

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 2 F 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→

ネリネ



花言葉 また逢う日を
楽しみに

22年春闘「生活改善要求アンケート」
にご協力をお願いします。

職場の実態と皆さんの要求をつかんで、
労働条件の改善に役立てていきたいと思
います。沖電気の職場を明る
くする会ホームページからで
もアンケートができます。



コンポーネント&プラットフォーム
事業の715名を関連子会社へ転籍

4月1日付で、EMS埼玉・本庄&群馬・富岡工場などの従業員715名が転籍（内訳：OKIシェア化[®]-48名、OKI富岡マニファクチャリング[®]170名 他非正規社員約490名）

1月に突然の会社から発表、労働組合を無視した強硬手段と賃金一割ダウンに組合員から怒りの声が続出した。



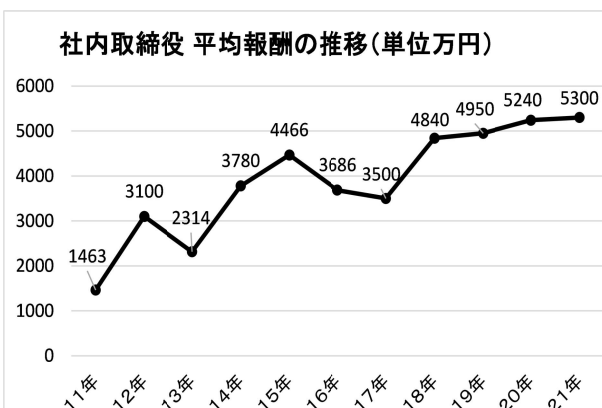
(富岡・EMS本庄工場で抗議の宣伝)

2021年
OKI
重大ニュース

進む構造改革・後退する働く環境

株価低迷&業績不振

10年ぶり、2億円の連結赤字でも 過去最高の役員報酬

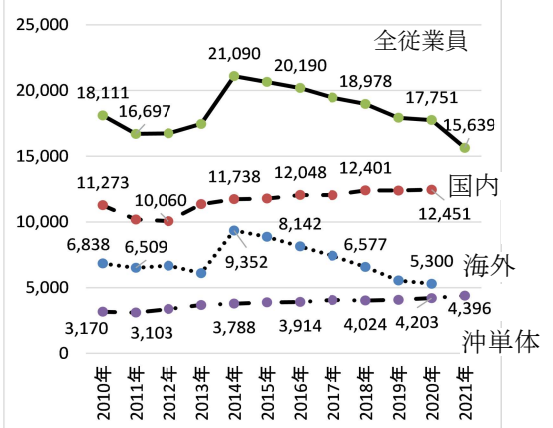


1年間で2112名の人員削減、

海外の従業員数の減少は発表されない。

「(2021年3月期)」

沖グループの従業員推移



OKIデータ（プリンター事業）解散



高崎工場門前での宣伝

1000人
の人員削減
計画⇒4月
にはOKI本
体に吸収

海外売上高比率激減 ピークの36.7%
から15.2%へ。販売、生産拠点の見直し
進む

海外拠点の従業員 6 割削減が進行中
★中国での A T M の生産販売終了、生産拠点は群馬・富岡工場、ベトナム・タイなどへ
★北米・欧米でも人員削減

契約社員の格差是正停滞
均等待遇は置き去り

第97回株主総会で会社は「『同一労働・同一賃金』の趣旨を踏まえて「均衡待遇」による是正を表明した。
・しかし、厚労省ガイドラインで求められている「均等待遇」での是正、リフレッシュ休暇・育児休暇・傷病休暇期間などの格差是正は行われていない。

あすなろ400号発行を達成

1986年8月の創刊から先月11月で400号を発行することができました。

本紙はみなさまの募金で発行されております。

ご支援ありがとうございます。

■今後ともよろしく願います。

沖電気のフラッグシップ工場として、本庄工場新棟建設進む。スマート工場ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)建設費60億円をかけ来年5月稼働



【建設中のスマート工場】

B1へ昇格

プロバスケットボールチーム

群馬クレインサンダーズ

2010年6月設立

(OKI オフィシャル
パートナー契約を締結)



