

申し入れ書

2005年春闘では長時間残業の是正に取り組む方針を掲げております。
組合員の命と生活を守る課題でもあります。是非実りのある成果を勝ち取るため下記申し入れを行います。なお、回答は書面にて3/14(月)までをお願いします。

記

1) 会社に対し厚生労働省の通達を厳正に実行させるよう働きかけること

昨年8月に申し入れをして以降も、わたしたちの要望事項は殆ど改善していません。
電機連合の「時間管理の適正化」方針を受け、年間総実働時間1,800時間台を達成するために新たに4点について申し入れます。

- (1) 36協定例外条項「年間1000時間」を早急に見直す(年間1000時間も残業すれば過労死します) 過労死認定基準の月80時間を越えている36協定だからです。(960H/年)
- (2) 新入退場管理システムの実データをだれでも見る事ができるように従業員に開示し、不払い労働を発生させないために自主申告ではなく自動記録による時間管理が必要です。労働組合として従業員の労働日誌を付けるよう呼びかける運動を起こすことが大切です。
- (3) 定時間日(水曜日と給料日)を復活し、労働組合による一斉放送の復活、職場パトロールを実施して、職場の「慢性的長時間残業の風潮」を改めさせる。
- (4) 宣伝による啓蒙として、労働組合がメルマガ等で「賃金不払残業撲滅の宣言」の日常的徹底をする。会社に対しては、職場風土の改革で「サービス残業のない職場」を徹底させる。
(IBM大歳社長が行ったような全員メールかDASHBOARD等で告知させる)

2) 違法性の高い裁量労働制適用状況の総点検を直ちに行わせること

最近 IBMでも労基署が入り、裁量労働制の適法性が問われ、是正指導を受けました。

NECでも2002年10月より全主任に対し、擬似裁量労働制の「Vワーク」から裁量労働制の「新Vワーク」へ殆どの主任が移行されましたが、新Vワークが国で定める裁量労働制の要件(裁量権、仕事の内容等)に法的に合致しているか否か、移行された全主任について総点検をする。

労働基準法第四章第38条の3 第一項(専門業務型裁量労働制)と第38条の4 第一項(企画業務型裁量労働制)について労働組合自らが学習して現制度との異なる点を明確にし、会社と共同で改善することを強く求めます。(労働組合は裁量労働制導入の労働側の当事者として法的責任があります)

以上

ソリューション開発研究本部 橋場 伸一 第二製造業ソリューション事業部 月坂 和子
第二産業システム事業部 山崎栄一 ミドルウェア事業部 菅 和則