



新年あけまして  
おめでとうございます

# 人間らしく働ける 労働のルール確立の年に

# はぐるま

日本共産党  
川崎重工委員会

困ったときの110番  
お気軽にご相談ください  
秘密厳守

TEL : 341-3235  
FAX : 341-3236  
メールアドレス  
spum69u9@pony.ocn.ne.jp  
ご意見や投稿なども  
お寄せください

ホームページ <http://www.jcp-kawajyu.jp>

2010年が明けました。いぜん不況は深刻で、完全失業者数が344万人（昨年10月）、各地の炊き出しに並ぶ失業者の列は前年度の倍に伸びています。

こんな「働かせ方」は日本だけだ！

日本では、ヨーロッパに比べ年間400時間も長く働き、働きすぎて「過労死」寸前も珍しくありません。3人に1人が派遣労働のような不安定雇用か、そうでなければ失業です。

「労働条件を国際競争力的手段としない」が国際社会のルール

そもそも労働者に犠牲を転嫁して競争力を強化することは、ILO（国際労働機関）で確立された国際ルールに真っ向から反する

ものです。EUでは労働者保護ルールを守ったうえで競争しています。

世界の流れはディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）

ILO99年総会でディーセント・ワークの実現が目標として掲げられ、その後、それは「すべての国家の持続可能な経済成長および発展の達成に不可欠」と確認され、いまや世界で大きな流れとなっています。

「人間らしく働ける労働のルール」確立は、日本社会と経済の健全な発展への大きな道を開く

昨年は、各地で多くの労働者が解雇撤回や正社員化を求めて労働組合に入っていたみたい、大きな前進を勝ち取りました。

ことは、その流れをさらに前進させ、暮らして経済の分野でも、私たちの職場でも、「人間らしく働ける労働のルール」を確立する年にしましょう。



## 大河

沖縄の米軍普天間基地移転問題は、鳩山政権を大きく揺るがしています。アメリカに恫喝されてから、民意から後退ばかり目立ちます。それは、「日米安保がある」「海兵隊は抑止力として必要」という「二つの呪縛」に縛られているからです。

世界を見れば、東南アジアや南米のように軍事同盟に頼らず、紛争の平和解決、領土保全の尊重など、国連憲章の諸原則に基づく平和共同体が世界各地に広がっています。軍事同盟で残っているのは、米軍を中心としたNATO、日米、米韓、米豪だけで、いまや「20世紀の遺物」ともいえるべき時代錯誤の存在です。

また、沖縄の海兵隊を平和のための「抑止力」という議論も、イラク戦争などを見れば戦争のための「侵略力」です。基地の移転先は、アメリカに考えてもらったらよいことです。

“二つの呪縛”から抜け出し、世界の動きに沿ってこそ、真の解決の道が開けるのではないのでしょうか。

# 目先の利益にとらわれた 派遣労働者の雇い止めや 派遣期間制限のがれをやめよ！

大企業のやることで  
しようか

川重と関連会社は、製造業の派遣期間の満了を迎え、儲け本位の横暴勝手な対応をおこなっています。

神戸工場では、派遣労働者の多くが契約社員に切り替えられています。待遇は、契約期間が6カ月単位で更新最長が2年11ヶ月、慶弔休暇なし、賞与・退職金も支給されないなど、派遣のときより雇用が不安定で労働条件も悪くなっています。

播磨工場では、3年前から請負・派遣で働いてきた労働者が、本来直接雇用の対象なのに雇い止めになっていきます。また、派遣期間の制限逃れのクーリング期間を設け、その後再び派遣を計画しています。これは労働者派遣法に反しています。

堀内さんらと兵庫労働局へ要請

昨年12月15日、日本共産党の堀内照文兵庫県・国

政委員長らと労働局に川重の実態を説明し、調査と是正、正社員化の指導を求めました。応対した勝岡靖宏需給調整事業課長は、「情報提供は大いに参考にしたい」と答えました。

会社は労働者の声を  
真摯に聞くべきだ

会社の儲け本位のやり方は、職場に不安と混乱を生

## 「雇用は正社員が当たり前に 中長期的にみれば企業の健全な 発展につながる」

みだしてします。

「年齢の関係で今回の契約はないと思うので、この先不安だ」（契約社員）

「今度の合併でどうなるのか、とても不安です。正社員への目処なんてないし」（事務の派遣社員）

「4月にいとも簡単に派遣単価を切り下げられた。11月からは仕事量が増えて長時間残業や休日出勤をしている。しかし、忙しくなっても単価は上がらない。少

ない給料でボーナスもなく、今後も契約更新があるかビクビクだ。こんな状況、なんとかならないのか」（現場派遣社員）

「偽装請負になるので請負の人に指示すると言われていたが、仕事がやりにくくてたいへんだ」（現場スタッフ）

「慣れない人が機械を触っているので、事故が起きないか心配だ」（現場管理職）

これでは、技術の伝承や現場のモチベーションを失わせ、安全な職場もつくれません。

「人間らしく安心して働ける職場環境」にしてこそ、中長期的にみれば本当の「競争力」もつき、企業の健全な発展につながると私たちは考えています。この実現に向けてがんばります。みなさんのご支持をお願いします。



