

NECエレクトロニクスとNECは、 本人希望を尊重し、相模原・玉川事業場での 働く場を保障せよ！！

NECグループに働くみなさん。おはようございます。
昨年11月28日、NECエレクトロニクス（NECEL）
は、突然に大リストラ案（右表）を発表しました。

その後、NECEL労組による会社提案の受け入れ、それ
に伴う早期退職優遇制度の個別ヒヤリングが行われ、職場に
は大きな不安と怒りがうずまいています。

一人の「犠牲者」も出さないよう、職場での話し合いと
連帯を深めていきましょう。

従業員にいつさいの責任はありません

1月15日に行われたNECEL労組の職場代表委員会
において、会社提案への賛否を問う採決が行われました。
結果は、賛成多数で可決されましたが、反対の意思表示
をされた職場代表委員も多数いました。

本リストラ案に対する職場の受け止め方は様々です。

しかし、はっきりしていることは、従業員にはいつさい
の責任は無いということです。

むしろ、従業員は、5半期振りの黒字化をめざして、
昇給・昇格の10月までの繰り延べ、わずか年間4ヶ月の
一時金など我慢させられて懸命に努力してきました。

NECELは、従業員の雇用と生活をまもり、一人の
「犠牲者」もださないように、全力をあげて、経営責任と
大企業の社会的責任をはたすべきです。

元々はNEC社員！希望者には全員、NECエレクトロニクスへの復帰を！

NECファブサーブ（NFAS）は、2004年7月にNECELから分社・設立され、先端プロセス製品の試作
サービス業、生産サービス業、設備サービス業を行ってきました。従業員は約1000名で、元々はNEC社員です。

今回のリストラ案は、そのNFASを直撃するもので、大勢の人たちが、NEC山形をはじめとする遠隔地への
移籍対象となっており、職場は深刻な不安と憤りで重苦しい雰囲気になっています。

今回のリストラ策は、会社の株主受けを狙った一方的な施策ですから、移籍か、退社かの二者択一を迫ることは
もちろん、結果としてそのような状況に追い込まれることも絶対に避けるべきです。

NECELは、NEC山形や遠隔地へ行けない人や行きたくない人については、NECELやNECに復帰させ、
相模原事業場や玉川事業場で継続して働くことを保障すべきです。

リストラ案の概要

2009年3月をメドに、先端プロセス、
デバイスの開発・生産拠点を山形県鶴岡へ
移す。

相模原地区の約700名を他地区へ異動
する。

「早期退職優遇制度」を、08年3月末に
勤続5年以上かつ満40才以上の社員を対
象にして実施する。

現在6社ある生産子会社を3社に統合す

もともとNEC社員

希望者はすべて NEC, NECEL 復帰を



NEC & 関連労働者ネットワーク 2008年2月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 栄一 (042-729-8084)

玉川: 森 英一 (090-4834-6876)

府中: 益田 武廣 (042-364-6885)

ELICNEC URL : <http://www.elicnec.com/>

「退職勧奨は行わない」は、 労使間の重要な取り決め事項です

NECELでは、「早期退職優遇制度」に関する個別ヒヤリング（面談）が1月中旬から始まっています。

会社は、「制度選択は個人の自由意志に基づく」ものと労組に確約し、NECEL労組は、「退職強要は一切行わないという前提の下で受け入れる。あった場合は、直ちに組合として介入し、厳正な対処を会社に求める」「個別ヒヤリングは、制度主旨の説明、意思確認の原則2回」と強い姿勢を会社に示しています。

このように、退職勧奨を行わない、やらせないは、労使間の重要な取り決め事項となっています。退職勧奨や退職強要を感じたら、すぐに労働組合に連絡し、ただちに止めさせましょう。

「退職強要マニュアル」があった

2001年、電機各社は、IT不況を口実にして希望退職（NECでは転進支援）を強行し、多くの人たちを職場から放り出しました。

そのときに活躍？したのが再就職支援会社で、従業員を辞めさせる「退職強要マニュアル」が暴露されました。「退職強要マニュアル」は、従業員を3つのグループ（A：会社に残ってほしいグループ、B：本人の選択に任せるグループ、C：退職させたいグループ）に分け、Cグループの人をどのようにしたら辞めさせることができるのか、こと細かく書かれています。

退職強要をはねかえす6か条

一方、働く者の側から、退職強要をはねかえす経験や知恵も集まり、「退職強要をはねかえす6か条」が生まれました（右表）。上司との面談のときには、「6か条」や家族を思い浮かべ、メモやボイスレコーダを持参して対応していきましょう。

面談での様子や、何を言われてどう思ったかなど、できるだけオープンにして、同僚、家族や友人とも良く相談しましょう。

イヤなら、きっぱりと断りましょう

会社が労働者を移籍させるには、本人の同意が必要であり（民法625条）、労働条件の不利益変更も、本人の同意が必要（労働基準法第2条）となります。

本人の自由な意思決定を妨げるような面談、転職や退職を勧められたときは、「転職も退職も、全く考えていません」と、きっぱりと答えていきましょう。

退職強要をはねかえす6か条

強要と感じたら、一人で悩まず、組合に相談を。きっぱりと「転職も退職もしません」と答えましょう。理由を言うにつけこまれます。

「しません」を強調しましょう。

家族は反対しています。

短気は損気、そんなときは家族を思い浮かべて。

会社より自分です。「会社が大変」と言われたら

「私の生活はもっと大変」と答えましょう。

おだてに乗らず拒否しましょう。

「別の会社で実力発揮を」と言われたら、「あなたがどうぞ」と答えましょう。

今回のリストラは、あくまでも会社都合によるものです。働く者に落ち度も責任もありません。

堂々と「ノー」と答えましょう。

NECグループでの職場の問題、声、労働者のたたかいを
知りたい方は、下のELICNECホームページに
いますぐアクセス！

<http://www.elicnec.com/>

NECエレクトロニクスの「リストラ」
コーナーを設けています。

退職強要をはねかえす方法、
職場の怒りの声など、参考にして
ください。

協力会社のみなさん、管理職のみなさん

雇用問題・リストラなどで困ったときは
一人でも入れる 電機ユニオン へお気軽にご相談を。

Tel 03-3455-6006 Fax 03-3451-3595 メール info@denki-union.org

「辞めるな！キケン！！」
退職強要をはねのけた
管理職の方の体験談も
アップしています。

転職・退職の強要を受けたら、すぐに電機労働者懇談会へ、相談を

Tel 03-3455-6006 Fax 03-3451-3595 メール denkikon@nifty.com