

## 組合の役割に自信を持って 不当な攻撃をはねかえそう！

あけましておめでとうございます。

暴走を続ける安倍政権は、三本の矢どころか民意を突き破って「毒矢」を次々と放ち、日本を「大日本帝国」に逆戻りさせようと猛スピードですすめています。

大企業には優遇政策を、国民には大きな負担を強いて、見せかけだけの「賃上げ」に期待を押し付けています。

政権のやり方に呼応するように、官庁要請への対応にも大きな変化が表れてきています。打ち出している労働政策も現状から大きく後退させるもので、財界・大企業からは歓迎されています。企業は敏感に機運を捉え、不当な弾圧

### 生き生きとした活動を！

#### 金融ユニオン近畿支部第5回定期大会

金融ユニオン近畿支部第5回定期大会が、12月21日、大阪市内で開催され、役員・代議員・オブザーバー18名が参加しました。

辻支部長は「昨年来発生している国民生活や憲法無視」の危険な情勢にふれて「今こそ金融ユニオンの特性を活用し、一人ひとりの個性を尊重した生き生きとした活動を進めていこう」と挨拶。

執行部からの議案提案の後、行なわれた討論では、「振替休日に幽霊出勤すると、嚴重な制裁が課せられる職場」や「パソコンのログオン・ログオフ資料から2年間遡って60万円近くの時間外手当の不払い分の是正を勝ち取った経験」などの時間管理がきちんと進められる職場がある一方で、「早出をすると事前申請がないから残業として認めないと言いつつ、残業を請求しない人には事前申請は不要としている」「始業時刻の30分前に出社するよう指示しておきながら時間外手当を認めない」「時間外手当の予算枠があるので、残業代が請求できない仕組みになっている」「人事考課などで残業代を請求する人が報復されることを恐れて自主規制せざるを得ない」などの職場の矛盾した実態も報告されました。

また、「毎年、労基署へ時間外勤務等について要請すると、具体例を示して貰うと調査がやり易い」との回

や攻撃を企んでいます。

私たち金融機関に働く労働者、組合には、地域経済を牽引していく立場にある地域金融機関が、その役割を軽視し、自らの利益至上主義に走る方針に常に警鐘を鳴らし、企業と対等に対峙する中で、苦言を呈することが求められています。国民的課題への共闘や民主的な金融政策、地域経済を守る運動に自信を持って取り組んでいきましょう。

(近畿地協議長・岡野展子)



答がある一方で「関係当局に要請しても、労働組合には個別問題は答えられない」という官庁間格差も見えてくるなど、労働時間についての議論は尽きませんでした。

特定の幹部だけでは増加する組合員の要求実現が難しくなっており、ひとりでも多くの組合員が活動に参加して、労働組合運動を広げていくことの大切さを確認しあいました。

全議案が採択され、新しい支部執行部が信任されました。

支部の新社長は次の通りです。(敬称略)

- 支部長 辻 昇三(きのくに)
- 副支部長 浦谷貞子(滋賀)
- 松島照男(大阪)
- 書記長 伊藤宗孝(直属)

## 冬期臨給支給状況（近畿関係）

- 京都北都信金 基本給×1.2 カ月
- 池田泉州銀行 246.55%(平均 857, 475 円)
- 滋賀銀行 299.5%(平均 1, 077, 000 円)
- MY J（明治安田生命関連）  
基本給×1.5 カ月（時給社員は 35, 000 円）
- 三井住友信託銀行 前年の 101%  
嘱託社員は契約どおり
- 近畿大阪銀行 約 0.8 カ月
- 三菱東京UFJ 銀行 2.75 カ月（組合試算）
- きのくに信金 基準内賃金×1.8 カ月×考課係数  
+考課別役職別加算（平均 671, 690 円）
- のぞみ信組（基本給+職位手当）×1.90×個人評価係数（年間協定）

## 京都北都信金で共同委任団交

### 阿部書記長懲戒処分問題などで

12月13日、京都北都信金従組は、阿部書記長に対する懲戒処分問題などで、金融労連本部・同近畿地協との共同委任団体交渉を開催しました。交渉には、信金側から佐々木常務・西山人事課長、従組側から後藤委員長・四方副委員長・阿部書記長、上部団体からは金融労連本部田畑書記長・近畿地協福井副議長・伊藤事務局次長・金融ユニオン浦野委員長が参加しました。

従組以外の参加者がまず驚いたことは、懲戒処分通知書の名宛人が「阿部正巳」と呼び捨てで記載されていたことでした。組合は「従業員の人權、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保すること」と記載されている「信用金庫行動綱領」を示して、懲戒処分者であっても人權を尊重しなければならないのは最低限のルール・常識であり、従業員を極悪犯罪人扱いするような理事長名での文書の人権感覚が疑われるとして、改善を申し入れました。

### 守られていない懲戒処分の「要件」

組合側は、信金協会が各信金に啓蒙しているはずの「懲戒処分の要件」を京都北都信金は守っていない点を追及しました。

#### 懲戒処分の要件

①就業規則等の規定（懲戒の種類・程度の明記）、②平等取扱の原則、③相当性の原則（懲戒が規律違反の種類・程度などに照らして相当なものか）、④不遡及の原則（違反時点で懲戒規定がなかった場合、さかのぼって処分できない）、⑤二重処分禁止の原則（一度懲戒処分がなされた場合、同じ事由に基づいて二重に処分できない）、⑥適正手続（懲戒委員会や本人の弁明）、のうち、特に②③に

ついて明確な説明を金庫側はできませんでした。

新入職員研修会で「組合加入は1年ほどよく考えてから」との研修課長の発言は、「労働組合が二つ存在するから」という釈明が通用するものではなく、憲法・労組法（不当労働行為）違反の言動です。しかし、金庫は重大なコンプラ違反であるにもかかわらず、本人に対して口頭による「厳重注意」?で済ませています。これに対して、阿部書記長には1通の誤配送で減給処分・見せしめの厳罰を科しています。二人に対する対応の違いは、前記の「懲戒処分の要件」②③の原則に反しています。

組合は「異議申し立てをしてもムダ、組合役員になったら損、という意識が結果的に残ってしまうような今回の処分は、とうてい認められるものではない。処分の乱発は、職場を萎縮させ、ミスを隠すことにつながるだけだ」として、「懲戒処分の取り下げ」についての再検討を求めました。

## 職場の「コンプライアンス度」チェック

### 要求書づくりに生かそう

- ①1日の労働時間は残業含め8時間以上である
- ②休憩時間がとれない
- ③残業（早出含む）手当の上限がある
- ④有給休暇が取れない
- ⑤年に1回健康診断をしていない。していても全額自己負担である
- ⑥仕事が原因で心の病になった人がいる
- ⑦パワハラやセクハラがある
- ⑧非正規労働者の雇い止めが繰り返されている
- ⑨雇用形態によって賃金・諸手当・休暇に大きな格差がある
- ⑩定年後の継続雇用が保障されていない
- ⑪労働契約書がない。労働条件が明示されていない
- ⑫就業規則が閲覧できない
- ⑬労働組合に相談もなく就業規則が変更される
- ⑭組合員であることを理由にしたと思われるいじめがある
- ⑮要求書を出しても回答がない。回答が遅い

## 近畿地協春闘学習会のご案内

～学んで14春闘要求前進へ～

日時 2月15日（土）1時～16日（日）正午

場所 アヤハレークサイドホテル

（JR「膳所駅」から徒歩10分）

講演 「14春闘をめぐる情勢」

全労連・伊藤圭一調査局長

特別報告・分散会・交流会もあるよ！