

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

のホームページです



掲示板に職場の情報次々

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

いいかげんにしろ沖の経営者

99年から5700名 02年から1660名 そして03年度には900名の解雇

沖電気指標《連結》

	02年	01年	04年0
国内従業員数(人)	20,000	18,300	17,400
割増退職金(億円)	60	57	
売上高(〃)	6,045	5,854	6,300
営業利益(〃)	-272	13	200
経常利益(〃)	-311	-78	110
純利益(〃)	-340	-65	35
有価証券減損処理	168	63	
社債償還(〃)	245	226	401

やる気と責任を なくすリストラ

四月二十九日付け日本経済新聞は沖電気の国内グループを今期九百人削減すると報道した。九十九年度には二万五千名のグループ人員が今期九百名の削減で七割弱(左表)に縮小する。本体の沖電気の従業員もピーク時一万五千名が六千名を割り込む予定。

篠塚社長は「沖電気にはお客様と従業員という二つの宝がある。この二つがある限り再生は可能」といい続けていますが21飛翔で計画どおりの実績を上げているのは「宝」の一つの従業員

よく頑張りました でも5000円

年間協定で決定した一時金〇、二カ月分を下期の成果によって支払うと変更した特別報奨金が四月の給与で支払われました。千円から八万円と八十倍の格差をつけたうえ、

員の削減だけです。人員削減は残る従業員には労働強化をもたらし、残業

「ゼロ」化でサービス残業は増加。ますます従業員のやる気と責任をなくす悪循環になります。二期連続の無配当という経営責任をとらなければならぬのは取締役の篠塚社長ではないでしょうか。

られ損になっています。チームリーダーと面談しても「新業務の成果はゼロからのスタート、まだ下の人もいる」「一生懸命頑張っているのは評価するが額は五千円」「すべて絶対評価にはならない」など納得する説明はされません。会社の多能工化策で新業務についた人は「新業務につくたびにゼロからのスタートというのなら会社の多能工化策に従うと査定が悪くなってしまう。会社方針と矛盾する査定だ」「なぜ自分がその査定なのか分からない、とても納得できない」と怒っています。

査定の不明朗さに怒りの声が続出しています。組合も従来になく苦情が多いと認められています。苦情処理もな

全体の査定が悪くなるのは当たり前になってしまいます。一時金の年間協定を破棄し会社のしたい放題に使われる特別報奨金の提案で受結した沖労組の責任は重大です。せめて実態調査をして支払い内容を公開すべきです。

働きながら 町議に5回連続当選

沖電気の組織内候補が八王子市議選で落選するなか、組織(沖電気労組)にたよらずに連続5期の当選を果たした町会議員がいます。本庄生産センターに勤める笹井均さんは八七年、日本共産党公認で美里町会議員に立候補

補。初当選以来美里町の住民の生活改善の先頭で活躍。職場でも労働者に不況の責任を押し付ける会社施策に反対。さらに誠実な人柄で誰からも信頼されています。5期連続当選に職場・地域から期待が高まっています。



空 じゅんご 日めくり (カレンダー)

墨文字で書かれた一カ月三十一枚分の「こころの日めくり」。埼玉の書家、森谷明仙さんの作品で墨文字の暖かさや言葉が読んだ人の心を癒してくれりと人気になっているそう。書道教室のかたわら、「こころの中の言葉」を書いて作品にまとめている。初めてその墨文字を見たのはあるパンフレットの裏表紙

『あなたがすき
あなたのやさしさがすき
あなたのつよさがすき
あなたの笑顔がすき』

まるで自分がそついつともらっているようで嬉しくなる言葉だった。そだけ切り取って小さい額にいれ時々読んで笑顔になる。そう、人はそついつと励まして貰いたいと思っている。水上のある宿に泊まったとき「こころの日めくり」をみつけた。表紙の『あなたにあえてよかった』なんて言ってもらったらどんなにすてきな笑顔になれるかな。どんな人間になるのか、どういふ強さをもつのか、ほんとうにそれは自分次第。忙しい生活の中で乾いていく心に森谷さんの「こころの中の言葉」は清水のようにしみわたっていくようだ。

(ふ)

