

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→



月下美人

花言葉：はかない美

「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。

第97回沖電気定時株主総会

こんな質問をしました(主な内容)

- ①10年ぶりの赤字決算と経営戦略問題
- ②事業構造改革による2,000人の人員削減と退職勧奨
- ③消防無線談合事件に関する自治体・住民訴訟の詳細
- ④職場におけるパワハラと人権侵害
- ⑤契約社員の格差是正と退職金問題
- ⑥労災問題
- ⑦賃金一割ダウンでの強引な転籍と沖富岡マニユファクチャリング社員会問題、就業規則の周知義務
- ⑧有期・無機契約社員数、無期転換契約対象社員数と無期転換契約社員数
- ⑨契約から正社員の登用数
- ⑩海外連結子会社数と従業員数
- ⑪在職死亡者数と原因
- ⑫コンプライアンス委員会への通報数と内容



「『同一労働・同一賃金』の趣旨を踏まえて、均衡待遇になるよう、法令に基づき制度改定を実施している」と回答。

しかし、厚労省ガイドラインで求められているのは、均衡・均等待遇であり、最低でもリフレッシュ休暇・

「人員削減が目的ではない。継続して沖グループの中で仕事をしたい」との回答でした。

事業統合で、退職強要がされているのではないかと。

事前に提出した質問状の内容には一部のみで、すべてに回答をしませんでした。

契約社員の格差是正は、残されているのではないかと。

「『同一労働・同一賃金』の趣旨を踏まえて、均衡待遇になるよう、法令に基づき制度改定を実施している」と回答。

「中期経営計画に掲げた『モノづくり基盤の強化』で、富岡・本庄事業所の再編を実施。転籍対象者には労働条件の変更について丁寧な説明を実施した」と転籍ありきで進められた実態を見ない回答に終始。転籍後にも課題を残すものになりました。

（女性管理職3%から5%目標）「結果が出ていない事は非常に反省しているし、大変申し訳なく思っています。引き続き女性社員を増やし、スキルアップにも取り組んでいく。期待してもらいたい」との回答でした。

6月29日、日経ホール（東京都内）で30名弱の参加で沖電気株主総会が行われました。今年もコロナ禍の中で、会場入場制限80人、質問は一人1問、開催時間は30分をめぐり大幅に制限。当会からも2名が参加し質問をしました。

「育児規定・傷病休職期間等は即、是正すべきものです。無謀な生産子会社への転籍が行われたのではないかと。」

「中期中間計画に掲げた『モノづくり基盤の強化』で、富岡・本庄事業所の再編を実施。転籍対象者には労働条件の変更について丁寧な説明を実施した」と転籍ありきで進められた実態を見ない回答に終始。転籍後にも課題を残すものになりました。

働く環境は改善がなされていない、役員報酬は年々アップ

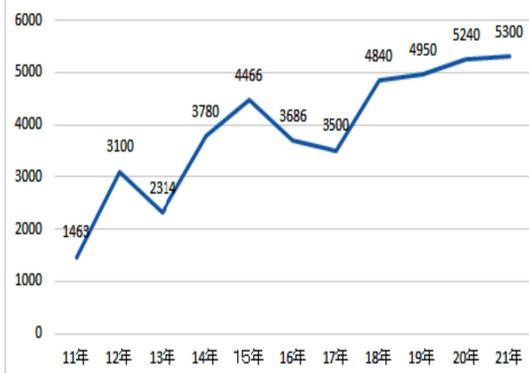
女性の占める割合（21年3月31日現在）

| | | 2018年度末 | 2019年度末 | 2020年度末 |
|-------------|-----------|---------|---------|---------|
| 女性役員数(人) | 当社 | 3 | 2 | 2 |
| | 国内OKIグループ | 2 | 2 | 4 |
| 管理職に占める女性比率 | 当社 | 3.3% | 3.4% | 3.3% |
| | 国内OKIグループ | 2.1% | 2.5% | 2.6% |
| 女性社員比率 | 当社 | 12.3% | 12.8% | 13.1% |
| | 国内OKIグループ | 13.0% | 13.5% | 13.9% |

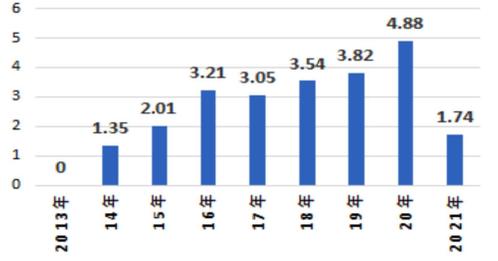
* OKIの目標：女性の管理職比率を3%→5%

* 国内OKIグループには「当社(沖単体)」を含んでいない。

沖電気の社内取締役の平均報酬の推移(単位:万円)



