

# 組合ニュース

作成日  
2023年  
8月24日  
NO.53

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

## 夏季一時金の支給内容、物価高(臨時)手当増額要求！

### 1. 賃金・一時金交渉を踏まえ「申入書(7/28)」を提出

物価高の影響により実施賃金の減少が15カ月連続(6月現在)で続いている現状を踏まえ、全従業員の労働条件である賃金改善(年収ベースでアップ)に向けて今後、会社と交渉するために必要なデータ、疑問点等の「申入書」を提出いたしました。8月23日に会社から「回答」がきましたので、その一部を紹介させていただきます。

◎7月に支給された臨時手当一律39,000円の手当の内訳について

『回答：支給総額：18,096,000円、支給対象者：464名』

◎今回支給されました39,000円は昨年10月に組合が物価高対策として要求した全従業員に一律10万円支給に対する対応として意味を持つと思いますが(中略)国内小売の7割が2023年度に商品を値上げするとした調査結果が示されており物価高による影響がさらに広がってきています。貴社は物価高対策としての賃上げ(一律のそれ)は実施しないとしています。(中略)新たに年内に物価高対策として全従業員一律10万円支給することを求めます。この組合の要求を真摯にご検討ください。

『回答：貴組合の要求を確認しましたが、現時点では、本年内に「全従業員に一律10万円を支給する」という予定はありません。』

◎冬季一時金について。基準内賃金の2カ月分以上を一律支給すること。

① そのため原資を基準内賃金の0.6カ月から1カ月+経常利益の10%から20%以上にする  
こと。②通常勤務者の最低支給額について、基準内賃金の1カ月分は補償すること。

回答：会社の算定方法に則って算定し賞与を支給いたします。

◎上記の要求をめぐる協議のため、以下のデータを開示すること。

① 株主配当の基準 ②各年度における別途積立金(繰越利剰余金)の基準 ③役員報酬の基準、また82期、83期、84期の役員報酬の金額 ④執行役員報酬の基準、また81期、82期、83期、84期の執行役員報酬金額

『回答：①②③④開示の必要性が不明であり、開示いたしかねます。』

※組合の見解として①②③④の開示は会社の中核的価値基準である「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」を検証する際に必要不可欠なデータです。検証できない中核的価値基準はカバナンスに反します。必要性は不明ではなく、明確にありますので引き続き開示を求めていきます。

### 2. 6月20日支給の夏季一時金について

- ・支給対象人数：433名
- ・通常勤務者で基準内賃金(1か月)未満支給の対象人数：193名
- ・営業部門平均支給額：60万円(最高165.3万円、平均支給額以上230名中85名)
- ・管理部門平均支給額：30.5万円(最高69.4万円、平均支給額以上203名中98名)
- ・継続雇用者平均支給額：28.2万円(最高76.7万円)

### 3. 内藤証券には「三方よし」の観点からベースアップ実施の責務があります

会社はベースアップを実施しない理由として「公正な処遇となるように、優秀な社員には相応な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」を根拠にされていますが、国が国民に責任がないガソリン・電気料金の高騰から国民の生活を守る為の補助金は、納税額の優劣を「信賞必罰」で選別するものではありません。「公正な処遇」として国民に等しく恩恵を行き渡らせる制度です。企業におけるベースアップもまったく同じです。会社は「公正な処遇」と主張されていますが、そもそもベースアップに評価制度（信賞必罰）を持ち込むことこそ「公正な処遇」に反するのです。会社の意思決定、行動する際の判断基準である「全従業員に恩恵を行き渡らせる」にも明確に反しています。従って、上記理由はベースアップを否定する正当な論拠になっていませんので撤回を求めます。また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータと比較して、当社の給与水準が劣っていないことを根拠にされていますが、労組の要求に早期満額回答した多くの企業は平均給与額が劣っていたからなのではないでしょうか。これらの企業は、大切な全従業員の生活を守り貴重な人材を確保する為であり、賃金の目減りが続けば、せつかく回復しかけている消費を冷やしかねないという経営者としての危機感に基づくものです。

全従業員一律ベースアップを実施することは、全従業員の生活を守り、貴重な人材を確保すると共に「世間よし」につながる消費を喚起することになると組合は考えます。

当社は株式マーケットに携わる証券会社です。株式マーケットは「世間よし」にかかわる社会インフラの重要な一翼を担っています。多くの企業がデフレ脱却を目指し、株式マーケットに配慮しながら賃上げ等の経営努力している大切な時期に、当事者である証券会社が内部留保を潤沢に確保しているにもかかわらず、株式マーケット・世間の要請であるベースアップを給与水準が劣っていないことを理由に否定することが正しい判断なのではないでしょうか。

