

はぐるま **日本共産党 川崎重工委員会**

困ったときはお気軽にご相談ください。
職場の出来事や情報もお寄せください。

TEL & FAX : 078-341-3236
E-mail : spum69u9@pony.ocn.ne.jp
ホームページ http://www.jcp-kawajyu.jp/



“必死になつて頑張る人”を評価し応援する人事処遇制度を提案 ―「生計費原則」の否定は大企業の社会的責任の放棄ではないか

「総労務費の圧縮は「人財」を「コスト」として見ていないか？」

6月25日の株主総会後に、新しく選任された橋本康彦社長から、川崎重工グループの皆さんと、幹部職員にそれぞれ「メッセージ」が発信されました。

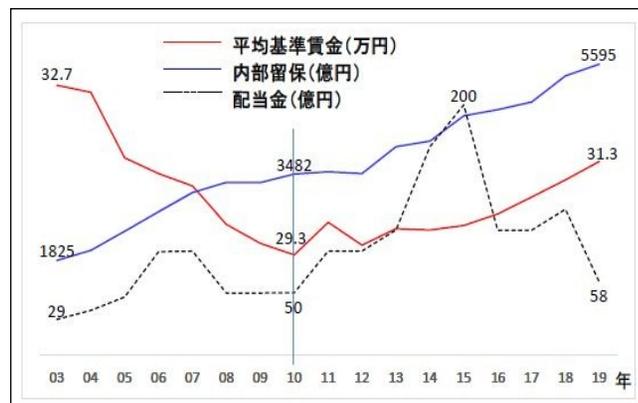
その直前に開かれた労働協議会において、「一般従業員及びパートナ―社員の処遇制度の見直し」が提案されました。

それらの社長メッセージと「見直し」提案に含まれる重要な問題点について、考えてみたいと思います。

社長メッセージでは、コロナ禍により「業績は大きく低迷する可能性」があると危機感を訴え、「総労務費の圧縮」のために、幹部社員について「身を削る対応」を実施するとしています。

経営が厳しければ、幹部社員の身を削っても良いのでしょうか。幹部の次は一般従業員への適用でしょうか。

2004年に導入されたTARIGET（現行の処遇制度）の時も、経営状況が厳しいという理由でした。右下グラフを見ると、導入前年から2010年までの7年間に、内部留保も配当金も増えているのに、平均基準賃金だけが月額3.4万円もダウンしています。



社長メッセージでは、「会社を変えることに必死になつて取り組める人事制度や、給与体系も整備していき、頑張る人を人事面でも、報酬面でも評価し、応援」するとしています。

1. 3倍伸びており、従業員は十分に頑張っているのではないのでしょうか。これ以上に必死な頑張りを求めれば上司のパワハラがまん延し、支え合い助け合う風土が壊れてしまふ恐れがあります。

「頑張る人を人事面でも報酬面でも評価」は何をもちたらすか？

会社は、「従業員は最も重要な財産である」と考え、「人財」と表現する宣言していますが、「人財」を「コスト」として扱っているようにしか思えません。グラフをさらに見ると、2010年以降徐々に平均基準賃金が上昇しています。この傾向を抑える対策として、今回の「見直し」提案を持ち出したのではないかと推察されます。

「生計費原則」の否定は大企業の社会的責任の放棄では？

TARIGETが導入される以前は、定昇（平均約5千円）や年齢給で年々賃金が上がり、それに家族手当もあり、将来に対し安心感がありました。今回の「見直し」提案は、年齢給として唯一残っていたLS手当を、「生計費見合い」として年齢に応じた定額を支給しているが、職務や能力に関係なく賃金が上下する」との理由で廃止ということとです。これからは、生活実態（結婚、子育て、持ち家等）に関係なく「能力と役割」で賃金を決めるといふものです。

職場からは「家族手当は復活するのかわ」「LS手当は生活する上で重要であり、無くなるのは不安」「A1の職能給17万円では手取賃金だともっと減るので生活がギリギリ」との声が上がっています。

昨年発表の「最低生計費試算調査」によれば、若者が自立して人間らしく暮らすには、全国どこでも月額22.5万円が必要とあります。提案のA・G系列の最低職能給基本額の17万円では、とてもそれに届きません。

憲法第25条では、「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と定め、労働基準法第一条では「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」と規定しています。また、ILOの国際基準では、賃金は最

低生活の水準として、「生計費」あるいは「労働者とその家族の必要」、「労働者の家庭生活に不可欠な需要」で決めることと定めています。

憲法や国際基準に反するような人事処遇制度を策定することは、他企業や国内だけでなく、国際社会に対しても極めて否定的な影響を与えます。これでは、社会的責任を放棄することになるのではないのでしょうか。

