

# 沖電気のリストラの柱は分社化と生産の海外移転 従業員への雇用と生活無視では、企業の明日はない。

方針転換  
が必要

従業員いじめは、**S(優)**  
企業経営では**D(落第)**  
▼沖電気単独では過去10年で6回の赤字▲▲

**分** 社後、タイに生産が移管され消滅した、印字ヘッド生産会社の沖プレシジョン。

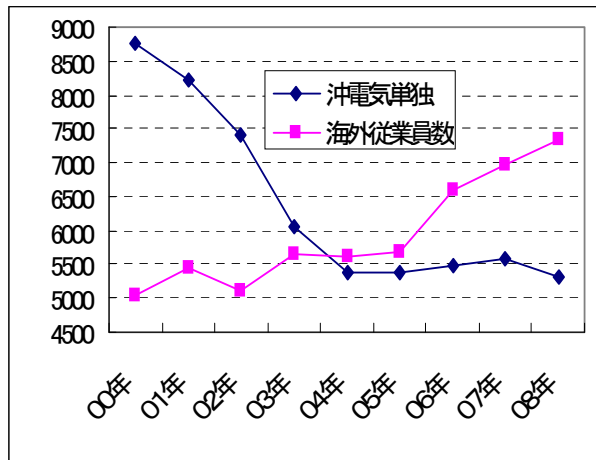
**労** 働条件の変更は分社後2年間はないとの約束を守らず、賃金や退職金などを大幅ダウンさせた。後に中国への生産移管で、再度、別会社にされ沖から切り離された、沖エアホルクプロテック。

**生** 産部門をそっくり別会社にして大幅賃金ダウンなど労働条件を切り下げた、JIPテクノ。

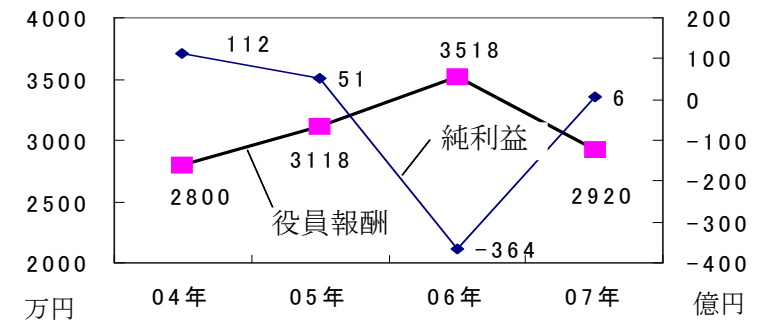
**沖** 電気の生産に直接関係ないと判断された、経理、物流、営繕、警備などが分社・別会社され、それに孫会社化された。例Ⅱ沖デベロップメント→オーデーケーメンテナンス。

**光** 部品の製造職場は、別会社にされた後、職場ごと、フ

沖電気単独の  
従業員数は8年で半減



06年 赤字なのに役員〔取締役〕の平均年収が増加「ふざけるな」の声に押されて2920万円までダウン



ジクラの子会社に転籍。OPMは消滅。

**無** 策の例では、NTTからの注文減で別会社になった沖テクノクリエーションは、沖電気の方針転換でわずか4年で、元の沖電気に吸収された。

分社、消滅、復帰・・・  
8年間で連結子会社は30社増  
99年度では69社が連結・グループ決算でしたが、07年度(08年3月期)は99社になっています。激しい分社政策です。

篠塚社長の  
経営責任は重い  
98年に就任した現社長は、海外売上高比率50%目標と人員削減・分社化だけが施策で、多くの従業員の「やる気」を失わせてしまいました。

沖電気と関連企業の従業員は、あいつぐ賃金カットや人減らし「合理化」に耐え、年休取得も減らして、懸命に働いてきました。経営陣が社会的責任を果たして、従業員の雇用と生活の安定が確保できるように、監視、ご協力をよろしく お願いします。