

# あすなろ

東京都港区三田3-2-20 TEL 03-3455-6006  
http://oak47-02.web.infoseek.co.jp



「沖電気の職場を明るくする会」とは

沖電気とその関連の会社で働く人々が「安心して人間らしく働ける職場」を願って創られた「会」です。非正規の人など誰でも入会できます。仕事や会社や生活のこと、世の中のことを一緒に考えませんか。少しでも良くなるように、明るい明日になるように、会紙名は「あすなろ」一九八六年八月から発行。略称は「OAK」です。

## あなたの残業時間

# 『過労死ライン』

### 超えていませんか？

沖電気は悪化した業績を「V字回復」させるとして、五〇〇名の人員削減など、リストラ構造改革を進めています。労働者が追い出される一方、いのちを削るような超繁忙職場が増えています。今月、厚生労働省は「過重労働 賃金不払残業解消キャンペーン」月間「中」です。

厚生労働省は、月八〇時間を超える残業を「過労死ライン」と警告していますが、実際にはそれすら超える長時間労働や「成果主義」に縛られ、パソコンと携帯で自宅でも仕事という数字以上の非人間的な労働が日常化し、健康への不安が大きくなっています。

「人たるに値する生活」の基本は八時間労働制

労働基準法は、「人たるに値する」労働条件でなければならぬと、使用者が一日八時間、週四〇時間以上働かせることは原則禁止されています。一日の八時間は労働に、八時間は睡眠に、残りの八時間は文化と自由のために過ごすことができ、人間らしい生活が実現できるからです。しかし、八時間労働どころか、過労死、過労自殺を生み出すような過酷な労働が野放しにされています。

## 青天井の残業がなぜ？

月八〇時間残業の特例プロジェクトが組まれている職場もあります。労基法三六条により、会社と労働組合が「三六サプ」の協定を結ばない限り、一日八時間・一週間四〇時間を超えて働かせることはできません。時間外労働は八時間労働の例外であり、だからこそ条件が厳しく定められています。例えば、一ヶ月四十五時間まで、一年間三六〇時間まで。会社が無謀な残業を求めてきても、労働組合が歯止めをかけることはできません。

## 労働基準法では？

### (労働条件の原則)

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

### (労働時間)

第32条 使用者は、1週間について40時間を超えて労働させてはならない。2 使用者は、1日について8時間を超えて労働させてはならない。

### (時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、労働組合がある場合はその労働組合との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

### (割増賃金)

第37条 使用者が労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合、2割5分以上5割以下の範囲内で計算した割増賃金を支払わなければならない。



## 不払い残業がなぜ？

健康を脅かされるほど働いても賃金も支払われない。これほどアンフェアな働き方はない。なぜこのようになっているのか、言葉では「労働時間管理の適性化」と言いつつ「コスト削減と目先の利益を優先しているからです。コンプライアンス」企業モデルを本当に大切にするのであれば、賃金不払いにメスを入れ、ルン違反を正していくべきです。



## 沖の36協定(2003年)

《基本》	
1ヶ月	40時間以内
3ヶ月	120時間以内
1年間	360時間以内
《特例・例外業務》	
1ヶ月	60時間以内
3ヶ月	240時間以内
1年間	900時間以内

厚生労働省  
**過重労働・賃金不払残業  
解消キャンペーン月間**  
(11月1日~30日)  
【全国一斉無料相談】  
11月23日(金) 9時~17時  
フリーダイヤル: 0120-897-283  
(はやくなくそう不払残業)



