

申5号 36協定交渉 (その2)

フレックスタイムの活用推進及び限度時間を超える場合の事前協議のあり方について



組合

ワークライフバランスは生活にゆとりを持たせることであり、時間外労働削減の要素としてフレックスタイムを捉え、時間外労働の削減をはかること。また、フレックスタイムにおいても日々時間外労働の管理を行えることから事前協議とすること。

会社

制度の趣旨を踏まえ、ワークライフバランスを整えると共に推奨を通じて適切な時間外労働管理や縮減を図っていく。フレックスタイムにおいても適切な時間外労働管理は必要であるが、事前協議は論理的には難しい。しかし、情報提供については本部・本社と同様、地本・支社でも行っていく。

産業医の職場巡回及び安全衛生員会の出席について

組合

産業医の安全衛生委員会の出席率を明らかにすること。また、職場環境が変化している中で産業医の存在は重要であり、コンプライアンス遵守の観点からも、職場巡回や安全衛生委員会に出席できるよう産業医を早急に配置すること。

会社

産業医の安全衛生委員会への出席は54%程度である。産業医の配置については、基本認識は同じである。盛岡支社及び水戸支社では改善を行ってきた。今後も法令に基づき職場巡回や安全衛生委員会へ対応できるよう努力していく。

仙台支社で発生した36違反について

組合

36協定違反が発生しないように今後の対策を明らかにすると共に、社員への教育を徹底すること

会社

管理者に基本的な超勤指示や時間管理の重要性を認識してもらうことが大切である。リーフレットを作成し管理者に指導してきた。正しい知識を指導し、管理者を通じて社員へも周知していく。

36協定の事業所単位で締結について

組合

職場で発生している問題は職場で議論すべきであり、36協定の趣旨に基づき、最小単位での締結が望ましい。よって、事業所ごとの締結を求める。

会社

これまでと同様交渉単位での締結が望ましいと考えている。

**36協定の趣旨、ルールの再徹底を図り、
「安全・健康・働きがい」のある職場をつくりあげよう!**