

電機・情報ユニオン

2022年2月10日 第125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

NECディスプレイソリューションズ伊草さん不当解雇撤回闘争 会社が控訴断念 社員身分が確定

NECディスプレイソリューションズ（NECDS）。現在、SND Sの伊草貴大さんの不当解雇撤回を求める裁判で、横浜地方裁判所（眞鍋美穂子裁判長）は昨年12月23日、伊草さんへの復職拒否・休職期間満了による退職という新たな手法を断罪して解雇を無効とし、「原告が被告会社に対し、雇用契約上従業員としての地位を有することを確認する」と命じました。

その後、会社が控訴を断念したことにより、伊草さんの画期的な勝利判決が確定しました。

大衆的裁判闘争を追求

画期的な勝利判決と会社控訴断念を勝ち取ったのは、伊草さんの奮闘や伊草弁護団（川崎合同法律事務所、所の川岸卓哉・藤田温久・畑福生弁護士、横浜合同法律事務所の高橋宏弁護士）の優れた法廷闘争（訴状、準備書面、証拠）と合わせて、大衆的裁判闘争（傍聴、要請、宣伝など）を追求したことがあげられます。

伊草裁判は12回の口頭弁論が行われ、毎回、支援者が傍聴席を満席にして裁判を見守りました。

伊草さん不当解雇事件

伊草さんは2014年4月にNECディスプレイソリューションズへ新卒入社し、上司からのパワハラ・セクハラを受けて適応障害を発症。会社は2015年12月18日、業務時間中の伊草さんの身体を拘束して会社から排除しました。

伊草さんは適応障害を治療して復職可能との診断書を会社に提出しましたが、会社は無視して休職させました。

会社は、電機・情報ユニオンとの団体交渉で、休職期限を延長して職場復帰を示唆しましたが、2018年10月31日に休職期間満了を口実にして解雇を強行しました。伊草さんが突然に解雇されたのは、NECグループが強行していた3000人黒字リストラの影響でした。

伊草さんは2019年1月28日、不当解雇は絶対に許せない、横浜地裁に提訴しました。同日の夕方に「NECとたたかう伊草さんを支援する会」を結成し、この間の2年11ヶ月間にわたり大衆的裁判闘争を取り組んできました。

横浜地裁に対する公正な判決を求める要請署名は、団体署名を333筆、個人署名を5656筆提出しました。昨年9月22日の結審後には、請願書の提出に取り組み、14名分を2次にわたり提出しました。

会社を控訴断念に追い込む大きな力になったのは、門前宣伝です。

門前宣伝は、神奈川と東京に所在するNECDSとNECの5つの社前や門前で毎月1回（累計30回）取り組み、のべ2142人が参加し、伊草闘争ビラ6万3958枚を配布し、不当解雇撤回の職場世論を高めました。

さらに、NECとNECDSの人事責任者への要請交渉、NEC株主総会での問い質し、全労連・東京地評争議支援総行動での要請、NECDSとの団体交渉なども取り組みました。

豊かな会社生活が

おくれるように

伊草さんが、安心して働ける処遇や労働条件のもとで復職し、確信をもって活動できる条件をつくることが重要です。電機・情報ユニオンは、これまでの電機の争議運動で得られた教訓を活かして、伊草さんの復職に取り組んでいきます。

1月19日、第12回団体交渉をSND Sに申し入れました。

第125号の紹介

- 1面 会社が控訴断念 社員身分が確定
- 2面 22年春闘電機の集い
米田委員長メッセージ100
- 3面 三菱電機の異常な人権侵害・
労務政策を正していこう
- 4面 告知板、あとがき



