

主張

職場の協力・協調を壊す格差拡大に反対します！ 企業の勝手な「賞与論」「定昇制度の形骸化」は許されません



〒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/

**労使で積み上げた
公平性・透明性
を守ろう**

従業員組合は、人事制度や給与体系は、社会の変化や要求などにより一定の時期に変更や改定されるものと理解しています。過去の人事制度等の改定提案に対しても、粘り強く交渉を重ね、働くものの利益を守って、その改廃に応じてきました。

歴史をたどれば、かつて「見習・書記補・書記・主事・参事」などの「身分的職階制度」の廃止を実現しました。このとき、それまでは、「もらってみたいと分らなかった臨給」が透明性のある「定例給与スライド制」に改善がされたのです。

このように、人事制度や給与体系はその時代背景などを反映して変更されるものであり、過去の歴史からも一定の時期には労使が協議を積み重ねてきました。

2016年12月20日、銀行は「人事制度改定の骨子について」を提案しました。10月の実施に向けて交渉が始められるのですが、いくつかの点で従来の枠組を大きく取り崩す「格差拡大」「不透明」な内容となっています。

**提案説明に見える
一面的態度は
不道理と不安**

提案説明に「現行制度について、『頑張っても頑張らなくても、給料や賞与は変わらない』『課店長職（上位職）に魅力が無く、頑張って昇格しても報われない』などの意見を聞きます。」と提案の背景に、課店長職の方々の声を紹介しています。私たちも、課店長職を含めた待遇改善は必要だと考えています。

しかし、今回の人事制度改定は、少なくとも方に調

整手当が発生し、多額の臨給減額とメリツトの大幅な格差が予測されます。

また、今回引用された声もあると思いますが、それと変わらない「待遇改善の要求」が沢山あります。組合から春闘のたびに「賃金引き上げ」「専任行員の賃金は正」「パートタイマーの時給引き上げ」「職級の是正」など切実な要求を提出しています。

提案は、厳しい状況を乗り越え、生き残り、「未来創造銀行」を目指すためには、過去の給与体系を否定し、「弱者から剥ぎ取った資金」を「強者により積み上げ」格差の大幅拡大に道を開き、きわめて不道理で不公平なもので従業員に不安を与える内容です。

**銀行の意のまま
集団的労使関係と
労働組合を形骸化**

提案の基本給は、勤続年数、年齢、積み上げてきた勤務成績・勤務状態、等の経年的要素を大幅に縮小し「個人の基礎的能力」とする考え方です。そのため、年齢追いつきなどを廃止し、定期昇給の金額を抑え考課マーク化し、基本給テーブルを限りなくフラットにするものです。

一方で、職能級の最長在位を廃止し、職級と職位が連動した椅子（人事異動）で賃金が決定される「脅迫的」人事制度です。

加えて、臨給支給基準を全て乗率方式に変え、全従業員に業績連動を導入しようとする資本の論理むき出しの、極めて横暴な提案です。

今回の人事制度改定の提案は、人事労務管理のフレキシブル化戦略と人的資源管理（HRM）として出されています。フレキシブル化とは、企業が何にも邪魔されずに、思いのままにできる経営環境と権限を持つ

ことです。これを実現するために妨げるものを排除し、リジット（硬直的）な領域にメスを入れ、その解体と再編をすることです。

また、この人事制度の問題点は、従業員を集団としてではなく個人として扱います。具体的には「特定の仕事をする従業員」ではなく、「特定の従業員がいかに仕事を担当しているか」に力点が置かれます。

そのことにより、集団的労使関係、つまり労働組合との関係でなく、従業員の個別的労使関係が重視され労働組合の形骸化の危険があります。

**役割給に問われる
人事異動等の公平
人事考課の公正**

経営者の中で1900年代からブームとなった成果主義賃金導入は2001年を境に減退していると言われており、その理由は、成果を測る人事考課制度の問題からです。成果の出ない仕事への対処不備や考課者のレベルなどへの不備です。

