

第92回OKI定期株主総会への質問状

1. OKIの成長戦略について

何といっても次なる成長事業の創出を示せない事が株価低迷にも表れています。「安定収益の確保」「財政基盤の確立」とともに次なる成長戦略について説明をしてください。

2. 中国のATM販売代理店の支払い滞納と仲裁手続き申し立てをされた問題

中国のATM販売代理店が約215億円の支払いを滞納し、中国の経済貿易仲裁委員会に仲裁申し立てを行ったことに対しその後の経過と見通しをお知らせください。

又、逆にこのATM販売代理店から約40億円の支払いを求める仲裁手続きの申し立てをされたとの事ですが詳細についてお知らせください。

3. 国際労働基準とコンプライアンスについて

いうまでもなくOKIは社会的責任に関する国際規格ISO26000及び「国際グローバルコンパクト」を基本として、法令の順守はもちろん社会的良識をもって、誠実かつ健全な企業活動に勤めていると認識しています。しかし先の「海外連結子会社の不適切会計問題」に始まり「消防救急無線のデジタル化にかかわる商品または役務」に関し、独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会の立ち入り検査を受けた問題」「中国ATM代理店から約40億円の支払いを求める仲裁申し立てを受けた問題」「障害者の契約社員の雇い止め問題」を見ても、リスク管理がきちんとされていないとともに、コンプライアンス委員会が機能していないのではないかと云々ざるを得ません。この件について見解を求めます。

4. 諸手当の「適正化」問題について

「要員構造の高齢化の進展や社会保障費の負担増などにより、さらなる総人件費の増加が見込まれ、会社としては事業運営上看過するわけにはいかない」として、総人件費の削減を進めてきました。法定外福利厚生費の見直し・適正化とした目的で家族手当などの見直しが行われましたが、削減効果額はどのぐらいになったのかお知らせください。

5. 不払い残業問題と労働時間管理問題

① 厚生労働省の通達では「労働時間カウントは1分単位」にすることになっています。グループ企業のOKIソフトはいまだに15分単位との事です。不払い労働が発生しています。グループ各社の実態について各社ごとに説明してください。

② グループ企業のOKIソフトをはじめ不払い労働の是正措置と同様な事実が確認された場合の是正措置について説明してください。

6. 生産現場の作業環境と健康問題について

埼玉本庄工場ではキャリア向け装置生産が収束をし、生産受託の端末製品の生産が主力になってきています。その生産方式は立ち作業です。その中でも「静止に近い立ち作業」は身体に負荷が大きく「首筋から肩の凝り、痛み」「腰痛」「足裏・ふくらはぎ痛」などが積み重なり健康障害が発生しています。

厚生労働省の「腰痛予防対策指針」では立ち作業について ①不自然な姿勢での作業とならないよう、作業機器や作業台は、作業者の体格を考慮して配置する。②長時間立ったままでの作業を避けるため、他の作業を組み合わせる。③1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行わせることが望ましい。④床面が硬い場合は、立っているだけでも腰に負担がかかるので、クッション性のある靴やマットを利用して、負担を減らすようにするなどの対策が出されています。しかしこれらのことが守られていない職場が散見されます。これらの実態を調査されているのでしょうか。されているのならその報告と「腰痛予防対策指針」に基づいてどんな対策がされているのかお聞かせください。

7. 谷部雅彦さんの契約解除（解雇）問題について

OKIグループにおける契約社員数は3,032人（12.8%・2015年）になり、職場にとってはなくてはならない戦力となっています。

契約社員として交通・防災事業に携わっていた、谷部雅彦さんが緑内障の悪化（障がい視覚6級）で現場代理人業務ができなくなり、今まで培ってきたスキルを活かした職場を要請したにもかかわらず、期間満了で雇い止め解雇をされました。

この件について東京労働局の「助言・指導の内容」は以下の通りです。

「資料『労働契約法のあらまし』により契約法19条を示し、本件については、申出人が契約更新を期待する合理的な理由があると判断される可能性がないとはいえず、その場合は雇止めに客観的に合理的な理由および社会通念相当性が必要であり、また、契約法19条に該当しないとしても雇用契約書にある更新基準に基づいて契約更新の可否を判断する必要があることを説明。そうした中で、申出人は現場代理人としての業務遂行能力に問題があるとの認識はなく、雇止めは緑内障の悪化を理由とするもので不当であると主張しており、特に障害者に対しては虐待防止法や改正雇用促進法において保護規定が設けられていることを指摘。以上を踏まえて、申し出内容を検討するよう、助言。」と明確にしております。

- ① コンプライアンス委員会は「労働局長の助言・指導処理票」も確認もせず、「助言・指導はなかった」としていることは、事業リスクの管理もできておらず、当委員会は機能していないと言わざるを得ません。この件について精査の上、見解をお聞かせください。
- ② 社員・従業員が傷害の事実が判明した時点から沖電気として積極的に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」）に基づき、障害者の雇用の促進を期するべきであると考えるが、障害者に対する施策について見解を求めます。
- ③ 障害者に対する虐待の禁止、障害者虐待の予防が法律によって求められているが、東京労働局からの助言指導いわゆる行政指導を真摯に受け止め事業リスク

を回避し、コンプライアンス・法令遵守すべきと考えますが、見解を求めます。

- ④ 東京労働局からの「助言・指導」を真摯に受け止め、障害者にあった職場の確保も含め再雇用をすべきと考えますが、見解を求めます。

8. 非正規社員の労災事故問題について

- ① 群馬富岡工場で汎用ベンダーの汎用曲げ作業中、金型に指を挟まれ切断する大事故が発生しました。従事していたのは女性の派遣社員との事ですが、事故の概要、発生原因、危険作業に対する安全管理や安全教育はどうなっていたのですか。本人に対する補償内容や再発防止策についてお聞かせください。
- ② 派遣労働者といえども、派遣先である当社沖電気の労災事故によって障害が発生した場合には、障害者雇用促進法に基づき積極的に雇用責任を果たしていくべきと考えますが、この件について精査の上、見解をお聞かせください。

9. 女性社員の活用について

「女性活躍推進法、一般事業主行動計画」によれば、具体的目標として ①新卒採用の女性比率を現在9%から2020年までに20%以上にする ②幹部社員の女性比率を現在2%から2020年までに4%へ倍増するとあります。この目標は確実にやりきるものとして掲げたものですか。

2016年6月16日

株主番号 052087682

埼玉県児玉郡上里町勅使河原467-12

相原 幸雄