

## 【当組合は会社の従業員による社内組合です】

組合活動において、内藤証券労働組合が社外組合であると、誤った認識をされている方が一部おられましたので、あらためてお知らせいたします。当組合は社内、社員の問題に取り組む社内組合ですのでお気軽に下記の相談先まで相談・ご連絡ください。

1. 会社と当組合は不当労働行為救済命令申し立て事件について令和2年7月2日和解に至りました。

和解協定の内容の一部

「組合と会社は、組合が会社の従業員による社内組合であることを確認する。なお、組合と会社は、労務委員会及び労務運営協議会が会社の一組織であって、労働組合法上の労働組合ではないことを確認する。」

2. 83期株主配当金

内藤会長は、当社の株主の皆様に対する期間利益の還元を経営の最重要課題のひとつと位置付け、期間業績に応じた配当を実施していく基本方針を踏まえ普通株式1株につき金62円、総額約9億4200万円と決定されました。

当社の企業理念である「ステークホルダー資本主義」の定義「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」に基づいて配当金の整合性を確認したくても、あらゆる利害関係者である役員報酬が開示されていませんので、未だ検証できないことを非常に残念に思いますし、残念では済まされない問題であると認識しています。

3. 報酬開示、賛成4割超も

7月13日日経「検証22年総会」によれば「今回の株主提案で賛成率の高さが目立ったのが、取締役の個別報酬額の開示を求める議案だ。1人の株主から7つの株主提案を受けた三井金属。そのうち、取締役と執行役の報酬や賞与などの個別開示を定款に盛り込むよう求める議案は44%の賛成を集めた。」そうですが、こうした以前と違う現象は「ステークホルダー資本主義」の浸透が背景にあることが原因ではないかと思っています。

4. 日経「大機小機」について

7月12日大機小機に「あるアンケート調査によれば主要なステークホルダーは顧客と従業員であり、株主はその後にくるそうである。」「企業が生き残るには、ステークホルダー重視は必須だ。」との指摘があり、「株主にとっては、企業の所有者である株主こそ最も重要なステークホルダーであるはずだ。一方、企業にとっては日々多様なステークホルダーと関わっており、これらのステークホルダーを無視して事業は成り立たない。ステークホルダー重視は、結果的に株主価値の向上につながるという研究がある。ステークホルダー資本主義と株主資本主義の最終的な目的は、同じ企業価値向上だと考えられる。」と提起しています。

## 5. 7月7日発信の会社の補足説明について

会社の補足説明	組合の意見
<p>今回の夏季賞与については、会社組織である労務委員会からの社内連絡文書にて通知されましたように、昨今の経済情勢に鑑み、年明け以降の急激な経済環境悪化に伴う賞与原資の減少を抑えることが背景にあり経常利益の乗率変更に至ったものです。</p> <p>組合からは「基準内賃金の1.0ヶ月＋経常利益の20%」等が要求でありましたが、これに同意したものではありません。</p> <p>ただし、組合からの申し入れを拒絶したわけではなく、少なからず反映できたと認識しています。</p>	<p>組合は労使協調が実現したからこそ会社が説明されているように「組合からの申入れを拒絶したわけではなく、少なからず反映できたと認識しています。」という理解に結びついたと思っています。こうした労使が理解しあう小さな第一歩が大きな前進に繋がっていく布石になると確信していますので、これからもよろしくお願い致します。</p>
<p>ステークホルダー資本主義とは、企業の活動に関わるすべてのステークホルダーとの関係を重視し、企業活動を通してステークホルダーへの貢献をめざす長期的な企業経営の在り方をいいます。</p> <p>地域、社会、環境といった企業を取り巻くすべての相手を含めたステークホルダーとの関係構築が重視されています。</p> <p>会社は、『真の平等は企業に対する貢献度に応じた処遇を行うことである』という行動指針（社訓）に基づき、役職員の処遇を行っています。</p> <p>組合は、金銭の平等のみに着目した論点で、役員報酬の開示を求め、会社がこれに応じる必要性がないと回答すると、前事業年度の数値を正当な根拠も無く当てはめて算出しています。</p> <p>当該組合ニュースは、社内に配信されるばかりか、組合の上部団体である全国一般大阪地方労働組合のホームページにこれまで何度も公開されていることからすると、算出方法に問題がある数値が記載され、広く閲覧できる状態となることは残念なことです。</p>	<p>内藤会長は「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」と具体的に定義づけたステークホルダー資本主義は当社の企業理念でもありますと言明されています。組合はその定義に基づく真実性を検証する為に不可欠な役員報酬の開示を再三求めているのであって、会社が説明されているような「ステークホルダー資本主義」の一般的概念の見解を求めている訳ではありません。従って会社の説明は組合が求めている論点からずれていると思いますし、当社には具体的かつ明確に定義づけられた当社の「ステークホルダー資本主義」がありますので「ステークホルダー資本主義」の一般的概念を改めて説明する必要性はないと認識しています。</p> <p>『会社は、「真の平等は企業に対する貢献度に応じた処遇を行うことである」という行動指針（社訓）に基づき、役職員の処遇を行っています。』と説明されていますが、論点が違うと思います。組合はまだ、従業員の恩恵・役員の恩恵に関する多少の比較や整合性について論じていません。早く論じたいと思っていますのですが、あらゆる利害関係者の報酬が未だ開示されていないので、出来ない状況が続いているのです。組合はあくまで当社の企業理念である「ステークホルダー資本主義」の定義に基づいて、従業員・株主・役員に等しく恩恵が行き渡ったかを検証するた</p>

	<p>めに不可欠なそれぞれに行き渡った正確な金額の開示を求めているのです。組合は、合理的根拠を示し、再三開示を求めているのですが、今回の説明では「組合は金銭の平等のみに着目した論点で、役員報酬の開示を求め、会社がこれに応じる必要性がないと回答すると、前事業年度の数値を正当な根拠も無く当てはめて算出しています。」と説明されています。会社は役員報酬の開示の必要性がない、の一点張りで、なぜ必要性がないのかという合理的根拠を示さないまま組合を批判されるのは、企業理念（ステークホルダー資本主義）の定義にも反することではないかと思っており、残念な説明だと思えます。また、会社が説明されている「真の平等は企業に対する貢献度に応じた処遇を行うことである」を実践する為には、元となる従業員・株主・役員に等しく恩恵が行き渡ったことを、確認されていることが大前提であり不可欠なことは言うまでもない事だと思っています。</p>
<p>部支店長の組合に対する個人的な見解はともかく、労使交渉の現状を知る機会のひとつとして、部支店長を順番に団体交渉に参加させています。</p>	<p>左記補足説明にある「労使交渉の現状を知る機会」は、組合の意見を知ることにつながることであり、和解後配信された内藤会長・井上社長の「内藤証券労働組合と良好な関係を改めて構築していきたいと思っています。」というメッセージ効果の表れではないかと思っています。組合ニュース配信を拒んでいた支店長が組合ニュースを読み始めたり、団交に参加して組合の意見を知ろうとする支店長が増えていくことは労使協調の進展につながる事と思っています。</p>
<p>ことさら職種給の引き下げのみに着目して判断されるものではなく、処遇制度の変更全体を見れば、不利益でないと考えております。</p>	<p>説明されている内容は問題のすり替えだと思えます。エリア総合職は職種給が下がっているのですから不利益を被っているのは事実です。</p>

#### 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)

