

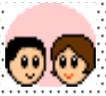
あすなろ



沖電気の職場を明るくする会

毎月新ネタ更新中!

労基署ってなに? 掲示板 etc



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

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

全社にわたってメス

サービス残業を一掃しよう
と労基署が沖電気の勤務実態の調査、指導、勧告を全社にわたって強めようとしています。

残業をいくらやっても時間外手当が支払われない、どう考えてもおかしなことがこれまで企業の中では大手を振ってまかり通っていました。沖電気では、人員も仕事量もそのままに「残業時間制限・上限設定」または「残業ゼロ推進」が叫ばれながら、野放しの長時間残業が行われてきています。多少の手当てをつけるもののその何倍もの時間外をせざるをえない「HOP勤務制」もその一つです。

しかし、昨年(01年6月、7月)沖電気への労基署からの最初の立ち入りによって、

労働時間の把握を会社がしていなかったことが判明、HOP制の見直し、退社時間の打刻の義務づけなど指導されました。八王子では労基署から警備(守衛さん)の出門記録ノートの提出を求められ、そこから残業実態と合わないことが判明、十二月に残業分の一部が対象者に支払われていきます。今年に入ってから調査では、見直されたはずの新HOP制にも新たな問題点が指摘されています。

「サービス残業代支払いなさい」

三田労基署が沖電気を立入調査

このようだがかりな労基署の立ち入り調査、是正勧告

一人の従業員が労基署へサービス残業の疑問を相談にいたことからさらされた。芝浦勤務のSさんは昨年五月に今までの未払い残業手当を二分分を沖電気に支払って、二年分を労基署に申告しました。労基署は詳しく本人から

表したサービス残業をなくすための「通達」によって、三菱電機、日立、などの野放し状態のサービス残業根絶のために次々メスが入っています。沖電気は国会でも取り上げられたほどです。目いっぱい働かせていながら、払うべきものを払わず、知らんぷりで経営に携わっていることは恥とすべきです。企業の犯罪行為が「雪印食品」のような事態まで招くのです。

沖電気もこのような違法な行為を掃いて、いっこくでも早く健全な企業に立ち返ることが求められています。

(詳細はOAKのホームページでどうぞ)
アドレスは (<http://users hoops.ne.jp/oak47/>)

事情を聞き調査に乗り出すことを約束しました。そして昨年の二回の調査に続いて今年四月十七日、再び沖電気に入り、二十六日には本社人事課とSさんの所属する総務課が労基署に呼ばれ、Sさんの提出したこれまでの残業記録に基づいて、早急に支払うよう勧告したものです。厚生労働省が昨年四月に発

労働者の生活
これで守れるの

この四月から一年間の限定で平均六%の賃金カット、残業代の法定水準までの引き下げ、調整給のキャリアアップ支援金の名称変更での手当化(手当しので残業等の基礎給にも反映しない)が労組の臨時大会で決定されました。沖電気では労組が提案して従業員への承諾を得たとしても、関連の企業でも沖電気にならざるを得ないのが実施されています。沖電線などは労組が提案し決定していますが、ODK、OBC、沖ライフ、HNPなどの関連企業では全員が集められて、四月から賃金

まい手取りでは十万円ちょっと、どう暮らせというんだらうね」

また、天野電機では賃金カットとワークシェアリングで時間短縮され、二重のカットになっています。

フラトクスチールは撤回させた

同じ関連企業でもフラトクスチールは沖電気労組のように会社提案をそのまま組合員に提起し、認めさせたのと違い、会社の提案を労働組合が論議し会社と交渉して撤回させています。

労働条件の一方的切り下げは本人の承諾がなければできません。最高裁判所は就業規則の不利益変更の中でも賃金や退職金のような労働者にとって重要な権利、労働条件を切り下げるような就業規則の不利益変更については、高度な必要性に基づいた合理性がない限り、合



あまりに一方的
関連企業の賃金カット

合理性はないものとの判断を示しています。最後に今回の沖電気の六%の賃金カットの総額は約六十億円と報告されています。転進支援制度応募者への経費六十億円と同じということです。

