

## 第85回定時株主総会への質問

社員株主として、安心して働くことができる職場環境、従業員の雇用と労働条件の観点から質問いたします。

### 1. 安心して働くことができる職場環境の再生について

(1) 沖電気グループは、その社会的責任として『安心』をキーワードに、世界の人々の快適で心豊かな生活の実現に貢献していくこと、また「社員の尊重」「安全で働きやすい職場環境を確保・維持する」ことを掲げている企業です。しかし、現在の沖電気グループの経営と職場は、「安心」「安全」「快適」どころか、先行きの見えない従業員犠牲とリストラの嵐の真っ只中にあります。「創業以来最大級の危機」が叫ばれる中、従業員の不安と不信はピークに達していると言っても過言ではありません。沖再生のカギは、新社長の下、従来の従業員犠牲とリストラ依存の経営をチェンジし、安心して働くことができる職場環境を再生していくこと、そして従業員を大切に生かしていく信頼の経営にこそあると考えますが、そのような経営転換の決意をお聞かせ下さい。

(2) 沖電気は「仕事と家庭の両立」を積極的に支援している企業をめざして09年3月を目処に都道府県の労働局からの認定（次世代育成支援対策－「くるみん」認定マーク）を得る目標をたてていましたが認定されたのでしょうか。具体的結果を教えてください。また、認定取得要件のうち、07年4月～09年3月の期間の下記実績について示して下さい。

- ・男性社員の育児休職の取得状況
- ・女性社員の育児休職の取得率状況

### 2. 決算及び09年度計画について

(1) 09年3月期の決算において、連結営業利益は4億円の黒字であるにもかかわらず、最終損益は450億円もの巨額赤字となりました。特別損失の内、事業構造変革等の施策に160億円超もの費用をかけており、リストラ費用が今期赤字の大きな構成要因になっています。この10年間を振り返っても4度の赤字決算を出し、赤字⇒リストラ⇒赤字⇒リストラを繰り返して、遂には今日のような事態を招いた経営の責任は重大です。従来型のリストラ依存経営の延長線上に沖の将来はないことは、今期赤字決算の内容からも明白であり、リストラ依存経営からの脱却と転換が不可欠と考えますが、いかがですか。

(2) 社長は、「新しいOKIグループの姿、すなわち情報通信融合とATM およびプリンタのメカトロを核とする「事業構造変革」の基礎が完成し、来年度、中期経営計画で目指す140億円の黒字化が見えてきた」としています。しかし、「基礎が完成」したどころか、むしろ会社の基礎が掘り崩されてきたのではないかという見方が社内外の大方の評価です。一年前には「V字回復の舵切りはできた」としていたにも関わらず、今期決算では「V字回復」達成とは程遠い結果となりました。世界的な金融危機という環境の中で、10年度3月期140億円の黒字化という計画と目標は、どのような具体的根拠と裏づけに基づくものですか、説明して下さい。

### 3. 派遣切り・非正規切りについて

沖電気グループにおいても、各職場で長年共に働いてきた多くの非正規従業員がいつせいに契約を打ち切れ、雇い止めとなりました。さらに引き続き、派遣切り・非正規切りの雇用破壊が進行しています。

- (1) この一年間、沖グループにおいて「派遣切り」・「非正規切り」となった労働者の総数は何名ですか。また、その全非正規従業員に対する比率を示してください。
- (2) 従来、「必要なスキルを有する人材を活用するため」として派遣・請負など多数の非正規従業員を受け入れ、会社にとって必要不可欠な戦力として正規従業員と共に業務に従事してきました。この非正規従業員を短期間の内に切捨てたのはどのような理由と動機によるものですか、説明して下さい。
- (3) このような企業の行動は、労働者を人間として扱わずモノのように使い捨てる非人道的な行動であり、企業の雇用に対する社会的責任を投げ捨てるものとの社会的批判を免れません。このような批判に対して企業として社内外に対し明確な表明を行う必要があると思いますが、いかがですか。
- (4) 従来、会社は株主総会において、派遣労働等の受入れについて「法令を遵守し適正に雇用している」などと答弁していました。しかし、この間の派遣切り・非正規切りについては企業の違法・脱法行為との社会的批判が急速に高まり、労働者のたたかいと告発が広がっています。会社も法令順守の取り組み状況について、労働者派遣法、労働契約法など個々の法令に照らして具体的に説明して下さい。