賃金は引き下げられ、負担は増える

痛みの季節
懐にズシリ

《暮らし直撃のメニュー》

【負担増】		
医療	1.5倍に	3割 ・サラリーマン本人・退職者 2割 ・サラリーマン家族の入院 政管健保の保険料 年収の7.5% (労使折半) 8.2%
介護	月平均 3043円 125円	・40歳～64歳の保険料 (労使折半)
	月平均 2918円 330円	・65歳以上の保険料
	2911円	・利用者負担 訪問介護 平均2.3%アップ
年金	ボーナスからも	・厚生年金の保険料 (13.58%)
教育	年52万800円 2万4000円 年49万6800円	・国立大授業料
【給付減】 (物価下落分 -0.9%分引き下げ)		
年金	月23万8100円 2200円	・厚生年金(夫婦のモデル額)
	23万5900円 月13万4000円	・国民年金(夫婦=満額支給)
	1200円	
生活保護	月13万2800円 1480円	・(標準3人世帯の場合)
	16万2490円	
障害者	月1万4610円 130円	・福祉手当
	1万4480円	(特別障害者手当ても月240円)
* 5月実施 発泡酒(350ミリリットル)ワイン(750ミリリットル)10円の増税・雇用保険(失業者への給付率、給付日数)の比率、日数のカットなど		

春闘も終わったのに暮らしに冷たい風が吹きつけています。サラリーマン本人の医療費三割負担をはじめ左表のように負担は増え、年金や生活保護の給付は減らされています。ビールは高いと安い発泡酒に変えたのにその発泡酒も五月から酒税が上げられます。現在の雇用保険の支払額が高いから再就

職をしないで遊んでいるという実態にそぐわない議論で給付日数や給付率も改悪されます。多くの地方自治体でもこれ以上の負担増は暮らしを破壊すると医療費値上げ凍結の請願がだされ可決されています。

このような国民負担を増やす法案を可決した与党三党の責任は重要ですが、なかでも平和と福祉の党を名のる与党のある政党は、自民党の地方議員も請願に賛成しているのに、唯一反対や棄権で国民負担増を推進しています。



基準内30万円
沖電気の賃下げ額

$$30万 \div 155.76 = 1926 \text{ (時給)}$$

$$1926 \times 7.75 = 14927 \text{ (日給)}$$

$$14927 \times 8 = 119416 \text{ (年間引き下げ額)}$$

田町駅が変わる 東京

沖電気の芝浦地区で働く人が利用する田町駅東口は、芝浦や海岸地区にマンションやオフィスビルが多く建つたことから大変混雑していました。地元の住民、通勤者、区議会議員さんの運動がみのり、港区の財政を使わず、地元の企業から資金を出させるというやり方で、バリアフリーの東西自由通路と地下に千五百台の駐輪場ができました。通路と駅は工事中ですので混雑は続いています。七月にもう片方の階段も開通、十二月までに駅前四〇メートル道路とエスカレーター、エレベーターが設置され混雑も緩和される予定です。

不況で心が荒れる 沖電気がフルク

沖データが中国での新しい生産ラインの起ち上げを一時中止し、要員を帰国させるとのニュースがNHKで放送されました。SARS(新型肺炎)流行によるものですが、この新しいラインでは、これまで沖電気がフルクで生産していたセパレータを扱う予定だったようです。

このセパレータは沖電気がフルクの「ドル箱」だったものでこれがなくなることは沖電気がフルクにとって、大きな痛手でした。まだはつきりしませんが一時的にせよ、短期的にせよ、このセパレータが戻って来れば職場に活気が戻ってくるのでは、との期待があります。「SARSが早く収まらなければ、」などと考えるのはいけないと知りつつも、そう思いたくありません。

組合って会社って 本庄

組合が協定しなければ実現しなかった? 特別協定休日が実施されました。平均で3.3%が賃金から減額されます。「休みが増えるのはよいけれど、今の生活を下げて暮らすのは大変」「年休を切り捨てているのに、賃金カットで休日なんて」などの声も聞こえてきます。

「合理化」が強化されているJIEPテクノでは非生計主体者の準社員化が実施されました。賃金が下げられたあげく年休は九月まで七日間だけ

超繁忙なのに 富岡

富岡工場では、六月の超繁忙が伝えられています。「新券対応(新紙幣発行に伴う認識部)」を中心に今年度は順調に生産が確保されるが、来年度の売り上げが見込めない」とMSCでは百名の人員削減を今年度中に行うという。

工場一丸となつて残業・休出をやつてきたのに、「これまでの協力で感謝しますが来年度が大変なので今年中に人員削減をやりやります。協力してください」と言われて「分かりました」と言つた従業員がどこにいたのか。バカにした話ではないか。

半休回数を増やして 八王子

「フレックスタイム」が四月二日から休止となり八時三〇分から五時一五分の勤務になります。会社の説明では「コミュニケーション重視」を理由にしていますが、納期を決めてくる、廃止されれば時間外が増えると思う

これまでに散々人員削減をしてきたのに、「先行きの見通しが心配」という理由でまた、人員削減。

T Sチームを解散して、所属していた従業員は「ダイテック」に出向させて、そこから現在の職場に派遣。何というムダ!。関連会社への出向・転籍も目立つ。そこへきて派遣社員の増加である。「お客様に安心」を届ける従業員が「不安な毎日」では困ったものだ。