

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

のホームページです



電機懇談会の要求アンケートにご協力をお願いします
ホームページでも記入できます

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

労働者に更なる犠牲 日本経団連の報告

若者が安心して働けない 社会に未来はない(3)

完全失業者数は、三百五十九万人(二〇〇二年)そのうち三十四歳以下の青年は、百六十八万人と全体の四十六%をしめています。
青年の就職難がこのまま続けば、経済的に自立できず結婚し

て家庭を持ち、子育てをすることができず、日本社会の継続も脅かされます。年金や社会保険料の徴収が減少し、社会保障制度も危機になります。また、企業がこれまで蓄積してきた技術やノウハウを若者にうまく継承できない事態が生まれて、作業ミスによる事故や不良品の原因にもなつてきています。
日本経団連の豊田会長でさえ「熟練労働者をリストラす



今回の報告は定昇制度そのものを否定し「ベースダウン」を労使交渉の対象に加えて「降給もありうる制度の検討

さらに大手電機を中心に定定期昇給廃止の動きです。電機各社は〇三春闘で定期昇給制度廃止を組合に提案し組

成果主義賃金の 導入

昨年(二〇〇二年)のトヨタ自動車は史上最高の一兆四千億円もの経常利益あげました。〇三年春闘でトヨタ自動車は日本経団連会長でもある奥田碩会長が労働組合の要求提出前から「ベアは論外」との強い姿勢を打ち出し、労組はベア要求すらしませんでした。トヨタのベアゼロは「どんなにもうかつても今後賃金は上がらない」ことを他企業に強く印象付けてしまいました。

広がる国民との 矛盾

報告は雇用を守りたいなら賃金は下げるといふ脅しです。しかし実態は「雇用は守らず、賃金はさげる」です。過労死の増大や一連の重大事故の続出しはきすぎたりストラのあらわれです。
報告の方向は、財界・大企業がよければあとはあとはどうなつてもよいという、あからさまな「都合主義」でつらぬかれており労働者国民との矛盾をいつそつ広げることになります。

労働組合の 協力で賃下げを

〇四春闘に向け日本経団連が十一月十六日、経営側の指針となる「経営労働政策委員会報告」を発表しました。報告は二〇一五年を目的にした経団連の「新ビジョン」(いわゆる奥田ビジョン)をベースにし「定期昇給制度の廃止」「ベースダウンも労使の話し合いの対象」と賃下げを正面に掲げその実行のために「労使の協力が欠かせない」と強調しています。

が必要」といっそう大胆な賃下げに踏みこむ提案になっています。

もうかつても ベアゼロ

合は春闘後に定期昇給廃止を内容とする協議をおこない、日立製作所、松下電器、ソニーなどで一般社員の年齢給を廃止し完全成果主義導入することを労使合意しました。大企業労組は労働者にとって重大な不利益変更となる定昇廃止提案をさしたる抵抗もせず受け入れてしまいました。



夜空を眺めて

冬の寒さが一段と厳しくなってきました。冬の澄んだ空に星が美しく輝いているのを見たことがありませんか。普段、ゆっくりと星を眺めることなどなかった私は先日、十時ごろなんの気なしに庭にでて夜空を見上げると、空一面に星が輝いていて、ほんの一瞬でしたが流れ星が見えました。普段は意識して星を見ることなどなかったのですが、この時は気持ち洗われるようないい気分になりました。古代の人はこの星空を見上げながら様々な想像をし、星に名前をつけました。ギリシャ神話で有名な、おうし座、ふたご座、オリオン座なども見えています。晴れた日の夜空を見て今年、一年を締めくくってみてはいかがでしょうか。アメリカの大儀なきイラク戦争、銃弾の下で今も子どもや女性が逃げ惑っています。日本の自衛隊の派遣も日程に上っています。酒税・たばこ税の値上げ、健康保険はサラリーマン本人は三割負担になりました。さらに、政府は来年以降、負担は多く、支給は少なくなる年金の改悪。パートや専業主婦にも負担を強めます。今も職場で続いている生活を脅かす人員削減や、賃金カット。星空を眺め流れ星が見えたら一日も早く戦争や飢餓のない世界になるようお願いをかけてみてください。一人でも多くの人がそういう気持ちで一步を踏み出せば、きっと願いがかなうのではないのでしょうか。

