

日本の企業がグローバル市場で活動するなら

働くルールもグローバルレベルに



日欧の非正規労働者

国名	非正規労働者(%)
ベルギー	8.3
デンマーク	8.4
ドイツ	14.7
スペイン	29.3
フランス	14.2
アイルランド	8.5
イタリア	13.3
ルクセンブルク	6.2
オランダ	18.2
オーストリア	9
ポルトガル	22.8
フィンランド	15
スウェーデン	16.1
イギリス	5.4
日本	37.8

(注)2008年データ

欧州では、労働者を「コスト」や生産の調整弁とは考えていません。労働者を犠牲にするような「国際競争力」はありえないという立場に立っています。日本の企業もグローバル市場で活動するなら、働くルールを欧州レベルにしてフェアな競争することが求められる。

労働者は「コスト」ではない

欧州では正社員が当たり前です。EUでは、期間の定めのある雇用契約（有期雇用）日本の非正規雇用（相当）を、合理的理由がある場合のみに厳しく制限しています。日本の非正規労働者が37・8%に達しているのに対し、EU主要国では10%前後です。

欧州は正社員が当たり前

欧州では、労働者派遣については、労働者を守る保護措置を法律で定めています。その中心は「均等待遇」です。派遣労働者の賃金や労働条件については、派遣先の通常の労働者と同等に、差別しないという原則で、ヨーロッパの75%の国が法律で「均等待遇」を定めています。派遣労働者の雇用保障が「みなし雇用」です。「みなし雇用」は、派遣期間を超えて派遣労働者を受け入れた場合や、派遣先が労働者派遣法に違反した場合に、期間の定めのない雇用契約（正社員化）が成立しているとみなす制度です。

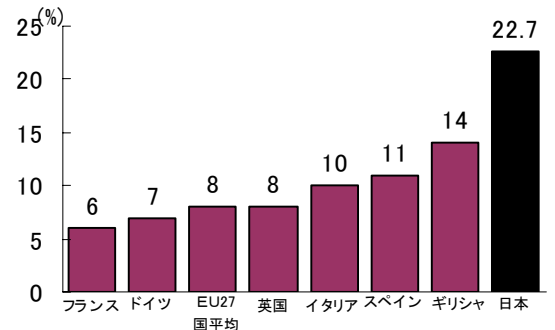
欧州は、「均等待遇」と「みなし雇用」

日本は、働くものの3人に1人以上が非正規労働者です。しかも「ワーキングプア」の基準とされる年収200万円以下の給与所得者の割合は23%。一方、平均収入の60%未満が「ワーキングプア」の基準とされている欧州連合（EU）27カ国のワーキングプアの割合は、平均で給与所得者の8%です。

日本はワーキングプア大国

日立など日本の大企業は「グローバル市場で勝ち抜く」を理由に、正規労働者の非正規労働者への置き換えや、労働者に犠牲を強いる構造改革などを押し進めています。日本企業と同様にグローバル市場で活動する欧州企業と、働くルールの違いをみてみました。

給与所得者に占めるワーキングプアの割合(07年)



日独仏の労働者派遣制度

	日本	ドイツ	フランス
均等待遇	なし	法で派遣労働者との賃金、労働条件の均等を規定	法で派遣労働者との賃金、労働条件の均等を規定
みなし雇用制度	なし	あり	あり
派遣期間の制限	26業務は制限なし、それ以外は最長3年	なし	最長18カ月

日立 懇

<発行>2010年7月号

<日立・勝田地区版>

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

Eメール info@hitachikon.net

★最寄の連絡先 090-8747-6239 (馬場)



変圧器で災害連続発生

AEパワー変圧器現場で、5月末から2件連続して労働災害が発生しました。どちらも一歩間違えば死亡事故につながりました。同じ部署で連続して発生した事を真摯に受け止めるべきではないでしょうか。労働環境はどうだったのか？安全対策は万全だったか？人員の配置はどうだったのか？等、もう一度基本から見直して、災害のない安全な職場を構築するにはどうすべきか、労使がいっしょになって考えなければと痛感します。(AEパワー)

役員報酬が1億3400万円とは

日立の川村隆会長の09年度報酬額1億3400万円に、職場で驚きの声がでています。1億円超の報酬は、会長と社長を兼任したからのようです。しかし、09年度は自ら「守りを固める」として、事業構造改革や財政再建を手がけ、役員報酬の大幅カットを宣言し、社員にも賃金カットや定期昇給凍結などを強いてきました。その結果、09年度決算では固定費が3,300億円も削減され、業績大幅改善を果しました。その成果報酬が1億円超としたら、社員はやりきれない。(大みか)

安否確認の連絡先登録は強制しない

携帯の電話番号や携帯・パソコンのメールアドレスまで安否確認に必要だからとして会社に登録する必要あるだろうか。すでに家庭の電話番号と住所は連絡してあるので十分ではないか。私的な個人情報登録を強制することは許されません。「緊急連絡と称して休日にも会社から電話やメールが入り拘束されたら休んだ気がしなくなる」「何度も聞いて強制するのはやめてくれ」など職場では話されています。(国分)

変わったのは、やる気

再雇用になって変わったのは「やる気がなくなった」と。多くの再雇用者の声です。「仕事は同じで給料は半分で、手取りは10万円を切る」。また、税金負担は前年度の収入がベースになるため「1年目は税金を払うために働いているようなもの」と。モチベーションが下がるのも当然です。(大みか)

環境整備も品質の一部 お客さんは見ている

国分の構内には数多くの花壇があります。各部署によって整備の内容に差があります。野菜を栽培したり、花を植えたりしている所もあれば、荒れたままのところもあります。お客さんも頻繁に来場されます。会社の製品イメージアップになるには思われませ

ん。こういったところにもしっかりと予算措置をとって整備すべきではないでしょうか。(AEパワー)

働く者の立場で

職場環境の改善を 梅雨入りと共に、働く者には辛く厳しい時期になってきました。世界的な異常気象でゲリラ的な豪雨と猛暑が心配されています。工場の職場では空調設備・エアコンがあっても、一日稼動すると電気代が〇万円とかで経費節減が優先され、扇風機に逆戻りになっていきます。暖かい空気をかき回しても暑さ対策にはならず、今時の工作機械の制御部にはエアコンが入っているのに働く者が汗だくだけでは、定年まで身体がもたないとの声が出されています。(日立工機)

売上高1・5倍 海外売上高35%に

6月9日 Hitachi IR Dayで、(情制)社の中期経営計画を社外に向けて発表しました。説明資料によれば、2015年度事業目標は、売上高3,500億円、海外売上比率は35%となっております。2009年度実績は、売上高2,329億円、海外売上高比率は7%なので、今後は、国内中心から海外への事業展開を加速する方針のようです。職場では、「売上高を1・5倍にするといっても、イメージわかない」「売上高の3分の1が海外になると、俺たちの仕事はどうなるのか」の声も。(大みか)