

組合ニュース

作成日
2023年
6月19日
NO.51

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

夏季一時金の計算式増額決定！ ベースアップ（賃上げ）持続は国の政策！

1. 夏季一時金支給について

5月26日、会社から「2022年度下期夏季賞与について」回答がありました。昨年の夏季、冬季の一時金に続き3期連続で一時金の計算式変更（増額）した内容でした。組合の要求した計算方式ではなかったものの、5月23日の団体交渉も含め、これまでの組合活動による度重なる改善要求にたいして、会社が理解を示して下さったことは労使関係が着実に前進していると理解しており全従業員の皆さんの年収アップに少しでも貢献できたのではないかと思います。これからも労使で同意している「労使協調の理念」に基づいて労働条件、職場環境改善に尽力して参りますので、皆さまの御協力よろしくお願いいたします。

2. ベースアップについて

厚生労働省が6月6日に発表した4月の毎月勤労統計調査（速報 従業員5人以上の事業所）によると、1人当たりの賃金は物価変動を考慮した実質で前年同期比3.0%減った。物価高が響き実質賃金は13カ月連続のマイナスになっています。内藤証券では評価委員会を経て、7月1日以降1年間の職位と月例給が原則として決まりますが、和歌山県に68店舗を構え南海トラフ地震のリスクを抱える紀陽銀行は、7月に基本給を一律に引き上げるベースアップ（ベア）を実施。定期昇給1.5%と合わせて平均で4.5%程度の賃上げ率になり、1995年以降で最大ベア（賃上げ）の対象は正行員約2,300名が対象と発表しました。この結果は「従業員の処遇改善とモチベーションの維持向上、組織全体のエンゲージメント向上が狙い」という経営判断によるものです。一方、エンゲージメント向上を掲げる内藤証券は、ベア（賃上げ）を実施しない理由として「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」と経営判断されています。そもそも、ベースアップの議論に評価制度を持ち込むことは正しい判断なのでしょうか。国内企業の手元資金は22年に約259兆円と10年前比6割増の過去最高水準で、企業の収益がどれほど働き手に分配されたかを示す労働分配率は22年末時点で57.5%と同8ポイント減で、こちらは歴史的な低水準で推移しています。内藤証券の利益剰余金（内部留保）も直近3年間で48億円、83期末で約181億円確保しています。組合が要求している6%のベースアップを実施した場合、会社が公表している2022年10月～2023年3月の平均月例基準内賃金16,600万円をベースに計算すると、月額996万円の賃上げになります。この程度の固定費増加が、内部留保約181億円ある経営基盤を揺るがすことになるのでしょうか。当社の賃上げ余力は一段と高まっています。物価高による実質賃下げ状況に、従業員の責任は全くありませんので、まずもって、何とか全従業員の生活を守るためのベースアップを求めていることを理解して下さい。評価はその後です。

トヨタ自動車の春闘に満額回答した次期社長の佐藤恒治氏は、固定費増加等の影響を考えると「恐怖に近いです」と現社長の豊田章男氏に吐露したところ「正しいと思う価値観に従って判断して動くことが大事だ」と答えたそうです。

内藤証券の正しいと思う価値観は「三方よし」の理念にあります。

日経「大機小機」に企業の変化を指摘する記事が掲載されました。「今年に入って日本企業に関する前向きなニュースが多くなった。30年ぶりの大幅な賃上げがその最たるものだ。それも労働組合が求めたというより、企業が賃上げを積極的に認めた面が大きい。活発な設備投資も続いている。以前は利益がたくさん出ても賃金を上げず、投資もせず、内部留保ばかり積み上げた日本企業の姿勢が変化したことは間違いない」。内藤証券も変化が求められています。

3. 会社の補足説明「発言内容の記載方法」に対する組合の見解

組合は、団交における河合執行役員の発言を要約して正確に記載しており、発言全体が不適切であるようなまとめ方などはしていません。「長期に亘る会社の安定的な存在を図ることは経営としての責務」に関しては、組合ニュースに「会社の将来リスクに配慮することは理解できます」と容認しています。この問題の本質は、会社が定めた「全般的執行方針」に対する理解の仕方の違いにあると考えています。当社の企業理念（社是）は「三方よし」に基づいて制定されており、その理念は「売り手よし（従業員・株主）」「買い手よし」「世間よし」とともに「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」という考え方です。

