

あすなろ

連絡先：沖電気の職場を明るくする会（電機労働者懇談会気付）
東京都港区新橋4-24-3 エムエフ新橋601号 電話 03 (6450) 1777

ホームページ

沖電気の職場を明るくする会

検索

クリック

れんげそう



花言葉：私の幸福

「会」は沖電気とその関連などで働く人々が「安心して人間らしく働ける職場」を願って創られました。正規・非正規を問わず誰でも入会できます。略称はOAK。
《設立1986年》

労働相談は、ホームページの「相談窓口」で常時受け付けています。「沖電気の職場を明るくする会」で検索して下さい。



これはひどい！ 労働条件「改定」の逆提案

春闘交渉の最中、会社より「総人件費の増加」対策として、賃金・一時金関連をはじめ、勤務関連、厚生関連、旅費関連などの諸手当を含めた処遇全般にわたり見直したいとの申し入れがありました。具体的には春闘終了後に明らかにし、労働組合と協議をするというものです。賃上げと差し換えに労働条件の切り下げが懸念されます。

小学生と中学生の子供がいて家のローンもなかなか減らない。ベースアップはあったが厳しい。（正社員）
違うの？格差が広がっちゃうじゃない。（正社員）
いいよね正社員は。私達には関係ないし、それどころか雇用が

職場の声



■非正規社員の賃金改善を掲げられながら、改善がされない。初めからやる気がない。（契約社員）
いつ切られるかと不安（派遣社員）
■一時金は良く出したと思う。気になるのはこれから出てくる諸手当など処遇の見直しだね。賃金が上がった分、他で削るなんて出てくるんじゃないかと心配。（正社員）

職場から切実な声と期待

「繁忙状況が続き、休日出勤や年休も取得せず、目標必達に向け頑張ってきた」「OKIで働くことに誇りを持てる会社となっていくためには、人への投資が重要」などと

3月18日の会社回答は毎月の賃金水準を底上げするベアを「開発・設計職基準労働者・30歳」のみを3千円引き上げ、その他は昨年同様2千円で決着。物価上昇（年間2.5%）による実質賃金低下に歯止めをかけ、経済の好循環を見込める

また労働組合の要求自体も消費税増税・物価上昇を下回る要求設定は問題。ベースアップがあったとしても実質賃金低下の改善に目を向けない要求設定は、今後課題を残しました。

OKIユニオンは昨年引き続きベースアップ（ベア）6000円（昨年4000円）を求め交渉を進めてきました。

切実な声と期待が出されました。
企業の社会的責任を積極的に果たさず

実質賃金アップに見合う要求でないのは問題

ものにはなりません。また非正規労働者の条件改善はできず、格差は拡大しました。

春闘

2年連続のベースアップも 実質賃上げ、格差是正は進まず

★大手企業のベースアップ ★中小企業の賃上げ ★非正規の処遇改善を求めて

15春闘回答状況（連合、3月20日現在）

	妥結組合数	妥結額(円)	前年比増(円)
全体	798	7,497	1006
中小企業	419	5,747	187
非正規	55	4,188	1220

・妥結額は定期昇給+ベースアップの合計
・中小企業は社員数が300人未満

非正規社員の賃金改善(例) ↓

KDDI月額4800円、トヨタ日給300円、日本郵政月額1000円
ライフコーポレーション時給30円、すかいらく時給31円、イトーヨーカ堂時給17.6円、イオン22.6円、ニトリ{パート、バイト}30.5円

OKI(本体労組)の妥結状況

年度	賃上げ(30歳ベア)	一時金(年・月数)
2008年	600	4
2009年	5%の1年間減給	2+α
2010年	-	3.5+0.5
2011年	-	3.5
2012年	-	4.2
2013年	-	4.25
2014年	2000	4.5+0.1
2015年	3000	5.1

