

2015年
12月
No.206

さざなみ

〒520-2141
大津市大江6丁目23-24

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 077-545-5154

財務事務所・労働局・労働基準監督署・銀行協会へ 当面の「金融行政」に対する要請・労働実態の改善のための指導強化を要請

さざなみネットは、滋賀銀行従業員組合とともに、12月7日に滋賀労働局・大津労働基準監督署・滋賀県銀行協会を、18日に財務省近畿財務局大津財務事務所を訪問し、要請行動を行いました。さざなみネットからは浦谷分会長と山崎書記長が参加しました。

この行動は金融労連が業界団体（全国地方銀行協会・第2地方銀行協会・全国信用金庫協会・全国信用金庫同友会・全国信用組合中央協会）や官庁（金融庁・厚生労働省）に対し行う要請行動とともに全国的に統一して行われているものです。

近畿財務局大津財務事務所と滋賀県銀行協会へは「当面の『金融行政』に対する要請」（要請文裏面上）、滋賀労働局と大津労働基準監督署へは「金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請」（要請文裏面下）に基づき要請をしました。

アベノミクスにより、大企業の経常利益は過去最高を更新しましたが、中小商工業者は原材料高騰分や消費税増税分を価格に転嫁できず、厳しい環境に置かれています。

また、過労死防止対策大綱が決定され、長時間働く労働者の減少や有給休暇取得率の向上目標を掲げていますが、金融機関の職場では、人員削減により長時間過密労働がまん延し、有給休暇取得



滋賀労働局へ要請

率が低下しています。金融リスク商品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、働く仲間たちの健康が心身両面から損なわれ、休職や離職をする仲間が増えていることを反映して、活発な意見交換がなされました。

景気、労働環境が厳しいなか、特に地域金融機関の社会的役割は大きく、その労働組合の役割が重要になっていることを実感しました。

金融ユニオン近畿支部定期大会

金融ユニオン近畿支部第7回定期大会が、12月19日大阪市のアイクルで開かれ、16人（内4人委任状）が集まりました。さざなみネットからは、山崎書記長が代議員として参加しました。

辻支部長は、安倍政治の暴走振りを具体的に指摘、「一人ひとりの個性を尊重した生き生きした活動を進め、今こそ労働組合の存在意義を示そう」と、あいさつしました。

（議題）たたかひの総括・運動方針

・決算・予算・役員選任

活発な討議後、議案は提案通り採決されました。発言の一部を裏面下欄に掲載しました。



辻支部長があいさつ



ストーブとふたりの子ども 岩波 美智子さん 画

**財務省近畿財務局
大津財務事務所 御中**
滋賀県銀行協会 御中



大津財務事務所へ要請



滋賀県銀行協会へ要請

滋賀労働局 御中
大津労働基準監督署 御中



大津労働基準監督署へ要請

当面の「金融行政」に対する要請

金融行政での貴局（事務所）の日頃のご尽力に敬意を表します。
アベノミクスにより、大企業の経常利益は過去最高を更新しましたが、中小小工業業は原材料費高騰分や消費税増税分を価格に転嫁できず、依然として厳しい環境に置かれており、地域金融機関が果たす役割は、ますます大きいものとなっています。
地域の金融円滑化が求められている中で、金利競争激化による利ざや縮小に伴い、収益力強化のため、投資信託など金融リスク商品の販売に力を入れる金融機関も多く、ノルマ・目標を課しての営業推進により、お客様のニーズより目標達成が優先され、苦情・トラブルの要因となっています。また職員はその負担により、精神的疾患（うつ病など）に罹患し、休職や離職が後を絶たず、自殺する職員も出るほど職場の実態は悪化しています。
つきましては、貴局（事務所）に対し次の通り要請するとともに、本庁にも意見具申されるよう要請いたします。

記

1. 金融機関が新規融資・条件変更に対応するなど、厳しい状況に置かれている中小企業の経営支援・育成のため、金融円滑化を図るよう指導すること。
2. 金融リスク商品については、労働条件に過度に連動するような、無理な勧誘につながる従業員へのノルマ（目標）はやめさせ、金融商品取引法を遵守させること。
3. 地域性を希薄にし、利用者・労働者に犠牲を強いる地域金融機関の合併再編を押し付けないこと。
4. 公益通報者の保護を保障し、自主的な経営チェックが行なえるような環境づくりを指導すること。
5. 金融機関の12月30日の休日化の実現に努力すること。

金融機関の労働実態改善のための指導強化の要請

より良い労働行政を行うため、日々ご尽力なさっている貴局（署）に敬意を表します。
2014年に制定された過労死等防止対策推進法の制定を受け、過労死防止対策大綱が2015年7月に閣議決定され、2020年までに週60時間以上の労働者を全体の5%以下に抑えることや、年休取得率70%以上の達成を掲げています。
しかし金融機関の職場では、人員削減により長時間過密労働がまん延し、昨年度の有給休暇取得率も49%と前年より低下し、政府目標にますます遠のいています。金融リスク商品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悪化する一方です。
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関わらず、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たく、要請いたします。

記

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。
2. 早朝出勤を含めた賃金不払い残業に対し、各金融機関により厳しく監督指導すること。
3. 有給休暇の取得率が向上するよう周知啓蒙活動を行うこと。
4. パワーハラスメントやマタニティハラスメント等をなくすとともに、メンタルヘルス対策と休職者に対する丁寧な職場復帰策を講じるよう指導すること。
5. ストレスチェックの実施にあたっては、個人情報保護し、人事考課などに反映させないよう指導すること。
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。
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。

近畿支部大会での発言

● 組合の存在を銀行に認識させ、職場の仲間への影響力を強めるため、自分たちでできることは自分たちでできるような分会にしていきたい。

● 職場は厳しく、明るい見通しはなかなかないが、職員が明るく前向きに仕事ができるようになるには、ベースアップや臨給の増枠など処遇の改善が必要だ。春闘がんばりたい。

● 新しい組合員が分会会議で活発な意見を出してくれ、元気な会議になっている。今までの組合員も元気になっている。やはり組織拡大が大事だ。

● 組合員のほとんどが参加したお食事をし、コミュニケーションを取ったり、家族参加のバス旅行を行っている。「またやってよ」と好評である。

● 人格を否定するパワハラや長時間過密労働で、心の病を発症し、休職に追い込まれた。医師の診断書や転勤希望をも無視した労務管理であり、労働災害として認めるよう労使交渉中にもかかわらず、休業期間満了の解雇を強行してきた。労働基準監督署へ労災申請を行い、労働局へ審査請求をしている。ピラミッドを倒したら、お客さんから「ひどいところやなあ、我々のためにもがんばって」と激励された。虐げられているけど息吹きはある。がんばりたい。

