

申18号 36協定交渉第1回①

前回申し入れである申 9 号の議論において、標準数・適正要員の認識については、認識が一致できないままになっており、今回の交渉では第 2 項から議論を開始しました。

第2項 本社で発生した限度時間の延長を速やかに報告しなかった36協定違反に関する原因と対策を明らかにすること。
また、2月に労働基準監督署から出された指導票の内容について明らかにすること。

会社・より効果的な労働時間把握を検討する一環で、昨年 12 月に本社で、JINJRE の勤務時間と、PC、入館ゲートや複合機の使用記録を照らし合わせた結果、**111名、延べ 1500 時間を超える乖離があった**ため、労働時間を補正した。

・結果 7 名、9 件の月 45 時間を超える組合員が生じたため事後報告を行った。

組合・これまで36の議論で再三指摘してきた企画部門でこのような事態が発生したことは看過できない。特に前回会社は「適切に労働時間の把握を行っている」と回答した。あの回答は何だったのか？会社にごまかされてきたと感じている。

・フレックスで月の特別協定は事後報告だ。速やかに報告を行うべきところ、昨年 4 月のものが一年遅れで今頃報告された。36協定違反だ。

会社・管理上の問題として重く受け止める。これまで指導していなかったということではないが、徹底されていなかった。

・遅いという指摘は受け止める。**把握し報告したので36違反の認識はない。**

組合・同時期に労基署が本社に入ったと聞いたが、乖離調査との関係は？

・是正勧告を受けたのか？ 指導票を受けたのか？

会社・12 月に労基署の臨検監督が入ったのは事実だが、**今回の乖離調査と労基署がはいたことはリンクしない。**

・労働時間管理表や打刻時間、入館ゲートや複合機の使用記録を提出し、指導票を受けた。今年 1 月に厚労省から出た「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の以下の主旨を踏まえた内容だ。

- ✓ 入退場記録や PC 使用記録が、自己申告の労働時間と合致しているか確認すること
- ✓ 休憩や学習などの時間の報告が適正に行われているか確認すること
- ✓ 実際に労働しているにも関わらず、記録上、上限を守っているように見せることが慣習的に行われていないか確認すること

自主的に行ったとする乖離調査と、労基署の臨検時期が一致するのは偶然か？

組合・乖離や不払い労働が発生している理由を掘り下げないと、「周知・教育を徹底する」といった、**従来の取り組みの延長線上の対策ではダメだ。**

・医療職場では、カルテの記入や学生の指導について超勤をつけづらいという意見がある。業務であり超勤ではないか？ →**会社** 業務で行っており超勤だ。

今回の対策 ガイドラインを踏まえて適切に管理するのか具体策を示せ!!