



36協定交渉 申3号 第4回目で交渉を終了!

第3項 全系統に常態化する要員不足を解消し、年次有給休暇、育児休職等の制度を活用した場合においても正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。また、業務を逼迫させる研修・出張はおこなわないこと。

組合 勤務作成段階で休日勤務が指定されているのは要員不足に起因していると認識。
会社は「必要な要員を配置している」としているが、その根拠を明らかにするべき。**標準数の**

会社 出面確保が必要な職場では、標準数を下回らない現在員配置をしていく。**確保を確認!**
適切な要員配置かどうかは、全体的には休日労働、年休取得、時間外労働などから判断する。
業務波動のピークに合わせた要員配置はできないが、柔軟な対応ができるように一定の人員を配置してい

組合 波動のピークではないとしても、どこに要員配置のラインを合わせるのか。
時間外労働が前提となっている配置はおかしい。

会社 工事等のある職場では部外能力の活用もしていく。不急の業務を後に回すことなど、現場の負担軽減にむけて対応していく。

第4項 フレックスタイム制の活用状況を明らかにすること。また、限度時間延長に際して、事前協議を行うとともに2ヶ月連続で限度時間延長を発生させないこと。

組合 労働時間について、会社の主張する適正な管理はしっかりとされているのか。
企画部門は時間外労働が増加しており、解消するべきだ。

会社 長時間の労働やそれが連続することは良いことではない。メリハリワークやNO残業デーなどの取り組みを進めてきた。情報技術を活用したシステム化や仕事の仕組みを更に見直していく。

組合 企画部門では施策実施でプロジェクトチームが解除される。異動においても引き継ぎ期間もなく苦労している。
人材育成の問題として受け止めるべきだ

会社 引き継ぎ期間をとる必要性についての提起は受け止めるが、仕事内容や個人の経験などが絡むため一概には言えない。職場・グループ全体でバックアップしていくことになる。

組合 事前の情報提供では長時間労働の歯止めにならない。歯止めとして事前協議をおこなうべきだ。

会社 フレックスは精算期間を終了しないと実績が出ないため、事前協議とはならない。**事前の情報提供の精度は上げていく。**業務ピーク後は休養を取らせるなど早めの指導をしていく。

組合 総労働時間の縮減に向けた議論が今後必要だという認識は一致できるか。

会社 フレックスの活用や労働時間管理を適正に行い総労働時間を縮減していきたい。

総労働時間縮減の必要性を確認!

会社は具体的なデータを示して 要員が足りている根拠を示すべきだ!