

物価高に対応した一時金要求！

会社回答、当初は必要ない、その後増額回答！

1. 物価高対策について

組合は、物価高対策として会社に「2022年12月末日までに物価高対策として全従業員に一律10万円支給することを求めます。実施されないのであれば、その理由の説明を求めます。」と申入書を提出しましたところ、『会社として、現時点で「全従業員に一律10万円支給する」予定はありません。理由として、特別の給付金を支給するか否かは会社の裁量的判断にゆだねられるものであることを前提として、会社の経営状況や会社を取り巻く環境等に照らして、また、そもそも今般の物価高により厳しい生活を迫られる程度の給与しか支給しているわけでは無いことに照らして、必要性及び相当性が無いという判断をしています。』と回答されました。

No. 42 組合ニュースで指摘していますように、日経によれば「企業の手元資金は足元で過去最高を更新し続ける一方で労働分配率は歴史的低水準にある。企業の賃上げ余力は十分にある。ベアで社員の生活を守る意識は企業にじわり広がりつつある。」と結論づけています。だからこそ当社においても40年ぶりの物価上昇率に対応して、従業員の生活を守るという意識が最も求められているのではないのでしょうか。物価高対策として「AGC」「住友化学」「ディスコ」「大塚商会」「サイボウズ」「ノジマ」といった企業が実施した対策は「そもそも今般の物価高により厳しい生活を迫られる程度の給与しか支給」されていなかったから実施されたのでしょうか。組合は決してそんなことはないと理解しており、あくまで上記企業は大切な従業員の生活を守るという経営理念に基づいた対策であると認識しています。全従業員に一律10万円支給すると、約5,000万円になります。当社は82期・83期に合計で約21億の配当を実施され、内部留保もあります。「会社の経営状況や取り巻く環境に照らして」は理解できますが、今、優先されるべきは、最も大切なステークホルダーである従業員の生活を守るということではないのでしょうか。この件に関して組合ホームページに、又、組合員にも直接賛同の意見が寄せられていますので、会社の理解ある英断を切に願っております。

2. 冬季一時金について

組合は、冬季一時金に関して「基準内賃金の3ヶ月分支給すること。配分一律。(但し、最低基準内賃金の2か月分を一律補償すること、そのため原資を基準内賃金の0.6か月から1か月+利益の10%から20%以上にすること)」という内容の申入書を提出しました。会社の回答は『一時金は「基準内賃金の3ヶ月分支給すること。配分一律。」という計算式で支給するものではありません。また、「一律補償」をするものでもありません。従前よりお伝えしている原資の計算式に基づき算出された金額を原資として、各人ごとに支給額を決定し、支給いたします。』とのことです。

今まで通りの計算式に基づいて算出された為に「従業員の恩恵」「株主の恩恵」「役員の恩恵」の格差が生じた原因になったのではないのでしょうか。内藤会長は83期株主配当金に関して「当

社の株主の皆様に対する期間利益の還元を経営の最重要課題のひとつと位置付け、期間業績に応じた配当を実施していく基本方針を踏まえ」と、経営理念を表明されています。この経営理念の表明は従業員にも適用されて然るべきだと思います。そうすると「当社の従業員の皆様に対する期間利益の還元を経営の最重要課題のひとつと位置付け、期間業績に応じた分配を実施していく基本方針を踏まえ」となり、「ステークホルダー資本主義」の理念になります。この「ステークホルダー資本主義」の企業理念を維持しそれを達成するためには、一時金原資の計算式の改正が不可欠だと考えています。

ガバナンスの礎である当社の企業理念の維持・浸透を目指して、改正案を労使でもちより、話し合い、歩み寄ることが、当社の将来を考えた時最も大切なことではないかと考えていますので、組合の意見にぜひとも耳を傾けて頂きたいと思います。

*11月26日作成分「この組合ニュースは11月22日に作成したのですが、11月25日午前に会社から組合が何年も前から要求していた一時金の計算式変更（増額）した内容の回答がありました。回答内容はともかく組合が要求・交渉した結果であり、今後は小さな一歩を大切にしていって大きな前進につながるようこれからも労使協調していきますので、皆様のご協力よろしくお願ひいたします。」