そこで、経営者団体は「役割・貢献度賃金」（役割給）を勧めています。「役割給」は、ここに従業員が担当する「役割」に「どのように取り組み」「どれだけ能力発揮」をしたのかが問われます。職能給との違いは仕事に対する「取り組み程度と発揮能力」で賃金が決まる制度であり、経営側から見れば市場動向にフレキシブルに対応可能な制度だといえます。

今回の提案は「役割給」制度であり、いざれにしても人事評価で決まるものです。しかも、人事考課が大幅な待遇格差になる制度の組み立てとなっています。

それだけに、人事考課が公平・公正でなければ不当な賃金格差や差別賃金が生まれかねません。厚労省調査でも人事評価制度がうまく機能していると答えた企業は23%にすぎません。しかも基本となる「仕事」（職場）「役割」等の選択権は人事権を持つ部署に委ねられてしまします。考課者に対する評価訓練と人事の透明性と公平性の担保なしに実施すべきではありません。

**考えて、議論して
働きがいのある
人事制度を作ろう**

経営トップが代わられ、キーワードに「チェンジ&チャレンジ」が設定され、意識改革として「行是以外はすべて見直す」とされました。その一つとしての「人事制度改定」であると提案しています。しかし、滋賀銀行には永い労使の歴史と「合意の積み上げ」があります。

提案を受け、多くの方が試算されたと思います。新たな調整手当の発生で毎月の給料は維持されるものの、少なくとも一方の臨給は減少します。私たちは、課店長の待遇や制度の改善に反対するものではありません。余りにも「不公平で勝手な提案」に怒りと落胆を覚えるものです。

まさに、長年にわたって構築されてきた滋賀銀行の賃金テーブルを取り崩すものです。繰り返しになりますが「定期昇給の最低ゼロによるマーク化」、「すべての追いつき廃止」「昇級の下支えをなくする」など許容を超える提案で、普通の働き方を否定し、階段を一方的に取り壊す人事制度です。

