

4月20日 千葉地本-千葉支社間

36協定締結！

【日・月間・年間】

2018年5月1日～2019年4月30日

期間は1年間

※今回から、「特別延長時間」が月45時間から月35時間へと変更されます。

【主な確認事項】

- ・「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、引き続き、より適正な労働時間の管理と把握を徹底していく。
- ・「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」という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に取り組む。
- ・「行った超勤をつけない」ことは論外であり、あってはならない。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。
- ・健康障害のおそれのある長時間労働であると会社（現場長）が判断した場合は、労働安全衛生法の趣旨に基づき、必要により安全衛生委員会にて対応（話し合い）をする場合はある。
- ・電力部門でのガイシ点検は「写真整理・データ整理」の期間を延長。今後の一斉点検は優先順位やボリュームを勘案し、社員とのコミュニケーションを図った現場長等と打合せの上、実施していく。
- ・研修・出張は列車運行に支障してまで行うものではなく、その過程で休日出勤が極力発生しないよう引き続き取り組む。
- ・マイプロ等の自己啓発活動を含めて、時間外労働は「管理者の指示」に基づき行うもの。健康状態や安全に影響することが無いようにしていく。
- ・36協定の締結にあたり、社員代表には「協定書の内容の説明」は行うが、現場での「議論」はできない。

今回の36協定では、職場では社員代表の選出や代表者による調印・締結となった事業所も多く生じ、大変なご心配をお掛けしました。

36協定は、労働基準法で定められた労働時間の上限を引き上げるものであり、運用にあたっては、当該36協定が適用される仲間の「命と健康」を守る必要があります。そのことに責任を持ち、現場の声に踏まえて締結権者間で十分にコミュニケーションを図った上で調印することが大切です。

千葉地本は、仲間の命と健康を守り、家族との時間を大切にできる魅力ある労働条件の実現に向けて「会社のチェック機能」を果たし、これからも「労使間の取扱いに関する協約」に基づき会社との真摯かつ建設的な団体交渉を行い、継続して改善を目指します！

仲間の声をもとに適正な要員配置と超勤・休日出勤の削減を求めて、今後も団体交渉を行っていきます！

