

人が大切にされる、やさしく品格のある社会へ

あけましておめでとうございます。

年の瀬総選挙では、雨後の竹の子のように「新政党」が出現し、国民に混乱を招く結果となりました。国民そっちのけで生き残りをかけての離党、鞍替えには呆れるばかりでした。

国の中枢を担おうという方々にしては、あまりにもお粗末な行為ではないかと思えます。

新政権は、世界からも賞賛されている憲法を改定し、人間の尊厳を打ち砕く戦争が出来る国づくりに意欲を見せています。

大手企業や金融の職場では、人を平気で使い捨て、奴隷扱いの成果主義第一の下で、明日への不安が渦巻いています。人を物扱いするようなモラルの低い経営に希望は持てません。

安定した雇用と賃金の底上げがあってこそ内需も拡大し、本当の景気回復に繋がるのです。世界的規模で「99%の声」が沸きあがっています。全ての人々が持つ力を存分に発揮できる社会づくりが今喫緊の課題です。近畿地協では、仲間を思いやる心を大切に、新しい運動の輪を拓けて行きたいと思えます。

(金融労連近畿地協議長 岡野展子)



雇用破壊・パワハラと引き続き闘う (金融ユニオン近畿支部大会)

12月22日、大阪市内で金融ユニオン近畿支部の第4回定期大会が開催され、役員・代議員・オブザーバー14人が参加しました。

執行部からこの1年間も組合員を純増させてきた経過や方針案などが報告された後、理不尽な雇い止めやパワハラと闘う仲間からの報告に続いて

討論では、「少数組合ではあるが、経営者はチェックオフなどを通じて、組合員の増減を注意深く見ている」「組合会議への欠席理由の説明がないことは意識改革が必要」「非正規行員にはロッカー貸与がなく、私物を職場に持ち込まざるを得ない」「昼休みを1時間きっちり自由に使えるよう全力で取り組んできた」などの意見や実態が話されました。投票で新支部長に選出された辻さんが最後に「個人加盟労組の本来のあり方を見つめ奮闘していきたい」と決意表明を行い、終了しました。

新しい仲間を迎え成功裡に終了(京都北都)

京都北都信金従組は、11月10日に宮津ロイヤルホテルで第10回定期大会(代議員大会)を開催。

委任状出席を含め合計108名が参加しました。

冒頭、現役女性組合員の大会直前の訃報に黙祷を行ない、続いて阿部委員長から「今秋入庫の本店営業部男性職員が従組へ加入し、本大会にも参加されています」と報告がありました。

大会には金融労連本部田畑書記長、近畿地協富士野副議長、近畿地協福井事務局長、滋賀銀行従組中島執行委員長、金融ユニオン京都北都管理職分会狩野分会長が来賓として参加されました。

全ての議案が満場一致で可決され、役員選挙では後藤新委員長をはじめ新年度の役員が選出されました。第2部の懇親会では、コーラスやビンゴゲームとバイキング料理を楽しみ、大会は成功裡に終了しました。



改正高年法4月にスタート

今年4月から60歳無年金事態が生まれることに
対応して、65歳までの希望者全員の雇用確保を義
務付ける改正高年齢者雇用安定法（略称「改正高
年法」）が施行されます。

これまで法律上の不備や厚生労働省のあいまい
な指導などもあって、60歳定年時の再雇用希望を
拒否されたケースも発生していましたが、今後は
企業の雇用拒否が名実ともにできなくなります。

労働組合として、法違反がないかどうか監視を
強めていくことが大切です。

賃金水準や差別待遇も改善要求を！

サントリーが「再雇用」ではなく、65歳までの
「定年延長」を労働組合に提案し合意してしま
すが、これまで定年再雇用制度で60歳時点の約3割
に大幅ダウンされていた賃金が、定年延長で6～
7割に引き上げられています。

総務省は60歳以降の世帯が生活するためには、
月約28万円必要という調査結果を示しています。
月28万円の手取り収入を得るためには、少なく
とも30万円台半ばの賃金所得が必要です。

現に東京の世田谷信金では、定年再雇用者の年
間賃金は400万円台となっており、同じ金融機関
の一部で採用されている時間給による再雇用制度
の水準とは、年収で大きな格差が生まれています。

法改正では、子会社での継続雇用も認められて
いますが、その場合は本人の同意が必要。また週
1～2日しか勤務させないとか、業務上必要のな
い遠隔地配転など「雇用逃れ」は認められません。

最高裁も労働者勝利の判決

昨年11月29日、最高裁は、大阪府箕面市の津
田電気計器が労働者を定年後の継続雇用を拒否し
た事件で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念
上相当であるとは認められない」と、労働契約法
16条の「解雇」同様、高年法に違反すると会社側
の責任を断罪しました。

この最高裁判決は、改正前の高年齢者雇用安定
法のもとでも、「継続雇用拒否」は「解雇」に該当
し、「整理解雇の4要件」等、「社会通念上相当」
な理由がなければ、継続雇用拒否は許されないと
した点で画期的な判決と高い評価を得ています。

現在、定年再雇用拒否で闘っている金融労連・
松木委員長の裁判にも大きな影響を与えることは
間違いありません。

情けない経営感覚

60歳以降の人件費を「コスト」ととらえ「法改
正だから仕方がない」という後ろ向きの経営感覚
ではなく、「次世代育成」に向けた仕事の伝承のた
めの「人への投資」として事業を活性化させる考
え方が大切です。

大企業の「追い出し部屋」

赤字にあえぐパナソニックグループに、「追い出
し部屋」と呼ばれる部署があります。主な仕事は
他部署への「応援」。働き盛りの30～40代を含む
社員たちが製品を箱詰めする単純作業などをこな
しています。元の部署で「ここに君の仕事はない」
などと言われた正社員たちの配属先です。

こうした部署はここ数年、大手企業で目立つよ
うになっています。会社側は「新たな技能を身に
つけてもらい、新しい担当に再配置するための部
署」と言いますが、「辞めるように仕向ける狙い」
と受け止める社員もいます。

これまで安定していた大企業ですら雇用を支え
られなくなり、辞めるに辞められない「社内失業
者」が増えています。（12・31「朝日新聞」より）

近畿地協春闘学習会のご案内

～学んで13春闘要求前進へ～

日時 2月16日（土）1時～17日（日）正午

場所 御所西 京都平安ホテル

（地下鉄烏丸線「今出川駅」南6番出口）

講演 「改正労働諸法の活用と選挙後の情勢」

村田浩治弁護士

特別報告・分散会・交流会もあるよ！



4人に1人がパワハラ経験

厚生労働省の実態調査報告によると、民間企業
等の従業員の4人に1人が、過去3年以内に職場
でパワーハラスメントを受けていることがわかり
ました。

上司と部下のコミュニケーション不足や残業が
多い職場でパワハラが起きる割合が高くなって
います。

過去3年以内にパワハラにあたる事例があった
と回答した企業は全体の32.0%。従業員調査では
「被害経験あり」が25.3%に上っています。

従業員から聞いたパワハラの手口（複数回答）
は脅迫や侮辱など「精神的攻撃」が最も多く55.6%
以下、遂行不可能な仕事を与える「過大な要求」、
無視などの「人間関係からの切り離し」が続いて
います。

三井住友信託銀行がアドバイザー契約社員に課
しているポイントを定期預金に換算すれば、毎年
数百億円もの定期預金獲得が必要で、まさに銀行
自らがパワハラに該当する「過大な要求」を与
えているといえないでしょうか。