

東地申
第10号

~第1回~
10月18日

「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」についての申し入れ

36協定違反・労働基準法違反をしたという危機感が回答書から伝わらない!

修正回答求め交渉中断!

1. 平成28年度から平成29年度9月までの期間で発生した全ての36協定違反及び労働基準法違反の事象と原因を明らかにし、二度と発生させない対策を具体的に明らかにし実行すること。また労働基準法の趣旨を踏まえ、事業所単位の締結とし36協定を違反した場合には、いずれか一方の通告により失効できる条項を追加すること。

(会社回答)

労働基準法、36協定の遵守については、継続的に現場長会議や職場訪問等で周知徹底を図ってきたが、日の限度時間超過が平成28年度に1件、休憩時間の未付与が平成28年度に6件、平成29年度に1件発生した。

日の限度時間超過については、休憩時間を行っていることを失念したまま翌日の非番で勤務作成を超勤で行ったことが原因である。休憩時間の未付与については、午前半休を取得した社員が所定勤務終了後に引き続き超勤を行った際に必要な休憩時間の付与を失念したこと等が原因である。

これらの事象が発生したことを真摯に受け止め、今後同様の事象を発生させないために、36協定及び法令の遵守に取り組んでいく。具体的には、日の限度時間超過が発生した箇所については、勤務作成体制の見直しを行ったところである。

なお、36協定は、これまでどおり「労使間の取扱いに関する協約（平成27年10月1日締結）」に則った交渉単位での締結を考えている。また、公共性のある鉄道輸送事業を安定的に遂行していくという観点から、失効できる条項を追加することなく締結すべきであると考えている。

労働基準法違反したとの回答をせず、 件数のみの回答は認められない!

「認識の違い」や「取り扱い誤り」ではない!

労基法違反の重大性や危機感が非常に弱い!

よって、

修正回答を求める!

「法令違反をしたことの認識」と「7件の法令違反」を 示さなければ議論は進まない!