

# 電機・情報ユニオン

2023年4月10日 第139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

## 伊草さん 3月16日に職場復帰



3月16日(木)伊草さん出社日社前行動

シャープNECディスプレイソリューションズ(旧NECディスプレイソリューションズ)の伊草貴大さん(31才)は、不当解雇を撤回させ職場復帰を勝ちとり、出社を果たしました。  
初出社の3月16日(木)7時半、伊草さんの勤務地である湘南テクニカルセンターの門前には、25人が集まり、伊草さんの出社を祝

### 伊草さん不当解雇事件

- 2014年4月にシャープNECディスプレイソリューションズに入社した伊草貴大さんは、上司からのセクハラ・パワハラ被害を受けたことなどが原因で、2015年12月に適応障害と診断される。
- 2016年1月以降に複数の医師は「病状が回復し、職場復帰が可能」と診断。ところが、会社は、会社指定F医師の「能力発達に元々特性があり、業務に支障をきたす人」との診断を理由に復職を拒否。
- 伊草さんは電機・情報ユニオンに加入。電機・情報ユニオンと会社は、団体交渉で伊草さんの復職を協議。2018年7月19日の第5回団体交渉で「中谷久嗣社長も伊草さんの復職を認めている」と回答。
- しかし、会社は、突然労使合意を反故にして2018年10月31日付で伊草さんを「休職期間満了」を名目にして不当解雇を強行。
- 2019年1月28日、伊草さんは会社と会社指定F医師に対し、不当解雇撤回と感謝料を求めて横浜地裁に提訴。
- 2021年12月23日、横浜地裁は「伊草さんへの解雇は無効、社員としての地位確認」を判決。会社を2022年1月6日に控訴断念。
- 電機・情報ユニオンは、伊草さん不当解雇争議の全面解決を求めて労使交渉を行う。
- 2023年3月16日、伊草さんは職場復帰を果たす。

いあいました。勝ちとった職場復帰 意義は大きい  
神奈川労連の住谷和典議長は「伊草さん、職場復帰おめでとう。伊草さんが勝ち取った職場復帰は多くの労働者と労働組合を限りなく励ましている」と話され、横浜合同法律事務所の高橋宏弁護士は「伊草さんは、会社の横暴に泣き寝入りせずに『おかしい』と声をあげて行動し、勝利判決を得て職場復帰を勝ちとった意義は大きい」と強調。

電機・情報ユニオンの米田徳治中央執行委員長は「NECは2018年に3000人黒字リストラを強行するなかで、伊草さんが休職から復職する直前に不当解雇した。伊草さんのたかひはこれで終わりではない。今後、伊草さんは安心して働ける職場づくりに取り組む。職場のみなさんに助けてもらいたい」と訴えました。  
続いて、西湘労連の池田優議長らの10名がリレートークで、お祝いと期待をこも

誰もが安心して働ける 職場をめざして

スーツ姿で社員証を身につけた伊草さんは「拉致事件から7年3か月ぶり、不当解雇から4年4か月ぶりに職場に戻ります。裁判での画期的な勝利判決と職場復帰を果たすことができたのは、私を支えて励まし続けてくださった、大勢のみな様方の温かいご支援のおかげです。本当にありがとうございます。人権を無視する不当解雇はあってはならない。誰もが安心して働ける職場にして、私が定年退職するときも元気に職場から出てきたい」とあいさつし、元氣よく職場に向かいました。

### 第139号の紹介

- 1面 伊草さん 3月16日に職場復帰
- 2面 国際労働基準と労組運動学習交流会 米田委員長メッセージ112
- 3面 第9回共同省庁要請行動
- 4面 交流のひろば、告知板、あとがき

# 国際労働基準・ビジネスと人権の動向と労働組合運動 学習交流会

中央本部は3月12日(日)、国際労働基準・ビジネスと人権の動向と労働組合運動学習交流会を東京都南部労働会館で開催し、36名(会場11名、オンライン25名)が参加しました。

## 人権尊重は

### 世界の大きな流れ

国際労働運動研究者の筒井晴彦さんは、「国際労働基準・ビジネスと人権の動向」をテーマに講演しました。

筒井さんは、人権尊重の取り組みは国連グローバルコンパクトが発端となり、



3月12日(日)講演する筒井晴彦さん

ILO(国際労働機関)の取組み(「多国籍企業および社会政策に関する3者宣言」など)で発展し、国連が拘束力を有する条約づくりを開始したこと。その流

れにともない、人権尊重が企業の「責任」から「義務」へと強化され、欧米では法的規制を取組んでいることを説明し、「人権尊重は世界の大きな流れになっている」と強調しました。

一方、経団連が2017年に企業行動憲章へ「4.すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことを取り入れたことを紹介するとともに、日本政府がILO条約の批准に低い国・後進性も指摘しました。

## 国際労働基準が

### 職場で活かされるように

電機・情報ユニオンの米田徳治中央執行委員長は、「国際労働基準を活かした労働組合活動」をテーマに基調報告を行いました。米田委員長は、アップルジャパンや富士フィルムヘルスケアシステムの団体交渉、日立の村田光裕さんが挑戦しているJACER(ジョイサイー。ビジネスと人権対話救済機構)の取り組みなどを報告し、「大企業は国際労働基準を守ると宣言しているが、現場の実態はそれと乖離している。国際労働基準が職場で活かされるよう、現場のたたか

いを強めていこう」と訴えました。日立の村田光裕さんはJACERの取組み、愛知支部の成木彦朗執行委員長は、三菱電機名古屋製作所のパワハラ問題での団体交渉の取組みを報告しました。閉会あいさつで森英一書記長は「筒井講演、米田委員長報告でビジネスと人権への理解が深まりました。職場で、国連グローバルコンパクト、国際的に認められた人権など、大いに話し声をあげて、人権を尊重する職場をつくらう」と呼びかけました。

# 人権遵守は企業の義務 学習し職場で生かそう

## 米田委員長メッセージ

112

3月12日、「ビジネスと人権の動向と労働組合運動」についての学習交流会が行われました。

講師は国際労働研究者の筒井晴彦さんでした。豊富な資料も提供されました。ぜひ、すべての組合員の方々に読んでもらいたいと思います。

いま、電機・情報ユニオンは、日立をはじめ電機大企業が行う人員削減を中心とする大リストラと闘っています。コロナ禍が収束してもリモート勤務が続き、出勤しない一人で部屋にこもりっぱなしで一日を過ごす。しかし、業績・成果だけはこれまで同様に求め

られる。「独りぼっち」「孤独の中でのハラスメント」と人権侵害が後を絶たない。

私は「リストラは止まっていない」と強調し、自己責任だけを追求する「個別リストラ」が続いていると告発しています。講師の筒井さんは、「国

際社会は今日、発達した資本主義国のみで国際社会秩序を律することができない時代を迎えている」とし、「国際経済における民主的ルール」「多国籍企業化した大企業に国際的な民主的な規制」が必要。そのため

に、人権遵守を企業に義務づける「ビジネスと人権」の取り組みの重要性を説いた論文を紹介していただきました。大いに学習し、国際労働基準を職場で生かす取り組みに弾みをつけたい。

