

第91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、健康で働きやすい職場環境、安心して働き続けられる職場環境を願い、以下の質問をいたします。

1、直接雇用の契約社員を正社員に採用するためには「本人のスキルなど総合的に勘案し正社員へ登用する」としていますが、2014年度に、契約社員から正社員に登用された人数は何人ですか。また、契約社員の数は何人でしょうか。

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。

2、通信システム工場では、今年も契約社員の雇用契約書において「更新の上限について、本契約から2016年4月20日を上限とする」ことが記載され契約が取り交わされています。

昨年度の第90回株主総会において会社回答は、「関連法規を重視の上、適切に対応している」でした。厚生労働省労働基準局長通達基発0810第2号にそぐわない「雇用契約の内容」になっています。次回の契約更新時に訂正をして契約を取り交わすことが適切だと思いますがどう考えますか。

※厚生労働省労働基準局長通達2012年基発0810第2号「労働契約法の施行について」
(厚生労働省労働基準局発 都道府県労働局長あて)

「無期転換申込権(有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルール)が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇い止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。」

3、契約社員の処遇改善について

(1) 半日休暇の取得については、契約社員の切実な要望があります。

厚生労働省労働基準局長が都道府県労働局長にあてた基発第0529001号(発行日2009年5月29日)では、半日単位年休の取り扱いについて、「年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時期を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の疎外とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしている」と規定をしています。すでに、沖グループでは沖プロサーブの派遣スタッフには契約時に半休制度について規定があり取得できるものとなっている。

半日休暇については、「労働者から申し入れる」ことで取得することができる条件があるということを周知徹底されていますか。

また、他にも同様な事例があるか精査し、ある場合は速やかに、周知徹底をすることが必要だと思っております。どうでしょうか。

(2)直接雇用されている契約社員は、退職金がなく退職後の生活保障もありません。20年近く長い間、契約社員としてはたらし続けている社員もおります。

退職金制度を設けることでその貢献に報いることになると思います。契約社員の退職金制度についてどう考えますか。お聞かせください。

4、企業には労働安全衛生法により、月100時間を超える長時間労働を回避するなど、社員の心身の健康を配慮しなければならない義務があります。そのためにも実態を把握し、警鐘を鳴らすことが求められています。①45時間②80時間③160時間/2か月の残業時間を超えた従業員の人数など実態を安全衛生委員会の議事録において、公表されていますか。

5、OKIグループ全体で長時間労働が常態化しているのではないのでしょうか。高崎地区においては1ヵ月45時間を超えて残業をしている労働者が100人を超え常態化しています。沖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など、深刻な実態があります。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。

- ・2014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
- ・2014年度の沖グループの在職死亡者数はそれぞれ何人でしょうか。

6、沖ソフトウェアから沖電気通信システム工場に派遣されていた派遣社員の解雇問題について

2014年8月に、派遣会社沖ソフトウェアより「協調性がない」ということを理由に派遣契約を打ち切れ9月に解雇となりました。この解雇事件は、沖電気が職場実態を把握せず他の派遣社員の評価を判断の基準にした一方的な解雇であり、「職場環境配慮義務を怠った」ことが要因の一つと考えられます。解雇後、パワハラ調査を行い、正社員を職場に配置する等職場環境の改善が行われました。しかし、解雇された派遣社員の処遇が回復されることはありませんでした。解雇に納得がいかず電機情報ユニオンに加入をし解決のための交渉を続けています。沖電気と沖ソフトウェアが、パワハラ被害者の解雇を撤回・救済し一日も早い解決を決断して企業としての社会的責任を果たすべきと思っておりますが見解をお聞かせください。

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