

## 第83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を尊重する立場から、職場と従業員の状態を踏まえて質問いたします。

### 1. 06年度決算と中間決算報告について

06年度決算内容は、中間決算(2006年10月)において発表された連結営業利益150億円という業績見通しから一転して大幅な赤字転落となり、沖電気に対する内外の信頼が損なわれる結果となりました。中間決算説明では、業績および通期予想とも「当初計画通り」と発表されていましたが、3ヶ月後の第3四半期決算説明において、突然、業績見込の大幅な下方修正が発表されました。このあまりの落差の大きさにより、沖電気の発表や報告に対する信頼をも失う結果となりました。

そこでお尋ねしますが、そもそも「当初計画」自体が下期偏重の無理な計画であり実現性の裏づけもない計画だったのではありませんか。昨年10月の段階で、当初の計画と目標が達成困難であることは当然に予想されていたと思いますが、いかがですか。昨年10月の中間決算報告は不適正な不実記載に当たるのではないですか。06年度予算から決算までの経営状態の推移と決算報告内容について十分な納得性ある説明を求めます。

### 2. 経営責任について

赤字転落の原因を外部要因に求め、その責任を従業員に転嫁するような発言が目立ちますが、経営自体の責任についてはほとんど言及されていません。社長MBWAに対する質問で従業員から、「うまくいかないのは部下の責任だ!とやっているようだ」との指摘がありましたが、社内外において経営サイドの責任を問う声が少なくありません。これまでの10年間に何度となく赤字決算を出してきましたが、今回の大幅赤字転落は、長年の「フェニックス21」リストラ構造改革の中で、人員を大幅に削減し、従業員にひたすら犠牲を強い、技術とモノづくりを軽視してきた経営のゆきづまりと破綻を示すものです。経営責任は免れないと考えますが、いかがですか。

### 3. 業績回復の見通しについて

- (1)今年度、「事業構造の改革」を完遂して業績を急速に回復させ連結営業利益80億円を達成する、という「V字回復」の目標が掲げられました。この目標は、06年度の反省をどのように踏まえ、どのような経営判断により設定された目標ですか。計画と目標の信頼性が揺らいでいますので、十分な説明を求めます。
- (2)今年度、「V字回復」のための緊急策として大幅な固定費削減が行われていますが、目先の利益確保に拘って「強い商品」を開発し「強い事業」が展開できる見通しはあるのですか。新商品開発が停滞し、製品の品質が一層悪化する恐れはないのですか。人材も技術も資金も不足する中で、精神論と管理強化で「V字回復」を図ろうという無理な計画になっているではありませんか。今年度も06年度同様、下期偏重型予算となっていますが、再び業績が失速する恐れはないのですか。「V字回復」のリアルな見通しと裏づけについて説明して下さい。

#### 4. 人員削減計画について

- (1)「事業構造の変革」の施策の柱として、人員について1,700名のリソースシフトを行うとしており、その中で「500名の外部転進」すなわち人員削減が再び計画されています。現在策定されている人員削減計画の具体的内容を明らかにして下さい。
- (2)なぜ500名の人員削減が必要なのですか、明らかにして下さい。人員削減を回避するためにどのような努力をしたのですか、説明して下さい。社長MBWAに対する沖労組アンケートによれば、組合員は、「施策について『理解』したが『納得』していない」という結果が報告されています。従業員の納得が得られない人員削減は中止するべきと考えますが、いかがですか。
- (3)社長は、2月の定例中央労使協議会において、人員削減による固定費対策は一時しのぎに過ぎないと述べ、一人ひとりの人材が持てる力をフルに発揮してもらう方向性について言及され、これに対して沖労組も同意していました。今回の人員削減計画はこの社長言明と労使協議に反するものではありませんか。人を生かすことが求められる時に再び安易な人員削減に手をつけることは、「安心して仕事に集中できる環境」を壊し従業員の雇用を脅かすこととなります。人員削減計画を撤回し、人を生かす施策を採ることを求めますが、いかがですか。

#### 5. 非正規従業員について

- (1)沖グループにおいて正規従業員が大幅に削減され、派遣、業務請負、パート・アルバイトなどの非正規従業員に置き換えられてきました。現在の沖グループにおける非正規従業員数とその実態について情報を開示し説明して下さい。
- (2)この間、厚生労働省労働局が調査した労働者派遣事業所と請負事業所あわせて約6,000件の内、約60%が法違反として摘発され是正指導が行われました。請負業者だけ見ると約70%が「偽装請負」等の法違反です。沖電気および沖グループにおいて、派遣・請負労働の適正・適法化にどのように取り組みましたか、説明して下さい。

