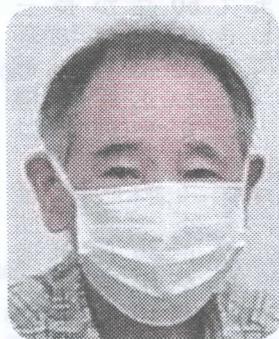


電機・情報ユニオン

2023年1月10日 第136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

2023年 電機・情報ユニオンの旗印 国際労働基準の順守を職場で生かす年に



米田徳治中央執行委員長

森英一中央書記長
 あけましておめでとうございませう。
 どのような気持ちで新年2023年を迎えられましたか。
米田徳治中央執行委員長
 伊草貴大さんがNECディスプレイインソリューションズから不当に解雇され、3年余の裁判で2021年12月23日に「解雇無効・地位確認。解雇から1年3か月遡って賃金を払え」との画期的な勝利判決を勝ち取りました。2022年1月6日に会社が控訴を断念したことを受け、安心して職場に復帰できる条件を求めて一年にわたる団体交渉と事務折衝、さらに労使双方の弁護士間折衝を進め、2023年1月5日に職場復帰する合意が目前になって、年末にシャープから横やりが入り、職場復帰が延びる事態となりました。電機大企業

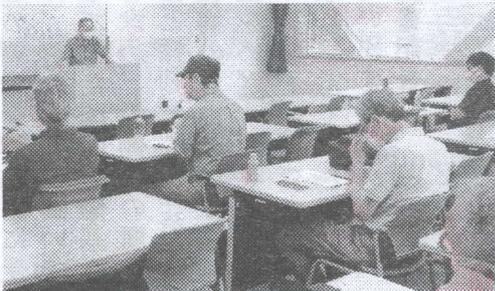
との闘いの困難さを実感させられました。
 今後、GAFA(M(グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル)、マイクロソフト)の一角の外資企業との本格的な闘いを控え、緊張感を持って迎えました。
電機リストラは止まらず 68万人を超える
森 書記長
 電機産業の状況は、いかがですか。
米田 委員長
 昨年は、なんとといっても、ロシアによるウクライナへの侵略戦争は絶対に許されません。
 日本経済はコロナ禍の中、停滞状況で円安による物価高騰が家計を直撃しています。しかし、電機大企業は、前年比プラスの企業業績を計上しながら、依然として人員削減を中心としたリストラ策は止まっておらず、電機リストラは68万人を超えました。リストラ策の特徴は、「黒字リストラ」「常時リストラ」が続き、リモートでの働き方が常態化するも「個別リストラ」(自己責任追求型)に移行しています。

富士通は昨年3月、「ジョブ型雇用」と称する「人材マネージメント」を導入する除で3000人をリストラしました。
 富士通が進めるジョブ型人材マネージメントは、すべて自己責任を追求する新たな労務管理の手法そのもので、「ニセジョブ型雇用」に他なりません。
 富士通の「ニセジョブ型雇用」提案に対して、2000件以上の疑問が職場から出されました。今職場では、労使合意を盾にした「ニセジョブ型雇用」・ジョブ型人材マネージメント導入によって、企業帰属意識を最大限に利用しての「自

第4回電機リストラ反撃交流集会 2022年7月24日(土)



己責任」を様々な場面(業績評価、面談、1オン1、など)で追求され、会社的身勝手な労働者の差別・選別が強化され、これまで以上に労働組合の無力化が進められています。
 (2面に続きます)



2022年6月19日(日) 富士通のたたかいを支援する集会

- 第136号の紹介**
- 1面 米田委員長の年頭インタビュー
 - 2面 米田委員長の年頭インタビュー
 - 3面 23春闘 大幅賃上げを勝ちとろう
 - 4面 23春闘要求アンケート葉書配布告知板、あとがき

