

# 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

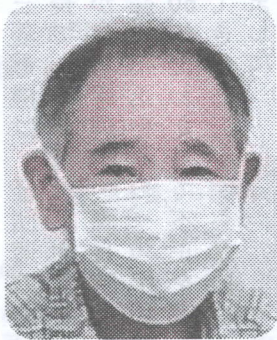
〒142-0043 東京都品川区二葉

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

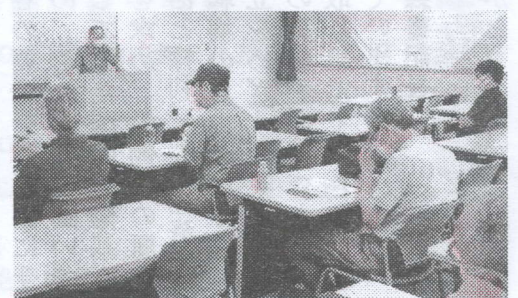
との闘いの困難さを実感させられました。  
今後、GAFA(M(グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル)、マイクロソフト)の一角の外資企業との本格的な闘いを控え、緊張感を持って迎えました。  
**電機リストラは止まらず 68万人を超え**  
**森 書記長**  
電機産業の状況は、いかがですか。  
**米田 委員長**  
昨年は、なんとといっても、ロシアによるウクライナへの侵略戦争は絶対に許されません。  
日本経済はコロナ禍の中、停滞状況で円安による物価高騰が家計を直撃しています。しかし、電機大企業は、前年比プラスの企業業績を計上しながら、依然として人員削減を中心としたリスト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

2022年7月24日(土)  
第4回電機リストラ反撃交流集会



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」を導入する中で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

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年間を振り返つてみて、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って、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、企業が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GAFAM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て、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す。