

働き続けられる心と身体、職場をつくろう

いの健@ネット 2011.11.11

発行 2011年11月

生協労連のちと健康を守る対策委員会

東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-1-9 南部ビル 3F

TEL. 03-3408-0067 FAX. 03-3408-8955

QYG03057@nifty.com

労災認定の企業名一開示命令

大阪地方裁判所

大阪地方裁判所で、過労死などの労災認定を受けた企業名を開示しないとされた大阪労働局の決定を取り消す判決が出されました。労災認定で企業名の開示を命令した判決は初めてです。

判決では企業名を開示しても、企業名から特定の個人を識別することはできないとし、情報公開法の不開示情報に当たらないと指摘しています。国側は企業名が開示されることで、企業の社会的評価が低下すると主張しましたが、判決では取引先の信用失墜、就職の敬遠の恐れは可能性に過ぎないと、主張を退けました。

「全国過労死を考える家族の会」代表の寺西笑子さんが 2009 年、大阪労働局に 2002～2008 年度の労災補償給付の企業名の開示を求めていましたが、労働局は企業名の開示は個人情報の特定につながるとして、開示していませんでした。

寺西さんの夫（当時 49）は飲食店の店長で、96年に人手不足の上、厳しいノルマに追われて過重労働が続いた末、自殺しました。労災認定を申請して 2001年に認定、会社への損害賠償請求では勝訴、和解しました。寺西さんは企業名の公表で、企業が本気で過労死防止対策を考える流れをつくりたいと話しています。

メンタルヘルスチェック&喫煙対策義務化へ改正案 厚生労働省

小宮山厚労相が、従業員のメンタルヘルスチェックを事業者に義務付ける労働安全衛生法改正案の要綱を労働政策審議会に諮問しました。改正案は今臨時国会に提出され、来年の秋にも施行される見込みです。改正案は医師などによる従業員のメンタルヘルスの把握を義務化するもので、従業員本人の希望で医師による面接指導を受けることができます。また、個人の検査結果は従業員に直接通知して、本人の同意なしに事業者へ提供できないこと、面接指導を受ける従業員への不利益変更を禁じています。

改正案には喫煙による労働者の健康被害を防止するため、事業所や工場などで、全面禁煙か分煙を事業者が義務付けることも盛り込まれました。厚生労働省は 2012 年度中にも施行をめざすとしています。

長時間労働改善・サービス残業一掃へ 厚生労働省通達・指針の活用を

今秋闘では依然として、長時間労働、サービス残業が蔓延していることが指摘されています。あらためて、厚生労働省通達・指針を活用して交渉をすすめましょう。

「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基準」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0406-6.html>

「過重労働による健康障害防止対策」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-8.pdf>

「サービス残業はしない・させない」宣言

専務理事名で職場に通知 おかやまコープ

宣言については各事業所の朝・昼・夕礼などで全職員に伝えること、タイムレコーダーの側に必ず貼り出すことになっています。また、2011 秋闘回答書では、あらためてサービス残業一掃に向けて宣言し、引き続き労組と協力してサービス残業一掃にとりくむと回答しています。以下、おかやまコープで出された宣言について紹介します。

サービス残業はしない・させない、を役職員全員で徹底することを宣言します。

1. サービス残業は、法律違反です。私たちは絶対に法律違反は犯しません。

- ・残業した時間分の賃金を支払わないのは、法律違反です。さらに残業は法律で定められた割増賃率を加えて支払う義務があり、不払いには罰則が適用されます。労基署は、労働者本人だけでなく第三者からの訴えでも、家族や退職した元職員からの違反通告であっても、調査し改善させる権限を持ちます。
- ・このように、サービス残業は職場運営の問題ではなく、明確な法律違反であり、これによっておかやまコープが社会的な信用を失う恐れがある重大問題だということを正しく理解することが求められます。

2. サービス残業を発見した場合は、正しく残業時間に修正し、違法状態が繰り返されないよう問題解決に職場をあげて取り組みます。

- ・残業時間予算を理由としたサービス残業の放置・黙認・強要は、あり得ない問題です。管理者は、自己のマネジメント能力が問われる問題であり、職員はサービス残業の根絶と恒常的な残業削減が組織強化につながることを理解することが大切です。
- ・本来私たちが取るべき方向は、時代や置かれた環境の変化に合わせた業務改善と、効率的な運営を不断の努力で実現し続け、残業そのものを削減していくことで、サービス残業によって実態から眼を背けることはありません。

3. 職場は仕事をすると、仕事が終われば速やかに退協します。

- ・業務に関わることを「自主的な取り組み」とする、曖昧な行為は厳禁です。仕事でなければ、事務所に残って時間を過ごすのではなく、速やかに退協します。必要なことであれば、残業として承認を受け、相応しい効率と品質で業務を行なうことが必要です。もちろん、早朝についても同様です。

4. 違反に対しては、処分を厭わず、毅然と対処します。

- ・法律を犯さないことは、私たちにとって最低限の約束事です。社会的な信用を失うことも含め、重大な問題と受け止めます。違反に対しては、しかるべき処分をもって対処します。管理者が、サービス残業を黙認することも違反行為です。

5. サービス残業によるデメリット

- ・業務改革の遅れ：サービス残業により、業務システムの不備（生産性の向上の阻害要因）が隠される。
- ・職員のモラルダウン：長時間労働が放置、評価されると仕事の出来る職員の不満が高まる。
- ・職員の能力向上の阻害要因：新しい知識や情報を仕入れる自己投資の時間が不足し能力が陳腐化する。
- ・組織の収益性が蝕まれる：サービス残業に依拠した経営体質では競争力が弱体化し脱落する。

以上