

申3号

「36協定」申し入れ交渉!

1. 2012年度における年間の時間外労働及び休日勤務が増加している原因と削減に向け具体策を講じるとともに、組合員がゆと리를実感できる職場環境を確立すること。

会社：諸元は増加しているが、明確な原因は見当たらない。諸元は1年間同じ箇所勤務している方の平均値である。削減していく方向性は同じである。安全衛生委員会でメンタルヘルスと過重労働の審議を従来通り行うよう指導していく。

組合：マイプロにおける超過勤務が増加している。状況を分析し対策を講じること。

会社：マイプロは原則1か月2回である。著しく増加がある職場については、超勤の内容を分析して対策を講じる。

2. エネルギー管理センター(エネ管)管轄の東京給電技術センターで発生した、事前協議なく限度時間の延長を行った36協定違反を踏まえ、36協定違反撲滅に向けた本社指導と各支社の具体的な取り組みを明らかにすること。

会社：36協定の理解が不十分であったことが原因。エネ管として、管理者・社員に対して直ちに指導し、その後四半期に一度フォローしていく。

3. 医療部門における看護学生指導や新人スタッフ教育は、時間外労働をさせることができる事由10項目に該当しないことから、新たに項目を新設すること。

会社：「36協定第2条第6項(3)医療部門③会議・研修・訓練等を時間外に行う必要があるとき」にあてはまる。業務として認められたことは全て超勤に当てはまる。

4. 36協定の趣旨をさらに徹底するため、締結機関は事業所単位にすること。

会社：本部-本社間では全体の傾向値で議論してきており、現行通りで問題ないとする。会社として36協定の趣旨を広めていく。

同じ違反を繰り返さないために、36協定の趣旨を理解し、安心して働ける環境をつくり、働きがいを向上させよう!