

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→

マツバギク



花言葉：希望

「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。

「経営計画」達成のために人権に配慮することが基本



沖電気工業株式会社
第102回 定時株主総会
会場：東京プリンスホテル

株主総会会場
東京プリンスホテル前

第102回沖電気株主総会が6月24日に「東京プリンスホテル（東京・港区）」で開催、沖電気の職場を明るくする会から3名が株主として出席しました。
総会への質問は、今回からWebで受け付け、1人3問・1問200字以内と制限をされました。総会では、当会の9問の質問に対して2問のみの回答、3人のうち1人しか質問できず会場では他11名の株主が質問をしました。
質問者が数名残っているにも関わらず質疑は、打ち切られました。

【主な質問に対する回答】

問「沖のグループ人権方針に基づいて、マネジメント構築の推進状況について」
回答…人権課題の対応については、一般社団法人

ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）へ加盟し、外部救済窓口を設置した。OKIグループの人権、労働安全衛生に関するマネジメント体制の向上に取り組む。

問「防衛省との受注契約と人権について」
回答…ビジネスと人権に対する日本政府の行動計画を参考にしながら、政府調達やサプライチェーンでの人権尊重に全社で取り組んでいく。今後も事業全体で人権尊重を推進していく。

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

①日立チャンネルソリューションズとの会社合併後は、どのようにATMの生産を行っていくのか全体像を明らかにしてほしい。富岡工場では今後どのような製品を生産していくのか②株主に切りをしました。
これは、自ら掲げた経営方針（ステークホルダーとの対話・開示）に反し、ルールがちゃんと守られているか、経営陣が私物化していないかをチェックする「監視・管理」に反するガバナンス姿勢であると受け止めざるを得ません。会場からも「異議あり」の声は当然です。今後このようなことがないように、強く求めます。

質疑打ち切り 異議あり

総会に出席をした株主より、森社長自身が「株主の皆様と直接意見交換できる大変貴重な機会」として、発言をしたにも関わらず、挙手をし発言を求め、発言を求めたにも関わらず、質疑を受け取らないという状況に、強く求めます。

他の株主からは「軍需産業は、国がお金を出すので利益率も高く安定しているが軍需産業にのめりこむのは疑問」との質問がだされ、会社は「国防・国家安全保障は社会インフラそのもの注力しなければならない」と回答した。

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

問「経営計画2031」では前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」成長基盤を強化すると位置づけていますが「構造改革」の柱となる施策はどうか。
回答 柱は3点。①日立

■OKIの報酬・賞金（本体）

年・3月期（万円）	2025年	2026年	
取締役社長	-	1億2100万円	社員の15倍
社内取締役・平均	5300万円	6120万円	増加
従業員年収・平均	781万円	780万円	減少

※2025年の消費者物価の変動率は3.2%なので賞金目減り26万円

■主な指標の目標と実績

	目標	実績	
女性管理職比率	5%	7.1%	達成
働きがい意識調査 肯定感	70%	57%	未達成
自社CO2排出削減	21%	30.7%	達成

重視、役員取締役重視で良いのか。株主には、28年ぶりの高配当。取締役社長には、1億2100万円の報酬。従業員は、年収の減少。従業員の努力に報いているのか、改善すべき（図1）
③70年代に建設された建屋の中には「アスベスト（石綿）建材」が使用されている建物がある。環境問題について、貴社が掲げる「OKIグループ人権方針」に沿った情報公開と説明責任が問われます。改めて地域住民が心配している環境指針について説明してください
④10月改定の「同一労働同一賃金」ガイドラインに沿って、「退職金」「リフレシユ休暇手当」を契約社員に出すのは当然のこと。（詳しくは、OAKホームページで）



