

# 月100時間残業の規制で、長時間労働の解消になるか？

## 日立労使で導入の長時間労働縮減施策

### 具体的実施内容

日立は、労使で長時間労働縮減のための具体的な施策導入を決めました。各職場では、基本方針に基づき、4月1日から具体的な運用が開始されました。

今回の施策導入の背景には、多くの職場で長時間労働が常態化しており、過重労働による疾病の増大や過労災害、過労死の発生で労基署からは正指導を受けた職場がでるなど、長時間労働縮減は労使の重大な課題になっています。

- ・ 超過労働時間等に対する規制等の設定  
月100時間または2ヶ月平均月80時間を超える時間外労働及び休日労働を、製品事故対応、納期遅延など真にやむを得ない場合を除いて原則として認めない。
- ・ 深夜時間帯（22時以降）の労働を行わないよう強く推奨する。
- ・ HIワーク運用について
- ・ 健康管理時間が月100時間または2ヶ月平均月80時間を超えた場合はHIワーク適用除外とし、その月の属する期末までの間、適用を除外する。
- ・ 健康管理時間の適正把握
- ・ 月俸者、HIワーク適用者以外の一般従業員についても健康管理時間を把握する。
- ・ 健康管理用時間をパソコン電源起動・終了時間にて管理し、システムの手修正を不可とする。
- ・ 不正時の対応
- ・ 勤休に関して手続きや届出を詐（いつわり）り又は怠った場合、上長及び本人を懲戒に処することがある。
- ・ システム対応
- ・ 左記施策をサポートするため、システム上のサポートを開始する。



### 新施策で心身の健康は大丈夫か？

今回の施策は、システム上のサポートなど一歩前進ですが、改善すべき問題点があります。まず、長時間労働制限の上限が月100時間や2ヶ月平均月80時間の設定では働く者の心身の健康を守るものにはなりません。上限を下げる必要があります。また、作業量に見合った適正な人員配置（人員増）の施策がありません。適正な人員配置とセットで取り組まなければ抜本的な長時間労働縮減は図られません。

### 日本の社会では

#### 一日八時間が原則

労働基準法では1週40時間・1日8時間（法定労働時間と言います）を超えて働かせてはいけないことになっています。

法定労働時間を超えて働いてもらうためには、書面による協定、いわゆる36協定（サブロク協定）というものが必要で、これを労働基準監督署に届出ないといけません。

## 日立 懇

<発行>2008年5月

<茨城日立版>

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

http://www.hitachikon.net

Eメール info@hitachikon.net



## バンザイ!! 通用門再開

昨年6月に「情報セキュリティ確保のため」と、閉鎖されてしまった臨海工場（情制シ）の通用門（本紙07/6号既報）がこの4月、再開されました。

臨海工場側にあるHES大みか分館の人は、「情制シ」に来る事がしょっちゅう。そのたびに10分も遠回りして守衛所のチケットを受けなければならず、「相当な時間のロス」と悪評ふんぷんだったことを受け、今回の再開となったようです。（HES）

## 退職者、続々

（情制シ）の独身寮「大沼寮」では、退職しアパートに移る人が増えています。結婚や「年齢制限」によるものもありますが、「自己都合」が多く、いちばんの理由は「寮費が食事をとらなくても5万円以上する。アパートを借りたほうが安いよ」ということです。要因は、居室以外の照明やエレベータに使う電気代などの光熱費を「共通費」として頭割りにしていることにあるそう。独身寮の運営まで独立採算制となっているからでしょうが。（情制シ）

## 確定拠出年金で大損

確定拠出年金を投資型に預けたままにして置いたら、株の暴落で損失になっていた。

仕事に追われるサラリーマンにとって毎日毎日株価を気にしながら年金額を増やしていくこ

とは至難の業と言えるのでは。

確定拠出年金制度は投資市場に個々人の老後のための年金までかき集め、ハゲタカファンドとも言われる投資会社の食い物にされている。個々人が運用するには無理があり制度そのものを廃止するしかない。（旧国分）

## 再雇用者に現場代理人加算なし なんて？

現場代理人業務は「現場代理人加算」（賃金×4%）という手当てが支給されることになっています。ところが定年後の再雇用者の場合、この加算がなく、該当者は「現役時と同じ仕事と責任が求められる、苦勞が多いのに報われない。再雇用者にだけ加算がないのはおかしい」と怒っています。

公共工事などでは、工事現場に現場代理人を常駐させることが法で規定されており、社員であることや一定の経験・資格が求められるため、再雇用者の起用が増えています。早急な改善が必要です。（情制シ）

## 松下プラズマ偽装請負 告発解雇の吉岡氏勝訴



松下プラズマディスプレイ茨木工場で働いていた吉岡力さん(33)が偽装請負を

告発して解雇された事件で大阪高裁は4月25日、一審判決をくつがえし吉岡さんの訴えを全面的に認めました。吉岡さんは05年5月に偽装請負を告発。松下は直接雇用したものの隔離部屋に押しこめるなどの嫌がらせをし、06年1月解雇したものです。

判決は、松下の違法（偽装請

怒り!

## ガソリン暫定増税

4月29日深夜、行きつけのガソリンスタンドでは車が列をつくっていた。しばらく待って満タンに入れた。

1リットル当たり通常のガソリン税28・7円に暫定税25・1円で計53・8円のガソリン税である。改めて税金の大きさにびっくりさせられた。諸物価が上昇しているだけに輸送コスト高になり更なる物価高を引き起こすことになりそう。

## 気分まで暗くなる昼休み

省エネということで昼休みは消灯。特に雨や曇りの日などは真つ暗。そんな中で弁当を食べたり新聞を読んだりPCを見たという光景が当たり前になっています。

でも、当然ながら目に良くないし、気分まで暗くなりそうです。やりすぎは、良くありません。（情制シ）

（負）を認め、請負契約は無効と指摘。継続して働かせていたことについて「黙示の労働契約（直接雇用）」にあったとして、吉岡さんは「雇用契約上の権利を有する」と確認しました。

直接雇用後、一人作業を押し付けたことについて「報復行為」とし、雇い止めについては、「更新拒絶の濫用」と断定。事実上の常用雇用の契約関係にあったと認めました。村田浩治弁護士は「主張が全面的に認められた。派遣先の雇用責任を認める意義ある判決」と語っています。日立懇も署名、カンパ等で支援してきました。

（写真はAeahi.comに）