

# 退職強要プログラムをはねかえし、

## 雇用と仕事を守ろう！

かいな

号 外

(2003年5月23日)

JMIU日本IBM支部

野洲分会

責任者 北川定

\* 労働法制の改悪を阻止しよう！

\* YSC社長・役員は3年先、5年先の経営計画を具体的に示せ

\* 超低額賃上げ回答を再検討せよ。

\* YSC, IBM, エプソン は『移籍』を『出向』に戻せ

\* IBM は日立GSTへの『移籍』を『出向』に戻せ

ご意見は <http://www.bekkoame.ne.jp/i/jmiu-ibm> までお寄せください

### YSC

#### 300mmプロジェクト中止

5月21日、YSCとの団体交渉を持ちました。組合の要請にもかかわらず、今回も役員の出席はなく、齋藤人事部長のみの出席でした。

また、組合は、もう一方の親会社であるエプソンに対しても、5月7日付けの団交を申し入れましたが、団交に応じる姿勢は全くなく（団交拒否）、組合はやむなく、内容証明書にて団交に応じるように通知しました。

エプソンから数名の役員を送り込んでいる状況から判断すれば、YSCの経営権はエプソンにあると容易に考えられます。会社は、組合との団交においても、さらに、五味社長は1月31日の社員全員の前でも、『300mmウエハープロジェクトの中止はエプソンが決定した』と言っています。このように、YSCの経営権を握っているエプソンが、将来の明確な経営方針を示さないばかりか、経営権を持つ社長・役員が組合との団交に一切応じない態度は、組合のみならず、移籍させられた元IBM社員をも愚弄するものです。

組合は5月21日のYSC団交においても再度、移籍を出向に戻すよう要求しました。さらに、五味社長がエプソンから出向で来ているのであるから、エプソンに対して組合の要求事項を働きかけるよう要求しました。

組合は、親会社であるエプソンに対しても移籍を出向に戻すように要求し、300mmウエハープロジェクト中止内容の詳細説明、今後の経営方針の明確な提示を求めていきます。組合が明確な経営方針を会社に求める理由の一つは、それがY S

Cの浮沈に大きく関わるものだからです。

### IDTからの帰任問題

#### 帰任だけさせて、いまだ仕事なし

部門ごと合併会社や子会社にして、とりあえず社員を出向させておいて、帰任する部署がないという「口実」で転籍や退職を迫る、というのがリストラの手法の一つです。

2001年10月に台湾企業との合併会社IDTを設立し、その時、液晶部門の社員を出向させたのが事の始まりでした。出向から帰任する場合、常識的には元の職場に戻るのが原則です。ところが、2002年12月末に突然、IDTは帰任先もないまま、一方的に2名の組合員をIBMに帰任させました。続いて、今年の3月には、帰任を希望していたほかの社員を帰任先を提示しないまま、IBMに帰任させました。そして、やらせている事はe-learningというソフトウェアを自席で自習させ、その成績で配属先を決めると言っています。しかも、このような自習をやらせながら就職斡旋会社の紹介も並行して行なっています。まともにスキルを身に付けさせようという姿勢ではありません。管理職は「あんたは失業中の身だ。分かっているのか。」などと脅しをかけ、連休前の4月25日には「素養の悪い方は、連休中に就職斡旋会社を訪問しよう」勧奨し、パンフレットを手渡しています。

これらは、帰任者に対して、極めて不誠実な対応であり、とても、まともな会社のする事とは思えません。2階に上げて、ハシゴを外すようなものです。

組合は、3月28日、5月14日のIBM団交に

も該当組合員が出席し、帰任後の職場と仕事の確保を再度、会社に要求しました。

## **日本IBM**

会社は、5月末を期限にした年齢に関係なく猛烈な退職強要を全国的に各職場でくりひろげています。組合・組合員にも連日のように相談がきており、その中から組合に加入する人も続いています。組合加入者の中には、専任以上のスタッフ専門職も数名、含まれています。

組合に寄せられた情報では、会社は、この5月末までに二千人以上を退職させるつもり、とのこと。これは、PBCの評価C、Dの割合（全社員の約10%）に相当します。

団交では、会社（人事）は、「期限をつけた退職強要はしていない」、「退職勧奨の回数自体は強要とは思えない」などとうそぶいています。今回の退職強要はかつてなく強引で、凶暴です。あきらめず、早めに、組合へ相談してください。

## **サンミナSCI**

IBMと資本関係のないSCIへ2001年から出向中のバンド6以下のIBM社員は、今年9月末日で2カ年の出向期限が満了となります。

組合は、5月21日の団交において、10月1日以降の対象社員の処遇について問いましたが、SCIからは具体的な回答はありませんでした。

職場では『10月以降、自分はどうなるのか』、『SCIは引き続き出向を受け入れるのか』、『帰任後のIBMでの職場は』、等々、と不安が広がっています。また、一部の社員には個別で退職プログラム（5月末期限、割増金max. 18ヶ月）があると告げられたこともあって、さらに、不安は増大しています。

## **日立GST**

組合は、昨年11月に転籍無効を求める仮処分を横浜地裁に申請し、その後、裁判所の和解勧告を会社が拒否しました。組合は、5月20日、各新聞紙上（5/21付け）に載ったように、「会社分割法で転籍強要は違法」と横浜地裁へ会社を提訴しました。裁判の行方を多くの人が注目しています。

詳しくは掲示板を参照してください。

## **労働法制の改悪について**

今、労働法制が改正（改悪）されようとしています。中身は、労働者を保護する法律であるはずの労働基準法が「労働者を保護する法律」ではなくなることです。

1. 「解雇自由化」であり、労働基準法に「例外を設けて、解雇できる」と規定し、労働基準法の労働者保護を一変させるものです。現在、大企業のリストラは、直接解雇できないので、いじめや人権侵害をおこない、労働者を退職に追いやっていますのですが、この法制が改悪されればこんな面倒なことは不要になり、即、『解雇』できるのです。
2. 新入社員は有期雇用（上限3年）になり、3年を過ぎれば「雇い止め」（首切り）可能になります。
3. 「サービス残業・ただ働き」の合法化です。裁量労働の拡大・緩和によって『労働時間』や『残業』という考え方そのものがなくなるのです。
4. 製造現場への派遣労働解禁です。これにより、労働条件が一層、低下し、労働者同士の協力ができにくく、日本の「もの造り基盤」が崩壊します。
5. ものが言えない職場になります。「解雇」、「雇い止め」の切り札が経営者に与えられれば、労働者は「文句を言わずに経営者の気に入るように働くことを強いられます。」

詳細は掲示板の「かいな」を参照してください。

## **組合掲示板について**

健康管理室前（1号ビル2階社員ルーム前）に組合掲示板が設置されています。

組合は随時、みなさんの相談にのっています。