

あすなる

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

「かぜ」ひかないで、元気に生活を!

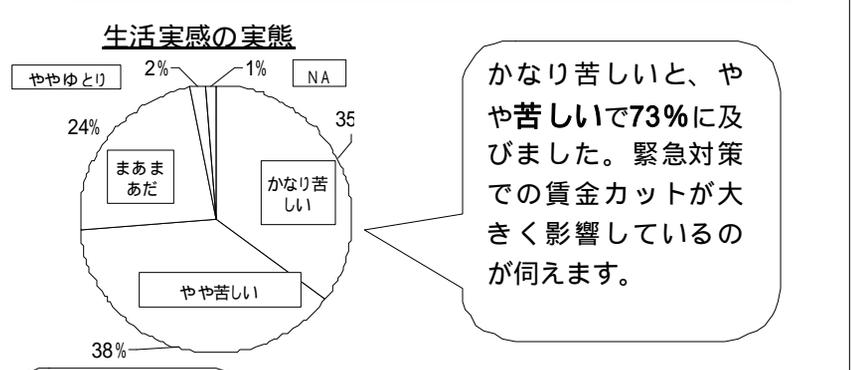


「会」は沖電気とその関連などで働く人々が「安心して人間らしく働ける職場」を願って創られました。正規・非正規を問わず誰でも入会できます。
略称はOAKです。
仕事や生活のこと、世の中の事を一緒に考えてみませんか。少しでも明るい明日になるようにと、会紙は「あすなる」です。
《設立 1986年》

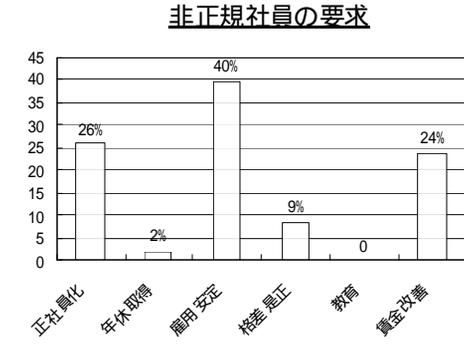
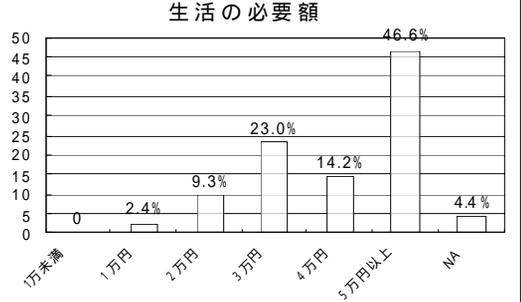
株主より社員優先、それを行動に示すべきです

正規も非正規社員も一緒になって、生活と労働条件の改善を!

沖電気 10年度生活改善要求アンケート結果

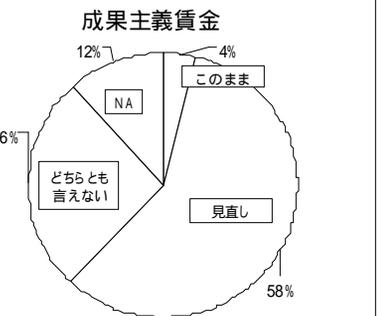


必要額・加重平均で39,744円。
5万円以上必要という人が47%に達し、昨年を上回りました。



2つ選択の集計。要求の1番は雇用の安定。使い捨て労働に対する不安が大きい。正社員を希望する人は半数に達しています。

見直しが58%
経団連も「短期の個人業績に偏ることなくチームワークや人材育成の視点を取り入れる」と事実上見直しを認めています。



「会」が12月～1月に行った結果です。ご協力ありがとうございました。

職場要求アンケートから、生活がかなり苦しいと感じている人が他電機調査の倍近い35%に達しています。 O K Iユニオンの労組員意識調査でも、今後取り組むべき活動の一位、二位は「時金の月数確保」「賃上げ」で賃金改善を求める声は切実で、この声に応える事が、O K Iの労使双方に求められています。

本当に社員優先?
O K I・川崎社長は「会社は誰のものか」という問いに「お客様社員 社会 株主の順番だ」と答えています。会社のリストラ・人減らし・緊急対策による大幅な賃金カットの連続に耐えてきた社員(非正規社員含む)報いてこそ再建は可能ではないでしょうか。賃金は利益の還元ではありませんが、経営が少しでも改善したら、まず、社員に利益を還元し、生活を守ることが、肝要です。社員あつての会社です。