電機中闘組合15春闘回答内容

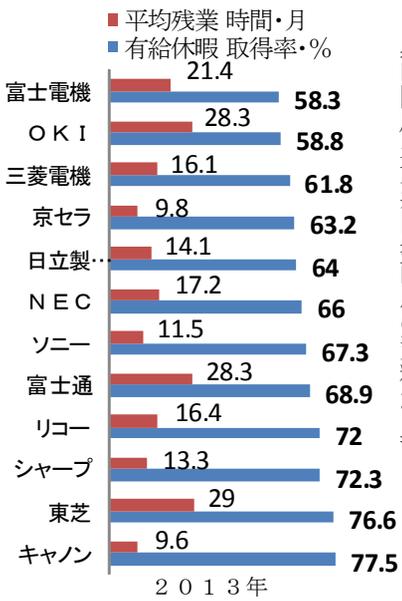
組合名	開発・設計職基準労働者(30歳)		一時金(年間)	
	水準改善額	水準	年間	月数
OKIグループ	3,000	305,100	1,683,000	5.10
パナソニックグループ	3,000	336,800	業績連動	
日立グループ	3,000	312,500	1,746,316	5.72
東芝グループ	3,000	316,200	業績連動	
富士通労連	3,000	314,800	業績連動	
NECグループ	3,000	325,500	業績連動	
三菱労連	3,000	315,500	1,689,000	6.03
富士電機グループ	3,000	323,700	1,688,000	5.25
パイオニア労連	3,000	293,900	1,399,988	4.00
安川グループ	3,000	304,860	業績連動	
明電舎	3,000	320,960	1,522,050	5.00
村田製作所労連	3,000	315,800	業績連動	

快晴の日が続く春が来たと感じられます。花の季節です。▼春と

▼もう一つは、農民文化的なもので桜の咲き具合でその年の豊凶を占う農事であり古くから行われていたと考えられます。花見は桃山時代には武家社会でも流行し豊臣秀吉の醍醐の花見(1598年)は有名です。江戸時代に入ると農耕儀礼や貴族行事からは切り離され庶民の行事となり江戸幕府が都市計画の目的で大々的な桜の植樹を行ない花見が都市周辺部で開かれたこととで大衆化に繋がっていきま

▼花見は日本特有の文化で他国では無いのですが唯一ブラジルの日系人グループは行っているそうです。▼江戸後期の植木職人がエドヒガシとオオシマサクラを交配し「吉野桜」を作りました。後に奈良・吉野山の山桜との混同を避ける為「ソメイヨシノ」と呼ばれるようになり明治以降に全国に広がり「酒とゴミ」はマナーを守って楽しみましょう。

電気機器 各社比較



〔内閣府男女共同参画局の資料から〕

年休取得後進国からの脱却を

日本の企業は世界の国々
と比べて、取得率が低
くなっていきます。企業
まかせでは改善しない
として、政府は労基法を
改正し、年間5日間は
取得し、長時間労働と
なっている。

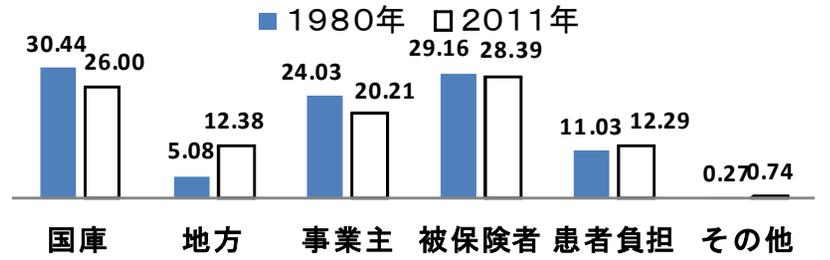
させる義務を企業に課す
法律を用意している。
沖電気は人員減の影響
もあり、取得率が低い
えに、残業時間が多く
長時間労働となっている。

◆ 沖電気を考える 第86回 ◆

医療費 地方自治体と患者負担が増加

国と企業の負担を減らす

国民医療費に占める負担の割合 (%)

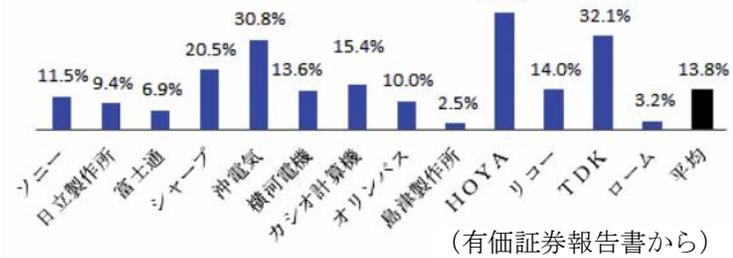


国民医療費とは 「医療保険制度の医療費」の略称。国民健康保険や健康保険組合、協会けんぽなどの「医療保険本体の医療費」に生活保護の医療扶助などの医療保険ではないが公費で負担している医療費を加えた費用。80年12兆円、11年37.8兆円

