

やめません！わたしは会社に残ります！

面接でのこの一言が、あなたと家族を守ります

NEC グループで働くみなさん。おはようございます。

先号の ELICNEC 11月号は、NEC フィールディングの本社（三田国際ビル）、川崎地区、府中地区（技術センター）そして大和工場の4拠点で配布されました。

「会社がこんなに業績を伸ばしているなんて知らなかった」「見込みが減ったといっても116億円の儲けでしょ。どう考えても今回のリストラはおかしいよ」など、人減らしリストラへの怒りの声が、いっそう高まっています。

CS（顧客満足度）No.1に逆行する人減らしリストラ

NEC フィールディングは、これまで9年連続の増収増益で業績を右肩上がり伸ばしていますが、それは、従業員のがんばりのたまものです。

NEC フィールディングは、CS No.1、ITサービス業 No.1（成長性）、企業としてのNo.1（収益性／効率性）の3つの分野でのNo.1をめざしており、日経BP社顧客満足度調査の「システム運用関連サービス（情報サービス会社）部門」において、3年連続1位を獲得しています。

CSを支えるのは、人そのものです。人を減らし、職場のモラルを低下させる今回のリストラ案は、会社方針にも背く、逆立ちした異常な施策といえます。

NEC フィールディングの個人面談 はっきりに「辞めません」と 言おう（優柔不断は禁物）

辞めません！

ここにいても仕事はない。辞める方向で考えて欲しい。



「退職強要マニュアル」があった

2002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が、こと細かく書かれています。（「退職強要マニュアル」への対応・撃退法がELICNECのホームページに載っていますので参考にしてください。）

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智恵も集まり、「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」を思い浮かべたり、メモを持参しましょう。

そして、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

- ① 強要と感じたら、一人で悩まず、組合に相談を。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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労働者懇談会

2004年12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)

ELIC NEC URL : <http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

会社は、大リストラ計画を撤回し、社会的責任を果たせ こんな人減らしリストラを許したら、 働く者の雇用は守れない

「企業行動憲章」に反する「派遣事業への展開」は、ただちに撤回せよ

NEC フィールディングは、「企業行動憲章」を7月につくり、企業の社会的責任、関係法令の遵守に努力することを、社内外へ宣言しました。

今回の「派遣事業への展開（派遣会社を新たにつくり、そこへ移籍させ、同じような仕事を同じところで行わせる）」の会社施策は、人権を尊重していく、従業員を尊重する、差別的取扱いを行わない、とした「企業行動憲章」の精神からも大きく逸脱しています。

NEC フィールディングは、いま一度「企業行動憲章」を読み返し、自ら定めた「企業行動憲章」に反する人減らしリストラをただちに撤回すべきです。

賃金・労働条件が、あまりにもひどすぎる

新派遣会社の待遇は、あまりにもひどすぎます。「給料は、15万から32万円、一時金は会社業績に応じて、勤務体制は24時間365日体制、労働条件は派遣会社として競争力ある条件」と、なっています。

会社の発展のために力を尽くされてきた中高年齢層の人たちに、いったいどういう生活を送れというのでしょうか。

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は、本人の同意が必要（労働基準法第2条）となります。

生活を破壊する移籍提案には、きっぱりと「移籍しません」と答えていきましょう。

☆ NEC労働者懇談会は、NECグループの労働条件の向上をめざして考え・行動しているグループです。

☆ 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.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

NEC フィールディングの「リストラ」ユナを設けています。

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。

職場の声と力を合わせて、大リストラをはねかえそう

「協力会社の仕事はあるのかなあ。雇用は大丈夫かな」「電機ユニオンに入って、会社の横暴とたたかってほしいね」など、協力会社の人たちへの心配の声も職場から出されています。

今回の人減らしリストラは、組合員、管理職、そして協力会社の人たちの生活を根底から揺るがすものです。

「会社は、横暴な人減らしリストラを撤回せよ」「働く者の生活と雇用を守れ」など、職場からの声を大いにあげ、みんなで力を合わせて、大リストラをはねかえしていきましょう。

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

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