

あすなる

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



外部転進の強要は退職干渉です

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

04年総合労働条件改善闘争終わる

春闘史上初・闘争体制に入らず

なにを勝ち
獲ったんですか

三月十八日集約内容の速報が配布されました。主な集約内容は

- 一、「特定休日の設定による賃金圧縮」の終了
- 二、賃金改定について三十歳技術職基幹労働者賃金の体系維持
- 三、グレード給 現行どおり
- 四、加算給 現行どおり
- 五、評価にSとDが加わり標準Bの2倍とゼロに調整給昇給せず。グレード給の昇給分は調整給と相殺
- 六、一時金
- 七、支給額は平均で4ヶ月以上を基本。正式には〇三年業績確定後に
- 八、リンク分テーブル分各五〇%
- 九、グレード別テーブル分における評価の下限は現行どおり
- 十、カンパニー業績反映は〇三年業績確定後に、報告

四、退職金算定基礎給は労使協定にもとづく昇給を実施

これで闘争が終わったといえるのでしょうか？

パート・臨時社員の
時給アップは見送り

五、労働協約関連
配偶者出産時の休暇は現行の二日間から五日に改定
育児勤務制度は適用対象者を小学校就学の始期に達するから小学三年の終期までに改定
フレックスタイムは休止を継続。ただし、下期からの解除に向けて労使協議
六、会社申し入れ
キャリアアップ支援金有期補償については会社が取り下げ
就業時間の変更は現行どおり。ただし、フレックスタイム制休止解除の検討とあわせ〇四年上期中に協議し必要があれば下期から適用

〇四年総合労働条件改善闘争では会社からの申し入れ事項に対して組合員はまったく意見を言う場がありません。時間が無い理由になりません。キャリアアップ支援金もいつのまにか有期補償となつていきます。一時金もいつのまにかミニマム目標の四ヶ月を獲れば終わりです。電機連合が掲げていた賃金一七ヵ月論はどうなってしまったのでしょうか。一番の弱者のパート・臨時の時給アップは見送られました。

以上が主な集約内容です。この内容では組合員がいくら賃上げするの、一時金がいくらになるかは、まったく計算できません。すべて〇三年の業績が確定してから報告になります。

電機の「八ドメはクリア」しても組合員の生活は守れたのでしょうか。



消費税が見えなくなる!?

総額表示

四月一日から消費税が「見えにくく」なります。「現在のは税抜き価格で(値札が)表示されているため消費税額はレジで請求されるまで分かりにくい」とまり値札が消費税を含む「総額表示」ならレジでまごつくこともないでしょう。(政府)

札だけでなく広告やカタログでも必要です。肝心なことは消費税額と本体価格を合計して表示(総額表示)することです。消費者にとって支払額が分かっている方がいいように政府は宣伝します。しかし、消費者は消費税をいくら支払うか分からなくなります。値札に消費税額が併記されていけば分かりませんが、併記するかは業者の任意です。重大なのは価格に消費税額が「隠れ込む」ことです。発泡酒のメーカー希望小売価格は三五〇ミリリットル一缶一四五円ですが、実は、本体

価格は九八円。残り四七円は酒税です。多くの人は一四五円がこれと同じことが消費税でも起きることになります。「税金を取られる感覚が薄れるので、消費税アップにつながる」ある民放テレビが、こう指摘しました。自民・公明など小泉与党は二〇〇七年度にも消費税率を引き上げる方針です。「総額表示」義務化は三年後を見据えた増税地ならし作戦です。

