



地域労働組合に加盟してたたかう元派遣社員

マツダは労働局の是正指導に応じて再雇用の措置をとれ

# 元派遣社員・サポート社員を正社員に!



今年2月4日衆院予算委員会でマツダ問題を追及する志位委員長

国会討論やたたかひの詳しい情報はこちらから——● 日本共産党マツダ委員会ホームページ <http://ww4.enjoy.ne.jp/~fji/>

● マツダ委員会活動日誌 [http://blogs.yahoo.co.jp/tuyosi\\_78/](http://blogs.yahoo.co.jp/tuyosi_78/) ● 日本共産党中央委員会ホームページ <http://www.jcp.or.jp/>

「二〇〇年に一度といわれる経済危機。残業カット・休業や賃上げ抑制でマツダ社員も大幅な収入減に追い込まれました。しかしもつとも深刻な生活破壊に直面し、いまなお生きるか死ぬかのふちに立たされているのは昨年来の「派遣切り」で雇用を奪われた派遣社員やサポート社員です。「こんな理不尽なことがあっていいはずがない」と立ち上がった労働者のたたかひが、新しい局面を切り開きました。あの「派遣切り」は違法だった——国会での追及で、

## 労働局のマツダに対する是正指導についての見解

二〇〇九年六月二十五日 日本共産党マツダ委員会

一 マツダは法律違反に対して真摯に是正措置を行なうことを求められている

六月四日、広島・山口労働局はマツダに対して派遣法違反についての是正指導を行いました。これは、派遣労働者を常用雇用の代替として利用してはならないという法律の趣旨に反したマツダの行為をあらためることを求めたものです。

マスコミで報道されているとおり、マツダは派遣労働者を三年以上の長期にわたって受け入れながら、あいだに三カ月と一日の「サポート社員」という名の直接雇用による「クーリング期間」をはさむことによつて法の目をかいくぐるうとしてきました。しかし国会の討論をつうじて、このような行為は職業安定法第四四条で禁止している労働者供給に該当し、法律違反になることが明らかになりました。

労働者派遣法は、製造業などでの派遣労働の受け入れ期間を「原則一年・職場の労働組合の意見を聞いたうえで最長三年」と定めています。これは、派遣はあくまで「一時的、臨時的業務」に限定し、常用雇用の代替にしないという原則を担保する措置です。わが党の国会質問に対して、首相も厚生労働大臣もこの点を繰り返し認めています。

マツダが記者会見で「当社として過去、法律違反はなかったと理解しておりますが・・・」と述べたことについて、六月九日の厚生労働委員会でもわが党の小池議員が質問し「マツダが労働局の指導と違うことを公然と言っている。厳正に対処すべきだ」と追及しました。舛添厚労相は「労働者派遣法違反が明確に行われているから指導に入った。改善がなければさらに指導をふたたびやりたい」と答弁しました。

当然マツダは労働局の指導を真摯に受け止めて是正措置をおこなうべきですが、問題は今後どのような内容の是正措置を行なうかが問われているということ。

二 不当解雇に等しい「派遣切り」——直ちに希望者の再雇用を

マツダは法律の規定に従って本来正社員として雇い入れなければならなかった労働者を「派遣労働者」として使用し、名目上の「契約期限」が来たという口実で解雇しました。これは事実上雇用関係にあった社員に対する不当な解雇と言える行為です。

「派遣切り」にあった多くの労働者は、現在、九十日間限りの失業給付も切れ、再就職もできないまま生活保護を受けるにいたっています。これまでも低賃金で働かされた上、派遣会社が用意した借家の家賃や家電品の使用料までとられてきたために蓄えもなく、失業とともに大半の人が住む場所さえ失いました。日々悲惨な生活に追い込まれ、将来の生活の見通しなどまったくたない状況です。



防府工場で派遣切りにあった労働者の報告会(山口)

「派遣切り」にあった多くの労働者は、現在、マツダの多くの職場には有期の直接雇用として「サポート社員」となつて働いている労働者がいます。この「サポート社員」の中にはこれまで上記のような期間制限を越えて派遣社員として働いてきた人が多く含まれています。この人々も「派遣切り」にあった労働者と同様に、本来、期間の定めのない正社員として雇い入れられるべきでした。

したがって、このような労働者に対しては本人の意思を確認のうえ、現在の終了期間がある雇用契約を改めて、期間の定めのない一般の正社員と同じ雇用契約を結びなおさなければなりません。

