

三洋電機は社会的責任をはたせ!!



いま三洋電機では、空前の大規模な人減らし・リストラが行われています。報道によるとその規模は、今年3月までに東京製作所、滋賀工場、北条工場などで1400人もの異動、2005年3月まで三洋全体で5000人の異動という大規模なもので、地域の社会問題にもなっています。すでに行われた異動の中では、多くの人々が辞めざるを得ない事態に追い込まれており、職場内外から、「なんとかならないのか」「三洋電機は社員らの生活や地域に責任を」となどの怒りの声があがっています。

職場では「いつ配転言われるか、ジキドキの毎日」

「子供の教育費と家のローンの返済で会社を辞めるわけにはいきません。辞めても不況で50代の再就職先はありません」「遠隔地で慣れない仕事と車身赴任に不安がありますが、いつ戻れるか分かりませんので、何よりも年老いた親のことが心配です」入社以来30年間製造関係の仕事をしてきた三洋電機空調のAさんは、昨年群馬から大阪の営業関係の職場に配転されました。

を言い渡される被告人のような心境です。目の前の設備がなくなり、仕事がなくなる現実を尻目に、いつ配転命令が出るのかドキドキしながら毎日が過ぎてゆきます。ストレスがたまり体にいい事はないです。コンプレッサーシステム事業部のBさんは悔しそうに話してくれました。「配転で不安に落として入れられながら、配転支援金をチラつかせられ、多くの人々が本意ながら辞めている」との声も幾人かの人から聞きました。

会社は“人減らし目的の配転”をやめよ

三洋電機は競争の激しい電機産業の中でも「勝ち組」と言われ、連結営業利益500億円超、内部留保は本体だけでも約6000億円をため込んでいます(2002年3月期)。

そのような大企業が、自らの都合で生産を中国へ移管し国内での仕事がなくなることを理由に、それまで製造に携わりながら三洋の発展に貢献してきた人々に「遠隔地への異動に依るか、辞めるか」の選択を迫り、多くの人々を退職に追い込むというやり方はゆるされません。また、このようなやり方が日本全体でまかり通れば、働く人々の生活と地域社会は破壊され、いま以上に失業者があふれ、日本経済そのものが土台から崩壊することになります。

三洋電機の経営者はこれまで「本人の望まない転居を伴う異動は、退職につながるケースもあり極力避ける」(「販売」2004年、高野社長(当時))、「人の整理ばかりやると景気がさらに悪くなる」「雇用不安が高まることで、仮に新製品の開発のやる気が失われたら、メーカーとしては終わり」(「毎日」2000年、井根会長)など、雇用を重視する発言をしてきました。

三洋電機が経営トップの発言を自覚し責任を持つなら、転居を伴う強引な配転や人員整理同様の退職選択を迫るやり方はただちに改め、大企業としての社会的責任を果たすべきです。

労働者はものを言おう!

会社の人減らし・リストラに対しては、職場の労働者がどのように取り組むかが重要です。

4年ほど前、大阪、淀川工場で工場閉鎖、群馬への異動問題が生まれました。その際、組合支部は基本姿勢として「雇用を守る」ことを大前提とし、「異動にあたって退職者が出ないよう万全の態勢をとる」ことを使用者側に確認させ、数回の労使交渉を行いました。その過程で、転宅・異動が困難な社員については通勤可能な販事業場を確保することや、期限付きの異動のケースなどを会社側から引き出しています。

今回の場合、まず事業所内での異動を第一とし、たとえ所外への異動が発生する場合においても、本人の望まない異動によって退職に追い込まれることがないように、淀川工場での経験を生かし、労務間で十分に確認することが大切です。

こうした取り組みを実現するために、みなさん、遠慮なく声や要求を上げていきましょう!

組合は、労働者を守るため、もつとがんばれ

すでに始まっている異動の中で、多くの人々が本意ながら退職に追い込まれています。労働組合は、組合員の生活・労働条件を守るために闘う組織です。

いま大切なことは、

- ・ 会社の計画の全容を公開させる。
- ・ 人を出すのでなく、仕事を持ってこさせる取り組みを行なう。
- ・ 組合員の要求や声を聞き、組合員の立場で会社と交渉する。
- ・ 異動の際には、組合員の意向を十分に尊重させる。
- ・ 断っても繰り返し説得するなど人権に触れる行為は止めさせる。
- ・ 配転を断った場合にも、本人に対する不利益敷いさせない。
- ・ 異動後のフォローも十分に行なう。

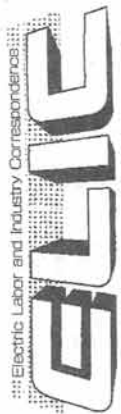
など、組合員の要求に応えて、生活・雇用を守るためがんばることで。

みんなを箱舟にのせて!

