12/19 毎日

東芝・IBM・OKI… 横行する退職強要 〝追い出し部屋〟も

名だたる大企業で、違法な退職強要や「追い出し部屋」などを使った人減らしが横行しています。一方で黙っていないで声を上げたり、労組に入ってやめさせる動きも生まれています。

原子力事業の失敗でリストラを続けていた大手電機・東芝は11月、「東芝Next(ネクスト)プラン」の新期計画を発表。東芝テックや東芝デバイス&ストレージでの退職募集をはじめ、累計1万人を人員削減するとしています。

別会社に出向

退職に応じない人を別会社に出向させ、これまでのキャリアと異なる倉庫業務などに従事させて退職を迫る、事実上の「追い出し部屋」が19年につくられています。

労働者でつくる「東芝の職場を明るくする会」には、退職募集のない職場でも「評価を低くして1万～2万円も賞与げはひどい。退職強要みたいなやり方だ」「職場でハラスメントを受ける人が10%を超えている」などの声が寄せられています。

同会は、「事業構造の転換」は、雇用を守り労働者の力を生かして行うべきだと主張。出向には本人同意を必要とする労使協定があるとして、「恣意的な低い評価やパワハラで退職に追い込むやり方、労働条件の不利益変更は認められない。労働組合に団結した力で不当な扱いをやめさせよう」と呼びかけています。

OKI（沖電気）は10月下旬、「中期経営計画2022」を発表し、プリンター事業で1000人削減などリストラ策を打ち出しました。

しかし、OKIの内部留保は2019年3月末の1264億円から20年3月末の1300億円へと96億円増。「沖電気の職場を明るくする会」は、従業員1人あたりの内部留保は7・32万円にのぼり、初めて従業員平均年収（716万円）を上回ったと指摘。雇用を守る体力は十分にあると訴えています。

繰り返し面談

日本IBMは、分社化によって推計従業員1万数千人のうち数千人を新会社に移す計画で、在宅勤務者にネット面談で退職強要を繰り返しています。

「退職の意思はありません」と答えても、「もう1週間考えて」と言われ、ネット面談が繰り返されます。

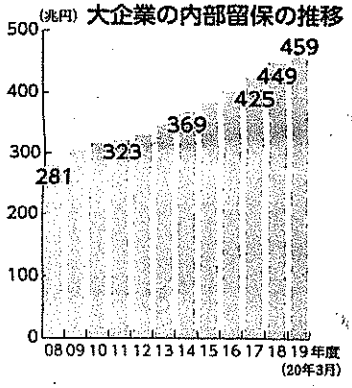
「いまの仕事を続けたい」「別分野の仕事をする」と答えても、「その仕事はもうない」と突っぱねられ、「退職する」というまで止まりません。

JMITU（日本金属製造情報通信労働組合）日本IBM支部には労働者から相談が寄せられ、組合加入が相次いでいます。

大岡義久委員長は、「組合員のなかにも面談を受けた人がいるが、1回目で『辞めません』と言えば退職強要が止まった。執ように面談を受けている労働者にはぜひ組合加入するよう呼びかけている」と話しています。

退職者募集を実施した企業の例	
全日空	1万5000人
JTB	2800人
LIXIL	1200人
レオパレス21	1000人
日立金属	1030人
コカ・コーラ	900人
東芝デバイス&ストレージ	770人
シチズン時計	750人
セガサミー	650人
三菱自動車	550人
ラオックス	390人
オンワード	350人
レナウン	300人
河西工業	300人
NOK	300人
曙ブレーキ	200人
ソニー	人数目標なし
ホンダ	人数目標なし
OKI	1000人
ノーリツ	600人

※会社発表や報道などから作成。人数は国内分の計画。OKI、ノーリツは人員削減計画



「雇用守れ」声あげ、労組加入

「コロナ便乗リストラ」を許すな」と訴える全労連・東京地評の人たち＝3日、東京・日本IBM前

退職強要は違法

1980年7月10日の最高裁判決（下関商業高校事件）は、こう指摘しています。

「多数回、長期にわたる退職勧奨は不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる」

厚生労働省も「使用者による労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たる」（ホームページ）としています。

■「はね返す4カ条」

労働組合などは「リストラ・退職強要をはね返そう」と次の対応を呼びかけています。

❶「辞めません」とはっきり言う。それがあなたと家族を守る。

❷退職強要は違法です。会社が強引に「同意」を迫ってきたら「やめてください」とキッパリ言おう。

❸「会社は大変」と言われたら「私の生活も大変」と答えよう。

❹困ったときは1人で悩まず、労組や弁護士などに相談し、知恵と力を借りましょう。

リストラ支援会社に 菅政権のブレーン

1面のつづき

今回のリストラ計画についてソニーは公表していません。リストラ支援会社には、菅政権のブレーン、竹中平蔵氏が会長のパソナが名を連ねます。同社は各社で労働者を退職に追い込んできました。

ソニー労組（電機連合加盟）の松田隆明委員長は、他の事業部門でも退職募集や「派遣切り」が始まっていると指摘。「黒字リストラは許されない。技術者をはじめ大切にしてこそ、コロナ禍を乗り切る新しい発想も生まれる」と強調します。

ソニー労組は、2008年のリーマン・ショックの際、「非正規切り」や正社員リストラとたたかった経験があり、今回も相談が寄せられています。

ソニーは本紙の問い合わせに「グループの一部で退職募集をしているのは事実だ。目標人数を持って促進しておらず、転職を希望する人がいれば支援する」と話しています。

全労連事務局長 黒澤幸一さん

コロナ禍 生活守る責任はたせ

大企業の内部留保は、2020年3月末の時点で459兆円に積み上がっています。にもかかわらず労働者や下請け中小企業に犠牲を押し付けるやり方は間違っています。

経団連は08年に内部留保は、景気の低迷や不測の事態を従業員などに負担を強いることなく乗り切っていくためにも必要不可欠だとため込みを正当化しました。ところが、その年に起きたリーマン・ショックで大量の「派遣・非正規切り」を強行し、日比谷公園に「年越し派遣村」がつくられました。

雇用を劣化させ経済が停滞するあやまちを繰り返すべきではありません。コロナ禍のいまこそ、労働者の雇用と生活を守る責任を果たすべきです。

全労連の組合では、退職強要をはね返した事例もあります。連帯して声をあげれば変えられます。私たちは19日、市民団体と協力し、日比谷公園相談会（午前11時～午後5時）と全国一斉電話相談（午前10時～午後10時 0120（157）930）を実施します。力を合わせましょう。