### <契約社員のみなさんへ> 以下の点でチェックしてみてください

【有期契約労働者の雇  
用管理の改善に関するガ  
イドライン】（厚生労働省）  
の主な点

- ・更新の有無及び判断基準の具体的な内容を明示する
- ・契約更新時の配慮―労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努める
- ・契約期間中の解雇―やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間に労働者を解雇できない
- ・妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止
- ・就業規則を作成し労働基準監督署に届け出る
- ・通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務の内容・成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金（基本給、賞与、手当）を決定するよう努める
- ・年次有給休暇―6か月目から10日、1年6か月目から11日、2年6か月目から12日
- ・育児休業・介護休業―申出があった場合、拒むことはできない（要件有）
- ・有期契約労働者から通常労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずる

# 2010年春闘の課題 膨大な大企業の内部留保を 労働者と社会に還元させよう

経団連は、ことしの春闘方針として、「賃金より雇  
用を重視」「賃下げ容認」  
でのぞむ方針です。

連合と基幹労連は、統一  
的なベースアップの要求を  
見送る方針を早々と決め、  
川重労組もこれに従う方針  
です。いま企業と同時に、  
労働組合の社会的責任も  
問われています。

今日の深刻な経済危機  
は、政府も認めているよう  
に、供給に比べ約40兆円も  
の需要の落ち込みによるも  
のです。その原因は、正社  
員の非正規化への置き換え  
などにより、労働者の所得  
が奪われたことにあります。

この10年間で、労働者の  
所得が1割(27兆円)も落  
ち込む中で、企業の内部留  
保は210兆円から429  
兆円にも急増し、最大の「埋  
蔵金」となっています。こ  
の異常なため込みが日本経  
済の落ち込みをとくに深刻

にさせており、その解決の  
最大の力ギは、この「埋蔵  
金」を労働者と社会に還元  
させることです。

それには、大企業に雇用  
維持や、非正規労働者の正  
社員化、最低賃金時給千円  
以上への引き上げとベアの  
賃上げ、中小企業の下請け  
単価の引き上げなどを実行  
させることです。そうすれ  
ば、日本経済は深刻な危機  
から抜け出し、家計・内需  
主導で安定的に成長できる  
ようになるでしょう。

労働者全体の労働条件  
の向上を担う労働組合が、  
この課題の先頭に立ってた  
たかうことが、いま労働組  
合の社会的責任として求め  
られているのではないで  
しょうか。



# あなたの職場環境は 快適ですか？

快適な職場環境は労  
働者の権利であり企  
業の義務です

私たちが生活時間の多く  
を過ごす職場は、労働の場  
であり生活の場でもありま  
す。みなさんの職場は、疲  
労やストレスを感じること  
が少ない快適な職場環境で  
しょうか。

労働者の長いたたかひの  
歴史の中で、獲得してきた  
権利の一つに、安全かつ健  
康な作業条件で働く権利が  
あります。その表裏の関係  
として、企業は労働者の安  
全と健康に配慮する義務が  
あります。労働安全衛生法  
には、事業者は、「快適な  
職場環境の実現と労働条  
件の改善を通じて職場にお  
ける労働者の安全と健康を  
確保するようにしなければ  
ならない」(第3条)と定  
めています。この法律にも  
とづいて平成4年に「快適

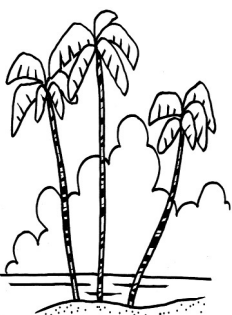
職場指針」(労働省告示第  
59号)が告示されました。

みんなで職場環境を  
点検し、さらに快適に  
していきましょう

私たちの権利を定着し伸  
長するには、日常不断に権  
利の現状を点検し、それを  
守り発展させる運動が大切  
になります。次に「快適職  
場指針」の主な点をあげて  
みますので、みんなで職場  
を点検してみましょう。

