

## 申18号 36協定交渉第1回②

第4項 年々増加傾向にある心の病などの実情をふまえて、業務管理やメンタルヘルスのあり方について考え方を明らかにすること。  
また、昨年度から実施しているストレスチェックの実績に基づき具体的対策を行うこと。

- 組合**・対応が後手後手だ。専門の産業医2名の体制がほんとうに十分な体制なのか。  
**会社**・十分とは思っていない。これまで以上に整備はしていかななくてはならないが、保健指導は労安法上、50名以下の職場は努力義務となっているなど難しい。  
**組合**・なかなか精神的ストレスを抱えた方は、自ら声を上げられない。周りがどのように本人が様子が違っているか気付くことが大事だ。

第5項 労働基準法第39条にもとづく時季指定した年休に対し、時季変更権を行使する理由を明らかにすること。  
また、時季指定した年休を付与するために要員確保に向けた具体的対策を講じること。

- 会社**・正常な業務運営とは一言で言うのは難しいが、波動の状況、時季指定の状況も含めて個別具体的に各職場で判断するものだ。  
・時季変更権の行使理由は、本人に伝えなければならないものではない。  
**組合**・大前提は、会社は労働者からの時期指定があれば原則的に年休を与えないといけない。配慮義務もある。その際には説明が必要ではないのか。  
**会社**・義務として定められていないことと、社員にどう接するかは別の問題だ。

**「正常な業務運営」に関する全社的な基準はないまま時季変更権が行使されている！！**

- 組合**・ある職場では2月16日に時季変更が3件あるが、変形日勤がいた。  
変形日勤を入れなければ時季変更せずに済んだのではないか？  
**会社**・変形日勤はあくまでも勤務形態であり、何の業務を行ったかが重要である。  
**組合**・列車運行と同等に重要な業務とは何か？ 当日の業務を確認して示すこと。

第6項 労働協約ならびに労働基準法違反の勤務指定時における時季変更権行使の「留保」は行わないこと。

- 会社**・留保とは時季変更権の行使を留保することだ。36協定が未締結の場合に必要な措置として行う。  
**組合**・法律や協約に「留保」という取扱はない。前月20日までに年休の時季指定を行っており、会社は勤務指定日に時季変更を行うか、行わないか示すべきだ。  
**会社**・留保の取り扱いで、36協定が締結されれば時季指定が年休になる。組合員の生活設計に配慮して行っているものだ。  
**組合**・複数の労基署から「留保」は認められないと見解をもらっている。  
・時季変更を多く行っていながら、36協定未締結時のみ「生活設計に配慮」という理由を持ち出さないでほしい。



**会社の36協定が締結されないことを前提とした勤務作成は許されない！！**