

OKIセミコンダクタと関連企業は

労働者の働く権利・生きる権利を守れ

親会社（ローム）の指示で吹き荒れる「合理化」の嵐

08年にロームに約900億円で購入された沖電気の半導体部門（約5500人）に今、関連会社との解散、人員削減などの「合理化」が襲いかかっています。

解雇拡大

買収後、ロームと重複する業務部門などが相次いで移管、解散に追い込まれています。例えば販売（OKIデバイス）技術・設計（OKIマイクロナデザイン・OKIテクノコラージユ）など。宮城や宮崎の半導体製造工場では、真っ先に派遣切りが強行されました。宮城工場では100人を超える派遣労働者が雇止め（解雇）され、雇用と生活

「派遣切り」から臨時・正社員切りへ

危機の荒波に放り出されました。全企業で、現在も派遣労働者切りは拡大しています。不況下
空しさと怒りの退職
ロームは従業員の一割削減をOKIセミコンダクタに迫り、希望退職（早期退職優遇）を募りました。一月末までに約400人超が退職しました（本会調

OKIセミコンダクタ（親会社・ローム）の子会社で正社員の約束で契約更新を重ねて2年5ヶ月働いていた男性（35歳）が、08年末に理由も明示されず解雇された事件。日本金属情報機器労組に加盟して八王子地裁で係争中。



OKIセミコンダクタ多摩
臨時社員不当解雇撤回闘争とは

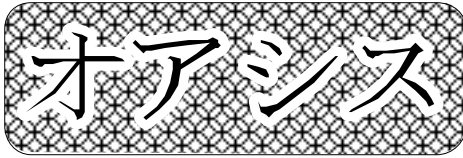
（ベ）50代の幹部社員は「再就職が決まっておらず、住宅ローンの残や子ども教育費のことを考えると不安。辞めたくないが・・・」と言いながらの退職でした。無念さが滲んでいました。

厚労省基準に違反 臨時社員の解雇（別記）

派遣社員や臨時社員の不法解雇に対して04年1月、厚生労働省が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を出し、使用者を指導しました。

OKIセミコンダクタ多摩は「契約期間が満了で雇止めした」と主張しますが「基準」に照らせば「雇用継続と正社員への期待が認められる反復更新の実態があるのだから、期間がきたから」といつて雇止めはできません。さらに会社は裁判では雇止めにも本人が同意した「経営状態の問題ではない」などと苦しい言い逃れをしています。

「憲法25条（生存権）、憲法27条（労働権）にも反する暴挙を許すな」の声を大きくしましょう。



2009年
2月 4号

OKIセミコンダクタの職場を明るくする会

東京都港区三田3-2-20 TEL 03-3455-6006
<http://oak47-02.web.infoseek.co.jp>

職場新聞「オアシス」はOKIセミコンダクタと関連企業の職場新聞です。東京のオアシスとして世界に誇る高尾山が身近にあることから命名しました。



（OKIセミコンダクタ門前）

正規・非正規を問わず、非道な解雇攻撃に反対しましょう
だれもが将来に希望を持って生きることができる社会へ
連帯の力を大きくしましょう

「非正規切り」の大元 労働法制緩和の見直しを

労働規制緩和の流れと主要政党の態度		自民	公明	共産	民主	社民	自由
1985年	違法だった労働者派遣が専門的な						
労働者派遣法制定	13業務だけとして可能に						
1989年	いくら働いてもみなし労働時間で						
労働基準法改悪	賃金が決まる「裁量労働制」を 専門職からホワイトカラーに拡大						
1999年	26業務の限定されていた労働者						
労働者派遣法改悪	派遣を、建設、警備、港湾、製造業 などを除き原則自由に						
2003年	「物」の製造業への労働者派遣の						
労働者派遣法改悪	解禁、派遣期間の制限を1年から 3年に延長						
2003年	パート、契約社員などの期限付き						
労働基準法改悪	労働契約の期間を1年から3年に 延長、「裁量労働制」の規制緩和						

= 賛成 = 反対

「労働者派遣法」は
「人間使い捨て法」
「君は明日で終わるだ」と「非正規切り」が自動車、電機を中心に拡大している。「一時的、臨時的」「常用雇用の代替は禁止」「1年など反復雇用者は直接雇用」などの原則無視が横行して社会問題に発展している。

「政治災害」
企業の人件費削減のために、これまで禁止されていた労働者派遣を容認、99年には「原則自由」の法律が制定され、規制緩和が進みました。年収200万円以下の労働者が1千万人を突破し、働く者の三人に一人が非正規労働者となり、雇用調整として「モノ」のように切り捨てられる事態が生じています。

製造業の派遣・請負 40万人失業

ロームおよび関連企業でも人員削減が強行されていますが、全国で働く派遣・請負労働者（製造業・約100万人）のうち09年3月末までには40万人が失業の見通しです。（業界団体試算）

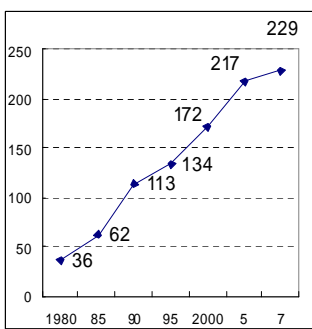


政党や 労働組合の責任も重い

「企業の利益優先」に手を貸してきた政党や労組は、雇用破壊を防ぐ施策に転換し、その責任を果たす時です。
契約更新を重ね実質的に正社員と同じ働き方をしている者の雇止めは違法なので行政指導が必要です。

大企業（資本金10億円以上）の 内部留保金 229兆円

+ 内部留保金 + 資本剰余金 + 利益剰余金 + 引当金など
ため込み利益の合計



「派遣法」の改悪で「雇用の調整弁」として使われた派遣労働者が真っ先に解雇されている。内部留保を増やしてきた大企業がその1%を取り崩すだけで雇用は確保はできる。解雇防止、雇用の創出、そして雇用のセーフティネット再構築が必要。

「また また 企業のために
労働者は我慢しろ」は×

あらゆる手段で「大失業」を防げ

電機16社で
7万人超削減
本会調べ下表の
ように3月末までの
国内外での人員
削減計画（非正規
含む）は脅威の数字です。2/7 現在

会社名	人数
OKI	300
ローム	1000
東芝	4500
富士通	700
三洋電機	1200
シャープ	585
ソニー	16000
パナソニック電工	1000
日立製作所	7000
ルネサス	1300
富士電機	2000
NEC	20000
日本IBM	1300
村田製作所	4500
パイオニア	310
パナソニック	15000

景気後退の今、蓄えた利益で雇用も守れ 過去10年間、企業の利益は働く人々には還元されていません

