

申8号 36協定緊急申し入れ提出！！

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び
公休日の労働に関する協定」に関する緊急申し入れ

労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定について、申6号において団体交渉を行ってきました。そのなかで、盛岡支社において労働基準監督署が立ち入ったことから、盛岡電力技術センターで17名の不払い労働の実態が明らかになり、月95時間以上の時間外労働や3ヶ月連続45時間以上時間外労働をしている36協定違反の実態と、それが自己啓発活動に起因していることが明らかになりました。しかし、本社はこの事態に対して「まだこんな所があるのか」「開いた口が塞がらない」と回答し、不払い労働及び36協定違反を撲滅していく決意が見えません。また、横浜支社では1日8時間と1勤務8時間を間違え、泊まり勤務で8時間25分の時間外労働で日の限度時間を超過した事象が発生しました。さらに東京支社では承認を行う管理者が日の超勤については8時間を超えることはないだろうと思いついでいたことにより、泊勤務で合算して8時間55分の時間外労働が発生し、日の限度時間を超過するという36協定違反が発生しました。

以上の問題について、本社は日の労働時間管理及び自己啓発活動における今後のあり方について具体的対策を示しませんでした。

僅か6ヶ月の間に多数の36協定違反が発生していることは異常事態であることを会社に指摘してきました。しかし、会社は「起きている事実は受け止めている」としながらも、36協定違反の撲滅に向けた具体的な原因と対策をなんら示しませんでした。このことから、会社は36協定違反撲滅に向けた問題意識を改め、具体的な対策を実施していかなければなりません。

また、仙台においては仙台支社が「本社-本部間での議論を見て会社として回答する」として、地本-支社間の団体交渉が延期されたという問題が発生し、地方の団体交渉が形骸化され、信義誠実な団体交渉が行われませんでした。

東京においては施策を巡る労使確認事項があるにも関わらず、東京支社がその確認事項を無視したという団体交渉の根幹を揺るがす問題が発生し、労使関係上の問題の整理に時間を要したことで団体交渉に入ることができませんでした。

大宮においては委託駅に関する議論の過程で一方向的に大宮支社が通達を出したことにより、労使協議が止まり、36協定の団体交渉に影響を与えました。

さらに、八王子においては区所のシミュレーター設置に伴いロッカーの移動が発生することから、会社は当該の社員にロッカー整理をお願いしました。そして、職場の安全衛生委員会で区長は業務指示であることを認めたにも関わらず、八王子支社は「労務を提供したことには当たらない」として賃金を支払っていません。そしてこの問題によって36協定の団体交渉が終了していません。

36協定締結に向けた団体交渉にあたり、地方交渉のあり方、団体交渉のあり方、労使協議のあり方において問題が発生しています。これらの問題は極めて労使関係上の問題であることから看過することはできません。

この間、36協定違反の撲滅に向けて締結期間を6ヶ月とし、検証期間としてきました。しかし、労使の36協定違反撲滅に向けた問題意識が一致していないことは明確であり、36協定違反撲滅に向けた会社の問題意識と対策が不十分であると言わざるを得ません。

したがって下記のとおり申し入れますので、会社側の真摯な回答を要請します。

記

1. 11月1日以降の「日及び月間」の限度時間を定める36協定の有効期間は、25日の勤務発表に支障をきたさないために、11月1日から1月31日までの3ヶ月間とすること。

**会社は36協定違反撲滅に向けて
具体策を示すべきだ！！**

