



〒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/

金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請 滋賀労働局、大津労働基準監督署へ

11月16日、全国金融労働組合連合会（金融労連）、滋賀銀行従業員組合、全国金融産業労働組合近畿支部滋賀分会（さざなみネット）の連名により滋賀労働局と大津労働基準監督署に対して「金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請」書に基づき要請を行いました。

今回の要請は、滋賀労働局、大津労働基準監督署、大津公共職業安定所（ハローワーク大津）が集約され本年7月24日に竣工した滋賀労働総合庁舎において、滋賀労働局から4人と大津労働基準監督署2人とが同じ会場での要請となりました。

金融機関の職場でも、人員削減により長時間過密労働がまん延し、金融リスク商品・カードローンのノルマ販売など過度な営業推進も相まって、パワハラも後を絶たず、職員の健康が心身両面から損なわれ、休職や離職をする職員が増加し、自殺する職員も出るほど職場の状況はますます悪化しています。

要請の趣旨 国の監督指導強化後 も後を絶たない過労 死や過労自殺

高年法改正以降も定 年再雇用者の劣悪な 労働条件 新卒並みの低賃金

要請の趣旨は、2014年に制定された「過労死防止対策推進法」を受け、過労死防止対策大綱が2015年7月に閣議決定され、過労死を防ぐため、国は企業への監督指導を強化しましたが、過労死や過労自殺は後を絶ちません。2016年度のうち病など「心の病」での労災認定者は498人と過去最高となり、認定者のうち「過労死の危険ライン」とされる月80時間以上の残業をしていた人が181人、160時間以上が52人もいました。また「脳・心臓疾患」での労災認定者は260人で、そのうち月80時間以上の残業をしていた人が234人と9割となり、労災に長時間労働が影響していることがハッキリとしています。

また、2013年4月の高年法改正以降も、定年再雇用者の労働条件の改善は進まず、定年前と同じように働いているにもかかわらず、劣悪な労働条件や新卒並みの低賃金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、ますます増え続けている非正規労働者への差別待遇は依然として残され、雇用不安に脅えている実態もあります。

要請に対する回答

はじめに双方が自己紹介を行いました。要請に対する回答を受けました。滋賀労働局から監督課監察官、健康安全課、職業対策課、雇用環境均等室、大津労働基準監督署から副署長、第一方面審議監督官の6氏が出席されました。

要請行動特集

金融職場は過度な営業推進でパワハラや休職・離職

項目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。

回答 年間を通じて長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導については積極的に実施している。法令違反が認められた場合は3署においてその是正について厳しく指導している。

項目4. パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント、セクシャルハラスメントについては雇用環境均等室が、相談等に取り組んでいる。防止対策は、事業場への説明会において総合的なハラスメントの内容と対策、防止策のパンフレットを配布している。



いる。この取組で長時間労働が疑われる事業場には重点的な監督を3つの監督署で実施している。

項目2. 今年1月に厚生労働省が発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を遵守させ、早朝出勤を含めた賃金不払い残業はもとより、自主勉強会に名を借りた休日や就業時間外の研修、早朝清掃や制服の着替えなどを労働時間として扱い、適正に労働時間を管理・把握するように各金融機関に対し監督・指導を強化すること。

回答 賃金不払い労働は長時間労働と同じで労働基準法違反に該当する。1月20日に策定された新ガイドラインに労働時間の考え方が明確化された。例えば、就業を命じられた業務に必要な制服への着替え等準備行為、業務終了後の業務に関連した清掃等後始末。使用者の指示によ

り業務に必要な学習等を行っていた時間。これらについては明確に労働時間であると明示している。ガイドラインについては集中的に周知活動を行っている。監督署ではガイドラインに沿った措置をとるよう指導している。

項目3. 管理監督者の範囲（昭和52年2月28日基発第105号）を逸脱した「名ばかり管理監督者」として、残業代を支払わないような企業に対し、実効性のある厳格な指導をする。

回答 金融機関における管理監督者の範囲については労働基準法第41条第2号に規定されている。この範囲について、昭和52年2月28日付基発第105号に都市銀行以外の金融機関における管理監督者の範囲については明示されている。明らかにその範囲に含まれないにも拘わらず時間外労働割増賃金が払われていない場合は当然労働基準法違反になり、厳しく指導する。

