



〒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/

2017年春闘方針を決定 滋賀銀行従業員組合 第118回定期大会

滋賀銀行で働く全ての職種に「一律2万円」臨給与カットの復元

2月21日、滋賀銀行従業員組合は第118回定期大会を大津市内で開催しました。大会では、17春闘をめぐる情勢と職場の状況を分析・議論を行い「賃上げ要求」「上期臨給」「期末期初就労条件要求」を決定しました。

なお、大会では、銀行から提案されている「人事制度改定の骨子」ならびに「確定拠出年金制度の導入と確定給付企業年金制度の一部改定」についての交渉経過の報告が行われ、これらの課題も含めた「闘いの進め方」を決定しました。



嘱託は一律2万円」「パートタイムマー時給150円」です。臨給は「カット復元」です。

以下は、中島委員長の挨拶と議案の「はじめに」で述べられている内容です。

英EU離脱、米大統領選挙、各国で右派政党台頭など右傾化に懸念

昨年6月には英国のEU離脱、さらに11月には米国の大統領選挙でトランプ氏が当選しました。進展しすぎたグローバル化により貧富の格差が開きすぎたことに対して「反対」の民意が示されたとマスコミは論調しています。一方で、私たちは世界の「右傾化」に対する注意が必要です。米トランプ大統領は非常に強権的に政治を進めています。また、米国だけでなくロシアに加えて、アジアや欧州各国のなかで「右派政党」が近年大きな支持を集めていることに対する懸念が高まっています。右傾化が「民主主義の危機」につながるとマスコミは指摘しています。ただ、一方で米国ではトランプ大統領のイスラム圏7カ国からの入国を禁止した大統領令を司法が「差し止め」していることが大々的に報道されており、右傾化や民主主義の危機にストップをかけることは不可能ではありません。今年、特に欧州の蘭・仏・独の国々で重要な選挙が行われますが、その動向にも注目が集まっています。

安倍政権の暴走と米国と財界を意識した政治破綻したアベノミクス

日本でも、安倍政権の「暴走」は残念ながらとどま

りません。日本の景気後退の原因分析とそれにもとづく対策が立てられない、あるいは取って異なる政策を打ち出すなど、あらゆる分野で米国と財界を意識した政治を強権的に進めています。破綻が明らかかなアベノミクスや日本銀行のマイナス金利などはその最たるものと言えます。国内景気の回復には、GDPの6割を占める個人消費の拡大が不可欠で、企業や個人の投資・消費行動を促進する政策が必要で、

将来の雇用の安定と賃金の確保を今後どのようにして国が保証するのか、国の経済と国民の暮らしを本気で安倍首相が守るなら真剣に考え、取り組むことが必要です。

地方経済の復活と労働法制の改悪に反対する運動を進めよう

金融機関を取り巻く環境は景気に連動して厳しい状況が続いています。疲弊した地方経済のもとで地元の中小企業の資金需要が回復することはなく、結果的に「海外向け貸出」に道を拓く方向に変化はありません。地方経済をどのように復活させるのかを「地方再生」を通じて真剣に取り組むことが必要です。

1月26日、頭取以下銀行経営陣と従業員組合執行委員が出席し「新春労使懇談会」が開催されました。1時間半に渡り、世界と日本の政治経済、地域経済、環境問題、経営施策などの中で組合が主張した「人事制度改定」に関する部分を掲載しました。

以上で職員一人一人の頑張りが個人の評価に反映され、仕事に一層やりがいを持ち、働きがいのある組織の実現に向けてチェンジ&チャレンジする。」と述べました。

組合は「人事制度提案については、見直しも含めて

考えるのが一つの大きなポイントである。もう一つは滋賀銀行の従業員処遇は最も重要項目と提案のなかでも言われているし、銀行業務は特に従業員やお客さんにとって大切になければ成り立たないというのが労使の話し合いの歴史的な一致点でも

未来創造銀行からすると理解に苦しむと言わざるを得ない。提案のなかに、機械にできない部分はビジネスマッチングや事業継承、創業支援、資産運用、ライフプランニング等々書かれているが、そのスキル・ノウハウは、あえて申しあげれば、経営者に要求される内容ではないかと思う。全体的な根本的な大きな問題点からすると、滋賀銀行の未来永劫の発展と言われ、これまでの従業員処遇への姿勢については変えないと言われているにもかかわらず、この提案内容では矛盾する部分が多いと考えている。そうした議論をしながらも長期的に時間をかけて一つのものを作り上げるための労使の議論はするが、制度として導入すればとんでもないことになると考えている。(組合ニュースより)

