

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

賀正



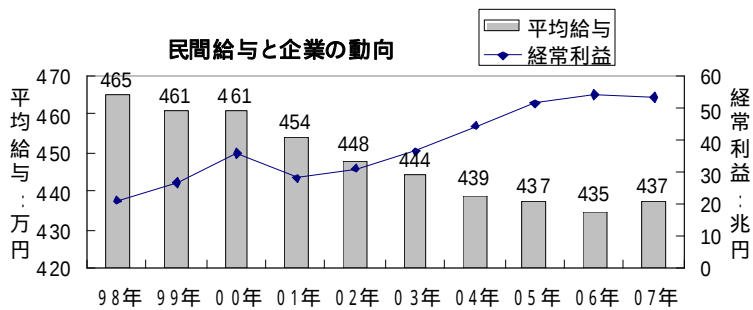
今年もよろしく
お願いします

沖電気の職場を
明るくする会

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。

景気後退の今、蓄えた利益で雇用も守れ

過去10年間で賃金の支払総額は19兆円減少。企業は内部留保金(1面後部で説明)を180兆円増加させ、資本金10億円以上の企業だけで229兆円に達した。



変革を願う 職場の声

事務・技術など間接職場の高齢化と人手不足の対策をしない会社の将来が心配 (福岡)

篠塚社長の10年、リストラの連続だけで、改善なし。交代しないのが不思議 (蔵)

時給1130円。弁当、水筒持参。雇用不安と賃金不安から抜け出したい (派遣)

分社化した会社は、労働組合もなく賃金は3割ダウンのままで不満。 (JIPテクノ)

定年後も働かなければ生活できない。雇用延長制度の改善を望む (本庄)

欧州並みの労働時間で、家族一緒に夕食のをするのは、いつの日か (本庄)

昨年に続き、沖電気から単価が切り下げられ大変な状況になっている (沖・関連会社)



成果主義賃金制度が、長時間労働と健康破壊の元凶。対策不足だ (東京)

労働組合は派遣・請負など全ての労働者の生活改善に尽せ (東京)

《内部留保金とは》
資本剰余金、利益剰余金、各種引当金などの貯めこみ利益の合計金額

アンケートのご協力ありがとうございます
2月号で (報告は2月号で)

職場に人間らしく働けるルールを なくそう貧困 守ろう生活 変えよう政治

新年明けましておめでとございませう。アメリカの金融危機に端を発した世界的不況は、私たちの雇用・生活にも直接影響を与え始めました。この時とばかりに、大企業は非正規社員の大規模解雇を始め、正社員にまで及ぼし始めています。

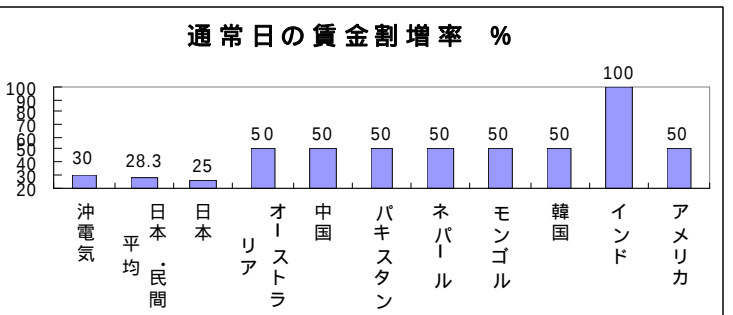
沖電気の職場を明るくする会
雇用確保と賃上げで
景気回復を

OKIにおいても、半導体事業の売却、通信事業の分社化と相次ぐリストラが行われ、人員削減が横行されている。即、人員削減が行われているという暴挙が行われています。篠塚社長が就任して、この

と技術がないがしろにし、目先の利益のみを追求してきたツケが回ってきたのではないのでしょうか。今求められているのは、大企業金融機関や大企業の救済策ではなく、国民生活中心、内

需拡大への根本的転換が迫られています。そして企業は、言葉だけの「企業の社会的責任」や「従業員は宝」のうぬぬではなく、文字通りそれを実行することこそが求められます。非正規・正社員の生活や雇用を守り、今春闘では賃上げ要求にこたえてこそ企業再生の道も開かれます。それをやり遂げるためにも、労働組合の果たす役割は決定的です。

経済大国にふさわしい労働条件を
労働時間は長く、割増率は低い。さらにタダ働きが横行する日本。「カローシの国」の汚名返上を!



