

2009年

# 派遣社員「解雇」を許すな!

最近、派遣社員の問題がクローズアップされてきています。労働者派遣法は派遣労働の受け入れ期間を最長3年と定めており、それを過ぎたら派遣先が派遣社員に雇用契約を申し込む義務があります。

製造業への派遣が03年に解禁され、「偽装請負」への批判の高まりから、06年頃から請負を派遣に切り替えてきました。そして09年に3年の期間を超えることから、その対応を迫られています。本来、正社員にしなければならぬ派遣社員を、「首切り自由の使い捨て労働者」にすることは許されません。

## 違法その1

### 契約期間途中の「解雇」

製造現場では、雇い入れた派遣社員をわずか数日で「いらぬ」と解雇する例があります。これは解雇権濫用であり、まぎれもない違法行為です。

## 違法その2

### 契約期間満了による「解雇」

雇用契約が3ヶ月とか半年となっていて、期間満了で「解雇」することは、よく行われます。しかし有期雇用契約とは仕事がそこで終了することを意味しており、同じ仕事に対して雇われる人を細切れに変えていくことは、法の趣旨に反した行為です。

仕事が続いていけば、雇用も継続させる義務があります。

## 違法その3

### クーリング期間で永久派遣

厚生労働省はこれまで、3ヶ月を超えて派遣を受け入れない期間(クーリング期間)があれば、継続した派遣とはみなさないという指針を出していました。このため3ヶ月と1日だけ直接雇用または別の職場へ配転させ、また元の職場に派遣で戻すことにより、永久に派遣のままということが行われていました。これは脱法行為を派遣先に奨励するようなものでした。その後、09年問題を前にして厚生労働省は、クーリング期間を設けることは法の趣旨に反するとして、直接雇用か請負契約に切り替えるよう通達を出しました。

## 違法その4

### 期間社員への変更で期限切れ「解雇」

派遣先が派遣社員に雇用契約を申し込むというのは、正社員にすることです。しかし多くの企業は直接雇用ということで期間社員(契約社員)として雇用し、やはり半年とか1年の契約期間満了で、期限切れ「解雇」を行う場合があります。この場合も、仕事が続いていけば「解雇」は不当です。「解雇」が可能であるのは「整理解雇の4要件」に照らして、合理的な理由がある場合だけです。

派遣社員は本来、正社員と同等な権利があります。09年春闘では、生活を守るために「解雇」を許さず、派遣社員の労働条件向上の声をあげましょう。派遣社員の雇用と生活の安定は、正社員の長時間過密労働の解消と一体のものです。



## 電機労働者懇談会

### 生活改善要求アンケート

#### にご協力を

ガソリン代高騰を始めとした物価上昇、金融不安による景気後退も現れ、09春闘はまさに生活防衛と人減らし反対の春闘です。

正社員も派遣・請負社員も、連帯して運動を進めましょう。労働組合に入っていない人は、一人でも入れる「電機ユニオン」などに入って、生活と権利を守りましょう。みなさんの声を、要求アンケートにお寄せください。

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](mailto: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11月  
第163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 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)

## なくそう貧困、止めよう憲法改悪

# 政府も認めた 成果主義の失敗

今年の「労働経済白書」は、成果主義の導入により、人々の仕事に対する満足感が低下していると指摘しています。そして、次のように述べています。「業績・成果主義的賃金制度が広がった正規従業員の中高年層で、賃金格差の拡大と仕事に対する意欲の低下がみられることから、賃金制度の見直しも企業経営における重要な課題になると考えられる」。「仕事に対する意欲が低下した者について低下した理由をみると、賃金が低いから、評価の納得性が確保されていないからの2つの項目が他の項目よりも高くなる」。

成果主義が失敗したことが、政府の報告書により、はじめて指摘されたのです。一方的に賃金低下を押し付けた、侮辱的な調整給を元に戻させましょう。誰もが生計費を保証される賃金制度に改めさせましょう。



## 近頃の若いモン



### 間接費削減の裏で。

以前は、通勤経路変更をす  
ると、経路を払い戻ししてか  
ら新規に6か月の定期を購入した  
と記憶している。しかし、通勤費の  
計算など外部の会社に委託すること  
になって、変更した分の経路しか計  
算されない。

自分の場合、2つの鉄道会社線の  
定期がそれぞれある。給料への支給  
日もバラバラなため、年に2回、定  
期の更新がある。一言言いたいのが  
これ「複数の経路を1枚の定期に  
できる仕組みがあつて更新も1回で済  
むはずなのに」ってこと。何とかし  
てほしいよ、ホント。あと、効果は  
分からないけど、新たに導入された  
「カフェテリアプラン」。まだ詳細は読ん  
でいないけど、その恩恵を受けるためには、  
自分でやらなければならぬ事務手続きが  
あるみたいだ。実際に利用してみ  
てからの判断だろうけど。今後、会社  
の経費削減の一端(?)が、社員  
に落ちてくるのだろうか。。。

(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 にどうぞ!!

