



## 36協定交渉

### 申3号 第4回その2

**第5項** 厚生労働省が定める過労死認定基準80時間を上回る法定外の時間外労働が発生していることから、第3条(1)に定められている1箇月45時間までの延長を35時間までの延長とすること。

**組合** 過労死ガイドラインで80時間となっている。労働組合としてそれを上回る限度時間は問題だという認識だ。

**組合** 35時間の延長で、限度を80時間にすれば、それ以内に収まるようになる。非現業の超勤削減のために判断すべきだ。

**会社** 基準の一つに80時間があることは承知している。しかし、1ヶ月で100時間、2~6ヶ月平均で80時間である。法令は法外超勤の時間が対象だが当社では総超勤で対応している。だからといって、90時間までやって良いという指導はしない。

**会社** 当社の業務性質上、事故対応やその人しかできない業務があるため限度時間を減らすことはできない。

**第6項** 厚生労働省が定めるストレスチェック制度の実施にあたり、対象の労働者へ安全衛生委員会等を通じて周知をおこなうとともに、事業者に対して実施が求められていることから時間外労働として取り扱うこと。

**会社** ストレスチェックは2015年12月から1年以内の実施が義務づけられた。当社としては10月下旬までに全社で実施していく予定だ。出向者も対象としていく。全体で約6万5千人に実施する。系統によりWEBやマークシートを活用して実施していく。**全社員対象を確認!**

**組合** 法令では安全衛生委員会の関わりを規定している。また、制度についての説明は丁寧に行うべきだ。

**会社** 安全衛生委員会での周知はしていく。規定の制定も含めて最終的な部分を詰めているところだ。制度の説明は丁寧におこなう。

**組合** ストレスチェックをノルマ的に行ったり、職場や人事評価の基準にしないこと。

**会社** 制度の趣旨・目的からして評価に使用したり、提出の強要はしない。**人事評価に使用しないことを確認!**

**第7項** 36協定の締結期間は、4月1日から3月31日の一年間とすること。なお、今締結期間においては、暫定的に8月1日から3月31日までとすること。

**組合** 要員問題は採用問題である。採用と退職も含めた議論をするためにも4月締結にはこだわっていきたい。組合として1年締結を求めてきている。2項、3項も継続議論となっており、36協定締結期間内で議論をしていきたい。

**会社** これまで実績に基づく議論をするために8月締結としてきた。要員問題であるという認識は受け止める。6ヶ月締結の議論経過も含めデータを示していきたい。

## 6ヶ月締結期間内で職場実態を基礎にした議論を行います!