

# パナソニックが 3万5000人削減を前倒し加速 三洋社員は…

## 「配転のあげく辞めさせられる!?!」

パナソニックはこの11月、当初の方針を1年前倒ししてグループ従業員を本年度中に35万人以下にするを発表。子会社となった三洋電機の従業員を含む1万数千人を国内で削減すると報じられました。一方的な人減らしの加速です。

三洋電機ではいま、2012年1月のパナとの事業統合にむけて全事業部門で大規模な配置転換と早期退職募集が行なわれている最中です。

この報道に、従業員の間から、「今度移った先からまた、あっちこっち動かされ、合わない仕事をやらされて、自分から辞めるように仕向けられるのでは…」 「結局は、三洋社員はいらない、辞めてくれということか!」など不安の声が上がっています。

多くの従業員が働いている企業の経営者には、その従業員の仕事と家族を含めた生活を保障する社会的責任があります。完全子会社化を表明した当初、パナソニックの社長も「人員削減はまったく念頭にない」と言っていました。パナソニックは数兆円の内部留保を持つ日本有数の大企業です。その大企業としての社会的責任を果たすべきです。

### 配置転換で「不本意な退職者を出さない」取り組みにも全力を

いま、三洋電機の職場では早期退職が進行中です。三洋労組は、「非自発的な退職者を絶対に出さない」と言っています。これは当然のことで、ぜひとも会社に守らせなければなりません。

また、パナソニックとの統合にむけてほとんど全ての人に配置転換が行われようとしています。そんな時に人減らしの前倒し方針が出されたことから、早期退職に応じないで残った人にも人減らしの嵐がやってくるのではとの不安が出ています。労働者の不安に応える労働組合の取り組みが重要です。

- ・全組合員へ速やかに情報を開示する。
- ・職場討議などで組合員の要求を集約して、それを実現するために会社と交渉する。
- ・遠隔地への配転に応じられない人には通勤可能な範囲でできるだけスキルが生かされる職場を確保する。
- ・異動した人が異動先で不利益な扱いを受けないようフォローする。

その上で、無理な配転や労働条件の低下する異動に対しては、異動者本人の意向をよく聞き、組合が前面に出てきっぱりと中止させるなど、「不本意な退職者を出さない取り組み」に全力を尽くす必要があります。

### 配転に“ノー”と答えるための5章

- 一、「行きたくない」は正当な理由
- 二、生活の危機を主張しましょう
- 三、長年働いてきたことを主張しましょう
- 四、うまく言えないときは、だまりましょう
- 五、ひとりで悩まず、多くの人と相談しましょう

一人で悩んでも良い智恵はできません。困ったときには労働組合や信頼できる仲間、地域の民主団体などに相談しましょう

### 退職強要をハネ返す4ヶ条

- ① 「私はこの会社に残ります」この一言があなたと家族を守ります。
- ② それでも会社が「同意」をせよ。求めてくれば「これ以上の説得や面談はやめてください」ときっぱりといましょ。
- ③ 「会社は大変」と言われたら、「私の生活も大変」と答え家族の顔を思い浮かべましょ。
- ④ 「同意するまで」何回も面談する「応じなければ仕事はない」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」といましょ。

発行者：電機労働者懇談会  
〒108-0073 東京都港区三田 3-2-20  
Tel:03-3455-6006 FAX:03-3451-3595  
編集：三洋電機労働者懇談会  
発行 2011年11月 (号外)

Electric Labor and Industry Correspondence  
**ELIC**  
(三洋電機版)

退職強要をうけたら ご相談を  
**電機・情報ユニオン**  
電話：03-3455-6006 (東京)  
090-9714-8780 (関西)  
メール：info@denki-union.org