

あすなる

沖電気の職場を明るくする会

東京都港区三田3-2-20 TEL 03-3455-6006
http://oakhp02.chottu.net

11年特別号・7

OKIデータの「非正規切り」

違法の実態が明らかに

OKIデータの
プリンタの宣伝で好評の
菅野美穂さんにも言っておきたい「沖電気の職場にも愛を」

目に余る非正規社員の使い捨て

沖電気では生産の海外移転、賃金カット・人員削減、福利厚生費など削減、関連企業の統廃合、設備投資などが膨らむ半導体部門のROOM社への売却などのリストラを92年から続け9千余人が減員しています。

正社員が削減された製造現場では正社員の代替として低賃金・不安定雇用の非正規社員が主力の職場が増大しています。技術部門では長時間労働で心と体の不調を訴える人が増加しています。

《OKIデータの場合》

関連の製造では日雇い

正社員を減員した、福島県の沖関連会社アダチプロテクノでは派遣会社・フルキャストから日雇いの派遣社員を使用。2年間にわたり毎日更新した後に「使い捨て」された社員の問題が08年国会でも取上げられ派遣法改正の必要が議論されました。

設計・開発部門では

偽装業務・偽装請負

研究開発部門（群馬県高崎地区）にもたくさん派遣社員や契約社員が重要な業務で、正社員の代替として懸命に働いてきました。会社は、製造部門と違い、短期という訳にはいかず、長期勤務を必要としました。そこで、OKIデータは一般業務は原則1年の雇用期間の延長を図るために一般業務を特定業務（ソフトウェア業務など26業務）と偽る。労働者派遣なのに請負業務と偽る。など違法派遣を繰返し、10年近くも使用したうえ、派遣技術者全員の年末までの解雇を予告しています。



沖電気グループの高崎地区の拠点（群馬県高崎市）

【OKIデータ】(ODC)

沖電気の主力製品の一つプリンタの製造。資本金190億円（沖100%）。従業員数約6千人のうち国外が約8割（約20社）単独では約800人。売上高は沖電気連結の約3割・1250億円。

【沖電気】(OKI)

通信機の老舗で創業130年。資本金は440億円。連結従業員数1万6697人。単独では3103人。売上高は4327億円。赤字270億円。情報通信システム6割、プリンタ3割が主な製品。連結子会社数68社。毎年のように約100億円を費やしてリストラを行うが効果少なく、みずほコーポレート銀行などから300億円の資金調達（優先株）

2011年 3月

職場新聞「あすなる」はOKIの職場新聞として1986年に発刊しました。「会」は「安心して人間らしく働ける職場」を願って創られました。

「非正規切り」の元凶 労働法制緩和の見直しを

非正規社員が35%超える

日本は、雇用契約を結ばない労働者を使用することは、禁止されてきました。1985年制定の「労働者派遣法」により、他企業（派遣元）の社員使用の解禁が始まり業種・業務も拡大してきました。

それに伴い正規社員の雇用が減り、若者の失業や低賃金の労働者が増え、**「生活不安で、結婚できない」「自殺者増大」「貧富の格差」**などの原因にもなっています。

非正規社員の増大に比例して、平均年収も09年には97年比較で61万円減の406万円となりました。

労働者保護の派遣法を

現法は「一時的、臨時的」「反復雇用者は直接雇用」「常用雇用の代替は禁止」などの原則で制定されましたが、違法行為が多発しています。「使い捨て雇用」「防止のために、法に「違反した企業の雇用義務」という「みなし雇用」制度が必要です。

労働規制緩和の流れと主要政党の態度		自民	公明	共産	民主	社民	自由
1985年 労働者派遣法制定	違法だった労働者派遣が専門的な13業務だけとして可能に						
1989年 労働基準法改悪	いくら働いてもみなし労働時間で賃金が決まる「裁量労働制」を専門職からホワイトカラーに拡大						
1999年 労働者派遣法改悪	26業務の限定されていた労働者派遣を、建設、警備、港湾、製造業などを除き原則自由に						
2003年 労働者派遣法改悪	「物」の製造業への労働者派遣の解禁、派遣期間の制限を1年から3年に延長						
2003年 労働基準法改悪	パート、契約社員などの期限付き労働契約の期間を1年から3年に延長、「裁量労働制」の規制緩和						
		= 賛成			= 反対		

雇い止めの派遣社員が群馬労働局に違法派遣を訴え 専門業務などと偽り長期就業。直接雇用契約を

家族の生活を 守るためにも

労働局に申告（訴え）した派遣社員は、就業条件明示書には専門26業務の機械設計業務（2号）やソフトウェア開発業務（1号）と記載されていたが、専門業務は名ばかりで、OKエータの正社員と同等の業務をしてきた。違法ではないかと常々疑問に感じていたが、いつか正社員になれると信じて、さまざまに苦難に耐えてきた。専門26業務以外で働いてきたので、

一般派遣である。雇用できる期間は原則1年であるのに、長期間にわたり労働者派遣法違反で、就業させていた。申告者は「期間の定めのない雇用契約」の認定、及び指導、助言、勧告することを要求。

正社員からも、何回か正社員化を期待させる発言を受けており、申告書の最後に家族の生活を守るためにも、一刻も早く、OKエータが正社員として直接雇用するように求めている。OKエータの社会的責任が問われています。

OKエータには

「直接雇用義務」

伊須 慎一郎 弁護士

申告者の業務は専門26業務に該当しない一般業務であり、派遣期間は原則1年という制限があり、労働者派遣法40条の2（派遣期間制限）に違反しています。OKエータの新入社員や中国の子会社の中国人労働者などの教育業務は顕著な違反で、派遣業務内容の領域を超えています。OKエータは派遣法40条の4（派遣労働者の雇用）の規定により直接雇用の義務を負っています。

労使は派遣など非正規を含む従業員の雇用・生活・健康を守るのが社会的責任です。