

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→

アガパンサ



花言葉：恋の訪れ

「働き方・賃金アンケート」
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
てもアンケートができます。



「一人一人の人権と生活に配慮すること」が、持続的成長を支える基盤

6月27日、東京プリンス

ホテル（東京都内）で約60
名の参加で第99回沖電気株
主総会が行われました。

経営が低迷する中、成長
戦略はどうするか、緊張し
た株主総会の開催となりま
した。当会からも3名が参
加し質問をしました。主な
質問と回答は以下の内容で
した。

【質問】「OKIグループ
人権方針」に反する事例は
なかったのか

【回答】グループ内の会社
に対し、人権に関する取り
組みや課題を把握するため
の調査を実施。人権方針に
反する案件はない。今後も
継続的モニタリングを行い
人権方針に反しないよう社
会的責任を果たしていく。

【質問】女性管理職目標
5%は達成できたのか

【回答】22年度の実績は
3.9%で達成できていない。
研修を実施するなど女性社
員の育成に努め、女性管理
職比率を高めていく。

【質問】契約社員の正社員
登用制度確立、退職金制度
の創設は考えていないのか

【回答】正社員登用につ
いては、本人のスキルなど総
合的に判断をしている。毎
年着実に採用していく。退
職金は正社員として職務を
遂行する人材の確保、様々
な部署で就労することが期
待できる正社員に対する制
度。今後も判例も参考にし
ながら、契約社員の待遇に
ついて検討していく。

【質問】契約社員の賃金は
月給制にすべきではないか

【回答】勤務している会社
組織、つくっているもの、
本人のスキル、業務内容な
ど個別に判断。一律に制度
を入れの現時点では考えて
いない。その場その場でき
ちんと話し合いを繰り返し
ながら、引き続き支払方法
について均衡待遇の趣旨を
踏まえ取り組む。

【質問】デジタル消防無線
談合事件で、自治体との和
解件数と損害賠償額

【回答】心配かけ申し訳な
い。訴えのあった自治体と
は真摯に対応し解決してき
ている。裁判に関する内容
でもあり、詳細は言えない。
経営にインパクトを与える

ものではない。

【質問】インベーションを
興し「チームOKI」で力
を発揮するには、格差と分
断の「賃下げ制度」を見直
すべきではないか

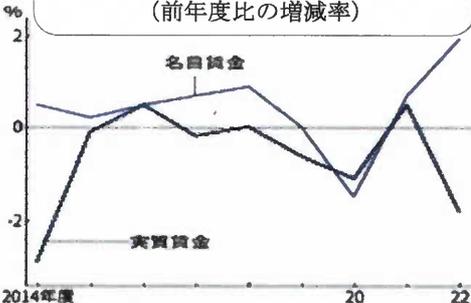
【回答】継続的に成果を上
げたり、企業の価値観・行
動指針に沿って行動した社
員のモデルケースとして厚
く処遇する。
(賃下げは仕方ないのかの質
問に) 回答なし。

他の株主からは「OKI
は今後必ず伸びるし、グロ
バルな企業になると株を譲
り受けたが、中期計画の目
標が2019年の水準では
あまりにも寂しい」との嘆
きの発言もありました。



会場前(プリンスホテル)での宣伝

実質賃金は14年度以来の減少幅に
(前年度比の増減率)



2014年度 (出所)厚労省・毎月勤労統計調査

- ①22年の消費者物価指数は前年比3%上昇
(41年ぶりの高水準)
- OKIの賃上げは基幹労働者で2.2%、7000円
の賃上げに留まる
- ②産業間格差では、富士通の基幹労働者との
格差は月額29,400円の格差(91.5%相当
の一時金など含まない)

2023年春闘でのOKIの賃上げ

	賃上げ率 (%)	賃上げ額 (円)
モデル：30歳開発・設計職	2.2	7,000
シニアグレード(SC)	2.9	5,000
18歳最低賃金	2.0	7,000
初任給(高卒)	4.0	7,000
初任給(大卒)	11.1	25,000

格差社会をなくそう
世界経済フォーラム
が男女格差報告書を発
表しました。▼それによると、
調査対象146カ国中で日本は、
125位と過去最低となりました。
この調査は、政治、経済、
教育、健康の4分野のデータを
もとにしていて教育(47位)
健康(59位)とほぼ平等と言
えますが、政治は138位、経
済は123位と大変遅れている
事が分かりました。

