

非人間的な「使い捨て」労働に 企業と日本の未来はあるので しょうか？

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

川重明石工場に兵庫 労働局が調査・指導に

川重明石工場の単車製造部門では、3月末に派遣労働者約80名の「派遣切り」を強行しました。

私たち日本共産党は、この計画が明らかになると、ただちに「雇い止め撤回と正社員化」を求めて、会社と兵庫労働局に申し入れを行い、また県議会でも追及し、その都度、ビラやホームページにその内容を掲載しました。

結果的には撤回させるまでには至りませんでした。兵庫労働局を動かす、同工場への調査・指導を実現しました。この間、多くの労働者から激励のメールを頂いたことに感謝します。

私たちは、人間を景気の「調整弁」として使う非人

間的な「使い捨て」労働に厳しく反対してきましたが、その理由は、次の4点からでした。

第一に、人道に照らして許されない

川重は、2008年末ごろから千人規模の「非正規切り」を行いました。

そして今回、厳しい就職難のもとで、「雇い止め」が即解雇になり、住居も失い、路頭に迷いかねないという状況なのに、派遣労働者というだけで、人間をモノのように「使い捨て」にしました。

誰もが人間として尊厳をもって働く権利を持っており、非正規労働者ということで差別的な扱いや、非人間的な扱いは人道に照らして許されるものではありません。

また、一緒に働く仲間が職場で非人間的な扱いをされているのなら、それに抗議するのは非正規・正規労働者の関係なく労働者として当たり前ではないでしょうか。

【2頁へ続く】

大河

鳩山政権は、「核密約」問題でも米国にモノ言えぬ政権であることが露呈しています。

「核密約」は、核兵器を搭載した艦船の寄港や航空機の飛来方式で、日本への核兵器持ち込みを、条約上の権利として米国に認められたもので、「非核三原則」とは相容れません。

日本共産党は、2000年の国会で、日米両国政府で調印された「討論記録」を突きつけ、「密約」の存在を決定的にしました。

それなのに、「密約」問題の解明にあたった鳩山政権は、「密約文書」の存在を認めながら、「密約でない」とねじ曲げました。これでは、密約と認めていないので廃棄することもできません。彼らの根底には、「核抑止力」論—核使用が前提となつて初めて成り立つ論理—の立場があります。これは、「核兵器のない世界」への最大の障害です。

しかし、核兵器廃絶の世論と運動は、必ずや「密約」の事実と「核抑止力」論者たちをあぶりだすでしょう。

【1頁より】

〈派遣労働者の声〉

「何十年も働いてきたのに、モノのように捨てるとは、たいへん強い怒りを覚えます」

「最後に職場長から『川重が中途採用をとるらしいから、そのときは声をかけられたらかけるわ』と言われた。はつきりいつて馬鹿にするのも大概にしてほしい」

「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、なんとかならないか」

これでは、労働者のものづくりへの誇りを奪い、技術の発展を阻害し、企業経営にとっても先のない道と言わなければなりません。

第二に、法令に照らして違法か、違法性がきわめて高い

労働者派遣法の大原則は、派遣は臨時的、一時的業務に限るもので、常用雇用の代替は認められていません。

しかし、派遣業務の実態

は、なくてはならない業務であり、法律で定める最長3年の派遣期間をはるかに超えています。本来ならとつくに直接雇用の対象となるべき勤続20年という労働者もいます。

そのやり方は、厚労省が、3カ月と一日だけ派遣を受け入れないクーリング期間があれば、派遣が連続とみなさないと定めたことを悪用するものです。具体的には、同工場内に「派遣工場」という職場を設け、派遣労働者をそこに3カ月と一日だけ配置換えし、その期間が終わったら、元の職場に戻すというものです。

しかも、労働局の立ち入り調査を想定した組織的な対策までしています。

そこには、派遣としていつまでも使い続けるために、法の網をかいくぐるうとする姑息な姿勢しか見えてきません。

労働局が「法律の趣旨に反しており、脱法の可能性

がある」と指摘しているように、法令に照らして違法、あるいは違法性がきわめて高く、許されるものではありません。

第三に、内部留保の溜め込みと株主配当の継続から「派遣切り」の合理的理由はない

整理解雇による人員削減は、企業の維持・存続がでないほどのさしせまった必要性がない限りやっつてはなりません。経営環境が「厳しい」という一般的な理由

で、派遣労働者といえども一方的な「雇止め」・解雇は許されません。

ましてや、川重は、株主への配当を続けており(07年83・41億円、08年50・04億円)、内部留保も3325億円(2010年国民春闘白書)を持っています。それを数%切り崩すだけで、千人以上の雇用を守ることができ、「派遣切り」の合理的理由は見当たりません。

