

組合ニュース

作成日
2023年
3月24日
NO.48

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

2/28 団体交渉開催！

2023 賃上げ、組合員（従業員）の 6% 要求し、生活の維持・向上に向けて誠意ある回答を求める！

1. ベースアップ（2023 年春闘賃上げ）について

組合は 40 年ぶりの物価上昇により、実質賃金が下がっている現実を踏まえ（給与水準が低い従業員程物価高の影響大）、従業員の生活水準の維持・向上のため昨年 9 月から物価高対策について会社に「団体交渉」「申入書」「井上社長との直接面談」を通じて「一時金の支給原資の引上げ」「全従業員に一律 10 万円支給すること」「ベースアップ」を要求して参りました。そして 2 月 13 日提出の「要求書」では、春闘賃上げ「平均基準内賃金を 6% 引き上げ」を要求いたしました。しかし、2 月 27 日付の会社「ご回答」は『現時点で、貴組合が求める「引き上げ額」の内容を実施する予定はありません。』と回答。2 月 28 日の団体交渉においても組合は物価高対策として、全従業員を対象にしたベースアップの重要性を強く主張いたしました。会社は「7 月の処遇制度で貢献度に応じて見直しを検討している。」「その結果、上がる人、変わらない人、下がる可能性の人もいる。」「一律の賃上げは考えていない。」との対応に終始し、ベースアップは全く考えていない姿勢を再認識しましたので組合は、全従業員を対象にしたベースアップの実施を改めて要求する「申入書」を 3 月 24 日に提出しました。

※信賞必罰はあくまで評価であって物価高対策ではありません。物価高により、全従業員の実質賃金は毎月目減りしているのです。

※昨年冬季一時金について（万円以下切捨て）

- ・営業部門最高支給額：208 万円。営業部門平均支給額：65 万円。営業部門 240 名中、平均支給額以上 91 名。
- ・管理部門最高支給額：75 万円。管理部門平均支給額：32 万円。管理部門 203 名中、平均支給額以上 96 名。

2. 3 月 14 日付日経 IHI [土光哲学] 脈々

『IHI は 9 日、2023 年の春季労使交渉で労働組合が要求しているベースアップ（ベア）に相当する賃金改善と一時金について満額回答する方針を労組に伝えた。満額回答はおよそ半世紀ぶりとなる。歴史的なインフレで懐が痛んだ働き手を支える。思い起こされるのはかつて社長を務めた土光敏夫氏の哲学だ。財界トップにそぐわぬ清貧ぶりで知られる一方、「人を大事に」と口酸っぱく語っていた。（中略）IHI 幹部は「将来への挑戦に向けて過去と一線を画す」との意気込みで交渉に臨んだ。歴史的なインフレのなか働き手に報いて生活を支える。今、土光氏の哲学が想起されるのは、人材獲得競争が激しくなるなかでの「人への投資」の重要性が増しているためだ。（中略）土光氏は徹底的な合

理主義者であったが、そんな土光氏が大事にしたのが「人を大事に」するとの精神だった。』

今、異例の満額回答が続出している要因は「人を大事に」という精神が脈々と流れ、重みを増しているからです。

京セラの「全従業員の物心両面の幸福を追求する」という経営理念。「三方よし」の企業理念に基づいて「社員とその家族を大事に」の経営に徹する伊藤忠商事。一方、会社は人的資本投資が問われているなか、2月28日の日団体交渉における組合の賃上げ要求に対して「7月の処遇制度で貢献度に応じて見直しを検討している。」「その結果、上がる人、変わらない人、下がる可能性の人もある。」「一律の賃上げは考えていない。」と回答されました。

早期満額回答が続出している最中、あまりの温度差に愕然とします。会社の業績に貢献しようと日々努力している多くの従業員のことを思うと、悲しさを禁じ得ません。新卒採用時の会社説明会で学生に賃上げの質問を受けた時、組合に回答した内容で説明されるのですか。誠実な対応を求めます。

