

あすなろ

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



《三月の記念日》
二十五日 電気記念日
一八七八年（明治十一年）のこの日、東京銀座に中央電信局が開局。その祝賀会会場の工部大学（現・東京大学工学部）のホールで日本初の電灯 アーク灯・大気中でふたつの電極の間に輝く弓状（アーク）の炎 が点灯されました。四年後、銀座にアーク街灯。長い鎖国が明け、西欧の文明に驚きと感動の連続だった文明開化の時代。連日、大勢の人が見物に訪れたといえます。日本電気協会が一九五五年（昭和三十年）に制定。

10年間で5度目の赤字 07年3月期 連結で380億円の赤字見込み 経営者の責任はどうなるのか

一九九八年からの「構造改革」の失敗を従業員に転化するな

沖電気は、九八年に篠塚社長が就任以降「過去を灰にしてよみがえる（フェニックス）」計画として施策が行われてきました。ATMやLSI部門での買収などが、ありましたが、基本は徹底した人員削減、不採算部門の切捨て、分社化、でした。同時に、研究開発部門も縮小・廃止され、沖電気の経営は営業とSE部門を柱に「ネットワークソリューション」の沖電気を目指すという方針でした。

このままでは「枯渇」を軽視し、「従業員を粗末にした」「構造改革」は失敗、「売る商品がない」「品質悪化」状態に陥り、昨年から再度「ものづくり」が叫ばれるようになりまし。またNGN（次世代通信網）に向けた技術部門の再編成が始まりました。二転三転する経営方針に、職場の混乱が常態化しています。繰り返される甘い経営、厳しい労働者いじめ、沖電気は、売上げの約半分は情報通信部門です。その部門での業

界の投資抑制、先送りに加え、商品開発の遅延などを今期の減収の原因としています。昨年一〇月での営業利益見込みが百五十億円から突然六十億円の赤字転落、予測の甘さが指摘されています。株価も一年前から三百円も下落して時価損失が千八百億円になっています。従業員には〇二年に後払いを約束した賃金カット分も支払われていません。低賃金、長時間労働、雇用不安の繰り返しはもう、ごめんです。

《沖電気グループの連結決算》

連結決算	06年3月期	06年10月見込み	07年2月見込み
売上高	6805億円	7300億円	7200億円
営業利益	106億円	150億円	損失 60億円
経常利益	72億円	80億円	損失 140億円
純利益	51億円	25億円	損失 380億円

賃金要求にも成果主義導入

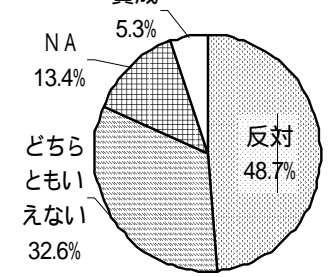
組合名	2007年中闘主要組合要求案			
	開発・設計職 基幹労働者 (30歳)		製品組立職 基幹労働者 (35歳)	
	要求ベース	改善額	要求ベース	改善額
松下	326,800	2,000		
東芝	303,700	2,000		
富士通	311,800	2,000		
NEC	319,000	2,000		
日立			285,000	2,000
三菱			279,500	2,000
シャープ	309,200	2,000		
富士電機	300,300	2,000		
沖電気	299,500	2,000		
安川			274,090	2,000

新しい要求方式は「スキル・能力」を基準

〇七春闘では、「職種基準による個別要求」になり、労働者の賃金を「スキル・能力基準」で決めるといふ方式になりました。

沖電気労組の要求は開発・設計職（下位の者に的確に業務配分指示が行うことができる）三〇歳相当労働者について二千万円引き上げて、三十一万円（家族手当を除く）の水準をめざす、というものです。

沖電気に生活実態や年功要素を反映させない「職務グレード制度」（成果主義賃金制度）が、導入されたのは〇一年からでした。この制度を早くから導入した企業（富士通など）では「職場に協調性がなくなつた」「病气などで一旦休んだりとすると評価が下がり、やる気をなくす」など、その弊害のため、すでに見直しが始まっている時でした。



成果主義について(沖電気) 《電機総春闘アンケートより》

賃金抑制が目的の制度で賃上げ要求の矛盾

〇六年に発表された経済産業省「人材マネジメント

に關する研究会報告」は成果主義導入の目的が「人件費などコストの削減にあった」と指摘し「賃金など処遇への納得性の低下」などが生じるなどの「構造的な欠陥」をもつ制度であると指摘しています。