## 日立親 掲示板

### アンケートをもとに要求書

(株)日立ビルシステムの第一組合の  
建交労HBSは、10月のはじめから年未  
一時金闘争を取り組んでいます。

取り組みは春闘と同様に、まずアンケ  
ートを集めます。このアンケートをもとに  
要求書をつくり、会社と交渉します。私  
たちの組合のアンケートには、第二組合  
の日立ビルシステムの組合員から、たい  
へん多くの回答が集まっています。自分  
たちの要求をそのまま会社にぶつけるこ  
とができる、またとない機会として歓迎  
されています。

また協力会社の人からも、協力会社の  
労働条件の改善など、親会社として指導  
するように団体交渉で取り上げるので、  
アンケートは喜ばれています。建交労H  
BSのアンケートは組合をこえて、ひろ  
がっています。

HBS

### トマになったらクビ!

日立オムロンでは、旧郵政向けATM  
の生産が終了する11月で大量の派遣の解  
約、雇止めが発生しそうな状況が進ん  
でいます。すでに倉庫業務では11月末で  
契約破棄を宣告され、そこで働いている

労働者は次の仕事の目処もない中、「年  
末近く切られても次の仕事が見つかるは  
ずもない」と不安に駆られています。  
また、年休もひどい実態です。ある派  
遣会社では2週間前に申請しないと受け  
付けない。急な用事で年休を申請しても  
「ダメだ」と断られ、文句を言うとい  
やならやめる!」と脅かされる始末です。  
年休でも時給100%は保障されません。  
時給の中身を見ると各種手当が含まれ  
本給の時給はかなり低いのです。

日立オムロン・旭

### 賃金改訂が未だに決まらない

日立プラントテクノロジでは、08春  
闘でベースアップゼロにされた上、昇給  
時期は別途協議とされましたが、その昇  
給時期が未だ決定されず、不満が募って  
います。昇給については、さすがの会社  
も「組織運営上必要」「退職金・年金ポ  
イントに影響する」と、10月1日付けで  
実施したものの、昇給のみの分は未定の  
態度をとり続けています。

土浦では、「08年上期は受注、売り上げ、  
利益共当初予算を達成する」と事業所長  
の期首あいさつ。「利益まで予算達成な  
らばわずかな昇給など問題ないはず」  
「職場環境改善で設備には相当金をかけ  
ているのに、従業員には出せないとは」  
等、あきれられる声多数出されています。

日立プラントテクノロジ・土浦

### ムダのムダ話

下期の期首朝礼で社長は「一人一人が

仕事の中で毎日ムダを取り除く活動を実  
践することが大変重要」だ、と訓示。  
後日のムダ談義の中では、「隣人に一  
言で済むのに電子メール。その場で注意  
せず後で文章注意。使用せず長期間放置  
の部品。ATM事業統合で社員やパート  
さん達の片道70km以上の長距離通勤。  
ATM生産現場だったスペースの未活用  
高い賃貸料の名古屋本社」などのムダが  
出た。そしてムダ談義もムダなのか、と  
ムダ話の皆は苦笑い。

日立IEシステム

### 毎週水曜日に18時一斉消灯???

横浜事業所では、月2回水曜日に20時  
一斉消灯を行なってきましたが、今年の  
6月中旬からは毎週水曜日に18時一斉消  
灯を実施しています。これを機会に早く  
帰る人も多くなり、「家族と一緒に夕食  
を食べている」「たまには、仲間と一杯」  
など、好評のようです。

ところが、適用開始から現在まで、18  
時以降になっても消灯せず仕事をしてい  
る職場が関連会社を含めてかなりあり、  
徹底されていないのも事実です。労使に  
よる巡視をやっているはずですが、4カ  
月以上経過しても構内での一斉消灯が実  
現できないのでは、労使の本気度を疑い  
たくなります。

せっかく、長時間労働縮減に向けた取  
組みを始めたのですから、特別な場合を  
除いて、すべての職場で一斉消灯ができ  
るように、本気で取組む姿勢を労使が見  
せてほしいものです。

日立・横浜