

## 団体交渉開催（5/13）！

### 2022 賃上げ・夏季一時金等について協議！

### 内藤会長との直接面談要望書に回答！

#### 1. 対面団体交渉開催

組合と会社は5月13日、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、団交出席者人数制限（双方4名、計8名）、時間制限（1時間）、会社側の顧問弁護士事務所にて対面で団体交渉を開催しました。

##### 「団体交渉要旨」

##### (1) 今後の団体交渉について

組合は状況をみながら、コロナ下前の通常の団体交渉に戻すように求めたところ、会社側から了承いただきました（前向きな検討）。

##### (2) 賃上げ、夏季一時金についての会社回答

組合は賃上げについて会社が検討しているかどうか確認したところ、「前に賃金についてはこちらで今後検討していくと回答したように、今はその回答と変わらない。新しい情報が提供できる段階になっていない。具体的にお伝えできるようなレベルの検討は出来ていない」との極めて残念な回答でした。しかし、5月25日に会社から組合に来ました「ご連絡」では、「2021年度下期夏季賞与について、これまでの貴組合からの要求内容及び貴組合との交渉内容等を踏まえた賞与原資算定に係る変更の有無を、令和4年5月26日開催の取締役会後に貴組合宛てに通知することといたします。」との連絡を頂きましたのでお知らせさせていただきます。

##### (3) 賃上げ、夏季一時金について協議するためのデータ開示を要求

組合は以前より一時金の原資について組合の要求は、「基準内賃金の0.6ヶ月＋経常利益の10%」⇒「基準内賃金の1.0ヶ月＋経常利益の20%」、「通常勤務者の最低支給額を基準内賃金」にすることです。

・経常利益の確定時期について（夏季一時金の支給総額確定日）は5月26日の取締役会で決定されるとしました。

①82期の従業員給料27億1000万円（対象人数514名）。ようやく開示して頂きました。81期従業員給料は29億4600万円（対象人数535名）。従業員の支払い給料は対象人数が21名減ったことでもあります。2億3600万円減少しています。82期の事業報告書の販売費・一般管理費の明細にある人件費項目の役員給与報酬は32億3600万円と記載してあるので、従業員給料を引きますと5億2600万円になるので役員報酬は前期比2.8倍強の5億2600万円（前期1億8600万円）になるので間違っていないかを確認したところ、「前期と分割の仕方が違う」等の回答で正確な数字は判明しませんでした。82期の役員報酬の開示は未だに実現されていませんし、開示しない明確な根拠も示されていません。このままでは内藤証券の経営方針である「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」と定義づけた「ステークホルダー資本主義」を検証することは出来ませんので引き続き開示を求めて参ります。

※4月6日付日経「中外時評」で「融合する資本の論理と社会」と題して英国の大手スーパー、セインズベリーが従業員の賃金引き上げを求める株主提案を受けている。具体的な内容は、全従業員に対して「実質生活賃金」と呼ばれる余裕を持って暮らせる賃金を約束すること。セインズベリーも「物価上昇の折、さらなる引き上げは良い暮らしを送る人の権利を守り、会社の評判も高める」提案者のひとりから聞いた言葉は、資本の論理と公益が距離を縮め、企業にもプラスに働く道筋を示唆している。経済規模は違うものの、英国と米国は成熟した株式市場を持ち、投資家の力が強い点で共通する。いわゆる「シェアホルダー・キャピタリズム」(株主資本主義)を代表する国だ。その地で従業員や取引先に目配りをする「ステークホルダー・キャピタリズム」(利害関係者資本主義)が急速に台頭している現実に、日本の市場関係者や政策当局はもっと目を向けた方がいい。ステークホルダー重視の考え方が広がる舞台は資本市場。市場の機能を制限したり、株主の力を弱めたりするのではなく、社会改良に活用する仕組みと知恵が必要だと提起しています。

