



近畿財務局への要請

近畿地協は11月19日近畿財務局に対し要請行動を行いました。午前10時から意思統一集会を行い、池田泉州従組・京都北都従組・滋賀従組・金融ユニオンの代表9名が近畿財務局交渉に臨みました。午後には、友好組合など未加盟組合を訪問し地協の方針と近畿のなかま印刷版を届けるなど終日の統一行動を取り組みました。なお同日、金融ユニオンや銀行OB11名で三菱東京UFJ銀行・大阪営業部など2カ所に早朝ピラ配布を行いました。

金融円滑化法の継続・金融職場の実態など協議 近畿財務局に要請行動

近畿財務局要請では、金融円滑化法の継続と金融現場の実態を協議しました。円滑化法は来年3月末も延長の方向であるとの見解が示されるとともに、検査の内容では「お客様本位の丁寧な対応をしているかどうかをポイントとして見てみる」との説明がありました。金融リスク商品のノルマ問題では、池田泉州銀行での顧客からの裁判や、近畿大阪銀行問題での販売の実態などが出されました。また、休日営業やサービス残業問題なども報告され、営業活動における目標のあり方も問題となり、引き続き現場の声を聞く場としての要請に応じてもらうことを確認しました。なお、集約会議で「金融労連での金融

産前産後休暇中の臨給全額支給勝ちとる！

庁要請とは当局の対応が異なる「経験のある担当者の対応ではあるが、明確な回答は無く、問題をはぐらかした答弁のようだ」などの感想が出されました。

池田泉州従組では、泉州銀行では支給されていなかった産前産後休暇中の臨給全額支給を勝ち取りました。

合併前後の交渉においても「次世代育成支援対策推進法」の実効ある行動計画の策定について、環境整備が喫緊の課題であることを追求し、粘り強く要求を継続してまいりました。

合併後初めて統一方式で構築される下期臨給に向けても産前産後休暇中の臨給全額支給を要求してまいりました。

合併に際しては、不利変更が発生しないよう両行の良い部分を継承するよう検討する「こと」を経営姿勢として認し

ています。



4月28日に判決
相互信金出資金返還裁判
相互信金（大阪）の破たんにより、船橋信金（千葉）とともに信金業界で初めて全額没収された出資金の返還を求めている裁判の最終弁論が、12月10日、大阪高裁で行われました。

この日は多くの被害者が傍聴する中、原告弁護士が最終弁論を行った後、被害を受けた二人の原告が特別に最終陳述を行ないました。信金の出資金募集で、原告は「十分な説明もされず、『金利の良い商品があります』と言われ、定期預金を出資金に振り替えさせられた」などと述べました。



また法人として取引していた原告は「総代でさえ、総代会などで、『ウチの信金経営は大丈夫』と説明されていた。『出資金をさらに増額してもらわなければ融資できない』『増資してもらっても、いつでも返還できる』などの説明を受けた」と述べました。

控訴審の審理はこの日で終了し、判決は4月28日に大阪高裁大法廷で行われる予定です。

8年に及ぶ裁判で、多くの人が高齢者となっております。出資者の財産が守られる判決が強く望まれます。

まじめなローアン（労働安全衛生委員会）を！

9月25日、残暑がまだまだ厳しく続いていて、その日に私の勤める三菱東京UFJ銀行小阪支店交渉をしました。

要請内容

①今年も、異常な猛暑で老年寄りなどが亡くなっている中、小阪支店のロボビーのエアコンが壊れた為に、その暑さに案内の方はおろかお客様も大変な思いをされており、至急改善していただきたい。

②店舗出入り口に設置してある消火用の灰皿が、喫煙所となつて煙草が燃えて健康に悪い環境になつており、「健康増進法」の観点からもこの際、灰皿を撤去していただきたい。

回答

①エアコンが壊れて修理をしているが、直らない。新品入替えには数百万円かかり来年店舗移転も有り悩ましいところであるが、なんとか対処したい。

②本部と相談して、灰皿撤去したい。

結果

①エアコンは修理されないままま涼しい季節に変わってしま

いました。

②11月5日灰皿が撤去されました。今後とも、職場で発生する問題は職場で解決するようにしたいと思います。

現在の問題は、「一人減らし」です。「預金」では今年正行員5人を2人減らされました。残った3人の内1人は専任行員の私です。

厳正な時間管理と有給休暇取得させるように求めて適正な定員基準を作り出したいと思っています。



但馬銀行のパワハラが解決しました

Mさんが、勤務している但馬銀行の同僚女性から大声でいやみを言われたり、仕事の邪魔をされたり、いじめにあつて

と相談があつたのは暑くなり始めた6月でした。

7月1日に組合加入を銀行に通告して7月5日から団交に入りましたが、どこの銀行もセクハラは認めても、決してパワハラは認めません「調査したがその事実は有りません」「指導の一環でありパワハラでは有りま

住宅ローンの金利も下げられました

金融労連の方から「住宅ローン金利が電話一本で引き下げられます。」の話を聞き、住宅ローンを利用して日の浅い私は、早速借り入れをした某大手銀行の住宅ローン担当に電話をしました。「政府のゼロ金利政策で金利が低くなっており、電話すれば住宅ローンの金利の引き下げができる、と聞いたんですが」と、切り出して話をすると、「確認させていただきます」として、銀行からの折り返しの電話で「1.4%の引き下げを検討させていただきます。」と回答があり、細部の説明と手続きのため、都合のいい日に来て下さいとの返答でした。

普通「これまけて～」と言うのは、お金を出す側の立場なのに、一般的には、お金を借りている側から、「金利まけて～」なんて言える立場じゃないと考えますが、銀行側の誠意ある対応に、「ほんまに金利が下がるんや」とビックリしました。

11月までの住宅ローンの金利は、1.975%になっていましたが、変更後の12月から1.075%、これに保証料0.2%をプラスした1.275%の金利が適用されることになりました。 <郵産労のMさんから>

せん」これがパワハラは認めない企業の常套句です。

4回目の団交で組合が提起したMさんの職場復帰プランを銀行も合意しました

が「な・な・なんと！」合意すると言った

N人事部長はその舌が乾かぬ内に「次回1年契約の更新はしません」と雇止めを宣言したため「不誠実だ！」と私たち組合は

席を蹴って帰りました。更に団交と、解決の為の事務折衝を重ねて「銀行はパワハラで職場に出られなくなったMさんの休職を診断書に基づき認めていること。」「銀行の時間管理に問題があること（場所長が残

業管理表を保管して、毎日残業申告させておらず、しかも一日30分以上残業しなければ申告せず、更に5分単位で付けさせていた」として、去る11月12日に「解決金支払いと離職票を会社都合」とさせてMさんと銀行と組合で合意して解決しました。

残念ながら、いじめ休職から職場復帰させることは出来ませんでした。合意文書に組合提起で、「銀行は今後パワハラを発生させないこと、時間管理を厳正に行う事」を入れさせた事は良かったと考えています。

(金融ユニオン)

大阪分会

松島照男 発

