

バス事業子会社設立…その大きな課題とは ～「信頼からの撤退」に対する考察⑫～

2月6日の新聞各紙に「横浜市営バス2営業所子会社化へ」という記事が掲載されました。これは、2005年11月29日に提案された「経営改善方策」においての提案を妥結したものです。子会社は現在320名いる「公募嘱託職員」を緑・磯子営業所へ転籍させ子会社の正規社員として雇用し、人材流出を防ぐ狙いだ、ということです。

～「嘱託制度」の問題点～

第943（2006年12月25日）号にも掲載しましたが、全国の子会社の賃金体系については大きな問題点があります。その民間で行っている手法を交通局も導入することになります。

会社が黒字経営をしていくにはどうすれば良いかと模索すると、本体の社員の賃金体系での維持は難しい、そうなったときにパート労働者や嘱託職員を使い維持していく、これはバス事業に限ったことでは無く、全国の企業が行っている手法です。

交通局もご多分に漏れず、嘱託制度を10年ほど前に導入しました。しかし、嘱託制度の欠点は、「雇用形態」にあります。過去には3年契約の嘱託制度もありましたが、現在は1年契約…雇用が安定していないという不安は、確かに現在の組合員である公募嘱託職員も痛切に感じていることだと思います。

～雇用は安定…しかし、生活していけるのか～

これが、社員になる…雇用は安定するのは確かです。しかし、貰える賃金によっては、終身的に雇用されても、生活していけないという不安と今度は闘うこととなる、これが子会社の問題点です。全国の子会社は、社員として募集しても雇用が安定せず、常時募集をかけているというのが現実です。低賃金に喘ぎ、良いところへ、良いところへと動いていくしか無いのです。

320名いる交通局の公募嘱託の方々の多くは、「いつか、正規職員に…」の夢を抱き、模範的な運転手として、今まで働いてきました。市民の多くの方々から、感謝の言葉が寄せられているのは事実です。その素晴らしい人材を、子会社へ転籍させるのですが、子会社の条件次第では、その流出も考えられるのです。事業全体を考えれば、やみくもに条件を上げることは難しいでしょうが、現在の公募嘱託の賃金を最低のベースに考えないと、また市民から信頼されている大きな人材を失いかねないのです。民バス会社の養成所とならないよう、多くの子会社の模範になる勤務形態を取ることも人材確保には重要であり、慎重な議論が必要になってきます。

～異動を余儀なくされる正規職員は～

また、この子会社に伴い、磯子・緑支部の正規職員の組合員が異動を余儀なくされます。昨年3月の野庭支部・またこの3月31日に予定されている川和支部の解散に続くもので、今両支部の正規職員の組合員は不安であることは違いありません。

自分が異動を希望する営業所に行けるのか、というのが最大の争点になっていると思

ます。しかし、今の気持ちと、実際に異動が現実となる時期では、また気持ちも変わってくることもあります。バス乗務員・横交組合員の誇りを失わなければ、どこの営業所へ行くことも、同じ市営バスを運転することには変わりありません。自信を持って異動して頂きたいと思います。

また、多くの異動を受け入れる支部にも、今後異動などが行われる可能性もあります。「他の支部のことだ…」と他人事とはとらずに、横交全体の問題として協力すること、これが市民の足を守っていく私たちに課せられたことだと思います。全組合員が一丸となってこの子会社化に取り組むこと、それが市民の信頼に繋がるのでは無いでしょうか。

(横交教宣部)