

東地申
第39号
~その2~

「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!

~第1項の続き~

(組合) 長野支社のきかく部門で発生した賃金不払いや、パワハラ等の問題を踏まえ、東京支社のきかく部門の時間外労働を調査するとなっているが、東京支社内での取り組みを明らかにすること。

(会社) 前回の交渉以降各部に指導徹底を行った。なお、支社ビル勤務者について、勤務時間の把握についてはフレックス制度も入っている。会社としては週末に出てくる社員もいるので、台帳を作って把握している。労働時間の適正については、きちんと行っているという認識であり調査を行う考えはない。フレックスタイム制度やコアタイムなど、曖昧な社員がいるため引き続き指導をしていく。土曜・日曜の出入りについては、調査している。

支社勤務社員に対して、
フレックス制度や
コアタイムについて
指導することを確認!

(組合) 東京地本はこれまでも、厚生労働省が定める過労死認定基準の80時間を上回る法定外労働時間を発生させないために、特別延長の月間の限度時間を45時間から35時間に変更(合計80時間)にすることを求めてきたが、今回、一箇月45時間から一箇月35時間へ引き下げる目的と根拠を示すこと。また、ソフト面、ハード面の対策を行い業務量を減らすこと。

(会社) 東京地本から提起があったことは受け止めている。平成31年度の労働基準法改正を視野に入れて、社員の健康を確保するとともに、時間外労働削減、働き方改革を進めるために変更するものである。業務量については十分理解している。突発的に業務量が増える時もある。業務の平準化に引き続き努めていく。時間外労働縮減に向けて、今後も議論していく。

社員の健康を確保するために、
時間外労働縮減に向けて
今後も議論していく事を確認!

(組合) 過半数を占めていない事業場における労働基準監督署への届け出について、どのように届出を行うのか明らかにすること。

(会社) 東京支社長と過半数代表者とで調印し、それぞれの労働基準監督署へ支社が提出する。

(組合) 36協定違反や労働基準法違反が発生した場合は、当該事業所の社員代表に直ちに事象と原因を説明すること。また、安全衛生委員会の議題にして調査・審議すること。

(会社) 当該箇所において社員周知を行う。また、安全衛生委員会において、健康被害のおそれのある長時間労働について、労働安全衛生法の趣旨を踏まえた質問があれば、会社としても対応していく。

過半数を占めていない
事業場の締結方法、
36違反があった場合の
周知について、
明らかにされる!

(組合) 過半数を占めている事業場においても事業場ごとに締結すること。

(会社) 公共性があり一定程度の時間外労働が発生せざるを得ない鉄道輸送事業を安定的に遂行していくという観点から、交渉単位で締結していく。また、81箇所については、事業場の社員代表と締結する方法しかないため、事業場毎で締結する。

(組合) この間一括締結をしているが、事業場毎に締結していることと同じである。19箇所のうち、1か所でも36協定違反が発生した場合、別途締結という形を取ること。

(会社) 支社としてそのような考え方はない。

(組合) 過去に2つ以上の労働組合員を足して過半数となる事業場では、連名という形で締結を行っていた。しかし、今回は過半数代表と締結となっているが、連名で締結しない根拠を示すこと。

(会社) 2つ以上の労働組合員を足して過半数となる事業場が存在することは認識しているが、過半数代表者と締結した方が効率的かつ労働基準法にも合致している。

~第1項終了~

「労働時間等設定改善委員会設置」については対立! 今後も設置に向けてしっかり求めていきます!