

あすなる

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

長生きはダメ？ 命の天引き制度

昨年、住民税の定率減税が廃止になり、年金生活者の悲鳴を聞きました。今年4月から導入された「後期高齢者医療制度」は75歳以上（約1300万人）の「全員」を新たな保険に差別。保険料は年金から天引き、医療の制限など医療費抑制が目的。世界に類をみない悪法に、全野党が反対、マスコミも批判している。「長寿」医療制度と名を変えても中身はうば捨てる制度。



沖電気07年度決算 連結黒字 単独赤字

「計画どおり収益力が大幅向上」 と発表したれど

職場は疑問と不安がいっぱい

沖電気は、人件費削減35億円、投資抑制100億円などの「短期赤字対策」で08年3月期は連結ベースで黒字決算になりました。

いつまでどこまで 続ける人減らし

沖電気からの外部転職者は、今年も六百人に達しました。従業員は93年比で約八千人（58%）の減少。事業売却、分社化、目まぐるしい組織変更と人事異動、低賃金と長時間労働、進む健康破壊。関連企業も含む正規・非正規従業員の血と汗と涙での黒字化です。「落ち着いて仕事ができる」職場への転換が必要です。会社施策に絶望して退職者が増加し、会社は、技術・人材を失っています。

資産売却などで
140億円余を捻出

連結では当期純利益30億円の黒字と言っても経常利益では14億円の赤字で、資産売却などの一時的利益でかさ上げされた決算になっています。
・有価証券売却益 ↓40億円
・東京地区土地譲渡益 ↓62億円
・退職給与債務設定益 ↓35億円



沖電気単独では昨年度に続いて純利益14億円の赤字を出し、無配になっています。

経営自体の反省と
見直しが必要では

08年度は連結営業利益120億円、単独で黒字化をめざすとしています。しかしこれ以上、事業を切捨て、人件費・投資を抑制しながら「強い商品・強い事業」をというやり方がうまく進むものでしょうか。リストラ依存経営そのものを見直す必要があるのではないのでしょうか。

《職場の声》

- ・ 誰がどのような責任をとったのか？
- ・ 重症患者に延命措置をしているよう。
- ・ 新商品開発で沖に戻した技術者をまた異動、理解に苦しむ。
- ・ 危機感と願望と精神論だけで、先行きの展望が見えない。

沖グループ業績推移

(単位:億円)

年度	沖電気	従業員数	売上高	営業利益	経常利益	純利益
05年度	連結	21,175名	6,805	106	72	51
	単独	5,496名	4,091	38	47	22
06年度	連結	21,380名	7,188	▼54	▼128	▼364
	単独	5,579名	4,069	▼166	▼177	▼374
07年度	連結	22,640名	7,197	87	▼14	30
	単独	5,313名	4,088	▼130	▼119	▼14

賃金、福利厚生で正社員との差別禁止 沖電気でも是正始まる

昨年のパートは全雇用労働者の25%で1346万人と過去最高。パート全体の7割が賃金の安い女性。ILO（国際労働機構）100条「同一価値労働同一賃金」違反の疑いもあり、格差是正が急がれていました。沖電気や関連の職場

非正規社員に光

「パート法改正」

(4月)を契機にした正社員化の動き

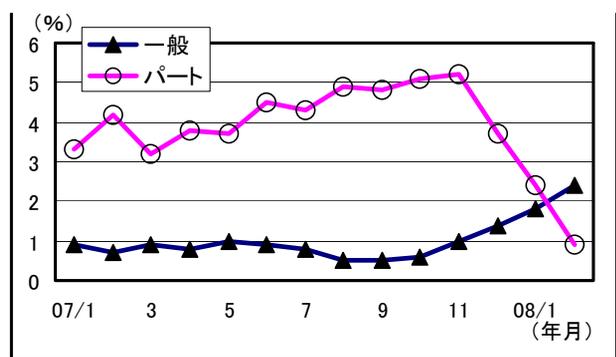
15年ぶりに正社員的大幅増

改正パートタイム労働法 [要旨]

- ◎仕事内容や労働時間が正社員とほぼ同じ内容で長期間継続して働いている労働者の正社員との差別禁止。
- ◎パートから正社員への転換を進めるための制度を導入する。

