



36協定締結！（鹿嶋支店） バス関申1号議事録確認締結！

7月20日に「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、団体交渉を行い、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。

本日、鹿嶋支店の36協定締結及びバス関申1号について議事録確認を締結しました！

《議事録確認の特徴点》

（組合）鹿嶋支店における2019年度の労働時間について、平均が2,066時間12分、最高値が2,337時間02分となっているが、数値の傾向を明らかにすること。

（会社）年間労働時間が最高値の社員については、休日労働が多かった実績が事実としてある。鹿嶋支店に限らず、全社的に個人差があるため、引き続き勤務の平準化を図っていく。

鹿嶋支店における年間の労働時間について、社員によって個人差が大きいため、業務量を平準化するよう議論を行いました。鹿嶋支店に限らず、全社的に個人差がある実態があり、勤務の平準化を図っていくことを確認しました。

（組合）正常な業務量と要員配置へと改善していくには、減便している今が改善の機会ではないか。26名の要員にあった業務量とするべきである。

（会社）業務量調整をしやすい状況というのは理解しているが、新型コロナウイルス感染拡大前の状態にそのまま戻す考えはない。

これまで慢性的な要員不足でありましたが、コロナ禍の状況も踏まえ、適正な業務量と要員配置に改善するよう求めました。コロナ以前に発生した要員不足の状態を改善する必要性を一致しました。

（組合）50名以下の支店においても安全衛生委員会を開催すること。

（会社）労働安全衛生法第12条の2に定めにより、当社では社員数が10人以上50人未満の支店等では安全衛生推進者を選任しており、その業務に従事させている他、必要に応じ会議等で安全衛生に関する意見を聴く機会を設ける等により、適切に対応しているところである。

50名以下の職場においても安全衛生委員会に準じた場を毎月つくり議論する必要性を主張しました。安全衛生委員会は50名以下の職場においては努力義務であり、人数の少ない箇所では月に1回必ず行うのは難しいとしながらも、柔軟に行うことは否定していません。

**組合員が「安全・健康・ゆとり・働きがい」を持てる職場をつくるため、
適正な要員が配置されているか職場で検証していこう！**