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→

花言葉：期待

「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。

女性は男性の７割の賃金、格差是正を

総務省の２０２２年就業構造基本調査(7月21日公表)によれば、働く女性が３千35万人と過去最高になりました。一方で賃金や労働条件、管理職比率などの主要な点で男女格差は依然大きいままです。この改善なしにジェンダー平等の前進はありません。

増え続ける働く女性

結婚・出産後も働き続けたい女性は増えています。23年版男女共同参画白書によれば、20代で「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」と考える女性は59・7％、30代は68・4％、40代では73・7％(19年)へとそれぞれ大幅に増えています。

しかし、現在も職場における女性の地位は低く、管理職に占める女性比率は12・9％に過ぎません。（同白書）

２０２３年３月期から上場企業等の有価証券報告書へ男女の賃金格差や女性管理職割合などの「人的資本：（「人」を知識やスキルなどの付加価値を生み出す資本とみなしたもの）の開示」が義務付けられ、改めて格差是正の必要性が認識されました。

ＯＫＩの女性は男性の７割、管理職女性は３％台と低迷

23年有価証券報告書によれば、沖電気は管理職女性比率の目標値を５％としていますが、沖単体では3.9％、国内関連28社では3.1％で達成を26年３月期に先延ばしています。（22年３月期）また、男女の賃金格差は沖電気単体（全労働者）で男性の７割、国内連結28社では69％にとどまっています。

抜本的な賃金引き上げで改善を

効果的な公表制度への改善、企業の格差改善計画の実施、抜本的な賃上げが求められます。賃金をはじめとした男女の格差をなくすことは、ジェンダー平等社会を築くうえで土台中の土台です。

男女の賃金格差と管理職に占める女性の割合

	管理職に占める女性労働者の割合（％）※①	男女の賃金の差異（％）		
		全労働者	うち正規雇用	うち非正規
沖電気単体	3.9	70	73.2	67.2
国内連結２８社	3.1	69	72.7	67.4
日本　※②	10.7	75.7		
OECD※③		88.4		
電機の例　※④				
NEC	8	73.7	73	87.2
パナソニック	6.9	85	86.7	81.4
日立製作所	7.4	66.4	66.7	55.3
富士通	9.1	76.9	76.5	84.5
三菱電機	2.6	61.5	63.6	63.2
東芝	10.3	76.6	77.4	60.2

※①部下を持つ職務以上及び同等の地位以上　課長職以上１３９８人中女性６２人、係長以上１３７２人中女性１００人 ※②厚生労働省の賃金構造基本統計調査※③経済協力開発機構※④有価証券報告書

★2023年3月期　有価証券報告書で開示された内容を参考にした。
★賃金格差＝男性の賃金１００に対する女性の賃金の割合

2023年ジェンダーギャップ指数（世界の順位）

日本116位から125位に後退　（世界経済フォーラム発表）

ジェンダー・ギャップ指数とは：経済・教育・政治参加などの分野での世界各国の男女間の不均衡を示す指標

青空

連日の猛暑が続いていますが、朝晩は少し涼しくなってきたようです。温暖化が原因と思われ山火事や猛暑での水不足が野菜などに多大な影響がでています。その反対で集中豪雨での川の氾濫などが世界中で起きている事はニュースで皆さんも知っている事と思います。早急な対策が各国に求められています

▼日本では、食料品等の値上げが止まりません。また、ガソリン代の値上がりが止まず、国民の生活を圧迫しています。また、原発汚染水が漁民や国民の反対を押し切って海へ放出されました。値上げラッシュ、マイナンバーの混乱、インボイス、コロナなど国民生活を脅かす政治がますます強行され、「国民の声を聞く」と言っていた岸田総理の耳は閉ざされています。税金が国民に回らず、軍事費だけが突出し、先制攻撃も辞さずという風潮が政府内から聞こえてきています▼日本国憲法第２５条の第一項は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」。第二項で「国はすべての生活部面について、社会福祉、社会保障および公衆衛生の向上及び増進につとめなければならない」とあります。２５条の規程は、国民には生存権があり、国家には生活保障の義務があることを明らかにしているのです。生活困窮や医者にもかかれない国民生活はあってはならないのです。「憲法２５条を守れ」と労働者、国民の声を大きくしていきましょう。

