

あすなろ

連絡先：電機労働者懇談会気付 沖電気の職場を明るくする会
東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F 電話 03(6421)5323

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



花言葉
あなたを信じます

「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》

労働相談は無料です。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」で検索してください。

待遇面でも格差の是正を

(2016年春闘 反映) 個人契約で差異あり

| 労働条件比較 | 沖電気 正規社員 | 沖電気 シニア社員 | 沖電気 契約社員 | 沖電気 派遣社員 |
|-----------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 年次有給休暇 | 初年度20日~ 15年以上22日 | 初年度11日~ 雇用継続は20日 | 6カ月後10日~20日 法定 | 6カ月後10日~20日 法定 |
| 半日休暇 | 24回まで、繰越可 | 24回まで、繰越可 | 12回まで、繰越可 | 制度なし |
| 繰越保有休暇 | 最大44日間 | 定年引き継ぎ | 法定(次年度まで) | 法定(次年度まで) |
| 結婚 | 5日間有給 | 5日間有給 | 制度なし | 制度なし |
| 子女の出生 | 5日間有給 | 5日間有給 | 制度なし | 制度なし |
| 家族手当(2017年3月改定) | 5人 妻1万円 子1万円 | 支給しない | 支給しない | 支給しない |

印は正規社員と比較して顕著な差異が生じている箇所

| （親族の死亡時の扱） | 沖電気 | シニア社員 | 契約社員 | 派遣社員 |
|------------|-------|-------|--------|------|
| 配偶者 子 | 7日間有給 | 7日間有給 | 4日間 無給 | 制度なし |
| 配偶者の父母 | 5日間有給 | 5日間有給 | 2日間 無給 | 制度なし |
| 兄弟姉妹 祖父母 | 3日間有給 | 3日間有給 | 2日間 無給 | 制度なし |

| （出勤不可能日の扱） | 沖電気 | シニア社員 | 契約社員 | 派遣社員 |
|------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|------|
| 本人以外の伝染病 | その日数有給 | その日数有給 | その日数無給 | 無給 |
| 天災地変 交通機関断絶 | その日数有給 | その日数有給 | その日数無給 | 無給 |
| 裁判所からの公務召集 | その日数有給 | その日数有給 | その日数無給 | 制度なし |
| 10年以上、リフレッシュ休暇制度 | 5日間有給+祝金 | 制度あり | 制度なし | 制度なし |
| 目的別休暇制度 | 有給 付与年2~5日 積立限度50日 | 有給 付与年2~5日 (60歳時保有消滅) | 制度なし | 制度なし |
| 産前産後休暇(無給・健康給付) | 56日間 | 42日間 | 42日間 | 42日間 |
| 産後復元休暇(無給・健康給付) | 56日間 | 56日間 | 56日間 | 56日間 |
| 育児時間 | 生後満1年未満 1日2回 1回30分 | 生後満1年未満 1日2回 1回30分 | 生後満1年未満 1日2回 1回30分 | |

| | 沖電気 | シニア社員 | 契約社員 | 派遣社員 |
|---------------|-------------|-------|------|------|
| 住宅融資・家賃補助制度 | 制度あり | 制度なし | 制度なし | 制度なし |
| 退職金制度 | 制度あり | 制度なし | 制度なし | 制度なし |
| 障害補償・平意 見舞金制度 | 制度あり | 制度あり | 制度なし | 制度なし |
| 育児 介護休暇 | 育児2年 介護1年以内 | 法定 | 法定 | 法定 |

| | 沖電気 | シニア社員 | 契約社員 | 派遣社員 |
|-------------|------------|---------|-------|------|
| 一時金の支給 | 労使交渉 4.6ヵ月 | (年2ヵ月) | 個別に支給 | 嗜欲程度 |
| 雇用期間 | 無期 | 有期 | 有期 | 有期 |
| 労働組合(沖ユニオン) | 加入 | 加入(シニア) | 未加入 | 未加入 |

| （賃金関係） | 沖電気 | シニア社員 | 契約社員 | 派遣社員 |
|-------------------|---|---|---|---|
| 最低賃金など | 18歳 156,500 25歳 175,500 50歳以上 231,000 (最低賃金) | GA 203,500~ GB 165,000~ GC 160,000~ Gランクが3段階 | 時給1250円程度 月額 193,750 労働時間155時間 推定 個別契約 | 時給1100円程度 月額 170,500 労働時間155時間 推定 個別契約 |
| 標準賃金(本体は30歳男性・設計) | 302,100 | | | |

安倍首相は、「働き方改革」と称して「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」を掲げているが、政府・財界主導の「働き方改革実現会議」に任せては、「同一労働同一低賃金」になり、「長時間労働の是正」は、金銭保証による解雇の自由化や「ホワイトカラー・エグゼンプション」の強要になりかねない。

