

組合員の命と健康を守るために、業務量に見合った要員配置と労働基準法違反を根絶させ、健全で安心感のある職場を創りだそう！

東京支社は、2017年10月期の36交渉で労働基準法第32条違反1件、労働基準法第34条違反7件を明らかにした。また、東京地本の指摘により、上野駅で発生した自己啓発活動に伴う賃金不払労働5件、東京配電技術センターでの休日勤務に伴う賃金不払労働2件が明らかになり追給を確認した。したがって東京地本は、連続して発生している労働基準法違反に対して危機感をもち、11月1日から1月31日までの3箇月締結とした。

しかし、36協定締結直後の10月31日に東京電車線技術センターで労働基準法第34条違反が2件、11月30日には品川保線技術センターで労働基準法第34条違反が4件明らかになった。また他支社では、公休日労働3日（マイプロ2日を含む）や月間95時間を超える36協定違反も発生している。

私たちは、危機感を持っている。今こそ労働組合のチェック機能を発揮し、組合員の命や健康、生活を守るときだ。電通過労死事件で大切な家族を失った遺族は「どんな立派な仕事をしたとしても、労働基準法違反は犯罪です！」と悲痛な言葉で訴えており、教訓化していくものである。

東京地本は「労働基準法違反が発生した際は、安全衛生委員会で議論することと、社員代表への説明」を求めている。しかし、会社は「健康被害のおそれがある長時間労働にあたらぬ」として「安全衛生委員会の調査・審議事項にあたらぬ」と回答した。この東京支社の姿勢は、労働安全衛生法に違反しているばかりか、労働基準法の趣旨や「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（H29.1厚生労働省）」に反しており、企業倫理にも欠けるもので断じて認められない。

現在、36協定の締結は、東京地本管内で101事業所を一括締結しているが、労働基準監督署から「職種も様々あり、これだけ違反が多いのだから、事業所単位で締結した方が、目が行き届くのではないか」とアドバイスを受けている。団体交渉では10年前から36協定の事業所単位締結と破棄条項の追加について求め続けており、36協定については、健全で緊張感のある労使関係のもとで締結をすべきだと指摘している。

東京地本は、事業所毎の責任において適正な労働時間管理を実現するために「労働基準法違反が発生した際の安全衛生委員会における議論と社員代表への説明」と「36協定の事業所単位締結」について会社に経営判断を求める。

JR東日本は「生産性向上」を通じた「4万人体制」を打ち出しているが、増え続ける業務量や数多くの研修・出張に対して、適正な要員配置がされておらず、超過勤務が増え続けているのが職場の現状だ。会社は、労務管理の強化や数合わせの人減らしをするのではなく、適正な要員配置と超過勤務縮減に向けた対策を講ずることこそが最優先課題である。

全組合員に訴える！

自らの職務に対して法令遵守を心がけていこう！業務量に見合った適正な要員配置や、本来業務に集中・専念できる職場環境は整っているか。時間外労働に伴う超過勤務手当が適正に支払われているか。休憩時間は確実にとれているか。全分会に職場総点検を要請する！

私たち一人ひとりの権利意識を高め、労働基準法違反や過重労働から、組合員の命と健康を守るために職場から討議を積み上げよう！

2017年12月25日  
東日本旅客鉄道労働組合  
東京地方本部

会社の不誠実・傲慢な姿勢に対し、  
地本は全分会に職場総点検を要請！