

NECフィールディングで、1000名の人減らし 声をあげ、力をあわせて 大リストラ案をストップさせよう！

働くみなさん。おはようございます。

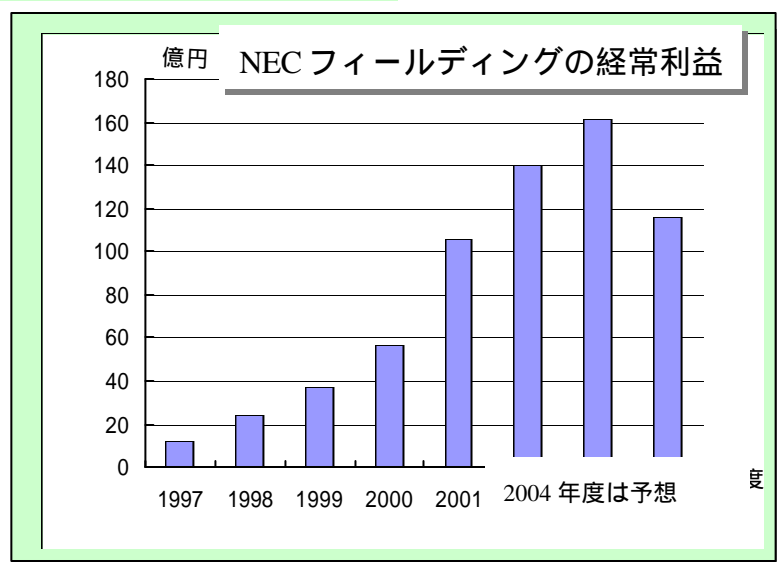
NEC フィールディングは、昨年9月30日に、中間および通期業績の下方修正とあわせて2005年度にV字回復をはかるとして1000名の人減らしリストラ案をプレス発表しました。「黒字なのに、リストラを何で行うのか」「仕事が手につかなくなった」など、大リストラ案に対する怒りと不安の声が、一気に職場に広がっております。

優良企業のNEC フィールディングで、突然の大リストラ案

NEC フィールディングは、これまで9年連続の増収増益をあげており、今期で10年連続を見込んでいます。

2001年度の不況の時、電機各社が赤字におちいりましたが、NEC フィールディングは、106億円の経常利益をあげています。こんな優良会社は、数少ないのではないのでしょうか。

「今期の経常利益が、予想の169億円から116億円の見込みになって少なくなったので、リストラします」とは、あまりにも乱暴で理不尽な話です。黒字経営で大リストラがまかり通るようになれば、働く者の雇用はムチャクチャになってしまいます。



まず、会社は自己責任を明らかに

NEC フィールディングは、下方修正になった原因や状況を説明していますが、自らの責任については、まったくフタをして、いっさいの説明を行っていません。下方修正の原因としてあげられている市場の動向や変化のあれこれは、予算立案時には当然考慮されていたものであり、ここ数年来の傾向で分かりきったものばかりです。

下方修正になった責任は、働く者にはいっさい有りません。会社は、一方的に働く者へ犠牲を押しつける人減らしリストラ案を講じる前に、まずは、自己責任を明らかにすべきです。

人減らしリストラの前に、 会社は最大限の経営努力を

3年前、電機各社が1万人をこえる大リストラを競うかのように行ったとき、経団連会長からも「経営者よ、首切りする前に切腹せよ」安易に人減らしリストラを行うのは経営者でなく、経営屋」との批判がだされました。

今回の大リストラは、黒字経営にもかかわらずの人減らしリストラですから、これまでにない無責任な経営姿勢ではないのでしょうか。

NEC フィールディングとその親会社である NEC は、人減らしリストラの悪しき経営姿勢をただすべきです。



協力会社の経営と、雇用守れ

今回のリストラ案では、500名にものぼる協力会社の人たちが、「内工化による外注費削減」の一方的な方針により、NEC フィールディングからの仕事を取り上げられます。協力会社の人たちは、これまで NEC フィールディングの発展のために、ともに力を合わせてきました。その人たちの貢献を考えると、プレス発表の「通知」のみでこれまでの関係を切り離すことはできないはずです。協力会社での仕事が、NEC フィールディングからの仕事が無くなって激減する中で、多くの人たちの雇用が失われています。

NEC フィールディングと NEC は、やみくもに内工化を急ぐのではなく、協力会社の経営と雇用にも、きちんと責任を持って当たるべきです。

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

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て伸ばしていますが、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、ITサービス業（成長性）、企業として（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。

「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、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。）

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。

ユニオンに結集し、理不尽なリストラをはね返そう

昨年の明るいニュースとして、プロ野球選手会労組の活躍がありました。

「たかが選手ごときが」という経営者のごう慢な姿勢に対して、選手やファンの意見・声を力にして、団結を深めて取り組みました。初めてのストライキの実施、団体交渉を精力的に行い、2リーグ6球団制の維持などの要求を勝ち取りました。「横暴な人減らしリストラ案は撤回せよ」「会社は、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、労働組合に結集し、大リストラ計画をはねかえしていきましょう。

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



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労働者懇談会

2005年1月

ELICNEC URL <http://www.elicnec.com/> (変更しました!)

ELICNEC

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

mail: info@denki-union.org