



〒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

# 人事制度改革の骨子 労働法制の改悪と重なり広がる不安

## 残業代ゼロ・成果重視の 裁量労働制の対象拡大 金融商品の営業職も

### 裁量労働制の対象拡大 専門知識持つ 法人営業職にも

新聞報道によると「厚生労働省は働く時間を社員が柔軟に決められる裁量労働制の対象を広げる。一定の専門知識を持つ法人向け提案営業職にも適用する。金融機関やIT（情報技術）企業などで活用が進む見通しで、新たな対象者は数万人規模にのぼりそうだ。導入の手続きも簡単にする。多様な働き方を認め、効率的に仕事ができるようにする。

政府が3日に閣議決定する労働基準法改正案に盛り込む。今国会で成立すれば2016年4月に施行する。（4月2日日本経済新聞電子版）」とされています。

また、朝日新聞は「あらかじめ想定した労働時間にかじり始めた労働時間に  
成果を重視する裁量労働制の拡大や「残業代ゼロ」導入については、会社が求める成果を出そうとする働き手の長時間労働を助長しかねないため、労働組合などが強く反発している。

## 高田紘一氏の冥福を祈る

去る3月2日に逝去された高田紘一氏のお別れの会が4月27日午後10時に執り行われ、中島委員長はじめ組合員と先輩組合員が参列しました。遺影に敬意の礼を尽くし花を献じたとき同氏の果たされた功績が甦りました。

高田氏が滋賀銀行の役員に就任された時であったと思いますが、組合との挨拶を兼ねた懇談が行われ、事前に、組合の歴史をまとめた「あゆ



たと思います。その際に述べられた話が、率直で、公平感に満ちた内容であったと鮮明に記憶しています。頭取に就任されて以降は、年に一

※たり、専門的な仕事についていたりする場合に、実際に働いた時間とは関係なく、一定時間働いたことにする制度。現在、企画や調査、研究部門などの「企画業務型」や、研究職や弁護士らを対象にした「専門業務型」の2種類があり、このうち企画型で対象業務の拡大を検討する。金融商品の営業職など顧客の求めに応じ、商品やサービスを販売する営業業務などについて認める方向だ。（1月14日朝日新聞デジタル）と報じています。

## 外交手当の廃止の意味と 裁量労働制の対象職種 全従業員に外交可能に

従業員組合は、4月30日開催の団体交渉で、12月17日に提案された「人事制度改革の骨子提案について」ならびに関連提案について問題点を整理し、銀行を質しています。

### 定昇・昇格の7月実施 総額39百万円の実損

「定昇および昇級の改定」については、3月中旬に回答できない業界自ら変わるべき。4月から期がはじまるのであり当然反映すべき。従業員の実損は、銀行が言う100円だけの話でなく、昨年比較で総額39万円にもなり、一人18千円のものなる。「休日勤務に関する就業規則の一部改定」では、人事異動発令の方法として育

度の労使懇談会が公式な頭取との議論の場でありましたが、博学多才さに緊張感を持って臨んだものです。時には組合側の持つ資料を求めるなど、情報に貪欲な人でした。

高田氏が出された施策や理念は、地域金融や地域経済に大きく寄与したと思いますが、とりわけ環境に対する取り組みは組合の目標とも共通する課題であり注目し意見も述べてきました。

故高田紘一氏の業界と地域に築かれた、幾多の貴重な業績を讃えるとともに、更なる地域経済の豊かな発展を祈念し、「冥福をお祈り申し上げます。（谷）

### 成果追求の全員外交の 道開く外務手当の廃止

「外務手当の廃止」については、当初より指摘の通り異例実態を実績とするのは本末転倒であり、女性を含む内勤者が外務に従事する場合は、不測の事態を考慮した、管理監督者の帯同や帰店管理ならびに待機、時間帯の制限と運用ルール、時間後外訪報外の制限、その他懸念される事項についての合意形成が前提となる事などについて質しました。

### 決裁手当と引き替えの 「任用差別」は不可

「特命手当の廃止・決裁手当の新設」と引き替えにした、新たな「任用差別」の導入は許されない。また、任用を理由にした、安易な異動は認められない。など銀行を質しました。



# 2015年滋賀弁護士会憲法の集い 女性労働と貧困



山本良子さん

## なぜ女性の給料は低いのか？ 「女だつて普通に生きたい」

4月29日午後、大津市のピアザ淡海ピアザホールにおいて「2015年滋賀弁護士会憲法記念の集い」が「女性の労働と貧困」なぜ女性の給料は低いのか？「女だつて普通に生きたい！」をテーマに開催されました。第1部「現場報告」、第2部「基調講演」、第3部「パネルディスカッション」が行われました。集いには、中島委員長はじめ組合員や先輩組合員が参加しました。

