

2014年6月18日

第90回沖電気工業株式会社定期株主総会への質問

社員株主として、関連企業・非正規を含めて、健康で安心してはたらし続ける職場環境を願ひ、以下の質問をいたします。

1、通信システム、EMS、メカトロシステム工場で働く社員の過半数は非正規社員です。これら社員の努力が沖電気の経営改善に寄与していることは労働組合役員をはじめ誰もが認めるところです。会社のより一層の発展のためにも、直接雇用している契約社員の処遇改善は避けられないと考えます。

今、多くの企業が非正規社員の労働条件の改善が自らの企業の発展につながるとして処遇の改善に努めていますが、会社の方針はどのようになっていますか

2、沖電気は直接雇用の契約社員を正社員へ採用するためには、「本人のスキルなど総合的に勘案し、正社員へ登用する制度」があるとしています。具体的でなく恣意的な運用が潜在する登用制度と考えられます。5年以上も働いている契約社員については、充分すぎるほどスキルの検証はされていると思います。技術の継承、モチベーションの向上など総合的に見て正社員へ登用する必要があると思いますがどうでしょうか。

また、明文化された、登用制度の運用規定など示していただきたい。

3、通信システム工場で今年の契約を更新した契約社員の契約書に新たに「更新の上限について 更新について、本契約締結日から2016年4月20日を上限とする」が記載をされています。理由として、「仕事が薄くなる」という説明があったと聞いています。通信システム工場の2016年度の計画の作業量の推移予測は、2013年度に比較をして1.3倍となり仕事が薄くなる状況ではなく、むしろベテランの契約社員の役割が重要な位置づけとなります。なぜ「更新の上限」を決めたのでしょうか説明をお願いします。

契約更新に期限を決めて契約を交わすことは、労働契約法第19条「雇い止め法理」そして公序良俗にも違反をしているといえます。企業の社会的責任とコンプライアンス経営にもそぐわないものと思います。どのように考えますか。

4、契約社員の処遇改善について

労働基準法に規定がない年次有給休暇の半日単位の取得は、使用者が同意をすれば可能となります。半休制度を設けてほしいという契約社員の要望は多く聞かれます。制度の導入について検討する考えはありますか。

5、2013年6月の厚生労働省発表で労働災害のうち休業4日以上職業性疾病の6割が腰痛と発表し、「職場における腰痛予防の取り組みを」と警鐘を鳴らしています。通信システム工場の生産ラインはすべてたち作業となっており、中でも腰痛を発生しやすい静止立ち作業が多くみられます。安全配慮義務の立場から腰痛予防対策が望まれます。具体的には 長時間の立位作業では、片足を乗せておくことのできる足台や立ったまま腰かけられる高い椅子などの利用 1時間に1・2回程度の小休止・休息を取らせ屈伸運動やマッサージなどをおこなわせるという対策も示されております。「職業性疾病の予防と健康の確保」をめざした対策が必要と思いますがどうですか。

6、障害者の雇用率について

13年6月時点での障害者雇用率は、2.17%でした。現在の雇用率は何%ですか。

7、人員削減の影響もあり、OKIグループ全体で長時間労働が常態化しています。残業時間が過労死認定基準の月80時間を超えるなど深刻な状態になっています。沖ソフトウェアでは慢性的な長時間労働に対して年間労働時間「2700H以上労働の撲滅」運動をしなければいけない事態です。うつ病や過労死を発生させないためにも実態の把握と対策が急務となっています。

- ・2013年度で、傷病休暇をとった従業員はのべ何人でしょうか。
- ・現在傷病休暇中の従業員は、何人でしょうか
- ・2012年度、13年度の在職死亡者数はそれぞれ何人でしょうか。

株主番号 052242524

埼玉県児玉郡上里町大字神保原町98-26
真喜志 晃