



〒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/

# 全従業員の要求に応じて賃上げを！ MYJで非正規にベア1500円の回答

**19春闘は全ての企業で  
大幅賃上げの実現を  
安心して暮らし働ける  
社会の実現をめざします**

**労働者の期待に応えよ  
景気回復にも不可欠**

2019年春闘では、各経営が経済・事業環境不透明さを強調し、労働者の期待する賃上げに応えようとしていません。国民が景気回復を実感でき、消費を拡大させるためにも大幅賃上げは不可欠です。

金融機関の春闘はこれらが山場になります。私たちの参加している金融共闘（全国金融労働組合共闘会議）は、多くの労働者と連携して大幅賃上げの実現をめざしてたたかいます。

**政府は収益過去最高と  
経済政策を自画自賛**

政府は、自らが採点する通信簿である「2018年度の経済財政報告」で、「企業収益は過去最高」、「就業人数は5年で251万人増加」、「有効求人倍率は4年ぶりの高水準」とし、「我が



が国経済は内外需ともに回復するバランスのとれた成長を続けている」と強調し、自ら進める経済政策を自画自賛しています。本当にそうでしょうか。

**大企業だけ莫大な利益  
国民・零細に恩恵なし**

6年が経過した「アベノミクス」で一部の企業だけが莫大な利益をあげ、毎年のように過去最高益となつています。一方で、中小零細企業にはほとんど恩恵が享受されず、企業間格差が拡大しています。

回答期限は、賃上げが3月13日、上期臨給が5月14日としています。

**格差縮小と**

**公平な賃金の底上げ**

2017年10月1日に新人事制度がスタートし新たな調整手当てなど臨給の減額も多数の方に発生し年間賃格差が拡大しています。従業員組合は要求の基

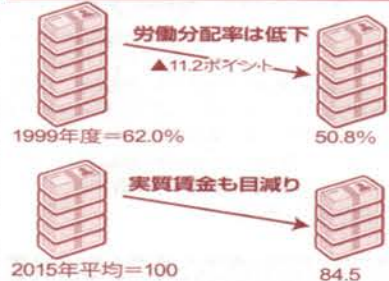
本に「格差縮小と公平な賃金の底上げ」を要求しています。アンケートでも「生活がやや苦しい・かなり苦しい」は正規労働者が39%、非正規労働者54%にのぼり、生活重点の公正な賃金の引

き上げがもたられます。国民春闘共闘委員会は「4月19日、第5回目の賃金改定集計を行い、回答引出し組合の25・1%（前年同期18・2%）にあたる71組合が2次回答以上の上積み回答を引き出している」と報じています。

**春闘共闘2次を上積み  
連合昨年比上回る**

連合は「4月16日第4回回答集計を行い、昨年同時期を164円0・03ポイント上回った。『賃上げ』の流れは依然として力強く維持されている」としています。

## 従業員には回らない利益



そして私たち国民・労働者には増税、社会保障費の負担増が重くのしかかり、実質賃金があがらないことから将来不安が高まり、個人消費は低迷し続けるなど、国民には景気回復の実感はありません。

**MYJ非正規(月給制)にベア千五百円の回答**

回答指定日の3月13日にMYJ(明治安田生命分子分社)が文書で、月給制の非正規労働者に就業時間に応じて、月額1300円〜1500円の賃上げ有額回答がありました。

時給制の非正規労働者には昨年11月から時給10円〜20円の賃上げが実施されていましたが、月給制の非

## 儲けは株主と企業の懐に



また、無期雇用転換の非正規労働者に対して、2019年度から20日を限度として、積立年休を付与されることになりました。退職金制度の導入については「現時点において退職金制度を導入する予定はない」との回答ですが、金融ユニオンでは、正社員との差別解消に向けて引き続き交渉を進める予定です。(4月10日付機関紙「金融ユニオン」より)