項目4. パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント、セクシャルハラスメントについては雇用環境均等室が、相談等を取り組んでいる。防止対策は、事業場への説明会において総合的なハラスメントの内容と対策、防止策のパンフレットを配布している。

特に、今年1月1日から職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じ、これを新たに事業主に義務付けている。この点についても重点的に確認して、措置を講じていない場合は是正指導を行っている。また、7月3日から12月28日までハラスメント対応特別窓口を設けて労使からの相談に応じている。

平成18年3月31付の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を公表してメンタルヘルスケアの実施を図っている。職場環境等の把握と改善は指針の重要なポイントであり、いじめ、嫌がらせによるメンタルヘルス不調の防止など指針に基づいて指導している。職場復帰の支援はメンタルヘルスの最終的な段階での取組であり、指針の重要なポイントとなっている。職場復帰の流れを示した手引きなどで周知を図っている。

項目5. ストレスチェックの実施にあたっては、個人情報保護し、人事考課などに反映させないよう指導すること。
回答 ストレスチェックにつ

いては労働安全衛生法、ストレスチェック指針に示されている通り個人情報保護については、労働安全衛生法104条の中に「実施に当たって知りえた労働者の秘密はもろしてはならない」と定められている。更に指針には「事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手してはならない」と定めている。人事考課への反映については労働安全衛生規則の52条10により従事禁止を定めている。安全衛生法66条の2や指針に不利益扱いを禁止を明確に示している。

項目6. 「労働契約法」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すること。

回答 現行法でも労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条・第9条、労働者派遣法30条の3など各法の趣旨により啓発指導を行っている。また雇用形態に拘わらない非正規雇用労働者の待遇改善について同一労働同一賃金ガイドライン案を滋賀非正規労働者待遇改善支援センターを設けて周知支援を行っている。

非正規雇用者対策として、正規雇用の労働者を増やすことが大切であることから県内ハローワークにおいても求人対策で正規雇用の求人に関わり、働きかけなどによって正規雇用求人を増やす努力をしている。

項目7. 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。

回答 労働基準法には、定年再雇用や正社員というくくりはなく、定年再雇用された人であったとしても労働条件の確保については一般の労働者と同じであるべきである。これは労働安全衛生法でも同じである。法律に違反する場合には当然監督指導をする。

希望者全員の雇用確保については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が平成25年4月1日施行されたが、今のところ再雇用者

(※次葉の囲み記事に続く)



地域経済を支える金融マンとして プライドとやいがいを取戻そう

金融労連・近畿地協第12回定期大会

地域の労働者や金融労連の仲間とともに、働きがい・生きがいのある職場・社会を目指し、多くの労働者と交流を深めながら運動を進めよう

10月21日、京都市において全国金融労働組合連合会（金融労連）近畿地方協議会の第12回定期大会が開催されました。単組からは小原執行委員（代議員）と山崎執行委員（本部役員・さざなみネットから）が参加しました。（本稿は、紙面の関係で10月号に掲載できませんでしたが、本号に掲載しました。）

大会は、議長団に木村隆太氏（京都北都従組）と尾形諭氏（金融ユニオン直属）を選出し、大会役員を選任しました。はじめに主催者を代表して岡野議長が挨拶を行いました。

相次ぐ大企業の不祥事 個人が尊重されない環境 自分ファーストの社会

岡野議長は「神戸製鋼・東芝など大企業の不祥事が続いているなかで、現場では個人が尊重されず、上からの命令で自己決定できない人づくりが進められている。自分ファーストで、意に沿わないものは排除するような社会を変えていこう。」

金融機関に求められる 労働者の人間らしく 質の高い環境づくりも重要

金融の仕事がAIやロボットに変わる、人口減少や高齢化で赤字になり再編されると言われているが、地域金融機関の役割はますます重要になってきている。私たちは地域経済を支え地域に寄り添う金融マンとしてプライドとやりがいを取戻し、地域になくてはならない金融機関にしていきたいことが求められている。また

地域経済や地域産業を 支えるため 経営に施策提言が必至

私たちは地域経済や地域産業を支えるため、経営に施策を提言していくことが求められている。今年度も学習を深めて、諸課題を積極的に進めていこうと挨拶しました。つづいて、池田京都地評事務局長、川辺大阪労連議長、田畑金融労連書記長から来賓の挨拶を受けました。

