

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



沖電気の職場を明るくする会

沖電気が未払い残業代を払った 赤旗が報道
(ホームページで全文掲載)



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

10/1からアドレスが以下に変わります

<http://oak47.hp.infoseek.co.jp>

サービス残業問題

職場の声をかかげたOAKの運動が実りました

沖電気が残業代不払いの解消へ

労基署申告したSさんへも9月給料日に

「残業不払い賃金を支払の記事読みました。皆様の尽力が多大な効果をもたらしたに違いありません。OAKのホームページに寄せられた声です。」

「OAKが職場の労働者の切実な声をもとに、サービス残業を是正しようと運動をくりひろげ、その成果が大きく実りつつあります。」

「東京の従業員有志らが労基署へ申告したのが昨年六月。その労基署から指導を受けた沖電気が、ついに決断しました。これまでのサービス残業を過去一年間にわたって支払うため、対象従業員の調査に入ったのです。」

「労基署へ申告した芝浦勤務のSさんへも二年分の残業代が九月給料日に支払われることが明らかになりました。」

「本人、家族を悩ましてきた残業代不払いは解決に向けて動き出しています。対象の方たちにとっては大きな朗報です。きちんとこれまでの残業記録を報告して家族のみなさんを喜ばせようではありませんか。」

「厳しい状況のなか、当然のこととは言え、最良の結論に踏み切った沖電気を歓迎したいと思えます。従業員の信頼が増す一歩となるでしょう。」

* HOPP勤務者も手当て分(約二十H)を越える残業時間分は支払われる対象となっています。

「NSC」に吹きまくるリストラの嵐
沖電気の主要なカンパニーの一つである「NSC」で業績低下を理由にリストラの嵐が吹きまわっています。

8月下旬に会社からの呼びかけで前例のない「臨時中央労使協議会」が開催され、「NSC」問題が中心に話し合われました。その中で再建策の大きな柱に、またも厳しい「リストラ策」が打ち出されました。

職場の状況もそれを物語っています。
「みんなが集められた場で、四十歳以上になつたらこれからは自分で職を探せ」との話があつて一同いやな気持ちを持った。(40代男性)「今日もキャリアシートを書けといわれた。これまでも何回も言われたが、断っている。一旦書くと、いろいろ会社を紹介されてもろくな仕事はない。待

遇も悪くなる。いつまでがなばれるか。会社に残っていてもしんどい」と嘆く五十代男性。設計の職場は十月一日付けでOCT(沖コムテック)に大量に異動させるというものです。

リストラでは企業は再建しない
マスコミでも日本経済を「リストラ」「消費縮小」「景気後退」「企業業績悪化」「リストラ」などとの際限のないデフレスパイラルにおちいつていると何度となく指摘しています。リストラ策では、企業も日本の経済も再生できません。

現場では「不安が先行して、のびのびとした仕事が出来ない」との声が出ています。小手先だけでうまくいったとしても、今後の沖電気にとって大事なものを失うことこそが大きいのではないのでしょうか。

沖電気にボランティア文化の定着を

沖電気がボランティア活動に熱心に取り組んでいます。九六年から始められた「OK I愛の1000円募金」活動は、すでに10数台の医療用の車が赤十字血液センターに届けられています。

「ラオスに絵本を送る会」「タンザニアの難民に古着を」「タイの学校に文房具を」などの国際的活動だけではなく日本の障害者や福祉など15団体と関わりもって社員が活動しています。リストラの嵐の中で、心ある労働者の活動に、晴れがましい気持ちになります。ボランティア活動は社会への貢献であると同時に、自分の学習の場・成長の場である、と言われますが、もっと参加者が増えるといいですね。



身近にある自然破壊

長野県知事選で圧勝した田中さん 政策の柱の一つに脱ダムがある。公共投資が自然保護が長野県民は明確に回答したと思う。群馬県でも身近なところにダム問題があり論議が盛り上がりつつあるのをご存知でしょうか。高崎市の国道17号線沿いに流れる烏川。その上流である倉敷地区にダムを作ろうというものです。平成2年に計画され、完成は平成21年度といわれている。県では治水・利水の両面からダムを必要としているが2001年に発足した「高崎の水を考える会」で専門家に調査依頼したところ、どちらにも必要のないものであることが明らかだとしている。考える会の運動はこの8月に他の4団体と合流し、「倉敷ダム建設凍結を求める市民の会」に発展した。

○建設費400億円により水道料金は値上げ
○ダムができれば川は死ぬと言われ、多くの生物が滅びる
○何より大規模な環境破壊は後世にまで悪影響を及ぼす
ダム以外に水害を防ぐ方法はあると様々な方面から意見が寄せられている。自分たちの問題として声を出していききたい。



会社分割法って？

沖電気が分社化を前倒し？

前倒し？

日本工業新聞によると、沖電気が年内に半導体事業の社内カンパニー（S i s c）を設計・開発と製造の二つのカンパニーに分割し、当面は社内カンパニーとして運営するが将来は完全に分社し株式公開も検討すると分社化方針を前倒しすると発表したと報道しました。

生活は・家庭はどうなるの

沖電気が分社化の柱として固定費の削減を常に言ってきた。固定費の主な項目は人件費です。人件費を削減するため、分社化しているのです。二〇〇〇年五月、国会で、会社分割制度を創設するための商法改正案と、分割時の労働関係のルールを定める「会社分割法」が可決・成立しました（二〇〇一年四月施行）。「会社分割制度」は営業の全部または一部を分離して新会社を設立したり、別会社に吸収させたりする制度で、分社にと

