

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

自民と民主、同じ枠内での争い
変えよう、たった1つの票だけれど

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

沖電気社員2名が贈賄で逮捕

読売新聞は九月二十三日九州発のニュースで元湯布院町長と温泉旅行組合長の二人が収賄で、沖電気工業の社員(当時)の二人が贈賄の疑いで今年の九月二十二日に逮捕されたと報道。逮捕された町長と組合長は、沖電気工業と別の会社の営業活動の代行をしてきた、自営業男性から入札で便宜を図った見返りに現金三百万円の賄賂を受け取ったとして既に逮捕、起訴されている。「癒しの里」を

愛知県では丸投げ?
愛知県尾張旭市では総合保

掲げ町作りの先進地として全国に知られる大分県湯布院町の防災行政無線事業の入札は二〇〇〇年十二月十八日に沖電気工業など六社が参加して実施され沖電気が約二億五千万円で落札した。関係者によると元町長は、経営に關与したホテルの競売問題などで多額の負債を抱えていたとされる。自営業男性から現金の返済を迫られ沖電気工業から受け取った現金を返済に充てた可能性を含めて金の流れを調べている。大分県警捜査二課と大分南署は九月二十二日、捜査員約百名を動員して沖電気工業九州支社など十数箇所を家宅捜索した。湯布院町役場にも、捜査員十名が家宅捜査に入り、会計課と議会事務局で関係書類を押収した。

沖電気の行動規範では企業活動が社会ルールに反したも
のになることは許されません。
万が一、問題が発生した場合は、その責任を明確にし、厳正な態度で臨むとあります。
しかし、現在まで沖電気はいつ
さい問題を明らかにしていま
せん。行動規範を守ることが
企業の社会的責任を果たす
ことになるのではないでしょ

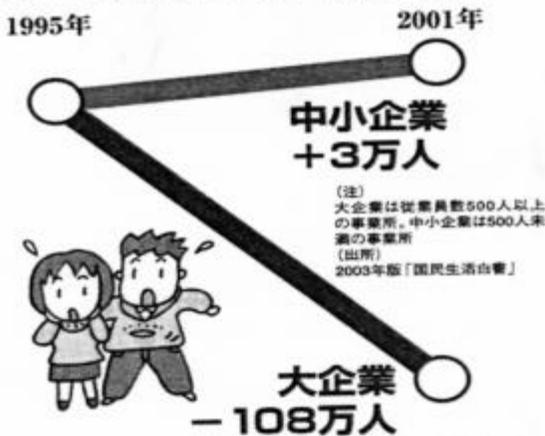
問われる沖電気の社会的責任

若者が安心して働けない社会に未来

完全失業者の半分が三十四歳以下の若者です。大学卒の就職率は、五十五%にまで落ち込み、若者の二十%にあたる四百七十万人が、アルバイトや派遣社員などの不安定な就労と失業を繰り返す状態に追い込まれてい

沖電気など五百人以上の企業でのリスト「トラ」が就職難と「フリーター」を作り出している要因であるとして、政府発行の「国民生活白書」も原因を明確にしています。
低賃金と不安定な就労は、結婚など若者の自立を妨げるだけにとどまらず、年金の支え手を失い財政悪化などを伴い社会不安をつくりだ

15~34歳の正社員数の増減



~ 沖電気行動規範 (抜粋) ~

企業が、公正な競争を通じて利潤を追求することは、企業のあるべき姿です。しかしながら、利潤の追求だけにとらわれて、企業活動が社会ルールに反したのものになることは許されません。沖電気は、社会との調和、社会への貢献のために、国の内外を問わず関係法令はもちろんのこと社会の正常な商慣習や社会倫理に則った企業活動を展開します。したがって、沖電気は自主的に自らの企業活動をチェックし、問題発生予防に万全をつくすとともに、万が一、問題が発生した場合は、その責任を明確にし、厳正な態度で臨むことを基本姿勢とします。

