

# 第 100 回沖電気工業株式会社定時株主総会質問と回答

2024年6月21日

かつて OKI はエクセレントカンパニー(1兆円企業)を目指したこともあり、通信機メーカーの老舗といわれた OKI が、業績低迷しているのはなぜでしょうか。

OKI グループ 2025 中期経営計画では、売上高 4,500 億円、営業利益 180 億円、営業利益率 4%として「縮小均衡から脱却して 2019 年水準の売上高、営業利益を実現、財政基盤を回復する」という目標に、昨年の株主総会でも「この目標はあまりにも寂しい」との率直な意見も出されました。

長期低迷の要因は様々なことが考えられると思いますが、その基本になるのは働く職場の環境ではないでしょうか。どんなに科学的技術が進歩したとしても、企業を支えるのは「人」であり、企業の成長は「格差と差別」をなくし人権を守り、「チーム OKI」として力を発揮することなしにはあり得ません。

OKIも 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。この方針は共有できるものです。

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に入ってきました。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。

そのために以下、質問します。

## 1. 消防デジタル無線談合事件について

昨年の株主総会で「23年度は7裁判所で和解が成立。和解金総額は1.1億円で累計5.2億円に達しています。和解金の総額としては、経営にインパクトを与える金額ではない」と回答しています。これだけの損金を出しているのに「経営にインパクトを与えない」という経営姿勢には納得できません。コンプライアンスの問題発生としてカウントされないものなぜなのか、お答えください。昨年度コンプライアンス委員会に持ち込まれた案件は何件だったのか、その内容はどうだったのか。

**【回答】厚生労働省から独占禁止法違反で行政処分を受けて、一部自治体が損害賠償を求める民事訴訟が行われている。OKIが直接訴えられた案件はすべて解決した。5社が訴えられた案件はあるが裁判中なので回答は差し控えたい。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。**

再質問:コンプライアンス委員会に持ち込まれた件数と内容について回答がない

## 2. 副業について

多様な働き方の推進として、沖電気も23年3月に副業制度が創設されています。求人情報サイトdodaによると2024年の実態調査で8.4%の社員が利用との結果もあるが、OKIの実態はどうなっていますか、お答えください。

**【回答】35件を超える認定実績がある。**

3. 政党への企業献金について

OKIは過去(例えば90年は3350万円)に多額の献金を自民党に行っていたことがあります。1993年に経団連の「廃止検討」などの動きもあり、2000年以降は献金をしていませんでした。2002年には「沖電気行動規範」に「政治献金の法令順守」を書き込んでいますが、今大問題になっている裏金づくりでのパーティ券について購入もしていませんか。お答えください。

【回答】寄付行為や政治献金について、その必要性や十分に考慮したうえで、関連法規および社内規則に従い適切に支払っている。

再質問:パーティ券は購入していないということで理解していいのか。

【回答なし】

4. OKIの賃金水準について

人手不足、優秀な技術者の確保などの理由で、電機各社でも初任給や標準労働者の賃金の上げが行われています。OKIは電機連合の中心的な労働組合として活動していますが、24春闘の結果では大手12組合の中で最低になっています。

30歳標準者の例では富士通413,700円、沖電気328,000円で、格差は月額で8万5700円になっています。格差是正が必要ではないですか。お答えください。

【回答】2025年中期経営計画で、多様な人材がマネジメントを推進できる施策を行っている。2023年度は初年度として価値を創出する40億円の人的投資を行っている。幹部社員の報酬水準の引き上げを実施した。従業員に対してペーシング・昇給を実施し全体的な賃金の引き上げを行った。賃金については、社員のモチベーションなどを総合的に考慮している。一人一人の仕事の役割成果に応じた処遇を行なっている。

5. 単身赴任の社員について

時代はジェンダー平等、子育ても夫婦共同での役割がますます求められてきています。そうした職場環境をつくるうえでも単身赴任の解消が必要になってきています。国内で働く技術者で単身赴任の社員は存在していますか。お答えください。

【回答なし】

6. 時間外労働時間について

仕事と家庭の両立のために、OKIでは時間外労働時間数を月平均24時間以下を目標にしています。22年度実績はOKI単体で26,15時間/月となっていますが、現状をお知らせください。