厚生労働省が3月31日に発表した勤労統計調査によると正社員を中心にしたフルタイムで働く〔一般〕労働者は、前年同月より、2.4%増加の3302万4000人。1992年6月以来、15年6ヶ月ぶりの高い伸び率を示した。人数では70万人以上増加。増加の原因は、4月から施行されるパート法の改正と人手不足からくる人材確保などが起因している。

グラフは伸び率の変化を示す。



初給料はもう久しく昔の事になるが、手にして（当時は現金支給だった）初の日曜日に、かねてから欲しかった「グッズ」を買いに秋葉原まで出かけた。店員との値引き交渉のすえ三割引で購入したこの「グッズ」電池交換だけで今も活躍している。そして「ハバラもうで」は、当時からあるジャンク屋通いを楽しみに、フィギュアに象徴される最近の「オタク文化」に途惑いを感じながらも今も続いている。

▼当時の寮はほとんどが二人部屋で週末ともなれば朝まで飲みながら語り合う事も珍しくなかった。

三十年ぶりにその頃の友と会った。見た目は変わってもこの年代の記憶は実に鮮明である。わずかな沈黙で昔の事を思いだしては、「あん時はお前が・・・」「いやいやあの頃は・・・」と際限なく続く。

近況では、五十歳過ぎてから三回も職場を変えられ慣れないという。

今は単身赴任中で・・・メールアドレスを交換し再会を誓って別れた。

▼豊かな知恵を持つ経験を積んだ技術者は、直ぐには育たない貴重な「会社の財産」と思う。

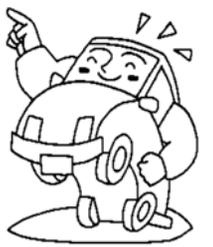
この労働力をもっと有効に活用するのが時代の要請と思うのだが。

自主的活動とされていたQC（クオリティコントロール）サークル活動
交通安全活動なども 労働時間と認定

「隠れただ働き」を断罪
トヨタ 過労死裁判で勝訴判決

トヨタ自動車の堤工場（愛知県・豊田市）で02年に亡くなった内野健一さん（当時30歳・プログラマー）の遺族が訴えた過労死裁判で、名古屋地裁はトヨタ生産方式の柱「QC（品質管理）サークル活動」や「交通安全活動」なども業務時間と認定しました。

一カ月の残業時間を45時間35分（会社主張）から106時間45分に変更して労災申請を認める。



厚生労働省も「判決の主旨で算定」

舛添厚生労働相は参院厚生労働委員会でサービスクールなどの活動について共産党議員の質問に「業務命令と考えられるものは、労働時間と算定」と答えました。

過労死認定基準

労災認定の目安とされる基準で「一カ月に100時間または2〜6ヶ月間に平均80時間を超える時間外・休日労働」月80時間を超える残業を「過労死ライン」として、警告しています。

沖電気の残業時間協定

は特例・例外業務では3ヶ月240時間以内となっています。また、交通安全講習会など、自主活動とされていた業務を労働時間として見直す必要があります。

《沖電気を考える》⑧ 防衛企業の老舗
防衛省契約高118億円、17位（06年）

日本の軍事費は5兆円で世界第二位の軍事大国。そのうち約2兆円が装備品などの調達費になっています。

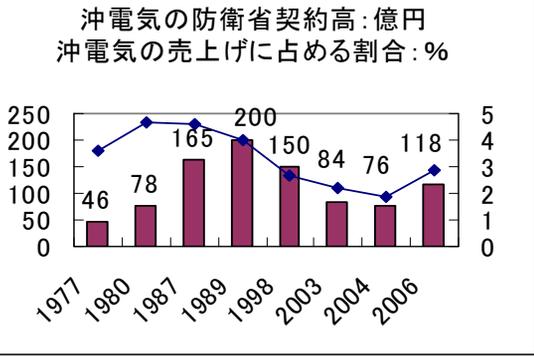
▼沖電気契約件数は五十五件
●潜水艦ソーナーシステム、ソノブイ、水中聴音装置ほか