第四に、日本経済を雇用破壊と景気悪化の悪循環に突き落とす

主要7カ国のなかで、日本だけが「成長の止まった国」「国民が貧しくなった国」(上のグラフ)という異常な状況です。

その根底には日本経済の異常なゆがみがあります。

1997年から2007年の10年間に大企業の経常利益が、15兆円から32兆円に大幅に増えたのに、労働者の雇用報酬は、279兆円から253兆円に大幅に減っています。その利益は、内部留保とし

て溜め込まれ、142兆円から229兆円に激増しています。

その結果、労働者の3人に1人、青年と女性の2人に1人が派遣・パートなどの不安定雇用となり、年収200万円以下が1000万人に拡大しました。

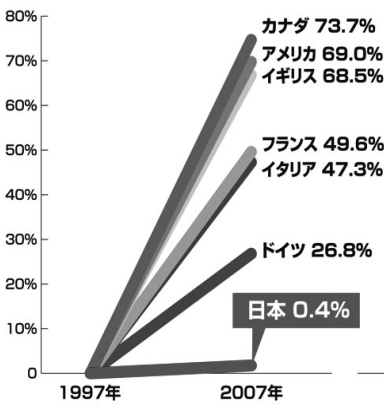
内需・家計が極端にやせ細ってしまった中で、「非正規切り」や請負単価の切り下げなどが強行されれば、日本経済を雇用破壊と景気悪化の悪循環に突き落とすこととなります。これは国民としても放っておけない大問題です。

「雇用は正社員が当たり前」の社会の実現を

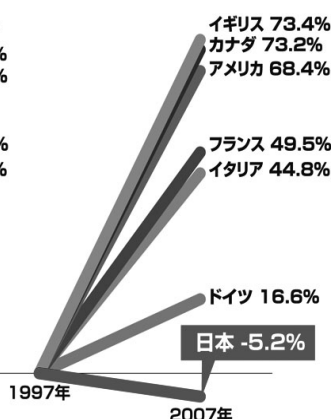
「ルールなき資本主義」の典型的な「使い捨て」労働には、企業と日本の未来はありません。

人間らしく働ける「社会的ルール」をつくっていくことが、中長期的にみれば、企業にとっても本当の競争力がつき、また、内需主導、家計主導で日本経済も立て直していくことができます。その柱となるのが「非正

GDPの伸び率



雇用者報酬の伸び率



年齢による差別をなくし 60歳からも安心して 働ける処遇改善は まったなし!

60歳になると、「エルダー」とか「シニア」とか呼ばれ、賃金が大幅にカットされます。

〈労働者の声〉

「60歳の前後も後もまったなく同じ仕事なのに、賃金がなぜ6割になるのか。なぜここまで下げられるのか。」(シニア社員)
「60歳からの給料だと、ローンを返済しながらでは生活が成り立たないの、退職せざるを得ない。」(エルダー社員)

労働者の切実な声に押された労働組合は、昨年「処遇改善に、組合員の声を集約して取り組む」と説明していましたが、その後、会社との協議も進展していません。

労働基準法は、使用者による差別待遇を禁止し(第

三条)、男女の同一労働同一賃金の原則を明確にしています(第四条)。また、国際ルールは、性別だけでなく、人種、皮膚の色、年齢、等を理由とした差別を受けることなく平等に働く権利が確認されています。

そして、欧米では、年齢を理由にした雇用や賃金など、労働条件について差別することを禁じています。

このように年齢による差別は、人権侵害であり、そして、働いてもローン返済等で生活が成り立たないなどという深刻な状態は一刻も放置できません。

同一労働・同一賃金の「均等待遇のルール」を確立し、60歳からも安心して働ける処遇改善を実現しましょう。

《「専門業務」や一般事務の派遣で働いているみなさんへ》 違法派遣になっていませんか?

厚労省から2月に「期間制限を免れるために専門26業務と称した違法派遣への厳正な対応」の通達が出ています。その主な点を紹介しますので、違法派遣になっていないか確認してみましよう。

〈ファイリング(第4条第8号業務)〉
該当しないケース

・既にある管理規定に基づき、書類の整理を機械的に行っているだけの場合や、単に文書を通し番号順に並び替えそれをファイリングに綴じるだけの場合、管理者の指示により、背表紙を作成しファイリングに綴じるだけの場合。

〈事務用機器操作(第4条第5号業務)〉
該当しないケース

・単純に数値をキー入力するだけの業務。
・機器の操作を行う者が、経験等がなく機器を初めて操作する。

〈「専門26業務」で付随的な業務等を行う場合の留意点〉

次のケースは「専門26業務」から外れるため、派遣可能期間の制限(最長3年)の適用を受ける。
・付随的に行う業務の割合が一日又は一週間当たりの就業時間で1割を超えている。
・全く無関係の業務を少しでも行っている。

