

# 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



「あすなろ」発行のための  
募金にご協力下さい

あなたもOAKの  
会員になりませんか

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

## ホワイトカラーを狙い撃ち 残業代支払い不要の法案を日経連が提言

賃金は上がらず、税金や社会保障の負担は増える。老後の生活を守る年金にも税金はかけられ、支給は減らされる。どこを見ても生活の不安は増大しています。その不安に追い討ちをかけるように今度は、残業代カットの攻撃です。

六月二日、日本経団連は「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を発表しました。技術や事務・販売の仕事をしている(ホワイトカラー)の労働者の労働時間規制の適用除外(エグゼンプション)制度を導入するという提言です。

これまで、職場の労働者の奮闘と日本共産党の国会での追求などの連携で、全国で六千五百億円、沖電気でも一億円を超える、サービスマン残業代(賃金不払残業)を支払わされてきた実績をみれば、企業の横暴は明らかです。「労働基準法を守れ」の声を法律を企業の有利になるように変え、残業代を取り上げる提案は絶対に許してはなりません。

「ホワイトカラーの働き方は、労働時間の長さ(量)ではなく、成果に応じて処遇を行っている。労働者も柔軟な勤務時間と多様な働き方を望んでいる。企業の生産性の向上と労働意欲の導出などのためには、労働時間、休憩、休日及び深夜業にかかわる規制の除外が必要である」という身勝手なものです。

今度は、ホワイトカラーの賃金抑制をねらう経営者の提案です。働く者の生活を守る労働組合はこのような財界・大企業への提案は、広く組合員に知らせ、増税や社会保障制度、年金改悪などとともに対抗の声をあげるべきではないでしょうか。

内容は年収四百万円以上の労働者の残業代を支払わなくするといふものです。(概要)

これまでも、フレックスタイム制、変形労働時間制、裁量労働制などで労働時間が、規制緩和の名目で、組合も賛成して実施されてきました。しかし、いづれの制度も超過勤務に対しては手当での支払がありません。この手当で

沖電気でも直接員といわれる現場労働者は、成果給のラックは低く賃金は抑制されています。勤続四〇年で、約二十五万円(月)です。製造原価に含まれる労務費の割合は、ピークの三分の一以下の八・二%まで低下しています。

雇用、環境、社会保障などでヨーロッパなどでは、常識になってきているルールが未確立の日本は「ルールなき資本主義」の国といわれます。自らの命と生活を守るためにも、政治や労働組合の動きに関心を持つことは、ますます重要になっていきます。「関心がない」は悪政を認めることになりません。

### 女性が元気で働ける職場に

沖電気・八王子地区の声

仕事と子育ての両立をめざして

五時十五分終業。女子ロッカーへの階段をおりる。ガランとしている。

以前なら、定時になると、ロッカーに人がたくさんいて「今晚のおかずは何にしようか?」「今日は何時に待ち合わせして、食事...」などなどにぎやかだった。それが今は、私服で働く女性も多く着替えなくなつた事もあるが、定時になつてすぐ

に帰る人は少なく、多くの女性が職場に残つて仕事をしているせいだ、人の姿はほとんどない。最近では、結婚して、子供が生まれても、短時間勤務制度を利用して働く女性も増えている。

沖の短時間勤務制度は、他の産業に比べても利用しやすいが利用している。子供が生まれて小学校に入るまで利用できるから子供の為にいいのよね。などの声が聞かれる。

### 子育て支援には 家族手当は必要

今、職場は、人が減らされ、仕事は少ない人数でこなさなければならず、夜遅くまで会社に残り、食事や睡眠も取れない状況で体調を崩し、長期休業を余儀なくされる状況も数多く生まれている。

