

あすなろ

東京都港区新橋4-24-3 エムエフ新橋601号 電話 03(6450)1777

<http://oakhp02.chottu.net>



寒椿

花言葉：愛嬌（あいきょう）

2013年生活改善要求アンケート
職場の実態と皆さんの要求をつかんで、少しでも労働条件の改善に役立てていきたいと思ひます。今回もご協力をよろしくお祈ひします。
沖電気の職場を明るくする会ホームページからでもできます。

業績予想（▲はマイナス）

(単位:億円)	12年度業績予想		11年度実績	
	上半期	通期	上半期	通期
売上高	1,950	4,470	1,863	4,235
営業利益	▲5	185	▲29	120
経常利益	▲20	155	▲52	91
当期純利益	▲30	110	▲97	16

■MBWAは20分と短縮。数字の詳細画面は一切なく、従業員へきちんと説明して理解を求める姿勢が欲しい。

■精神論が前面に出てきている感じ。最後の締め「頑張ろう三唱」にはびっくりした。

■今、不適切会計問題に見られるように、求められているのは経営

陣の姿勢を直すことではないの。

■「言えない、言わない、聞かない」社風を変えようをスローガンにして

いるが、篠塚社長時代の悪しき体質から脱却できず、長期政権の罪深さを今更ながら感じる。

■まず、従業員との信頼関係を取り戻すことから始めるべきだ。



職場の声

経営への信頼を回復し、安心できる企業へ

12年上半期 最終赤字30億円、予想より悪化

OKIの上半期（2012年4月～9月）の決算は、最終損益が30億円の赤字になる見通しです。これは沖データ子会社の不適正な会計問題で、308億円の損失（06年～の6年間の累計）を出したことで、従来予想の20億円の赤字から赤字幅が拡大しました。通期（2013年3月期）では、110億円の連結黒字を見込んでいます。これを達成できれば、上半期大きく落ち込んだ自己資本率（18%→10.8%）を積み上げられるとしています。

中央労使協議会でも労

皆さんに無理なお願いはしない

今後、コンプライアンス経営をしっかりと実施し、市場への信頼を回復して経営目標を達成できるか、経営トップを先頭とした姿勢が問われています。

問われるトップの経営姿勢

働組合からは、「12月の一時金は当初通り支給されるのか」「また緊急対策があるのではないか」など心配の声が出されました。これに対し会社側からは「職場の皆さんに對し無理なお願いをするようなことはまったく想定していません。安心していただきたい」との回答がされました。

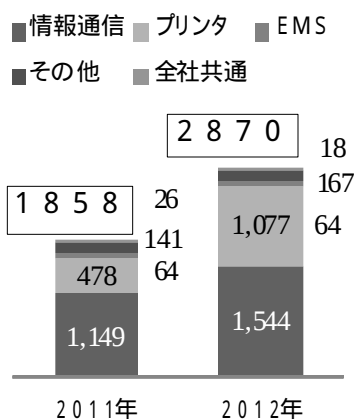
年	沖電気の主な標語・年度計画	連結損益	主なできごと（同年中）
2005年	「配当継続」が最大の目標 強い商品を持って収益力の回復 売上げ拡大が最大課題	配当3円 112	配当18億円のために利益準備金73億円取り崩す 日科技連の品質経営度調査順位170位に後退（239社中） T I D ライバ L S I 買収（50人）
2006年	変化の時代 N G N 事業開発体制づくり 中国事業強化	配当3円 51	00年からの分散型経営方針で新会社設立20社超 退職金制度変更、八王子U1棟収束、O T e C 解散 沖電気労組が運動理念を変更して労使協調を強める
2007年	危機的状況 V字回復目指す 1円に拘るコスト削減	無配 ▲378	賃上げ9ヶ月凍結、1700人の異動と500人の外部転進 沖電気労組が運動理念を変更して労使協調を強める 沖電気グループの「行動憲章」設定
2008年	厳しい経営状態に変わりはなし 事業の集中と選択 V字回復の舵取りはできた	無配 ▲3	半導体事業をローム社に売却、通信事業分社化 芝浦地区債券化で益68億円、退職金信託で益38億円 金融危機一不況による派遣労働者など非正規社員問題が顕在化
2009年	会社存亡の危機 創業以来最大級の危機 「緊急対策」の実施	無配 ▲462	一般従業員の賃金カット5%と一時金4ヶ月から2ヶ月に引下げ 管理職287人の削減（費用40億円）、取締役年酬18%減 構造改革費用161億円（リストラ費用）国内子会社54社
2010年	会社再生 早期復配の実現 売上拡大せず利益を上げる体制	無配 ▲38	退職金制度確定拠出型が中心に変更、千人の人員削減提案 分散型経営から統合型へ、国内企業数を11年3月までに49社に 優先株300億円発行、資本金の取崩しで配当体制強化、タイ洪水
2011年	沖電気創業130年 経営基盤、成長プログラムの実行 確実に成長する企業への変貌	無配 ▲318	特別退職金など特別損計上、ATMが国内外で増収、 復興需要の獲得、プリンタ増産のためタイ工場800人超の増員 国内子会社45社、中国子会社の決算期間統一、契約社員倍加し約3000人に
2012年	中期経営計画の中間年度 ジャンプに向けたステップの年 成長に向けた積極投資を行う	無配 16	沖データのスペイン子会社の不正経理事件で損失額（訂正）は300億円超 グローバル市場への展開、「持たない経営」の支援、スマート社会を目指した取り組み

