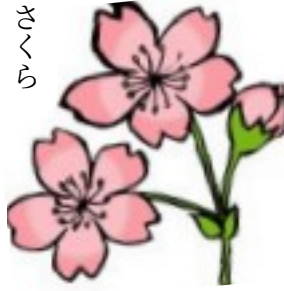


あすなろ

東京都港区三田 3-2-20 TEL 03-3455-6006

<http://oakhp02.chottu.net>

さくら



花言葉：精神美

OKIグループから
違法(派遣法)就労をなくそう

リストラで減員が続く職場は、代替として派遣社員が増加。2月には群馬労働局からOKIデータ高崎の違法派遣に対する是正指導が行われた。違法派遣をなくし、「派遣」から「正規」になれるようにしましょう。

ソニーの期間社員に 春 解雇撤回・正社員で再就職へ会社と合意

震災を口実とした期間社員の雇い止め撤回を求めているソニー労働組合仙台支部（電機連合加盟）は、28日会社と団交を行い、期間社員が再就職で正規雇用に転換できるまで責任を持つことで合意しました。松田隆明ソニー労組仙台支部委員長は、「途中でたたかいをやめた人もソニーの責任で再就職しており、事実上、震災雇い止めは撤回させた。期間社員があきらめず、団結してたたかい、多くの支援の輪が広がったおかげです」と強調しています。



(写真) たたかいを続け雇用確保で
会社と合意したソニー労組の組合員たち

12春闘

経営と職場の信頼関係を 修復させることができたのか

OKIユニオンは「昨年までの諸施策の実施により痛んだ、経営と職場の信頼関係を修復させる」として会社に迫りました。会社側は「経済環境や厳しいグローバル競争環境を理由に、産業間格差是正である加算給基準額アップを拒否。年齢別最賃もわずかな改定額（70～500円）。一時金は電機各社が満額回答が目立つ中、4、2ヶ月にとどまりました。日本社会の土台を掘り崩している

「労働者の賃金は1997年と比べ、平均で年間55万円も減っています。このため国内経済は物が売れず、価格が下がり続けるデフレから抜け出せません。この悪循環を断ち切る鍵が賃上げによる内需の拡大と三人に一人といわれる非正規社員の正社員化と待遇改善です。このことを労使とも自覚し、社会的責任を果たすことが求められています。

切実な要求に
応えられたか

日本経済の悪循環を
断ち切る社会的責任を

今春闘にあたり経団連は「ベアスアップは論外」、定期昇給の「延期・凍結」まで言及しました。このため、定期昇給の扱いが最大の焦点であるかのような展開になりました。これに対し電機連合はベアスアップによる賃上げを見送り、定期昇給と一時金の獲得が要求になりました。非正規社員の正社員化や処遇改善については、ゼロ回答でした。職場からは「一時金より毎月の給料を1000円でもいいから上げてもらいたい」「派遣は賃上げどころか、仕事の調整弁で年度末で契約解除。安心して働ける職場がほしい」「賃金カット分も早く返して欲しい」などの声が出されています。

12年春闘 中闘組合回答内容一覧

組合名	賃金体系 維持	一時金回答		開発・設計職 現行賃金水準	製品組立職 現行賃金水準
		年間回答額	月数		
パナソニック G労連	○	業績連動		329,300	
日立 G連合	○	1,580,832	528	309,500	285,000
東芝 G連合	○	業績連動		311,200	296,200
全富士通労連	○	業績連動		311,800	
NEC G連合	○	業績連動		320,500	283,400
三菱電機労連	○	1,591,000	567	310,500	280,600
シャープ G労連	○	業績連動		311,200	275,200
パナ電工労連	○	業績連動		314,100	306,800
三洋 G連合	○	業績連動		311,000	302,000
富士電機G連合	○	1,419,900	4.5	318,700	290,600
OKI G連合	○	1,377,600	4.2	300,100	302,000
パイオニア労連	○	1,401,500	4.0+0.1	284,490	
安川 Gユニオン	○	業績連動		299,770	286,600
明電舎	○	1,211,308	3.7+0.3	319,690	278,470

つくられた赤字とリストラ
電機大手8社は12年3月期決算で、大幅な赤字を計上した。理由は「世界的な需要の低迷」「円高の継続」「タイの洪水被害」を上げている。ところが大幅な赤字にはからくりがある。本業の儲けを示す営業利益は黒字ながら、人員削減の「リストラ費用」など営業外損失を一気に計上。つくられた赤字を理由に更に人減らしに踏み出しています。企業側の狙いは「利益の出る体質への転換」にあります。しかし人減らしで犠牲になるのは労働者です。景気も悪くなり、国民の所得が減れば、日本経済は立ち行かなくなります。



