

●大企業職場からの報告・NEC

身勝手な黒字リストラは許さない

森 英一

電機産業では、大規模な人減らしリストラの嵐が吹きあれている。7年前の2011年に、パナソニックが4万人のリストラを行って以降、38万人を超える正社員の人員削減が強行されている。今年に入ってから、富士ゼロックスで1万人の人員削減と生産拠点の統廃合、NECで3000人の人員削減と国内9工場の再編・統廃合、東芝パソコン事業のシャープへの売却が発表されるなど、電機産業の大リストラは止まらず、黒字リストラ、常時リストラの様相を強めている。

電機・情報ユニオンは、大企業のリストラに対して、全労連、県労連、東京地評との共同闘争を強めて、雇用と地域経済を守る運動を進めている。電機産業の大リストラとのたたかいは、雇用と地域経済を守り、雇用のルールを確立する上からも、基幹産業である電機産業を持続的に発展させる上からも、国民的な課題といえる。

1 突然 NECがリストラ策を発表

NECは2018年1月30日、3000人の人員削減と国内9工場の再編・統廃合のリストラ策を発表した。このリストラ策で、430億円の効果を見込み、2018年度に終わらせるとしている。

突然の国内9工場再編の報道を受け、NECプラットフォームズ一関事業所が所在する一関市の勝部修市長、NECプラットフォームズ福島事業所が所在する福島市の木幡浩市長ら

は、該当する事業所や本社に「事業所の存続。雇用の確保」をただちに要請した。勝部修一関市長は「NECはこれまで何回もリストラを繰り返した。今回の中身は示されていないが、社員が自ら退職するよう仕向けているように見える。NEC本社社長へ面会を求めている」と語っている。

また、岩手県労連と両盤労連は一関市、市公共職業安定所、市商工会議所に「NECに対して、事業所の廃止・人員削減を行わないよう強く働きかけること」の要請を行い、山梨県労連は山梨県、大月市、甲府市に「市民の生活と雇用を守るため、情報収集を行い、事業所の廃止・人員削減を行わないよう強く働きかけるとともに、市に対策本部を設けるよう」にと要請した。

2 対象者7人中の1人を退職に追いこむ

NECは4月18日、1月30日にマスコミ発表したリストラ策の具体案を企業内労組に提案した。会社が提案したリストラ策の概要は、リソースシフト施策（特別人材公募、グループ外企業の求人マッチング、キャリア支援）、特別転進支援施策、生産拠点の再編（一関、茨城事業所の閉鎖）となっている。

リソースシフト施策は、企業内労組の「人員削減だけでは協議できない」という反発を抑えるために付加したもので、グループ内での異動と、社外1200人分の転籍・出向先を提示する

としている。3000 人の人員削減策に当たる特別転進支援施策は、対象を間接部門の 111 事業部と特定事業の 31 事業部に狙いを定めている。それらの対象人数は 2 万人（45 歳以上かつ勤続 5 年以上の社員および雇用延長嘱託社員）で、対象者の約 7 人中の 1 人を退職に追い込む計画である。退職強要が懸念される個人面談は、7 月から 10 月にかけて行われ、募集は 10 月下旬としている。

3 最悪の経営施策・黒字リストラは止めよ

かつて（1999 年）、日経連（現、経団連）会長だった奥田碩トヨタ自動車元会長は「経営者たるもの、首を切るなら、腹を切れ」と述べ、安易な人員削減策に走る経営者に苦言と警鐘を発した。人員削減策は、企業の赤字経営を改善するために事業の再編や配置転換、新規事業の開拓などの経営努力を最大限に行った後、やむを得ずに企業の雇用責任に手をつける最悪・最後の施策である。

NEC の経営状態は、人員削減に手をつける状況ではない。2017 年 3 月期決算では、売上高は 2 兆 8444 億円、本業での儲けをあらわす営業利益は 639 億円（営業利益率 2.2%）をあげ、前年比では売上高で 1794 億円、営業利益で 220 億円の増収、増益となっている。黒字業績のもとで、さらなる業績アップをリストラに頼るなど、経営者として絶対にやってはいけない最悪の施策である。

