

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→



アネモネ



花言葉：はかない恋

「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。

21春闘 OK I 低額妥結・格差拡大

賃金アップだったの100円の人も

21春闘で電機連合は2,000円の統一要求を掲げましたが、軒並み1,000円の低額（OKIも同じ【表1】）で妥結しました。

OKIにおいて更に問題なのは、1,000円の賃上げで内訳です。各グレード給の改定額は一律100円のみ。成果加算給への加算が各グレード共通で、A評価では1,400円で、D評価では0円という差別的配分となりました。【表2】

年齢別最低賃金は各年齢500円の改定額【表3】となりました。

グレード給金額【表1】

グレード	改定後グレード給	改定額
グレード4	230,900円	100円
グレード3	195,900円	100円
グレード2	165,900円	100円
グレード1	140,900円	100円

成果加算給への加算【表2】

成績	S	A	B	C	D
グレード4~1	1,400円	1,100円	900円	400円	0円

年齢別最低賃金【表3】

年齢	改定後金額	改定額
18歳	164,500円	500円
25歳	182,500円	500円
40歳	229,500円	500円



電機連合中間組合 2021年総合労働条件改善闘争結果

組合名	開発・設計職基幹労働者			一時金		20年間一時金	
	要求ベース	改善額	新水準	年間回答額(円)	月数(カ月)	年間回答額	月数
日立グループ連合	313,250	1,200	314,450	1,827,350+30,000	5.75か月+特別加算30,000円	1,899,000	6.00
パナソニックグループ労連	336,500	1,000	337,500	業績連動算定方式		1,721,900	4.85
全富士通労連	326,800	1,000	327,800	業績連動算定方式		2,127,900	6.00
東芝グループ連合	319,700	1,000	320,700	業績連動算定方式		1,585,000	4.38
三菱電機労連	321,500	1,000	322,500	1,853,000	5.7	1,847,000	5.70
NECグループ連合	330,400	1,000	331,400	業績連動算定方式		1,852,800	4.82
シャープグループ連合	332,000	1,000	333,000	業績連動算定方式		夏703,570	2.00
富士電機グループ連合	329,700	1,000	330,700	1,843,400	5.8	1,841,800	5.80
村田製先所グループ連合	325,700	1,000	326,700	業績連動算定方式		1,471,300	4.87
OKIグループ連合	309,900	1,000	310,900	1,423,300	4.3	1,518,000	4.80
安川グループユニオン	314,400	1,000	315,400	業績連動算定方式		1,812,082	5.20
明電舎	322,000	1,000	323,000	業績連動算定方式		1,516,325	5.30
パイオニア労連	308,350	1,000	309,350	業績連動算定方式		夏708,584	2.00

狙いはコスト削減

OKIは中期計画の中で、これまでの主要4事業をソリューションシステム事業（情報通信事業）とコンポーネント＆プラットフォーム事業（メカトロシステム・プリンタ・EMSを統合）に再編。売上高が伸びてなくても最終利益をあげる体制を目指しています。

一年間の出向期間 要求も拒否

労働組合が「いろいろな労働条件が整備されるまで、一年間の出向期間を設けるよう」要求しましたが、拒否し強行しました。

労働組合が「いろいろな労働条件が整備されるまで、一年間の出向期間を設けるよう」要求しましたが、拒否し強行しました。

転籍後・更に労働条件が引き下げられるのでは？

会社は転籍後1年以内に

将来の展望が見えない

「転籍先の経営状況が、今後良くなることは到底思えない。むしろ悪化していく方向です。」

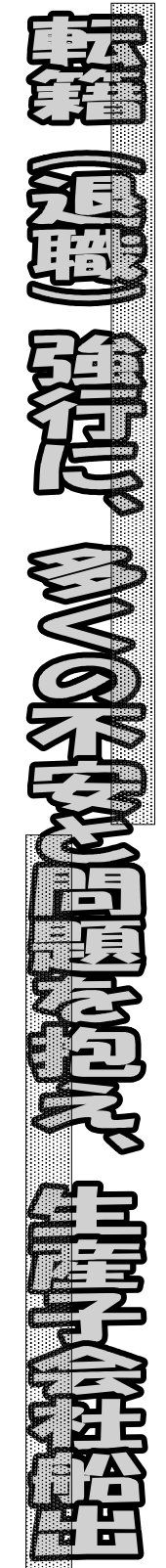
「転籍先の経営状況が、今後良くなることは到底思えない。むしろ悪化していく方向です。」

