

組合ニュース

作成日
2023年
2月18日
NO.47

全国一般大阪地方労働組合
内藤証券労働組合
発行人 打本訓生

2023 賃上げ、組合員（従業員）の 6% 要求！ 生活を守る賃上げは企業の社会的責務！

1. ベースアップ（2023 年春闘賃上げ）について

組合は、2023 年賃上げ要求（2/13 付）と申入書（1/30 付）を以下の内容で会社に提出いたしました。申入れ内容についての会社回答は以下の通りです。

1. 春闘賃上げに関して

(1) 当組合は、連合の 5%（大手産別トヨタ約 2 万円、ホンダ 1.9 万円など）賃上げ要求、全国一般大阪の 16,500 円以上を基本とします（1/30 申入書・具体的には別途要求）。

①労働団体、政府や財界が求める 2023 年春闘における物価上昇分以上の賃上げ・ベースアップについて、貴社も前向きに検討するのか否か、貴社の見解を明らかにすること。会社回答：「給与テーブル」の変更については現時点で考えておりません。

②貴社のベースアップ実施計画の有無、その内容を回答すること。仮に貴社がベースアップを計画していないのであればその理由を、合理的根拠を示して回答すること。会社回答：上記の通りです。「給与テーブル」の変更については現時点で考えておりません。

ただし、昨年 7 月 26 日付で人事部から発出された『厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と当社との給与水準に比較について』のとおり、令和元年 7 月 1 日に在籍した 365 名の各年 7 月度平均給与額は、令和 3 年では前年比 1.6% の増額、令和 4 年では前年比 2.1% の増額となっており、増額しています。また「給与テーブル」の変更は、今後のマーケットや業績動向に鑑み慎重に対応する事が必要な事項になります。

③全従業員に一律 1% のベースアップを実施した場合の金額を開示すること。

会社回答：全従業員の給与のどの項目に関して「1% のベースアップ」の金額なのか明確ではないこと、いつの時点の金額が明確でないこと及び「1% のベースアップ」が貴組合の要求する「5% 賃上げ要求」や「16,500 円以上の賃上げ要求」との関係が明確でないため、回答いたしかねるところです。ただし、83 期におけるおよそ従業員の給与の 1% 分の金額（概算）であれば、会社から開示した従業員給与から、同じく会社から開示した夏季一時金及び冬季一時金のそれぞれの金額を控除した金額から算定することが可能です。

(2) 上記会社回答を踏まえ、組合は 2 月 13 日に 2023 春闘方針等の要求書を提出し、2 月 28 日に団体交渉にて賃金・処遇改善等について会社と協議いたします。

【具体的要求内容要旨】

①賃金引上げは各人基本給を 6% 引き上げること

②エリア総合職職種給（2022.4 実施：最大年 7.2 万円減額）撤回と減額分の返還要求

③パワハラ防止と従業員苦情意見報告制度の設置と労使の定期開催等

【2023 大手回答表明状況】

今春闘は、下記の通り大手を中心に大幅賃上げが予測されている。

労組名	賃上げ回答額
A G C（旭硝子工業）	平均 6%賃上げ検討（昨年 6%実施）
S U M C O	平均 6%賃上げ検討
クラレ	非管理職 8%程度賃上げ
サントリーHD	6%賃上げ検討
アサヒビール	5%賃上げ検討
DMG 森精機	2023 年度 8%賃上げ

2. 企業理念（社是）の整合性を問う③

組合は1月30日、社是・社訓をめぐる会社回答（1/13）の矛盾について次のような趣旨の申入書を提出しました。『会社回答では社訓で従業員の重要性が述べられているとありますが、社是は会社が追求すべき理念・大方針であり、社訓は従業員遵守すべき行動規範・指針であり次元が違います。内藤証券の社是が「三方よし」であるならば「三方よし」とは本来、顧客よし・従業員よし・株主よし・世間よしのことなのだから、内藤証券の社是に「従業員よし」がないのは矛盾するのではないか、社是に「従業員よし」がなければ従業員は会社の目的ではなく単なる手段、「信賞必罰」の対象でしかなくなるのではないか』、と。

