

## 申5号 36協定交渉



### 本部・本社の協定を締結している8事業所のデータ開示について

**組合**

36協定は時間外労働であり、超勤等の実績がなければ議論にならない。本部・本社の締結している8事業所のデータを開示すること！

**会社**

8事業所の平均の時間外労働については、本社300時間、エネルギー管理センター217時間、給電技術センター237時間、信濃川発電所257時間、川崎発電所147時間、研究開発センター207時間、病院・健康推進センターは117時間である。

### 時間外労働・休日勤務の増加及び限度時間の超過についての会社の認識について

**組合**

平均の時間外労働は2年連続で増加しており、限度時間の超過も昨年を大幅に上回っている！また、36協定違反も連続で発生している！会社の認識を明らかにすること。

**会社**

必要な業務を遂行するために時間外労働は必要であるが、過大な時間外労働は社員の健康にも影響を及ぼすので削減が必要だと考えている。

### 超勤命令を行う場合のフローの徹底について

**組合**

管理者を通じた教育を行ってきたが、36協定違反が2年連続で発生している。対策が不十分であり全社員に教育を実施すること！

**会社**

全社員へ一律の教育は難しいが、社員一人ひとりが時間外労働の認識を持つことは重要である。冊子などを作成して全社員に伝えることも検討していく。

### ジンジャーの取り扱いについて

**組合**

本人の入力した実績が修正される事象が報告されている。ジンジャーの実績は厳正に取り扱うこと。また、本人の同意がなく出退勤の入力等の変更は行わないこと。

**会社**

データの変更は例外的に修正することはある。しかし、本人の知らないところで変更することは望ましくないため指導していく。

### 産業医について

**組合**

各支社における産業医の安全衛生委員会への出席状況が著しく悪い場合や産業医が欠員し職場巡回が出来ない支社は早急に補充を行うこと。また、補充までの間の具体策を明らかにすること。

**会社**

欠員箇所については補充を行っていく。産業医が安全衛生委員会に出席できない場合は審議内容等を伝え、助言・指導を行う体制を確立する。