

あすなろ

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



花言葉：辛抱強い愛情

群馬県議会で「OKIデータの違法派遣と雇用責任問題」が取り上げられる。
6月7日、OKIデータの違法派遣問題が取り上げられ「県は労働局と連携して対応を検討する方針を示した」と新聞報道されました。(東京新聞)



早期解決を訴える
米田電機・情報
ユニオン委員長



6月13日OKI本社前で、沖データの違法派遣と直接雇用を求めて宣伝。その後、代表団がOKI本社へ解決に向け、経営トップの決断を求める要請書を手渡しました。

株主総会質問書(要旨)

第88回OKI定期株主総会に質問書を提出しました。

「売上拡大に依存せず、確実に利益を上げる事業構造を構築。全体最適の視点でコスト削減策を実施」という経営基本方針の変更はあるのか。

一般株主への配当は来年復配が公約だが、守れない場合の責任はどうか。

取締役の平均報酬額は、前年比1,581万円増の2,771万円になっている。成果主義からすれば適切なのか。人員削減により長時間・過重労働が続いている。生産性の向上。効率的な働き方だけでは解決しない。人員の補充をすべき。

労働局から派遣法違反で指導され「直接雇用の推奨」もされている問題を、「法令遵守」と「企業の社会的責任」を踏まえ解決すべきだがどうするのか。

正社員を非正規社員に置き換えているが、派遣法で認めているのは「一時的・臨時的な業務に限定」です。OKIの場合、派遣法に違反するのではないのか。女性の感覚や視点を事業活動の発展に活かすことが大事になっていると思いますが、女性社員の活用方針と、女性の管理職は何人で管理職全体に占める割合はどのくらいか。

コンプライアンス経営(法令遵守)と企業の社会的責任はどうか?

第88回OKI株主総会に向けて問う!

問われる経営陣の姿勢

OKIは10数年來の長期低迷の中で、再生の道を模索してきました。財務体質の改善を図り、事業の集中と選択を進めながら、何とか「再生」のスタートラインについたというのが経営の現状です。この裏には度重なるリストラ(構造改革)で、多くの従業員の犠牲を伴いました。

の進め方の基本は、企業のコンプライアンス経営と社会的責任がしっかりと果たされているかどうか、国内的にも国際的にも必要不可欠な課題になっています。

労働局から派遣法違反認定・指導され、派遣労働者の直接雇用を度々推奨されているにもかかわらず拒否するなど企業の社会的責任に反することが行われています。

五月三十一日は「世界禁煙デー」。その後一週間を禁煙週間として、厚生省はWHO(国際保健機関)が定めた「たばこ産業の干渉を阻止しよう」というテーマで様々な啓発活動を行い、特に今年は「喫煙・受動喫煙による健康被害」の啓発に努めた。日本は03年に「たばこ規制条約」を批准し「職場等の公共の場所における受動喫煙からの保護」「たばこ包装の販売促進の規制と健康警告表示(20%以上)の義務化」「たばこの販売促進広告の制限」「未成年者への販売禁止の措置」などを国として政策化し、その実施状況を締約国会議に提出しなければならぬ。特に受動喫煙に関して「日本は甘い」と批判を受けているが、職場ではどうか。

「再生」から「成長」へ発展させていくためには、失われた10数年の経営のあり方をきちんと総括・教訓にして、成長戦略を磐石なものにしていくと同時に、失われた従業員の労働条件の回復と改善を経営の両輪としていくことが求められています。その

過労自殺した従業員の家族が労災認定を求めた問題について、「業務上の理由はない」として拒否。労働基準監督署に労災認定されて認めざるを得ませんでした。リストラの中で退職に応じない人を、従来の仕事から外し外部企業への仕事探しの専門職場をつくるパワハラ的なことが散見されました。

OKIは「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」(産活法)を利用して国から5,000万円余の減税を得て諸施策を展開しています。国の支援(国民の税金)を得ている企業としても、それにふさわしい対応をすることが、求められているのではないのでしょうか。

