

電話一本で住宅ローン金利を引き下げ

全国商工新聞が金融労連の談話掲載

京都銀行や京都信金のお客さんで、住宅ローンが2.675%から1.675%に電話一本の申し出で引き下げられ、それを聞いた人も同じ金利から1.375%に引き下げられたなどの情報をもとに「なぜそのような状況なのか」という照会・取材が「全国商工新聞」から金融労連近畿地協にありました。

同時に金融円滑化法の下で、返済負担を削減していくうえでは、この金利引き下げは一つの方法である。多くの銀行が、インターネットで発表している適用金利水準情報を顧客がつかんで賢く金融機関を利用するようになってきている。

この記事に対して、全国から多くの反響が届いていると編集部からお礼の連絡も寄せられています。

国民に役立つ金融機関をめざしていくうえで、現場の情報を利用者に還元していくことは、労働組合の大事な活動であり、企業の枠を超えた労働組合の取り組みとして評価されています。

恣意的人事考課を一部是正（近畿大阪銀行）

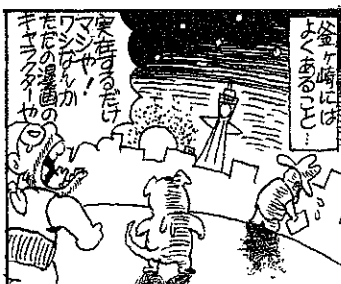
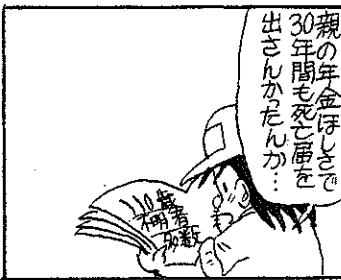
浦野議長は取材に対して次のような談話を発表し、同新聞の一面に掲載されました。

「現在の低金利水準の市場動向と、住宅ローンが金融機関にとっておいしい商品であり、不況の中で融資が思うように進まない状況で、順調にローン返済をしているお客さんの奪い合いになって

近畿大阪銀行のNさんは、内部管理責任者時代の評価が、リスク商品の営業目標を上げないからという理由で、内部事務実績で店内トップクラスの実績を上げながら、事実上反する顧客トラブルを理由に悪い評価をつけてきた。是正してきました。

9月の団体交渉で、その自己評価シートに記入された上司のコメントが間違っていることを銀行が認めて、二次評価者のコメントで修正記入して、当初B評価にされていた項目をA評価に

カマヤん 戸籍 ありむら港



2011年度金融労連近畿地協役員選挙告示

選挙管理委員長 小原 信夫

2011年度金融労連近畿地協役員選挙について下記の通り告示します。

記

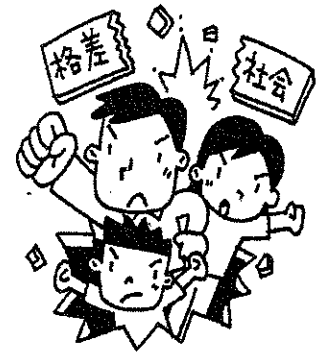
- 一、投票日 2010年10月16日(土)
- 一、場 所 近畿地協第5回定期大会会場
- 一、定 員 議長 1名
副議長 4名
事務局長 1名
事務局次長 2名
会計監事 2名
- 一、立候補締め切り 10月16日(土) 正午
- 一、文書をもって選挙管理委員長宛届け出ること

近畿地協第5回定期大会のご案内

- 日時 2010年10月16日(土)
11時～16時
- 場所 大津「KKR ホテルびわこ」
- 議題 一、2010年度たたかひの総括
一、2011年度運動方針
一、決算・予算
一、役員選挙
一、その他

2010年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額 (円)		引上げ額 (円)	発効年月日
	2010年度	2009年度		
三重	714	702	12	2010年10月22日
滋賀	706	693	13	2010年10月21日
京都	749	729	20	2010年10月17日
大阪	779	762	17	2010年10月15日
兵庫	734	721	13	2010年10月17日
奈良	691	679	12	2010年10月24日
和歌山	684	674	10	



※ 時間額 800 円以上は、東京都 (821 円)、神奈川県 (818 円) です。

静岡県 の 25 歳の男性単身労働者の最低生計費は月 235,757 円、時給(174H)換算で 1356 円。
 岩手県北上市 231,421 円、さいたま市 233,801 円。
 「健康で文化的な最低限度の生活を営む最低の額が時給 1356 円」。税抜き最低生計費は 190,904 円

労働組合は基本的人権のとりで

大阪の「笑工房」というところでは、お説教臭い労働組合の話を落語や漫談にして喜ばれています。その中に「21世紀は労働組合だ」という話があります。

労働組合が壊滅した21世紀半ば、失業した主人公がハローワークを訪れますが、民営化されていて高い「相談料」を請求されています。

「労働基準法を守る会社」と希望しますが、「そんな古い会社はもうない」と門前払い。次に訪ねた人材会社では、生き残っていた労働組合のストラ

イキを妨害する仕事を紹介され、そのなかで主人公が次第に団結の大切に目覚めていくというストーリーです。

10年前に「遠い未来」の話としてつくられた話ですが、聴衆は「近未来」と受け止めています。若い人には「賃上げもできない労働組合は解散し、組合費を組合員に還元したほうが生活が楽になる」と労組無用論が広がっているからです。

労働組合とは「基本的人権のとりで」とも言われています。

とりでのない人たちが低賃金で非人間的な扱いを受けているのを目の当たりにすると、労働組合の大切さを理解せずに「解散」を口走る組合員に「この罰当たりもの」と怒鳴りつけたくなります。

組織率の低下には、労働組合の側にも原因があることは確か

新人教育の「コツ」

「してほしくないこと」を伝えるのではなく、「してほしいこと」を具体的にかつ簡潔に命じることが大切です。

「こんなやり方ではダメだ」「もっときちんとしろ」「残業するな」では正しい指令が伝わりません。

「自信のない字は辞書を引け」「情報はメモに書き込め」「定時に帰れ」など、ひとつずつ具体的な言葉にして繰り返し伝えましょう。怒る必要はありません。仕事のルールやコツを新人たちに

です。過労死や配置転換、解雇、差別など個人的問題について「個人で解決を」と突き放す例も多いからです。

賃金闘争も大事ですが、個人のために必死のバッチになる姿を見せてこそ、信頼を回復できると思います。一人ひとりのうつ病やサービス残業、パワハラなどに積極的に取り組まないと労働の社会的信用は取り戻せません。(元・全大阪金属労組委員長)

は全く知らないのです。わかりやすい具体的な指示を出してあげましょう。

うまくできた時、失敗しなかった時、必ずみんなの前で、ほめてあげてください。失敗した時は二人きりで注意し、理由を本人に考えさせましょう。

人は必ず成長します。多くを望まず、細かく一つひとつ教えてほめていけば、新人はきっといつかあなたのために頑張ってくれます。その日のための先行投資です。