

残業45時間超えは認められない！

本当によいの？
単月80時間超過規制で

日立労組は、雇用・働き方専門委員会の結論として、2017年の目標として、残業の単月80時間超過者ゼロ化、原則深夜労働ゼロ化が掲げられました。残業の規制については、労働協約改定の上、2017年10月1日から適用するとしています。これは、厚労省の「過労死等ゼロ」緊急対策により、出された是正指導段階での企業名公表制度の基準に合致している内容となります。しかし、この残業時間は、過労死の可能性の観点から問題がある労働時間規制です。

80時間残業は過労死を
引き起こす可能性あり

厚労省は、脳・心疾患の認定基準において、次のように定義しています。

・おおむね、45時間を越える時間外労働時間が長くなればなるほど、脳・心疾患と業務との関連性が高まる
・発症前1ヶ月間におおむね100時間又は発症前2ヶ月間から6ヶ月にわたって、1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症の関連性が強いと評価できる
したがって、80時間という残業時間の上限では、過労死は防止できません。

残業時間を適切に
把握することも重要

残業時間の上限が守られているか否かを把握するためには、残業時間を適切に把握することも重要です。厚労省は、ガイドラインにて、適切に労働時間を把握するために、①労働時間のタイムカード、パソコンのオンオフの記録、もしくは、使用者の現認による記録を正確にとるよう求めています。しかし、原則として認められない、自己申告による記録などが横行しています。

職場の実態は？

協定残業時間、実残業時間、残業登録について、左記のような実態が報告されています。
・協定書の残業時間
：上限100時間の職場がある。
・実残業時間
：200時間超えでうつ病になった人がいる。
・残業の登録
：15分毎の職場が多い。
中には30分毎の職場もあり。

要求1 特例抜きの
残業時間上限45時間を

厚労省の通達より、45時間の残業時間を超えると、労働時間が長いほど、脳・心疾患と業務との関連が高いとされています。図1に心疾患リスクと労働時間、睡眠時間の関係を示します。週労働時間が多くなり、睡眠時間が短くなると心疾患のリスクが大きくなるのがわかります。また、同様に、脳疾患のリスクも、高くなります。この結果より、80時間の残業時間規制のみでは、心疾患及び脳疾患は起こり続けることがわかります。不十分な規制ではなく、45時間を労働協約上の残業時間の制限とし、それ以上の残業時間延長の特例を認めないことにより、快適な職場環境を作っていくことが、労働組合には求められています。

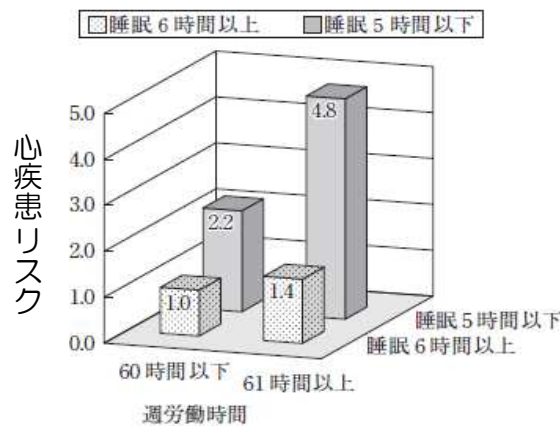


図1. 労働時間/勤務日の睡眠時間の組み合わせと急性心筋梗塞のリスク
「長時間労働と健康問題
—研究の到達点と今後の課題」岩崎健二
日本労働研究雑誌 No. 575/June 2008より引用

要求2 適正な
労働時間管理の実現を

労働時間は、本来1分単位で管理すべきものです。しかし、未だに15分単位もしくは30分単位での勤休の登録を行っている職場があります。その結果として、10分、20分の残業がサービス残業になっていきます。

また技術発表会の準備をサービス残業でしていたり、社内の緊急トラブル対応がサービス残業になったりなどの例もあるため、改善が図られていない職場について、改善を図っていくべきです。

★ビ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
または、左記の「もよりの連絡先」へ

日立懇 <発行>
2017年9・10月
第223号
日立関連労働者懇談会
〒105-0004 東京都品川区二葉2-20-8
染野ビル2F
(電機労働者懇談会気付)
TEL (03)-6421-5323 FAX (03)-6421-5324

★もよりの連絡先
茨城 090-8747-6239 (馬場)
茨城 090-6142-6153 (堀)
東京 090-3534-8626 (谷口)
神奈川 080-5060-7728 (中村)
静岡 090-9121-0602 (多田)
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

