

# 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



電機懇談会の要求アンケートにご協力をお願いします

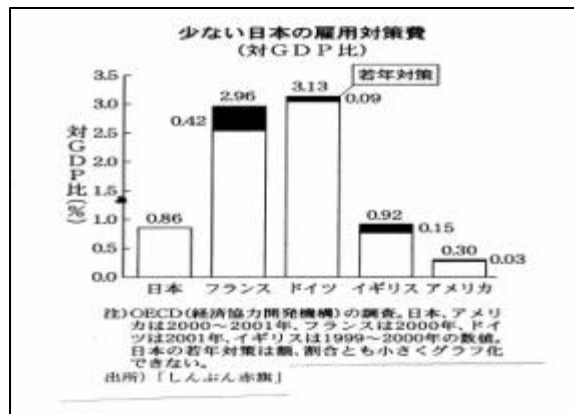
## ——春闘で初任給、パート・臨時社員の時給引き上げを——

# 景気回復は個人消費の拡大で

### 若者が、安心して働けない社会に未来はない(4)

若者の雇用問題は、深刻化している。二〇〇一年の失業率は、約一〇%を大きく上回っている。一九歳以下の新卒採用の四〇%が、パート・アルバイトです。また、パート・アルバイトで働く

若者の年収は、百万円以下が五六%。二百万円以下が全体の八五%を占めるなど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、年金や健康保険などの財政悪化を伴い、社会不安をつくりだしています。ヨーロッパ諸国では雇用対策の成果が現れ、青年の失業率が低下しています。日本政府・企業の真剣な雇用対策なくして、明るい未来社会はありません。(終)



はせでと者非が性人は性、も%は困以百の円はの一時金込み  
 正んはとで正低のも八労働貧い約二千四  
 規。あ無あ規賃過お五働困ます万十  
 労女り関る労金半り〇者な。人  
 働性ま係こ働の数女万、女

	生活保護基準	最低賃金	パート賃金	高卒初任給
東京	17.9	12.5	18.3	16.6
埼玉	17.1	11.9	15.7	16.2
千葉	16.4	11.9	15.8	16.1
神奈川	17.9	12.4	16.4	16.5

生活保護基準以下のパートと青年労働者

者でも男性賃金の六五%と差別されています。表のように多くのパートと高卒初任給が(左男・右女)生活保護基準以下です。(沖電気は男女同額で一五四五〇)この原因は最低賃金が低すぎることで、同一労働同一賃金の原則が踏みにじられ均等待遇でないことです。EUなどでは、最低賃金が平均賃金の五割以上で、同一労働同一賃金が原則です。最低賃金引き上げと均等待遇は、差別的な雇用と賃金を是正するため不可欠です

### 収入減で生活悪化 消費が低迷

九八年から〇二年までの四年間で労働者の年収は大幅に減少しました。国税庁調査では平均収入が十七万円減少し四四八万円です。厚生労働省の調査では、年間賃金が一人当たり五一万円(十%)も減少しています。表のように勤労者世帯は実収入は七十万円(一〇%)可処分所得は六十万円(一〇%)と大幅に減少しています。加えて、連続的な社会保障と税金の改悪の結果が追い討ちをかけています

	1995年	1998年	2002年	98/02対比
実収入	685.0	706.8	637.2	-69.6
可処分所得	578.6	595.2	535.2	-60.0
消費支出	419.0	424.8	394.8	-30.0

労働者は、賃金から社会保険料と税金を支払い、所得の再配分として社会保障給付を受取り下げています。その第二の賃金から〇二年かけて、貯金を取り崩しても消費支出が三十万円(七%)減り、そのことが消費不況につながっています。電機連合の言うように、環境を悪くするのではなく、環境を改善し、消費を促すことが必要です。消費不況を克服できないまま

スタートしました。今年はどうなるんだらうと話した家族も多かったのではないだろうか。お正月といえば私たちが子どものころは目が覚めると、お雑煮におせち、食べ終わると待ちにまつたお年玉。あとは近所の子供同士で風揚げ、こま回し、女の子は羽根突きと一日遊んだものでした。最近ではコンビニやスーパーが元旦から開いており我が家でもおせち料理を以前ほど作らないようになりました。子どもたちの声もほとんど聞かれない静かなお正月でした。年が明けて一ヶ月ですが社会情勢や職場を見ると決して楽観できるような状況にありません。戦争状態であるイラクへの自衛隊派遣、また、職場でも構造改革による人員削減など私たちを取り巻く状況は大変厳しい事態が昨年から続いています。私たちが望むのは、暮らしや社会状況が、向上、安定していくことであり戦争や職場を迫られることではありません。職場では風邪が蔓延してマスクをしている人、休む人が増えています。インフルエンザも新聞に連日のように掲載されていますし高熱がでたという話もたびたび聞きます。早めの対応が必要であり無理をしないことです。健康で最良の年にするためにも健康に気をつけましょう。



