



千地申 第13号 「第40回定期地本委員会の発言に基づく申し入れ」団体交渉を行う！その①

1. 過半数代表者の選出手続きは公平・公正に行うとともに、投票において不正が判明した場合には再度投票をやり直すこと。

(主な会社の回答)

- 過半数代表者選は、2月1日段階で各職場に所属する組合員の数を精査した上で、過半数代表選挙の実施に該当する職場には、労働基準法施行規則第6条の2に基づき社員代表を選出するように指示を行う。
- 投票用紙のナンバリングは、複数投票を防ぐためならば問題はないが、今回木更津運輸区で発生した事象は、番号管理によって誰にどの番号の投票用紙が渡ったかがわかるようになっていたため、投票の秘密が守れないと判断した。そのため、方法を改めるように指導したものである。
- 選出方法の詳細については、各職場の判断で行われるが、選挙の公平・公正を守るのに、有効な取り組みについては、各職場への展開を行う。
- Joi-Tabでの投票は発信・送信誤りなど情報漏えいのリスクがあるため推奨しない。
- 金銭の授受や、教唆、強要などといった事実が判明した場合には、不正であると判断し再投票を行う。
- 立候補者の投票の懇請や推薦は、プライベートの時間の中間の間で平和的に行うものならば問題はない。しかし、勤務時間内に懇請することや、投票を取りまとめるなどを行うことは問題である。



**過半数代表者選はルールに則り、公平・公正に行うと共に、
 情報の管理を厳正に行うことを確認！
 不正があった場合は再投票を行うこと、
 勤務時間内の投票の懇請をしてはならないことを確認！**

2. 千葉支社内の全ての職場において、時間外労働の削減に向けて取り組んできた内容を具体的に明らかにすること。また、あらゆる取り組みに対して適正な労働時間管理を徹底すること。

(主な会社の回答)

- これまで、工事については予算編成上どうしても下期に業務が偏りがちであったが、年間を通しての平準化に取り組んでいるところである。
- 支社では、テレワークや在宅勤務の懇請を行っている。その他、退社予定時刻の見える化の取組みを行っている。
- 時間外労働時間は、2017年度から2018年度にかけては若干減少。2018年度から2019年度にかけては台風などの影響で増加。2019年度はまだデータが挙がっていないが増加の予想である。
- フレックスタイム制の効果については、出退勤の時間を個人でコントロール出来るなど使い勝手が良い。また期間も経ち、最近のオフピーク通勤など柔軟に対応してきているので、ある程度浸透してきている。
- 社員代表者に対して、その職場の時間外労働の多い社員やその理由について、明らかにしている。
- 営業職場では必要な会議などを作業ダイヤの中の「企画業務」で参加することにより、非番での会議出席が減り、時間外労働の削減につながった。
- マイプロや委員会などは変形で対応。安全会議やサービス会議などは三密対策をとり、徐々に行っている。
- 2019年度に限度時間延長の事前協議を行った実績はない。
- 働き方改革を含めたテレワークやWeb会議などは働きやすさを考慮し、コロナウイルス終息後も継続して行うことにより、労働時間の削減に努める。

3. 半日単位の年休については、使用できる事由をなくして取り扱いを緩和すること。また、「働き方改革」を推進するために、時間単位の欠勤を認めること。

(主な会社の回答)

- 半日単位の半休の条件緩和や現場へのフレックスタイム制の導入については、就業規則上のことであるので、取り扱いを変えられるものではないが、職場からそのような意見が出ていることを受け止め、意見として参考にしたい。
- 個々の事情については、職場などで相談をしてもらえれば、柔軟に対応できることもある。困ったら、まず相談してもらいたい。



その②へ