全般的執行方針には「社是・社訓は中核的価値基準に相当するもので、言うなれば私たちの意思決定、行動する際の判断基準です」と定めてあります。つまり「売り手よし（従業員・株主）」「買い手よし」「世間よし」とともに「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」という考え方が、行動（発言）する際の判断基準になるのです。しかし、団交における河合執行役員の発言は、「会社」「株主」の恩恵（利益）ばかり主張され、あらゆる利害関係者である「従業員」「世間」の恩恵（利益）であるベースアップは恒久的な固定費増に繋がるのでなるべく避けたいと発言されたので多くの企業が経営努力によって歴史的なベースアップを実施している状況下において不適切ですと申し上げているのです。

今年のベースアップ（賃上げ）は「従業員」「会社」だけでなく「世間」も大いに関係していることを認識されるべきと考えています。

また、「役員報酬の大幅増加という表現に困惑しています」とありますが、81期～83期にかけて支給された従業員給料（年間）の推移と比較して82期の役員報酬が倍増（組合試算）になっていれば従業員からしたら大幅増加と認識するのが当然であり、大幅増加と表現することに、ことさら困惑する必要はないと認識しています。尚、役員報酬の開示は求めています。役員報酬の基準の是非を協議したことはありません。

4. 会社の補足説明「社是の整合性を問う」に対する組合の見解

内藤会長は、社是について「20年間同じ事を言い続けているが、基本理念は社是で謳っている三つ。顧客があつて収益の源泉になり、大いに利益を上げてもらう。顧客第一主義。株主があつて初めて会社が形成される。出資して頂いている株主にどう報いるか。株主報恩。社是の1つ目2つ目がこの二つであり、役職員がいかに1、2を追求するか」と指導され、1つ目である「買い手よし」と2つ目の「売り手よし」である「顧客」と「株主」の恩恵をいかに追及するか、そのことが重要であると提唱されています。そして「顧客」と「株主」の恩恵を追

求する理念を標語として社是に「顧客第一主義」「株主報恩」と明記されているのです。しかし、内藤会長が提唱されている「2」には「株主」だけでなく「従業員」もステークホルダーとして属していることは明白で、議論の余地はありません。つまり、内藤会長は役職員に「従業員」の恩恵を追求するよう提唱されているのです。全役職員に「従業員」の恩恵を追求するよう提唱されているにもかかわらず「従業員」の恩恵を追求する理念の標語だけが社是に明記されていないのです。明らかに矛盾しています。

それ故「従業員よし」の理念が社是に全く反映されていないと申し上げているのであって、的を外しているという認識はありません。

内藤会長が説明されている「基本理念は社是で謳っている三つ」とは「売り手よし（従業員・株主）」「買い手よし」「世間よし」のことであり「売り手よし（従業員・株主）」に属している「従業員」の恩恵を追求する理念の標語だけ明記されていないことは「三方よし」の理念が正確に反映されていないことになり、そのことは「三方よし」の理念に反し、不備と言わざるを得ないので改定を求めているのであって、この問題は明らかに基本理念である社是に関する社是限定の問題だと認識しています。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が健全に歩む「道しるべ」となるものです。全役職員の皆様、不正確な「道しるべ」を唱和し続けてよいのでしょうか。不正確な「道しるべ」のまま歩んでしまうと迷子になってしまうのではないのでしょうか。論点の核心は社是に「従業員」の恩恵を追求する理念の標語だけ明記されていないことにあります。会社にはこの疑問に論点をずらさず、答える説明責任があるのではないのでしょうか。

会社は「社訓には「人」を企業の重要な資源としつつ」と説明されていますが、本当に「人」を企業の重要な資源と認識して、その理念を企業理念に導入しているのは京セラの「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類・社会の進歩発展に貢献すること」であり、オークマの「オークマに集う全社員（中略）の幸せを実現していく」ではないかと思います。

5. 従業員の声を経営に届けましょう

内藤証券は賃上げを否定していますが経団連は賃上げを「企業の社会的な責務」と位置づけ、政府・日銀も賃上げ持続を掲げ検証すると表明しています。組合もこの方針に賛同し活動を継続していきます。多くの従業員の中から10人、30人、50人と、組合の活動に同意する意見を組合ホームページに寄せて頂ければ会社もそれなりに対応を迫られることとなりますので、皆様のご理解とご協力よろしくお願い致します。

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）