マスコット
サンダくん



会社を退職した人の話。「町の健康診断・がん検診を受けているよ。ドックと違って何日もかかってしまうけど、無料だからね」「保健センターから受診券がくるけれど、保健所ではないんだね」というので、調べてみたら「保健所は都道府県の広域的・専門的な保健サービスのを行い、保健センターは市区町村の運営で住民に身近な保健サービスを直接無料で実施する」とありました▼94年に成立した「地域保健法」の下で全国の保健所の数はこの30年間でほぼ半減。それまでは人口10万人に1カ所の基準で設置されていたが大阪市で24カ所、神戸市で9カ所、仙台市で5カ所あった保健所が1カ所に減らされるなど、東京23区でも内21区に2〜4カ所の保健所があったのに各区に1カ所となりました▼このコロナ禍の中、保健所行政は崩壊状態ともいわれていました。業務がひつ迫し感染者に連絡もできない、保健師だけでは追いつかず、事務職員の応援でしのいだという保健所も。4回目の緊急事態宣言が9月30日まで延長され、猛威を振るったデルタ株は今も落ち着きを見せています。しかし11月に南アフリカで新たな変異株「オミクロン株」が出現。警戒レベルが最も高い「懸念される変異株」に指定され、日本でも感染者が確認されました。▼コロナから命を守るためには保健所の人員を増やし体制を強化する必要がある、感染しているのに放置されるこんな事態は決して繰り返してはなりません。

世界の男性育児休暇取得率

	ノルウェー	アメリカ (NY州)	イギリス	日本 (2019年)
取得率	約90%	約59%	約30%	7.48%
期間	約10か月 ～13か月	約2.5か月	チー人あたり 約4か月	12か月
給付金 (対給料)	給料の 100～80%	給料の 約60%	約2万円 or給料90%	6か月67% 以降50%

■沖電気は「子が満2歳になるまで取得可能ですが取得は一人」となっている。（取得率は未発表、過去3年間いずれも一人）

沖電気 年休取得減、残業時間増

(3月期)	2020年	2021年	前年比労働時間増加
年休取得	14.92日	12.48日	18.91時間
残業時間	月24.7時間	月2.7時間	27.6時間
			46.51時間(年間)

制度の利用しやすい

職場づくりを

沖電気は既に法律を超える均24時間以下とした目標に育休制度があるが、業務に支障が出るとの懸念や育児は女性の役割という固定観念、職場での嫌がらせ、

取得もできるようになる。

取得状況の公表も義務になり、育休の促進は会社の責務であると明示する内容。

「**活き活きとした生活が後退**」

沖電気労働組合は年休取

「生き生きとした」

生活 が後退

話題 ネット社会の人権・高齢者置いてきぼり不安

★関心ある人権課題★

埼玉県民意識調査によるとインターネットによる人権侵害が61.4%で第一位
(2020年度)

★ 6.0歳以上スマホ普及★

内閣府の21年1月公表での60歳以上の利用率は約46%。要支援高齢者は2千万人とされている。

《沖電気を考える》第163回

働き方改革

男性の育休制度は改善したが
取得は低調 長時間労働の短縮も停滞

男性の育児休業取得を促す法律が改正され来年4月以降に施行される。子の出生後、最大4週間取ることのできるようになり、分割

OK | 営業利益が赤字になる度に人減らしリストラを繰り返す

企業の発展は安心して働ける職場から

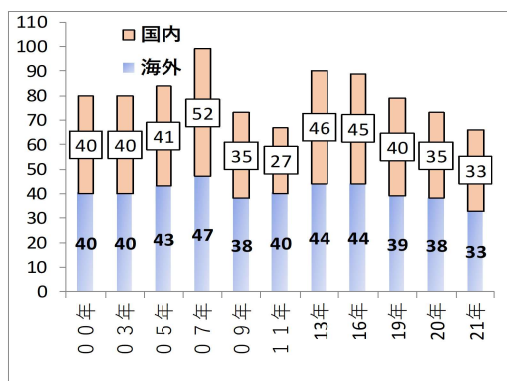
年度 3月期	売上高 (億円)	営業利益率 (%)	再建策名・施策内容 削減人数
90年	6299	5.59%	
91年	6609	4.46%	
92年	6813	1.48%	リストラ92 2000人
93年	6396	-3.71%	経営再建計画 資金カット
94年	6516	3.56%	情通1200人がOKIデータへ
95年	6570	8.96%	経営再建計画PART II
96年	7483	8.21%	MBO本格導入(成果主義)
97年	7322	1.98%	JIT生産方式導入
98年	7646	1.32%	TST発足 秩父工場閉鎖
99年	6732	-5.67%	フェニックス21計画 2700人
00年	6698	2.06%	分社化促進、沖ビジネスなど解散
1年	7403	3.82%	2000人
2年	6046	-4.49%	フェニックス21飛翔 6%の資金カット、
3年	5855	0.24%	芝浦・小金井などの資産売却益172億円
4年	6542	3.30%	共済会制度の見直し、厚生年金基金の代行返上益104億円
5年	6885	3.95%	利益準備金73億円の取り崩し
6年	6805	1.56%	00年からの分社化20社超、八王子U1棟収束
7年	7170	-0.92%	売上199カ月凍結、1700人のシフト(外部転進500人)
8年	7198	0.75%	半導体事業をルーム社に売却(5500人・売却益794億円)
9年	5445	-0.11%	管理職退職募集287人が応じる
10年	4429	1.47%	固定費削減150億円 分子化⇒統合型に変更
11年	4327	1.46%	退職給付制度改定損340億円、沖創業130周年
12年	4235	2.83%	資本金769億円⇒440億円に変更
13年	4558	2.96%	契約社員急増全社で4107人、スペイン粉飾で累計損308億円
14年	4831	5.63%	配当31.8億円(優先株+普通は8年ぶり)、02年貸カッ清算
15年	5402	6.00%	中国でATM未回収事件(未納約215億円)
16年	4903	3.79%	ブラジルで特別損約65億円、単元株100株に変更
17年	4516	0.55%	株主重視が顕著配当性向93%、防衛関係売上過去最高
18年	4380	1.76%	沖電線が完全子会社(子会社5社含む)、メカロ構造改革
19年	4415	3.96%	特別損:構造改革35億円、メカロの減損29億円 海外売上激減
20年	4572	3.67%	工事進行基準適用で売り上げ105億円増、営業利益1億円減
21年	3928	2.42%	キャッシュレス、ペーパレス進み海外売上比率15.2%に後退

