

第9 3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

働き方に警鐘を鳴らすうえでも、在職死亡の実態を明らかにすることが大切と思います。労使の取り組みで、平均の時間外労働は29.3時間から28.1時間となり、3年前の水準まで改善をされ、労組の組合員意識調査でも「1か月の時間外労働」の設問では『「40時間未満」と回答した方が88.1%となり、2015年度の77%から11.1%増加をした』との結果が報告されています。また、健康経営に積極的に取り組んでいる企業として「健康経営優良法人2017」ホワイト500の認定を受けこれまでの活動が評価をされ企業イメージのアップにもつながっていると思います。しかし、実態はリフレッシュ休暇制度の取得率の低下を労働組合が「新たな課題」として位置づけ取り組まなければならないほど過重労働は改善をされてないということではないでしょうか。

原因と対応策をお聞かせください。

また、以下の事項につい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。
- ・2016年度の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。
(昨年株主総会での質問に回答がなかったため、再度質問をさせていただきます。)
- ・2016年度の沖グループの在職死亡者数は、何人でしょうか。

2. 訃報の扱いについて

訃報メールの配信の中止と同時に、イントラでの訃報コーナーも廃止されています。

「3月31日訃報メールの配信中止」の知らせだけで、実施されていますが、同僚の家族、または本人の悲報を知る場でもあります。廃止をするに至った経過と理由をお聞かせ願いたい。また、再掲載をお願いしたいと思いますがどうでしょうか。

3. 契約社員の問題について

1) 正社員への登用について

2015年度は、沖グループ全体で119名が契約社員から正社員に登用されたとの回答が昨年行われた株主総会でありました。

2016年度は、何人でしょうか。また、そのうち国内は何人でしょうか

2) 来年4月に雇用契約が通算5年を超える契約社員は、『「無期契約への転換」が問題なく行われるのだろうか』不安を持ちながら仕事に従事をしています。今年の総合労働条件闘争の労使交渉のなかで、「改正労働契約法に関しては、法対応であるためしっかりと対応していく」という会社回答が示され、契約社員の「無期雇用への転換」の期待が大きく広がっております。会社として積極的に「契約社員の無期雇用への転換」を掲げることが、法令順守を掲げる企業としても評価をされ企業のイメージを向上させることにもつながります。同時に、生産性の向上や有能な人材の確保にも有効に働くこ

と思いますが、会社としての考えをお聞かせください。

3) 契約社員の雇用・労働条件について、昨年の株主総会では「具体的な労働条件については、個々の雇用契約書に基づいて定めている」と回答していますが、就業規則の「休日及び休暇」では、正社員と契約社員との差が歴然としております。労働契約法の「不合理とされる労働条件」になると思いますがどう考えますか。

4) 昨年9月に、富岡工場で働く契約社員が集められ契約期間を「6ヵ月から3ヵ月に変更する」という説明が行われ契約期間が短縮されました。長年、働き貢献をしてきた契約社員の不安と不満の声が沸き起こっています。企業としてのイメージダウンにつながっております。労働契約法第17条第2項においては、「有期労働契約の期間の配慮」また、労働基準法第14条第2項に基づいた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が厚生労働省より定められています。

労働契約法など関連法規を遵守する経営を基本とするならば、是正をすることが求められていますがどのようにお考えですか。

5) 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

6) 契約社員の一時金の水準を正社員並みに引き上げることを検討しておりますか。

4、障がい者雇用について

障がい者の雇用に特別に配慮をした特例子会社沖ワークウェルを2004年に設立をし雇用確保に努め法定雇用率2%を超える2.14%となっています。

2016年、重度肢体障がい者の完全在宅勤務制度が評価され第9回ワークライフバランス大賞を受賞し、障がい者雇用に対する取り組みが大きく評価をされています。しかし、労働条件などには課題も残っていると聞きます。労働条件の向上について、どのように考えていますか。

2017年6月15日

株主番号 052242524

埼玉県児玉郡上里町神保原98-26

真喜志 晃