沖電気の職場からも「評価」を中心にとくさんの声が出されています。どの声も導入理由とした「職場の活性化」とは、異なるものです。上司との面談もなく一方的に評価された。相対評価といわれ、マイナスの評価をされた。苦情処理機能も不満足。達成度を上げるために高い目標を掲げない。仕事を人に教えないし、自分本位で協調性が乏しくなつた。

成果主義制度を組合の要求基準にしていくのはどう考えても疑問があります。

〇六年度の定期大会で組合の組織が大きく変更されました。役員名も「オフィスマネージャー」「ユニットリーダー」など聞きなれないものになりました。「本部」と「支部/地区/ブロック」という二重構造を廃止し、職場と直接関わりを持つ役員を増やす。企画の段階から職場の意見を活かす体制を作ることとした。〇七年春闘（総合労働条件改善闘争）での賃金要求は「職種基準による個別賃金要求方式」になり五〇代を除くと技術職群が最も多いということ。開発・設計職基幹労働者賃金」が選択されました。今まで、沖電気を支えてきた中高年齢者は、成果主義賃金導入以来、賃金は減少する（年収で百万円減の人も）ばかりでした。この賃金要求基準では、中高年齢者と直接部門の製造職場は、最初から除かれているのではないでしょうが、「職場集会は貴重な昼休みの時間を使うので議論を活発にするために議案に關係のない質問はしないように」「職場集会で話せない意見要望は直接組合に来て話してほしい」「組合のメールアドレスをもっと活用してほしい」と組合は言いますが、直接職場の組合員はメールアドレスもパソコンもありません。組合は、人数が少ないからと中高年齢者と直接職場を切り捨てるのではなく、組織変更の趣旨に沿って意見を聞く体制を作るべきです。

地球を未来に残したい

「自然破壊」と「気象難民」

一月二日、IPCC(国連地球温暖化に関する研究機関)は、今世紀末までに平均気温は六・四度上昇する。〇二年海面上昇で移動を余儀なくされた「気象難民」が二五〇〇万人とされている(国際赤十字発表)が、二〇一〇年までには倍増し、今世紀末には一億人が難民になる恐れがある」と報告書で警告しました。

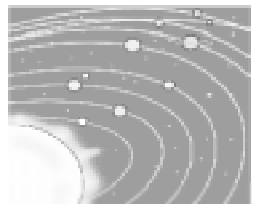
経済優先から

地球環境の保護へ

今回の発表は人類の生存に関わる問題として今まで以上に深刻なよりせつぱつまったものとしてとらえることが必要です。

インドネシアは「二〇三〇年までに海水位上昇でわが国の一万余の島のうち二千が水没する」と警告しています。また、報告書は海面上昇で農作物への影響、極地の氷が溶け出して生活圏が奪われ

れ始めているシロクマ絶滅の危機。二酸化炭素が海に溶けて酸性化が進み一五〇〇種類の海洋生物の生息地が失われるなどの危険性がいわれています。



地球温暖化

問題は、「人類生存の危機」が決して大げさではなく、今、私たちの周りで起きているのです。

これを回避していくには「二酸化炭素などを削減すること」を定めた京都議定書(アメリカは批准していない)を遵守させること。同時に、私たちも、もっと関心を持ち、今日から、何ができるのかを考え、行動することが大きなポイントと成るでしょう。緑の地球と共存するために!

(加藤)

NTTの違法なリストラ

対象従業員十二万人

戦後初の純粋持ち株会社となつた世界的巨大企業のNTTが「新三カ年計画(二〇〇一〜〇三年度)」を

発表したのは〇二年四月でした。この計画では、NTT東・西会

金子恵美子さん

(群馬県大泉町在住・58歳)



巨大企業「NTT」を相手に裁判で闘う

社員がいました。五十一歳以上の社員は六万人です。これに五十歳以下の出向者や希望退職者を合わせると同リストラ計画の対象人員は十二万人でした。

〇七年三月一九日は東京地裁の判決の日

NTT志木ビルは退職に心じ

「家族との時間を返して」

〇二年七月、退職に心じない私を群馬県の大泉から埼玉県の川口へ強制配転。定年まで働き

「準社員」の「正社員化」を!

