

残業の上限 月45時間の法定化を



羅針盤

日本共産党
三菱伊丹委員会
2017年3月
203号

しんぶん赤旗
ご購入ください
日刊 3497円
日曜版 823円

現在の労働時間に関する基準

- ・100時間 脳・心臓疾患発症前1カ月の残業時間の過労死認定基準
- ・80時間 脳・心臓疾患発症前2ヵ月～6ヵ月の残業時間の過労死認定基準
- ・60時間 残業の割増賃金が5割以上になる時間
- ・45時間 大臣告示で示された残業時間の限度
- ・35時間 三菱電機の裁量労働制適用者の裁量手当額に相当する時間

残業上限 過労死ライン超え、月100時間も

■政府は、「働き方改革実現会議」で、残業の上限を月60時間(年720時間)へ繁忙期は月80時間(2ヵ月平均)と100時間まで容認することを検討しています。

労働基準法では、労働時間の上限を1日8時間、週40時間迄としています。これ以上働かせる場合は、労使で「三六(ごぶろく)協定」を結ばないといけません。その際も、週15時間、月45時間、年360時間を超えない(大臣告示)として

います。しかし、繁忙期には「特別条項」※があり、この上限を超えて残業させることが可能です。職場は、上限「月45

時間(労使協定)ですが、繁忙な開発・設計部門では、「60時間超」(特別条項)が常態化しています。

労働時間の規制のない裁量労働制の労働者は、ノルマ達成のために80時間と100時間超えに追い込まれ、メンタルヘルス疾患、過労死が心配されています。

月45時間を超えれば「発症」も厚労省の過労死の認定基準では「発症前1ヵ月ないし6ヵ月間にわたって、1ヵ月当たりおおよそね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まる」と銘記されています。

月45時間

超えれば「発症」も

厚労省の過労死の認定基準では「発症前1ヵ月ないし6ヵ月間にわたって、1ヵ月当たりおおよそね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まる」と銘記されています。

月45時間を超える危険性を知らながら、それを上回る残業を容認することは許せません。過労死、過労自殺をくりかえさない水準の設定こそ不可欠です。

「大臣告示」の法定化こそ必要

上限規制は、残業の限度基準を定めている大臣告示の「週15時間」「月45時間」「年360時間」を法定化することです。(関連2ページ)

※「特別条項」とは、繁忙期を理由に労使協定中に、あらかじめ特別条項(月上限)を「100時間」と定めることで、限度時間「45時間」(大臣告示)を超えて100時間の時間外労働をさせることができます。



リストラ・長時間労働 困ったこと、悩みがあったら 秘密厳守
働くルール110番 TEL 072-781-0122

日本共産党三菱電機伊丹委員会 伊丹市千僧6-218 革新会館内 E-Mail: melcojcp@osk3.3web.ne.jp

厚生労働省が1月20日付で、だした「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の一部を要約して、ご紹介します。

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン



労使協定(いわゆる三六協定)を超える時間外労働をしているにもかかわらず、記録上これを守っているように見せかける偽装がないか確認すること。

(ガイドライン・全文は厚生労働省のホームページをご覧ください。)

以上

●その2

自己申告制について

使用者の講ずべき措置

①職場の入退場記録やパソコン使用時間の記録など、自己申告時間と著しくかい離がある場合には

実態を調査し、所要の労働時間を補正すること。

②自主申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、休憩や自主的な研修教育訓練学習等であるため労働時間

③使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

④さらに、労働基準法の定める残業時間に関する

4野党の

◇長時間労働規制法案◇

①残業時間の上限規制、②勤務時間インターバル(連続休憩時間)制度の導入、③裁量労働制の要件の厳格化④労働時間管理簿を義務付けるなど。

民進、共産、自由、社民の4党は共同で国会に提出しています。



労働時間の適正な把握のためのシステム 全社的に導入を!

三菱電機尼崎事業所・研究所では、労働者と日本共産党の違法なサービス残業是正のたたかいを通じて2010年6月、IDカードによる労働時間把握システムが導入されました。

システムは、IDカードを活用して入退場時間を把握、「自主申告」している労働時間とIDカードで把握した在场時間の記録を照合し、著しくかい離がある場合、上長が補正を命じ、時間外労働分として計上されます。「適切な労働時間管理を徹底する」(会社)のであれば、「ガイドライン」を踏まえ、IDカードによる労働時間把握システムを全社的に導入すべきではないでしょうか。

たたとえば作業服への着替えなど準備行為、業務終了後の清掃など後始末、指示があればすぐに業務に入る必要がある待機時間(いわゆる『手待ち時間』)、参加義務のある研修や学習なども労働時間にあたる。

●その1

労働時間の考え方

命令下であれば明示的な指示がなくても労働時間にあたる。

たたとえば作業服への着替えなど準備行為、業務終了後の清掃など後始末、指示があればすぐに業務に入る必要がある待機時間(いわゆる『手待ち時間』)、参加義務のある研修や学習なども労働時間にあたる。