年度3月期（単位億円）▲は赤字

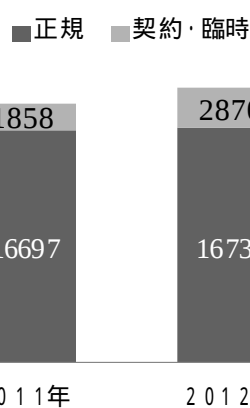
OKIの経営の変遷（2005年から）
事業の選択と集中で人員もスリム化
分散型経営から統合へ試行錯誤
07年から6年間無配が続く
会社存亡の危機から再生へ正念場

「うちの上司は『生産性、生産性』で部下を厳しく管理するが、挨拶ひとつできないから職場の雰囲気が悪くて」ある会社の従業員から聞いた話だ。「上司がうるさいからやるしかない」という仕事のやらせ方に疑問を感じ、最近読んだ本を思い出した。本の題名は「日本でもいい日本全国を巡って訪問調査した六千社を超える中から長期にわたり好業績を持続し、世の中のため人のためになる経営に懸命に取り組んでいる価値ある企業を紹介している」■会社としての最大の使命と責任は「社員とその家族を幸せにすること」で「お客様が第一」よりも大切だと言う。つまり、お客様が満足するような商品を作ったり、サービスを提供するには、社員が自分の会社に対する不平や不満・不信を抱いているようでは駄目だという訳だ。■「業績、業績」とばかり言っていると必ず誰かが犠牲になる。「業績を水増しして『好調』だ」という会社のことが話題になるが、業績ではなく継続重視が大切。「業績が下がった時に社員の首を切るようなことを繰り返しているような会社は長続きしないものだ」と厳しく言う。■「社員は自信と誇りを持って欲しい」とは沖電気の川崎社長の弁。「誇りが持てるような明るい職場環境を」という声が聞こえてきそうだ。

契約・臨時社員の構成



沖電気の社員構成比



《沖電気を考える》

第60回

約3千人の契約・臨時社員と派遣社員が現場を支える

1年間で臨時・契約社員（準社員とも呼ばれ労組に入れない有期雇用）は1千人も増加。労組も認める製造現場の主力ですが、賃金などに格差があります。グループの労組組織率は約4割に留まっています。派遣社員数は未発表です。

正規から非正規への置き換えを労組も容認？ 2010年の人員削減後多忙になった職場の様子を労組役員は労使協議会で経営陣に次のように報告（要

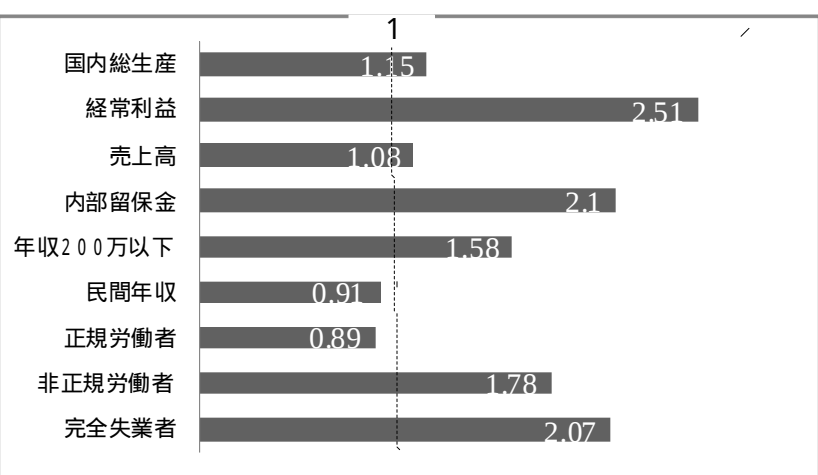
略）

バブル崩壊後の日本 1993年と2010年較べ

経常利益2.5倍 完全失業者2.1倍

企業は正規従業員を減らし、非正規労働者に置き換えて人件費を減らし、年収200万円以下の労働者は1.6倍になった。海外移転などで得た利益は還元せず、貯め込んでいる（内部留保金）。

