

# NECが買収したのは債務超過の赤字企業！

NECは18年度の決算短信で、英国NPS社とデンマークKDM社の買収内容を明らかにしました。（太枠内が発表の数字、売上・損益は2017年決算）  
「リストラでM&A資金を作る」といわば血に染まった金で買収した会社はボロ会社でした。

NPS社・KDM社買収内容

単位：億円

	資産	負債	純資産	取得対価	のれん	買収額	差額	売上	営業損益
NPS社	376	587	-211	276	431	731	455	245	-6
KDM社	482	1,225	-743	484	1,227	1,360	876	985	-9
合計	862	1,812	-954	760	1,658	2,091	1,331	1,230	-15

## ①買収額が2091億円のハズなのに、どうして取得対価が760億円？

NECはこれまで買収額を2091億円と説明して来ましたが、今回、帳簿上の取得対価を760億

円と発表しました。差額1331億円を何に使ったのでしょうか。

## ②リストラで得た金で誰も手を出さないボロ会社に2091億円も投入！

最近の世界のM&A市場は過熱気味で、特に競争入札で価格が高騰し買収会社の利益の1.3~1.5倍にもなるそうです。営業利益が赤字のため買収価格の妥当性の計算が不能ですが、この2社は巨額の債務超過、赤字経営、単独入札と安くなる条件がそろっているのに、破格の買収額になった

ことにアナリストがNECの説明会で質問しても明確な回答がなかったそうです。

(<https://toyokeizai.net/articles/-/204107>)  
従業員をリストラした金での不透明な買収は許せません。新野社長は買収の経過をきちんと説明すべきです。

## ③買収額と債務超過額合わせて3045億円もの損害をどう回収するのか！

今回の買収で買収額2091億円とマイナス資産945億円を合わせて3036億円の投入したことになります。新野社長は「買収によるシナジ

ー効果」を繰り返しますが、これを回収するには利益率5%でも6兆円以上の売上増が必要です。投資の回収計画を明らかにすべきです。

## ④こんなにのれんを抱えてリスク管理は大丈夫か！

NECののれん代は今回の買収で632億円から2227億円と3.5倍に膨れ上がりました。右表は同業他社とののれん代の比較表ですが、対営業利益比でNECが異常に高くなっています。

新野社長はM&Aをさらに推進すると言いますが世界経済の不安定要素が増し、日経記事は昨年のM&Aに絡む減損は世界で16兆円に達しており、安易なM&Aに継承を囁かしています。

### のれん代とは？

企業買収において買収額が買収企業の価値（純資産額）を超えた分を技術力・ブランド力等を買ったとみなされ、のれん（無形資産）として計上します。日本基準と違いIFRSは年度償却をしないので、経営が傾くと、東芝の様に一挙の減損処理となります。主な減損例は日本郵政4000億円、東芝9500億円、第一三共4500億円、キリン1140億円等があります。

同業他社ののれん代比較（2019年3月期）

	売上	営業利益	のれん	対利益比
日立	94,806	7,550	5,272	0.7倍
富士通	39,524	1,302	383	0.3倍
NEC	29,134	585	2,227	3.8倍

※日立ののれん代は18年3月期 単位：億円  
※破綻前の東芝の利益比は3.4倍

NEC関連労働者懇談会 2019年8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/>

# NECは希望者全員の雇用継続に責任を持って！

## 1) 「高齢法」は企業に「希望者全員の雇用継続」を義務付けている。

厚労省は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢法」）で、定年が60才の企業について「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの実施を義務付け、指針で「継続雇用制度を導入する場合は希望者全員を対象とする

制度」と述べています。ところがNECの雇用延長制度は「希望者全員の雇用継続」を謳っていないばかりか、労働者に仕事を探させて、見つからなければ退職と言うとんでもない制度です。

## 2) 新制度の概要

- ①現職継続をやめ公募によるマッチングのみとする（継続合意してもシステム登録・マッチングを行う）。
- ②雇用延長者向け格付けを新設。（昇給なし、別表参照）
- ③58才到達時にキャリアプラン提出（仕事内容、月収、勤務場所）、上司とキャリア面談・キャリア開発を継続。
- ④事業部は募集ポジションを継続合意案件を含めシステムに登録（仕事の内容、役割と格付け等）する。
- ⑤59才時に募集ポジションを選択し、3回までマッチング（応募・面談・選考）できる。
- ⑥マッチング不成立の場合は会社が選考なしの業務を提示する。

## 3) 新制度の問題点

雇用延長者用の格付

格付	基準額	上限	下限	備考
S1	別途設定			不明
S2	35万	42万	27.5万	管理職？
S3	27.5万	35万	20万	主任？
S4	20万	27.5万	最低賃金	担当？

### ①これでは高齢者リストラ制度！

- ・現職合意ができない労働者に「あなたに仕事はない」とキャリアプランの作成、面談、キャリア開発で追い退職に追込むのは3000人リストラと同じ手口です。NECは「高齢法」を順守しなさい。

### ②現職継続の廃止はひど過ぎる！

- ・現制度は主任以下も管理職も当事者の合意があれば、そのまま職場に残っていました。それを公募システムに登録させ、他の希望者と（管理職も含む）競争させるといふ、本当にひどい制度です。
- ・現職継続業務を取られて、恨みを抱かせ兼ねない許せない制度です。（個別物件の表示が必要）

### ③そもそも高齢者向けの新規公募なんてあるのか！

- ・この制度は各事業部が新規オファーをある程度出すことが前提ですが、マンションの管理人じゃあるまいし60才を過ぎた労働者を新たに募集するのでしょうか。（オファーに月収項目がない）
- ・結局数少ない公募（見かけは多い）を奪い合って多くの労働者が不成立になってしまいます。

### ④事業部に国の雇用延長義務の徹底を通知すればいい話！

- ・これは国が企業に雇用継続を義務付けているのに、NECがそれに責任を負わない違法な制度です。
- ・NECは事業部に「希望者の現職での雇用継続を」の通達を出せばすむのに、余計な制度を作って労働者を苦しめ様としています。

### ⑤選考なし業務で雇用延長できるのか！

- ・ある管理職は雇用を希望したのに、人事から「週3日の皿洗いの選考なし業務」を提示され、雇用延長を断念したそうです。人事がこんな仕事を提示するのは許されるのでしょうか。

### ⑥生活できる賃金を！

- ・「高齢法」の指針は継続雇用者の賃金を「生活の安定を考慮」と書いています。初任給より低い、最低賃金が下限の賃金が安定した賃金と言えません。

## コアタイムの廃止で本当に良くなるの？

NECはテレワークとフレックスで自由な働き方が実現と言いますが、デメリットも出てきました。

- ①NECがチームワークやコミュニケーションの低下を心配して、1対1の面談を増やす、業務の進捗状況の見える化、メンバーが集まる日を設ける等の管理を強化しようとしています。
- ②電事故扱いが無くなり、コアタイムが10時の時は1.5Hのフレックスでしたが、今度は多い時は5H、6Hにもなり取り戻すのが大変です。せめて最大1.5Hにするよう、要求しましょう。
- ③休憩の取得は法律で決められている制度です。個人や職場任せでいいのでしょうか。