

申6号 2017年10月期 36協定交渉 第2回 ①

労働協約を遵守し、全ての交渉単位において「団体交渉を形骸化する企図はない」ことを確認!

第1回交渉において、東京・大宮・仙台地本において発生した、労使協定を蔑ろにし、団体交渉を形骸化する会社の姿勢を看過できないことを通告しました。これらは、(1) 地方交渉のあり方、(2) 団体交渉のあり方、(3) 労使協議のあり方に関わる問題であるとして、会社に是正を求めました。

これに対して会社は、各交渉単位において行う団体交渉で、**権限と責任をもって誠実に対応する、労働協約を遵守して取り扱う、3地本の事象について団体交渉を形骸化する企図はないこと、積み上げてきた労使協議を蔑ろにしないこと**を回答しました。これを受けて、団体交渉を再開しています。

第1項 平成28年度、36協定限度時間超過実績について、下記の状況が作り出された原因を、(1) 社員の技術面、(2) 要員面、(3) 業務面(業務量)の観点から明らかにすること。また、時間外労働削減に向けた対策を明らかにすること。

- 会社の認識**
- ・36違反がこの間3箇所が発生している。盛岡では労働時間の適切な管理が行われていなかったため、精査の結果事前協議無く45時間を超過した。
 - ・東京、横浜では助役が非番の日に勤務して、8時間を超過した。
 - ・教育してきたが、日の8時間は知っているも、運用でだめだった。管理者は基本的に自分で管理することになる。周囲も気がついてあげることが出来なかった。
 - ・管理者全体の要員は充足している。
 - ・8時間超過は予測が難しい。勘違いや、仕事に集中して気がつかないこともある。
 - ・管理者の36違反对策は、①自己管理、②休憩のタイミングでチェック、③周囲が気遣う、④制度・法令の勉強が基本になる。

- 組合の主張**
- ・3件も36違反が発生しているのは異常事態だ。
 - ・36違反を根絶するという会社の意気込みが感じられない。
 - ・本人が意図的に8時間超過していない。会社組織としての対策が必要だ。
 - ・助役に対する指示と業務計画は誰が行うのか?この視点からの会社の対策が全くない。
 - ・上長が具体的に関わるなど、業務管理と業務量管理の両面から対策を打たないかぎり、36違反は根絶できない。
 - ・助役といえど、作業ダイヤ外の仕事をしないなどの抜本対策が必要だ。

36違反根絶に向けて会社はマネジメントの課題に真剣に向き合うべきだ!!
この課題については今交渉内にて会社が具体策を示すことを確認して継続議論となりました

そのへん続く