

# 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

第79回定時株主総会特集

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

## 第79回定時株主総会終わる

六月二十七日(金)に沖電気の第七九回定時株主総会が開催されました。沖電気の職場を明るくする会では、二名の会員が参加し、事前の文書での質問。当日の会場での質問で沖電気の経営方針や施策に質問をしました。今号は株主総会の特集です。

### 賃金不払残業の事実を認める

本紙でも追求してきた賃金不払残業(サービス残業)について沖電気の回答は労使協

議を尽くしながら労働時間管理を行ってきた。しかし、一部で不十分な事態が生まれてきたことを事実として認識していると回答し賃金不払残業があったことを認めました。さらに、当局から指摘されたことは適切、必要な対応をしたと、不払分の支払いをしたことも認めました。しかし、支払った総額と人数についての回答はしませんでした。

今後については不払残業の原因にもなっている残業「ゼロ」化の施策やパソコンによる入退場の入力は引き続き行われるので根絶までの監視がますます必要になります。

五月二三日に発表された厚生労働省の賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関

する指針では、使用者に求められる役割、労働組合に求められる役割、労使の協力が明らかになれば不払残業根絶の方向が示されました。

特別協定休日

年間八日間、平均三・三%の賃下げになる特別協定休日は年休の切捨てをさらに増や

### 特別協定休日

すのではないかと。年休を切り捨てる従業員が「特別休日」を年休で取得した場合には受け付けるのかの質問に前田副社長は性格はことなるが、取得は妨げないと回答しました。

## 特別協定休日に年休での取得ができる

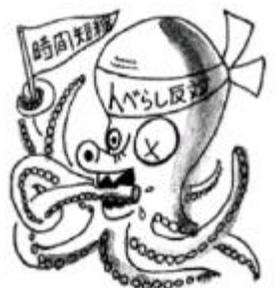
### 前田副社長が回答

況の責任はないのでしようか。規定にのっとって支払われるとの回答では納得できません。

### みずほ銀行へ

#### 十億円の出資

みずほ銀行(旧富士銀行含)が一兆円の増資をしたニュースは私たちが驚かしましたが同じ芙蓉グループに属す沖電



### 役員退職慰労金

今年度も退職役員慰労金が支払われました。個々人の金額は明らかにされませんが、総額で一億二千万円が支払われます。従業員は昨年からの賃金カットをさげ苦勞しています。役員には経営不

気もこの増資に協力しました。今年の三月に十億円の出資とのこと。従業員は協定休日で六億円、賃上げの繰り延べで三億円、合計で九億円もがまんを強いているのに、それを越える十億円もの金額を出資したのはなんとも割り切れません。

### 出向・派遣社員は従来どおりの方針

出向・派遣社員は従来どおり、短期、中期の繁忙期での対応であり。恒常的な問題ではない。

と回答。それではMSCの北崎生産部長の固定費の圧縮に向けて派遣化を推進するということ発言は会社の方針を無視したもの？

## 暑中お見舞い申し上げます



### 痛み

3・15(東京大空襲) 6・23(沖繩戦終結) 8・6(広島) 8・9(長崎) 8・15(敗戦) はすぐに思い出せません。しかし3・1(万歳事件) 9・18(柳条湖) 7・7(盧溝橋) 12・8(真珠湾) はなかなか思い出せません。先日、学生時代のいじめを、インターネットで爆弾の作り方を覚えて復讐しようとした、誤って自分が怪我をしたという報道がありました。狙われた人はいじめの覚えはまったくないと断言していました。犯人の行動は憎むべきものですが、いじめや心身に受けた打撃は心の中に残り消えることはありません。ましてや戦争で受けた痛み、家族を殺された痛みはその人の心の中へ一生恨みとして残ることでしょう。与えた痛みは忘れやすく受けた痛みは忘れないものです。戦前の朝鮮、中国、アジアへの侵略戦争、第2次世界大戦の反省にたつて平和憲法を作った日本で、再び戦争へのきな臭い動きがおこっています。有事立法の成立やイラク特措法の国会審議です。日本の自衛隊(軍隊)が武器を持って外国で行動する。国際貢献という名目でアメリカの戦争に組み込まれる。過去に大きな痛みを与えた日本が再び、痛みを与える側にならないよう、いまこそ声をあげて反対の行動に立ち上がりましょう。

# 関連会社で退職金や諸手当での削減が提案

あすなる6月号「スポーツ」で紹介されたように、沖エアフォルク(OEF)、元東北沖電気)では、「労働副費」の削減という新たな提案が会社側からなされています。その内容は

一、制度廃止を含めた見直し項目として

食事手当

家族手当

通勤手当

寮・社宅費用補填

リフレッシュ休暇制度

二、制度のあり方、水準見直し項目として

退職金制度

交替・変則勤務手当

駐車場代補填

休憩時間

とすさまじいものです。

例えば食事手当の場合、メニューによってそれぞれ一八〇円、一三五円、八〇円を補填していたものを廃止するというもので、定食を一ヶ月、二十日間利用すると三六〇〇円の負担増に。社宅に至っては補填が廃止されると一ヶ月二五〇〇円の出費増になります。

「これでは社内福祉のまったくない『派遣社員』と同じではないか」との声も聞かれそうですが、思わずうなずいてしまいます。

退職金制度は五十歳以上者に適用される「定年扱い」をなくすというもので、「定率加算」「定額加算」を廃止したいというものです。これらが廃止されると「定年扱い退職金」の少なくとも三分の一がカットされることとなります。

現在、「定年扱い」となる人たちの多くは一九九九年のリストラのさい「将来損はさせない」と上司に説得され職場に残り頑張ってきました。これらの人たちにすれば「頑張ってきたのはしたくない」と思うのは当然です。