いま、電機大企業などが赤字を口実にして横暴勝手なリストラを続けて、企業責任を放棄している。▼下のグラフは2010年の数値を1993年値で除した数。1以下は減少を示す。



話ダイ

日銀の当座預金 残高が44兆円超

民間の金融機関が資金決算のために日本銀行に預けているお金が、膨らんでいる。目的は国内の経済の活性化のために残高を増やすことであるが、機能せず、お金がジャブついている。

一方、家計の困窮度は増している。生命保険料は節減でピークの97年の4割減、年・平均41・8万円に。会社員の小遣いはピークの90年から5割減、月・約4万円に。家計にもお金を回してチヨウダイ！

架空請求詐欺の

メールが来た

【群馬・高崎】

「弊社はサイト運営会社より依頼を受け、料金滞納者様の調査を行っております。このまま放置されると法的措置を行う為の身辺調査に入らせて頂きます。・・・」というメールが妻にきました。連絡先に電話すると請求金額が20万円超だという。「覚えはないのに」と思いながらも、動転した妻は振り込みを覚悟していましたが、弁護士事務所に出向き相談をしたところ、その企業の電話番号が、架空請求詐欺メールと同じ電話番号だと判明して一件落着きました。すんでのところで、振り込みから逃れ安堵しました。

今も、メールでの「利用した覚えのない請求」は年間・約1万件の相談が、全国の消費生活センターに寄せられている。みなさんも、気をつけてください。

重点施策は

海外発注

【埼玉・システムセンタ】沖ソフトウエア（約1300人）は重点施策の1番に生産コスト削減を上げています。そのために、海外発注量の拡大が強化されています。4月～9月間では工数換算で9万時間の計画で、年間では約

200人相当の仕事が海外会社へ委託（オフショア）または、中国にある子会社・沖ソフトウエアテクノロジー（OSTJ、約200人）に発注されることになりました。ソフト部門でも国内従業員を削減し海外移転が押し進められ、雇用不安が広がっています。

建物周囲の照明が

LED照明灯へ

【埼玉・本庄】

通信システム工場もある本庄地区の建物周囲の照明が省エネのため水銀灯からLED照明に変えられました。雨の日は水溜りが出来て、暗くなったら足元不安で歩きづらい所もありましたが、照明灯の数も増えて、改善しました。工場内は、ネットワーク機器の生産効率を上げるためにレイアウト変更も行われています。しかし、スペースが狭くなった職場では「図面どおりには行かないよ」とか、物を運ぶ人たちが「もう少し通路を広げてくれたら、回りやすくなるのに」などの言葉も聞かれます。しばらく調整が続きますが、生産効率だけでなく、働きやすい職場（労働）環境への気配りも期待したいものです。

宮崎移管で関係会社が

労働条件改悪の提案

【ラピスセミコンダクタ】

W・L・CSP（半導体製品）

が八王子から宮崎工場に移管しました。生産を担当していた多摩エレクトロニクス（旧・多摩沖電気）は正規社員や非正規社員に労働条件改悪の提案をしています。賃金カット（幹部10～15％・正社員7％・契約社員5％）10時休憩を廃止し3時休憩を賃金カット（0・25H）。理由を、売上の30～40％を占めていたW・L・CSPが無くなった。全体の仕事量は増加しているがコストが安いです。生活と、雇用不安に悲鳴が上がっています。

フットサル大会「6人目」

の子供も大活躍

【東京・芝浦】

通信システム事業本部のフットサル大会（OKI Net Works Beginner's League）が10月13日（土）JR北与野駅近くで開催されました。通常ピッチは5人ですが、ローカルルールとして特別枠の6人目に女性又は子供を入られるので、家族も含めた交流の場となりました。12チームが参加し、優勝は丸紅OKIネットソリューションズでした。6人目の選手も大活躍で楽しい大会でした。