

退職強要を跳ね返せ！

1800人の目標達成に向け、退職強要が始まった

来年1月末に1800人の退職を目標とした早期退職の面談が11月より始まっています。第一回目の面談では、リストターゲットとされた人が、「キャリアプランセミナー」への参加を命じられています。しかしセミナーとは名ばかりで、その実態は、パソナ、ランスタッド、テンプスタッフという人材派遣3会社の宣伝です。

また、このセミナーで中心的な役割を演じているパソナは、会社の期待に応える能力のない社員は、転職するのが幸せであるかのような思想教育まがいの面談をしています。このような、業務とも社員の能力向上とも関係のないガイダンスを、「業務命令」と称して無理やり受けさせていること自体が、すでに退職強要です。

面談で、退職強要を受けたら

面談で厳しいことを言われたら、こう回答しましょう。

1. **早期退職制度に対するあなたの意思を確認したい。**
→ 退職を考えていませんので、制度を利用する意思はありません。
2. **あなたの能力では、この業務を続けていくことは難しい。**
→ そんなことはありません。その言葉は、パワハラです。
3. **今後、どのように成果を出していくつもりなのか。**
→ 個人に聞く前に、マネジメントレベルでの方針が示される方が先です。
4. **あなたにやってもらう仕事がなくなるかも知れない。**
→ 今は仕事がありますので、本当に仕事がなくなった時に、会社と労働組合で協議をお願いします。
5. **人材派遣会社のキャリア相談を受けてほしい。**
→ 退職の意思もないのに必要ありません。(断ります。)
6. **キャリア相談を受けなさい。業務命令です。**
→ 業務命令は業務に関する命令です。私の業務とキャリア面談とは無関係です。関連を説明してください。
7. **会社の存続のためには、どうしても人員削減が必要だ。**
→ 私と家族の生活の存続のためにも、この会社で働き続けます。それなら、あなたが辞めたらどうですか。
8. **会社の認識とあなたの認識にはギャップがあるようなので、理解して頂くため引き続き面談したい。**
→ 必要ありません。無理やり面談すると言うのなら退職強要ですから、労働組合に通告します。

以上は一例ですが、もし適当な言葉が思いつかなければ、黙っているのも一つの方法です。

退職しないという意思表示をしているにも関わらず、多数回(2~3回)の面談をするのは退職強要にあたるというのが、厚生労働省の見解です。また、仕事の取り上げ、引継ぎの無理強い、これまでのキャリアと関連性の無い業務への配転や転勤も退職強要です。

退職強要と感じたら、ただちにルネサス懇へ相談されることを強く勧めます。

ひとりでも入れる労働組合
電機・情報ユニオンに相談を

電機・情報ユニオン本部

〒105-0004 東京都港区新橋4-24-3エムエフ新橋601

Tel & Fax 03-6450-1777

Email: denkiunion@gmail.com

URL (<http://www.denki-joho.jp/>)

ルネサス懇

ルネサス関連労働者懇談会 2014年12月 No. 25

E-Mail: renesaskon@gmail.com

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

住所: 〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3

エムエフ新橋601号 電機労働者懇談会気付

TEL & FAX : 03-6540-1777

二人を武蔵事業所に戻せ

ルネサス武蔵事業所から高崎工場への配転を強要された二人の女性労働者は、10月からの過酷な長時間通勤に必死に耐えながら、「必ず、元の職場に戻ります」と、武蔵事業所での勤務を切望しています。Aさんは、自動車通勤で片道3時間半、Bさんは、新幹線通勤で片道2時間半の通勤を強いられています。

東京労働局は、二度にわたり「撤回」をルネサスに要求

二人は、電機・情報ユニオンの支援を得ながら、育児・介護休業法に基づいて武蔵事業所で勤務できるようにと、企業内労組、厚労省、国会に粘り強く働きかけてきました。

それらの努力が東京労働局を動かしました。東京労働局は、二人に対する高崎工場への配置転換の撤回を二度にわたりルネサスに要求しました。

しかし、ルネサスは東京労働局の「撤回」要求を不当にも受け入れずに、高崎工場での勤務を二人に押しつけ続けています。

ルネサスは、東京労働局の「撤回」要求を受け入れて、不条理な配転を止め、二人を一日も早く武蔵事業所に戻すべきです。この声を職場内外で高め、二人が「武蔵事業所で、普通に働ける」ことを実現させましょう。



ルネサスは退職強要をやめよ

職場では、11月上旬から、来年1月31日退職の早期退職募集にむけての個人面談が開始されました。その途端、電機・情報ユニオンへの相談が相次いでいます。

相談者から、「会社の辞令なので、覚悟して11月から単身赴任した。配属されて4日目に、いきなり早期退職の面談を受けた」、「業務命令で、キャリアセミナー、キャリア面談に行かされた」、「会社に残っても、あなたの仕事はない。残ってもボーナスの査定を下げる。職位を下げて降格させる」、「派遣会社(パソナテック)に出向させる」などの酷い面談内容が出されています。

力を合わせて、はね返そう

いま、ルネサスが強行している個人面談は

- (1) 面談回数の制限を労使で決めていないため、会社の意のままに面談が行なわれる
- (2) マニュアルに基づいて、組織的な退職強要が行われている
- (3) キャリア相談も使った際限ない差別的・選別的な面談強要となっている
- (4) 再就職支援会社(パソナ、ランスタッドなど)を悪用した退職施策である
- (5) 労働者のキャリア・成果を無視したパワハラ・人権侵害が行われている

などを特徴とする違法な退職強要です。

ルネサスの退職強要は、極めて異常で凶暴ですので、一人で立ち向かうには限度があります。

一人で悩まず、力をあわせて退職強要をはね返し、安心して働き続けられる職場をつくっていきましょう。

ユニオン組合員から

5年前に主任技師(課長級)となり業務を頑張ってきましたが、この7月に突然、早期退職の勧奨・強要を受けました。

面談上司は、「10月1日以降、あなたに与えられる仕事は無い」、「応募しなければ、10月1日付けで総合職(技師以下)に降格」、「残った場合は、海外または国内拠点(工場)への異動、設計から工場オペレータへの職種転換、さらに転籍となる可能性もある」など、酷い言葉で退職を迫りました。

40日間にわたる強要面談の中で、電機・情報ユニオンの方々に相談にのっていただき、組合員となりました。顔見知りの方も多く、とても安心しました。

降格という汚い手で、人としての尊厳を破戒することにより、早期退職に追い込んでいくという会社のやり方は許せません。

現在、違法な早期退職での強要面談、処遇および労働条件の不利益変更についての団体交渉を行っています。