

スマート・フォーラム通信 準備第2号

インドのスズキの子会社で暴動が起きて、死者まで出ました。日経新聞などは、共産党の活動家があおったのだと決めつけていましたが、実は、契約工と正社員のあまりにも大きな賃金格差が背景にあったことが指摘されています。

韓国では、現代自動車労組が時限スト（一部の人が少しずつストライキに入る、実は経営側にとってけっこうダメージがでかい）で闘っています。経営側は徹夜勤務の廃止や期間工の半分ぐらいを正社員にするという提案。労組側は検討に入っています。

有期雇用問題は、まさにグローバルな課題なのです。

スマート・フォーラム通信 準備第3号

8/23 に厚労省がパートタイム労働者の総合実態調査結果を発表しました。

新聞の見出しがあまりにもいろいろなのでびっくりです。まず日経は「パート続けたい

7割 20代は正社員希望多く」、対極？の赤旗では「正社員希望 4割超 20～34歳のパート労働者」、朝日は「パート半数、昇給有無の文書提示なし」です。

大元の厚労省ホームページをのぞくと、データがありました。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>

pdf ですが、記者発表の概略は下記の通り。

http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/dl/houdou_shiryou_kojin.pdf

現在の会社や仕事について、「不満・不安がある」は 54.9%です。待遇について説明をもとめたことが「ある」人は 20.4%。働き方の希望は上記の報道見出しの通りです。

続けたいかどうかなどと言う数字も意味がないとは言いませんが、むしろ半分以上の人が仕事に不満があるのに、待遇について説明を求めた人は 2割に過ぎないということに注目すべきです。

スマート・フォーラム通信 準備第4号

「イトーヨーカ堂」が正社員半減＝パートが安上がり！？

セブン&アイ・ホールディングスが、2015年度をめどに、傘下のスーパー、イトーヨーカ堂の正社員 8600人を半分に、パートタイマーを 6800人増やす。それでサービス水準や販売力の引き上げを目指すというから不思議だ。となると、今の正社員はサービス水準や販売力の引き上げにつながっていないのか。本音ははっきりしている。人件費を 100億円削減できるそうだ。なにしろパートで高い技能を持つ人の給与を 2～3倍に引き上げると言うのだが、じゃあ、今は働きの半分も支払っていないということ？

横浜市鶴見区豊岡町 20-9-505

よこはまシティユニオン「スマート・フォーラム」

正社員で人材育てば企業も育つ（日本経済新聞の記事から）

改正高齢者雇用安定法施行について、「人件費は限りがあるから高齢者を増やせば若者雇用に直接響く」（日立製作所人材統括本部長）として、同社は来春大卒採用を150人減らして600人にするらしい。国際競争が激しい中で、「若者の雇用を増やすことは難しい」（経団連幹部）。こうした言動をみると、やはり企業や財界は、社会全体の事を考えていないようにも思う。

一方で、電機業界で日立と並んで業績のよい三菱電機はちょっと違う。同社は前年並みの990人の採用を維持。次世代の日本のものづくりを担う若者を増やすことこそ企業を成長させる、世代を超えた雇用も生みだすと見る。大企業ばかりではない。特殊コイルを生産するウエノは100人規模だが、3年続けて年10人程度の新卒採用を、総務部門の反対を抑えて社長が決断。日本で高品質、短納期の物づくりを追求して勝負したいとのこと。パート主体で低コストで店舗運営する小売業界の常識を打ち破ったのが、衣料品のクロスカンパニー社。全従業員約2300人を原則正社員にして、意欲と接客水準を高め、5年前の4倍の売り上げを実現、営業利益は90億円を見込む。都内の4店舗を統括する社員は、「全員が正社員なら一丸となりやすい」と話す。目先の利益よりも将来の成長を見越した企業こそが生き残るのではないか。

労働者派遣法が改正された。中途半端とはいえ30日以内の短期派遣は原則禁止となった。製造業派遣禁止は見送られたが、製造業に限らず大手企業は、すでに外部委託や直接雇用への切り替えを進めている。一方で、物流、小売りなど繁閑の差が大きい業種や中小企業では派遣へのニーズが依然として高い。こうした実態を紹介したうえで10/2の日本経済新聞は、編集委員名で、「若者ら置き去りの法改正」と見出しに掲げ、「ハケン（なぜかカタカナ・・・引用者注）は不安定なので望ましくないという与党議員などの思い込みが派遣規制を強めた」、「派遣規制の強化は、直接雇用こそがよい働き方だという正社員中心の発想が生みだした」と激しく批判。

このような倫理と論理が滅茶苦茶な主張にはあきれられない。派遣雇用が不安定なのはまぎれもない事実である。良いとか悪いという以前に、直接雇用すること、どうしても期間を限定せざるを得ないのならば、そのことを明示して雇用すべきだ。物であろうが、ましてや人間をずるずるといい加減な状態に放置しないことは、労務管理というよりも、経営管理上も極めて重要なことである。それがわからない無責任な経営者に騙されないように、我々は団結を強めるしかない。

横浜市鶴見区豊岡町 20-9-505

よこはまシティユニオン「スマート・フォーラム」