しかも今回の提案は、賃金制度の骨格部分を労使交渉の場から無くしてしまうものであり、その再検討を強く求めるものです。

当行で働く誰もが、未来永劫「滋賀銀行」として存続することを望みます。

私たちは「今だけ」「自分たちだけ」が良ければとは思っていません。この職場で生きがいを持って働き、家族とともに滋賀銀行を愛し続けられることを望むものです。

新しい人事制度が動き出せば、簡単には元に戻せないことは過去の歴史からも明らかです。時間は十分あります、働く側だけでなく、銀行にとっても大事な問題です。

厳しい環境での銀行の生き残りとともに、課店長、次長から一般行員、専任行員、嘱託、パートの誰もが働き甲斐の持てる賃金制度を目指し、深い議論を呼びかけるものです。

職場の不安・不満のトップ3

「正規と非正規の賃金・労働条件の格差」

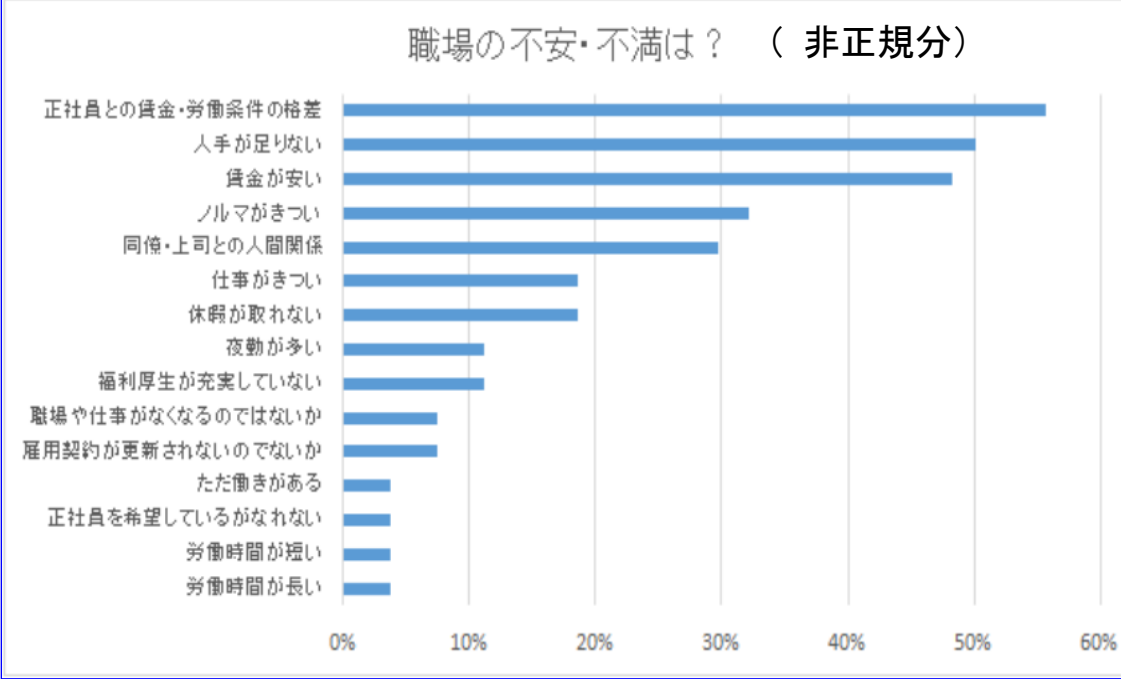
「人手が足りない」

「賃金が安い」

従業員組合が毎年秋に春闘に向けて取り組んでいる「職場と生活アンケート」。「非正規で働く仲間のアンケート」の年末現在の集計結果を報告いたします。

「ご協力いただいた皆様にごより感謝申し上げます」とともに、2017春闘要求の組成や運動に生かし、その実現のために奮闘する決意です。また、アンケート集計数値は、金融労連や全労連などに反映され全国統一要求や政府交渉に活用されるものです。

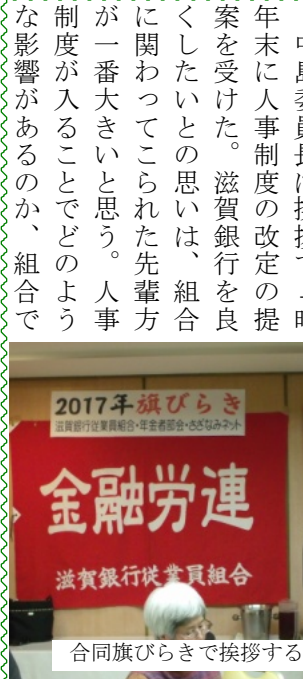
前号では、正規を中心にアンケート結果を報告しま



滋賀従組・県労連が新春旗びらき 労働者の生活が守られるたたかいを！

1月19日、大津市内で滋賀銀行従組、年金者部会、さまざまなネット合同旗びらきが開催され役員14名が参加しました。

中島委員長は挨拶で「昨年末に人事制度の改定の提案を受けた。滋賀銀行を良くしたいの思いは、組合に関わってこられた先輩方が一番大きいと思う。人事制度が入ることでのどのような影響があるのか、組合で



1月7日、大津市内において滋賀県労連と国民春闘滋賀県共闘会議の共催で「2017年新春旗びらき」が開催され傘下の労働組合や関係団体などから約60名が参加され、当単組から中島委員長が出席しました。

中島委員長から「地域の旗開きに参加するのは久しぶりで、逆に新鮮味を感じました。みんなで抱負を語り合い、また三日月知事か



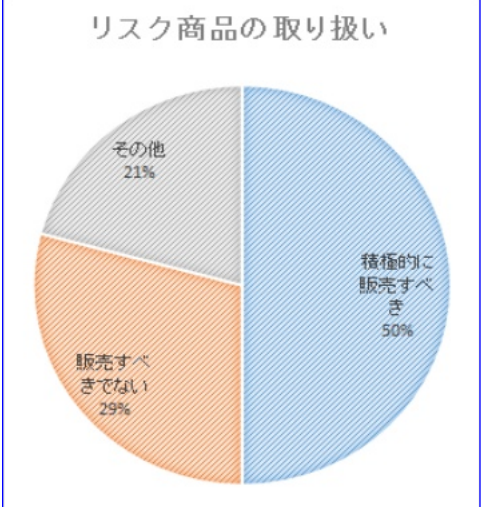
「積極的でなくて・・・」など、販売は否定しないが、販売方法に「問題意識」を示しおられる方がおられ、目標設定に対する警鐘を発していると考えます。