最近、ペットの虐待に関する報道をよく耳にする。その時に「動物愛護法」正式には「動物の愛護及び管理に関する法律」という。十一年前に「動物保護法」が「愛護」と名称変更し、動物を傷付けたら飼育放棄などの罰則を強化し、人との共存をより明確にした法律に変わった。「愛護動物をみだりに殺し、又は傷つけた者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する」と厳しい。他にも、餌や水をやらずに衰弱させた場合は三〇万円以下の罰金。対象となる動物は、鳥類や爬虫類にまで及ぶようになった。終生飼養し飼った以上死ぬまで面倒をみる義務があるということだ。犬の場合、面倒をみる第一歩は登録と狂犬病予防注射。犬を取得した日（子犬の場合は生後九〇日を経過した日）から三〇日以内に市町村に登録しなければならぬ。年一回の狂犬病予防注射も義務で、違反した場合は二〇万円の罰金。第四条で九月二〇日から二六日までを「動物愛護週間」と定めているが、この様な行事を法律で定めている例は他にはない。子供を五〇日間放置した母親の判決が出たが、動物愛護の精神が生命尊重につながる願いが込められている法律だ。

埼玉県本庄市の誘致企業第1号として1962年（昭和37年）5月、600形電話機の量産工場として、世界でもトップクラスの電話機専門工場を目指して創業開始。柱が少ない全館一室方式、品質保持のため全館空調、電源や空気は天井からなどの近代的な工場でのスタート。

工場周辺は畑が広がり、土地提供の地主が大変喜んで聞く。65年には地元の若い従業員の大量採用で2000人・平均年齢21歳という名実ともに若い工場でした。ワイヤスプリングリレー・可搬型クロスバー交換機の製造も開始。全友会の活動も盛んになり軟式野球は高松宮杯全国大会でも優勝するなど活躍。

今年 OKI創業131年 本庄工場設立50年



最初は600形
電話機の量産工場

65年春には従業員2千人、平均年齢が21歳の若い工場

75年・従業員数2500人。製品も品川工場からクロスバー交換機的全機種が製造移管され、D10形電子交換機のグリッド板の製造も開始。しかし、78年には赤字を理由に沖全体で1500人の希望退職募集、未達を理由に指名解雇の強行、本庄工場でも

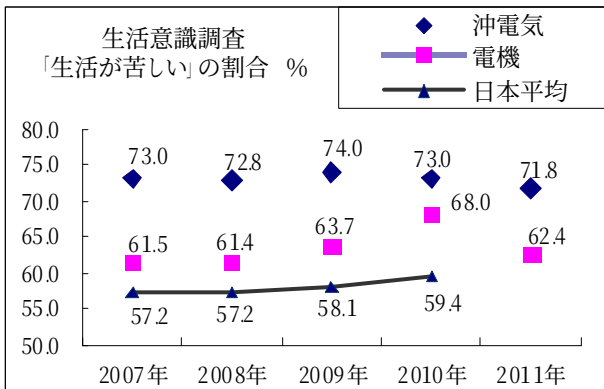
自殺者も出るなど熾烈な「合理化」でした。解雇者は撤回裁判を87年まで行い和解で解決。

90年、女子サッカー部が新設され、日本女子リーグに昇格しましたが、99年に経営危機を理由に廃部。92年に連結決算で4度目の赤字に陥ってからは人員削減・分社化・賃金抑制が毎年のように繰り返された。効なく2011年までの20年間で赤字決算が10度。

今、本庄地区（通信・メカトロ）の正社員数は約500人弱まで減り、生産の増減は低賃金の非正規社員で補う体制になっている。賃金・待遇差別などの改善が緊急な課題だ。

沖電気の生活意識

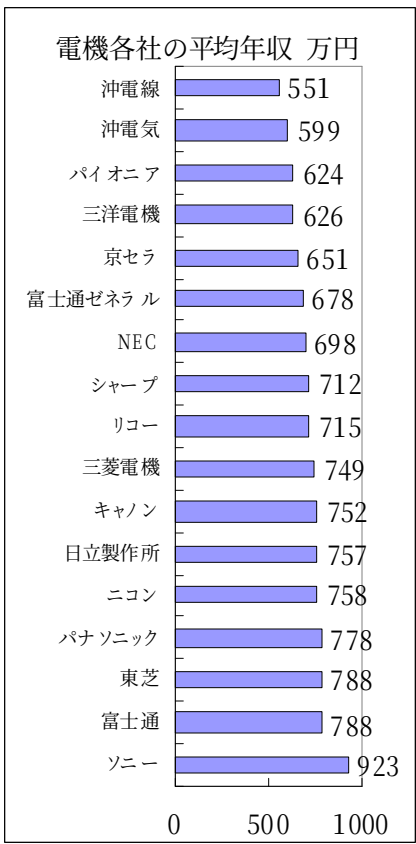
生活苦しい が70%超



OKIを考える 第53回

電機懇談会が毎年実施している調査によると、沖電気の生活意識は「苦しい」が電機平均より高い。厚生労働省の国民生活基礎調査・10年比で13・6ポイントも高い。賃金抑制が続く家計も悲鳴をあげています。