沖電気への天下りは
過去3年間で6人

自衛隊からの天下りが世間から批判されています。4年間で38人のNECの06年・契約高は3千億円で天下り数と関係している。

92年 不正請求事件
会計検査院が調査

沖電気は、防衛庁に提出する作業量を増し「一日の労働時間を30時間で計算した疑い」。2年間で2億円の不正請求事件を起こしている。



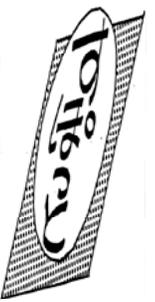
子育てに優しい
企業に認定マーク
愛称◎「くるみん」

厚生労働省が育児などの子育てをサポートしている企業を認定する制度。認定されると認定マークが使える。発足は07年4月。半年間で三百六十社を認定した。



沖電気も認定申請中

取得要件①男性の育児休業者がいること。②女性の育児休業取得率が70%以上。達成で、認定を目指しています。これまで沖電気には、男性の育児休業取得者はいません。◎次世代育成対策推進法に定める次世代認定マーク



七年間も「賃上げなし」
沖電気への貢献も限界
【埼玉・JIPテクノ】

02年2月に本庄工場の製造部門が構内で分社化・独立した会社（資本金2千万・従業員約250人）です。独立と同時に、賃金は3〜4割ダウン、労働日数増加などの労働条件が改善されました。一方、沖電気への単価低減では、07年の半期（6ヶ月）で、1700万円の貢献をしています。分社化に依拠して退職・転籍した従業員の犠牲のうへの親会社・沖電気の黒字化です。

就業時間内の怪我と労災
【群馬】

富岡工場の従業員が、就業時間内にスロープから足を踏み外して怪我をしてしまい、職場の中で労災になるのかならないのか話題になりました。「就業時間内だから当然労災だろう」「でも自分の不注意というところもあるだろうから労災は無理じゃないか」という二つの意見に分かれました。「明日は我が身だ。ハッキリさせたほうがいいな。」署に一般論として聞いてみました。

これで快適
嬉しい洋式トイレ
【埼玉・本庄】

「トイレを洋式にしてほしい」との要望が、04年の労働組合「生産サービス支部」の定期大会で職場改善要求として取り上げられ、3年後の07年に本庄地区（20箇所）に設置されました。立ち作業による膝の痛みなどを訴える労働者にも喜ばれています。06年の「支部」労使協議会特集号の「工場のパワーアップ計画」でも、安全で快適な環境を作るために「環境改善」の項目の一つとして本庄地区・富岡地区に洋式トイレの設置があげられていました。小さなことでも声を上げた組合員に感謝したい。

若手の登用
激務で健康が心配
【福島・OFFプロテック】

2月に、沖エアフォルクとエールテックスが合併した会社では、新年度になり、大きな人事異動が行われました。特に目立つのが、若手の職長への登用です。再編騒ぎの最中には「再編後は若い人が相当やめるのでは？」との評判でした。今回の登用は「退職防止策ではないか」とささやかれています。しかし、これまで職制に用されると激務で心身を害して会社に来れなくなる人が続出したこともあり、「職場の雰囲気も変わった」と思えないし、大丈夫かな」と心配する声が多いように感じます。

運転手さんお疲れさま
元気ががんばってください
【東京】

「経費削減」のため、芝浦一虎ノ門間の運行がマイクロバス1台に減りました。今までは2台のバスで30分に一本間隔でしたが、これからは1台で往復することになり1時間間に1本になります。運転手さんも2人から1人になり、20年間、歴代社長の運転手を務め、社員を安全に運んで下さったベテラン運転手さんが退職していききました。長い間、ご苦勞様でした。ありがとうございました。

仕事内容で異なる
期末の風景
【東京・沖電気ネットワークインテグレーション】

3月31日は、退職、出向、異動でそれまでの職場を離れる人が多い日です。東京地区のある営業部門でも、終業時間直前に全員が中央に集まり、離れる人の紹介や挨拶の後、最後に全員で労いの拍手を送る光景がありました。一方、隣接するSE部門では、部課単位で「静かに」行われているだけです。職場自体が扱う製品分野ごとのチーム編成のため、交流も少なく、部門全員の中で見送られることはありませんでした。期末の職場風景から、日頃の交わりの深さが見えました。

★読者のみなさんの声をお寄せください★