

## 申13号 36協定検証交渉

### 2013年上期超勤実績及び2014年の休職者数について



組合

締結から9ヶ月が経過し、すでに3支社で36協定違反が発生をしている！秋田は2年連続であり対策が不十分である。また、過重労働による心の病も増加していることから現状を明らかにし復帰及び発生させない処置を講ずるべきだ！

会社

36協定は重要なものであり、不適切な事象は各機関で分析し指導や注意喚起を行ってきた。秋田については2年連続であり会社も重く受け止めている。心の病を発生させないために本人が相談しやすい、復帰できる環境・人づくりを行っていく。

### 全社員に36協定の趣旨を深める教育を行うこと

組合

労働時間管理は管理者への教育の徹底に留まらず、全社員に実施しチェックできる体制をつくるべきだ！不要な超勤の削減を図るため超勤命令を徹底すること！

会社

労働時間管理は管理者が行うものである。一方不適切な事象は職場の現状に踏まえ社員教育行っていく。超勤命令は責任者である管理者の指示で実施することになる。

### 産業医のあり方について

超勤は超勤命令7ローに基づき実施することを確認

組合

産業医が活躍できる体制、欠員が発生している箇所について補充行うこと！

会社

募集をかけ、欠員が発生している箇所については補充を行う。

### 医療部門に36協定第2条第6項(3)の取り扱いの再徹底について

組合

アンケートを実施し、管理者41%、一般社員は46%指導を受けていないと回答している。管理者だけでなく全社員に教育計画を立て指導していくべきだ！

会社

会社として徹底してきたつもりだが伝わっていない事象が出たので再度指導を行う。

### 運賃改定・添乗員のみなし労働の取り扱いについて

組合

運賃改定作業で36違反が発生している。年休抑制も行われており体制を見直すこと。添乗員のみなし労働は判決に基づき実労働時間を超勤とし取り扱うこと。

会社

運賃改定作業については、原因を究明し体制の整備を行う。添乗員のみなし労働は、旅行業全体が見直す動きがあった場合検討を行う。

不払い労働撲滅に向けて、検証運動を強化しよう！！