

あすなろ

発行 沖電気の職場を明るくする会 (OAK) TEL 03-3455-6006
東京都港区三田3-2-20 FAX 03-3451-3595
メール: oak@fine.memail.jp

OAK 沖電気の職場を明るくする会

ホームページがオープンしました

<http://users.hoops.ne.jp/oak47/>



二万円ものカットとは、「前例のない賃金カットに職場では、やりきれなさ」と怒りが交錯しています。カット金額など労働組合の提案が示され、三月二十八日の臨時大会に向けて職場討議に付されました。この労組提案は会社の提案をほぼ丸のみにしたもので、「組合も、われわれのことを考えるより会社の言い分ばかりを優先するのか」との憤りの声がこれまでに増して大きくなっているようです。

労組が臨時人会

会社提案丸のみに

疑問噴出

編集部に今度の提案への疑問の投書が寄せられました。

【疑問1】なぜ六%のカットなのか。組合員のみ計算でみると総額二〇億円ほどの「節約」にすぎない。

沖グループの営業赤字は二八〇億円だが、人員削減に使った退職金は五〇億円、株の評価損(額面が下がったもので実際の赤字とは言えない)は一六〇億円からみて、カット金額は微々たるもの。

【疑問2】剰余金が創業以来のマイナスというが、沖本体では、逆に九四年三月期に二五億円もの欠損金があった。それでも賃下げはなかった。

労働条件変更の提案概要

- 1) グレード別に一律賃金カット
Gr4 = 26000円
Gr3 = 18000円
Gr2 = 11000円
Gr1 = 5000円
- 2) 調整給を一時金へ繰り入れ
- 3) 時間外手当を法定水準まで引き下げ
- 4) 退職金算定基礎給の凍結
*以上1年間

会社提案を半減させる

沖電気と同じ賃金カットが提案されていた安川電機では、労組が会社提案の一〇%を職場の声を反映させ何度も討議に付し、会社に突きつけた結果、5%に下げさせました。また、ワークシェアリングを

短縮されました。

内容の評価はさまざまですが、会社提案をそのままにせず職場の討議を何度も重ね、一定の到達によって結論を得る。同じ連合労組でも取り組みがんで大きく変わる。ここがここに示されています。

【疑問3】経営状態をなぜ組合は求めないのか。沖電気の内部留保は一、二四一億円ある。従業員一人当たり一、五〇〇万円ある。この二%も引き当てれば賃金カットは不要である。労組の二〇億円をこそ「ゆうあい資金」をこの時こそ使うべきである。組合員は今度のカットには泣いている。

このような数値からみた疑問についても、組合は真剣に答えて欲しいものです。

「ゆうあい資金」

職場の意見を拾って見ました。

「会社が大変だという。しかしわれわれの生活も大変だ。こんなに多額の賃金カットは痛い」「ふざけんじやないよ、みんな一生懸命やっているんだ、残業代ももらわないで」「労使なあなあもいらないか、それが心配です。」

な事態なら組合のゆうあい資金を使ってカット分を補うべきだ(営業関係)「給料が電機業界でも安い上に、さらにカットとは...HOPで忙しくて働いた分の残業代も出ないし、会社の将来が不安で泣けてきます」(ソフト関係)「賃上げは五〇〇円だ。それなのにこんなに賃金カットするなんて」(四〇代女性)「また、労働基準法をたてに、賃金カットの同意は本人である。多数決で個々の賃金を低下させる権利はない」と主張する意見もあります。

出向転籍が荒れ狂う北関東の職場の声はこうでしょう。「いまでも安い賃金、これ以上カットされたら最低賃金より低くなってしまふ」(三〇代女性)「自分の賃金が下げられるのに(組合提案に)賛成するバカじゃないよな」(五〇代男性)「ワークシェアリングを名目の実働時間を短くしてその分また賃金カットするといつとも言われている。一時間短くするとどのぐらいカットされるのか。たまらない」(四〇代男性)「それでなくとも安い沖の給料、従業員のやる気は一度になくしてしまうことにならないか、それが心配です。」



