

ビラ配布・
パーティー案内
も検閲するの？

OKIグループ° 行動規範に矛盾します

自由に議論し、創造し、チャレンジする風土作りに取り組みます

(OKIグループ° 行動規範より)

休憩時間・就業時間以外のビラ配
布の許可制は、労働組合に対する
支配介入であり、不当労働行為

「言う、言える、聞く」の

企業風土づくり逆行

4月1日の就業規則の改訂は、「
「服務規程の明確化のための追記」と
して、ビラ配布が許可制とされた。
労働協約では、「(宣伝活動)組合は、
文書および図面の配布について、休
憩時間及び就業時間外において行な
う。」と取り決めをしている。今回、
就業規則改訂の説明において、「ビ
ラを受け取った人は届けるように」
とのコメントもあつたと聞く。労働
組合の自主性を損ねることになり支
配介入とされます。不当労働行為と
いえます。

休憩時間のビラ配布の自由

最高裁でも、労働者が勝訴

「昼食休憩時間中に食堂内で政党の
選挙ビラを平穩に配布した行為をビ

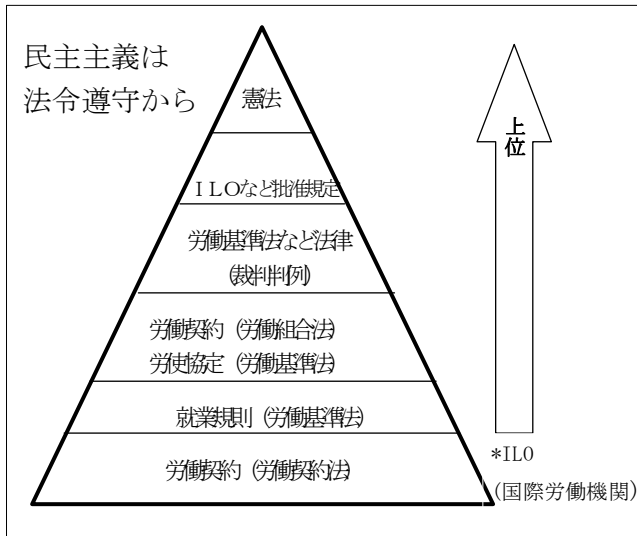
OKIグループ° 行動規範【抜粋】

基本姿勢(1)：情報や課題をいち早く共有し、
的確に対応できる「言う、言える、聞く」企業風
土を醸成します。

5. 人権の尊重(1)わたしたちは、企業活動の
さまざまな場面において常に基本的人権を尊重し、
差別的言動や個人の尊厳を傷つける行為を行ない
ません。

6. 働きやすい職場環境(1)わたしたちは、社
員の多様性を尊重し、誰もが働きやすい職場環境
の実現に努めます。

7. 社員の尊重(1)わたしたちは、職場におい
て互いの個性を尊重するとともに、自由に議論し、
創造し、チャレンジする風土作りに取り組みます



「ラ配布の許可制に違反しない」とし
た裁判例として、明治乳業事件があ
ります。労働組合が配布するビラ以
外についても経営秩序が乱されず経
営活動に支障をきたさない限り同規
定の違反とならないとされています。

あすなる

沖電気の職場を明るくする会
電機労働者懇談会気付 TEL 03-6450-1777
<http://oakhp02.chottu.net>

13年 特別号5月号

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。

だれもが 安心して働き 生活できる社会を

OKIに必要なのは働かせ方の改善

汗臭くさい作業服での仕事は、だれもが好きではありませんよ。

節電対策
暑い職場です。

派遣社員にも、もう一着の夏服を

節電は健康管理への十分な配慮を

当初基本目標にしていた電力削減目標を25%から15%へ変更し、配電士・日の振り替えや出動やシフト勤務は回夏休みの輪番制が実施されました。室温は20度前後に設定されます。