戦いの中で出場権を獲得。*スペインの総選挙で勝利した野党党首が、六月までにイラク状況に変化が無ければ軍を撤退する」と表明 《怒》生活向上が望めない春闘。本庄での女性へのいやがらせ的な会社施策など、今後も続く労働者いじめ。*警察の実金作りの実態(ピンハネ・カラ出張など)、すべて私たちが納めた税金なのに! *社会保障の連続改悪、特に自民・公明両党のもとで進められている年金改悪法案は給付水準を現在の年金生活者も含めて二〇二三年度までに十五%もダウンするという内容です 《哀》子供への虐待の記事が目につきます。単に親だけの問題として捉えるのではなく、社会的背景や自治体、学校などの対応も含めて考えなければいけないのではないのでしょうか。*二十日で米英がイラクで戦争を始めて一年がたちました。一万人以上の国民が刑務所に逮捕、監禁されているそうです。また米軍の劣化ウラン弾の使用で子供達に影響が出ているとも。派兵している国々が一日も早く軍を撤退させ国連中心で平和解決への道を選ぶようにしてほしいものです 《楽》花見シーズン到来。職場、友人などで花見計画がされている人も多いのではないのでしょうか。飲み過ぎには注意をしましょう。ちなみに花見が盛んに行われたしたのは江戸時代、元禄のころだそうです。



昨今の喜怒哀楽

《喜》サッカーの五輪代表が苦しい

改悪された労働者派遣法

派遣労働者は現在二百十三万人。三年間で倍増しています。労働者派遣が急増しているのは、雇用責任を負わずに、必要な時に必要なだけ働かせることができるという、企業にとってきわめて都合がいい働かせ方だからです。

労働者派遣法の歴史は一九八六年にそれまで違法だった労働者派遣が専門的な十三業務に限って(原則禁止・例外適用)制定されたのが始まりです。その後一九九六年に一部専門業務十三を追加して二十六業務になりました。さらに一九九九年には一般的業務にも拡大され原則自由・例外禁止になり、原則と例外が逆転されました。

今回の改悪(自民・公明の賛成)は製造業務や医療業務(条件付き)にも労働者派遣を認め、派遣期間を延長するなど、労働者派遣を利用する企業の使い勝手をよくする内容になっています。

不安定な派遣労働者

派遣労働者の(登録型)の時は、平均千四百三十二円(〇二年東京都産業局調査)です。パートタイマーより高いのではと思うかもしれませんが、派遣労働者の場合、通常支給される交通費などがいっさい支払われないケースが少なくありません。しかも、派遣先企業の都合で突然契約が打ちきりになったり、次の仕事にすぐ就けなかつたり、きわめて不安定な状態におかれています。派遣労働者の年収は六割が二百五十万円未満です(同調査)。派遣料金は派遣先企業にとって人件費ではなく、物品費などと同じ扱いです。需給関係によって変動しやすく、派遣労働者や派遣会社が増えている今日では、派遣契約が競争入札にかけられたり派遣料金の値下げ要求を受けるなど、買いたたきが強まっています。

労働者保護法制の整備を

戦後の日本は労働者を指揮命

コンピテンシー(competency) = 能力・資格・適正
人事評価制度において、業績優秀者が保有している能力のこと。業績優秀者の行動パターンからその特性を抽出し、人事評価の具体的な基準とする。

言葉

モチベーション(motivation) = 動機付け
動機や意欲を与えること。

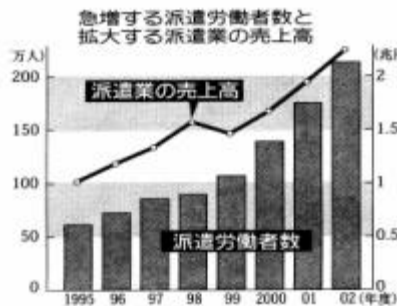
言葉

コンピテンシーを基礎にモチベーションを高めスキルアップをはかる。



令する者が雇用における全責任を負うという「直接雇用」を原則としてきました。この例外として、労働者派遣は「臨時的・一時的」な仕事に限りみとめてたものでした。ところが、財界・大企業の強い要望を受けた度重なる改悪で、労働者派遣ができない業務は、港湾運送、建設、警備だけとなります。