最近の蟹工船ブームには、正直驚いている。蟹工船を読んだ、多くの若者達が派遣労働者として人権を無視され、物扱いされ、使い捨て自由で劣悪な環境で働かされる現状が、蟹工船の中に描かれている奴隷同然に働かされている労働者の姿とダブって見えるからだろう。

▼そして、特に蟹工船の最後に「そして、彼等は、立ち上った。——もう一度!」と闘いに立ち上げる労働者の姿が描かれていることが大いに共鳴したのだろう。

▼こころ、二年前から若者達が偽装請負、不当解雇、不払い残業などに対して組合を作り、団結して闘いに立ち上がった。闘っている事態は、まさに小説通りではないか。

▼一方、ドイツではこの秋からマルクスの資本論が有力31大学で講座が開講されたそうだ。ドイツでも新自由主義による金融危機が発生して資本主義に対する見直しが起きているようだ。

▼資本論も今年になってすでに2005年の4倍の売上げとなっていること、蟹工船共々時代の変化が感じられる。▼ちょうどこの春に偶然マルクスが生まれたトリアー(古代ローマ遺跡がある観光地)で、記念館となっているマルクスの生家を訪れたが、今度21世紀に再評価されたときに再訪したい。



「希望者全員の雇用延長」が法律の原則

おかしいぞ 定年後の雇用延長制度の運用

沖電気・シニアキャストインギン制度

制度適用は2割以下

改正高齢者雇用安定法の施行（06年4月）に合わせ、「シニアキャストインギン制度」がスタートして2年余が経過しました。

発足以来、定年退職者は80名程。しかしこの制度が適用されたのはわずかに10名余りと少数です。

この法律は、年金改悪により満額支給年齢が、段階的に65歳まで引き上げられた結果、生活の糧を失った年金の空白期間をカバーするため、雇用継続を企業の「義務」として求めたも

です。「雇用をしてやる。してもらおう。」の関係では、もちろんありません。また定年後の生存にかかわる事

なので、差別・選別の雇用継続であってはなりません。

差別・選別で切捨て

沖電気は、「能力資格グレード3（G3）以上の者」

との基準を設け、それ以外の人たちの雇用継続を拒んでいます。「雇用継続」は定年まで仕事をしてきたその場での継続をさす（同法9条）とされています。ところが「G3以上でも結果

的に沖社外に転進が見える」（労組大会代議員の発言）が現実です。差別・選別の基準に加え、高齢者の多くを外部企業に転籍させてきたのと同様に、高齢者の雇用を抑制する運用になっ

ています。また、あなたは能力（スキル）が無い、伝承する技術が無いと決め付け、雇用継続を拒否した従業員を、外部企業への紹介などは、沖電気の身勝手

で破廉恥な行為です。篠塚社長、「従業員は宝」でした。雇用継続の希望は早くから出されているものの、「G3以上」の基準を廃止し、希望に沿った仕事の場の提供こそ、沖電気の社会的責任ではないでし

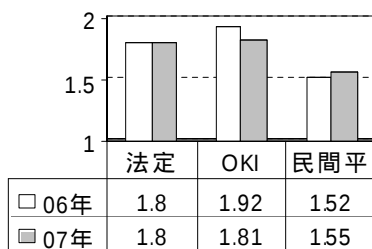
ょうか。改善を切に望みます。

国税庁の民間給与実態統計調査によると、労働者派遣の解禁などの規制緩和などにより、労働者の賃金抑制が顕著になっている。07年度の民間給与所得者4,543万人の22.3%が200万円以下となっている。

「沖電気を考える」

障害者の雇用

OKIの障害者雇用率（%）



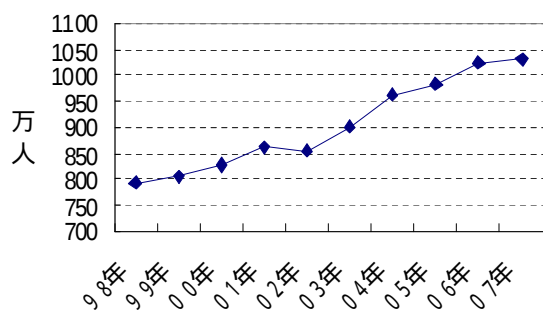
▲特例子会社▼
障害者の雇用に関して配慮し、厚生労働省の認可を受け、障害者雇用率の算定において親会社の一企業とみなされる子会社。

