



〒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

滋賀労働局・近畿財務局大津財務事務所など 今年度も関係機関に要請行動

金融機関の労働実態改善 のための指導強化の要請

従業員組合は、今年度も金融労連本部が行った財務省や厚労省に対する要請行動に呼応して県内の関係機関に要請行動や懇談を行いました。

12月3日には滋賀労働局と大津労働基準監督署に要請、滋賀県銀行協会には要請と懇談、12月17日には近畿財務局大津財務事務所に要請を行いました。

なお、この要請行動は滋賀銀行従業員組合と全国金融産業労働組合近畿支部滋賀分会との共同行動として取り组まれました。

国会でも問題にされ、マスコミ報道でも取り上げられているように「長時間過密労働、名ばかり管理職を利用した不払い残業、パワーハラスメントなどが蔓延している『ブラック企業』は、全国に広がりを見せ、労働者の雇用破壊・健康破壊は社会問題にまでなっています。



滋賀労働局での要請

2013年4月の高年法改正以降も「無年金状態」に陥っている60歳以上の労働者の賃金等の労働条件の改善は進まず、劣悪な労働条件の中での勤務を余儀なくされています。

また、労働契約法が改正

されても、雇用不安に加え、急増する非正規労働者への差別は依然として温存されたままというのが実態です。

従業員組合は、金融機関の厳しい労働実態を改善し、

当面の「金融行政」に対する要請

金融行政での貴事務所の日頃のご尽力に敬意を表します。

「従来の金融検査マニュアルによる画一的な金融検査のあり方を、今後は金融機関の経営課題の解決に重点を置き、中小企業等への小口融資については金融機関の考え方を尊重する」と金融庁の検査方針が転換されました。2013年3月末の金融円滑化法終了後、ともすれば、金融機関の現場で新規融資や返済条件変更などに応じてもらえなかったという傾向が生まれ始めていたもとで、引き続き中小企業の金融円滑化を進める上で、その実効性が期待される所です。

しかしながら、金融審議会の「販売手数料等の獲得に重点をおいた営業姿勢ではなく、真の顧客満足の達成に営業の目標がおかれなければならない」との指摘に背を向けるような金融機関の職場実態は改善されておらず、みずは銀行の暴力団融資に象徴されるような経営者によるコンプライアンス違反の事例も生まれています。

つきましては、貴事務所に対し次の通り要請するとともに、本庁にも意見具申されるよう要請いたします。

記

1. 金融機関の自主的な判断を尊重し、金融機関の新規融資・条件変更に積極的に応じるなど厳しい状況に置かれている中小企業の経営支援のため、金融円滑化を図るよう指導を強めること。
2. 金融リスク商品については、労働条件に過度に連動するような、無理な勧誘につながる従業員へのノルマ（目標）はやめさせ、金融商品取引法を遵守させること。
3. 地域性を希薄にするような地域金融機関の合併再編をやめること。
4. 公益通報者の保護を保障し、自主的な経営チェックが行なえるような環境づくりを指導すること。
5. 金融機関の12月30日の休日化の実現に努力すること。

<近畿財務局大津財務事務所への要請>

職場の声

時間管理さまざま
「これでいいの？」
時間外手当の支払いは？」

入室するのは8・30以降だったのでは。なのに行内メールで、8・30以前に当番役席以外の上司から業務に関する指示のメールが配信されています。これって8・30以前に仕事を始めているのでは？

