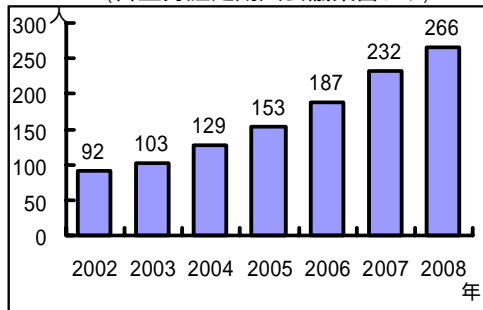


メンタル疾患での休業者数  
(日立労組定期大会議案書より)



て、メンタル疾患の原因となつています。特に長時間労働は異常な事態で、改善が必要です。

# 健康で気持ちよく働ける職場を

## メンタル疾患やパワハラのない職場をみんなでつくろう

日立関連の職場では、若い世代を中心にメンタル疾患が深刻な問題になっています。

メンタルヘルスは労使ともに最重要課題であるとして、各種面談やコミュニケーションの活性化などを実施していますが改善は進んでいません。

### 成果主義導入で急増

日立本体においては、メンタル疾患による休業者は2002年に92人だったのが、2008年には266人と、3倍近くになっています。成果主義が導入された2004年からは急増しています。

成果主義が導入された職場では、効率主義のまん延、ノルマ達成のための長時間労働、仕事の充実感を奪うあいまいな評価、正社員の削減と派遣社員の増大による正社員のいっそうの労働強化、などで複雑なストレスにさらされています。

これらの職場環境から受けるストレスが絡み合っ

残業時間と健康の関係

月残業時間	ゆがみの例
25時間以上	<b>生活のゆがみ</b> 夕食時刻や入眠時刻が遅くなり、朝食の欠食や過食、過剰飲酒が始まる
45時間以上	<b>家庭のゆがみ</b> 家族・知人との交流や境域・介護などの家庭力が低下する
55時間以上	<b>健康のゆがみ</b> 疲労の蓄積や健康診断データの悪化、高血圧、糖尿病、高脂血症、腎臓病など慢性疾患の増加が認められる
80時間以上	<b>過労死・病氣・退職</b> 死亡率の増加が認められる

### 人権侵害のパワハラも

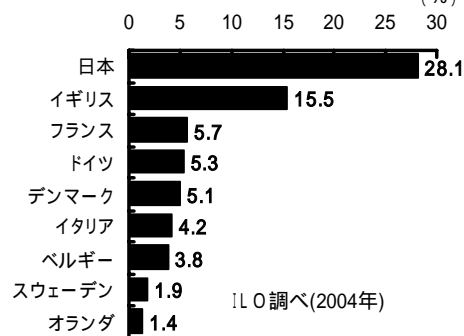
成果主義がもたらすもうひとつの害悪がパワハラ（パワーハラスメント）です。職場で競争させられ、バラバラにされて、壊れた人間関係や職場のゆがみがパワハラを生み出します。

パワハラは役職などが部下に対して、あるいは正社員が派遣やアルバイト・パートに対して、その地位と職権を利用して嫌がらせをすることです。なんでこんなことができないんだ」と人前で罵倒したり、「あいつは職場に適応しない」などとレッテルを貼る。それが原因でメンタル疾患になる人も多いです。

### 会社は予防とケアを

企業には労働者が働くための環境を、安全・快適にしておく義務があります。これは職場環境配慮義務と呼ばれています。

週労働時間50時間以上の労働者の割合 (%)



メンタル疾患についても、予防的な対策と同時に、罹病した人に対するケアが必要です。労働相談においては、パワハラやメンタル疾患に対する職場の理解、特に会社幹部の理解がないことに怒りの声が上がっています。管理職に対して適切な教育が必要です。

労働組合は、労働者の視点でメンタルヘルスを考え、健康で気持ちよく働ける職場にするために積極的な役割をはたすことが求められます。

日立懇 <発行> 2009年9月号  
<日立・勝田地区版>

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

最寄の連絡先 090-8747-6239 (馬場)



いるとのことですよ。

(日立勝田)

## 給茶機に浄水器で おいしい水

建てられてから間もないということもあってか、G棟の水道水はまずくて飲めたものではありませんでした。ところが、各職場の給茶機に浄水器が取り付けられ、冷水やお茶がおいしく飲めるようになりました。ミネラルウォーターを買って飲むまでもない感じで、喜ばれています。

(情制シ・大みか)

## 安全第一を企業活動の 最優先に！

今から、感染の拡大が予想される新型インフルエンザの予防対策が遅れています。あらゆる職場に消毒液の配布や予防のマスクの配布ほか、考えられる全ての対策を早急に実施する必要があります。夏の熱中症対策として、日立協和などでは塩飴やドリンク等の配布がありました。AEPワーにはありませんでした。従業員の安全対策を優先して早急に対応してほしいものです。感染が拡大すれば生産活動にも大きな影響を及ぼします。

(日立工場)

## 一斉年休には 全ての人に補償を

日立事業所では8月に5日間の一斉年休が有りました。所員は有給で賃金が保証されていますが、派遣、パート労働者など1日働いてなんぼ(何円)の人には有り難くないのでは?。会社の都合で休ませるのですから、きちんと賃金の補償をすべきです。日立ハイテスでは年休の無い人には60%を補償しますとのこと。再雇用で働いている人でも派遣先の会社によつては、たまたの休日扱いにされて

に限定されていること。これらの店は工場の暦に合わせているために、土、日、祭日は休みです。おまけに予約制ときています。再雇用などで働いている人は何時行けばいいのか?。一度しか貰えませんが、時代にあったものと考えて欲しいものです。(日立)

## 緊急業績対策を 労組に申入れ

### 日立HT(旧那珂工場)

会社は創設以来順調に業績を拡大し、連結売上も06年度には9500億円を超え1兆円達成の目標が見えてきたが、08年度からの業績は一変し、09年度の見通しも会社創設以来の赤字に転落する見込みとして09下期緊急業績改善策を組合に申し入れました。

### 【緊急対策の内容】

賃金の減額10月より3%3月まで)

再雇用会社業績の悪化等の理由により雇用調整の必要が生じた場合は再雇用又は契約更新が出来ない場合がある。ライフプランの面談の実施時期、職務定時の時期を変更する。

国内出張旅費(宿泊料)臨時措置の継続

人員削減09年度中に派遣社員を含め連結で1450名を縮減し、10650名体制の実現に向け、セカンドキャリア制度臨時優遇制度などをさらに進める。

これらの内容は、労働者に犠牲を押し付けるものばかりです。民主党政権を願った労働組合として労働者の立場で頑張つて欲しいものです。

## 使いづらい

### 定年退職慰労食事券

日立事業所では定年退職者に慰労として1万円分の食事券がでます。ところがこの券の使いづらいこと、お店が日立の「東横館、大みかクラブ」