高齢者雇用安定法が改正・施行されて、一年余りが経過しました。年金改悪によって、満額支給の年齢が段階的に六五歳まで引き上げられ、年金の支給されない空白に雇用の延長を企業に義務付けたのがこの法律です。「シニア・キャリア」制度、沖電気に於ける再雇用制度の名前で支給と生活者にとって、定年を迎えたものの年金は支給されないのでは、死活に関わる問題です。法律の施行を受け、機連合は、「希望者全員の雇用」を決めました。沖電気労組も同様の方針であることが表明がされてきました。ところが、一年ほどの間に沖電気に再雇用された人は十人程との報告(労組)。最近、定年前の希望調査でも、「沖電気での再雇用は難しい」との話や「承認できない」と上司から返答がされるなど、法律の主旨を守ろうとしない姿勢が目立つように思います。「沖電気に残れるのは管理職だけ、一般社員はみんな外」と不安の声もあります。職場の実態は、沖電気に「仕事がない」とは言わせません。「キビシイ状況」を口実に、高齢者の受け入れを絞り込んでいるのではないのでしょうか。CSR(法律の遵守・企業の社会的責任を果たす)の発揮を厳に求めたいと思います。また、十五万円の賃金は産業別最低賃金以下です。年休支給は二日少ない二十日など、再雇用の労働条件を周囲の従業員なりに改善が求められています。

# 沖電気の今期連結決算予想

## 営業利益一〇億円減の六〇億円に下方修正

十月二〇日、中間決算が発表されました。九月中間期の連結決算は、営業利益が七十億円の赤字、通期の予想営業利益は六十億円の赤字でした。連結決算に新たに、沖力スタマドテック(OCA)関連の沖サブライセンタなど一〇社と沖デベロップメントが加わり、子会社一二五社のうち九九社が決算範囲に含まれました。

修正の要因として、情報通信、半導体部門での不振が挙げられ、二部門で売上高が一五〇億円の減少、営業利益で四五億円の減少予想です。

外部転進、関連企業へのシフトは目標の約五〇%完了

〇八年三月までに千二百人

### 《職場の声》

今度の予想は大丈夫？

昨年の中間予想は通期で営業利益一五〇億円の赤字だったのに修正、修正で結局、純利益では史上最悪の三六四億円の赤字決算でした。今年は大丈夫なのだろうか・・・。

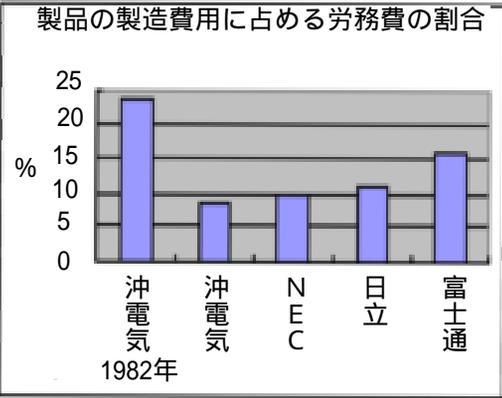
また、土地を売ったの？

半導体の製造をしている宮崎沖電気(約一〇〇人)の土地の一部・約五万㎡が昭和

### 《沖電気を考える》

労務費を圧縮するだけでは利益はでない。

一九八二年、製造費用に占める労務費の割合は二四%(営業利益一五億円の単独)でしたが、〇七年は八・六%に激減しているにもかかわらず一六六億円の赤字(単独)で、他社と比較しても顕著です。これは、労務費を圧縮するリストラだけでは利益は出ず、企業としての技術、品質、総コストなど総合力が低下しているということではないでしょうか。



(製造費用)  
材料費+労務費+経費の合計  
〇七年三月期

シエルソーラーに約八億円で売却されたとか?品川や、芝浦の工場、小金井グラウンドなど売却ばかりでは寂しいね。

半導体部門はどうなるの? 沖電気の過去の経営危機を救ってきた半導体への投資がピーク時の四分の一まで減少して一〇〇億円ちょっとになった。これで良いのか?心配です。

単位:億円

	売上高	営業利益	経常利益	純利益
10月予想	7,350	60	-25	5
7月予想	7,500	80	0	10
07年3月実績	7,188	-54	-128	-364

2008年3月期の業績見通し(連結)

### 生活の中の疑問

食品の賞味と消費の期限表示どっちがうの?

