

第82回定時株主総会への質問

沖電気工業株式会社

取締役社長 篠塚勝正殿

社員株主として、沖電気行動規範および沖電気グループ企業行動憲章の立場から、職場と従業員の状態を踏まえて質問いたします。昨年の株主総会では、ほとんどまともなお答えをいただけませんでした。今回は、ぜひ一社員株主の質問に耳を傾け説明責任を果たしていただきますよう、よろしくお願いいたします。

私たち社員は、企業の社会的責任について『企業活動の中で利益のみを追求し社会的責任を果たさない企業は、「選ばれない」「持続的発展が望めない」「存続できない』と教えられています。またコンプライアンスについて、『法令の遵守は、企業責任以前に、社会生活を営む人間として当然の義務です。これに社会通念や社会常識などを加えた企業倫理に基づいた行動をとること(コンプライアンス)は、企業としての社会に対する最低限の責任であり、経済的側面とともに企業が存続するためのベースである』と説明されています。

さらに沖電気行動規範は、『沖電気は自主的に自らの企業活動をチェックし、問題発生の予防に万全をつくすとともに、万が一、問題が発生した場合は、その責任を明確にし、厳正な態度で臨む』としています。

沖電気の社会的責任とコンプライアンスに留意しつつ、以下に質問します。

1. 雇用延長制度について

高齢者雇用安定法の改正により、本年4月より、65歳までの雇用延長を段階的に進めることが事業主に義務付けられました。改正法の趣旨は、少子高齢化社会の到来、厚生年金の定額部分支給開始年齢引上げ等の社会環境変化に対応するため、原則として希望者全員の雇用を義務付けるものです。しかし今回改定されたシニアキャストリング制度(継続雇用制度)においては、雇用延長の対象者基準として、①働く意欲がある者 ②協調・協力して働くことができる者 ③心身ともに問題がないこと ④グレード3以上の者 という4基準を設け、いずれかの基準を満たさないと会社が判断するものは雇用延長させないことを可能とする制度となっています。厚生労働省は、労使協定等で定める基準について、「事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません」としています。

- (1) 今回、グレード3以上の者という基準を設け、グレード2以下の者を適用除外とした理由は何ですか、説明して下さい。職務グレードで雇用延長に差別または選別を持ち込むことは、改正法の趣旨に反し、さらに沖電気の社会的責任を果たすことと両立しないと考えますが、いかがですか。
- (2) 今回の対象者基準は、グレード基準を除き、客観性も具体性もないため基準がないも同然であり、「会社が恣意的に継続雇用を排除」することが可能な基準となっています。このような不公正・不明朗な基準を見直し、労使協議の上希望者全員雇用を原則とした制度に変更・改善していく意思はありますか。
- (3) 現行制度の元でも、原則として希望者全員を雇用すること、いかなる雇用差別も行わないことを運用の基本にすえることを、株主総会場で明かにして下さい。

2. 賃金不払い労働について

社内では、労働基準法違反の賃金不払い労働(いわゆるサービス残業)が依然として野放しになっています。多くの職場で残業規制による上限カットが行われ、パソコン入力による出退勤時刻の自主申告により労働時間記録が実際の労働時間の実態を反映しないものになっています。さらに労働時間記録の改竄が行われて

いる職場があることも報告されています。

- (1) 高崎事業所の一技術者が、自らの職場での体験に基づき、賃金不払い労働の是正を社長に直訴しましたが、これに対して、どのような対応をされ、どのような是正措置をとりましたか、説明してください。
- (2) 各事業所、各職場における賃金不払い労働の具体的な事実が様々に報告されており、サービス残業の存在は広く知られている周知の事実です。不法行為の現実を無視したり、事実を隠蔽して温存することは許されません。株主総会において社長は「適法に対応している」などと繰り返し答弁されてきましたが、現在でもそのような事実認識は変わっていないのですか、明確にお答え下さい。
- (3) 沖電気は2002年に労働基準監督署の摘発を受けましたが、実効ある再発防止策をとらず不法状態を放置することは、再び労働基準法違反の摘発と告発を受けるリスクと火種を抱えることになります。労働時間を正しく記録する、その記録に基づいて賃金を支払う、この二つの事を実行すれば、サービス残業はすぐにでもなくすことができます。社内の実態を点検し、実質的な賃金不払い労働の根絶に踏み込むことが急務と考えますが、いかがですか。