学校は子供が成長し高校や専門学校を卒業する頃になると、親の経済的な負担はすいぶん軽くなつてきます。しかし、若者たちの思いは複雑です。自立したいと思いつながらアルバイトや派遣などで生活している若者(フリーター)はいまや400万人を超えています。今年、大卒の就職率は史上最低の55%、高卒は16.8%まで落ち込み、正社員を希望しながらやむを得ず「フリーター」になった人は417万人のうち7割に。ヨーロッパでは「青年への投資は国の将来への投資」と雇用政策を取っています。その予算をくらべるとフランスは日本の130倍、イギリスは50倍とケタ違いです。親の世代は学校を卒業し(中学でも高校でも)企業に就職して、親から自立して生活する事がいくらかでも可能だったわけですが、いまはそう簡単にはなれません。いままでも親のすねをかじる子供に頭では判っているつもりでもつい文句も言いたくなる事もあるでしょう。若者の働く場を奪っているのはなんなの、と思うこともあるでしょう。自立して欲しいと願う親と、自立したいと願う若者。若者にエールを



学校はでたけれど

「誇れるものを作りたい」

うか。

物造りは材料と製品の間に人間と加工機が介入する。人間だけの場合、職人と呼ばれ職人の技が問われる事になる。加工機が加わると技は必要ないのだから。

先日、富士重工のドキュメントリー番組を見た。「スバル360cc」が産み出される迄の開発グループの、不可能を可能にする壮絶な闘い。まさに寝食を忘れて没頭するスタッフの面々・・・感動的なものでした。

その情熱は1台の軽自動車が出るまでの、設計から製造工程の全てにわたって貫かれていた。そして、現在のレガシー開発の精神に引きつがれている。

最近の我が社（沖電気）を

物造りの従業員はどんな風に感じているのだろう。

「部品レベルでもこんなに不良が多いんだから、製品にならたらどうなるのか」

「派遣ばかり増やして、人数さえいりゃあいいってもんじゃないよ」「こんな図面誰が書いたんだ。いいんだ図面通りやりや」「製造部門はいらねえんだとよ」

こんな言葉の端々に無念さを感じます。「もつと真剣に、もつといいものを作りたいたい」と！「いつたいどうなっちゃうんだこの会社」と不安になる。

すべて合理化から始まった。加工機にだってそれぞれがある。使う人と加工機との間に長い間かけた愛情と相性がある。ぴったり息が合って思い通りに動いてくれた時の喜び！そんな中で作られた部品は、その人の誇りにさえなる。その喜びを知っている人が

その喜びを知っている人が



たくさんいた。幾度かの社の危機を救った事もある。その人たちの首を切った！。配転させた！。本来なら後輩を育て、くせを引き継いでその品質は保たてる。「追われる身で後輩を育てるところではない」

詩人の「相田みつを」の言葉に「子は育てたように育つ」というのがある。まさに製品も、工程に携わる一人ひとりの愛情の結晶なのではないでしょうか。

会社のトップは、その辺の所をじっくり考えて欲しいものです。

考えよう総選挙の各党の政策

	憲法	消費税
日本共産党 「総選挙政策」	「憲法改悪に反対し、現行憲法を守る」 「すべての条項を厳格に守り、とりわけ平和的・民主的条項を完全実施」	「消費税増税の計画に反対」「消費税の免税点引き下げ中止を求める」
自民党 「政権公約」	「2005年、憲法改正に大きく踏み出す」「05年に憲法草案をまとめ国民的議論を展開する」	「将来の消費税率引き上げについても国民的論議を行い、結論を得る」 小泉首相「将来を展望すれば消費税を上げざるを得ない(10日)」
民主党 「マニフェスト」	憲法を『不磨の大典』とすることなく、「国民合意のもとで『論憲』から『創憲』へと発展させる」	「基礎年金の財源には消費税を充てる」 管代表は「やり方次第では、現在の5%が10%になってしまう可能性もある(12日)」