見を聞きながら、労使の接点で今年1年間運動を進めたい。」と述べました。

「2017年新春旗びらき」が寄せられました。

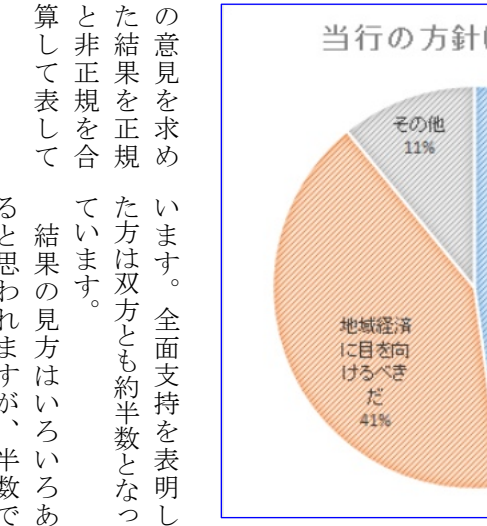
ら挨拶を受けるなど、年初から元気の出る『旗開き』となりました。今年も1年がんばります。」との感想

結果の見方はいろいろあると思われませんが、半数で良いのか、どうかは意見の分かれるところですが、



当行の方針 リスク商品販売 賛成は半数

二つの円グラフは「リスク商品の販売」と「当行の方針」について



の意見を求めた結果を正規と非正規を合算して表して

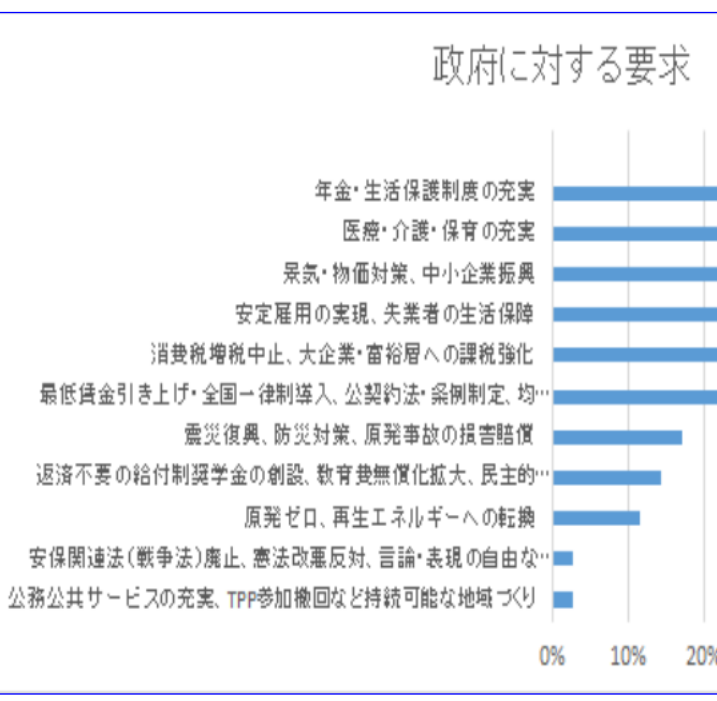
結果を求めた方は双方とも約半数となっています。

政府に対する要求

「年金・生活保護制度の拡充」

「医療・介護・保育の充実」

「景気・物価、中小企業振興」



したが、1月号では非正規を中心にした報告をさせていただきます。

なお、前号同様、行員など正規雇用者を「正規」とし、パートさんなど非正規雇用者を「非正規」と表記させていただきます。

非正規に対する総合的な待遇改善が求められます。