

## 株主提案書

Asset Value Investors Limited が運用業務を受託するファンドである AVI Japan Opportunity Trust PLC（以下「提案者」といいます。）は、日鉄ソリューションズ株式会社（以下「当社」といいます。）の総株主の議決権の 100 分の 1 以上の議決権または 300 個以上の議決権を 6 ヶ月前から引き続き有する株主として、会社法第 303 条第 2 項に基づき、2022 年 6 月開催予定の当社の第 42 期定時株主総会（以下「本定時株主総会」といいます。）において、下記 1. に記載する議題（以下「本議題」といいます。）を株主総会の目的とするとともに、本議題について、下記 2. に記載する議案（以下「本議案」といいます。）を提出しますので、会社法第 305 条第 1 項及び会社法施行規則第 93 条に基づき、本議案の要領を株主に通知することを請求します。

### 記

#### 1. 提案する議題

- (1) 定款一部変更の件(1)
- (2) 定款一部変更の件(2)
- (3) 定款一部変更の件(3)
- (4) 自己株式の取得の件

#### 2. 議案の要領および提案の理由

- (1) 定款一部変更の件(1)

##### ① 議案の要領

現行の定款に以下の章を新設し、現行定款「第 7 章 計算」を「第 8 章 計算」へ変更の上、第 31 条以降を、各々 2 条ずつ繰り下げる。なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案にかかる議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これらに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

#### 第 7 章 特別調査委員会

（特別調査委員会の設置）

第 31 条 本会社は、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、本会社のコンプライアンスに関する事項に関する調査を実施するために特別調査委員会（以下「本特別調査委員会」という。）を設置する。本特別調査委員会は、本会社及び本会社の取締役から独立した弁護士となる資格を有する委員により構成されるものとし、2022 年 9 月 1 日までに、調査の結果について調査報告書及び改善案を対外的に開示する義務を負う。

##### ② 提案の理由

提案者は、環境 (Environment) ・社会 (Social) ・ガバナンス (Governance) に対する責任あるアプローチにより成長するビジネスを支援することをポリシーとして掲げており、投資先企業の ESG のパフォーマンスについても、公開情報に基づくモニタリングを行っています。そして、投資先企業において、差別、ハラスメント、従業員の福利厚生などに関する問題があると認識した場合には、投資先企業の取り組みに疑問を投げかけ、前向きな変化に影響を与えることができるよう、投資先企業の経営陣に働きかけることとしております。

提案者は、このような投資先企業に対するモニタリングの中で、当社の人材マネジメントに関し、提案者の ESG ポリシーに照らすと看過できない問題が生じている可能性があることを認知しました。そこで、提案者は、当社の人材マネジメントについて、以下のとおり、さらに深度ある調査（以下「本件調査」といいます。）を行いました。

ア インターネット上の複数の掲示板において、2007 年から 2021 年までの過去 15 年間にわたって、当社においてセクシャルハラスメントが行われていることを示唆する書き込みが存在したため、これらのコメントの分析を行いました。

イ 2017 年 5 月に、当社で契約社員として働いていた女性が、セクシャルハラスメントで休職に追い込まれ、さらに雇止めをされたとして当社に対し、雇止めの無効や慰謝料などを求める訴訟を提起していたため、訴訟記録を閲覧し、事案についての分析を行いました。

ウ 当社の親会社である日本製鉄株式会社についても、インターネット上の複数の掲示板において、2013 年から 2021 年までの過去 8 年間にわたって、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントが行われていることを示唆する書き込みが存在したため、これらのコメントの分析を行いました。

エ 当社の人材関連データを分析し、離職率や女性管理職の登用数等について調査・分析を行いました。

オ 当社の元従業員複数名に対し、従業員の労務・就労環境や福利厚生、外国人従業員に対する差別の有無に関して延べ 760 分に渡りヒアリングを行いました。その結果、当社においてセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを目撃した、あるいは実際に被害を受けた、社内ではハラスメントを行った者に対して徹底的な調査が行われていない等の供述を得たため、これらの供述の分析を行いました。

本件調査の結果、提案者は、当社の ESG のパフォーマンス、特に人材マネジメントの分野には、深刻な懸念が生じていると判断しております。

当社の離職者数は過去 5 年間で倍増しており、特に女性の離職率は倍以上に増加しています。

提案者は、提案者が抱く人材マネジメントに関する懸念を当社とも共有し、問題の解決に向けた取り組みを促すため、2021 年 11 月、当社の執行役員等と面談を行い、従業員のウェルビーイングに関する具体的な目標設定とその実績や取り組みに関する詳細な情報開示と、従業員のダイバーシティとインクルージョンに関する目標設定（例：日本人社員と外国社員の平均勤続年数・管理職比率・管理職昇進比率）とその実績や取り組みに関する

