



〒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  
http://www.biwa.ne.jp/ffs/  
e-mail:ffs@biwa.ne.jp

# 金融円滑化法を1年間再々延長し「地域・中小企業円滑化法」の制定を！

## 金融労連第7回春闘討論集会 金融労連政策委員会が「提言」

金融労連は、11月17日と18日の両日、静岡県伊東市内において第7回春闘討論集会を開催し、「2013年春闘方針（素案）」について問題提起を行なったほか、政策委員会から「60歳以降の雇用に関する統一要求基準」「パワーハラスメントのない職場をつくるために」「中小企業金融の円滑化に向けて」の3つの報告が行われました。今回の討論集会には40人が参加し、滋賀従組から中島委員長と車谷副委員長が参加しました。

春闘討論集会は第1日目 また、同法の実績と評価のはじめに松木中央執行委員長が挨拶を行い、つづいて田畑書記長から春闘方針の問題提起がされました。つぎに政策委員会から3つの報告が行われました。本号では、同日報告された「中小企業金融の円滑化に向けて」について「提言」の抜粋を紹介いたします。

### 金融円滑化法の効果

報告は、金融円滑化法の概要で、同法が08年のリーマンショック以降の景気低迷により悪化した中小企業の資金繰り等の支援のため09年12月に11年3月末までの時限立法として制定され、12年3月末までの延長、13年3月末までの再延長の経緯について述べています。



など評価される面は多いとされています。また、金融円滑化法終了により金融機関の「返済や担保実行」による中小企業の倒産や債権区分の悪化による「貸し渋り、貸し剥がし」の横行などの懸念が指摘されています。

### 今後についての提言

金融円滑化法を1年間再々延長し、その間に「地域・中小企業円滑化法（仮称）」を制定する

厳しい経済情勢のもと、多くの中小企業は懸命の経営努力を続けており「経営改善計画」が予定通り進捗していないからといって、中小企業の経営努力不足、金融機関の支援不足と決めつけることはできません。金融機関が中小企業を支えられる環境を、国が責任をもって整備していくことが必要です。

### 金融庁への報告の簡略化

金融機関側の事務負担が膨大なものとなっており、現場の意見をヒアリングし、たうえで大幅に簡略化するものとします。

### 信用保証制度について

現在、信用保証協会の保証は、原則「責任共有制度」となっていますが、中小企業金融の円滑化のためには、「100%保証」を充実させていくことが必要です。100%保証であるセーフティネット保証5号の対象が現在の全業種から4割縮小されることになっていきますが、現在の中小企業の業況をみるならば、引き続き全業種を対象とすべきと考えます。保証協会付融資は、地域とともに生きる地域金融機関に限って利用できることも提案します。

### 「地域・中小企業円滑化法（仮称）」の概要

1. 地域金融機関は、中小企業金融の円滑化に努めることを通じて、地域経済の健全な発展につくす社会的責任があることを明記する。
2. 中小企業円滑化法の趣旨を引き継ぎ、地域金融機関は中小企業の申し出にたいしてできる限り条件変更に応じるものとする。
3. 実効性を確保するため、金融庁はその検査・指針において、地域金融機関を適切に指導・監督するとともに、各金融機関の取り組み状況と、各金融機関の地域における資金循環率や中小企業向け貸出比率といった

### 公的資金の注入について

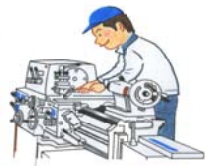
金融機能強化法による公的資金の注入が地域での金融機能強化などにつながるようするため、行政による地域経済の実情を無視した貸付・再編の押しつけには反対します。



春闘討論集会で報告された「パワーハラスメントのない職場をつくるために」の提言の一部を紹介します。近年「パワーハラスメント」やこれに類似する問題が急速に社会に顕在化していることを懸念し、12年1月30日、厚生労働省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」を、その後3月15日には「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表しました。厚生労働省はそのワーキ

### パワーハラスメントの問題点

ンク・グループ報告の中で、パワーハラが企業や社会にもたらす問題点として「パワーハラが企業にもたらす損失は、多大である。被害者は人格を傷つけられ、心の健康の悪化にもつながり、退職や退職に至る場合すらある。周囲の人たちにとっても職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねない。また、加害者も部下や周囲の人たちの生産性が低下すること、職場の業績が悪化したり、社内での自身の信用を失いかねない等不利益を受けうるし、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなる。企業にとっても、職場全体の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が退職や退職に至れば企業にとって大きな痛手となるほか、裁判で使用者としての責任を問われ、企業のイメージダウンにもつながりかねないリスクを抱えることとなる」と、「パワーハラ」は正常な経済活動の妨げにつながるものと指摘しています。





# いまますぐ原発ゼロへ 11・11全国一斉行動



写真は長浜市JR長浜駅前での長浜集会の模様

原発をなくす全国連絡会の呼びかけで「いまますぐ原発ゼロへ11・11全国一斉行動」が全国46都道府県100カ所以上で取り組まれた。滋賀県内では、12カ所以上で集会やパレード・講演会など多彩な取り組みが行われ、参加者は全県で550人を超えた。

大津市のJR膳所駅前では「ふくしま連帯！琵琶湖を守れ！原発ゼロへ！11・11SHIGA行動」が行われ、風雨のなか約150人が駆けつけ、リレートーク後、パルコ前までパレードをしました。

