

2019年4月10日 東地申第63号 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び公休日労働に関する協定」に関する第1回団体交渉を行う！ **その1**

1. 全系統・全箇所の平成29年度の超過勤務実績、休日出勤実績、年休消化数・率、33発動の実績について明らかにし、超過勤務縮減に向けて取り組んだ「対策と効果」について、系統別に具体的に示すこと。

【会社回答】

これまでも全箇所を対象とした職場訪問において、現場長に対し、労働時間管理の徹底を指導しており、労働時間に対する意識の浸透が図られてきたと考えているが、引き続きこうした取り組みを継続して、適正な労働時間管理及び時間外労働の縮減を図っていく考えである。

なお、これまでも必要なデータは示してきたところである。

主な議論 **その1**

- (組合) 申し入れは全系統・全箇所であるが、諸元が15箇所しか示されていない為、不十分であり再度求めたい。
- 理由として
- ①東京支社全体・系統間の伸び率の比較ができない
 - ②現場は東京支社の業務として系統間で関係し成り立っている
 - ③東京支社は、事業場95箇所を管理しており、関連性がある
- (会社) 東労組・東京地本と締結するのは15箇所であるが、関連性や傾向値を比較する必要があるれば、個別箇所まで示す必要はないと考えるが、系統毎には全体を示すことはできる。
- (組合) 納得はいかないが、系統毎のみに回答するという事をもって交渉を進める。
- (組合) 2018年度・今日現在までに東京支社管内で発生した労働基準法違反の件数・具体的事象・職場を示すこと。
- (会社) **3箇所4事象である。** **3箇所4件の労働基準法第34条違反！！**
- | | | | |
|-----------|-------|---------|----------------------------|
| 2018年 8月 | 柏駅 | 日勤勤務 | 案内業務で25分の超勤により休憩時間未付与 |
| 2018年 11月 | 神田駅 | 日勤勤務 | 案内業務で30分の超勤により休憩時間未付与 |
| 2018年 9月 | 中野車掌区 | 日勤勤務 | 午前半休の勤務終了後の超勤により必要な休憩時間未付与 |
| 2019年 3月 | 中野車掌区 | 育児介護勤務A | 勤務終了後の超勤により必要な休憩時間未付与 |
- すべて労働基準法第34条違反であり、法令を守る観点から、会社としてあってはならない事象と認識している。
- (組合) 法令を守るのは当然だが、法令の意義は労働者の健康保護である。法令的な視点だけでなく、労働者の健康を守り、安全に業務に就けるように企業として努力するべきだ。
- (会社) 指摘は受け止める。引き続き、現場への指導、管理者だけでなく一般社員のへの周知を行っていく。変革2027にもある通り社員・家族の幸福のためにも、健康で生き生きと働いていただくために努める。
- (組合) 労働基準法第34条違反4件の発生は氷山の一角である。
- (会社) 6時間の労働で45分、8時間の労働で60分の休憩が必要であることは数字としては浸透してきた。しかし、管理者が部下の労働時間を気にかけて管理していく。管理者、とりわけ**現場長の当事者意識が1番重大である。また、時短勤務の社員には6時間で終える業務指示をするのが前提である。管理者が超勤指示の重みを捉えて、労働時間を管理することが課題**である。業務上の必要性から超勤はあり得るが、原理原則は6時間で終わる業務を指示する。社員とのコミュニケーションが不足しないよう、支社としても指導していく。
- (組合) 今の会社のやっていることは、労働基準法違反だけでなく、労働組合法違反なども頭を過る。会社として順法精神を失っていると感じる。法令順守、労働者の健康管理をしっかりとっていくべきだ。
- その2へ続く**

労働基準法や労働組合法、安全衛生法などの法令を順守し、コンプライアンス違反を正そう！