

エリア総合職などの賃金減額を許さず 全ての職種の賃金を改善し、生活向上をはかろう！

1. 2022 春闘賃上げ等の要求について

- (1) 引き上げ額 平均基準内賃金を 4%引き上げること
- (2) 配 分 労使協議の上決定すること
- (3) 実 施 2022 年 4 月賃金支給分より
- (4) 内 部 留 保 具体的数字を明確にすること

2. エリア総合職の職種給の減額について

2022 年 4 月よりエリア総合職の職種給が、年間、営業部門で最大 72,000 円、管理部門で最大 60,000 円減額されようとしています。

組合は 1 月 24 日「申入書」にて、エリア総合職の職種給の減額は、労働条件の不利益変更であり、改めて撤回と労使協議による改善を要求いたしました。

2022 年 2 月 1 日時点でのエリア総合職の減額対象グレート的人数は 69 名となっています。(内訳)

	男性	女性	合計
セールス(名)	7	8	15
スタッフ(名)	10	44	54
合計	17	52	69

※2021 年 2 月 28 日 時点より、5 名増えています。

2 月 4 日付 会社「回答」は以下の通りです。

「職種給の変更の趣旨や目的については、従前よりご説明させて頂いております。また、職種給の変更も含めた人事処遇制度の改訂については違法と判断される不利益変更には該当しないこともお伝えさせて頂いております。そのため、現時点で撤回する予定はありません。」との回答でした。

組合は総合職の職種給の引き上げは大いに賛同しています。総合職とエリア総合職の差をつけるのであれば、総合職の職種給の引き上げ額を増やせばよいのです。経団連は交渉指針となる経営労働政策特別委員会報告をまとめ業績が好調な企業に対し「ベースアップの実施を含めた、新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引上げが望まれる」と明記しました。そのような状況にもかかわらず従業員の不利益変更が実施され賃上げ率が低迷する中「株主の恩恵」である株主配当は 7.7 倍（内藤会長 8.8 倍）の恩恵を享受

し企業理念である「ステークホルダー資本主義」で定義づけられている「従業員にも等しく恩恵を行き渡らせる」と言明された結果が、この結果と理解すればよいのですか。当社では「全般的執行方針」として「企業理念」が中核的価値基準であり、意志決定、行動する際の判断基準になると明記されており、はたしてこの現状が「ステークホルダー資本主義」の価値基準に則って意思決定し行動したと言えるのでしょうか？組合は69名もの仲間の方々の給料が下がる不利益変更の改訂は断固として反対していますし、会社回答は到底受け入れることはできません。是非、組合HPに、ご意見をお寄せください。米国では労組の弱体化が経済格差の拡大の一因となったとの見方が広がり、格差是正を求め新たな労組が結成されており、アルファベットでも労組が結成されました。北欧やドイツでは大規模産業別労組が健在ですが英国でも3年連続で労組の組織率が上昇し、日本でも20年に労組の組織率が11年ぶりに上昇しています。会社の担い手となるのは従業員であり人件費をコストととらえる姿勢は是正されるべきで、私たち従業員も「どうせ言っても無駄」と、諦めないで不条理で理不尽な職種給の引き下げに勇気を持って多くの声をあげるべきではないでしょうか。多くの声を経営は無視できないのです。

3. 内藤会長との直接面談拒否について

前回組合ニュースで、内藤会長との直接面談の必要性を、合理的根拠を示しご説明しましたが、残念ながら2月4日会社「ご回答」には直接面談を拒否する合理的根拠が示されないまま面談拒否の報告があり非常に残念に思っています。内藤会長はいつも行動指針として「家庭教師たれ」と「下意上達」の重要性を周知徹底されています。今こそ、私たちが主張している企業理念の定着と浸透を目的とした前向きな意見や疑問を真正面から受けとめられて、指導されている「家庭教師たれ」「下意上達」の模範を全役職員に示される絶好の機会ではないでしょうか。

4. 組合ニュースに関する補足説明と内藤会長との直接面談のお願いについて

1月31日に発信された、補足説明で『内藤会長が「ステークホルダー資本主義」を積極的に提唱しているわけではありません。』と説明されていますが、言うまでもなく「ステークホルダー資本主義」は当社の「企業理念」です。当社では「企業理念」が中核的価値基準に相当し、意思決定、行動する際の判断基準と定義づけられているのですから「企業理念」である「ステークホルダー資本主義」は積極的に提唱する責任があり、従って積極的の有無を論じることは役職員に誤解を与えかねず、不適切な説明と言わざるを得ませんので撤回することを提言いたします。

同じく、補足説明で、組合は「内藤会長が組合と面談すべきという見解を展開しています」と指摘されていますので、その合理的根拠をご説明致します。

いつも申し上げますが、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」ことであると定義づけられています。私たちは内藤会長が定義づけられた趣旨に基づき、組合の責務として、等しく恩恵が行き渡っているか確認する為「従業員の恩恵」「役員の恩恵」の金額を再三再四団体交渉で質問しているのですが、回答して頂けないのでやむを得ず「ステークホルダー資本主義」の提唱者である内藤会長なら答えて頂けるのではないかと考え、直接面談をお願いしている次第です。

内藤会長は、平成 29 年秋季部店長会議において「全ての基は企業理念（社是）— 企業理念を浸透させるには上司と部下のコミュニケーションが不可欠」と指導されていますので、是非、私たちとコミュニケーションをとっていただきたいと思います。更に、同会議で重要な指摘をされています。

◎企業理念が社員に浸透していない企業ほど、コンプライアンスも劣る

◎コンプライアンスに劣る社員は会社の進む方向（企業理念）に理解が足りない

※（社員という表示は役職員に訂正すべきである）

現在判明していることは「株主の恩恵」だけで「従業員の恩恵」「役員の恩恵」は開示されていません。

このままでは「株主の恩恵」である株主配当金が判明しているだけで等しく恩恵が行き渡っているのか判断できず、「株主の恩恵」である株主配当の変化率と「従業員の恩恵」の変化率のギャップに愕然としている状況で、組合の責務としてギャップの整合性を内藤会長と検証しなければいけないと考えているのです。「ガバナンス」の礎である「企業理念」を定着・浸透させる為には「企業理念」の検証は必要不可欠であり、検証できない「企業理念」が定着・浸透することは決してないと私たちは考えており、従って当社の「企業理念」の真実性を懸念しています。その懸念を払拭する為にも直接面談に応じて頂きたいと切に願っているのです。

5. 定年後再雇用者の給与規定の改訂について

組合はこの改訂により対象の方々が不利益にならないように、会社と協議していく所存です。ご意見、ご要望を組合 HP にお寄せ下さい。

次回団交予定 2022 年 3 月

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）