人事制度改定提案は職場の民主主義崩壊し当行の基盤を崩す懸念

昨年12月人事制度改定提案が銀行から出されました。この提案には格差拡大による職場の民主主義崩壊という当行の基盤を崩す懸念を含んでいます。17春闘は、大幅賃上げで景気回復という重要な意味を持ちます。従業員組合は、春闘と結合して人事制度改定提案を職場の民主主義を守る闘いとして運動を進めます。

人事制度改定で労使が懇談組合主張

**「銀行の発展につながる人事制度」
「現状でも納得性が低い人事考課制度」**

頭取は冒頭の発言の中で当面の取り組み課題4点の一つとして人事制度について「人事制度改定は、銀行が主体的かつ永続的に発展するために職員全員が意識改革を図り、自己実現に向けて遺憾なく能力を発揮できる制度への改定を目指す。これまでの頑張った人が報われるという考え方をさらに進めて必要とされるスキルや期待される役割、到達すべき姿、こうしたものを明確にしなが

き上げてきた賃金システムの一部も残すことなく、まったくゼロの提案で労使の協議内容を否定して形骸化するような内容である。これは滋賀銀行の発展につながる人事制度になると

ある。それがあって、滋賀銀行が発展するというところからすると、そこを強調したうえで従来通り長期安定処遇のために努力するといふ経営の考えに変化がないと言われながらも、繰り返しになるが労使が築き上げてきた財産を反故にする提案については、地域密着の

この提案内容では矛盾する部分が多いと考えている。そうした議論をしながらも長期的に時間をかけて一つのものを作り上げるための労使の議論はするが、制度として導入すればとんでもないことになると考えている。(組合ニュースより)

がらならない人事制度になると

き上げてきた賃金システムの一部も残すことなく、まったくゼロの提案で労使の協議内容を否定して形骸化するような内容である。これは滋賀銀行の発展につながる人事制度になると

ある。それがあって、滋賀銀行が発展するというところからすると、そこを強調したうえで従来通り長期安定処遇のために努力するといふ経営の考えに変化がないと言われながらも、繰り返しになるが労使が築き上げてきた財産を反故にする提案については、地域密着の

この提案内容では矛盾する部分が多いと考えている。そうした議論をしながらも長期的に時間をかけて一つのものを作り上げるための労使の議論はするが、制度として導入すればとんでもないことになると考えている。(組合ニュースより)

この提案には格差拡大による職場の民主主義崩壊という当行の基盤を崩す懸念を含んでいます。17春闘は、大幅賃上げで景気回復という重要な意味を持ちます。従業員組合は、春闘と結合して人事制度改定提案を職場の民主主義を守る闘いとして運動を進めます。

金融労連・近畿地協「春闘学習会」 「ストップ！企業のブラック化」

2月11・12日、京都市内に於いて金融労連・近畿地協「春闘学習会」が開催され、北陸・東京のなかまも含め33人が参加し、滋賀か



挨拶をする岡野議長

ている。この学習会でニセモノの『働き方改革』の本質を学び、企業のブラック化を労働組合がくい止めていけるようにがんばりました。」とあいさつしました。

つづいて、京都南法律事務所所の毛利崇弁護士から「ストップ！企業のブラック化」と題して講演を受けました。

36協定違反は わいせつ罪に匹敵

参加した八軒さんから学習会の感想と、闘う金融の仲間との交流についての報告と連帯の決意が寄せられました。

2017年春闘学習会に参加しました。

はじめに主催者を代表して、岡野展子近畿地協議長から挨拶がされました。岡野さんは「沖繩辺野古新基地強行や南スーダンでの戦闘行為、共謀罪など、昨今の日本の危険な政治状況に警鐘を鳴らした後、「利益至上主義の経営は労働者に必ずしわよせをもたらす。金融機関もブラック企業化し

同じ春闘学習会に参加した澤井さんから次の感想が寄せられました。

企業内組合の 必要性を再確認

「企業（銀行）は個人（労働者）一人とは話し合う義務はない。しかし企業は組合（一人でも）には団交をもって話し合う義務が発生し、説明し納得を求めなければならぬ」これは、講演の一節です。組合しかできない大きな役割・意義を感じました。

