

解決しようコロナ渦での職場不安を！

職場の声

・コロナの影響や、生産部品の海外移転の影響で、生産製品の生産量が少なくなっている。その影響もあり、工場働く従業員が少なくなっている。一部では非正規雇用の派遣社員他の従業員の雇止めがあった。

・在宅勤務者により社内食堂の利用者が減ったことで、食堂に勤務するパート社員は、雇止めがあった。また、解雇までされなくても、勤務日数を減らされ収入減で困ってる人がいる。

コロナ危機のもと、数百万人という膨大な休業者が生まれています。その半数は、派遣、パート、アルバイトなどの非正規雇用労働者です。失業者の多くも非正規雇用労働者です。解雇・雇止めにより、生活の基盤となる職場を失うおそれがあります。

非正規労働者の雇用と生活をどう

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者と労働者が一体で、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理に留意して取り組みが求められます。

職場の声

・製造現場で作業員に対しマスク着用を通達されているが、酷暑や熱中症リスクのため、マスクを着用しないで業務にあたっている。現場への冷房設置や透明のフェイスガードを支給してほしい。

・日立本体が社員にマスク費用を支給したのを受けて、職場懇談会でマスク費用を出してほしいと会社に要望し、5月分だけ5000円が支給された。継続して費用支給or現物支給してほしい。

・3密対策のため、更衣室の分散は行われている。しかし、喫煙所や休憩室は一つしかない部署がある。休憩時間になると作業員が一斉に、マスクを着用せぬまま狭い休憩室を利用するため、まずい。休憩室への消毒用アルコール設置や、作業員の休憩時間をずらすなど、改善してほしい。

・屋内では各人の机にバリアードが敷設され机の距離も周囲2m離しています。バリアードは、透明ではないので個室みたいになってしまい、個人間のコミュニケーションがとりづらいです。透明な衝立に変更するなど、改善してほしい。

職場へのコロナ感染対策の強化を

厚生労働省は、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための方針を発表し、①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、②密集場所（多くの人が密集している）、③密接場面（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発生が行われる）という3つの条件が同時に重なる場を避け、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要であるとしています。

職場の声

・緊急事態宣言の直後は、在宅勤務やリモートワーク環境が未整備なため、仕事ができなくなった人が大勢いました。また、在宅勤務者の急増により、パソコン動作が異常に重く、仕事にならない日もありました。IT環境を整備して欲しい。

・在宅勤務環境整備のための什器の購入、そして在宅勤務中に照明・エアコン等で電気を多く使用するため、家計の負担が増えた。在宅勤務により削減されるオフィスの電気代や通勤費補助を原資として、継続的に家計負担を補助してほしい。

・社内のコミュニケーションはメールとSkypeが中心で、人と会話する機会が激減している。そのため、鬱になる人が出始めている。改善してほしい。

在宅勤務は労使協議で確認を

新型コロナウイルス感染症対策として、日立グループ全体に、緊急的に在宅勤務が導入されました。十分な準備や事前教育もなく一気に導入されたことで、多くが、劣悪な作業環境で業務を強いられています。

職場の声にある実態改善の手がかりとして、4月から、「同一労働同一賃金」制度がスタートしました。非正規でも手当や休暇などの待遇を正社員と同等にしなければなりません。

派遣先と派遣元の会社には、政府の休業補償も活用して、非正規労働者の雇用と生活を守る施策が求められます。労働組合は、会社と交渉して、同じ職場で働く仲間の雇用確保に取り組んでほしいです。

労使が協働で「コロナ危機」対応を

厚生労働省は「自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備ガイドライン」を発表しています。テレワーク制度については、労使で、導入目的、労働条件・範囲や作業環境、費用負担などの事項について、十分に納得のいくまで協議し、記録を文書保存する等、手続きをすることが望ましいとしています。ガイドラインに従って、労使協議を行い、改善を図るべきです。

「ILOは「新型コロナウイルス（COVID-19）」と仕事の世界」で、「新型コロナウイルス（COVID-19）危機の克服においては、強力な社会的保護制度がなくてはならないほど重要になっています。それと共に大切なのは、個人と労働者の権利を守り、企業の活動継続を助ける政労使の調整を図った行動です。所得保障、事業継続、連帯は、現下の世界的流行病が社会と経済に与える影響から生き残る助けになるでしょう。私たちは共同によってこの危機を切り抜けることができるでしょう」と呼びかけています。

自己責任的な働き方ではコロナ危機には対応できません。企業と労働者の協働で「企業と労働者どちらも守る」立場でコロナ危機を乗り越えましょう。

日立 懇

＜発行＞
2020年9・10月
第238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)

働きがいのある人間らしい仕事を

「退職届」を撤回させた!

