

組合ニュース

作成日
2023年
7月17日
NO.52

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

団体交渉(7/5)、物価高対策、全従業員一律支給決定！

1. 会社はベースアップに繋がる物価高対策を実施

組合が物価高対策として再三要求していた、全従業員一律10万円支給に対して会社は一定の理解を示され、内容の是非はともかく全従業員一律39,000円支給されたことは評価でき、少しでも皆さんのお役にたてたのではないかと考えています。内藤証券は全従業員一律支給するベースアップを拒否する理由として「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したが、この度は組合の合理的な要求に会社も合理的判断を下され、契約社員、パート、外務員、派遣社員を含むすべての従業員に一律支給で応じて頂いたことは「労使協調」の賜物と認識しております。会社はベースアップに対して「一律支給」という考えがない旨表明されていましたが、この度は一律支給で対応され、多くの従業員が「いいね！」の意思を表明されました。このことは、組合が一貫して要求し続けている全従業員一律支給に多くの従業員が賛同されていると理解しており改めて意を強くしております。この結果は一律支給のベースアップにも同様の対応ができることを意味しており、そういった意味で大きな前進と理解していますので、今後もベースアップの実施を強く要求していきたいと考えています。皆様のご協力、よろしくお願い致します。

2. 「企業理念（社是）の整合性を問う」

収益分配の格差は不正確な企業理念（社是）にあります。

	81期(19.4~20.3)	82期(20.4~21.3)	83期(21.4~22.3)	84期(22.4~23.3)
使用人(内外務員)	547名(475)	524名(465)	496名(433)	442名(従業員)
従業員給料(年間)	29億4600万円	27億1000万円	25億9200万円	25億3590万円
株主配当(1株)	10円円	77円	62円	50円
株主配当総額	1億4290万円	11億7008万円万円	9億4214万円	7億5976万円
繰越利益剰余金	10億円	21億円	17億円	7億円
役員報酬	1億8600万円	3億8300万円 (組合試算)	非開示	非開示
執行役員報酬	非開示	非開示	非開示	非開示

※84期末の利益剰余金は約187億円と記載されています。84期使用人欄2月27日会社「回答」参照

会社が支払う従業員給料は総額として減少する一方、株主配当総額が大幅に増え、内部留保や役員報酬（組合試算）が倍増している格差の原因は、企業理念（社是）に明記さ

れている中核的価値基準である「株主報恩」に基づいて行動した判断基準にあります。収益分配の格差是正策は本来、企業理念（社是）に明記されていなければならない京セラのような「全従業員の物心両面の幸福を追求する」といった内容が早急に明記されることだと考えています。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」というステークホルダー資本主義の考え方は社是・社訓制定時より導入していると明言されています。確かに、あらゆる利害関係者である「顧客」「株主」には恩恵を行き渡らせる理念を導入し、その理念を標語として「顧客第一主義」「株主報恩」と社是に明記されています。しかし、顧客と接点をもつ最も重要な「売り手」である「従業員」は社是制定時にその理念の標語は導入されておらず、未だ社是に明記されておりません。明らかに矛盾しています。企業理念（社是）はガバナンスの礎となる「道しるべ」ですのでその内容は正確かつ持続的でなければならないと考えています。不正確な企業理念（社是）を唱和し続けることは不正確な考え方の提唱に繋がり、決して許されることではありません。不正確な社是は正さなければガバナンスは維持できません。全従業員の皆さん、この問題は、労働条件・職場環境改善と密接に関係しています。京セラのような「全従業員の物心両面の幸福を追求する」といった「従業員」の恩恵を行き渡らせる理念が社是に明記されていれば、その考え方が行動する際の判断基準になるのですから必然的に従業員の収益分配は改善されます。内藤会長は、部下からの「下意上達」に、上司の「言っても聞いてくれない」という対応を戒め、上司は家庭教師として部下からの「下意上達」に向き合い育て上げることが役職員の成長、ひいては会社の成長に繋がると何度も提唱されていますので、安心して「おかしいものはおかしい」と一人でも多くの方が声を上げ、従業員の地位向上を目指す時ではないでしょうか。会社は特に若い従業員の方々の積極的な「下意上達」を提唱されています。上司に言いづらい方は遠慮なく組合ホームページに声をお寄せ下さい（秘密厳守）。ガバナンス向上の責任は経営だけでなく、従業員一人一人も担っていると思います。

