



〒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

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1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。

金融機関の厳しい労働実態を改善し、働きやすい職場をつくるため、特に次の事項について監督・指導を強めていただきました。要請いたします。

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

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2. 高年法改正以降も定年再雇用者の劣悪な労働条件



回答 10月は有給休暇の取得促進期間として全国一斉に集中的な広報活動を行っている。11月は過労死防止月間に定められており厚労省では過労労働解消キャンペーンとして集中的な取組を行っている。

項目3. 管理監督者の範囲

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

回答 パワハラハラスメント、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。

項目5. ストレスチェック

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。

業務に必要な学習等を行っている時間。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。

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。）

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現場 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、地域になくならない金融機関にしていく

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

ことが求められている。またそこで働く労働者の人間らしく質の高い環境づくりも重要になってきている。

地域経済や地域産業を 支えるため 経営に施策提言が必要

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今求められている。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



満場一致で全議案を採択

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

選出された2018年度役員



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いる事業所はあるか？

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、当然着替えるのが必要なも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、

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 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如何か。

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

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う、事業所内で一部の人が知れない機密を取り扱う者ということになるのだと思う。

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。」とある。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。

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。」とある。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。

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 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如何か。

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

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う、事業所内で一部の人が知れない機密を取り扱う者ということになるのだと思う。

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。」とある。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。

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。」とある。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。

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 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如何か。

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

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)