

2020年下期臨給要求 (改善点)

1. 要求の基本

2017年10月1日に新人事制度がスタートし、支給方式が(定例給与+子ども手当+資格手当)×(スライド+業績連動+メリット)になりました。支給方式の改善によって当行で働くすべての人の臨給改善をはかります。

- (1) **定例給与から子ども手当と資格手当の控除をせず、底上げをします。**
特定業務嘱託も準じて底上げをします。
- (2) **過去の実績を守るため、全従業員に対し平等にスライド乗率に0.15ヵ月を加算します。**
- (3) **新入行員の定額制に反対し、定例給与スライド方式で増額をはかります。**
- (4) **メリットは平準を基本に、昨年支給額を保障する要求をします。**
- (5) **パートタイマーは下記区分に応じて受給できるよう改善をはかります。**
 - ①レギュラーパートタイマーならびにフルタイムスタッフ 80,000円
 - ②短期間パートタイマーならびにショートタイムスタッフ 20,000円
 - ③アシスタントパートタイマー 10,000円
- (6) **産前産後休暇中の臨給について全額支給をはかります。**

2. なぜ、この臨給要求を行うのか。

私たちは長期間かけて築き上げてきた「スライド枠3.45ヵ月の保障と総枠で3.775ヵ月の最高実績」を大切にしたいと考えています。

私たちは金融労働者と中小業者など多くの方との交流を深めながら、様々な問題に向き合っています。そのために、職場の労働者とも積極的な対話を行い、多くの労働者に呼び掛けながら、情勢変化に一石を投じられるようにみなさんとともに奮闘していきたいと考えています。

(定期大会議案書「はじめに」より)

金融労働者と中小業者の交流と職場での対話

2020年下期臨給要求など5議案を決定

滋賀銀行従業員組合 第125回定期大会



〒520-0041
滋賀県大津市浜町1-38
滋賀銀行従業員組合
TEL 077-521-2775
FAX 077-525-5232
Mail info@sbu-ffs.com
URL http://sbu-ffs.com/

滋賀銀行従業員組合は、10月22日、第125回定期大会を書面決議により行いました。秋の定期大会は、例年、年金者部会の総会と同日・同会場で行ってきました。年金者部会の皆さんも可能な限り参加をされ、発言もしてもらって来ました。今年は、新型コロナウイルスの感染防止のため、両組織共に書面決議となりました。

コロナの影響、社会的弱者にしわ寄せ?原因は「小さな政府」政策

新型コロナウイルスが世界中で蔓延し、多くの国で経済や社会の脆弱性が明らかになっています。その影響は、特に社会的弱者にしわ寄せされており、医療や福祉をはじめとする社会保障の崩壊も懸念されています。

これらは新自由主義に基づく「小さな政府」政策の推進が原因ですが、他にも教育などの分野にも及んでいます。経済分野でも、自己責

菅政権で「中小企業や地方銀行の再編」促進論拠は「数が多い」?

米中の貿易摩擦は、米国の大統領選挙などを控え予断を許さない状況ですが、世界のすべての問題を話し合いつつ、早急に解決を図ることが必要です。

日本では、突然の安倍総理辞任により菅政権が誕生しましたが、本質は変わりません。むしろ悪化していく懸念さえあります。自公政権を変えなければ根本的な解決は見込めません。

菅首相は、自民党総裁選後に規制改革を徹底して取り組む表明をし、そのなかで「行政のデジタル化を含めた

新型コロナウイルス対策、中小企業や地方銀行の再編、携帯電話の料金引き下げなどに照準を合わせる」(日本経済新聞)としています。しかし、これらは規制改革でなく、例えば「中小企業や地方銀行の再編」が地域経済の再生にどのような効果があるのか明示されていません。論拠は「数が多い」というだけ