会社は2月8日『社是に「自己研鑽・自己責任」で従業員に対する規範が示されており、その方向性として社訓（礼儀端正も規範として）の「信賞必罰」に繋がっており、従業員の重要性が述べられています（「人財には相当の報酬または地位で報い」、と明記されています。）』と回答されました。しかし、それは残念ながら組合の質問の回答にはなっていません。

社訓で従業員の重要性が言われているとしても、組合はなぜ社是で「従業員よし」が言われないのかについて質問しているからです。内藤証券の企業理念（社是）には本来「従業員よし」も含め「三方よし」に関係するすべてのステークホルダーの恩恵を追求する目標（理念）が明記されていなければいけないと考えているからです。

組合は何故「従業員の恩恵」を追求する目標（理念）だけ社是に明記されていないのか理解できないので、その理由の回答を求めているのです。社是にある「自己研鑽・自己責任」は「従業員の恩恵」とは何ら関係ありません。言うまでもなく企業理念（社是）はガバナンスの礎であり、会社の健全な歩みの「道しるべ」となる大変、重要なものです。また、「従業員よし」を社是に記載することは、物価高の中、従業員の賃金・生活改善重視につながる問題でもあります。組合の合理的な取り組みに対する皆様のご理解とご協力をよろしくお願い致します。

3. 「三方よし」の真価を問う（2月14日付日経「迫真」）

がんを巡る治療技術が急速に進化する中、変わらぬ課題もある。治療と仕事の両立

だ。(中略)闘病と仕事の両立を支援する制度を大幅に拡充したのが伊藤忠商事だ。保険適用外の先進医療を自己負担なしで受けられるほか、社員が死亡しても子供の教育費は大学院修了まで補助する。

岡藤正広会長は「就職先は人生を託すところ。業績だけでなく社員の健康を気遣うバランスのとれた企業を目指す」と語る。きっかけは岡藤が17年、がん闘病中の社員から受け取ったメールにある。休職制度などへの謝意とともに「伊藤忠が一番いい会社です」とあった。だが数週間後に社員は帰らぬ人となる。「社員ががんになったら自分の家族が闘病しているつもりで臨みます」。

岡藤は全社員にメッセージを送り支援制度を拡充した。

この記事の内容に感銘を受け、伊藤忠商事のホームページを確認して驚きました。伊藤忠商事の企業理念が「三方よし」だったのです。岡藤会長の「三方よし」の理念に基づいた全従業員を大切にしたいという思いが伝わるメッセージに触れ、これこそが真の「三方よし」の理念に基づく経営なのだと確信いたしました。

翻って、就職先として内藤証券を選び人生を託して努力している多くの従業員を、営業姿勢を含めた業績に基づく「信賞必罰」によって選別し一部の従業員を会社の人財とするような考え方が、果たして「三方よし」の理念に合致するのでしょうか。「三方よし」の真実性が問われています。

4. 内藤証券労働組合に加入しともに職場の改善に取り組もう！

日経「私の履歴書」で古賀信行 野村HD名誉顧問が昔の労働組合についてコメントされています「野村には2つの組合がある。比較的穏当な従業員組合の他に野村労組がある。若い方はピンとこないかもしれないが、昔の証券業界の労組は非常に強く、行動も過激だった。特に東京証券取引所や大阪証券取引所が強く、野村労組も連携するように動いていた」。ここで指摘されている非常に強く行動も過激だった大阪証券取引所のことを内藤会長が2018年(当組合発足)の社員大会で「大証労組というのは、社内の左翼に所属する組合でありまして、まあ、企業を徐々に破綻に導いていくという恐ろしさを秘めた組合でありました」と、当時の大証労組を強く非難されていましたので、皆さんの中にも当組合を同類の恐ろしい組合ではないかと誤解された方もおられたかと思いますが、当組合は会社も認めている従業員によるれっきとした穏当な社内組合ですのでご安心下さい。私たちは「法とルールの支配」及びフェアネス(公正さ)に基づいて労働条件・職場環境の改善に尽力していますので、皆さんも組合に参加して一緒にこの会社を更によくしていきませんか。多くの従業員のご参加をお待ちしています。

*** 次回団体交渉日程 2023年2月28日(火) 18時半**

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 info@nugw-osaka.net

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)