

「私は会社に残ります」

面接でのこの一言が、あなたと家族の生活を守ります

いま本社・田町地区では45才以上の全社員に「特別転進支援施策」面接が行なわれています。ここでは、外部のキャリア相談室の利用を強制されたり、「キャリアデザイン」の研修を受けるように（研修の後、再度面接）と言われ、転進（= NEC を退職）の強要を迫られたりしています。

「特別転進支援施策」の契機になった経営危機は、会社の方針通り真面目に働いてきた私たちには何の責任もないことです。にもかかわらず、人件費の削減目標として会社は1000億円（一人1000万円として1万人分）を予算計上し、中高年を中心にNECから追い出そうとしています。

なぜ45才以上が対象なのか？

今回の「特別転進支援施策」の対象が、なぜ45才以上なのか、会社からは明確な説明がありません。労働組合も、経験豊かなベテランの人が職場には必要と言っていますし、おかしい事です。

[ILO162号条約で、高齢者雇用差別は禁止されています]

「キャリア相談室」や「キャリアデザイン研修」の利用強制はさせない！

面接のなかで「キャリア相談室」の紹介と参加がすすめられ、職場によっては強制されています。また、全員にキャリアデザインの研修（2日間）と研修後再度面接を強要されている職場もできています。本来、相談室の利用は本人の自由意思ですし、研修の押し付けも考えものです。

このようなやり方は、リストラ専門会社をつかった退職誘導になるのではないのでしょうか。

個人面接などでの退職勧奨・強要は法律違反！

何回も呼び出したり、その人の尊厳を傷つけるような退職勧奨・強要は、最高裁で「違法行為」という判決が出されています。また、民法96条によると、退職を迫られ（脅迫）やむを得ず意思表示は無効であるとなっています。

退職勧奨・強要やそれを思わせるような言動があったら、一人で悩まずに職場の仲間や労働組合あるいは「ESPEROの会」などに相談しましょう。

会社は責任をもって、仕事・職場の確保を

会社は「あなたの仕事はない」「職場もなくなる」などと言って、退職勧奨の口実にします。

仕事や職場を確保するのが会社の仕事です。何も私たちが心配することはありません。堂々として「私は会社に残ります」と言って、会社に責任をもって探させましょう。

参考資料

リストラ専門会社の個人面談での「退職強要マニュアル」極秘文書！

<http://www.hiroshima-cdas.or.jp/kenroren/mazda/mazda1.htm>

個人面談などによる
たび重なる退職の勧奨、強要は
法律違反！



みなさんと一緒に力をあわせて

明るい働きがいのある職場をつくりましょう！

2002 年闘争は、会社の「企業存亡の危機」という名目で押しつけてきた各種提案を、労働組合がそのまま受け入れて賃上げゼロ、定昇のみ（6 カ月間凍結）、さらに私たちの先輩が血のにじむ思いで勝ち取ってきた諸権利が放棄させられることになりました。

私たちは、2002 年闘争のこのような結果について、率直に残念に思います。

労働組合が労働組合法第 1 条の立場に立ち返り、私たちの仕事や生活を守る砦になるように力をあわせて行こうではありませんか。

私たちの要求

労働者いじめのリストラはやめさせ、職場からサービス残業の根絶を！

会社の経営方針の失敗を一方的に労働者に押しつけるリストラはごめんです。会社の責任で仕事と職場を確保させましょう。

職場には、納期・予算の確保や成果主義賃金制度のため、サービス残業を余儀なくされている人もいます。超過申請は職場の上司でなく、本人が申請できる制度に改善しましょう。

厚生労働省の是正勧告(2001.04)が出され、三田労基署の調査（職場有志の要請行動もあり）を受け、会社は毎日の労働時間管理を行なうことになりました。（6 月から実施検討）

さらに、現在までに発生した未払い労働は、速やかに調査し賃金補償するよう要求します。

私たちの生活設計を狂わす、昇給ストップや労働条件の切り下げには反対！

実質の賃下げである「10 月まで昇給ストップ」や時間外割り増し率などの切り下げは、私たちの生活設計を狂わす要因です。会社につよく再考を促し、元に戻すよう要求します。

必死の思いで第一線で頑張っている労働者の苦勞に報いなければ、労働意欲を削ぎ、会社業績の V 字回復も難しくなります。

診療所の有料化および通勤費の最廉価ルートへの変更には、きっぱり拒否を

今時闘争で一方的に会社から提案されたものであり、日常生活に密接に関わる改悪提案には労働組合としても断固拒否し、撤回するよう要求します。

とくに診療所の有料化は、結果として診療所の統合・廃止への一步になり、社員の福利厚生の後退と診療所で働いている人の雇用を脅かすことになります。

結婚、子育てしながらも安心して働きつづけられる労働環境を

働くことと家庭生活が両立できる労働環境は、21 世紀の日本の繁栄の絶対条件と考えます。

長時間過密労働を無くして（適正な人員配置＝雇用の確保）ゆったりと家庭生活が営める時間、生活設計がたてられるような賃金制度（労働条件も）に改善するよう要求します。

中高年の処遇が未来の私たち……年金支給年齢まで働けるルールづくりを

定年間際での昇給・昇格の頭打ち、年金支給年齢の引き上げ、そしてリストラへの不安などが先行き見通しを暗くしています。人生の大半を会社とともに歩んできた人たちが、安心して第二の人生を過ごせるようなルールづくりを、みなさんと一緒に考え実現にむけ頑張ります。

国民の生活と生命を脅かす“有事三法案”の立法化に私たちは反対しています！