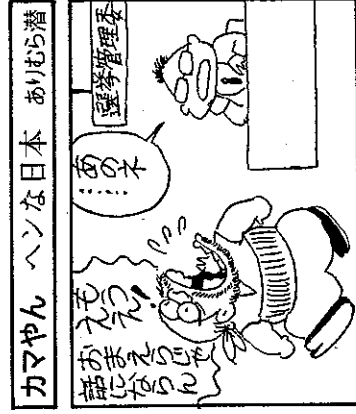
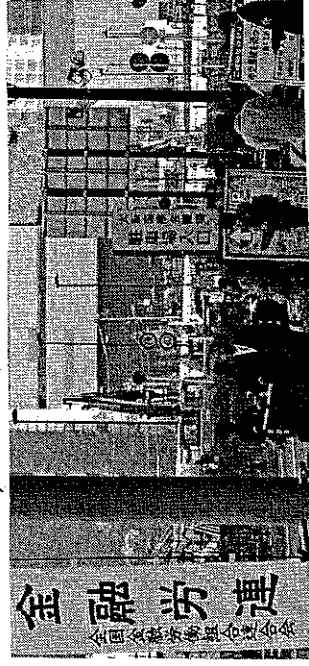


勝ちとろろ! 参政権(は肉)



(4・6 近畿大阪銀行全行員集会前宣伝)

「貧困と格差拡大の是正」をめざして取り組まれている08春闘ですが、金融職場では、初任給の引上げをテコに若年層を中心とした賃金底上げ回答を引き出してきました。

『摂津水都信金』

摂津水都信金では4月から初任給が1万円引き上げられ、大卒198千円、短大卒170千円、高卒157千円になりました。

それに伴い、30歳以下の職員に「スキルアップ手当」の名目で基準内賃金が一律

1万円引き上げられることになりました。

近信労摂津水都信金支部が要求する「誰でも1万円以上」には到達していませんが、若年層の底上げには一定貢献できたと評価しています。

また組合が要求していた期末臨給に相当するものとして、3月28日に（本給・資格給・役割給）の0・5ヶ月分が支給され、嘱託職員には8万円、パート職員全員に勤続年数に応じて1～3万円が支給されていま

す。

『きのくに信金』

1月に湯浅信金と合併した、きのくに信金では旧・湯浅信金労働者に合併時の一律1%の賃上げに続いて4月から更に平均2427円（1・06%）の賃上げ回答が出されています。

また、県内を地盤とする紀陽銀行の初任給にあわせて大卒総合職205千円、大卒一般職176千円、短大卒164千円、高卒144千円と、1万円～20880円引き上げました。

それに伴い30歳までの若年層賃金を「調整給」として3千円～2万円上げられる予定です。

期末臨給は平均13543円が支給されました。

『滋賀銀行』

滋賀銀行では、初任給を3万5000円引き上げ、大卒205千円、短大卒173千円、高卒157千円としています。

また毎年4月と10月に支給されていた「健康増進援助費」の廃止に替えて、基本給を5千円、職能手当

を1万6千円～2万5500円それぞれ引き上げ、臨給のメリット支給もこれまでの2万円～45万円から3万円～33万円に変更し格差の是正を図ってきています。

パートの臨給も5千円～1万円引き上げ、非正規労働者の賃金改善も進めています。

その他、三菱東京UFJ銀行では名古屋地区の短時間パートの時給を50円引き上げ1080円にするなど、例年と大きく様変わりしてきています。



発行人
金融労連近畿地協
事務局長 阿部正巳

No.11
2008・4・10

近畿のなかま

08春闘次々と成果

若年層中心に底上げ回答

裁判員制度、来年5月21日施行へ

法務省は、市民が刑事裁判に参加する裁判員制度の施行日を来年5月21日に決めました。これにより、施行日以降に起訴された重大事件を対象として市民が裁判員として裁判に参加していくことが特別の場合を除き義務付けられることになります。

