

第9 2回沖電気工業株式会社定期株主総会への質問状

1. 長時間労働・過重労働問題と在職死亡について

OKIの時間外労働は29・3時間（電気機器平均16・7時間）と多く、逆に、年休取得率55・6%（電気機器平均64・5%）と少ない。2013年の年間平均労働時間（慶弔休暇など考慮しない）は2102時間に及び長時間労働は一向に改善されません。この事が少なからずメンタル不全、在職死亡など健康問題に影響を与えています。2015年度は在職死亡が増加をし、異常な事態だといえます。多くの家族や同僚を悲しみの淵に落とした年だと思えます。抜本的な対策を取るべきと思いますが、どう向き合い対策を立てるのか姿勢が問われています。対応策をお聞かせください。

また、以下の事項について前年度と比較を含めて回答してください。

- ・2015年度で、傷病休暇を取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。
- ・2015年度の沖グループの在職死亡者数は、何人でしょうか。

2. 契約社員の問題について

1) 正社員への登用について

OKIグループには2014年に、契約社員が約3000人雇用されています。そのなかで正社員に採用された人は何人でしょうか。

2) 昨年の株主総会において、「半日休暇の取得について、契約社員の切実な要望があります」ということを伝えました。今年の労働条件の改定により半休制度が実現をしました。契約社員から喜びの声が寄せられモチベーションも上がる改定がされたと思っております。引き続き労働条件の向上をお願いするものです。

契約社員の雇用・労働条件について、「関連法規を遵守の上、適切に対応している」ということですが、充分ではありません。労働契約法では、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」が定められています。

法を遵守するためにも「不合理とされる労働条件」がないか精査することが必要ですが、行っておりますか。

3) 契約社員の一時金を正社員（組合員）並みに支給することを沖労組は要求をしていますが実現には至りませんでした。制度化をすることを検討されていますか。

また、退職金についてはどうですか。

4) 年齢別最低賃金の適用を、契約社員にまで広げることが求められていますがどう考えますか

5) OKIグループの契約社員3032人（2015年）になりますが、2018年4

月に、「労働契約法18条有期労働契約の期間の定めのない労働契約」無期労働契約への転換』の対象となる契約社員は何人ですか。

また、情報通信本庄工場の契約社員約50人の内、対象となる契約社員は何人でしょうか。

6) 従来、契約社員の契約期間は、1年契約の場合は4月21日より翌年の4月20日まででした。今年の4月に取り交わされた「雇用契約書」では、契約期間は翌年の3月20日までとされ11ヵ月(2016年4月21日より2017年3月20日)に変更となっています。今回の契約期間の変更で、無期労働契約で雇用されることなく4年11ヵ月で雇い止めをされ解雇されるのではという不安と同時にモチベーションも下がると考えられ会社の望むところではないと思います。変更となった理由についてお答えください。

また、「無期労働契約への転換で雇用の安定をはかる」とした労働契約法の趣旨に反する行為と言えますがどう考えますか。

3、障がい者雇用について

特例子会社ワークウェルの設立など法定雇用率2%を超える2.13%と雇用の促進に努めていることと思います。雇用の安定をはかることも同時に求められています。ワークウェルにはたらく従業員は、正社員は何人でしょうか、また、非正規社員は何人でしょうか。

4、無年金期間の解決と定年延長について

年金支給年齢が引き上げられ、無年金となる状態が出ています。定年再雇用者の賃金は、減額をされ到底生活費を補える金額ではありません。モチベーションも下がります。シニア社員の賃金を抜本的に改善するか、定年延長制度の導入について、どう考えますか。

労働契約法20条「不合理な労働条件の禁止」に違反をしているとして東京地裁で「同じ業務で定年後再雇用、賃金差別は違法」との判決が出されました。シニア社員の賃金制度にも影響があると思いますがどう考えますか

2016年6月17日

株主番号 052242524

埼玉県児玉郡上里町神保原98-26

真喜志 晃