問題は何も 解決していない

向ではないか。（富岡）「という疑問に対しても、展望・方向性が見えるメッセージの発信がされていません。」

転籍（退職）に応じた人も、多くの疑問、不安を抱えたまま、やむなく応じたものであり、何ら問題は解決されていません。

転籍後の問題を質していくことや、要求を前に進めていく上で、個人では限界があります。労働組合をつくらなければならないことが求められています。



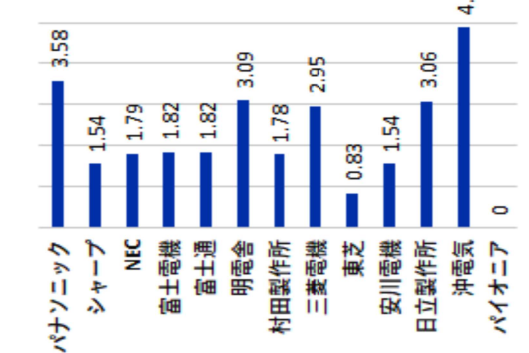
「マイナンバーカードを申請するとマイナポイントがもらえる」とカードの普及を進めている政府。



今年の3月末が申請の期限でしたが、4月末まで延長されました▼マイナンバー制度は15年に個人通知が始まり、16年1月から運用がスタート。希望者には顔写真付きのマイナンバーカードが交付されてきました。目的は「国民の利便性の向上・行政の効率化・公平公正な社会の実現」でしたが、現在普及率は26・5%にとどまっています▼「個人情報の塊のようなカード」を持つことに不安を感じる人が多いからだといわれます。東京商工リサーチの調査では12年から20年までの個人情報漏えいや紛失事故は460社にのぼり、漏えい・紛失した個人情報累計で1億1404万人分になるといいます。スマートフォンなどの無料通信アプリ「ライン」利用者の個人情報中国の関連会社で閲覧できるようになっていたというニュースは驚きでした▼政府は今年9月、500人体制（うち100人は民間企業から登用）でデジタル庁を新設。「デジタル改革」の中心にマイナンバーカードと健康保険証や運転免許証の一体化、さらには預金口座との紐付けも盛り込まれています▼3月に試行運用を始めたマイナンバーカードを健康保険証として利用できる新システムでは、個人番号を他人と取り違えるなどの誤入力や、患者情報が確認できないなどのトラブルが出て、本格運用は先送りされました▼たった1枚のカードに個人情報いろいろ紐付けられていくことが、政府に個人情報を丸ごと握られ管理されることになるのではと不安が増幅するばかりです。

電機各社の配当利回り

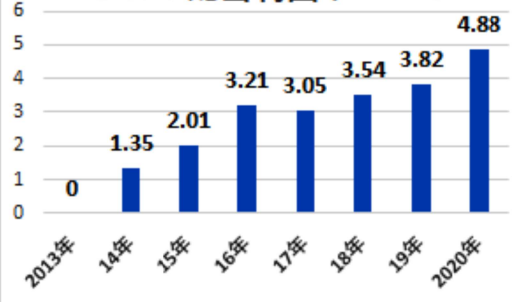
2020年3月期 (IRバンク)



株主重視の傾向が強まる

《沖電気を考える》第155回 配当政策

OKI配当利回り



配当利回り：一株当たりの年間配当金が株価（投資金額）の何パーセントに相当するか？を表わす数値

話題

米国 警官によって殺される率 黒人男性では千人に一人

「2013年から18年までの5年間のデータをもとにした分析では、黒人男性が生涯で警官に殺される割合は千人のうち一人。これは白人男性の2.5倍になる」と2019年にワシントン大学、ミシガン大学などが調査結果を公表している。

ワシントン・ポスト紙は、2015年以来、全米で警官による民間人射殺事件は、毎年およそ千人が射殺されていると報じている。

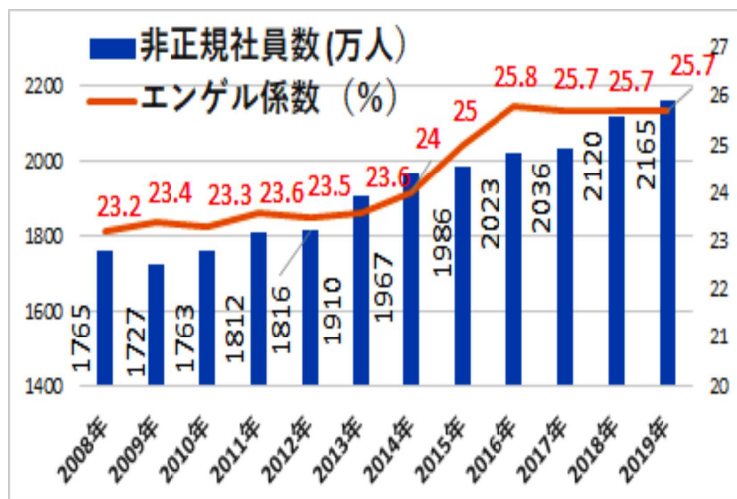
【Black Lives Matter】(黒人の命を粗末にするな) この標語の人種差別撤廃の運動は2013年から行われている。



