

東地申
第39号

~その1~

「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」に関する申し入れの団体交渉を行う!

1. 1月期の36協定議事録確認と議論経過、労働基準法及び「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」、また「労働時間等改善見直しガイドライン」に基づき、超過勤務縮減に向けた対策を示すこと。

【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、現場長等に対し、労働時間管理の徹底を指導しており、引き続きこうした取組みを継続して、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。

主な議論

(組合) 「労働時間等見直しガイドライン (平成29年10月施行)」および「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」で厚生労働省の考え方が示された中で、各事業場において使用者と労働者が労働時間の縮減に向けて話し合いの場を持つことが重要だ。これまで、安全衛生委員会で議論するべきであると議論してきているが、会社回答に、これまでの議事録確認及び議論経過の内容が一切ないので、会社の考え方を示すこと。

(会社) 議論しつつも会社としてのやるべきこと、会社として出来ることについてはやっていく。時間外勤務はゼロにはならないが、縮減してきた。今後も議論をしながら時間外労働の縮減を図っていく。今回は総合的に勘案した回答である。細かいところについては具体的に議論をしっかりとっていく。

(組合) 東京支社総体の時間外労働について会社の認識を示すこと。また、これまで時間外労働縮減に向けて取り組んできたことを示すこと。

(会社) B単価は前年度と同じである。D単価については前年度よりも縮減している。3カ月という期間のため、新たな対策はないが、前回示した取り組みを引き続き愚直に取り組み、今後も時間外労働縮減に向けて取り組んでいく。

(組合) 2つのガイドラインの取り組みをすること。

(会社) 「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」については、打刻との乖離を見ているので、適正に管理している。

(組合) 「労働時間等見直しガイドライン」に基づいて時間外労働をどのように縮減していくのか示すこと。また、各事業場の時間外労働や労働者の健康などを把握しているのは、現場管理者であり、時間外労働縮減に向けて現場で議論することが重要だ。各事業場において、労働時間等設定改善委員会を設置して、時間外労働縮減に向けて取り組むこと。

(会社) 現場管理者が各事業場の時間外労働や労働者の健康を把握・管理していることは認識しているが、提起があれば労働協約に則り団体交渉において議論ができるため、労働時間等設定改善委員会の設置など事業場単位で議論する場を設ける考えはない。

(組合) 過半数を占めていない事業場について、時間外労働を縮減していくための議論の場をどのように行うのか明らかにすること。また、事前協議を行う場を設けること。

(会社) 労働協約に則り、申し入れがあれば、真摯に議論していく。事前協議については、過半数代表者と支社勤労課で行う。

(組合) 「労働時間等改善見直しガイドライン」の1項目に「労使間の話し合いの機会をつくりましょう」の中にいくつかの内容例がある。現場で話し合いができる場を設定すること。

(会社) プライバシーに関わる問題も出てくる。個別具体的な事象については、労使で議論をすれば良いと考えている。

(組合) 身近で議論する必要性を感じているので、現場で具体的に議論していく必要があるのではないかと。

(会社) 今後も団体交渉で議論していく。職場で新たなものをつくる考えはない。今までも団体交渉を通じて議論を行ってきた。ガイドラインの趣旨に基づき、場を設けるといふより団体交渉で議論していく。超勤は微減しているが、世の中の平均を下回っている。年休取得率も高い。今後も改善できるところは改善していく。

時間外労働縮減に向けて
本気で向き合わない会社の姿勢!

~その2へ続く~