

# 労基法改正で真の「働き方改革」を!!

**長時間労働の是正は急務  
企業任せでなく法規制を**

昨年、電通の若い女性社員が過労自殺により労災認定を受け、大きな社会的問題になりました。自分の職場でも、同じような事件が起きてもおかしくないと感じた方は、少なくないのではないのでしょうか。

企業は、プレミアムフライデー（月末金曜日には夕方を買利物や旅行などに充てることを推奨する、個人消費喚起のキャンペーン）などの取り組みを行っていますが、現実にはその分を他の日に残業して挽回するなど、働き方の改革とは程遠いものとなっています。

**労働組合の取り組みに  
位置づけることが重要**

長時間労働の是正は急務です。そのためには、利益追及に主眼を置く企業の取り組みだけでは不十分であり、法的に規制することが必要です。

長時間労働は特定の個人に集中するという傾向があります。そうしたことにならないように職場での仕事の配分や調整を行うことが必要ですが、個人的な取り組みでは是正させることは非常に困難です。職場の労働環境を改善するためには、法律による規制だけでなく、労働組合の取り組みが非常に重要です。労働組合は、職場の実態を把握し長時間労働などの問題があれば是正する取り組みを行うなど、積極的な活動が求められているのではないのでしょうか。

**労働基準法の改正で  
真の働き方改革を!**

労働基準法（労基法）36条は、労使間で協定を結べば、1日8時間、1週間40時間を超えて労働者に労働をさせることができる」と規定しています。この規定が、長時間労働の歯止めになっていないことは明らかです。法的に残業時間の上限を設けることは、過酷な長時間労働の是正や過労自殺を防ぐ上で非常に重要な措置です。

厚生労働省が昨年公表した過労死白書によると、過労死ラインとされる月80時間超の残業があった企業は約2割に上っています。しかし安部首相を議長とする「働き方改革実現会議」は、残業の上限規制を月100時間未満として、過労死してもおかしくない水準です。

## 日立中部支社勤務の情報・通信システムSE労働者 月200H超えの残業でうつ病・休職、労災認定勝ち取る

日立製作所の中部支社で勤務し、ユーザのシステム構築プロジェクトに参画してサブプロジェクトマネージャを勤めていたOさんは、2011年11月頃より、毎月80時間以上、多い月で200時間を超える残業を繰り返していました。しかし、会社への申告時間は、上司から「100時間以上申告してもそんなにつけられない」と言われ、やむなく実態より少ない申告を続けていました。ユーザへの常駐勤務でクレーム対応や仕様変更対応で過重な勤務が続き、2012年5月に「しゃべりにくい」「めまい」「頭痛」などの症状が出始め、同年9月に「うつ病」と診断されました。その後、休職を繰り返し、現在も休職中のままです。

Oさんは、2014年7月に名古屋北労働基準監督署

に労災を申請しました。会社側は「本質的にはうつ病とは言えない」「他のSEと比較して過重な残業をしていない」など実態と異なる主張をしてきました。しかし、労基署が会社にパソコンの起動一終了のログを会社から提出させ、実際の残業時間が判明。労基署は、これを証拠に長時間残業を認定し、「労働災害」として休業補償（80%）の決定を行いました。

現在、Oさんは、差額の賃金（20%）・一時金の支払いと慰謝料を求め、名古屋地裁で係争中です。長時間労働で労働災害を生まない職場の実現、復帰に向けた職場の環境改善、病気の回復を願い、電機・情報ユニオンと一緒に要求実現と争議解決のため活動することを決意しました。

残業時間の上限規制は、月45時間、年360時間（厚労省の大臣告示）を法定化し、それ以上の特例を設けるべきではありません。

労基法32条は、労働時間とは就業規則に規定されている拘束時間から休憩時間をのぞいた実働時間だとしています。これは、実際に労働に従事する時間だけではなく、着替えなどの準備、朝礼、清掃、指示を待っている待機時間、仮眠、参加義務のある研修や学習の時間なども全て労働時間に該当するということです。メリハリある労働環境で、快適な職場環境を作っていく必要があります。

★ピラや情報をホームページで見られます。  
パソコン <http://www.hitachikon.org>  
★仕事、生活の相談もお寄せください。  
Eメール: [info@hitachikon.org](mailto:info@hitachikon.org)  
または、下記の「もよりの連絡先」へ

<b>日立 懇</b>	＜発行＞	★もよりの連絡先
	2017年4・5月 第221号	茨城 090-8747-6239 (馬場)
日立関連労働者懇談会		茨城 090-6142-6153 (堀)
〒105-0004 東京都品川区二葉2-20-8		東京 090-3534-8626 (谷口)
染野ビル2F		神奈川 080-5060-7728 (中村)
(電機労働者懇談会気付)		静岡 090-9121-0602 (多田)
TEL (03)-6421-5323 FAX (03)-6421-5324		愛知 090-4253-1217 (成木)
		大阪 06-6355-2905 (森)

