

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



職場の話題、電機各社の情報、
読んで得する愉快的ページ

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

沖電気は株主総会の回答を守り 特別協定休日の有給取得を 許可せよ

株主総会での

回答・会社が認める

第79回定時株主総会で株主からの事前の文書での質問は特別休日について、年休を切り捨てる従業員が「特別休日」を年休で消化したいと申請した場合には受けつけますか、というものです。この事前の質問に前田肇副社長は、「取得を妨げない」と回答しました。

この回答にもとづき多くの従業員が「特別協定休日」に有給を申請しました。有給の申請に対してMSCネットワーク生産部の総務チームは「土・日に有給を申請するようなもの」「組合との協定があり有給は取れない」と申請を拒否しました。この総務チームに、株主総会に参加した社員株主から、株主総会で前田肇副社

長は年休が取れると回答した。議事録を確認してほしい」との要求がされました。総務

チームはこの要求に、議事録は無いが前田肇副社長が誤解を受けるような回答をしたと株主総会での発言を認めました。

特別協定休日の有給取得はできない

しかし、総務チームは、「組合との協定は決定事項である。株主総会は質問事項ですの、質問事項より決定事項のほうが優先される」として特別協定休日に有給は取れないとの回答をしました。疑問 質問は事前に郵送されており回答は充分検討されたうえでのも。特別協定休日は生活改善闘争の集約の後の中労協で決定され、8日

沖電気の女性管理職はわずか十六人？

沖電気は女性幹部（管理職）社員は、従業員の約0、1%であると株主総会で、発表しています。

日本女性の社会進出度は今年の国連開発計画（UNDP）の発表によると、「性別権利指標」部門で、必要データがある七十カ国の中で四十四位に後退している。アフリカのナミビアやボツワナ以下になっている。男女間の賃金格差や女性議員の低さ

などが響いている。

沖電気でも従業員に占める女性の比率は、ピーク時の二十二%から十二%に後退している。約千六百人の幹部社員の内、わずか一%（十六人）が女性である。

社会貢献活動に取り組み企業として、賃金や処遇の改善が望まれます。



間の日程も3月28日に決まっている。

疑問 株主総会は企業にとって最高の決議機関。株主への回答は必ず守る事が求められる。株主総会は質問も含めての決定であり株主総会の決定以上に優先される決定機関はないはず。

もともと賃金カットは必要がなかった

株主総会での発表でもこの3月には増資したみずほ銀行に10億円の融資をしています。特別協定休日での賃金カット分が3.3%・6億円、賃上げの昇給時期の先送りで3億円、合計で9億円です。この一例を見ただけでも今回の賃金カットが従業員の危機意識をおおるためだけで行われたのは明白です。損失のなかで大きな部分であった、株の差損も、最近の株価上昇で取り戻しているはず。

沖電気は今からでも、特別協定休日を止めて従業員にカット分を返すべきです。



思いやり・絆

今年は冷夏。

お盆の帰省ラッシュでは、どこへいっても「天気が悪く寒かった。」「海にもはいれなかった。」「残念そうな声があいついだ。久しぶりに故郷へ帰り「父や母、祖父母に会い、ゆっくりしてきた」震度6の地震に何度も襲われた宮城県北部、家屋やプロック塀の倒壊などで未だ避難したままの人もある。父や母のいる地域は海に近いので一番怖いのは「津波」だがそれは起きなかった。大きく揺れるアパートの布団の上で母はじつとしていたという。神戸の中学三年生たちから宮城で避難生活をしている被災者たちに励ましの手紙が届いたそうだ。この子達は八年前、小学校入学直前で阪神大震災を体験している。「いつかはいい日がくると信じている」「周りの人たちが助け合って頑張つて」と 故郷へ帰る列車の窓から見た青々とした田園風景。自然の持つ力は優しくもあり脅威でもある。人もまた優しくもあり力強くもある。自分が幼い頃に経験した大地震、思い出したくないこともあったかもしれない、恐怖の中に居たかもしれない、それを忘れずに、いま同じ思いをしている人たちに思いを重ねて励ます、人の持つ優しさ、強さの極みだと思う。

人減らし

合理化では
企業は成長しない

沖電気の篠塚社長は沖電気には「二つの宝がある。お客さまと従業員です。」と言いつつ、沖電気も「人を大切に。企業を再生するのは人である」と言いつてきました。最近でも昇給時期の先送りや特別協定休日や労組と協定するときもそう言っていました。

しかし、ここ五年間を見てみると一九九九年三月末では非連結関係会社を含んだ国内従業員は二万五千八百人でしたが二〇〇三年三月末には一八三〇〇人に減らされ、さらに二〇〇四年末までに九〇〇人の削減が計画され実行にうつされています。

今年に入ってからOCCの構造改革による人員削減がおこなわれ、従業員にとっては、ますます生活が脅かされています。リストラで人を減らし、残された従業員には減らされた人の分の仕事が増やされる。(表・組合員数減にともない減る年休取得)の拳句に賃金カットが押し付けられる。これで、やる気を出せ、責任を持って仕事をせよでは人を大切にしているとはとても言えません。

