



4月21日に掲出

社長名で出された『「36協定」に関わる見解』を読み解く

ある乗務員職場の過半数代表者の主張を紹介

※当該職場では4月24日に36協定が締結されました。しかし「締結して終了」ではなく、今後も働きがいのある職場環境の実現へ向けて、この議論を原点に次のたたかいを展開していきましょう！

ある乗務員職場の過半数代表者の主張（要旨）

- ① 各パートの平均値でなく、超勤実態がわかるデータの提示
- ② 示されたデータに基づく議論と議論する場の保障
 - 申し入れ時点では会社側が超勤の根拠と超勤縮減の具体策を全社員に示すことが出来なため、36協定の締結に至りませんでした。
(4月6日に『要請書』として現場長に提出するも、受け取り拒否された)

当該職場の現場長の主張は…

- ① 支社で1つの事業場だ
- ② 私には締結の権限がなく、支社と話してほしい
 - ところが時々33発動の際は『一事業場の長』として労基署に申請している

そして、締結権者といわれる支社・担当者の主張は…

- ① データをまとめるのには時間がかかる（≠示せない）
- ② 4月21日掲出の社長見解と同様の主張
- ③ （とにかく）締結してほしい

この過半数代表者は、先の代表選の公約で「**36違反を発生させない。適正な労働量、労働時間管理、要員確保を会社に要求していく。**」と掲げ、あらためて職場で働く者の代表となりました。世に「ブラック企業」「過労」などの言葉が飛び交うなか、**労働基準法を読み込み、強い責任感をもって会社との議論に臨んだ**のです！ このたたかいは教訓にすべきでしょう。

（参考）労働基準法 ※「e-Gov」電子政府の総合窓口のサイトをチェック！

《第1条2項》この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

《第2条》労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

《第32条～第41条の2》（省略：第4章…労働時間、休憩、休日および年次有給休暇の全条文）

**過半数代表者はいたずらに締結を先延ばししていない！
このたたかいが示す意義を共有しよう**