

あすなろ

東京都港区三田3-2-20 TEL 03-3455-6006
http://oak47.hp.infoseek.co.jp/



《沖電気の社会貢献》
宮崎に

スポーツ施設を開設
宮崎沖電気(約千二百人)は二〇〇四年に清武町の敷地内にサッカー場一面、テニスコート四面、野球場一面、プール、フィットネスなどがあるスポーツセンターなどの施設を開設しました。各施設は、例えばテニスコートは一面あたり午前千円、午後千円と安価で、町民、団体も利用できます。地域に根ざした企業を目指す事を目的としていて、管理は沖デベロップメントが行っています。

品質の低下・納期遅れなどがひん発 リストラ・人減らし・成果主義の影

目先の利益優先が
明日の沖電気を駄目に
沖電気が篠塚社長になつてから八年になります。過去を灰にして新しい沖電気をつくる「フェニックス計画」は労働者犠牲の利益第一主義で進行しました。その結果、マンパワー(人的資源)不足や組織の連携・コミュニケーション不足などが生じて、品質の低下や新商品の開発において遅延が発生するよう事態が起きています。設計の現場では個人の技術や経験が無視された、職場再編の連続です。組織をいじりすぎるため、横の連携が取りにくくなって、仕事に支障をきたしているなどの声が聞かれます。

製造現場ではQCサークルなど下からの改善活動から、トップダウンのJIT(ジャスト・イン・タイム)を柱にした生産活動になり
ました。物造りの方針も製造(ハード)からソフトに軸足を移す方針を出したと思えば、一転して「物造りにこだわる」に変転し、現場では不安・不信の声が聞かれています。

経営陣のみなさん 声を聞いてください



導入はしたものの破綻が明白になってきている成果主義賃金については、「評価している」と答えているのは導出した企業の十五・九%だけ。制度としてなじむどころか、結局、会社の活性をなくし、経営自体が行き詰まることに繋がりがねない事態になっていきます。人件費削減のため正社員を減らし、その穴埋めに非正規社員が増え、技術の蓄積・継承などに支障が出ています。福祉を切り捨て、健康管理などを個人責任としたり雇用や仕事、生活などを軽視した経営方針に未来はあるのでしょうか。

成果主義賃金の七つの大罪

先輩が後輩に仕事を教えなくなる。
仕事のミスを隠すようになる。
すぐ成果のあがらない仕事は誰も見向きをしなくなる。
女性差別・思想差別などが、「成果」の名でかくされる。
成果をあげなくても上司に成果だと認めさようと多くの労働者が出る。
多くの労働者は、ただ働き(サービス残業)をしなくても「成果」に到達しようとする。
職場の仲間が競争する敵となり、労働者の団結が壊され、全体としていい仕事ができなくなる。

| 年 | 労働者数 |
|--------------|---------|
| 1997年 | 10,166人 |
| 2000年 | 8,217人 |
| 2002年 | 7,393人 |
| 2005年 | 5,389人 |
| 8年間で4,777人の減 | |

沖電気(単独)決算

| | 2006年3月期 | 2005年3月期 |
|------|----------|----------|
| 売上高 | 4.091億円 | 4.394億円 |
| 営業利益 | 38億円 | 80億円 |
| 経常利益 | 47億円 | 83億円 |

コミュニケーション重視が経営方針になっていますが、MBO(目標管理)の面接・対話もしないのに、本当に重視してると言えますか?
事業の集中と称し、将来性を無視して切り捨てられる技術があり、問題だと思えます。
二面の、すばつと【東京】にも「声」を紹介しています。



街を歩いていて
車輪の小さな折畳
み自転車を見かけ
る事は珍しいこと
ではなくなりまし
た。JRが自転車
の車内持込を無料
化したのが一九九
九年、その後、多
くの私鉄も持込無
料になりました。
折畳み自転車が増
えたのはこの頃か
らのような気がし
ます。前年の一九
九八年、JR東日
本はナショナル自
転車と共同でトレ
ンクルという超
軽量自転車を開
発しました。折
畳むと駅のコイン
ロッカーにも入
るコンパクトさ
が特徴で、重量
6.5kgは今でも
最高のもので、少
し前の一九九六
年、BD1という折
畳み自転車が輸
入されるとマニ
アの間に評判と
なり、その勢い
が海外へも波及
していった時期
でもありました。
この頃はマウン
テンバイクの普
及も一段落し、
次の主力商品へ
の待望感もあり
ました。そこへ
超軽量のトレ
ンクルが現れた
訳です。しかし
値段は高い。そ
こで多少重量は
増すけれど、安
価な物をという
方向が出てくる
のは自然なこと
です。技術の熟
成、新商品への
期待、マニアが
示す方向感、超
軽量トレンクル
のインパクト、
これらが強い
エネルギーとな
って開発を促
していったの
だと思えます。
しかし社会的
認知度は今一歩
、折畳み自転
車市場が拡大
していったの
だと思えます。
しかし社会的
認知度は今一歩
、折畳み自転
車市場が拡大
していったの
だと思えます。
しかし社会的
認知度は今一歩
、折畳み自転
車市場が拡大
していったの
だと思えます。

折畳み自転車が使われるのは何時なのでしょう。
(木)

沖電気労働組合・結成六〇年 原点は「戦争反対、生活守れ」

今年三月、沖電気の現・労働組合は結成六〇年になりました。戦前からの弾圧に抗した「戦争反対、生活守れ」の闘いの伝統もあり、先達の苦闘を振り返ってみましょう。



一九二〇年
第一回メーデー
に参加
一九二五年（昭和元年）
日本労働組合評議会に加盟
一九二八年
芝浦、大崎、大井などの工場

で待遇改善のストライキ
この組織は三年後に治安維持法などの弾圧で解散
その後、第二次世界大戦の終戦で（一九四五年）治安維持法が撤廃されるまで、活動は封じこまれます。

