

東地申  
第17号  
~その9~

## 「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」に関する団体交渉を行う!

### 第3項の続きです!

【組合】安全衛生法は職場における労働者の安全と健康を守り、労働災害を防止することを目的とする法律であり、使用者は労働者の意見も聞くために、適正な労働時間管理について、安全衛生委員会の趣旨に則って議論すること。さらに、本部—本社の団体交渉で「必要なデータをリアルタイムで把握しているのは現場長と管理者」と回答しているように、安全衛生委員会で議論すること。

【会社】法律の趣旨の認識については一致する。労働時間管理は現場長と管理者で行うものであり、個別の超勤時間を安全衛生委員会で審議するものではない。また、長時間労働によって健康障害になるかならないかによって委員長が調査・審議事項にあたるか判断する。34条違反や36協定違反は一律に長時間労働ではないため、安全衛生委員会で議論する必要はない。全てが全て調査・審議事項にはあたらない。

【組合】労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインにおける「労働時間等設定改善委員会の活用」についての認識を示すこと。また、労働基準法の違反が続発し、職場管理の課題がある中で東京支社はどのようにして議論していくのか示すこと。

【会社】労働時間等設定改善委員会というものは設置されていないが、毎月の定例の意見交換会や団体交渉、勉強会で議論されている。また、現場では開催されていない。

【組合】厚生労働省が推奨している労働時間等設定改善委員会を安全衛生委員会で活用して行うべきだ。

【会社】安全衛生委員会を活用するという考えはない。

【組合】十条駅では個人の超勤実績を要求しても、管理者は「絶対に出さない」と発言していることが明らかになっている。直ちに是正すること。

【会社】社員から求められた超勤実績について申告通りに確認できるよう指導、徹底していく。

会社は、労働基準法違反が発生した事象について「安全衛生委員会の審議・調査事項になじまない」と拒否!

**労働時間等設定改善委員会等の活用  
(厚労省・ガイドラインより抜粋)**  
使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解決策などの検討を行うこと。

労働時間管理について、どこで議論をすればいいのかわからないのか!  
会社は、頑なに拒絶!

**確認!**

十条駅の事象については、きちんと指導する!

労働基準法違反を繰り返している会社が、現場において健康障害などの内容についての議論を拒絶し続けている姿勢は、社員を大切にしない姿勢がないどころか、労働基準法違反をしたという当事者意識が全く欠けている!

このような会社の姿勢は、断じて認められない!

対立議論にて第3項終了!