



申1号 第41回定期大会発言等に基づく申し入れ 第2回 団体交渉を行う！その1

2. 現業機関において企画業務や委員会・プロジェクト等を行うにあたり、個人貸与のタブレットの取扱い方法及び労働時間管理を適正に行うこと。

【組合の主張】

【会社の主張】

●個人貸与のタブレットの取扱いについて曖昧になっている現状があることを認識し、必要な周知と労働時間管理を適正に行うべきである。

■適正な労働時間管理についてはこれまでも議論してきている。これからも指導、徹底を行っていくことに変わりはない。労働時間の概念は「使用者の指揮命令下にあること」である。

適正な労働時間管理を引き続き指導、徹底していくことを確認！

●「Joi-Tab 運用ルール」には、端末亡失を防ぐため、不必要な持ち出しはしないとある。持ち帰ることを強制するようなことはすべきではない。

■持ち帰る・帰らないは具体的に言及していない。持ち帰って「Joi-Tab」を業務として使用する際は、開始・終了時間、内容など自己申告になるため、きちんと申告する仕組みが必要と考える。強制はしていない。

タブレットを持ち帰ることは強制しないことを確認！

●労働時間外においてタブレットを使用する業務指示を行った場合は労働時間とすること。

■時間外労働は管理者の業務指示が原則であるので、労働時間となる。

●部外の方の対応などで、休日や時間外での対応が生じることについて課題だと認識する。

■業務指示を基本とするが、対応後に申告されたものも承認することもある。法の趣旨を踏まえて、長時間労働にならないようにする。

●メール確認も労働時間とすること。

■受信内容の確認を指示した場合は労働時間となる。

●タブレットの設定等に関して、業務指示を行った場合は労働時間として取り扱うこと。

■一般論として、業務指示で行う場合は労働時間である。

●昨年9月に新JINJRE稼働開始に伴い設定等を行うにあたり、労働時間の取扱いがマチマチであったことは課題である。不公平感を抱いてしまう。**必要な設定なのだから労働時間とすべきだ！**

■設定に対する事前説明は労働時間とした。更新そのものは業務ではないため、基本的には自分の時間で設定することとしたが、手待ち時間でできる人は労働時間内で行うことを容認した。

職場の業務実態等によって業務指示を行った場合は労働時間であることを確認！

●そもそも「Joi-Tab 運用ルール」が浸透していない。必要な教育を行うこと。

■適正な労働時間管理に向けて、今後も不断な努力を続けていく。

●私物携帯・スマホ、LINEで委員会やプロジェクト等のやり取りを行っている現状がある。労働時間管理、情報漏洩の課題があると考ええる。

■基本的には会社が貸与したものを使うべきであり、指摘の通りである。所定労働時間の中で仕事をこなしていくことが大前提である。

●私物を使うのではなく、個人貸与しているタブレットを活用すべきだ。

■組合の主張は理解する。教育等していく。

3 6 協定違反や情報漏洩などのコンプライアンス違反にならないように、個人貸与のタブレットの取り扱い方法、労働時間について、仲間と議論し認識を深めていこう！