*日本経済が沈んでもうちは沈まない。この三洋流の経営をラーナーにちなんで「箱舟経営」と評されていますが、職場からは「箱舟にのるのは経営者だけで、従業員は冬の海へ投げ出されるのか。みんなのせろ」の声も。

仕事はあります!

桑野社長は「今後3年から5年の間に最低100億円、最大500億円程度の新規事業を10件立ちあげ。...ついでにその次世代の種も仕込んでみる」(「日経ビジネス」2002年10/14号)との見通しを公表。三洋のみならず、仕事はあります!



(三洋電機版)

発行者：電機労働者懇談会 中山森夫
〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
Tel(03)3455-6006, Fax:3451-3595
E-mail: denkikou@nifty.com
ホームページ: www.angel.ne.jp/~denkikon
編集：三洋電機労働者懇談会
発行：2003年2月 (号外)

電機労働者懇談会は、現在、電機産業などで加速的に進められている海外生産・国内空洞化の現状に対し、「電機産業を空洞化させないために」と題する政策提言を行ないました。その一部を「ELIC」(2002年12月号)から抜粋し紹介します。

シリーズ・電機産業の空洞化を考える③ 電機産業を空洞化させないために

電機懇談会
政策提言

1、はじめに
電機など、日本の製造産業は海外生産を加速しており、その結果国内製造業の雇用機会は大いに失われている。さらに雇用の削減は労働条件全体を切下げる役割をも果たしている。「グローバル競争に勝つため」とす

る、こうした経営施策は、リストラ、人の流出、労働意欲の喪失、技術の停滞を招き、技術的な国際競争力を劣化させ、さらには際限のないコスト競争に入っていくという悪循環となっている。こうした状況を打破し、雇用と生活を守り安心して働ける職場の作りをするためには、野放しとなっている海外進出に歯止めを掛けることが、緊急の課題である。電機懇談会は電機に働く仲間の皆さんに、産業空洞化を防ぐための討議と行動を呼びかけます。

3、電機産業空洞化を防ぐために
①「解雇規制法」を法制化する。国内における解雇を規制することにより「国内雇用を切り捨て海外生産する」という経営施策に歯止めをかける。そのためにも、労基法を改正し解雇規制条項を明文化する。すなわち、最高裁判例の解雇4要件(注②)を条文化する。
②「海外進出規制法」を作る。企業が海外進出する際に労働組、自治体に協議を義務付けることとする。監督官庁に企業が労働者、下請け企業への影響について協議した中味をチャックして、進出を認めない決定権を与え

る。海外進出に限らず、より広く「企業の社会的責任法」(注③)をつくることも重要である。この点は、フランスのように企業の社会的責任監視所という第三者機関や、イギリスのような企業の社会的責任担当相をつくるなどの経験を学ぶ必要がある。

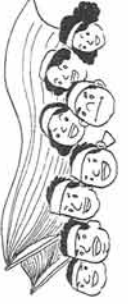
③「企業撤退税」を創設する。海外移管などによる工場の撤退は地域の経済基盤を破壊している。地方自治体は企業が進出する際には、工場用地の整備など公法投資を行っており、撤退については企業の補償を求めらる。

④円高の是正。円高を是正して、購買力平価(各国の購買力ではあった交換比率)との乖離を埋めることが重要である。逆ローカルコンテンツ法(注④)や、逆輸入の規制など、海外進出を規制する方策について、その実現可能性を検討する。

⑤企業に新しい雇用促進を求める。リサイクル法(注⑤)の改正による雇用促進や、学校(小中高)にパソコン指導者を配置することなど、電機の雇用を国民生活を向上させる方向で拡大する方策を進める。

⑥国の技術開発事業を民主化する。次世代半導体開発など、経済産業省は補助金による大型プロジェクトを立ち上げているが、こうした技術開発をもとにした生産は海外へ移管しないこと、など個別企業の利益のためではなく、国民経済に役立させるためとする。

