

総選挙の結果 国の政治と職場を変える 大きなチャンス到来！

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>

**国民の力でなしとげた自公政治の退場
日本の政治史に特筆される快挙**

今回の総選挙で、自民・公明政権は、国民のきびしい批判を受けて、歴史的な大敗を喫し退場しました。自民党は、1955年の結党以来はじめて第1党の座を失いました。

私たちは、国民の力でなしとげたこの結果を、日本の政治にとっての大きな前向きの一步として心から歓迎するものです。

国民がくだした自公政権ノー」の審判とは

「大企業が栄えれば国が栄える」という財界中心の政治へのノー

半世紀を超えて大企業の利潤追求を最優先にした政治がつづけられた結果、3人に1人が非正規労働者、年収200万円以下が一千万人超、医療・年金・介護・障害者福祉など危機にひんしており、貧困と格差が社会を覆いました。

「財界中心」、「日米軍事同盟中心」を特徴とする自民党政治に国民がノーをくださったのです。

利潤追求のためならば「後は野となれ山となれ」という財界・大企業の横暴勝手へのノー

多くの大企業が人間をモノのように使い捨てにする「非正規切り」や、下請け企業への一方的な発注停止・単価の大幅切り下げなどの「下請け切り」を強行し、数十万人規模で労働者の職が奪われています。

自らの儲けのためならば労働者の命と生活を犠牲にしてもはばからぬという財界・大企業の横暴勝手に国民

がノーをくださったのです。

「国民こそ主人公」の政治と「人間らしく安心して働ける職場」を目指し本格的な前進を

国民に苦難ばかり押しつけてきた政権を退場させたことよって、いま、「国民こそ主人公」の政治、「人間らしく安心して働ける職場」に変えられる大きなチャンスが到来しました。

それを現実のものにする最大の力ギは、国民・労働者の世論と運動です。

私たち日本共産党は、みなさんと固く連帯し胸おどる新しい日本へ発展させるために奮闘します。

	新議席	前回比	
		議席	得票数(万)
日本共産党	9	±0	+2.5
民主党	308	+195	+880.9
自民党	119	-177	-707.8
明党	21	-10	-93.4
社民党	7	±0	-71.4



大河

鳩山首相は、国連気候変動サミットで、日本の温室ガス削減について「20年までに1990年比で25%削減する」と表明しました。日本共産党や環境NGOが求める30%には及ばないものの、これまでの自公政権からの大きな転換なので、私たちも歓迎するものです。

一方、日本の財界は、「企業経営に大きな影響をもたらす」「大きな国民負担になる」と国民に脅しをかけています。

平均気温が産業革命前と比べて2度以上上昇すると、急激な温度上昇が起きると言われています(現時点で0.76度上昇)。地球温暖化抑止は一刻の猶予も許されない人類の課題なのです。

日本の財界は、人類の滅亡より企業経営の方が大事だと言っているのか。利潤第一に人間を使い捨てにする彼らには、温暖化は止められません。「人にやさしく環境を大事にする社会」をつくる視点で経済と社会を見直すことが大切なのではないでしょうか。



労働者派遣法違反を ただちにやめよ！

「クーリング期間」などの悪用は許されない

厚生労働省の10月発表によると、昨年10月から今年12月までに失職する非正規労働者は23万9千人、正社員の解雇数も4万7千人超と増加の一途をたどっています。大量の「非正規切り」が始まって1年。彼らの失業手当や貯金も底を突き、炊き出しの行列が去年の2、3倍にもふくれあがり、対策は待ったなしです。

各工場で問われる 「2009年問題」への対応

現在、各工場では、製造業の派遣可能期間の満了を目前にして、その対応がすすめられています。工場によっては若干の差がありますが、全体として、雇い止め、クーリング期間化、請負化、期間契約社員化、正社員化の5パターンとなっています。

会社の対応は、クーリング期間を設けたり、派遣からまた請負に戻したりして、最長3年の期限を一時的に回避しようとするものです。ここには、非正規労働者をモノのように使い続けるために、法の網をかいくぐろうとする姑息な姿勢しか見えてきません。「10年以上働いているが、12月でクビになる。仕事を探してもまた派遣では悔しい」…妻子のいる派遣労働者の声です。

いわゆる「2009年問題」とは

2004年3月の労働者派遣法の改正によって製造業への派遣が解禁となり、2007年3月には派遣可能期間が当初1年から最長3年へと延長された。2006年頃に偽装請負が問題となり、請負などから派遣へと切替えが行われた。そして、2009年に最長3年の派遣可能期間の満了を迎える。