派遣労働者が拡大することは、正社員の雇用を破壊し、無権限で不安定な労働者を広げることの意味します。派遣労働者を保護する法規制や均等待遇など正社員代替を規制する法整備がもたらわれています。



えっ！これだけ

本庄

04年総合労働条件改善闘争の権限委譲の結果が3月5日付けOJCSに発表されました。OJCSに発表された結果は98、3%という結果でした。記事を読みすすみ裏面を見ると投票総数が、なんと3449票。いくらリストラで人が減ったからといっても、これでは少なすぎる、間違いではないかと何度見直しても同じです。フェニックス計画前には1万人を越えていた従業員が今では5千人を切っています。社員は宝と語っている篠塚社長の施策の結果です。これでも社員は宝と言っているのでしょうか。

様変わりする芝浦

東京

芝浦の別館地区跡地に建つマンション計画が明らかになり、近隣の住民に報告された。地下一階、地上四七階、四四二台が駐車できる立体駐車場つき九一〇戸が入る。三角形の中心に吹抜けのある高層マンションである。現在周辺では、二四階の建物が最高なのでその倍近くになる。周辺住民は、「どんな建物だろう」と関心を持っている。

港区は人口が減っているが芝浦は増える一方である。倉庫と工場の街だった芝浦も様変わりである。

会社の施策で出社拒否?

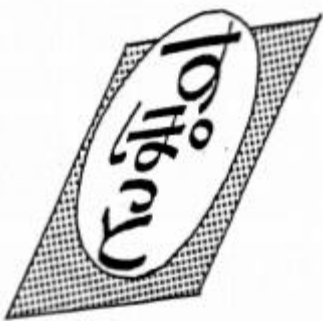
沖エアフォルク

沖エアフォルクでは、ここ二

「三年の間に、会社に出勤できなくなる人」が管理職を中心に四五人生まれています。正規従業員が百人そこそこの会社ですから、比率は小さくないと思えます。

成果主義賃金(なにをもつて成果とするかは大きい疑問ですが)を土台にした労務管理が根底にあると思われませんが、これらの人に共通するのは、いずれも責任感の強いまじめな人ばかりです。

メンタルヘルスということが言われるようになって久しいですが、このような職場を改善す



るための労使の真剣な取り組みが求められるのではないのでしょうか。それにしても「まじめな人が『行くのがイヤになる会社』って何なの?」と考えさせられます。

働きやすくなる

制度の導入を

八王子

高橋尚子落選とサッカーオリピック予選が話題です。「記録が悪い、年齢も高いので当然」とする肯定派。「金メダリストで実績をみれば不満」と二分されています。サッカーについては「日本ソフトでアフリカ勢が動くのでは?」とする声に

「アンフェアなことをすれば国際社会から排除されるしありえない」等々

それらと比較して「会社の選考基準」とする「MBO」や「職場価値と成果を反映したポイント制退職金へ移行したい」(説明的)とする評価(査定)については「基準も不明確で評価についても納得性がない」の声が続いています。賃金をはじめ制度の見直しが会社のご都合主義で頻りに行われていますが、導入後に「働きやすくなった」「これなら希望が持てる」との声が皆無も特徴です。

将来に展望を持ちたい

群馬

富岡工場では、相変わらずの忙しさが続いている中で、時々出向を労働者に打診しています。外部企業に出向している労働者もそのまま。出向先の都合で、返されるケースも出ていますが、沖電気には戻しません。超繁忙職場に、出向に出ているベテラン労働者がいれば、どれだけ納期や品質を守る力になる事でしょう。一方、若い労働者が辞めていきます。「このままいてもしょうがない」というのが退職理由らしく、期待を寄せていた上司が慰留しても態度は変わらなかつたとか。中高年労働者に対する沖電気の処遇を見れば、若い労働者に「将来に希望を持って」とは言えません。「沖電気で働き続けることに誇りを持ちたいね」と言ったら笑われました。残念!