

## 第84回定時株主総会への質問

社員株主として、沖電気グループ従業員の雇用と労働条件の観点から質問いたします。

### 1. 通信事業の分社化について

- (1) 通信事業の分社化について、10月1日分社化という方針と概要が発表されていますが、分社化の必要性および具体的な計画は明らかにされていません。本株主総会において、本件分社化の必要性、具体計画およびその法的根拠について説明を求めます。
- (2) 通信事業に対する経営方針と施策が大きく揺れ動く中で、2002年の OTeC の分社化と出向→転籍、そして2006年の NGN 再編における OTeC 吸収合併と、多くの従業員が会社都合による厳しい配置転換と外部転籍を余儀なくされてきました。今回の再度の分社化について、これまでの経緯をふまえ、なぜ今また分社化なのか、納得のいく理由、見直しおよび計画を明らかにして下さい。
- (3) 本件分社化の背景として「ソリューションビジネスに偏りすぎプロダクトの強みが失われてきた」と言われていますが、それは2002年以來の「ネットワークソリューションの沖電気」という経営方針と施策のゆきづまりの結果ではないですか。2002年以來の会社の施策についてどのような認識を持っているのか、お尋ねします。
- (4) 本株主総会の「事業報告」において、「事業構造の変革」の中長期策の方針として「収益力の低い事業は収束・分社化・売却を検討する一方で、成長が期待できる事業は新カンパニーを設立するなど、機動力のある事業展開を加速」するとしています。今回、なぜ新カンパニー設立などの前向きな方策を選択せず、分社化を選択したのですか。新聞報道によれば「当面売却は考えていない」とのことですが、今後の業績いかんによっては通信事業の収束・売却も視野に入れているのですか。
- (5) 本件分社化においても、対象となる当該従業員の雇用と労働条件の不利益変更はないと約束できますか。雇用と労働条件の維持・確保のためにどのような措置を講じるのですか、説明して下さい。
- (6) 本件分社化についても、半導体事業の分社化同様、会社法(平成十七年法律第八十六号)および会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成十二年法律第百三号)に拠るものですか。

### 2. 半導体事業の分社化・売却について

- (1) ローム社への事業売却に合意しているにもかかわらず、今回、ローム社への吸収分割ではなく、沖セミコンダクタ新設による分割を採用した理由と背景について説明して下さい。
- (2) 従業員の雇用と労働条件について「労働契約承継法にもとづき、沖電気と従業員との間の労働契約が新設会社に承継される」と説明され、また「本件新設分割が従業員の方々に対し不利益を及ぼすものではない」と表明していますが、ローム社への事業売却においても、かつ事業

売却後も沖電気とそのグループの従業員の雇用と労働条件に不利益変更がないことを約束できますか。その根拠を示してご回答下さい。

- (3) 沖電気とローム社間の事業売却に関する基本合意および最終合意において、対象となる従業員の雇用と労働条件について、双方当事者はいかなる条件で合意し、また各当事者がどのような法的拘束力ある権利と義務を負うのですか。
- (4) 本件新設分割および事業売却において、沖電気が自らの責任において従業員の雇用と労働条件を維持・確保するために必要かつ十分な措置を講じることは、従業員への最低限の責任であり、かつ社会的責任でもあります。そのような責任をどのように果たしていく考えですか。

### 3. 経営の責任について

昨年株主総会において、06年度業績の悪化について責任を問われ、社長は「V字回復」することで経営責任を果たすと表明しました。しかし、07年度通期決算は、固定資産売却などにより連結ベースで黒字を確保したというものの、沖単独では引き続き大幅な赤字となっています。「V字回復」からは程遠い決算内容と言わざるをえません。しかし社長は「V字回復の舵切りはできた」と強調し、今回の分社化・事業売却という非常事態に立ち至っても、経営責任については言及されていません。この10年間、赤字決算を繰り返しては短期利益確保のためリストラと資産売却で凌ぐという見通しなき経営に終始し、沖電気経営に対する内外の信頼が失われている現在、最高経営責任者として経営責任は免れないと考えますが、いかがですか。

### 4. 派遣・請負労働について

- (1) 2月の衆議院予算委員会で派遣労働の問題が取り上げられ、その中で、派遣会社フルキャストから派遣されて沖電気の子会社アダチプロテクノで二年間にわたって働いていた日雇い派遣労働者の不安定かつ非人間的な雇用実態が明らかにされました。一日単位で労働契約を結ぶという日雇い派遣労働者を受入れてきたということですが、これは事実ですか。
- (2) 沖電気グループ会社において受入れている派遣労働者の総数、および日雇い派遣労働者数の内訳について開示して下さい。日雇い派遣を受入れる理由は何ですか。日雇い派遣を受入れる場合、派遣元会社との間にどのような労働者派遣契約を結ぶのですか。労働者派遣期間および契約解除条件はどのように定められているのですか。日雇い派遣の業務内容および労働条件について具体的に説明して下さい。
- (3) 厚生労働大臣は、先日、日雇い派遣を原則禁止する方向で今秋の臨時国会に労働者派遣法の改正案を提出する方針を表明しました。沖電気は、社会的責任を果たすべき大企業として、労働者を消耗品扱いにしワーキングプアの温床となっている日雇い派遣の受入れを率先して中止するべきと考えますが、いかがですか。
- (4) 派遣・請負労働について、労働局または労働基準監督署などの監督官庁から調査または是正指導を受けた過去事例がありますか。その内容と対応について報告して下さい。
- (5) 昨年の株主総会において、派遣労働の受入れについて「必要なスキルを有する人材を活用するため、法令を遵守し適正に雇用している」と一般的に答弁されましたが、どのような判断と基

