

組合ニュース

作成日
2023年
12月20日
NO.57

全国一般大阪地方労働組合
内藤証券労働組合
発行人 打本訓生

1年ぶりに有意義な社長面談を実施！

1. 井上社長面談（11/30）

冒頭、打本委員長が井上社長に、月末のお忙しいところお時間を割いて頂いたお礼と、内藤証券労働組合が、来年2月で組合結成6年になり、その間、組合員を含めて全従業員の労働条件及び職場環境改善に向けて会社と協議し、努力を積み重ねてきた旨をお伝えし、以下の内容で話し合いましたのでご報告いたします。

(1) ベースアップについて (2) 社是の整合性について (3) 人事評価制度について (4) 顧客移管について

(1) ベースアップについて

組合が昨年9月から再三要求して参りました全従業員を対象とした物価高対策として、全従業員一律 39,000 円の支給と、マネジャー未満を対象としたベースアップの実施に対して、組合要求を一部取り入れていただいたことに感謝の意をお伝えしました。秋季部店長会議における執行方針で処遇について「社会情勢やマーケット動向、業績推移等を注視しながら、今後も全グレードの賃金を見直し対象としていくこととなります」と、表明されていることについて、井上社長の見解を伺いましたところ、井上社長は「その方針に変わりはありません。内藤会長も表現は違いますが同じようなことを仰っていたと思います。具体的にはこれからですが、まずはマネジャー未満をすることが出来たのでマネジャー以上、あるいは契約社員、再雇用の契約社員の方も対象にして検討をしていきたいと思います」というところです。実施時期はまだ申し上げる段階ではありませんが、少なくとも今期末を終えた段階でおおよその方針は計画しておきたい。また7月に実施した一時手当も含めた検討になると思います」と非常に誠実で前向きな説明をされました。

(2) 社是の整合性について

社是の整合性について、組合は昨年の12月から「組合ニュース」「申入書」等で問題提起してきましたが、会社からは未だに納得できる回答を頂いていませんので、井上社長に組合の主張は間違っているか見解を伺ったところ「間違っている・間違っていないは、それぞれの意見の食い違い、良好な関係を築いていく中にも、その事案によっては対立するのはそこが協議の1つの項目になる。

今まで回答されてないということですが、回答書で説明させていただいているとおり、パーパス経営ですので、社是と社訓・ミッションの、これは使命です。3つそろってのパーパス経営です。社是だけを取り出して、というのは私たちの考えとは少し違いますが、社是を変えて欲しいという主張は十分に分かっているつもりです」と説明され、その後、真剣な議論が交わされ、井上社長から「打本さんの説明も分かりやす

かったし、高嶋さんの説明も、ものすごく分かりやすかったのでそのことは内藤会長にご報告します。組合が、オーナーである内藤会長とお話がしたいという思いは十分に組合ニュースだけでも伝わっていますが、内藤会長との面談要望はお伝えしておきます」と、組合の主張に一定の理解を示されたことを心強く思います。そして最後に、組合が社是の整合性を主張し続けることに同意され、継続協議を了承して頂きました。この時点で約束の時間を経過していましたが、せっかくだからという井上社長のご配慮で残り2つの議論が継続出来ました。

(3) (4) 人事評価制度、顧客移管問題について

恣意的な人事評価、恣意的な顧客移管を未然防止する為には、評価基準の透明性が不可欠です、と訴え一定の理解をして頂きました。組合は、公平性、公正性を担保する為、明確な基準に基づく新たな仕組みが必要だと考えています。この件も今後、団体交渉で継続協議することに合意して頂きました。

井上社長には約束の時間を20分もオーバーしてまで組合の主張に真摯に耳を傾けて頂き感謝申し上げます。ありがとうございました。

2. 社是の整合性を問う

会社は当初ベースアップを実施しない理由として「公正な処遇となるように、優秀な社員は相当な地位及び賃金で報われ、標準的な社員は相応の賃金で報われつつ、劣後する社員は現状維持若しくは合理的に賃下げとなる処遇方針を取っているため」とされていましたが、その論拠は内部統制規程に基づいています。