あまりに多い
有給の切捨て

電機連合は傘下各社の年次有給休暇の取得状況を公表しています。下表で明らかによろしく多くの休暇が切り捨てられています。この表の数字は平均値ですから人によっては年休を取得しない人もいるのではないのでしょうか。

三菱電機は
切捨てが2桁に

○二年度は三菱電機の切り捨て日数が2桁になってしまいました。○一年度が七・八日です。から一挙に増えています。これは、春闘で「特別休暇」賃金カットされる「特別休暇」賃金カットされる「特別休暇」賃金カットされた結果です。沖電気は○二年度が2桁の十・三日です。から「特別有給休暇」六日が入り、○三年度はいつたいどれ位切捨て日が増えるのでしょうか。労働組合はこの制度を賃金ダウンではなく休暇の増加（ノーワークノーペイ）としていますが「特別有給休暇」が導入されたことにより、本来の休暇が取れなくなることは明らかです。
東芝では九八年からの五年間、毎年二十日以上取得し切捨て日も少なくなっています。労働組合が繰り返し、切捨てを提起して、会社にも対応を求めてきた結果です。有給取得には労働組合の取り組みが決め手になります。



組合名	休暇 年度 始期	取得日の推移					2001年度					2002年度				
		1998 年度	1999 年度	2000 年度	2001 年度	2002 年度	A 付与 日数	B 保有 日数 (日)	C 取得 日数 (日)	D 切捨 日数 (日)	C/A 取得 率 (%)	A 付与 日数 (日)	B 保有 日数 (日)	C 取得 日数 (日)	D 切捨 日数 (日)	C/A 取得 率 (%)
		沖電気工業	3/21	14.8	13.7	13.0	12.5	11.8	20.8	38.6	12.5	9.8	60.1	20.7	38.6	11.8
松下電器産業	4/1	19.7	19.6	19.5	18.3	17.6	24.0	56.0	18.3	2.3	76.3	24.0	65.0	17.6	3.0	73.3
日立製作所	4/1	16.8	13.1	15.8	15.5	16.0	24.0		15.5		64.6	24.0		16.0		66.7
富士通	4/21	14.4	14.2	13.3	13.2	13.7	19.9	36.0	13.2	2.9	66.3	19.9	36.0	13.7	5.6	68.8
東芝	4/1	21.4	21.2	20.8	20.2	20.3	24.0	44.3	20.2	2.4	84.2	24.0	44.9	20.3	2.6	84.6
NEC労連・日本電気	4/1	15.7	15.5	15.0	14.8	14.6	21.0	38.3	14.8	5.5	70.5	21.0	38.0	14.6	2.4	69.5
三菱電機	3/16	17.5	16.9	16.3	16.4	11.8	24.6	46.8	16.4	7.8	66.7	24.6	47.2	11.8	12.1	48.0
三洋電機	5/21	20.3	19.7	19.3	19.2	18.8	24.9	43.3	19.2	4.3	77.1	24.9	43.4	18.8	5.2	75.5
シャープ	3/16	15.6	15.5	15.1	15.0	14.9	19.8	38.2	15.0		75.8	19.7	38.0	14.9		75.6
松下電工	4/16	21.4	21.2	22.0	21.2	19.8	25.0	42.2	21.2		84.8	25.0	67.9	19.8	2.8	79.2
富士電機	4/1	17.6	16.6	16.0	15.6	14.8	23.9	45.1	15.6	7.7	65.3	24.0	45.5	14.8	8.6	61.7
パイオニア	4/1	18.4	18.6	18.1	16.8	16.0	25.0	45.8	16.8	3.1	67.2	25.0	46.0	16.0	6.1	64.0
安川電機	3/21	16.0	14.6	13.5	12.3	12.2	20.0	38.2	12.3	7.5	61.5	20.0	38.6	12.2	7.9	61.0
明電舎	3/1	15.1	15.5	12.3	12.2	13.3	22.0	42.0	12.2	9.2	55.5	22.0	42.0	13.3	6.7	60.5
富士通ゼネラル	4/21	8.2	7.9	7.7	9.6	7.8	19.5	29.7	9.6		49.2	19.6	31.2	7.8		39.8
日本コロンビア	3/16	12.3	11.3	12.3	10.8	11.7	19.9	38.1	10.8	8.7	54.3	20.0	37.5	11.7	9.1	58.5
岩通	12/16	10.2	10.3	9.9	10.2	10.0	20.0	38.1	10.2	7.9	51.0	20.0	37.0	10.0	7.5	50.0