繁忙でも人減らし

本庄

本庄工場には21Bと書かれた背丈ほどもあるATMの筐体が何十台も中国から運ばれてきます。週に何度か見学のお客も来て札の流れが川の水のように急速に動くのを目をうばわれているようです。

日本経済の先行き不安の中、活気に満ちた職場を見学した人は「ATMシエアーが日本一である優位性をもっと宣伝すべきではないですか」とうれしい言葉も聞かれています。

来年七月の新券対応でATMは多忙をきわめています。派遣労働者も多数雇用され活気に満ちた職場ですが同時に中高年の追い出しも行われています。

沖全体で雇用の確保を

八王子

OCCでは十月八・九日で当該部長との個人面談が行われました。その席で「私を含めて全員がキャリアシートを提出することになっている」と説明。後日、ある職場の昼礼で「キャリアシートはいつまでですか?」との質問にチームリーダーは「部長と面接した人は十七日まででは?」と周りを見渡しながら回答。その場の雰囲気から個人面接、キャリアシートの提出をいわれているのは全員ではなく「特定の人だけだ」と質問者は感じたそうです。

飯に109名の新体制に移れる人も「対象外になる74名の雇用についても最後までSISC、SMCを含め沖全体で面倒を見るべきでOCCまかせは絶対に許せません。」

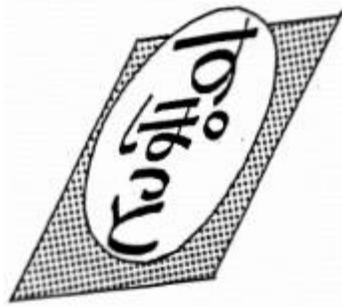
労働者犠牲の

労務副費削減

沖エアフォルク

沖エアフォルクでの「労務副費」交渉が九月下旬、ひとまず決着しました。

それによると、十月一日から昼食は約2倍に。会社が負担していた光熱費などの「委託費」を全廃したのと、食堂利用の従業員に支給していた「食事手当」も廃止したことによるものです。この他通勤手当は半額に。頼みもしない休憩時間十五分が追加され、終業時刻が遅くなりました。おまけに月一回の「土曜休日返上」。この中には当面半年



は転籍する人が続出しています。

出向協定書には、出向は本人の意向を尊重する、出向期間は原則として三年以内、期間満了時は現職復帰、転籍は本人の了解が必要と規定されています。職場では「納得のいく転籍理由は説明されなかつた」「沖に残っても行くところはないと言われた」「組合は、最終意思を確認だけを求めてきた」など、会社と組合の対応に怒りと不満が渦巻いています。

大幅な人事異動で 反応いろいろ

群馬

一〇月一日付で人事異動が行なわれました。富岡工場の製造部は大幅な若返り人事で、ほとんどの職場の係長・主任が三十代に。バイタリティーある組織を保つには若い人のやる気が必要です。しかし、中高年のベテラン労働者が多く、中にはまったく違う職場からの起用もあり、一気に行われた今回の人事にはいろいろな反応が聞かれました。

特に現職の支部執行委員が係長の任に就いた事には驚きでした。組合の支部運営の責任者としての執行委員と両立できるのか疑問を抱く組合員が多いのもうなずけます。品質・納期・生産性・・・管理すべき課題は大変で、「Re・ユニオン」を合言葉に「組合の存在意義を見つめ直す」活動を展開していこうと決意を新たにされた組合活動がおざりにされてはたまりません。今でも組合事務所が閉まっている時が多く、ますます「開かずの事務所」になるのではと心配です。

出向 転籍 何のため?

東京

一年前の「NSC構造改革」による組織再編と人員削減で、多くの職場と労働者がばらばらにされ、退職、転籍、出向を余儀なくされました。沖労組港支部の組合員数はこの一年で約500名も減り七月時点で1600名にまで落ち込みました。しかもその内、出向者が380名も含まれているそうです。出向期間は最初から一年とされ、この十月に

人間は歴史を持って生きているのだから。