

「働き方改革」は非正規雇用から

安倍晋三首相は第3次改造内閣の「最大のチャレンジ」は「働き方改革」だとのべ、「働き方改革担当相」を新設し、「非正規」という言葉をこの国から一掃するとのべましたが…。

安倍政権の下で非正規社員が4割に

安倍政権の下で、非正規雇用労働者が2012年から2015年にかけて、167万人も増加しました。厚生労働省が2015年12月に発表した2014年の「就業形態調査」によると、民間事業者に勤める労働者のうち非正規社員の占める割合が40・5%に達し、初めて4割の舞台を超えました。安倍政権は「企業が世界で一番活躍しやすい国づくり」をとえ、非正規雇用を増やす雇用破壊政策をすすめてきました。

非正規社員の年収は正社員の6割

厚生労働省の調査によると、非正規社員（フルタイム）の年収は、正社員の約6割にすぎません。雇用が不安定で、賃金が低い上に、健康保険や雇用保険などのセーフティネット制度の適用も不十分です（下表）。特に低賃金は、働いても生活保護以下の暮らししかできないワーキングプアの拡大につながる恐れがあります。

現行法でも無期雇用と労働条件向上を

現行の労働法のもとでも、無期雇用への転換や雇止め禁止、労働条件向上を実現できます。

▽5年超えた反復更新で無期労働契約へ転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。
※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条）

▽合理的理由のない雇止めは無効

有期労働契約の雇止めについては、労働者保護の観点から、以下の①、②のいずれかに該当する場合、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。
②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの。（労働契約法第19条）

▽有期雇用を理由に不合理な労働条件は禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。
賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。（労働契約法第20条）

派遣法の抜本改正で正社員化をめざそう

現行の派遣法は、労働者派遣の期間制限を事実上なくし、派遣労働者に生涯派遣を強要し、直接雇用と正社員への道を閉ざしています。派遣法を抜本改正して、派遣労働者の権利を守り正社員への道を切り開くことが重要です。そのためには、国政で派遣法抜本改正を推進する政治勢力が多数になる必要があります。労働者派遣法抜本改正の要求を、職場・地域の運動で国民的合意をつくりていきたいと思います。

最低賃金は「いますぐくわくでも時給1000円に」
年収200万円以下の働く貧困層をなくすためには、最低賃金の大幅引き上げが必要です。欧州では全国一律で1000〜1400円が当たり前です。全国一律制度を確立し、最低賃金は「いますぐくわくでも時給1000円」を実現し、1500円をめざしましょう。

★ビラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://hitachikon.org>
★仕事、生活の相談もお寄せください。Eメール: info@hitachikon.org
または、下記の「もよりの連絡先」へ

日立 懇 <発行>
2016年10・11月
第218号
日立関連労働者懇談会
〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8
染野ビル2F
(電機労働者懇談会気付)
TEL (03) 6421-5323、FAX (03) 6421-5324

★もよりの連絡先
茨城 090-8747-6239 (馬場)
茨城 090-6142-6153 (堀)
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 06-6355-2905 (森)

無期雇用ルール導入メリット

▼一人ひとりが積極的に挑戦していく風土づくりに繋がっている。
(おたふくソース)
▼無期労働契約に転換すると「雇止めできない」ので困るという声を聞くが、当社では、そのような障害は無く、むしろ定着化を図れるといったプラス面が大きい。
(三越伊勢丹)

こんなにある格差

	年齢	勤続年数	労働時間	月給	ボーナス(年)	年収
正規社員	41.5	12.9	164	35万2400円	100万9600円	523万円
非正規社員	46.8	7.9	163	22万2900円	21万6600円	289万円

厚生労働省「平成27年(2015年)賃金構造基本統計調査(従業員5人以上の企業)」

	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52	9.6	31

厚生労働省の2014「就業形態調査」個人調査より(単位: %)

雇用と生活、地域経済を守ろう

転籍強制・処遇差別は許せない (神奈川)

日立ICTビジネスサービスへ出向中の村田さんは、出向内示書の無い出向です。これまでの処遇、業務内容についての会社側の対応に対し、会社と交渉するために労働組合の「電機・情報ユニオン」に加入しました。そして、9月に第1回目の団体交渉を行いました。

団体交渉で、会社は、出向命令に際し、「出向明示書」は出さなくてよいと主張しました。ユニオンは、労働契約法、そのほかの法律に則り、「出向明示書」の提出を求めました。

日立BS出向当初、「草取り」をさせられた件では、基幹職の技術者に「草むしり」をさせることは、人権侵害ではないかの質問に対して、会社は「草取りではなく、緑化作業である」「業務の一環だ」として、差別ではないと言い張りました。