一定期間の出生数の、人口に対する割合。人口一〇〇〇人当たりの、一年間の出生児数の割合をいう。日本では毎年十月一日現在の人口を基準とする。



故郷の駅で沖電気を三十数年前にやめたSさんにはつたり出

合った。Sさんは中学を卒業して、集団就職で沖電気品川事業所に入社し、入社二年目から夜間の定時制高校に通い始めた。一九六〇年代、沖電気には勤労学生が大勢働いていた。募集要項に「定時制高校通学可」ということもあり、家庭の事情で進学出来ない人には人気があった。会社が近くに近く都心で学校に通いやすいため、高校に限らず夜間大学、専門学校に通う人も多かった。土曜日も休日になり、退社時間が変更になると通学にさしつかえる人は早引きが認められた。労働組合は賃上げ要求や労働条件の改善でストライキを行い、その決起集会では「私服で集合」の時は、各学校の制服を着た若い組合員も大勢屋上に集まり、時には詰襟の学生服の組合員が決意表明をする事もあった。友人は定時制を卒業し夜間の短大を卒業し念願の保母さんになった。進学する時の保証人は職場の係長だった。六〇年代、目標をもって頑張れば夢を実現できる時代だった。会社も応援してくれた。困った事があれば相談のつてくれる先輩も、人情あふれる上司もいた。今の時代、若者が未来に希望が持てないと言われるが、若い人が夢を持てる時代に政治も社会も取りくむ時期ではないだろうか。

(M)

### 大増税の襲来 「ふざけるな」と怒りの声

「あすなる」七月号で取り上げたサラリーマンの所得税問題（一年収五百万円（標準四人家族）で四十二万円（試算）の増税になるという政府の計画にたいして「これでは、生活できない」などの声とともに、さまざまな質問がよせられましたので、現行をお知らせします。

#### （質問）

#### 所得控除の 意味を教えてください

控除とは、税金が控除されるのではなく、税金の対象となる金額が控除の額だけ少なくなるという意味です。控除が減ると増税になります。今回の政府の税制調査会の案は、所得控除の縮小・廃止税率の見直しを提案しています。

#### サラリーマンの主婦 で控除される対象は

年収が百三万円以下の主婦が対象で三十八万の配偶者控除がつけられます。健康保険の被扶養者や年金の第三号被保険者の認定基準は別の定めで年収百三十万円未満と決められています。

#### 所得税に関連して 影響がでるものは

公共料金に関連してさまざまな影響がでます。例えば、所得税が増えると保育料も上がります。

#### 退職金の税金は

現行は勤続三〇年では、千五百万円。勤続が四〇年では、二千二百万円までが控除されます。また控除額を超えた金額の五〇％が税金の金額になります。

#### 住民税は

市町村でちがいますが、例として概略を説明します。現行は課税対象所得により、五％（二百万円以下）、十％（七百万円以下）、十三％（七百万円を超える）などと税率が3段階になっていますが、これを、変更した増収が企まれています。

年金制度も雇用保険制度も改悪されて、今度は所得税などの改悪案。この後には、自民、公明、民主などの政党による消費税アップの計画が控えています。今、この国のあり方が問われています。

「国の政治とは？税金を何処から集めて何処に使うかを決める事です」と中学校で習いましたが、政治を変えることが必要です。

衆議院が解散されました。小泉首相は「国民に郵政民営化の是非を問うことが解散の理由だ」と述べ、これまでの悪政を隠して議席増をねらっています。

「構造改革」の名のもとに行ってきたのは年金、医療、介護などの社会保障制度の大改悪「リストラ」応援で、三〇〇万人を超える正規労働者が非正規に置き換えられ、若者たちは不安定労働を強いられるようになっていきます。賃金破壊など国民にはすさまじい

「痛み」でした。自分が約束した公約さえ「たいしたことはない」と開き直り、「いまの痛みに耐えれば、希望ある明日が来る」といいながら、消費税の大増税、サラリーマン増税など空前の大増税を計画しています。

郵政の民営化は、銀行が利益が上らない支店を地方でも、都市部でも閉鎖したように国民の財産を企業に渡し、利益本位の運営をねらい、国民の利便性やネットワークを無視するものでノーの声を大きくしましょう。