平均年収の改善を
2011年3月期の決算書に記載の年収（残業代金なども含む）でも電機各社と格差がある。非正規社員は更に低額だ。普通に生活できる賃金と安定雇用が沖電気の再建には必要です。



労働者犠牲の会社提案と 従業員がローム社通報

【ラピスセミコンダクタ】春闘交渉時に会社は組合に早期退職制度導入や12年賃金改訂凍結・残業割増率改善などの構造改革の申入れを行いました。関連企業の宮崎・宮城工場でも同様の申入れが行われ、徹底的に人員削減を行おうとしています。

またWLCSPの宮崎移管問題ではシニア社員に宮崎出向に応じない時は契約更新しないと指名解雇同然の提案が出されましたが対象となった従業員4名は連名で五項目について親会社ローム社のコンプライアンス委員会に通報し内容の精査・是正を求めました。

職場の希望

【群馬・富岡】

昨年は、節電対応で夏季休暇を分散して取りましたが、お盆に合わせて休めた部署があり、その部署には好評だったようです。各部署からできればお盆に休みたいとの声があります。

協力企業と休みが噛み合わないで、対応に大変な部署もあるようです。お盆には家事都合があり、年休取得が混み合います。しかし、非正規社員は休みたくても休みにくい雰囲気を感じているようです。夏季休暇にお盆が重なるようにしてほしいです。

朝会（あさかい）スピーチ

【東京・芝浦】

芝浦5号館にある70名程度の通信システムの職場ですが、毎週月曜日の朝、「朝会（あさかい）」と称するミーティングを行っています。全体的な連絡の他に、毎週1人ずつ、交代でスピーチを行っ

ています。テーマはフリーで5〜10分程度ですが、現場で経験したこと、趣味、自己紹介、最近思うことなど多彩な内容です。

職場は、様々な分野・職場を経験してきた人が多く、また、普段からユーザとの関わりで外出しがちのため、メンバーを知る機会と同じチーム以外は難しく、スピーチがコミュニケーションをとるきっかけにもなり、好評です。スピーチの最後は、皆さんの暖かい拍手で終わります。



JIPテクノ

沖電気の完全子会社に
【埼玉本庄・JIPテクノ】

JIPの株を全部沖電気が買い取り、JIPテクノが沖の完全子会社になることが報告された。02年に製造部門の分社化で創設。もと、もとは沖電気の職場。

賃金の3割ダウンや労働日数の増加などの労働条件を引き下げ、生計主体者ではない人は準社員として、月々木までの短時間勤務にされました。今回の子会社化で、どう変わるか不安の声もありますが、OKIが親会社として労働条件の改善に社会的な責任を發揮して欲しいとの声が上がっています。

5000円の駐車料金がJIPシニア社員は2500円に下がっている事など、OKIとの格差解消が急がれます。

派遣社員の扱いに

胸が痛む
【埼玉・本庄】

早期退職優遇制度によって正規社員が退職した職場は派

遣社員の補充で工数が確保されています。情報機器製造の通信システム工場の主力は派遣・契約社員が担うようになっています。

仕事の増減により激しい派遣社員の増減があります。今日あいさつした人が、明日はいないという事がしばしばです。「使い捨て・不安定雇用」が常態化した職場。非正規社員を顧みない労働組合の姿勢では、組合の社会的責任放棄ではないでしょうか。

戦争の風化はいけない

【東京・芝浦】

亀戸から両国まで散策したが、蔵前通りにあるお店で一休みした時、何気なく3月10日の大空襲の話になり、店のおばさんが「母と兄弟二人を亡くしました」と淡々と話してくれました。その後横網町公園にある東京慰霊堂の中に東京大空襲の写真が展示されていて、下町だけでなく品川、八王子の空襲跡も展示していました。

5月24日の山の手大空襲では沖電気芝浦工場も大被害を受けましたが、工場付近の住民の方が消化に駆けつけたが、帰って見たら家は焼け落ちていたと聞いたことがあります。

また、「戦いと安らぎ——1945年前後の青山をめぐる——」中里昭子 著には、勤労動員作業で沖電気の芝浦工場に通っていて、5月24日に山の手大空襲に遭遇し工場も焼失したと記載があります。戦争を風化させてはいけないと感じました。