NEC 経営陣は、増収、増益をやり遂げた労働者の努力を真摯に受けとめ、黒字経営のもとで、労働者の雇用と生活を奪う人員削減策は撤回すべきである。

4 常時リストラ宣言は認めない

会社提案は「グローバル競争に勝ち抜くために営業利益率 5 %が必要」を口実にして、人員削減を迫っているが、「営業利益率 5 %が必要」は脅し文句であり、合理的な根拠はまったくない。NEC が「営業利益率 5 %」以上を達成したのは、120 年の企業活動のなかで、わずかに数回しかない。

また、電機大手 11 社の 2018 年 3 月期決算では、営業利益率 5 %以上は安川、ルネサス、日立、三菱、富士電機の 5 社で、5 %以下は富士通をはじめ 6 社となっている。

日立をはじめとするリストラ企業は、「営業利益率」目標論を人員削減策の常套手段として用い、目標とした「営業利益率」を達成するまで、リストラをいつでも、どこでも行う「常時リストラ」「黒字リストラ」状態をつくり出している。

NEC は、安易な人員削減に拍車をかけ、労働者に雇用不安を与えモチベーションを低下させる「営業利益率 5 %」論は撤回すべきである。

5 人と技術を大切にする施策に転換せよ

NEC が持続的に発展していくためには、「営業利益率 5 %が必要」のデマ宣伝ではなく、魅力的な製品やシステムをつくり出す確かな企業戦略と、労働者が雇用不安を持たずに生きいきと働き、働きながら成長できる環境の構築が必要である。人と技術を大切にする施策は、新たな発想や技術革新を生み、優れた製品やシステムを創出する土台となる。

NEC は、人と技術を破壊し、会社の発展を阻害するリストラ策は撤回し、企業の持続的な

発展を生み出す人と技術を大切にする施策に転換すべきである。

6 成長を妨げるSGA削減施策

NECは、リストラの口実として「競合他社に比べて高い水準にある現在の対売上高SGA (selling, general and administrative expenses. 販売費及び一般管理費) 比率を改善する」ことを持ち出している。

遠藤信博前社長（現会長）は2014年頃から、経営戦略の主要な柱として「SGAの削減・SGA率（対売上高比）20%以下」を躍起になって取り組み、2015年4月にNECマネジメントパートナー（本社は神奈川県川崎市、NEC玉川事業場）を設立し、NECグループのスタッフ部門（経理、計画、教育など）の移管を開始した。その施策を遠藤信博前社長から引き継いだ新野隆現社長は、より強化した。しかし、SGAは、2011年度の27.5%（8342億円）、から2016年度の26.2%（6984億円）に多少減少したが、縮小経営施策とあいまって売上高を3兆368億円（2011年度）から2兆6650億円（2016年度）へ、3718億円も引き下げる結果を招いている。SGA削減を至上とする経営戦略の効果は少なく、むしろ、NECグループのスタッフ部門（経理、計画、教育など）を子会社・NECマネジメントパートナーに集約した弊害が出てくることが懸念される。

NECマネジメントパートナーで働く社員は、4669人（2017年6月）に達し、そのうちの8、9割はNECグループからの出向者といわれている。今回の人員削減は「間接部門」が対象であり、NECマネジメントパートナーが人員削減の「草刈り場」になる恐れがあると危惧されている。

7 地域経済を破壊する事業所閉鎖は止めよ

今回のリストラ策の一環として、国内9工場の再編・統廃合により、NECプラットフォームズ一関事業所（岩手県一関市）と茨城事業所（茨城県筑西市）を2018年度末までに閉鎖することを計画し、4月19日に両事業所の閉鎖をマスコミ発表した。

地元の衝撃は大きく、地元紙「岩手日報」は20日付け朝刊の一面トップで「従業員260人配置転換や退職に」と報じた。すでに2月には、勝部一関市長や岩手県労連は、「事業所の廃止、人員削減を行わないよう」にと要請を行っていた。

