

組合ニュース	作成日	全国一般大阪地方労働組合
	2023年 9月22日 NO.54	内藤証券労働組合 発行人 打本訓生

会社はマネジャー未満のベースアップ実施を表明 (9月22日組合に回答)

1. 「労使協調」大きく躍進

このたびの会社の英断は組合が12カ月に亘り「団体交渉」「組合ニュース」「申入書」で訴え続けた物価高対策、ベースアップの必要性に理解を示された労使協調の結実と認識しており一定の評価をしております。

この結果は、組合として満足できるものではありませんが間違いなくエンゲージメント向上につながるものであり会社の発展に寄与するものと確信しています。

2. ベースアップ について

(1) 組合は全従業員一律のベースアップ(賃上げ)実現に向け、団交で協議をしております。会社は、全従業員一律ベースアップを否定する根拠として「公正な処遇となるように、優秀な社員には相当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」とされています。組合は評価委員会を経て決定された7月1日以降の新たな1年間の賃金状況の適切さについて会社と協議することを求め、その為に不可欠なデータの開示を要求しました(7月28日「申入書」提出)

◎7月から支給の基準内賃金の総額と対象者数

『回答 - 基準内賃金の総額 : 1億 7032万円、対象者:444名 』

◎2023年6月支給の基準内賃金の総額 と対象者数

『回答 - 基準内賃金の総額 : 1億 6847万円、対象者 : 451名 』

◎7月から支給の基準内賃金が上がった対象者数と上がった金額の総額

『回答 - 基準内賃金が増加の対象者数:215名上がった金額の総額:568万円』

◎7月の基準内賃金の下がった対象者数と、下がった金額の総額

『回答 - 基準内賃金の減少の対象者数:38名下がった金額の総額 110万円』

※回答日8月23日、金額は万円単位で表示。又、未回答項目を省く。

(2) 会社が主張される実質的な賃上げについて

会社は2023年度上期執行方針で「6月上旬に開催される評価委員会において、7月1日以降1年間の皆様の基本給が決まりますが、『人財には相当の報酬または地位で報い』『有能なる者へより厚く資源の最適配置を心掛けよう』という社訓

(行動指針)に基づき、実質的な賃上げを実施します。(中略)7月度給与支給後、あらためて平均給与額及び賃上げ率を開示します。」と公表しています。

会社回答から判明したことは、今年度の7月から基準内賃金が上がった方は444名中215名で、229名の方々の賃金は上がっていません。賃金が下がっている38名を含めた229名(51.5%)に及ぶ厳しい実態は、社訓にある「信賞必罰」に基づいて「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」という経営判断によるものです。こうした実態が会社の主張される「実質的な賃上げ」といえるのでしょうか。また、今回の団体交渉で、賃上げ率を確認したところ、「出していないですよ今日は」と返答されましたので、実質的な賃上げを実施しますって、だから何%だったんですかって教えて欲しいのですと更に質問すると「ごめんなさい、今、そのパーセントは持ってません」と返答されました。正確な賃上げ率の把握は労使で共有しなければならない重要なデータですので正確な数字の開示を求めます。

組合は全従業員一律ベースアップ実施の実現と、当社の執行方針である中核的価値基準に基づく経営が実施されているか検証する為に不可欠な上記データ等、株主配当の基準、別途積立金(繰越利益剰余金)の基準、82期からの役員報酬金額、執行役員報酬の金額と基準などの開示を要求し続けます。

(2) 組合は申入書(9/15付)を提出し、若年層中心のベースアップとともにマネジャー以上・継続雇用者を含めた全従業員をベア対象とした交渉をするよう求めています。

3. 改めて年内に物価高対策として全従業員に一律10万円の支給要求

7月に一律39,000円の手当を支給されましたが、依然として異常な物価高により更なる物価高対策が必要であるという組合の要求に対して、「貴組合の要求は確認しましたが、現時点では、本年内に全従業員一律10万円を支給するという予定はありません。」という会社回答でした。また、団体交渉において会社は「今回の組合の要求に対して、7月に物価高手当を支給したばかりであり、スケジュール感などを理由に現時点では予定はありません」との回答ですが、厚生労働省が発表した7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人あたりの賃金は物価を考慮した実質で前年同月比2.5%減った。マイナスは16カ月連続。物価高の勢いに賃金の伸びが追い付かず、減少幅は6月の1.6%から拡大した。』と発表されています。実質賃金の減少が続く異常な物価高の状況のなかで、今回の組合の要求に対して会社は、経営会議の場で「議題」として正式に取り上げ検討し、組合と協議しなければならない旨の申入書を改めて提出いたしました。

4. 一時金(ボーナス)について

(1)6月20日に支給されました夏季一時金の検証として、「支給対象人数433名の内、193名の方々が基準内賃金1カ月未満」「管理部門平均支給額30.5万円」「営業部門平均支給額60万円」「継続雇用者平均支給額28.2万円」

(2) 組合申入書「夏季一時金の配分割合について、営業部門と管理部門の割合が、69%:31%になっているとのことであるが、どうしてそうなるのか、その基準をお答えください。『回答 - 業務負担を鑑み、会社にて決定しております。』

(3) 一時金の原資について

会社の賞与原資算定方法：(経常利益×10%) + (平均月例基準内賃金×0.6 か月)

今回の夏季一時金の計算方式：(経常利益×25%) + (下期平均月例基準内賃金×0.6 か月) = 2 億円

組合の要求で計算した場合：(経常利益×20%以上) + (下期平均月例基準内賃金×1.0 か月) = 2 億 4660 万円、会社比 4660 万円増になります(経常利益の掛目を 20%で計算)

会社の賞与原資の算定方式がなぜ、(経常利益×10%+基準内賃金の 0.6 か月)に決められているのか、その基準を度々団体交渉で確認しているのですが、会社から明確な基準、組合が納得できる回答は得られておりません。また、基準内賃金の 1 か月未満の支給対象者が 193 名もおられること等について、会社の賞与原資の算定方法では原資が足りないと組合は考えております。組合が以前より要求している(経常利益×20%以上)+(下期平均月例基準内賃金×1.0 か月)について今後も協議していくことを求めたところ、会社は「組合の要求の満額ではないにしても、かなり柔軟に経常の掛目については対応させてもらっています。前回、前々回もそうでしたが、当初 10%で張り付いているものについては柔軟な対応をさせてもらってます」との回答でした。引き続き、冬季の一時金について会社と協議して参ります。

4. 内藤証券で働く仲間の皆さん組合加入し、より良い職場を実現しよう！

内藤証券で働く仲間の皆さん！内藤証券労働組合を結成して 6 年目になりますがこの間の活動を組合ニュースで皆さんに伝えてきました。今後も、組合 HP に寄せられた内容については、団体交渉で取り上げていきますので、各職場（支店）での労働実態・職場の環境問題などの意見を労働組合 HP にお寄せ下さい。

次回団体交渉 10 月以

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)