②元非ライン管理職の2021年4月～2022年3月までの残業時間と時間外手当支給総額については以下の通りです。

月	平均残業時間 (H)	支給総額(万円)	対象人員(名)
4	10.96	371	105
5	8.6	288	105
6	8.15	271	105
7	6.84	226	103
8	6.67	219	103
9	7.63	255	103
10	7.04	233	103
11	6.85	224	102
12	6.18	200	102
1	6.0	197	101
2	6.0	193	100
3	6.9	224	100

2020年8月～2021年1月の非ライン管理職向け10時間相当の固定残業代は月平均401万円(対象人数104名)となっていましたが、固定残業代を廃止したことにより会社が支払った賃金は概算ではありますが1911万円減少したことになります。

#### (4)この間の課題について

##### ①未払い残業代の経営責任について

組合が何故、経営責任を追及しているかは、以前の組合ニュースにも掲載している通りです。会社は「我々は和解金として考えているので別に経営責任については要求されるものではない」と主張されています。組合は今後も、組合に支払った時間外不払い残業請求和解金額、2019年2月に会社が非ライン管理職に支払った総額7489万3千円(過去2年分の10時間相当の残業代)なども含め、一時金の原資に影響した金額を賃金引き上げ、一時金の原資に充当するように求めてまいります。

##### ②エリア総合職の職種給引き下げについて

現在、エリア総合職を選択されている方は73名です。  
今回の職種給の制度変更によって金額の増減を具体的に確認してまいります。  
「株主の恩恵」「従業員の恩恵」などのデータを元に会社と協議していきたいと考えています。

#### (5) 昨年10月に実施された労務委員会のアンケート開示について

現在、集計しているところで近々に公開する予定ですとの回答でした。

#### (6) 定年後再雇用者について

現在の継続雇用契約社員数については次回に回答いただける予定です。  
再雇用後の職務が役職手当支給対象者（ライン管理職）の場合、原則として再雇用前の基本給水準を維持する。上記以外の場合は、原則として最雇用前の基本給水準の70%とする（定年後再雇用者の給与規定参照）。

組合は年金支給開始時期、同一賃金、同一労働の観点からライン管理職以外の方々の給与水準の引上げについても会社と交渉を重ねて参ります。

## 2. 内藤会長との直接面談要望書への回答について

4月13日に会社に提出いたしました要望書の一部について既にNO.37 組合ニュース（4月25日サイボウズにてメール配信済）に掲載いたしました内藤会長との直接面談要求に対しての会社回答は以下の通りです。

内藤会長は「組合との直接面談は拒否まではしていません。」「面談を拒否までするものではありませんが、本日時点では明示的に応じる意向をお示しすることは致しかねます。」「要望の前提に誤解があるため、要望に応じかねます。「誤解を解く」ことを理由とする面談の必要性については理解しかねます。」等の文書にて回答を頂きました。組合は何故、内藤会長が組合との直接面談を頑なに拒否されるのか疑問でなりません。是非、行動指針として日頃から内藤会長が指導されている「家庭教師たれ」「下意上達」を実践して全役職員に範を示して頂きたいと私たちは願っていますので引き続き内藤会長との直接面談を求めてまいります。

## 3. 内藤証券で働く仲間の皆さん、組合加入し、より良い職場の実現を図ろう。

内藤証券で働く仲間の皆さん！労働組合結成以降5年目に入りました。そしてこの間の活動を組合ニュースで皆さんに伝えてきました。こうした中で、組合HPに寄せられた内容については、団体交渉で取り上げていきます。

こうした、各職場（支店）での労働実態・職場の環境問題などの意見を労働組合HPにお寄せ下さい。内藤証券労働組合は、新入社員に対して、リーフレットを配布し組合加入を促していきます。これからも多くの仲間の参加を呼びかけて参りますのでよろしくお願い致します。

次回団交予定 2022年6月予定

### 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](mailto: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内）

