

「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。

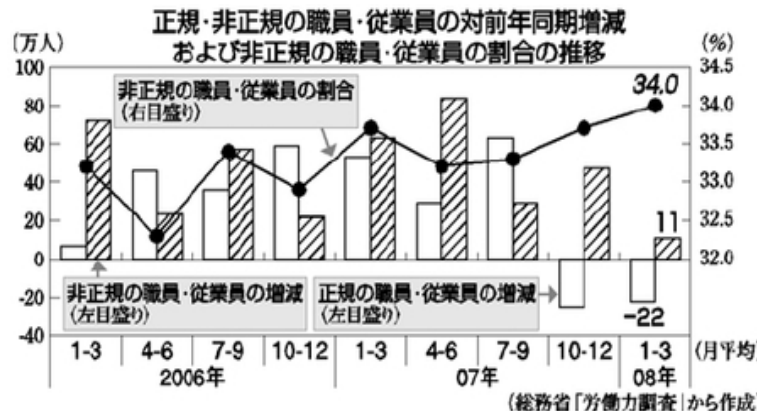
こうした人間を使い捨てにするような働かせ方ではないのか、という世論と、貧困と格差を拡大する雇用政策の転換を求める運動が広がり、新しい変化をつくりだしています。

「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。



日立 懇

＜発行＞2008年7月号
＜茨城勝田地区版＞

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

EX-メール info@hitachikon.net



どこに消えた

夏の作業服

梅雨が明けると猛暑の季節がやってきます。近年は温暖化現象とかで、この時期を乗り越えるのが大変です。

職場で以前は、夏の作業服の申し込みがあったのが、経費節減とかでここ数年みかけなくなりました。汚れがひどい襟が擦り切れている、洗濯の替えがない……等の声が多くなされています。

職場状況により色々違いますが、必要に応じてキツチリと支給される、そんな制度のほすです。古い作業服との交換でも良い、との深刻な人も……。 (日立工機)

一日も早い 正社員化を

日立協和では毎年新入社員が入ってきています。現在契約社員で働いている人の時給は千円前後で2〜3年もすれば、正社員に追い抜かれてしまふ。これくらいの時給では家庭もって、家族の一人でも病気になるばもう終わりです。先行きが不安でいっぱい……と言つ声があつちこつちで聞かれます。

せっかく技能を身に付けても正社員になれないために辞めていく人も多い。契約社員への処遇改善と正社員化が一日

も早く実現されることが求められています。 (日立協和)

「オアシス」の前に

オ(おはよう)ア(ありがと)シ(失礼します)ス(すみません)を朝礼で唱和しています。

職場のモラルを礼儀のうえから正そうとしているのかもしれませんが、職場では、「会社は社員と派遣社員の格差を無くして同一労働同一賃金にすべき」など、働くうえの正しい原則を実現させることが「一番のモラルだ」との声があがっています。

(日立協和)

規制々々で 仕事がいらい

最近、お客さんの職場見学が多いせいか、上司から細かい注意が多くなっている。作業机に置く箱に「山盛りに部品を入れるな」「足元に空き箱を置くな」「お客さんの見える所にウエスを置くな、きれいに見せる・物は隠せ」など細かい所まで、注意、命令するようになった。

人減らして、少ない人数で作業するようになり、一人当たりの作業量は増えている。にもかかわらず、上司の一言ひとことで、仕事がいらいずらくなり、やる気をなくしてしまふ。 (日立工機佐和)

労働組合と

労働者の落差

処遇制度についてのアンケート

トを行っています。アンケートは経営者に聞くような項目が多く、労働者が答えるのは難しいです。

日立製作所の処遇制度は能力、成果主義に変わりました。仕事通じて価値創造が大きい者を高く処遇する仕組みにより、業員一人ひとりのやる気と能力を最大限に引き出すことが出来る、と労働組合も絶賛しています。評価は「能力評価」「行動プロセス評価」「成果評価」に大別されます。技能職は個人請負ではないし、上司だつていつも見ているわけでない。何を基準に評価しているのか分かりません。フィードバック面接も4〜5分程度で、あなたはこうなりました、で終わりです。職場での人間関係もギクシャクし、良いことはありません。この制度は、人を必要以上に競わせ、格差を広げ、人件費を抑える仕組みなのです。

(日立勝田)

「蟹工船」 NHKテレビでも

NHKで6月26日おはよう日本で、蟹工船ブームを放映しました。「蟹工船」はプロレタリア作家「小林多喜二」の1929年(昭和初期の時代)の作品で治安維持法違反で特高警察に捕まり虐殺されてから75年になります。あの時代は日本全体が貧しい時代です。それが今の時代と重なるとは。