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%の相当するかを表す数値

6月22日から最低賃金引き上げの目安を決める「中央最低賃金審議会」が始まりました。審議会は厚生労働省の諮問機関として2019年は全国で26円29円の引き上げがありましたが、昨年はコロナウイルスの感染拡大により審議会が目安を示さず、40県が1円3円の引き上げ、7県が据え置き▼最低賃金(時給)が1000円を超すのは東京都の1013円と神奈川県1012円。一番低い792円は沖縄や佐賀などの7県、2002年には104円だった地域格差は221円に広がっています。年収にすると40万円以上の差。たとえ時給が1000円になっても月収約16万円では生活を支えるには低すぎます。非正規で働く人たちが最低賃金におかれている場合が多く、立場の弱さから声も上げづらいのが現実▼全労連(全国労働組合総連合)は全国一律制度の確立、時給1500円の実現に向けて大幅引き上げと地域の格差を是正するよう求めて意見書を出しました。連合は「現行のランク制度(都道府県をA〜Dに分けて引き上げ)には限界がある、抜本的改革を求める」経団連からも「地方の最低賃金のボトムアップ」の声が出ています▼中小企業へは社会保険の負担を減らすなど国のさらなる支援も強化しなければ実現しません。「8時間働けば普通に暮らせる社会」にするため全国一律制度の確立、そして最低賃金・時給1500円を実現することが切実に求められています。

電機大手 コロナ禍でも黒字決算

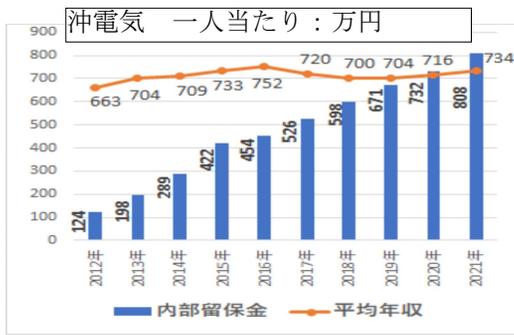
沖電気は10年ぶりの赤字でも賃金抑制で内部留保金は増加

【電機各社の通期業績】 2021年3月期決算

| 企業名 | 売上高 | | 営業利益 | | | 税引前利益 | | 当期利益 | |
|--------|--------|--------|-------|--------|------|-------|--------|-------|--------|
| | 今期 | 前年比 | 今期 | 前年比 | 利益率 | 今期 | 前年比 | 今期 | 前年比 |
| 日立 | 87,292 | △0.4% | 4,952 | △25.2% | 5.7% | 8,444 | 368.4% | 5,016 | 472.6% |
| 東芝 | 30,544 | △9.9% | 1,044 | △20.0% | 3.4% | 1,535 | - | 1,140 | - |
| NEC | 29,940 | △3.3% | 1,538 | 20.5% | 5.1% | 1,578 | 27.3% | 1,496 | 49.7% |
| 富士通 | 35,897 | △6.9% | 2,663 | 25.9% | 7.4% | 2,919 | 27.7% | 2,027 | 26.7% |
| 三菱 | 41,914 | △6.1% | 2,302 | △11.3% | 5.5% | 2,588 | △8.2% | 1,931 | △12.9% |
| パナソニック | 66,988 | △10.6% | 2,586 | △12.0% | 3.9% | 2,608 | △10.4% | 1,651 | △26.9% |
| シャープ | 24,259 | 7.2% | 831 | 61.5% | 3.4% | 664 | 247.0% | 533 | 288.0% |
| 富士電機 | 8,759 | △2.7% | 486 | 14.3% | 5.5% | 633 | 44.3% | 419 | 45.6% |
| 沖電気 | 3,929 | △14.1% | 95 | △43.5% | 2.4% | 39 | △80.0% | △2 | - |
| ルネサス | 7,157 | △0.4% | 651 | 940.1% | 9.1% | 652 | - | 456 | - |
| 安川 | 3,897 | △5.2% | 272 | 12.3% | 7.0% | 272 | 10.3% | 189 | 21.6% |

(注)ルネサスは決算年度が12月となります。

電機の黒字の影で
31万8741万人の
人員削減 電機情報ユニオン調べ
(電機182社 過去10年)



沖電気連結の内部留保金と単体平均年収の推移

内部留保金1263億円
(利益・資本剰余金引当金)
従業員数15,639人
一人あたり808万円
平均年収は単体の年間平均給与734万円(従業員数4,395人)
一時金年間4.6カ月、平均残業時間(月27時間)手当てなど全ての合計