会社は「三方よし」の理念を企業理念（社是）としているのですから「顧客」「株主」を大切にするように「従業員」も同等に大切にすることを強く主張していきます。

3. 直近3年間のデータについて

	81期(2019.4～ 2020.3)	82期(2020.4～ 2021.3)	83期(2021.4～ 2022.3)	84期(2022.4～ 2023.3)
使用人(名)	547	524	496	
(内外務員)	(475)	(465)	(433)	442(2/27回答)
従業員給料(年間)	294,600万円	271,000万円	259,200万円	未定
月間収益目標(対面)	80,000万円	71,545万円	73,000万円	73,000万円
全店収益目標	89,500万円	84,500万円	84,500万円	83,500万円
対面部店舗数	29	25	24	24
平均月例 基準内賃金		2020/4～9 18,900万円(484名)		2022/4～9 17,000万円(443名)
株主配当(1株)	10円	77円	62円	未定
株主配当総額	14,920万円	117,008万円	94,214万円	未定
役員報酬	18,600万円	38,300万円 (試算)	計算不能	未定
繰越利益剰余金	10億円	21億円	17億円	未定

上記数字が、内藤会長が「あらゆる利害関係者（顧客、従業員、株主、役員、等々）に等しく恩恵を行き渡らせる」と全役職員に表明された結果です。

※ 直近3年間で計48億円の利益剰余金（内部留保）が積み上げられ、83期末の利益剰余金は181億7600万円と記載されています。

※組合が要求しています6%のベースアップを実施した場合、会社が公表している昨年4月～9月の平均月例基準内賃金17,000万円をベースに計算すると月額1020万円の賃上げとなり、年間で1億2240万円になります。従業員給料、月例基準内賃金、利益剰余金などの推移から見ても決して無理な要求ではないと思っています。組合は上記のデータなどを参考にして、ベースアップ、物価高対策の一時金支給金額、夏季一時金の支給

原資の引上げ、エリア総合職の職種給減額の不利益変更などについて会社と協議して参ります。

4. パワハラ等ハラスメント撲滅について

組合は、内藤会長・井上社長連名によるパワハラ撲滅メッセージ発信を要求しましたが、内藤会長の名はありませんでした。会社は「年初の井上社長からの一斉放送は、会社のトップからのメッセージとして内藤会長の意思も含んだもの」と説明されていますが、一斉放送の内容は井上社長の意思であり、内藤会長の意思も含んだものと理解することは出来ません。当社は取締役営業本部長がパワハラで処分され、直近約2年間で5件ものパワハラ等ハラスメント処分が頻発している会社なのですから、このような消極的な対応は社会的見地に照らしても不適切と判断しています。会社として再発防止の本気度が社会的にも問われていることを強く認識すべきです。パワハラ等ハラスメント撲滅は「全従業員」の利益であり「会社」の利益です。それは「顧客」「株主」「世間」の利益につながります。すなわち「三方よし」なのです。「三方よし」の理念を「企業理念」に掲げている会社なのですから、改めて内藤会長からパワハラ等ハラスメント撲滅に関する強いメッセージ発信を要求します。

その必要性はないと回答される場合は、必要性のない理由を合理的根拠を示して説明することを求めます。

5. 内藤証券労組第5回定期大会（2/11）を開催

組合を結成し6年目になります。今回の定期大会で「ベースアップ（賃上げ）」「一時金について」「パワハラ撲滅」「定年延長、継続雇用問題」「従業員苦情意見報告制度の設置」など10項目からなる2023年運動方針を策定し、働きやすい職場環境と、会社の発展を目指し会社と対等の立場で協議していくことを最重要課題として活動していくことを決議するとともに、今後も継続し組合員拡大へのとりくみを確認しました。

6. 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！

組合は毎年、代表取締役と執行委員長含む三役との有意義な懇談を実施しています。毎月の組合ニュースもすべての役職員へ配信されて組合活動が共有化、理解されつつあります。今年4月には、新入社員も入社・配属されます。多くの仲間の参加を呼びかけています。

*** 次回団体交渉日程 2023年4月 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）