

NECの 「経営危機」宣伝は

人減らしリストラ断行の 地ならし

NECは今期の業績悪化を口実にして「創業以来の危機」「百年の歴史の中で最大の危機」などと、さかんに「経営危機」宣伝を強めています。そして会社は、創立百周年事業の延期、三十年勤続者表彰の簡素化やパーティの中止、各地の運動会の中止など、従業員への危機意識の浸透にやっきになっています。

しかし、本当に会社は危機なのでしょうか？

来年度は一転、九百億円 の経常利益を見込む

会社は危機といいながら、来年度は一転、連結で五百億円、単独で九百億円の経常利益を見込んでいます。（「日経」五月二十九日付）それにNECは、九千五百億円（従業員ひとり当たり二千三百万円）もの莫大な内部留保を貯め込んでいます。

また玉川事業場には、数百億円をかけて「ルネッサンスシティ」を建設中で、二十六階建てのAタワーは完成間近です。（左の写真参照）どこが「最大の危機」なのでしょうか。

これまでも会社は、業績の悪化のたびにそれを最大限利用し、「経営危機」宣伝を強め、リストラを断行してきました。そして、その次の年から業績が急回復するということを繰り返してきました。

会社の「経営危機」宣伝は、業績不振をチャンスとばかりにカンパニー制、分社化、不採算部門の切り捨てとそれに伴う大量の人減らし、労働条件の切り下げ、賃金の引き下げ、出向・移籍をやりやすくするための「地ならし」ではないでしょうか。

業績悪化の原因は、会社上層部の一連の不祥事や経営ミスによる。労働者にはいっさい責任はない

今回の業績悪化の原因は、防衛庁背任事件などの会社上層部の不祥事やバツカードベルNECなどの経営ミスによるものです。労働者には何の責任もありません。会社上層部がこれらの業績悪化の責任をとらず、人減らしや労働条件の切り下げなどで労働者にしわ寄せするのはもってのほかです。

会社は社会的責任を自覚し、

人減らしリストラの中止を

人減らしは、一時的には業績回復に効果があっても、労働者の雇用不安を広げ、仕事に取り組む意欲を減退させます。更に、優秀な人材の流出やいつそその技術の空洞化を招き、会社の将来を危うくします。また、NECなどの大企業が人減らしをすすめると、日本の不況を一層深刻にし、ひいてはNECの業績悪化を招くという悪循環を続けることになります。

会社は、人減らしによるリストラという一番安易な経営手段ではなく、大企業としての社会的責任を自覚し、NECグループ全体の従業員の雇用と生活、労働条件を守りながら経営改善を行うべきです。



完成が間近なNEC玉川
「ルネッサンスシティ」 Aタワー
(1999年9月18日撮影)



ELICNEC 1999年9月

NEC労働者懇話会

(FAX) 044-434-5960

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

Eメール: elicnec@eva.hi-ho.ne.jp

本社・三田: 山崎 (TEL042-729-8084)

玉川: 石沢 (TEL044-433-5965)

府中: 益田 (TEL042-364-6885)

NECは人減らしリストラを中止し、労働者の生活と雇用を守れ

カンパニー制、分社化のねらいは 他社の事例でも明白

人減らしと賃金切り下げなど労働者にしわ寄せ

電機の職場でも労働者はたたかっている！！

NECをはじめ電機大手は、「経営のスピードアップ」「もたれ合いの甘えの体質にメスを入れる」として、カンパニー制（左下の解説参照）や分社化をすすめています。電機大手は、カンパニー制や分社化を経営改革の「決め手」としています。

カンパニー制では賃金や

一時金の引き下げも

しかしカンパニー制は、社内分社の独立採算性がより一層徹底されるため、業績が悪いカンパニーでは、賃金や労働条件が容赦なく切り下げられることが考えられます。同じNEC社員なのに個人の努力だけではどうにもならない「もうけ」の指標で、賃金や労働条件に大きな差をつけるのは不公平であり、労働者全体として賃金の引き下げとなります。

