

# 黒字リストラで2170人が退職！

NECは昨年のリストラの結果、特別転進選択者2170人、NECライティングの3月迄の売却で406人、グループ外への出向転籍などにより400人が3月迄に減少すると発表しました。

希望退職と言いながら、未達成分を関連会社の譲渡や出向まで入れて達成したと発表するのは、今回のリストラの異常さを現わしています。

## 数合わせの子会社売却では安心して働けない！

NECはNECライティングを政策ファンド日本みらいキャピタルにわずか5%の手数料で譲渡すると発表しました。ファンドにリストラして貴い別の会社に転売するものとみられます。今回は分割

承継と言いますから、406名全員に転籍条件の説明と承諾が必要で、拒否した人はNECが引き取る必要があります。リストラの数合わせとしか思えない突然の売却では労働者は安心して働きません。

## リストラで残った人に過重な負担が！

「リストラされた人の仕事を押し付けられて残業続き」「まともな引き継ぎがされずミスが続出」と残

った人から悲鳴が上がっています。泣き寝入りせず人員補充を要求しましょう。

## 「NECリストラ対策会議」を立ち上げ、引き続きリストラと闘う！

NECは昨年営業利益5%達成のために「経営施策としてのリストラ」を行いました。これでは、5%のため、10%のためとリストラを繰り返すことに

なります。私たちはこれと闘うため「NECリストラ対策会議」を12月1日に立ち上げました。一緒に闘いましょう。

## 3万円の賃上げ要求を！

NEC労組は19春闘要求額3000円を2月13日の中央委員会に提出します。そのスローガンに「人への投資による日本経済の自立的成長と電機産業の持続的発展」をうたっていますが、たった3000円の賃上げで「経済の自立的成長」ができる

のでしょうか。

私たちが行ったアンケート(裏面参照)では80%以上の方が3万円以上を望んでいます。

この要求に応える事こそ私たちの生活を変え、「日本経済の自立的成長」の道ではないでしょうか。

## フレックス復活ならVワーク適用者も！

NECは労組に(Vワーク適用者を除く)フレックス制度のコアタイム(8:30~15:00)廃止を提案しています。廃止理由に「グローバルな事業活動(時差)」「育児・介護」など勤務の多様性を

あげていますが、「それならVワーク適用者も廃止して欲しい」の声が上がっています。2009年以前はVワーク適用者も始業時間帯のフレックスを使っていたのですから、できないはずはありません。

## 業績連動型方式では一時金が上がりません !!

NECとNEC労組は2019年度以降の一時金決定方式の見直しを行っていますが、主な変更点は営業利益が1500億円では0.25ヵ月引き上げるといふものです。下の表は業績連動型のNECと、毎年一時金交渉をしている他社を比較したのですが、あまりにNECの月数が低すぎます。営業利益の低迷は経営者の責任なのに労働者に押し付けられた結果で、業績連動型方式では一時金は上がりません。

		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	平均	決定方式
NEC	月数	4.57	4.57	4.45	4.22	4.32	4.43	業績連動型
沖電気	月数	4.50	5.10	4.80	4.20	4.30	4.58	毎年交渉
日立	月数	5.62	5.72	5.69	5.71	6.00	5.75	〃
三菱電機	月数	5.74	6.03	5.94	5.83	6.13	5.93	〃

NEC関連労働者懇談会 2019年2月

# ELICNEC

(連絡先) 田町:九野健三 090-9670-1150  
玉川:森 英一 090-4834-6876  
府中:白石武夫 090-6656-8144  
ELICNEC URL: <http://www.elicnec.com/>

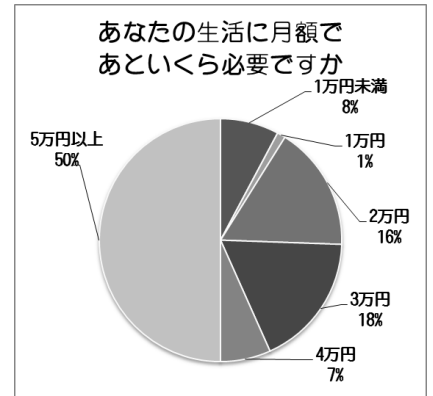
# 「生活苦しい」5割超え 約8割が月額「3万円以上」必要と回答!