市民は初公判日の6週間前までに裁判所に呼び出され、面接などを受けるため実際に裁判員による裁判が開かれるのは、来年7月下旬以降と見られています。

08春闘では、金融機関の職場でも相次いで有給保障の「裁判員休暇制度」が新設されてきています。

『金融労連117』1870部配布

宣伝行動に大きな反応

08春闘は「組織拡大が要求実現の確かな道」と位置づけて近畿地協では、金融労連リープを独自ビラとセットして旺盛に宣伝活動を取り組んでいます。

3月8日は、摂津水都信金合併5周年全職員決起集会会場豊中で200部配布。

3月13日は、みどりすじ総行動の一環として三菱東京UFJ銀行大阪中央支店淀屋橋に400部配布。女性行員から「銀産労に入ります」と声がかかりました。

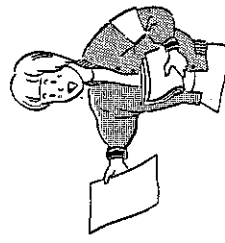
3月14日は雨天の中、りそな銀行本店大阪に750部配布。パート労働者の受取も良好でした。

4月1日には、成協信組本店布地で新入職員入社にあわせて45部配布。

新入職員からは「ありがとうございます」のお礼の言葉が寄せられました。

4月6日は、近畿大阪銀行全行員集会中之島で475部配布。ハンドマイクで休日までに銀行の行事に駆り出されて腹がたたませんかと訴えると「ほんまにそうや。もともと銀行に文句言うてやってほしいわ」と共感の声もかけられました。

ハンドマイクの横を「がんばって下さい」と通り過ぎて行った女性行員の笑顔が印象に残りました。



パワーハラスメント対応で見える企業体質

08春闘では金融労連本部方針を受けて、近畿でも「メンタルヘルス」問題を重視して、その大きな要因となっているパワーハラスメントの根絶に向けて取り組んでいます。

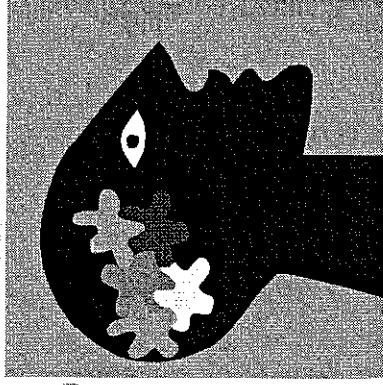
近信労では、未だに続いている大阪市信金BS職場における小中さんに対するパワーハラスメントで、近々団体交渉で責任追及を行なう予定です。

関西アーバン銀行と国交

銀産労では、4月8日、組合員のOさんに対するパワーハラスメントで団体交渉を行い、金融労連本部田畑書記長、近畿地協浦野副議長・松島幹事も出席して銀行側の責任を追及しました。

銀行側は「関係者からの事情聴取を行なった結果、パワーハラスメントとは考えていないので謝罪しない。誤解を与えるような指導をするなど指示した」という答弁を繰り返したため「パワーハラスメントを銀行としてはどのように考えているのか」と銀行側の認識を問い質しました。

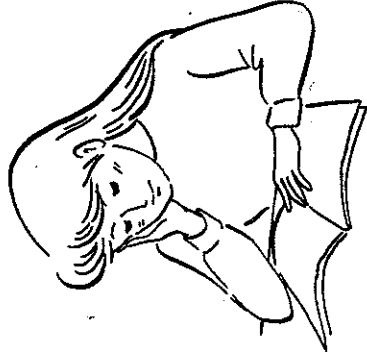
銀行側は「同じ発言でも受け取る人によって違う問題」などとあたかも受け取る側に問題があったかのような答弁を行なったため、「人事担当者がその程度の認識ならばパワーハラスメントはなくなる」と厳し



