

第87回

沖電気工業株式会社
定時株主総会

《2011年6月29日》

「沖電気の職場を明るくする会」の代表が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」を願って株主総会に参加しました。

1992年から毎年のように行われた人員削減を柱にした沖電気のリストラは失敗でした。品質・技術力を低下させ、市場を失い経営危機を加速させました。
「人こそ最大の資産」に立脚した経営施策に転換する事が、経営再建への道であることを訴えました。《発言集》

あすなろ

東京都港区三田3-2-20 TEL 03-3455-6006

http://oakhp02.chottu.net

人こそ最大の資産 従業員の健康と雇用を守れ 再建は安全・安心の職場から

株主総会
OAK
発言特集

社員株主として「沖電気が再生し、株主配当のできる企業」になるには何が必要なのか。職場で仕事をしているものとして、感じている問題を質問させていただきます。

これまでの沖電気のリストラ（構造改革）は人件費削減などの費用がかさみ効果が出ず、財務を圧迫して赤字になる。その結果またリストラの繰り返しになっています。研究開発や設備投資も利益に有効に結びつかず、01年からの累計は約5000億円の投資になるが、営業利益は881億円に留まり新製品の開発は進んでいません。

従業員の働く環境は悪化が続き、沖電気の賃金は電機各社と較べて低く、生活保護基準並みの最低賃金保障で働く労働者もいます。長時間労働が慢性化し、蕨のシステムセンターでは午後8時以降に退社する従業員が38%に達しています。沖電気から関連企業に向向中の従業員が過労自殺に追い込まれた事件は、沖電気労使の安全配慮義務意識の希薄さが証明されているのではないのでしょうか。また、リストラの柱のひとつである、企業形態の施策が分社化方針から統合・再編へ変転して職場・住居変更で安心して仕事ができない状態が続いてきました。

人員の余剰感がなく多忙な職場で繰り返された人員削減の穴埋めは、

使い捨て・不安定雇用の非正規従業員で代替することが常態化しています。

もはや沖電気の製造現場の主力は非正規労働者になっていくといつてもいいのではないのでしょうか。こうした職場の実態からしても、非正規従業員の正規社員化は避けて通れない企業の社会的責任ではないでしょうか。

沖電気の労働者を犠牲にしたリストラは完全に失敗したと見るべきではないでしょうか。1992年からの20年間リストラはリストラ費用1444億円を費やしたが10回の赤字決算がその証しであると思います。

これまで経営トップもいつてきた「人こそ最大の資産」であるという理念に立脚した労務管理の転換なしに再建は不可能であると思います。

1. 経営戦略と経営計画について

OAKの再生には、これまでの経営のあり方をきちんと総括し、経営の基本方針をどこに置き、舵取りをしていくのかが問われているように思います。短期的な利益創出のみにこだわり先細りの経営にならないように、中・長期的な展望にたった経営戦略と経営計画が求められていると思います。

(1) 企業の再生には「売上拡大」

が柱にならなければならないと思いますが、中期経営計画の経営の基本方針として掲げてきた「売上拡大に依存せず、確実に利益を上げる事業構造を構築。全体最適の視点でコスト削減策を実施」という方針の変更は変わっていないのでしょうか。

(2) OAKの経営状況に対する日経新聞のコメントに「2年3月期もプリンタ事業の伸びは鈍く、紙使用量の削減で消耗品需要も伸び悩みそう」で、円高の影響も受け損益回復ピッチも鈍い。ATMやEMS事業は底堅いが中長期に成長戦略描けない。縮小均衡路線継続で恒常的なリストラ継続の懸念。単独路線での成長厳しく他社との連携強化へ。」という厳しい見方もされていますが、主力事業に対する成長戦略とその裏づけを具体的に説明してください。

(3) 沖電気グループ従業員持株会は、賃下げなどの生活悪化の中で所有株数を270万株も増加させています。1723万株の大株主第2位となり、沖電気の株価を下支えています。が、優遇処置を考えていないのですか。

(4) 種優先株式に対しては2012年3月期から約4%の配当が約束されています。普通株の配当は5年間も配当ゼロですが、いつからの配当を計画しているのですか。

(5) プリンタの研究開発費が09年度の58億円から11年計画で25億円と半減しているがプリンタの将来展望はどのようになっているのですか。

ですか。

(6) 沖電気の為替ルートは11年度見込みは1ドル85円となっているが、80円で計画すべきではないか。1円の円高での影響はどのようになりませんか。

(7) OAKエッセミコンダクタの関係、2のロゴの使用料契約が今年10月に終了するが、現在の使用料はいくらか、また500株(約44億円)の今後の扱いはどのようにするのですか。

2. 会社再生のために、従業員のモチベーションを引き上げる問題について

川崎社長は「会社の再生には従業員のモチベーションをどう引き上げていくか」が課題であり、そのためには「従業員との信頼の回復に力を尽くす」と、前回の株主総会で答えられました。それをどう実現させていくのか、職場の実態を直視し早急な対策を取っていくことが求められています。

(1) 社長は今年OAK創立130周年にあたり、OAKグループの原点である「進取の精神」に立ち返り「明るく・楽しく・前向きに」をモットーに掲げています。しかし従業員は、この間のリストラで生活も厳しく、精神的にも疲弊をしています。まずは、労働債権として返済を約束した02年の6%賃金カット分の精算を即、行い従業員に誠意を示して欲しいと思いますが、返済の時期を明らかにしてください。(次頁へ)

(2) 沖電気の過去の社長の中には「優秀な技術者を得るには労働条件の改善が必要」として特別に賃金改定を行ったことがあります。現在の沖電気の30歳の開発・設計部門のモデル賃金は300,100円でパナソニック329,300円など電機労連大手10社の中で最低となっています。賃金抑制で財務状態は改善しているが、従業員のモチベーションは悪化している。緊急な対策をしないと経営にも悪影響が拡大するとおもいますが、対策をお聞かせください。