再結成初の
賃上げは満額獲得

敗戦の年（昭和二十年）、十二月十三日、従業員の熱気につつまれるなかで「沖電気高浜従業員組合」（旧品川工場）が結成されました。日本国憲法の公布は翌年の十一月三日なので、沖電気の労働者は、戦後労働運動の先駆的役割をはたしたといえます。

結成後、初の賃上げ要求は「一人平均四五〇円」でしたが討議中に「六五〇円」に引き上げられました。会社は二日後、いったん二八〇円と回答しましたが、乾パン持参の座り込み態勢の迫力に押され「六五〇円」

始めたきつかけは PTA活動

私の住んでいる上里町（埼玉）は、生涯スポーツとしてのソフトバレーボールがとても盛んなところ。私の所属しているチームは、十八名のメンバーがいて、二〇歳台、五〇歳台と実に幅広い年齢です。小学校の時のPTA活動がきっかけでこのチームに入り、かれこれ十四、十五年やっていきます。練習を週一回やりながら、上里ソフトバレー連盟が主催する大会に年六回ほど参加しています。

ソフトバレーは一チーム四名でバトミントンコートを使います。ボールもやわらかく入りやすいスポーツですが、

の満額を回答しました。この熱気が芝浦、富岡、蕨、福島と伝わり、一九四六年三月八日、各工場一丸の「沖電気労働組合」が結成されました。それから、六〇年です。

職場から追放

一九五〇年六月、朝鮮戦争が始まると同時に、共産党などへの弾圧が始まりました。このレットパージが全国で吹き荒れ、沖電気では委員長（組合長）など十六人が追放され、加盟していた全日本電気労働組合（全電工）も、占領軍総司令部・GHQにより解散。

一九五三年、労使協調を唱える電機労連が結成され、沖労組も加盟し現在に至っています。

見た目よりハードです。

気持ちいい汗と
うまいビール

日常生活では、目いっぱい汗をかくことが少ないですが、気持ちのよい汗をかけます。

趣味は

ソフトバレー

相原幸雄さん・本庄

四名のチームワークが面白い、きれいなトスがあがって、思いっきり打ったボールが相手コートに決まった時はもう最高。交わすハイタッチはこの上ない喜びです。終わった



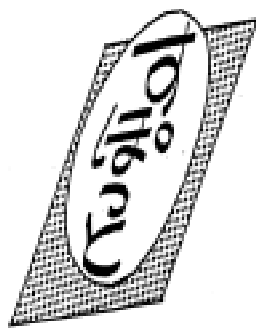
お待ちしています。

ソフトバレー「双葉チーム」
問い合わせ先
0495(33)9092
《相原》まで

社長の発言と 社員の気持ち

【東京】

芝浦ビジネスセンターでは各カンパニーごとに社長のMBWA（経営方針）を聞きまし。社員の感想を紹介します。



「物作りにこだわると、大切な事だけど、物作りは海外に持っていったら売上が上がらぬと思う。物作りは海外に持っていったら売上が上がらぬと思う。物作りは海外に持っていったら売上が上がらぬと思う。」

「希望者全員」と
いうけれど
【群馬】

初めての新人社員
【ジェイ・アイ・ピー・テクノ】
パートナー会社として発足し、五年目で初めての新人社員四人を迎えました。今は実習中で、立ちっぱなしの仕事にたくたつたようです。まるで娘や息子のような新人に、頑張ってください！とエールを送りたい。

いつからだった？

賃上げゼロは・・・
【沖エアフォルク】

沖エアフォルク（OEF）の春闘は、会社経営が「赤字」のためベースアップなし、一時金一〇ヶ月で終わりました。分社して七年半、労組（東北沖労組）分割からあまし六年、「賃上げゼロ」はいつからだったか過去の労組「議案書」をさかのぼって見る気にもなれません。

疑問の多い雇用延長

【八王子】

「シニア・キャスティング制度の改定について」の会社説明が各職場で行われています。ある職場では、「五十一歳で本人の意向を聞き、その後最終確認をする」とあるが、対象基準の「協調・協力して働けるもの」は主観が優先している。また「グレード3以上の者」とあるが五十九歳でグレード3を満たさない会社処遇にも問題がある」との意見

が出されました。延長の基準を満たしている労働者から「延長後は時給千円で働け、には頭にくる」などの声も出ています。処遇で差別し、更に雇用延長でも差別するのは二重の意味でCSR（企業の社会的責任）に違反しています。

新たなシニア・キャスティング（雇用延長）制度が労働使間で合意しましたが、富岡では積極的に手を上げようという組合員は今のところあまりいないようです。しかし「年金だけで生活できないのは確かだから、何か手を打たないとな」という声は多く聞かれました。

今回の合意内容で「職務グレード3以上の者」「会社が必要と認められた者」という基準に対しての異論も多く、「組合は基本的には希望者全員を認めさせた」と言うが、何を根拠にしているのかね」と、具体的な運用に不安を感じている声も多く聞かれました。

《編集後記》

今春闘は、製造業全体では、平均で五二四六円（定昇コミ）の賃上げになり、連合が初めて取り組んだ「パート共闘」では平均で時給十二・四円の引き上げを勝ち取っています。正規社員だけではなく、働く者全体の賃金を底上げする大きな成果です。



