

# 組合ニュース

作成日  
2023年  
4月20日  
NO.49

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

**組合は物価高対応のベースアップを強く申入れ！会社は「実質賃金低下を補う・義務までではない」と従業員の賃金水準を維持する義務を否定！皆でベースアップを求めよう！**

## 1. 2023年春闘賃上げについて

組合は3月24日に以下の内容で会社に「申入書」を提出いたしました。「40年ぶりの物価高の今こそ、・全従業員をはじめ、その家族の生活を守るために全従業員の基準内賃金を一律に早く（4月より）引上げることが必要ではないのでしょうか。①貴社は物価高対策として何故、一律の賃上げ（ベースアップ）を実施しないのか、貴社は何故、従業員の実質賃金低下分（4%）を補う必要がないと考えるのか、お答え下さい」。

しかし、会社回答は経営者としての義務、責任が感じられないものでした。すなわち、「会社として、公正な処遇となるように、優秀な社員は相当の地位及び賃金で報われ、標準的な社員は相応の賃金で報われつつ、劣後する社員は現状維持若しくは合理的に賃下げとなる処遇方針を取っているためです。なお、貴組合はベースアップを繰り返し主張されていますが、それだけが物価高への対策ではありません。また、会社として、実質賃金低下分が一定存在することは理解しており、補う必要がないとは断言しておりません。前提としまして、会社の実質賃金低下を補う措置をする義務までではないことは、ご理解ください」、と。

要するに、物価高によりすべての従業員の実質賃金が4%程度下がっているため組合がその分の一律賃上げを求めているにもかかわらず、会社は「劣後する社員」については「賃下げとなる処遇方針を取っている」などと堂々というのです。しかし、全従業員の皆さん！物価高による実質賃金の低下は従業員の優劣の問題では全くありません。物価高による実質賃金低下を補う問題を、評価による賃上げ、賃下げの問題にすり替えて回答し社員を守るべき企業の社会的責任から目を背けるのは許されません。組合は4%の物価高分については全従業員一律に賃上げして、その上で評価を加味した賃上げがなされるべきだとおもいます。多くの企業が大幅ベースアップを実施する中、内藤証券は企業理念（社是）である「三方よし」の理念に基づいて大切な全従業員の生活を守るという使命感の有無が問われていることを認識するべきです。

全従業員の皆さん！今、組合のある多くの職場では例年になく一律ベースアップがなされています。実質賃金低下分は企業が補う必要があるというのが社会の共通認識です。今こそ、全従業員が組合とともに声をあげ、会社に対して物価上昇分以上の賃上げを求めて行くべきではないでしょうか。

## 2. 収益分配のフェアネス（公正さ）を問う

ではなぜ、会社は、すべての従業員について実質賃金の低下分について補おうとしないのでしょうか？前回の組合ニュースNO.48に「直近3年間のデータ」を載せました。

参考までに一部抜粋します。

	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(内外務員)	547(475)名	524(465)名	496(433)名	未確認(442)名
従業員給料(年間)	294,600万円	271,000万円	259,200万円	未定
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
繰越利益剰余金	10億円	21億円	17億円	未定

上記数字によれば、81期～83期にかけて従業員給料は総額として下がり、会社の利益剰余金(内部留保)や株主配当は81期に比べて大幅に増加しています。従業員の賃金よりも内部留保や株主配当増が重視されている傾向が数字上うかがわれます。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。前回の組合ニュースで明らかにしたように、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。組合の要求は従業員給料、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考えます。いやむしろ、異常な物価高の今こそ、従業員の生活を守るために、内部留保増加を抑え賃上げを実施すべきだと組合は考えます。この組合の要求は内藤会長が掲げる「三方よし」「ステークホルダー資本主義」の理念に合致するものだとおもいます。この理念の核心は「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」ことですから、全役職員の努力による収益は「従業員」「株主」「役員」等に等しく分配しなければなりません。会社が支払う従業員給料総額が減少する一方、内部留保や株主配当総額が大幅に増え著しい格差が生じることは、企業理念である「ステークホルダー資本主義」の理念に反する、ガバナンスにかかわる問題なのです。組合は収益分配のフェアネス(公正さ)を求めて参ります。

### 3. パワハラ撲滅について

組合は内藤会長によるパワハラ撲滅メッセージ発信の重要性とその意義を説明して再三お願いをしましたが、会社から極めて残念な回答がありました。「内藤会長のメッセージは、令和5年3月31日に開催された春季部店長会議にて井上社長の説示の中で述べられました」ので必要ないという趣旨の回答です。

けれども、井上社長が積極的な対応をされているからといって内藤会長のメッセージは必要ないということにはならないのではないのでしょうか。実際、昨年のパワハラ防止法実施をふまえ井上社長が尽力されてもパワハラはなくなっていません。そもそも、内藤証券においては、内藤会長が取締役に任命された営業本部長がパワハラで処分(その責任は極めて重い)され、その後もパワハラ等ハラスメント処分が頻発しています。会社には残念ながらパワハラが起きる企業風土・体質があると言わざるを得ません。企業の体質はトップの姿勢、認識が反映されるものです。内藤会長は管理職に「部下の家庭教師たれ」と指導されているのですから、家庭教師のトップとして全役職員にパワハラ撲滅の重要性と意義をご自身の声としてメッセージ発信すべきと考えます。

パワハラ防止法によれば①身体的攻撃②精神的攻撃③人間関係からの切り離し④過

大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害の6つの類型があるとされ、会社に対してパワハラをしてはいけない旨の周知・啓発、相談窓口の設置と周知、パワハラ後の迅速な対応、相談者のプライバシーの保護、相談したことを理由にした不利益な取り扱いの禁止などが義務付けられています。パワハラを訴える法的環境が以前より改善されたといえます。組合には様々の相談が寄せられ組合は会社に適切な対応を求めるなど取り組みを強めています。相談者の意思を尊重して対応いたします。パワハラを受けたり見たりした方は、安心して組合にご相談ください。最善をつくします。

#### 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！

新入社員の皆さん、内藤証券労働組合は従業員が立ち上げた社内組合です。賃金労働条件、職場環境改善に努めています。下記の連絡先に相談いただければ、労働相談、組合について丁寧に話をさせていただきます。お気軽に連絡ください。

**<組合は社是の整合性を問い続けて行きます。>**

会社の企業理念（社是）は「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」の理念に基づいて制定されており「三方よし」は当社の企業理念（社是）といえます。そして、内藤会長はその「三方よし」と考え方が一致するステークホルダー資本主義は「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」ことであると定義され、当社の企業理念でもありますと明言されています。ところが、実際の社是には顧客、株主の恩恵を追求する標語は「顧客第一主義」「株主報恩」としてそれぞれ明記されているものの、従業員の恩恵を追求する標語は明記されていません。これでは、内藤会長のいう理念と当社の社是とは整合性が取れないばかりか、従業員は株主報恩、顧客第一主義のためだけに「信賞必罰」でもって働かされる低い存在に位置づけられてしまいます。会社は社訓の「信賞必罰」でもって従業員を重視している旨主張されていますが、この問題は社是の問題ですので論点が違います。会社は株主至上主義を否定する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表明されているのですから、その理念に基づいた経営を求めます。社是・社訓は全役職員が唱和し従う中核的価値基準だからこそ間違いがあってはならないので整合性を問うているのです。従業員の賃金・労働条件、処罰にもかかわってきますので社是の整合性について今後も問い続けていきます。

**\* 次回団体交渉日程 2023年4月25日 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）