#### 6. 労働時間の適正化に関する労使協議について

- (1)定例中央労使協議会において「労働時間の適正化」の問題について協議されていることが報告されています。労使で合意された目指すべき第一のゴールとして「働いた時間をきちんと把握して勤務表へ反映する」が掲げられました。これは、現状では労働時間の記録が適正に行われていないという事実認識に基づくものと思われます。そこで、労働時間に関して、労使で「不適正」あるいは「問題点」として認識し是正を図ろうとしている課題について説明して下さい。
- (2)労働時間について適正化されるべき重要かつ緊急の課題は、過重労働および不払い労働（サービス残業）の問題です。これらの問題を解消ないし根絶していくという課題は労使で協議されましたか。その協議内容について説明して下さい。

#### 7. 従業員の健康とメンタルヘルスについて

- (1)昨年の株主総会において、年々悪化している従業員の健康とメンタルヘルスに関する質問に対し、会社は「充分配慮しており、メンタルヘルスもケアしている。労使でWGを作って対応している」などと回答されました。そこで、労使WGでは、沖グループ従業員の最近の健康状態についてどのように把握・認識していますか、説明して下さい。またこの一年間、労使WGとしてどのような取り組みをされ、どのような結果または成果をあげましたか、説明して下さい。

(2)長期療養中の従業員数とその比率、精神疾患による長期療養者数とその比率、および在職死亡数とその比率の年度推移について情報を開示し説明して下さい。

## 8. 手荷物検査について

全社的に手荷物検査が開始されました。威圧的かつ半強制的な雰囲気の中、従業員一人ひとりにカバンやバッグを開けさせています。個人のプライバシーを覗き込むような原始的なやり方は「ネットワークソリューションの沖電気」のセキュリティ対策とも思えません。このような手荷物検査はセキュリティ対策としての有効性に乏しく、従業員のプライバシーを侵害し、会社と従業員の信頼関係を損なうものです。弊害ばかりの大きい手荷物検査は中止を求めますが、いかがですか。

## 9. 沖電気の経営及び幹部社員と従業員との意思疎通などについて

(1)昨年度の外部組織調査で「経営の品質関与」が低いと指摘されましたが、どのような改善活動をしたのか説明してください。

(2)納期遅延、品質悪化の問題では、従業員の生の声は「A、マンパワー不足」と「B、組織の連携不足・コミュニケーション不足」を指摘しています。

A、社長は「マンパワー不足ではない、工夫がたらない」と一蹴されていますが、納期遅延はどのように改善されたのか説明してください。また、品質悪化の問題に関しては、具体的に失敗コストの変化を説明してください。

B、幹部社員が従業員との成績査定確認でのコミュニケーション(MBO)を実施せず不満の声があり、改善が求められています。実態を説明してください。

(3)取締役の報酬総額は05年から約8千万円増加して07年3月期では約3億9千万円になり、一人平均で25%も増えています。一方、従業員は02年度の赤字決算で6%の賃金カットで経営に協力しましたが、清算が遅延のままです。従業員の士気と経営への信頼低下を防ぐためにも早期清算が望まれますが、支払い時期を説明してください。

## 10. 株主総会について

沖電気は「常にお客様に「安心」をお届けし、株主や投資家、社員、お取引先、地域社会など、すべてのステークホルダーの皆様の信頼を得ること」を掲げています。しかし株主総会においては、異常な運営、不毛で見苦しい「混乱」が毎年繰り返され、これがマスコミに報道されるなど、会社の信頼と信用が傷つけられています。適正な企業情報を開示し十分な説明責任を果たすことにより、株主総会を正常化させることが求められます。株主総会の会場には、例年、警察を含む多数の警備員が配備されるなど物々しい警備体制がしかれます。「社会的良識をもって健全な企業活動を展開」「広く社会とのコミュニケーションを行う」としている会社が、なぜこのように閉鎖的・威圧的に対応する必要があるのですか。こうした殻に閉じこもるようなやり方をあらため、開かれたコミュニケーションの場として株主総会を開催するべきと考えますが、いかがですか。

2007年6月18日

株主番号 64086386

千葉県印西市木下東4-6-13

廣瀬 邦治