「休憩時間」とは就業時間内に「一服」のための時間を設けるというものですが、「それをやめるならサービスクレジット問題にけりをつけるのが先」との声も聞かれます。

OEFでは二〇〇〇年から最大二二%の賃下げが行われ、さらに調整給が基準外扱いとなり削減が進んでいます。これ以上の賃金の

引き下げはできない。と考えて今回の「労働副費」削減や退職金の見直しが提案されたのです。

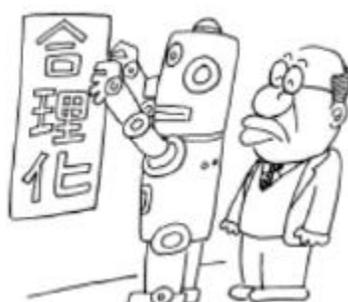
一方、経営陣の責任は不問に付されたままです。その上、このような内容が実施されれば、本当に「夢も希望もない職場」になってしまうのではないのでしょうか。とくに、若い人たちに耐えられない職場になり、退職者が続出することになりかねません。「職場存続」のためにもOEF経営陣は提案を撤回すべきです。

このような動きは「製造部門のパートナー会社化」を進める沖電気としての戦略の一環でしょうが、「働く者の生活を守る」立場の労働組合とすれば認められるものではないでしょう。

OEF労組はもとより、沖電気労組の姿勢が問われるのではないのでしょうか。

「休憩時間」とは就業時間内に「一服」のための時間を設けるというものですが、「それをやめるならサービスクレジット問題にけりをつけるのが先」との声も聞かれます。

OEFでは二〇〇〇年から最大二二%の賃下げが行われ、さらに調整給が基準外扱いとなり削減が進んでいます。これ以上の賃金の



## 少子化って?

東京

最近盛んに言われている「少子化」という言葉。ちよつと観点を調べてみました。世界の中でも人口密度の高い日本、以前のようなペースで子供が増えて、平均寿命が延び続けると、狭い日本では「生物学的な人口の限界」がいつか来るのではないかと気がもします。ただし、今少子化が進んでいるのはそういう生物学的な限界とは違って、主に子育てをしにくい社会といふことが大きく影響していると思えます。政治家の中には(首相までなった人が)まるで明治の富国強兵時代に戻ったかと思う「子供を産まない人には年金を支給しない」というようなとんでもないことを言う人が出てきたりしています。少子化ということも皆でよく考えてみる必要があると思えます。

えつ情通は終息 本庄

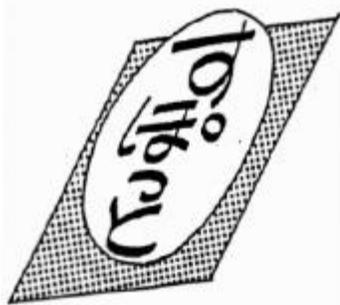
基板部門の長野沖への移管や、さまざまな機種の関連会社への移管が進む本庄では、多くの労働者が退職に追い込まれ、出向のたらい回しが続いています。一方ATM部門への派遣社員はどんどん増えるばかり。怒りと分社への不安がひろがっています、そんななか会社から(情通の仕事の)移管は中止。情通は終息と決まったと報告がありました。まだ詳細は分からないものの、さらに不安が広がっています。新製品を開発しようなどの技術的な背景を伴わな

い工場。会社の発展方向を示せない戦略企画室。これでは人減らしをするしか出来ないのでは。その結果が今回の決定です。今後の対応にも情報の公開と労働者に犠牲を強いられないように声を上げてゆきましよう。

## 「どうなっている新商品」

群馬

連日残業続きで、少し疲れぎみの労働者が目立つ富岡工場ですが、忙しさは続き、これからも残業・休日出勤の協力を強く要請されています。世の中不況だと言うのに、



沖電気の情報機器が売れる背景は一体何なのか職場でも話題に。「どこが買っているのかな」「本当に売れているんやら」この営業力で来年以降もやって行けるんじゃないの? 「これからは厳しくなるので人減らします」では、会社の将来に展望が持てないよな」「新製品の話しも余り聞かないしな」

高崎では、アウトソーシングした設計会社の仕事が無く沖電気に応援にきていたとか、実験室にもあまり人がいない話が続々と聞かれます。最近やつたようですが、沖電気が誇る「技術と物作り」も、新製品

の開発がなければすたれます。先を見据えた経営が望まれます。

## 新たな社是は「夢力」

沖エアフォルク

沖エアフォルクが分社化されてからもうすぐ五年になります。社長も三代目となり、先頃「社是」が変わりました。これまで「変えよう 変わろう」でしたが、新しい「社是」は「夢力(DREAM POWER)」です。「夢を持つことに当たれば力が出る」との意味でしょう。ところが、職場ではこんな会話が。「ゆうべ仕事の夢で夜中に目を覚ましたら眠れなくなった」これが「社是」の現れとは思いたくありませんが、納期・能率に追い回されているところなるのかなあと考えてしまいます。おまけに「労働副費削減」の動き。経営陣には従業員が安心して働くことのできる環境が「夢力」の源という認識を持ってほしいものです。

## 便乗省エネはやめて!

八王子

夏の「電力不足」を理由とした「省エネ宣言」が八王子で行われています。エレベーターの利用は「五階以上に限る」旨の掲示がされ「体には良いかもしれないが正直疲れね」「会社は東電からの還元金も含め相当額の経費削減になるはずだ」との声もだされています。歩いて汗をかき、着いた部屋も暑いでは仕事にも影響します。「省エネ」は賛成だが便乗した一律的な運用は止めて欲しいものである。