3. 社員尊重について

「沖電気グループ企業行動憲章」は、社員を重要なステークホルダーと位置づけ、「人権の尊重」「働きやすい職場環境」「社員の尊重」を掲げています。その中で、企業活動において基本的人権を尊重し、差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない、社員の多様性を尊重する、すべての社員にとって安全で働きやすい職場環境の確保・維持に取り組む等など、企業としてのあるべき姿が掲げられています。

しかし、この間のリストラと人員削減の中で、安心して働ける職場環境が損なわれ、多くの従業員が雇用を脅かされ、差別され、個人の尊厳を傷つけられてきた、という事実があります。これまでのリストラ・構造改革の歪とゆきづまりが深刻化しており、沖電気グループ企業行動憲章に掲げられた内容と、実際の現場との乖離が著しく広がっています。

- (1) 従業員を「キャリアスタッフ」に登録して、仕事を取り上げ、あるいは外部を含むさまざまな職場に転々と出向たらい回しにするという、非人間的な扱いが行われてきました。従業員の力と能力を有効に生かすことなく、退職へと追い込むようなやり方は「社員の尊重」どころか、「差別や個人の尊厳を傷つける行為」そのものだと思いますがいかがですか。
- (2) このような差別、いやがらせ、人権侵害を引き起こしている「キャリアスタッフ」、「テクニカルサポートチーム」、「転進支援」等については直ちに中止し、すべての従業員を安定した仕事に就けて、その力を積極的に生かしていくべきと考えますが、いかがですか。

4. 健康管理とメンタルヘルスについて

過重労働と職場ストレスの増大により、従業員の心身の健康状態が一段と悪化しています。職場の周りにはだいたい一人や二人の長期休職の従業員がいるような状況が普通になっています。業務の第一線で中心的業務を担っている従業員が出社不能に追い込まれ長期休職を余儀なくされているケースや、一昨年には、本庄事業所において、2名の社員が相次いで自殺し、さらに先日八王子事業所において突然死ともいえる在職死亡が発生しています。一昨年9月の第二回定例労使協議会において沖電気労働組合の深野中央執行委員長は2003年の社員のメンタルヘルス疾病数が2000年の1.5倍に急増し、また「傷病手当金」請求の64%を精神障害が占めていることを報告し、社員の減少を考慮すると看過できない状況であるとの認識を示しました。これに対し会社は「メンタルヘルスについては、その真の原因を調査・分析し、対策を講じていく」と答えています。

- (1) 従業員のメンタルヘルスが急激に悪化した「真の原因」について、どのような調査・分析を実施されましたか。「成果主義」により職場のメンタルヘルスが悪化することが広く指摘されていますが、沖電気における成果主義とメンタルヘルス悪化の関係について調査・分析を実施しましたか。
- (2) メンタルヘルス悪化に対し、これまでに講じた対策とその結果・効果について説明して下さい。2004年以降、従業員のメンタルヘルス疾病数はどのように変化し、またはどの程度改善されましたか。
- (3) 社長は「社員のみなさん一人ひとりが大切な財産です」と言われています。社員・従業員が「壊されていく」ともいふべき職場環境と労働実態は看過できない状況です。単なるケア対処に留まらない踏み込んだ対策が必要と思います。従業員のメンタルヘルスを含む健康管理を、今後どのように充実させていくお考えですか。

5. 「成果主義」について

「成果主義」のゆきづまりと弊害が噴出する中、その実態や是非について様々な調査・検証が行われてきました。総じて「成果主義はうまくいっていない」というのが、その結論になっており、現在ではすでに「ポスト成果主義」に関する議論も盛んになっています。「うまくいっていない」どころか、昨今の企業不祥事や法令違反の頻発には行き過ぎた「成果主義」がその背景にあるというケースも少なくありません。

沖電気における「成果主義」は、1998年以降のリストラ・構造改革の中で導入され、社員・従業員の賃金は抑制される一方、賃金格差の拡大が進んできました。「成果主義」は、過重労働と職場ストレスの増大、従業員の士気と活力の低下、健康状態とメンタルヘルスの悪化などの温床になっており、その弊害が一層深刻化しています。

