

スマート・フォーラム通信 第9号 (通算15号)

キャノンの宇都宮光機器事務所で非正社員として働き、「偽装請負」を告発した5人のうち、2人が来年からキャノン関連会社の正社員になり、残り3人についても会社が解決金を支払うことで、会社側と和解した。東京都労働委員会の勧告に応じたとのことで、会社は「これ以上係争が長引くのは双方に無益と考え和解に応じた」としている。

2000年から働いていた非正規労働者らが、2006年に栃木労働局に偽装請負を告発してから6年余り。2009年8月には不当解雇されながら、団結して裁判や労働委員会はもちろん、社前行動を繰り返してこられた活動に敬意を表したい。大した支援はできなかったが、ユニよこ、全造船関東も、コミュニティユニオン首都圏ネットワークの行動や東京総行動で御一緒させてもらったことがある。お疲れ様。これからも頑張ろう！

スマート・フォーラム通信 第10号 (通算16号)

12月18日、厚生労働省が非正規の労働者の能力開発に向けた報告書をまとめ、正社員の失業者が中心だった公的な訓練制度を見直し、正社員として働いたことのない人を対象に拡充する方針を示した。(「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書、下記サイト参照)。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002r1op-att/2r9852000002r1q6.pdf>

全雇用者に占める非正規社員の割合は35%を占めている一方で、職場内外の研修や訓練の機会は、正社員の半分程度に過ぎないのが現状。同報告書では、「契約社員、派遣労働者、フリーターなどに比較的多くみられる正規雇用を希望しながらなれない」人たちを『不本意非正規』として、正規雇用への転換を促進していくことが必要としている。訓練期間を現在の半年以下から1~2年まで延長して即戦力の人材の育成をめざす。非正規にも正社員と同様に職業訓練を実施する企業に助成する制度も導入する。

スマート・フォーラム通信 第11号 (通算17号)

12月25日の日本経済新聞の報道によると、三井住友ファイナンシャルグループが、参加の人材派遣会社から受け入れている派遣社員約1万人を、直接雇用に移り替える方針を明らかにした。いわゆる「専ら派遣」の規制強化にともなうもの。三菱UFJも系列の派遣社員約8000人を10月に直接雇用に移り、みずほFGも既に切替済みとのこと。

問題は、賃金や契約期間などの労働条件。派遣労働者はある意味では期間に定めがないし、賃金もそれなりに経験などが考慮されていることもある。記事ではそこまで踏み込んで取材していないようだが、気になるところ。

実は、よこはまシティユニオンでは、ある会社で上記と同様に直接雇用になった元派遣スタッフの団体交渉を申し入れたところだ。乞うご期待。

スマート・フォーラム通信 第12号 (通算18号)

労働組合の「連合」系のシンクタンク「連合総研」のインターネット調査によると、契約社員やパート労働者が有給休暇を取れることや残業代割り増しがあることを知っている人は、半分程度であることがわかった。朝日新聞の記事によると、研究員は、「学校教育のなかできちんと権利を教えることが必要では」とコメントしている。

会社も知らないことが多く、就業規則に書いてあっても、本人らが知らない、正社員が教えないことも多い。インターネット調査もいいが、連合自身で、ぜひ組合員調査をしてもらいたい。

スマート・フォーラム通信 第13号 (通算19号)

福島第一原発事故で放射能汚染された地域の除染作業が進められている中で、「手抜き除染」や「危険手当の未払い」が問題になっている。一方で、除染作業に従事している労働者はほとんど有期雇用なのだが、その宿舍環境があまりにもひどい。行ってみたら廃屋で床が抜けていたとか、昼飯なし（もちろん食べる場所はない）、夕飯のおかずが、ゆでたなすびと、ししとうともやしだけなどの実態が判明。国、環境省からのお金がゼネコンなどにピンハネされているからだ。ユニよこも参加する被ばく労働を考えるネットワークは、現地の労働組合と共に雇用主との交渉もしながら、ゼネコン、国の責任をきちんと問うてゆく予定である。

スマート・フォーラム通信 第14号 (通算20号)

横浜市が昨年11月に公表された国勢調査の市内分データを再集計したところ、女性の半分以上が、派遣、パート、アルバイトなどの非正規雇用であることがわかった。市内15歳以上の被雇用者142万1433人のうち、男性82万2803人は正規雇用が83%、非正規は17%だったが、女性59万8630人は正規雇用が44%、非正規は56%だった。女性は20代後半を過ぎると非正規率が上昇する傾向があり、結婚や育児で仕事を辞めた後、パートなどの形で復職することがおおいのではと、市では分析している。

スマート・フォーラム通信 第15号 (通算21号)

今年の4月から施行される改正労働契約法では、5年を超えて勤務した場合、無期雇用に移る権利が生じることになるが、法律通りだと2018年4月まで「お預け」状態。そこで春闘を迎えた労働組合は、もっと早く無期雇用に移る、あるいは正社員登用を求める要求を掲げている。流通・サービス業の労組が多いUAゼンセン(141万人)はもっと早く無期契約に転換できる制度導入や、3年で正社員登用試験を受けられるようにすることなどを要求。製造業の中小労組が中心のJAM(35万人)も、法施行前に働いた期間も年数に数える、3年程度で正社員になるルールを労働協約や就業規則に盛り込むことを、要求方針に盛り込んだ。

さて、実はユニよこ(100人)も、非正規労働者の組合員がいるので、けっこう大きな社会福祉法人や、ある有名な企業に対して同様の要求をしている。まだ交渉が始まったばかりなので、名前などは秘密。要求するのは簡単、実現は容易ではないが、「万単位の労組」に負けないくらい闘う決意だ。

スマート・フォーラム通信 第16号 (通算22号)

大阪の日雇い労働者の街、釜ヶ崎を漫画で描いてきた、ありむら潜さんのインタビューが日経新聞に載っていた。90年代のバブル崩壊後、若い日雇い労働者は釜ヶ崎に来なくなり、年老いた元日雇い労働者は生活保護を受けるようになった。その数は9500人で、5000~8000人といわれる日雇い労働者の数よりもはるかに多い。彼は、釜ヶ崎には、あらゆるものが流れ着く街だから、それらを包み込む独特のよさがあると言う。それを活かした街づくりをしてゆきたいと言う。

一方で、全国に散らばってしまった『ニュー日雇い』と彼が呼んでいる非正規労働に携わる若い就職困難者を包み込む運動を、私たちはなんとかして作ってゆかなければなるまい。

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」
