

団体交渉・対面開催！

会社と組合は、団体交渉を12月13日対面にて開催しました。

《団交要旨》

1. 一時金等について

(1) 部門別支給実態と株主配当総額

項目	82期 (2020 冬季)	82期 (2021 夏季)	83期 (2021 冬季)
対象期間	2020/4～9	2020/10～2021/3	2021/4～9
対象人数	484名	472名	471名
基準内賃金総額	1億8900万円	1億8000万円	1億8000万円
経常利益	12億1100万円	27億600万円	24億5800万円
支給総額	2億3393万円	3億7800万円	3億5299万円
支給月数 (基準内賃金)	1.23ヶ月	2.1ヶ月	1.96ヶ月
平均支給額	48万3000円	80万1000円	74万9000円
営業部門平均支給額	58万円 (270名)	97万7000円 (259名)	92万4000円 (256名)
営業部門最高支給額	230万7000円	317万3000円	292万6000円
営業部門平均支給額以上	103名		98名
管理部門平均支給額	36万1000円 (214名)	58万7000円 (213名)	54万2000円 (215名)
管理部門最高支給額	97万4000円	154万4000円	141万7000円
管理部門平均支給額以上	103名		100名
株主配当総額	11億7008万円 (171名、前期比7.7倍、内藤会長8.8倍)		

*83期 株主配当総額 来年6月の株主総会にて決定

基準内賃金より支給額が低い方の人数を確認いたしました。検討して返答することでした。組合の要求のひとつとして通常勤務者の方は最低でも基準内賃金の1か月分を最低保証することを要求しております。

(2) 今冬の一時金について組合の要求は基準内賃金の1カ月＋経常利益の20% (最低支給額は通常勤務者で基準内賃金の1か月分を保証) を要求してきましたが、残念ながら今回も願いを叶えることができませんでした。

(3) 団体交渉で、どのような環境、収益状況になれば組合の要求を受け入

れてくれるのかを追求しましたが、会社は今のところ検討はしていない、内藤会長、井上社長には組合の要求は報告しているが、経営会議の議案として提議されていないとの回答でした。つまり会社組織として対応されていない事実が改めて判明いたしましたので、私たち組合が「どうせ言っても無駄だと、あきらめるのを待たれているのですか」と、確認したところ「そのようなことはない」との回答でした。令和2年7月和解後、会長・社長から発信された「当社は今後、同組合と団体交渉を通じて誠実に対話及び協議を行い、組合員を含め全従業員の労働条件及び職場環境の改善へと努めていく所存です。」というメッセージとはかけ離れた不誠実な対応で矛盾を禁じ得ません。私たちは過去最高の収益環境である今こそが、一時金の基準を変更する最大のチャンスであり合理的な要求であると認識しておりますので、決してあきらめることなく内藤会長が言明されている当社の企業理念であるステークホルダー資本主義（あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる）の観点から、最高経営責任者である内藤会長との直接面談を要求いたしました。

2. 時間外不払い残業代請求事件（1435万円）、2019年2月に会社が支払った総額7489万3千円（過去2年分の残業代）の経営責任について

双方とも一時金の原資に影響したとの回答でしたので、組合は経営責任を追及し一時金の原資に上乘せし、通常勤務者の最低支給額を基準内賃金の1か月にするべきではないでしょうかと要求しましたが、会社は「組合に支払った1435万円はあくまでも解決金であり、不払いは存在していない」又、7489万3千円について見解を求めたところ「勘定項目としては時間外手当（未払い賃金）として処理した」との回答でしたので、一時金の原資を減らすのではなく、内部留保から支払うようにあらためて要求をいたしました。明確な回答は頂けませんでしたので、引き続き経営責任を追及して参ります。

3. 企業理念について

内藤会長は、当社の企業理念であるステークホルダー資本主義とは「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」ことであると具体的かつ明確に定義づけられていますので、組合は団体交渉で「等しく恩恵を行き渡らせる」という結果を評価・検証する為あらゆる利害関係者の数字を教えてくださいと要望しましたが、従業員の賃金総額さえ教えてもらえないという信じ難い対応に終始しました。

私たちは、内藤会長・井上社長が提唱されている「下意上達」の指針に従い、当事者意識と強い問題意識をもって当社の企業理念の定着を目的として前向きな意見具申をさせて頂いています。

4. 個人使用の IC レコーダー使用禁止について

就業規則改訂を確認しましたが、未だ検討中とのことでした。又、人事部長は、IC レコーダの使用に関しては色々意見はあるが「パワハラを抑止力として十分に効果はあります」との見解を示されました。

5. 内藤会長との直接面談要求について

組合ニュース NO.32 にも記載しておりますように内藤会長との面談について、組合は 12 月 8 日付「申入書」と、今回の団体交渉で要求いたしました。組合役員から、「内藤会長が組合との直接面談を断る理由があるのですか」又、「団体交渉に出席されるのが嫌なのですか」と会社側に確認したところ、「そのようなことはない、検討して回答する」とのことでした。

6. エリア総合職の職種給の減額について

エリア総合職の職種給の減額は、予定通り来年 4 月から実施するとのことでした。営業部門の方で年間最大 72,000 円、管理部門の方で年間最大 60,000 円の賃金引下げになります。組合は総合職の方の職種給引上げについては大いに賛同しておりますが、エリア総合職の方の賃下げは不利益変更になりますので、改めて見直すように要求して参ります。

7. 内藤証券労働組合に参加し、働きやすい職場を作ろう！

内藤証券労働組合は結成し来年の 2 月で 4 年になります。この間、私たち組合は様々な困難に立ち向かって参りました。その成果の一つとして、組合 HP 等を通じて、皆様から貴重なご意見を寄せて頂けるようになりました。改めて御礼申し上げます。今後も組合は、「法とルール」の支配に基づいて決してあきらめることなく全従業員の労働条件及び職場環境の改善へと尽力していく所存ですので、ご支援、ご協力の程引き続きよろしくお願いいたします。

次回団交予定 2022 年 1 月

相談先

打本委員長 (090-7827-3198) 平井副委員長 (090-2384-9711)
大山副委員長 (090-6910-5944) 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 (06-6977-9381) Fax (06-6977-9382)

メール相談 E-mail osakachihon@mb5.seikyou.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)