

組合ニュース

作成日
2024年
1月19日
NO.58

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

2024 年は元旦、2 日と心を痛める悲惨なニュースで始まりました。犠牲者のご冥福と一刻も早い復興を心よりお祈り申し上げます。内藤証券労働組合は本年で 6 周年を迎えますが、これからも労使協調に基づいて全従業員の労働条件、職場環境改善に全力で取り組んでいきますのでご支援、ご協力よろしくお願いいたします。

1. 今春闘の課題 物価上昇を上回る賃上げ

(1) 高水準で持続的な賃上げが定着

日経は『持続的な賃上げが定着してきた。「社長 100 人アンケート」で 2024 年春の賃上げ率の想定を訪ねたところ「5%台」との回答が最多だった。中長期で基本給を「増やす」とした回答は9割を超えた』と報じています。経団連は構造的な賃上げの実現が経団連と企業の責務とし伊藤忠商事は全社員平均で6%、みずほFGは7%程度と、2024年は23年を上回る賃上げを目指すと表明。経団連の十倉会長は「24年だけでなく25年もやらなければならない」と高水準の賃上げを続けることが重要と力説した。連合（700万人の仲間が加盟する、労働組合のナショナル・センター）も24年の春季労使交渉で5%以上の賃上げを要求する方針です。サントリーHDは「インフレが続くなか早めに賃上げの意見を社員に伝える先見性が重要だ」として2年連続で7%程度の賃上げ方針を昨年10月時点で表明しており、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。そして1月6日付、日経社説【選択の2024】では、『新たな年を迎えた日本が問われるのは「金利のある経済」への転換だ。日銀は賃金と物価の好循環をにらみ、10年以上続く異例の金融緩和策の修正の機を探る。超低金利に慣れきった市場や財政、企業は大きな岐路を迎える。好循環の実現へようやく訪れた千載一遇のチャンスでもある。日銀の植田総裁は4日、「賃金と物価がバランスよく上昇していくことを期待したい」として好循環を見極める意向を示した。焦点は今年の労使交渉だ。賃上げ率が30年ぶりの高水準だった昨年の3.58%と同じ程度か上回るなら好循環の見極めにむけた判断材料になりうる。労使は賃上げが当たり前のように続く未来へとつなぐ交渉をしてほしい』と締めくくっています。同業の大和証券Gは7%以上賃上げ（22年度は平均で3.5%、23年度は平均で4%引上げ、3年連続）をいち早く表明し新入社員の初任給も最低29万円と23年度の28万円から一段の引上げを検討。賃上げと初任給上げは3年連

続。賃上げ理由として「国内外でインフレが進み、社員の生活にかかるコストの上昇に対応する」ためとしています。野村証券では入社3年目までの若手社員の賃金を平均16%引上げ賃上げ率は非管理職で平均7~8%、管理職を含めた国内社員全体では平均3%程度となる見込み。また同社ではここ数年、非管理職を対象に平均6%強の賃上げを実施してきました。

(2) 力を合わせ一律のベースアップを実現しましょう

この賃上げ動向で重要なことは大和証券Gがベースアップの根拠としている「社員の生活にかかるコストの上昇に対応する」という考え方です。消費者物価は数パーセント上昇ですが、私たちが日々購入している生活必需品については10%程度上がっていると言われています。物価上昇に対応した賃上げは必要不可欠であり必ずなされなければなりません。そうでなければ、私たちの実質賃金・生活水準はどんどん切り下げられてしまいます(厚生労働省によると、実質賃金は23年11月まで前年同期比で20カ月連続でマイナス)。

ところが、内藤証券は物価上昇に対応する賃上げ、一律のベースアップについて昨年までは消極的でした。物価上昇に伴う実質賃金の低下は補わない・あくまでも人事処遇制度に基づいて賃上げするというのです。しかし、物価上昇にともなう実質賃金の低下問題は業績の好・不調とは別問題なのではないでしょうか。今年は是非とも物価上昇に対応した賃上げを検討し実施してもらわなければなりません。当組合は改めて「売り手よし」「世間よし」に合致する全従業員を対象にしたベースアップ(賃上げ)7%以上を実施するよう要求いたします。またベースアップの実施時期は遅くとも4月の給与に反映させるよう強く求めます。

