

県連加盟単組の意向により急遽『春闘基礎学習会』を開催することとなった。これは、神奈川県労働福祉協会の主催する労働セミナーの受講者より『36 協定』について具体的な学習会の開催が求められ実現した。

12日(土) 全日通神奈川県支部労働会館会議室にて『春闘基礎学習会』を開催、6単組9人が出席した。

亀崎執行委員長は「他産業も厳しい春闘と言われている。今次の春闘は、格差の是正と底上げが求められる春闘『大手が駄目ならしょうがない』ではすまない春闘であり、今日の議題である『36 協定』は我々の武器としてしっかり学習し春闘交渉に活かしてほしい」と述べた。

各単組より、春闘経過・情勢について報告がされた。本格的な交渉はこれからだが、燃油の下落により各企業ともに差益はあるはず、高騰時には我慢をしてきたので、しっかり勝ち取る取り組みを確認した。

各企業の労働条件等を決めるためには、就業規則が必要。そして、時間外労働をしてもらうために企業は労働者に対して割増賃金を払う必要がある。これは、企業に対してのペナルティーとして法律に定められている。いずれの労使協定については、労働者の過半数を得る労働組合か労働者の代表を選出する必要がある。労働組合の入口として『労働者の代表』で有か否かにより、大きく対応が変わってくる。まず、就業規則の場合は、全労働者の過半数を得ていれば、労組組合が労働者の代表となりえる。36 協定の場合は、各事業場での労働者が対象となることから、過半数を得ていれば、労働組合の執行委員長名での締結が可能であるとされている。一方、過半数を得られない場合は、民主的な選出方法を企業が行わなければいけない。

労働時間の管理は、労働組合としては『槍』である。企業に協定内の労働時間を守らせること、このチェック機能が無ければ、労働者の代表は誰でも良くなる。労働組合がしっかり取組まなければいけない。36 協定は、単に時間外労働をするためのものではないことを継承すべき協定のひとつである。

運転業務に携わる者は、改善基準告示が労働時間の上限となるが、告示が示す月の労働は、過労死認定基準を大きく上回ることから、最高でも 80 時間が限度であることを認識すべきである。また、ドライバー以外の者は、通常の 36 協定を締結することで、月 45 時間の時間外までとされているが、改正労働法の月 60 時間以上の労働には 50%の割り増しが義務付けられている。しかし、45 時間を越える労働には、労使協定が必要とされているので、特別条項を締結する必要がある。ここで、しっかり天井をつけないと労働災害に繋がってしまうのと、45 時間から 60 時間までの割り増しを求めなければ、特別条項を締結する意味がない。割り増しが無理だとしても、労災認定基準である 80 時間を超える締結はあってはならない。

今日のテーマである『36 協定』については、労働組合としてないがしろにしてはいけない。

しっかり向き合い『妥協が過労死を引き起こす』ことを忘れてはいけない。

労働組合として少ない武器のひとつが『36 協定』であることを、組合活動として継承してか無ければいけない。