

「失われた世代」が時代の主役

団塊世代の子供たち

1970年代から80年代前半に生まれた、いわゆる団塊世代の子供たちは、就職氷河期に青春時代を過ごし、「失われた世代」と呼ばれています。多くの企業がリストラによって正社員を削減し、派遣などの非正規雇用しか就職の道がなかった世代です。最近になり企業も正社員の採用に力を入れるようになりました。しかし、そのほとんどは新規に学校を卒業した新入社員で、これまで派遣で働いてきた人たちは、そのままにされています。「失われた世代」の雇用と生活をいかに保証していくかは、社会的な大問題となりつつあります。

正社員化の流れを加速

今年から改正された「パート法」では、正社員と同等のパートに対しては、差別が禁止されました。またすべてのパートを対象に「正社員への登用制度」を作成しなければならなくなりました。同じことは派遣社員にも適用されるべきです。正社員との差別の禁止や、正社員への登用制度を要求し、正社員化の流れを加速させましょう。

| 最近発表された企業の正社員化 | |
|----------------|---|
| いすゞ自動車 | 800人いる期間社員から正社員に登用する制度を導入、800人の派遣社員も直接雇用に切り替えていく方針 |
| キヤノン | 製造現場で12,000人に及ぶ派遣契約を見直し、6,000人を期間工として直接雇用し、残りを業務請負に置き換える方針。期間工として直接雇用した労働者の中から、試験を経て正社員に採用する。 |
| コマツ | 09年3月までに派遣社員750人を期間社員にする。 |

社会を変えて行こう

社会の矛盾をまともに受けた「失われた世代」は、「見棄てられた世代」とも呼ばれます。企業の言い方になっただけでは、自分たちが救われないのであれば、自らの力で社会のあり方を変えて行く以外にありません。まさに「失われた世代」は、これからの社会を作っていく、時代の主役なのです。

派遣法を労働者保護法に

現状の「派遣法」は企業保護法とも言われるほど、企業には都合よくできていますが、労働者には不利な制度となっています。派遣法とは本来、社会的弱者である労働者を守るためのものです。「派遣法」を労働者保護法に改めるための抜本的改正が必要です。

- 派遣労働者保護法に抜本改正
- 常用代替とせず臨時的・一時的業務に限定
- 常用型派遣を基本とし、日雇い派遣禁止
- 受け入れ期間の上限は1年
- 違法行為などあれば直接雇用とみなす
- 均等待遇の実現
- 労働契約の中途解除を制限
- ピンはねを規制
- 労基法を改正し、有期雇用を制限



偽装請負告発の吉岡さん勝訴

大阪の松下プラズマディスプレイ茨木工場で働いていた吉岡力さん(33)が偽装請負を告発し、直接雇用のあと5カ月間で解雇されたのは不当だと解雇撤回を求めていた裁判の判決が4月25日、大阪高等裁判所でありました。判決は、一審判決をくつがえし吉岡さんの訴えを全面的に認めました。

判決は、松下の違法行為(偽装請負)を認め、請負契約は無効だと指摘。吉岡さんを直接雇用後、配置転換し一人作業を押し付けたことについて「報復行為」と批判。雇い止めについても、契約は多数回更新され仕事も継続しており「更新拒絶の濫用(らんよう)として許されない」と断定。事実上の常用雇用の契約関係にあったと認めました。



なくそう貧困、止めよう憲法改悪

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) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立 懇

<発行>
 2008年6月
 第159号

もよりの連絡先

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

茨城 029-273-2785 (舞良)
 茨城 090-8747-6239 (馬場)
 東京 090-3534-8626 (谷口)
 神奈川 080-5060-7728 (中村)
 静岡 090-9121-0602 (多田)
 愛知 090-4253-1217 (成木)
 大阪 06-6939-2905 (森)

近頃の若いモン



散歩のススメ

私は散歩が好きです。天気の良い休日はよく近所を散歩しています。散歩の魅力は、自転車だと見落としてしまうような道端に咲く草花に季節の変化を感じたり、「近所にこんな場所があったんだ」というような新しい発見をしたりするところです。

また、歩くことは運動にもなりますし、のんびりとした気持ちになるので健康にも良いです。

先日、繁華街から少し離れた静かな小道で、雰囲気の良い素敵な喫茶店を見つけました。ちょっとしたことですが、得をしたような嬉しい気持ちになりました。

予定がない日は家でゴロゴロしていることが多く、気がつくといつもと少し違った気持ちで休日を過ごせるとおもいますよ

投稿歓迎

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)

Ex-ル info@hitachikon.net にどうぞ!!

