

退職強要は許さない！

人権デューディリジェンスによる早急な救済を

6月3日（火）に電機・情報ユニオンは、ルネサスエレクトロニクス社との第4回目の団体交渉を行いました。今回の交渉では、退職面談が未だに行われていること、および退職強要が行われている事実があることを中心に追求を行いました。

3月12日に会社から人員削減施策に関するアップデートがあり、それまで3月までに完了するとされていた対象者との「コミュニケーション」が延長され、4月中旬まで続くことが通達されました。ところが実際には、4月中旬を過ぎてもまだ終了していないばかりか、5月連休を開けても継続していることが判明しています。

＜第4回団体交渉に臨む交渉団＞

さらに問題なのは、この延長期間中に明らかな退職強要が行われていることが、ユニオンへの相談者を通じて判ったことです。（内容の一部については裏面参照。）今回の退職強要の実例は、会社とユニオンとの見解の相違というレベルのものではありません。会社はこの事実を真摯に受け止め、個別に団体交渉を申し入れている被害者だけでなく、全社的に同様の被害が起きていないか、人権デューディリジェンスに基づいて早急に確認し、救済処置を取る必要があります。



柴田社長兼CEOの出席を求める

今回の団体交渉も、会社側は事業部長クラスの方を筆頭に出席されました。交渉メンバーは会社の代表であり、単なる御用聞きではありません。今回の交渉においてユニオンが問題にした退職強要は、単なる個々の団体の持っている固有の見方を反映した「意見」ではありません。「あなたたちはそう思うかも知れないが、私たちはそう思わない」という類のものではないのです。ユニオンが求めたのは、全社的に事実を調べ、実態を明らかにしてきちんと対策すること、つまり人権デューディリジェンスの遂行です。

ユニオン側から出席した米田特別執行委員は、退職強要の事実があるにも関わらず否認するのであれば、違法行為への加担になると断言しました。仮に現場の退職強要が会社の命令ではなく、面談をした当事者の独断的なふるまいから起きたのだとしても、事実を見て見ぬふりをしたり、隠匿したりすることで退職強要した者を庇えば、二次加害者になるとも指摘しました。

電機・情報ユニオンは、責任をもった建設的な会社回答となるよう、次回の交渉にはぜひとも柴田CEO自らが出席されるよう求めました。

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会

E-Mail : renesaskon@gmail.com

Web site : <http://www.renesaskon.net/>

住所 : 〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F 電機労働者懇談会気付

TEL : 03-6421-5323 FAX : 03-6421-5324

一人でも入れる 困ったら

電機・情報ユニオン

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F

Tel 03-6421-5323, Fax 03-6421-5324 Email : denkiunion@gmail.com



ルネサスは退職強要を直ちに止めること

当初3月中旬にはほぼ終了するとされていた退職面談は、5月連休を開けても終わっていないことが判っています。この延長期間中に、退職強要を受けているとの相談が複数の方からありました。

ある方は、4月上旬に退職面談をほぼ2日おきに繰り返されました。面談の席で、辞める意志がないことを何十回も伝えているにも関わらず、「力量が無いので仕事が無い」「なぜ辞めたくないのか理由を言え」等の言葉で繰り返ししつこく追求され続けました。そのような状況で電機・情報ユニオンに相談されましたので、ただちにユニオンに加入していただき、会社に団体交渉を申し入れたことで面談はストップしました。

別の方は、4月中旬から下旬にかけて繰り返し退職面談を受けました。本人は退職の意志が無いことを示し、配置転換も受け入れる意向を伝えたのですが、「適したポジションが無い」「再就職支援サービスに行ってみなさい」と、あくまでも退職しか選択肢がないかのように言われるばかりでした。このような面談を受けること自体を「業務」として強要され、5月連休明けに回答するよう要求されました。

一般に、本人に退職の意志がない場合、2回を超える退職面談は退職強要として違法とされています。（1回目は説明、2回目は意志確認）ところが実際には2回を超える面談が社内で行われています。会社は違法な退職強要を直ちにやめるべきです。

加えて、長期連休をはさんで面談をして、本来心身ともにリフレッシュする機会であるはずの連休を精神的に苦しみ追い詰める時間に変えてしまうやり方は、健康を破壊して長期にわたって仕事を続けられなくしてしまう原因になり得るもので、極めて悪質です。こうした手法が、昨年夏の東芝の4000人リストラでも実行されるなど、企業横断的な常套手段になっている恐れもあります。

繰り返しますが、違法で悪質な退職強要面談は犯罪行為であり、直ちに止めるべきです。

面談をする上長の方へ、犯罪行為への加担はやめましょう

退職面談は、部下と面談することを業務として要求される上長側にも大きな精神的負担になっているものと思います。退職面談を積極的にしたい人など、ごく希でしょう。では、嫌々でも面談をする理由は何でしょうか。それも管理職の仕事だからでしょうか。”そういう契約”だから仕方がないのでしょうか。その契約とは、会社と対等な立場で交わされたものなのでしょうか。

ここ最近の会社には、「この会社が合わない人、この会社の仕事が向かないと思う人は辞めた方が良い。その方が個人の幸せのためでもある」という傾向が、経営者の発言や人事施策を通じて垣間見えています。わざわざ転職のための教育プログラムまで用意してくれることもありました。だから、退職面談をするのが嫌な上長もまた辞めれば良いというのが、この会社の方針とも言えます。ならば（もし契約が本当に対等な立場で納得して交わされたものなら）、あなたが辞めるのが、あなたを含めたみんなにとって一番ハッピーだということになります。どうしますか。

「役割だから、責任だから仕方がない」「自分も嫌な思いを我慢している」というのは、退職強要をする言い訳になりません。まして、ストレスに負け過剰適応してしまった結果、汚れ役を気取りながらナルシズムに逃げ込んで、率先して退職強要にいそむようになってしまえば、もはや犯罪行為への加担者です。

そもそも望まない退職面談を業務として強要されることは、上長にとっても人権侵害なのです。部下と自分自身にとって真に誠意ある行動とは何かを考えて頂きたいと思います。

