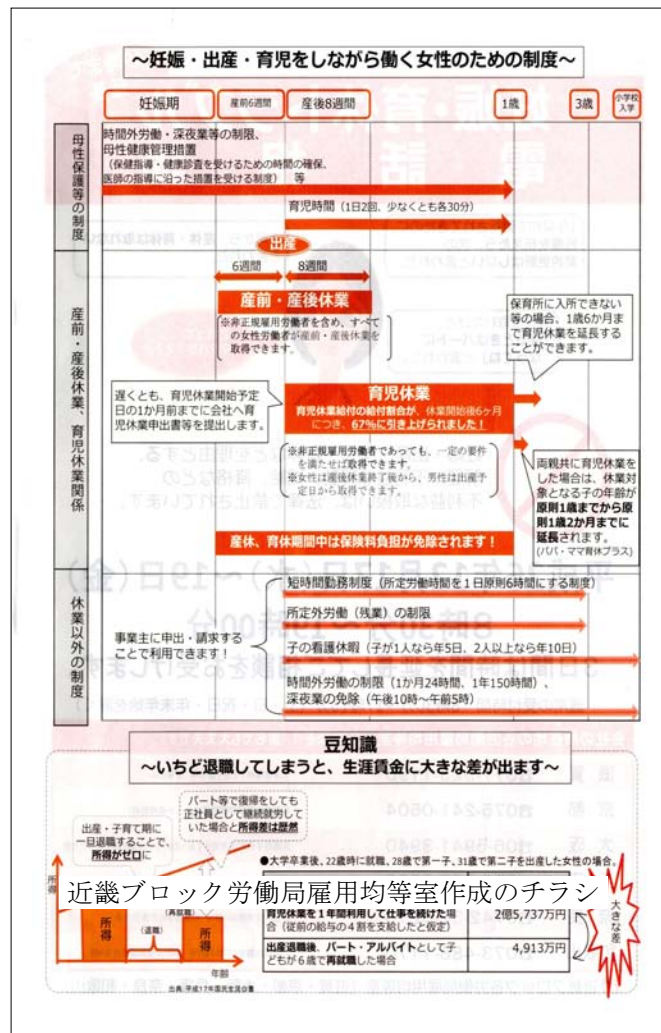




滋賀労働局・近畿財務局大津財務事務所などに要請 金融機関の労働実態改善や当面の金融行政など

**「金融リスク商品の無理な勧誘に
つながるノルマ販売の禁止」
「有給休暇の取得率向上」など**

滋賀銀行従業員組合は、金融労連本部と近畿地方協議会の連名による要請行動を行いました。この要請行動は毎年この時期に金融産業労組近畿支部滋賀分会（さざなみネット）と共同で行っています。

今年は、12月9日に滋賀労働局、大津労働基準監督署、滋賀県銀行協会を訪問し、12月15日に近畿財務局大津財務事務所を訪ね要請と懇談を行いました。

滋賀労働局と 大津労基署 に対する要請

滋賀労働局と大津労働基準監督署に対しては「金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請」を行いました。

政府は「日本再興戦略」の中に「働き過ぎ防止のための取組強化」を盛り込み、今年10月には「長時間労働削減をはじめとする『働き方改革』に向けた取組に関する要請書」を日本経団連等経営者団体に送付、11月には過労死等防止対策推進法が施行されるなど、労働実態改善のための政策をうちだしています。

一方、金融機関は人減らしが進行し、パワハラ・長時間過密労働が職場に拡が



滋賀労働局



大津労働基準監督署

態を改善し、働きやすい職場をつくるため、特に次の事項について要請しました。

1. 長時間労働削減のため、慢性的な残業・休日出勤をなくし、休暇の取得促進を図るよう指導すること。
2. 早期出勤を含めた賃金不払い残業に対し、各金融機関により厳しい監督指導すること。
3. 有給休暇の取得率が向上するよう周知啓蒙活動を行うこと。
4. パワーハラスメントやマタニティハラスメント等をなくするとともに、メンタルヘルス対策と休職者に対する丁寧な職場復帰策を講じるよう指導すること。

大津財務事務所と 滋賀県銀行協会 に対する要請

近畿財務局大津財務事務所と滋賀県銀行協会に対しては「当面の『金融行政』に対する要請」を行いました。

アベノミクスの恩恵は、一部の企業にとどまり、燃料費や仕入れ価格、原材料費の上昇、消費税増税な



近畿財務局大津財務事務所



滋賀県銀行協会

に置かれ、地域金融機関が果たす役割は、ますます大きいものとなります。

しかしながら地域金融の円滑化が求められている中で、収益力強化のもと、投資信託など金融リスク商品の販売に力を入れる金融機関も一向に減らず、金融モニタリング基本方針の中で、監督・検査の着眼点に「顧客ニーズに即したサービス提供、顧客の信頼・安心感の確保」をうたつても、ノルマ・目標を課しての営業推進は、お客様のニーズより目標達成が優先され、苦情・トラブルの要因となっています。またその負担により、精神的疾患（うつ病など）に罹患し、休職や離職が後を絶たず、自殺する職員も出ています。

