

第96回沖電気工業株式会社定時株主総会質問状への会社回答

2020年6月26日

1. 2019年度決算、中期計画（2019年）の振り返りと今後の事業の方向性について

- ① メカトロ、プリンター、EMS事業の統合、プリンターは事業会社から事業部門へダウンサイジングでのリストラ策で、どのぐらいの削減額と人員削減を見込んでいるのか。又、コーポレート部門でコスト削減の内容と削減額を報告願いたい。

【回答】・3事業の統合の考え方について、特にプリンタ部門は強い商品に特化していくこと。ダウンサイジングは、リストラを目的としたものではない。設計などのリソースシフトの相互活用をより柔軟に推進していくことを目的にしている。EMS事業における設計から受注案件の受注の増加に伴って成長分野にリソースを柔軟に活用していきたいという思いで進めている。

リソースシフトなどの各数字については、コーポレート部門の効率化も含めて、中期経営計画の中で検討を行う。

- ② 本社費用が10億円悪化した原因が、ガバナンス強化に伴う人件費の増加などとの事だが、OKIクロステックにおける顧客資産（ハードディスク）紛失等で損失が発生している。こうしたセキュリティなど危機管理の教育が、形だけのものになっているのではないか。何故こうした問題が起きたと考えているのか。又、損失額はいくらか。
- ③ OKI子会社の中国でのATMの販売代金（約171億円）が未回収になっている。仲裁手続きを申し立ててすでに5年が経過しているが、回収はいつ頃を見込んでいるのか。
- ④ 今、国連は開発計画（UNDP）の「持続可能な開発目標」（SDGs）へ向けて経済政策を転換すべきと勧告しています。利益・効率第一主義を見直し、「貧困や飢餓の根絶」「女性の社会進出の促進」「働きがいのある雇用の確保」「不平等の是正」等を目標に掲げています。OKIグループにおいても、SDGs達成に貢献する事を経営の柱に据えていますが、具体的な取り組み状況をお知らせください。

- ⑤ 新型コロナウイルス問題が、今後の各事業・経営にどのような影響を及ぼすと考えているか。またポストコロナの経営戦略の視点をどこに置いているのか。

【回答】・感染症に関しての事業への影響について

マイナス面としては、①情報通信では運輸/旅客業等重要顧客の一部では投資の延伸と抑制の動き②海外ATMの分野では、アジアを中心にロックダウン等で入札時期が不透明になっている③プリンター分野では、リモートワークによるオフィスプリンティング需要の減少等が考えられる

プラス面では、IT化の加速やニューノーマルにおける非対面サービス需要の拡大が見込まれる。新たなビジネス機会ととらえ金融分野だけでなく流通をはじめとする幅広い分野で自動化機器によるタッチレスエコノミー拡大に寄与する製品のサービスの提供を進めていく。

- ⑥ コロナウイルスはメカトロ事業の影響が一番大きく（売り上げが約40億円、利益が約10億円の減少）、中国深セン工場の営業停止により、生産の遅れ、顧客の納入が延びたことが要因となっている。またブラジルにおいても新型コロナウイルス感染拡

大で危機が進行している。今後、ポストコロナに向けた海外戦略をどうしていくのか。

⑦ 研究開発費も回復させているが、研究論文数はどうなっているのか。

2. 消防デジタル無線システム入札談合での賠償請求問題について

2017年に消防救急デジタル無線システムの入札談合で、公正取引委員会から独占禁止法違反でOKIは2億4381万円の課徴金の支払いを命じられた。この入札談合をめぐり岐阜市から昨年9月(2019年)557万7千円の損害賠償請求をされている。これに対して支払ったのか。又、山田市と下呂市が損害賠償請求したが、応じなかったため訴訟の準備をしているとの報道だが、各市の賠償請求額と対応の詳細を説明願いたい。

3. コロナウイルス感染対策について

① ILO(国際労働機関)は「COVID-19 予防及びリスク低減」のために、30項目の「アクションチェックリスト」発表している。この取り組みは使用者及び労働者の協力が欠かせないとして、すべてのプロセスに安全衛生委員会又は安全管理者の参加が求められているとしている。

OKIとしてもこうしたシステムの下、「アクションチェックリスト」が活用され実施されているか。

② ソフトバンクグループは従業員全員対象にした「新型コロナウイルスの抗体検査」を行った。地域での感染の広がりを把握するうえでも役立つと考えられており、第二波のコロナ感染拡大防止対策として、OKIにおいても全従業員に対する抗体検査を実施すべきではないか。

