

# あなたは派遣？ 請負？ それとも...

## 広がる偽装請負

現在、マスコミに「偽装請負」の文字が飛び交っています。日立関連職場でも、多くの職場でまん延しています。

偽装請負とは、「請負契約」を結びながら働く人を供給し、これを他の人の指揮命令で仕事をさせるやり方です。日立関連の職場ではリストラで「ベテラン社員」が退職させられ、その代わりに人件費が安く、生産調整もしやすい「請負化」で生産を行っている場合が増えていきます。

しかし、請負会社は人を集めるだけで、仕事の説明、教育・指導は、請負先任せという場合がほとんどです。ひどい場合には正社員と請負社員が混在して仕事をこなす、全体の指示は正社員の職制からという例もあります。請負会社同士が混在する場合もあります。こうした例は間違いなく「法律違反」です。

こんな請負会社で働く人達は、自分が請負なのか、派遣なのか分からず、低い賃金で社会保険や将来の保障もなく、三ヶ月などの短期契約で働いています。

## なぜ

### 請負か

04年から製造現場への派遣も「規制緩和」の流れの中で解禁されましたが、あまり広がっていません。理由は「直接雇用の申し込み義務」にあります。07年2月までは製造派遣を行って一年を超える場合は、派遣先は派遣者に直接雇用（正社員化）を申し込む義務が生じます。これを嫌って派遣でなく「偽装派遣」を行っているのです。

## 正規雇用へ切替え

厚生労働省は9月4日、偽装請負を一掃する「通達」を全国の都道府県労働局に通達を出しました。しかし、「形だけの遵法」ではこの問題は解決しません。請負会社に教育や監督指導の能力がないだけに、特に難しいことです。日立など大企業は、安易な請負をやめ、正規雇用

## 「電機連合」委員長「違法行為はなかった」？

8月7日、電機連合の中村委員長は「違法行為はなかった」との談話をしました。しかし電機の職場が他産業に先駆けて、こうした「偽装請負」を進めてきたのは、職場の周知の事実です。この談話は改めて、職場から離れた組合の姿を象徴したものです。

## 近頃の若いモン

今年の夏は特に仕事  
が忙しく、家にいるこ  
ともままなりません  
でした。困るのは布団を干す暇がない。  
夏なので寝るとき汗をかきます。なん  
となくジメツとしていけるわけです。先  
日、ようやくその機会ができたので、  
意気揚々と布団干しを決定。今夜はフ  
カフカのお布団で寝られると思うと、  
面倒くさがるの僕でも自然と顔がほこ  
るびます。干すときに、ふと目が止ま  
りました。布団のシートが擦り切れて  
破れてる... 真夏の暑い季節  
に秋風が吹きぬけた瞬間で  
した。



## 投稿歓迎

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)  
Eメール info@hitachikon.net どうぞ!!

## 設計職場でも偽装請負が

設計職場では、関連会社やソフトハウスなどの社員が日立社員といっしょに作業をしています。その中には、作業発注形態は請負ですが、本来の開発の請負作業に加えて、顧客対応、事故対応、見積もりなど発注にない作業を、日立社員と一緒にしているケースも見られます。日立社員の指揮命令系統の下での「請負作業」であれば「偽装請負」と言えます。

当該の請負社員は、「一人月いくらかで定額発注され、あとは何でもやらされる」、「派遣にすると作業した時間は払わないといけないので請負にしている。コスト削減が目的」、「こんな仕事のやり方では責任範囲は曖昧だし作業管理もできない。『工程・品質に責任を』と言うなら、まずは、仕事のやり方を正してほしい」と話しています。



憲法9条はアジアへの平和のメッセージ

ピラや情報をホームページで見られます。  
パソコン <http://hitachikon.net>  
ケータイ <http://hitachikon.net/i>  
仕事、生活などの相談も受け付けます。  
Eメール info@hitachikon.net  
TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



QRコードにアクセス!