製造日や消費期限の改ざんなどが数多く報道され、食品への不安が大きくなっています。

賞味期限は冷凍・インスタント食品など長期の保存が可能な食品についての表示。消費期限は生菓子や食肉など五日以内に食べたほうがいい食品に表示しています。食品衛生法では製造日を表示することになっていますが、九五年に「期限」を表示する制度が導入されました。

### バス六台みんなデイズ二リゾートへ

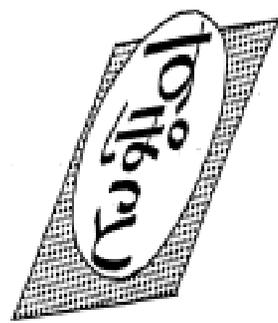
【沖エアフォルク】

九月の末、福島沖の沖電気の労働者が、日帰りで東京デイズ二リゾートへ。沖電気の労働組合合同の取り組みで、本体だけでなく関連企業の労働者も、パートの人達も。バス六台での取り組みはこれまでありませんでした。労働組合にまだこんな力があつたのか?と思わせると同時に、この力を未組織労働者の組織化に使用してほしいと思うのは私だけでしょうか。

「OKI高崎吹奏楽団第10回定期演奏会」に参加して迫力ある演奏に改めて感心させられました。「沖ニユース」でコンクールでの受賞が紹介されていましたが、当日はアンコールが二回、実力はたいしたもので、三〇〇円の手ケット代は安すぎます。吹奏楽部はボランティア活動もしている、「社会貢献」を企業のCSRの大きな柱に据えているのであれば、もつと吹奏楽部の援助をしてもいいのではないのでしょうか。

### 迫力満点の吹奏楽団

【群馬】



### 上司も「サービスマン」はだめ

【沖ネット】

最近、部課長の人たちが「勤務時間はきちんと報告しなさい。サービスマンはやめなさい」と結構周りの人たちに言っておりまして。タイムカードがなく出勤入力、締切日にまとまるため、部課長がチエックするのも大変なようです。「サービスマン」は大変な結果なことです。沖電気の告発から始まって、最近の会社を取り巻く環境や労基署の監視などの成果だと思います。

えっ、賃金明細ないの? 【本庄】

ふいご祭りて祈願 【東京】

本庄工場の間接部門は十月から賃金明細書をなくしました。必要な従業員は印刷をしますが、打ち出された明細書は、いくらかでも手が加えられそう、家族に渡しても本物

かどうか疑われそうなものです。「本物だ」という証明してもらおうには上司の印鑑でも押してももらわないと。「先月分もコピーして間違いがないことを証明しなければ渡せない」との声も聞こえてきます。現金で賃金をもらうのと違い、自動振込みやパソコンで見ただけになると税金や社会保障の額が上がってもなかなか気がつきません。毎月の賃金の比較をきちんとしておくことも大切ではないでしょうか。

### 社員だけの責任ではない

【八王子】

会社から社員に通勤時のマナーや時間外就届の提出徹底についてメールがありました。一斉定退日に申請せずに残業をしていた組合員が一七三名(組合報告)いたとのこと。「届出」がなかったことも問題ですが、帰りたくても帰れない実情を調査することも必要だと思います。通勤マナーについては、児童の校門入門を妨げない、対行者の進路確保などですが、社員からは「フレックスタイム制をやめたため、通勤が同じ時間帯に集中している」との声が出ています。

### 体もきついし

【沖電気システムセンタ】

毎朝、職場の売店で徹夜明けの労働者を何人も見かけます。ある注力事業のプロジェクトでは開発の遅れを取り戻すため、連日からだを酷使した深夜残業がくり返されています。「体もきついし、設計した製品の品質も心配だ」と「V字回復」が叫ばれる中、これ以上の犠牲はごめんです。