

申12号 2018年1月期 36協定交渉 第4回

**会社が社員の命を守り、法令を遵守する意思があるのならば
団体交渉でのわたしたちの指摘に誠実に対応するべきだ！**

第7項 企画部門において適正な労働時間管理を行うため、「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」に基づき労働時間と労働実績の乖離について、出勤記録やパソコンの使用時間等を把握し、不払い労働の是正をはかること。

(組合) 長野支社は、長野地本から労働法違反の事態について具体的な提起や指摘を受けたにもかかわらず、あらゆるデータでの調査をするなど、誠実に応えてきていない。会社が主体的に受け止め姿勢を改めない限り、議論を進めることは出来ない。

(組合) 入退館システムやパソコンのログなどをフル活用して、適正な管理をすべきだ。未だに超勤 30 時間の壁や 45 時間の壁がある。ガイドラインに踏まえて、一步踏み込んだ対策が必要だ。



(会社) 適正な労働時間管理の対策をしていく。箇所によって取れるデータも違うし、パソコンのログ分析は時間がかかる。適切に労働時間が管理されれば、JINJREの打刻時間で十分だ。

**10月期交渉以降の数々の労基法違反と今交渉の経過からすれば
私たちの選択肢は破棄条項付き1年締結以外にあり得ない！！**

「強い決意」と「有効な対策」がホンモノならば破棄条項は発動しない

第8項 平成30年2月1日以降の協定有効期間については、平成30年2月1日から平成31年1月31日までの1年間とすること。また、協定の有効期間中に「36協定違反等」が発生した場合、36協定の途中解約を可能とするため、36協定書の「破棄条項」を追加すること。なお、新条文は以下の通りとすること。

(組合) 会社は労働時間を縮減する意思がないのか！？ 単純に法令を守るれば、破棄条項があっても何ら不都合はない。36違反撲滅の強い決意と有効な対策がされれば、この条項は発動しない。



(会社) 鉄道事業では超勤や休日労働は発生する。36違反を起こさない決意で臨むが、破棄条項は現場に過度なプレッシャーをかける。安定的な事業運営には破棄条項なしでいきたい。

**全12地本一体となって労基法違反を根絶し
安心して働ける職場を創りだそう！！**