

## 第 101 回沖電気工業株式会社定時株主総会質問状

2025年6月18日

1. OKIグループ人権方針に則り、人権デュー・ディリジェンスを履行することについて

OKIは2010年5月に「国連グローバルコンパクト」に署名し、「国際人権章典」「労働における基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言などの人権に関わる国際規範を尊重し、業務を通してつながる一人ひとりの人権に配慮することが、あらゆる企業活動の基盤と認識しているとしています。

更に2022年10月には「持続的成長を支える経営基盤強化」の構成要素として「人権尊重の徹底」を掲げ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた「OKIグループ人権方針」を策定し、人権デュー・ディリジェンスなどの仕組みを構築・運用していくとして具体化をしてきています。昨年の株主総会でも森社長は、「人権・コンプライアンスは重要な柱の中の柱です。OKIグループのコンプライアンス意識の醸成と周知徹底に努める。ステークホルダーの皆様にお約束する。」と回答されました。

グローバルに活躍していくには「国際労働基準」を踏まえ、企業としての社会的責任を果たす事が何よりも求められる時代です。そのために事前に企業リスクをとらえ、職場のすべての問題を「人権」をキーワードとして企業経営をしていく事が求められていると思います。

改めて伺います、人権問題が提起された時に、OKIグループ人権方針に則り、人権デュー・ディリジェンスを履行されることを確認させていただきたいと思いますがいかがですか。

2. 防衛省中央調達契約高について

防衛省中央調達契約高は、2023年度は41件の受注があり、契約額は280億円でした。2024年度（2025年3月期）の件数と契約高はどうでしょうか。

3. パブリックソリューションの特機事業は、25年度以降も「防衛力 整備需要の拡大に沿った対応を強化する」として、新工場の建設など生産力のアップを行うとしています。

新工場の建設地はすでに決まっているのでしょうか。

4. 25年度は、「国内からベトナムへの生産移管によるコストダウンなどにより売り上げ規模1500億円・営業利益率7%程度は確保できる見込み」としています。

具体的に生産移管をする内容は、どのように計画をしていますか。

計画を実行するなかで、人員の削減はあってはならないと思います。どうでしょうか。

5. 低離職率と電機大手との格差是正問題について

2023年度のOKIグループの離職率は2.5%、単体2.6%で、同年の厚生労働省の製造業平均の9.7%、全国平均は15.4%と比べても優秀な人材の確保ができている証左だと思いますが、経営者の考えは如何ですか。

関連して電機連合の大手組合の30歳・技術者のモデル月額賃金は、OKIより約3万円高くなっています。格差是正を行わないと雇用確保に影響が生じることが推察できます。格差是正の施策はありますか。

6. 女性管理職比率の引き上げ問題について

女性の管理職比率は2023年度 グループ6.4%、単体5.1%と公表されていますが、日本全体の14.6%、欧米の45%程度と比較して女性活躍が遅れています。

OKIグループでは約25%が女性従業員で、管理職比率の目標の引上げが必要ではないでしょうか。

#### 7. 男女賃金格差について

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」の沖電気が公表している「男女の賃金の差異」では、全労働者で71.0%(うち正規雇用労働者73.3%、うち非正規雇用労働者62.5%)となっています。男女の賃金格差の原因の一つに、短時間勤務を行う社員の比率が男性に比べて女性の方が高いとしています。

短時間勤務の女性の比率は、何パーセントですか。また管理職の中で最も多いと思われる男性の「チームマネージャー」の比率は何パーセントでしょうか。

#### 8. 正規と非正規、男女の賃金格差是正問題について

2025年3月期のOKI決算短信によると、2025中期経営計画の数値達成が予見されています。累積損益である利益剰余金は2012年のマイナス210億円から、2025年3月期には835億円。1000億円の改善になっています。こういう時こそ、この間の厳しい合理化の中で働いた労働者に応えるときではないでしょうか。

同じ職場で働いている労働者間に存在する正規と非正規、男性と女性などの差別を縮小する具体的施策が求められています。特に職場では労働組合に組織されていない、非正規社員からの退職金制度の確立などの処遇改善を求める要望が強いものがあります。具体的な改善策をお聞かせください。

#### 9. 契約社員の「企業年金基金」について

OKIグループでは退職にあたっての給付＝退職金を3つの制度で支給されています。退職一時金と企業年金(DC・DB)です。企業年金基金は基本的に、第一号等厚生年金被保険者は全員加入が原則です。パート社員や有期雇用契約社員も加入対象となります。OKI企業年金規約に於いて、加入資格を決めることができます。その場合加入者資格は特定の者について、不当に差別的なものであってはなりません。

除外されているのは 会社役員 ②シニア社員 ③契約社員です。既に、企業年金の対象となっていた会社役員・シニア社員と契約社員を同列に置いて支給対象から外すのは、不当な差別ではないでしょうか。除外された契約社員は、代替給付すらされていません。代替給付が不要となるのは、極めて例外的なときのみです。

契約社員も企業年金基金に加入させるか、代替処置を講ずべきと思いますがどのように考えますか。

#### 10. テレワーク手当について

OKIでも2020年からテレワーク勤務制度が導入され、在宅での労働が増加しました。月あたり10日以下の出社勤務者に対しては、一律3000円のテレワーク手当が支給され制度が運用されています。導入時に比べ電気、ガス、水道などが高騰し、テレワーク手当の増額を求める声が大きくなっています。

労働組合も経営に要望していると理解していますが、早期実現をすべきではないでしょうか。回答を求めます。

11. 駐車料金問題について

車通勤で会社の駐車場を使用すると、毎月駐車料金として500円取られています。ほかの会社で働いていた従業員からは「前の会社では駐車場代なんて取られていなかった」「仕事に来ているのに駐車場の使用料を払うなんて思いもしなかった」などの声が出ています。駐車料金の自己負担は辞めるべきではないですか。

12. 本庄工場3・4期棟の解体について

本庄工場3・4期棟の解体作業が進んでいます。3・4期棟には、アスベストが使われていることが調査で判明をしました。工場で働いている労働者に対して、アスベスト除去工事前に事前に安全対策を含めて丁寧な説明会を行ったのですか。説明会を行った日時、場所、何回、何人参加したのか説明をして下さい。労働者への説明会未実施の場合には、その理由を説明して下さい。

本庄工場H1棟は、昨年2月に埼玉県より「SAITAMA社会貢献賞」を受賞しています。建設にあたっては「地域との共生」を掲げて進められてきました。今回の3・4期棟解体について、住民から説明会開催の要望が出されていました。説明会を行わずに「OKI本庄工場3.4期棟解体工事のお知らせ」を地域の自治会を通じて回覧を行なっています。地域住民の不安に応えるためにも、住民説明会開催を実施することが求められています。どう考えますか。

13. 障がい者雇用率について

民間企業の法定雇用率は2.3%で、2026年には2.7%に引き上げられることになっています。OKIについては、2024年は2.72%とクリアしています。2025年6月時点での障がい者雇用率（グループ適用7社）は何%になっていますか。お答えください。

真喜志 晃（株主番号 052242524）

相原 幸雄（株主番号 052087682）

檜垣 国雄（株主番号 052996694）