く指摘し、パワーハラスメントについてセクハラ研修と同じように管理者研修を実施するなどして再発防止に努めるよう申し入れました。

また「少なくとも誤解を与えた言動について本人が謝罪すべきだ」「パワーハラスメントを否定する本人を交渉の場に出席させる」と再度要求しました。

パワーハラスメントの経営者の対応を見ているだけで、「責任をいかに隠蔽するか」「いかに再発防止への努力をするか」という、その企業の体質がわかると言っても過言ではありません。



近畿大阪銀行の

メンタルヘルス対応

近畿大阪銀行では、現在長期欠勤者が約25人（全行員約2500人）います。

この中には肝臓病治療のための薬の副作用で「うつ病」になられている方などもおられ、パワーハラスメントなどによるメンタルヘルス不全の方はほとんどいないと考えています。

職場復帰については、いわゆる「慣らし運転」的な制度自体はありませんが、実際には産業医などの診断をもとに、職種・配属先など本人の希望も聞いて軽作業から慣らししてもらうこともしています。

残業を免除するといったことだけでなく、程度によっては現在1日2〜3時間程度の労働を行なってもらっている方もいます。

人事としては、メンタルヘルス不全の原因につながるパワーハラスメント防止研修を既に実施しており、今後も続けていきます。

(3/18近畿大阪銀行との団体交渉での銀行側発言)

メンタルヘルス不全・ 職業病相談会

3月8日（土）大阪国労会館で大阪労災職業病対策連絡会主催による職業病相談会が開催され、金融労連近畿地協から銀産労の浦野・川村さんと私の3人が参加しました。

関西の大手企業に勤務しリストラやパワーハラなどによりメンタルヘルス不全に陥り、休職中の複数の患者の方たちを交えて、メンタルヘルスの現状、職場復帰のプログラム提案などを専門家、労働組合、患者のそれぞれの立場からお互いに情報交換しました。

また、労働問題の研究者の意見や「労働と健康」（大阪労災職業病対策連絡会の雑誌）紹介、地域労組との取組により職場復帰した事例紹介は大変参考になるものでした。

職場復帰には出勤訓練、リハビリ勤務、段階出社、復職トレーニングなどがあります。復職者には焦りや不安がつきものであり、徐々に職場復帰することと周囲の暖かい人的援助や理解が大切です。

メンタルヘルス不全への対応には、専門家の意見を取り入れて、労働組合員も経営者とともに学習する姿勢が大切なることを痛感させられました。

(京都北都・阿部正巳)

(9)労働組合に入ったほうがいでしょうか？

あまり組織に縛られたいのではありません。

(A)労働組合は労働者の労働条件や生活の改善・向上を目的とする団体です。

労働組合には、経営者と対等に交渉できるように、団体交渉権やストライキなどの団体行動権が保障されています。

よりよい労働条件を得るために、個人で使用者と交渉してもおおよそ対等な立場にはならないし要求の実現も困難です。

労働組合に加入して経営者と交渉することは法律でも保障されており、正当な理由がないかぎり経営者は団体交渉を拒否することはできません。

労働組合に加入して未払い残業代を支払わせたり、経営者の一方的な賃下げや不当解雇をやめさせた事例は数え切れないほどあります。

組織に入ると「縛られる」という考え方がありますが、同じ目的を共有し、お互いに学び協力し合える仲間を得ることによって、ひとりだけの狭い世界から解放され、視野の広い人間性を身につけることもできると思います。

労働組合には前記のように法律上の権利が保障されており、「労働共済」のような助け合い制度を持っている労働組合も少なくないので加入するメリットはさらに広がります。

ただ労働組合といっても、いろいろで、真剣に労働条件改善のために活動している労働組合もあれば、名前だけ、形だけで、経営者のご機嫌を伺っているような御用組合もあり、複数の労働組合がある職場もあります。

会社に労働組合がないときは、個人加盟の労働組合に加入することもできます。

ヨーロッパなどでは労働者なら労働組合に加入するのが当たり前という考え方が日本ではなかなか広げられず、労働組合の組織率が低下し、影響力が弱まっています。

あなたの労働組合加入が労働者全体の労働条件の向上につながるということを忘れずに選択されることを心より期待します。

