

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



電機の企業動向が分かる

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

「自画自賛」篠塚社長の MBWA に質問集中

人は減り、資産は売却、賃金は目減り、これじゃ元気もでないよ

二百億円は従業員の犠牲の結果

篠塚社長は MBWA のなかで「二〇〇三年度の業績は全社目標であった年間連結営業利益二百億円を上回る形で達成する。このことは一九九八年よりスタートした第一次構造改革から第三次構造改革までの各種企業構造計画。即ち沖電気グループの新しい時代に向けた基礎固めのフェーズは完了した。「安定収益企業」としての基盤を完成した」と述べています。

しかし、篠塚氏が社長に就任した98年以降の売上は00年を除いて横ばいです。(00年もICの好況で神風が吹いた年との位置づけ)営業利益も乱高下を繰り返しています。「安定収益企業」としての基盤を完成したなどといえる状況にはありません。確実にいえることは従業員の減少です。この6年間で40%もの従業員が減らされています。小金井ブランド、芝浦

地域、各地保養施設、単身寮などの資産の売却も進み、賃金カットも2年連続で実施されています。このような従業員犠牲で、捻出した連結営業利益は短期間しか持続しないのではないのでしょうか。

社長の MBWA への質問メールが総合企画室のホームページに掲載されています。-正直に申し上げれば給料が安いと言いたい、年収が約百万円ダウンして、大学生の娘の学費が払えない状況になっていきます。月々のローンは増える一方で家計は火の車状態です。-沖電気社員は素直でまじめな方が多いですが、全般的に人の使い方がとても下手だと思えます。単に人を減らしてスリム化するのはなく、もっと高齢社員の知恵や経験をもっと活かしていただきたいと思います。

「一生つきまとう成績評価」?

新企業年金の設立に向けて、会社が従業員に配布したパンフレットの説明会が開かれています。新企業年金の設立と退職金制度の改定がセットで行なわれる事が当然の様な説明ですが、新企業年金と退職金制度がリンクしているからと言って、退職金の制度そのものを変える必然

化や成果主義賃金ではやる気はでないと思います。

篠塚社長就任後の指標

	98年	99年	00年	01年	02年	03年
売上額	6731	6697	7402	6045	5855	6500
営業利益	-382	138	283	-217	14	215
従業員数	10166	9713	8760	8217	7393	6067

従業員は沖単体、売上、営業利益は連結・単位億円

私が子供のころは、親から「うそをついてはいけない」「うそをつくると閻魔さんに舌をぬかれる」と言われて育ちました。

うそはダメ



うそをつくことを正当化するような社会になってしまつたら、子供たちになんと言えがいいのでしょうか。ところが今このうそを平気でついで大きな問題になっている事が二つあります。イラク問題と年金問題です。「大量破壊兵器をもっているから」と言つて始めたイラク戦争がうそであつたことが、明らかになつてきた中で参戦していた国が撤退を始めています。最近では結婚式を挙げていた地域を爆撃し新郎新婦を含む四十人以上が亡くなるという悲劇が起きています。年金問題では、「保険料の上限を固定」「給付水準の五十%は確保」と言つて年金法案を政府は出してきました。ところが、この二枚看板がうそであつたことが判明して、多くの国民が怒っています。世論調査でも、この法案は撤回すべきだとの声が圧倒的になっています。

子供たちから「なぜ平気で、うそをつく人が政治家になれるの?」「なぜ皆はそういう人を選ぶの?」と聞かれたら皆さんはなんと答えるでしょうか。こんなことを子供たちから聞かれない社会に早くしたいものです。(加)

性があるのでしょうか。今回の改定で私たち組合員が「損」をしないのか、しっかりと考える必要があります。ポイント制は退職金の額が計算しやすいなどの理由では変えて欲しくはありません。

加えて、「年齢と勤続の要素が強い仕組み」は悪く、「成果に対する功労の反映」が最良だとする改定の前提も疑問です。今の賃金制度に対して、「実績・成績評価が公正かつ適正に行な

われない」と考えている組合員が多い現状で、現行の「職務グレード制」が直結する「成績評価」を退職金まで拡大していく事への不満が聞かれるのも当然です。本庄の生産現場では上司との面談で「成果による評価が難しいので今でも、相対評価をしている」などの回答や MBWA の面接がまったくないのに「評価」される組合員もいるのですから驚きです。

(群馬)

成果給でこわされる 子供を産み育てる環境

沖電気は電機連合のなかでも女性が結婚し、子供を産んでも働き続ける制度が充実していました。しかし、賃金制度が成果給に変わると制度があつても利用しづらい雰囲気を作り出されてきました。

職場で働く女性が妊娠したら「おめでとう」と祝福されるのが通例ですが、最近はその「おめでとう」も減り、女性が「か」というような顔をすると「主眼が人間にとつて大事なものを押しつぶそうとしているのです。」

沖電気の職場でも、正社員がどんどん減少し、子育ての女性たちは、労働条件が悪化する中で肩身のせまい思いをしています。産前産後休暇や育児休暇は法律上でも企業の労使によつても認められていない。大事な権利のほすなわちが・・・。

現実にはどうでしょう。産前産後休暇や育児休暇を利用して職場に戻ると、原職があつても、そこは派遣労働者にとつて代わられ、他の職場に手伝に行かされる。出向にいかされたのに同じ作業をさせられるなどの女性も生まれています。給料も、成果が追求さ