掲載文は要約です。全文をご覧になりたい方は、おもて面の題字の左側の連絡先までお問い合わせください。



電機大手の従業員数の変化

会社名	1998年3月		2000年3月		2001年3月		2002年3月		1998年から2002年までに減った人数	同減少比率(%)
	従業員数	比率	従業員数	比率	従業員数	比率	従業員数	比率		
松下電器	46,715	45,585	45,028	44,951	49,513	49,513	49,513	▲ 2,798	▲ 6.0	
日立製作所	71,160	67,078	59,692	55,606	50,427	50,427	50,427	29.1	29.1	
東芝	66,471	63,328	57,561	52,263	45,649	45,649	45,649	20,822	31.3	
三菱電機	46,440	45,329	42,989	40,906	38,363	38,363	38,363	8,077	17.4	
NEC	40,084	38,791	37,078	34,900	31,922	31,922	31,922	8,162	20.4	
富士通	45,166	44,191	43,527	42,010	40,483	40,483	40,483	10,683	23.7	
三洋電機	23,912	23,320	22,542	20,112	17,239	17,239	17,239	6,673	27.9	
シャープ	12,580	12,247	12,740	12,229	12,710	12,710	12,710	704	3.3	
富士電機	10,166	9,713	9,963	9,697	9,576	9,576	9,576	4,004	31.8	
沖電機	4,156	4,011	3,617	3,229	3,323	3,323	3,323	833	20.0	
安川電機	7,157	7,081	7,112	5,145	5,088	5,088	5,088	2,069	28.9	
パイオニア	21,559	21,308	19,187	18,845	17,090	17,090	17,090	4,469	20.7	
ソニー	419,040	405,643	380,796	359,110	337,776	337,776	337,776	81,264	19.4	
13社合計	419,040	405,643	380,796	359,110	337,776	337,776	337,776	81,264	19.4	

(出所)「各社四半報」より作成。

《退職・転籍強要やめさせる四つの対応策》

一、ルールにもとづいて堂々と

「私はこの会社に残ります」「この一言があなたと家族の生活を守るたしかな力です。転籍(後籍)とは、いまの会社を解雇されることです。法律は「本人の同意」を厳格に決めています。

二、「イエローカード」で警告を

それでも会社は、「同意」を迫ってくるでしょう。そのときは、「これ以上の説得や面談はやめてください」ときっぱり。

三、「レッドカード」を出しましょう

この「警告」を無視して、「『同意』するまで面談をやる」「応じなければ職場はない」などと迫れば違法です。「労働基準監督署が弁護士に相談します」とレッドカードを出しましょう。限度を超えた退職勧奨は違法。

四、労働基準法は「不利益扱い」を禁止。一人で悩まず、みんなで相談を

そうはいつても、「後でどうなるかが心配だ」と悩んでいる方も多いでしょう。そんな時のために、労働基準法には「労働者を守るルール」があります。悩んでいるのはみんな同じです。職場の仲間と相談しましょう。「三人寄ればもんじゅの知恵」、知恵も勇気も出てきます。

(村田機械の職場新聞「シャトル」より)

電機労働者懇談会(略称:電機懇)とは

『電機労働者懇談会』は、電機労働者の生活と権利をまもるために討議し交流する組織として1988年6月に全国の電機の職場で働く仲間が、正規・臨時・パート・派遣の区別なく自主的に結成されたもので、三洋電機でも『三洋電機労働者懇談会』が結成されました。会は機関紙として、情報誌『ELIC』(月刊1部100円)を発行しています。

一人でも入れる労働組合 電機ユニオン

東京都港区三田3-2-20

(関東:電話) 03-3455-6006 (関西:電話) 06-6354-7237

(派遣・下請け労働者など未組織労働者のための組合です)

「困った」と思ったときの相談先」

群馬県労働組合会議 (電話) 〇二七一一三二一一〇九三 (FAX) 〇二七一一三二一一八五〇九

滋賀県労連 (電話) 〇七七一五二一一五三六 (FAX) 〇七七一五二一一五三四

(滋賀労働相談センター) (電話) 〇七七一五二一一三〇一五 (FAX) 〇七七一五二一一五三四

兵庫労連・東播磨労働組合協議会 (電話) 〇七九四一三一一二八二 (FAX) 〇七九四一三一一二八二

大阪労連・北河内地区協議会 (電話) 〇六一六九〇六一五〇九一 (FAX) 〇六一六九〇六一五〇九一