

## 10月18日団体交渉開催

### 1. 物価高対策について

前回の団体交渉で物価高対策を前向きに検討していただけるように要求したことについて、中村人事部長に会社対応を確認したところ、「組合からの要求については井上社長と共有はいたしました但现在のところお答えできるレベルではない」との返答でした。会社はこの件に対して真剣に協議されていないようですので新たな具体的提案として、一時金、ベアとは別に物価高対策として全従業員に一律10万円支給するように要求したところ、正式な要求として受け止めていただけるとの前向きな回答を頂きました。

2022年9月の消費者物価指数、前年同月比で3%上昇した上、さらに10月より6500品目値上げされ（年間7万円程度さらに出費増）、実質賃金の低下は著しいといわれています。皆様のご家庭でも物価の高騰が話題になっているかとおもいます。組合は、こうした急激な実質賃金低下分を補う緊急避難的措置として一律10万円支給要求をさせて頂きました。この組合の取り組みへのご支援・ご協力をお願いします。

### 2. 冬季一時金は、企業理念に基づく公平な分配を

組合は、冬季一時金について、「金額・基準内賃金の3か月分、配分・一律、但し、最低、基準内賃金2か月分の一律支給を保障すること。そのための原資の利益の10%から20%以上への増額」という要求をしていきたいと考えています。今、物価高の中、賃金が上がらないことが社会問題になっています。物価が急上昇しても賃金が上がらず労働者は皆、生活水準の切り下げあるいは生活苦に陥っています。そのため、国は10月より最低賃金を一斉に引き上げ大阪府でも、最低賃金992円から1023円に引き上げています。これは3.13%の賃上げ、物価上昇分並みの賃上げの意味を持ちます。

内藤証券でも、賃金・一時金についてそのベースを上げる時期に来ています。組合は人事処遇制度に基づく一時金の支給についてすべてを否定するわけではないですが、一時金についてもすべての従業員の生活水準が下がらないように基準内賃金の2か月分の一律保障という制度を導入すべきだと考えます。

何度も指摘していますが、「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」と定義づけられた当社の企業理念である「ステークホルダー資本主義」は、当社のコアバリュー、つまり中核的な価値基準に相当するものです。しかし実際は「株主の恩恵」は、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。「役員」の恩恵は、82期役員報酬2.05倍（組合試算）。83期は試算不能になっています。一方、「従業員の恩恵」はご存じの通りです。「従業員の恩恵」「株主の恩恵」「役員」の格差は大きい。しかも、今、従業員の生

活水準は切り下げられているのです。従業員の生活水準を切り下げないように賃金を上げるのは経営者の責任です。組合は当社の企業理念である「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせるステークホルダー資本主義」の定義に基づいて冬季の一時金については従業員の生活水準の維持・向上を図る公平な恩恵の分配を改めて強く求めて行きます。

### 3. パワハラは命にかかわる人権問題です

労務委員会による過去2回のパワハラに関するアンケート結果によれば「パワハラが撲滅されていない」「パワハラを見かけている」といった内容の申請が計52件も寄せられており、過去一年半の間にパワハラ・セクハラが認定され、就業規則違反として4名に処分が下されるといふ非常に憂慮すべき事案が頻発しています。

9月26日付日経社説で「人権問題」に関する重要な指摘がされています。

「企業活動において人権の尊重が不可欠な要素となった。強制労働やハラスメント、人種差別などの解決に及び腰とみられる企業は評判を落とし、製品やサービスの競争力を失う。」「経営トップは人権問題が企業の競争力に直結する問題であることを認識し（中略）あらゆる人権侵害を許さないという、経営トップの言動が何よりも重要である」そして結びとして「株主も企業に社会的責任を問う時代だ。人権尊重は建前でもきれい事でもない」と結論づけています。当社においても、パワハラ研修資料としてコンプライアンス・アワー（パワーハラスメント防止について）が平成26年12月に作成されており、その資料の「おわりに」として重要な指摘がされています。「職場のパワーハラスメント対策の本質とは、職場の一人ひとりが、それぞれの価値観や立場などの違いを認め、互いに受け止め、その人格を尊重し合うことにあります。職場で働く人は、働く人という以前に、尊厳を持つひとりの人間です。