処遇制度で、他に気になる点

- 15年間昇進しなかったら、毎年、習熟加算累積額に80%を掛けて圧縮するとしており、58歳以前にも減額になる人が多く出るのではないかと。
 - 組替時調整給は、3年目で解消される（R系列は移行の年だけ保障）ので、基準賃金が大幅に減額される人が出るのではないかと。
 - V系列からA系列への系列転換で、「V系列の従業員が希望し、会社が認めた場合はA系列に転換する」とありますが、「希望」を強要されないだろうか。
- これまで、経営が苦しくなると人件費の削減で乗り切ろうとする安易な経営姿勢が見られました。いま戦後最悪の感染症に遭遇しているわけですから、こういう時こそ5,000億円以上もある内部留保を活用すべきです。
- そして、今後も新しい感染症への対応は避けられないと言われています。経営陣には、「働く人々ファースト」から「働く人々ファースト」へ、大転換する「自覚と覚悟」が、求められているのではないのでしょうか。

大河

世界のコロナ感染者数は2000万人を突破し、死者74万人超（8月12日現在）、その勢いは止まりません。それと共に「コロナ禍は、社会の矛盾を鋭く暴き出し、パンデミックを収束させるための課題を、世界に突きつけています。」

その一つは、世界にまん延する新自由主義です。資本の目先の利潤の最大化や、効率至上主義、自己責任の押し付けなどで、どの国も医療や介護等の命を守る仕事に切り捨てられ、差別が拡大し、社会を脆弱にしています。

日本も同様で、医療崩壊が起こったとされるイタリアと比べ、人口比でICUが半分以下、医師数も6割程度です。全国の保健所はこの30年間で約半分に削減されました。一方、辺野古新基地建設を続け、米国製の超高額兵器を「爆買い」しています。国民の命よりアメリカと財界を優先する政治が際立っており、その点、日本はより深刻です。

いま、感染者は「第1波」を大幅に上回っています。感染拡大抑止のためには、PCR検査を大規模に実施し、陽性者を隔離・保護する以外にありません。にもかかわらず、安倍政権は、国民に協力を求めるばかりで、反対に感染拡大を加速させる「Go To ラベル」を続けています。

「コロナ以外に、7月の豪雨災害もあつたのに、安倍首相は国会に出席せず、まともな記者会見もしていません。憲法に基づく野党の臨時国会召集要求には応じず、憲法に抵触する敵基地攻撃能力の保有等の検討については「速やかに実行に移していく」と表明しています。8月の広島・長崎の被爆者団体代表からの核兵器禁止条約への署名要請に対し、「わが国のアプローチとは異なる」と否定するなど、いったいどの国の首相なのではないでしょうか。国民の命と暮らしにまったく無頓着で、国会も開かないで、自分の保身だけを考へる首相には退陣を願います。

労働者派遣法の脱法的な運用 は大企業の社会的責任に反する

コロナ禍の「派遣切り」は 厚労省等の要請に反する

新型コロナ禍のもとで、厚労省、経団連が各企業に派遣労働者の「雇用維持」を要請しました。それにも関わらず、明石工場のM&Eカンパニーでは、5月末に多くの派遣労働者が「雇止め」をされ、職を失いました。

この「派遣切り」について、会社は今年の株主総会で、「6カ月間の有期の労働者派遣契約が満了したことに伴うものである。新型コロナウイルスの影響を受けたこと」とのことよりも、例年の二輪車事業の特性から同じようなことをやっており、4月、5月、6月の契約終了時点で更新しないと判断したもので、社会的責任を果たしていないということはない」と説明しています。

「雇用安定措置」の厳格な運用を

ILOは、「労働条件を国際競争力的手段としなさい」という考えのもとに国際基準を定めています。人件費を抑えるために派遣労働の乱用は許されません。

労働者派遣法では、次の「雇用安定措置」を派遣元事業主に義務付けています。(2015.9.30施行)

「例年」とは異なり極めて厳しい経済情勢なので、厚労省等が「雇用維持」を要請しているのですが、ここにはコロナ禍における派遣労働者の雇用を守る考えはありません。

人件費を抑えるための 派遣労働は国際基準に 反します

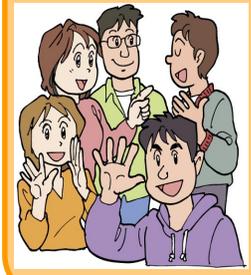
今回の雇止めされた派遣労働者の中には、3年を超えて働いている方や、1カ月ごとの雇用契約の方もいました。労働者派遣法では、1985年成立以来から、常用代替の

の防止(すなわち正社員を派遣労働に置き換えてはならない)を大原則とし、派遣を臨時的・一時的な業務に限定しています。しかし「例年」と同じようなことをやっており、「…」との株主総会の発言にあるような、常用代替を繰り返す働き方は、派遣法の趣旨に反する脱法行為そのものです。

ILOは、「労働条件を国際競争力的手段としなさい」という考えのもとに国際基準を定めています。人件費を抑えるために派遣労働の乱用は許されません。

この「措置」の厳格な運用に

読者の広場



新しい人事処遇制度って?

