

ニューノーマル、うつ病や法令違反のリスク

在宅勤務で時間外労働が増加、年休取得日数は減少

昨年4月の緊急事態宣言以降、新型コロナウイルスの感染予防のために日立グループの多くの労働者が在宅勤務となったことで、これまで日立が推進してきた時間や場所に捉われないニューノーマルな働き方「タイム&ロケーションフリーワーク」が一気に浸透しました。

何時でも何処でも仕事ができる環境が整ったことで、家では仕事とプライベートの線引きが曖昧になり、そのことが長時間労働の要因にもなっています。

実際に、働き方改革の全社KPIが設定されて以降、残業時間は年々減少していましたが、在宅勤務が浸透した昨年度に初めて増加に転じました。

一方、年次有給休暇の取得日数は減少しており、在宅勤務は余裕ができるどころか「働き過ぎ」となっています。

増加する「テレワークうつ」

ニューノーマルにより出社を前提としない働き方が広がったことで、労働者は出社の有無に関わらず成果を上げることが求められるようになりまし。

在宅勤務では、オンラインでのやり取りが中心で、同僚や上長に気軽に相談することが難しく、コミュニケーションが不足します。

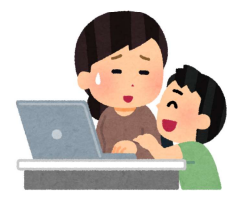
孤独感と仕事のプレッシャーから働き過ぎとなり、「テレワークうつ」になる人が増加しています。

2017年から労使で議論されてきた「ジョブ型人財マネジメントへの転換」が今年度から具体化されようとしています。上長から指導・支援が受けづらい環境で、ジョブディスクリプションに基づいて職務・職責に応じた成果と貢献が求められるようになれば、そうした状況に拍車をかけることになりかねません。

長時間労働により労働法令違反も発生

2019年度に日立グループで長時間労働による労働法令違反が2件発生し、経営トップによるコンプライアンス順守のメッセージ発信と共に、労働時間管理に関するEラーニングやミーティングも実施されました。

しかし、その後も残業時間の付替えや過少申告が後を絶たず、2020年度も日立グループで8件の労働法令違反（36協定上限超過・残業代過少支給）が発生しました。労働時間の過少申告を行う背景には、過大な業務量やリソース不足とコスト削減があります。



働き方改革で生産性を向上させるツール等も導入されてきましたが、個人の努力や工夫には限界があり、根本的には業務量が減らなければ労働時間は減りません。このまま成果だけを追求しながら労働時間管理を個人任せにして、法令違反を個人責任にすることは、法令遵守を掲げる企業として失格です。

コンプライアンス違反多発で緊急職場討議を実施

SSB（システム&サービスビジネス）グループでは、現在コンプライアンスに反する不正常事例が多発しているとして、8月に各職場で「コンプライアンス緊急職場討議」が実施され、実際の事案から作成した複数の事例が紹介されました。事例には、在宅勤務による注文書の改ざんや、残業抑制指示による勤休の過少申告などがあります。常態化する在宅&リモート勤務で、働く環境が大きく変化する中で、労働者が不正を働いてしまうリスクは高まっています。

声を上げれば職場は変わる

SSBグループのある職場では、過少申告を行ってきた労働者自身が実際の労働時間を手帳に書き留めていたことで、労働基準法違反が発覚しました。

会社は労働基準法違反の再発防止と労働基準監督署からの長時間労働是正指導に対応するため、体制強化や業務平準化等を行い、該当職場の就業環境改善が図られました。

長時間労働の実態を告発すれば、行政等の第三者機関も動いて職場が変わります。自分一人では抱え込まず、勇気をもって日立懇や電機・情報ユニオンにまず相談し、改善していきましょう。



「働き方改革(日立ワーク・ライフ・イノベーション)」
全社KPIの2020年度末の状況

全社KPI	2019年度累計	2020年度累計	前年度比
単月残業80時間 超過者ゼロ化	180人 平均15人/月	209人 平均17人/月	116.1%
未申請・許可なし 深夜労働ゼロ化	13,812人 平均1,151人/月	3,738人 平均312人/月	27.1%
月平均残業 20時間以内	平均23.0時間/月	平均26.7時間/月	+3.7時間
年休完全取得 (20日/年)	18.8日	17.1日	▲1.7日

(「HITACHI UNION NOW no.1238」より作成)