このことは、沖電気は、リストラ経費を従業員に負担させ自らはなんの負担もしていないということではないでしょうか。

先月、数年ぶりに溪流釣りに行った。前日に釣行を決め、準備らしいとモせずに出掛けるのは、どこか本意な出発だった。例年より新緑が急ぎ足でやってくる。ふもとの山々は新緑、もつと奥地に行ったら、まだ桜が咲き、木々の芽もふいたばかりで、一番好きな景色のなかに身を置けるかも知れない。そんな思いの方が強く、釣れる事など本当に予期せぬことだった。新しく出来たのだから、支流に入ると温湯場があった。その前の流れは、水量も流れも、まあまあといった感じ。車の場所まで仕掛けをセットし、餌のチヨ口虫を持って流れに向かう。瀬のころころは、あまりにも水が澄んでいて、なかなか釣れない。少し下がると堰堤があった。手前から少しずつ釣っていく。そのアトバイスを受け、堰堤の上から一番手前の白泡の中に入る。「あれ?」餌を取られた。ときどきながらもう一度入れると今度ははきりした生土を合わせる。一気に抜くと銀色の魚姿が宙に舞う。「やった! ヤマメである。二十三センチくらいか。その日九尾の中で一番おおきいものになった。世の中リストラの風が吹きまくり、暗い。ゴッスばかりでも地球の音は延々と流れてゆく。ヤメメよ! また逢いたい。」

春を感じて

『戦争への道』ごめんです！

今、国会で審議されている有事三法案とは「武力攻撃事態法案、自衛隊法改正案、安全保障会議設置法案改正案」です。この法案は武力攻撃が「発生した場合」「恐れのある場合」「予測される場合」の三ケースに規定しそれぞれを、あいまいなままに、武力の行使をするという法案です。一九九九年につくられた周辺事態法とこの法案が合体するとどうなるのでしょうか。周辺事態法は米軍が海外で戦争を始めた場合に自衛隊が米軍への輸送や補給などの「後方支援」ができるというものです。つまり、武力行使を「おそれ、予測」の事態でも実行できるようになっ

てしまいアメリカの起こした戦争に否応もなく参加させられてしまいます。これがこの法案の一番のねらいです。さらに、戦争を始める決定は首相の権限です。国会承認は後回しです。そして、国民に戦争協力を義務づけ、戦争のために自由と権利を「制限」と明記しています。自治体や公共機関、民間企業にも戦争協力の「義務」を負わせ、言うことを聞かなければ政府が「強制執行」というのです。

多くの国民は「戦争への道」は、自衛隊の命令一つで、土地や施設、物資を戦争のためにとりあげ、医療、土木、輸送などの労働者を駆り出すことができるようになるものです。戦争に動員する「指定公共機関」とは日本銀行、日本赤十字社、NHK、電気、ガス、輸送、通信会社、独立行政法人など。マスコミも対象になる危険も。

もし、物資の保管命令や立ち入り検査を拒否したらどうなるのでしょうか？ 懲役刑や罰金が待っています。戦争に反対する人は犯罪者になつてしまつたのです。

小泉首相は「備えあれば憂いなし」といっています。日本がアメリカのいいなりのまま、アメリカが一方的に決めた「悪の枢軸国」への先制攻撃に突き進んでしまう危険な法案を認めるわけにはいきせん。



働く者の味方 OAKのホームページ

「ホームページはないのですか」と沖電気の職場を明るくする会(OAK)にたずねる人が多くなりました。もっと、OAKを通して「働き方」を考えたという声が増加している証でもあります。今年トヨタ自動車は営業利益が一兆円もあるのに、ベースアップはゼロでした。利益が上がっても賃金が上がらない社会で労働者の生活はどうなるのでしょうか。

