

## 第93回OKI定期株主総会への質問状

### 1. 障がい者解雇について

解雇された障がい者の方の職場（社会システム事業本部 交通・防災システム事業部 エンジニアリング部）は、消防救急デジタル無線の入札で談合した部署であり、まさに不正を繰り返していた職場で起きた解雇事件です。

コンプライアンスには法律や条令だけではなく、企業倫理、社会的規範など幅広いルールの遵守が含まれていることは常識です。

会社は、罰則を伴う公正取引委員会による「独占禁止法違反（不当な取引制限）」には対応するが、罰則を伴わない東京労働局の「助言・指導」には従わないという社会良識に反する行為を行なっています。

法律を犯さなければ何をやってもいいという体質であり、会社対応に問題があるのではないか。

今回の解雇は、障がい者雇用にも力を入れる優しい企業を標榜するOKIにとってあるまじき行為であり、早急な解決が求められていると思いますが見解を求めます。

### 2. 消防救急デジタル無線入札の談合問題について

OKIのコンプライアンス宣言には「コンプライアンスに反するような事態が発生したときには、速やかな原因究明と再発防止に取り組み、責任を明確にいたします」とあります。

談合にかかわった関係者と責任者、処分の有無・内容を明らかにしてください。又、入札停止による今年度の影響はないのかお聞かせください。

### 3. コンプライアンス委員会の機能について

障がい者解雇問題において、数回にわたりコンプライアンス委員会に「通報」をしましたが、引き延ばされたうえ、回答は人事部からするという事が行われました。これではコンプライアンス委員会の独立性はないがしろにされ、機能不全と言わざるを得ませんし「通報」する意味がなくなります。

なぜこのような事態になっているのか、納得いく説明をお願いします。

又、昨年一年間でコンプライアンス委員会に「通報」があった件数と内容をお知らせください。

### 4. コンプライアンス経営と社風改革について

企業の不正発覚が続く近年、企業には高い良識が求められるようになり、「コンプライアンス」の重要性がますます高まっています。

違法行為は行政処分を受けるのは当然だが、社会的な信用を失い、東芝の不正会計問題の例をあげるまでもなく事業の継続が不能となることも珍しくありません。企業にとっては重要な経営課題となっています。

OKIにおいても2000年の湯布院防災無線入札談合事件、2012年にスペイン子会社の不正会計事件、2014年の消防救急デジタル無線入札談合事件とコンプライアンス経営に反する不正が相次いでいます。

社長自ら「不正で稼いだ利益はいらない」と宣言しているにもかかわらず、なぜ不正が起きたのか。

スペイン子会社の不正会計事件から「言う、言える、聞く」をスローガンに社風改革の推進を進めてきたが、改善されているとは思えない。  
不正が再発する要因と今後の対策をどのようにしていくのか見解を求めます。

5. 特別損益問題について

中国ATM事業で売掛債権の滞留関連損失127億円、消防救急デジタル無線談合で課徴金額2億4,381万円、独占禁止法関連損失25億円など巨額の損失を出しました。

職場で従業員が汗水流して、日々利益の創出に頑張っているにもかかわらず水の泡であり、更に構造改革や固定費の削減など従業員に押し付けることがあっては従業員のモチベーションの低下を招くばかりです。

これらは経営責任そのものが問われる問題です。会長・社長ならびに対象期間における関係役員につき、月額報酬の30%から10%を3か月から2か月間減額するとしていますが、再発防止策の徹底とさらなるコンプライアンスの強化に向けて具体的にどのような対策を考えているのかお聞かせください。

6. 静止立ち作業問題について

製造現場での静止立ち作業による健康障害は続いています。

前回の株主総会での回答では、「腰痛防止のガイドラインに沿って業務内容、作業環境と併せてクッション性あるマットの導入や作業間に休憩をとるようにしている。椅子を完備して休憩場の設置をしている」との事でしたが、腰痛予防対策指針（基発0618第2号）の部分的対策になっています。

特に「立ち作業を行う場合には、おおむね1時間につき、1、2回程度小休止・休憩を取らせ、下肢の屈伸運動やマッサージ等を行わせることが望ましい」とありますが実施されていません。早急に実施すべきと考えますが見解を求めます。

7. 労働時間管理について

厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」（基発0120第3号）が出されています。このガイドラインに沿ってすべて対応がとられているのか見解を求めます。