日立懇

＜発行＞
2021年9・10月
第243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

ビジネスと人権の指導原則を 職場に落とし込もう

「人権問題」で辞任相次ぐ オリンピック

東京オリンピックは開幕したがコロナの拡大で強行開催への批判は今も続いている。役員の辞任も相次いだ。とくに今年に入って森喜朗・大会組織委員会会長、佐々木宏・開会式演出責任者、小山田圭悟・開会式楽曲担当、小林賢太郎・開閉会式での調整役。原因は女性蔑視、タレント侮辱、いじめ、ユダヤ人大量虐殺をやゆするコメントなどです。これ以外にもネット上で批判される人が相次いでいます。これらの人たちは「人権問題」に意識が低いと思われる。

日立評論の人権の考え方

日立のサステナビリティ戦略として日立評論にビジネスと人権の解説が紹介されている。そこでは、「人権とはすべての人が生まれつき持つ奪うことのできない権利である。その内容は世界人権宣言に書かれているものを基礎とし、現在も発展しつつある。なぜならその権利は当たり前前にあったものではなく、人類が長い時間をかけて獲得してきたものだからである」と明確に述べられている。ここで重要なのは「現在も発展

しつつある」という指摘です。今問題を起こしている人たちは「前は良かったのに：」「昔は：」と言い訳がましく弁明しますが人権は発展しているという意識がないのではないのでしょうか。

ビジネスと人権の指導原則とは

日立は、いち早く国連の「ビジネスと人権の指導原則」を採用しました。先の日立評論も日立としての立場を明確にしています。この指導原則は①国家の人権保護義務②企業の尊重責任③被害者への救済へのアクセスを原則としています。そして企業が尊重すべき人権は「国際的に認められた人権」であって、国内法及び規則の順守を超えるもので、それらの上位にある人権です。

企業が人権尊重責任を果たすための取り組みとして①人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント②人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス(EDD)③企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響から是正を可能とするプロセスを

定めています。

職場に落とし込み 活かそうビジネスと人権

こうした国際的な人権意識を日立は謳っていますが、問題は職場でどれだけ人権に対する意識や取組みが行われているかどうかです。日立の職場では、パワハラ、セクハラなどのハラスメント、「追い出し部屋」や退職強要面談が横行しています。こうした人権侵害はやめさせるのは当然です。問題は、この指導原則が定めている、それに対する「影響の特定、防止、軽減、対処」が行われなければならないことです。そのためには職場ごとに人権問題の救済を求める機関と是正、検証を行わせるための手だてが必要です。



を優先して貰いたいです。(SSB)

医療・保健所崩壊で 緊急対応でも補償は？

(SSB)では、保健所が濃厚接触者や感染経路の調査・判定を行わないので、独自で濃厚接触者を判定し、14日間の自宅待機の指示が出た。さらに、接触確認アプリで通報を受けた人もPCR陰性でないと自宅待機を指示しています。

日立グループ内でもコロナが蔓延し、新川崎や日立ソリューションズでもフロア閉鎖が出ている状況では仕方ないのかもしれないが、自宅待機への補償やPCR検査の費用負担は会社で行って欲しいものです。(UMC・H)

日立退 場示板



派遣で補つなら人員削減不要

私の職場では大規模な人員削減が行われており、しばらく前から早期退職の募集をかけていましたが、製造現場では、もともと人員が足りていないのに更に減ってしまったおかげで、業務が集中して苦しんでる人たちを見かけるようになりました。

会社は、人員を削減しておきながら、派遣社員を迎えてその穴を埋めようとしています。なら最初から退職させなきゃよかったのに、と思わざるを得ませんでした。(日立グループ茨城)

危険な業務には十分な補償を

国内の現地でコロナ陽性者が多数発生したり、海外現地出張だったり、コロナを軽視した出張業務をさせられている人が増えてきた。感染しやすい危険な業務を増やすなら、PCR検査の頻度や、感染した場合の補償など、会社はしっかり増やすべきだ。(日立製作所)

社内システムの近代化を

ここ数年、社内手続のシステム化が進んでいます。システム基盤が数十年前のままで、使いづらいです。この機会に社内システムを近代化する事が必要だと思っています。(日立ソリューションズ・テクノロジー)

コロナ後は働きやすい環境を

ニューノーマルの働き方改革として、オフィス改革推進Gが「フリーアドレス化」を進めています。各フロアの座席を区画位置収集して、50〜70%削減する要件です。

テレワークによる「在宅勤務指示」の下、従業員がいない中で推進されています。コロナ禍が終息してオフィス勤務に戻った時、座席の数は大丈夫か不安です。安全衛生の観点では、防災管理が徹底されるのか心配です。働きやすい職場環境

－困ったらひとりで悩まず－ 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