また、内藤会長は「顧客があって収益の源泉となり、大いに利益を上げてもらう」と表明されています。大いに利益を上げてもらう為には、良好な相場環境が求められます。多くの企業の賃上げ等の経営努力によって日経平均 32,000 円があります。当社は株式マーケットによって存立していることを忘れず、その恩に報いるべき立場にあると認識しています。ベースアップを実施することは従業員の生活を守るだけでなく、株式マーケットに貢献し、ひいては顧客の利益を上げてもらうことに繋がり「顧客第一主義」に報いることになるのです。意思決定、行動する際の判断基準である「あらゆる利害関係者に等しく恩恵を行き渡らせる」という広い視野をもった経営判断が求められているにもかかわらず、内藤証券は「株主報恩」に基づいて株主配当・内部留保・役員報酬は大幅アップしますが、固定費増につながるベースアップは今後のマーケットや業績動向に鑑み、慎重に対応することが必要な事項になりますのでベースアップは実施しません。という極めて不合理な対応は「三方よし」に合致するのでしょうか。

経団連は「物価上昇に負けない賃上げ」を訴え、十倉雅和会長は2024年以降も継続的なベアを重視する。と表明されていることに組合も同意していますので、当社も「三方よし」の理念に基づいた真摯で誠実な対応をされるよう求めていきます。

### 4. 7月27日付日経「真相深層」

#### 西武スト権確立、「株主重視」とも摩擦

「セブン&アイ・ホールディングスが進める売却手続きをめぐる、そごう・西武の労働組合は25日、組合員の賛成多数でストライキ権を確立したと発表した。ストも辞さない構えで、経営

側と売却に関して交渉に入る。セブン&アイは物言う株主に加えて、子会社の「物言う労組」と対峙する格好だ。米国では労働者の活発な行動がうねりとなっており、経営者は「2つのアクティビスト」と渡り合わねばならない時代に突入した。「どのステークホルダーも不可欠だ。すべてに価値を提供していく」。ステークホルダー資本主義という言葉が注目されたのは約4年前。米主要企業の経営者団体、ビジネス・ラウンドテーブルが「株主第一主義」を見直し、従業員や地域社会など様々な関係者の利益を尊重すると宣言した。そごう・西武の案件は、西武池袋本店を巡る局所の問題にみえるが、ステークホルダー資本主義の文脈に落とし込んでみると、ねじれを生んだ構図が鮮明に浮かび上がる。まず株主の視点だ。売却先は昨秋に入札で決まった。ヨドバシホールディングスの連合に売ることは何ら問題ない。だがステークホルダーによって見える景色は異なる。西武池袋本店に大型家電店を導入する案に懸念を示しているのは、「文化の街」づくりを西武本店とともに考えてきた豊島区。そして、そごう・西武の従業員だ。「利益を上げている池袋本店で、主要部分がヨドバシカメラに変わりかねないのは抵抗感がある」といった声が従業員から聞こえる。

米国は歴史的に日本以上に組合活動の弱体化が進んだが、ここにきて目立つのが相次ぐ大規模ストライキや著名企業における労組結成の動きだ。22年にアマゾン・ドットコムやアップルで労組ができ、スターバックスでも経営陣との摩擦が起きた。最近もハリウッドで賃上げや人工知能（AI）への対応を求め、脚本家によるストライキが発生。俳優もストに動き、波紋を広げている。欧州も含めて高まる労働運動の背景には、インフレによる生活難とともにZ世代などの意識変化がある。若い層は職業の先行きに対する懸念や格差などの社会問題に敏感。米ギャラップの世論調査で労組への支持率は22年に70%を超えた。今後、経営者は必然的に「物言う労組」に対応を迫られる。矛盾するようなステークホルダーたちの主張に向き合い、徹底した対話で労使の一体感を維持できた企業は、収益を上げながら株主にも寄与する好循環を描ける。資本主義のステージが移り変わる新時代、経営者には従来以上に広い視野と胆力が必要だ」と結論づけています。

上記内容はステークホルダー資本主義の正しい考え方を解説したものです。従業員の皆さん、内藤会長は「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」と表明されていますので、自信をもって当社の企業理念でもあるステークホルダー資本主義の確立と浸透の為、ステークホルダー資本主義に反する格差など社内問題に敏感になって「物言う従業員」になる時ではないでしょうか。当組合も気持ちを新たに労使協調に基づいて徹底した対話で労使の一体感を維持しつつ「物言う労組」として労働条件・職場環境改善に尽力致しますので、皆様のご支援とご協力よろしくお願い致します。

**次回団体交渉日程 8月31日（木）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）