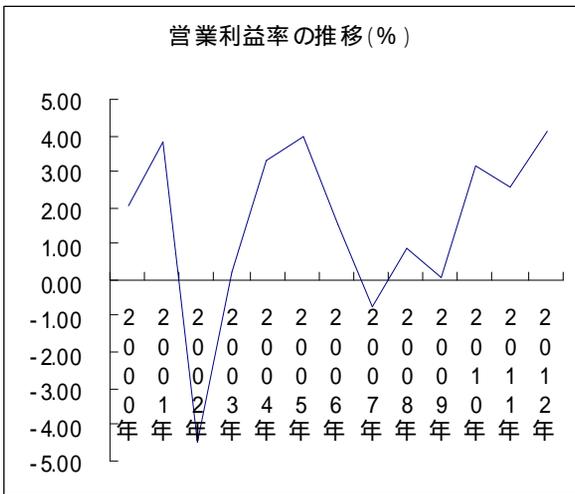
反社会的なことは直ちに改善を

国の援助を受けながら、社会的責任を果たさないと許されない

五月三十一日は「世界禁煙デー」。その後一週間を禁煙週間として、厚生省はWHO(国際保健機関)が定めた「たばこ産業の干渉を阻止しよう」というテーマで様々な啓発活動を行い、特に今年は「喫煙・受動喫煙による健康被害」の啓発に努めた。日本は03年に「たばこ規制条約」を批准し「職場等の公共の場所における受動喫煙からの保護」「たばこ包装の販売促進の規制と健康警告表示(20%以上)の義務化」「たばこの販売促進広告の制限」「未成年者への販売禁止の措置」などを国として政策化し、その実施状況を締約国会議に提出しなければならぬ。特に受動喫煙に関して「日本は甘い」と批判を受けているが、職場ではどうか。「喫煙場所から非喫煙場所」としてこの煙が流れ出ないことや適切な受動喫煙防止措置を講じる」必要がある。つまり、喫煙場所は「完全密封」で「煙を屋外に完全排出」できる対策を講じなければならぬ。この他「職場における喫煙対策ガイドライン」では、喫煙対策を労働者個の問題にしてはならず、事業者の責任として講じるべきである。当然、経営陣や管理者には「喫煙対策の円滑な推進のために率先して行動」することを求めている。あなたの職場はどうか。

《 OKIを考える 》 第55回

今期 2000年来最高 営業利益率 4.1%
13年3月期目標 4.2%に迫る



年度	%	億円	億円	億円
3月期	営業利益率	売上高	営業利益	最終損益
2000年	2.06	6697	138	11
2001年	3.82	7402	283	89
2002年	-4.50	6045	-272	-340
2003年	0.24	5854	14	-65
2004年	3.30	6542	216	13
2005年	3.95	6885	272	112
2006年	1.56	6805	106	51
2007年	-0.75	7188	-54	-364
2008年	0.86	7197	62	6
2009年	0.07	5457	4	-450
2010年	3.15	4439	140	36
2011年	2.54	4327	110	-270
2012年	4.06	4281	174	80
13年計画	4.20	4400	185	110

過去13年、沖電気は営業利益の赤字は2回、しかし毎年のように行われた、リストラ費用がかさみ、最終赤字は5回。社員・非正規社員の犠牲と努力、協力で、急速に利益が回復しています。

営業利益＝売上高－(売上原価＋一般管理費及び販売費)
営業利益率＝営業利益÷売上高

大企業労働組合も国民の立場で消費税増税に反対を
能力に応じた負担で税と財政改革を

日本に「消費税」が誕生したのは、1989年4月1日。竹下自民党政権が原則としてすべての商品・サービスに課税。仕入れ段階でかかった税を控除して納税する。というヨーロッパ型の付加価値税をまねて導入した。

政権公約違反、生活弱者に負担

民主党政権は、消費税は増税しないと明言していましたが、国民を裏切り、現行の5%から2段階で10%にする

税制の原則は「生活費に課税しない」

消費税は低所得者ほど、負担率が高くなる「逆進性」を持つ欠陥税制。社会保障の充実を口実にしながら、年金・子育て・医療介護など負担増施策。ムダなダム建設や軍事費の削減、大企業や富裕層の優遇税制などにメスを入れた消費税に頼らない方法での財政改革が必要です。

電機・情報ユニオンの広場

一人で悩まず
ユニオンに相談を

電機や情報サービスの既存の労働組合に加入していない労働者が入る全国的な組合です。未払い残業代、転勤、解雇、退職強要・勧奨、雇用延長・・・など様々な問題を、力を合わせて解決するために昨年9月に結成。OKIエータの違法派遣・解雇事件では「労働局の雇用の推奨」の履行を求め会社と交渉中です。連絡先 03(3455)6006 気楽にどうぞ!