### 背景は長時間労働と家事労働蔑視

第1部の「現場報告」は、特定非営利活動法人リバティ・ウイメンズハウス・おりーぶ理事長の山本良子さんが、「女性の気づきが社会にもたらすもの」をテーマに報告されました。

山本さんは、薬物・アルコール依存症やDV被害等に悩む成人女性に対して、こころ健やかに過ごせる環境を提供し、身体的、精神的、社会的にも自立した健全な社会生活を取り戻せるよう支援活動を展開されています。

つづいて、この背景に長時間労働と家事労働蔑視がある点のように述べられました。男女雇用機会均等法が、「男性並み労働時間」を求め、

### 福祉労働の低賃金化 一方で外国人労働へ

四つめに、介護・保育の低賃金、学童保育の低待遇の促進、ケアの公務の非正規化が進められおり、介護保険後の賃金の歯止めが「人事院勧告準拠から最低賃金へ」など「家事的労働」は買い叩かれている。

### 活躍女性を貧困女性に 支えさせる仕組み

アベノミクスの女性政策で起きつつあることは「男のように働き、女のように家事・育児を担いし」、男のように働けなければ「呼び出し労働」や純ボランティア労働による極端な低賃金と不安定雇用という「二重負担の強化と女性の分断」モデルである。

### アベノミクス 「女性活躍」の 問題点

最後に、アベノミクスの「女性活躍」の問題点について次のように述べられました。産業構造の転換による働き手の貧困化を男女が稼ぐことと乗り切る方向は、一見先進各国と似ているが、これら先進国が採用した女性の家事・福祉労働への公的支援は放棄して、自己責任化と「保育サポーター」「外国人家政婦」など低賃金女性の量産による乗り越えの政策である。

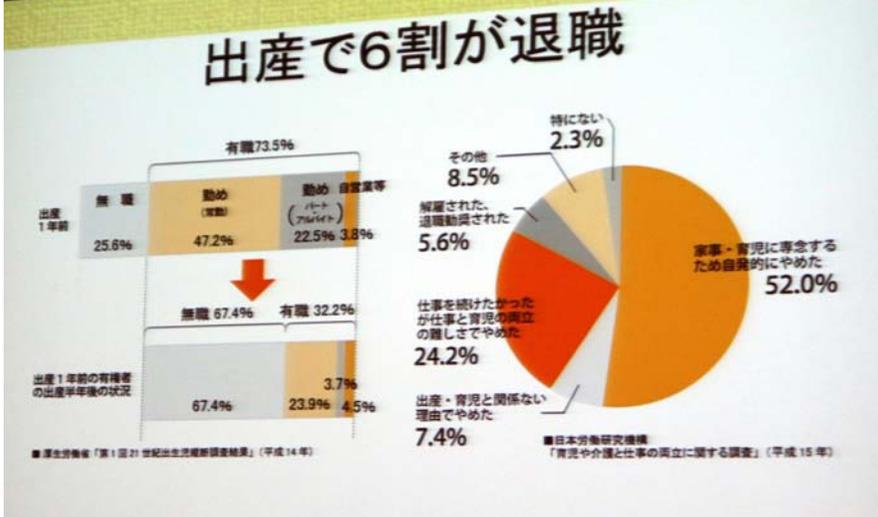
結びとして、「真の女性活躍のために『男女が稼ぐ社会』と女性の労働権が接合した政策を！」と訴え講演を終わられました。

第3部は山本良子さん、竹信三恵子さんと滋賀弁護士会会員の河野純子さんをパネラーにパネルディスカッションが行われました。



竹信三恵子さん

程度の差はあるにしても「男女差別」「男女格差」が全世界にあり、なかでも日本のひどい現実を改めてショックをもって受けとめました。共通している理由が「家事」女性がする長時間労働がで「きない」であれば、日本では限りなく難しい問題だと思えます。「家事労働」をどのよう位置づけ、労働価値を認めることが重要だと思いますが、そのためには男性も交えた議論が必要だと思えました。(中島)



講演の最初に「日本の女性のいま」として現状について画像を使って分かりやすく話されました。2014年度のジェンダーギャップ指数(GGI)は142カ国中104位、国立社会保障・人口問題研究所の2011年調査では勤労世代の単身女性の32%、65歳以上の52%、19歳以下の子供のいるシングルマザーの57%が貧困ライン以下で貧困者の57%が女性であり、働く女性の56%が非正規で女性非正規の賃金は男性正社員の半分です。

長時間労働でない正社員になれない、長時間労働が出来ないと正社員からの脱落の役割を果たしている。また、1979年の「日本型福祉社会構想」も「福祉は家庭で女性が担い、男性が家族分を稼ぐことが前提の福祉政策」となっている。

三つ目に「雇用・福祉改革」の問題について、家事や育児労働を無視した「男女含めた働き手徹底利用」の可能性を指摘されました。2008年施行の改正パート法は、無期雇用への転換はさせない働き手は均等待遇から