③ テレワークは「長時間労働になりやすい」「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」「仕事の評価が難しい」などの指摘が出されている。厚労省の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」が出されているが、このガイドラインに基づいた対応がされているのか。

又、今後の進め方について説明願いたい。

【回答】・テレワーク勤務制度は、厚生労働省ガイドラインを参考にしテレワーク勤務マニュアルを作成し運用を行っている。

④ テレワークの時間管理が問題になっているが、どのような方法で管理されているのか。又業務目標と目標管理はどのように定めているのか。

【回答】・勤務時の労働時間の管理は、パソコンのログON、ログOFFの時間を活用し適切に管理を行っている

4. 交通安全講習会問題について

昨年の4月から「交通安全講習会」は、時間内で実施するか、時間外でやる場合は「時間外手当」が支給されることになりました。これは「交通安全講習会」を労働時間と認め改善したものです。従って時間外でやっていた過去分の時間外手当は当然支払うべきものですがどうなっていますか。

5. 契約社員の正社員との格差是正問題について

① 契約社員の待遇改善について昨年の株主総会では、『厚生労働省の「同

「一労働同一賃金ガイドライン」「パートタイム・有期雇用労働法」や判例に沿った内容となるように社内で検討を進めている』という回答でした。契約社員の労働条件は、慶弔休暇の有給扱い・時間単位の年休取得・子ども手当・目的別休暇制度などが導入され改善は進みました。

「ガイドライン」では、リフレッシュ休暇、傷病休職期間など法定外の休暇は、正社員との格差なく導入することが求められています。是正すべきと思うがどうですか。また、退職金制度の導入について、10年～20年と働いてきた契約社員から切実な声が届いている。格差是正の視点で導入すべきではないか。回答をお願いします。

【回答】・契約社員の雇用労働条件は、一律ではない。本人の地位、業務の内容、当該業務等に伴う責任の程度を総合的に考慮しここに労働契約を締結している。「同一労働同一賃金」の対応については、それぞれの待遇の趣旨を踏まえ均衡待遇となるように検討を行い法令に基づいて適切に制度改定を実施している。

② 賃金体系は正社員と同様、フルタイムで働いているにも関わらず月給制で統一されていません。月給制に統一することが法の趣旨にも沿っていると思いますが、見解をお願いします。

③ 契約社員が生活に不安なく、安心して働くためにも、まずは最低限のこととしてOKIの「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。

④ 沖グループ全体の有期・無期契約社員の人数と沖単体では、それぞれ何人でしょうか

【回答】 契約社員数は連結で、2369名 単体では、407名

無期契約社員数は連結で、約330名 単体で、約130名

⑤ 契約社員から正社員に登用された人数を沖グループ・沖単体別に報告をしてください。

【回答】 連結で約70名 単体で約15名

⑥ 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は何人ですか。沖単体では、何人なのか報告をお願いします。

【回答】 無期契約社員になった人数は、連結では、約140名 単体では、約40名

6. 沖グループ内の派遣業を行っている会社例えば沖プロサーブは、①派遣先均等・均衡方式②労使協定方式のいずれを採用しているのか。また、採用をした理由をお願いします。

7. 職場の「安全衛生管理」について

① 国が実施を定めている「ストレスチェック」の実施人数、高ストレス者数について、沖グループ、沖単体別に実施人数・高ストレス者数をお伺いします。また、高ストレス者への対策の回答をお願いします。

【回答】 沖グループ実施人数は、約13000人から回答があった。

高ストレス者と分析された社員の内、希望者に対しては、産業医面談を行い職場環境の改善などを行っている

② 19年度の在職死亡者数と原因を沖グループ、沖単体別に、回答をお願いします。

③ 2018年度は、15名の在職死亡が発生をしております。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ことが必要と思いますが、どのようにお考えですか。

④ コンプライアンス委員会に持ち込まれた、19年度の通報件数と相談件数、その主な内容について回答をお願いします。

【回答】 通報と相談件数は、42件 内容は、職場コミュニケーション・労働時間に関するもの

⑤ 2019年度傷病休暇者数、精神疾患での休暇者数を沖グループ、沖単体別に回答をお願いします。

【回答】 2020年3月31日時点で、連結で約60名・単体で約20名

8. 従業員数について

①海外連結子会社数と海外従業員数は、何人でしょうか。

【回答】 海外連結子会社数26社 海外従業員約5300名

②OKI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】 女性社員数503人 13%

9. 障がい者雇用について

① 2020年6月の法定雇用率と雇用者数を回答願いたい。

【回答】 法定雇用率2.45% 雇用者数 約170人

② 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。

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)