「働くルールの確立を」
長時間労働の是正のためにはまず実現すべきは、違法なサービス残業の根絶、年休の完全消化、週休2日制の完全実施による「働くルールの確立」が求められている。

「格差の解消を」
OAKIにおいても、正社員と非正規社員の賃金や待遇での格差が歴然としてあります。こうした格差を是正することなしに、真の働き方改革はできませんし、働くモチベーションを上げられません。



残業の規制

原則：残業は禁止
労働基準法32条 労働時間は1日8時間・週40時間まで

例外：三六協定で残業は可能に
大臣告示
残業は週15時間、月45時間、年360時間まで
ただし・特別条項を付ければ制限無く残業可
(1年のうち半年が上限)

若い世代は生きがいや家計、職場関係に、高齢者は自分の健康や病気に悩んでいる。若い世代は幸福度が低い、これは職場等のストレスの影響も考えられる。20代の死因の半数は自殺でその動機は4割が仕事関係の悩みとうつ病によるもの。と14年の「厚生労働白書」は精神的・社会的な健康状況を分析している。15年「国民健康・栄養調査」では、主食(ご飯やパン)と主菜(肉・魚類)、副菜(野菜・きのこ・海藻類)を組み合わせた食事を推奨している。野菜は一日に350gを目安としているが、高齢者は9割が食べているが、20代は6割程度に留まっている。また、4人に一人が、朝食を「食べない」「錠剤や栄養ドリンクのみ」「お菓子や果物」など栄養バランスに課題があると指摘。「健康日本21」の運動習慣では20代男性の8割、女性の9割が「運動しない」となっている。若者は仕事が忙しくて食事運動にも気を配る余裕がなく生活している。格差と貧困が広がり、日本は「健康格差社会」になっていると警鐘を鳴らしているのは国立長寿医療研究センターの近藤克則さん。糖尿病合併症の(網膜症)を例にして、非正規雇用者が正規雇用者の1・5倍の発症。低所得者、受けた教育年数など、社会的・経済的に低い層ほど健康状態が悪いと指摘している。憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を実現するため、長時間労働是正、正規と非正規の格差をなくすなどは、喫緊の課題です。(謙)

若い人・低収入層
社会的健康に課題

《 沖電気を考える 》 第106回 残業時間

月上限は80時間 健康に危惧

36(サブロク)協定での残業時間の上限

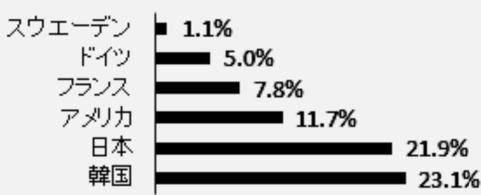
| | 一カ月 | 3カ月 | 1年 |
|--------|-----|-----|------|
| 沖電気本体 | 80 | 240 | 800 |
| 東レ | 100 | | 900 |
| 東京ガス | | 240 | 510 |
| 三井住友銀行 | 80 | | 960 |
| 三菱重工 | | 240 | 960 |
| 住友化学 | 100 | | 1200 |
| トヨタ自動車 | 80 | | 720 |
| 日立製作所 | | 400 | 960 |
| NTT東日本 | 150 | | 750 |
| 野村証券 | 72 | | 360 |
| 電通 | 70 | | |

労働基準法

| 法定労働時間 | 労使協定: 残業時間 |
|--------|------------|
| 1日 | 8時間 |
| 1週 | 40時間 |
| 1カ月 | 45時間 |
| 1年 | 360時間 |

残業は禁止 特別協定でさらに延長

1週間に50時間以上働く人の割合%



日本は、長時間働きの割合が多く、カローシが国際語になっている。労働基準法では一日8時間、週40時間、週40時間を超えているが、労働時間が認められている。使が合意すればこれを超えても残業が可能になる労働基準法36条がある。この「36協定」で沖電気が過労死認定基準に該当の月・80時間を超えている。