1990年からの
 沖電気の特徴は事業
 再編では◎半導体事
 業からの撤退◎海外
 進出と国内回帰◎分
 社化から合併・統合
 政策への展開◎全社
 共通部門の統合など
 で連結決算の深化が
 進みました。

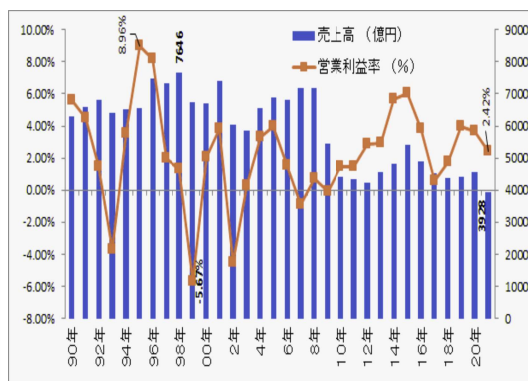
労務政策では◎成果
 主義賃金制度◎非正規
 社員雇用の拡大などで
 労働条件の格差が拡大
 しました。

過去20年で1万人減・経費削減だけでは
 沖電氣の未来切り拓けない 改革が必要

④連結子会社 ピークから33社減



営業利益率 過去30年で赤字5回



顔認証システムが
導入される

【群馬・富岡】

今までコロナ感染予防策として、毎朝各職場で非接触温度計にて体温測定していました。記録を担当する方がひとりひとり回って測定と記録をしており、毎日の事なので煩わしさがありました。

11月から顔認証システムによる体温測定が導入されました。

各職場に配置された顔認証システムを使い、個別に測定して一括で管理できるように改善され、煩わしさが解消されました。

不測の事態に
対応できる避難訓練を

【埼玉・本庄】

コロナ感染もあり2年ぶりに避難訓練が行われました。従来避難場所となっていたグラウンドが新工場建設で使えなくなったこともあり、構内の車道を使用していた。10年前の東日本大震災の時は、聞いたこともない不気味な音とともに、工場自体が大きく揺れ、訓練していたはずの避難誘導システムも、十分機能した

とは言えず、各自の判断で避難したことを覚えていきます。

昨今、大小の地震が頻発している中で、避難訓練のシステムを点検・見直し、不測の事態に対応できるようにしておくことが求められていると思います

納得がいく判決を
【東京】

シャープNECディスプレイソリューションズでの、拉致形式による職場追放および不当な解雇の撤回のために会社側と係争を続けている伊草さんの裁判の判決が今月23日に横浜地裁であります。経過については「伊草さんを支援する会」のホームページに詳しく記載されています。問題は明らかに部長のハラスメントや会社側の対応であり、伊草さんには非はありません。裁判所は伊草さんの訴えに耳を傾け納得がいく判決を出してほしいところです。復職を勝ち取ることを心より祈ります。

電機・情報ユニオン

労働者の生活と権利を守るグローバル企業
の三菱電機は、30年以
上前からの品質不正、
労務問題が明らかにな
り社会問題となってい
ます。自由に物言えぬ
風土も原因の一つと言
えるでしょう。200
8年の派遣切りの女性
労働者は今も「三菱に
謝罪させるまでたたか
う」として当ユニオン
と一緒に運動を続けて
います。

新たに約10㎡の部屋
で一人閉じ込められま
ともな仕事を与えられ
ず（当事者は監禁部屋
と言っています）出入
り口には監視カメラが
設置されているとして
労働者が救済を求めて
きました。こんなこと
は絶対に許されないと
して記者会見を行い社
会的に訴えて団体交渉
を行っています。マス
コミも注目しユニオン
事務所には取材申込が
来て対応しているとい
ろです。私たち、電機・
情報ユニオンは相手が
巨大企業であろうと労
働者の生活と権利を守
る為に日々運動を進め
ています。（相談は ☎03-6421-5323）