準に基づいて派遣労働を受入れているのですか。具体的な受入れ基準を示して説明して下さい。

#### 5. 時間外労働及び休日労働に関する協定(36協定)について

- (1) 沖電気と沖労組との間で締結されている36協定における労働時間延長および休日労働に関する取り決め内容について説明して下さい。本協定は、厚生労働省の定める労働時間延長限度基準(月40時間以内及び年360時間以内)を超えて労働時間をさらに延長することができる旨を定めた「特別条項付き協定」ですか。また「特別条項付き協定」に基づく時間外労働の特別延長時間はどのように定められていますか。
- (2) 「特別条項付き協定」は「特別の事情」が生じたときに限り、臨時的に限度時間を超えて労働時間を延長できるとされていますが、実際には恒常的に「特別条項付き協定」に基づく時間外労働が行われています。07年度、「特別の事情」により、限度基準を超えて、月80時間及び年720時間の時間外労働を可能とする時間外特別延長が適用された実績件数は何件でしたか。またその該当組合員数および部門数の実績について報告して下さい。
- (3) 「特別の事情」が生じると想定される対象職場として沖電気の大半の職場が指定されており、事実上、あらゆる職場で恒常的に限度基準を超える時間外労働を可能にしているのではありませんか。月80時間という時間外労働は、厚生労働省が健康障害リスクが高まると指摘した「過労死ライン」です。「特別の事情」の濫用による過重労働を解消するため、「特別条項付き協定」は廃止する考えはありませんか。

#### 6. 安心して仕事ができる職場環境について

沖電気は、07年度、「V字回復」への短期施策として約1385名の人員シフトと606名の人員削減を行い、人件費を35億円削減したと報告しています。最近の会社アンケートによれば「職場環境に不安なく仕事ができる」と答えた社員、「会社に魅力を感じる」という社員はいずれも高々30%程度にとどまり、多数の従業員が職場環境と会社施策に様々な不安と不信をかかえていることが示されています。安心と信頼の失われた職場環境が従業員の健康とメンタルヘルスに深く影を落としています。会社の施策に失望し、自ら去っていった人材も少なくありません。従業員犠牲の目先の「改革」のみで人を大切に活かしていくことのできない企業に将来はないことは明らかです。これ以上の従業員犠牲と人員削減を中止し、職場環境を改善する経営施策こそが強く求められていると考えますが、いかがですか。

2008年6月20日

株主番号 64086386

## 第84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

1、通信機器事業の分社化が提起されました。NGN(次世代ネットワーク)向け部門が分社化され、10月に新会社設立を目指すという説明だけでは納得できません。通信機器部門の分社化の必要性、具体的計画を本株主総会で行っていただきたい。

2、半導体部門の分社化で従業員から事前協議の申し入れがされています。何名の方が事前協議の申し入れをしているのでしょうか。またその協議はどのような形で行われるのでしょうかお答え願います。

3、ローム社への譲渡が決まっていますが、労働条件等の説明がまったくありません。譲渡だけ決めてあとはローム社任せではあまりにも無責任です。具体的労働条件を示してください。

4、2006年4月1日に高齢者雇用促進法が施行されました。沖電気でもシニア社員制度が法律に沿った形に変更されました。大いに宣伝しシニア社員を採用する必要があると思います。現在シニア社員は何名在籍しているのでしょうか。男女別にお答え下さい。

5、シニア社員の労働条件で産業別最低賃金(月152000円)以下で働いている従業員がいます。最賃は毎年上がるのに、最賃以下のシニア手当は変化しません。最賃以下の手当で働かせるのは問題です。見解をお答え下さい。

6、沖電気でも、成果主義賃金制度の導入やリストラの影響で、心の健康(メンタルヘルス)を害して休職する労働者が増加しています。2007年度の休職者数および自殺者の数を教えていただきたい。

7、沖電気の障害者雇用率を教えてください。

8、沖電気のパート・派遣社員の人数を教えてください。

9、地球温暖化での沖電気のCO2削減で目標等新たな施策があれば教えてください。

10、少子化が進み次世代の支援が経営の大きな役目になっています。女性が働き続けるための多くの施策が行われていますが、バロメーターとして女性の管理職比率がいられています。現在の女性幹部社員が全従業員に占めるパーセントと人数を教えてください。

11、育児時間を取得している従業員の男女別人数を教えてください。

12、毎回の株主総会で成果主義制度の弊害が指摘されています。

沖電気の調査でも、賃金のもとになる資格の格付けに不満の従業員が急増し45%にもなっています。導入目的の働くことへのモチベーションの役割を果たさず仕事への意欲をそぐ制度になっています。このような労働意欲をなくすような制度は廃止が望ましいと考えますがどのように考えますか。

13、昨年の83回定時株主総会で篠塚社長は会社の業績をV字回復させることが果たすべき役割と述べられました。2007年度の収益は単独で赤字、連結でかろうじて黒字を経営しました。配当はなし、株価は分社化発表依頼下がり続け、160円台にもなっています。V字回復とは程遠い状況ではないでしょうか。昨年の総会での約束を果たせなかった経営責任は重大と考えます。社長の退陣も含めた、経営責任をどのように取るのかお聞かせ願いたい。

以上の質問にお答え下さい。

2008年6月23日

株主番号 00426341