

NECは職場を確保し、雇用をまもれ

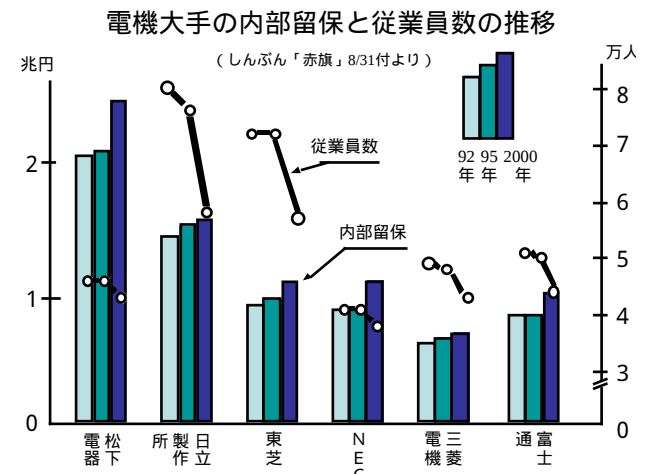
大手電機各社はまさに「首切り競争」というような大リストラを実施しています。NECも「緊急構造改革（４月）」、「2001年度中期経営戦略（７月）」に続いて、10月には「下期緊急構造改革施策」の発表など、人減らし・リストラを加速しています。

今回の業績不振の原因は経営判断の失敗

今回の会社の業績不振は、アメリカの「ITバブル」崩壊などの景気後退の予測の誤りやそれに伴うパソコン・半導体の需要予測の誤りによる過剰生産など経営判断の失敗にあります。この失敗の責任にはほかおかりして、労働者に一方的な犠牲を押しつけることは絶対許されません。

過剰なのは労働時間！「余剰人員」論のねらいは不況・業績悪化をテコにした人減らし

会社は「費用構造改革」として「潜在的余剰人員の問題に対して、正面からの取り組み」を2001年下期の予算遂行上のポイントのひとつにしています。しかし、相次ぐ人減らしにより職場はますます繁忙であり、Vワーク適用者を中心にサービス残業がやらされています。従って本当に過剰なのは人員ではなく、労働時間です。また、会社はエレクトロニクスデバイスの生産分身会社の「一時帰休」の実施、リストラ費用に1500億円計上し、決算予想を大赤字に見せかけるなどして労働者に危機感をあおっています。しかし、会社は最近まで高収益をあげ、内部留保も1兆円以上ため込んでいます（上図参照）。1回ぐらいの赤字でふらつくような経営内容ではありません。会社の「余剰人員」論は、高収益体質を強化するために業績が悪化するたびに会社が持ち出す人減らしの口実です。



NECは労働者の雇用を守る社会的な責任がある

NECなど電機各社がこぞって人減らしを行うと、失業率は更に悪化し、不況が長引き、ますます自らの製品が売れなくなるという悪循環に陥ってしまうことは必至です。また、決算が三ヶ月単位になったため、より短期に利益を出そうとするあまり、人材や業種の育成、技術力強化をおろそかにし、地方日電の売却などNECを「切り売り」するようなやり方にNECの前途を危ぶむ声が出ています。長期的な戦略を持ち、技術・品質の向上や人を大切にすることこそ21世紀に発展する企業の条件ではないでしょうか。NECなど大企業が人減らしを行えば、その地域の経済に重大な悪影響を与えます。従ってNECは、労働者の雇用をしっかりと守り、地域経済を支える社会的な責任があります。

会社は責任をもって職場と仕事の確保を

また、配転・出向ができない人に対して会社は「人材公募」により自分で職を探すようにいっていますが、中高年にマッチするものはほとんどありません。会社都合の施策ですから、こんな無責任なやり方ではなく、会社が責任を持って通勤可能範囲内に職場を確保すべきです。

拠点間などの異動：行くことが困難な場合はハッキリ「ノー！」と言おう

今回のリストラによる人減らしの主な手口は、拠点間に労働者の移動を計画し、移動できない労働者を「自発的に」退職させる「労働者のふるい落とし」というものです。既に、パーソナル事業ラインの大リストラでは、泣く泣く数百人の労働者が、拠点間移動が困難なため、退職を余儀なくされました。家庭の事情で転勤が困難な場合や、片道切符の出向になる恐れがある場合は、断ることも労働者の当然の権利です。

配転・出向の強要に対しては次のように対処しましょう。

弱気にならず、ハッキリ「行かない」といましょう。
短気にならず、じっくりと構えましょう。(短気は損気です)
ひとりで即決せず、家族や友人によく相談しましょう。
(家族が一番の味方です)
ひとりで悩まず、友人などに相談し、みんなで話し合しましょう。
迷った場合は、その場で返事をせず、十分時間を取り、冷静に考えましょう。
今回のリストラはあくまで会社都合の配転・出向です。
私たち本人に落ち度や引け目はまったくありません。
堂々と「ノー！」と言いましょ。

