

2016年6月28日

太平洋セメント株式会社
代表取締役 福田 修 二 様

セメント産業の経営民主化を求める株主会
代 表 株 主 垣 沼 陽 輔

質 問 状

前略 第18回定時株主総会にあたって下記のとおり事前質問書を提出しますので誠意をもって回答してください。

<Q1>

昨年5月、太平洋セメントは、2020年代半ばをイメージした「ありたい姿・目指す方向性」を設定し、その第1ステップとなる「17中期経営計画」（2015年度～2017年度）を策定。売上高12.7%増、営業利益22.3%増という目標数値を掲げました。

しかし、初年度の実績は、前年度を下回る結果となりました。

	2014実績	2017目標	増 減	2015実績（前年比）
売上高	8,428億円	9,500億円以上	1,072億円（12.7%増）	8,354億円（▲74.8億円）
営業利益	654億円	800億円	146億円（22.3%増）	604億円（▲49.7億円）

私たちは昨年の株主総会で、もはや右肩上がり成長の時代ではない、オリンピック特需についても過大な幻想を持つべきでないと指摘したうえで、「野心的であるなどとはいわないが、野心をもつこと自体に陶醉してはいけない。需要見通しについても、あらためて多角的な検討が必要ではないか？」と取締役会に問いかけていたのですが、今期の営業実績をみれば私たちの見通しが正しかったこととなります。株主総会招集通知書類においては、この営業実績についてはなにも総括されていませんが、取締役会としてはどのように考えているのか説明してください。

また、「17中期経営計画」の目標数値は、当初のまま維持するのでしょうか。それとも下方修正するのでしょうか。

<Q2>

「17中期経営計画」は「2020年頃までは4,600～4,800万トン」で推移するという非現実的な需要想定をもとに立案されていました。しかし、実際は2015年度が4,300万トン程度、今後もこの趨勢は変わらないだろうというのが衆目の一致するところです。

株主総会招集通知書類も、「対処すべき課題」の項目において、「セメント（国内）」の課題について、「将来の国内セメント需要の減少に備えた収益基盤の強化を行うべく、様々な施策を実行」と書いていますが、「様々な施策」と言われても抽象的すぎてなにも分かりません。「圧倒的なリーディングカンパニーを目指す」と強調する以上、なるほどと思えるように、具体的に説明してください。

<Q3>

「建設業においてもトラック運輸業においても、深刻な「人手不足」、「ドライバー不足」が社会問題となっています。

国交省は強い危機感をもって次のように現状を分析し、警鐘を乱打しています。

「労働時間が全産業と比較して1～2割長い一方で、年間所得は1～4割安い」、また、「平均年齢が高いたけでなく、40歳未満の若い運転手が少ないことが問題。例えば、40歳未満の運転手の割合は大型トラックで1/4」、したがって、「労働条件が悪く、女性や若者の新規就労が少ない中で、既に就労している中高年男性が運転手を続けて業界を支えているという状態」、だから、「こうした状態が続けば、現役世代が引退した後、深刻な労働力不足に陥るおそれ」がある。…

政府は昨年来、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」（国交省・厚労省）や「下請等中小企業の取引条件の改善に関する関係府省等連絡会議」（内閣府・経産省）などを設置し、荷主や元請事業主が自ら現状についてしっかり認識し、取引条件改善に努めてほしいとしています。

太平洋セメントの事業も、バラセメント輸送、生コン輸送、碎石・土砂運搬など、大型トラック運転手なしでは成り立ちません。

まずは、太平洋セメントの事業の末端を支えるドライバーの労働条件水準の引き上げのために何が必要か、何ができるかを、他人ごとではなく自らの問題として調査、検討すべきではありませんか？

<Q4>

今年5月、東京地方裁判所は、バラセメント運送に従事する大型運転手たちがおこした裁判において、東京地方裁判所は、定年後もまったく同じ業務をおこなわせているのに定年後再雇用者だからという理由で賃金を大幅に切り下げたのは、非正規雇用労働者に対する不合理な労働条件格差を禁じた労働契約法20条違反にあたるとして、バラ輸送事業者に対し、運転手を正社員と同じ賃金で働かせること、また、これまでの賃金差額を支払うよう命じる判決を下しました。

この判決は、とりわけトラック運送業界に衝撃を与えています。大半の事業者が、定年後は業務はなんら変わらないのに労働条件を切り下げるのは「常識」だといわんばかりに、人件費コスト削減や利益確保の手段としてきたからです。

太平洋セメントにとっても他人事ではありません。首都圏の主要な専属バラ業者や、直系生コン工場の輸送業者においては、この裁判をおこした業者とまったく変わらない労働条件切下げが横行しているのが実態だからです。

「労契法が誕生し、同一労働同一賃金の法整備がさらに進もうとしている現在、定年後の不用意な賃金引下げが違法となる可能性が高まっている」（『労働新聞』社説、6月6日）ことを直視し、専属業者や直系工場の労働条件見直しに積極的にとりくむべきではありませんか？

<Q5>

バラセメントの専属輸送業者のひとつ、鈴与グループの子会社＝シンワ運輸東京の運転手が、雇止め解雇の取り消しと残業代支払いを求めておこした裁判で、今年2月、東京地方裁判所は運転手の全面勝訴判決を下しました。

シンワ運輸東京においては、このほかにも、休憩時間がまったく取れていないのに休憩時間を取ったかのように取り扱う、有給休暇を取得したときに労働基準法施行規則が定めたとおりの賃金が保障されていないなど、いくつものコンプライアンスに関わる問題が発覚しています。調査して速やかに是正するよう働きかけるべきではありませんか？

以上