2014年 OECD 調査から

| 2015年の過労死 労災認定状況 | |
|------------------|------|
| 請求 | 283人 |
| 認定 | 96人 |

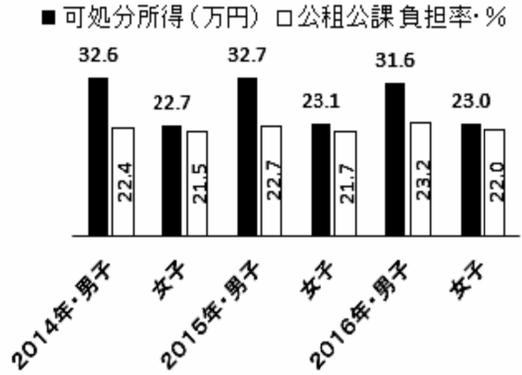
2014年 OECD 調査から

雇用保険積立金残高の増 加で保険料率が下がる

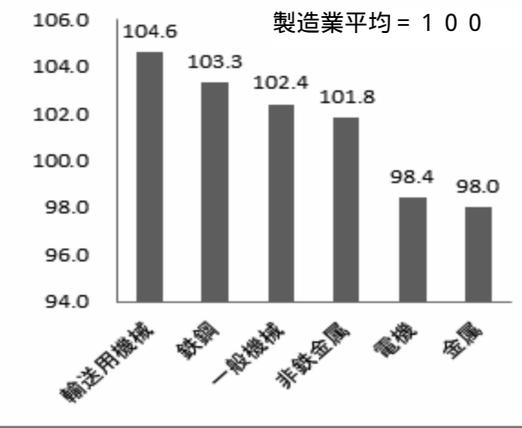
話題

2002年には積立金残高が過去最低の4064億円に落ちていたが、保険料率のアップや失業手当給付金の削減で、2015年には積立金が6兆4260億円まで増加し財源に余裕ができた。最低賃金より低い給付金の改善と保険料の引き下げ要求の声に応じて、労使折半で負担する雇用保険料を総賃金0.8%から0.6%に下げ、失業手当は増額などの改正案が厚生省から出されている。

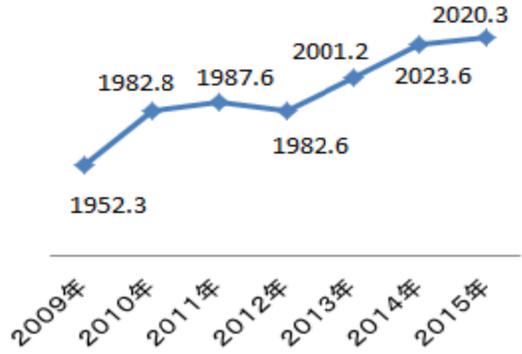
可処分所得と公租公課負担



生産労働者の賃金比較 (2015年)



電機労働者 年間総実労働時間の推移



所得停滞で産業間格差解消ならず労働時間は増大傾向

電機連合組合員(約56万人)の実態 (電機連合の調査から)

7月での比較 公租公課負担は2割を超え増加傾向。可処分所得は給与などの個人所得から、支払い義務のある税金や社会保険料

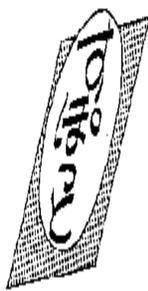
などを差し引いた残りの手取り収入。公租公課は所得税、住民税などの公租と社会保険料などの公課の合計。1987年に決めた90

年代の早い時期に年間総実労働時間を1800時間にする。という方針から30年を経ているが労働時間は改善していない。

ぜひ取り組んでほしい プレミアムフライデー

【群馬・富岡】

毎月月末の金曜日の終業時間を午後三時に早めるよう企業に呼びかける「プレミアムフライデー」が、二月二十四日から始まりました。各社それぞれ、二月二十四日から始まるが、早く退社できることは、嬉しいことです。実施した企業は6.5%のようです。



良い品質には

しっかりした教育を

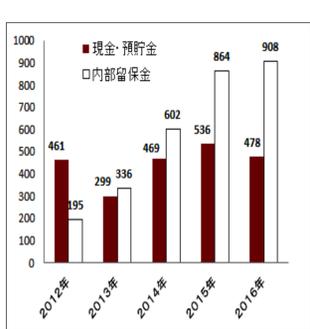
【派遣社員】

職場でも、「早く帰れると、気分的にもリフレッシュできていいね」「実施するだけでも、宣伝になる」「組合からの話はないの?」などの声が聞かれます。

現場では仕事の手順を派遣同士で教え合ったりしている。そもそもリーダーが仕事を全部把握しておらず教えられる場合もある。こんな伝言ゲームのような教育では間違いが起きるのも当然だ。中途半端なことを教われば習熟も遅れる。特に新人には、きちんと知識を持った人がひとつひとつの作業の意味も含めて細かい点まで教育してもらいたい。正しいやり方をしっかり教えることで後々の品質につながる。いくのだから。

沖電気グループ 手元資金478億円

答えは16年3月期の内部留保金(剰余金と退職引当金)は908億円。手元資金(現金・預貯金)は478億円となっている。証券報告書から。



仲間として

【埼玉・本庄】

新しい派遣社員が職場に配属されてきます。「新しい人が入ったなあ」と思っても紹介されなくて、気になっていました。やっと朝礼で紹介されることになり中には、「沖に来て、もう1カ月近くになる」という人もいたので、ビックリしました。今や3人に1人が非正規で働いている世の中で、身内が(甥っ子や姪っ子、あるいは兄弟や姉妹など)「そうやって働いているかもしれない。お互いの人間らしい関係やつながりは今まで以上に必要だと思えます。名前と顔がわかる、一致すること、なんだから、少し近くなってきた気がしますよね。」

早期に

ホームドアの設置を

【埼玉・蕨】

1月14日の土曜日に



OAKホームページ