もなう複雑な移転手続きが簡素化されます。

「労働契約承継法」とは、分割される部門に所属する労働者については、労働条件は維持されるが、「転籍」について本人の同意は必要としないというものです。つまり、分割部門とは違う部門の労働者が新会社に転籍を通告された場合は、従来どおり同意・不同意権を認められますが、分割される部門で働く労働者については本人の同意なしに転籍させることができるようになったのです。

沖電気がこの「会社承継法」を使い更なる人員削減と固定費の削減を強行しようとしています。沖電気が関連企業の東北沖電気で分社化を実施しました。東北沖を四つに分け労働条件は切り下げないと約束したのに一年も立たないうちに賃金を二五%も引き下げたのです。分社化の目的が固定費の削減にあると公表している沖電気が分社後に労働条件を引き下げてくるのは明白ではないでしょうか。この「労働契約承継法」の第二条には「労働者および労働組合への通知」が第七条には「労働者の理解と協力」という項目が盛り込まれ、会社は労働者・労働組合に対して新会社の営業の概要や従事する業務内容などについて説明し、労働者の理解と協力を得るため

の努力をしなければならぬことになりました。さらに改正商法には「労働者との事前協議」の規定も設けられました。組合と労働者が反対すれば会社は簡単に分社化はできないのです。

いったん解雇も本人の承諾が必要

営業譲渡などのケースでは施設・事業・得意先などが譲渡されても、雇用は引き継がないというケースが増えています。譲渡する会社はいったん全員を解雇し、譲り受けた会社が譲渡会社の労働者を選別して新規採用する、というものです。

これには賃金引下げなど労働条件の切り下げをとまっています。拒否すれば「もはや職場自体がないので辞めてもらうしかない」などの圧力をかけ「転籍」を承諾させるという手段です。目的は、人件費削減と不採算部門の整理であり、労働者の選別という側面も持っています。圧力をかけるのは営業譲渡など解雇や転籍は本人の承諾が必要だからです。圧力をかけたり脅したりすることは、違法ですし、本人の承諾を得ない転籍も、もちろん無効です。



無残な銀杏並木

東京

田町駅芝浦口の改良工事で沿道にあった銀杏並木がすべて丸裸にされてしまいました。夏には暑い日差しを遮り、秋には黄色の枯れ葉が舞う通勤者にとってほっとする銀杏並木だったのです。なぜかと良くみると、工事用の高圧線の配線で邪魔になるというだけ。都会ではあちこちの建設現場で簡単に植物が伐採されつづけています。

動物虐待は罰せられません。でも、樹木虐待には何もありません。こんな都会にしていいのでしょうか。

ヒートアイランド現象が話題になったこの夏だけに行き交う通勤者を嘆かせている田町駅界隈です。

新札発行は追い風

群馬

先日、下期に向けての業績説明会がありました。年明け二、三月に仕事量が増大する見込みとのこと、期末偏重は毎年の事ながら04年に発行予定の三種の新札対応が三月の予算規模を大きくしているように思えました。当面、7種類の金種判別をする事になるでしょうから、二千円発行時に比べその規模は相当大きなものになることが予想されます。ATM関連で沖はトップシェアですので当然リブレースも含め新札対応については職場の中でも期待が高まっています。

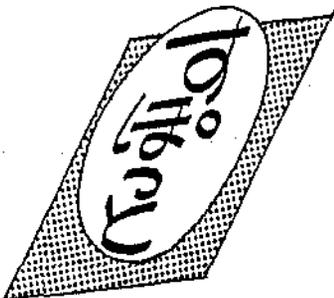
02年3月の仕事量増大を見れば、03年が繁忙を予想

しているのは確かです。しかし、説明会の話も聞いても展望を示すようなことは出ませんでした。04年の新札発行は確かなのですから、せめて来年度も含めた業績見通しを示す必要があるのではないのでしょうか。

久しぶりの業績黒字だけど

沖エアフォルク

八月中頃に発表された会社の七月の操業実績は久しぶりに黒字になりました。沖データー向けの新機種部品の受注によるものでした。「脱沖」とは言いますが、長引く不況の



影響で沖以外の受注は伸び悩んでいるのが実情で、まさに「親会社様々」というところ。しかし、沖データーも二〇〇五年までには国内生産を中止することになっており先行きは不透明です。おまけに本庄事務所も近々閉鎖ということが決まり不安も手伝わなければならない状態です。大企業の無秩序な海外進出に歯止めをかける必要と。大企業はもうけても働く者は干上がってしまいます。

えっ！フレックスを廃止

八王子

年内に半導体事業の社内カンパニーを2つに分社化するという報道の中、フレックスタイム制度をやめる提案をした職場があります。部長は「全体の方針ではないが企業には企業の倫理があり社会情勢と方向は違っても業績向上に結びつかなければ制度として価値がない。私の裁量で通常勤務に戻す」と説明しました。職場ではフレックス制度が十数年に渡って定着している、通常勤務にすれば業績があがるのかなどの声が渦巻き充分な話し合いをするように求めています。

人減らしとともに失われる技術

本庄

転進支援制度の期限を前にして、本庄でも三十人程の労働者が退職手続きを進めています。急に辞めることにした人もいて、仕事の引継ぎが大変です。マニュアルや治具が不備な、古い機種の検査方法解析、修理の技術など短時間で引き継げるものはありません。修理に時間がかかったり修理不能など、お客様に迷惑をかけてしまう事にもなりかねません。現場でも人が支えてきた沖の技術。中国に二千人以上の労働者を時給二百円で働かせ、本庄の製品を移管し、本庄では人減らし。同時に技術もなくなってしまうのではと心配です。