

# 川重は非人間的な「使い捨て」労働をいつまでつづけるのか! 雇用は期限の定めのない直接雇用で 安心・安全に働ける企業に!

川重明石工場のロボットビジネスセンターでは、生産の落ち込みを理由に、約40名の派遣社員を9月末で雇い止めにしようとしています。雇用不安は、契約社員の中でも広がっています。

「派遣だから」「契約だから」と人間をモノ扱いるのは許されません

以下は、雇い止めされた派遣社員の悲痛な叫びです。

「がんばればいつか正社員になれると思って、過酷な現場で安い給料でもがまんしてきたのに…」

「(派遣から契約社員への受験について)会社都合で辞めてくれというのではなく、学力がないから辞めろはひどすぎる」

「事故があったとき、再発防止の安全教育は正社員だけだった。同じ職場で働きながら、俺たちは事故にあっても構わないと思っているのか」

人間を景気の「調整弁」として使い続けるならば、労働者のものづくりへの誇りを奪い、技術の発展を阻害し、企業経営にとっても先のない道となるでしょう。

「CSR報告書」で掲げる「働きがいのある職場づくりに努め、公平・公正な処遇を行います」

——非正規社員も含めて実現を!

「CSR報告書」には、多様性(ダイバーシティ)の尊重、人格・人権の尊重と差別の禁止、セクハラ・パワハラの防止なども掲げられています。これらの内容は、非正規社員も含めて実現されなければなりません。

そして、労働者派遣は、臨時的・一時的業務に限定し、「雇用は正社員が当たり前」にすること、非正規社員に正社員への道を積極的に開くこと、契約社員については、厚生労働省が定める『有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン』(ウラ面)をただちに完全実施することが必要です。

そうすることが、中長期的にみれば企業の健全な発展につながるでしょう。

正社員と非正規社員が連帯し、これらの実現にともに頑張りましょう。

日本共産党  
川崎重工委員会

はぐるま

2011年9月号外

困ったときはお気軽にご相談ください

TEL:341-3235 FAX:341-3236

Eメール:spum69u9@pony.ocn.ne.jp

## 雇用への社会的責任を負う大企業が 学ぶべきこと 東日本大震災で被災しても、 従業員の雇用を守る 気仙沼の水産加工会社

宮城県気仙沼市で水産加工工業を営む地元企業は、九つある加工場・冷蔵施設のうち八つが津波で全壊しました。事業の継続が困難で倒産してもおかしくない状況のなかで、800人の従業員を一人も解雇せず、「雇用を守ること」は地域の絆を守るということ、信念のもとにがんばっています。

震災で自宅待機中の同社の採用内定者は、自主的に被災工場の片付けを始めました。社長は、その姿に「元気をもらった」「復興に若い力が必要だ」と感動し、内定者30人全員の入社式を行い

ました。

そうすると従業員の仕事ぶりも変わりました。新製品の「フカヒレスープ」は、震災後、従業員が一丸となって開発しました。加工品の詰める箱には、「負けない負けてたまるか！」のラベルを貼ってがんばっています。

「生き生きと働いている従業員の姿を見ると、私の選択は正しかったと思います。みんなの心に、自分の仕事が町の再生につながっているという思いがあるのでしよう」と社長は語っています。

## 契約社員のみなさん

以下の点が守られていますか

### 【有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン】

(厚生労働省)の主な点

- ・更新の有無及び判断基準の具体的な内容を明示する
- ・契約更新時の配慮―労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努める
- ・契約期間中の解雇―やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間に労働者を解雇できない
- ・労働者から雇い止めの理由について証明書を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければならぬ
- ・妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止
- ・就業規則を作成し労働基準監督署に届け出る
- ・通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務の内容・成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金(基本給、賞与、手当)を決定するように努める
- ・給食施設、休憩室、更衣室は利用できるように配慮する。その他、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用も通常労働者との均衡等を考慮した取扱いをするよう努める
- ・年次有給休暇―6か月目から10日、1年6か月目から11日、2年6か月目から12日
- ・育児休業・介護休業―申出があった場合、拒むことはできない(要件有)
- ・有期契約労働者から通常労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずる
- ・通常の労働者を実施する教育訓練は、職務内容が同じ有期契約労働者にも実施する
- ・職務に関連する資格である場合、職業能力検定等を受けるための休暇の給付や時間の確保など必要な援助を行う
- ・一つの事業所で常時雇用する労働者(雇用期間が6カ月以上の有期契約労働者含む)について一カ月の間に30人以上の離職者を生ずる場合、再就職援助計画の作成が義務

(注)本ガイドラインは、契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主な対象としています。が、それ以外の契約社員についても、その就業の状況等を踏まえて参考にすべきものです。