仕事という名目を傘に、人格を傷つけられたり、仕事への意欲や自信を喪失したり、時には心身の健康や命すら危険にさらされるような行為は、決してあってはならない行為です。」と結んでいます。パワハラ・セクハラは百害あって一利なしです。一年半の間に4名が処分されていますが4件以外のパワハラ・セクハラ被害に声を上げられない従業員はもっと多いと判断すべきだと認識しています。以前組合は、井上社長の「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」という指示について誤解されないか、と問題提起したことがあります。加害者となる上席者による行き過ぎた厳しい指導や注意、また被害者となる従業員も、上席者の間違っただけでも受け入れないと適切な処遇でもって処分されると判断して、声が上げられなかった可能性がないとはいえないのではないのでしょうか。パワハラに関する皆様のご意見を組合ホームページに寄せて下さい。

⑨ 安全配慮義務＝企業は従業員の安全や健康、命を守り安心して働けるよう配慮する義務があります。これを安全配慮義務といい、労働契約法にも明文化されているものです。また、2022年4月よりすべての企業で相談窓口の設置、適切な対処体制の整備、事業者による方針の明確化と周知・啓発等のハラスメント対策が義務化されています「パワハラ防止法」。

そこで、大変恐縮ですが、内藤会長、井上社長にお願いがあります。全役職員に向かってパワハラ撲滅に向けた強いメッセージを発信して頂けないでしょうか。

会長・社長によるパワハラ撲滅の強いメッセージが、パワハラに対する最も有効で最大の対策になり、パワハラ一掃に繋がると組合は考えます。パワハラ被害者になる従業員にとって、これほど心強く被害報告の背中を押してもらえるメッセージはなく、又、加害者となる一部の上席者にとってこれほど怖いメッセージはないかとおもいます。皆さんはどうおもわれますか。組合の提案に皆さんのご意見を組合ホームページに寄せて下さい。パワハラによる被害者も加害者も生まないことは、従業員の利益であり、会社にとっても大きな利益です。それはすなわち、株主の利益、顧客の利益、社会（世間）の利益に直結します。まさしく「三方よし」だとおもいます。是非、前向きなご検討をよろしくお願い致します。

#### 4. 人事評価は公正・公平が原則であり、透明性が不可欠

今回の団体交渉で、人事評価については本来、公正・公平でなければならないとの組合の考えについて、松本地区長に確認したところ、「その通りです」という回答を頂きました。

2021年度下期賞与考課表、2021年度人事考課表の、それぞれの定性評価項目の営業姿勢について一次評定者である支店長が「3の評価、概ね満足できる（ほぼ期待どおり）」と評価されました。ところが最終評定者の松本地区長は「1の評価、著しく劣る」の評価をされ、評価委員会においても「1の評価」が決定されました。この事案について、組合が営業姿勢を詳しく観察している支店長が当事者に、評価変更された理由をフィードバックできないのは矛盾していると申入れ等で指摘したところ、会社は、内規なので公開できないと回答しました。

組合は、定性評価の営業姿勢において、支店長が「3」の評価をしているにもかかわらず、松本地区長が「1の評価、著しく劣る」にしたデータ、根拠を説明してほしい、フィードバックしてほしい、そして最終評価委員の出席されている役員の方々が「1」と評価したデータと根拠を教えてくださいとシンプルにお願いしているだけです。人事評価の公正・公平性に疑問、質問があれば、公正・公平性を、具体的に根拠を示して説明するのが会社の責任なのではないでしょうか。ガバナンス上、検証できない「企業理念」がそうであるように検証できない人事評価制度、公開できない人事処遇制度もあってはならないとおもいます。「人事評価は公正・公平でなければならない」「人事制度は人を育てるものであるべき」ではないでしょうか。今後、組合は定性評価制度の改正を強く求めていきたいと思っています。

#### 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](mailto: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）