命の不思議な子供と知る

息子が十二月、小学校からサケの卵を持って帰ってきた。家で飼って、来年の三月に川に放すとのこと。小さなジャムのビンに入った卵は六個、きれいなオレンジ色をしている。さっそく水槽にジャリを敷いて入れてやった。黒いゴミ袋とダンボールで回りを囲んで暗くし、玄関先に置き毎日覗いていた。二週間ほどで、卵の中から頭と尻がでてきた。水槽の底で身動きしないでじつと横たわっている。だんだん卵が取れてきて、黒々とした稚魚になった。小さいながら生命の誕生のすばらしさを肌で実感。二日に一回程度、天日干しした水を少しづつ入れ替える。エサをやっても食べているのかどうかかわからない。元気に泳ぎ回っている。二月になって四センチぐらいに成長した。エサをやる口を大きくあけてパクパク食べているのが良くわかる。可愛いものである三月になって、子供と一緒に近くの川に放流に行った。「元気に川を下れよ」一匹一匹でいねいに手ですくって思いを込めて川に放した。利根川では、二十年以上前からサケの稚魚を放流している。九六年までに放流した稚魚は三十万匹にもなる。放流した稚魚は四五年後に戻ってくる。水資源開発公団の調査によると、今季は七九二匹の遡上を確認したらしい。子供たちが放したサケが、身近にある川に戻ってきてくれるのが楽しみである。

(H)



「沖電気」 国会で追求される

日本共産党参議院議員の吉川春子氏は三月十五日(金)国会の予算委員会で沖電気の労働時間管理・サービス残業、転籍と労働条件について政府に質問しました。

Q: 時間外労働の割増が支払われない時の刑事責任は
A: 懲役6月、罰金三十万円の罰則。この法律の適用は当然
Q: 昨年六月と七月、沖電気芝浦事業所と八王子事業所に対し不払い労働について調査を行なった。その結果は
A: 芝浦は始業・終業の時刻がはつきり記録されていなかった。現在改善作業が進行中。
八王子は228人に、190万円のサービス残業を支払わせる。
Q: 会社が払った額は全サービス残業時間の数字か。
A: 客観的数字ではない。法的に言えば労使の和解による時間数と金額ということ。
Q: いくらからでも支払えば違法性は消えるのか。
A: 違法性は消えない。
Q: 四・六通達は、使用者は労働時間を適切に管理する責任がある。としているが出・退社時間をパソコンで自主申告する場合はこれに当たるのか。
A: 会社による時間管理がされているとはいえない。
Q: 芝浦で働くSさんが二日間・千時間を越えるサービス残業の克明な記録を残している。グループ作業を行なっているのだから、一人だけが残業をしているのではない。これが職場の実態だ徹底的に調査せよ。
A: 調査を行なう
Q: 沖電気の本庄工場で新会社(JIPテクノ)の設立計画が進んでいて、多くの労働者に新会社への転籍が働きかけられている。新会社へは当面、沖電気から仕事は補償するが、その後

というものだ。新会社の労働条件も沖にいるときより大幅にダウンする。五、六万円は当たり前で、ある人は五〇歳で十二万円も下がる。この不況の中、本間に深刻だ。転籍強要は許されないですね。
A: 最高裁判例で労働者の承諾が必要。
Q: 本庄ではテクニカル・サポートチームという、いろんな会社をタライまわしのように出向させる職場を作っています。出向先はネギの箱詰めやごぼう・野菜の出荷作業などです。沖に残っても仕事はない。テクニカル・サポートチームしかない、などと説得している。事実上の強要だ。A: 転籍に伴う勧奨退職は任意の同意が必要
Q: 労働者にとって十分強要になつていないんですよ。転籍の強要はしないよう指導するよう求めて質問を終わります。



日本共産党・吉川 春子氏

リストラの多くは、「本人同意」のもとでの転籍という形をとっています。最高裁判例は、整理解雇は自由にできるものではなく、合理的理由がない場合は「解雇権の濫用」として無効になるとしています。リストラ計画を打ち出している大企業では、何がなんでも「本人同意」を得なければならぬとして、手段を選ばぬ退職強要を行なっています。この退職強要も「転職や退職の勧奨行為は限度を越えれば権利侵害となり、損害賠償の支払義務がしよる」とした最高裁判例に明白に違反します。神奈川県労働基準局は退職勧奨には許容

される限界があるとして出頭を命じる職務命令が繰り返された場合
労働者にはつきりと退職(転籍)する意思がないことを表明した場合に、特段の事情がないのに執拗に勧奨を続ける場合
勧奨の回数及び期間などが通常必要限度にとどまらず、多数回、長期間にわたる場合
労働者に精神的苦痛を与えるなど、自由な意思決定を妨げるような言動がある場合
労働者が希望する立会人を認めないか否か、会社側の数、優遇処置の有無などについて問題がある場合の5項目を示してい

