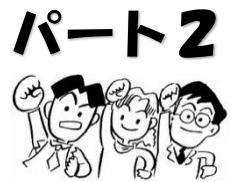


盛地申
第13号

2018年4月期
36協定交渉



第3項

平成29年度に行った延長協議の実績を明らかにすると共に、超勤実績の多い職場に対しては適正な要員を配置する等、必要な対策を講じること

平成29年度の延長協議は月45時間超え20件、年330時間超え10件でした。地本からは、「目の前に業務がある以上、延長協議は否定するものではないし、超勤を正しくつけた成果の一面ももっている。しかし、前年度と比較すると延長協議実績が著しく増加していることから、実績が多い職場には適正な要員を配置すべきである」と主張したことに対し、支社は「限度時間で業務を行うのが基本。協定に基づき必要な議論を今後も行っていく。年度末に工事が集中しないよう、工事竣工を前倒しするなどの対策を行っていく」考えを示しました。また、大きな成果として、この間の議論で要員配置を求めてきた盛岡電力技術センターの電路設計科と変電技術課に各1名の要員増を行った事も確認しました。地本は改めて、延長協議実績が特に多い盛岡土木技術センター、盛岡保線技術センターにも適正な要員を配置するべきだと支社に求めました。

第4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」に基づいて実態調査を行い、サービス労働の是正をはかること

支社は前回1月交渉以降に取り組んできたこととして、「引き続き、出退勤時の打刻及びJINJREへ勤務実績を日々正しく入力すること等の徹底に取り組んでいる他、フレックスタイム制の趣旨や制度の活用について社員周知を行うなど適正な労働時間管理に取り組んでいる。前回交渉で指摘をいただいたアンケートで出された意見についても全体的に周知を行った」と説明しました。しかし「現在も設備職場の実態調査を行っているため、企画部門の実態調査を行う考えは現時点ではない」との考えを示しました。地本としては「前回取り組んだ全組合員アンケートでも、企画部門でのサービス労働の実態が出されている上に、その実態はまだ解決されていない現状もある。現状を改めて把握することや改善に向けて、設備職場実態調査終了の目途が立った時点で企画部門の実態調査を行う判断をするべきだ」と改めて求めました。

第5項

36協定違反を二度と発生させないため「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」及び「労働時間等改善見直しガイドライン」に基づいて「労働時間等設定改善委員会」を設置し、労働時間管理の現状を把握すると共に、適正な労働時間管理を行うこと

支社からは「労使間の取扱いに関する協約に則り必要な議論は行っている」「この間も労使で必要な議論は行ってきたし、労働時間等設定改善委員会の設置は努力義務なので設置する考えは無い」という考え方に対し、地本は「36協定違反が発生している事から、労働時間等設定改善委員会の設置については継続して議論を行っていく」考え方を示し、具体的な提起があれば、必要な議論を行っていく事を確認しました。