電源は脱原発　再エネ拡大で

２０２３年４月１５日

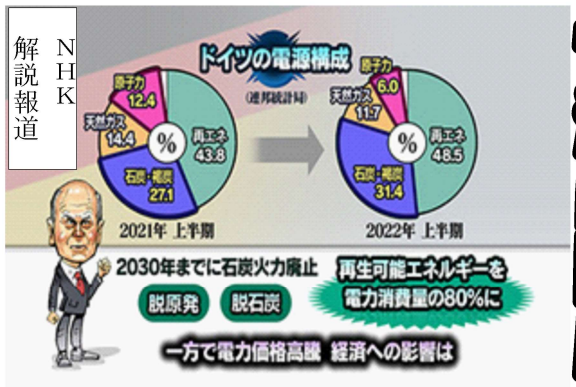
ドイツ 全原発停止実現

残り３基稼働停止へ

２０１１年３月11日の東京電力福島第一原発事故は各国のエネルギー政策に影響を与えた。ドイツでは脱原発・環境保護の政策を後押し、運転開始から32年の今年、最多時は総発電量の約３割を担った33基の原発を停止。

「日本ほど技術水準の高い国も原子力のリスクを完全に制御することはできない」と当時のメルケル政権は17基の原子炉の運転停止を決めた。

ロシアによるウクライナ侵略によるエネルギー危機を乗り越えて



NHK解説報道

★原発の今★

◎脱原発＝ドイツ、イタリア、スイス、オーストリアなど

◎新規建設＝イギリス、オランダ、スウェーデン、フランス

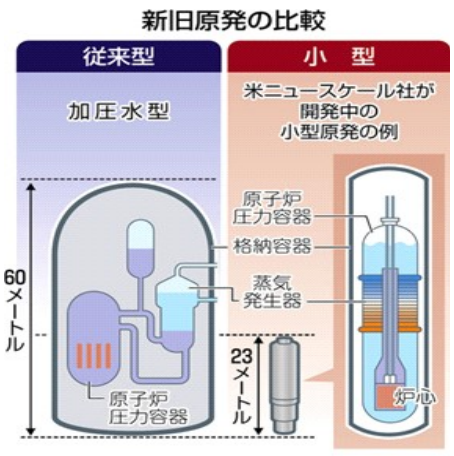
◎ない国＝デンマーク、ギリシャ、イスラエル、トルコなど

エネルギー価格が高騰する中、原発を巡るドイツ国民の意見は割れていたが、ハベック経済・気候保護相は「新しい原発の建設は経済的にも破綻している。私たちのエネルギーシステムはこれまでと異なる形で構築される」として、２０３０年までに再生可能エネルギーの比率を８０％にする。などを強調し、国民の理解を求めている。

日本 原発の新増設に方針転向

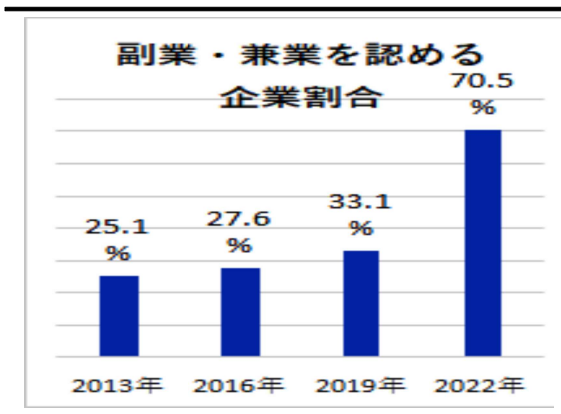
原発事故の教訓は？ アルプスで処理した汚染水は本当に安全だと言えるのか

現在の最長60年という原発運転期間の延長、新規小型原子炉（一基約一千億円）の建設計画など原発の最大活用に舵を切った日本。杜撰な行政指導や閣議決定ではなく、原発のリスクや廃炉までのコストや、再生可能エネルギー拡大などの目標を示し、ドイツに学び国民全体の同意形成の努力を。