高市政権は衆議院議員の定数の1割削減（45議席減）を推し進めようとしています。それも民意が正確に反映される比例定数を削減するという暴挙です。

選挙制度協議会で1年以内に結論が出ない場合に自動削減するということを勝手に決めてしましました。議員を減らせれば、議員の給与や活動にかかる税金を減らすことができ良いという考えの方も多くいると思いますが、民意が国会に正確に反映されないという大きなデメリットがあります▼小選挙区制は、得票率と議席数との大きなギャップがあり、今年の総選挙でも自民党の得票率49%に対し議席占有率が86%という結果が出ています。比例代表は得票数と議席数がほぼ一致しています。政権による比例定数削減の狙いは中野党の議席数をさらに減らし、政権政党の勢力をより強固にすることです。そうすることで憲法改悪や、さらなる消費税増税がしやすくなります。庶民や労働者の生の声を議会に反映させている野党の減少が、日本の将来にとって良くないことは明らかです▼そもそも日本の衆議院議員の国民あたりの議席数は、他の先進国G7の下院議員数と比較してもかなり少ないです。国民100万人あたりの議席数と比較すると、イギリスが11人に対し、日本は4人となります。少ない議席をさらに減らすことはデメリットしかありません、それよりは大きな矛盾をかかえる小選挙区制を見直すべきです。

高市首相 議論抜きで「平和国家」から「戦争国家」へ大転換

日本が戦争に巻き込まれる危機

戦後初の防衛増税始める

2022年に5年間で総額43兆円の軍事費を計画するなど高市首相は「戦争国家」への道へ突き進んでいます。4月から、法人税4%上乗せなどの防衛増税を開始（左表）

「富国強兵」軍事経済へ

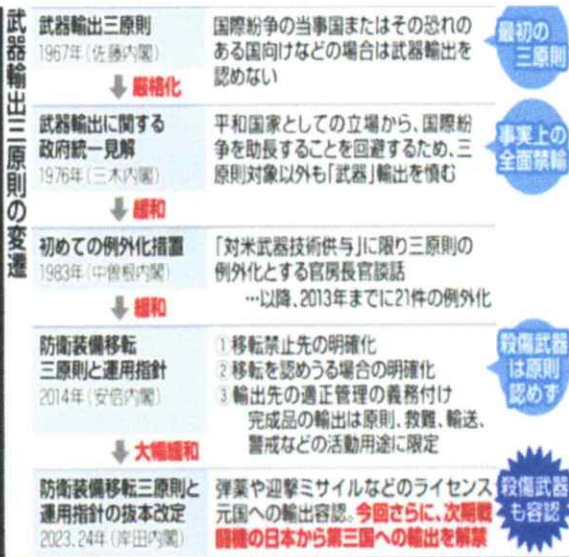
憲法9条の改悪

経済の柱に軍事を据えた高市首相は、憲法の平和原則に基づく武器輸出の3原則（禁止原則）を葬り、殺傷兵器を含む武器輸出の解禁に踏み出そうとしています。（3原則の変遷参照）

高市首相の、市民監視、人権侵害の「国家情報会議」の設置など、「戦争国家」の体制づくりが爆走。「憲法を守り、生かして平和な世界を」改憲発議を許さない世論をつくりましょう。

4月	法人税	法人税額から500万円を差し引いた金額に4%を上乗せ	8690億円
	たばこ税	4月と10月に加熱式の税率を引き上げて紙巻きと同一に。令和9年4月から1年ごとに計3回、1本あたり0.5円ずつ引き上げ	2120億円
9年1月	所得税	所得税額に1%上乗せ。復興特別所得税を1%引き下げるが、課税期間は延長	2560億円
			計1兆3370億円

※ 税収増額は財務省の試算による。変更後の税制が1年間続いた場合の平年度ベース



《沖電気を考える》第217回 長時間労働の日本・沖電気 労働時間

2023年1人当たり年間



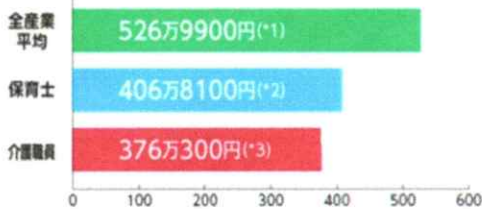
【出所】

- ★ 沖電気：OKIレポートの残業時間、有給取得等から当会が試算。冠婚葬祭等は除く。
- ★ 日本A：労働力調査（総務省）
- ★ 日本B：毎月勤労統計（厚生労働省）
- ★ 日本C：調査産業計
- ★ 海外：OECDデータベース