です。新型コロナ禍で地域の中小企業や地域金融機関は公共的な施設と同様に社会的な「インフラ」であることが明らかにになっており、企業の収益性と人

のいのち暮らしを同列で考えることはできません。

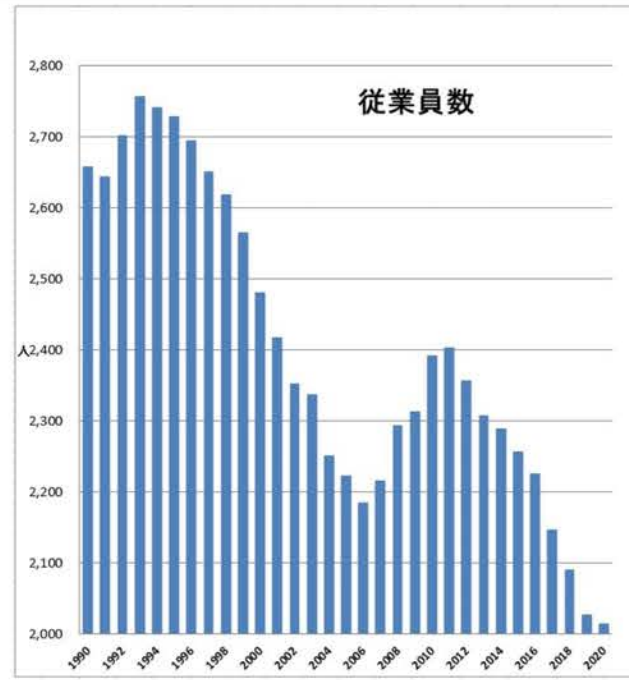
金融環境は悪化の一途 大企業偏重を止めて 中小企業政策に転換を

金融機関を取り巻く環境はマイナス金利や不景気の影響で悪化の一途をたどっています。さらに、新型コロナウイルス禍が拍車をかけています。そのなかで生き残りをかけて政官財がなりふり構わず奔走しています。「地方創生・SDGs」への取り組み、課題解決型金融情報総合サービス業への深化、最近では、口座管理手数料の徴収や規制緩和による本業の拡大など、利用者目線が欠落しています。

国の経済・税制、地域・都市政策を含むその他諸政策を改めて見直し、グローバル大企業偏重を質し中小企業に手厚い政策に転換することが、地域存続のために必要だと考えます。

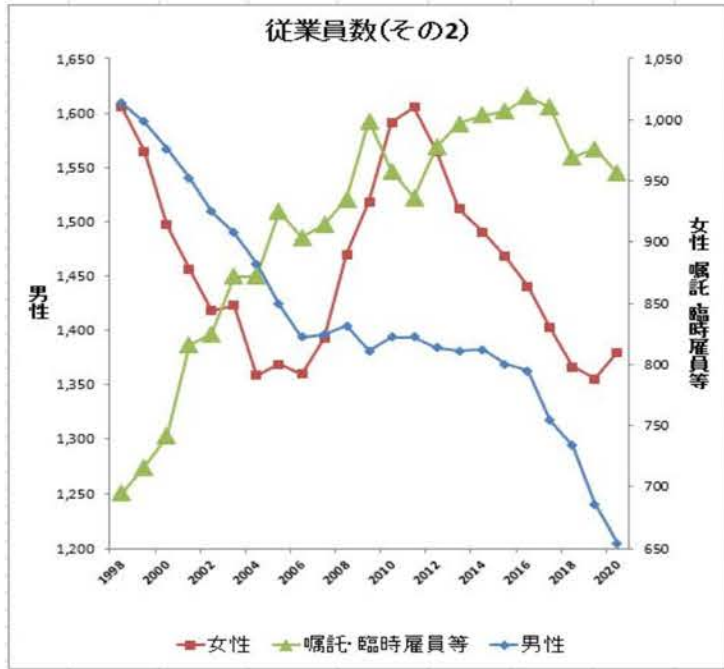
第125回 大会議案書 職場の情勢より

滋賀銀行従業員組合は、秋の定期大会で「職場の情勢」として当行の決算数値をもとに独自の分析を続けています。
単年度では分かりにくい指標も、長い期間で見るとその傾向が読み取れます。今号の波紋では、その一部を紹介します。



従業員数は27年間減少

期末正規従業員数は2015年で、前年比13人(0.6%)減少しました。1993年(2757人)を境に減少を続けていきましたが、2006年2186人(1993年比571人20.7%減)を底に増加、2011年は2404人となりました。しかし、その後再び減少に転じ、9年間で389人(16.2%)減少し、最少になった2019年比742人(26.9%)減少しています。新規採用者の減少や職場環境の悪化などにより若年層や女性を中心にした退職者の増加に、近年地方銀行の将来不安による若年層の退職者が加わり従業員数が減少した