沖電気の職場でも、仕事の海外移転などで雇用と生活不安が広く深く拡がっています。

働く人が普通に働いても幸せにならない社会になろうとしていることに対する危機感もあるのだと思います。



インターネットの利用で沖電気に働く人々の情報の共有が進み「合理化・首切り」など労働条件の悪化にハドメをかけようという声が一層大きくなる事を願ってホームページを公開することにしました。ホームページへのアクセスで、働く者の団結が強化されて、明るく働きがいのある社会や職場になりますよ！

本庄センターは大混雑

本庄

五月の連休明けから富岡・高崎の人たちが三百人ちかく本庄に異動してきました。駐車場は満杯。車が二百八十台増えたそうです。職場では「いつもの場所に止められなかったよ」「駐車場がいっぱいになったのも久しぶりだよな」などと話題になりました。群馬地域の人が来たことで活気が蘇った？

MSAの事業内容と分社化の説明が全従業員対象に行なわれ、国内生産の減少で海外(中国)生産を百六十三億円から三百八億円に、倍加するというのです。海外生産をより推進し、コストを削減して人材の流動化もよりすすめるようです。この話を聞いて「Aもあるし、Bもあるしなあ」と九月まで延ばした転進支援制度のことが職場の人の頭をよぎっています。

しっかり働ける経営方針の説明を聞きたいものです。

また不充分八王子の時間管理

八王子

八王子では勤務時間の管理はカードリーダー入力及びpc入力の二本立てで行なわれています。部、チーム単位で勤務実績表が十日間隔で回覧されます。

各人の入力漏れをチェックするのに使われているのは解りませんが、ある職場では上司が「この職場では残業は認められていない」と「残業」がある人に「注意」します。(メールでの指示もあり)二十日時点で「時

間オーバー」した人が数人記載されていたのに総務締め後の回覧には時間外ゼロとなっていました。このような労基法違反はこの職場でもやられていることが推測されます。「会社も厳しいのだから」では通用しません。立派な犯罪行為で監督者は処罰されます。沖電気がサービ

ス残業問題で国会で取り上げられていることを真摯に受け止め「残業ゼロ化策」を止めるべきです。



労働者は金もつきの道具？

沖エアフォルク

沖エアフォルクの関連会社エールテックスでは、昨年末と今年の四月に六十歳定年退職者ができました。昨年定年を迎えた人はそのままエールテックスのパートとして継続雇用となりましたが、最近になり突然、エアフォルクのパートに「転籍」となり

ました。(四月定年の人はエアフォルクのパートで再雇用)「何故」という疑問が話題になり、「高齢者雇用助成金をエアフォルクが手にしたいのでは・・・」という結論に。

「どこに所属して働いても同じだけれど、高齢者雇用助成金目当ての『転籍』とはどういうものか。結局、金もつきの道具にされているのでは？。人を馬鹿にした話ではないか」のささやきも。

閑散とした職場にまたJ-E-T

群馬

富岡工場では五月連休明けから試験・組立や間接部門が本庄に移動して関連会社を含め二百名そこそこの体制になってしまいました。今まで混み合っていた駐車場も空きが目立ち、列をつくって食事待った食堂も従業員減は歴然で閑散とした感じ

です。こんな中連休明け初日、今後の方針説明が行なわれました。分社化の計画や、EMSの取り組みなど多くの企業が導入し始めていることと同方向に進むという「今風」の主旨と計画で新味にかける印象を持ちました。また、再度J-E-T活動を取り組むとのこと、スローガンも「燃える」と決められ早々とスタートするようです。「またJ-E-Tかよ。嫌だな」と感想を漏らす労働者が圧倒的です。頭ごなしの「指導」が職場の想像力や仕事の意欲を減退させ形の上で成果が上がっても本当の力になりきらないという危険があるからです。しかもJ-E-Tにかかる経費はそれに関わる労働者の工数まで計算すれば莫大です。「賃金カットまでした会社に余分な金はないはずだ。正直、J-E-Tに回す資金があるなら賃金カットは止めて欲しい」これも五月分給料から更に調整給の一部が差し引かれてしまう労働者の本音の感想です。

