

第95回沖電気工業株式会社定時株主総会での質問と会社回答

2019年6月21日

1. 職場のパワハラ問題について

厚労省のパワーハラスメントの定義では、「同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」としています。

具体的には 身体的な攻撃（暴行・傷害） 精神的な攻撃（脅迫や暴言など） 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害） 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる事や仕事を与えない事） 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る事）

予防するために トップのメッセージ ルールを決める 実態を把握する 教育する 周知する。

解決するためには 相談や解決の場の設置 再発防止をすとしてしています。

厚労省の指針に基づいて、教育や再発防止の対策はきちんと実施されているのか、見解を求めます。

また、管理職への教育の一つとして「管理職向けの研修資料(職場のパワハラメントを考える)」が厚生労働省では示されていますが活用されていますか。

【回答】 企業の責任において、あってはならないことと認識している。

沖グループとして、ハラスメント防止を徹底して、ハラスメントのない職場環境の整備をし、再発防止策も行っている。

厚生労働省より出された「ハラスメント対策」の予防するための具体策を実施

社長のメッセージを18年9月に発信した。

ハラスメントに関するルールを就業規則に作成をした。

アンケート調査による実態の把握

全社員に向けた教育・研修を通じ方針を徹底

相談をできる窓口を社内外に設置、相談があった場合は事実確認を丁寧に行い

再発防止を行っている。

再質問に対する回答

指導し、もしくは職場転換をも講じて行きたい

2. 賃金制度「改定」問題について

今年は、賃金制度の改定が行われました。「OKI・OKIグループと社員の持続的な成長のために必要不可欠な事と考える」と賃金制度の改定について、述べられています。会社は、賃金・賞与制度のあるべき姿の一つに「成績に基づく報酬の納得性・モチベーションを高める仕組み」をあげています。今回の賃金制度は、ランクの上位の水準で見た場合、標準評価でも賃下げ（-4000円）となり、5段階評価の上位である、S評価でも500円上がるだけです。上位水準の65%が賃下げとなります。今回の賃金体系の改定で、初めて毎年、マイナスの賃金引き下げが可能となりました。日立でもNECでも賃金体系が改訂されています

がさすがに標準の評価で賃下げはありません。相対評価によって賃金が下がる、歯止めもないこれでは、従業員のモチベーションは下がることになり、チームワークにも乱れが生じることになり、企業の業績にも影響するものと考えますが、見解を求めます。

【回答】 沖グループの持続的な発展のため社員の能力を最大限に発揮できるように評価報奨制度を改定した。労働組合と十分な議論・検討を行った。職務グレードに応じた適正な賃金制度となるように制度設計をした。継続的に成果を上げた社員や行動指針に沿って行動している社員を評価し厚く処遇をすると考えている。

従来定めていた昇給水準を超え優秀層に配分をしている。新制度では、約70%の人が昇給を維持する仕組みになっている。30歳技術職の優秀者は従来制度と比較をして1.4倍の昇給となるよう設定している。高い成果を出せるよう社員のモチベーションアップに努める。

3. 契約社員問題について

昨年の株主総会の回答で、「契約社員の無期転換説明は順次、他事業所でも実施している」との事でした。実施状況を確認したら、部分的に説明がされなかったりした事はあったものの、おおむね実施されていることが確認できました。

昨年度沖グループ全体で、無期転換契約社員対象者数と無期転換契約社員になった人数、その中でOKI単体はどうか報告願いたい。

【回答】 契約社員約2,300人

無期転換をした人 沖グループで約300名。 沖単体で108名。

2019年6月時点で、無期転換を申し込むことのできる契約社員の人数

沖グループ：650名

沖単体：50名

正社員と契約社員の労働条件の格差是正については、「長澤運輸・ハマキョウレックスなど最高裁判決の内容・趣旨や「働き方改革」関連法案の趣旨にのっとった適正な対応を検討していきたい」との回答をしていますが、その後どのような検討がされたのか、具体的に回答願いたい。

契約社員の待遇問題は、「本人のスキル、仕事の内容・仕事の責任などに基づいて個々に契約の内容を決めており、一律ではない」と前回の株主総会で回答がありました。福利厚生で、正社員と契約社員の待遇差をつけることは、法の趣旨からしても是正しなければならないと思いますが、見解を求めます。また今年3月に正社員・シニア社員に導入された、一時間単位の年休について全員の契約社員にも適用すべきと思いますが見解をお願いします。

契約社員が生活に不安なく、安心して働くためにも、最低限のこととして「年齢別最低賃金」を適用すべきと思いますが見解をお願いします。

【回答】契約社員の待遇改善については、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」「パートタイマー有期労働法」の施行である2020年4月に向けガイドラインや判例に沿った内容となるよう社内で検討をすすめている。

「無期転換権の行使」について、無期契約社員の就業規則(2018年4月時点)では「有期契約社員が申し込みの時点において、締結する有期雇用契約満了日の30日前までに、所定の書面を会社人事部に提出すること(無期転換の申し出)により行うものとする」との記載があるが、運用は法に照らして適正なのか。

