

希望あふれる年に!

近畿のなかま

No.16

2009・1・1

発行人
金融労連近畿地協
事務局長 阿部正巳

新年あけましておめでとうございます。

2008年は、金融機関を取り巻く状況も例年以上にいろいろなことが起こりました。

【裁判関係】

裁判では、播州信金の未払い残業代訴訟が解決金500万円で和解となり、改めて管理監督者の範囲が問題になりました。

また破たんした相互信金の出資金返還請求訴訟で大阪地裁は相互信金の違法勧誘を認めながら、原告団の約17億円の出資金返還請求のうち、わずか2千4百万円の極めて限定的な賠償命令にとどまりました。

【行政指導】

不払い残業問題では、労働基準監督署が成協信組に調査に入り、過去2年間分の不払

い残業の是正支払いを勧告しそれ以降、これまで終業時刻の5時10分から残業開始までの15分間の「休憩時間」制度を廃止し、5時10分から残業代の対象とするよう改定されたり、朝の入館時刻を8時以降、金庫の開扉時刻を8時15分以降に改めるなど、早朝出勤に歯止めをかける措置もとられるようになりました。

【合併再編】

1月にきのくに信金と湯浅信金が合併したほか、2月に経営統合を発表した泉州銀行と池田銀行は金融環境の急変のもとで経営統合の時期を半年間延期しています。今年は再び再編が加速するのではという見方も囁かれています。

【システム移行】

滋賀銀行、近畿大阪銀行、三菱東京UFJ銀行、姫路信

金などでは、基幹システムへの移行で時間外労働が急増しました。

【トップ交代】

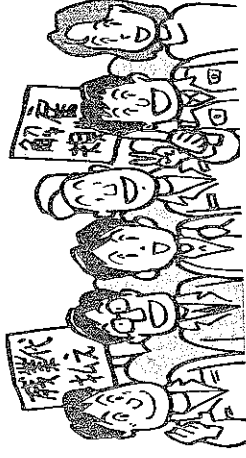
滋賀銀行、南都銀行、大正銀行、京都信金、枚方信金、成協信組、近畿産業信組、ミレ信組など例年になく経営トップの交代が行なわれました。

【赤字・減益決算】

近畿の地銀・第二地銀の9月中旬決算では、池田銀行、みなと銀行が赤字決算となったほか、全12行が減益になり、米国発の金融危機の影響が地域金融機関にも広がりを見せました。

【新卒採用】

一方で、各金融機関では、長年据え置いてきた初任給を引き上げて、例年になく大量の新規採用を行ったのも今年の特徴でした。



いま大企業を中心に全国に広がっている大量首切りが連日のようにテレビなどで報道されていることもあって、労働組合への期待や関心も一気に高まりを見せ、私たちの宣伝行動にも激励が多く寄せられるようになってきました。

それだけに十三信金で繰り返し行なわれるどら配布妨害行為は、異常な対応として市民・労働者の目に映りました。

ムダな大型開発や毎年5兆円に迫る軍事費を削減すれば消費税増税に頼らなくても社会保障や教育の充実も可能であるだけに、総選挙が予定されている2009年は政治のあり方を根本的に変えて希望あふれる年にしたいものです。

冬期臨給回答状況(2008・12)

	支給率	平均額	前年比
成協信組	2.29	610,420	▲0.05
のぞみ信組	1.75		±0
摂津水都信金	2.25		±0
大阪市信金	1.63		±0
京都北都信金	1.00		±0
きのくに信金	1.87+役職加算額		±0
(旧・湯浅信金)	1.40		▲0.3
滋賀銀行	3.036	1,148,000	▲0.109

1月のカレンダー

- 1/5 小寒。株券電子化
- 6 消防出初式
- 7 七草。全国高校ラグビー大会決勝(花園ラグビー場)
- 9~11 十日えびす
- 10 全国大学ラグビー選手権大会決勝(国立競技場)
- 11 錦開き。大相撲初場所(～25日・両国国技館)
- 12 成人の日
- 14 大阪府連旗開き(国労会館)。どやどや(大阪・四天王寺)
- 15 小正月
- 16 やぶ入り。
- 17 地協拡大幹事会～西日本事務所旗開き。阪神淡路大震災14周年
- 17～18 大学入試センター試験
- 20 大雪。オハマ米大統領就任式
- 24 大阪府連臨時大会
- 24～25 金融労連第3回中央委員会(南青山会館)
- 25 大阪国際女子マラソン

世帯主

お年玉なら
所得制限なし
——やまもろう人

世帯主

大反発
2兆円給付金

後期高齢者医療制度廃止27700億円、年金22660億円、子ども医療無料化1500億円、小学校耐震化などに充てたいお年玉になるのに
——09年お年玉



あんまりやおまくんが

新入職員より低い旧・湯浅信金職員の臨給

1月に湯浅信金と合併して約1年が経過しようとしている「きのくに信金」では、この冬の臨給で、旧・湯浅信金職員の半数以上の人が、新入職員の臨給より低い支給額となっており、「合併」後も旧所属信金による差別が顕著に示されています。

夏期臨給でも半分以下

合併後初となった夏期臨給では、平均1・87カ月（平均支給額七七七、三五四円）に対し、旧・湯浅信金職員には平均1・325カ月（平均支給額三二七、四一八円）と半分以下でした。