3. 11月20日付 日経「社説」

◎企業は賃上げと値上げの循環を着実に

日経「社説」で賃上げと人への投資の重要性が指摘されています。「経営者に求めたいのは、少しずつ積みえてきた賃上げと値上げの好循環を絶やさないことだ。社員の生産性を引き上げる人的投資が商品の付加価値を高める。キーエンスは社員への利益配分にも積極的で、平均給与は上場企業でトップクラスだ。高い報酬は社員のやる気や創意工夫を引き出し、広範な値上げも可能にしている。企業が将来のリスクに備えて稼いだ利益を無駄にため込むようだと、いつまでも停滞から抜け出せない。経営者は、日本経済が縮小均衡のワナから抜け出すための重要な役割を担っている」と結論づけています。

全役職員と組合が協力してパワハラ一掃に取り組みましょう！

4. 命にかかわるパワハラ撲滅について

パワハラに関して組合は以下の内容で申入書を提出しました。

- ①貴社のパワハラの実態を踏まえ、またパワハラ防止法に基づいて社長・会長によるパワハラ根絶に向けた強いメッセージを、全社員に発信することを求めます。実施されないのであれば、その理由の説明を求めます。
- ②昨年の労務委員会アンケートで示されたパワハラの実態とその対処について組合に対し具体的に明らかにすること。

会社回答は「会社からパワハラに関するメッセージは既に繰り返し発信済みですので、本日時点では、改めて発信する予定はありません。なお、直近1年だけみても、昨年10月、今年4月、10月にて、パワハラに関するメッセージを発信済みであり、本日時点でこれ以上の発信の必要性は無いと判断しています。」とのことでした。

当社は2016年（平成28）7月22日取締役営業本部長が辞任され、同年8月1日に同取締役がパワハラに該当する行為があったとして処分されました。残念ながら、こうした暗い過去の体質は改善されていません。会社の「直近1年だけみても、昨年10月、今年4月、10月にて、パワハラに関するメッセージを発信済み」という対応は、前向きに受け止めさせていただきますが、現状はもっと厳しく「これ以上の発信の必要性は無いと判断しています。」という対応は、少し甘いのではないかと認識しています。先日、組合ホームページに従業員から意見が寄せられましたので内容を掲載します。「先月10月〇〇支店〇〇支店長は、次席に対して『投信の予約活動で19時以降も客先を回れ』とか、ノー残業でもある10/26に、一部社員に17時30分以降は自分のPCを消した後は支店長席のPCで明日の投信約定に向けて営業活動を行うよう指示を出しています。」未だにサービス残業の強要と数字の強要という信じがたいパワハラが横行している現実を真剣に直視しなければいけないと考えています。パワハラ研修・パワハラに関するメッセージの頻度でパワハラ撲滅が実現することは考えづらいのです。ですから、組合はパワハラ撲滅に最も効果的な社長・会長によるパワハラ撲滅に向けた強いメッセージを全社員に発信して頂きたいと求めているのです。文章内容にして2~3行で済むメッセージで、大切な従業員の命を守る効果絶大なメッセージ発信に何故同意して頂けないのか残念でなりません、引き続き組合は根気よくお願いしていこうと思っています。

皆さん！2022年4月からの「パワハラ防止法の完全義務化」についてご存知ですか？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。パワハラを受けながらも相談することに不安を感じ言えない方もおられるとおもいます。パワハラ防止法の中には「相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、その旨を労働者に周知する。相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知する」という内容もあります。相談したことの秘密は厳守され相談することをもって嫌がらせをすることは禁じられているのです。組合は命にかかわるパワハラとすべてのハラスメント撲滅の強化に取り組んでいきたいと思えます。お気軽にご相談下さい。

12月7日、井上社長と面談！

5. 井上社長との面談について

組合は12月7日に井上社長と2回目の面談をします。皆さんが日頃考えていることを直接、井上社長にお伝えしますので、ご質問、ご要望があればお気軽に組合HPにメールをお寄せ下さい。匿名でも大丈夫です。

内藤証券労働組合には従業員なら誰でも相談・加入できます。組合役員にお気軽にご相談ください。

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）