1月6日（木）NEC府中事業場
勝訴を知らせる伊草さん（左端）

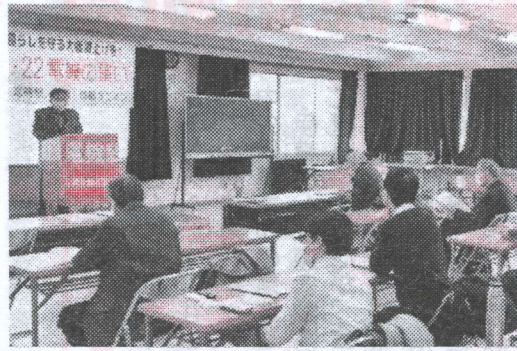
コロナ禍だからこそ 賃金の大幅引き上げ・底上げを

電機労働者懇談会（電機懇）と電機・情報ユニオンは1月22日（土）、北多摩西教育会館（東京都内）で22年春闘電機の集いを開催し、会場に16人が、リモートに28人の合計44人が参加しました。

くらしを守る

大幅賃上げが求められている

主催者あいさつで、電機懇の今井節生代表は「日本の賃金は1997年から下がりに続き、韓国にも抜か



1月22日（土）22年春闘電機の集い

れた。賃金水準が低下し、

くらしを守る大幅賃上げが求められている」と呼びかけました。

連帯あいさつで、電機・情報ユニオンの米田徳治中央執行委員長は、伊草さんの勝利判決や三菱電機の監禁部屋とのたたかいなどを報告し、「降格や減給問題で労働組合のあり方が問われている。職場に自由と民主主義を確立し、リストラやハラスメントをなくして、人間らしく働ける職場にしていこう」と訴えました。

春闘要求書の提出

積極的に取り組もう

電機・情報ユニオンの22年春闘方針を森英一書記長が報告しました。

森書記長は「コロナ禍だからこそ賃金の大幅引き上げ・底上げを、コロナ乗リストラを許さず雇用の確保を、いのちが守られ安心して暮らせる医療・社会保障・公共体制の拡充を、などの切実な要求を掲げて取り組もう」と述べ、「22年

春闘の基本要求として『誰でも月額2万5000円以上、時間額1500円以上の賃上げ』の獲得をめざすと報告しました。

また、NEC組合員の事例を紹介し、「すべての組合員が22年春闘方針に基づいて春闘要求書の提出運動に積極的に取り組み、春闘要求書の提出を昨年の6人から大幅に前進させていこう」と呼びかけました。

集いでは、22年春闘要求アンケート集計結果、電機懇の春闘政策提言、職場からの報告が行われ、春闘への取組みを確認しました。

J B型雇用（人材マネージメント）

の行きつく先はリストラ策 米田委員長メッセージ

「2022年春闘、生活改善要求アンケート」は、質問項目をこれまでの倍に増やして実施しました。

全国で89カ所、1万1925枚を配布し、昨年と同程度、210通の回答が寄せられました。

「将来の安心に必要な額」の問いに、10万円以上が3割をこえ、5万円以上は8割に達しました。大幅賃上げめざす声は大きい。これから22年春闘勝利宣伝行

動です。ぜひ皆さんの参加をお願いします。

富士通のJB型リストラ

富士通の時田社長は、マスコミのインタビュートんでもないことが明らかにしました。「営業利益率10%を達成するために人件費を圧縮する」とし、2020年4月にJB型雇用（人材マネージメント）を幹部社員1万5000人に導入し、労働者をJB・「ジョ

ブ」（職責）で識別した。その効果として、「子会社の吸収・合併を繰り返して、幹部ポストを増やさず、シニアディレクターやエキスパートと呼ぶ役職・幹部社員群」をつくった。そしてJB選別した中から「3000人を一挙に整理する」という。

さらに「中高年や再雇用者、一般社員も対象に加える」として「富士通で年齢を問わず仕事に向かない社

員」を選び「早期退職プログラム」に沿ってリストラするといふものです。

「JB型雇用」というのは、結局のところ、労働者を職務別・職責別に識別してリストラ対象者を選別し、退職に追い込む制度だったといふことが明らかになったの

でした。コロナ禍のもとでリモートワークが常態化しています。電機情報関連産業のリストラが止まず、常時・黒



富士通の常軌を逸したリストラ策を許してはならない。これらの職場実態を踏

まえ、2022年2月17日、電機業界団体へ第11回目的「春闘要請行動」を実施します。