詳細な情報開示を求めました。しかしながら、当社からは、提案内容に関して具体的なアクションを取るなどの回答は得られませんでした。

また、提案者は、2022年3月に当社の取締役2名（うち1名は社外取締役）と面談し、本件調査の結果を知らせるとともに、提案者が当社の就労環境（特にセクシャルハラスメント対応とパワーハラスメント対応）について深刻な懸念を抱いていること、提案者のESGポリシーに照らしてもこれは看過できないことを伝えました。しかしながら、当社からは、セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについては、事案が生じる都度正しい対処を行っている旨の回答があり、本件調査の結果を踏まえた新たな具体的なアクションプランなどの提示はありませんでした。

その後、提案者は、本件に関するフォローアップのため、当社に対し、他の2名の社外取締役及び森田代表取締役社長との面談を要請しておりますが、現在までのところ実現しておりません。

本件調査の結果とその後の当社の対応を踏まえると、提案者は、当社においては、従業員のウェルビーイングや人事課題についての対処が遅れていると判断せざるを得ません。当社の成功の核となるのが人材であることを考えると、2015年から2020年にかけて年間の退職者数がほぼ倍増していることは、非常に大きなリスクです。効果的で継続可能な人材マネジメントを実現するためには、従業員のウェルビーイングを優先した労働環境づくりを行うことは急務であり、特に、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについては、徹底的な調査と調査結果に応じた適切な処分を行うとともに、被害者が無視されたり、貶められたり、非難されることが決してないように環境を整えなければなりません。

そこで、提案者は、本株主提案の通り、独立した委員により構成される特別調査委員会を設置し、セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメント等のコンプライアンスに関する事項を調査することを、提案致します。

## (2) 定款一部変更の件(2)

### ① 議案の要領

現行の定款に以下の章を新設し、現行定款「第7章 計算」を「第8章 計算」へ変更の上、第31条以降を、各々1条ずつ繰り下げる。なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案にかかる議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これらに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

## 第7章 特定投資株式の売却

### （特定投資株式の売却）

第31条 本会社は、原則として特定投資を縮減していく方針とし、やむを得ない場

合をのぞき、2023年3月1日までに、本会社が特定投資株式として保有する株式の全てを適正対価にて売却又は処分するものとする。

## ② 提案の理由

当社は、2021年4月の適時開示において、特定投資株式については保有の便益と資本コストを比較した経済合理性の確認を行い、リクルートホールディングス株式会社についても2018年3月期から売却を進め、資本効率に留意した企業価値の向上を図る、と回答しています。

しかしながら、提案者の調査によれば、当社のリクルートホールディングス株保有数は過去7年で約2割減少したに留まり、本邦で時価総額2,000億円以上の上場企業の中で5番目の規模の特定投資株式比率を有するに至っています。現在の特定投資株式比率

(32.1%)は、議決権行使助言会社であるISS及びグラス・ルイスいずれもの行使助言基準を満たしておらず、現状の水準では、経営体制にも影響が出かねません。

当社の最大の特定投資株式の保有先であるリクルートホールディングスは、自身も「当社は、原則として政策保有株式を縮減していく方針としています」としており、「当社の株式を政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆する等により売却を妨げる行為は致しません」、「当社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続する等、会社や株主共同の利益を害するような取引を行っていません」としています。

リクルートホールディングスは政策保有によってではなく、事業上の便益及び経済合理性に基づき取引を判断している事が同社IR開示からも明らかであり、政策的に特定投資株式を持ち合う合理性は全くありません。

こうした点からも、提案者は当社の取締役会に対して書簡を通じ、特定投資株式の処分を提言させて頂いておりました。それに加えて、当社取締役会に対し、当社の保有株数を上回る1,500万株のリクルートホールディングス株式の凸版印刷による売却事例をご紹介し、リクルートホールディングスによる2022年1月28日に開始された最大34,000,000株の自己株式取得の件などについてもご案内致しましたが、当社取締役会はそうした特定投資株式の処分の機会を一切活用しませんでした。

このように当社取締役会が特定投資株式の売却に向けた積極的なアクションをこの一年間何ら起こしていないことは、2021年4月28日に当社取締役会が開示した「株式会社リクルートホールディングス株式会社についても検証を行っており、2018年3月期から2021年3月期にかけて累計2,790千株を売却してまいりました。」「資本効率にも留意しつつ、持続的な成長と企業価値の向上を図ってまいります。」との方針と明らかに矛盾するものです。

