



【表面のつづき】
 主な主張は、大企業は「株主だけでなく従業員や地域社会などすべての利害関係者に経済的利益をもたらす責任がある」というものです。
 今回の「コロナ禍を乗り越えたとしても、新しい感染症や大きな災害は避けられない」と言われています。その度に、強力に「株主至上主義」の経営を繰り返しているのは、働く人たちのモチベーションを下げ、企業が衰退していくことになるでしょう。
 私たちは、2018年に発行した『私たちの職場綱領』の中で、「働くすべての人と地域経済を大切にしてこそ、良い製品・サービスが供給できるし、中長期的には企業も社会も持続的に発展できる」と訴えました。川重も『行動規範』で「多様性を尊重し、すべての人がいきいきと働ける職場を目指します」と宣言しています。
 企業が継続的に経済活動を通じて社会進歩に貢献していくためには、働く人たちを何よりも大切に、安心して働ける職場へと大転換が必要と考えています。
 今年も、「雇用は正社員が当たり前」、長時間労働の是正、「健康で文化的な生活」を保障する賃金・労働条件の確立、ジェンダー平等などの課題に、みなさんと力を合わせて奮闘する決意です。

大企業の“コロナ便乗”人員削減を許すな！

1. 大企業のソニー、東芝、IBM、OKI…が

コロナ禍でも体力が十分ある大企業が、昨年、次々とリストラを打ち出しています。

大手電機ソニーの開発会社「ソニーエンジニアリング」が10月中旬に早期退職募集し、繰り返し退職強要（ソニーの内部留保は9月末で5兆2450億円と過去最高）。東芝が11月に累計1万人の人員削減を計画。OKI（沖電気）が10月に、プリンター事業で1000人削減計画。日本IBMが分社化によって数千人を新会社に移す計画で、繰り返し退職強要。

リストラ支援会社には菅政権のブレイン、竹中平蔵氏が会長のパソナが名を連ねています。

2. 退職強要は最高裁が違法判決

最高裁判決（1980年）では、「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」「被勧奨者の自由な意思決定が妨げられ場合には、違法な権利侵害となる」と指摘しています。

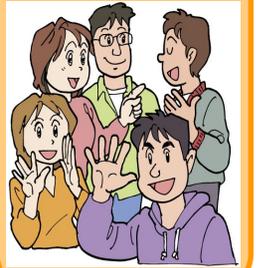
3. 「リストラ・退職強要をはね返す4カ条」

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。

「はね返す4カ条」①「辞めません」とはっきり言う。それがあなたと家族を守る。②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。③「会社は大変」と言われたら「私の生活も大変」と答えよう。④困った時は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。

大企業は今まで税金で多額の支援を受けて来たことを忘れず、コロナ禍の今こそ、労働者の雇用と生活を守る責任を果たすべきです。

読者の広場



2021年「辛丑」

（かのうんこ）

「辛」は思い悩みながら、ゆっくりと衰退していくことや、痛みを伴う幕引きを意味する。

「丑」は手の指に力を込めて曲げた形を表し作業の準備段階の意味がある。

衰退や痛みが大きければ命の初動が大きくなり、芽吹きが大きければその分、激烈に枯れる。辛いことが多いだけ、大きな希望が芽生える年になるとのこと。

耐えた年末に、いい年だったと言えそうですよ！

（明石 ベタピン）

仮設駐車場の利用者は

一時的に工場内の工事による、今年の1/158/16まで、工場入口付近の駐車場を利用していただた人達の一部が、仮設駐車場に移動となります。

仮設駐車場の利用者は、正門を通って仮設駐車場まで車で通過する際に、正門で証明書を見せるように言われました。（西神戸・通勤疲労）

誇りを糧に頑張ります

分社化の報道で動揺したがプレジデントから造船の分社化とは違い分社後も川重の経営に深く関わっていくとの説明があり少し安心した。仕事も忙しく落ち込んでいた場合ではない。川重の顔としての製品を造り出している誇りも持っている。ただ一時金が無くなるのか？一抹の不安はある。（兵庫で頑張るマレー）

カワるサキに行きたい

まだまだ若輩者の私が先輩方に物申すのは0年早いと怒られそうですが、もう少し職場環境が良くなれば、もっといい仕事が出来るとなると、社内外の体制変更よりも、目先の体制変更をお願いしたいです。

開発部門のあの課長さんもう何年やってるんでしょ？うか、7年？8年？余計な口出しせずに若い人に任せればいいのか。（西神戸設計0年生）

メニューはトンカツだった

例年クリスマス前の食堂は大賑わいとなるが、今年はずこし違った。メニューの詳細は事前には知らされず食堂へ行くと、シューアイス付きの「トンカツ」だった。ローストチキンを期待したが叶わなかった。久しぶりに行列が出来ていたが静かに黙々と食事を済ませ職場に戻った。（ローストチキンが食べたかったBOU）

青天の霹靂

年末が来ます。我が職場は青天の霹靂のような組織変更で右往左往。どうなるのかしら？とは思いつつ使われる身のため不平不満は言わず、粛々と受け入れる。やれ引越はいつ？席はどこ？あつら、名刺？

「はぐるま」の期待の一言

コロナ対策で我々の働き方が徐々に変わりつつあります。人と人との繋がりが希薄になっていくような気がしますが、川重社員同士で距離感を縮められる、繋がっていることを確認できる記事も読めると思います。

（リモートワーカー）

職場のパワハラ問題で、相談させて頂きお世話になりました。皆さんも泣き寝入りせず、不平不満があるなら声をあげましょう。黙っているだけでは解決しません。はぐるまでは相談があればガンガン掲載してあげてください。

（明石のたかかず）

コロナ禍でも生活が困窮しない世の中への改革を望みません。なぜ日本は諸外国に比べて圧倒的に低賃金なのかを明らかにし、その解決策を具体的に示してほしいです。国の前に、まずは企業に対して実際に行動させる内容となるよう期待します。（機械くん）

コロナ禍の引越かし？でも落ち着く所に落ち着くのでしよう。とりあえず新年から新組織になります。席は暫くの間、現状維持だ。見切り発車、レッツゴー！（Utsidosi）

激動の2020年が終わりました。新たな1年が始まりました。事業体制も大きく変わるよう、これからの行く末が心配です。「つぎの社会へ、信頼のこたえを」社員の方一人ひとりの力を合わせれば、きっと次の100年に続くと思います。そのためにも切り捨ては無く、協力できる職場を作っていくて欲しいですね。ご意見番としての「はぐるま」にも期待しています！（西神戸の星）

いつも「はぐるま」が発行されるのを楽しみにしています。トップ記事は、特に会社が行おうとしている施策について、わかりやすく記載されているので大変参考になります。これからも職場の改善につながるようなタイムリーな記事をお願いしています。（神戸 T・K）



投稿される方へ

本文は240字以内。工場名・ペンネーム・タイトルを明記。添削することがあります。二重投稿は不可。投稿先は下記へ。