

組合ニュース

作成日
2023年
10月23日
NO.55

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

マネージャー未満へ ベースアップ 一人平均 8,943 円 (3.07%) !

1. マネージャー未満対象のベースアップの詳細

9月15日組合「申入書」に対する9月25日の会社「ご回答」

(1) ベースアップ対象者人数	210名
(2) ベースアップ率	3.07%
(3) ベースアップ額一人平均	8,943円 (組合試算)
(4) 対象人員平均基礎額	291,302円 (組合試算)
(5) ベースアップによる増加金額	1,878,000円 (月額)
(6) ベースアップ対象外の人数	248名 (役員・執行役員を除く)

2. マネージャー以上、継続雇用者のベースアップについて

組合はマネージャー未満のベースアップ実施については、一定の評価をしていますが、組合が一貫して訴えつづけていることは、40年ぶりの物価上昇により、実質賃金が17カ月連続で前年を下回る厳しい現実を踏まえ、従業員の生活水準の維持・向上のために全従業員を対象にしたベースアップの実施です。そもそもベースアップは年齢に関係なく等しく被る物価高による不利益から全従業員の生活を守る為に実施すべきであると当組合は考えます。ベースアップ対象外の248名の従業員も物価高の影響を日々の生活で受けています。組合は申入書(9/15付)にて「マネージャー以上、又、継続雇用者の従業員のベースアップを何故検討されていないのか、当組合が納得できる説明をされるように求めます。」という内容で会社の見解を確認いたしました。

会社回答(9/25) - 「同業他社の動向や今般の社会情勢等を踏まえ、若手社員が多数属している層の基礎給の水準を上げ、また、これにより新卒採用における初任給を引き上げることに伴い、他社と比べた優位性を高めるためです。」

上記回答内容はマネージャー以上、また継続雇用者のベースアップを実施しない合理的な理由にはならないと判断しています。しかし組合は、9月29日井上社長が2023年下期執行方針において「社会情勢やマーケット動向、業績推移等を注視しながら、今後も全グレードの賃金を見直し対象としていくこととなります。」と表明されたことを前向きに受けとめており、引続き全従業員一律ベースアップの実施を目指し、会社と協議して参りますので、全従業員の皆様のご理解とご協力よろしくお願い申し上げます。

3. 大手のベースアップなどについて

10月21日日経に『サントリーホールディングス（HD）は20日、2024年に7%程度の賃上げを実施する方針を明らかにした。賃上げに上乘せする形で特別一時金の支給も検討している。物価の上昇が続くなか、余力のある大手がいち早く大幅賃上げを表明することで、実質賃金引き上げへの機運が高まる。これに先立ち連合は19日、24年春季労使交渉で、ベア相当分で3%以上、定期昇給（定昇）などと合わせて5%以上の賃上げ要求を行う方針を公表した。28年ぶりに高い要求水準だった23年の「5%程度」から表現を強めた。ビックカメラは10月、24年に正社員に7%超のベアを実施する方針を固めた。例年、賃上げは2~3月の労使交渉で決めていたが、物価上昇が加速するなか、前倒しした。明治安田生命保険も24年度に全国約1万人の内勤職員について、年収ベースで平均7%の賃上げを行う方針だ。

大企業の賃上げ余力は大きい。法人企業統計によれば22年度の資本金10億円以上の企業（金融・保険除く）の経常利益は前年度比15%増、23年4~6月期も前年同期比9%増だ。5%以上の賃上げは必ずしも高いハードルではない。』という記事が掲載されました。また9月23日「スクランブル」には「国内では賃上げが進み本格的なデフレ脱却の芽が出ている。積極的な賃上げに動ける銘柄には業績上振れ期待もあり、買いが集まる。株高の持続力が高まるかは賃上げの裾野の広がりがかぎを握る。賃上げ率と日経平均の年末値の推移をみると、軌道はおおむね重なる。最高値をつけた1989年12月29日から間もない90年春闘での賃上げ率は5.95%と、この35年で最も高い。2000年代に入り賃上げ率が2%を割り込むと、日経平均も低迷した。」と指摘しています。

