

「2009年問題」は正社員化で解決を 派遣労働をめぐる新しい変化が

製造業で、「二〇〇九年問題」が浮上しています。電機・自動車などの製造現場を支えている派遣労働者の雇用期間が、二〇〇九年にいつせいに3年を超え雇用期限を迎えることになるのです。

二〇〇九年問題とは

二〇〇四年の労働者派遣法の改悪によって、製造業への労働者派遣が可能になりました。それまでは1年間だった派遣期間が二〇〇七年からは3年間へと延長されました。

二〇〇六年にキヤノン、松下、東芝などの大企業が偽装請負で摘発されて社会問題になり、製造業界側は請負を派遣労働に切りかえることで乗り切ろうとしました。そのために二〇〇六年度の製造業の派遣労働者は前年度の3倍以上にも膨れ上がりました。派遣は、雇用期間が3年を超えると、企業側は派遣契約をいったん打ち切るか派遣労働者に直接雇用（期間工を含む正社員化）を申し出る義務が生じます。

二〇〇六年に派遣労働に切り替えた三年間の契約期限が二〇〇九年に迫っています。これが、製造業界における二〇〇九年問題です。

いま、多くの大企業の製造現場では、大量の派遣労働者が組み込まれ、製造現場の「欠かせない戦力」となっています。

しかし、働かされ方は、不安定な雇用の弱い立場のために、労働条件の改善どころか、仕事のやり方での意見も言えず、ひどいセクハラやパワハラを受けても「ガマン」を強いられ、いくら働いても時給は上がらないなど、低賃金と無権利状態を強いられています。

こうした人間を使い捨てにするような働かせ方ではないのか、という世論と、貧困と格差を拡大する雇用政策の転換を求める運動が広がり、新しい変化をつくりだしています。

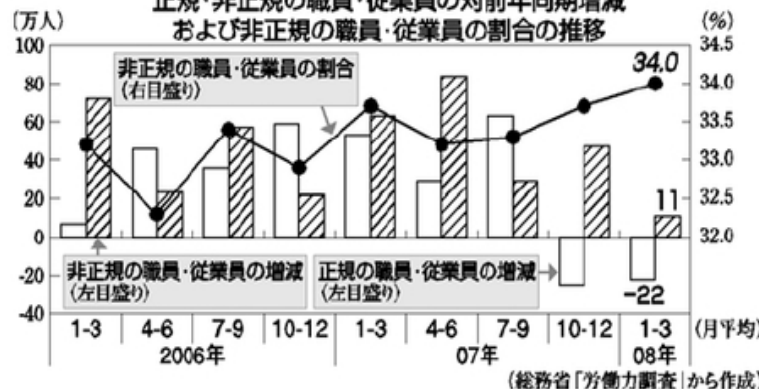
「使い捨て」の働かされ方への社会的批判の高まりのもとで、キヤノン、いすゞ、コマツなどの大企業が製造現場から「派遣をなくす」という転換を打ち出しました。政界でも野党だけでなく与党の中からも、派遣法の行き過ぎた規制緩和を「見直す」などの動きも出始めました。

派遣などの不安定雇用は、労働者にとって不安

定であると同時に、企業にとっても、労働の熟練や技能の伝承を否定し、排除することになります。

「二〇〇九年問題は正社員化で解決を」という世論と運動をみんなですめていきましょう。

正規・非正規の職員・従業員の対前年同期増減
および非正規の職員・従業員の割合の推移



日立 懇

＜発行＞2008年7月号
＜茨城日立地区版＞

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

http://www.hitachikon.net

EX-メール info@hitachikon.net



水たまり 早くなんとかして!!

その1(国) 駐車場のいたるところに水たまりができていて、車の乗り降り時には水たまりの中に足を入れなくてはなりません。時には靴の中に水を入れてしまうこともあります。

その2(国) 構内の道に道幅ほどの大きな深い水たまりがあり車が通るたびに水しぶきが上がります。

どちらも、ほんの少しの土砂(碎石)があれば解決する事です。早く何とかしてほしいものです。(国分)

黒字なのに、なんで 評価は下がるの?

ボーナス支給日に「電機シは業績黒字だったが電機グループとしては赤字で評価が3から5に下がり、前回よりも低くなった」と課長から話があった。

職場では「黒字を出しているのに低い評価というのはおかしい」「社会の状況や経営の仕方によってどの事業所も業績の良し時と悪い時があるのだから、そこで働いている労働者が悪いわけではないだろう。以前のようになんか一律支給に戻すべきだ」などの不満が出た。(国分)

団塊の世代が 続々定年に

団塊の世代の人たちが60歳定年を迎え、定年祝いが行われています。出席者からは「ふだん会えない人にも会えてうれしい」

「大みか工場を築いてきた人たちが続々やめて、後はだいたいうぶなのか」「俺たちが入社した時は55歳定年だった。55歳定年で年金ももらえたなんて夢のようだ」との感想。

いっぽうで、今年は定年者が多く、関係する人には会費の出費が大変です。60歳定年と言っても再雇用で明日からも職場でいっしょに働く人には記念品の贈呈は無しにして会費を安くしてもらったら助かる」という声もあります。(情制シ)

減らない長時間労働と 不足する家族の「和」

仕事量の増加と人員不足で労働時間が増加しています。土曜・日曜と連休のときも毎日交替で出勤する計画が毎回のようになっています。夏期休暇も近づいて来るが予定すらも立てられない。「家族にあてにもされなくなってしまう」などの声があります。

家族とのコミュニケーション不足はストレス増大で心の病にもつながります。健康で安心して毎日を過ごすことが労働意欲・生産性の向上につながります。

「勤務時間の管理は自動入退門システムで管理し、月の残業時間と勤務時間の上限を設定し、違反した場合は上級職制が責任をとる」「健康日は全員が一斉に定時退勤する」「公出は月1回に抑える」等の厳しい処置でのぞまないと改善されません。労組も組合員だけでなく従業員全員を視野にもっと取り組みを強化すべきです。(AEPワー)

なくならない談合

日立などが関係した99年の東京都発注下水道ポンプ設備工事

の入札談合)に対する公正取引委員会の審判審決が今年5月に行われ、5月から官公庁や多くの自治体から指名停止処分を受けています。

関連する職場では受注活動ができず、業績にも影響がでています。そんな矢先の6月に、「北海道の水処理施設の電気設備工事をめぐり、日立、東芝、三菱などが談合を繰り返していた」として北海道支社が公正取引委員会の立ち入り調査を受けました。

職場では「またかあ:」「みんなでもやれば罪悪感ないのかな」。会社がいくらコンプライアンスやCSRを強調しても不祥事がなくならない原因はどこにあるのだろう。(情制シ)

学卒 消防訓練復活

強制にたいしての反発があつてしばらくやめていた学卒、高専卒の消防訓練が復活しました。

8月の演習に向けて6月中旬から週1回ほどのペースで勤務時間中の訓練があります。消火技術のほかに、組織として行動することを身につけるのだそうですが、どうなのでしょう。(情制シ)

ウォーキング

6号国道が渋滞するので新しく開通した山側道路(日立市南部)をよく利用するようになった。ウォーキングをしている人が多数いる。私も、車を降りて歩きたい気分になるのだが、まだ実行していない。

健康に注意しなく
ては。

