

第94回沖電気工業株式会社定期株主総会への質問状

1、メカトロシステム事業の構造改革について

メカトロシステム事業の特別損失は、ブラジルを中心に約40億円を計画に盛り込んでいるということだが具体的にどのようなことでしょうか。人的リソースの削減、約30億円のコスト構造の改革を計画しているが、規模と時期および条件はどうなっているのでしょうか。また、国内180名の人員シフトは、「120名のシフト先が決まった大半は4月から移動、残り数十名は五月雨的に移動、60名についてはこれから情報通信・EMSが中心になる。外部流出費用が削減できる。」と説明をしています。180名のリソースシフトで10億円の効果額を目標に上げています。国内でも人的リソースの削減をするということではないのですか。具体的にはどういうことなのでしょう。

2、中国深セン（OKI）の退職金制度について、具体的に知らせてください。

3、海外連結子会社数と海外従業員数は何人となっているのでしょうか。

4、為替利益について

決算短信では当会計年度では、差益が2億円と記載されていますが、損益計算書に記載されていないのはなぜでしょうか。

5、OKI単体の女性社員数は何人で比率は何パーセントでしょうか。

6、契約社員の問題について

1) 契約社員の実態について

沖グループには2017年に、契約社員約2700人が雇用されていますが、沖単体では何人でしょうか。

契約社員から正社員に登用されたのは沖グループで何人でしょうか。沖単体では何人でしょうか。国内では何人でしょうか。

2) 労働契約法の改正により今年4月から有期雇用契約から無期雇用契約へと「無期転換ルール」が施行されました。法令を順守の立場から速やかな運用が行われるかが問われています。

富岡工場・本庄工場では、対象者にルールを説明しています。すべてのOKIグループ企業で同様に「無期転換ルール」についての説明が行われていると思いますが実施されていますか。

OKIグループの契約社員のうち、5年を超えている契約社員は何人でしょうか。

無期契約社員へ申込んだ有期契約社員の人数は、沖グループでは何人でしょうか。単体では何人でしょうか。

3) 契約社員の福利厚生について

これまで契約社員の労働条件は「個々の契約」の中で決めているということですが、正社員が受けている「法定外の福利厚生」については、「職務の内容」に左右されないと考えますが見解を伺います。

特別休暇は、法律に定めがない福利厚生の一つの休暇として、「冠婚葬祭時の慶弔休暇や病気休暇、リフレッシュ休暇等」があり、仕事のモチベーションを高め、「社員にやさしい企業」として企業イメージを高めることになります。その特別休暇を正社員と同じく受けられないということは、「労働契約法20条」に反すると思いますが見解を伺います。

- 4) 年齢別の最低賃金を保障することは、「生活保障の安定、労働力の質的向上」につながり、企業の社会的責任を果たすことにもなります。直接雇用されている契約社員に「年齢別最低賃金」に適用を求めますが見解をお願いします。

7、静止立ち作業問題について

製造現場での働き方は、静止立作業により「腰痛」の再発など健康障害が起きています。昨年株主総会では「会社も健康管理の重要性を認識し毎年改善をはかっている」という前向きな回答をされました。安全衛生委員会などを含めた労使で協議しながら対応を進めていることと思います。

腰痛予防対策指針(基発0618号第2号)では健康障害を予防するために「立ち作業を行う場合には、おおむね一時間につき、1, 2回程度の小休止・休息を取らせ、下肢の屈伸運動やマッサージ等を行わせることが望ましい」とありますがいまだ実施されていません。早急に実施すべきと考えますが見解を求めます。

株主番号 052996694

群馬県高崎市栗崎町114-2
檜垣 国雄