又、関連会社は労働時間のカウントが、1分単位ではなく15分単位になっているところが見受けられるが是正されたのかお聞かせください。

2017年6月16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

## 第93回沖電気工業株式会社定期株主総会への質問状

### 1. 長時間労働・過重労働問題と在職死亡について

働き方に警鐘を鳴らすうえでも、在職死亡の実態を明らかにすることが大切と思います。労使の取り組みで、平均の時間外労働は29.3時間から28.1時間となり、3年前の水準まで改善をされ、労組の組合員意識調査でも「1か月の時間外労働」の設問では『「40時間未満」と回答した方が88.1%となり、2015年度の77%から11.1%増加をした』との結果が報告されています。また、健康経営に積極的に取り組んでいる企業として「健康経営優良法人2017」ホワイト500の認定を受けこれまでの活動が評価をされ企業イメージのアップにもつながっていると思います。しかし、実態はリフレッシュ休暇制度の取得率の低下を労働組合が「新たな課題」として位置づけ取り組まなければならないほど過重労働は改善をされてないということではないでしょうか。

原因と対応策をお聞かせください。

また、以下の事項について回答してください。

- ・2015年度で、傷病休暇を取った従業員はのべ何人でしょうか。
- ・2016年度の傷病休暇中の従業員は何人でしょうか。
- ・2015年度の沖グループの在職死亡者数は、何人でしょうか。  
(昨年株主総会での質問に回答がなかったため、再度質問をさせていただきます。)
- ・2016年度の沖グループの在職死亡者数は、何人でしょうか。

### 2. 訃報の扱いについて

訃報メールの配信の中止と同時に、イントラでの訃報コーナーも廃止されています。

「3月31日訃報メールの配信中止」の知らせだけで、実施されていますが、同僚の家族、または本人の悲報を知る場でもあります。廃止をするに至った経過と理由をお聞かせ願いたい。また、再掲載をお願いしたいと思いますがどうでしょうか。

### 3. 契約社員の問題について

#### 1) 正社員への登用について

2015年度は、沖グループ全体で119名が契約社員から正社員に登用されたとの回答が昨年行われた株主総会でありました。

2016年度は、何人でしょうか。また、そのうち国内は何人でしょうか

2) 来年4月に雇用契約が通算5年を超える契約社員は、『「無期契約への転換」が問題なく行われるのだろうか』不安を持ちながら仕事に従事をしています。今年の総合労働条件闘争の労使交渉のなかで、「改正労働契約法に関しては、法対応であるためしっかりと対応していく」という会社回答が示され、契約社員の「無期雇用への転換」の期待が大きく広がっております。会社として積極的に「契約社員の無期雇用への転換」を掲げることが、法令順守を掲げる企業としても評価をされ企業のイメージを向上させることにもつながります。同時に、生産性の向上や有能な人材の確保にも有効に働くことと思いますが、会社としての考えをお聞かせください。

3) 契約社員の雇用・労働条件について、昨年の株主総会では「具体的な労働条件については、個々の雇用契約書に基づいて定めている」と回答していますが、就業規則の「休

日及び休暇」では、正社員と契約社員との差が歴然としております。労働契約法の「不合理とされる労働条件」になると思いますがどう考えますか。

4) 昨年9月に、富岡工場で働く契約社員が集められ契約期間を「6ヵ月から3ヵ月に変更する」という説明が行われ契約期間が短縮されました。長年、働き貢献をしてきた契約社員の不安と不満の声が沸き起こっています。企業としてのイメージダウンにつながっております。労働契約法第17条第2項においては、「有期労働契約の期間の配慮」また、労働基準法第14条第2項に基づいた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が厚生労働省より定められています。

労働契約法など関連法規を遵守する経営を基本とするならば、是正をすることが求められていますがどのようにお考えですか。

5) 年齢別最低賃金の適用を、契約社員にまで広げることが求められていますがどう考えますか

6) 契約社員の一時金の水準を正社員並みに引き上げることを検討しておりますか。

#### 4、障がい者雇用について

障がい者の雇用に特別に配慮をした特例子会社沖ワークウェルを2004年に設立をし雇用確保に努め法定雇用率2%を超える2.14%となっています。

2016年、重度肢体障がい者の完全在宅勤務制度が評価され第9回ワークライフバランス大賞を受賞し、障がい者雇用に対する取り組みが大きく評価をされています。しかし、労働条件などには課題も残っていると聞きます。労働条件の向上について、どのように考えていますか。

2017年6月15日

株主番号 052242524

埼玉県児玉郡上里町神保原98-26

真喜志 晃