容認急増　沖電気は今年3月に制度創設

《沖電気を考える》　第１８３回　**副業・兼業**



２０２２年１０月経団連のアンケート調査「認める方向]が７割を超えた（上図）。

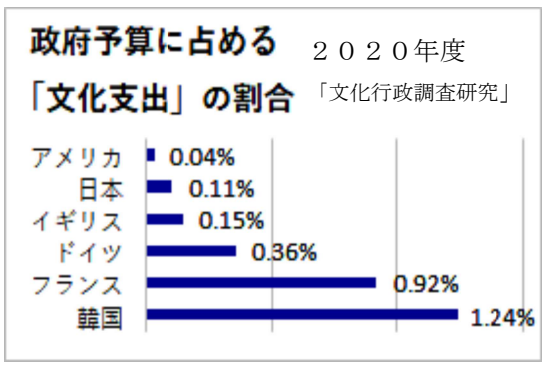
沖電気は他の企業でも雇用されることが可能な「副業制度」を導入（下図）

沖電気 全社員を対象に導入		副業先		
		一般職雇用	管理監督職雇用	非雇用
沖電気	一般職	○	○	○
	管理監督職	○	○	○

※副業先契約形態に関わらず、全て認定対象

就社ではなく、就職（ジョブ）志向を強め、自己責任でスキルアップし、昇進・昇格や**副業・兼業など自らの雇用と所得の個人責任化**（労働者のフリーランス化）を強める政府の政策と軌を一にしている。

労働者の団結を弱め、労働移動促進と構造的な賃下げが狙い。不安定雇用・格差拡大も懸念される。



日本は博物館や美術館などへの予算が貧弱 未来につなぐ財産を救え

カジュアル運用で暑い時期の通勤の負担軽減

【埼玉・蕨地区】

今年５月に蕨地区でも、カジュアルな服装での勤務が運用開始となりました。これにより特に暑い時期の通勤の負担が軽減されたことと思います。８月の猛暑の日が続く中、テレワークが急遽できなくなり、１週間ほど続けて出社することになり、その時に服装をこれまでのワイシャツからポロシャツに変更してみました。その結果、朝の通勤（電車・徒歩とも）が楽になり、また仕事のしやすさも向上し、カジュアル運用の効果を実感できました。

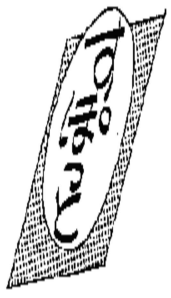
お盆はやっぱり休みたい

【群馬・富岡】

夏休みは８月初旬の一週間でした。暫くしてお盆に入り、周りはほとんどお盆休みになります。道路が空いていて通勤は楽になりますが、周りがお盆休みの中での通勤は、少し気が抜ける感じです。

先祖供養やしばらく会えなかった親戚・友人との懇親などの機会でもあり大切な時期です。職場では「お盆で休む人は事前に言って下さい」と言われますが、仕事が忙しく夏休みで休んだばかりという状況では言いづらいのが実情です。

会社の事情があると思われますが、気持ち良くお盆をすごすために「２日間位の盆休みが欲しい」という職場の声に応えてもらいたいです。



一年半ぶりに開店 工場前のコンビニ

【埼玉・本庄】

22年１月中旬から休業していたコンビニエンスストアが今年の７月末から再開しました。

昼休みにちょっと気分転換できるし買い物もできます。喫煙場所もあり喫煙者には喜ばれています。構内にはＡＴＭもないのでコンビニのＡＴＭは大助かり。コンビニ前にバスの停留所があるのですが、通勤で利用する人は雨の時は雨宿りできるし、店が開いていると夕方も明るくて気持ちが違います。よく「街中のお店が閉店して買い物にこまっているんだよね」なんて話を聞きます。それと同じでしたからとにかく助かっています。

学習・交流を 深めて労働者を守る

【電機・情報ユニオン】

電機産業に、「ジョブ型雇用」と言う働き方が広がっていることから問題点を学習しました。桜美林大学の藤田教授は、日本の「ジョブ型」雇用は、会社が恣意的に格付けし、労働者に新技術対応の責任を個人に押し付けている指摘しています。

また今後定年再雇用が増えていく中での問題点の学習会を開催しました。再雇用になると賃金が下がる、フルタイム（五日／週）で働けない、振るいにかけられ働く職場はないと再雇用を認めないなど生活を脅かしています。新たなリストラが予想され中で、労働者の生活と雇用を守るのに大いに役にたちました。

悩み相談はこちら↓（０３・６４２１・５３２３）