

はぐるま

日本共産党
川崎重工委員会
TEL : 341-3235
FAX : 341-3236
ホームページ
http://www.jcp-kawajyu.jp

「はぐるま」は、1977年3月に日本共産党川重神戸委員会の職場新聞として創刊されました。このたび、川崎重工と関連企業で活動する日本共産党川崎重工委員会として季刊「こころ」に発行することになりました。
職場で働く労働者、ご家族の連帯と交流の場にしていきたいと思います。

大河

国連「グローバル・コンパクト」(GC)が国連本部に発足して9年になります。

経済危機のもとで、世界に名だたる大企業が競い合つて雇用破壊をすすめています。厚生労働省によると、昨年10月から今年9月までに失職する非正規労働者は22万3千人、正社員の解雇数も2万6千人超と報告されています。大企業による雇用破壊は、労働者の命と生活を根底から脅かすとともに、景気悪化との悪循環をつくりだし、日本経済、日本社会の前途をも危うくする一大社会問題となつていきます。

川崎重工の「非正規切り」の実態

川崎重工と関連会社を合わせると、「非正規切り」は、一千人近くにのぼるものと推定されます。この数は、一つの工場が丸ごと消滅するだけの人数で、異常というほかはありません。

△明石工場

製造ラインで10年以上の間働き、そこで主力であった人たちが含め多くの派遣労働者が雇い止めされた。

△KPMV

派遣労働者が「入社試験」という名のふるいにかけられ、一部の上位の人は不安定雇用の契約社員とされたが、それ以外の多くの人は雇い止めされた。

△神戸工場

派遣労働者のMさんは、昨年派遣元で、仲間とともに労働組合を立ち上げた。それを嫌悪され、派遣元で「川重は『Mはいらん』と言っている」と脅され、12月に解雇された。

「非正規切り」は人道的にも、法的にも、社会的にも許されない

第一に、そこで働き生活している人間をモノのように平気で切り捨てることは、人道に反して許されません。

第二に、労働者派遣法(左欄を参照)からすれば、明石工場の例などは明白な違法であります。

第三に、川崎重工は内部留保が3000億円以上あり、十分雇用を確保する体力があります。こういうときこそ大企業としての雇用を守る社会的責任を果たすべきです。ましてや、防衛省関係で年間1000億円以上も国民の莫大な税金が投入されているのだから、なおさらです。

第四に、長年働いていた労働者を解雇することは、蓄積した技能・技術まで捨て去ることであり、生産が混乱し重大な労働災害が発生しかねません。

兵庫・岐阜の共産党 神戸本社に「大量解雇の中止・撤回」を申し入れ

4月3日の申し入れに応じた労政課の高橋氏は、「労働法制は遵守する。法違反と認められる事例があれば対応する」と回答しました。これは、今後のたまたかの足がかりになるものです。

「雇用は正社員が当たり前」「人間らしく安心して働ける職場」の実現を

非正規雇用は臨時的・一時的なもので合理的理由がある場合に限定し、それ以外はすべて正社員にすべきです。「人間らしく安心して働ける職場」を実現してこそ、良いものをつくれるし、企業の発展にもつながります。

私たち日本共産党は、労働者のたたかいと固く連帯し、労働者派遣法の抜本改正、雇用は正社員が当たり前」の「ルールある経済社会」を実現するために奮闘します。

明石工場 県、市との環境協定違反 基準を超える窒素酸化物(NOx)を7年間排出



四方が住宅地に囲まれ、多くの労働者が働く明石工場の中で、基準を超えるNOxを長期に排出していたことが3月に発覚しました。

大橋前社長は、6月の環境月間メッセージで、「自分たちの生産活動が周辺地域に与える影響を考慮し、環境負荷低減に努めることは企業としての義務であり、特に地域住民に健康被害を与えるようなことは決して許されません」と述べています。まったくその通りで重大問題です。

さらに、「環境を管理する責任者が状況を確実にチェックし、定期的に自己評価を行い、業務プロセスを継続的に改善していかなければなりません」と述べています。

問題は、なぜ長期にわたってNOxは、窒素酸化物の総称で、高濃度で人の呼吸器に悪影響を与え、光化学スモッグや酸性雨の原因にもなります。

GC「10原則」の一部紹介

- 企業は、
- 原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 労働基準 企業は、
- 原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

株主だけに目を向け、利潤追求のためなら「派遣切り」などなんでもありでは、世界の中で孤立の道をすすむことになるでしょう。私たちは、10原則を立派に遵守した企業風土を確立し世界に誇れる企業になつてほしいと考えています。日本共産党の志位委員長は、「財界・大企業に対する私たちの立場は、『大企業打倒』でも『大企業敵視』でもありません。大企業の不当な横暴をただし、その経済力に応じた社会的責任を求めることが、党綱領が求めている立場であります。それは日本経済の健全な発展を促すとともに、企業の発展にもつながる道であります。」と語っています。

たつて放置されたかであり、担当者の管理強化だけでは限界があります。再発を防ぐには、担当者まかせでなく、社内での集団的な検証の場を設ける。

市、県との協定通りに環境保全のための地域住民を含めた協議会を実施する。(7月8日に第1回明石市環境保全協議会が開催された。)ことが必要ではないでしょうか。

「専門業務」や一般事務の派遣で働いているみなさんへ

チェック1
「26専門業務」で1年以上働いていませんか？
実際には1週間あたりの就業時間で1割以上、電話やコピー、掃除などが含まれる場合で原則1年、最長3年(過半数労働者代表からの意見聴取が条件)を超えたとき、派遣先企業から「直接雇用」の申し入れがありましたか？
ない 違法です。すぐ労働局へ申請しよう。

チェック2
一般事務1年以上働いていませんか？
原則1年、最長3年(過半数労働者代表からの意見聴取が条件)を超えたとき、派遣先企業から「直接雇用」の申し入れがありましたか？
ない 違法です。すぐ労働局へ申請しよう。

労働者派遣法の大原則は、派遣は「臨時的、一時的業務に限る」「常用雇用の代替 - 正社員を派遣に置き換えることはしてはならない」ことです。そのために期間制限(原則1年、最大3年まで)があり、これを超えて同一業務をさせることは違法行為であり、超える場合は派遣先企業が派遣労働者に直接雇用の申込義務があります。