3. 若手社員の皆様へ！内藤証券労働組合の組合案内です！

私たち内藤証券労働組合は2018年、職場のさまざまな問題を解決するために結成されました。組合はそれ以降、毎月のように賃金・労働条件・職場環境改善をめぐって会社と団体交渉を行っています。最近では物価高対策をめぐって会社と交渉し、職員の皆様から御礼、激励の言葉をいただいておりますが、若い社員の皆様には内藤証券労働組合の取り組みはどう映っているのでしょうか？今回は内藤証券労働組合の取り組みについて紹介します。

①団体交渉とは何か―職場の声を要求にして交渉すること

そもそも、組合が毎月のように行う団体交渉とは何か、ご存知ですか？今、会社側代表者と組合側代表者それぞれ7~8名が対面で団体交渉を行い職場の課題をめぐって1~2時間、白熱した協議を行います。団体交渉権とは憲法28条と労働組合法で保障された労働組合の権利であり、労働組合は労使対等の立場で組合の要求について合意めざして会社と協議します。会社は組合の要求に対する協議を拒否することはできません（労働組合法第7条2号違反）。ですから、団体交渉は労務委員会等々とは異なって労働組合が法律に基づいて要求、議題の設定、協議を主導するのです。団交議題、要求は職場の声、意見をもとにして組合が決めます。今は主に物価高対応の賃上げ・一時金、パワハラ対策、社是・社訓とその唱和をめぐって協議しています。若手社員が安心して働き続けられる職場づくりも喫緊の課題です。今後、若手社員の悩み・ご意見・ご要望を積極的に取り上げ交渉議題にしていきたいと思っています。

②組合の取り組みとその成果について

組合は2018年組合結成以降、職場のご意見・要望に基づいて会社側代表者との団体交渉を行ってきました。その結果、以下の成果を上げることができました。

- ・一時金（賞与）原資増額「2022夏（33百万円）、2022冬（50百万円）、2023夏（60百万円）」
- ・パワハラ撲滅の取り組みにおいて、会社側は組合と共有すると約束
- ・社内研修の有給化と過去分の未払い賃金を支払う
- ・内藤社長（当時）方針のもと、訓練の厳しさから社員の中には会社を離脱する者もいた「管理者養成学校」通称「地獄の特訓」と呼ばれる13日間の合同訓練の廃止要求（5年間実施なし）
- ・名ばかり管理職の未払い残業代の一部支払い
- ・合併を理由とする解雇等に関するリストラ協定書の締結合意
- ・就業時間の遵守徹底
- ・コロナ禍の安全対策
- ・不当労働行為救済申立と和解協定の締結
- ・物価手当の支給

特に管理者養成学校（富士山研修）は通称「地獄の特訓」と言われるほどハードなもので、反対の声が多かったためその見直しに取り組みました。又、パワハラは上司との人間関係、業務上の指示やノルマの達成などがからむ命に関わる問題ですので一貫して取り組んでいます。2022年にパワハラ防止法が完全に義務化されましたが、労使対等の立場で堂々と改善を求めることができるのは労働組合の団体交渉しかないとの思いで、寄せられた相談について会社と交渉しています。

③労働組合にお気軽にご相談を！

内藤証券の職場をはじめ他の多くの業種・職種において、若年労働者の離職率が高まっています。その要因は様々ですが、私達労働組合は、働く仲間が明るく安心して働き続けられる職場環境づくりをめざします。職場環境の問題に働く者のために取り組むことができるのは、法律で守られた労働組合しかありません。一人ひとりでは弱い立場にある労働者が力をあわせて団結し職場を改善する、そのために労働組合があるのです。労働組合はパワハラ、セクハラ、退職勧奨、残業代等の問題に取り組み、職場の声を正しく経営陣に伝え、より良い職場環境にするために交渉を進めていきます。労働組合は、会社役員以外は、誰でも加入できます。組合ホームページに御意見、御相談、お気軽にお寄せ下さい。

秘密厳守で対応しますので御安心下さい。

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）