【回答なし】

7. ワークエンゲージメントの向上について

ワークエンゲージメントは仕事に対する「活力、熱意、没頭」の3つが満たされている状態で、離職率や生産性に影響するといわれています。働きやすく、働きがいを持って働けるかの指標とされています

が、OKI単体の実績をみても 1919年68% 2020年71% 2021年64%2022年度 62%となっており、改善されているとは言えません。2023 年度の目標を 70%に掲げていましたが結果をお知らせください。

【回答】2023年度は61%。コロナ禍のなか、環境の変化の対応では、コミュニケーションのあり方、業務の進め方について課題があった。意識調査のうち厚労省のワークエンゲージメント3つの項目「仕事への熱心さ・没頭・活力」では、22年度から23年度では、ポジティブ回答が上昇している。「仕事への熱心さ」「没頭」2つでは10ポイント以上良化している。一人一人が熱心に仕事に取り組める環境を今後、政策や施策について、個人に対する成長への支援を従来以上に促進していく。

沖単体の自己都合退職労働組合員ベースでは2021年42名2022年63名2023年73名と年々増加傾向にあります。ワークエンゲージメントが改善されていないことにもつながっていると思います。どのように考えていますか。

【回答】一人一人の働き易さは、少しずつ改善をしている。退職率の増加もあるが要因の分析を進める。会社組織としての在り方、働き方について、組織のパフォーマンスを最大限発揮できるよう取り組みを継続していく。

#### 8. 教育研修費用について

DX推進のための全員参加型のイノベーション活動が進められていますが、その基礎になるともいえる、従業員一人あたりの年間教育研修費用が、近年 2019年8.5万円、2020年6.4万円、2021年6万円、2022年6.9万円と減少しています。これではいくら方針があっても進まないのではないのでしょうか。スキルアップを個人任せにせず、組織として十分な予算をつける必要があると思います。23年の実績はどうなっていますかお答えください。

【回答】23年度の研修費用は一人当たり7.6万円。教育研修は新入社員から部長まで多岐にわたる。グローバルリーダー研修のように事業環境の変化に応じた研修も行っている。経営陣とのコミュニケーションや議論の場を設けている。2023年度は、社長と若手中堅社員との対話集会、経営陣と社員のテーマ別のトライアルなど年間約300時間をかけている。今後社員一人一人に成長を促したい。

#### 9. 女性管理職の比率について

OKIの女性管理職比率目標5%に対して、これまでの実績はOKI単体で 2019年3.4%、2020年3.3%、2021年3.6% 2022年3.9%で目標に達していません。2023 年の実績をお知らせください。また女性管理職比率の目標を達成するために、どんな対応をしてきたのかお知らせください。

【回答】2023年度は4.9%。今年4月1日では、目標を超えて5.1%となった。女性社員については、キャリア職から段階的に動議付けけるため入社4年目にキャリアの研修、選抜で強化合宿研修などを行っている。将来的には男性との比率が同等となるようにしていく。

#### 10. 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、2019年2.33%、2020年2.45%、2021年2.44% 2022年2.6%となっています。

2023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。

**【回答】障がい者雇用率は2.72%。職域や職種を限定することなく活躍できるように取り組んでいく。**

11. リモートワーク(テレワーク・在宅勤務)について

6月から電気・ガス代金の補助金が終了して負担増になります。電気代では1kWh当たり3.5円の補助がなくなり、300kWhの使用者では月額約1000円の負担増になります。現在リモートワーク手当は月額3000円となっていますが、在宅勤務(リモートワーク)手当の増額が必要ではないか、お答えください。また、該当者の人数をお知らせください。

**【回答なし】**

12. 男女の賃金格差について

男女の賃金格差はジェンダー平等のもと、国の政策としても推進しています。OKIは有価証券報告書で、全労働者、正規雇用、非正規雇用別に男女の賃金差異を公表していますが、正規社員の男性と非正規雇用の男性、非正規雇用の女性等の差異など、賃金差異の情報公開を行い是正の取り組みの強化が必要と思います。お答えください。

