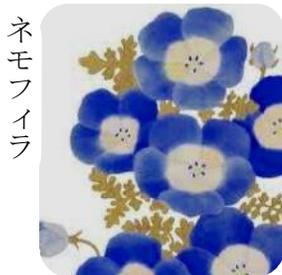


# あすなろ

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：  
あなたを許す

「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。

## 残業上限99.9時間でも100時間未満！ これでは過労死を法律で認めるようなものだ

安倍首相の「月100時間未満」とする裁定案に、経団連の榊原会長、連合の神津会長が合意。

過労死ライン（「発症前(死亡)の2~6か月間の残業が月平均80時間超」・「発症前1か月の残業が100時間超」）は労働者が脳・心臓疾患で死亡したり健康障害を負ったりした場合の労災認定基準。ただ、このラインは目安に過ぎず、実際月80時間に至らなくとも労災認定された事例は数多くある。

月40時間を越えれば業務との関連性が強まり、月80時間でさえあってはならないものです。

### 遺族として強く反対 高橋幸美さん

(過労自殺に追い込まれた電通新入社員、高橋まつりさんの母)

このような長時間労働は健康に極めて有害なことを政府や厚労省も知っているにもかかわらず、なぜ、法律で認めようとするのでしょうか。全く納得できません。

繁忙期であれば、命を落としても良いのでしょうか。命を落としたら、お金を出せばよいでもいのでしょうか。



「長時間労働が続いて  
会社との交渉の中で  
も切実な声が寄せられ  
ました。「株主配当も  
計画通り実施され、賃  
金・一時金に対する期  
待や関心が非常に高い」  
非正規の労働条件は据  
え置きのままです。

職場の期待と切実な声

期待に応えられず

しかし結果は、賃上げ1000円(それもグレード給と加算給に500円ずつ)、年齢別最賃は18歳で1000円、25歳以上は500円にとどまり、非正規の労働条件は据え置きのままです。

過酷な長時間労働での過労死問題、日本経済の好循環のための賃金引上げの実現などを目指した17春闘は大きな期待をもってたたかわれました。

「お客様対応での深夜・徹夜作業など精神・身体的ストレスを伴いながら業務を遂行している」など各支部から訴えましました。

値上げのラッシュ

厚生年金保険料が0.354%アップ(標準報酬32万円で567円アップ)、東京電力平均81円アップ、東京ガス平均56円アップ、郵便料金10円アップ、生命保険や地震保険の保険料ティッシュペーパー、オリーブオイルなどの値上げを考えたら、実質賃金がマイナスになることは明らかです。

ベア千円では、社会保険料  
公共料金の値上げなどで実質賃下げ

### < 17春闘の要求と結果 >

項目	要求内容	妥結内容
賃金	賃上げ(ベア)	1,000円 (グレード給500円、加算給500円)
	年齢別最低賃金	<例> 18歳 1,000円(161,000円) 25歳 500円(179,000円)
	シニアグレード月手当(定年再雇用者)	各グレード1,000円 <例> シニアグレードA: 204,500円~ シニアグレードB: 166,000円~ シニアグレードC: 161,000円~
	契約社員の賃金	産業別最賃(一日当たり、時間当たり)を保障
一時金	要求月数	4.2カ月(1,390,200円)
	シニア組合員(定年再雇用者)	会社の業績が適正に反映されるよう協定の見直し 会社業績に応じた反映
労働協約	働き方改革につながる労使協議の推進	労使協議を行う
他	契約社員の正社員化と労働条件の改善	現行通り。対象者が従事している職務内容などを考慮したうえで対応。
	目的別休暇の制度の用途拡大	OAKバリュー健診の受診を追加

危険な「共謀罪」が閣議決定され国会に提案された。過去3回廃案になった共謀罪が国連「越境組織犯罪防止条約」(パレルモ条約)を批准するためと東京オリンピックでテロを防止するためとして「テロ等準備罪」と名称を変えての提案だ。▼今回の提案は犯罪の合意「共謀」だけで犯罪が成立するたため捜査機関、特に警察による恣意的な運用により、市民運動や労働組合などの弾圧に利用される恐れが強い点だ。さらに、法定刑4年以上のすべての犯罪に施行されるため実に600以上の共謀罪が新設されることになる。(政府は300に縮小)▼政府は善良な市民や適法に成立した団体には「共謀罪」は適用されないとしているため恣意的な運用や冤罪の危険性も無くなったかの誤解も生まれている。しかし、

