

盛地申第11号

「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労働に関する協定」に関する申し入れ



本日(4月5日)会社に提出しました!

「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労働に関する協定」については、36協定違反の根絶はもとより、超過勤務の削減や適正な労働時間管理、社員の健康管理等の重要性を労使の共通認識として取り組んできました。

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」施策において、業務量については標準数から1日当たりの出勤数で示すこととなりました。また上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合があります。現場における考え方や業務の変化が進められていく中で、労働時間管理を法令に則り徹底していく体制が求められます。そのためには、労使がより真摯に議論を行うこと、そして協定締結の当事者となる過半数代表者の選出も適正な手続きによって行うことが重要であると考えます。

しかし、職場によっては長時間労働の常態化や、要員不足による事象が見受けられると共に、過半数代表者の選出においては公正公平とは言えない事象が報告されています。

将来に向けて、コンプライアンスを遵守し、そして安全で働きやすい職場を創り上げていくために、下記のとおり申し入れをしました!

1. 企画部門及び現業機関の超勤実態を明らかにすること。
2. 盛岡支社における各系統の年次有給休暇の取得率及び、就業規則第75条第3項に定める会社による時季指定年休の付与実績を明らかにすること。
3. 2022年度の首都圏配属数及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。また要員需給バランスを考慮し、正常な業務運営が行える要員体制を確立すること。
4. 現業機関における出勤数を明らかにすること。また業務に必要な要員を確保すること。
5. 労働時間管理を法令に則り徹底していくために、超勤指示は管理者が責任を持って行うこと。
6. 安全衛生委員会の審議事項及び産業医が出席した実績を明らかにすること。
7. 過半数代表者を選出するにあたり、公正公平な選挙手続きを行うこと。
8. 2022年5月1日以降の36協定有効期間は、2023年4月30日までの1年間とすること。なお、問題が発生した場合は労使で改善に向けた議論を行うこと。



安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場を創るために、職場の声を基に会社と議論していきます!!