

第 86 回定期株主総会への質問

社員株主として、OKIの再生と、自信と誇りを持って働ける職場環境を願い、以下の質問をいたします。

1. 経営戦略と経営計画について

(1) 失われた10年をどのように総括しているのかについて

篠塚社長在任の11年間の経営実態を振り返ってみれば、株主配当は3回だけ、赤字決算は6回(連結)、OKIの事業の柱であった半導体事業の売却、通信事業の分社化など経営はどんどん先細りになりました。電機産業のグローバル化の中で、産業構造の変化を捉えきれず、目先の利益追求が最優先になり、10年。20年先を見据えた経営がされてこなかったのではないのでしょうか。「一等商品」の創出を掲げながら、研究・開発部門が縮小され、技術と技術者の分散化で自前のものでづくりが軽視されてきました。更には成果主義でチームワークが弱体化し、集団としての力が衰退してきました。外部環境を理由にしているのはOKIの再生はありえません。何故このような経営事態に至ったのか、しっかりとした総括がされているのでしょうか。その内容をお聞かせください。

(2) 中期計画について

発表された中期計画(2010~12年)の基本的な考え方は「売上拡大に依存せず、確実に利益を上げる事業構造を構築。全体最適の視点でコスト削減施策を実施」するとしています。ここからは再生の展望が見えてきません。業績の向上は売上の拡大が基本にならなければなりません。そのためには「何をつくるか」「一等商品」をどう生み出すのかが勝負になってきています。

- ① 研究開発費の計画はどのようになっているのですか。又開発・技術力の再構築はどのようになっていますか。
- ② 00年~09年の研究開発費の総額は2110億円、この間の営業利益は767億円で研究開発が利益に結びついていません。反省をして新製品開発に取り組む必要があると思いますがどうですか。
- ③ 株主への配当はどのような状態になれば行うのですか？

(3) 2010年3月期決算及び10年度計画について

10年3月決算は目標としていた連結営業利益140億円、連結・単独の全利益項目黒字化という当初目標を達成しました。しかしその内容は賃金カットや一時金水準・労働条件の引き下げなど、社員の犠牲の上に達成できたもので決して喜べるものではありません。また10年度計画にしても、連結営業利益120億円を達成することは容易なことではありません。職場では、今春闘時に「緊急対策」の終了を宣言したと同時に、「労働条件改定に関する申し入れ」がされ、労使の信頼関係は一挙に崩れ、深まりましたが、今年度もその再来があるのではとの疑念が付きまっています。

- ① 労使の信頼関係を再構築するためにも、二度とこのようなことがないようにするとともに、モチベーションを高めて働くためにも、何をさておいても早期に「再建協力金」や「事業構造変革への協力に対する報い方」をすべきです。常々社長は「社員は自信と誇りを持って欲しい」「会社は一番目にお客様、二番目は社員のもの」といわれているように、今こそその事

を実践すべきと思いますがいかがですか。

- ② 86期（10年3月期）の最終損益は従業員の賃金カットで計画の20億円を上回る36億円になりました。労働組合員の賃金カットや凍結は解除されましたが、管理職の賃金カットは継続されています。管理職のモチベーションを上げるためにも解除が望ましいと思いますがどうですか。
- ③ グループ企業の再編が計画されました。国内グループ会社数は60%削減となっていますが人員計画はどうようになっていますか。削減が伴いますか。
- ④ OKIネットワークスが分社化してからの3年間は営業赤字の状態、持続的に収益の出せる構造ができていないとしています。NGN（次世代ネットワークに）に注力し、他社との競争に遅れをとり機会を損失とかNGN市場の立ち上がり予測の甘さが指摘されています。グランドデザイン（中期計画）が発表されていますが、ここでも明るい展望が見えてきません。分社化は不採算事業を切り捨てるためのものではなかったのかという疑問が拭いきれません。復活は可能なのか、その見通しを説明してください。

2. 健康管理と働く環境問題について

- (1) 国連のグローバルコンパクトへの登録と企業の社会的責任について
OKIはこれまでも法令を遵守し、グループ全企業が守るべきものとして「OKIグループ企業行動憲章」や「OKIグループ行動規範」を定めてきました。今回、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」へ参加・登録し、グローバルコンパクトの掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる10の基本原則を支持し企業の社会的責任を積極的に果たす事を宣言されました。これらのことは大いに評価されるべきものですが、問題はどうか具体的に実践をされているかということです。職場では同じ職場で同じ仕事をしながら、非正規社員ということで賃金や労働条件が差別される。子育て中の女性を本来の仕事とは違う職場（キャリア開発チーム）に配属する。余剰人員と称して外部企業に10数年もたらい回しにするなどの実態があります。グローバルコンパクトに反するこれらの問題について、どう具体的に改善するのかお聞かせください。
- (2) メンタルヘルス対策について
沖グループの職場では、過重な業務負担や職場ストレスにより追いつめられ、精神を病む社員がますます増大しております。沖の長期療養者数は異常値の1%を超え、1.26%（08年度・私算）の危険状態が続いています。労働組合の調査でも、「年休を取得したいが、取得できない」が50%強いて、09年度の「1年間の年休取得日数6日未満者」の組合員は200名（7.4%）を超えています。このような職場の深刻な実態を放置しておいて、会社の再生も発展も決してありえないことは明らかです。社員が健康で生き生きと働くことができる職場環境を再生していくことは喫緊の課題になっています。安全・安心の明るい職場をつくるために、会社としてどのような施策を講じていく考えですか。
- (3) ワーク・ライフ・バランスの問題について
 - ① 厚生省の調査によると08年の男性の育児休職取得率は1.23%となっていて、政府の計画は2017年に10%となっているが沖電気の現状と将来計画はどうなっていますか。
 - ② 沖電気の平均の年間労働時間、週60時間以上働く従業員の割合、年休の取得状況はどうなっていますか。

③ 労働組合の調査によると、「ライフが充実しない」理由として「業務が忙しいから」と回答した組合員が60%強いるとのことですが、出勤率はいくらに設定して人員配置をしているのですか。

④ メンタルヘルス不全で現在休職中の人数はどのぐらいですか。

3. 非正規社員・雇用確保について

沖電気の情報通信部門の製造現場では多くの非正規社員が働いています。GE-PONの製造職場では8割が非正規社員になっています。技術継承や正規社員との労働条件などの格差などから職場のチームワークやモチベーションなどに問題が生じています。

① 非正規社員の正規社員化は企業発展のためには必要だと思うが、会社の施策を聞かせて下さい。

② 派遣社員から直接雇用の契約社員に切り替えています。賃金・労働条件が悪い。正規社員と均等待遇にすべきであると思いますがどうですか。

③ 沖電気が発表する従業員数には派遣社員の人数が含まれてないが、現在どのぐらいの人数なのですか。従業員の中に含まれている契約社員の人数はどうなっていますか。

④ 現在日本は失業率が5%を超え雇用不安が拡大しています。国は企業に対して雇用確保に対して各種の助成金が支払われていますが、沖電気が活用している制度をお知らせください。

4. 品質問題について

① 年間の不良品・回収品などの経費の計上はどのようになっていますか。費用総額を把握しているのなら、公表すべきではないかと思いますがどうですか。

② 製造の外部委託や製造部門の非正規社員化が原因ではないのですか。

5. OKIのディフェンス事業について

08年度の防衛省中央調達契約高114億円で順位は20位となっていますが、09年度の実績はどのようになっていますか。

2010年6月15日

株主番号 052087682

埼玉県児玉郡上里町勅使河原467-12

相原 幸雄