2. 2023年12月22日付日経「社説」

『ダイハツ工業が30年以上にわたり品質不正を続けていたことが分かった。最大の原因は会社や上司に「ノー」とは言えない企業風土のようだ。第三者委員会がまとめた報告書からは社員たちの悲痛な叫びが伝わってくる。収益を求めるあまり開発期間が短縮され、やがて「むちゃくちゃな日程が標準となる」。それでも「職場風土として『できない』が言えない」。失敗やミスがあると会議でつるし上げられ、「叱責文化」がなくなる。こうした無理が、車両開発の最後の工程にあたる認証試験に押しつけられたという。調査をまとめた報告書では、現場の従業員ではなく経営陣の責任だと糾弾している。責任の所在をあいまいにしたままで、果たしてこの会社は再生できるのだろうか。はなはだ疑問だ』と結論づけています。

残念ながら内藤証券でも昨年「不適切な営業行為」が発覚しました。内藤会長は社是に「顧客第一主義」を最初に掲げられ、『一番大事なことは「顧客第一主義」であり、それを実現するためのものが顧客パフォーマンスの向上に尽きると考えています。各営業部店長の方は、手数料を意識した部店運営は過去のものにして頂きたい。では、何を目標とした

部店運営を行うかという、あくまでもお客様に儲けて頂くという一心で部下の教育・指導を行って頂くことが重要です。部店間の手数料競争の意識はかなぐり捨てて欲しい。部店長が手数料を意識した中で部下と接した場合は、どうしてもパワハラめいた話になってしまうこともあります』と指導され、井上社長も就任当初より「健全に継続して利益を上げる」ことをビジョンに掲げられています。内藤会長に「手数料を意識した部店運営は過去のもので手数料競争はかなぐり捨てなさい。一番大事なことは顧客パフォーマンスの向上」と手数料を意識した部店運営を厳しく戒められているにもかかわらず、予算を意識し過ぎたと思わざるを得ない「不適切な営業行為」が実行されました。この「不適切な営業行為」が懲罰の対象になることは容易に想像でき3名にとってメリットは全くないのに何故実行されたのでしょうか。その背景には、内藤証券でもダイハツ同様に収益を求められるあまり、会社や上司に「ノー」とは言えない企業風土があったからではないのでしょうか。内藤証券では取締役営業本部長をはじめ、多くの管理職がパワハラで処分された暗い過去があります。これらはすべて営業現場で起こっており、こうした結果も内藤会長が「部店長が手数料を意識した中で部下と接した場合は、どうしてもパワハラめいた話になってしまうこともあります」と憂慮されたように、会社や上司から収益を求められるあまり「できない」が言えない企業風土に原因があったからではないのでしょうか。そうした企業風土が現在も残っているからこの問題が発生したのではないかという疑念を否定することはできないと考えています。3名を擁護するつもりはありませんが手数料を意識した、やむにやまれずの心情は理解しています。

今回の問題を3名の処分ですら終わらせてよいのでしょうか。「罪を憎んで人を憎まず」のもと全役職員が真剣に考え、見つめ直す問題なのではないのでしょうか。この問題は会社の「健全に継続して利益を上げる」の根幹を揺るがしかねない重大な問題です。会社の経営方針が平然と無視される背景と企業風土を含めた原因を究明し、その結果を全役職員に公表して再発防止に努める責任があると認識しています。

3. 内藤証券で働く仲間の皆様へ（内藤証券の従業員の推移について）

2020年3月期（使用人547名、内外務員475名）⇒2021年3月期（同524名、同465名）⇒2022年3月期（同496名、同433名）⇒2023年3月期（同467名、同412名）となっており3年間で従業員数がかなり減少しています。様々な要因があると考えられますが、悩み事や疑問な点がありましたら、ご遠慮なく内藤証券労働組合のHP若しくは直接当組合役員までご連絡下さい。秘密は厳守いたします。

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）

