

# 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

ホームページが評判をよんでいます  
一日50~100件のカウントもあり  
新情報を10日前後で更新  
月替わりのBGMも流れます



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

### 自分の給料だ、どうする気か

## 調整給の移行・撤廃は違法の疑い

### 許されない、5万円もの賃下げ

それまでの給与形態がグレード給に変更されたのが昨年2月。会社の格付けで決まったグレード(1~4)の給料が申し渡されました。いままでの賃金と差がある人は調整給として別枠に据えられました。その調整給が今年の6月に月々の給料と切り離されて賞与時に一括まとめて支給となりました。調整給の対象者は全組合員の多数を占めています。調整給を撤廃との動きもあるこのやり方に違法の疑いもでてきます。

それまでの基準内賃金(成果給)についていましたね)が01年2月に

#### 基準内賃金

突然、グレード給に変更されました。そこには会社の決めたグレード額に満たない部分調整給としての枠になりました。なんとなく不安になっていった従業員に「調整給は補償する。なくすことはしない」と組合幹部は慰めてくれました(?)が、会社の上層部は「調整給はもはや給料ではない」と公言する始末。調整給は「余剰金だ」というのです。従業員の不安が現実味をおびてきたのが今年の春でした。

#### グレード給

調整給

調整給が厄介もの扱いにされてきたのが今年の春、6%の賃金カットと併行して調整給は賞与時に一括して支払い、月々の給料からなくされました。そして、まとめて支給される給料を「キャリアアップ支援金」と名づけました。「支援金」というので何か余分に支給されるのかと思っていた「従業員のなかには早とちりした人もいました。調整給の額は多い人で10万円をこえる人もいました。支援金に移行する限度額は5万円としました。しかし、毎月の給料から6%の賃金カットの上調整給分の5万円もなくなってしまうのです。「支援金」制度の時期は明らかにされています。

#### グレード給

調整給が切り離されました。戻さない気なんでしょうか

調整給

02年6月から

沖の賃金は生活保護基準

沖電気の給料は同業他社とくらべても高くありません。労使で確認している最低賃金の額と「生活保護」(事情があつて働けない人のために国から支給)の額とくらべてみました。地域によって違いはありますが、東京板橋の例です。35歳4人家族の場合、210460円(生活と健康を守る会から引用)です。

沖電気の41歳の最低賃金は220000円です。片や働けない人、こちらは元気に働いている人です。まさか、生活保護のほうが高すぎるなんてこと考える人はいないでしょう。調整給が撤廃されれば最大5万円もの賃金切り下げがでます。会社のやろつとしていいることは人権問題なのです。

### 労基法からみると

法的に疑念があるものは以下のとおりです。  
労働基準法第三条「使用者は賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」(調整給の

ある人のみ別扱いになつているのは差別扱いである)  
労働基準法第二十四条「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」  
さらに、これらが労働者の不利益変更になつていいること

日本サッカーの歴史に新たな一ページが刻まれた瞬間、日本列島は大きく揺れた。オリンピックをしのぐ世界最大のスポーツイベントであるワールドカップで、決勝トーナメント進出という信じられない快挙を実現させた。どうして信じられないかというところ、国際サッカー連盟(FIFA)には国連の一丸を超えて二〇三の国と地域が加盟し、二年間かけて代表三ヶ国を決めた。フランスは前回優勝国、日本と韓国は開催国なので予選なし。そのフランスが一点も得点出来ずに予選敗退(無得点は史上初)。優勝候補ナンバー1で優勝二回を誇るアルゼンチンも決勝T進出出来ないうちでのベスト16である。今まで開催国は全て決勝T進出を果たしているとはいえ、国際的には日本のサッカーレベルはまだ発展途上。W杯は二回目の出場で得点一点のみで勝ち点ゼロ、海外で活躍している選手も数える程度。ロシア国民が「信じられん」と頭を抱えたのも無理はない。今回で十七回目となるW杯。優勝国は七ヶ国だが、五ヶ国が地元開催で優勝。「十二人目の選手」と言われるサポーターの力の大きさをうかがわせ、日韓両国の決勝T進出もそのことを実証した。三回優勝すると優勝トロフィーは永久保存となり、ブラジル(4)ドイツ(3)イタリア(3)が達成。日本代表の夢は尽きない。



夢つきぬW杯

**速報(サービス残業)**  
沖電気の残業不払い問題は芝浦地区のSさんの申告から調査に入った労基署が支払命令、夏季一時金時に、Sさんのまわりの労働者とともにその一部が支払われた模様です。(詳細はHPか次号へ)



# 半数の企業で

## 士気低下

### リストラで企業は元気になりますか！

企業にとって人は宝。人を大事にしない企業に将来はない。よく言われる事です。しかし、現状はどうなっているのでしょうか。

厚生労働省の外郭団体「日本労働研究機構」が六月十七日発表した「事業再構築と雇用に関する調査」によると、調査企業の約五割が人員削減を伴うリストラを実施し、このうち約半数の企業で従業員の士気が低下していることが判明しま

した。

それによると、「最近三年間に人員削減を実施した」と答えた企業は17.5%、「現在実施」が25.4%、「今後実施する」9.0%で、合せて半数以上を占めました。人員削減の方法（複数回答）は「自然減」81.6%、「採用抑制」76.9%、「希望・早期退職優遇制度の創設など」が34.2%、「解雇」は6.9%でした。

その影響（複数回答）では、「従業員の士気が低下した」と答えた企業が51.5%に達しました。「労働時間の増加」45.8%、「生産性の向上」が35.9%、「優秀な人材の流出」が33.0%。特に、希望・早期退

