

命と暮らしに直結する憲法

憲法改悪では 平和も人権も守れない

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」だと言われています。

ヒロシマ・ナガサキの原爆にいたる残酷な兵器によって、五千万を超える人命を奪った第二次世界大戦。この戦争から、世界の市民は、国際紛争の解決のためであつても、武力を使うことを選択肢にすべきではないという教訓を導きだしました。

アメリカと一緒に 憲法改悪

憲法が変わると、アメリカの戦争に参加するようになり、戦争の歴史です。日本もアメリカのように、自衛隊の戦車やミサイルで、人を殺すというところを行うのです。アジアをはじめとする世界の人々が、歓迎することではありません。

戦争はしない 武器は持たないが 日本国憲法

第二章 戦争の放棄
第九条(一)
日本国民は、正義と秩序

アメリカによる主な戦争 内政干渉(1960年以降)

- 1961年 キューバ・ブラヤヒロン侵攻
- 1964年 ベトナム戦争 (~75年)
- 1965年 コンゴ介入
- 1966年 ドミニカ内戦介入
- 1970年 ラオス・カンボジア侵攻
- 1973年 チリ・クーデターへの介入
- 1979年 ニカラグア・エルサルバドル介入
- 1983年 グレナダ侵攻
- 1986年 リビア・ミサイル基地攻撃
- 1989年 パナマ侵攻
- 1991年 湾岸戦争
- 1992年 ソマリア内戦
- 1994年 ハイチ侵攻、ボスニア空爆
- 1999年 コソボ空爆
- 2001年 アフガニスタン・テロ報復戦争
- 2003年 イラク戦争



憲法九条は 世界の宝

戦後六〇年、日本は戦争で一人も殺したり、殺されたことがない国です。世界に誇れる平和憲法を持つ国として尊敬されています。日本と世界の平和な未来のために、「日本国憲法を守る」という運動を広げて、「改悪」のくだたてを拒むことが、必要だと考えます。

憲法が活かされ 女性が大切に される日本に

女性が大切にされ権利が保障されることがその国の民度を計るスケールになるといわれています。厚生労働省が発表した二〇〇四年版「働く女性の実情」で、欧米と日本の働く女性について国際比較しています。

六歳未満の子どもを持つ母親の就業率の比較ではスウェーデン七八%・アメリカ六二%・フランス五六%。日本はなんと三五・六%です。

意識調査では日本は育児などで離職した女性の六割以上が働くことを希望しているが再就職できて七割がパートで賃金や労働条件に大きな不満を持っていきます。女性が今の会社で働き続けるために、「子育てしながら働き続けられる制度」。「責任があり、やりがいのある仕事内容」を求める声が五〇%を越えています。

沖エアフォルク

エアフォルクではユーザークレームが発生するとそのたびに担当者は「なぜ?なぜ?」と、クレームの原因を追及する「クレーム対策書」ともいふべき書類を作成しなければなりません。

この「担当者」は、パート・派遣の人を指導しながら金型や治工具のセットもこなさなくてはならない人たち。とても忙しい。でも、「クレーム対策書」に「忙しくて手が回らない」「要員が足りない」というようなことを書いても上司のところを通らず、結局「担当者のミス」ということになることが多いという話です。

東京

今年度はF2Fcomに加えて「H2Ocomの活性化」が強調されていますが、何のこっちゃ? とびんと来ない人も多いようです。

MBOの時期になると、「どうやって目標をたてたらいいのか」、「目標を高くしすぎると後で苦しくなる」、「いくら頑張っても評価に結びつかない」、「評価基準がはつきりしない」など、様々な声が聞かれます。

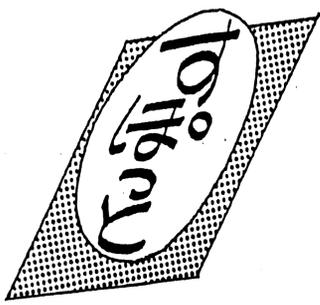
MBOと言えば「成果主義」とともに導入されて久しくなりましたが、今年の春闘アンケートでは、「成果主義」に反対の人が四五%に達し、賛成の人は七%にすぎませんでした。このような現場の実態と声を

踏まえ、改善と見直しを早急に行う必要があるのではないのでしょうか。

本庄

本庄構内の花木は、疲れた私たちの体と心を四季折々に癒してくれる。

深紅の椿に始まり、三色スミレの花壇、純白のこぶしにすずらん、目に鮮やかな黄色い水仙。春爛漫を告げる桜から八ナミズキへと続く。今は、つつじの花も終りかけ、ケヤ



キを始め萌黄色の木々の葉がグングン伸びて勢いがある。

社長も「本庄には季節感があつて、来るのが楽しみ」と言う話をする。この木々や草花は寒い冬の日も暑い夏の日にも、手入れをしている人の仕事があつてこそなのです。

沖本体を離れ、給料を下げられながら頑張っている人たちの仕事と働く条件にも光をあてて欲しい。

八王子

八王子市内にある、カメラで有名な企業は「映像部門が不振で売上げが伸びず、人員削減をする。部門一七〇人

のうち四〇〇人と海外で三六〇〇人の計四〇〇〇人も減らす」「しかし会社の体制は何ら変わらず経営陣は責任を取らないらしい」「希望退職をするが、これも映像部門だけではなく全社的にやるらしい。デジタルメが開始したところはよかったが、今は一時の勢いがなくなつて新商品がでないらしい。」「これを聞いていた人は「まるつきり、うちの会社そっくりだね」「人への投資がなくなると、駄目になるんじゃないの」

(群馬支部)

新入社員が二人富岡工場に入社しました。六年ぶりの新入社員です。今年の年頭挨拶で、ある幹部から「以前みたいに、この食堂が一杯になるくらい新入社員を迎え入れて、活気あふれる職場にしたい」という趣旨の決意が聞かれました。一方、六・七年前に入社して、現在残っている人は数える程度ですが、沖電気で働き続けるための教育をしっかりして欲しいものです。ともすると、「YESマシ」教育になりがちですが、自分の仕事に興味を持ち続けるために「なぜ」「どうして」の疑問を持つ意識の構築を教育し、自分たちがどんな製品を作り、どんなところで稼働しているのかを見せることも大切ではないでしょうか。