

声をあげよう！ 仲間を広げよう！ 人間らしく働く権利の確立をめざして！

パート・非常勤部会ニュース No. 15

大阪市北区錦町2-2 国会館1F 大阪労連パート・非常勤部会

2010・9・1

ダイキン、8月31日に203名を雇い止め！

なんでや！ この暑さで仕事はとても忙しい 240名の新規募集してるのに



8月30日（月）の夜、「ダイキン工業堺製作所（臨界・金岡）で働く203名の有期間社員の8月末での雇い止め撤回」を求める集会とデモが行われ、120名が参加をしました。今田堺労連議長が主催者挨拶し、川辺大阪労連議長が連帯挨拶をしました。集会後、ダイキン工業金岡工場に向けてデモ行進をし、周辺住民に訴えました。

JMIUダイキン工業支部委員長の集会挨拶

「組合結成後、ダイキン工業に団体交渉を申し入れ、3度の交渉で雇用の継続を求めました。仕事は忙しく人材は必要だが、期間満了者は必要でないという回答でした。何度も何度も確認し、交渉の継続も求めましたが、『答えが変わることはない』との一点張りです。200人を離職に追いやり、新たに200人を雇用する、そんな理不尽なことはやめていただきたい。有期間社員を使い捨てにするダイキン工業に必ず雇用責任を果たさせたい。そんな思いで立ち上がった労働者を応援して下さい。」

大阪労働局 需給調整事業部 と交渉

8月27日（金）午後4時から大阪労働局交渉を行い、ダイキン支部組合員3名とJMIU、堺労連、大阪労連から8名が参加、需給調整事業部は主任指導官、第二課係長、班長が対応しました。JMIU久松書記長が「ダイキンは『07年12月に大阪労働局から偽装請負是正の指導を受け380名を直接雇用したが、但し2年半の有期契約と労働局に報告した』と団交で述べており、『了承されたのか』と聞くと『受理された』と述べている。『報告書は見せられない』とも述べているので、指導内容を明らかにして欲しい。また、ダイキン以外でも同じような雇い止めが起こっている。背景には直接雇用をしても有期雇用という問題がある。ダイキンは『解雇ではなく雇い止め』『契約書で本人同意をしている』と言うが、大半はやむなく同意している。ダイキンだけの問題ではない。今後、この問題での改善を労働局として行って欲しい」と要請しました。労働局は「一般的な指導は答えられるが、個別企業への報告は答えられない」「個人的には、『それはないでしょ』と思うが、派遣法に基づいての指導なので…」と述べました。「もともと期間の定めがなかったが、直接雇用になって有期契約になった。『恒常的作業について期間の定めのない雇用にしなさい』という指導はできないのか」と言うと、労働局は「縦割りだが」と断りつつ「理由のない解雇については労働基準部が対応する」と答えました。

組合員は「ダイキンは盆明け、表だって求人募集ができないので、請負会社に直接『20人ベテランを入れてくれ』と要請したようで、現場で偽装請負当時の人と顔を合わせた」と訴え、指導官はメモを取っていました。最後に「需給調整課として何かできることはないのか。ダイキンは今、どうなっているのかの調査も含めて検討して欲しい。こんなことを許せば、他の職場でも有期雇用が広がる」と強く要請すると「何ができるか検討してみる。しかし、指導したかどうかは言えない」と述べました。

期間満了雇い止めで4名が地位確認などを求め、大阪地裁に提訴



JMIU ダイキン工業支部4名は9月1日（水）、午後1時に大阪地裁に提訴し、記者会見を行いました。

井上弁護士はこれまでとの異点として「①長期に偽装請負で働いていたが、是正指導で期間を設けた。②人員削減の必要は全くない。新たに雇用している。大規模入れかえで、引き継ぎをさせている。」という2点をあげ、「実態としてダイキンとの間に黙示の労働契約があったのではないか。もともと期間の定めがなかったのに直接雇用で有期となった。本人合意というが応じなければ直ちに職を失う。解雇権濫用法理の潜脱ではないか」と述べました。「どう

いう点を訴えたいか」という記者の質問に対し、原告は「ダイキンと組合として話をしてきたが、会社は『2年半で雇い止めにする理由も根拠も示せない。労働者は必要だが、期間満了者はいらない』という」「ダイキンに雇用責任を求めたい。今日から新たな闘いが始まる。勇気と決意を持って団結し、堂々と胸を張って闘う」と、それぞれが述べました。JMIU 久松書記長は「①偽装請負で違法状態を続け、ずっとある仕事に期間を定めた。製造現場で人を変え、製品の品質が保てるのか、9月から忙しくて夜勤も始めるのに長期に働いてきた人の首を切る、こんなことが許されるのか。②指導した労働局が2年半で良いとした。これで雇用の安定がはかれるのか。労働局の指導の姿勢を問いたい。整理解雇の4要件も適用されず解雇される。必要のない失業者を生み出している」と2つの問題点を指摘しました。

この秋、「ディーセント・ワークデー」



全労連は、今年7月の定期大会で、『ディーセント・ワークデー』を設定し、宣伝行動、組織化オルグ、相談行動、集会・学習などの具体化をすること」を重点課題の取り組みのひとつにしました。

大阪労連は、この秋のたたかいで、毎月第3金曜日（9/17、10/15、11/19、12/17）を「ディーセント・ワークデー」に設定して、宣伝行動を行っていくことを、大会で提起します。

ILOの主要戦略目標は、現在「ディーセント・ワーク」

なぜ貧困と格差が広がるのか。ILOは、その根底に雇用破壊と非正規労働者の増大があると分析しています。したがって、貧困と格差の問題を解決するには、すべての労働者に人間らしい労働を保障することが必要だと判断し、これらの実現をグローバル目標に掲げています。この人間らしい労働を「ディーセント・ワーク」と呼んでいます。（「働くルールの国際比較」より）