

安心して、働きやすい職場をめざして 労使関係の確立をはかろう！

1. 労組結成の波、従業員への向き合い方が問われる

7月28日日経「労組が復調傾向にある。米国の労組の組織率は製造業の衰えとともに低下し、ピークだった1954年の35%から2021年には10.3%に低下した。一方、全国労働関係委員会（NLRB）によると1～6月に申請があった労組結成の投票件数は1411件で、前年同期から69%増えた。米ギャラップの世論調査では、労組の支持率が2021年には65%に達し、1965年以降で最高になった。」と指摘し、『共和党も労組の取り込み動き始めた。「保守派は企業重視が当然という時代は終わった」共和党のマルコ・ルビオ上院議員はアラバマ州でのアマゾンの組合投票をめぐる経営側を批判し、労組結成を阻もうとするアマゾンけん制した。』そして「企業は株主と顧客だけでなく、従業員への向き合い方が問われる」と結論づけています。

当社においても、82期株主配当前期比7.7倍（内藤会長8.8倍）、83期株主配当前々期比6.2倍、82期役員報酬2.05倍（組合試算）、83期役員報酬不明。一方、従業員への向き合い方は、エリア総合職の職種給引き下げの不利益変更、5期連続ベースアップゼロ回答という非常にアンバランスな状態にあり、ステークホルダー資本主義の定義に鑑みて会社の従業員への向き合い方に大きな矛盾と疑問を禁じ得ません。改めて当社の企業理念であるステークホルダー資本主義の定義に基づく経営を徹底されるよう強く求めます。

2. パワハラ撲滅を目指して

昨年の労務委員会アンケート（2021年11月5日～11月15日）にパワハラに関する意見が寄せられています。又、パワハラが撲滅されていない・見かけているという回答が24件もありました。パワハラ撲滅は、労使共有の理念であり、会社の方針です。

井上社長は就任時に「会社の理念や方針に共感できない、また上席者の指導や注意に従わない方については、適切な処遇でもって対応することもお伝えしておきます」という内容のメッセージを配信されましたが、一部の上席者の方は指導内容にある「上席者の指導や注意に従わない方」の本来の意味を誤解されているのではないのでしょうか。上席者の方ならどんな指導や注意をしても無条件で許される訳ではありません。間違った指導や注意は厳禁であり「正しい指導や注意」がパワハラ撲滅の礎を成すものと理解して頂きたいと思います。

8月3日「パワハラ体質」日野自の弊害という記事が日経に掲載されました。不正の原因として「縦割りで上層部からの意向を絶対視する企業体質」「上意下達の気風が強すぎる組織、パワーハラスメント体質」等々が指摘されています。目標達成に努力することは大切なことですが、間違った指導や注意は、被害者を生み、結果的に会社に損害を与えることとなります。当社は行動指針として「家庭教師たれ」「下意上達」を掲げています。一部の上席者の方に家庭教師の志と部下の声を聞く「下意上達」の精神があれば、必然的にパワハラは撲滅されるものと思っていますので、2つの行動指針を再認識して頂きたいと思います。

3. 83期事業報告書の開示について

組合は申入書にて83期事業報告書の開示を要求いたしました。が、会社回答は『「第83期事業報告書」の内容は、既に会社のホームページやイントラネット上にて開示されていますので、そちらをご確認下さい。』との回答でした。組合が開示を要求しているのは7月22日に全店メールがありました「業務及び財産の状況に関する説明書」ではなく、81期、82期と同様の（「販売費・一般管理費の明細」人件費の詳細。「取締役及び監査役の報酬等の総数及び員数等」「役員及び個人主要株主等」）などが記載されている83期事業報告書の開示を求めています。

このままでは「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」と定義づけられた企業理念（ステークホルダー資本主義）を検証することが出来ません。検証できない企業理念はガバナンスに反することで決して容認できませんし、正確な金額の開示を拒むことは、自ら検証を拒むことになると思うのですが、それでよいのでしょうか。経営がガバナンスの礎である企業理念の定義に基づいて、あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせた結果であれば、正確な金額を開示しても都合の悪いことなどない筈ですから、堂々と開示して当社の企業理念（ステークホルダー資本主義）の真実性を示して頂きたいと思えます。

4. 7月7日に会社が配信した『<連絡>6月30日発信の「組合ニュース」に関する補足説明』について

会社は、7月7日の補足説明で「当該組合ニュースは社内に配信されるばかりか、組合の上部団体である全国一般大阪地方労働組合のホームページにこれまで何度も公開されていることからすると、算出方法に問題がある数値が記載され、広く閲覧できる状態となることは残念なことです。」と説明されていますが、組合の算出方法に問題があるのではなく、当社の企業理念であるステークホルダー資本主義の定義に反する対応を繰り返されている為、そうせざるを得なかった状況を作った会社に問題があるのであって、明らかな責任転嫁だと思えます。また、広く閲覧できる状態になることは何ら問題ありません。