新年を迎えて

2004年

# 従業員のみならず「代行返上」の本人同意されましたか

昨年12月、厚生年金基金の「代行返上」が沖電気の基金として決まりました。私たちがの一生に関わる重大な問題です。

沖電気は、「加入組合員の同意」を労働組合員は労働組合が、出向者と管理職は会社が行なう事になっていました。しかし、労働組合が「本人の同意確認」の手続きを一部で怠っている事が判明しました。他企業でも「代行返上」が行なわれていますが、個々の加入組合員に対しては「同意確認」が行なわれていません。厚生労働省に提出する書類には「同意人数」を記入しなければなりません。同意の意思確認されなかった組合員がいる状態です。どこから人数を出したのでしょうか。「手続き的には事業主と労働組合が同意すればOK」というのが厚生労働省の指導だ。沖電気は丁寧に関心者の同意まで取ったという組合幹部がいます。「代行返上」を管轄する厚生労働省社会保険課に問い合わせたところ、「事業主と労働組合の同意ではダメです。加入組合員本人の同意確認が必要です」という

非組合員等（組合で同意取得できない加入員）

各社で個人毎の同意取得作業をしてもらいます。別紙要領にて同意書を作成し、基金宛に提出してください。

二、事業主（会社）の同意

三、労働組合の同意

## 認可申請に必要な事項

### 加入員、事業所（会社）、組合の同意が必要

一、加入員の同意（加入員総数の3/4以上の同意）

労働組合員 労働組合で同意確認を行います。（労働組合が確認を行い、同意人数の報告書を提出してもらいます。）

### コンプライアンス（Compliance）＝倫理法令遵守

年頭の社長や各プレジデントのあいさつで目立ったのは横文字の多さです。一年の目標を掲げる年頭のあいさつなら、わかりやすさも必要と思うのです。

## 言葉

沖電気にとってのコンプライアンスとは、昨年の沖電気の企業活動のなかに法律に違



一、二が会社側で行って頂く作業です。別紙要領に基づき、期日厳守にて作業をしていただきますよう、よろしくお願いたします。

## 冬休み前日に

### 構造改革案

本庄

他の企業へ出向するというのは本当に大変なことです。まったくの「新入社員」とは違うから、仕事もできて当たり前」と思われるといいです。慣れない環境と場合によっては、農業支援など異なる仕事だったりするわけですが、そんな中でも頑張っている人たちの気持ちを会社は踏みにじっての「本庄ネットプログレスの構造改革」案。沖電気を退職して本庄ネットプログレス（HNP）に転職したのは、HNPなら雇用は守れる」という気持ちがあったという人が多い。

沖電気から出向で群馬沖テックノ 長野沖 三菱電機・トステムなど何ヶ月も頑張った頑張り続けてきた人たち。少しでも安定したところを求め悩みに悩んで、それぞれが出した結果だったので。

しかし、今回のHNPの解散、新JIEテクノへの業務移管・外部企業への転進（解雇）という提案に「なにかある」と思っていたけど、またか」と怒りの声が聞こえてきます。労働組合の提案で「構造改革対策会議」が設置されましたが、沖電気・HNPの経営者は「雇用を守り、労働条件の切り下げはさせない」という従業員の実切な要望に充分こたえていくべきでしょう。

## 新社員証

東京

二〇〇四年四月から今の社員証をやめて「キャッシュカード一体型社員証」に変更するということになった様です。今のままで特にならないうので、その必要があるのかどうかはよく分かりませんが、今日そのための写真撮影をしてきました。

「ほつぺたが赤く写って田舎の女の子みたい」とか「番号と名前を書いた紙を胸の前に置いて写真を撮るのはなんか犯人みたいだな」とか、何となく和やかなのかそうでないのかよく分からないけど、いつもの仕事とは違った雰囲気にして「ほつ」としました。



## 黒字化は叫ぶけど

沖エアフォルク

昨年四月から九月の上半期に一億円近い赤字となった、沖エアフォルクのキーワードは「黒字化」。年頭の社長あいさつでもこのことがメインに。ところが勢い余ってか、昨年末の賞与（平均一ヶ月）はもったと思われたら困る。赤字だったら返してもらいたい気持ちだ。更には「私は五年目で社長に就いたが、これまでの『腰掛社長』とは違い、皆んなのことを考えてやって来た」とのご託宣。「これまで会社施策に協力してきた従業員を悪者扱いし経営者自らの責任は頼むわい」と、四年前

の「賃金改定（賃下げ）交渉」の前には不当労働行為を管理職に指示したり、サービスクル業をやらせたり、これら違法行為も「従業員のため」だったというのか「新年早々、頭に来るやら、あきれやら」

## これが組合の いうことかと驚いた

八王子

「年初式」で組合を代表してのあいさつの中で支部長は「これまで賃金や一時金、労働時間、福祉といった労働条件は一つの大きな柱だが...」と前置きしながら「生産性が先進7カ国中最下位で効率よく働いていない。日本では他国よりも賃金水準が高く企業競争力を弱めている」「処遇のあり方、勤務形態から雇用形態に至るまで、国内企業で見直しが進められるのもある意味必然」と述べ、さらに「働かざるもの食うべからずで...働かざるもの食うべからずを創出し、企業に貢献できるか...自分自身の意識が大事」との発言が大半を占めました。

参加した人からも「あれが組合の言うことかと驚いた。これではサービスクル業をやれと言っていると同じだ」とか「闘わないのだから闘争資金は返すべきだ」の声が多く聞かれました。賃金、一時金、退職金などの労働者の切実な要求実現の具体化やOCCで強化されている「雇用不安」に対して労働組合がどう取り組むのかが一番の関心事ではないでしょうか。