

「退職勧奨・強要」をはね返し、雇用を守ろう

「君には仕事はない」と退職迫る会社

NECは1月31日、「2001年度第3四半期決算および緊急費用削減施策・特別転身支援策の全社展開について」を発表し、2002年度から人減らしリストラ策と時間外割増率の引き下げなど、労働条件改悪を全社展開することを労働組合に提案（NWU 情報No. 2001-16）しました。繰り返される業績修正に、株式市場では失望売りが殺到しました。市場では、「オオカミ少年」と化したハイテク企業を信頼しない状況が生まれています。

今実施されている「下期緊急人材活用施策」も、以下のように中高年への退職勧奨や強要で大問題になっており、職場からリストラ反対の声を緊急に上げていくが必要になっています。

「ここに残っても君の仕事はないよ」「後進に道を譲って欲しい」などと強力で説得され、転職のあてもないままに退職を考えざるをえない状況に追い込まれている。
(エレクトロニクスのある職場の管理職)

「ここにはもうあなたの仕事はない。空き缶拾いや、構内の草むしりのような仕事なら紹介できるが・・・」
(玉川の光ネットワークスのある職場で)

「仕事がないので、今回の転進支援制度で会社を辞めてもらえないか」と管理職。
(府中の職場の障害者に対して)

「やめて欲しいとはいえないことになっているけど……」と切り出し、「この職場の対象者(45歳以上)の半数にやめて欲しいのだが。」
(ある職場での個人面談で)

このほか、転身や退職を断った人達にも3～8度目の面談がやられたり、電子メールで毎日のように「転進」をせまるなどのいやがらせが各地で行われています。会社はこのような不当な「退職勧奨・強要」を、「人材活用施策」とでもいうのでしょうか。

勇気を持ってはっきり「ノー」と言おう

一方、ある女性は個人面接で「ここで働き続けます。」と強い姿勢で自分の意思を伝え、「これ以上お話する事はありません。」と2度目の面接を断っている人もいます。「上司との人間関係が険悪となるのはイヤだから・・・」の気持ちから弱気になっては負けです。「仕事がない」といわれたら「責任をもって仕事を探すのが会社の仕事ではないか」といしましょう。そして勇気をだして自分の意志をハッキリ伝えましょう。

今回は、対象職場ではなかった人達にとっても、明日はわが身の問題になりかねません。労働組合は、今回の「人材活用施策」の受け入れに当たり、会社側との協議で、

★それぞれの施策に「人数目標はない」

★退職の強要はしない。(強要があったときは、組合として断固とした処置をとる)ことを確認しています。

ひどいことを言われたら泣き寝入りせず、組合にも働きかけて強く抗議しましょう。(ELIC NECにも連絡を！)

最高裁判決を活用して退職強要をやめさせよう

現在進められているリストラは、「本人同意」のもとでの転籍や「希望退職」という形を取っています。会社がこの形を取るのには理由があり、最高裁判例で、整理解雇は自由にできるものではなく、合理的理由がない場合は「解雇権の乱用」とであると判断しているからです。民法625条で「使用者は労務者の承諾あるにあらざれば、その権利を第三者に譲渡することを得ず」と定めています。職場で行われている「退職



会社の退職勧奨・強要には
はっきり「ノー」を

NEC労働者懇談会

2002年2月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 (042-729-8084)

玉川: 石沢 (090-9106-1340 携帯)

府中: 益田 (042-364-6885)

ELIC NEC URL: <http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

勧奨・強要」は「削減の目標人数」を定めた事実上の整理解雇であるにもかかわらず、削減目標の明示のない「個人の選択」、「希望退職」という形を取っているのは、この法律をくぐり抜けるためです。

退職強要は、本来なら「転籍や退職の勧奨行為は限度を越えれば違法な権利侵害となり、損害賠償の支払い義務が生じることになる」と判断した最高裁判例(1980年7月10日、下関商業高校事件)に明白に違反する内容です。この判決に基づいて労働省(当時) 神奈川労働基準局が、「違法な退職勧奨」と判断する基準として、次の5項目を示しています。

神奈川労働基準局の判断基準(神基発第六五号、2000 年2 月25 日)

- ①出頭を命じる職務命令が繰り返された場合
- ②労働者がはっきりと退職する意思がないことを表明した場合に、新たな退職条件を提示するなど特段の事情がないのに執拗に退職勧奨を続ける場合
- ③勧奨の回数及び期間などが退職を求める事情の説明及び優遇措置などの退職条件の交渉に通常必要な限度に止まらず、多数回、長期間にわたる場合
- ④労働者に精神的な苦痛を与えるなど、自由な意思決定を妨げるような言動がある場合
- ⑤労働者が希望する立会人を認めたか否か、会社側の数、優遇措置の有無などについて問題がある場合



2002 春闘で、会社側が固定費、人件費の削減を提案

会社の一方的な労働条件改悪提案に反対し生活を守ろう！

2 月 14 日に労組が申入れたベアゼロ、昇給維持「要求」(30 歳標準労働者(A職群1 級)の賃金水準を328,000円)に対し、会社は「昇給は全く不可能」、「一時金は別途労使協議」、「休業手当の改定」、「旅費日当関係の見直し」、「時間外割増率などの見直し」、「海外出張取扱規程の改定」、「家賃補助制度の改定」、「交替制勤務者手当の改定」、「通勤費支給方法の見直し」、「福利厚生関係会社補助の凍結」、「文体行事の一部休止」など、全面的な労働条件改悪を提案してきました。さらにエレクトロニクスデバイスのULSI開発試作本部では、約360名を削減する下期緊急人材活用対策が計画(ED NEWS No.2001-05)されています。具体的な内容は、「45歳未満への特別転進支援施策の適用」、「派遣専門会社への出向」、「勤務形態の変更」などの施策を実施し、この施策との関連で交替制部門の「ワークシェアリング」を検討しています。

休業手当、時間外割増率の法定水準への引き下げは、労基法に違反

- 休業手当: ①会社の責に帰すべき理由により休業 改定後6割支給(現行8割支給)
- 富士通、東芝、日立などの他社の多くは9割支給。労組の力量が試されている。
- 時間外割増率: ①時間外勤務 改定後25%(現行30%) Vワーク手当も減額
- ②休日勤務 改定後35%(現行45%)
- ③深夜勤務 改定後25%(現行30%)
- ④徹夜勤務 改定後0%(現行30%)(午前5時~午前8時30分)



労働基準法の第1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と明記しています。

労働基準法は、零細経営者も守らなければならない最低の基準を定めたものであるから、使用者も労働者あるいは労働組合も、これまでせっかく定めたよい労働条件を労働基準法の基準がそうになっているからといって、その線まで低下させてならないことは社会的な常識になっています。

大幅減収の「ワークシェアリング」はストップさせよう！

2002年4月以降の人材活用策(例)として提案されている「新交替制勤務(案)」(右表参照)では「実働時間を勘案」した最大で25%の賃金ダウンが計画されています。この試算には「2002 春闘」で逆提案されている「時間外割増率の見直し」や「交替制勤務手当の改定」による賃金ダウンは含まれていません。「5%+α」のダウン」は、破滅的な状況を生み出すのではないのでしょうか。雇用と生活を守るため、粘り強く頑張りましょう。

新交替勤務(案)		
	実働時間 H(月)	現行 4班3 交替制との時間 比率
現行 4班3交替制	145.6	100%
5班3交替制	132.31	91%
4班3交替制(変形)	116.48	80%
6班3交替制	108.75	75%