長浜市のJR長浜駅前では、「11・11『原発ゼロへ』長浜集会」には、午後6時30分から暗くなり寒い風雨のなかでしたが、「ストップ！原発はいらない」「老朽原発を廃炉にせよ！」「なくせ原発」などのプラカードを持ち、40人以上が集まり、リレートークをし乗降客などに思いを訴えました。

各会場に組合員も多数参加しました。

東日本大震災とそれに伴う東京電力福島原発などの悲惨な事故から1年8カ月、原発の事故が起きたらどんな深刻な事態を引き起こすか、いよいよ明らかになりました。

原発銀座の近く、関西の水がめ琵琶湖のある滋賀県では、特に緊急の課題になっています。

## 職場の声

もうすぐ60才になるパートさんが「上司との面接で『次は契約更新しませんと』と言われた」と言っておられました。その方は以前別の上司に「ずっといたらいよいよ」と言われたこともあり、まだまだ働きたい気持ちをもっておられました。

パートさんもこれから60才をこえて年金がでるまで働けるようにできないものでしょうか？

A・・・今年の8月に高年齢者雇用安定法が改正され

来年4月1日から施行されます。改正法は企業が対象者を選別することを禁じており、継続雇用する範囲は年金の受給開始年齢の引き上げに合わせ受給開始が65才となる25年度には65才まで希望者全員の雇用を義務づけています。当行には特定業務嘱託制度があり援用も考慮すべきだと考えますが、この場合対象外としていきます。法の施行に向け公平な制度の実現を目指します。



## TPP参加反対 緊急昼休みデモ

11月20日県民要求実現実行委員会の主催で「TPP参加反対！緊急昼休みデモ」が行われました。

TPP参加はアメリカいなりで農業分野などの関税撤廃だけでなく、金融・保険・医療等のサービスの

12年11月9日に開催された団体交渉で銀行から「しがぎん統一早帰り運動」の更新が提案されました。この早帰り運動はポスターにも明記されているように滋賀銀行・滋賀銀行労働組合・滋賀銀行従業員組合の3者が統一して取り組む運動です。運動の趣旨からも全従業員を視野に入れたものであり、それぞれの立場での啓発と具体的な取組が必要です。

今度の総選挙はチャンスです。「原発なくせ」の声をさらに広げたいと思いましたが、

12年11月9日に開催された団体交渉で銀行から「しがぎん統一早帰り運動」の更新が提案されました。この早帰り運動はポスターにも明記されているように滋賀銀行・滋賀銀行労働組合・滋賀銀行従業員組合の3者が統一して取り組む運動です。運動の趣旨からも全従業員を視野に入れたものであり、それぞれの立場での啓発と具体的な取組が必要です。

## 歴史に残すべき 労使の知恵

今は当たり前になっている「週休二日制」が完全実施されたのは1989年2月であり23年が経ちます。第1ステップの第2土曜休制は1983年の8月であり、第2ステップの第2・3土曜休制は1986年8月です。

第2ステップスタートに当たり、当行では終業時間を15分間延長するとして銀行提案がされました。「週休二日制」と引き替えにした労働時間延長は制度の趣旨に反するとして従業員組合との主張の違いから交渉が長引き一時的に二つの就業規則が存在する状態となりました。その結果、従業

# しがぎん統一早帰り運動について

自由化や、海外からの大量の安い労働力の流入など多くの分野で深刻な影響と被害をもたらすことになりました。

デモで抗議し、県民に大きくアピールしましょう。と呼びかけられたものです。

この行動には80人が参加し、組合からは中島委員長と車谷副委員長、先輩組合員の植木さんの3人が参加しました。



突然の名称変更提案

員組合員について時間外手当の請求等に15分の違いが生じました。この事態がしばらく続き労使で解決策の模索がされ、最終的には不平等感を残さず合意できる解決が図られました。しかし、一定期間存在した就業規則の2本立てと言う不健全な事態を今後は避けなければならぬと言っているのは労使の一致した思いでした。

その後、「しがぎん統一早帰り運動」と3者連名のポスターを銀行の負担で作るとする提案がされました。提案に合意した背景に週休二日制実現の第2ステップの経験が生かされたのです。この運動が現在も継続しているのは、ある意味では歴史に残すべき労使の知恵だと言えます。

組織の現状を固定的に見るだけでなく、事を進めるには何時の場合も理を尽くした議論と合意の上に全体が進むという教訓があると考えます。

来年のポスターをめぐる現在デザインの検討がされていますが5年目を迎えても、まだ「しがぎんタイムマネジメント運動」の文字を小さくすることではと危惧する次第です。

ところが4年前の08年11月9日の団体交渉で突然銀行から「しがぎん統一早帰り運動」を「しがぎんタイムマネジメント運動」に変更したいと提案がありました。提案の理由に「今日の情勢をふまえ名前を変えて、早帰り日に2・3週の月曜日を加える」として内容の充実は大切であるがこの運動のスタートを調べれば名称変更の提案には「分らないので話して欲しい」と述べました。起案過程での特別の事情があるとの理由で提案の撤回はできないとのこと。「しがぎんタイムマネジメント運動」の文字を小さくすることで09年のポスターは作成されました。

2012 CALENDAR  
しがぎん統一早帰り運動

しがぎんタイムマネジメント運動  
滋賀銀行・滋賀銀行労働組合・滋賀銀行従業員組合