

# 近畿のなかま

No.26  
2010・6・2

発行人  
金融労連近畿地協  
事務局長  
福井悦雄

## 定昇のみ(8082円・2.24%) 回答に修正迫る

### 滋賀従組、粘り強く春闘継続

滋賀従組では、今春闘の賃上げ回答が、定期昇給のみの八〇八二円(昨年平均七〇八円)にとどまっていることに対し、精神的に団体交渉を行なって、闘っています。

銀行からの回答の八〇八二円の中身は、昇級による賃上げ額三八三二円が含まれているため、実質的な賃上げ平均は、四二五〇円にとどまっています。

従組は「要求アンケートを集約して、一律一万円の賃上げ要求をしている。長い間、賃上げなしの定昇だけでは生活改善ができない。消費購買力を上げ景気回復させるためにも切実な賃上げ要求に応えてもらいたい」とべア回答を求めています。

夏期臨給回答は

270%(697,800円)



夏期臨給回答についても、金融危機を理由にカットした前期の労働使合意で「黒字なら、いくらから戻す」という約束を踏みこじる

ものだととして、従組は修正回答を要求してきました。

銀行側が「単に黒字が出たら戻すとは言っていない。50億の利益目標でやってきたが、結果として業績回復にめどが立たなかった」と釈明したため、従組は「労使の約束に対し、目標未達を理由に臨給の回復はできないというのは、到底納得できない。元に戻すという目に見えた努力を従業員に示す

### 期末臨給復活広がる

京都北都0.2カ月 摂津水都0.5カ月 きのくに1.2カ月



近畿の各地で、信用金庫を中心

べきだ」と銀行の姿勢を追及しました。

また、人事制度に試験制度を導入しようとしていることに対して、従組は「資格試験と昇級・昇格がリンクしていないことを全店に徹底せよ」と述べたうえで、人事制度への試験制度の導入については、歴史的な闘いもあり、白紙撤回を申し入れています。

都北都では、従組が合併前統一組合から一貫して全職員の生活の安定のため要求し続けてきた期末臨給が今回実現しました。

昨年、収益計画達成を条件に年間臨給2.5カ月が明記されたにもかかわらず、実際は、夏期1カ月、冬期1カ月の支給に止まり、経営計画反故に不満が広がっている

やっぱり賃上げ・休暇

・金融リスク商品(きのくに)

金融「二オンきのくに」分会では5月15日、遅れていた春闘要求決定に向けた執行委員会を開催し、職場のナマの要求を持ちより話し合いました。

職場では、合併後未だ新入職員並みの旧・湯浅信金の低賃金の実態や、全然取得できない有給休暇の現状、金融リスク商品の目標設定で「ノン」違反の事実態などが次々と出され、それをもとに5月24日、夏期臨給とあわせて要求書を提出しました。

ました。従組は「最低でも期末臨給0.5カ月での要求交渉を行った結果、ついに0.2カ月の支給が実現できました。結果には不満が残りますが、職場の仲間からは、『期末臨給を十数年もらったことが無かったのでとてもうれし』『期末臨給の存在さえ知らなかった』と喜びの声があがりました。従組では、支給計画に及ばない部分については今後の課題として、賃金改善に向け引き続き要求実現を行っていく方針です。



# 「サザエさん」症候群から 「新婚さんいらっしやい」症候群に

## 京都北都信金従組「組合学校」開催

5月29日(土)、舞鶴市で京都北都信金従組の組合学校が開催され、金融労連田畑書記長、近畿地協浦野議長を講師として招き、1年生と4年生を中心に合計19人が参加しました。阿部委員長挨拶、自己紹介に続いて、近畿地協浦野議長が「私の銀行員人生」と題して講演を行いました。東海銀行入行当時からUFI銀行、そして三菱東京UFJ銀行までの40年間の銀行員生活、個人加盟労組「銀産労」立ち上げのエピソードなど働く者の立場にたつて組合活動を買った人生の講演に耳を傾けました。次に「労働組合は未来へのドア」という全労連DVDを鑑賞。派遣切りに遭う主人公が個人加盟労組に加入し、雇用継続を勝ち取るさまを描いたドラマに労働組合の必要性を学びました。

また、芦田副委員長によるバスハイク、ビアパーティーなど福利厚生について、福井副委員長による労働



19人が参加した組合学校

共済の仕組みについてそれぞれ説明が行なわれました。  
最後に金融労連田畑書記長による「職場の疑問Q&A」の講義がありました。時間外労働、時間外手当の単価、職場のパワハラ、セクハラ、年次有給休暇などについて楽しく役に立つ内容でした。

### 管理監督者の範囲

労働基準法では「管理もしくは監督の地位にある者」は、労働時間、休憩および休日の規制の対象から外されています。経営者は、このいわゆる「管理監督者」をたくさん利用して、残業代を払わずに時間外や土曜日や日曜日などの休日に仕事をさせています。

しかし、役席者がイコール管理監督者となるわけではなく、行政通達では「一般的には部長、工場長など労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意味であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」としています。

中でも「サザエさん症候群」(日曜日午後6時半、サザエさんのテレビ放映時になると翌週の仕事が気になり憂鬱になる症状が最近では「新婚さんいらっしやい症候群」(日曜日昼12時55分に早まっているという話には笑いが飛び交いました。  
夜には、交流会が開催され、役員と組合員が和やかな歓談の中、無事組合学校を閉校しました。

具体的な「管理監督者チェックリスト」を次に掲載しましたので、あなたの職場で法律上の「管理監督者」が果たして存在するのかチェックしてみてください。

【管理監督者チェックリスト】チェック項目が少ないようであれば、「名ばかり監督者」の疑いが濃いといえます。

<b>職務内容・権限・責任等 (労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるかどうか)</b>
<b>労務管理</b> <input type="checkbox"/> 正社員の募集・採用権限・採用条件の決定権限がある <input type="checkbox"/> 人事考課の権限、賞与額の決定権限がある <input type="checkbox"/> 昇進・昇給の権限がある <input type="checkbox"/> 人事計画の作成権限がある
<b>経営参画</b> <input type="checkbox"/> 重要事項を決定する会議への参加できる <input type="checkbox"/> 重要な職務とその決定についての裁量権をもっている
<b>勤務態様 (出退勤について厳格な規制を受けずに自己の勤務時間について自由裁量を有しているかどうか)</b> <input type="checkbox"/> 出勤簿などが一般職員と異なり、始業・終業時間の規制がない <input type="checkbox"/> 遅刻・早退の時に注意されたり、賃金が引かれたりすることはない
<b>待遇 (賃金についてもその地位にふさわしい待遇を受けているかどうか)</b> <input type="checkbox"/> 役職手当を含めた待遇が管理監督者に見合うものとなっている <input type="checkbox"/> すぐ下の非管理監督者の賃金水準と比較して充分と言える <input type="checkbox"/> 部下が相当時間残業しても、賃金が逆転することはない