- ①「組織的犯罪集団」の定義が曖昧
- ②対象犯罪が300を越えているのに一括で審議
- ③「合意」や「準備行為」など共謀の捜査は集団の構成員の内心や集団の内部に及ぶ。
- ④パレルモ条約は国境を越える経済的組織犯罪への対処が目的で、テロ対策とは関係がない
- ⑤東京五輪のテロ対策として日本は国連のテロ関連条約のすべてに加盟し、国内法を整備しているのに新たな法律の必要はない。

▼特に、③の「共謀」の疑いを理由とする段階からの捜査が可能になれば、盗聴や捜査協力者を使った潜入捜査が多用されることが予想され市民団体や労働組合の活動内容に踏み込む恐れがある。それは、市民や労働者の内心の自由や表現活動を委縮させたり侵害することにつながる。

増加する貧困高齢者 (生活保護基準相当以下世帯)

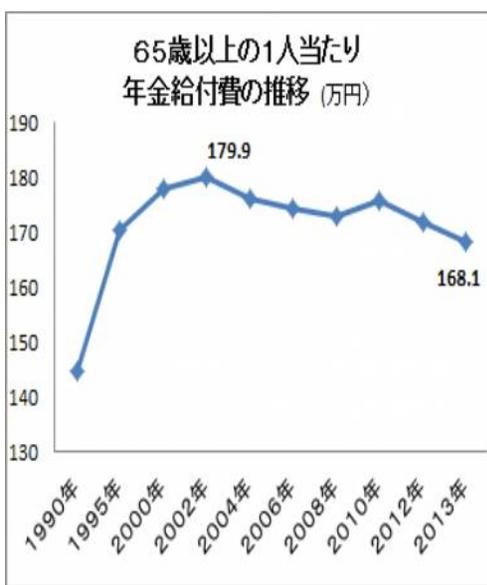
65歳以上 貧困者 5年間で150万人増加

65歳以上の高齢者の貧困率の比較

「経済」2017年1月号から引用	2009年			2014年		
	貧困率 (%)	世帯数 (万世帯)	貧困高齢者 (万人)	貧困率 (%)	世帯数 (万世帯)	貧困高齢者 (万人)
男の単独世帯	33.4	42.9	42.9	37.7	72.0	72.0
女の単独世帯	56.1	187.6	187.6	56.0	226.7	226.7
夫婦のみ世帯	20.7	124.0	223.1	20.7	149.9	269.8
単独+未婚子の世帯	27.3	38.0	38.0	29.0	51.2	52.2
夫婦+未婚子の世帯	16.5	38.7	69.7	16.0	47.7	85.9
三世帯世帯	8.2	28.8	43.2	9.7	30.2	45.3
その他の世帯	16.3	36.7	36.7	15.7	39.5	39.5
<b>世帯合計</b>	<b>24.7</b>	<b>496.7</b>	<b>641.2</b>	<b>26.2</b>	<b>617.2</b>	<b>791.4</b>

貧困の判定基準： 単独世帯年収160万円 2人世帯226万円 3人世帯277万円 4人世帯320万円

厚生労働省「国民生活基礎調査」世帯構造所得分布表から



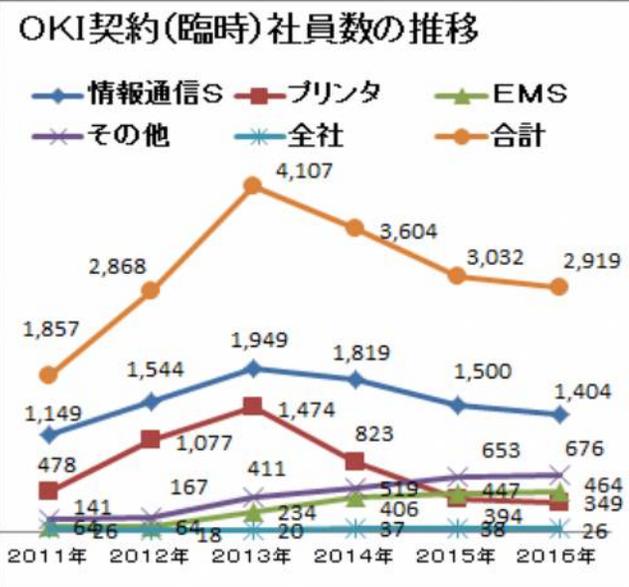
「社会保障統計年報」から

貧困化の原因に公的年金給付水準の低下

年収200万円以下  
の「働く貧困」層が  
千万人を超え社会問題  
になってきているが、65  
歳以上の高齢者の貧困  
も深刻化している。  
年金給付費の総額は2  
000年の39兆円が  
13年は54兆円と1・  
37倍になったがその  
間の人口は1・45倍  
に増え、1人あたりの  
給付は低下している  
(左のグラフ・参照)  
若者の「貧困」は将来  
の貧困に繋がります。  
「貧困」が国民生活を  
危機(クライシス)に  
追い込む状態となっ  
ている。