もう、犠牲の繰り返しは許されない
日本経済団体連合会(経団連)の今春闘の方針は、定期昇給の凍結など賃上げなしの押付けです。好景気の際は、株主配当、役員報酬、利益の溜込み優先で、利益を労働者に還元せず、不景気になれば簡単に人員削減、賃金カットなどを繰返し、国民生活破壊の責任が感じられません。

賃上げで景気の回復を
労働組合は「賃金の引き上げで、消費支出を伸ばし、内需拡大によって日本経済の回復につなげていく必要がある」の方針を堅持して、諸要求実現に取組むことが求められています。



職場の声
春季闘争ががんばろう

組合がもっとしっかりして欲しい。09春闘で電機の統一闘争から離脱したのは問題。人員が減り、仕事量が増えきつい。賃金カットもきつい。定年でシニア社員になり賃金の大幅ダウン。有給休暇や目的別休暇などの条件も悪くなった。緊急対策はかなり影響がある。直ちにやめて欲しい。職場環境や仕事で健康面に不安がある。欧米のように同じ仕事をしている人は正規も契約も派遣も同じ労働条件にすべきだ。

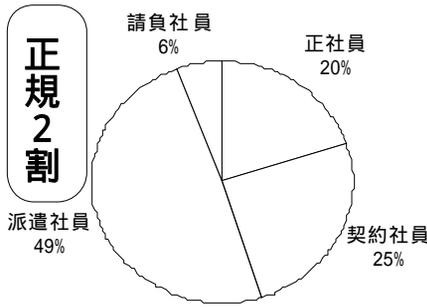
O K Iから独立させられ、賃金も3割減。O K I並みに戻して。職場は多忙です。タダ働きもあります。健康が心配。仕事が難しくどんどん覚えなくてはいけないので大変。前向きに一生懸命やっているが、派遣契約なので常に雇用が心配だ。

上空から見る沖繩の海。透きとおる青色やみどり色が重なり合うまぶしい南国の海の色だ。この美しい海をこわし、ジュゴンもすめなくなる基地の建設に「名護に基地はいらない」と主張した稲嶺進氏が当選し、新しい名護市長が誕生した13年前、普天間基地の移設先として上がった名護の辺野古。当時行われた住民投票では移設賛成よりも反対が上回った。それから3度の市長選があり「地域の振興のため」と移設に賛成する人、「良いことは何も無い、基地は絶対作らせない!」と反対する人がいて家族の中でも二分する状態が続いてきた。沖繩は日本で唯一地上戦が行われ、県民の4人に一人が亡くなったといわれる。戦後も72年に日本に復帰するまではアメリカの占領下に置かれ、米兵が事件を起こしても、住民が銃弾で撃たれ演習の流れ弾に当たって怪我をしても米兵はつかまることはなく、基地もなくならない状態が続いてきた。選挙で「基地はいらない」と住民の意思ははっきりしたのに平野官房長官(松下労働出身)は「地元の合意がなくても法律的にはやれる場合もある」と言い選挙の結果を無視しようとしている。普天間にも辺野古にも基地はいらない。アメリカの基地をすべて撤去したフイリピンのように、沖繩にも産業を復興させ平和な暮らしを取り戻すことができればいいと思う。

沖電気の製造現場の非正規社員も賃金の差を縮めたい

若者の雇用を正規から非正規に置き換え

沖電気・情報通信製造(本庄地区)のある職場(右図)は、非正規社員が8割で主力です。賃金削減「使い捨て」の非正規社員化が進んでいます。



不安定雇用で賃金は正規の6割程度

右表は妻帯の正社員と非正規社員が残業20時間(現在25%施策中)兄死亡の月での比較(例)。一時金を含めると年収で100万円超の格差

Table comparing employment status (正規社員, 契約社員, 派遣社員) across various metrics like 雇用形態, 期間の定め, 賃金支払い, etc.

