

# 電機・情報ユニオン

2022年8月10日 第131号

発行 電機・情報ユニオン

〒142-0043 東京都品川区二葉

2-20-8染野ビル2F

Tel03-6421-5323, Fax03-6421-5324

Email: denkiunion@gmail.com

## ニセ「ジョブ」型労務管理を阻止しよう

電機労働者懇談会や各企業懇、各リストラ対策会議などで構成する電機リストラ反撃交流集会実行委員会は7月24日(日)、「賃下げ、リストラのニセ『ジョブ』型労務管理を阻止しよう 第4回電機リストラ反撃交流集会」を東京都南部労政会館第5・6会議室とオンラインで開催し、52人(会場17人、オンライン34人)が参加しました。

**リストラの道具 利益を蓄える手段**

集会は、谷口利男電機懇事務局長(電機・情報ユニオン副委員長)の司会で進められ、連帯あいさつを神奈川労連の山田浩文事務局長からいただきました。

主催者あいさつで、電機懇の今井節生代表は「『ジョブ型』と目先を変えているが、リストラの道具、利益を蓄える手段だ。運用が昨年からは始まり、今年からは富士通で3000人の管理職を削減した。評価は客観的というが、現場からは今まで以上に上司の個人的感情で決まるとの声が出ている。たたかいは大いに広げたい」と呼びかけました。

### 電機ジョブ型雇用は

#### 欧米と異なる制度

桜美林大学の藤田実教授は、講演「電機ジョブ型雇用を考える」を行いました。藤田実教授は、電機各社(富士通、NEC、日立)のジョブ型雇用について、導入の背景、制度のねらいと仕組みを報告。電機ジョブ型雇用を考える視点として、①本来的なジョブ型でなく日本の電機的ジョブ型雇用であること ②制度導



7月24日(日)  
講演する藤田実教授

入による企業成長の根拠がないこと ③社員間格差とリストラの「合理的」手段となることを指摘し、「Job Description(職務定義書)が抽象的で「独特」であり、欧米のジョブ型雇用と異なる制度。賃金決定における労働組合の役割が重要になる。電機ジョブ型雇用を広げないたたかひが必要」と強調しました。

### 電機リストラには

#### 国際労働基準で反撃を

米田徳治中央執行委員長は、基調報告「電機リストラとの闘い 資本の攻撃の特徴と闘い」を行いました。

米田委員長は、電機産業のリストラは68万人を超え、これまでの常時リストラ、黒字リストラに個別リストラが加わり、富士通でジョブ型リストラが強行されたことを報告し、「労働者の雇用と権利を守るために、人権尊重の労働組合運動を強めよう。国連グローバル・コンパクトなどの国際労働基準を労働組合活動に活かして

いこう。J-E-I-T-A発行の責任ある企業行動ガイドラインを職場で活用しよう」と訴えました。

### 電機ジョブ型雇用は

#### 賃金体系の大改悪

電機懇の井坂正敏政策委員長は、政策提起「『ジョブ型雇用』への政策提言」を行いました。

井坂政策委員長は、電機の「ジョブ型雇用」の特徴として、①曖昧な職務定義書(職務に基づく分析や必要な能力や経験なども示されてなく、極めて曖昧で抽象的) ②「ジョブ」が無くなると解雇(富士通は、富士通グループ外も含めた選択肢を明示) ③「ジョブ」

### 第131号の紹介

- 1面 第4回電機リストラ反撃交流集会
- 2面 第4回電機リストラ反撃交流集会  
米田委員長メッセージ106
- 3面 第12回定期大会を成功させよう  
告知板
- 4面 交流のひろば、あとがき

(2面に続きます)

(1面からの続き)  
と賃金が連動(異動や担当変更により職務内容が変更された場合は、職位が変更)

④直属の上司による恣意的な評価が強化される不透明な評価制度(客観的な基準や明確な評価ルールがない)  
⑤自己責任を求める(能力開発やスキルアップは自己責任)を指摘。

