

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・10

企業理念「関係法令の遵守、社会的良識をもって健全な企業活動をする」の遵守を

正社員と同じように働いていたので 皆は私を正社員だと思っていました。

直接雇用契約で早期解決を

ユニオンの第一回交渉 報告
OKIデータの違法派遣問題

8年5ヶ月間も違法派遣就労していた派遣社員Tさんの契約解除（9月10日）問題は、電機・情報ユニオンに加入して、憲法で認められた労使間の団体交渉で解決を図ることになり、第一回交渉が10月26日に開催された。



社員教育プロジェクトマネージャー ジメントや残業の指示も 行っていました。

労使とも5人の参加で開催された団体交渉（団交）は、冒頭にユニオン（組合）が、団交の場の開催に謝意を述べ、早期の円満解決を要望しました。

次にTさんの業務内容が就業条件明示書（派遣契約）に違反していた実態を自身が用意した資料で丁寧に説明し理解を求めました。

内容は、業務内容は、中国の子会社の社員教育、プロジェクトマネージャージメント、時には残業の指示を任されるなど、専門26業務

【電機・情報ユニオン（労組）】

電機・情報産業ではたらく労働者なら一人でも入れる全国組織の労働組合。管理職、派遣社員、契約社員など未組織労働者の切実な要求の実現を目指して、企業の枠を超えて2011年9月19日に結成された。

東京都港区三田3-2-20

03(3445)6006

【OKIデータ】ODC

沖電気（資本金440億円・1万6697人）の主力製品の1つプリンタ事業会社。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）を占める。単独では約800人。売上高1250億円で沖電気グループの3割を占める。^2011年 3月^

ではなく、OKIデータ正社員と同様の扱いで、重い責任を持たされていた。しかしながら、正社員化を期待させるような話もあったので、試練だと思いがんばって働いてきた。

契約上の指揮命令者と実態との違いもあったことを、組織図を示して説明した。

他に、組合はOKIデータ（会社）の労務構成、人員削減策などの説明を求めた。

労働局の 指導待ちではなく円満 解決で安定雇用を

会社は「Tさんが、群馬労働局に違法派遣を申告して「正社員としての契約」を求めているので」

労働局の指導を待つて判断する。業務内容や指揮命令など労組が指摘した事実については、調査検討して次回に回答する事になりました。会社には、勇気を出して違法派遣を訴えているTさんの「安定雇用」要求に応じて、社会的責任を果たして貰いたいものです。

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。

続

O K I で見た。労働者派遣法の脱法（違法）行為

製造業の労働者派遣が解禁されたのは、04年3月。それ以前から
沖電気の職場には、「請負」と偽り多くの派遣社員が働いていました。
左は 09年4月に「あすなる」特別号で告発した記事です。

OKIにおける派遣労働者問題を考える
「偽装請負」はなかったのか？

（本庄・富岡地区）
沖電気の指揮命令で働く人は96年頃もいました。

製造業務の労働者派遣が解禁された2004年頃は、業務請負業社の従業員が沖電気の職場でも、正規社員と同じようにも働いていました。就労は受け入れ先（沖電気）の指揮命令で行われていましたので、「偽装請負」と、みなされる内容でした。

04年以降も業務請負業者からの「偽装派遣」は散見されていましたが、最近では、ほとんどが、派遣会社からの派遣になっています。

1996年11月3日「AIDEM」社の求人案内。JR本庄駅車5分、クリーンルーム内は本庄工場の製造現場の募集になります。

電子部品の組み立て、簡単な仕分け、軽作業。
どなたにでもできる簡単なお仕事です！

勤務地/JR本庄駅車5分 仕事内容/クリーンルーム内の電子部品の組み立て作業 ※電子部品組立経験者歓迎	勤務地/同部駅車3分(本庄町) 仕事内容/簡単な仕分け・軽作業 2000円以上(月給保証あり)
時給/18,000円以上	時給/1,100円～
時間/21:30～8:30(実働10.5h)	時間/8:30～17:30
休日/生体2週間以内(1日1回)	休日/土・日・祝日
待遇/各種保険完備、作業服装、交通費支給、通勤手当有	待遇/交通費支給

（応募）まずは、お電話下さい。受付/5日次より(9:00～18:00)
※業務請負業

株式会社 テクノ・サービス
新潟県西蒲原郡2-1-1 新保三井ビル46F
☎03-5381-3707 担当/みなと

労働者派遣法は、製造業などでの派遣労働者の受け入れ期間を最長3年と定めています。これは、派遣はあくまで「臨時的、一時的業務」に限定し、常用雇用の代替にしないという原則を担保にする措置です。それを過ぎる場合、派遣先（沖電気）には派遣労働者に直接雇用（正社員など）を申し込む義務があります。「偽装請負」だった期間の含めて派遣期間として通算されます。沖電気にも3年を超える人が存在しています。

正規社員の代替

違法派遣が常態化

沖電気本庄地区では、人員費削減施策で従業員数が、91年から96年の間に約650人減り、1295人になりました。代替要員として、当時禁止されていた製造業派遣の網を潜り抜けるために多くの「請負業」に名を借りた企業からの社員が急増しました。

当時「テスコ」社からの派遣社員の待遇は、時給1400円、皆勤手当で一日千円、などでした。現在の沖電気本庄の製造現場の相場は1100円程度。深刻な労働条件の低下です。

派遣法は生存権（憲法25条）も奪う悪法

日本の労働者派遣法に基づく派遣労働は本主にひどい働かせ方で、雇用が不安定

正社員との差別待遇

労働条件の劣悪さ

団結困難による孤立

1985年に労働者派遣法ができて、労働法、労働組合そして雇用社会が根底から崩れてきた。こんなにも短期間で派遣労働者が増えたのは日本だけだ。正規社員が当たり前のシステムが崩壊している。

待遇格差を禁止せよ

日本の派遣労働は世界から見ると、非常におかしい。外国では、派遣社員の労働条件は派遣先の労働者と同じか、不安定のゆえにそれ以上でなければならない。

プロ野球の外国人選手は賃金が高いが、不安定な雇用だからだ。日本の場合、正社員が辞めたら、その賃金で派遣社員が2〜3人雇えるといわれる。EU（欧州連合）諸国では元々、同一労働同一賃金が確立している。その上にたって、派遣労働者も同じかそれ以上の待遇を保障している。

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。