



大地申第11号

第2回交渉1月15日 その①

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」第2回交渉開催！

大宮地本は、12日(金)に引き続き本日10時から大地申第11号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の第2回交渉を行いました。

時季変更権の行使により年休が取得できない現実や、労基法違反の重さを踏まえ同じ事象を繰り返さないために36協定の途中解約を可能とする「破棄条項」の追加を求め議論を行いました。

しかし、大宮支社は「破棄条項」の追加を認めず、私たちの問いに明確な回答が出来ず、本日の交渉は中断しました。

以下、主な議論内容や確認事項を掲載します。

7. 大宮支社全体で超過勤務が減少しないことから、事業所ごとに研修・出張を「管理」「一般」に分けて明らかにすること。また、長時間労働の温床となる研修・出張は行わないこと。

組合：支社は本社から現場の研修まで把握しているのか

会社：把握している。重複するものは廃止も検討している。

組合：転勤が多く、新たな職場に行っても「本社研修だから変えられない」と現場では言われている。

会社：把握していく。担務が変われば必要ない研修もあると思う。現場長と相談し連絡して欲しい。

組合：担務変更したにもかかわらず前の担務の研修に参加するのはモチベーションが下がってしまう。別の人に変更する等の配慮をすべきだ。

会社：実態を掴んでいく。

組合：設備系の研修・出張後、職場に戻り時間外労働をしている現実がある。

会社：初めて聞いた話なので実態を調査したい。

研修の内容等その人に合った研修なのか実態を掴む事を確認する！

8. 3車掌区の時季変更権行使数及び主な行使内容を平成29年度7月から9月まで明らかにすること。なお、年次有給休暇の請求権の重みに踏まえ適正要員を配置すること。

組合：年休の付与を求めていく。休出で超勤が増え改善とならない。出張・研修を調整することが重要。

会社：適正要員を確保していく。引き続き人事課と議論しながら要員確保していく。

組合：年休の付与が出来ないのは必要な要員が確保されていないからだ。このままいけば年休を流してしまう組合員がいる。流れたら会社は責任を取るのか。

会社：今後も年休を流さない努力をしていく。

組合：計画的に年休を取得しても年休が入らない。年休を取得するためお互い協力し合っている。時季変更権の重みを説明すべきだ。現場長は説明責任がある。

会社：現場長も把握している。

組合：時期変更権の行使理由を聞かれたら答えられるようにすべきだ。

会社：日々のコミュニケーションで話をしていく。

年休を流さないよう配慮していく事を確認する！

その②へ続く