会社も「三方よし」の理念を企業理念に掲げる証券会社として「世間よし」に直結するマーケットに配慮した経営が求められていることを改めて申し入れます。

4. 企業理念は成長の礎

10月19日日経に「オムロン、理念が成長の礎」と題した記事が掲載されました。「よりよい社会をつくる」という創業者の理念を、社員が個々の持ち場で実践できる仕組みづくりに注力するオムロン。理念実践の成果を表彰する世界大会を開催し、経営トップは国内外の現場を足しげく訪ねて社員と膝詰めで対話する。理念への共感が組織を強くすると知っているからだ。創業者の立石一真氏が社憲を制定したのは1959年だ。「われわれの働きでわれわれの生活を向上しよりよい社会をつくりましょう」との言葉は、90年に制定された企業理念に引き継がれた。「経営方針として理念実践を一層強化し、盤石にしていく」と辻永社長は力を込める。きれい事ではない。企業理念の徹底した浸透は利益につながる。経営は理論や手法などの技術面に加え、法人としての精神性まで重視される時代になっている。と結んでいます。組合も、企業理念（社是）は「ガバナンスの礎」と繰り返し訴えてきました。だからこそ「ガバナンスの礎」に不正確な不備は許されないので「社是の整合性を問う」として問題提起してきたのです。

それに対して会社は「同様の記載が何度も繰り返されていますので、以前の補足説明を再度示します。社是と社訓は一体のもので、ミッションも含め、当社の「パーパス」に相当するものであり、当社の価値基準であり、役職員の言動や行動の礎となるものです。社訓には、「人」を企業の重要な資源としつつ、資源の最適配置に鑑み、有能な人財には相当の報酬または地位で報うことを指針としています。一方、人罪には相当のペナルティを科

すとしており、信賞必罰の心得を掲げています。したがって、組合の「三方よし」に基づく「従業員よし」が全く反映されていないという主張は的外れであり、社是のみに限定した改定など到底受け入れられるものではありません」と繰り返されましたので、組合は会社の補足説明に対してNo. 51 組合ニュースで『売り手には「株主」だけでなく「従業員」も属しているのに「従業員」の恩恵を追求する理念の標語だけ社是に明記されていないのは矛盾しています。それは「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。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。不正確な「道しるべ」を唱和し続けてよいのでしょうか』と理論的に正当な意見（問題意識）を主張し、最後に『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。』と問題提起しました。

井上社長が提唱されている「傾聴力」は非常に大切なことで全く異論はありませんが、上席者には「傾聴力」と共に「説明力」が同時に求められる最も大切なことだと考えています。理論的で説得力のある「説明力」がなければ「傾聴力」は生かされず、相互理解を阻害する原因になりコミュニケーションは維持できません。「社是の整合性を問う」は、従業員の問題意識を組合ニュースで提言したものです。つまり、経営者は組合ニュースをご覧になっているのですから、従業員の問題意識を「傾聴」されたこととなります。そうであれば論点の核心である疑問に経営者は「説明力」を果たす責任があるのではないのでしょうか。それは、行動指針である「家庭教師たれ」の指導方針にも合致します。組合もオムロン同様「企業理念が成長の礎」と考えており「企業理念への共感」が組織を強くすると認識しています。だからこそ、この問題を曖昧にすることができないので経営者の「説明力」を求めます。直接、経営者に問題意識を提言しなければ「傾聴」してもらえないなら、それは「傾聴」の選別に繋がり、透明性に反します。組合は、不正確な社是はガバナンスの機能不全をもたらす全役職員にとって看過できない重大な問題と認識していますので、真摯な対応を求めています。

5. 組合 HP に寄せられたご意見について

組合 HP に寄せられてた貴重なご意見は、団体交渉で協議いたします。結果は今後の組合ニュースでご報告いたします。

次回団体交渉日程 11月1日（水）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）