### 4. 従業員犠牲の「緊急対策」について

社長は、社長退任を決心した理由として、まっさきに「今年度収益を上げるために、給与カットを始め、社員の皆さんに痛みを与えなければいけないことに対する反省」をあげています。言い換えれば、リストラ費用を捻出するために残った従業員の給与をカットするということです。しかも給与カット幅は、年収ベースで従業員一人当たり82万円にもなり、従業員の家計を深刻に直撃しつつあります。社長の言葉だけの反省で社員の痛みが解消するわけではありません。本当に反省の気持ちをお持ちなのであれば、それを直ちに経営施策に具体化するべきです。今からでも従業員犠牲を是正する姿勢を行動で示すべきではありませんか。

### 5. 半導体事業の分社・売却について

社長は、退任を決心した理由の2つ目として「半導体事業を分社し、その95%の株式を譲渡したことで、OKIセミコンダクタ社員の皆さんにご苦労をおかけした」と述べていますが、ローム社に売却されたOKIセミコンダクタでは、次々と人減らしと「合理化」の嵐が襲いかかり、社員の雇用と生活基盤を揺るがす深刻な事態となっています。グループ全体で6000人の従業員は3500人体制へと大幅縮小され、八王子地区の事業縮小、宮崎、宮城、新横浜、つくば等各地への配転が進められています。

昨年分社化に際して、会社は「従業員の雇用と労働条件は従来どおりであり安心してほしい」と繰り返し説明し約束していました。しかし蓋をあけて見れば、安心どころか、これが真っ赤な大嘘であったことが明らかになりました。

約束を完全に反故にされたOKIセミコンダクタ従業員が今どのような事態におかれ、どのような犠牲を強いられているのかについて、社長はどう受けとめているのですか、率直な思いをお聞かせ下さい。「ご苦労をおかけした」と言うならば、多くの従業員を偽って切り捨てたことについて、人として最低限、謝罪の言葉があつてしかるべきと考えますが、いかがですか。

## 6. 品質問題について

- (1) 日本科学技術連盟が毎年行っている「品質経営度ランキング」の結果を見ますと、沖電気は第1回調査では85位でしたが、第2回～第4回までは100位以内にも入っていません。品質向上の取り組みが弱まっていることに対する警鐘とも思われますが、この結果をどのように受けとめますか。
- (2) 今年度は「品質改革」に取り組むことが強調されていますが、08年度は60億円の固定費削減を達成したと報告され、さらに09年度はさらなる固定費削減130億円を行うとしています。そのような「人・物・金」の経営資源を徹底的に圧縮する事業環境において、どのように品質向上を図っていくのか、どのように「品質改革」を軌道に乗せていくのかについて説明して下さい。

## 7. 通信事業分社化の評価と見通しについて

次世代ネットワーク「NGN」および企業ネットワークに関連する通信事業が分社化され9ヶ月が経過しました。この間の通信事業分社化の効果についてどのように評価していますか。「通信の復活」に向けた今後の見通しについて説明して下さい。

## 8. 本庄・富岡地区の「キャリア開発チーム」（旧・テクニカルサポートチーム）の組織について

- (1) この部署の所属になると沖電気の中で決まった職場はなく、沖電気以外の企業で働くことが基本となります。会社が探してきた企業を紹介されると、その企業に面接に出かけ、本人が了解すると「出向」という形でその企業で働きます。相手企業の都合で契約解除になると、沖電気の職場に戻り次の面接が打診されるまで「待機状態」でサポート的な仕事をします。  
沖電気以外で仕事をするための部署があることをどの様にお考えでしょうか。また、こうした部署に配属となった従業員の意識の中に、沖電気の社員としての誇りを持って働けると思いませんか。
- (2) 職場が繁忙で、派遣社員を採用する事態になっても外部企業で働く社員がいることは非常に不自然ですし、外部企業で働く必要はどこにあるのでしょうか。人件費のムダ使いになるのではないのでしょうか。
- (3) 本来の出向とはまったく性格の違う形で出向させられる「キャリア開発チーム」を無くす考えはないですか。

2009年6月15日

株主番号 64086386

千葉県印西市木下東4-6-13

廣瀬 邦治