- (1) かつて社長は、「結果だけに囚われたやり方が様々な問題を生み出していることは認識している。しかし、沖電気の場合は成果に至るプロセスも評価し納得性のあるもの」などと述べました。しかし、職場実態の検証ぬきで、沖電気だけは問題ないなどと、どうして言えるのでしょうか。現在でも、沖電気の「成果主義」は問題ない、という認識ですか。
- (2) 「成果主義」は沖電気グループ企業行動憲章に掲げる「安全で働きやすい職場環境」と両立できないものであることが、ますます明かになっています。従業員にとっても、企業としても、百害あって一利なしの「成果主義」の見直しと転換が急務と考えますが、いかがですか。

6. 非正規従業員について

1998年以降のリストラ・構造改革で、「コスト削減による競争力確保」のため、かつての1万人以上の正規従業員は約5300名にまで削減され、派遣、業務請負、パート労働などの非正規従業員に置き換えられ、不安定で劣悪な雇用・労働条件が急速に拡大されてきました。不安定雇用の増大は、雇用問題というだけにとどまらず、所得格差を拡大し、年金等社会保障の土台を崩し、少子化をますます加速させるなど、社会と経済に深刻な事態を生み出しています。

- (1) 沖電気グループにおいて、現在の非正規従業員数とその構成について説明して下さい。また今後とも、非正規従業員の雇用をさらに増やしていくお考えですか。
- (2) 人への投資を削減して「安上がり」で「使い捨て」可能な労働力確保を優先するあまり、人材の確保・育成、製品品質等の面で否定的な影響が生まれているのではないですか。非正規労働拡大に伴う問題点をど

のように認識していますか。

- (3) 非正規労働者の劣悪な雇用・労働条件が大きな社会的問題になっています。これについて、沖電気としてどのような社会的責任を果たすべきと考えますか。

7. 品質問題について

沖電気グループ企業行動憲章では、お客様の満足を第一に掲げ、品質こそがお客様の信頼の原点であることが強調されています。しかし一方において、日本科学技術連盟の品質経営度調査では、沖電気は総合順位と偏差値を大幅に後退させ、また世の中の水準に比べ経営の品質関与の弱さが浮き彫りになったことが報告されています。さらに従業員品質意識調査からも、経営層が現場の品質実感を捉えていない等の分析結果が報告されています。

- (1) 期せずして社内外から沖電気の品質に関する経営トップの責任が指摘されましたが、これら調査結果の重大性と経営責任をどのように受けとめていますか。「マンパワーの不足」「組織連携の不足」などの生の意見が多数寄せられています。このような現場の声を、どのように受けとめ生かしておくお考えですか。
- (2) 実際、次々に発生する重大な品質問題の対応に多大な人・物・金が投入されており、品質向上の取組みの重要性が繰り返し強調されています。それでも、なおかつ見るべき改善が図られない原因は、どこにあるとお考えですか。
- (3) 安全や品質よりもコスト削減を優先し、社会的信用を失墜する企業が後を絶ちません。2006年度全社目標では「一元に拘って売上げを拡大し、コストを削減する」と掲げられました。この「コスト削減」により、安全と品質がおろそかにされる結果となることが懸念されますが、いかがですか。

8. 業績低迷と経営責任について

05年度業績低迷の原因について外部環境の想定外の変化に追従できなかったという認識で、06年度の重点施策として「儲かる事業・商品を増やす」ことが強調されています。しかし社内では「売るものがない」、「技術者がいない」、「このままではジリ貧」などと言われています。これまでのやり方を見直し転換していくべきではないかという意見も表明されています。

- (1) このような意見に真摯に耳を傾ける時ではないかと思いますが、いかがですか。業績低迷について、「結果がすべて」と言われる社長ご自身の経営責任をどのようにお考えですか。
- (2) 新技術と新商品開発の立遅れは、この間のリストラ・構造改革で研究開発本部や開発センターを縮小・廃止し、技術部門と技術者を沖電気から一掃してきたことの必然的結果ではありませんか。メーカーとして技術軽視、ものづくり軽視の経営を転換するべきと考えますが、いかがですか。

2006年6月20日

株主番号 64086386

千葉県印西市木下東4-6-13

廣瀬 邦治