

千地申
第18号

36協定交渉を行う！

その①

地本は5月以降の36協定締結にあたり、支社と団体交渉を行いました。脱退によって「過半数を超える労働組合」の無い事業所が大半となり、地本-支社間での締結は2事業所のみという状態ですが、これまでに寄せられた意見に基づき、時間外労働の削減に向けて団体交渉を行いました。

1. 企画部門における労働時間管理について「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて調査し、調査結果を明らかにすること。

(回答) これまでも、企画部門については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、必要により勤務実態の把握を行っており、引き続き、より適正な労働時間の把握と管理を徹底していく考えである。

(組合) 1月期36交渉では長野支社の事象が焦点となった。千葉支社の捉え方を明らかにすること。

(会社) 「行った時間外労働はつける」ことが原則。社員のJINJRE入力や入退室を管理者が把握しつつ、日々入力を徹底するなどの労働時間管理が大切であり、千葉支社では適正に管理を行っていることから、長野の事象を踏まえた調査は行っていない。仮に千葉支社でも事象が生じた場合は調査を行う。

(組合) 夜食時間等について「休憩時間を取得していないのに、記録上は休憩したことにする」ことがあってはならない。そのようなことが生じないようにすること。

(会社) そのようなことは生じていないが、管理者による声かけ等により、引き続き生じないよう取り組む。

[POINT] 36協定違反や「休憩時間を取得したように見せかける」ことが生じないよう取り組むことを確認！

2. 36協定違反を発生させないため「労働時間等の設定の改善に関する特措法」及び「労働時間等改善見直しガイドライン」に基づき「労働時間等改善設定委員会」を設置し、適正な労働時間管理を行うこと。

(回答) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、適正な労働時間の把握と管理を徹底しているとともに、労働時間管理の現状や適正な労働時間管理については「労使間の取扱いに関する協約」に則り必要な議論は行っていることから、現時点では、労働時間等設定改善委員会を設置する予定はない。

(組合) 盛岡電力技セで36協定違反が生じ、調査した結果、他職場でも不払い労働が判明した。この事象を受けて千葉支社としてどのように対応したのか明らかにすること。

(会社) 千葉支社では月ごとのチェックを徹底し、適正に管理できていることから36違反は生じていない。

(組合) 新入社員の配属される駅や設備職場では、先輩による「超勤を正確につけづらい空気」があると聞く。超勤申告を抑制するような空気や言動があってはならないことから対策すること。

(会社) そのようなことはあってはならず、「行った超勤をつけない」ことは論外。盛岡の事象で緊張感が高まったが、管理者による日々の労働時間管理の徹底と、異動を踏まえた継続的な教育を行っていく。

[POINT] 「やった超勤をつけない」は論外！超勤申告を抑制する空気・言動が生じないよう、管理・教育を続けることを確認！

3. 安全衛生委員会において、適正な労働時間管理と当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する調査・審議を行うこと。また、36違反発生時は臨時の安全衛生委員会を開催し解決策を審議すること。

(回答) 安全衛生委員会では、長時間労働による社員の健康障害の防止について審議することとしている。また、安全衛生委員会は毎月開催するものであり、必ずしも事象発生の都度の開催は考えていない。

(組合) 健康障害の恐れのある長時間労働を安全衛生委員会で話し合うことは労安法の趣旨に合致している。

(会社) 超勤が月100時間や平均80時間など、健康に影響すると判断した場合は安全衛生委員会で意見交換できる。健康障害の恐れのあるものと捉えるかは委員長(現場長)の判断であり、労安法の趣旨に踏まえた提起であるか会社として判断し、必要により対応(話し合い)をする場合はある。

[POINT] 現場長判断で、健康障害防止のために安全衛生委員会等で労働時間について話し合う場合があることを確認！ その②につづく