

「働き方改革」一括法 知って活かそう

日立、無期転換を求めた女性社員に解雇通告

日立製作所が、5年を超えて有期雇用で働き、無期雇用への転換を求めた40代の女性社員に対し、今月末での解雇を通告したことが分かりました。

「無期転換」は有期雇用で5年を超えて働く労働者に法律で認められた権利で、女性社員は昨年6月に「無期転換」を申請し、今年4月から無期雇用になる予定でした。日立は事業の縮小を解雇の理由に挙げていますが、女性社員は「仕事はある、解雇は不当だ」として電機・情報ユニオンに加入し、日立と団体交渉をして解雇の撤回を求めています。



勤務間「インターバル制度」とは、終業時刻と始業時刻の間に一定の休息時間を設けることを企業の努力義務とする制度です。日立本体では導入済みで、深夜労働（22時以降）した場合に限り、11時間のインターバルを保障する規定となっています。これでは、21時59分終業までは制度が適用されず、翌朝5時（約6時間後）から働かせることも可能と

「インターバル制度」は条件なしに改善をもとめよう

従来、「36協定」の特別条項を結ばば青天井となっていた残業に、労使協定でも越えられない絶対上限が設定され、罰則付きで厳しくチェックされます。日立も法改定に合わせて「新36協定」（下表）を労使で取り決めました。今回改定された残業上限時間は過労死が発生する水準で、不十分ですが、「新36協定」を活用して、異常な長時間労働にストップをかけましょう。

区分		日立の新36協定	
		法定休日労働除く	法定休日労働含む
限度時間	1日	12.75時間	
	1ヶ月	45時間	—
	1年	360時間	—
特別条項	1ヶ月	—	99時間 (1年で6回迄)
	2～6ヶ月平均	—	80時間
	1年	720時間	—

残業上限「新36協定」で異常長時間労働にストップを

昨年6月に成立した「働き方改革を促進するための関係法律の整備に関する法律」（「働き方改革」一括法）が4月1日から施行されます。今回の法改定では、労働時間の規制の在り方、雇用形態の違いによる待遇格差に関する規制の在り方など、労働施策・雇用対策の基本方針に関わる重要な法制度が大きく変更されます。日立の職場に直接関係する主な法改定を取り上げました。新しい法律を活用して、労働者の要求前進に資する制度は活用して、職場で労働条件の改善、格差是正を実現し、働くルールを確立しましょう。

現状生じている、正社員との待遇差（賃金、賞与、出張手当、通勤手当、作業手当、食事手当など）について、格差是正・均等待遇実現に実効性のあるものとなるよう要求していきます。

★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、下記の「もよりの連絡先」へ

日立懇

＜発行＞
2018年4・5月
第231号

日立関連労働者懇談会
〒142-0043 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)

均等待遇を求める取組みを職場全体で広げよう

来年の4月からの施行になります。が、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇に不合理な待遇差が禁止されます。現況生じている、正社員との待遇差（賃金、賞与、出張手当、通勤手当、作業手当、食事手当など）について、格差是正・均等待遇実現に実効性のあるものとなるよう要求していきます。

フレックスタイムの制度変更による運用に注意を

「フレックスタイム制度」とは、1ヶ月の総労働時間数だけを決めておき、毎日の始業・終業時刻は労働者が自由に選択できる労働時間制のことです。今回の制度変更は、従来1ヶ月だった労働時間の清算期間を3ヶ月まで延長可能とするという点です。使用者は「よりメリハリをつけた働かせ方ができる」と評価していますが、暇な月に大幅に労働時間を減らし、繁忙期に割増賃金なしで過重な長時間労働をさせられる便利な手段と化す可能性があります。違法な導入・運用が起きていないか職場でしっかりとチェックする必要があります。

年給5日付与義務で無年休者ゼロを実現しよう

年5日の年休付与が全ての企業に義務付けられました。これまでは、労働者から年休の申し出がなければ、付与義務はありませんでした。付与義務の対象は、6ヶ月間以上継続勤務し、その8割以上出勤した（11年間10日以上）の年休保有労働者で、企業は、時季を指定して付与・取得させます。義務を果たさなければ罰則の対象になります。労働者の権利である年休は100%取得を要求しながら、まずは5日の取得で、無年休者をなくしていきます。

働きがいのある人間らしい仕事を

日立が技能実習違反で勧告・指導

同じ職場でフルタイムの再雇用を実現！

日立外への出向を提起される

日立製作所（神奈川）の田中章夫さんは、再雇用の面談時に「今の職場で5年間週5日で働きたい」と要望したら、会社から「今の職場にあなたの仕事はない」「フルタイム希望なら『みずほフィナンシャル』へ出向になる」と説明されました。

会社と闘う事で打開

田中さんは、日立懇や電機・情報ユニオンの助言を受けて、①現在の職場で働けるようにする、②組合支部に働きかけ救済を求める、③神奈川労働局への救済申し立てをする、④電機・情報ユニオンで闘うことを決めて取り組みました。

