

NECの裁量労働制の拡大は職場に何をもたらすか？

サービス残業の「合法化」で、際限ない長時間労働を強いる

NECは、これまで研究職(約300人)に適用していた裁量労働制を10月にVワーク適用者にも拡大する計画(新Vワーク制度)です。

今職場では、Vワークによる違法な不払い残業(サービス残業)が問題になっており、労基署の指導も入っています。

なぜ今、NECは裁量労働制の拡大(Vワークから裁量労働制への移行)を急ぐのでしょうか？

残業代不払い「合法化」と労働強化で人件費削減

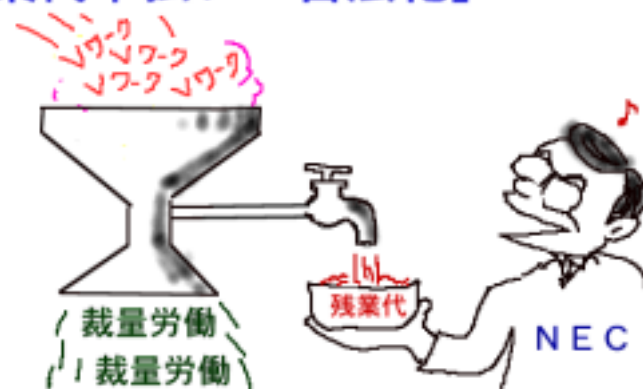
不払い残業(サービス残業)を「合法化」

Vワークは「疑似裁量労働制」であり、昨年4月の厚生労働省通達により、残業時間を自己申告ではなく、タイムカード等で管理することが徹底・指導がありました。NECはそれを守って来ませんでした。この問題をクリアするため、会社は金がかからず、不払い労働を「合法化」し、継続できる裁量労働制に移行しようとしています。

実質的に残業野放しで長時間労働を強い、人件費コスト削減

裁量労働への移行によってVワークでは違法だった不払い(サービス)残業が、「合法化」され(裁量労働制では「みなし労働時間」が導入され、極端な長時間残業を除いて「残業」という概念がなくなり、統計上も残業ゼロとなる) 会社は大手を振って長時間残業を行わせることが可能になります。このような手段で人件費コストを低減することが会社のねらいではないのでしょうか。

NEC版残業代かすめとり術
Vワーク→裁量労働制移行で
残業代不払い「合法化」



Vワーク→裁量労働制移行で どのような問題点が

どうして現状のVワーク適用者を全員 裁量労働制に移行できるのか？

Vワーク適用者のプラクティスファイルに記述してる仕事は目標「期待する行動やスキル」であって、現実には上司の指示に基づく納期のある仕事に追われているのが現実です。そのような状態でVワーク適用者には裁量労働制に該当する裁量権(人事・金・時間)があると言えるのでしょうか。

勤務時間の正確な実態把握をせずに、適正なみなし労働時間を設定できるか？

会社は勤務管理について、当面は現状通りVシート(本社・田町)及びWeb版のTIMESで行うとして、みなし労働時間を8.75Hとして設定しています。「自主申告」に基づく労働時間の把握では、実態と大きくかけ離れた時間になるのではないのでしょうか。客観的な労働時間の記録がなく、みなし労働時間の設定などできるのでのでしょうか？

厚生労働省の指導指針は、たとえ裁量労働制の勤務でも、健康管理の観点から出退勤時間を管理をするよう勧告しています。

超過申請は果たしてできるのか？

新人事処遇制度の導入により「時間中に仕事が終わらないのは能力がないから、仕事ができないから」といった風潮のため、本当に負荷が多く、残業をせざるをえなくても超過申請は出しにくい雰囲気があるのではないのでしょうか。現在のVワークでも超過申請はきわめて少なく、裁量労働制で超過申請制度が改善される保障はありません。

不払い残業(サービス残業)がますます増加する

Vワークでは、不払い残業は「違法」ですが、裁量労働制では「超過申請による残業」を除いて、事実上残業代支払いとしての「残業」という概念がなくなるため、残業しても統計上は「残業なし」となり、残業規制の国際・国内的な「圧力」もなくなります。従って、不払い残業の「合法化」により、残業が事実上野放しになり、長時間労働を強いられることとなります。

