

沖電気

労使協議中の面談は、やめよ!

「生産体制の見直し」 アンケートの職場の声

- 本気で「元気な職場」にするなら賃金ダウン、労働条件の引き下げなどできないはず。提案は再検討すべき。
- 「モノづくりの職場を元気に」というのであれば、机上の生産見直しではなく、現場に足を運べ！
- 詳細が決まっていないのに、強引な転籍でいいのか。
- 仕事のやる気をなくしてしまった。
- 変わらないといふけど、労働条件がどうなるのか、いまだに説明資料がない。
- 労組は、12月に説明があつたのに職場集会もなかつた。
- 組合費を3月まで払いたくない。
- 会社が変わらぬなら、退職金は当然支払うべき。



支部労使協議会のレポートでの会社回答・説明は「疑問、不安に対する回答に全くない」という職場の声です。会社は、支部労使協議会は納得がいかないのは当然です。従業員との信頼関係を会社自ら崩す行為は「モノづくりの職場を元気に！」という経営方針に反する行為です

会社は、職場の質問・意見

要望などに正面から答えよ

待遇の結果が今回の「賃金1割ダウン」「関連子会社への転籍提案」では、労使協議会の説明のなかで「モノづくりは利益を生んでいる」と評価をしています。その評価に見合う待遇が納得がいかないのは当然です。従業員との信頼関係を会社自ら崩す行為は「モノづくりの職場を元気に！」という経営方針に反する行為です

職場からは、不安と同時に怒りの声が上がっています。会社は、労使協議会の説明のなかで「モノづくりは利益を生んでいる」と評価をしています。その評価に見合う待遇が納得がいかないのは当然です。従業員との信頼関係を会社自ら崩す行為は「モノづくりの職場を元気に！」という経営方針に反する行為です

いきなりの転籍提案は
従業員との信頼関係を崩す

会社説明は、納得がいかない

議会の中で、

■ 単独工場では代替生産ができない。

■ 生産管理システムがバラバラで、

合わせる必要がある。

■ 各工場に分散している生産技術を効率的に開発して工場に展開する。

■ 設備が古く新しい工場で働いても

きたい、と述べていますが、そのた

めに、関連子会社へ750人の正社

員・派遣社員・契約社員の転籍

を実施することと

に結びつかず納得できません。

労働組合も

「施策の必要性

などと合わせ、

職場のみなさん

が納得できる説明と情報、一体感を醸成できる

メッセージが必要であると考える」と主張しています。

相談はこちから
沖電気の職場を明るくする会
ユニオン



あすなろ

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

ホームページ

沖電気の職場を明るくする会

検索

2021年
特別2月号

生産体制の見直しに伴う面談で

自宅待機でも、休業補償が受けられます。
体調不良で休んでもコロナ感染を警戒して会社
の要請により自宅待機した場合は、待機した日
数分の賃金が6割保証されます。

《派遣社員のみなさんへ》

「転籍は本人同意がなければできない」（民法） 転籍の強要は許されない！

転籍の強要是

人権を無視！

今年1月半ばに、会社説明があり翌週には面談。2月から人事総務との面談が開始されます。

雇い主が代わる事は、最大の労働条件の変更であり丁寧な説明が必要です。いきなり転籍を迫るやり方は、考える暇を与える人权も無視する行いです。また、労働組合から説明も行われない中で、会社が説明を行なうことは労働組合の機能を無視したやり方です。

労働者が納得できる 丁寧な説明を！

転籍は、労働者の同意が必要です、民法第625条1項では「使用者は、労働者に承諾を得なければその権利を第3者に譲り渡すことはできない」と規定されています。転籍を断ることに、正当な理由はいりません。

転籍できない人には、本人の要望を聞き対応すべきです。報復的な人事（例えば転勤など）は、禍根を残すだけです。

労働条件の比較 詳細の提示を！

賃金一割ダウンと時間外労働の割り増し率ダウン・退職金の変更が言われていますが沖本体と子会社の労

■「面接で『社員会の会費』について説明されましたか？」「どういう組織か分からぬいし、払いたくない」こんな声が聞かれましたが、どういう事でしょうか。

労働基準法 第36条では「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし」「これを行政官庁に届けた場

合においては」「その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる」と定めています。

いわゆる「36協定」（サブロクキヨウティ）と言われるもので、会社は、この協定が無ければ時間外労働や休日出勤などをさせる事が出来ません。つまり、労働組合がない場合は、過半数で組織する「社員会」などの組織との書面による協定が必要になります。

労働者の立場や権利を守るために、「社員会」よりも労働組合を組織することが重要です。

労働条件比較が示されていないのでは、判断も付きかねます。沖グループの退職金制度とは、どういう制度なのか。労働条件の提示もせず、面談を進め転籍を迫るのは無責任と言われても仕方ありません。