

健康

労働安全衛生法第六六条は非正規（パート・派遣）・正規の区別なく労働者を雇用した企業が雇入れ時と毎年一回の健康診断をすることを義務付けています。

沖電気にも多くの派遣社員が働いていますが、「健康診断をしたことがない」、「契約には項目があるが、休まないといけない」と思って請求したことがないなど、もう何年も勤めているのに健康診断をしたことがない人がほとんどです。健康診断をしない派遣元会社は明確な法律違反です。まして、休暇を取らして診断を受けさせるなどはもつてのほかです。働くものは誰でも健康診断を受けられます。

充実させよう健康診断

二〇〇五年の健康診断を健保組合は法定の項目だけにすると通知しました。理由は個人情報保護の条例が四月一日に施行されたためとのこと。

今まで法定の項目だけでは不十分だからと多くの項目をプラスして健康診断を行ってきたはずですが、会社の健康診断で重要な疾病が発見され早期治療が可能になった例も多々あります。可能な限り診断項目を充実させるのが従業員は宝と常々いつている篠塚社長の方針ではないでしょうか。しかも、理由が個人情報保護法というのではまったく理由になりません。

減らされた健康診断項目（10年前との比較）

尿	ウロビリ（胆嚢の検査） 白血球数
血液（貧血）	MCV（平均赤血球容積） MCH（平均赤血球ヘモグロビン量） MCHC（平均赤血球ヘモグロビン濃度） 赤血球像
	眼底・肺がん（希望者） 胃部エックス線
	運動能力
	握力 反復横とび
通風・脂質	尿酸



知っていますか 夏・美味しいそうめんとひやむぎの違い

うどんやそうめんの原型は奈良時代（710～784）に中国から遣唐使によって伝えられたとされていますがその違いを調べてみました。

麺の種類	麺の太さ・直径	形状
そうめん	1, 3mm未満	丸棒状乾麺
ひやむぎ	1, 3～1, 7mm	丸棒状乾麺
うどん（塩入）	1, 7mm以上	丸棒状主に生麺
ほうとう（塩なし）	（うどんの1種）	団子状生麺
きしめん（ひもかわ）	幅4, 5mm以上 厚さ2, 0mm以上	平状

年休取得に理由は不要

個人情報保護法が四月から施行されました。長期間休暇に書いていた行動計画の提出もなくなり、一部の職場で行われている年休の届出用紙には事由欄というなぜ年休をとるのかという理由を書く項目があります。本来年休取得は個人の権利であり、自由に取得できるものです。富岡から異動してきたATM関連の職場は口頭で報告するだけです。一歩さがって届出用紙を書くとしても、理由を届ける必要はまったくありません。理由をできるだけ詳しく書けなどと言うことは違法です。

沖電気のATMのシェアに注目です

群馬支部

高崎工場の掲示板に沖電気の関連記事のコピーや新製品情報が掲示してあります。「シェア四〇％を占める沖電気がATMのユニバーサルデザイン」の提案」という最近の記事では、これからのATMに関して、誰でも使いやすい機能とデザインを統一化していこうという提案をしています。

「こうしたバイオニア的提案ができるということは、他のメーカーを納得させるだけの合理性が必要で、それを検証するだけの技術力が求められる」ということの様です。ATMも統一化・標準化されると、どのメーカーの機械も同一仕様になり、世界規模で普及していくことでしょう。

改革は社員のメンタルから

沖エアフォルク

「改革運動」真っ最中の沖エアフォルクですが、また、「会社に来られなくなった人」が出ました。

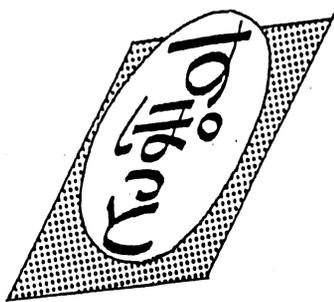
東北沖電気が4つに分社されてから、毎年何人かの人が「会社に来れなく」なる状態が生まれています。これらの人の多くが管理職や末端職の人たちです。プロパーが120～130人の会社で、この人数は決して少なくはありません。東北沖電気の時代にもなかつたとは言えませんが、これ程ではありませんでした。

「業務ランク」と「実績評価」による賃金体系がもたらしたものは断定できないけれど、疑いはもたれます。「改革」は、先ず、ここから始めないといけないのでは？

労働条件 ちよびつと改善

本庄

パートナー会社のJIPテクノはその設立時から沖電気より労働条件が悪く、問題になっていました。特に年間休



「おはようございます」と迎えてくれる。一人一人の社員証を確かめながらの元気なあいさつを聞くと一日の始まりの緊張感がこちよい。あいさつは大切だ。お客様にも警備さんのあいさつ一つで「活気ある会社」を感じさせる。朝一番、きょうも警備さんに元気をもらって一日のはじまりです。

余裕を持って仕事がしたい

八王子

「少し余裕を持って仕事したい」、「年休どころか代休（休出振替）すら取れない」などの会話を多く耳にします。ある技術部門では長期入院者や長期休職者が数多く見受けられその多くが業務の中心的人です。

『組合員意識調査』でも、メンタルヘルスへの取り組み・年休取得の向上を多くの組合員が要求しています。「沖希望グループ保険」の還元率は過去最低で昨年は2割（例年4～5割を下回りました。このことは多くの疾病者や亡くなった人がいることを示しています。

日数は大きな開きがあり、さらに、沖電気では当たり前のように取られていた忌引き休暇も準社員には適用されず、同じ仕事をしているのに、不満の声があがっていました。この不満の声の高まりにJIPテクノでは今年の四月から準社員も、配偶者・子・父母は五日間、配偶者の父母・兄弟姉妹・祖父母は三日間、兄弟姉妹の配偶者および子の配偶者は一日間がとれることになりました。黙っていても変わらなかつたJIPの従業員は喜んでいきます。

はじまりは

元気な挨拶から

東京

朝の通用門で警備さんが元

「品質/安全管理」上からも改善が急務です。