

あすなる

沖電気の職場を明るくする会 03-6450-1777
 電機労働者懇談会気付け 労働相談は080-4157-4668

特別号・13
 2015年

沖電気・通信システム工場（本庄）派遣社員解雇事件

沖電気（派遣先）・沖プロサーブ（派遣元）
沖電気・パワハラ被害者・派遣社員の解雇事件



沖電気・本庄工場（埼玉県）の夜勤で時給1200円で働いていたKさんが職場のリーダー（派遣社員）による「ババア」「辞めさせてやる」などの悪口を言われ、業務連絡からも外されるなどのイジメを受けたうえ、「協調性が無い」との理由で14年9月20日に雇止め（解雇）になった。沖電気の2つの職場で3年超はたらいできた被害者は職場の環境改善など派遣先に要望などしてきた。派遣元・派遣先が「苦情」に充分に対応せず、そのうえの解雇。「生産は派遣労働者で」の会社施策で、この夜勤職場では、全員が派遣社員で14年1月から9カ月間で4割強が退職するなど、職場環境が劣化し、本事件の誘因になっていた。Kさんの解雇後沖電気は非正規だけの職場をなくすなど職場環境の改善を行ったがKさんの解雇は撤回されていない。

沖電気と沖プロサーブは、パワハラ被害者の解雇を撤回・救済し、職場環境の改善に努め、企業としての社会的責任を果たすことが求められている。

職場内外で支援・共感の輪広がる

弁護士 金子直樹さん
 （労働弁護団）



派遣社員の苦情を適切に対応できない企業に責任

派遣は臨時的・一時的という原則を蔑ろにし、派遣社員が増加し、トラブルも増加しています。苦情処理は、派遣元と派遣先が連携を取り、誠意をもって迅速かつ適切な処置をはかることが義務づけられています。派遣先・派遣元の責任が問われます。

正社員 沖電気の
 コンプライアンス・法令遵守の欠如が問題だ



OKIグループに働く全ての社員（派遣含む）に適用させる行動規範には、人権の尊重や働きやすい職場環境づくりも挙げられている。企業の社会的責任（CSR）を徹底するために委員会も設けられ、通報・相談窓口も設置されている。非正規社員の人権が軽視された事件で、解雇は撤回すべきだ。（本庄勤務）

夫が沖電気ではたらく主婦社員から派遣社員への置き換えが原因の事件ですね。



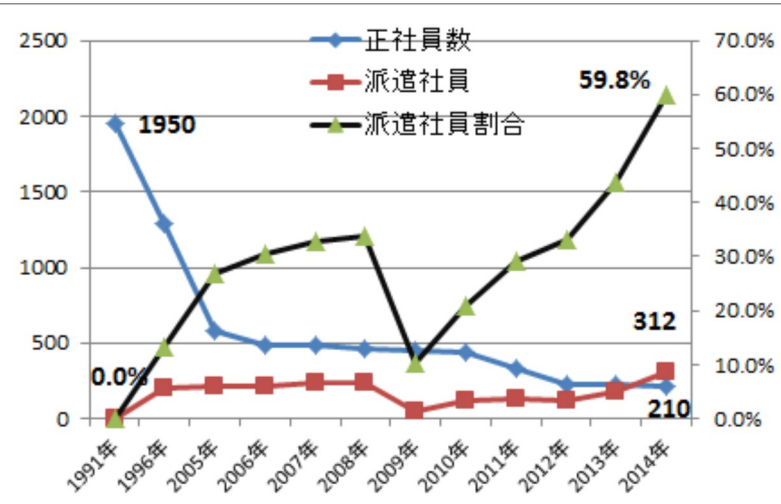
沖電気では人件費削減のため正社員を減らし、非正規が急増していると聞きました。沖電気の労働組合も助けてあげないのですね。正規と非正規の格差をなくすことが必要ではないのでしょうか。

被害者と同じ職場で働いた同僚



パワハラが止まない職場で働く自信がなくなりました。

今回の事件で沖電気が職場全員（10人の派遣社員）の事情聴取を行いました。私は、被害者にパワハラが行われていたことを証言しました。同時に退職を伝えました。



派遣社員が5割超
 沖電気 本庄地区

正社員数は有価証券報告書や新入社員数から推測。本庄地区（通信システム+EMS）。派遣社員数は沖電気の職場を明るくする会調べ。契約社員数の50人超は加算されていない。

月平均・14社の派遣会社からの派遣スタッフが働いており、チームワークを構成するのが難しい職場になっている。（2014年）

契約社員の待遇の改善を！

年休の半日単位の取得の実現を！

沖グループの派遣会社沖プロサーブの「派遣社員就業規則」では、年次有給休暇の半日取得が認められています。一方、沖電気に直接雇用されている契約社員には、半日（半休）で取得できる制度がありません。「なぜ、沖電気に直接雇用されている契約社員には、半休制度がないのか納得がいかない」という声も聞かれています。半日で済む用事もあり、従業員の要求があつて実現した半休制度です。

労働省通達では、労働者が希望し、使用者が同意すれば半日単位で年休を取得することができるとされています。取得しやすくするためにも、制度化を要望する声は数多く聞かれています。

ともに働くパートナーとしての待遇の改善を！

忌引き休暇制度はあっても、正社員と比較すると日数は少なく賃金の保障はありません。退職金制度はありません。将来に対しての保障がありません。

一時金の支給はあってもほとんどが1カ月の賃金にも満たない。

年齢別最低賃金が適用されてないため、賃金格差は広がっています。

沖電気に働く全ての社員（契約、派遣社員含む）に、最低賃金（正規社員労組の労使協定）を適用させましょう。

沖電気の年齢別最低賃金 (2015年)

年齢	金額	時給換算	年齢	金額	時給換算
18歳	158,500	1,023	35歳	208,840	1,347
20歳	163,930	1,058	40歳	224,500	1,449
25歳	177,500	1,145	45歳	229,500	1,481
30歳	193,170	1,246	50歳以上	233,000	1,503

参考) 時給換算は15.5時間で除す
例: 40歳は1449円

沖を支えてきた「職場の働くパートナー」としての扱いと言えるでしょうか。

多くの企業が非正規社員の労働条件の改善が自らの企業の発展につながるとして処遇の改善に努めています。

OKI本体で、40%を超える非正規社員（臨時・契約社員）の労働条件の格差の改善を進めることが求められています。

雇用不安の解消と雇用の安定を！

契約更新時に、上限をきめることは

労働契約法の趣旨に反する

労働者の保護と雇用の安定のために、労働契約法が整備をされ2年がたちます。沖電気では、契約社員の契約更新時に「更新の上限を決める」という労働契約法の趣旨に反する行為が繰り返されています。ただ単に、契約社員が働いている部署で仕事が薄くなるというだけでは、雇い止めをしてはならないというのが法の趣旨です。会社が、最大限雇用を守ることに努力をしたかが問われることになります。企業の法令順守・社会的責任が問われています。

労働契約法

第18条 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できる（正社員としての採用）

第19条 雇い止めの法定化

簡単には解雇を認めないというルールで、契約更新が何度も行われ、長期雇用の場合など実質的には、無期労働契約であり、契約期間が満了したという理由だけで雇い止めできないことが法律に規定されました。