

盛地申6号

2019年4月期

## 36 協定に関する 申し入れ 提出



2019年4月から「働き方改革関連法案」が施行しました。その中のひとつである「長時間労働の是正」について罰則付き時間外労働の上限規制導入、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバルの努力義務化、健康管理措置の強化など、多岐に渡り法改正が行われ、これまでも増して適正な労働時間管理が重要になります。しかし盛岡地本内では一昨年の盛岡電力技術センターに労基署が立ち入った事象以降、サービス労働撲滅へ向け、労使で議論し一定の成果はあるものの、昨年行った設備職場実態調査では、サービス残業が行われた調査結果も出されています。事象の撲滅に向け、労使の議論で解決を目指し真摯に議論を創り出していきます。

1. 企画部門および現業機関における超過勤務の実態について明らかにすること。
2. 平成30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。
3. 盛岡車両センターの気動車交番検査の超勤実績を明らかにすると共に、削減に向けた対策を講じること。
4. 平成30年度の首都圏配属数および支社内配属数を系統別に明らかにすると共に、要員需給のバランスを考慮し、正常な業務運営が行える要員体制を確立すること。
5. 盛岡支社における年次有給休暇の取得率を明らかにすると共に、法改正に伴う取得促進を行うための具体的な考え方を明らかにすること。
6. 安全衛生委員会でのメンタルヘルス対策及び、健康障害防止に向けた審議実績と産業医が出席した実績を明らかにすること。
7. テレワークの実施について、運用および考え方を明らかにすること。
8. 過半数代表者の選出において不適切な事象があったことから、民主的な選挙手続きを行うように改めること。
9. 2019年5月1日以降の36協定有効期間は、5月1日から2020年4月30日までの1年間とすること。なお、問題が発生した場合は労使で改善に向けた議論を行うこと。