

第90回OKI定期株主総会への質問書

OKIグループの2014年3月期決算で、売上高は前期比273億円増の4,831億円、営業利益同137億円増の272億円、経常利益は同164億円増の367億円、当期純利益は同138億円増の274億円となりすべての項目で増収増益となりました。そして8年ぶりに株主配当ができるという当たり前の企業へと回復したことは社員株主としても喜ばしいことです。

そして今後2016年の中期計画の達成に向けて、職場で感じている課題について質問をさせていただきます。

1. 2014年3月期決算と経営計画について

- (1) 年度毎の3月期決算から近年の売上高をみると2010年(4429億)、2011年(4327億)、2012年(4235億)、2013年(4558億)、2014年(4831億)とそれほど伸びていないにもかかわらず、営業利益は2010年(65億)、2011年(63億)、2012年(120億)、2013年(135億)、2014年(272億)と2010年に比べ4倍にもなり、18年ぶりに営業利益率が5%を超える状況になっています。この要因は何ですか。
- (2) ブラジルにATMの新会社設立などを含め、海外従業員数は過去最大の9,352人(44.3%)になりました。海外売上高比率は今期30%、17年3月期計画は40%になり、海外移転は今後も進めるとの戦略ですが、国内の事業縮小とか人員削減の計画などはあるのですか。
- (3) 従来中国生産をしていた通信機器関係(多機能電話機、PHSなど)の製品を引き上げて、国内生産に切り替えた理由は何ですか。
- (4) 8年ぶりに普通株の株主配当が3円、来期は4円を予定しているとしていますが、配当の可否と配当金の経営指標の基準は何ですか。

2. 労働規制緩和について

富士通の山本社長は安倍政権が検討する労働規制緩和について「富士通は成果主義を取り入れて失敗と成功を繰り返してきた歴史を持つ」と述べた上で、「残業時間をゼロにして欧米のように裁量制にすれば良いとは思わない。チームの働き方が日本の強みで、独特のやり方があっていいと思う」と話しています。OKIは安倍政権が進める「労働規制緩和」についてどのような見解をお持ちですか。

3. 同業他社との待遇改善について

- (1) 開発・設計職期間労働者(30歳)の賃金は302,100円でNECなど同業他社平均と比べて13,665円低い実態があります。(14年春闘結果)また、技能職(35歳)で電機連合のミニマム水準は210,000円であり、OKIグループは206,840円でその格差は3,160円です。この格差を埋める対策を取っていますか。
- (2) 正規社員の年休取得率は58.8%で東芝76.6%、富士通68.9%、NEC66%など他社と比べて低取得が改善されていません。(13年)年休所得を引き上げていくた

めの改善策についてお聞かせください。

- (3) 生活改善要求アンケート（沖電気の職場を明るくする会調査）のアンケートによると「生活がかなり苦しい」「やや苦しい」が70%に達しています。この間6年ぶりにベースアップが実施され、この間の経営に対する協力を報いるとして「報奨金」が支給されたものの、生活改善には不十分のものです。常々言われている「従業員のモチベーションアップ」をしていくために引き続き労働条件の改善が望まれますが、どのような計画で推進していくのかお知らせください。

