

許せない 定期昇給凍結など会社の「逆提案」・凍結

これでは **従業員の** 生活が 凍結 してしまう!!

09年から実施の「緊急対策」は、賃金・一時金のカット、さらに昇給時期の繰り延べや時間外労働の割増率の引き下げなど、平均82万円も年間の賃金が減少するなど、従業員に大きな負担を強いてきました。生活費の捻出や住宅融資の返済に、新たな借り入れをして、会社に協力をしてきたのが従業員の実態です。再び出された「労働条件改定の申入れ」に強い怒りを感じます。沖電気に対しこの改定申入れの撤回を強く求めます。

- 《会社からの労働条件改定申入れ 協議項目》
- 基準内賃金の昇給凍結
 - 賞与支給水準の協議
 - 業績リンク型賞与決定方式の見直し
 - グループ企業再編(国内企業数・60%削減)に伴う職務グレード制のあり方

従業員の生活をないがしろでは、

企業の再建はできません

働くものの生活をないがしろにした企業の発展はありません。今回の申入れは、企業再建にとって「本末転倒」ではないでしょうか。

また、定期昇給の凍結は、生涯賃金年金をはじめ将来の生活にも大きな影響を与えるものです。安心して仕事のできる環境づくりに逆行するものではないでしょうか。

短期に変わる会社説明に不信

経営責任のモラルを疑います

09年緊急対策の終結から一転して労働条件改定の申し入れ、まるで手の裏を返すかのようです。「危機」を煽りながら、キャッシュ・フロー(第2四半期)の期末残高は19.6億円(08年比)も増加。まるで『ヘテン』のような声すらあります。

3ヶ月前の第4回中労協(12月)では、目標の140億円の営業利益やすべての利益項目の黒字化について、施策(「固定費適正化」)の進捗はおおむね計画通り、売上高の減少は「想定内のこと」、また「想定している程度の売上高の減少はカバーできる」と述べています。沖電気単独でも「連結同様に推移している」「現時点での追加の施策は必要ない」とも答えています。今回の申し入れは、低賃金の構造づくりが狙いではとの懸念を抱かせます。



2010.03.12

3月特別号

あすなろ

発行 沖電気の職場を明るくする会 (OAK) TEL 03-3455-6006
 東京都港区三田3-2-20 FAX 03-3451-3595
 メール: oak@fine.memail.jp



正社員と同じように働いているのに、「いつ解雇されるのか？」常に雇用不安と、低賃金に苦しみながら、生きています。仕事は多忙で、休暇も取れません。
(沖・契約社員)

こんな労働条件で結婚できますか？

雇用期間	6ヶ月などの有期雇用
賃金	時給で1,250円程度
退職金	なし
家族手当	なし
一時金	嗜好料程度の数万円
有給休暇	6ヶ月、8割勤務で10日間付与
目的別休暇	なし
リフレッシュ休暇	なし
時間外割増率	通常25%など労基法基準
忌引き休暇	「ある」が無給
皆勤手当	月額: 8,000円

春闘とは
 春の時期に、労働組合がまとまっていっせいに賃上げや労働条件の改善を求めて経営側と待遇交渉すること。日本の労働組合は「企業別」に組織されていて、力が弱いので補うために、物価・平和問題なども含めて総労働者要求闘争（国民春闘）として、55年前から始まっています。

契約社員だって人並みの生活がしたい

10春闘

沖電気労働組合（OKIユニオン）

非正規（契約社員）の正社員化

非正規が労働者全体の4割に近づき、「非正規の低賃金問題を放置すれば、経営側は正社員の非正規への置き換えを進めてしまう」という危機感や「非正規を犠牲にして自分たちの雇用と生活だけを守ろうとしている」などの批判もあり、今春闘では、各労働組合は非正規雇用労働者の労働条件の改善に取り組んでいきます。

沖電気労働組合 契約社員への要求

賃金については、産業別最低賃金（現行水準）18歳152,500円）から算出される日給・時給の保障。
 一時金は組合員に見合った支給する。
 正社員化に向けて取り組みを行う。

「郵政の22万人の非正規を正社員に」

亀井郵政・金融相

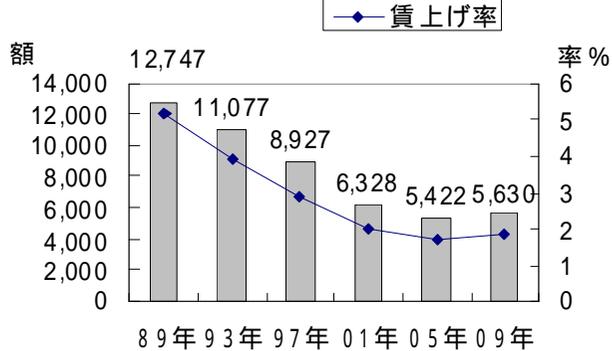


亀井静香郵政改革担当大臣は、郵政事業民営化見直しの素案として、経営形態を3社体制に再編するなど郵政事業を大きく方針転換する内容を発表した。その中で、「高い非正規雇用率の改善」の項目も入れた。亀井大臣は「郵政には、22万人ぐらゐの非正規社員がいるが、基本的に希望者は正社員としての雇用形態をとっていく」と明言（10年2月8日）

有期（派遣・パート・契約など）という働き方
 働き方が同じでも正社員と待遇に格差
 均等待遇へ法制化を
 非正規で働く人は約1700万人。多くは有期雇用で、雇用契約の上限は原則3年です。しかし、現実には短期間契約の繰り返しが大半で、労働組合への加入率も低く、労働条件の改善も進んでいません。

欧州連合（EU）などでは有期労働契約については、雇用期間、更新の制限を設けているほか、正社員との均等待遇を定めています。
 また、派遣業の国際団体（CIETT）などは「派遣労働者には公正な処遇を行い、組合結成、団体交渉を行うなどの労働者保護の規制が必要」など労働者保護を優先させています。

春闘の賃上げ



東証、または大証の一部上場企業で、資本金20億円以上、従業員千人以上で労組がある企業の賃上げの推移