**【回答】2023年度の男女の賃金格差は、OKIグループで72%。賃金では男女の差を設けているわけではないが実態として平均賃金に差がある。**

13. 海外事業のリスタートについて

OKIの海外売上高は2016年の33.6%から2023年3月期には16.5%に激減しています。「中期経営計画2025」で、海外事業のリスタートの方針を掲げ対策を強化するとしています。グローバルに勝負できる将来事業の創出も掲げていますが、現状はどうなっているのかお知らせください。また、中国生産は2019年発足のベトナム(ハイフォン)工場に生産移転され、ATM生産の25%の計画が報じられました。現状はどうなっていますかお答えください。

**【回答】海外事業について：海外事業のリスタートを行なって、OKIのリスクの棚卸を行なった。海外対策の緒に付いた。ベトナムは、自動化機器の生産拠点で、東南アジアを中心にまだ需要がある。近いところに新工場も予定している。ベトナム労働者の中から優秀な人は、日本で活躍してもらうことも考えている。海外従業員は2800名です。**

14. 臨時従業員について

OKIの利益剰余金は2014年の184億円から2024年3月期には736億円と4倍になっています。利益蓄積には臨時従業員も貢献していますが、臨時社員として雇用され、フルタイムで長期間働く社員に退職金が支給されていません。2010年5月11日に署名した国際グローバルコンパクトの原則6「企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持するべきである」に署名している企業としても、「パートタイム・有期雇用契約法」の「退職金など不合理と認められる待遇の相違の解消などが求められる」からしても、当然支払うべきものです。

昨年の株主総会では「引き続き、いろいろな判例なども参考にしながら、均衡待遇となるよう、契約社



員の待遇について検討していく」との回答でした。どのような検討をされてきたのかお聞かせください。また、OKIのパートタイマー及び嘱託契約を含む(派遣社員を除く)社員の、年間の平均人数とフルタイムで働いている臨時従業員の人数をお知らせください。

**【回答】**

契約社員の雇用・労働条件については、一律ではなく個人のスキル業務の内容、その当該業務に伴う経験の程度、責任など個別に総合的に勘案して個々に雇用契約を結んでいる。

同一労働同一賃金の対応も行なっている。それぞれの待遇の趣旨を踏まえて均衡待遇になるように対応している。有給休暇、子ども手当は正社員と同水準の制度を実施。今年度より、家族介護の時の有給休暇、育児休暇・育児勤務制度を一定の条件による取得期間の延長を行なった。

退職金については、正社員の職務を期待する人材の確保、さまざまな部署で業務を遂行することを期待する正社員の制度として対応している。契約社員の労働条件については、法令に基づいて適正に対応する。

15. OKI企業年金規約の加入者資格について

OKI企業年金基金に加入資格のある契約社員は、基金規約の定めによって加入者から除外されています。OKI企業年金基金規約では、「加入者の対象とならない者の範囲」が定められ、退職扱いとなり退職金を受け取り、その後もOKIで働く者で 役員または執行役員に就任した者 定年に達したときで、シニア社員となった者と退職金の支給対象からはずされている契約社員です。すでに退職金を支給された者と退職金の支給対象となっていない契約社員を同様に扱うことは、不合理だと思いますがどう考えますか。

確定拠出・年金制度について厚生労働省年金局長から地方厚生局長あて通知の中では「加入資格を有しない者」について、『短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止に関する指針』ガイドラインの『基本的な考え方』を踏まえることと指導をしている。会社は、これを考慮にいれて検討したのでしょうか。

契約社員のOKI企業年金からの除外を是正することが求められていると思います。どう考えますか。

**【回答】**

企業年金の加入に対しても退職金制度と同様に、正社員として職務を遂行できる正社員の人材の確保として対応している制度です。契約社員については、法令に従い適正な対応をしている。

16. 防衛関係事業で働く社員のフォローについて

OKIは「政府の防衛力強化の方針に基づくニーズに着実に取り組む」とし、防衛産業を成長事業として位置付けています。戦争法と言われる法律が相次いで成立していますが、防衛関係で働く社員からは、特に経済機密保護法に基づく「家族・友人関係を含み、思想調査などが行われるのではないか」と不安を感じるなどの声があります。社員などへのフォロー体制はどのように行われるのかお知らせください。

**【回答なし】**

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)