なお、同業他社である株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（以下「NTT データ」といいます。）は、2022 年 3 月に、リクルートホールディングスの自社株買いを通じ、19,700,000 株、総額 90,245,700,000 円の特定期投資株式を売却しています。

更には、当社が開示する保有の目的及び定量的な保有効果についても、「定量的な保有効果は」「(中略) 記載が困難であります。」としており、金融庁が示す好開示のポイントを満たさない、限定的な開示内容となっており、投資家の視点からは保有の効果の理解が困難です。また、当社が特定投資株式を保有する 4 社に関する開示においては、何れも、一部の内容を除けば「コピー・アンド・ペースト」の記載であり、それぞれの状況を踏まえた銘柄別の保有目的の記載になっていません。

提案者は当社の独立社外取締役との面談を行い、個人的な考えをヒアリングしたところ、「戦略的な必要性を超えて持っている必要はないわけであって、それは徐々に戦略的な必要性を超えた部分については私は売却していくべきだし、それは成長投資に回していくべき、発展のために、という風に考えております。まず、現状いま取引しているビジネスに、保有している株が影響するかというと、個人的にはそんなに大きな影響はないと思うんです。」「戦略的な必要性を超えてまで持っているのは勿論資本の無駄遣いなので、それは徐々に探りながら減らしていくっていうことになるのが僕自身はいいのではないかと考えていて、それはやっぱり成長投資に回すべきだと思っています」との考えを示されました。

そこで、提案者は、原則として特定投資株式を縮減していく方針を定め、やむを得ない場合をのぞき、2023 年 3 月 1 日までに、本会社が特定投資株式として保有する株式の全てを適正対価にて売却又は処分することを、提案致します。

### (3) 定款一部変更の件(3)

#### ① 議案の要領

現行の定款に以下の章を新設し、現行定款「第 7 章 計算」を「第 8 章 計算」へ変更の上、第 31 条以降を、各々 1 条ずつ繰り下げる。なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案にかかる議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これらに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

#### 第 7 章 親会社に対する預け金

##### （親会社に対する預け金の禁止）

第 31 条 当社は、親会社又はその子会社若しくは関連会社に対する預け金を行ってはならない。

- ② 前項の預け金が生じている場合、本会社は、直ちに当該預け金を回収するものとする。

② 提案の理由

当社の現預金・有価証券は直近四半期時点で1,700億円を超える水準に達しており、過去12年間、年率約13.6%で増加しています。これらは直近1年間、従業員への一層の還元や事業投資には殆ど活用されておらず、バランスシートに滞留しています。提案者は事業成長および事業リスクに備えた財務基盤を確保することは方針として支持致しますが、総資産の約6割を占める規模の現預金および有価証券を有することは、資本効率の観点からも合理的水準と評価することはできません。

当社は、2021-2025年度中期事業方針の中で、事業基盤強化投資として500～750億円の投資を行うとし、人材投資もその柱の一つと位置付けていますが、給料諸手当の売上高対比率は2022年3月期第二四半期時点において、前年同期比で0.2%pt減少しました。DX加速投資にも100～150億円の投資を行うとしていますが、この1年間で目立った投融資の実績はありません。

内部留保については、中期事業方針の推進に向けて活用していくと、経営陣は主張していますが、実態は資産の大半が親会社への預け金と特定のクライアント企業の特定投資株式に充てられています。当社の親会社への預け金は約786億円、投資有価証券（約99%が株式会社リクルートホールディングス）は約831億円であり、その他現金同等物と合計して1,719億円が余剰資産としてバランスシートに滞留しています。

経済産業省の「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針」においても、上場子会社において利益相反が生じうる具体的な場面として親会社への現金の預け入れがあるケースが挙げられており、「下記のような利益相反リスクが顕在化する局面においては、一般株主の利益が害されうるため、上場子会社における実効的なガバナンス体制の構築を通じ、一般株主の利益に十分配慮した対応を行うことが求められる」とされています。当社が親会社から預け金の対価として受け取っている金利は約0.2%ですが、これは資本コストを大幅に下回る水準です。

そこで、提案者は、預け金を親会社やその子会社、関連会社に対して行わない方針を定め、現状生じている預け金については直ちに回収することを、提案致します。

(4) 自己株式の取得の件

① 議案の要領

会社法第156条第1項の規定に基づき、本定時株主総会終結の時から1年以内に、当社普通株式を株式総数7,834,000株、取得価格の総額金32,000,000,000円（ただし、会社法により許容される取得価格の総額（会社法第461条に定める「分配可能額」）が当該金額を下回るときは、会社法により許容される取得額の上限額）を限度として、金銭の交付をもって取得することとする。