クーリング期間とは

同一業務の派遣業務でも、あいだに3カ月と1日だけ派遣を受け入れない“冷却期間=クーリング期間”を設ければ、3年の期間にカウントしないというもの。しかし、これは日本共産党の志位委員長の質問にたいして、当時の舛添厚生労働大臣が、クーリング期間後に再び派遣を就業させることを予定している場合は違法と答弁した。

会社は労働者派遣法の原則と厚労省の通達を守れ

労働者派遣法の大原則は、派遣は臨時的、一時的業務に限るもので、常用雇用の代替は認められていません。

それに、厚労省の通達平成20年9月26日では、3箇月を超えるクーリング期間が経過したからというところで再び派遣を入れたり、あるいは、派遣と請負または直接雇用（契約社員）を繰り返したり、もしくは繰り返し返そうとする場合は、労働者派遣法の趣旨に反すると指摘しています。クーリング期間などの悪用をやめて、最長3年を過ぎれば無条件で全員正社員にすべきです。

会社は、「ミッションステートメント」で「企業の社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生する」と規定しているように、失業率が史上最悪水準といういまこそ、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。

急がれる労働者派遣法の抜本改正

国際労働機関（ILO）の目的に関する宣言には、「労働（者）は商品ではない」「人をモノとして扱ってはならない」と明記され、とりわけ非正規労働者の保護が強調されています。

EUでは、雇用責任があまりない労働者派遣は、正社員が休んでいる間の欠員補充など、文字どおり臨時的・一時的な業務にきびしく限定されています。派遣期間もきびしく規制され、それを超えて働かせる場合、派遣先企業が直接雇用したもののみならず「みなし雇用」が一般的です。また、派遣労働者の均等待遇が法律で定められています。労働者が将来に希望をもつて、人間らしく生き働くことができる社会にするために、少なくともEU並みの水準に早急に労働者派遣法を抜本的に改正し、安定して働きつづけられるルールを確立することが必要です。私たち日本共産党は、その実現のために奮闘します。

違法「サービス残業」を根絶して長時間労働の是正を！

会社は労基署の「サービス残業」是正勧告を忘れたのか

神戸工場では、2001年に労基署より「サービス残業」是正勧告を受けました。その後、改善の兆しが見えましたが、恒常的な要員不足により、労働者は再び「サービス残業」に負い込まれています。ノーツ口グより50時間以上も過小に勤怠を申告している人やノーツを切って仕事をしている人も少なくありません。働くものの命と健康、そして家庭も脅かされています。異常な長時間労働を是正するためにも、違法な



「サービス残業」の根絶が急務となっています。

「サービス残業」は企業犯罪—厚労省の通達・指針の完全実施を

「サービス残業」は、労基法で懲役6月以下または30万円以下の罰金が科せられる犯罪行為であり、重大なコンプライアンス違反です。ただちに「サービス残業」を根絶するよう求めます。

そのためにまず、厚労省が2003年に出した「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を厳格に実施すべきです。その主な点を下枠に列記します。

勤務時間は、そこに明記されているように、ノーツログではなくICカードなどで始業・終業を管理するよう提案します。

【厚労省の指針】

「サービス残業」を日本から根絶した場合、労働総研の試算(2008年10月)によれば、それだけで、119万人分の雇用を生み出し、年収が5.7兆円増えると報告されています。内需拡大で景気回復にもなりますので、ぜひ実現しなければなりません。

- ・使用者は、賃金不払残業を起すことのないよう適正に労働時間を管理する。
 - ・労働組合は、チェック機能を發揮して主体的に賃金不払残業を解消するために努力する。
 - ・労使からなる委員会を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックなどの体制を整備する。
 - ・経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握。
 - ・労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言。
- 特に、始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの現認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られる。

時間外労働の限度を国の基準に引き下げ、最低11時間連続の休息時間を

会社は、人員補充より安上がりになる長時間労働を、「雇用調整弁」として労働者に強いています。労働時間の短縮は、人間らしく生き、人間的に成長する上で一番の基礎となる問題です。人間生活としての時間を奪い、体の消耗を早める長時間労働は許せません。