有期契約社員の就業規則では「無期転換の行使」についてはどういう記載になっているのか。就業規則の内容はどのように周知されているのか。

【回答】無期転換の行使については、厚生労働省に資料を参考にしながら対応している。管理上も契約満了時の30日前という歯止めがある。30日以内であっても個別に事情を勘案して実施できるようにしている。

就業規則は、イントラネットや職場の共有スペースに閲覧可能な状況で設置をしている。

残業代割増率は本人の能力や役割に関係ないものであり、正社員と同率にすべきではないか。残業割増率に差をつけるのは法の趣旨に反すると思います。見解を求めます。

無期雇用契約社員においては、正社員と変わらず長年会社のために働いているので、その貢献にこたえる意味でも退職金を出すべきではないか。見解を求めます。

無期転換契約社員やフルタイムで働く契約社員は、時給、日給、月給と個々の契約で分かれています。安心して働くためにも賃金は一律月給にすべきではないか。見解を求めます。

【回答】「ガイドライン」や判例などの趣旨に沿った検討を、個別の状況を踏まえながら検討を進めていきたい。

契約社員から正社員に登用された人数を、沖グループ、沖単体別に報告願います。

【回答】沖グループ：111人、沖単体：16人。

4. 企業の「危機管理」問題について

コンプライアンス委員会に持ち込まれた、18年度の通報件数と相談件数、その主な内容について回答願いたい。

【回答】2018年度の通報相談件数は、46件 主な内容は、労働時間や職場コミュニケーションなど。相談窓口の拡充で、増えている。

5. 職場の「安全衛生管理」問題について

国が実施を定めている「ストレスチェック」の内容について、沖グループ、沖単体別に、実施人数、高ストレス者数、結果についての対策内容を回答願いたい。

【回答】ストレスチェックには、90%以上の社員が回答しており、分析の結果、高ストレス者は全国平均と比べて大きな差はなかった。高ストレス者のうち希望者には産業医面談を行い職場環境の改善に努めている。

2018年度の在職死亡者数と原因を、沖グループ、沖単体別に回答願いたい。

【回答】2018年度15名。早期発見早期治療のためにも、健康診断のメニューを拡充する。

2018年度の傷病休暇者数、精神疾患での休暇者数を、沖グループ、沖単体別に回答願いたい。

【回答なし】

2018年度の時間外労働について回答願いたい。

【回答】平均労働時間、22h

静止立ち作業について、腰痛予防対策指針(基発0618号第2号)にもとづいてどんな対策がされているのか、具体的にお聞かせください。

【回答なし】

2017年の労働災害度数率は0.22でしたが、2018年の労働災害度数(労働災害の頻度)はいくつでしたか。

【回答なし】

6. 障がい者雇用について

2019年6月の法定雇用率と雇用者数を回答願いたい。

OKIワークウエルの雇用形態毎(正社員、契約社員、派遣社員など)の人数を回答願いたい。

【回答】2019年6月障がい者雇用者数は、170名(沖ワークウエル含む)法定雇用率は、2.33%。沖ワークウエルの人数は、北海道から鹿児島まで、約80名が働いている。

7. 従業員数について

海外連結子会社数と海外従業員数は何人でしょうか。

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。

【回答】

2019年3月31日

グループ従業員数	国内グループ従業員数	国内グループ女性社員数	
17,930人	12,391名	1,581名	
沖単体社員数	沖単体女性社員数	海外連結子会社数	海外連結社員数
4,077名	503名(12%)	24社	5,539名

8. メカトロシステム事業について

ブラジルの構造改革では、製造と保守を中心に人員整理をし、「保守は相当程度筋肉質」となり、利益を生む体制をつくったと報告をしています。2019年度は「筋肉質な事業構造をつくる」とは具体的にどのような施策を考えているのか。

事業構造費用の試算はいくらか。報告願いたい。

【回答】継続して安定した事業展開をするには完成品販売だけではなくモジュール販売を行うことを判断した。その実現のために、ブラジル市場で長年の実績のあるNCRグループに事業を譲渡することが適切だと判断をした。事業全体で国内外の完成品販売からモジュール販売など多様な価値の提供方法と組み合わせて、競争力を高めていく。

18年5月にメカトロの事業構造改革を進めると決めた。国内では、成長領域にリソースシフトをし、筋肉質な事業構造を造った。中国の構造改革を進めた。ブラジル事業の集中と選択を行った。事業はこれからも展開していくので、筋肉質な構造改革については、今後とも検討を続けていきたい。

9. 交通安全講習会について

交通安全講習会は時間外で実施されており、受講することが義務とされ受講しないと車通勤は許可されません。労働基準監督署においても「業務の一貫とみなされる」「昼休み行うことも問題」との見解を得ています。当然時間外手当が遡及して支給されるべきものであると思います。

今後も時間外で行う場合は手当を支給するか、時間内に実施をすべきと思いますが、見解をお願いします。

【回答】本年度から定時内に実施をし、定時後については、時間外手当を支給する。

以上

真喜志 晃 (株主番号 052242524)

相原 幸雄 (株主番号 052087682)

檜垣 国雄 (株主番号 052996694)