職場の仲間と同じ仕事をし、苦楽を共に共通の意見と要求を持っている、対話すれば必ず闘いは広がる。企業に組合が存在すること



講演される毛利弁護士

さらに先生は、「弁護士は過労自殺された後に家族

組合は事件が起こる 前に動くことができる

は労働者に勇気と希望を与えることができる、企業内組合の必要性を再確認しました。

拒否すれば不当労働行為となる。1人で悩まず組合へ加入し相談するよう話がありました。

大阪シティ信金尾形氏 パワハラ裁判の報告

2部の訴えでは、前回に続き大阪シティ信金の尾形氏から、パワハラ裁判の進捗状況について報告がありました。

事の発端は、返済困難者の条件変更稟議を起案した事をきっかけに、陰湿ないじめが始まったとの事です。顧客から返済困難により、返済軽減の相談があり、意向に沿った形で起案をした尾形さんに対し、被告の上司は意に反すると言って取



報告をする尾形さん

の訴えで動く、残業代不払いも長時間過密労働の雇用契約違反も、セクハラ・パワハラなども事件が発生し、訴えがあった後に動く、その点、組合は要求を出し交渉し、事前に企業責任を追究し、改善することができると強調されました。

労働者の権利に関わる 常識のルール確立を

国民の生活と労働者の権利に関わる分野では、ヨーロッパなどでは常識の働くルールがあるが、日本では確立されていない。今こそ組合の出番である、少数でも正論で闘えば必ず輪が広がることを確信し元気を貰った1時間30分でした。

上げなかったそうです。「成果を上げずに条件変更を受けてくるとは何様じゃ」と罵声を浴びせ、その後尾形さんのパソコンは机から取られました。

暴言・中傷・嫌がらせ パワハラに耐え1年

また、朝の挨拶をしても尾形さんだけ無視、店内の苦情は全て尾形さんのせいにして朝礼で発表、粗品の管理を全て尾形さんに押し付ける、土曜日は毎週休日出勤を強いられ無届で手当支払いもなし等です。パソコンのない尾形さんは、他の行員のパソコンからアウプトットし、時間の記録が残らない為、毎日10時頃まで不払い残業をさせられていたとの事です。条件変更の稟議を時間中に処理したのが気に入らない上司は、更には、「死んでしまえ」「人間やめろ」と言ったり、上司はゴミ箱を尾形さんの席に持ってきて、蹴り飛ばし、散らかったゴミを尾形さんに拾えと言ってきたとの事です。またこの上司は尾形さんの家族や両親に対しても誹謗・中傷するような発言を繰り返していました。尾形さんは度重なるパワハラに耐え1年もの間、裁判するかを家族と考えられたそうです。転勤すればこの上司とも離れられる。その時を待とうとも考えたそうです。

被害者は広げられない 裁判に立ち上がる

しかし、自分1人だけではない、他にも暴力事件をおこしているこの上司を放っておけば、また被害者が出てくる。もうこれ以上尾形さんのような目に遭う人を

出させたくない、その思いで尾形さんは立ち上がり、裁判をされたとの事です。その日の学習会の私の席がたまたま尾形氏の隣で、その後の分散会でも部屋が同じでその後も色々お聞きする事ができました。

自分も経験した パワハラ苦しみ

私もかつての上司から、暴行を加えられ、私の両親に対しても誹謗・中傷するいじめに遭った事があり、尾形さんにも話しました。私の時も裁判も考えていた時もありましたが、組合や弁護士に相談し、裁判まではしませんでしたが、加害者の上司は、暴行に対し、やっではないと言おうと嘘になってはいたと言えれば認めてしまふ事となる為、「覚えていない」と、とぼける有様でした。

許せない「被害者のためにした」とする主張

尾形さんの被告側の上司も同じように、容疑を否認し、このような犯罪行為を犯しながら、原告の為にしてきた事だと言い張っているようです。これも全く私の時と同じです。尾形さんからは、今後もしじめに遭ったら、争議になった時の事を考え、記録を残しておくようにとお願いされました。

金融労連「尾形さんの 裁判支援」を再確認 社会への影響は大きい 尾形さん、頑張ってください！

金融労連で旗を揚げ、尾形さんの裁判を支援する事が再確認されました。分散会の終わりは、尾形さんと握手、私も金融労連の一組員として、勝訴を願っております。

判決の日には、裁判所へ足を運んで行くつもりです。裁判は2年くらい続くようですが、この裁判は社会へ与える影響は大きいと思います。

尾形さん、頑張ってください。私はそう思い会場を後にしました。



分散会で議論するみなさん