(3) 成果主義制度はチームワーク力を壊し、技術・技能の継承などにも支障をきたす弊害が電機各社においても明らかになっています。またグレードアップや昇格は年齢制限がされている。これでは成長やチャレンジの機会を平等に与えることに反しているとの声も聞かれます。MBO自体も形骸化され、結局は全体として人件費の削減のためのものであることを感じてきており、仕事に意欲が出てこない状況があります。こうした成果主義に対する見直しや廃止をすべきと思いますが、考えをお聞かせください。

(4) ある職場では、昨年4月より前部署の上司により選別され外部転進専用のチームに異動となつて残人がいて、早期退職募集に心ならずも留めた社員は、仕事も与えられず「求職活動」がビジネス目標に掲げられています。こうしたやり方は、パワハラであり法令順守を掲げる企業にあつてはならないことです。早急に是正すべきと思いますが見解をお聞かせください。

3・健康管理と働く環境問題について

昨年実施された早期退職優遇制度(希望退職)で108名の方が退職され、職場は慢性的な人員不足で更に長時間過密労働にさらされています。精神的疾患や若年者の在職死亡、長期療養者も後を絶ちません。従業員が心身ともに健康で働ける環境なしには、健全な経営も再生もありません。

(1) 労働組合も「OKIグループが安定的収益企業となるためには、職場で働く皆さんのモラル・モチベーションの維持・向上が重要であり、ワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠」と指摘していますが、この取り組みは一向に進んでいないのが実情ではないでしょうか。何よりも重要なのは、総労働時間の短縮(長時間過密労働の解消)をどう実現していくのかが問われています。具体的な対策をお聞かせください。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたひとつとして年休の取得があります。その実態は10年度の年休平均取得日数実績で2.9日(目標14日以上)と逆に前年比マイナス0.8と後退しています。組合の意識調査でも、年休については「年休を取得したいにもかかわらず取得できていない」53.1%。理由は「業務が忙しいから」が61.6%、特に20歳代後半、30台の割合が高く、70%を超えています。ワーク・ライフのバランスが取れていないが43.2%となつていて改善が見られません。自己の意識改革

を強調しては解決ができないことは明確です。改善策をお聞かせください。

(3) 過労自殺の労災認定問題は、会社の信用失墜・貴重な人材の喪失・特別弔慰金等の支払いなどにより、株主に対して重大な損害を与えたと考えていますが、会社の認識をお聞かせください。また、本労災認定を受けて、OKI本体としての再発防止に取り組んでいる具体的内容をお聞かせください。

(4) 沖ネットインテグレーション(沖ネット)は、労働基準監督署より是正勧告を受けたと聞いていますが、具体的な内容と改善策をお聞かせください。労働基準監督署の是正勧告を、同様のシステムをとっている沖グループすべての事業所に改善を進める必要があると考えますが、沖グループとして適用する考えはあるのでしょうか。ないのであれば、その理由を具体的に聞かせください。

(5) 厚生労働省衛生委員会の調査審議事項に「安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善」に関する記載されていますが、今回の労災認定を受けてどのような対策を立てたのでしょうか、または立てる予定があるかお聞かせください。また、昨年度の安全衛生に関する評価結果を公表していただきたい。

後どのような教育を進めていくのかお聞かせください。

(7) 労働者の心の健康管理に必須である事業場内の産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者等、保健師等)、心の健康づくり専門スタッフ(精神科・心療内科等の医師、心理職等)が何名いるのか報告していただきたい。また、現状の要員で充足しているのかどうか報告していただきたい。

(8) 生産現場では「立ち作業」が基本になっていきます。中には「静止の立ち作業」もあり心身ともに負担が重く、品質の問題にも影響をします。以前、労働基準監督署から指導が入り、仕事場にいつでも座れるいすも設置されましたが、それも取り外されているところがあります。早急に調査し改善をすべきだと思います。またこうした過酷な作業形態は見直すべきと思いますが、考えをお聞かせください。

(6) 厚生労働省のメンタルヘルスケア指針の具体的進め方に労働者への教育研修・情報提供がありますが、具体的にどのような方法で進めてきたのかお聞かせください。また、今

さい。また、契約社員は正規従業員数としてカウントされているのでしょうか。契約社員を正規社員化に対する施策を持っていますか。

(2) 労働者派遣法では「正規社員の代替にはならない」とありますが、生産本部(本庄事業所)のHG W(ホームゲートウェイ)では70名の派遣社員採用を最終的に募集するとしております。そこには正社員が4名だけです。正社員を希望退職で削減し、それと引き換えに派遣社員を大量に採用することは、法に抵触する恐れがあるのではないかとありますが、見解をお願いします。

(3) 生産部門では非正規社員の作業着(ユニホーム)は一着しか支給されていない職場もあります。これから夏に向かって節電対策も行われる中で、替え着がないことは放置できないことです。早急に対策をすべきだと思います。

(1) 女性の幹部社員登用が企業の活性化のためには必要だと考えられますが、沖電気の現在の状態をお知らせください。

5・働く女性の環境改善問題について

(1) 女性の幹部社員登用が企業の活性化のためには必要だと考えられますが、沖電気の現在の状態をお知らせください。

(2) 子育てしながら育児時間をとっている女性は、本来の業務からはずして名ばかりの「キャリア開発チーム」に所属させ、人員の不足している部署に応援をさせている状態が今も続いています。これでは子育てをしながら仕事に誇りを持ち続けることはできません。改善を検討すべきです。