不安定雇用解消が世界の流れ

派遣制度がある国では「臨時的」「正社員との均等」などが基本です。目先の利益を優先して、正規社員を抑制した結果、日本は非正規が34%を超え、貧困率(平均可処分所得の半分以下)が15.7%(約2千万人)に達しています。派遣法改正で「正社員があたりまえ」への転換が急務となっています。

沖電気の年休取得状況

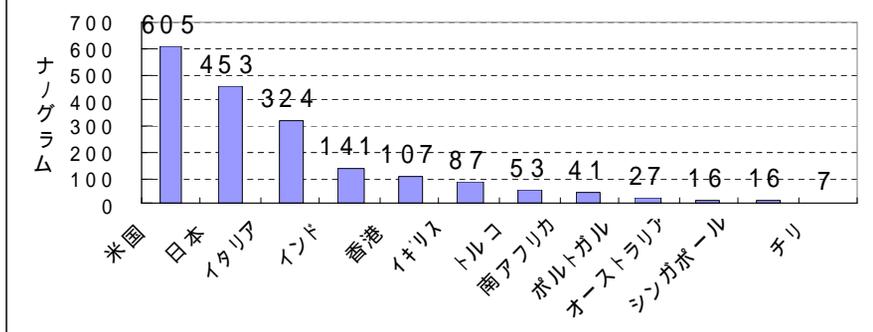


08年 取得13日、切捨て10日

Table of annual leave acquisition days for various countries: フランス 36, スペイン 27, イタリア 25, ドイツ 25, 住友 24, カナダ 17, 米国 10, 日本 8.

フランスより年間450時間も長く働く日本。有休取得も(左表は09年エスぺディア調査)世界で下位です。沖電気でも付与されても取得できない職場環境が続いています。

世界各地の海岸漂着物のPCB汚染



海岸に漂着したプラスチック1グラムに含まれているPCB(ポリ塩化ビフェニル)の量(単位: 10億分の1グラム)

09年・東京農大など研究チーム

松下労組委員長年頭挨拶

「転換」の年に「OKIセミコンダクタ」ロームに買収されて2度の新年を迎えましたが、八王子(高尾)地区にはW-CSP(ウエハ状態で組立完了パッケージ)と光関連の職場だけ残っている状態で関連企業も含めて働く人は約500人程度(約8割減)になりました。

「代休が増えてもしょうがないんだけど...」年末は家の大掃除、年越しの用意など、私事でも気ぜわしいところに、「このままでは納期に間に合わない」と、各職場から人員を確保して対応した仕事がありました。「失敗させるわけには行かない」とやりくりをして出勤した人もいました。それが「代出(代休)扱いではなあ...」と残念そうなお声も聞こえています。

「代休が増えてもしょうがないんだけど...」年末は家の大掃除、年越しの用意など、私事でも気ぜわしいところに、「このままでは納期に間に合わない」と、各職場から人員を確保して対応した仕事がありました。「失敗させるわけには行かない」とやりくりをして出勤した人もいました。それが「代出(代休)扱いではなあ...」と残念そうなお声も聞こえています。

「代休が増えてもしょうがないんだけど...」年末は家の大掃除、年越しの用意など、私事でも気ぜわしいところに、「このままでは納期に間に合わない」と、各職場から人員を確保して対応した仕事がありました。「失敗させるわけには行かない」とやりくりをして出勤した人もいました。それが「代出(代休)扱いではなあ...」と残念そうなお声も聞こえています。

大内社長新年のあいさつ

OKIは瀕死の重傷【OKI通信システム】イントラに社長は率直な意見を載せました。

振替休日と代休の違い 振替休日は就業規則の規定を設けて、休日の変更を事前に会社が指定する。割増賃金はない。代休は、休日労働や長時間労働させた後に代償として、他日を休日とする。指定日は会社、社員のどちらの指定も可。休日労働時間分の割増賃金だけは支払われる。

春闘アンケートの追加項目から見えるもの

東京では、「会」統一アンケートに、「緊急対策」「健康」などの設問を追加

緊急対策に以下が概要です。然のごとく全員が影響を受けています。大変影響を受けている人7割、かなり影響を受けている人2割で緊急対策に対して多くの人が非常な痛みを伴っていることが伺われました。会社への対応は、7割の人が今すぐ止めて欲しい。3割の人が会社の現状では止むを得ないと回答。会社や労働組合の「沖電気始まって以来の危機」宣伝の影響が伺われます。

大量退職の対応策は

新しい年を迎え、「今年誰が定年になるのか」という会話が目立ちます。それだけ、定年を迎える従業員が多いということですが、同時に「会社は退職者対策を考えているのか」という心配があります。現場を見ても、二年後までに二、数人が定年を迎え、中には半数や三分の一にのぼる職場もあります。当然会社は対応策を考えていると思いますが、会社の動きがなかなか見えてきません。社長は富岡工場のもの作りに対する「情熱や心意気を強く感じ」「メーカーとしてもの作りに拘る」と期待感を示しましたが、こうした「情熱・心意気」は定年を迎える方々が培ってきたものです。雇用延長の推進や若い労働力の採用などの積極策を求め、職場の声が目立ちます。