れる中、「休暇を取つて成果をあげていない」とグレードを下げられる話も聞いています。

現在、派遣社員やパートなどの非正規労働者が男女合わせて、従業員の1/3程度になり、女性労働者だけで見ると、2人に1人が非正規社員になっていきます。

こつという大きな流れの中で、会社は妊娠、出産した女性を正規労働者から非正規労働者へと替えるきつかけにしています。全体の労働条件が改善されない中で非正規労働者が増え、法律で守られているはずの女性労働者が権利を行使することによつて、不利益をこうむる、こんなことは許されることではありません。

いま、日本では出生率が1.3%を切るうとしています。少子化が深刻な社会問題になっています。子供を産み、育て

ながら仕事もしていきたいと思つている女性たちの社会条件を整えていくことが大事だと思ひます。国連の女性差別撤廃条約で、育児は男女と社会の責任だと強調しています。社会がともに育児できる状態を作るには、女性が職場で働き続けやすい環境を作ることが必要です。

企業がその社会的責任を果たすことの重要なことの一つに女性が働きやすい環境を作ることがあると思ひます。

制度利用で不利益扱いは法律違反です

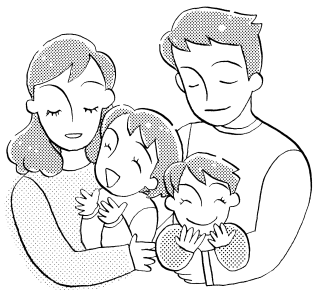
以下は国の法律によつてその権利が認められ会社と組合も協定しているものです。誰も妨げることにはできません。

妊娠中の業務軽減や通勤緩和措置が企業に義務付けられています。

産前産後休暇はすべての女性労働者に認められています。

産前産後休暇明け30日は解雇禁止。出産前後の退職勧奨の禁止。

育児休業(男女とも)を申請したり、取得したことを理由に解雇などの不利益扱いは禁止。(育児休業をとつたことで、原職復帰ができないなどの不利益を受けてはならないことは育児休業法10条で定められています。)



品川駅から会社へ

東京

天気の良い日はだいたい品川駅から会社まで歩いて通勤しています。

品川駅はリニューアルで、すっかりきれいになったことは多くの人が知つていふと思ひますが、その品川駅からソニーの跡地と下水処理場の間の道をいつも通ります。ここも車道は中央分離帯が作られ、歩道にはレンガのような敷石が敷き詰められ、真新しいベンチがありその奥には色々な草花が植えられて、すっかりきれいに整備されました。少し前には桜も華やかに咲いて目を楽ませてくれました。

桜の時期が終わつても、新たに植えられた草花がこれからは通勤の一時を楽しませてくれるのではないかと期待しています。

品川駅で乗り換えている人は是非天気の良い日には歩いてみませんか？

一斉定時日に

視察下さい
八王子

社長のMBWAに対する質問をみれば

*正直に申し上げれば、給料が安いと言つては、社員の給与を押し上げる為に残業するな、と言つては、残ればMBOの評価を正當に給与に反映すべきと思ひます。

*我が家では二年前からすると、年収が約百万円ダウンして、月々のローンは増える一方で、家計は火の車状態です。私たちが従業員の切実な生

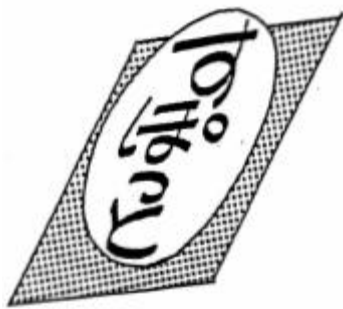
活を何とかして頂きたいと思ひます。など賃金に関する内容が目につきます。社長(会社)の回答は「報酬は本来仕事の成果にたいして支払われるべきもので、必要な残業はきちんとして管理されてやつて頂く」とか「皆さんのスキル、成果との連動性を高めていきたい」「会社が単に人を減らして世界で競争の中で勝つべき、各種施策」などと半ば居直つています。

ものです。こんな大事な内容なのに職場によつては組合から報告のない所もあります。それにしても十数年前には2年に1度、秋に退職金闘争が行われ、スト権も確立して交渉していたのに「会社申し入れ」による交渉ではそんな態勢も取れないのかな？みんな何とも歯がゆい思ひの毎日です。

MSCの技能教育

方針案が出される
本庄

本庄では人材育成方針の一環として技能教育方針案が出されました。今までは半田付検査員技能など作業の内容に沿つた必要な技能検定の社内取得の教育と資格の取得は定時間内で行われていましたが、新たに作られた、測定器操作技能の教育・認定は定時後に行われています。スタート時に、残業代はつかないとの説明がされましたが合格した人の認定証には今後の業務に活かして益々活躍していただくことを期待します。と書かれており業務に必要な教育であることは明白です。新たな技能取得だけが定時間後、残業代なしで行われるのは問題です。



して社員の仕事実態を視察して頂きたいものです。

今度は退職金の削減

沖エアフォルク

沖エアフォルクでは、6月から実施したい」として退職金制度改定の交渉が行われており、これまで2回、会社から全従業員に説明がされました。それによると、これまで定年退職扱いの人に支給されていた、定率、定額加算給を廃止し、ポイント加算に置き換えるというもので、将来的に業務ランク十(組合員の最高は十三)クラスの人で支給額を半減したい」としていた