「サポート社員」は毎日会社に出勤している労働者ですから、すぐに調査と是正の処置をとることが可能はずです。マツダが労働局の指導を受け入れるならば即座に雇用契約の是正を行わなければなりません。(裏面に続く)

広島と山口の労働局がマツダに是正指導を行ない、マツダは約一〇〇人の派遣社員を期間従業員として直接雇用することになりました。しかし、違法を告発した労働者をはじめ、突然職を失った一〇〇〇人をこえる労働者の再雇用の道はまだ開かれていません。文字どおり命のかかったたたかひに一刻の猶予も許されません。この状況にあたり、日本共産党マツダ委員会は次のような見解を発表しました。

また、「正社員化」という名目で「サポート社員」のような「期間の定めのある直接雇用契約」でごまかすことはできません。一般の正社員と同じように「期間の定めのない雇用契約」を結ぶ以外に是正をおこなう方法はありません。

いまマツダは他の自動車メーカーと同様に昨年来の在庫調整を終え、生産台数を徐々に増加させつつあります。今後、定年退職などによる人員減と生産台数増によつてあらたに労働者を雇い入れる場合にも、まず、かつて期間制限を越えて使用していた「派遣社員」から優先的に雇い入れなければ筋がとおりません。

三 現在「サポート社員」になっている労働者と期間の定めのない雇用契約を交わすべきである

したがって、マツダは過去に期間制限を越えて使用したことがある「派遣社員」全員に連絡をとり、再雇用の意思を確認したうえで直ちに正社員として雇用契約を結ぶべきです。

職場しんぶん  
**ながま**  
号外  
2009年7月5日

日本共産党マツダ委員会  
〒7340022 広島市東雲3-26  
マツダ自由と民主主義会館  
TEL 082-283-6423 FAX 082-284-4216  
ホームページ <http://ww4.enjoy.ne.jp/> Eメール [mjcp@kb9.enjoy.ne.jp](mailto:mjcp@kb9.enjoy.ne.jp)



### 四 事務技術部門の派遣労働者を期間の定めのない労働者として雇用すべきである

マツダの事務・技術部門の職場でも昨年来の「経費削減」策によって多くの派遣労働者が契約期間の満了とともに職場を去りました。また、現在派遣労働者として働いている人も、契約期間の満了後は契約の更改はないといわれており、今後数ヶ月の間に職場からすべて派遣社員が一掃されようとしています。

五月二十八日東京労働局は日産自動車に対してこのような間接部門で派遣期間制限のない専門業務と偽って最大三年の制限を越えて派遣労働者を受け入れていたとして文書で是正指導を行いました。申告した労働者は、専門業務の事務用機器操作とされたデータ入力に専門性は必要なく、会議室予約などの一般的業務が全体の割合を超えていて専門業務とはいえないとして、正社員化を求めています。

マツダでも間接部門で派遣期間制限のない専門業務につく派遣社員に対して、「正社員」として雇用される意思があるかどうか打診し、派遣契約期間満了後に直接雇用することがありましたが、その場合の「正社員」とは、「マツダ・フレンド」と呼ばれる期間契約社員であり、多くの場合、直接雇用を打診されても、メリットを感じられないとして派遣社員のまま契約更改をして長期にわたってマツダの職場で働き続けてきた実態があります。

「専門業務」の派遣事業は、繰り返し行われてきた規制緩和で対象が拡大されてきた経緯があり、現在の不況を作り出した大きな要因として、わが党をはじめとして広範な世論が一九九九年の派遣法改悪以前の状態に戻すことを求めています。派遣社員から正社員への道が、有期契約で待遇に大きな変化がないという制度は、多くの有能な派遣社員を低賃金の不安定雇用にしぼりつけるものであり、社会的責任ある大企業がこのような制度を人件費削減策として積極的に利用すべきではありません。また、マツダの職場で日産自動車指導を受けたような実態がないのか厳正に調査を行ない、あらためる点があれば、自主的に是正措置をとるべきです。



労働局交渉前に元派遣労働者の話を聞く仁比参院議員・中原市議

### 五 マツダは労働者との関係を修復し、社会に受け入れられる企業として再生に努力せよ

多くの派遣社員は正社員とともに同じ職場で働きながら仕事のスキルを向上させ、いずれチャンスがあれば、正社員として働くことができるようになることを希望していました。マツダが派遣法の制度を悪用して派遣社員にしばりつけることがなければ、将来にわたって職場をささえる貴重な人材として成長した労働者であり、職場の先輩や同僚からも期待をもって受け入れられた人々です。「派遣切り」は、その双方の期待を裏切り、労働者の心に深い傷を残しました。マツダは、今回は正の対象になった労働者に対して深く謝罪するとともに、再雇用にあたって労働者の心のわだかまりを解いて職場の仲間として温かく迎え入れる配慮と措置を行なうべきです。

