

4～7%の賃金カット、最低の一時金、1万人 人減らしリストラ みんなのやる気をなくす施策ばかりで

NECは良くなるのか

人減らしのための組織再編！

NECは4月1日付で11,000人の人事異動を行いました。その目的は事業本部のスタッフをすべてBUの企画本部に集め、業務をBU単位に集約し、大量の余剰人員をつくりだそうとしています。

このような人減らしのための組織再編は、業務の混乱や効率低下を招き、業績悪化の一因になります。

賃金カットは「逆効果」

今春闘は、賃金：「定昇維持」、一時金は本来の業績連動なら4.4ヶ月程度になるはずが、「別途協議」事項により4ヶ月で決着。ところがその翌日、この春闘結果をくつがえす、会社側から管理職5～7%に加え組合員4%、(9ヶ月間)の賃金カットが提示されました。職場では「これではまるでだまし討ちだ」などの怒りの声があがっています。

大量の派遣切りと賃下げ

今回の特別人材公募は5000人ももの派遣請負社員の契約を打ち切り、相当数の正社員に内製化するのが目的です。会社は派遣切りによる外注費削減と内製化社員の降格賃下げによる人件費削減の一石二鳥を狙っています。

こんなひどいやり方で利益を上げても、従業員のやる気をなくし、さらに業績が悪化するだけです。

「会社の使命は社員、関連労働者とその家族を幸せにすること」

ベストセラーになっている「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者、法政大学大学院教授の坂本光司氏は「私は常々「会社には5人に対する使命と責任がある」といっています。その5人とは、社員とその家族、社外社員とその家族、現在顧客と未来顧客、地域住民、そして株主と出資者です。会社にとって第一の使命は社員とそれを支えている家族を幸せにすることです。私が社員を1番目に挙げる理由は、所属する組織に対する満足度が高く、帰属意識の高い社員でなければ、お客様が満足するサービスや製品を提供することなど、できるはずがないからです。2番目は外注先や下請け企業の社員とその家族です。」と語っています。

NECは人減らしリストラをやめ、職場の労働者および関連会社の労働者が安心して生き生き働けるようにするべきです。これこそNEC再生の道ではないでしょうか。

「人材活用施策」のスケジュール(目安)

1、特別人材公募

- ・第一回：5月中旬～下旬募集、5/28～6/8 選考
 - ・第二回：第1回の選考で「否」の場合：6月中旬～下旬募集、6/21～7/4 選考、～7/6 可否連絡(上期中異動)
- 通常の人材公募もあり

2、NECグループ外求人募集

- ・5月中旬～5月末募集、5月下旬～7月上旬選考

3、特別転進支援施策(早期退職募集)

- ・7月下旬頃募集、9月28日(金)退職



NEC & 関連労働者ネットワーク 2012年4月

ELICNEC

(連絡先) 田町：九野健三 090-9670-1150

玉川：森 英一 090-4834-6876

府中：益田武廣 080-3389-0028

ELICNEC URL：<http://www.elicnec.com/>

「まず経営者が責任をとれ！」



ELICNECの「リストラ緊急アンケート」に回答続々

NEC & 関連労働者ネットワークの「ELICNEC」ではリストラ緊急アンケートを行なっています。既にNECのリストラに対する意見やNEC再生のための施策など意見が寄せられています。その一部を紹介します。(アンケートは現在も継続していますので、あなたや周りの状況、ご意見をお寄せください。)

NECのリストラに対する意見

- ・従業員を削減するのであれば、執行役員、会長、名誉会長の廃止を行っても良いのでは。
- ・会社が成長できる糧が無い状態でのリストラは、縮小均衡のなにもでもない。
- ・人員削減により一時的には利益が良くなるかもしれないが、将来的には不安要素が大きく、会社の業績悪化につながると思われる。
- ・そもそも不調の原因を作った、経営トップが辞めないのは不思議である。

NECが良くなる(再生)には何が必要か

- ・雇用を守ること。そうすることにより、社員は働く意欲の増大。そこから活性化は生まれる。
- ・とことん事業を拡大し、回収を増やす策を真剣に進めてほしい。
- ・経営陣の経営能力。経営には「経営の専門家」が必要です。
- ・経営トップの交代と、BU制の廃止。
- ・まずは、階層組織のシンプル化、フラット化。事業運営では、安易な選択と集中を止めること。

「退職強要はおこなわない」ことをNEC労使で確認済み

NECは「人材活用施策」に関する第二回労使協議において、「退職強要は行わない」ことをはっきりとしています。

組合からの「2001年から2002年にかけて行われた特別転進支援施策において、退職の強要とも捉えられかねない個人面談が散見された。今回はあくまで本人がみずからの意志で応募することを前提とした施策であることを確認しておきたい」との質問に対して、会社は「本施策は本人判断のもとに応募することが前提。労働組合の指摘にあるような退職を強要するような面談が行われないう、面談を行う上司に対しても趣旨を徹底していく」旨の回答がありました。

従って、いやな場合は「私は辞めません！」ときっぱり断りましょう。(優柔不断な態度は付け込まれます)

退職勧奨や強要があったら、ELICNECのリストラ110番(rest110ban@elicnec.com)までメール願います。また困ったことがあったら以下の電機・情報ユニオンにも気軽にご相談ください。

はっきり「辞めません」と言おう (優柔不断は禁物です)



NEC 1万人リストラに対するアンケート

を実施しています。ぜひ、ご協力願います。

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

ひとりでも入れる労働組合
電機・情報ユニオンに相談を
中央本部 (森 = 090-4834-6876)
関東地本 (海老根 = 090-1212-9552)
関西地本 (西野 = 090-9714-8780)
東京支部 (米田 = 080-6540-7190)
神奈川支部 (中村 = 080-5060-7728)