

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



憲法の理想を 今こそ実現しよう

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

闘わなければ前進なし

パート・派遣労働者も 賃上げでがんばる

05年春闘 全産業平均4609円アップ(1.52%) 日経新聞調べ

は生活守れず

働くものの生活改善をはかる春闘を「春の討論会」春討にしたいと変質をねらった財界。自動車・電機・鉄、など春闘をリードする大手労働組合がベースアップも要求せず盛り上がり欠けた05年春闘、(生活改善闘争)でしたが、生活改善のためには底辺の改善が必要とパート、アルバイトの賃上げを中心的課題として取りこんできた、全労連、純中立労組懇でつくる国民春闘共闘委員会が回答集計を発表しました。

パート時間給の引き上げでは六五の組合が回答を報告し単純平均で九・九六円(1.42%)の引き上げで、前年の実績八・九円を超えてがんばっています。企業内で、雇用形態にかかわらず、これ以下の賃金

てはならない。従業者・業務の外注委託先での個人情報取り扱い責任もすべて発注元会社となる。

○五年四月から個人情報保護法が施行されました。それに先立ち沖電気でも全従業員を対象に沖電気行動規範と共に学習会が開かれました。個人情報保護法が定める義務・禁止事項は

個人情報は利用目的の同意を得た上で本人から取得しなければならぬ。あらかじめ本人に同意を得た目的以外に個人情報を使用してはならない。本人の同意なしに、第三者からの取得、第三者への開示をし

二〇〇四年八月一日に制定された沖電気グループの個人情報保護法は、その前文で沖電気グループの業務に従事するすべての者は、個人情報の重要性を理解し、個人情報保護を正確かつ安全に取り扱うことにより個人情報を守り、個人情報の主体となる個人の信頼にかななければならない。と謳っています。

では四月六日期限で提出するようにと渡された、個人情報の取り扱いに関する同意確認書はこの法律に沿ったものでしょうか。

この同意書に署名することは膨大な個人情報を会社がどのように使っても良いとの許可を与えることではないでしょうか。

か。同意確認書の主旨は今まで行ってきたことを明文化しただけ。3項で会社の利用する従業者の個人情報人事、給与・賞与、人材育成、福利厚生、健康、その他となっています。さらに、4項、第三者への提供では、国・地方公共団体、弁護士なども含まれており、情報提供先が示されていきます。5項、従業者の権利では開示請求に答えると言いつつながら開示しない個人情報もある。といっています。

一時金が業績リンク決定方式になり、一時金の要求決定の議論はなくなりました。電機連合のスト回避条件ミニマム四ヶ月が業績上達成できると集約の柱になりましたが、なにか納得できません。電機連合は賃金十七カ月論を放棄してはいないはずですが交渉を終了したのに正確な額・月数がわからない交渉ってなんなのでしょうか。

賃金体系が維持され討争が終了しました。他社との格差、三〇歳、グレード3で一万八千円は加算給の基準額を変更して是正すると要求は、会社でさえ格差を否定できないのに一円の変更にできませんでした。

ここ数年加算給の基準が上限で賃上げ〇円の中高年者は、今年も一円のアップもありません。左の表でも四十五歳から五十五歳まで十年間のアップ額は三千元にもなりません。子どもの学費など一番経費がかかる時期にほとんど月収の伸びがないのでは生活レベルを引き下げて対応するしかありません。沖労組は中高年の賃上げを真剣に検討すべきです。

	45歳	55歳
沖電気	343,818	346,023
松下電器	404,652	482,397
東芝	361,895	375,218
日立	349,910	361,269

事務技術職 正規入社者平均 03年度



「早春の集い」は一九六二年に片田舎の中学校を卒業した同級生の、年に一回の飲み会です。

東京駅近くの会場に十数名が集まります。建築関係の会社を営むK君は「仕事は有るけど単価を切り下げられ、下請会社はつらいよ。会社を継いでくれる息子と現場で一緒に働いている」とうれしそうに小学校から優等生だったTちゃんは校長先生。最近の学校と子供をとりまく環境や事件に気が休まる事が無いと言う。「みんなに会うとほつとする。ここが私の教育者としての原点。定年まで全力で頑張る」。郵政の職場で働くW君は郵産労の組合員。「深夜勤」という労働形態のなかで職場で在職死亡が多発。「人間らしく生き、働く権利をもとめる」裁判の原告の一人。「郵政民営化になったらもっと労働強化されるよ」。事務用品の会社が倒産し、ハローワーク通いも経験したM君は「早春に同級生と飲んで弾みをつけて一年頑張るんだよ。」と無口な彼に似合わず、熱く語る。妻が癌で、「26歳の息子を亡くした」等辛い経験をしながら同級生が頑張っている。私はといえば、幹事の交代を言い出そうと思っていたのに皆の顔を見ていると、来年はもっと大勢集めて楽しくやるよ、などと思ってしまうのです。(M)

製造は EU (欧州連合) ルールで 働き方は日本流です。

「沖電気、RoHS対策を効率化する環境情報管理システムを開発」「沖電気グループ、全半導体生産拠点でパッケージ端子の鉛フリーはんだ化」「沖電気、中国生産拠点に“鉛フリーはんだ付け技能資格認定制度”導入」など、沖電気の環境への取り組みが報道されています。

RoHS (Restriction on Hazardous Substances = ローズ・欧州特定有害物質使用禁止指令) で、鉛、6価クロム、水銀などの6物質の使用の全廃が2006年7月から施行されます。その対応ではありますが、地球環境保護のためにも、歓迎される行動です。

