

電機・情報ユニオン

2022年9月10日 第132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

要求実現を団体交渉で前進させよう



7月29日(金) 沖電気との団体交渉

	企業	組合員	事案
1	NECネクサソリューションズ	Aさん	春闘要求
2	NECネクサソリューションズ	Bさん	春闘要求
3	NECVLWAY	Cさん	処遇
4	NEC	Dさん	春闘要求
5	NEC通信システム	Eさん	春闘要求、処遇
6	NECソリューションイノベータ	Fさん	春闘要求
7	シャープNECディスプレイソリューションズ	伊草さん	不当解雇
8	日立ICTビジネスサービス	Gさん	処遇
9	日立ICTビジネスサービス	Hさん	処遇、春闘要求
10	日立社会情報サービス	Iさん	処遇、春闘要求
11	日立	Jさん	65才以上再雇用
12	UMC・Hエレクトロニクス	Kさん	再雇用条件、春闘要求
13	三菱電機	Lさん	パワハラ
14	三菱電機	Mさん	監禁部屋撤去、パワハラ
15	ヒューマンラスト	Nさん	不当解雇
16	富士通	Oさん	再雇用条件
17	ソニーエンジニアリング	Pさん	退職強要
18	ルネサスエンジニアリングサービス	Qさん	再雇用条件
19	富士フィルムヘルスケアシステムズ	Rさん	処遇
20	東芝テックソリューションサービス	Sさん	配転
21	沖電気	Tさん	不当解雇

この一年間のおもな団体交渉

第132号の紹介

- 1面 要求実現を団体交渉で前進させよう
- 2面 要求実現を団体交渉で前進させよう
- 3面 米田委員長メッセージ107
東京支部「第55回組合員の集い」
- 4面 交流のひろば、告知板、あとがき

(2面に続きます)

電機経営者が利益至上主義と自己責任論の成果主義を強めるもとで、組合員は雇用を守り労働条件を向上させるために奮闘していません。

組合員がこの一年間に取組んだ団体交渉は、NEC関連、日立関連、三菱電機、富士通、ソニーエンジニアリング、ルネサス関連、富士フィルム関連、東芝関連、沖電気の21件(新規3

件、継続18件)にのぼり、春闘要求が8件、処遇是正が5件、退職強要・パワハラが3件、解雇が3件、再雇用関連が4件でした(重複。左表を参照ください)。

出向内示撤回の通知書を発行させる 東芝テック

東芝テックソリューションサービス(社員数2326名)のS組合員(愛知支部)は、上司から埼玉県に

所在する子会社のコールセンターへの出向を命じられました。

愛知支部は、愛知労働局への助言・指導の申出を行い、6月15日に行った第1回団体交渉で、出向条件の明示がなく、健康面で不安のある社員を出向させることは東芝グループの行動基準に逸脱している行為だと指摘し、出向の撤回を求めました。

7月20日にユニオン本部事務所で会社との第1回事務折衝を行い、ユニオン側から出向の保留と今後の対応に関する合意書(案)を提示し協議しました。

会社は、合意書の作成は「会社方針で行わない」と拒否しましたが、後日に回答書をユニオンに送ると表明しました。

7月29日、ユニオン本部に東芝テックソリューションサービスの嶋崎社長名で「会社は、貴組合との協議を踏まえて、S組合員の出向内示を撤回することにしましたので、この旨通知します。」の通知書が届きました。

2022年7月29日

電機・情報ユニオン

愛知支部委員長 成木彦朗殿

東芝テックソリューションズサ

代表取締役 嶋崎 裕



通知書

会社は、貴組合との協議を踏まえて、組合員の出向内示を撤回することになりましたので、この旨通知します。

東芝テックソリューションサービスからの通知書

(1面からの続き)
出向内示撤回の通知書を発行させるといふ、画期的な成果を勝ちとるため、愛知支部は4回の対策会議で対応を練り上げて、3回の労働局要請、団体交渉、事務折衝を取組みました。

22年春闘要求で

8名が団体交渉

22年春闘要求の取組みでは、8名の組合員が春闘要求書を会社に提出して団体交渉を行いました。春闘要求を2018年か

ら継続して取り組んでいるNEC関連の要求書は、①定期昇給は2万5000円 ②賃金水準改善額は3000円 ③一時金は5ヶ月以上を共通要求とし、個々の組合員に応じて、昇格要求(A職群1級主任)や、スキルを生かした業務の提示、人事評価を適正に行なうことなど、具体的な要求を掲げました。



3月28日(月)
NECテクソリューションと
春闘要求で団体交渉

雇用延長者の

労働条件の引き上げを

2013年4月1日から改正高齢者雇用安定法が施行され、会社は希望者全員を継続雇用することが義務付けられ、2020年の改正(2021年4月施行)では「70歳までの就業確保措置」が努力義務となりました。

しかし、電機大手は雇用延長者に短時間勤務や異業務への異動、地域別最低賃金の時給を強いるなど、改正高齢者雇用安定法の趣旨に反する施策をとっています。

再雇用での労働条件引き上げの団体交渉は、UMC・Hエレクトロニクス、富士通、ルネサスエンジニアリングサービス、日立の4件に達し、団体交渉と合わせ株主総会での問い質しや労働局への要請などを粘り強く取り組みました。

65歳以上の雇用をめざして

日立の村田組合員は、65歳以降も継続して働くことを希望していましたが、出向先の部長から契約解除(解雇)を通知されました。

村田組合員は、「改正高齢者安定法(以下、法)」の趣旨に基づく再雇用を求めて、団体交渉(4月21日、4月28日、9月8日)、厚生労働省レクチャー(4月26日、5月16日)、神奈川労働局への要請(4月25日、4月28日)、東京労働局への要請(4月27日、5月9日、5月11日)などに取り組みました。

団体交渉で、日立は「法」にある「努力義務」を口実にして「努力義務を満たしていない」状況に居直り、「法」で義務付けられている村田組合員からの希望聴取や求職活動支援書の交付などの要求を拒否するなど、「法」を守らない対応を行いました。

今後、日立の法令違反を、団体交渉を軸にして様々な取り組みで追及し、65歳以上の雇用をめざします。

団体交渉は、日本国憲法第28条および労働組合法によって保障された特別な労働交渉で、これまでも多くの成果を勝ちとっています。団体交渉を積極的に取り組み、組合員の要求実現を前進させていきましょう。