

集 会 決 議

私たちは本日「沖電気（OKI）障がい者解雇事件・支援集会」に参加し、東京労働局が「助言・指導」を行ったにもかかわらず「助言・指導」は無かったと株主総会・団体交渉・コンプライアンス委員会で嘘の回答を行っていたこと、また「障害者虐待防止法、改正障害者雇用促進法」を無視して「不当解雇」した OKI の実態を学習し「職場復帰」を目指して闘っている当該の契約社員の訴えを聞きました。

目の障害が進行していることを上司に告げ自動車運転を伴う作業が困難に成るので運転のない作業への変更を求めたにも関わらず放置し、再契約はしないと障がい者に対する差別的扱いを行ってきました。2015年8月の団体交渉で障がい者雇用を求めましたが、OKIは、仕事に真摯に向き合い、ユーザーの評価も高かったにも関わらずユーザーからのクレームが多い、仕事が出来ないなど嘘を並べて当該者を侮辱し、2015年9月に雇止め（事実上の解雇）しました。

そのため、障がい者雇用を実現するよう2015年10月26日に東京労働局に「個別労働関係紛争の解決」の援助を求め同年11月5日にOKIに対し口頭での助言がされ2016年12月9日には「助言・指導」文書が出されました。その内容は「労働契約法19条による契約更新を期待する合理的理由があり、障がい者に対しては障害者虐待防止法、改正障害者雇用促進法の保護規定」があることに基づき「雇い止めを撤回し今後も働き続けられるようにしていただきたい」と言う本人申し出を再検討するよう助言していました。しかし、OKIはその場で「助言・指導」を拒否しました。

職場で支援する仲間はコンプライアンス委員会へ「助言・指導」に従うよう申し入れしましたが、コンプライアンス委員会の回答はなく、人事部回答として「助言・指導」はなかったという驚くべき回答を続けてきています。

OKIは、「OKIグループ企業行動憲章」に記載した「国連グローバル・コンパクト」や社会的責任の国際規格ISO26000などの国際規範に基づき企業の責任を果たすべきです。労働者イジメや差別的扱いが続けば、企業として社会的に批判を浴び信頼を失うことは明らかです。

私たちは、今集会のテーマである「OKIは東京労働局の助言・指導に従い障がい者の解雇を取り消せ」を確認し一刻も早く職場復帰を果たせるよう支援を続けることを参加者全員の総意とし決議とします。

2017年7月9日

「OKIは東京労働局の助言・指導に従い障がい者の解雇を取り消せ」

OKI障がい者解雇事件・支援集会