▼政治分野で見ると、衆院議員
に占める女性の割合は10%に過
ぎず大変遅れています。また、
経済分野で特に低かったのが女
性役員や管理職の割合が14.
8%に留まっています。内閣府
の調査によると、昨年時点での
女性役員比率が大企業中心の東
証プライム市場でも11.4%
で30%を超える欧米諸国に比べ
格差は大きくなっています。▼
みなさんも、格差について感じ
ている事があると思います。例
えば、正規と非正規や男性と女
性の格差、また正規労働者内での
格差などは生活に直結する重
要な問題です。同じ仕事をして
いても賃金や時給に差がある、
賃金が減給されるなど様々です。
格差をなくし雇用と生活を守り、
働きやすい職場環境を整えてい
くことが必要です。▼高齢社会
に進んでいく日本は、労働者人
口が減少すると言われる中で労
働者を大事にする社会、企業が
求められます。そして、私たち
自身も「格差をなくせ」の声を
あげていくことも必要です。

先端半導体 「アメリカ・ファースト」で日本に圧力 中国につくらせない 売らない

日米安全保障条約の経済版

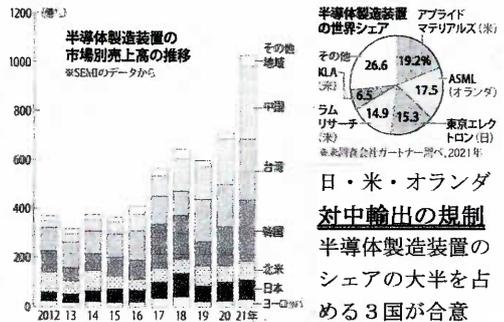
過去にも半導体凋落に 米国の圧力

日本は産業発展には半導体が重要として、官民共同で技術開発を推進させ85年には世界市場の50%超を占めるまで発展しました。(表1参照)

しかし、米国は日本脅威論を喧伝して1986年に市場開放、91年には日本のシエア制限などを決めた「日米半導体協定」を締結させました。同協定が半導体産業凋落の契機になったことは岸田首相も認めています。

日本の半導体産業は地位を低下 (表1)

1985年売上高順位	2021年売上高順位
日本のシェア50%超	日本のシェア10%未満
※米50%未満 アジア4%未満	※米50%超 アジア30%未満
1 NEC	1 インテル (米)
2 モトローラ (米)	2 サムスン電子 (韓)
3 テキサス・インスツルメンツ (米)	3 SKハイニックス (韓)
4 日立	4 クワコム (米)
5 東芝	5 マイクロテクノロジー (米)
6 フィリップス (蘭)	6 ブロードコム (米)
7 富士通	7 エヌビディア (米)
8 インテル (米)	8 メディアテック (台)
9 ナショナル・セミコンダクター (米)	9 テキサス・インスツルメンツ (米)
10 松下電器産業	10 AMD (米)



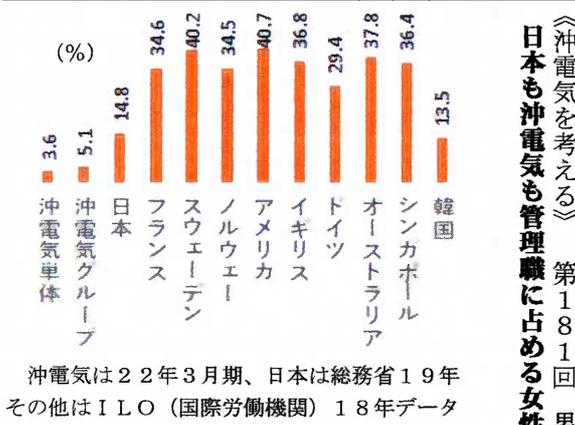
日・米・オランダ 対中輸出の規制 半導体製造装置のシェアの大半を占める3国が合意

半導体の対中輸出 規制保護主義では 利益を損なう デジタル社会では多くの先端技術が民生、軍事の区別なく使用されている。安全保障を名目にした規制は中国との貿易(下表)にも悪影響を及ぼし経済を危うくする。

日本の主な貿易先 2021年	
輸出先トップ5 シェア%	輸入先トップ5 シェア%
1 中国 21.6	1 中国 24
2 アメリカ 17.8	2 アメリカ 10.5
3 台湾 7.2	3 オーストラリア 6.8
4 韓国 6.9	4 台湾 4.3
5 香港 4.7	5 韓国 4.2

半導体産業に巨額投資 (例) ★台湾の熊本工場に4760億円の補助金 (TSMC) ★先端半導体工場「Rapidsu (ラピダス) 千歳工場」投資規模5兆円 出資会社=キオクシア、ソニー、ソフトバンク、デンソー、トヨタ、NEC、NTT、三菱UFJ銀行