## ② 提案の理由

本提案は、当社が一般株主からではなく、親会社である日本製鉄から、ディスカウントTOB等により、自己株式を取得することにより、親会社である日本製鉄の議決権割合を6割程度まで減少することを想定しています。

まず、当社の2021年4月28日の適時開示に記載の、提案者株主提案に対する回答によると、「引き続き、資本効率の向上、機動的な資本政策の遂行の観点から自己株式の取得は適時適切に実行していきたいと考えております」と記載があります。

しかしながら、親会社の当社株式保有比率が現在約63.4%であり、流通株式比率35%の制限があるプライム市場への残留を前提とした場合、一般株主からの一定規模以上の買入れを行う自社株買いは、事実上、買入れ余地が殆どないこととなります。具体的には、約2.4%以上の自社株買いはプライム市場残留基準に抵触する見込みです。

この点を親会社である日本製鉄のIR室に問い合わせをしたところ、以下の回答がありました。

「自己株買入は株主還元を選択肢の一つではあるものの、持続的な利益成長を通じて企業価値を上げることが株主価値を向上させることになると考えております。」

この回答によれば、日本製鉄は、当社株式保有比率である約63.4%を維持することで、当社の自社株買いという株主還元を選択肢を奪っていることを十分に認識しながら、そのうえで、子会社である当社は持続的な利益成長を通じて株主価値を向上すればよいと考えていることとなります。

総還元性向を同業他社と比較すると、当社の2021年3月期における総還元性向は約33%ですが、これは、同業他社平均の約45%をおよそ3割弱下回る水準です。内訳をみると、同業他社は38%が配当金、8%が自社株買いによるものですが、当社は当該約33%のすべてが配当金となっており、自社株買いは実施されておられません。このことから、現在の親会社の保有比率が極めて高い事により、プライム市場への残留を前提にすると、一般株主からの自社株買いをこれ以上実施できない事になり、一般株主が、同業他社と遜色ない株主還元を当社から受ける機会を奪われていることが、明らかです。

また、インターネット上の掲示板の書き込みによれば、元従業員からは、「親会社の株式比率も高いため、投資含め何か新しいことにチャレンジする際に根回し含めた親会社の承認が必要」、「日本製鉄との資本関係を弱めるべき。日鉄ソリューションズ独自の成長戦略を採れるだけの決定権を自社で持つことが出来ていない。」「創業当時は親会社の日本製鉄から当社への人材配置は無いと明確に宣言していたが、いつの間にかその通りではない。」との声が上がっています。

さらに、親会社の保有比率が極めて高いことにより、当社取締役の人事が、一般株主の利益を最大限尊重した体制になっているかどうかについても、注視する必要があります。2021年の新任の社内取締役である船越弘文取締役は、直近まで親会社である日本製鉄の常務執行役員の地位にありましたが、提案者からの質問に対する日本製鉄の回答によれば、「当社での職歴は人事・総務・経営企画部門が中心で、ITサービスを専門とする部署の経験はございません。また当社外においてITサービス業界における経験はございません。」とのことでした。日本製鉄は、提案者からの質問に対し、「NS SOLの取締役就任において期待されるスキルは、ITサービス業界における経験ではなく、企業経営管理や人事・労政・人材開発におけるスキルであると理解しております。」と回答していますが、日本製鉄についても、インターネット上の複数の掲示板において、2013年から2021年までの過去8年間にわたって、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントが行われていることを示唆する書き込みが存在しております。また、2021年6月には、日本製鉄の人事担当男性社員（当時）が、入社予定の女性に性的関係を迫るなどの不適切行為をしていたとの報道がなされています。そのため、日本製鉄の役員が、当社の「人事・労政・人材開発におけるスキル」の観点から、当社の取締役として、持続的な従業員の労務環境を構築する上で、最適な取締役人事であるかについては、議論の余地があります。

親会社からのディスカウント TOB 等による自己株式の取得を行えば、親会社の保有比率を一定程度減少させることで、株主還元の点などにおいて、潜在的な少数株主との利益相反を一定程度解消させることが可能であり、また、当社の株主が今後も持続的に株主還元の機会を享受できることに繋がります。

そこで、提案者は、当社は、本定時株主総会終結の時から1年以内に、親会社である日本製鉄から、ディスカウント TOB 等を通じ、当社株式 7,834 千株を取得することを、提案致します。

以上