

## 盛地申第7号

### 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ

## 本日(4月6日)会社に提出!

「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労働に関する協定」については、36協定違反の根絶はもとより、超過勤務の削減や適正な労働時間管理、社員の健康管理等の重要性を労使の共通認識として取り組んできました。

この間、労働基準法改正により時間外労働の上限規制のほか、育児・介護休業法施行規則等改正に伴い、「介護休暇」及び「看護休暇」を時間単位で取得することができるようになり、柔軟な働き方が目指されています。また、新型コロナウイルス感染症対策に伴いテレワークでの業務が増え、働き方改革が加速していきませんが、その中で労働時間管理を法令に則り徹底していく必要があります。そのためには、労使がより真摯に議論を行うこと、そして協定締結の当事者となる過半数代表者の選出も適正な手続きによって行うことが重要であると考えます。

しかし、職場によっては長時間労働の常態化や、要員不足を原因とした事象が見受けられると共に過半数代表者の選出においては残念ながら昨年に引き続き、不適切だと思われる事象が報告されています。

将来に向けて、コンプライアンスを遵守し、安全で働きやすい職場を創り上げていくために、下記のとおり本日申し入れを行いました!!

1. 企画部門及び現業機関の超勤実態を明らかにすること。
  2. 盛岡支社の各系統における年次有給休暇の取得率及び、就業規則第75条第3項に定める会社による時季指定年休の付与実績を明らかにすること。
  3. 2021年度の首都圏配属数及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。また、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。
  4. テレワークの運用実績と運用に伴う超勤時間の変動とその内容について明らかにすること。また、今後の考え方を明らかにすること。
  5. 安全衛生委員会の審議事項及び、産業医が出席した実績を明らかにすること。
  6. 一ノ関保線技術センターで発生した36協定違反の事象を具体的に明らかにし対策を講じること。また、各事業所へ周知徹底を図ること。
  7. 過半数代表者を選出するにあたり、不適切事象を改善し、民主的な選挙手続きを行うこと。
  8. 2021年5月1日以降の36協定有効期間は、2022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。



安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場をめざして、  
職場の声を基に会社と議論していきます!!