4. 非正規労働者問題と労働条件について

- (1) 「日経ビジネス」（5/19日号）が、「さらば使い捨て企業」として特集を組んでいます。その中では「競争を勝ち抜くために優秀な人材を集めるには、正社員化や待遇改善が必要と考える」に至った企業を紹介しています。更に「限定正社員」についても「労働条件が変わらなければ、正社員としての責任だけを負わされる『名ばかり正社員』を生むことになる」と指摘しています。「週刊東洋経済」は「人材という希少な、しかも競争力の源泉となる資源の半分近くを、不安定な環境にさらし枯渇させる余裕が、この国にあるのだろうか」として、労働者派遣法「改定」に批判をしています。将来労働人口が減少する中、貴重な『人材』を生かす経営に本気で舵を切らなければ、企業が使い捨てにされるだけであり、人材「使い捨て」の経営と決別できない企業に「未来はない」と断じていますが、何れも重要な指摘だと思います。この指摘に対してどのように考えるのか見解を求めます。
- (2) 通信システム工場の通信機器部門で働いている契約社員に対し「2016年には仕事が薄くなる」ことを理由に雇用の上限項目が契約書に追加されました。契約更新の期限を決めるということは、明らかに「雇い止め法理」の労働契約法19条や繰り返し契約を更新している契約社員の雇い止めは、特別な理由がない限り「解雇回避努力義務を怠っている」ものであり、公序良俗(民法90条)にも違反をしているといえるのではないのでしょうか。その部門の仕事が薄くなっても他の仕事に従事させる最大限の努力をすることこそ企業に求められるコンプライアンス経営と企業の社会的責任ではないのでしょうか。見解を求めます。
- (3) 全従業員数（正規＋派遣を含まない非正規）に占める非正規（沖電気の場合は契約社員）の比率は19%。富士通8.7%、日立13%、富士電9.6%と比べて高くなっています。（13年）更に、通信システム、EMSなどでは派遣社員を含む非正規社員の比率が約60%となっています。OKIにとっては経験も積んで重要な戦力として組み込まれており、契約社員がモチベーションを高めてよい仕事をやるためには、正社員化と労働条件の改善が急務です。13年に契約社員など臨時従業員（有期雇用）から正規社員（無期雇用）に登用した人数は何人ですか。また、派遣社員から、直接雇用（契約社員）となった人数は何人ですか。
- (4) 契約社員の賃金がOKIの年齢別最低賃金に達していない場合はほとんどで、正社員の年収平均と契約社員の平均年収を比較すると300万円もの格差があります。これでは仕事に対するモチベーションが薄れてしまいます。グローバル企業を称するならヨーロッパ並みに「同一労働・同一賃金」を目指すべきと思いますがどうですか。

5. 長時間労働・過重労働問題とメンタルヘルス問題について

- (1) 高崎地区（労組員約390人）の約4割の社員が一般の時間外労働規制の45時間を超える残業を行っている実態があります。（13年）また、OSK（OKIソフトウェア）では年間労働時間2700時間以上の撲滅を必達目標にせざるを得ないという慢性的な長時間労働が続いている。働きすぎの危険性と対応方法を具体的に示す講座が開催され、疲労が蓄積すると脳血管疾患、虚血性心疾患、脳卒中、心筋梗塞発症の危険を指摘し、飲酒で解消ではなく睡眠薬服用の効果を説くなど、事態が深刻なことが伺えます。この事態に対して「自己管理の徹底」「仕事の効率化」「労働者同士の協力」「自助努力」に求め、根本的な人員増などの対策が取られていない。抜本的対策が急務と思いますが検討されている内容をお知らせください。
- (2) メイドイン本庄の方針のもとに、中国へ移管されていた本庄工場の通信関連製品が内製化へと転換されて、職場は超多忙になっています。今年の生産高は前年比1.6倍になり人員不足は100人との説明がされています。そのため「眠らない工場」を目指すという事で24時間稼働の生産ライン（4勤4休、4勤2休など）が計画され、健康破壊が懸念されています。交代制や夜間勤務は体内時計を狂わせ、病気を誘発する危険性が高いと言われていますが、どのように認識し対応されているのかお聞かせください。

6. 生産能率と品質問題について

生産工場では生産能率向上が叫ばれ目標を130%~135%、メカトロシステム工場のある職場では354%などが設定されクリアしています。「少ない人数でいかに効率を上げるか」が追及され、過重労働が強いられています。同時にこの間品質のトラブルが多発し、お客様に迷惑をかけ信頼を失う事態が起きています。対策といえば品質問題を作業者の問題（なれ合い、責任感が薄い、まあまあ主義、連帯感がないなど）にしているようでは品質改善はしないように思います。設計から生産、出荷検査まで品質が保証される人員配置と文字通り「品質第一」をスローガンだけにしない働き方が求められていると思いますが、見解をお聞かせください。

7. 女性社員の活用について

- (1) 女性の社員数は年々減り続け、全社員に占める割合は1996年の13.3%から2013年は9.9%まで落ち込んでいます。また新卒女子の3年後の定着率が66.7%（日立91.1%、富士電機93.8%、三菱電機96.2%、東芝90.1%）と電機各社と比較してもかなり低位にあります。女性の活用についてどのような方針を持っているのか、また女性が働きやすい制度はそれなりに整備している面はあると思いますが、定着率が悪い原因をどう分析され対策を取っているのかお知らせください。
- (3) 女性の管理職は現在何名で、全体に占める割合は何%ですか。政府方針でも2020年までに女性管理職を30%にするとの方針が出されていますが、OKIはどのような計画をお持ちですか。

株主番号 052087682

埼玉県児玉郡上里町勅使河原467-12

相原 幸雄