

東地申
第10号

~第2回~
10月19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

労働基準法違反が発生した際は、社員代表に説明すること！

会社 労働基準法違反が発生した際に、現場長から社員代表に説明するかどうかは、支社として検討する。

組合 「検討する」では認められない！
再回答を求める！

JR東日本東京支社は、36協定違反（労基法第32条違反）1件、休憩時間未付与（労基法第34条違反）7件を、団体交渉で明らかにしました。東京地本は、回答を受けた違反の一部について把握していない事象があったため、今後、協定違反及び労基法違反が発生した際は東京地本に説明するよう求め、そのことは確認しました。

しかし、「協定違反や労基法違反が発生した職場で、当該現場長から社員代表に説明するかどうかは支社として検討する」と、回答したのです！これが、「絶滅を期す」と回答した会社の姿勢と思うと愕然とします。

東京地本は、東京支社に対して再回答を（議事録締結の前までに）求めました！

電通の違法残業事件では、法人としての電通に50万円の罰金が命じられ、判決では「会社の利益を目的に、形式的な違法状態解消策に終始した」と厳しく指摘されています（組織部報 No.016 参照）。

今回の東京支社の回答は、過重労働の解消に対する社会的関心が高まる中で、労働基準法に違反を発生させた自覚に欠けるばかりか、労働基準法の精神を踏みにじる回答です。

もし使用者が、労働基準法に違反して労働者を働かせた際は、当該労働者と労働者の代表に対して、違法労働をさせたことを謝罪するのは当たり前であり、それが使用者の責務です。

なぜなら、労働基準法に示された労働時間等は労働者を守る最低基準であり、使用者はこの法令を守らなければならないからです。

また、労働基準法に準じて制定されている労働安全衛生法では、職場における労働者の安全と健康を確保することを基本的な目的としています。したがって、当該事業所で発生した労基法違反（違法残業や休憩時間未付与）について「安全衛生委員会で議論しない」などという現場長がいたら、言語道断、遵法精神の欠落した怠慢経営の証です！

法令遵守！労働基準法とその精神が 貫かれる職場を構築しよう！！