終了時の17・15にはパソコンを切れと口うるさく言っていますが、パソコンを切働きやすい職場をつくるため滋賀労働局と大津労働基準監督署に以下の要請を行いました。

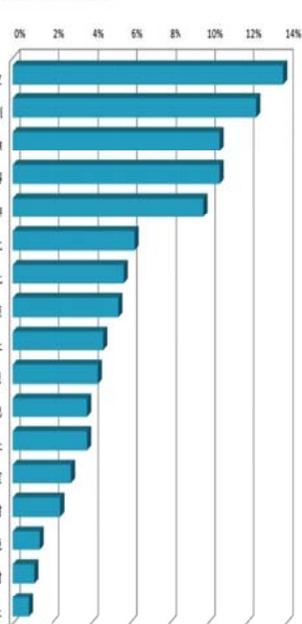
要請項目

1. 早朝を含め賃金不払い残業に対する各金融機関への指導を一層強化すること。
2. 管理監督者の範囲について、旧労働省通達（昭和52年2月28日基発第105号、同年12月27日基発第37号）に基づき、所謂「名ばかり管理職」に対して、時間管理を行うよう指導通達を出すこと。
3. 金融機関の長時間労働は正のため、慢性残業・休日出勤の改善や休暇の取得促進を図るよう指導すること。
4. パワーハラスメントやメンタルヘルス対策を徹底するよう指導すること。
5. 「労働契約法」「労働者派遣法」の改正の趣旨を踏まえ、非正規労働者に対する差別改善と雇用確保に向けて指導を行うこと。
6. 希望者全員の65歳までの雇用確保と定年再雇用者の劣悪な労働条件の改善に向けて指導すること。以上

年金改善がトップ

従業員組合が例年行っている職場と生活アンケートの中間集計を12月18日に行いました。その中に「政府に対する要求で、あなたがもっとも実現したいものを」という設問があります。そのベスト5は「年金改善、景気対策・震災・原発、福祉、食の安全」です。春闘関連項目は近く集計し発表します。ご協力ありがとうございました。

政府に対する要求5つ選択



らすだけ。アウトプット資料を一杯机の上に出し、延々とやっつけても黙認。終了時のパソコンオフ時間だけ管理すればいいという考えみたいです。

金庫開閉は、本来なら8・45にするもの。それをこそこそと課長が「8時半やれもう金庫開けて」と役席に指示していました。これだって時間外不払いでは？

聞いた話ですが、ある店でニースの確約が取れるまで帰ってはいけないうわわ午後9時を過ぎてても残っている店があるらしいです

間外労働賃金を適正に支払うよう指導すること。

組合差別 あいつく 銀行の 許されない

主張

証券外務員試験の 受験料徴収をめぐり 従組には説明もしないで実施

組合ニュースにも報じられていますが、従業員組合は審査部ローンセンターで発生した組合介入事象を「不当労働行為」に当たるとして団体交渉を行っています。そのさ中に、新たな組合差別事象が発生しました。あいつく問題の発生に、組合は銀行の「差別体質」にその原因があるとして、銀行に根本的な改善を求めています。

賃金制度の変更で 広がり続ける賃金格差

滋賀銀行の賃金制度の大きな変更は、1965年の組合分裂直後の1968年の「職能給制度」導入に始まり、「職位と職級の切り離し」「事務決裁者制度の廃止」など格差拡大の改悪を繰り返しながら、1996年には私たちの強い反対にも関わらず「コース別賃金制度」が導入されました。臨給（ボーナス）も1997年以降大幅に減額されました。

それから5年目の2001年11月13日「人事制度改定の骨子について」とする、成果主義賃金制度が提案され、2002年上期に導入され、賃金体系変更に伴う臨給の大幅カット並びにメリツトの大幅な拡大により、同一年齢間にも大きな格差が生まりました。

臨給の「話し合い」の場で 上司の「組合干渉」は問題

導入当初より「評価の公平性」と「考課者の習熟度」が懸念されていましたが10年以上経過した今も、多くの労働者が不満を表明しています。理由は新しい考課者に対する正しい教育の不足にあります。

滋賀銀行に成果型賃金制度が導入されて以降、この制度の仕組みである臨給の結果についての話し合い（面接）がされます。今年の夏の臨給の後6月13日従業員組合員が面接で上司に言われたことが、労使の問題に

なっています。

当組合の組合員に対して、直属の上司は「組合費高いがどうなのか」「活動費あるのか」「組合員数少ないがどうしていくのか」「組合出張負担になっていないか」かなど聞き、話題が昇級・昇格に及んだところ「進言するが『従業員組合に居る事』がマイナス部分である」と述べるなど、従業員組合を誹謗中傷した事があります。