働き方のルールも、EU (25カ国・約4億5千万人) 並みの改善を望みたいですね。労働時間は週35時間で日本より年間で約600時間も短い。正社員と非正規の労働条件の差も少ない。EUには解雇規制のルールがある。もちろんサービス残業は日本だけ。過労死なんて日本だけで世界語……。日本企業には人間の保護規定も施行してほしいですね。



命と暮らしに直結する憲法

戦争放棄の 平和教育

人類の長い歴史の中で積みかさねられた「人権」と「平和」の努力の結晶が「日本国憲法」だと言われている。その憲法と表裏一体なのが、「教育基本法」です。一八八六(明治二十二年)年発布の「大日本憲法」では天皇を中心にした軍国主義の国にするために軍人勅諭と教育勅語で「おまえたちは天皇の赤子(せきし・国民)」と繰り返し教えられて戦争をするための教育が一九四六年まで行われ、主権が天皇の時代が過ぎました。

国の建設は教育で

日本国憲法 第三章 国民の権利及び義務

第二十三条 学問の自由は、これを保障する。
第二十六条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負う。義務教育は、これを無償とする。
憲法は第十三条で個人の尊厳。十四条で法の下の平等。十九条で思想及び良心の自由。二十条で信教の自由を定めています。戦争放棄の憲法を推進するためのエンジンが、「教育基本法」です。前文で「民主的で文化的な国家の建設を通じて世界の平和と人類の福祉に貢献する」「教育は平和的な国家及び社会の形成者の育成を期して行われねばならない」として主旨を明確にしています。

国際社会(日米同盟)に貢献する教育とは?

今、教育のあり方を「日本の伝統文化を基盤として国際社会に生きる教養ある日本人の育成」というもつともらしい主張で変えようとする策動があります。日本政府が国際社会というものは、現在は日米同盟至上主義ですから、アメリカのいいなりに一緒に戦争ができる体制をつくるための教育がねらいです。

映画 ベアテの贈りもの

日本の敗戦後新しい憲法案作成の時「男女平等」の文言をベアテさんが加えました。この映画は男女平等の条文を起点にして、戦後、日本の女性たちが今日までどのような運動をしたかを検証する映像による戦後、女性史です。

四月三〇日(土)より岩波ホールでロードショー
(03・3262・5252)

ムダをなくすなら 沖エアフォルク

「ムダをなくして作業効率を上げよう」との取り組みが行われています。その先頭にたつ課長や係長は、この間まで「腕の良い」技能者として第一線で作業してきた人たちです。この人たちが課長・係長になったとたんに、パソコン画面とにらめつこの毎日。「そんなにパソコン業務が多いのか?」「パートさんに任せられるものもあるのでは?」課長・係長は、机上で「作業効率」を云々する前に、現場で直接作業を手伝う位でないと効率は上がらないのではないのでしょうか。課長も係長も能率計算の人数に入っているはずなのだから。

社長 MBWA

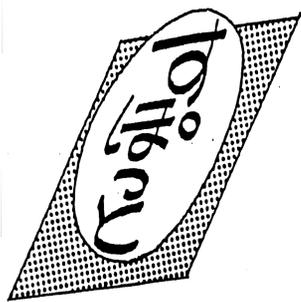
東京

4月5日と8日に社長 MBWA が開催された。「年々低下する収益力を強い商品をもつて収益力回復を」との話があった。この間の人減らし、土地の売却、賃金カットと大きな犠牲を払ってきたのに今だ見通しは暗いようだ。社員の中でも「いつもより社長元気がないね」「失敗コストが大きい額だし経営は上手くいってないね」「など感想が聞かれた。いつもなら MBWA が終わってからイントラ上で質問、意見など受け付け、社長の回答が聞く事が出来たが今回は無いようだ。けっこう辛らつな意見や、「あつ、自分と同じ意見だ」「よくぞ言ってくれた」と思うものも有り、社

最低限のマナーは 守ろう

八王子

フランスの政府資料によると二〇〇三年、〇四年の二年間でタバコの消費量が三十二%減り、一九九九年から五年間で約二百万人が禁煙したそうです。日本でも公共施設や食堂で禁煙場所が増えていきます。しかし、沖電気では最近喫煙者のマナーの悪さが目立ちます。各フロアーの休憩室や外のベンチ前には大きな缶



に水を入れた吸殻入れが設置されていますが、その中に吸殻以外のタバコの空き箱や食べ物の袋などが捨てられています。また灰が灰皿の外にも散乱している状態です。中にはコーヒーカープの中に吸殻を捨てている人さえいるようです。毎日、清掃をしてくれる人のことを考えて、最低限のマナーは守りたいものです。

やっと返ってくる 「再建協力金」

群馬

95春闘が集約し、「集約内容」が配られました。毎年実質賃金が低下している中で春闘の賃上げに対する期待は

あるものの、いつも期待が裏切られる形で集約しているのが実態です。そんな中、「再建協力金」を取り戻す事が確認され、少しは救われた気持ちです。

「集約」の中に「再建協力金の取り扱いについて」書かれており、「条件付ながらも2006年度中に支払うという筋道について明らかにすることができた」という内容です。しかし、2006年度前に退職する人は退職時に返還していることはあまり知られていません。組合はきちんと伝えてほしいものです。

次世代支援 どうなっているの

本庄

育児休業や短時間勤務をされている女性の多くが、本人の希望に反し元の職場からはずされ、この四月から総務部所属の新チームに配置換えをされました。昨年四月、育児のための短時間勤務も含み「育児・介護休業法」が改正されました。この法律は育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するために作られました。そのことで「不利益扱い」をしてはいけなくともされています。元の職場からはずされる、こんな扱いは本庄だけのようですが、どうですか。同じ協約の下にありながら、工場によっては不本意な扱いを受ける、どうも納得ができません。

