

申5号

「36協定」申し入れ提出!

昨年は、時間外労働削減を労使の共通認識とし、医療部門での時間外労働の申請しづらい風土の改善、企画部門での平均時間外労働の増加に踏まえメンタルヘルスの重要性について認識を一致させ一年間の締結をしました。しかし、2年連続で事前協議を行わず限度時間を延長する36協定違反が発生しており、違反根絶に向けて取り組まなければなりません。また、世代交代が進み「36協定」の趣旨・ルールがわからないなど新たな課題も明らかになっています。さらに昨年と同様に平均の時間外労働が増加しており、各系統で要員不足が常態化している実態です。よって下記の6項目を申し入れ、全組合員がゆといを実感できる職場環境確立に向け議論を行います。



◆申し入れ事項

1. 2年連続で増加している時間外労働及び休日勤務について、本部・本社間で協定を締結している8事業所及び支社別の実績を明らかにすること。
2. 時間外労働、休日勤務及び限度時間の超過した原因と実績に対する会社の認識を明らかにすること。また、エネルギー管理センターでおこなわれた6件の330時間超えの内訳を事業所毎に明らかにするとともに、時間外労働の削減に向けた本社指導等具体的な対策を実施すること。
3. 時間外労働の適正な管理と36協定違反を撲滅するために、超勤命令を行う場合のフロー等に基づき、全社員に教育をおこなうこと。
4. 時間外労働の管理について、フレックス導入箇所とその他の箇所について明らかにするとともに、時間外労働のJINJERへの入力及び修正方法を明らかにすること。また、JINJERの修正をおこなう場合は、出退勤システムや本人の勤務実績に基づき厳正に行うこと。
5. 各系統における産業医への面談件数及び安全衛生委員会への出席率を明らかにすること。また、昨年に引き続き、企画部門における時間外労働が増加していることから、安全衛生委員会でメンタルヘルスについて審議を行うこと。
6. 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。

36協定の趣旨・ルールの再徹底を図り、適正な労働時間管理を実現しよう!