SDGs

《沖電気を考える》第158回
女性の活躍 (ジェンダー平等)
管理職比率目標の5%は未達



沖電気本体の女性比率は1976年の18%から現在は12.8%に後退。幹部社員に占める女性の割合も低い。労働組合も同様。

強くなる (労働省婦人少年局の発足当時の掲示物)
・婦人局は1947年の労働省発足と同時に設けられました。

| 女性活躍 | % | 女性割合 | 管理職 | 役員 | 人 |
|----------------|----------------------|--------|------|----|--------|
| OKI本体 | | 12.8 | 3.4 | | 2 |
| 本体本部労働組合役員 | | 0 | | | |
| 国内子会社 | | 13.5 | 2.5 | | 2 |
| 子会社の例 | | | | | |
| OKIサーキットテクノロジー | | 12.3 | 0 | | 0 |
| OKIクロステック | | 8.6 | 1.5 | | 9.1 |
| OKIソフトウェア | | 11.9 | 3.8 | | |
| OKIプロサーブ | | 36.9 | 13.4 | | |
| OKIシンフォテック | | 18.9 | 0 | | 0 |
| OKI社員構成 | 2020年3月期 (総数17,751人) | | | | |
| OKI本体 | | 4,203人 | | | 23.67% |
| 国内子会社 | | 8,248人 | | | 46.46% |
| 海外子会社 | | 5,300人 | | | 29.85% |

★忘備録★ 1964年 東京オリンピック



坂井 義則さん

「平和」への希望を背に最終聖火ランナーには広島原爆投下の1945年8月6日広島県三次市(みよし)生まれの坂井さんが選ばれた
(10月開催 第18回夏季オリンピック)

《略歴》
1963年国体陸上400m優勝
1964年早稲田大学入学。東京オリンピックの代表選考で敗退。国立競技場の7万の大観衆の中、10万713人目の聖火ランナーとして聖火台に昇った
2014年9月死去享年70歳。同年国際フェアプレー賞受賞。
三次市の公園にはレリーフが設置されている。

話題 日本は女性の社会進出後進国なの？

五輪準備会議での女性蔑視発言等で日本社会の女性地位問題などが顕在化して世間の耳目を集めている。
●世界経済フォーラムの男女平等指数日本は153カ国中120位
●列国議会同盟(IPU)国會議員での女性比率日本は9.9%で193カ国中166位となっている。

外国人労働者の「安全衛生教育」をしっかりと!

【群馬・富岡】

このところ、外国人労働者が活躍している直接職場が増えているが、日本語が余り通じない状況も見られます。
ニュースで報じられました。岡山県でベトナムの作業実習生が、仕事の作業手順などを十分理解せず、コンベアに挟まれて大怪我をする事故が発生し、実習生が会社側の「指導監督不足」を理由に提訴し裁判になっていす(19年)。通訳なしの作業が原因で、コミュニケーション不足が原因でした。

富岡工場でも中国、フィリピン、ネパール、パキスタン、コロンビアなど様々な国の方が働いています。外国人労働者に対する「労働安全教育」の徹底が不足しているように感じられます。労働安全衛生法では「その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない」と定めています。通訳の配置など、外国人労働者がいつでも作業内容などを確認出来る職場環境が求められます。

都立病院独法化ノー コロナ医療の充実を

【東京】

小池都政は、都立公社病院の地方独立行政法人化(独法化)を推し進めようとしています。命を預かる医療現場まで競争主義を持ち込むのは論外です。独法化により、ただでさえコロナ禍で不足している病床の削減につながり、従来なかったケースで差額ベッド代が取られることも想定されています。

総会を重要視し参加していません。経営陣に対し、職場で起きている問題を直接問いたたしができません。
日立、東芝、NEC、三菱、ルネサス、パナソニック、OKIなど組合員が参加し、不当解雇、退職強要、処遇や賃下げ、パワハラなど労働者が抱えている問題点と人権擁護の立場から企業の在り方や社会的責任を追及していきます。継続して取り組むことで徐々に成果も出ています。また、他の株主からも企業の社会的責任を問う意見も出始めています。

新型コロナワクチン 職域接種始まる

【埼玉・本庄】

沖グループでは、6月末までに99人の感染者となり、この本庄でも何人かの感染者が報告されている。新型コロナワクチンの職域接種が、7月から3グループに分かれて行われる。予防のためにはワクチン接種は欠かせないが、あくまでも本人同意であることを忘れてはいけない。受けないことが不利益になることがあってはならない。

株主総会で企業の社会的責任を問う

【電機・情報ユニオン】

六月下旬は、株主総会が各企業で開催されていますが、私たちは、