職場からは「土・日出勤や早出などがくらくらになるかも知れない」「30度近く近くなっていても、なかなか頭がぼーとする」などの声が出ます。

節電も必要だけれども熱中症など健康管理への十分な配慮が求められています。

世界の流れは
使い捨て労働の規制強化へ
08年秋の世界同時不況で、解雇規制がない日本では、派遣切りが社会問題になりました。派遣切りも多くの派遣社員が解雇されました。いま、10年末から開始された派遣切りは、派遣社員が解雇されました。派遣切りは、派遣社員が解雇されました。

富岡(群馬)・本庄(埼玉)の製造部門では、300人を超える派遣労働者が昼夜働き、人手不足を補い、派遣切りの生産部門を支えています。

正社員と均等待遇を
欧州では、均等待遇が原則なので、非正規労働者を使って人件費を安くすることが出来ない仕組みです。近年、派遣切りの労働組合も契約社員と均等待遇を求めています。

沖電気構内のすべての製造現場を2着貸与を。非正規社員の待遇改善は

員の正規化を望みましたが、未だに室内温度の差や貸与差別(正社員と非正規社員)の差が大きいままです。

当会のアンケート調査結果(2011年)
沖電気・非正規社員の要求

- 非正規社員の賃金など、労働条件を正規と均等に
- OKIグループ間の労働条件の格差をなくそう
- 全てのOKIグループに労働組合の設立を
- 同業他社並みの賃金の獲得
- 有給休暇が完全消化できる要員確保を
- 不払い残業(サービス残業)をなくそう
- 心とからだを崩壊させる長時間労働をなくそう

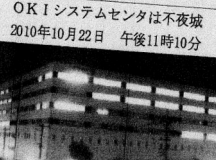
沖電気に今日も降る「ストレスの雨」 労務管理とメンタルヘルス教育の改善を
「いのち」を奪われるような働かせ方では、OKIの再建はできない。

過労自殺に労災認定

東京・亀戸労基署 沖電気勤務の男性

沖電気工業(2009年当時)のシステムエンジニアの男性が過労自殺した問題で、東京の亀戸労働基準監督署が労働災害と認定した。

沖電気工業(2009年当時)のシステムエンジニアの男性が過労自殺した問題で、東京の亀戸労働基準監督署が労働災害と認定した。



OKIシステムセンターは不夜城
2010年10月22日 午後11時10分

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://oak47-02.web.infoseek.co.jp>

長時間労働でクタクタの労働者
OKIシステムセンター(2千余人)は、午後8時以降に帰宅する労働者が38%減っています。

沖電気の労働者は仕事と生活の調和の実現のために「長時間労働の抑制」「有給休暇の活用」に取組んでいます。埼玉県のOKIシステムセンターでは午後8時までの退社が宣言されているが、人員削減が常態化している職場は過重労働が続いています。

2011年2月8日・新聞報道の例
過労自殺。遺族の訴え届く

この7日、男性の遺族が合弁して明らかに男性は10年に同社グループの新会社・沖電気ネットワークインテグレーションへ出向していた。8月に大型プロジェクトへの配置転換があり、8月にうつ病を発症しました。休職後、同年10月に復帰しましたが、4月に再びうつ病を発症し、自殺に至りました。遺族が10年6月、労災申請していましたが、認定理由として同監督署は、大きなプロジェクトへの配置転換があり、1カ月あたりの労働時間が100時間以上の時間外労働が2カ月続いたこと、その結果として病を発症し、自殺に至るまで間に解雇(か)

遺族は、「復讐した被災者に対し、会社は十分な配慮を怠っていた。会社は責任を怠っていた。今後二度と同じことが繰り返されぬよう、労務管理とメンタルヘルス教育の抜本的改善を求める」としています。

OKIシステムセンター 派遣法違反争議 和解成立 2011年2月25日

ご支援ありがとうございました！
労働局への訴えなど、勇気が実る！
＜違法状態の是正処置や派遣労働者への謝罪など＞

七月五日労働局において、沖電気と労働局との交渉が完了し、派遣法違反争議が解決されました。労働局は、沖電気が派遣法違反を認め、労働者への謝罪や是正処置を約束しました。

沖電気は、労働者への謝罪や是正処置を約束しました。

労働者への謝罪や是正処置を約束しました。

労働者への謝罪や是正処置を約束しました。

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。