同じ職場でフルタイムを実現

その結果、会社から、現在の職場で作業内容もそのまま週5日勤務の『シニア社員労働契約書』が提示されました。声をあげて交渉したことで勝ち取れたと思います。

今後は、来年から施行される『均等・均衡待遇』で賃金の改善をめざします。

技能実習違反で改善勧告・指導を受けた事業所と主な指摘
(日付は検査や勧告・指導の日付で、いずれも2018年) 出典:「朝日新聞デジタル」

日立製作所とグループ会社	検査や勧告・指導の概要
日立製作所大みか事業所 (茨城県日立市)	基本月給約13万円が、日立と技能実習生が結んだ労働契約で定め、実習計画に記した賃金に満たない
日立アプライアンス多賀事業所 (茨城県日立市)	「電子機器組み立て」の習得が目的の実習生が多数いるのに実習の必須業務であるプリント基板の作業を外注して、実習生にさせていなかった
日立パワーソリューションズ (茨城県日立市)	技能実習指導員が、技能の経験5年以上の者ではない
日立茨城テクニカルサービス (茨城県日立市)	実習生の宿舎に鍵のかかる私有物収納設備がない
日立金属茨城工場 (茨城県日立市)	実習生の宿舎に消火器がなく、鍵のかかる私有物収納設備がない。実習日誌に休日出勤の記載漏れがある
日立ハイテクノロジーズ (ひたちなか市)	「機械加工」の実習生に必要な作業を十分させていなかった
日立パワーデバイス山梨工場 (山梨県中央市)	技能実習の管理簿が備え付けられていない
日立オートモティブ山梨事業所 (山梨県南アルプス市)	機械加工の旋盤作業が、計画と違う
日立金属九州工場 (福岡県苅田町)	勤怠記録と実習日誌の整合性がとれず、日誌が実態に即していない
九州テクノメタル (福岡県京都郡苅田町)	実習生への指導内容を記録した実習日誌を作成していない
日立建機ティエラ (滋賀県甲賀市)	有機溶剤の危険性周知で実習生の母国語表記などを求められる ※改善指導のみ
日立ビルシステム	実習生の残業手当の割増率が違い、日本人と同等になっていない
日立製作所笠戸事業所 (山口県下松市)	「電気機器組み立て」の実習生に必須業務以外の作業しかさせていない

日立製作所とグループ会社の計12事業所（左表）が昨年、国の監督機関「外国人技能実習機構」から数々の技能実習適正化法違反を指摘され、実習生を不正に働かせていた実態が明らかになりました。

国の外国人技能実習機構が昨年4～9月に実地検査をしたところ、必須業務とは異なる作業を行わせたり、賃金が最低賃金を下回ったりしていたことなどが判明しました。日立は「改善を実施し報告した」としていますが、改善が不十分な場合、実習計画の取り消しや改善命令などが行われます。

経団連・中西宏明会長の出身企業である日立製作所で、実習生を不正に働かせていたことは極めて問題です。

日立は、法務省と機構が昨年7月、笠戸事業所を調査。目的外の作業に従事させているとの指摘を受け、フィリピン人技能実習生99人を解雇しました。中西宏明会長は記者会見で「実習生のビザが変更されたので、とりあえず解雇した。違法性はないと信じている」などと説明していました。また、昨年12月、政府与党は「改定出入国管理法」を強行採択しましたが、中西氏は「経団連の意見を反映した方向で決まっていたと歓迎を表明し、外国人労働者受け入れ拡大にあたって「適正な雇用・労働条件の確保を図る」としていました。

経団連が政府と一体となって外国人労働者を安上がりにおおうとしてきたことは明らかです。



雇用を守って欲しい
出向者が任期満了後、自社に戻れず退職を勧められ、会社を退職する人が後を絶たない。改善して欲しい。
(日立関連 神奈川)

生産終了の影響は？

ある製品の生産が終了した。長らく生産されていたが、ここ数年は受注減で、ちょくちょく生産が停止しておりついにこの時が来た、という感じだった。そこに関わっている作業員が今後どこで勤務するのか。気になっているところ。
(日立関連・茨城)

どうなる？ 残業時の夕食

3月から、定時時間後の食堂と売店の営業時間が短縮されました。今までは食堂で夕食を食べてから残業していたので、時代の流れを感じます。
(日立・日立事業所)

やっつけっぽい。健康促進

日立システムズとグループ会社4社が「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定された。従業員一人ひとりが健康でいきいきと働ける環境作りを継続して取り組んでほしい。
(日立システムズ)

守れ！無期転換雇用を

去年の4月に施行された「無期転換雇用」のルールが厳守されず、「無期転換契約に転換」した人に対しての「雇止め」他、違法行為がなされています。業績好調と言われて「グローバルリーダー」企業を目指している会社がそれではないのか。と喝を入れたい。
(日立・横浜事業所)

しっかり取ろうよ休憩を

私が所属している生産ラインには、休み時間がある。本来は、休憩を取るためにあるものだが、その時間にも、作業を続ける人が多くいる。休憩に休むことは、働く人々の当然の権利です。権利なので、しっかり休憩を取るようになって欲しい。
(日立JOC空調)

本来は手本になるべきなのに

日立の技能実習適正化法違反報道に「経団連会長の企業として、本来手本にならないといけないのに」と職場の声。「大みかにも実習生いたんだ。最低賃金以下の扱いはひどい」「日立発祥の日立市で5事業所も違法が行われていたのはショックだ」の声も。
(日立・大みか)