差別の意図がなかったとしても 「不当労働行為」は免れない

銀行は、10月3日の団体交渉で、当該管理職の発言を「言わなくても良いことを言ってしまったが、差別の意図はなかった」と発言の不当性を否定しています。

組合は「仮に差別意識を全く持っていないかつたとしても、部次長の発言であり『不当労働行為』は免れないし、発言の背景には『銀行の差別体質』がある」と指摘しました。

この問題で2回目となった10月24日の団体交渉では、22日に開催された従業員組合第111回定期大会で出された意見を中心に話し合いを進めました。

変わらない「差別体質」に不安 歴史の上に立ち具体化を

最初に、銀行からは10月3日の部課店長会で「人事担当常務から、人権・差別問題で配慮に欠けた発言があった旨報告した」と述べられました。

組合は、定期大会に参加

された先輩組合員から「未だに改善しない当行の差別体質」に怒りと心配の声が出されたことなどを紹介し、「歴史をふまえる大切さ」「人権問題としての指導」「人事部としての具体的な仕事」の3点で銀行の考え方を示すよう質しました。

12月16日にこの問題で3回目の団体交渉がもたれました。冒頭に銀行から「12月9日に人事担当常務、人事部長、当事者の3者が話し合い、指導した」「部課店長宛の指導文書2案を準備した」との報告がされました。

差別交渉のさなかに 新たに労使協議無視

時間じくして、12月9日付で「『証券外務員資格試験』不合格者からの受験料徴収について」を表題とする通牒が人事部から出されました。組合は、従業員に負担を強いる事案であり、当然「事前協議」があつて然るべきと銀行を質しました。

銀行は「勉強せずに受験し何回も合格できていないケースがある」「対象者が少ない」「従業員組合に該当者がいない」などと労使協議がされなかったことについては意見の一致に至らず、協議は不要との見解から「両組合に通知していない」と開き直りました。

組合は「部内の協議で『両組合に通知しない』と合意に至った詳しい説明を聞きたい」と追及しました。12月26日4回目の団交が開催され、次のような事が明らかになりました。

協議経過に組合差別や 差別の意識はなかったか

一つは、16日の団交では「両組合に通知していない」と言っていました。労組には「正式通知ではないが、

誰かに話しはした」と変更されました。

2点目は、銀行が16日に主張した「『従組に該当者がいないので事前に説明しなかったことは、不利益でなく、問題ない』との見解を専門家に確認した」と述べ、従組に言わなかった事を弁護士の見解で担保したことです。

組合は、通知の有無でなく、そのような決定がなされた部内での協議経過の中に「組合差別やその意識」がなかったか否かが問題であると銀行の見解を求めています。

従組差別風土台頭の懸念 歴史の再認識と企業体質の改善

今回の審査部ローンセンターにおける組合干渉（不当労働行為）に見られる「従業員組合員であることが昇級昇格の妨げになっている」と言う管理職の発言は「どこに起因」しているのでしょうか？

仮に発言の意図が善意であったとしても「そのような認識を持っている」こと自体、この企業にそう思わせる「従業員組合差別」の風土が再び台頭していることを現しています。

また、「証券外務員資格試験不合格者からの受験料徴収について」の問題で言えば、従業員に負担を求めの変更であり、組合は事前協議の対象事項だと確信しますが、銀行は協議不要との見解です。

しかも、事案の協議段階で「公平・公正を標榜する人事部内」に従業員組合差別思想が存在したことが明らかに推察できることです。加えて、そのことを誰もたしなめるには至らなかったことは残念だと言わざるを得ません。

私たちは、かつて銀行が組織ぐるみで従業員組合に対して行った分裂攻撃、不当労働行為の数々の事象が社会的に断罪された歴史的経過を現在の経営者に再認識させ、企業体質を改善させることが解決の道筋と考えています。