〈「専門26業務」で派遣先が派遣労働者への直接雇用の申込み義務が必要なケース〉

同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れて、その業務に新たに労働者を雇入れようとするとき。



【労働者派遣法の抜本改正の内容】

- ・派遣労働は、「一時的・臨時的」な業務に限り、著しく不安定な雇用となっている登録型派遣は真に専門的な業務に限定し、原則禁止とする。
- ・製造業への派遣を禁止する。
- ・派遣期間の上限を一年とし、一年の雇用期間を超えた場合や違法があった場合は、派遣先が直接雇用したものとみなす。
- ・派遣労働者への差別を禁止し、正社員と均等待遇を保障する。など

規から正規への雇用転換」です。安定した雇用を保障することは最大の景気対策になりますし、その要は労働者派遣法の改正です。
政府の労働者派遣法改正案には、製造派遣の「常用型派遣」と「専門26業務」は「禁止の例外」とする二つの大穴が開いています。
日本共産党は、文字通り抜本改正を実現するために奮闘する決意です。
労働者のみなさん、ともがなばりましょう。

読者の広場



「非核『神戸方式』 35周年記念のつど い」に参加しました

記念講演で、不破さんが「非核の日本、非核の世界」について、いまホットな核密約問題の本質を解き明かしながら、「非核神戸方式」がこれからの日本や世界の非核の世界を開く道標になることを、熱く語られていました。

その話の中心は、60年安保改定時に日米政府間で、核兵器搭載艦船や搭載機の寄港・飛来は「立ち寄り・通過」であり、「核持ち込み」ではないので事前協議対象としないと密約していたこと、それがアメリカの核戦略の要中の要だったということでした。

それでアメリカは、勝手に放題に核兵器搭載艦船などを、日本国内に寄港・飛来させていたのです。

北教組ぐるみ選挙の 報道を聞いて

最近、民主党に「政治とカネ」の問題でまた一つ疑惑がでてきた。労働組合からの違法献金が問題とされている。

よく聞くと、特定政党支持の押し付けによる労働組合の「ぐるみ」選挙の実態が浮かび上がってきたと報じている。

しかし、そんなアメリカも、神戸港には、「非核証明書」を提出することができず、一隻も艦船を入港させることができなかったのです。

神戸市民の知恵が、これからもアメリカの核搭載艦の入港だけでなく、アメリカの核戦略をも、阻止する道標になるでしょう。

若い高校生が語っていました。「私たちの力は微力だけど、無力ではない。部屋でグズグズと語り合うだけでは変わらない。ニューヨークに行つて核兵器の無い世界を訴えます。」(読者 播磨・K)

労組の「ぐるみ」選挙は、我々の労組でもよく聞く話である。国政選挙も地方選挙でも、演説会への動員、ビラ配り、等々に駆り出している。

労働組合は、要求実現のために団結する組織なので、組合員の思想・信条の自由までがなじがらめにするやり方はやめるべきだと思う。

(読者 神戸・N)

居酒屋店主のつづき!

毎週一回通っている居酒屋の店主が、最近の客の出入りを「政府は景気がよくない、税金が集まらないと言っているが、若者を派遣社員として働かせていることにメスを入れず、安い賃金では税金が集まるわけがない。全員正社員として雇うようにすれば、給料も上がれば、税金も集まるし、店にも客が増える」とつぶやいた。派遣労働者の正社員化は、地域のためにも緊急課題であると感じながら店を出た。

(読者 神戸・F)

力強く労災撲滅

播磨工場では今年に入つて2カ月余りで、重大事故が4件起きました。

会社はこの事態に危機感をもって、現場部門を集めての「緊急安全集会」を3月初めに開催しました。

集会は、食堂で席がほぼ埋まる500名余りの人が参加して、事務所長の挨拶から始まり、事故内容の報告、対策、そして最後は事故撲滅を願つての掛け合いコールの約20分間で終了しました。

私も掛け合いコールでは、こぶしを振り上げ、「撲滅」と大声を出しました。事故のない職場は、会社

も労働者も共通の願いです。今回の事が本当に事故撲滅の大きな一歩となればいいなと感じました。

(読者 播磨・H)

進水は、えー?

「釜山港へ帰れ」

進水式には、ほとんど神戸消防団のブラスバンドが演奏します。

曲目は「碇を上げて」が一般的です。中には「憧れのハワイ航路」もあり、3月11日に進水した船名「QUEEN BUSAN」の進水の曲は「釜山港へ帰れ」でした。選曲は船主が決めるそうです。

(読者 神戸・H)

経営のたかひ

【三菱電機・尼崎の製作所でICカードによる「労働時間把握」制度が導入】

三菱労働者と日本共産党三菱電機伊丹委員会が、「サービス残業」根絶のために「ICカードで客観的な把握を」と奮闘したことで実現したものです。

労働者が「自主申告」している在場時間とICカードで把握した在場時間の記録を照合し、誤差が30分以上ある場合には、上長が訂正を命じ、時間外労働分として計上されるので、職場ではよるこびの声があがっています。