職優遇制度や解雇で人員削減した企業では、士気低下や優秀な人材が流出したと回答した企業が多くてました。

結果を見る限り、残った従業員の士気は落ちる、人が減って労働時間は増える、優秀な人材は辞める。と「リストラ人員削減」が企業にとってプラスになっていません。唯一のプラスは生産性の向上が目立っているだけです。従業員の士気低下は将来にわたって大きなマイナス要因です。

今後の採用方針では、新規学卒や中途採用について「縮小方針」と回答した企業が多く、非正規労働者の活用がこれからの企業の採用方針といえます。



## 失業者が増えたので

### 給付金は減額したい

二%台だった失業率が5%を越えるようになりまし。財政の悪化を理由にして二〇〇一年の四月には保険料が上げられたばかりなのに今度は、失業手当が高すぎるので再就職を急がない人がいるので給付金を下げたい。厚生労働省が本格的な検討にはいつています。



現在、手当は以前の勤務先の賃金の六割から八割の額が最高で三三〇日まで支給されます。日本で失業者が増加しているのは、企業の

生産拠点の海外移転による産業の空洞化を野放ししている政府の責任が大きく起因しています。雇用保険制度は、失業による生活破壊の安全弁として機能すべきものです。雇用の増加の増加の施策も放棄している政府・企業の態度に怒りをおぼえます。離婚者の増加を理由にして、児童手当

の減額なども検討されています。反対の運動が急がれます。

イギリス	6ヶ月～無期限
アメリカ	365日
ドイツ	32ヶ月
フランス	60ヶ月
日本	90日～330日

## 退職後も同じ職場です！

東京

あるSEの職場の五十歳そこそこのAさんは特定ユーザー対応のチームリーダーとして営業からも絶対な信頼を得ていました。が、事業部からの勧めで、四月一日付でB協力会社で「転進」し、「業務委託」で実務的には継続して対応しています。

支社営業のCさんは、沖イストラWebの「人事コンシェルジュ」でAさんの退職を知りびっくり。翌日、本社に来たついでに今後の対応でSEの部長に掛け合おうと職場にきたところ、Aさんがいるのに二度びっくり。

## 通勤時の歩行喫煙を禁止します

八王子

六月十日の各人のEメールに「東浅川小学校近辺（沖電気通勤路）で歩行喫煙者のタバコの火が小学生に接触した。同行していた父親がその場で注意したが沖電気の門に入ってしまった」との理由を述べ、今後は「通勤時の歩行喫煙を禁止、通勤路に設置している吸殻入れとゴミ箱は撤去する」というもの。

喫煙者のマナーに問題があり、千代田区等でも歩行喫煙について地方条例で規制の動きもあり職場では、おおむね理解されているようです。通達以後は高尾駅南口から正門まで喫煙者は見受けられませんが、しかし、この通勤路は幅が狭い上、特に月曜日は朝礼が

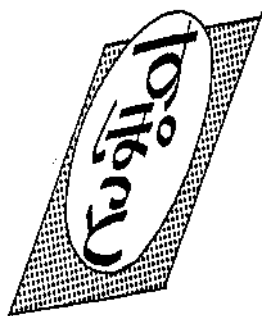
設定されているため大混雑します。出社時間をスラしたり歩道の整備が必要といえるのではないのでしょうか。

## あけてビックリ一時金

沖エアフォルク

02春闘の結果、支給月数は昨年より0.3ヶ月マイナスの1.5ヶ月。更に今年一月から「調整給」が廃止されたこともあり、支給額も平均で7.8万円の減額という説明がされていました。

覚悟はしていたものの実際に支給されてみると、みんなショック。調整給の額によりますが、五〇歳前後の人は軒並み十万円のダウン。九十



年代初頭の約3分の1にまで落ち込みました。ローンが支給額だけでは返済しきれないため「入金督促」の書面が明細書に添付される人も増え、組合では「あしなみ貯金」の取り崩しを決めざるをえませんでした。それにしても、がんばる程賃金が下がる会社って他にある？」

## しばし啞然の一時金

群馬

一時金の支給日、予想を越える定額にしばし啞然。平均で昨年末から二十万円ほど低くなっているとは上司か

ら説明されていましたが、いざ手元に明細書が届き内容を確認すると改めてその低額さに驚いてしまいます。給料で六万円以上引かれ、一時金で二十万円以上のマイナス、中には三十万円を越えるという人もいるようです。家のローンや子供の教育費などを考えれば、この先暗たんたる思いも実感です。支給額そのものは「キャリアアップ支援金」の先払いで帳尻あわせをしています。詐欺かペテン師のようだと明細書を見ながら労働者がボツリ。「JITに投資する余裕があるなら調整給を元に戻してくれ」これも労働者の偽らざる声です。

## 犠牲はすべて従業員へ

本庄

「生産現場から奇跡を起こそう。一人一人が会社に貢献を」これが生産カンパニーのスローガン。奇跡を起こすというのには、経営としてなんと無鉄砲なのだろうか？そしてやっていることといえば、パートナー会社の設立、海外生産の拡大・アウトソーシングの加速で固定費の徹底削減。そして早期分社化によってコスト競争力の強化・推進へと続く。結果この一年間だけでも転籍者一八二名、外部転籍（自活転進含む）一三三名、パートナー会社への転進一六三名、出向者二九八名（NS支部臨時大会議案書）となっている。そして開けてビックリ給料袋。賃金カットに調整給カット。この上どんな貢献を会社にしろというの？いい加減にしてもらいたい。

