

# 電機・情報ユニオン

2022年12月10日 第135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

## 三菱電機は派遣切り争議を解決せよ

すべての争議の早期全面解決を！裁判所・労働委員会は公正な判断をおこなえ！不合理な解雇・雇止めをなくそう！憲法を職場とくらしに活かそう！のスローガンを掲げて12・1全労連・東京地評争議支援総行動が、12月1日（木）の早朝から夕方まで東京都内で行われました。

19 争議団・労働組合が関係各社、東京都労働委員会、中央労働委員会、東京地裁、厚生労働省に要請行動や申し入れを行いました。

三菱電機は話し合いのテーブルにつけ

9時30分からの三菱電機本社前の社前行動には、約50人が参加しました。

主催あいさつを行った全労連の齊藤辰巳常任幹事は「派遣切り争議は名古屋高裁で偽装請負違反、派遣法違反と認定されたが、13年間経っても、当事者への謝罪が行われていない。三菱電機は企業の社会的責任を果たして、争議者とむきあつて謝罪を行え。本行動で変化をつくりだしたい」と訴えました。連帯あいさつで、電機・



12月1日（木）三菱電機本社前での要請行動

決意表明に立った三菱電機派遣切りを許さず争議を勝たせる会の本田直子事務局長は「三菱電機が2009年に行つた大量の派遣切りは、裁判長も『身勝手も甚だしい』と命じた。株主総会でも、増田常務は『労働問題は優先課題と考えている。真摯に

情報ユニオンの米田徳治中央執行委員長は、三菱電機が40年間にもわたり検査不正が続き、過労死やパワハラ自殺が相次ぐなど深刻な状況であること、株主総会で労務問題が議題になつていくこと、鎌倉工場での「監禁部屋」や女子トイレの監視カメラによる記録の異常な人権侵害が明らかになつたことを報告し、「三菱電機との団体交渉を名古屋製作所のパワハラ問題と

鎌倉工場の『監禁部屋』問題の2件行つているので、異常な労使関係を正していきたい。派遣切り争議は、田中さんに一刻も早く謝罪して解決せよ」と訴えました。愛労連の林達也副議長は「三菱電機は職場風土を改革することを社内外に宣言しているが、派遣切り争議の解決なしではたんなる宣言だけにすぎない。田中さんと話し合いを行い、解決をはかれ」と訴えました。



決意を訴える本田直子事務局長

向き合う」と回答した。今、三菱電機が取り組んでいる職場風土改革の本気度が試されている。まず第1に派遣切り争議の解決をはかるべきだ」と訴えました。社前行動が終了後、愛知支部の成木彦朗委員長ら7人の要請団は、三菱電機の社内会議室で、派遣切り争議での団体交渉と田中さんへの謝罪、名古屋製作所でのパワハラ問題の解決、鎌倉工場の監禁部屋について要請しました。

### 第135号の紹介

- 1面 三菱電機は派遣切り争議を解決せよ
- 2面 愛知支部 第8回定期大会を開催  
米田委員長メッセージ109
- 3面 茨城支部 第10回定期大会を開催  
大阪支部 第8回定期大会を開催
- 4面 誰もが10%以上の賃上げを  
交流のひろば、告知板、あとがき

# 議論と交流を深めた愛知支部第8回定期大会

愛知支部は11月5日(土)、第8回の支部定期大会を開催しました。

成木彦朗委員長の冒頭あいさつの後、愛労連の加藤健二副議長、三菱電機派遣切り争議を勝たせる会の本田直子事務局長から連帯あいさつを受け、大木一訓先生と北勢労連のメッセーじが司会から紹介されました。その後、藤崎俊子書記長

が14頁にわたる議案からアンケート配布、三菱電機や東芝テックSS、ヒューマントラストとの団体交渉、労働局要請、三菱電機株主総会への取り組み、フェースブックの取り組みなど多岐にわたる活動と今後の方針を報告し、新田会計から支部財政の決算と予算が提案されました。討論では、「三重の北勢

労連に電機・情報ユニオンの活動を紹介し、地域労連も活性化、ハラスメントビラに繋がった」とHさん。「外回りの作業にさせないという差別を受けている。来年の4月にまた出向させる気ではないか」と不安、12月まで様子を見て団交も行いたい」とSさん。パナソニックOBのTさんは20時間におよぶガンの

手術後、リハビリを続けながら、今ではリハビリを兼ねて毎日、反核署名に取り組み、月に200筆を集めに回っていると感動的な報告。後輩の現職の労働者が「今は困っていることを組合に言えないと嘆いている」と語りました。これを受けて「会社とたたかって自分が負けてしまふ」「モノをいう人たち

が追いやられていく」とNさんが発言し、既存の労働組合の無力化とユニオンが職場の自由と民主主義を掲げ、たたかっていることを伝えることの重要性を皆で話し合い、参加した現職の組合員が仲間を増やすことが重要と議論。閉会後の交流会も含めて議論と交流を深め、たたかいの成果と今後の取り組みを共有しました。(愛知支部委員長 成木彦朗)

## 企業に人権尊重の責任を果たさせるために 職場で人権デュー・デリジエンスの実施を求めよう

米田委員長メッセージ

109

11月25日、参議国会館で経済産業省へのレクチャーを行いました。

内容は、日本政府が9月13日に発行した「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」の取組を求めたのに関連し、経産省担当者は「企業が人権尊重の責任を果たすため」に「人権デュー・デリジエンス」の実施が必

要であることを図解入り(下図)で説明されました。その内容は、①人権侵害を特定する。②人権侵害を防止・解消を実施する。

③人権侵害の防止策が効果があったかを検証・評価する。④人権侵害解消の取組とその進捗結果を外部に開示する。です。

このサイクルのプロセスを「何回でも繰り返し」行

うことによって、人権侵害を解消する・是正することができるといふものです。

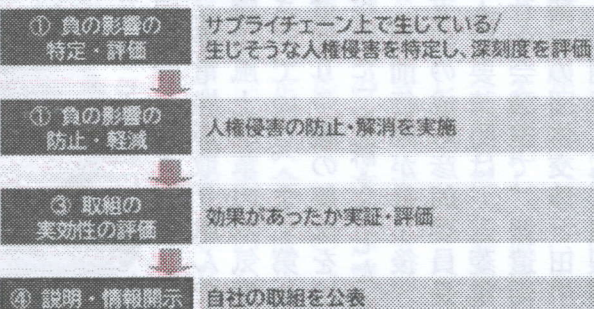
今、職場では、「ジョブ型雇用」「ジョブ型マネージメント」などと新たな労務管理が導入・計画されていますが、自己責任だけが追求されるもので、職場では人権侵害が発生します。

今後の運動で職場の人権侵害に対して、日本政府も



後押しする「人権デュー・デリジエンスを実施せよ」の声をあげることが重要になっていきます。

### 人権デュー・デリジエンス



定期的に繰り返す