**働きがいのある人間らしい仕事を**

# 退職強要中止！雇用延長実現！ ～団体交渉や国会質問で成果～

るとともに、新たな業務を進めることになり、解決することが出来ました。

## 雇用延長について

定年に伴う雇用延長の問題については、日本共産党の畑野君枝議員が2月23日の衆院予算委員会分科会で取り上げ「やめるか1日でも働か選択を迫られている」として、「生活が安定できるよう指導を行うべきだ」と質問。厚労省は労働者の合意が必要だと明言しました。

また、電機・情報ユニオンや日立リストラかながわ対策会議、神奈川労連は、ハローワークへの要請や日立との団体交渉や事業所門前宣伝で雇用延長を求めてきました。

雇用延長で週5日の勤務を勝ち取った村田光裕さん(60)は「貴重で大きな成果です。働く仲間知らせ、みんなの処遇も変えさせたい」。電機・情報ユニオンの米田徳治委員長は「リストラを撤回させ、労働者の希望にそった雇用延長を実現させたことは画期的です。労働者に広く知らせて、無法なリストラをやめさせたい」と話しています。

日立製作所で、管理職の主任技師(50代、男性)に対し複数回にわたり退職強要が行われていた問題で、退職強要が中止され「仕事外し」も解消されました。また、定年に伴う雇用延長で週1日～2日しか働けないといわれた別の男性も週5日間の勤務を勝ち取りました。2人とも電機・情報ユニオンに入り会社と交渉。国会で取り上げられ、退職強要の中止、安定した雇用延長を求めてきました。

## 退職強要中止について

主任技師の男性は、昨年8月から5回も面談が行われ、「あなたに与える仕事はない」と退職強要を受けました。退職強要は他の従業員に対しても行われ、退職に追い込まれる人が出ていました。

そこで、日本共産党の田村智子議員が1月31日の参院予算委員会で質問し、安倍晋三首相は「自由な意思決定が妨げられる状況での退職勧奨は許されない」と答弁。

また、一方で、団体交渉や、神奈川労働局への要請も行い、最終的に、退職強要をやめさせ

## 日立退 掲示板

### 不安定雇用で不安

職場の社員を派遣社員に置き換えることが進んでいる。無期雇用転換ルールを免れるために雇用主を強引に変えることは、そもそも違法であり怒りを感じる。

日立ジョンソンコントロールズ空調

雇用の不安定化が現場の技術力を低下させ、製品不良などが増加している。現場を大切にしてほしい。

日立関連職場

紙切れ一枚で、期間社員から派遣社員ですか。人の生活を何だと思っているんだ？。

日立関連職場

人員削減で契約更新しないといわれた。いいのか？生存権を守っていない。こんな会社。

日立関連職場



### やめよう。パワハラ

会話が乱暴で、部下に仕事を押し付けてばかりの人がいる。部下は、苦しい。残業はかりで。

日立関連職場



職場から仲間はずれにして、退職に追い込むケースを見受ける。被害を受けている人が退職になるケースが多い。根本的に悪い人が残るのはたまったものではない。

日立関連職場・東京地区

### 求む労働時間短縮

長時間残業で体調を崩した。そういうことをやめてほしい。

日立関連職場

職場では残業を減らそうという取り組みが行われていますが、2月24日(金)のプレミアムフライデーの際も残業している人が多くいました。残業を無くそうという呼びかけだけでは残業が減りません。

日立関連職場・茨城地区

試験設備の都合上、残業時間帯を待つからでないと試験が出来ないという状

況は問題。とうにかしてほしい。

日立関連職場・茨城地区

### 育児支援の充実を

昨年10月に日立本体で設立された育児・仕事両立支援金制度が会社からの申し入れで今春から当社でも導入される見通しだ。対象者(共働きで小学3年生以下の子どもを持つ社員)には嬉しい処遇改善となる。ただ、組合からこうした提案があってもよかつたと思う。

日立システムズ

### 食堂メニュー

食堂のメニューが変わった。日のおたらない建屋の中で、毎日同じ仕事を繰り返していると、時間の流れや、季節の移り変わりを見失ってしまふ。この食事でもさえも一日の流れの中の、作業ではあるが、気力を回復して午後へ向かうための重要な時間でもある。ささやかな変更ではあるものの、そんな繰り返しの生活の中で、時間の感覚を取り戻すのに役買ってくれている。

日立関連職場・茨城地区



## 近頃の若いモン

### 投稿歓迎

### 突然かかってくる電話

国内企業もグローバルな対応が必要とずっと言われてき

ましたが、つい先日、私の職場に外国人から英語で電話がかかってきました。電話を取り次ぐだけの簡単なコミュニケーションができれば対応できるのですが、突然かかってきた時、対応者は慌ててしまったようです。その時、自分が取ったとしても同じく慌てたと思いますが、普段から対応の復習をしていれば慌てなくてすみます。簡単に思える対応も出来てこそ意味があるので、私はうまく出来るように備えたいです。