市町村国民健康保険
国庫負担率が半減し
て平均保険料が
2・3倍に。
福祉が人を殺している。

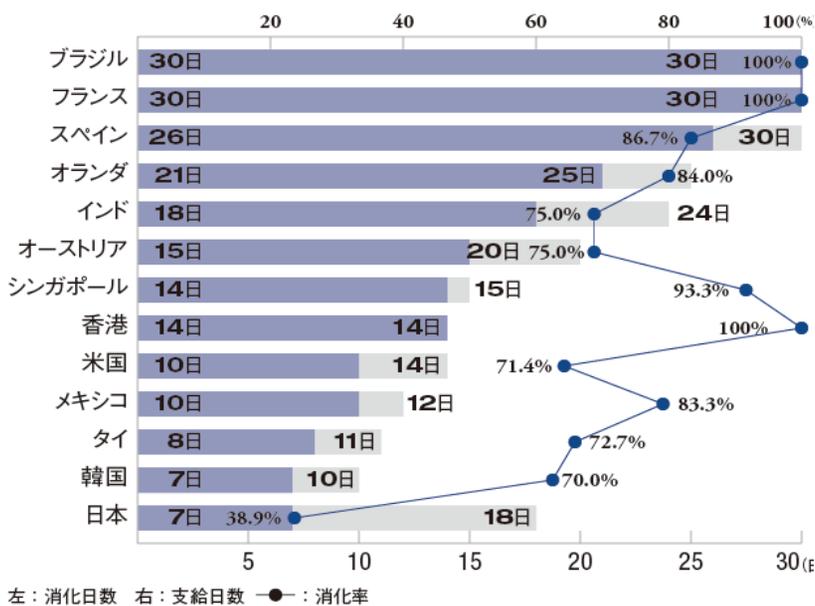


2008年からの5年間の従業員数の削減率(単体)



電機産業の人員削減
13社だけで2万人超

有給休暇の取得日数と消化率年 (エクスペディアジャパン 2013年)



埼玉県で
41番目子育
てサポート
業に認定



くるみん

【OKIソフトウェア】
(資本金4億円・1200人・埼玉県蕨市)
次世代育成支援対策法のもと仕事と家庭の両立を図るための計画が一定の要件を達したとして、埼玉労働局から認定マーク「くるみん」を取得しました。

達成した目標に12年4月からの2年間で育児休業等の利用者に男性一人名という内容があります。認定を機に長時間労働の削減と、イクメンの増加を期待したいですね。

また年末年始の
休みにブーイング



【群馬・富岡】

来年度の新しいカレンダーが配られました。過去にも職場からブーイングが出たことがあります。また、年末度のカレンダーもその時と同じ年末年始の休日に。二十六日から早くからの年末休みに入り、新年の休みが三箇日のみ。もう少し配慮出来ないものでしょうか。以前は職場の声に対して「営業は四日からやっているのだから、工場もそれに合わせて、会社が一体となること」が大切」というような話がありました。が、「正月くらいゆっくり休みたいね」「年末の休みと調整して五日ぐらいまで休めないものか」等々、まだ先のことですが、職場からはブーイングが聞かれます。

あった経営危機や従業員の雇用を脅かすことをしたくないと回答していません。理由にはなっていないと思います。組合が職種間やグレード間における格差の是正を訴えている中、このことは理解に苦しみます。

派遣だからって
ひどいと思うんです

【埼玉・本庄】

12月は約20名、1月は約30名の派遣社員が雇い止めになったと聞く。しかし、その職場には新しく派遣社員が配属をされている。「おかしいよね、首を切られている人がいるのに入れ替わりに雇うなんて」という声。

派遣だからしょうがないのか、残業や休日出勤など使い勝手のいい様に使い、それに合わなくなると雇い止めの対象に。身勝手に契約解除をする企業のやり方に「派遣という働き方をなくしたいですよ」の声は、切実です。

シニア社員も
雇止め!

【JIPテクノ】

仕事が薄くなっている。その理由で、数人のシニア社員の契約が更新されないといわれている。62歳以上が対象になるといふ。定年をしても生活のためもあるが、働き甲斐をもって今まで、会社を支えてきたのではないだろうか。



OKIホームページ
QRコード