設計部門や製造部門はほとんど分社化し、沖電気の持っている技術は次々に流出しています。技術の継承や安心し

て働ける職場風土が崩れていくなかで、どうして企業が成長できるのでしょうか。

今、さかんに関連会社への



雇用が守られて
いるだけでは
生活は守れない

転籍や新会社設立に伴う退職、

転籍が行われていきますが、これには賃金ダウンが伴っています。保障されたとしても数年のこと、単に雇用が守られているから良いというところで済まされる問題ではありません。会社の都合や指示に従って従業員は異動するのですから賃金面でも保障するのが当然です。特別協定休日新設による賃金カット、能力・成果主

S i S C (八王子) の組合員数と年休取得日数

年度	組合員数	年休取得日数
1996年	1842人	
1997年		16.10日
1998年	1667人	15.00日
1999年		14.29日
2000年	1414人	13.94日
2001年	1346人	12.81日
2002年	1343人	12.77日

義による賃上げ抑止、残業「ゼロ化」策に伴う残業代の未払い問題などさまざまな会社施策によって私たちの生活は次々と脅かされてきています。

単に雇用を守るだけでなく生活面の向上が図れる環境作りが重要です。賃金未払残業(サービス残業)問題は労働基準監督署が立ち入り調査をして初めて未払い分を払うようなことをしては社会的にも信頼されません。従業員を大切に、守ってこそ社会的に信頼されます。経営陣の責任問題の声が従業員から出されている今こそ、企業責任としての行動が強く求められています。

今ひとつ落ちない説明

八王子

宮城県地震のS i S C / S i M C 収益への影響等に関する社員説明会(ブレジデント M B W A)が8月15日に食堂で行われました。各ブレジデントの説明は5/26と7/26に発生した宮城県の地震により、ウエハー破損(4000枚)ステッパーなどの装置被害(半数)。被災から定常生産までに要した時間等で当社並びに当カンパニーは甚大(約63億円の売り上げ減)な影響を受けたと説明。その後、下期予算の必達に皆さんのご協力をお願いしたい」と約25分間で終了。主催者側から「拍手」を促したが・・・参加者からは呼応の拍手はなく、今ひとつ落ちないものを感じたのは私だけでしょうか？

笑うに笑えない話

群馬

リフレッシュ休暇で何日か自宅にいたところ、奥さんから「隣の奥さんが何かあったのかと心配していたので、リフレッシュ休暇だつて話しておいたわよ」と言われ、数日後も同じような話がスーパーであったと報告された。「沖電気でもまたリストラか何かあったのかと思った」とらしい。

沖電気が地域でどの様な印象を持たれているのか如実に現している困った話です。

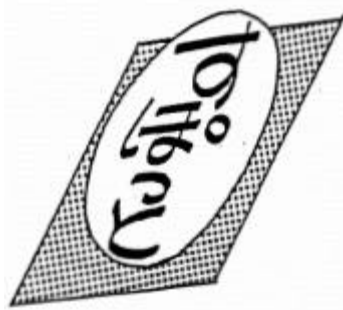
「地域社会への貢献」が企業活動の柱のひとつと、どこかで社長が話していました。が、人員削減が柱になっているような「経営施策」が目立つ様

では地域の評判も変わりそうにありません。

話題は移転

東京

芝浦の本社別館地区が一部を残して売却が決まったのは一年前の事である。跡地にタワーマンションが建つことは社内で話題になった。しかし、なかで働く社員の異動については何ひとつ発表されず、廠に通勤となると転居せざるを得ない人たちが、不安の声が聞こえる。まして、小学生や四月入学をひかえた子ども



を持つ家庭は困っているだろう。「関連はどこへ行くのだろう」「このまま沖電気にいられるのだろうか」「なるようにいられ、心配、不安、不満、なげやりの声が聞こえるこの頃である。

「リカバリー残業」

沖エアフォルク

労務副費交渉が続いている沖エアフォルク(OEF)で交渉の過程で賃金不払残業(サービス残業)も話題になりました。この時、会社は「これはサービス残業ではなくリカバリー残業だ」と言っただと組合から報告がありました。「本人の能力不足、不始

末(不良品)を補うための残業」との説明だそうですが、不法行為に反省するどころか、逆に居直る態度にみんな呆れ顔です。

疲労が目的、立ち作業

本庄

立ち作業が続く、体調不良を訴える労働者は後を立たない。腰痛・膝・股関節・踵作業機は個々人の身長に關係なく高さが一律になっているため、首すじ・肩・肘がコルなど症状はさまざま。増えてきた派遣労働者は就業時間前など少しでも疲れを取るのかのように男女を問わず床に座り込んでいる。

ある派遣労働者は「疲れがとれず体がきつくなっている」「長い休みの後はそのまま出てこない人もいる。一緒に沖へ派遣された人もみんな辞めて少なくなつた」

M S C には300人近い派遣労働者が働いているが内情は容易でないものがある。派遣も正社員も使い捨てされて良いものではない。働く人の健康が損なわれるような作業環境では、信用を得られない製品も出来ないのではないだろうか。

