



バス開申
第1号

「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」等に関する申し入れを行う！

「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」等について、年間総労働時間・総労働日数の削減に向けて労使で議論してきました。

2019年度の実績は、年間総労働時間・総労働日数は前年度と比較して増加傾向にあり、箇所毎に偏りもみられます。土浦支店、水戸支店、小諸支店、佐野支店は2100時間を超え、いわき支店、東名三ヶ日支店においては、2200時間を超える状況である為、原因を明らかにし、対策を講じる必要があります。

また、休日出勤削減に向け議論していますが、要員不足の問題は一向に改善されない状況が続いています。更には職場議論されることなく、様々な施策や業務移管・増便が実施され、職場の組合員は疲労困憊となっています。抜本的な見直しを考えた場合、行路作成段階で、労働時間の超過が見込まれる場合は、労使で事前協議を前提とすることが重要であると言えます。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響等による環境の変化や、災害対応の中においても、労働時間の適正管理を行う必要がある為、引き続き検証議論を行うことも課題と認識しています。以下の申し入れを行い団体交渉を行います！

《申し入れ項目》

1. 2019年度ならびに2020年度4月から6月期までの一人当たりの業種別・箇所別の勤務実績、及び労働時間の最高値を明らかにすること。
2. 年休取得の促進と時間外労働の削減に向け対策を講じること。
3. 2020年7月1日現在の箇所別要員過欠について明らかにすること。また、要員不足解消に向け対策を講じること。
4. 2020年度のダイヤ改正・新規路線・業務量調整・業務移管等の計画を明らかにすること。
5. 新型コロナウイルス感染症拡大により減便されている路線について、今後の運行予定を明らかにすること。また、必要な見直しを行い、拘束時間を削減すること。
6. 社員の生活設計を配慮する為、公休日及び特別休日として指定することを予定している日を予め社員に明示すること。
7. 勤務作成時において、休日出勤が発生する際は本人の了承を得ること。また、休日出勤をした場合は代休付与ではなく割増賃金の支給を基本とすること。
8. 安全衛生委員会の開催状況を明らかにすること。また、審議した内容について、分かりやすく社員に周知すること。
9. 環境の変化や災害対応等においても、労働時間の適正管理を行う必要がある為、勤務実績や要員過欠状況等を基にした検証議論を行うこと。

組合員が「安全・健康・ゆとり・働きがい」を持てる職場と36協定違反と労働基準法違反の撲滅に向けて、団体交渉を行います！