

分社化直後に賃金ダウン 旧東北沖電気・JIPの分社化をみる

ジェアイピーテクノ

雇用と労働条件は沖電気の責任で保障を

対象者6000人 一人の「不幸」も許されません

沖電気の将来にわたるの企業責任を明らかにさせよう

沖電気はこれまでにたびたび従業員の生活をかえりみない分社化や転籍を繰り返してきました。その一例として旧東北沖電気の分社化を振り返ってみます。

沖電気は、一九九八年旧東北沖電気（当時従業員約七四〇名）を沖エアフォルク（二一九名）など四会社に分割・分社化しました。しかし、沖エアフォルクでは、分社化時の賃金を2年間保証すると約束をしながら、半年で平均一八%の賃金の引き下げを実施。そればかりか、退職金も3割のカット。分社後の一時金は業績不振、「生き残り」を理由に、前期と比べ三〇%もカットされました。

さらに今年一月には、子会社のエールテックに大半の従業員を転籍させた後、新会社OEFプロテック（エールテックの請負会社）を設立して、沖電気から切り離してしまいました。

再び従業員の犠牲は許されません。ローム社との交渉を含め、新会社後の雇用・労働条件の変更など、将来にわたり沖電気の責任を「協定」で明確にさせようではありませんか。

労使協定で「企業責任」を明文化しています

二〇〇〇年、本庄ネットプログレス（HNP）社の分社では

新会社設立後の雇用と労働条件の問題は最重要なこと、企業の責任を曖昧にすることがあってはなりません。二〇〇〇年10月、本庄工場の現場部門を分社化した「本庄ネットプログレス」の設立時、沖電気との間で雇用について次のような協定を結んでいます。

「転籍時の取扱および転籍後の労働条件」

（4）その他 将来、HNPに経営上の異常が生じ、HNPでの雇用が困難と

なった場合は、雇用確保を前提として、会社と組合が協議する。

分社化に際し「企業の勝手は許さない」は世界の流れです。該当する6000名の従業員の将来について、沖電気は責任を明確にすべきです。労働組合の役割の発揮も併せ「責任の明確化」を強く求めます。