分社化ではより一層の賃金、

労働条件切り下げ、不採算部門切り捨てが

分社化では、左記の各社のリストラと闘いの事例のように、分社（子会社）に転籍させられることにより賃金が大幅（三十～四十五％）に引き下げられ、より低い労働条件に切り下げられます。また、収益が悪化すれば人減らしが強引に行われるようになります。更に不採算ともなれば、分社そのものが切り捨て・売却され、労働者全体の雇用が危なくなります。

そしてその結果、その時点で儲けの大きい分社しか生き残れなくなります。つまり、カンパニー制や分社化は、短期的な目先の収益だけを追求する施策です。

しかし労働者にとってははるくなく、会社にとっても長い目で見れば有望事業の育成の点でも人材の活用や労働意欲の点でも非常に問題が多いといえます。既にカンパニー制を導入している会社では問題が続出しています。

日本IBMの場合

IBMでは、職場を丸ごと子会社にするなどして、五千人の社員を減らすようしています。この子会社への転籍の強要は、五十五歳以上を対象としており、賃金は四十五％もカットされます。

JMIU・IBM支部の組合員三名は「転籍は本人の同意が必要である」として、転籍を拒否しました。この転籍拒否に対し、会社は三人をまったく関係のない関連会社に出向させました。JMIU・IBM支部は、この「見せしめ出向」は無効であるとして、六月に東京地裁に提訴してたたかっています。

日本NCRの場合

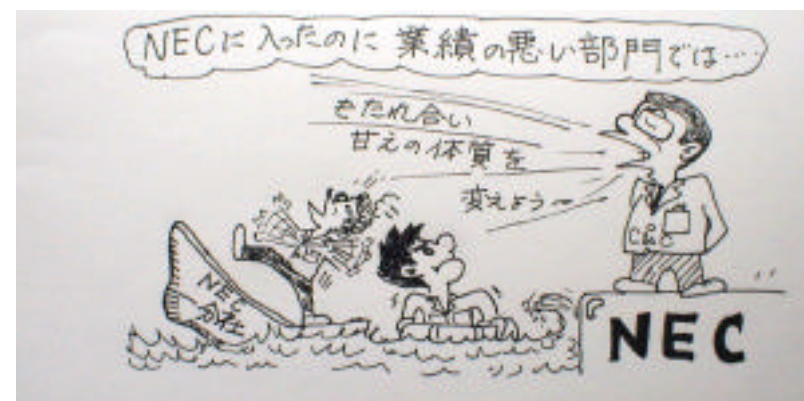
日本NCRは、別会社への転籍（三十％の賃金ダウン）を拒否したJMIUEヌシール支部の組合員六十九人の仕事を切り上げ、不採算部門へ配転させ、毎日自主学習を押しつけています。組合は、顧客サービスの低下や支障をきたさないため、「出向での問題解決」を提案しましたが、会社は「経営の根幹に関わる」として、提案を拒否しました。

組合は、この転籍拒否のたたかいの中で四十三人の組合員を増やし、一方的な「見せしめ配転」に反対して東京地裁に提訴（八月十三日）してたたかいます。

社内カンパニー制とは （日経九月十日付「きょうのこ とば」より）

社内分社制の一種で、企業が各事業部門をあたかも独立した会社のように分け、事業を運営する仕組み。ヒト、モノ、カネの経営資源を各カンパニーに分配し、独立採算を徹底する。資本を振り分けるだけでなく権限を大幅に委譲するという点で、単純な事業本部制とは異なる。

日本ではソニーなどが草分け的存在。給与水準や人事制度をカンパニーの事業内容に応じた体系に変えられるなど柔軟で迅速な経営が可能になるため、産業界では大企業を中心に経営改革の手法として採用するケースが相次いでいる。これを基に持ち株会社制度に移行する動きも出ている。



人減らしリストラを許さず、安心して働ける職場をみんなで作ろう