時間(の目安から、さしあたり、36協定の延長限度時間に関する基準)(労働省告示第154号)で定める左表の時間まで引き下げることが求めます。また、過労死やメンタルヘルス障害をなくするためにも、EUで実施されている連続休息時間を最低11時間は確保(深夜12時まで働いたら、翌日出勤は11時以降)するよう提案します。

労働省告示第154号

期間	労働時間	時間外労働限度
1週間	15時間	15時間
2週間	27時間	27時間
4週間	43時間	43時間
1箇月	45時間	45時間
2箇月	81時間	81時間
3箇月	120時間	120時間
1年間	360時間	360時間

雇用における男女平等の実現を！

—女性差別撤廃条約30年にあたって

女性差別放置する日本政府への国連のきびしい勧告

ことしは、女性差別をなくし平等を推進するしくみ

を定めた国連女性差別撤廃条約が採決されて30年です。しかし、日本の女性の社会進出は108カ国中の58位。賃金格差は非正規を

【3頁より】

含めれば男性の5割、年収200万円以下の人が1000万人超でその4人に3人が女性、2人に1人が非正規という状況です。

国連は、日本政府の条約軽視の姿勢を批判し、その改善・是正をきびしく求めていきます。鳩山内閣がこれにどのようにこたえていくか注視されます。

主要国で最低水準の出生率1.34 大企業の責任は重大

長期にわたる財界中心の政治の結果、不安定雇用の拡大、異常な長時間労働、賃金の抑制など、子育ての社会的環境の悪化によって子どもの出生率が1.34と低迷しています。これは日本社会の基盤をゆるがす重大問題です。より安価な労働力を得るために性差別を



強いてきた大企業の責任は重大です。

母性保護を前提とした男女平等の実現に力合わせよう

「20年働いているのに大卒の3年目の男の子に職級を抜かれてしまった」「公務員は男女同じ給料でうらやましい」：職場の女性たちの声です。

性差別は労働者全体の賃金水準を下げる役割を果たしているのです。その是正は男女労働者の共通の課題です。労基法で定める女性の賃金差別の禁止(第4条)や、日本が批准しているILO100号条約「男女同一価値労働同一報酬の原則」を職場に徹底していくことが大切です。そうすれば、非正規の賃金格差もなくしていけるでしょう。また、女性は次の世代を産みますので、労働条件に特別の保護を設ける母性保護は、雇用における男女平等の実現にとって不可欠の前提であり、企業の社会的責務です。

「ある社会における婦人の解放の度合が全般的な解放の自然の尺度である」(フリーエ)

女性が人間らしく安心して働ける男女平等の実現は、人間社会の進歩の課題です。労働者のみなさん、ともに力を合わせてがんばりましょう。

(注)フリーエ：19世紀前半のフランスの思想家

グループカンパニー3社の吸収合併を発表

9月30日に、川崎造船KPM、Kプラント3社を川崎重工に吸収合併することが突然発表されました。合併期日は、来年10月1日の予定。

合併の目的は、きびしい経営環境の下で人材の有効活用と財務基盤の強化などがあげられています。

今後、合併に合わせて、労働条件の引き下げや無理な配転、「派遣切り」などを実施させないよう注視していきます。

内外の日本から最近のニュース

「核兵器のない世界」へ人類が大きな一歩

国連安保理で核兵器をめぐる問題で初めて首脳会合が開かれ、「核兵器のない世界」を目指した条件づくりに取り進むことを決意した宣言が全会一致で採択されました。各国は、核兵器廃絶に向けて行動することが求められることになりました。

催された第5回アジア政党国際会議では、「核兵器のない世界をめざすべきだ」とした「アスタナ宣言」が採択されました。当初の内容は、「究極の目標」という内容でしたが、会議出席していた日本共産党の代表団が、「究極の目標」では核兵器廃絶を棚上げするものだと削除を求め、修正された宣言案は満場の拍手で採択されました。これまでの日本内外の核兵器廃絶をめざす草の根の地道な運動が、人類の大きな一歩を踏み出させたのではないのでしょうか。

職場あれこれ

いまでも続く就業時間前の体操

神戸工場では就業時間前に行われていた体操・ミーティングが労基法違反で是正勧告されてからは、8時から行っていますが、他の工場ではいまだに就業時間前の体操が行われています。

体操への参加は任意のようですが、本当にそうなのでしょうか？

工場	就業開始時間	体操開始時間
神戸	8:00	8:00
兵庫	8:00	7:55
明石	8:00	7:55
播磨	8:00	7:55
西神戸	8:00	7:55
播州	8:00	7:55