生協売店がなくなつて
東京
生協の売店がなくなり、2号別館の一角にローソンが開店して2ヶ月近くたつた。社員はどんなふうに感じているのだろうか。「ティッシュペーパーをきらしても昼休みまで待つて行列して買うのは不便だよ」「2別のローソンへ行こうと5別の玄関を出たけど、向かいのローソンへ行つた方が近いのでそっちへ行つたよ」「薬が買えなくなつたのは不便」など不便を感じているのは確かである。なかには、「1ヶ月の売上目標が十万円だつて? 売上に協力しなきゃいけないの?」「沖電気にローソンが出来て客足の減つた他のローソンへ行っているよ」なんて人もいる。

退職強要は法律違反

退職強要は法律違反
労働者に精神的苦痛を与えるなど、自由な意思決定を妨げるような言動がある場合
労働者が希望する立会人を認めないか否か、会社側の数、優遇処置の有無などについて問題がある場合の5項目を示してい

経営責任はどつ取るの



経営責任はどつ取るの
群馬
賃金で何だろうと改めて考えさせられてしまっています。高崎圏ではパートナー会社が立ち上がりますがそこへ移籍する労働者の賃金は五十%近いダウンの人もいます。諸経費を差し引けば手取りは僅かな額になつてしまっています。当面三十%以上ダウンの労働者には期間を区切って差額補償をするそうですが、それにしても各各口ンや子供の養育、将来の生活設計を考えれば納得できるものではありません。「転進支援金A」「退職金」は手にしますが、「今後」の事を考えた時おいそれと取り崩すわけにもいきません。「創業以来最大の危機」を口実に経営責任を棚に上げ春闘後の賃金ダウン提案や調整給力ツトの前倒し方向と、労働条件の改悪を提案しています

涙で退職の挨拶

涙で退職の挨拶
本庄
退職優遇制度のメ切が3月末で終わるといふことで、追い立てられるように退職を決定する人が目立っています。八百屋に向かう中の女性が退職を決意、挨拶に見えました。「寝てさめてもどうしようも悩んできました。三十九年勤めてきた会社でもあり、自分はまだまだ働きつづける体力もありません。でも、先のことを考えたとき不安はあるんです。やっと決意をして届けを出してきました」と目にうつすらと涙を浮かべながら話してくれました。また別の女性も「いろんな苦勞をしながら働きつづけた。いま子供は大きくなって、働きつづけることが自分を支えることになつてきたんです」「一緒に苦勞して働いてきた仲間が一人減り二人減りするのとはとても淋しい」「私だって...と思わず手を取りあつてしまいました。篠塚社長に言いたい。これまで長年尽くしてきた人々たちを、こんな形で次々辞めさせて、あなたは何とも

賃金カットに協力できない

賃金カットに協力できない
八王子
「緊急対策」の会社説明が各部で行なわれています。「会社は株など売れるものがない」「この時期を乗り越えられないと明日がない」と組合員への六%の賃金カット、調整給繰り延べ等の合理化を押しつけています。二〇〇一年に実施した「組合員意識調査」では「賃金・一時金に満足しています?」について満足しているのは二%。どちらかといえばそう思うが十二%。八五%が賃金水準に不満を抱いています。「私の賃金は恥ずかしくて人に言えない」「子供の教育費・家のローンで今でも親に無心している」と切実な声が大半です。経営のツケを組合員に廻さず自らの経営責任を明確にすべきではないでしょうか。

エアフォルクでも労働条件の逆提案

エアフォルクでも労働条件の逆提案
エアフォルク
三月十三日春闘の労使協議会の席上会社から、労働条件の「逆提案」が示されました。それによると
賞与を「業績連動型」にし赤字の時は1ヶ月の支払
休日出勤の時間外割増率を一四〇%から一三五%に
通勤手当の二五%カット
というものです。ローンを抱えている人からは「賞与一カ月はやっていけない」との声が。「経営責任」がいまいなまま、相次ぐ労働者いじめに「労組執行部ははっきりしてほしい」「いい加減にしてほしい」と怒りの声が。ガマンも限界です。