



大地申第17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」 その1

東労組が過半数割れしていない事業所は地本一支社間で締結を行い、過半数の労働組合がない事業所は社員代表と支社長が締結を行うという異例の形式となったため、その根拠を明確にさせるために、冒頭議論を行いました。その議論の中で、事業所単位での締結の際には「**職場の問題を議論しない。**」といった支社の姿勢をただしてきました。

組合：事業所（職場）毎締結と交渉単位（地本一支社間）に分ける根拠は？

会社：これまでの36交渉は交渉単位で、協約でやってきた。状況が変化している。過半数の労働組合がないところは事業所でやる。

現場で交渉をやるということではない。責任を持つところは会社では支社であって現場ではない。交渉単位を変えたわけではない。

組合：事業所単位で締結になるが、議論はしないのか？

会社：**現場長が社員代表と労働条件の議論することはない。**締結権者であるだけだ。現場長と社員代表で締結するわけではない。現場で締結するわけではない。コミュニケーションはあるが、個別的で団体交渉はしない。

組合：社員代表はどこで議論するのか？

会社：相談は現場長と上司に相談すべきかと思う。

組合：職場問題に対して会社も解決していく必要があるのではないか？

会社：現場で交渉はない。労働時間の管理は職制を通じてやるものだ。社員対社員として普段からやっていく必要がある。



労使双方で議論してきた問題を放置することは許されない!!

えっ！？過半数の労働組合がない所の労働条件はどこで話し合うの？

組合：職場で表れている問題が生じているのは現実的にある。どのように是正していくのか道筋を決めないといけない。求めれば応じる必要があるのではないか。現場長と代表者が議論して締結すべき。

会社：**36の位置づけを説明する必要はある。一定の説明、コミュニケーションを取って情報提供はあると思う。黙ってハンコ押してくれとはならない。建設的に議論はしていく。**

一方的な締結を行わず、建設的に議論していくことが明確になりました

組合：労働法の趣旨に則ってやっていただきたい。**現場では「ハンコを押せばよい」という喧伝がされている！！現場では不正と捉えられる事象が発生している！不正が発覚し無締結になってはならない！支社がしっかり指導すること！**

会社：**了解した。現場で起こっていることを話していただいた。会社としても現場指導していく。**

職場の安全と働きがいを守るため今こそ総団結しよう！！