5. 定性評価に疑問

2021年度 下期賞与考課表、2021年度 人事考課の定性評価項目「営業姿勢」について、「1～5」の5段階評価で、一次評価者（支店長）が「3の評価、概ね満足できる（ほぼ期待どおり）」と評価されていますが、最終評価者は「1の評価、著しく劣る」の評価をされ、評価委員会において「1の評価」が決定されている事案がありました。

6月21日の団体交渉で、最終評価者の松本地区長に人事考課表において定性項目の評価基準を明確に示して頂きたいとお伝えしましたが、松本地区長からは「今のところ公表することは考えていない」「公表する気持ちはない」等の回答でした（NO.39組合ニュースにも掲載）。上記の評価内容、制度に対して納得できるフィードバックが実施されませんでしたので疑問点について7月9日に「申入書」を会社に提出いたしました。

「主な申入れ内容」

- ・定性評価項目の「営業姿勢」が一次評価3から最終評価1に下げられた理由、その基準について明らかにすること。
- ・評価委員会の判断で3から1に評価を下げた理由について団交で主張したような疑問を抱いていること。
- ・人事考課制度における評価内容とその基準はフィードバックして今後の営業努力につなげるべきものであって、明らかにしないのはありえないこと。
- ・なぜ支店長の評価3から評価1に下げたのか、数値（評価項目と点数、その点数をつける基準・方法）を含め具体的に明らかにし納得できる説明をするように要求。

・評価3をつけた支店長がこの評価基準・方法を知らなかったことにはなりますが、どうしてそうなったのか、またこの評価基準が職員に周知されていない理由もご説明を求めます。

◇7月9日「申入書」に対する、7月21日会社「ご回答」について

「〇〇支店長の一次評価3から下げたわけではありませんので、「下げた理由」を説明することは致しかねます。

最終考課者は、第1次考課者とは評価の視点は異なります（全く同じく評価するのであれば、第1次考課と最終考課を分ける意味はありません。）。

最終考課者は「営業姿勢」という項目が設けられた趣旨は踏まえつつ、内規に基づき、「営業重点施策であった『大口成功事例の件数（通期）』『外国株残あり口座の増減数（上期）＋外国資産残あり口座の増減数（下期）』」という点に着目して（「最終評定者コメント」欄参照）、（第1次考課者とは別途に）判断をしたものになります（全役職員について同様に判断しております。）

内規については、支店長を含めて役職員に周知はしていません。それに捉われることは相応しくないためです（人事評価は狙って取りに行くものでは必ずしもありません。特に定性評価については普段の働きぶりを評価することに意味があります。）。

◇上記会社回答内容の問題点について

・実際は「営業姿勢」の評価を下げているにも関わらず、「支店長の一次評価3から下げたわけではありません」、「『下げた理由』を説明することは致しかねます』というのは矛盾すること。
・当該職員にフィードバックできない評価基準があり、それで評価されたこと。
・部支店長も共有しない評価基準、「内規」なるものが評価基準として優先され、「営業姿勢」の評価において、毎日部下の営業姿勢を見ている第一次考課者である部支店長の評価基準が軽視されていること。また第一次考課者と最終考課者の評価基準が異なっていること。
・部支店長の「営業姿勢」の評価「3」が否定され、しかも部支店長にもフィードバックされないという不透明さ。（部支店長の評価は無意味であり、無意味であり続けることになります。）
※今年度から、定性評価ランクへの影響度合いを大きくする為、加減点の幅が（重点営業施策の成果含め）「-4.0～+4.0」に設定されていますので、賃金、一時金、グレードへの影響度合いが従来「-2.0～+2.0」より大きくなる人事制度になっています。より一層の透明性が求められると組合は考えていますので、今回の疑問点について改めて8月8日に「申入書」を提出いたしました。

6. 内藤会長との直接面談について

7月9日に再度、内藤会長との直接面談について申入れをしましたが、未だに会社は内藤会長との直接面談が困難とされていますが、引き続き内藤会長との直接面談を求めて参ります。

相談先

打本執行委員長（090-7827-3198） 平井副委員長（090-2384-9711）

北澤副委員長（090-8366-5308） 池永副委員長（090-6551-4809）

全国一般大阪 TEL（06-4301-4655） FAX（06-4301-4656）

メール相談 E-mail osakachihon@mb5.seikyoku.ne.jp

ホームページ ウェブ検索 内藤証券労働組合（全国一般大阪ホームページ内）

