

2019年第95回沖電気工業株式会社定時株主総会での会社回答

1. 契約社員問題について

昨年株主総会の回答で、「契約社員の無期転換説明は順次、他事業所でも実施している」との事でした。実施状況を確認したら、部分的に説明がされなかったりした事はあったものの、おおむね実施されていることが確認できました。

昨年度沖グループ全体で、無期転換契約社員対象者数と無期転換契約社員になった人数、その中でOKI単体はどうか報告願いたい。

【回答】契約社員約2,300人

無期転換をした人 沖グループで約300名。 沖単体で108名。

2019年6月時点で、無期転換を申し込むことのできる契約社員の人数

沖グループ：650名

沖単体：50名

正社員と契約社員の労働条件の格差是正については、「長澤運輸・ハマキョウレックスなど最高裁判決の内容・趣旨や「働き方改革」関連法案の趣旨にのっとった適正な対応を検討していきたい」との回答をしていますが、その後どのような検討がされたのか、具体的に回答願いたい。

契約社員の待遇問題は、「本人のスキル、仕事の内容・仕事の責任などに基づいて個々に契約の内容を決めており、一律ではない」と前回の株主総会で回答がありました。福利厚生で、正社員と契約社員の待遇差をつけることは、法の趣旨からしても是正しなければならないと思いますが、見解を求めます。また今年3月に正社員・シニア社員に導入された、一時間単位の年休について全員の契約社員にも適用すべきと思いますが見解をお願いします。

契約社員が生活に不安なく、安心して働くためにも、最低限のこととして「年齢別最低賃金」を適用すべきと思いますが見解をお願いします。

【回答】契約社員の待遇改善については、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」「パートタイマー有期労働法」の施行である2020年4月に向けガイドラインや判例に沿った内容となるよう社内で検討をすすめている。

「無期転換権の行使」について、無期契約社員の就業規則(2018年4月時点)では「有期契約社員が申し込みの時点において、締結する有期雇用契約満了日の30日前までに、所定の書面を会社人事部に提出すること(無期転換の申し出)により行うものとする」との記載があるが、運用は法に照らして適正なのか。

有期契約社員の就業規則では「無期転換の行使」についてはどういう記載になっているのか。就業規則の内容はどのように周知されているのか。

【回答】無期転換の行使については、厚生労働省に資料を参考にしながら対応している。管理上も契約満了時の30日前という歯止めがある。30日以内であっても個別に事情を勘案して実施できるようにしている。

就業規則は、イントラネットや職場の共有スペースに閲覧可能な状況で設置をしている。

残業代割増率は本人の能力や役割に関係ないものであり、正社員と同率にすべきではないか。残業割増率に差をつけるのは法の趣旨に反すると思います。見解を求めます。

無期雇用契約社員においては、正社員と変わらず長年会社のために働いているので、その貢献にこたえる意味でも退職金を出すべきではないか。見解を求めます。

無期転換契約社員やフルタイムで働く契約社員は、時給、日給、月給と個々の契約で分かれています。安心して働くためにも賃金は一律月給にすべきではないか。見解を求めます。

【回答】「ガイドライン」や判例などの趣旨に沿った検討を、個別の状況を踏まえながら検討を進めていきたい。

契約社員から正社員に登用された人数を、沖グループ、沖単体別に報告願います。

【回答】沖グループ：111人、沖単体：16人。