過労死など労働者の健康破壊がいつそうすむ恐れがある

サービス残業が蔓延することにより、新人事処遇制度の「成果主義」賃金と相まって労働者の長時間・過密労働がいつそうひどくなり、健康破壊(精神的な疾患を含む)更に過労死が増加する恐れがあります。また、不幸にして過労死しても残業時間が記録されないため、過労死の労災申請も非常に困難になります。

このように「新Vワーク制」の導入は、長いたたかいによって勝ち取ってきた8時間労働制を崩す暴挙ではないのでしょうか。

NEC労働者懇談会 2002年9月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 (042-729-8084)

玉川: 森 (044-588-4026)

府中: 益田 (042-364-6885)

ELIC NEC URL: <http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

厚生労働省の通達(2001年4月6日)を生かし

沖電気では不払い残業(2700万円)の支払いを勝ち取る

沖電気の職場では、98年から、ただ働き強制システムというべき「残業ゼロ化」と疑似裁量労働制である「HOPワーク制」(Vワークと同じような制度)が導入され、不払い残業(サービス残業)が職場に蔓延しました。01年、職場の労働者有志が労基署に申告したことで、沖電気は労基署の監督と指導下におかれました。その結果、01年9月に導入された新出退勤管理システムでは、「出退勤時刻の記録」が全従業員に義務づけられることになり出退勤時刻の記録が証拠になり、「サービス残業」による不払い賃金の一部を6月20日の一時金支給日に支払わせることができました。不払い労働を申告していた職場をはじめ、HOP勤務者を対象に01年度下期分として、27名に2700万円が支払われました。

出退勤時刻の記録が決め手

この間、労働基準監督署がサービス残業を発見できたのは、労働者が自主申告した時間と実際の出退勤時刻の記録に相違が明らかになったからです。その証拠をもとに、厚生労働省は、労働時間の適正な把握を該当する企業に指導しました。

不払い残業代(サービス残業)を会社に支払わせたり、病気になった時、労災認定を勝取るためには、それまでの実際の出退勤時刻の記録が必要です。(メモ書きでもかまいませんので、出退勤時刻を必ず付けるようにしましょう。)

サービス残業の温床の自主申告を止め、出退勤時刻を自動記録システムに

会社がサービス残業の実態を覆い隠す、隠れ蓑にしているのが「自主申告」です。

ICカード読み取り機を活用すればすぐにでも、出退勤時刻の記録ができます。客観的で正確な記録を仕組みとしてつくる必要があります。

サービス残業をなくすための「残業日誌」運動をはじめましょう!

労働時間の自己管理表

(氏名) (年 月 分)

日	会社滞在時間				実働時間(昼食時間除く)		定時間外 実働時間	残業申告 時間	サービス 残業時間	特記事項
	始業時刻 (0～24時)		帰社時刻 (0～24時)							
	[時]	[分]	[時]	[分]	[分]	[時間]	[時間]	[時間]	[時間]	
記載例	8	30	22	45	810	13.50	5.75	2.00	3.75	定時実働時間 7.5Hrs
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										

サービス残業撲滅へ 「連合」がこの秋から本格運動

NEC労組の上部組織である「連合」が秋から来春闘にかけてサービス残業撲滅を最重要課題として取り組むことを、9/12の中央執行委員会で決めました。

「労働時間管理の協定化」をはかるとして、出退勤や残業などの労働時間の把握方法について労使で確認し、協定化する

サービス残業の温床になっている自己申告制度の見直しを厚生労働省に求め、全国の労働基準監督署単位に労働時間適正化協力員(仮称)を設置し、監督官の抜き打ちで行う職場立ち入り調査を徹底・強化する

という内容で、「リストラによる長時間・不払い残業の横行や過労死・自殺の増加をこれ以上放置するわけにいかない」としています。

NEC労組にこのような社会動向に呼応し、職場から不払い残業(サービス残業)を根絶する運動に率先して取り組むよう、はたらきかけましょう。

NEC労働者懇談会の見解「NECの裁量労働制の拡大は職場に何をもたらすか?」は、ELIC NEC ホームページ：<http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec> に掲載しています。必見です!