自民・民主の二つの政党にどんな違いがあるのでしょうか。自民党も民主党も消費税・サラリーマン増税を推進する増税路線です。憲法九条を変えて戦争放棄を骨抜きにする。（戦争する国にする）という考えも同じです。財界のリストラを支援し、財界から政治資金を貰うのもおなじで企業に意見は言えませんが、どちらの政党が政権をとっても大企業本位、国民いじめの政治は変わりません。

#### 正確な勤務時間管理を！

Web（各人のPC）入力  
八王子

は勤務時間の自主登録（申告）です。「サービスマン」がさらに拡大し正確な勤務時間管理には不向きで厚生労働省も問題視している形態です。九月一日から各棟の出入りに「カードパス」対応（従業員しか入れない）工事を行っています。

このシステムと従来の「出勤システム」を結合すればより正確な「勤務時間」の把握は可能だと思います。PC入力は「補」であって「主」ではありません。

#### 改革運動で仕事が停滞

沖エアフォルク

「改革運動」で、「遊休設備」が廃棄させられています。特徴的なのが工具の職場の職場では「自己完結」型の「稼働率」の低い設備を取り払った結果、迷惑を被る職場が出てきています。

従来、試作や金型の試抜きなどの多くは自職場で対応していましたが、設備の廃棄で出来なくなり、他職場の設備を使用することに。そのため、日常の生産業務を中断しなければならなくなる、というわけです。

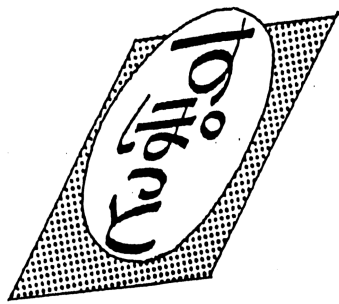
「遊休設備」の廃棄で経費の削減を図るといっては理解できるが、生産業務に支障が出るのが改革って言うのか」という声が聞かれます。

#### 「同じ働き」には 「同じ賃金」を

本庄

本庄地区には派遣やパート、関連会社の労働者などさまざまな人が働いています。6月から7月にかけて夏の一時金（ボーナス）が支給されました。十社ちかい派遣労働者の時給は約千円円で一時金はゼロ。長期のパート社員は昨年の三万円から二万円増加の五万円。沖電気から独立した関連会社のジェイアイピーテクノは一、八カ月。沖電気は二、一七カ月でした。

同じような仕事をして賃金



が派遣や委託業務の関連・協力会社の労働者の東京では、「沖電気社員以外はもつと働け」とも受けとられるため、社員を含め不評をかっています。労働者の全体が定時退社を促す内容が求められます。5号館の昼休みは消灯されていますが、雨の日などは暗い中で弁当を食べなければなりません。ISO-14000の環境問題を取り組む中で、「省エネ」の施策のためですが、昼休みの職場環境を犠牲にした取組みに疑問を感じます。

#### 「家族手当の見直し」 に猛反発！

群馬

富岡工場の昼休みの事です、「なんじゃ、これは」配布された中央委員会議案を見た組合員が声を上げました。「家族手当の見直しについて」の提案でした。「以前会社が提案したけど、組合の反対で撤回されたんじゃないの」「それじゃ、これはなんなんだい」

や、一時金が差別されることに疑問に思う人は多い。働く日数も沖電気より多く賃金が安い関連企業に働く人などに、同じような労働には雇用形態や性別の差なく同じ賃金を払う（同一労働、同一賃金）の原則が実現するのはいつの日か。

#### 一斉定時日は 全労働者を対象に

東京

定時退社日の十七時十五分に、「沖電気従業員の皆さん」と呼びかける一斉定時促進の館内放送は、職場の半数以上

「一体会社と組合は、俺たちの生活をどう考えているんだ」「まったくやる気をなくすことはかり考えている」・・・批判は止まりません。「今のままの家族手当で子育てで育成分として子どもの手当をなんで増やそうとしないんだろ」「これが素直な声ではないでしょうか。」