(1面からの続き)
改めて、労働組合の強化を
強調したいと思えます。

株主総会行動

三菱、日立で成果

森 書記長

昨年、1年間を振り返って
みて、前進や成果などは
いかがでしょうか。

米田 委員長

株主総会の取り組みは電
機・情報ユニオン活動の特
徴の一つです。



2022年4月16日(土)

三菱電機女性の実態を知り
たたかいを支援する集会

三菱電機は、経団連の副
会長であった柵山正樹前会
長が自ら管理職・課長時代
に品質不正を進め、30年40
年50年にわたって不正を続
けてきたことが明らかにさ
れました。

電機・情報ユニオンが告
発した、女性労働者を六畳
間ほどの「監禁部屋」に閉
じ込め、監禁部屋の監視だ
けでなく、女性トイレの出
入りを克明に監視カメラで
チェック・記録して労働者
を威嚇していたのは労働担
当の中枢人事部門でした。
一般マスコミの報道もあつ
て、職場の「SNS」掲示
板でも取り上げられ大きな
反響をつくり出しました。
これらの事実を電機・情
報ユニオン組合員の株主が
質問状を送り付けたことに
対して会社から回答があり
ました。株主として長年取
り組んできた成果でした。
株主総会でさらに追撃し、
三菱電機本社への要請行動
でも生かされることとなり
ました。

日立の株主総会では、

「ビジネスと人権」を取り
扱った「日立評論」論文を
引用した「事前質問状」だ
けに終わらせずに、愛知支

2022年6月29日(水)
三菱電機株主総会行動



部の成木彦朗委員長が総会
の場で堂々と論陣をはり、
人権を尊重する回答を引き
出したことは、その後に行つ
た日立の団体交渉でも生か
されました

国際労働基準の順守を

職場で生かすチャンス

森 書記長

今後の取り組みで重視して
いきたいことはなんでしょ
うか。

米田 委員長

電機・情報ユニオンが運
動の基調として進めてきた
「国際労働基準」Ⅱ「国連
グローバルコンパクト」

「社会的責任に関する国際
規格ISO26000」
「ILO多国籍企業及び社
会的政策に関する原則の三
者宣言」「OECD多国籍
企業行動指針」「ビジネス
と人権に関する指導原則」
Ⅱを活用する、職場に埋め
込んでいく取り組みを後押
しする機運が昨年生まれま
した。

日本政府は2022年9
月13日に「責任あるサプラ
イチェーン等における人権
尊重のためのガイドライン」
を公表しました。電子情報
技術産業協会(JEITA)
は2022年3月31日に
「責任ある企業行動ガイド
ライン」を発行し、10月12
日には「苦情処理メカニズ
ムに関する取り組み」を発
表し、「ビジネスと人権対
話救済機構」(JACER)で苦
情処理を支援することを明
らかにしました。
リストラ策が続く中、企
業の行っていることが国際
労働基準からいかに外れて
いるかを明らかにすること
がいま必要です。
電機・情報ユニオンの旗
印である「国際労働基準の
順守」を職場で生かすチャ
ンスにしていきたい。

**職場の自由と民主主義の確立
真価の発揮を**

森 書記長

今年の抱負と決意を聞か
せてください。

米田 委員長

昨年末に厚労省、経産省、
外務省から外資系企業をめ
ぐってレクチャーを受けま
した。世界的な外資企業G
AFAMの一角に電機・情
報ユニオンの組合結成を通
知しました。日本の電機大
企業と違って、「合同会社」
という新たな会社組織形態、
なぜこのような企業経営の
スタイルをとっているのか。
このような経営実態に対し
て、労働組合運動、活動を
どのように進めていけばい
いのかを探求しています。
これまで同様、職場労働
者の要求を真正面に受け止
め、これまでの闘いで活用
してきた国際労働基準順守
を求め、労働者の雇用と生
活と権利、地域経済を守り、
職場の自由と民主主義の確
立をめざす産業別労働組合
の真価を発揮できるように
取り組んでいきたいと思っ
ています。
森書記長
力強いメッセージ、あり
がとうございました。