「19春闘要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。

NEC関連のアンケート結果をお知らせします。春闘の要求内容は、私たちの「生活実感」や「必要額」などが基になると思います。自分の思いを声にして大幅賃上げをめざして頑張りましょう。

## 回答者の半数以上が「生活が苦しい」と訴え

生活実感では、「かなり苦しい」、「やや苦しい」を合わせると5割を超え、「月額であといくら必要か」では3万円以上の合計が75%、「5万円以上」は50%に達し、40代、50代を中心に非常に苦しい家計の状況が反映されたものと言えます。

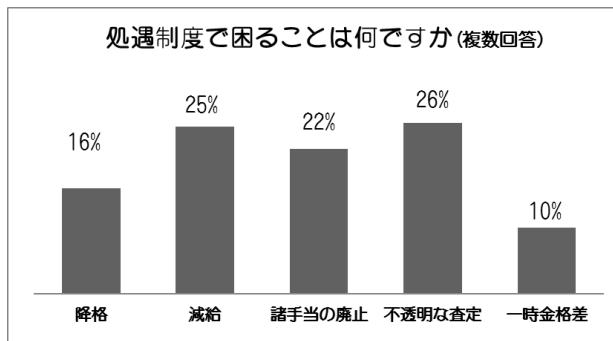
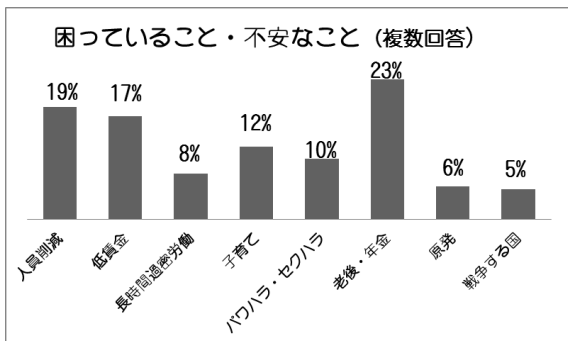


## 「困っていること・不安なこと」のトップ3は、「年金老後」「人員削減」「低賃金」

1位は年金老後、3位の低賃金は降格や不透明な評価、新しい評価制度への不安、不満が推測できます。今回は人員削減が2位に入りましたが3000人リストラへの抗議の現われとされます。「月の平均残業時間」の回答では1~39Hが7割（昨年比1割増）、40H以上が約3割（昨年比1割減）で残業時間が減る傾向が伺えます。

## 健康に不安、心の病に不安、通院中は約半数

「健康」（51%）と「健康に不安」「心の病で不安」「通院中」の合計（49%）が約半々、心の病で通院中は6%でした。「処遇制度で困ることは何ですか」では「不透明な査定」「減給」「諸手当の廃止」「降格」と続き「成果主義」による不公平な評価への不満の思いが込められていると推測できます。



「19春闘要求アンケート」に多くの切実な声が寄せられました。その声の一部をお伝えします。

真面目に働き続ける限りにおいては平等かつ適切な昇給・ベア・一時金を支給すべき。目安として大卒35才で年収700万ミニマムがあるべき。社会的責任として支払うべき賃金だと考える。不透明な査定で400~720万位の格差が現実としてあるのは納得いかない。(NEC玉川、30代男性)

子供2人の教育費の捻出が大きな負担です。賃金・一時金・年金の改善を希望。また子育ての支援は高校・大学にも必要(NEC府中、40代、男性)

人を切ってお金を捻出するのではなく、どうやったら儲かるのかをもっと真剣に考えるべきだと思います。(NEC、管理職、男性)

職場からの声

人員削減で優秀な人も退社していくので新しい仕事も出来なくなり悪い方向へ加速しています。(NEC、50代、男性)

人員が減り充足もないが、仕事は減らず、予算は厳しい。(NEC、管理職、40代、男性)

若者や優秀な人が、リストラと関係なくポツポツ辞めて行っています。会社に期待できないのでしょうか。(NEC、管理職、男性)

人員削減や退職者の要員補充を行わないことによる1人当たりの業務負担増大を懸念しています。

不当な面接を止めて欲しい。労働意欲を殺している(NEC、50代、男性)

入社当初から上司のパワハラを受け恐怖と怒りで震える日々です。経営陣は当社はコンプライアンスに優れていると言いますが(NEC、50代)

一人でも入れる 困ったら  
**電機・情報ユニオンに相談を**  
〒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 HPは電機・情報ユニオンで検索