



# 「36協定」を知ろう！

2月の勤務指定発表日であった1月25日、JR東日本の多くの職場では2月1日からの「36協定」が締結されていないがために、時期変更権の行使を「留保」とした勤務が発表されました。

そのような中、職場では「36協定がなぜ未締結の状態になったのか」という理由に目をむけるよりも「年休が入っていない」など、社員個々の予定や計画が立たないことへの不満のほか、ダイヤ改正にむけた準備や冬期体制などの業務に「支障をきたすのではないかなど」などの不安の声が多く聞こえていました。

## 36協定とは

労働基準法の第36条を要約すれば、会社は労働者（社員）を本来禁止されている「法定労働時間（1日8時間／1週40時間）を超えて労働させる場合」や「休日労働をさせる場合」には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結し、別途「36協定届」を労働基準監督署に届け出なければならないと定めています。

仮に、会社がこの「36協定」なしで法定労働時間を超える労働をさせた場合は、労働基準法違反となり「6ヶ月以下の懲役、または30万円以下の罰金」を受けることになります。

## 職場単位での締結も可能

「36協定」を締結するにあたっては、その適用単位について「事業場において労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結することが必要である」と謳っており、原則として事業場（職場）単位で締結することも可能です。

## 私たちは組合員とともに歩みます



以上のように「36協定」は労働者を守るためにあります。問題があれば会社と議論することは労働組合として、労働者として当然の権利です。同時に、働く者にとって労働時間は賃金に直結する問題であり、安全問題と相まって春闘と同様に重要な課題と言えます。

しかし、その問題を組合員と共有し合うことがなければ、一部の役員だけの運動になってしまいます。私たち東日本ユニオンは「役員だけの運動」ではなく、主役たる組合員とともに2017春闘はもとより、職場諸問題の解決にむけて取り組んでいます。