**非正規にも  
積立年休制度新設**

**日本の有休消化率  
3年連続世界最下位**

世界最大級の総合旅行サイト・エクスぺディアの日本語サイト、エクスぺディア・ジャパンでは、毎年恒例の有給休暇の国際比較調査を実施しています。2018年の調査結果が同社の日本語サイトに掲載されました。「日本人の有給休暇取得率3年連続最下位に！」と報じられています。(棒グラフの高さは付与日数、紺・黄色が取得日数)



**金融労連では  
これからが春闘本番**

滋賀銀行従業員組合は、2月19日に開催した第122回定期大会で要求を決定し、2月26日に団体交渉を行い「2019年度春闘要求」を銀行に提出しました。

**賃上げ・上期臨給の  
組合要求に応えよ**

従業員組合は、滋賀銀行で働くすべての従業員の賃金の底上げをはかる要求をしています。賃金引上げ要求は「行員・専任行員・嘱

託・特定業務嘱託の基本給を一律1万5千円引き上げる」、「パートタイマーの時給を1500円引き上げる」よう求めています。

また、上期臨給については、「行員・専任行員・嘱託・特定業務嘱託ともスライド率を0・15%加算する」、「パートタイマーは、レギュラー・フルタイムは8万円、短期・シヨートは2万円・アシスタントは1万円とする」ことを要求しました。これら要求に対す

物流費や資材費高騰による物価上昇に加え、今年10月には消費税増税も予定されている中、2019年春闘では、正規だけではなく非正規も含め、労働者全体の生活改善に向けた、大幅賃上げの実現が求められており、労働時間や諸手当などの労働条件の改善を含め、私たちの切実な要求の実現をめざします。



# 「働き方改革法」の成立と 新たな働き方の試行提案について

日本経済は、アベノミクスの破綻・手詰まりが一層顕著になっていきます。また、持続的発展の展望がない中、異常なマイナス金利の影響が、地域金融機関に大きな打撃を与えています。そのような中で、合併を含む様々な生き残り施策が展開されています。だからと言って、そこで働く人たちの権利や公平性を軽んじることは許されません。今号では、新たな働き方（働かせ方）の問題点と当行が多様な生産性向上施策の提案理由の一つとして「働き方改革法」について考えたいと思います。

## 矢継ぎ早に出される「労働条件」の変更

### セレクト時差勤務制度

「セレクト時差勤務制度」は、2018年9月7日に提案され、2018年10月1日〜2019年6月30日を試行期間とし、対象者は本部に所属する行員および専任行員としています。

①	7:45~16:15
②	9:45~18:15
③	10:45~19:15
④	11:45~20:15

この制度は、育児や介護等に必要で一定の時間を、年休（半日）の取得や、早引き・遅刻の方法によらず、

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを行うことで、所定労働時間はそのまま確保できる制度です。

趣旨に反する「繁閑時間に合わせた安易な時差勤務」

企業にとっては、制度設計（時差出勤4パターン）と事前申請（承認可否）により、必要な時間帯に必要な人員を確保することができ、懸念されるのは、一部の社労士がアドバイスしている「始業時間を繰り下げて残業削減ができる」

### 休日勤務の運用拡大

休日勤務の運用拡大については、2018年9月7日に提案され、2018年10月1日〜2019年3月31日を試行期間とし、対象

としているように、繁閑時間に合わせた安易な時差勤務の利用である。試行5カ月間の利用状況を目的（事由）別に見ると育児の55%に次いで業務都合が18%を占めています。問題は、試行開始の18年10月の事由に「業務都合」が実に56%を占めていたことです。

求められる「本人の意思尊重と正常で厳格な運用管理」

試行期間が6月で終わるが、十分な検証を加え制度の趣旨を「建前」とすることなく、団交で求めた「本人の意思尊重・正常で厳格な運用管理」が求められま

者は湖南エリアに勤務する行員および専任行員としています。変更の内容は、休日勤務事由に「融資稟議書、資料作成」と「格付自己査定業務等」を加えるとしています。

### 銀行に都合の良い「働く側の要望論」

提案に当たって銀行は、「働き方改革は時代の流れ」「働く側からの要望」「採用市場からも必要」だと提案の根拠を述べています。組合には「強制されるのが心配」「休日勤務の拡大は困る」「認めないで欲しい」という声も寄せられています。

