

2018年春闘要求について

初任給

	要求金額	引上額	(現行)
高卒	194,000円	20,000円	174,000円
短大卒	204,000円	20,000円	184,000円
大卒	228,000円	20,000円	208,000円
庶務行員	現行初任給に一律30,000円の引き上げ		

賃上げ

- 行員・専任行員・庶務行員は一律20,000円の賃金引き上げ
※引き上げ額全額を基本給に加算すること。
- 嘱託・特定業務嘱託は一律20,000円賃金引き上げ
- パートタイマーの時間給を150円引き上げ

退職金

- ポイント単価を500円引き上げ10,500円にすること。
- 勤続ポイントを一律に5ポイント引き上げること。
- 勤続年数25年以上のポイントを25とし、累計ポイントの上限規制をなくすこと。
- 支給率は定年以外の場合も100%にすること。
- 専任行員は、専任行員勤続一年につき100万円を引き上げること。

臨給

- 行員・専任行員・特定業務嘱託
 - ・スライド率を+0.15加算すること。
 - ・業績連動・メリットの乗率は変更しないこと

(紙面の関係で掲載は要求の一部です)

格差の拡大を許さず、公平で働きがいのある職場をめざそう

滋賀銀行従業員組合 第120回定期大会



挨拶をする中島委員長

2018年春闘は、安倍政権が進めようとしている二つの改悪に反対しながら、たたかいて進めていかなければなりません。

まず一つ目は、「憲法の改悪」です。昨年の衆議院議員選挙で自公政権が3分の2以上の議席を維持したことを受け、安倍首相は年頭のあいさつや通常国会の所信表明で改憲を強引に推し進めようとする姿勢を表明しました。平和の礎である憲法9条に「自衛隊」を明記し、米国とともに戦争する国

今春闘は、安倍政権の二つの改悪と連動した闘いで、憲法9条に自衛隊を明記し、戦争する国づくりへ転換

2月22日、組合事務所において従業員組合は第120回定期大会を開催しました。大会では、2018年春闘運動方針「賃上げ・退職金要求」「上期臨給要求」を決定した他、「期末初就労条件要求」「厚生労働省の労働時間管理に関するガイドラインに基づく『所定の服装への着替えにかかる時間を労働時間とする要求』」「厚生労働省通達に基づく『管理監督者の範囲の厳正な管理の要求』」を決定しました。

なお、4件の要求について、2月26日開催の団体交渉において銀行に提出しました。

賃上げと臨給スライド引き上げで生活と地域経済を守ろう



〒520-0041 滋賀県大津市浜町1-3-8
 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/

エンゲル係数の上昇など厳しい国民生活。賃金を引き上げは不可欠

春闘情勢について、「はたらくみんなの要求アンケート」の中間集計やエンゲル係数の上昇など国民生活が厳しくなっており、生活改善のためには賃金を引き上げることが不可欠です。さらに、賃金を引き上げることはGDPの6割を占める国内消費を盛り上げ日本経済に資することにもつながります。

二つ目は、「働き方改革」です。安倍首相は今通常国会で関連法案を提出すると報道されています。しかし、その法案は労働法制に穴をあけて長時間労働を広げる一方で、解雇を容易にするなどで雇用の流動化を進め、多様で柔軟な不安定雇用を増やし、総額人件費を抑制することがねらいです。さらに、安倍政権は「解雇の金銭解決制度」をつくる検討も進めるなど、そのさき

「働き方改革」で長時間労働・解雇を容易に・雇用の流動化・総額人件費を抑制

対の協同をさらに広げて安倍政権を追い詰めていくことが求められています。

メカが店舗施策やリストアップ発表今、改めて問われる「地域金融機関の役割や展望」

デフレ脱却が思うように進まないことを受け、国も賃上げを財界に要請しています。また、403兆円も巨額の内部留保を蓄えている大企業に対する批判の声は大きく、日本経団連も「経労委報告」のなかでこれまでの方針を変更せざるを得ない状況に追い込まれています。

進まないデフレ脱却、政府も「賃上げ」を要請、巨額の内部留保に批判

昨年10月に人事制度改定が行われ、今後当行では格差拡大などさらに矛盾が広がる懸念があります。マイナス金利や経済の疲弊を受け、メガバンクから発表されたリストアップは、人工知能の活用や店舗施策など地域金融機関に大きな影響を与えることは容易に想像されます。しかし、地域と共存し、地域経済と運命共同体である地域金融機関に対して改めて役割や展望が今求められています。

