

4月2日「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 申63号 公休日労働に関する協定」に関する申し入れを行う！

東京地本は、2018年5月1日から19事業場において36協定を締結してきました。この間の労使の共通課題である「時間外労働の縮減」については、各系統で改善がみられることなく、むしろ時間外労働や休日出勤は拡大しているという認識を持っています。特に、現業職場の要員不足は改善されず、時間外労働や休日出勤が前提で業務が運用されているのが現状です。さらにこの1年間で、労働基準法34条違反を4件確認していますが、これは氷山の一角との認識を持っています。また、非現業の時間外労働縮減および有給休暇取得についても課題が山積しています。

そのような実態にもかかわらず、東京地本が締結してきた19事業場はもちろん、過半数代表者の職場とも、時間外労働をめぐる労使議論が具体的に議論されていないのが現状です。また過半数代表選挙では、使用者の介入が行われ、さらには投票に際して使用者側から圧力をかけている事象が発生しているのが現状です。

4月1日から労働基準法が大きく改正される中、今まで以上に労働時間管理や時間外労働縮減の重要性が増しており、そのことを通じて労働者の健康保護や仕事と家庭の両立を実現することが課題となっています。そのためには、労使双方が当事者意識を持って労働時間管理や時間外労働縮減に向けた具体的な議論をすることが課題です。

東京地本は、1年間の時間外労働実績と、東京支社の今後の対策や今後の取組み姿勢を踏まえて今回の36協定締結を見極めることとし、下記の通り申し入れを行いました。

記

1. 全系統・全箇所平成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。
2. 安全衛生委員会および、安全衛生管理体制の開催状況を明らかにするとともに、充実した議論をおこなうこと。また、産業医の出席を明らかにすること。
3. 会社は過半数代表選挙に介入しないこと。また、過半数代表選挙にあたっては、使用者の意向に基づいた代表者としめないこと。
4. 2019年4月1日からの労働基準法改正に伴い、東京支社としての変更点や留意点を明らかにし、どのように現場周知を行うのか示すこと。
5. 労働基準法改正による時間外労働の上限規制が改正された趣旨に基づき、労働者の健康を保護し、仕事と家庭生活の両立を図るよう配慮するため、労使双方が当事者意識を持って労働時間管理し、また、安全衛生委員会等を活用して職場で議論すること。
6. 会社が提示している15箇所の36協定の締結は、他の80箇所と同じく事業場毎に36協定を締結すること。

**東京地本は職場の実態を明らかにし、
時間外労働縮減に向けて東京支社と真摯に議論をおこないます！**