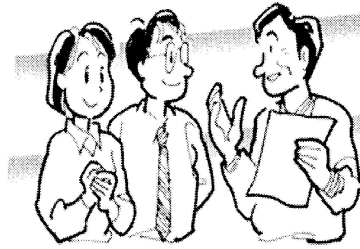


4つの要求と提案

- 1, 長時間労働を規制する
- 2, 成果主義的人事・労務管理をやめさせる
- 3, 非正規雇用の正社員化で不当な格差を是正する
- 4, 国際労働機関(ILO)が定めるハラスメント禁止条約を守る



羅
針
盤

日本共産党
三菱伊丹委員会
2020年2月
215号

しんぶん赤旗
ご購入ください
日刊 3497円
日曜版 930円

パワハラ、精神疾患、過労死の 心配なく安心して働ける職場を！

災認定が相次ぐ18年3月、長時間労働の温床と

1、長時間労働を
規制する

長時間労働が原因で労働災害認定が相次ぐ18年3月、長時間労働の温床となつてきた裁量労働制が廃止され、労働時間管理、残業時間の削減など、一定の改善が進みました。しかし、研究・開発、設計部門などでは、依然として長時間労働が常態化しています。

会社は、パワハラ、過労自殺がなぜ、繰り返されるのか、その原因を明らかにし、抜本的な再発防止策を講じることが求められています。

三菱電機では、ここ数年の間に子会社を含め6人もの労働者が労災認定され、5人が自殺しているという、異常な事態です。会社は「このような不幸なことを二度と起こさない」としてはいますが、労務管理や企業体質が問われており、その責任は重大です。

長時間労働が原因で労働災害認定が相次ぐ18年3月、長時間労働の温床となつてきた裁量労働制が廃止され、労働時間管理、残業時間の削減など、一定の改善が進みました。しかし、研究・開発、設計部門などでは、依然として長時間労働が常態化しています。

2、成果主義的人事・労務管理をやめさせる

長時間労働は精神疾患を増加させ、技術開発とモノづくりを担う労働者の生命と健康が破壊される主な要因になっています。これでは、安心して研究・開発と生産業務に従事することはできません。働くルールに関わる安全衛生法規を遵守するとともに、長時間労働を

規制することです。そのためには労働時間短縮に必要な要員増が必要です。労働組合は36協定で、残業時間は限度時間の「月45時間、年360時間」までとし、これを超える特別条項は結ばないことを基本とすべきです。

94年に導入された成果主義的人事・労務管理(賃金・人事処遇制度等)は、短期的な成果を労働者に競わせ、人間関係を悪化させ、労働者が協力して

長時間労働が原因で労働災害認定が相次ぐ18年3月、長時間労働の温床となつてきた裁量労働制が廃止され、労働時間管理、残業時間の削減など、一定の改善が進みました。しかし、研究・開発、設計部門などでは、依然として長時間労働が常態化しています。

3、非正規雇用の正社員化で不当な格差を是正する

長時間労働が原因で労働災害認定が相次ぐ18年3月、長時間労働の温床となつてきた裁量労働制が廃止され、労働時間管理、残業時間の削減など、一定の改善が進みました。しかし、研究・開発、設計部門などでは、依然として長時間労働が常態化しています。

4、国際労働機関(ILO)が定めるハラスメント禁止条約を守る

(次ページに続く)



パワハラ・長時間労働 困ったこと、悩みがあったら
働くルールの110番 Tel 072-781-0122

秘密厳守

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

技術開発、生産活動をすすめることを困難にするだけでなく、精神疾患を増加させ、パワハラ、過労自殺の大きな要因になっていると考えます。

いま、三菱電機に必要なことは、成果主義的人事・労務管理をやめ、職場の労働者が一致協力し、意欲をもって研究・開発と生産に取り組むことができる環境をつくりだすことです。

※労組報告資料によると、精神疾患休職者数は、成果主義が導入された1994年度179人から、2013年度には503人へと急増し、それ以降、歯止めがかからず19年度は519人となっています。



日本共産党三菱電機伊丹委員会

伊丹市千僧6丁目218

電話072(781)0122

FAX072(781)2842

Mail: melcojcp@osk3.3web.ne.jp

3、非正規雇用の正社員化で不当な格差を是正する

契約社員やパート社員など非正規雇用労働者は正規労働者の6割弱という低賃金に加えて、短期の契約の更新を繰り返し、常に雇用不安をかかえて働いています。こうした正規労働者との格差が職場の人間関係を悪化させています。

20年4月施行の「パートタイム・有期雇用法」では、正規労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇が禁止されます。真の同一労働同一賃金をはじめ、有給休暇などの労働条件について正規労働者との均等待遇をすすめる、格差是正を求めます。労働契約法

第18条に基づく、有期雇用の無期転換者は直ちに正社員にし、非正規から正社員への流れをつくること。派遣労働、有期雇用については、臨時・一時的業務に厳しく限定することです。

4、国際労働機関（ILO）が定めるハラスメント禁止条約を守る

働く場での暴力やハラスメント(嫌がらせ)を撤廃する条約が19年6月、国際労働機関（ILO）の年次総会で採択されました。仕事上でのハラスメントを禁じる初めての国際基準です。

条約は、職場での暴力やハラスメントを法律で禁止し、制裁を設けることなどを盛り込み、労働者だけでなく、ボランティアや求職者など幅広い

◇パワハラ、過労死を根絶していくために

職場からパワハラ、過労死を根絶していくためには、会社の責任と役割は決定的に重要です。

再発防止のためにもパワハラ、過労死が起きたら労働災害と同様に必ず全社員に周知徹底することです。労働契約法第5条では、使用者に「安全配慮義務」が定められています。直接仕事の指揮をとられている管理職の方々ははじめ、労働者相互の努力が大切です。労働組合の役割も極めて

重要です。今の職場では、パワハラ被害者が、すぐに声を上げられる状況にはありません。

パワハラは人格と尊厳を傷つけます。労働者の人権を守るためにも、安心して相談できる職場環境をつくり、会社に対しては、パワハラ、過労死になった原因を究明させ、それを明らかにして、再発防止策を講じるよう求めていくことが本来の労働組合の役割です。

それも労組役員、現場で世話役活動のカナメの役割を果たされている支部委員の方々の努力があつてこそ成り立つものです。職場から力を合わせ、パワハラ、精神疾患、過労死の心配なく安心して働ける職場をつくりましょう