたい。

◆広島支社において、車掌の要員需給が非常に厳しいというところは、本社もしっかりと理解をしている。原因として、プロ採の大半が、アーバンで配属後、車掌で広島に帰る運用になっている。合格しても研修センターに入れない等、これから議論をさせていただきます。

◆ウインドブレイカーについて、会社が、試行的に実施し

### 少人数でもいい！何回も何回も！職場討議を！

白壁副委員長



◆新規採用について、今年が、病院もバスも含めて、新入社員全員加入となった。今年4月、新しい仲間にも絶対、全員入っていただく。強い意志を持って、今年も取り組む。

◆組織の充実・強化、運動の継承について、組合で役員を育てるとするのは、実

践していくことしかない。今年、職場討議をお願いしている。というのは、実践参加型の運動を作っていく。職場討議を作り上げていただきたい。そうすると、職場の力もついてくる。組合員の力もついてくる。とにかく、実践あるのみということである。

◆職場の課題を見つける、きちんと取り纏める、そして

◆安全提言、何かメッセージ性のある、バツと立ちどまって見せようという安全提言ができればと思う。

◆鹿は、この30年間で9倍、イノシシも3・5倍と聞く。猟銃の免許を持たれている方は、3年前から約半数に減少しているという。

◆獣害に対して、柵等の対策は継続してやっていくし、動物が嫌がる超音波等の対策も開発されたという。

◆超勤について、第三四半期は、昨年比で約1時間30分程減っている。しかし、家に持ち帰っている方も、2・3割いる。施設系、電気系、間接系に多いという。各地方本部で是非分析していただきたい。