

組合ニュース

作成日
2024年
3月19日
NO.60

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

マイナス金利解除、日銀、17年ぶり利上げ（賃上げ率5.28%環境整う）。人件費コストから投資に（賃金は企業が成長する為の投資）

1. ベースアップ（基本給を底上げする）について

2024 春闘要求に向け、全従業員一律の 7%以上のベースアップ、4 月度賃金分より実施するよう2月7日に「要求書」を提出致しました。2月14日付会社「ご回答」では、「貴組合が要求される内容での賃金引上げを実施する予定は現時点ではありません。なお繰り返しお伝えしておりますが、賃金の改定時期は毎年 4 月ではなく、毎年 7 月です」との回答でした。又、2月21日の団体交渉で、多くの企業が2年連続で実質賃金が減少している状況を打破する為に大幅なベースアップを表明している現状を踏まえ、内藤証券でもエンゲージメント向上と企業文化を変える為に大幅なベースアップが不可欠であると強く訴え、内藤会長との直接交渉も要求いたしましたが、現時点で前向きな回答は得ていません。

2月21日日経スクランブルに「賃上げ×高 ROE 勝ち組選別」（将来の成長へ「雇う力」評価）との記事が掲載されました。主な内容として「コスト増に直結する賃上げは、なるべく避けるべき。株式市場の評価を見る限り、こんな考え方は過去のものになりつつある」、『賃上げ企業の株価が堅調な理由をどう考えるか。ニッセイアセットマネジメントの投資工学開発センター長は「企業の持続可能を高めるには賃上げは不可欠で、その点を市場は評価した」と話す』、「賃金が企業を選別する物差しとなり、企業が投資家に資本効率と並んで社員の処遇改善をアピールする時期は近づいている」との内容です。又、日銀の高田創審議員は2月29日、政府・日銀が掲げる2%の物価安定目標について「現実がようやく見通せる状況になってきた」と述べ、大津市で開いた金融経済懇談会の講演で、賃金と物価の好循環について「根強く定着する賃金や物価は上がらないものとする規範（ノルム）が転換する変曲点を迎えている」と語っています。

内藤証券の全従業員を対象にした一律ベースアップができる外堀は埋まってしまったので、早い時期に春闘要求を実現できるよう粘り強く会社と交渉を重ねていく所存です。

2. 物価高対策としての物価手当支給について

組合は2022年10月より物価高対策として物価手当10万円の支給を要求して参りました。会社は昨年7月にパート等を含めた全従業員一律に39,000円を支給。又、

昨年12月の井上社長との面談時にベースアップについての見解を伺ったところ「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まし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ましょうというところですよ。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」と表明されたことは、これまでの組合活動の大きな成果と自負しています。

しかし組合は物価高の現状と一時金（賞与）の計算方法、マネジャー以上のベアが未だに実施されていない実態を踏まえ、2024年2月に改めて全従業員一律10万円の支給を要求しておりますが、実現できていません。実質賃金は24年1月まで22ヵ月連続で下がり続けている現状を踏まえ、早急に支給するよう会社と交渉をしております。

3. 命にかかわるパワハラ撲滅について

先日公表された労務委員会アンケートで、未だにパワハラが平然と行われている実態が判明しました。組合は、パワハラ撲滅の有効な対策として、内藤会長・井上社長連名によるメッセージ配信を求めました。その内容は「パワハラとすべてのハラスメント被害を受けた人、またその行為を見た人は遠慮なく直接私たちに報告して下さい。安全配慮義務に基づいて全力で皆さんを守ります」というものです。井上社長は組合の要求に理解を示され、内容は違いますが、2023年「年頭の辞」で対応されました。内藤会長が対応されていないことを質したところ「年初の井上社長からの一斉放送は会社のトップからのメッセージとして内藤会長の意思も含んだものであり、既に直近で発信済ですので現時点で発信の具体的な予定はありません」と回答されました。経営トップとして内藤証券で繰り返されるパワハラを鑑みてあまりに消極的と言わざるを得ません。命にかかわるパワハラ撲滅は、「三方よし」にかかわるすべてのステークホルダーの総意なので、三方よしを企業理念に掲げられている経営トップはその理念に従い積極的にパワハラ撲滅を推進する責務と使命を負っています。

管理監督者が集まる会議等においてハラスメント撲滅を幾度となく発信しても、未だにパワハラが平然と行われている現実を直視して下さい。

内藤証券の従業員は、業務における「自己責任」を厳しく問われます。

しかし、内藤会長が社長当時の株主総会で選任された取締役営業本部長がパワハラで処分された時、選任に関与された方の「自己責任」は問われていません。問題の根源がここにあるのではないのでしょうか。本来ならばこの時、取締役営業本部長のパワハラを全役員に謝罪し、再発防止策を強いメッセージで発信されていれば現状は全く違ったものになっていたのではないのでしょうか。

今からでも遅くありません。オーナー経営者の強いメッセージは非常に重く、内藤会長が「命にかかわるパワハラは私が絶対許さない」と本気で訴えればパワハラは確実に撲滅されます。「三方よし」と職場環境配慮義務に基づく適切な判断を期待しています。

4. 社是の整合性を問う

内藤会長は、企業理念（社是）の制定について「この企業理念は、企業が永続的に存立するために必要な三者（お客様・株主・社員）の役割や関係性について述べられたもの」と、内藤証券80年史で説明されています。すなわち、お客様は「顧客第一主義」、株主は「株主報恩」、社員は「自己研鑽・自己責任」、と社是に明記し、その役割と関係性を明示されています。つまり、社員は「自己研鑽」に励み「顧客第一主義」「株主報恩」に応える「自己責任」を求められているのです。それが社是における三者（お客様・株主・社員）の役割と関係性です。

しかし、一方で内藤会長は全く相反する説明をされています。「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は「三方よし」の考え方と一致しており、当社の企業理念でもありますが、社是・社訓制定時よりこの理念を導入しています」と表明されています。しかし残念ながら、現在の社是には全従業員に恩恵を行き渡らせるという理念は全く導入されていません。説明されている内容と実際の社是の内容が明らかに食い違っていることは、ガバナンス上も許されることではありません。このままでは「三方よし」が看板倒れになりかねません。会社の役職員の行為規範には「私たちは嘘をついたり、隠し事をしたりしません」と明記されています。この相反する矛盾した説明を理論的に釈明できるのは社是を制定された内藤会長しかおられません。

内藤会長は『「下意上達」という、部下の前向きな話に耳を傾ける姿勢、部下が物を言える職場環境の醸成も必要です。これは聞き上手になるということ、部下と同じ目線に立って話を聞かないと、上司に「言っても無駄だ」「言っても聞いてくれない」ということになります。会社の成長は役職員の成長なしでは考えられません』と指導されています。組合の問題提起はガバナンスの根幹にかかわる前向きな話ですので役職員の成長の為にも是非、耳を傾けて頂き明確な説明責任を求めます。内藤証券の従業員は「自己責任」の是非はともかく「自己責任」を厳しく求められています。これは従業員だけのものではありません。経営トップまた家庭教師のトップには、矛盾に答え説明責任を果たす責務があります。経営者としての「自己責任」が問われていることを強く認識して頂きたいと思います。組合はガバナンスに関わる放置できない問題と認識していますので、決して「言っても無駄だ」「言っても聞いてくれない」と諦めることはありませんので、提唱されている「家庭教師たれ」を率先垂範され有言実行の範を示して頂きたいと思います。

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 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)