一関事業所は、東北日本電気（NEC東北）として1970年に設立されて以降、岩手県の実業企業として、地域経済を半世紀にわたり大きく支えてきた。事業所閉鎖が強行されれば、地域経済に甚大な影響を与えることは必至である。

NECは、市長や労働組合、労働者の要望を真摯に受け止め、今回の事業所閉鎖計画を撤回し、企業の社会的責任をはたして、地域の雇用と経済を守るべきである。

なお、NECを含めて電機大手は、工場閉鎖を次々に行ってきており、工場閉鎖を規制するルールづくりが緊急に求められている。

8 繰り返されるリストラの弊害

NECOBやNECの動向に関心を持つ人から、「いま、NECは何をつくっているのか？何をやっているのか？」と尋ねられるほど、NECの存在感は希薄になっている。

その原因は、目先の利益にこだわり事業からの撤退を繰り返す縮小経営があげられる。かつ

て、業界を席卷した半導体、パソコン、携帯電話の各事業も撤退ないしは売却を行っている。

さらに、2002年には1万4000人リストラ、2009年には2万人リストラ、2012年には1万人リストラなどの大規模リストラを繰り返し、労働者のモチベーションを大きく低下させたことも要因にあげられる。

その結果、2001年には5兆4097億円をあげていた売上高は、現在では2兆8444億円（47%減）に激減させ、社員も14万9931人から11万1200人（26%減）に大きく減らしている。

NECは、縮小経営とリストラの否定的な影響を直視し、リストラを繰り返し行う路線から脱却すべきである。

9 2012年から続く組合員のたたかい

2012年に強行された1万人リストラでは、電機労働者懇談会と電機・情報ユニオンは協同して「やれることは全てやろう」と、反撃ビラの門前配布、HP活用、シンポジウム開催、相談活動、団体交渉、国会との連携を旺盛に取組んできた。退職強要に苦しむ労働者からの労働相談は50人を超え、2桁を超える労働者を電機・情報ユニオンに迎えた。

それ以降、NEC関連組合員で構成するNEC分会会議を月1回の頻度で開催し、組合員の交流と学習を強めている。5人の組合員は、処遇是正や復職をめざしての団体交渉、事務折衝に取組んでいる。

今春闘では、3人の組合員が初めて春闘要求書を会社に提出し、団体交渉と事務折衝を行った。その結果、2014年からの減給を止めさせる、2012年からの減給を止めさせ昇給させる、昨年度の昇給額より増額させるなど、3人とも貴重な成果を勝ちとっている。3人の組合員は給

料アップの成果を喜ぶとともに「たたかえば、前進できる」ことへの確信を深めている。

10 2012年闘争を上回る取り組みを

いよいよ、特別転進支援施策などの個人面談の開始の7月が迫り、会社は、退職させる労働者の名簿や面談マニュアルを作成するなど、個人面談の準備を強めている。

個人面談は、特別人材公募、グループ外企業の求人マッチング、キャリア支援、特別転進支援施策を名目にして多数回にわたり行われ、巧妙で執拗な退職強要面談になることが推察される。面談のなかで、退職者リストに載せられた労働者は、誇りも人権も侵害されることになるだろう。

今回の3000人削減、事業所閉鎖のリストラ攻撃に対して、これまでのリストラ反対闘争で勝ちとってきた成果と教訓を十分に活用して、2012年闘争を上回る取り組みを展開する決意である。

私たちは、労働者の声を汲み取るリストラアンケートの配布、リストラの不当性を告発する門前ビラでの情宣活動、個別労働紛争解決業務取扱要領を生かした労働局長への助言・指導の申出、雇用対策本部の設置を求める労働局への要請、日本共産党国会議員団との連携など、たたかいの準備を進めている。また、職場と地域のたたかいを結集するNECリストラ対策会議の結成を検討している。

「NECは身勝手な黒字リストラ策を撤回せよ！雇用と地域経済を守り、企業の社会的責任を果たせ！」の旗を高く掲げて、リストラ反対のたたかいを職場と地域から進めていく決意である。

（もり えいいち・電機・情報ユニオン書記長）