井坂政策委員長は「電機ジョブ型雇用は、これまでの生活給を含めた賃金体系を根本から覆し、賃金の個別化と降格・降給を制度化した賃金体系の大改悪です。『生活基礎給』を賃金決定の原則にしている電機連合の第7次賃金政策も参考に

して、職場でのたたかいを広げよう」と訴えました。

**ジョブ型雇用の問題をリアルに告発**

日立懇の田中章夫代表と富士通のK組合員は、特別報告「ジョブ型雇用の職場状況」を行いました。

田中代表は、7月より一般社員に個別ジョブディスクリプションが原則導入されていること、日立有志で行った労組本部要請において労組本部役員が「今までのメンバーシップ型の働き方では通用しない。個人のスキルと成長を促すためにもジョブ型人材マネジメントは必要」と返答したこと

を紹介しました。

K組合員は、ジョブ型人材マネージメントに対して雇用と労働条件の維持などの不安や意見が労働組合に2333件寄せられ、制度導入が2か月遅れたことを報告し、「上司から期待されている社員は高いレベルに、評価が普通の社員は同じ給与水準のレベルに、上司から低く評価されている社員は低いレベルへ変更、減給」されている実態を告発しました。

**たたかいを6名が発言**

職場実態とたたかいを6名が発言しました。  
☆日立の村田光裕さん

希望する65歳以上の再雇用を日立に拒否され、団体交渉や厚労省と労働局に要請を行っている。

**☆NECの伊草貴大さん**

横浜地裁判決を生かして、同期同学歴の処遇での職場復帰をめざして労使交渉を行っている。

**☆ルネサスの組合員**

会社は半導体不足もあり大儲けしているが、社員に還元することなく、年間一時金は最大13・5倍の格差がある。

**☆中村 神奈川支部委員長**

三菱電機の「監禁部屋」撤去のたたかいで、鎌倉工場で門前宣伝を行い、鎌倉市議会でも日本共産党

の高野市議が質問した。

**☆藤崎 愛知支部書記長**

三菱電機の株主総会で、人権侵害や派遣切り争議などを問い質した。

**☆平井 群馬支部書記長**

沖電気の30才の労働者が、7月9日に休職期間満了を口実に解雇された。青年労働者は解雇撤回のたたかいに立ち上がった。

まとめを兼ねた閉会あいさつで、米田徳治集會実行委員長は「企業分析も深まり、たたかいは広がっている。ジョブ型リストラをはじめとする電機リストラに連帯してたたかっている」と呼びかけました。

**「労働者の人権を守れ」の要求を掲げた取り組み**

**米田委員長メッセージ**

2022年9月18日開催の第12回電機・情報ユニオン定期大会の議案書が皆さんに配布されます。ぜひ読んでいただき、多くのご意見をお寄せいただきたいと思います。

2011年3月期以来続いてきた電機産業のリストラはついに68万人を超える規模となっています。

いま職場では、成果主義、業績主義の名で格差選別が強化され、黒字リストラ、常時リストラに加え、ジョブ型リストラがすべて労働者の「自己責任」という形で進められ、職場では巧妙

にしかかも秘密裏に「各個・個別面談」が行われ、労働者が職場を追われています。この一年、電機情報関連

産業でのリストラ策は止まっています。

各社の人権方針の徹底を求める取り組みが重要になっています。2022年6月に一斉に株主総会が開かれました。

電機・情報ユニオン組合員は、各社の株主総会に出て職場労働者の要求を土台に論戦を展開し、奮戦

したことが数多く報告されています。株主総会では、「労働者・従業員の人権を守れ」の姿勢を鮮明にすることを求めたことも特徴でした。

日立の株主総会での質問で「人権侵害に係る職場の実態を具体的に示し、是正を迫った」とことに対し、「人権方針は適切に行って

いる」との真逆の答弁で乗り切ろうとするCEO、社長をはじめ経営幹部の姿勢にあきれざるばかりです。こうした状況のもと、「人権尊重」を大きな柱に据えた取り組みが求められています。

「人権尊重」を大きな柱に据えた取り組みが求められています。