新しい人事制度が発表されましたが、正直なところ自分がどうなるのか分からないですね。頑張る人が報われる人事制度になっているのか、本当なんでしょうか?

これだけ大きな変更なのに今後ちゃんとした説明があるのか心配です。

どこかの総理大臣と違って、丁寧な説明をお願いしたいです。(西神戸の星)

には、派遣元の努力だけでなく、派遣先の積極的な支援が必要で、しかし実際は、この「措置」や派遣契約の中途解除を回避するために、契約期間を短くして逃げている状況です。

2015年のILO総会では、非正規労働から正規雇用への転換を促進する「勧告」を圧倒的多数の賛成で採択しました。日本の政労使代表も賛成しました。

財界の意向を強く反映した労働者派遣法の抜本的改正で、低賃金で不安定な働き方を改めさせ、正社員が当たり前の職場を築いていきたいと思います。

※「派遣先の同一の組織単位で1年以上継続して労働に従事する見込みのあるもので、契約終了後も継続して就業することを希望する者」今回、M&Eカンパニーで「雇止め」された派遣労働者も含まれています。

橋本社長のメッセージの一切の無駄とは何でしょう?

より広いマーケットの要請を第一に考え、新たな製品・事業として花咲かせることに取り組もうとの呼びかけには夢と希望があり賛同できます。

一方で効率的な働き方を実現するために一切の無駄を排除した働き方を要請されています。一切の無駄のない働き方がどんなものか考えてもイメージできません。

お茶を飲むのも、トイレに行くのも我慢する暗い職場が思い浮かびます。そんな異様に元気のない職場では新たな製品・事業を咲かせるアイデアは出てこないでしょう。(明石・もしかして私も無駄?)

新社長のメッセージに思う

新型コロナウイルス禍のなか、6月株主総会で新しい社長が誕生しました。

いつものように新社長のメッセージが発表されていますが、印象に残っているのは会社のためにチャレンジする人を優遇するというような内容が書いてあったと思います。このことが印象に残っています。

会社のために困難な仕事をすんで取り組む人々が優遇されるといいますが、努力したけれど赤字損失を出してしまっただけの場合でも問題なく優遇されるのでしょうか?

いずれにしても、新社長は2020年度からの難しい経営手腕が問われることになるでしょう!(神戸T・K)



感染増えてますが...

第2波とも思われる感染者が日々増え始め、西神戸工場では、8月から通勤バスの臨時増便が再開。食堂の時差喫食や通勤手段の一時の変更の継続となりました。

アベノマスクの配布は見送られました。Go To キャンペーンは続行。帰省は、控えて下さい?とチグハグな政府。

私達は、何を信じたら良いのでしょうか? PCR検査が、自社で出来たら良いのに...

(世田谷モデル)

リモートワーク積極推進希望

非常事態宣言が解除されてからもコロナ感染者が増えていきますね。

しかし、リモートワークを活用しようとのトップダウンがあるものの、西神戸ではほとんど利用されることが無くなりました。

5%の削減活動も経営陣から指示があるものの、中途半端になっている感じ。

せめて、些細な事で皆の仕事を止めるのが上司がリモートワークしていれば、5%以上の業務改善にも繋がるのになあ。(西神戸の働きマン)

副業も許可を!

年功序列の廃止、ひよっとすると終身雇用の廃止に向かうのは時代の流れから仕方がないかもしれない。しかし、〇一カルルールばかりの職場で学んだことは他社では役に立たず、転職時に露頭に迷うことになりかねない。時代に追いつくなら、副業も許可していただきたい。

(神戸・たこ焼き大好き)

コロナ対策の窮屈さ

6月下旬から職場の商談スペースのテーブル中央に對面のコロナ対策用簡易シールドが設置されました。

樹脂製の枠と半透明ビニールの自立型自家製のシールドで、わりとしっかりしています。

面談する業者とは、まるで拘留所の面会のようなと苦笑しながら打合せをしています。下部から差し出して資料を確認するもどかしさもありません。

早くこの窮屈さから解放されたいです。(関連会社の一社員)

HPの記事に共感しました

この半年の間で、新型コロナはそれまで当たり前前の日常生活を奪いました。食事も飲み会も野球観戦も映画も買い物も全てに感染防止をよぎなくさせました。

日本だけではなく全世界が一致して取り組まなければならぬ課題となりました。自然の驚異を感じずにはいられません。命を守るために企業も個人も団体も組織も全てが、今までの当たり前を変えず、今までの当たり前をなくしてはいけなくなつたのです。

新型コロナとどう向き合うべきなのか、川重党委員会のHPの記事(2020.6.21付)を読んでそのことがよくわかりました。(明石・社員A)

投稿される方へ

本文は240字以内。工場名・ペンネーム・タイトルを明記。添削することがあります。二重投稿は不可。投稿先は下記へ。