

3/9 団体交渉WEB開催！

組合と会社は、賃金引上げ等で協議！

《団交要旨等》

1. 春闘要求に関する事項

(1) 賃金引上げに関する件

会社は現時点では引上げまでは検討していないとの回答でしたので組合は消費税引き上げ、原油価格高騰、食料品の値上げ等も考慮し、賃金が上がらなければ事実上の賃下げになることを会社に主張し、組合と誠実に協議するように改めて要求致しました。

(2) 定年を65歳に延長すること

当社は60歳以上の方については継続雇用制度を設けているので現在のところは検討していないとのことです。

(3) 60歳以降継続雇用について

同一労働同一賃金に基づき退職時直前の基準内賃金の70%⇒100%を要求。今後の交渉課題となりました。

2. エリア総合職の職種給減額について

(1) エリア総合職の賃金の減額により年間でエリア総合職の人件費は総額いくら削減されるのかを確認いたしましたが、会社は回答を拒否し、総合職の職種給を引き上げるので総額では不利益にはならないと主張したので、引きあげた金額と、引き下げた金額の差し引き金額を確認したところ、かわらないとの回答でした。つまり、エリア総合職の引き下げた金額分を、総合職の賃金引上げに充当したということになり、全体としても賃上げになっていないことが判明しました。

(2) 今回のエリア総合職の職種給の減額によって、年間で最大432万円程度（会社は正式な金額の回答を拒否している為、最大と致しました）のコストダウンにつながる事が予想されます（エリア総合職の方の人数は数名増えているとの回答です）。

この金額は、今年度「株主の恩恵」として分配された株式配当7.7倍（内藤会長8.8倍1億6177万円）を7.67倍（内藤会長8.78倍1億6116万円）に、つまり10円から77円に増配した配当金の僅か29銭ほど減額して76.71円に修正すればカバーできたのです。当社の企業理念である「ステークホルダー資本主義」で定義づけられている「株主の恩恵」と同等に「従業員にも等しく恩恵を行き渡らせる」という理念とはあまりに掛け離れていると言わざるを得ません。会社は職種給減額の対象者全員に同意

書の提出を求めるそうですが、対象者が将来の不利益を被ることを案じながら悲しい気持ちで渋々サインする姿を想像されたことがおありでしょうか。

会社にとって最も大切な従業員を不利益から守ろうとされたのでしょうか。

1月21日、日経「社説」で「人件費をコストととらえる姿勢が日本企業の競争力を低下させてきた。経営者は欧米に後れを取った人的資本投資に今こそ踏み出すときである。」と提起しています。このような「株主の恩恵」と「従業員の恩恵」がアンバランスと思われる会社の経営に対して組合は是正を求めてまいります。エリア総合職のコストダウンは決してエリア総合職だけの問題ではなく全ての職種にかかわってくることで、なぜ今回エリア総合職だけがコストダウンに至ったのか、合理的根拠を示し説明責任を果たして頂きたいと思います。

「不利益変更対象者、エリア総合職：セールス（17名）スタッフ（52名）」

- ・ 当社の発行済株式数 15,195,850 株（自己株式 171,346 株を除く）
- ・ 82期配当金 77円 ・ 配当金総額 11億7008万円
- ・ 内藤会長の保有株数 2,101千株（受取配当金額 1億6177万円）

令和3年3月31日現在（82期事業報告書参照）

(3) 同意書について

会社はエリア総合職の職種給引き下げに関して同意書を求めると回答しましたので、不利益変更ではないと会社が主張するなら同意書は必要ないはずだと組合が迫ったところ、会社はなんと賃金の引き上げ対象者である総合職にも同意書を求めるという前代未聞の回答をしました。

皆さま、「労働者には労働契約法上同意しない権利があります」従って同意書への署名拒否は法律的にも何ら問題ありませんので納得できない方は安心して署名を拒否して今回の不利益変更に反対しましょう。今回のエリア総合職の職種給引き下げは、対象者の方々の評価で賃下げになるのではなく、職種で賃下げになるのであり、明確な不利益変更なのです。困ったこと、迷ったりした場合は、是非組合に相談して下さい。

※労働契約法

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。

(4) 今回の職種給引き下げ対象者の69名中、女性社員52名（75%）

当社の女性社員の総人数を確認いたしました。即答いただけませんでした。

3. 内藤会長との直接面談要求について

内藤会長が組合との面談を拒否される合理的根拠を確認しましたが、納得できる回答

は頂けませんでしたので、組合は継続して内藤会長との面談を要求し続けてまいります。

4. 未払い残業代の経営責任について

3月9日の団交でも会社は、経営責任はないと主張していますが、以前の組合ニュースにも掲載いたしました。会社が支払った未払い残業代は一時金の原資に影響していますし、会社が支払った未払い残業代はごく一部です。本来支払わなければならない従業員の労働の対価である「従業員の恩恵」はいったい誰の恩恵にすりかえられたのでしょうか。答えは明白ですので組合は継続して会社の経営責任を追及して参ります。

5. 内部留保金額について

賃上げ、エリア総合職の職種給引下げ、未払い残業の経営責任問題の観点から内部留保金額の5年間の推移を確認しましたが、会社は回答を拒否されていますので、81・82期事業報告書の貸借対照表に記載されている現金・預金（81期195億2700万円、82期269億2000万円、前期比+73億9300万円）が内部留保金額かどうか、又、組合ニュースに掲載する旨を伝えたところ組合の判断にまかせますとのことでした。

6. ICレコーダー使用禁止について

3月9日の団交においてICレコーダー使用禁止に関する検討結果を質問したところ未だ検討中とのことでした。ICレコーダー使用禁止に関して会社は「弁護士への相談、見解を踏まえ、就業規則（第5章服務規律）に載せていく方向で検討します。」と去年8月に周知しています。組合は去年の10月28日の団交でこの件に関する質問で当社の顧問弁護士に確認したところ「録音することは法的にはいけないとまでは言えない。」「録音を常にしておく事は悪いとは言えない。」という見解を明確に提示されました。従業員にとって就業規則改定は労働条件、職場環境に直結する極めて重要な事案で検討結果の公表は経営の義務ですので注目して待っています。顧問弁護士の見解は既に示されているにも関わらず8ヵ月経過しても検討結果を公表しないことは従業員に対してあまりに不誠実な対応で決して容認できませんので引き続き検討結果の早急な公表を要求していきます。

次回団交予定 2022年 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.seikyuu.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）