《沖電気を考える》 第107回 契約(臨時)社員

直接雇用の契約(非正規)社員3千人



16年3月期の沖電気グループの従業員数は2万190人。有期雇用の契約社員数は約3千人。その他に派遣社員が就労している。契約社員は退職金なしで、賃金、一時金などに格差がある。毎年、労働組合も有期契約労働者の労働条件の底上げを掲げているが大きな前進はない。5年以上働いている人の正規雇用化、同一労働同一賃金の実現など喫緊の課題になっている。

■ガイドライン案の具体例の一部

- 管理職コースの正社員の基本給が、同じ仕事をするパート社員より高い
- 目標未達成の責任とペナルティーがある正社員の基本給が、ないパート社員より高い
- パート社員が採用圏外へ転居した場合の通勤手当は、圏内の費用だけを支給。正社員には全額支給
- 現在の業務と関連のない職業経験を持つ正社員の基本給が有期社員より高い
- 正社員には業績に応じた賞与を払い、業績に貢献した有期社員には支払わない
- 有期社員の店長の役職手当が正社員より安い

※ガイドライン案をもとに作成

正規と非正規の格差解消のための政府改革案(ガイドライン)は基本給の格差を容認し、実効性ある案になっていない。

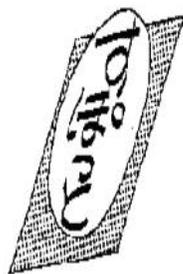
▼▼ 話題 ▲▲

仕事が出来ない人は

残業する???

【派遣社員】

自分の仕事が終わっているのに他の人が残るからという理由で残業する人がいる。終わっていない人を手伝うのが悪いとは言わないが、そういった気兼ねから連鎖的に残業する人が増え、定時できつちり仕事を終わらせたい人が帰りにくい空気になる。昨今日本の生産性の低さが問題視される中、生産性向上を主眼に置く企業は多い。本庄工場でもこれからは生産性に注目しよう、従業員を集め説明が行われた。無駄に仕事を引き伸ばして残業する人は生産性を落とす。会社に不利益をもたらす。そういった人に「残業すればエライ、仕事が出来ない人は残業する」といった評価を与える風潮は改めていく必要がある。



群馬から

沼津工場へ応援

【群馬・富岡】

高崎・富岡地区から沼津工場へ、三月から、八人の方が応援に行きました。三年間のようなです。家族を残しての、単身赴任の方もいるようで、二重の負担で大変です。「応援で行くのだから個人の持ち出しがないようにしてほしいよね...」

社内エレベータ

リフォーム完了

【埼玉・蕨地区】

4基ある蕨システムセンターのエレベータのリフォーム工事が終わりました。2基ずつ交互に約2カ月間の工事が行われました。工事期間中は、人が集中する朝の出勤時間帯は待ち時間が長くなり不便な状態が続きましたが、4基稼働で、あまり待たずに乗ることができるようになりました。エレベータの内装および内外のボタンは最新の様式といった雰囲気であり見栄えもかなりいい感じ。お客様から見たオフィスの印象も良くなることが期待できます。

無期雇用契約へ

期待拡がる

【埼玉・本庄】

今年の総合労働条件改善闘争(春闘)の労使交渉のなかで、会社側は「改正労働契約法に関しては、法対応であるためしっかりと対応していく」との回答があった。来年4月で、雇用契約が5年となる契約社員の無期契約への転換が現実のものとなった。

「契約期間に上限があったときは本当に不安だった」会社にはしっかりと対応してもらいたい」など、契約社員の期待は大きい。

- 電機連合「契約社員の無期転換5年ルールの対応について具体的な方針」
- ①無期転換者は、正社員(組合員)とする。
- ②やむを得ず「多様な正社員区分」を設定する場合は、
- 不合理な労働条件がないことの確認
- 正社員への転換を推進する措置
- 労働協約への変更(組合員としての取り扱い)
- 「多様な正社員区分」の組合員化



OAKホームページ  
QRコード