



# SWALLOW NEWS



ジェイアールバス関東労働組合



HOME PAGE



TWITTER



2024, 10, 09  
No. 033

団体交渉の合意事項を反故にし、労使の合意形成なく一方的な通告をもって「労使間の取り扱いに関する協約」を失効扱いに！  
**グループ会社の問題は対岸の火事ではない！バスの仲間と連帯してたたかおう！**

組合員・家族のための「労使間の取り扱いに関する協約」を守り抜くジェイアールバス関東労働組合本部見解を発信する！

## 組合員・家族のための「労使間の取り扱いに関する協約」を守り抜く本部見解

～労使双方の合理的な理由による合意が必要な「協約」についてバス関東労組秋闘で議論を深めよう！～

本部は8月29日の団体交渉で、会社から「満60歳以上の継続雇用制度改正（エルダー社員制度の新設）」「昇進基準の改正及び職務手当・技能手当の改正」という組合員と家族の人生にとって重要な二つの提案を受けました。提案内容の説明と議論を行った後に、会社から「この提案が一番採めるかも知れません」と言い放ち突如、「労使間の取り扱いに関する協約改正」の【提案資料】が配布され、「①経営協議会員数について現行の5名以内から組合員数に応じて3名以内、②団体交渉委員数を現行の7名以内から組合員数に応じた4名以内に改訂する」というものでした。主な理由は、2024年4月に実施された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準改正」による乗務員の休憩時間確保、勤務手配等による乗務機会の損失、勤務手配に伴う休憩時間確保等、既に業務運営に支障が出ていることから、2024年10月以降有効となる協約を改訂したいというものです。

本部は、慢性的な人員不足には理解は示すものの、これから矢継ぎ早に出される効率化施策や、まさに目の前にあるエルダー社員制度の新設や昇進基準の改正等を考え、職場の生々しい現実を会社へ訴え、一つひとつの問題点を解決するためには現行通りの「経営協議会員数と団体交渉員数の協約締結」を主張するとともに、「今改正の合理性」について計3回の団体交渉を重ねてきました。9月26日に行われた第2回団体交渉で「対立している経営協議委員会数と団体交渉委員数以外の条項については速やかに締結し、対立点は継続議論していく」ことで一旦は合意しましたが、翌27日には議論内容が反故にされ「経営幹部に説明をしたところ部分締結は認められない」「条文の一部のみを外した協約締結は承服できない。提案内容の整理があつての便宜供与」と団体交渉における議論が一転する事態となりました。そして、協約締結期間満了日の一日前（9月30日）に急速設定された団体交渉でも労使間の合意が得られずに議論は平行線をたどり、本部はこのままでは「組合員と家族の利益は守れない」と判断し、現在は「労使間の取り扱いに関する協約」が失効した状態です。

～労働組合の生命線である「労使間の取り扱いに関する協約の意義」を職場活動をつうじて議論しよう！～

「労使間の取り扱いに関する協約」第1条の目的として「ジェイアールバス関東株式会社とジェイアールバス関東労働組合は、信義誠実の原則に従って健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基盤とした労働条件の維持向上を図ることを目的とし、この協約を締結する」とあります。そして第2条には「労働協約を遵守し、相互に権利を主張し、誠実に義務を履行する」と相互が誠実に向き合うことが約束されています。しかし、その協約に定める団体交渉の議論内容が二転三転しては、私たちは組合員と家族の利益を守ることはできません。また、労使間の合意形成が図られた上で成立する労働協約を会社の一方的な通告により、議論が対立していることを持って「提案内容が協約締結の条件」とする会社姿勢は、経営側の「支配の論理」であり不当労働行為そのものです。私たちが主張することは簡潔です。協約を変更する場合は、①合理的な理由がなければならない、②労働組合・組合員に不利益があつてはならない、③労使双方の合意が必要という3点であり、よって現行の協約締結を求めているのです。

バス関東労組結成から5年目を迎えています。未だに止むことのない法人格を持つ単一組織に対する差別・偏見・誹謗中傷・不当労働行為は日に日にエスカレートしています。そして、そのことを傍観せざるを得ない社員や私鉄系バス会社から転職してくる仲間たちの目には「異常な光景」に映り、「労働組合に加入したいが、加入すると会社から差別されるから怖い」という声に、現在の会社姿勢が如実に現れています。つまり、あの2018年以降に、全職場に吹き荒れた不当労働行為が体質化した企業文化・職場風土は一切変わってないのです。

現在、職場では「労使間の取り扱いに関する協約の失効」に伴い、組合掲示板撤去の「通告」が職場に貼りだされています。そのような会社の「一知半解」な労働組合に対する対応を許してしまえば、5年先・10年先の後輩たちへ大きな歪みと禍根を残し、自浄作用が働かない無法地帯化した職場を引き継ぐこととなります。

バス関東労組は、組合員・家族に責任を持つ労働組合として、秩序ある職場のもと安心して働ける環境を確立するために、あらゆる手段を駆使してたたかう決意です。共に頑張りましょう！

2024年10月9日  
ジェイアールバス関東労働組合  
執行委員会