正規行員から非正規行員へ置き換えが進む

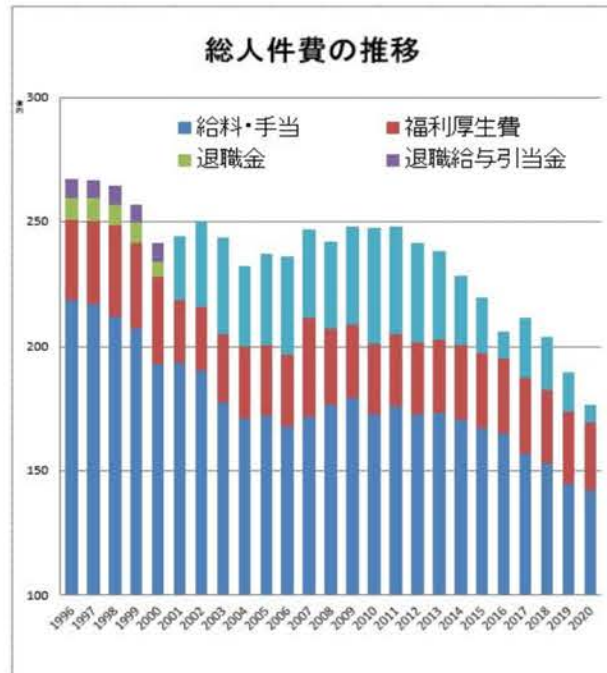
ものと思われる。2017年からの大幅な減少は、上記に加え第6次・第7次中期経営計画による生産性向上施策の影響でないか懸念されます。(右グラフ)

2017年から嘱託・臨時雇員等も減少傾向で、総従業員数が大きく減少しています。男性は1205人で前年比35人(2.8%)減少し、女性は810人で前年比22人(2.8%)増加し、嘱託・臨時雇員等は956人で前年比20人(2.0%)減少しました。1998年比、男性は404人(25.1%)、女性は200人(19.8%)それぞれ減少し、嘱託・臨時雇員等は261人(37.6%)増加しました。嘱託・臨時雇員等の期末従業員数に占める比率は32.2%になりました。正規行員から嘱託・臨時雇員等の非正規行員への大幅な置き換えが進みました。(左グラフ)

総人件費は1996年比
マイナス91億円で
33.9%減少

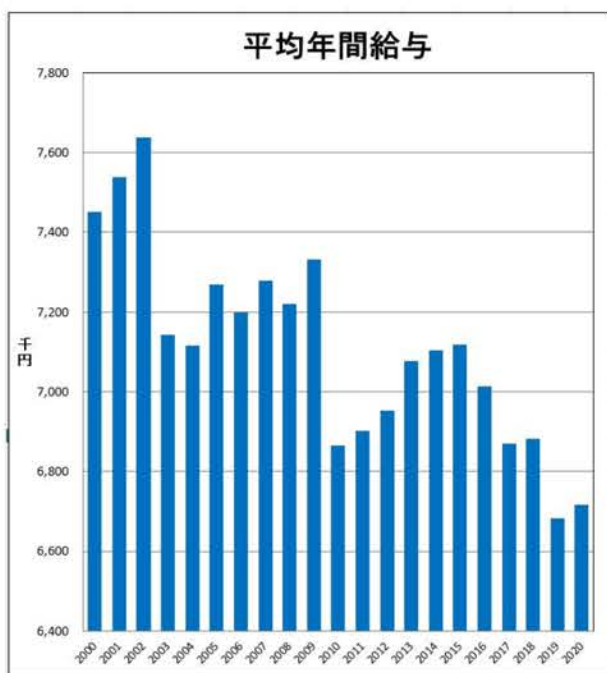
給料・手当と福利厚生費を加えた人件費は170億円となり、前年比4億円(2.5%)減少しました。

コース別賃金制度がどが反映しています。導入された1996年(251億円)比82億円(32.5%)減少しています。長年の賃上げゼロ、人事制度の改悪、臨給枠削減、従業員数の減少、正規行員から非正規行員への置き換えなど(左グラフ)



02年比92万円の減少

平均年間給与は6717千円となり、前年比35千円(0.5%)増加し、2002年(7638千円)比921千円(12.1%)減少しています。2002年、2009年、2015年、2018年の人事制度の改悪、臨給の枠削減、長年賃上げゼロが続いているためです。(左グラフ)



働かせ方度数ワースト4

菅首相の「地方銀行は数が多すぎる」発言をとらえ、週刊誌が「史上最大の再編圧力! 地銀に訪れる決断の時」の見出しで掲載した記事に「地域雇用力」低下ランキング

北洋・静岡に次いで4位とする表があった。十六・

に当行があり、14年比で年収減38.7万円は4行の中でトップであった。同誌の地域雇用力とは、行員数×年収の増減である。そこで働く労働者の働かせ方度数であろう。