田町駅
きれいになった？

長い間工事中だった田町駅東口（芝浦口）も左右にそれぞれ階段とエスカレーター、奥に、もう一つ、階段とエレベーターができ、朝夕の混雑は緩和された。ところが、思いがけない弱点があった。それは少し激しい雨が降ると階段から改札口にかけて、水はけが悪く、屋根があるのに、水たまりができてしまう事である。改札口周辺はJR駅構内なので駅員が対処するが、その他の所はJRのものでないので水浸しである。ホームレスのおじさんも「お家」をたたくで避難しなければならぬ。今、駅前にはロータリーの工事中である。以前にあった、銀杏並木を復元するのは無理だが緑の多い駅前にして欲しいものだ。

何処へ行ったか、
「RE・ユニオン」

群馬

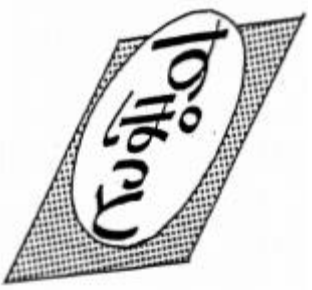
厚生年金の代行返上問題が職場で議論されてきました。厚生年金という、一生に関わる問題にもかかわらず、討議時間が短じか過ぎて、形だけの職場討議で結論を求めるのは大問題だ」と、批判が出るのも当然です。高崎、富岡地区でも、職場討議の進め方や賛否の取り方があまりにもずさんで、「同意手続き」の仕方疑問が出ています。
職場からは「提案に対する理解が不十分すぎる。支部委員も理解していない」「職場集約のやり方がばらばらで信用できない」「説明だけで同意の手続きが行なわれていない職場がある」等々の声。
この様な状態で、どうやって組合員の「賛成数」を集約するのでしようか。中央委員

会で議論できる職場実態にないの中央委員会で結論を出したとしたら、組合運営上の大問題になるのではないのでしょうか。

「給与明細書」
がなくなつた

八王子

八王子（SISCS、SIMC、OCC）では、十一月給与支給から給与明細書を廃止します」と紙での配布を現場（Eメール不使用職場）を除いてなくしてしまいました。本人の「給与明細」を見るにはSISCSサイトマップの「総務」沖ヒューマンネット



トワーク 給与サービス事業部からログインします。
時間外や年休取得の内容確認は紙の場合はその場でできず、誤記入があれば直ぐ訂正が可能でしたが、ペーパーレスでは見逃し？も発生するのでは。また、各人のユーザーID、パスワード入力で簡単にアクセスできるので個人情報保護からみても「プライバシー」が守られるのか？と家族に「納得性がなくなる」の声も出ています。現金支給から給与振込みへ。そしてその明細書までなくすのはやり過ぎではないのでしょうか。
一時金〇・五ヶ月
あゝあ
孫は二歳、保育園のとも組

他の園児から覚えたのだから「オレのだぞ、さわつちやダメ」など意地悪もする。こんな孫を見てると、クリスマスに好きな自動車のオモチャを買ってやるのかな、今年はお年玉も必要だな、などと思いをめぐらす。
先日小規模だが食品会社を経営している友人とお酒を飲む機会があった。「いくら不景気でも、正月の餅代を出せない経営者は失格だ」と友人は言っていた。経営者と従業員は「親と子」だという。暮れの賞与を「餅代」というのも懐かしい言葉だ。かつてはその餅代をめぐってストライキをやった。

同じ沖電気に働きながら、この一時金に大きな開きがある〇・五ヶ月、同じように仕事量をこなしていても「酒肴料」だけでもある。「新入社員はあきれかかっていた。
沖電気はこの間リストラに明け暮れ、多くの従業員を切り離してしまつた。そこが、たとえパートナー会社であっても、親企業沖電気の責任は明瞭だ。親会社の名の通り「来年こそはその社会的責任を」と真摯な実行を強く思う。

一時金はでたけれど
沖エアフォルク
年末一時金交渉が集約しました。「上期決算が赤字」ということで月数は一ヶ月、それでも「来期からは赤字だつたら支給はなし」と経営陣は言っています。「これだけ一生懸命働いても赤字なのは俺たちの責任なのか？」と言つても上がついていません。賃下げ、労働副費の見直し等労働者犠牲の施策の連続がまんも限界。来年は経営陣の責任が問われる年になりそうです。