

## ◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

# 埼玉工場閉鎖の中から

埼玉県 筈原 美鈴

### 工場縮小

私は自動車部品工場の間接部門で働いています。コロナ禍で間接部門が在宅勤務をしていた時期でも、工場現場は常に出勤していました。雪が積もり、間接部門には「早く帰れ」と指示が出ていても、ラインは止められないため、現場の人たちは残って作業を続けていました。夜勤もあり、夏は暑く、厳しい労働環境の中で働き続けてきました。

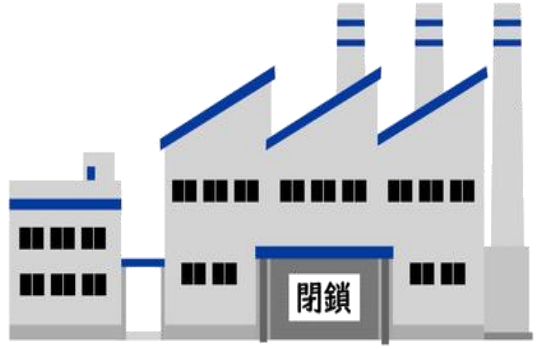
自動車がガソリン車からハイブリッド車、電気自動車へと移行していく中で、かつて「本社工場」と呼ばれていた埼玉工場は、他県や海外の工場、外注先へと製造を移管し、徐々に縮小されていきました。

最終的にはガソリン系部品の製造だけが残り、正社員の数も減少し、ラインには派遣社員が多く配置されるようになりました。

### 工場閉鎖で退職・転職へ

そして、今年3月、埼玉工場は、遂に閉鎖されました。工場閉鎖の話が出始めたのは5年程前だったと思います。2002年にも閉鎖の話があり、その時は立ち消えになったため、今回も同じ様になるのではないかと思っていました。しかし、今回は本当に閉鎖が決まってしまうました。

工場で働いていた人たちは、この数年の間に自ら退職したり、転職したりしていきました。最後まで残った人は、栃木工場への配転です。多くの家族持ちは、単身赴任です。栃木工場に行けない人は、退職していきました。私たちの会社でも、退職する人は通常、有給休暇を全て消化するのですが、今回は最後の日まで出勤した人が多かったです。工場の最後を見届けたい思いからです。退職後の自分の身の振り方を考えるために、有給休暇を取



ませんでした。会社は、転職の支援会社に紹介するだけで転職が、決まるかどうかは、本人次第とされ、放り出されてしまったのです。派遣社員は、もっと簡単に「契約満了」と伝えられただけでした。

## IT部門でも

埼玉工場の閉鎖された同時期にIT関係部署の40代

った方が良いと勧めても「工場の最後だから休めない」と、仕事に出てきたのです。退職した人の中には、

後1年で定年（60歳）という人がいました。工場は閉鎖されても、間接部門は残るため、そこで働きたいと希望しましたが、受け入れられ

の退職も相次ぎました。今時の仕事で、次の仕事に転職が、決まっているのかと思ったら「突然会社から『貴方たちの仕事は、海外に移管されます』と言われて、退職せざるを得なかった」と話してくれました。会社が必要と決めれば、労働者はあつげなく、退職させられてしまうのだと思いました。

## 諦めず、声をあげる

その様な会社ですが、今年の1月から就業規則が大幅に改善されました。生理休暇の月取得が、有給1日・無給1日となり、私傷病休暇が1年間に3日有給となり、介護休暇が無給から有給に変更され、永年勤続者に対する報奨金の金額が増加される等です。一方で、工場閉鎖をするなかで、何故この様な改善がされたかという点、吸収合併された会社の人が「吸収時に前の就業規則より悪くなる事は許さない」と、声をあげたとの事でした。

例えば会社が決めた方針でも、働く者が諦めず声をあげる事で、変わる事があるのだと気づきました。沢山の人が声をあげていけば、埼玉工場閉鎖も阻止できていたかもしれないと思いました。

（かさはら みすず）