障害者雇用促進法には民間企業1.8%、国、地方公共団体等には2.1%などの雇用義務制度があります。常用雇用者301人以上の企業で未達成の場合は一人につき月額5万円の納付義務、超過した時には、一人につき2・7万円支給が決められています。

沖電気は特例子会社（OKIエレクトロニクス・51人）を04年に設立して障害者の雇用促進に力を入れて法定雇用率を確保しています。

給与が200万円以下の民間給与所得者 1032万人

増加する200万円以下の人数



国税庁の民間給与実態統計調査によると、労働者派遣の解禁などの規制緩和などにより、労働者の賃金抑制が顕著になっている。07年度の民間給与所得者4,543万人の22.3%が200万円以下となっている。

狙いは、やはり人員削減

【OKIセミコンダクタ】

08年11月に提案された「合理化」のうち、出張旅費手当ての支給停止、時間外割増率の法定水準までの引き下げ。を会社は取り下げました。

満45歳以上の幹部社員、早期退職優遇制度と一般社員の転進支援強化（希望退職）募集が狙いであることが明白になりました。

セミコンを買収したロームは08年3月期、ため込み利益7983億円。株主配当は273億円の資金豊富な企業です。全セミコンの1割、約600人の人員削減は、企業の横暴勝手、社会的責任放棄の姿です。

危機管理大丈夫？

【埼玉・本庄】

年末に相次いでボヤ騒ぎがあり、ひとつはタバコの消し忘れで煙が上がって騒ぎになったこと。もうひとつは電気工事の火花が散ったとかの原因。火災警報器がなり、何の動きもないので誤報かと思っていたら、一旦警報が止まり、又鳴り出しました。

工場長や管理職が、慌て現場に駆けつけ、周囲は騒然となりました。何かが燃える匂いが職場に充満し、防火扉が閉じられる事態となりました。

しかし、この騒ぎの説明はいっさいされず、自衛消防隊の動きも見られず、職場は不安でした。結果的には大事に至らなかったのですが、危機管理の問題が問われる出来事でした。

送別会の話題

【東京】

30年近く同じ職場にいた同僚が昨年定年を向かえた一年間の雇用延長後退職することになり送別会をしました。話題は当人の退職後の生活プランのあとは、沖電気の希望退職募集、経費削減で派遣社員の再契約解除など寂しい話ばかり。酒場はがらがらでした。

例年だと忘年会シーズンで席を確保するのも大変なのに、忘年会も自粛なのでしうか。

先日NHKスペシャル「セーフティネット・クライシス 非正規労働者を守れるか」で、ある労働組合の委員長が「社員の労働条件整備ばかりでなく、派遣・期間労働者などの権利や働ける環境づくりにこれからは積極的に介入していかないと良い職場が維持できない」と発言していました。

沖グループの組合もがんばってもらいたいものです。

これで「職場懇談会」？

【群馬・富岡】

富岡で一部の職場の組合員を対象にした「職場懇談会」が昼休みに行われまし職場集会の集まりが悪い職場ですが、この日はほとんど半ばは昼食会で後半は執行部から中央労使協議会や今後の富岡工場の生産状況などの話しでした。しかし報告した役員が「皆さんから何か質問などあれば」と

言った時は昼休み時間が終わろうとしていました。

参加した組合員からは「執行部からの一方的な話だけで、何が懇談会なのか」「懇談会というから、組合に対する意見や要望を出し合うのかと期待していたのに残念」という意見が出されました。

後日、役員が一人ひとりに意見を聞いて回ったそうですが、どんな意見や質問が出されたのか組合の見解を含めて報告して欲しいものです。

会社には「協調」ばかりでは雇用は守れない

【茨城・システムセンタ】

年末一時金もローン返済や毎月の赤字補填にと目減りするばかり。「将来不安で少しでも貯蓄する」「同僚の送別会の会費が払えず欠席。悲しい」などゆとりからは、ほど遠い感じ。昨夏の沖関連企業の労組大会で沖労連会長は「会社を良くするため組合は会社よりの発言をすることがあります。労使協調だ」と言い切りました。この姿勢では雇用を守れないこともはっきりしたようです。

一方、全国各地で、非正規労働者が労働組合を結成して雇用を守る闘いを前進させ、労働組合の原点を示しました。

夜勤者を対象に首切り

【福島・OEFプロテック】

従業員270人の内約30人の夜勤のパート・派遣労働者が1月での契約解除が予定されています。長年働いた人も含まれていて、「使い捨て」に不満・不安が広がっています。