地方日電間の一方的な移動は実質的な解雇
会社は元の場所に
仕事を確保せよ！



NECのリストラの告発・情報は
ELIC NEC URL「リストラ掲示板」に！

NEC労働者懇談会 2001年10月
ELIC NEC

(連絡先) 田町：山崎 (042-729-8084)
玉川：石沢 (090-9106-1340 携帯)
府中：益田 (042-364-6885)
ELIC NEC URL：http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec

日立、白木屋などで サービス残業代を支払わせた

四月に出された厚生労働省通達の「基準」を活用し、「サービス残業をなくす」運動が電機各職場ですすんでいます。日立では、サービス残業代を支払わせることができました。（電機労働者懇談会機関紙「ELIC」9月号より）

日立（愛知）で多い人は数十万円支払いも

日立（愛知・旭）では、今年の1月、6月の2回瀬戸労基署によるサービス残業についての立ち入り指導が行われました。その調査で1日の就業時間を全日 7.75Hで入力されたり、残業合計時間を 30H以下に調整している実態が明らかになり、また守衛所の退勤記録と自己申告した時間を比較した結果、アンマッチが多く発見されました。

日立関連労働者懇談会の人たちの労基署交渉によるこうした労基署の工場立ち入り調査や労組への要請などにより、ついにサービス残業代を支払わせることができました。そして、Eワーク（NECのVワークのようなもの）対象者は多い人で数十万円、一般の人でも2～5万円ほどが支払われたとのこと。職場では、サービス残業代が支払われたことへの驚きと喜びの声が広がりました。日立の職場では今後、IDカードでの時間管理など厚生労働省の「基準」の完全実施を行い、サービス残業を生まない職場づくりをめざし、がんばっています。（厚生労働省通達：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」）

労基署がサービス残業で 立ち入り調査



女性たちが組合をつくり、38億円支払わせる - 白木屋

白木屋など全国に居酒屋を持つ業界最大手のモンテローザに働く若い女性たちが、労働組合を結成して3年余たがい、未払い残業代38億円の支払い、労働条件の大幅改善を会社に約束させました。職場の中に蔓延していた未払い残業。組合はその支払いを求めて労基署に告発。会社側からの激しい嫌がらせを打ち破った勝利です。（50人いた組合員が一時は3人まで減らされましたが、地域の労組や全労連青年部の支援で120人の組合員にまで増え、たたかいぬきました）東京西部一般労働組合白木屋分会長の有働昌子さん（27）は「会社側のいやがらせをうけて退職せざるを得なかった仲間たちに報告したい。本社以上に店舗の労働者にも運動が広がったこと、支援の輪が広がった結果だと思います。本当にうれしい」と語りました。（9/7付しんぶん赤旗）（全労連西部一般白木屋分会：<http://www2.tky.3web.ne.jp/seibmail/>）

NECではTIMESなどによる自動的な就業時間管理こそ サービス残業をなくす最善策

NECのにせ裁量労働制（Vワーク）はサービス残業の温床

NECでも、残業規制によって、またVワークなどにより、多くの職場でサービス残業が行われています。VワークはTIMESを通さないため、出退勤の記録が残らず、實際上、残業が野放しになっており、サービス残業の最大の温床になっています。会社がサービス残業をやらせることは「働いた分の賃金を支払わない」という重大な犯罪行為です。（労働基準法 37 条、119 条 1 項違反）

また、全国の職場からサービス残業をなくすことにより90万人の雇用を増やすことができるといわれています。このようにサービス残業をなくすことは、失業を減らし、日本の景気を回復させる道でもあります。

「残業超過申請」だけではサービス残業はなくせない

NEC労働者懇談会の数回の労基署交渉などにより、今年の4月、会社はVワーク手当に時間管理の導入や超過申請承認レベルを「事業部長」から「部長」に変更するなど、一定の改善を行いました。残念ながらVワーク適用者のサービス残業はなくなっていない。その主な原因は、残業しても「残業超過申請」が出しにくいことによります。

従ってVワーク適用者でもTIMESを通し、超過残業分が自動的に支払われるようにすることがサービス残業をなくす最善の方法ではないでしょうか。（厚生労働省の「基準」でもタイムカードなどによる就業時間の管理を徹底するよう指導しています。）

職場のみなさんのご意見をお待ちしています。

サービス残業根絶へ 始業・終業時刻管理を確実に！



NEC労働者懇談会ホームページ → <http://www.eva.hi-ho.jp/elicnec> で「サービス残業」の告発を！