国連 (SDGs)

雇用者5660万人 非正規社員は38.3%の2165万人 (2019年)

同一労働同一賃金の社会を

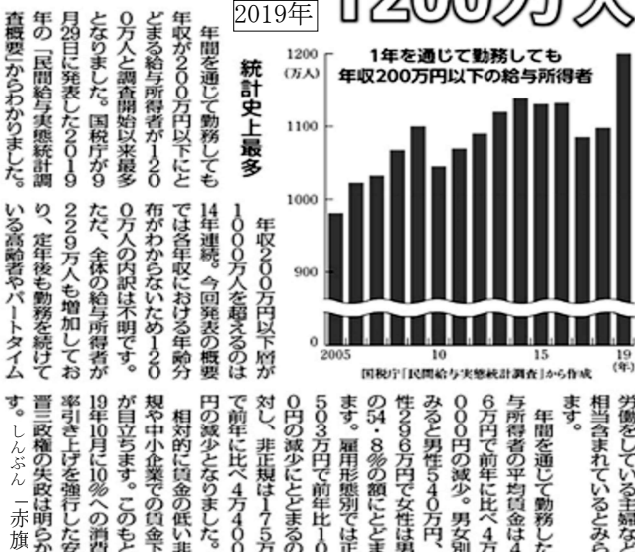


非正規社員の増加に比例して平均年収が減り、食費の割合が増加。生きにくい社会になってきている。
◎ 非正規社員：総務省「労働力調査」
◎ エンゲル係数：家計の消費支出に占める食費の比率 (%) 統計局「家計調査」

国税庁「民間給与実態統計調査」

平均給与 7年ぶり減少 436.4万円

年収200万円以下 1200万人



所得格差 (不平等指数)

米国は騒乱危機の値？
日本はEU平均より悪い
0に近いほど格差が少ない
経済協力開発機構 (OECD)
2015年ー18年のデータ。

所得の不平等指数 (ジニ係数)

ドイツ	0.289
フランス	0.292
カナダ	0.310
ロシア	0.331
イタリア	0.334
日本	0.339
イギリス	0.357
アメリカ	0.391

*0.4以上は社会騒乱の危機値

OTM社員の入会は自由に

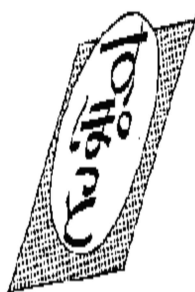
【群馬・富岡】

1月13日に、「生産体制の見直しについて」の発表がされてから、4月1日に向けて転籍への計画が強硬に推し進められてきました。

働き方の転換から一年

【埼玉・蕨】

新型コロナウイルスの影響で未曾有の働き方の転換が始まってから丸1年となります。会社側でのしつかりした方針・対策および各職場での工夫により、地区でもスムーズに転換できたという印象です。従業員の大多数がテレワークという状況は、仕事への支障もかなり軽減されています。ただテレワーク環境が与えられず、出社するものはありません。



でもこの状況なので、なければもっと会社のやりたい放題になるのではという不安の声も聞かれます。

必要もなしと判断され、長期間不本意な休みを余儀なくされた従業員がいたことなど、残念なこともあり、改善が望まれる点もまだ残っています。

年齢別最低賃金の適用を！

【埼玉・本庄】

「社員会」の加入は、当然本人の自由意思で決めるもので強制され

「これ以下の賃金はなし」と沖電気の労働組合と会社が協定を結んで「従業員の生活保障

の安定、労働力の質の向上」をめざして決められてきました。本庄工場のEMS(受託生産)で働いていた正社員が、4月1日からOJIP(OKIジェイアイピー)に転籍となり、これまで保障されていた年齢別最低賃金を下回る人もいます。(OTM・OKI富岡マニュファクチャリングも同様)「10歳分も賃金下がって、生活への不安が大きく変わった」という声も聞こえてきます。

沖電気の国内子会社33社で労働組合が存在するのは、14社です。

OJIP、OTMには労働組合がなく年齢別最低賃金などの協定がないため労働条件がダウンしています。生活を守るためにも労働組合を創って行くことが求められています。

転籍後の雇用責任を！
今回の転籍にあたって「将来、OJIP・OTMに経営上の異常が生じ雇用が困難になった場合は、雇用確保を前提として、会社と組合が協議をする」としている。対象となる職場に働く従業員が、納得のいく対応を求める。