

申12期 2018年1月期 36協定交渉 第4回

第3項 労働基準監督署の臨検監督の実績と指導内容および対策について明らかにすること。

(会社) 盛岡電力技セ：17名に不払い労働があり修正。うち7件は限度時間45時間を超過。監督官から「打刻時間チェックだけではダメ。過去6ヶ月さかのぼり調査」を指導された。

(組合) 労基署が入らなければ36違反が把握できないのが実態。きっちり職場の組合員に何が指摘されたのか周知すべきだ！

対策含め職場に周知することを確認！

第4項 安全衛生委員会で適正な労働時間管理について審議を行うこと。また、36協定違反が発生した職場については、臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点およびその解決策等の検討を行うこと。

(会社) 36違反のすべてが健康障害に結びつくわけではない。36違反は審議事項ではない。審議事項である「長時間にわたる労働による健康障害」とは、連続月80時間、もしくは単月100時間を超えるような場合だ。

(組合) ①36協定は長時間労働による健康障害を防ぐためのもの。
②36協定違反により、長時間労働と、それに伴う健康障害が起こる可能性がある。
③「健康障害の防止を図るための対策」は審議事項である。
以上のことは会社も回答していて、未然防止の観点から36協定違反は審議すべきだ。

会社回答を総合すれば36違反も審議事項だ！対立のまま別途整理

第5項 全系統に常態化している要員不足を解消するため、フロフェッショナル採用の地方支社における新規採用枠の拡大をはかること。また、ポテンシャル採用とフロフェッショナル採用の比率の変更を行うこと。

(会社) 生産年齢人口の減少を考えると、同規模の採用を続けるのは厳しい。スピード感を持って効率的で生産性の高い業務執行体制の確立をすすめる。

各系統の未来ビジョンを聞いても具体的な対策は出てこない。長時間労働是正のための具体策をしっかりと示すべきだ!!

第6項 営業職場の要員不足や技術継承・技能伝承を踏まえ、希望するグリーンスタッフ全員を正社員として雇用すること。

(会社) 希望者には試験を行い、合格率は言えないが正社員化している。水平分業を行う委託先でプロパー社員も確保してもらっている。

(組合) 水平分業は委託先に人と仕事を付け替えているだけであり、超勤は減らない。本体でも新規採用の確保が難しいと言っているのに、グループ会社ではもっと厳しい。

先送りでできない課題に会社はきっちり向き合え! その2へ続く