日立の関連会社のAさんは、コロナ禍の感染予防対策のため、今年4月からテレワーク勤務になりました。テレワーク中の6月に入社した際、「通勤費不正受給」を咎められ、改めて6月15日までに顛末書を提出するよう命ぜられました。

Aさんは2016年1月に合併前の会社で「自家用車通勤」が認められていましたので、2018年4月に合併した新会社へ移行した際も同様の通勤が認められていたと認識し、以前の通勤費支給手続きを行っていました。

しかし、会社は新会社の就業規則「通勤費支給規則」では認めてないとして、6月15日に顛末書を提出した直後に就業規則に違反していたことの行為を10時間掛け、取り調べを受け、処分としてその日のうちに「退職届」

を強要され提出してしまいました。

翌日、Aさんは電機・情報ユニオンに相談を持ち込み、6月末の退職を履行させない対策を開始。神奈川労働局への「パワハラ行為」の個別紛争解決申出、会社に対し「退職届」撤回の通知書の提出、団体交渉では「退職届」を強要した行為の謝罪、撤回を求めて闘いを繰り広げ、わずか半月の取組で、「退職届」撤回を勝ち取りました。

日立のリストラ策はコロナ禍のなかで、目に見えない「各個撃破攻撃」が着々と推し進められています。日立グループ3割減を目標に2021年までにこのような事例が多く発生させないために、日立懇と電機・情報ユニオンが共同して労働者の要求を実現するために運動の輪を拡げていくことが求められています。

テレワークにおける労働基準関係法令の適用及び留意点等(抜粋)

(厚生労働省 平成30年2月22日)

1、労働基準関係法令の適用

・テレワークを行う労働者にも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される



2、労働基準法の適用に関する留意点

ア労働条件の明示

- ①使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、賃金や労働時間、就業の場所に関する事項等を明示しなければならない
- ②就労の開始時にテレワークを行わせる場合、就業の場所としてテレワークを行う場所を明示しなければならない
- ・労働者がテレワークを行うことを予定している場合、テレワークを行うことが可能である就業の場所を明示することが望ましい
- ・専らモバイル勤務をする場合等で、業務内容や労働者の都合に合わせて働く場所を柔軟に運用する場合は、就業の場所についての許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」といった形で明示することも可能
- ・テレワークの実施とあわせて、始業及び終業の時刻の変更等を行うことを可能とする場合は、就業規則に記載するとともに、その旨を明示しなければならない

イ労働時間制度の適用と留意点

- ①使用者は、原則として労働時間を適正に把握する等、労働時間を適切に管理する責務を有していることから、以下に掲げる留意点を踏まえた上で、テレワークを行う労働者についても労働時間の適正な管理を行う必要がある
- ・労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等が挙げられている

一困ったらひとりで悩まずー 電機・情報ユニオンに相談

誰でも一人で入れる組合です。
退職勧奨・強要やパワハラなど
お困りのことがあれば、
一人で悩まずに、
気軽にご相談下さい。
管理職の方も相談ができます。

(本部)
東京都品川区二葉2-20-8
染野ビル 2F
HP: <http://www.denki-joho.jp>
TEL: 03-6421-5323

コロナ禍の中、日立株主総会行われる

グループ会社労働者から 切実な質問が出る

日立製作所の株主総会は7月30日、東京で開催され、143名の参加1時間13分、質問者11名という超短縮された総会となりました。

日立懇有志の株主連名で左記のような事前質問を行いました。日立懇では回答さえありませんでした。しかし、グループ会社の社員が参加し、日立ヘルスケア事業売却について、「日立は、事業再編ということの子会社を500社まで削減する。私は日立に惚れ込んで日立グループに入らせてもらったが、『あなたの会社・あなたの仕事は必要ない!』と言われたようでも心苦しく思われます。富士フィルムへの譲渡延長は、何か富士フィルム側から条件の変更があったのでしょうか?」と問い、副社長の小島氏は「私自身もですね、コロナ緊急対策の中でこの事業から出ていくというのは複雑な思いが正直なところある」と述べながら、富士フィルムへの売却は予定通り進めると回答しました。

事前質問で職場の問題を問いただす

有志での事前質問では、職場の問題として、以下の回答を求めました。

- (1) パワハラ防止法が施行され、Eメールも行われましたが、子会社・孫会社では、退職届けの強要や休憩時間での作業指示など、労働者の意思に反する「人権無視」のパワハラが未だに行われています。今後のとりくみについて。
- (2) グループ会社に於いて、36協定違反、及び残業の付け替えによる未払い残業という労働基準法違反が発覚しています。この内容と再発防止策について。
- (3) 厚生労働省が提示している「テレワーク実施のためのガイドライン」には「テレワークを行う就業場所などの労働条件の明示」や「労働時間の適正な掌握」「長時間労働対策」、またテレワークを行う場所の照度や椅子、机などを規定した「作業環境」「労使合意」などが定められています。日立の在宅勤務・テレワークは、このガイドラインを遵守するののか。
- (4) メンバースhip雇用からジョブ型雇用に来春から切り替える中畑専務などが表明しています。新しい雇用制度に対応出来ないことを理由に労働者を解雇することはできません。また、対応できない労働者を教育などを理由にリストラ部屋配属や退職強要があれば法律違反です。「ジョブ型雇用でも現在の雇用は守る」という立場を表明しますか。