

破天荒

教宣部

5054号

2018年
12月19日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

職場の声 組合員の声 Part 2

今年もあと二週間で終わろうとしています。しかし長時間労働は終息せず、その他不満の声は止もうとじていません。

監察入る

電子では監察が入り、自己申請の時間外労働時間とタイムカードの打刻時間のチエックにより、未払い残業代が清算され支払われているとの話が伝わってきました。

組合は、安全衛生委員会の場合でも、破天荒でも労働時間管理の問題を指摘していた。労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有していること、自己申告の不適正な運

用に伴い割増賃金の未支払いや過重な長時間労働の問題が生じていること、竹中ではタイムカードによる管理をしっかりと行うように話してきた。今後は労働時間管理が適切に行われることを期待したい。

システム、オプトはどうだろう。自己申告とタイムカードの時間が大きく違う状況があるとすれば、監督署の力を借りて未支払い残業代を取りもどしていくようにしてほしい。それが、明るく働きやすい職場環境づくり、コンプライアンスのある企業づくりに役立つはずだ。

労働法では、労働時間の記録に関する書類については3年間の保存が使用者に義務づけられている。使用者は賃金台帳を作成しなければならないが、その記載事項として労働日数、労働時間、残業時間、休日や深夜の労働



時間数が掲げられており、賃金台帳にも労働時間の記録を記載しなければならぬ。労働担当者は労働時間の適正な把握など労働時間管理の適正化に努められるはずである。でないと、職務をサボっていると思われるも仕方ない。

会社トップにはノーワーク・ノーペイの原則での経営理念があると聞いています。不払い残業は原則に反する行為だがどう考えられるのか。

今後の課題として思うことは、ブラック上司がタイムカードを打刻させてから残業させることにならないかということ。名ばかり管理職(課長代理)の労働時間管理。役職手当の金額が労働時間に見合ったものかの疑問。営業手当をもらっているとして残業を申告させない問題も大きい。全て会社トップの経営理念で解決できるのだが。

「存じの通り」

この間〇〇部に労働監査が入りましたが…。先月の給与で残業代の未払い分が振り込まれたそうです。

ある人は、〇〇〇〇〇〇〇万ほど入ったと聞きました。それは良かったと思うのですが…

会社側は、舌の根も乾かぬうちに「タイムカードを先に打刻させ、間残業をさせている」という状態にあります。

こういう行為は労働基準違反に加担している重大な行為だと知らしめられないでしょうか？

資料作りが仕事？

この数年、社員一人辺りの生産性という付加価値とでも言うのが、いわゆる「利益」を生む仕事に極端に減ってきてはいないだろうか？と考えることが多い他部署や(竹中電子社歴の少ない)上職者への説明資料・手続き文書の作成を筆頭に。

ある意味1円も利益を産まない仕事に時間を割きすぎて、本来我々メーカーの

本分であるハズの利益を生む仕事(新商品の開発、販売拡大等)が手薄になつてはいただろうか。

現に図面の新規図番採取数は5年前と比べると約25%、新規基板の番号取得数は10%。ディスプレイ等ではどこまでではないのも理解しているつもりだが、「商品」は一朝一夕で出来あがるものではない。

5年先10年先の「飯の種類」となる新商品の開発は継続し続けられないといけないのに全くの手薄…。

長時間労働が問題視

先日の化学一般の春闘討論集会で竹中の長時間労働が問題視された。

竹中では36協定で時間外労働に関して一ヶ月四〇時間、年間三六〇時間を限度としていますが、ある部署は一ヶ月六〇時間、七〇時間、年間の限度時間もオーバーしている、従業員の健康状態を心配している。人を増やすなど具体的なアクションを起こし残業時間の削減に取り組むべきとの指導を受けました。

