

近畿大阪銀行の「次長」の「名ばかり管理職」認定 問い合わせ相次ぐ

「近畿のなかま」2月21日号（No40）で掲載した近畿大阪銀行での「次長にも残業代支給へ」という記事に、各方面から近畿地協事務局に問い合わせが相次いでいます。

労働基準監督署から出された指導・是正勧告内容は「実態を調査したところ、次長については管理監督者に該当しないと判断されるため、制度の見直しを行い、時間外労働等に対する割増賃金を支払う事」となっています。

そのことを受けて、近畿大阪銀行では、4月1日より、現行の次長・課長・マネージャー・主任係長の職位を「マネージャー」に統一し、従来の次長対応の「マネージャー」職に対しては、時間外手当相当分として13万～17万円の職務給を新設し、時間外労働がその職務給を超えた場合は、超過分を時間外手当として併せて支給するよう改定しました。

労働基準法上の「管理監督者」は、一般的な「管理職」のことではなく、名称・肩書きにとらわれず、実態に即して、より限定して判断されます。

①出退勤自由であるなど、労働時間等の規制を受けない ②労働者の採用や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であり、それらの権限を与えられている ③賃金など一般の労働者に比して、その地位にふさわしい待遇がなされている、これら①～③のすべてが備わっていなければ労働基準法上の「管理監督者」ではありません。

なお昭和52年2月28日

「金融機関の管理監督者」についての労働省通達は、金融労連ホームページの資料室に掲載されていますので、ご覧ください。



「労働組合は必要」 新入職員にアンケート

大阪府関係職員労働組合は先ごろ、新規採用職員へのアンケートを行いました。府への就職理由を聞いたところ、行政職に採用された196人の4割が「府民に役立つ仕事をしたい」を挙げ、病院採用の322人の半数が「医療・看護が充実している」からと答えています。橋下大阪市長が労組敵視の言動を強めるなか、官民ともに組合活動への不当な圧迫を受ける事例が生じているといいます。アンケートでは半数超が「労働組合が必要」と回答。残りの大部分が「よくわからない」としています。大阪府職労は「いい仕事をするた

めに労働組合は必要」と加入を呼びかけています。

労働組合法の目的は

労使が対等の立場で交渉して労働者の地位を向上させること、労働組合をつくって団結するのを擁護することなどを目的に掲げている法律です。

一言で言えば労働組合促進法といえます。

労働組合がどんどんできて、強くなるのが日本社会にとってプラスなのだという考え方に貫かれています。組合員や組合を不利に扱うことは不当労働行為として禁じています。

心の安らぎ求めて 湯浅行灯アート展

古い街並みが残る和歌山県湯浅町で4月8日～15日、湯浅行灯（あんどん）アート展が開催され、全国から100近い手作り行灯が集まりました。

どの行灯も手作りで、素人が作ったもので、淡い灯りが湯浅の街を照らしました。行灯から放たれた灯りが、私の身体の隅々までいきわたり、明日へのエネルギーが沸々と湧いてきました。毎年開催される行灯アート展に心の安らぎを求めに、ぜひお越しください。

（きのくに信金分会 森通信員）



幻想的な行灯で「心の安らぎ」が

女性3人がメーデー初参加

(金融ユニオン大阪)

5月1日の大阪地方メーデーには扇町公園に8千人が集まり、集会後3コースに分かれて、「橋下市長は子供を泣かすな!」「地下鉄の民営化反対!」「消費税増税反対!」などとシュプレヒコールを行いながらデモ行進しました。

今年は、新しく三井住友信託銀行や明治安田生命関連会社の女性3人が有休をとって「生まれて初めてのメーデー」参加となるなど、金融ユニオンから10人が参加しました。



MY Jの「約束不履行」問題 東京でも500枚のビラ配布

4月20日に東京で行なわれた金融共闘中央行動で、明治安田生命の子会社MY Jが団体交渉で約束した「3名の組合員に対する時給制から月給制契約への転換」を一方的に踏みにじってきた問題等について金融労連の仲間の応援を得て、東京の明治安田生命新東陽町ビル(MY J 東陽町事業所)前で、出社してくる従業員に金融労連リーフとセットした500枚のビラを配布し、丸の内の明治安田生命本社に対しても「契約に関する交渉ごとで説明責任の不備があれば、組合員や消費者・利用者の不利益にならないよう取り扱われるべきである」とMY Jへの改善指導を申し入れました。

職場からは「お気に入り人事考課」への不満ハガキも

ビラを受け取ったMY Jの女性労働者から後日、リーフのアンケートハガキを活用した返事が寄せられました。

「不安・不満」項目は、ズバリ「人事考課」「雇用」「差別」で、意見欄には、「お気に入り人事考課、この会社は特に感じます。

上司のお気に入りだったら、すぐにでも昇格できますが、逆に上司(またはチームリーダー)の推薦のない人や年齢の高い人などは昇格対象に値する資格を取得していても昇格できていません。非正規社員と正社員との待遇の差がすごくあります。仕事のできない人でも昇格しているのを目の当たりにすると自分がみじめになるし、一生懸命に働く意欲も失せます」(一部抜粋)等々、非正規労働者への差別待遇と、人事考課への強い不満が記されていました。

MY Jの大阪の6人の金融ユニオン組合員は、東京での反響に大きく励まされ、「今度大阪で配るビラには、もっといろいろなことを書いていきたいわね」と話し合っています。

いま、京都北都信金では、経営者側が「新人事制度」と称して、「人事考課」の導入を従業員組合に強く迫ってきていますが、この明治安田生命グループだけでなく、合併したばかりの三井住友信託銀行などでも、人事考課制度への不満、不公平な評価結果による労働意欲の低下、ひいてはモラルの崩壊まで表面化してきています。京都北都信金が導入しようとしている人事考課だけは、「そんな欠点のない」制度であるとは到底考えられないのですが・・・

(職場だより)

そんなアホな! 「他行をぶっ潰すまで賃上げなし」

合併したメガバンクの職場では、16年間賃上げなし。銀行は儲けに儲けていながら、8兆円の内部留保を独り占めにし、職員にはもちろん預金者・国民にも一切還元しません。40年間勤めた専任行員の私の賃金は33万円。たまには懐具合を気にしないで居酒屋の暖簾をくぐりたいものです。

銀行は、「盤石の経営基盤にするまで、もっともっと儲けろ!」と言うだけです。「一体、いつになったら賃上げするの?」と聞くと「勝ち続けて他行をぶっ潰したら考えても良い」とのお答え。

新しい支店長は、「これからは自分以外のために仕事する、20%だけ」と言います。それなら「人減らしを止めるよう人事部に交渉してくれ」と言うと、「俺には出来ない」と言い放ちました。

人を減らしすぎて休みも取れず、余裕のない職場はミスが多発。そんな時、支店長は「思う存分仕事して下さい。ミスしたら私が責任取りますから」と言うかと思いきや、「私は責任を取らない、ミスしたら自分で謝りに行け」と平然と言ったのにはアングリ開いた口がふさがりませんでした。(M・T)