【群馬】

富岡工場には「準社員」といわれる従業員がいます。以前「準社員化を進めている」という話が出た後、「準社員になつたらいい」という話を聞き、「会社も正社員の採用に向けて努力しているな」という印象を持ったのですが、この「準社員採用」の実態は「パート契約」で数ヶ月毎に契約更新を繰り返しているというのです。いくら頑張っても時給はさっぱり上がりません。ボーナスも従業員よりぜんぜん低く、組合はまったく関係なし、というのが実態。社会保障の面でも、生活は厳しいようです。三月期決算の「三八〇億円の赤字報告」を聞いた「準社員」から、「このままでいいつ辞めさせられるか不安でたまらない」「将来の生活設計が出来ない」という声が続きます。

「成果主義」は見直すべき

【八王子】

「沖健保組合」から平成十七年十二月〜平成十八年十一月分の「医療費のお知らせ」(診療分)が各人へ配られました。平成十八年度に医療機関等に支払った一人当たりの平均金額は二十二万一千百円とのことです。

〇六年末「傷病見舞金」支給者は七十人(組合回答)。前年度は五十三人です。身近なところにも「薬を何種類も服用している」「毎年、医療費控除手続きをしている」など健康面の不安や医療費の悩みが声が多く聞かれます。〇七春闘の職場討議で「心の健康/メンタルヘルス」は「成果主義賃金制度の導入以後、顕著に増えている、見直

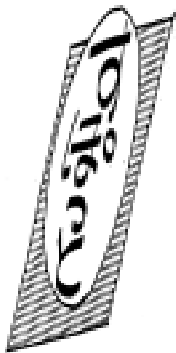
すべきだ」の発言も出ています。

活気のある職場、いつまで?

【本庄】

ATM(現金自動預け払い機)の職場は繁忙で活気もあり、派遣社員も多く働いています。見学者も毎週のようにあり、金属の塊が複雑に動く様子は「現代の魔法のランブ」のようで興味と驚きを誘っています。

職場は中国や韓国に出張している人たちも多く、先日中国に駐在している人たちが一時帰国をしていました。ATMの生産をどんどん中国に移管していることで、「この先どうなるのか」と不安をもっている人も多くいます。



突然の発表に渦巻く不安と疑問

【東京】

年度末が近づくと、突然の「業績悪化」の発表に、職場は驚き、失望、不安、疑問が渦巻いています。急ぎよ、従業員を集めて説明がありましたが、すぐにどうなるという事ではなく当面の資金繰りは大丈夫、とも強調されました。繰延税金資産を一八〇億円も取り崩すというが、どういふことなのか? 「今まで当初計画通りと言っていたのになぜ急にこんな事になったのか?」 「この前立ち上げたNG新商品開発体制はどうなるのか?」 「沖電気はこんなことを何度繰り返すのか?」 「中には「もう転職を考えたい」

「株がどんどん下がって大損だ、早く売っておけばよかった」という人も。これら従業員の不安や疑問にこえる説明はありませぬ。三月中には、来年度の具体策の発表があると言われ、みんなが固唾を呑んで事態を注視しています。

三人に一人が肥満!

【蕨】

沖電気システムセンター食堂のテーブルには健康に関する一口メモが置かれ、身近な健康情報が提供されています。昨年の蕨地区健康診断によると、三人に一人が「肥満」、予備軍を含めると約四割になるそうです。これはBMI(ボディ・マス・インデックス)による診断結果。食べ過ぎや運動不足の生活が長期にわたり作り出されたもので、生活習慣病といえます。

沖電気他の職場については情報公開されていませんが、「肥満」三割は高い数値と思われる。運動不足は分かっているけど休日はクタクタで「ゴロ寝」の人も。個人の生活改善とともに長時間労働の是正が望まれます。BMI(体重(kg)÷身長(m)の二乗、25を越えると危険信号。

沖電気から光関連の二社が消える?

【八王子・本庄】

〇一年に沖電気の職場から分離して構内に発足した、八王子の「シグマ・リンクス」、本庄の「オー・ビー・エム」(後にシスコ本庄)の二社が消えます。電気信号を光信号に変換する製品の設計や製造を担当していました。出向扱いの沖電気従業員は「シスコ」は昨年九月にフジクラに転籍。旧「オー」社は三月末にフジクラの子会社「シスコ」に転籍が予定されています。勤務場所や会社の頻繁な変更