労働組合運動の原点「職場の民主主義と公平を守るたたくい」を進める

18春闘は、地域金融機関の将来への分岐点に直面した状況で迎える春闘という位置づけにあります。私たち従業員組合は、労働組合運動の原点である職場の民主主義と公平を守るたたくいを地域とともに共同して進めていきます。

(定期大会議案書「はじめに」より)



要求提出

従業員組合が、2月22日開催の定期大会において決定し、2月26日に銀行に要求した「労働時間の適切な管理」と「管理監督者の範囲の適正化」に関する要求は次の通りです。

厚生労働省の平成29年1月20日付「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（以下『ガイドライン』という）」に基づき、次のとおり要求する。

要求書の概要

1. 所定の服装への着替えにかかるとする時間と労働時間とする。

女性を中心として、業務遂行上制服への着替えが必要な労働者については、その着替えにかかる時間を労働時間とすること。

2. 管理監督者の範囲について

前記のガイドラインならびに厚生労働省の「都市銀行における『管理監督者』の範囲（昭和52年2月28日基発第104号の2）」および「都市銀行等以外の金融機関における『管理監督者』の範囲（昭和52年2月28日基発第105号）」

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること
- 【労働時間の考え方】
 - 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
 - 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、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は労働時間に該当すること
- 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】
 - 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら確認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
 - 賃金台帳の適正な調製
 - 使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働時間の適正管理と管理監督者の範囲適正化を

の主旨に則り、明らかに管理監督者と認められない業務に就労している該当者を管理監督者から除外すること。

昨秋に、滋賀労働局と大津労働基準監督署に要請

要求1の「所定の服装への着替えにかかる時間を労働時間とすること」については、昨年11月16日に行った滋賀労働局と大津労働基準監督署への「金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請」に際する懇談の中でも、組合質問「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？」と質問しました。

前記の滋賀労働局と大津労働基準監督署へ要請後の同テーマでの懇談で述べられたコメントは、「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つて、必ずしも秘密書類を取り扱う者を意味したものではありません。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る者

盛り上がった交流会

午後と翌日に行われた分散会では自己紹介、講演の感想や生活と職場の実態、春闘の取り組み、リスク商品のノルマ販売の実態、パワハラ・メンタルヘルス、不払い残業、高い離職率問題、そもそも賃金とは何か、などについて話し合いました。交流会では、賞品争奪クイズ大会などもあって、大いに盛り上がり、交流を深めました。

金融労連近畿地協 2018春闘学習会

2月10日、京都市内において金融労連近畿地協春闘学習会が開催され17人が参加され、当単組からは中島委員長、澤井書記長と山崎執行委員が参加しました。

再編の攻撃に對峙できる力を！『働き方改革』の本質を見極めよう！

はじめに、主催者を代表して岡野議長は、「今、金融機関に押し寄せている再編の攻撃に對峙できる力を養っておかなければならない。官邸主導で進められている『働き方改革』の本質を見極めて、働く者の立場から真の働き方改革に取り組んでいこう。そういうことを柱に今回は学習していただきたい」と挨拶しました。



当行の「労基法第41条第2号による適用除外者」の全取り扱いに照らして妥当なのか

要求2の「管理監督者の範囲については、すでに労使の間で議論が分かれています」とのことです。

当行では「労基法第41条第2号による適用除外者」が30人（17年6月現在）おりますが、その職務が「機密事項の取り扱い」に照らして妥当なのか問われています。

前記の滋賀労働局と大津労働基準監督署へ要請後の同テーマでの懇談で述べられたコメントは、「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つて、必ずしも秘密書類を取り扱う者を意味したものではありません。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る者

参考（昭和22年9月13日付発基第17号）
法第四条関係

(一) 監督又は管理の地位に在る者とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらはず出社退社等について厳格な制限を受けない者について実的に判別すべきものであること。

(二) 機密の事務を取り扱う者とは秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位に在る者の活動と一体不可分であつて、出社退社等についての厳格な制限を受けない者であること。