金融労連近畿地協第12回定期大会



午後には第1号議案「たたいの総括とすめ方」について阿部事務局長から、第2号「決算報告」「予算案提案」を伊藤事務局次長が行なわれました。提案に対する討議では単組・分会から9人が発言されました。当単組からは小原代議員が「人事制度改定」について発言しました。採決の結果全議案とも満場一致で採択されました。その後、新年度の役員選挙が行われ、次の方々が選任されました。

選出された新役員



労働局・監督署 要請行動の報告

（※前葉の続き）

を限定できると言う経過措置が生きていく最終的には希望者全員が雇用される。今年6月1日現在の31人以上の企業で、雇用確保措置を講じている企業は99.3%で、全員雇用は75.3%であり、70歳以上は21.6%である。

回答を受けて懇談

回答を受け、組合側から次のような質問をした。

組合員問 項目2の新ガイドラインについて、業務に必要な準備行為について、制服に着替える時間帯について労働時間に入れておられる事業所はあるか？

回答 平成25年（2013年）4月1日以降に締結した有期雇用契約が更新を重ねることにより5年を超えることが明らかとなる雇用契約を締結した時点で発生する無期労働契約への転換申込み権。実は既に申込み権が発生しているケースが実際にある。来年の4月から本格化する。言うことで労働局として、各種説明会で重点的に周知を行っている。新庁舎移転の周知の案内ハガキや新聞広告に「無期転換ルールが本格化します」と案内を入れ周知を図った。ハローワークの場所を借りて毎年行っている労働条件説明会においても無期転換ルールを重点的に説明している。9月10月に取組促進キャンペーンの実施や特別窓口を設けており現在も計画中である。

コメント そのような事業所があることは把握している。当然、着替えと言うのは始業前もですし、業務に従事するときは制服を着なければならぬこととがルール化されているときは、当然着替えるものが必要なのであり労働時間であり、今の提言に当てはめれば労働時間になる。当然、逆のパターンも起こる。帰るときは制服を置いておくことになるので、後片付けとして労働時間になる。質問に答える金融機関ではないが、かなりキツチリと取り組まれている事業所がある。着替え時間を時間内に徹底されている。金融機関では知らないが、



着替えるのがルールであれば、本来あるべき姿だと思ふ。

組合員問 ある銀行の交渉で、経営者が「就業規則に着替える場所まで指定していない」と述べているケースがあるがどうか。
コメント ガイドラインにも書いているが「明文化されているか否かに拘わらず」であり、実態としてどうかと言ったこととであり、指揮命令下にある準備行為であれば、就業規則に明確に記されていないか否かは基本的に関係はない。

組合員問 3番の管理監督者の部分ですが、金融機関で見た場合、機密情報を扱う人間は経営と一体だという見解だが、扱う中身が機密か否か議論になるが、如何か。
コメント 金融機関と言うところは、顧客も含め機密情報ばかりを扱っているところではないか。労働基準法の41条第2号

組合員問 顧客の機密情報を取り扱うと言えは末端の行員も個人情報など機密な情報を取り扱っているのではないか。前段の管理監督者と並列・並記されており、管理監督者と同列に扱おう、事業所内で一部のしか知れない機密を取り扱う者ということになるのだと思ふ。
組合員問 インサイダー情報のようなものか。
コメント 通達にあるが「機密の事務を取り扱う者とは、国際労働条約の訳語を取り入れたものであって、必ずしも秘密書類を取り扱う者を意味したものではない。職務が秘書または職務が経営者または監督もしくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって厳格な労働管理になじまない者。（昭和22年9月13日付発基第17号）」である。

その後、パワハラ問題について意見交換を行い、要請と懇談を終了しました。

大阪シティ信金の 尾形さんを支援しよう

また、この大会では、解雇撤回のたたいを支援するため、10月4日に結成された「大阪シティ信金尾形さんを支援する会」の会長より入会が訴えられました。

大阪シティ信金は、パワハラや長時間過密労働で、うつ病を発症して休職中の尾形論さんを、労使交渉中にもかかわらず、2014年12月、休職期間満了として解雇しました。この間の休職を労働災害として扱うよう労災申請を行うも15年11月に労働基準監督署に認められず、16年12月26日に再審査請求も棄却されました。

尾形さんは、16年9月6日、地位確認等を求めて大阪地裁に提訴。現在、審理が進められています。
（11月20日に和解が成立しました）