### 労働条件の根本にかかわる「休日勤務」の対応

休日勤務については、労働条件の根本にかかわる問題であり、適用事由の拡大には労使が慎重に対応してきた経過があります。今回

の提案は、プラザ併設の支店を使って融資稟議書や資料作成など日常業務や格付自己査定業務に執務することを可能とする内容です。また、従事者も不特定となるなど、単なる「勤務事由の追加」や「運用拡大」とは言えないと考えます。なお、この提案については労使合意に至っていません。

### 働く仕組みや環境を大きく変える店舗施策

#### 「ブロック制」の試行

2018年11月22日付で「ブロック制」の試行について総合企画部から通牒が出されました。従業員組合は、18年11月26日の団体交渉で労組協議なしに進められていることに対し人事部の見解を質しました。12月5日の団体交渉において「労働条件の変更に關する問題」にも関わらず組合への事前説明ができていなかったと謝罪がされ、制度の背景内容について説明がされました。この制度は、近隣の複数店舗が勘定は移管せずブロックを形成し、融資係を集約し、ブロック構成店（リーダー店とメンバー店）が一体となり営業推進を行うことで生産性の向上を図るとしています。組合は試行の検証を説明するよう申し入れました。

#### 「インストア代理店」

インストアブランチとは商業施設内に相談窓口的な店舗を設置する形態の銀行店舗のことです。当行が第7次中計で生産性向上策として「ブロック制」「営業オペレーション改革」「インストア代理店」を掲げています。その仕組みは、支店の中に代理店を置き、支店（＝滋賀銀行）に融資・得意先を、しがぎん代理店（パートナー）では預金・為替を扱うというもので、推進部門と事務部門を分離するものです。

経営計画の一部としての説明を受けましたが効率・効果を急ぎ、そこに働く人たちの労働条件や公平性を損なうことのない十分な労使の協議が必要です。

## 「働き方改革」労働時間法制と労働組合の取り組み 全労連・労働法制闘争本部

2018年6月、第196回国会で「働き方改革関連法」が成立しました。規制強化も含むものの、労働法制を破壊する「毒」も盛り込まれた法案に対し、全労連は全労協や純中立労組懇等と構成する「雇用共同アクション」に結集し、過労死を考える家族の会や弁護士団体と力をあわせ、悪法撤回と「労働者のための働き方改革」を実現する法改正を求め、国会に働きかけました。

象拡大」案については立法根拠となる「データのねつ造・不備問題」を追及し、撤回させました。時間外労働

残念ながら、対象労働者について労働時間規制の適用を外す「高度プロフェッショナル制度」は押し切られて成立してしまいました。しかし、「裁量労働制の対

2018年6月29日、第196回国会 参議院本会議、可決

### 働き方改革関連法、成立

3つの課題をひとつに。

1. 労働時間の規制のあり方
2. 雇用形態の違いによる待遇格差に関する規制のあり方
3. 国の雇用対策に関する基本政策の見直し

関連する主な法律

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等の規定の改正に関する特別措置法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律、労働契約法、雇用対策法

これらを乱暴に一本の法案に一括化！

①徹底審議させず時間切れに ②部分改正と改善を一括採決 国会審議の軽視、議会議民主主義を無視

### \*労基法労働時間規定

労働基準法第32条  
使用者は、「休憩時間を除き1週間については40時間を超えて、労働させてはならない」「1週間の各日については、労働させてはならない」

同第36条  
労使協定を締結すれば原則を超えて働かせることができる。  
1ヵ月・・・45時間まで  
1年・・・360時間まで  
協定で特別条件を設ければ限度超えの延長も

同第37条  
使用者が・・・労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合には、・・・割増賃金を支払わなければならない。

厚生労働省は、2018年の夏以降、労働政策審議会で各法律の省令・指針づくりを進め、2018年12月には労基法（残業上限規制、年休付与義務、フレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度）、パート・有