「名ばかり管理職」& 「名ばかり裁量労働」

マクドナルドの店長は管理職かどうか争われた裁判で、東京地裁の「店長は管理職にはあたらない」の判断が大きな波紋を広げています。「管理職」は、法律で「経営者と一体的な立場」「労働時間を管理されない」「ふさわしい待遇」の3つの条件を全て満たすよう定められています。

NHKで放映した「名ばかり管理職」の番組の調査では、「管理職の57%が自分は「名ばかり管理職」と思うと答えている」としています。

残業代削減目的の「名ばかり管理職」は日立関連職場でも同じです。さらに日立で問題なのは、裁量労働制・H1ワークで、裁量権などあるはずがない人にまでわずかな手当てで長時間労働を強いていることです。

H1ワークも「名ばかり裁量労働」です。企業間の競争を理由に、働く者に負担だけ増やして残業代を支払わない処遇制度は許されません。



日立 目立 掲示板

ATM事業統合で 大騒ぎ

ATM製造の事業統合(新会社設立)で社内は大騒ぎ。会社発展のためにと我慢に我慢を重ね頑張ってきた人達は、70km以上離れた愛知県豊川市に住まいを移すか、長距離通勤するか、自主退職するかを選択を迫られ、やり場がない憤りと不安で一杯だ。

事業統合はFIVの赤字対策、赤字の付けを従業員に押し付けるリストラダ、と関係者からは会社や労組のやり方に不満の声、残る事業の人達からも、次は俺達の番かと不安の声が出ている。

日立EESシステム

「第 期 植林活動」 参加者募集

HESでは、「当社は『豊かな水とみどりの地球を未来のこどもたちに』を環境スロ

ガンとして、地球温暖化防止活動に様々な取り組みを行っており「スギ1本、スギ1本のCO2吸収効果を示して植林活動を計画しています。『悠々の森林』と命名し、昨年の植樹祭でひのき700本、その他5500本、今年の植樹祭でスギ2000本、その他10000本を植林しました。

花粉をまき散らさない、改良したスギの苗木を県にお願いでいるといいますが、本数が少ないということですが、会社の社会貢献活動の一つですが、将来的に花粉症の被害を拡大させないためにも、アフターケアにも配慮してもらいたいものです。

HES

株主だけでなく 働く者にも還元を

会社は5年連続の増収増益の08年3月期決算を発表した。売上高、利益共に前年比2ケタを超える増率である。

03年には赤字決算でもないのに高コスト体質だとして賃金の6%カットを強行。その3年後に半分は戻したが賃金水準を3%ダウンさせる一方株主には純利益の30%を還元



するとして、5年前の一株当たり8円配当を毎年増額。今期は45円に。来期は48円を予定。(日立は今期9円と発表) 職場では夜勤、残業と必死にガンバってきた我々にも利益の3割程度の成果還元金があったもの声が。

日立工機

もっと「人財」を 大切にしてほしい

日立が昨年コンシューマPCの開発・生産を停止した後、4月からは設計開発部門も品質保証部門も一緒にされて、品質保証部に所属して、コンシューマPC「Prius」の保守・サポートを行なっています。

職場では、「これまでには、新機種の仕事をしながら、既存機種の保守・サポートをし

「強力なモノづくり」 復活なるか?

08年度のRSD事業部の方針では、「業務の効率向上」を目標に、TSCM推進プロジェクトが遂行されようとしています。これまで「成果主義」導入後、現場では小集団グループ活動を止めてしまいましたが、「強力なモノづくり」を目指して、再び考案改善提案表彰制度を復活させました。会社は個人の成果を重視してきた結果、現場でも「成果主義」が少しずつほころび始めてきたことを認識してきたのでしょうか?

日立・横浜

日立・RSD事業部(小田原)