これらの現状を改善すべく次の5項目の要請を行いました。

1. 金融機関が新規融資・条件変更に積極的に対応するなど、厳しい状況に置かれている中小企業の経営支援・育成のため、金融円滑化を図るよう指導すること。
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. 地域性を希薄にし、利用者・労働者に犠牲を強いる地域金融機関の合併再編を押し付けられないこと。
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。

どで、その分の価格転嫁が出来ない中小企業においては、依然として厳しい環境

銀行が「人事制度改定」を提案 十分な議論で「働きがいのある人事制度」を！

従業員犠牲のない 経営基盤の構築を

12月17日開催の団体交渉で、「人事制度改定の骨子について」が提案されました。内容は、「今日的に見直すべき項目」、「高齢者の活躍推進の項目」、「女性活躍推進の項目」の3項目です。人事制度改定の意向は、7月25日の労使懇話会でも触れられていましたが、経営環境の厳しさを強調し、従業員に犠牲を強いる側面の強い内容であり十分な議論と再考が求められる提案です。

(組合ニュースより一部引用)

当行に働く全ての従業員に
関わる重大な「人事制度改定の骨子について」の提案が出されましたが、その内容は、永年の労使合意を大きく崩すものです。

今回の提案が、「公平で合理的な人事制度のもと、性別に関係なく、ともに意欲を持ってそれぞれの職務に取り組み、全ての職員が65才まで働くことができる環境を整備することを主軸に、社会的な要請等も踏まえ『今日の諸課題を踏まえた従業員処遇の見直し』を行いたい」と述べていますが、多くの点で従業員に犠牲を強いる内容を含んでいます。

私たちは、過去の人事制度改定協議の経過や経験から、様々な角度から、時間を惜しまない十分な議論が

歴的に日本銀行が指導した事から始まっていると聞いています。そのような考え

方から銀行は他の業種と違い、各期の収益の増減を賞与支払額に極端に反映させず、枠を少しずつ増やしてきました。

私たちは、過去の人事制度改定協議の経過や経験から、様々な角度から、時間を惜しまない十分な議論が

歴的に日本銀行が指導した事から始まっていると聞いています。そのような考え

方から銀行は他の業種と違い、各期の収益の増減を賞与支払額に極端に反映させず、枠を少しずつ増やしてきました。

私たちは、過去の人事制度改定協議の経過や経験から、様々な角度から、時間を惜しまない十分な議論が

交渉のテーブルを汚す 歴史を無視した態度

メリットという考え方が生まれたのは、枠だけでは賞与を使って競争による労働者の支配ができないと言

う資本の要求から生まれたもので、「スライド部分」を削って「メリット」に振り替えられてきました。こ

健全な銀行経営の観点で歴

のです。

「4月1日

実施には

臨給ハネを

確保して生

活を守って

きた歴史的

な経過があ

ります。銀

行が考課期

間を早めれ

ば全く問題

ないことで

あり、我々

は昇級日の

問題だけで

ないと考え

ています。

銀行はパーソナル新設交

渉のなかで、パーソナルを

「ドンドン増やす」とは考

えていないと述べてしまし

た。しかし、今回の提案の

「36協定の個別施設名称

を削除」「しがぎんプラザ・

通知だけで 「休日勤務」は 従業員生活無視

銀行は「多くの職員が日常的に外務に従事する事が

増えているから、外交手当をなくす」と説明されたが、

まさにだれでも外交に出る事につながります。

また「外交係は無くさない」との説明ですが、「外交係の危険度合いや外部活動の様々な負担もあり、廃止で良いのか議論の余地がある」と考えます。

昇級日4月1日から7月1日に変更は、「永い歴史ある労使の合意」を崩すものであり、加速度的に広がり

の流れは支払い側の有利さがあり、加速度的に広がりました。

しかも、当行の場合、少しずつ引き上げられ1965年下期にはスライドのみで3・1カ月となりましたが、65年11月18日の組合分

裂を機に「職能給」が導入され、68年上期に「メリット」導入へと推移しました。

73年10月27日の組合側の全面勝利による労使正常化以降スライド3・45カ月

十級別一時金+メリットで総枠377・5%が長くつ

真の65歳 定年制度を

専任行員特命手当および特定業務嘱託特命手当を廃止し、決裁手当を新設することは、中高年者の活躍推進につながるかと考えま

す。手当の増額で役席と同様の決裁を行わせ、責任を持たせることです。

従業員組合は、2013年2月27日滋組第23号で「65歳定年制に関する要求書」を提出しています。

まずこの要求に答え、専任行員と特定業務嘱託を廃止し、総合的な待遇改善を行うことが「中高年者の活躍推進」になると考えます。