【内部統制規程 (目的) 第1条】

「全役職員が経営の基本理念である社是・社訓を着実に実践し、業務執行の有効性、実効性の向上を不断に追求するとともに、当社の経営状況を正確かつ迅速に開示し、ステークホルダーおよび資本市場における強固な信用基盤を確立させることを本規程の目的とする」

つまり「社是・社訓を着実に実践し、業務執行の有効性、実効性の向上を不断に追求する」に則り社訓にある「信賞必罰」を着実に実践する為の論拠だったのです。

上記の判断が正当であれば内部統制規程(1条)に基づいて貫き通せたはずですが、そうはされなかった経営判断は賢明で高く評価しています。結果的には物価高対策39,000円は全従業員一律支給され、ベースアップにおいてもマネジャー未満(210名)に実施され、その内容はともかく全従業員と世間が歓迎する対策を実施されました。

組合は、内部統制規程(第1条)に矛盾すると思われるこれらの経営判断を非難するつもりは全くなく、むしろ歓迎しています。全従業員と世間が歓迎する経営判断をするに内部統制規程(第1条)に矛盾するのではないかという結果を改善したいと考えています。

その原因は、やはり不正確な「社是」にあると確信しています。

何度も主張していますように、会社の基本理念である「社是」は「三方よし」の理念に基づいています。その理念に基づいて「顧客第一主義」「株主報恩」が「社是」に明記されていますが「売り手よし」に属している全従業員の恩恵を追求する理念の標語だけが社是に明記されておらず、あるのは「自己研鑽・自己責任」です。現在の社是

は「三方よし」の理念が正確に反映されておらず、明らかに公平性に欠けており、不備と言わざるを得ません。

これでは「三方よし」の理念に基づく「全従業員よし」など、実現することは出来ません。説得力のある正論だと認識しています。本来であれば「三方よし」の理念に基づいて、社是制定時に「全従業員の恩恵を追求する」といった理念が明記されていなければならなかったのです。社是に「顧客第一主義」が明記されているから、コンプライアンスが厳守され、顧客パフォーマンス向上の義務を負うのです。そして「株主報恩」が明記されているから、株主配当・内部留保・役員報酬が大幅アップできるのです。これらはすべて、内部統制規程（第1条）に基づく経営なのです。だとしたら、新たに「全従業員の恩恵を追求する」という理念が社是に明記されれば、経営はこの理念に従う義務を負うのですから、必然的に全従業員を対象にしたベースアップ等はスムーズに実施されるようになり、収益分配に関しても「従業員」「株主」「会社」「役員」の分配比率は見直され格差は是正されます。このように社是改定は全従業員の労働条件改善に重大な影響をもたらす問題ですので改めて再認識して頂きたいと思っています。そもそも「三方よし」の理念は、すべての利害関係者の幸福を願う、という考え方です。にもかかわらず「全従業員よし」は「信賞必罰」で対応しているという理屈は「三方よし」の理念に明確に反しています。「信賞必罰」はあくまで評価制度であり、この制度の恩恵は一部の従業員に限られます。これらの矛盾を解消する為に、正確な社是に改定することが急がれます。

3. 年末のご挨拶

本年も皆様のご協力により、労働条件、職場環境改善に少なからず貢献できたのではないかと自負しております。「マネジャー未満のベースアップ実施」「契約社員、パート、外務員、派遣社員を含むすべての従業員に物価高対策として一律 39,000 円支給」「今夏季一時金原資計算式変更により 6,000 万円増」「組合 HP に寄せられたパワハラ対応」など。

これからも活動方針に変わりはありません。どうぞ皆様よいお年をお迎えください。一年間ありがとうございました。

*組合と会社は11月1日、11月28日 団体交渉を開催しました。

組合ホームページ（HP）に寄せられた意見などについて協議

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 info@nugw-osaka.net

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）