

2011年  
12月3日

No.130

# さざなみ

〒520-0043  
大津市中央1丁目5-25  
小堀マンション2030号室  
**さざなみネット**  
(金融労連・全国金融産業労働組合滋賀分会)  
TEL・FAX 077-522-7868

## 金融ユニオン第2回中央執行委員会 賃金の本質を学び、賃上げを本気に取り組もう

12月3日、金融ユニオン第2回中央執行委員会が、愛知労働会館において開催されました。さざなみネットから山崎書記長が参加しました。

(議題)・活動報告

関東甲信越・東海支部で支部定期大会を開催されました。労働相談・組合加入が相次ぎました。金融労連・地協の会議や集会などに参加しました。

・秋季年末闘争について

臨給・職場改善の要求や交渉内容を本部に集中する。「職場と生活アンケート」を20日までに集め、集計・分析を進める。労働時間調査の結果を活用し、労働時間の改善に向け努力をする。

・春闘方針について

金融労連春闘討論集会の報告を受け、その春闘方

針をもとに、金融ユニオン春闘要求(案)(裏面)を作成しました。

賃金の本質を学び、賃上げを本気になって取り組もう。労働組合は賃上げを勝ち取ってこそ、それが中小企業の賃金や最賃などに反映され、役割を果たす。

・中央委員会について

2月12日名古屋で開催予定。議事・日程・役割分担などを決めました。

・機関紙について

職場だより・旅行記・

図書紹介などの投稿を増やし、読みやすく身近な機関紙にしていく。



## 金融労連2012年春闘方針より 家計はさらなる負担増に

民間企業労働者の2010年平均年収は412万円で、前年比61千円・1.5%増となっています。これは、前年が過去最大の下落(237千円・5.5%減)の反動などによるもので、2000年の461万円と比較すれば、49万円・10.6%も減少しています。労働

者は家計を切りつめて生活しています。

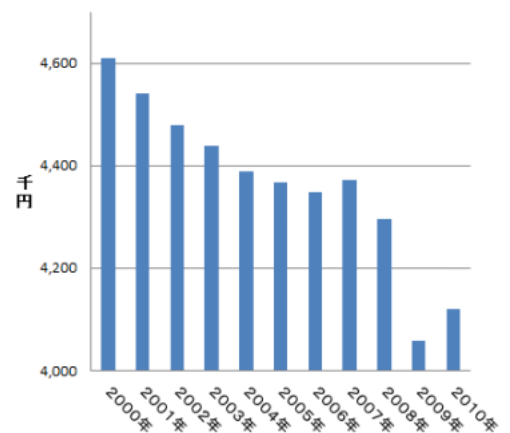
東日本大震災の復興財源として、住民

税は年一律500円引き上がるほか、厚生年金の保険料負担増、子ども手当の減少、年少扶養控除の廃止などの影響で、2013年には年収400万円のモデル世帯(40歳以上夫婦・子ども2人)で年間約13万円の所得減少になると、民間シンクタンクの大和総研は試算しています。

そのうえ、いま野田内閣がすすめている「税と社会保障の一体改革」は、社会保障制度の大改悪をやりながら消費税を2倍にするという、これまでのどんな庶民増税・社会保障改悪にもなかった最悪のものです。

被災者の生活も日本経済も根こそぎ破壊されることになりかねません。新しい国民的なエネルギーと合流して、労働者の切実な要求実現に向けて、粘り強く取り組みましょ

民間企業労働者の平均給与



岩波 美智子さん 画

# 金融ユニオン2012年春闘要求(案)

## 1、賃金引上げ要求について

### 〔賃上げ要求の基本〕

- (1) 誰でも基本給を月額10,000円以上引き上げること。
- (2) 初任給を10,000円以上引き上げること。
- (3) パートなど時間給労働者の時給を100円以上引き上げること。
- (4) 成果主義賃金の導入・拡大など賃下げをもたらす賃金制度をやめること。また、人事考課結果等を調査分析し、不公正な評価に対してはただちに是正を行なうこと。
- (5) 関連会社を含め、年収200万円・月額16万円・時間額1,000円未満の賃金をなくすこと
- (6) 実施時期 2012年4月
- (7) 回答指定日 2012年3月14日(水)

## 2、上期臨時給与要求について

### 〔臨時給与要求の基本〕

- (1) 誰でも定例給与の( )支給すること。  
(要求月数は、1.5ヵ月分以上とし、これまでカットされところでは実績確保または復卒を要求する)
- (2) 年間協定には反対である。
- (3) 嘱託・臨時職員・関連会社職員に対して、定例給与の( )支給すること。  
(要求月数は、1.5ヵ月分以上とし、実態に即して大幅引き上げを要求する)
- (4) メリット配分・考課配分には反対である。支給基準の明確化、格差の縮小、確実なフィードバックを行なうこと。
- (5) パート・派遣・契約社員に対して大幅な引き上げを実施し、正社員との均等待遇を図ること。
- (6) 専任(先任)職員に対する臨給は、一般職員と同率の支給とすること。
- (7) 継続(再)雇用制度による職員に対する臨給は、専任(先任)職員に準じて支給すること。



(8) 支給日 2012年  
6月8日(金)

(9) 回答指定日  
2012年  
5月14日(月)

## 3、個別要求について

- (1) 定年前の大幅賃金ダウンを伴う専任(先任)行員制度を見直しすること。
- (2) 役職定年制度の見直し・撤廃を実施すること。
- (3) 継続雇用制度・再雇用制度は希望者全員に適用すること。
- (4) 年金無支給事態の到来に対応した60歳定年の延長と65歳までの雇用を確保すること。  
定年延長に便乗した労働条件の切り下げを行わないこと。
- (5) 雇用延長を含め、労働者の雇用を確保し、人員の増加を図ること。
- (6) 卒業後3年間は新卒採用枠扱いで雇用するとともに高卒採用も行なうこと。
- (7) 定年退職の日は、定年達年齢の属する年度末とすること。
- (8) 正社員転換制度を導入し、1年以上継続している非正規労働者は本人の希望に基づき正社員とすること。
- (9) 時間外不払いをなくし、完全支給すること。
- (10) 年次有給休暇の完全取得、特定日の廃止などで、総労働時間の短縮を図ること。
- (11) 福利厚生面も含め、非正規労働者の労働条件の均等待遇を図ること。
- (12) 管理監督者の範囲を見直し、「名ばかり管理職」をなくすこと。
- (13) パワーハラスメント・セクシャルハラスメントなど、職場でのいじめ・人権侵害を根絶するための具体策を講じること。また、懲戒規程に明文化するなどして責任体制を明確にすること。
- (14) メンタルヘルス不全による長期休職者については、期限をきって退職扱いにすることなく、企業の責任において、職場環境に配慮した丁寧な復帰策を講じること。
- (15) 金融商品取引法を順守し、投資信託など元本保証のない金融リスク商品のノルマ推進はやめること。
- (16) 12月30日を休日とするよう行政機関や業界団体などに働きかけること。