日立製作所の株主総会 質問状に回答せず

6月21日（水）に、日立製作所の株主総会が行われ、日立懇は、株主総会への出席と、会場の東京ドームシティホールの前で宣伝行動に取り組みました。

宣伝行動には、日立懇、東京電機懇、電機・情報ユニオンから11人が参加しました。株主総会の始まる1時間前から各団体のノボリと神奈川日立リストラ対策会議の横断幕を掲げ、株主総会に参加する株主に対して日立懇全社ビラ6・7月号を配布しました。

株主総会は、10時から11時30分で行われ、来場株主数は1042名、質問株主数は11名でした。時間に余裕があり、多くの株主が挙手し、質問を求めているにも関わらず議長が質問終了を提案し、質問を打ち切りました。また、株主有志による事前質問状を日立本社に届けてありましたが、この質問状への回答は全くありませんでした。

質問状に「回答する」を撤回、 トンデモな対応

この質問状は、事前に直接日立本社に出向いて担当に手渡し、株主総会で回答を求めたものです。本社の担当者は、「株主総会場で全ての質問に回答

することは時間の関係で難しいが、必ず文書で回答します」と述べていました。後日、日立本社法務本部に電話で回答を問い合わせました。するとトンデモな返事が返ってきました。

「回答をする」返事をした法務本部の主任は、株主総会担当でなく、回答するという返事は間違いである。質問状には回答しません。日立HPで開示している情報を見て下さい。株主総会で質問があった項目はその場で回答するが、こうした質問には一切回答しないという返事です。その対応は、事前に会った主任が不在で、女性課員に対応させました。ダイバーシティとか女性の活躍といって宣伝をしていますが、困った問題は、女性に押し付け対応させるという古い日立の企業体質が垣間見えました。

事前の株主からの質問状に答えないという対応は、他の電機企業や大企業の株主総会での対応と比べても異常なものです。通常は、質問を受ける前に事前の質問に回答を行ってから、会場の質問が開始されます。

今後も取り組みます

株主総会の質問状は、日立のリストラなどの経営姿勢や人権問題、日立の働き方改革など日立関連職場で働く人たちにとって重要な問題を取り上げました。日立グループの経営者や株主の皆さんにも職場の問題を認識していただく良い機会と考えて今後も取り組んでいきます。

近頃の若いモン

人間も製造機械？

自分の職場では、年間を通して、製造機械の稼働に合わせて勤務体制が決まります。機械主体のスケジュールのため、最近では「人間も製造機械の一部なのは？」と思えるようになってきました。毎日、同じ時間に起きて職場に向かい、同じ時間に仕事を始め、同じ時間に帰って同じ時間に寝る。そんな、完全に生活がパターン化されている生活を何年も続けていると、日々の時間の経過に鈍感になっていきます。過去の出来事を思い返してみても、それが起こったのは一か月前なのか、それとも一年前なのか、判然としないこともしばしばです。



投稿歓迎

日立懇 掲示板

夜遅く帰ると、列車の本数が少なくて待ち時間が長くて困る。

以前は、休日出勤すると、無理やり代休を取らされていたが、制度の改善でそれが改善された。よかった。よかった。

予定にない業務がある際に、サービス残業になっ
てしまうのは何で。やめて！。



電通の若手社員の過労自殺の後、職場での様々な残業時間制限が行われている。しかし、その一方で、サービス残業も行われており、心が痛む。

7月に7名が孫会社へ出向、60歳以上の再雇用組も数名辞めた。平社員はボーナス一律1%減。親会社スマトラ委託費カット（数億円）のしわ寄せが、弱者を狙う。

協会会社が、重大事故を起こしてしまい、緊急事故宣言が出されました。受入れ体制がデタラメでそうだった。今後無い様に注意していく必要がある。

会社の仕事が干上がっている。憂鬱な雰囲気広がっている。何とか打開したい。



スマトラの影響で、在庫を減らす分、発注単位が細かくなり、資材、調達部門は大変である。それも、手のひらに乗る部品で。何でもやりすぎは、無駄を生む。

スマトラのように上からの改革ばかりではなく、ボトムアップの改革も必要ではないか。

残業時間を減らすために、作業量の調整をしてほしい。

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。どうかしてほしい。

正規でも非正規でも、派遣でも請負でも、従業員を大切にしたい。待遇、処遇も含め。

退職強要があり、神奈川労働局の是正指導があったにも関わらず、会社は、退職強要だと認めていない。正直に事実を認めてほしい。

