

2012年
2月15日

No.135

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

2012
春闘

金融ユニオン第3回中央委員会 全力で職場の切実な要求実現を

2月12日、金融ユニオン第2回中央委員会が愛知労働会館で開かれ、中央委員・本部役員15人が参加しました。さざなみネットからは、山崎書記長（金融ユニオン中央執行副委員長）が参加しました。

牧野中央執行委員長は、昨夜放映されたNHKスペシャル「東日本大震災～魚の町は守れるか～ある信用金庫の200日」を紹介し、「地域の人たちのために役立つ仕事をしているか、改めて地域金融機関の重要性を認識させられた。金融機関の本来の役割をもっと重視していくことが大事」と述べ、「全国的なネットワークを持つ金融ユニオンの強みを発揮して、みんなが生き生きと前向きに生きていけるように頑張りたい」と挨拶しました。

(議案)・2012年春闘要求(案)について
次ページのとおり提案されました。

- ・次年度の本部役員定数と選挙管理委員会の設置について 副執行委員長2人、執行委員3人
選挙管理委員会 東海支部静岡ブロック
- ・組織拡大・強化について
大会以降新規加入は10人で、大半が女性の非正規

労働者
でた。
各支部
で、労
働相談
や宣伝
活動の
主体的
力量を
付けて
いくこ



あいさつをする牧野委員長

と、職場で地道な日常活動ができるようにしていくことなど話し合いました。

- ・会計報告 現状の報告を受けました。
 - ・今後の日程 (省略)
- 支部報告や春闘要求(案)などの議論のなかで、職場の実態に基づく意見など(下記)が多数出され、活発な討議がされました。全力をあげて職場の切実な要求実現めざして奮闘することを誓い、全議案とも全員一致で採択されました。

職場の実態や悩み 各支部からの活動報告や議論の中から

- ・不祥事故が多発し、再発防止のためとして同意書をとって、行員の資産調査を進めている。
- ・東日本大震災の津波による被害者の遺族会が「銀行側の対応に落ち度があった」などとして、対応の検証などを求める文書を提出した。災害時の対応マニュアルの再点検などが急務である。
- ・パートの雇用形態が変わり、派遣から直接雇用になったが、目標設定など労働強化になっている。賃金に不満が出てきている。
- ・時差出勤の対象項目を、投資信託や住宅ローン相談会にも広げてきている。
- ・仕事上の問題にかこつけて、「(会社を)辞めてもらってかまわない」などとパワハラを受けている。



岩波 美智子さん 画

金融ユニオン2012年春闘要求

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・拡大など賃金差別をやめること。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たところでは実績確保または復卒を要求する)
- (2) 年間協定を行わないこと。
- (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、定年達齢日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。