75%の人員削減
企業の責任を問う
「ラピスセミコンダクタ」

2008年にローム社に株式譲渡された時に約5500人いた従業員は4年半で約1330人に減らされてきました。だが、今春闘時さらに人員削減の提案を行ってきました。グループ全体で約10%削減ですがラピスセミコンダクタでは約30%とひどい内容となっています。しかも、間接業務の一部を外部会社に委託し従業員には移籍してもらうなど生活破壊を押し付けてきています。親会社のローム社はグループ全体で5月を「コンプライアンス強化月間」として社会的責任に関する国際規格「ISO 26000」に基づく活動を通じて「法的責任」「倫理的責任」を理解・実践するよう社長声明を出しました。しかし、会社の行っている施策は「人道的・社会的・倫理的責任」をかなぐり捨てたもので、決して許されるものではありません。

非正規社員にも
カレンダーの配布を

毎年、会社からカードサイズの小さいカレンダーが全員に配布されています。労働組合が配布しているカレンダーは、B4サイズほどで、とても見易く自宅の部屋などに貼っておくと予定を立てる時などに出勤日を確認するのに非常に便利です。

しかし、非正規社員には配布されません。「必要な人は組合事務所に申し出ればもらえる」ということですが、わざわざ組合事務所にいくのには遠慮があります。組合員ではないかもしれませんが

「同じ職場で働く仲間」として全員にカレンダーがいきわたるような配慮は難しいのでしょうか。



雇い止めの一方で
派遣社員の募集?

4月5月と派遣社員の雇い止めが続いています。雇い止めになった人は、「長期募集とあつたのに、こんなに早く雇い止めになると思わなかった」と話していました。

最近、新聞に折込まれた求人募集は、「いずれも勤務地は沖本庄工場では」との声が「業務拡大のため派遣スタッフ大募集・通信機器の最終検査」(OKIエプロサーブ)「長期スタッフ大募集・パソコンを使った簡単な検査」(アルファテック)「ネットワーク機器の検査・組立」(職場元気)

これまではたらい回していた派遣社員を雇い止めにせず、引き続き職場ではたらく条件があるのであれば、優先して雇用をしていくのも会社の責任では。

八千代橋歩道橋の
歩行者用信号

【芝浦シネスタワー】
東京・田町駅から芝浦・5号館へ勤める人は八千代橋の歩道橋を登り下りしています。が、1年ほど前、歩道橋の手前に「旧海岸通」を渡る歩行者専用信号が来ました。最近、歩道橋を避けて、その信号で一旦渡り、歩道橋の先の信号で渡りなおし5号館に向かう人もいます。これから夏場に向かい、わずかでも汗だくにならないよう、若干時間

はかかって、歩道橋を通らない人が増えそうです。大きく育って
ほしかったのに!
【埼玉・本庄】

5月連休以降、つがいのカエルガモが、グラウンドを歩く姿が見られ、グラウンドそばの藤棚下の花壇に巣を作っていました。周りには、保護のためロープが張られ、立ち入り禁止の札が貼られていました。噴水で泳いでいる親鳥の姿もあり心が和みました。雛のために「渡り廊下」も発注したとか。5月末に、手のひらサイズの八羽の雛が親鳥の翼の下に守られています。鳥などから身を守るために、親鳥の翼に隠れるといえます。

6月11日関係者の努力の甲斐なく残っていた雛2羽とともに親鳥の姿もありませんでした。

電力不足の
からくり

【OAK・ホームページより】
水力発電と火力発電の稼働率を上げれば、電力不足は解消する。マスコミ・政府が真実を報道しない日本の今、一人ひとりが賢くならなければ、と思う今日この頃です。全国に水力は1727、火力は2791あり、水力は発電能力の19%、火力は50%しか稼働していません。わかれました。これを稼働させればこの夏の電力不足は解消します。