- ・ 快適職場形成を日常推進する担当者の選任等の推進体制の整備を図る。
- ・ 屋内作業場―空気環境が浮遊粉じんや臭気等で不快を感じることをないよう必要な措置を講ずる。
- ・ 季節等に応じて温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つ。
- ・ 屋外作業場―夏季・冬季の外気温度等の影響を緩

- 和の措置が望ましい。
- ・ 作業に適した照度を確保する。温度や照明等は個人差を考慮する。
- ・ 事務所は、外部からの騒音を有効に遮蔽する。作業場内の騒音源となる機械設備の騒音抑制を図る。作業空間や通路等を適切に確保する。
- ・ 不自然な姿勢での作業や大きな筋力が必要な作業は、機械設備の改善等で作業方法を改善する。
- ・ 疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保する。多量の発汗や身体の汚れを伴う作業の場合、シャワー室等の洗身施設を整備する。場内に運動施設の設置や、談話室等の確保が望ましい。
- ・ 洗面所やトイレ等、職場生活で必要となる施設を清潔で使いやすい状態に維持管理する。



### 読者の広場



### 就業時間前の体操の記事を読んで

神戸工場では、今でも朝7時55分ではなく8時ちよどこから体操していることを知り、驚きました。

播磨工場でも、労働者の声により2000年1月にそれまでの7時55分から8時になりました。ところが、2006年5月より、また就業5分前からの体操が復活しました。会社の理由は、「経営再建に向けた意識改革の一環として、実施するものである」という内容でした。「自主参加」とはいえ、体操に参加しないことは見えないプレッシャーにもなります。同じ会社なのに就業時間前に体操が行われるのは何か変ですよね。

(読者 播磨・S)

### 高齢者の経験と技術、責任にふさわしい賃金を

高齢者に対する待遇は、定年の延長はされても仕事内容はほとんどそのまま継続し、賃金は58歳で減額、60歳到達でエルダーとなりさらに減額されてほぼ半額になりました。

60歳になると厚生年金をもらえる資格ができませんが、雇用延長で働き続けると在職老齢年金は上限額が低く、ほとんど支給停止となります。さらに、60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下した場合に給付される高年齢雇用継続給付金なる制度が雇用保険にあ

りますが、これにも低い上限額が設定されており、しかも、先ほどの在職老齢年金との併給調整があり、簡単に支給されない仕組みになっています。

働きのながら年金をもらって老後の生活を豊かにと思っても、そうは行かない現実です。高齢者の経験と技術、責任にふさわしい賃金にして欲しいと思います。また、複雑で個人ではなかなかわかりにくい年金制度も改善して欲しいと思います。

(読者 兵庫・A)

### 駐在監督が見た坂出工場での異常な労働実態

坂出工場品証部発行の『かがやき』に外国の駐在監督の声として、「一日に11〜14時間も働く姿勢に本当に驚きを感じ、家庭より仕事を優先とする造船所での就労文化には当惑しました。誰かがそのような勤勉姿勢をしめすことで、他の人が勝手な行動をとることができないのでしよう。

いずれにせよ、私は坂出工場の皆さんのひたむきで誠実で勤勉な努力をすばらしいことだと思えます。」と掲載されていました。なんかほめ殺しのようですが、いまの職場は、海外から見ると、非常に奇異に映っているようにまったく異常です。

(読者 神戸・T)

### 8億円の所得隠しは許せん!

毎日新聞の朝刊で「所得隠し・川崎重工業が8億円米国の鉄道納入など巡り」の記事が目飛び込んだ。会社は事あるごとに、コンプライアンス・法令遵守義務について絶対に遵守するようにと我々に説明してきた。会社が、自ら法令違反を起したことに、強い怒りを覚えると同時になさけない気持ちでいっぱいだ。

また、世界を相手に事業を展開している会社として、恥ずかしい行為であることを自覚してほしいし、こんなことを繰り返しているのと、世界からは商売の相手として、見放されるのではないかと心配する。

鳩山首相は偽装献金問題で、検察から指摘をうけると、実母から提供された12億6000万は「贈与」と認め、贈与税を納付する。川重も5年間で約14億円の所得申告漏れを指摘されると、見解の相違はあるがと言いつつ追徴課税を納めたと言う。政界も大企業も、税逃れなどに知恵を使わず、犯した事実について説明責任を果たしてもらいたいものです。



(読者 神戸・H)

### 職場だより

#### 【播磨工場からの通信】

このたび播磨工場総合事務所の床が、きれいに張り替えられました。以前の床は、震災のあとひび割れがあったり、床板のがれや電話線などでデコボコなっていました。つまずいて転びそうになったときもありましたが、もうその心配がいりません。みんな一人ひとりが職場に目を向け、良い職場環境にしていきたいと思います。