## 日立 懇

<発行>  
2006年10月  
第142号

日立関連労働者懇談会  
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20  
(電機労働者懇談会気付)  
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

### もよりの連絡先

茨城 029-273-2785 (舞良)  
茨城 0294-32-1048 (馬場)  
東京 042-394-0937 (谷口)  
神奈川 0465-48-5327 (中村)  
静岡 0543-65-0433 (多田)  
愛知 0561-54-6222 (成木)  
大阪 06-6939-2905 (森)

# 残業代を払わない法律に改悪 財界がねらう労働法制改悪

現在、新たな労働契約法をつくることと、労働基準法を改悪することという二つの労働法制の改悪が検討されています。

## 労働条件切り下げ

賃金切り下げや労働時間の延長という、労働条件の切り下げに加え、正社員から非正社員への切り替えなどが、就業規則の変更として行われることとなります。

## 解雇のやり放題

解雇が違法で、会社が裁判で負けても、お金を払えば職場に戻さなくてもいいというものです。会社が気に入らない労働者を解雇できることになってしまいます。

## ただ働きのやらせ放題

ホワイトカラー労働者に対し、1日8時間、週40時間の労働時間規制をとり払って、残業手当・

深夜手当を支払わない制度（自らの労働時間制度）ホワイトカラーイグゼクティブ（役員）を作ろうとしています。これは際限のない長時間労働を強要するだけでなくサービス残業を合法化し、生活と健康をいっそうおびやかすものとなります。

## 労働団体はみんな反対

厚生労働省は今回の改訂について、あたかも労働者の能力が発揮しやすい働き方ができるかのように説明していますが、労働者・労働組合からこのような改訂を求めたわけではありません。今回の労働法制改悪は、アメリカ企業が日本で活動しやすくなるように、アメリカ政府が日本に要求しているものです。また日本の財界もそれにならおうとしているのです。連合や全労連などの労働団体は、そろって今回の改悪に反対の声をあげています。

### 電機懇「第19回総会」が開催される うつ病の労災認定（NEC）等を報告 偽装請負の告発（松下PDP）

9月16、17日の両日、京都で電機労働者懇談会の第19回総会が開かれました。日立、東芝など23の企業から110名が参加しました。報告では、うつ病の労災認定が認められたNECの労働者や、松下プラズマディスプレイ（松下PDP）の偽装請負を告発し、その後解雇された吉岡さんの職場復帰の闘いなど、活発な討論がなされました。日立からも、原子力発電所のタービン事故、HBSのアスベスト対策、ルネサスの再雇用実現をはじめ、各種の取り組みが報告されました。



## 日立懇 掲示板

### 「後を絶たぬ 技術者の退職」

日立GSTは日立の課題3事業の一翼を担うHDD部門ですが、機構改革に伴う人事異動と合せて、主任技師を含む技術者の退職がめだちます。経営審議会の組合報告によると、2003年以降、日立GSTジャパンで毎年15〜35名の自己都合による技術者の退職がでているとのこと。人事部門や該当部署による面談聞き取り調査によると、退職理由の多くは、業績と将来不安が共通した事由とのこと。その他、様々な理由が複合的に絡み合っているのではと分析しています。創立以来3年、巨額の赤字続き、旧日立と

### 「ポイ捨ては もう嫌だ！」

仕事量が減った職場では、派遣労働者やパートさんを職場異動や首切りで人減らしを行なっている。事務職から現場立ち作業を言い渡された人は嫌気がさし辞めて行く。一方、忙しい職場では、求人広告を見て派遣労働者が毎日の様に入ってくる。彼らも、時期が来ればポイと捨てられる運命だ。社員も同様だ。指導教育する立場の人は、人が入れ代わる度、「最初から教育しなればならないので嫌になる」とぼやきながら、「こんな事をやっていて会社や日本社会は大丈夫か」と嘆いていた。不安解消のためにも、

### 「心臓が動き出した」

去る7月、協力会社で設備の点検中、三千ボルトの電気に触れ、感電する事故が起きました。救急車の来るまで、作業員が懸命に人工呼吸・マッサージを行い、救急車の中で心臓が動き出し、命をとりとめました。事故を防ぐことはもっとも大切ですが、緊急時の人工呼吸等の応急手当の必要性と、心臓停止した時、蘇生させる機械（AED）を各職場に備えることが求められています。

### 「ウエスト測定」

厚生労働省は、ウエスト測定を08年4月からの健康診断で義務づけることを決めたと報道されました。これは、内臓脂肪に高血圧や高脂血症、

### 「内臓脂肪症候群」

高血糖が重なり、生活習慣病の危険が高まる「メタボリック症候群」の考え方で、対象を40歳以上とし、健診項目にウエストや血尿酸の測定を新たに義務づけるとしています。職場では、必要性は理解するものの、定期健診で「ウエスト測定」が導入されると嫌な人もいます。しかし、今年の総合検診結果が公表され、総コレステロール値が基準値をオーバーしている人が4人に1人の25%、中性脂肪値の基準値オーバーの人が3人に1人の32%になっていて現実を考えると事態は深刻となっています。