米中対立の主戦場 次世代半導体とは 半導体の回路線幅で おもに「2ナノ」(ナ)は 10億分の1、「3ナノ」は のものを指す先端半導 体のこと。半導体産業 では、回路線幅が微細 なほど、性能が向上。 半導体は電化製品の 制御を担いパソコンや スマートフォンなど幅 広い分野で使用。 次世代半導体は大量 破壊兵器やミサイルに 転用可能で、米中対立 の主戦場になっていま す。 日本政府は「経済 安全保障法」の「特 定重要物資」「特定重 要技術」に位置づけ、 日米共同の開発・生産 拠点の整備に巨額の資 金を投じています。



日本政府の「指導的地位に占める女性の割合を2020年に30%にする」という国際公約は、未達。目標を先送りしました。 ■世界経済フォーラムの23年度版「男女平等指数」では日本は146カ国中125位です。

有権者

政党	比例票数	%
棄権	52,545,932	51%
自民	17,711,862	17%
公明	6,536,336	6%
維新	4,907,844	5%
立憲	7,917,719	8%
共産	4,483,411	4%
国民	3,481,053	3%
れいわ	2,280,764	2%
社民	1,046,011	1%
その他	1,717,841	2%
計	102,628,773	100%

自民党は有権者の17%得票 国民の多数支持ではない

22年参議院選挙の比例票で有権者の多数の支持を得たと、自民党は次々と閣議決定だけの施策を行っている。国民を政治から遠ざける専制政治では、民主主義も暮らしも壊れる。

駐車場の点検・整備を！

【群馬・富岡】 今年の梅雨は、前半雨が多いように感じています。第五駐車場は、数年前に大規模修繕工事で行われて綺麗になっていましたが、現在はいたみかひどくあつちこつちに水たまりが出来る状況です。利用者からは「雨の日は歩きづらく、水はねや車の汚れが心配」などの声が聞かれます。

が引かれ家賃・光熱費を払っていったらそんなに残らない。今年も富岡マニユファクチャリングで、「本人のスキル業務の内容、当該業務に伴う責任の程度など」に関わらず、すべての契約社員が月給制となりました。中期経営計画では、「全員参加型」活動とモノづくり基盤強化を進化させることで、会社としての創造性と生産性を高めていく」といって

雇用継続を望む労働者が安心して働き生活できるように、高年齢者雇用安定法や「責任あるサプライチエーン等における人権尊重のためのガイドライン」を周知徹底させることを政府に求め、企業にはこれらに沿って是正するように要請しています。困ったことがあれば相談を。

(03・6421・5323)

久々の大幅 ペースアップ

【埼玉・蕨地区】 物価高の影響もあり、今年の春闘にて沖電気でも久々の高水準となるペア月額7000円の満額回答となり、系列会社においてもほぼ同様の回答が得られました。6月の給与より反映されていますので、その前月と給与明細の金額を比較することで実感できることと思います。給与種別ごとの変動の内訳が詳しく理解したい場合、春闘回答が記載されている労組資料も照らし合わせることをお勧めします。従来からある給与変動テーブルの存在も忘れずに。

かれます。 彼の駐車場も傷んでいる所が見受けられ、早急に点検・整備が必要です。

月給制の実現を！

【埼玉・本庄】 フルタイムで正社員と同じに働いているのに、時給・日給の契約社員は、この5月は5日間出勤が少ないために時給1300円だと5万円も給料が少ない。月20万円の給料が15万円になり、高卒の初任給にも届かない。この給料から社会保険料などが引かれ家賃・光熱費を払っていったらそんなに残らない。今年も富岡マニユファクチャリングで、「本人のスキル業務の内容、当該業務に伴う責任の程度など」に関わらず、すべての契約社員が月給制となりました。中期経営計画では、「全員参加型」活動とモノづくり基盤強化を進化させることで、会社としての創造性と生産性を高めていく」といって

います。契約社員も含めて全員参加型を掲げるのであれば契約社員を取り残すことなく月給制にして欲しい。

正常な定年後の再雇用を求めて

【電機・情報ユニオン】 電機大手企業の中で、高年齢者雇用安定法を守らない状況が広がって問題になっています。週3日勤務、地域別最低賃金での労働、65歳以降の雇用継続拒否と様々ですが、どれも生活に直結する深刻な問題です。当ユニオンは、これらの問題について厚労省レクチャーを行うと共に、企業に対し団体交渉を申し入れて是正するよう交渉を重ねています。