「マツダ企業倫理行動規範」は以下のように述べています。

「誠実な行動の5原則(抜粋)」  
一 法律や社内規則、国際社会の常識・健全な慣行に従う。  
二 企業の社会的責任を果たす。  
三 企業の社会的責任を果たす。  
行動指針(抜粋)  
一 法令および社内内で適用される規程を守る。また明確に定めがないことでも、これらの精神を尊重して判断する。

対外的にこのように宣言する一方、マツダはこの数年にわたって多くのコンプライアンス(法令遵守)問題を起こし、行政当局から度重なる是正指導を受けてきました。マツダの経営陣は、このような問題を引き起こす経営体質を真

### 六 労働者派遣法をあらため労働者保護立法を

今回の是正指導は、「クーリングオフ」期間を利用して派遣法を悪用したケースに対処するはじめての指導といわれていますが、このような違法行為を行なっている企業はマツダだけではありません。監督官庁の強力な指導によって違法行為を一掃させることは当然です。しかし、そもそも派遣社員や期間社員という働かせ方をつくりだし、いらなくなったら一方的な「雇い止め」「契約解除」の紙切れ一枚をつきつけば解雇できるようにする。これが労働法制の規制緩和のねらいでした。このような非人間的なやり方を見直し、非正規雇用から正規雇用へと雇用政策を抜本的に転換させることは、いよいよ急務となっており、派遣労働や有期雇用など、「使い捨て」「労働そのものの規制が必要です。わが党は国民とともに運動をすすめる、労働者派遣法を派遣労働者保護法に抜本改正するとともに、期限のある雇用契約は合理的な理由がある場合に限定するよう労働基準法の改正をはかり、非正規雇用から正社員への転換をすすめるべきではないと考えます。

多くの企業が財界の要求で緩和されてきた派遣法を利用して工場派遣社員を急増させてきました。この制度は「労働者の多様な働き方の要求に答える」という面もあるという口実とは異なり、実態として企業の労務費負担軽減の手段と景気の調整弁でしかありませんでした。そのことは、「ワーキング・プア」と「派遣切り」という新語に象徴される社会現象になって私たちの目の前で証明されました。すなわち社会に広範に広がる深刻な貧困と格差社会の出現、そして昨年の米国発世界同時不況に直面して企業がいつせいにとつた「派遣切り」行動です。

「派遣切り」に遭遇した労働者の実情を軽々しく「自己責任論」

で片付けるわけにはいきません。マツダでも二〇〇一年に間接部門の希望退職が行なわれましたが、派遣法の緩和が進められた時期は、全国で大規模なリストラが進められた時期と重なります。大半の労働者は自ら進んで派遣社員の道を選択したのではなく大企業・財界主導で進められた大規模な雇用の不安定化と低コスト化に巻き込まれたものです。同時に正社員の給与制度にも成果主義が持ち込まれた結果、総労働コストの抑制が進み、大企業が史上最高の利益をあげるにいたる大きな要素になりました。企業が生み出す空前の利益と労働者に広がる貧困の増大を放置し加速させた世界的な新自由主義の経済政策が、やがて地球的規模で金融危機を引き起こし、そのあと始末さえ国民の税金でまかなわれつつあることをいま我々はまのあたりにはしています。多くの「派遣切り」された労働者はいま国民の税金による生活保護で命をつないでいることを忘れてはいけません。この面からも、企業が経済的な危機に直面したときに安易に労働者を切り捨てることなく雇用を維持する努力を行なって社会的責任をはたすことが健全で安定した経済社会の構築につながるものであることを学びとらなければなりません。

米国主導で世界に広がった新自由主義の経済路線はいまや各国で真剣な反省と見直しが行なわれていますが、その最も忠実な信奉者であった自公政府が財界とともに押し進めてきた「規制緩和」路線によって現在日本の労働者は世界同時不況の最も深刻な被害者となっています。

わが党はきたるべき総選挙で躍進し、労働者と国民の命と生活を守るために、このような経済路線を転換してルールある経済社会を実現することをめざして奮闘するものです。



2009年メーデーに参加した元派遣労働者