



申16号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外および公休日の労働に関する協定」等に関する申し入れ その1

中央本部は本日、申16号交渉を行いました。
交渉での**主な議論**をお知らせします。



第1項

法改正を受けてこれまで以上に時間外労働の削減に努めること。36協定違反を撲滅するため、適正な労働時間管理を行うこと。

(組合) 36協定違反撲滅のために取り組んだことは何か。また成果や課題等は何か。

(会社の主な回答)

- ・労働時間の適正な管理の通達を出した。
- ・本社としては4～5月は勉強会。7月には全社員対象にリーフレットを作成し配布した。
- ・引き続き適切な労働時間管理が出来るようやったもの(超勤)はつける。そこは基本なので継続して徹底していくことを課題として認識している。

(組合) 36協定違反に繋がる事象を把握しているか。

(会社) 協約違反は、支社で日の限度時間超過と、事前協議なしの月45時間超過の2件を把握している。

(組合) 違反があると信頼を失う。対策を打って、背後要因を分析するのは重要である。こういった事態が起きた場合は、労使が議論を行っていく姿勢は変わりはないのか。

(会社) 提起があれば議論する。2つの事象は基本の基なので大事なことである。スタートラインは労使が会社の信頼を失うものではないということから始めたい。

(組合) 職場では超勤が付けられないと言う声も出ている。業務の準備を自分の時間でやっている。

(会社) その都度、定められた勤務時間の中で作業するように必要な指導をして是正している。

(組合) 36協定違反が2件発生したということなので、適正な時間管理のためにも、労使で建設的な議論をしていくことを確認したい。

(会社) 議論は建設的に行っていきたい。

第2項

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置として、10項目のいずれかを記載することが義務化されるが、記載の方法を明らかにすること。また、その措置は協定締結者と議論の上、記載すること。

(組合) 回答で言われている医師等による助言指導や医師による面接指導を実施するとあるが、厚生労働省で出されている1項目と9項目が入るのか。

(会社) 1項目と9項目に該当する。

(組合) 1項目、9項目に限定してしまうと受け取られてしまうのではないか。

(会社) 協約として明記するのがこの2つである。…他の項目を否定することではない。10年以上やってきたことなので、引き続き健康管理を徹底してやっていきたい。

その2へつづく