社会に必要職場 低賃金で人手不足 年格差100万円超

チョット 気になる 話題

全産業平均と福祉職員の年収格差は？



*1=35万9600円×12ヵ月+95万4700円（年間賞与その他）
 *2=27万7200円×12ヵ月+74万1700円（同上）
 *3=27万1000円×12ヵ月+50万8300円（同上）
 ※厚生労働省 賃金構造基本統計調査（25年3月発表）

多くの社員が参加したシンボル図コンテスト

【埼玉・蕨】今年度からのOKIの新しい企業理念「P.V.V.+S」について、そのイメージとなるシンボル図のコンテストが行われ、グループ会社を含む多くの社員が参加しました。図案作成だけでなく選考にも一般社員が参加する形となりました。選考では選ぶにも迷う多くの素晴らしい図案を確認しました。あともうしばらくすれば最終選考が完了する見通しであり、どのようなシンボル図が選ばれかが楽しみです。

富岡工場では、昼休みはフォークリフトなどの運搬車両は動いていませんが、10時と3時の休み時間帯では、休憩の従業員が歩いているところでも運搬車両が動いています。見るからに危ないケースも見られ、事故が起きないか心配する声も聞かれます。

運搬車両のハンドリフターも、人が出てきても急には止まりません。以前、急に止まろうとして荷崩れを起こしてしまっただけで積みなおしをしている場面を見たという声もありました。何らかの対策

人権侵害の撲滅を

【埼玉・本庄】会社は「ビジネスがグローバル化するなか、企業活動における人権侵害を撲滅する仕組みの構築と運用が求められている」として、OKIユニオンに対して、会社の人権デューデリジェンス（以下「人権DD」）の活動への参画要請があり、本庄地区から開始することになりました。

従業員に対してのハラズメント、正社員と非正規社員の待遇格差・差別、静止立ち作業での健康問題など、人権に関わるリスク（負の影響）を事前に把握し、予防処置を取り、人権侵害があれば是正・救済していく事が求められています。

※人権DDとは…企業や組織が自らの事業活動によって人権に悪影響を与えていないかを調べ、問題を予防・改善するための継続的な取り組み

「職場には、65歳以降の労働者もいるにも関わらずこの対応は人権侵害」と訴えて交渉を重ねてきました。一方的

「職場には、65歳以降の労働者もいるにも関わらずこの対応は人権侵害」と訴えて交渉を重ねてきました。一方的に団体交渉を拒否しました。

村田さんは、日立の対応を打開するため、政府機関の日本NCP（外務省、厚生労働省、経産省で構成）に訴えました。その結果、日本NCPは日立に対し、労使双方で話し合うことを勧告しました。

巨大企業の人権侵害が横行する中で、大きな成果となっています。

もし、職場問題で困っていることがあれば、ひとりで悩まず連絡を下さい。

のコンテストが行われ、グループ会社を含む多くの社員が参加しました。図案作成だけでなく選考にも一般社員が参加する形となりました。選考では選ぶにも迷う多くの素晴らしい図案を確認しました。あともうしばらくすれば最終選考が完了する見通しであり、どのようなシンボル図が選ばれかが楽しみです。

富岡工場では、昼休みはフォークリフトなどの運搬車両は動いていませんが、10時と3時の休み時間帯では、休憩の従業員が歩いているところでも運搬車両が動いています。見るからに危ないケースも見られ、事故が起きないか心配する声も聞かれます。

運搬車両のハンドリフターも、人が出てきても急には止まりません。以前、急に止まろうとして荷崩れを起こしてしまっただけで積みなおしをしている場面を見たという声もありました。何らかの対策

が必要ではないでしょうか。

梅雨から暑い夏に移るこの時期に、職場の安全点検をぜひお願いしたいものです。

65以降の雇用を求めて

【電機情報ユニオン】日立で働いていた、村田さんは65歳以降の雇用を会社に求めましたが拒否された為、当ユニオンと共に団体交渉を申し入れました。



(0300)・(0246)・(00)