また、2005年3月からの出向期間における10数年間において、基幹職1級の職位が続くのは、差別ではないかの問いに、会社は「差別ではない」と主張しました。会社の不誠実な対応に怒りを覚えた1回目の団体交渉でした。

村田さんの思い

私は技術者として、モジュールの試験作業やNCのプログラム作成などをしてきたが、会社は「草取り」を当たり前業務だと平然と言う姿に愕然としました。会社が態度を改めるまでたたかっていきたい。

日立ICTビジネスサービス(日立BS)への出向中で、同所へ転籍させられようとしているTN事業部の田中さんは、「転籍強制禁止の仮処分命令申立書」を横浜地方裁判所に提出しました。同裁判所では、仮処分命令申立書を受理し、調停が行われることになりました。

日立は営業利益を連結で6000億円以上あげています。一方で、不採算部門では、解雇か、転籍で労働条件を切り下げるかのどちらかを、労働者に迫っています。しかし、転籍は労働者の同意が必要です。

転籍先の日立ICTビジネスサービスでは、3割カット賃金になります。会社は転籍を「同意」させるために、①斡旋退職金をもらって退職する②残って半年間自己再開発支援制度を活用し、転職先を探す③人材派遣会社に出向して転職先を探すなどの選択を迫っています。また、日立本体に残っても、仕事のマッチング先は無いとしています。その結果、ほとんどの労働者が転籍に同意させられています。

田中さんの思い

私は転籍の同意を強制してはならないとして、人権無視の日立のやり方は許せるものではないとして、声をあげました。日立がこのようなやり方を続けることは、「日立グループ人権方針」に反するだけでなく、日立の成長につながらないと思います。

日立悲劇 掲示板



生産量が季節によって変動し、その影響で請負会社に雇われたり待機になったりを繰り返している。法的には問題は無いのだが、憲法には生存を保障する権利が記載されている。この権利は、収入の安定があつてこそ叶えられる。やむをえず、会社のやり方にしたがつて働いているが、安定した継続雇用にしてほしいものだ。

(日立アプライアンス多賀)

メンタル疾患で休職していた人が降格されて生活が困窮(住宅ローンの支払いも停止)している。何とかいい方向に改善できないものか。

(日立関連職場)

今週から休日の曜日が変わります。長らく土日が休日というサイクルで生活しているのですが、会社の都合とはいえ、何かと疲れを感じます。職場では今月、一人異動者ができました。近隣の工場に

移るそうなので、通勤面ではあまり影響はなさそうですが、有無を言わせず突然異動、というのはやはりひどいと感じます。今後はその人の穴を埋めるために、職場全員の負荷が増えることになりそうです。(日立関連職場)

職場の場所が変更になり、これまで、認められていた自動車通勤が認められなくなった。その上、通勤時間が長くなり、朝早く出勤しないと時間間に合わなくなるので大変。何とかならないか？(日立関連職場)

組合員がグループ会社に出向、転籍される例が多い。このようなことが行われていて、労働組合は、雇用を守る責任を果たしているといえるのだろうか？(H-I-S-Y-S)

会社で昇給がありました。3%にも満たない。昇給があること自体はありがたいことではあるが、物価の上がり方を考慮すると決して高いものではない。何とかしてほしいものだ。(日立関連職場)

(日立関連職場)

子供の出産に伴って、男性ではあるが、育児休暇を取得しようとしている。新たな取得で職場の雰囲気などをいい意味で変えていくことが出来ればいいかなと思っています。(日立関連職場)



仕事が大変だ。でも次々と業務がやってくる。重要なのは、職場での配慮だ。辛い職場の関係者の理解もあって、個人に業務を押し付けるのではなく、職場での協力体制を作っていく流れが出来てきていると思う。これからも、職場での協力体制を構築していきたい。(日立関連職場)

(日立関連職場)

職場でストレッチチェックが実施されました。回答率は72%とのことですが、内訳は発表されていません。毎月の安全衛生委員会の報告では、部内全体の22%が残業45時間を超えており、80時間超えが一定数います。残業時間数とストレッチチェックの結果に相関が現れるか注目したい。(日立関連職場)

(日立関連職場)

近頃の若いモン

早く便利になることに思うこと

新幹線はどんどん延びる。高速道路もいうまでもない。また、パソコンのネット環境の充実、その上で、スマホの普及。携帯電話の普及。つまり、便利になる反面、どんどん処理速度、やることが増える状況にあるということ。不便であるということはほっとする。早く出来てしまうから、ただ、こなすだけで精一杯。また、その状況を集団的に皆がこなせば当たり前。ついていけない人は、不便を甘んじる。多様性とは一体何か。どこでも感じる。誰もが同じことをやっているのであれば、それぞれの個性なんてどうでもよくなるのではないだろうか。自分の存在って何？意味あるのか？と思う今日この頃である。



投稿歓迎