冬期臨給では、組合が旧・湯浅信金職員に対して、1・87カ月の支給を要求しましたが、1・87カ月の支給は、旧・湯浅信金職員を除いて行なわれ、旧・湯浅信金職員には平均1・40カ月の回答が出されました。

このため、旧・湯浅信金職員の半数以上の人が、新入職員の臨給（大卒総合職二九四、〇〇〇円・同一般職二五二、〇〇〇円・短大卒一般職二四二、〇〇〇円、

高卒一般職二一〇、〇〇〇円）にも満たない事態が生まれました。

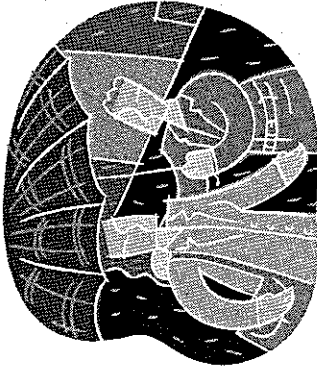
定例賃金は5年をメドに統一していく予定のようですが、もともと低賃金であった湯浅信金出身の労働者に対して、さらに低い支給率の臨給回答を行なうというやり方は「あまりにもひどい」「労働時間や仕事の中身は既に同じなのにボーナスの支給率ぐらいは一緒にしてほしい」との声が出されています。

金融庁検査に变化

「融資謝絶案件」を重視

各地の地域金融機関の仲間から「最近の金融庁検査が少し変わってきた」という報告が相次いで出されています。

「金融機関の貸し渋り・貸しはがし批判を意識して、ヒヤリングの際に、金融機関が断った融資案件について、過去2年間の否決案件・謝絶案件の資料の提示を検査官から求められ、「融資を断つて、実際にどこから調達できたのか」など、どこまで相手先の立場になった相談ができたの



人員の確保にも焦点

か、従来の資産査定中心の検査では考えられなかった点でのヒヤリングが行なわれているようです。

赤字や条件変更でも可能

制度の利用促進のために、経済産業省と中小企業庁は信用保証協会に通告を出し、赤字や債務超過の企業でも美観をよく見て保証し、経営相談にも応じるよう要請しました。

金融庁も金融検査マニュアルなどを改定。返済期限の延期など貸付条件を緩和されている中小企業でも「概ね5年」の経営再建計画を出せる企業のほか、提出した5〜10年の再建計画

中小企業の業況は急速に悪化し、業者たちは経営をつなぐ資金を必要としています。

政府は10月31日に緊急保証制度をスタートさせましたが、経営悪化の小・零細業者がなかなか利用できていない状況も生まれています。

問われる金融機関の社会的責任 緊急保証保証融資で

がそのとおり進まない企業でも改善の見通しを出せる場合は不良債権扱いしないこととしました。貸付条件を緩和されている中小企業に追加融資をしやすくする措置です。

ところが金融機関は今回の緊急保証の趣旨を踏まえず、赤字や貸付条件の変更、税の滞納があることを理由に補償融資を拒んでいる例が後を絶ちません。

可能な限り融資する制度

その中でも、頑張つて保証融資を実現させているケースも生まれています。

消費税の滞納を理由に銀行

から融資を拒否された土木事業業者が保証協会に申し入れたところ「滞納や分納でも保証する」として、申込から10日で融資を実行できました。

また緊急保証制度の対象業種から外されていたスナックでも焼きとんやおにぎりなどを提供していれば対象業種の「酒場・ビアホール」に含まれるとしたり、風営法の認可を受けていても実態が「酒場・ビアホール」であれば問題はないとするなど、業種指定が「落とす」ための基準ではなく、可能な限り資金需要に応えたいというのが中小企業庁の姿勢です。

悪用する金融機関も

一方で、都銀大手などによる「プロパー融資」の緊急保証融資への付け替え疑惑も浮上しています。これは銀行による中小企業施策の悪用として禁じられています。

信用保証協会の窓口には、ノルマをこなすため十数社の事前相談書を抱えて仮申込する銀行員の姿も目立ち、協会職員から「緊急の融資だから厳選してほしい」とクギをさされるケースもあります。

大阪市では金融機関のモラルハザードを防ぐため、金融機関による代理申請を停止しています。本当に必要なところへ迅速に融資が行なえるよう政府が金融機関を厳しく指導監督することが求められています。

ニースロード解説

雇止め

2カ月や6カ月、1年などの期限で雇用契約を結んでいる場合、その期間満了で雇用契約が更新されないことを、こう呼びます。

雇用期間の定めがない正社員の「解雇」や、有期契約労働者の「契約の中途解除」とは異なります。

企業などは「契約期間満了なんだから、それ以上雇う義務はない」として、雇

い止めを乱発しがち。しかし、雇い止めにもルールがあります。3回以上更新している場合は、1カ月前の解雇予告が必要で、何度も繰り返し更新してきた場合は、期間の定めのない雇用とみなされて、正社員解雇と同様のきびしい解雇規制がかかります。雇い止めによるクビ切りは自由ではありません。



注目すべきは「地震の発生や新型インフルエンザの流行」などに備えた事業継続態勢の整備にも焦点を充てていることです。

徹底したリストラで金融機関の職場では「休暇もとれない」状況が広がっており、病気になつても「無理してでも出勤せよ」という例も散見されています。

遠距離通勤の改善や代替要員の確保状況などで、きつくりと説明できるような人員配置が検査時にも求められるようになってきているのです。

あなたの職場では説明できるでしょうか。