

今年のベアゼロ回答は 「永久に賃上げしない」不当宣言だ！

アベノミクスによる物価上昇に加えて、4月からの消費税率引き上げで、私たちの生活がますます苦しいものになっている中で、14春闘ではベア回答が広がりを見せています。

MYJで非正規にベア1500円

明治安田生命グループのMYJは、3月28日、「今年4月から正社員月額2千4百円、月給制の非正規契約社員月額1千5百円、時給制の非正規労働者時間額10円（1040円→1050円）に増額改定する」と非正規労働者を含めたベア回答を行なってきました。

MYJでは昨年4月から組合要求に沿って、時給契約労働者の労働時間を1日30分延長して実働6時間にしており、今回の時間額の10円引き上げによって、月額平均で1300円以上の賃上げとなります。

現在、MYJでの金融ユニオン組合員は全て月給制の契約社員ですが、春闘要求が全労働者に波及した回答となったり、今春闘で回答遅延の理由を具体的に文書で組合に明示するなど、回答指定日を意識した同社の対応は一定評価されるべきものといえます。

これまで、長きに渡って改善されてこなかった全体の賃金や労働条件が、職場に金融ユニオンが誕生したことで、近年着実に改善されてきています。

その一方で、相変わらず「経営状況が苦しい」「未だ景気の本格回復に至っていない」などと、毎年同じ答弁を繰り返し、ベア回答を渋っている経営者も見られます。各組合では団体交渉などで「今年、ベアゼロ回答をするということは『永久に賃上げしない』と宣言しているのと同じ。これでは従業員の生活もモチベーションも低下する一方だ」と経営者にベア回答の再検討を強く迫っています。

滋賀銀行で夏期臨給回答299.5%

滋賀銀行は、現段階で定昇のみの7,307円回答ですが、5月9日、299.5%の夏期臨給回答（新人・専任行員除く一人平均1,066,361円）を従組に通知してきています。

金額では前年比、一人平均15,361円の増額となっています。

他の組合でも引き続き「永久ベアゼロ宣言」をさせないための粘り強い取り組みが求められています。

安倍「暴走」政権ストップへ 第85回メーデー



5月1日、近畿でも各地で第85回メーデーが取り组まれました。今年のメーデーの課題は、安倍「暴走」

連休谷間で職場を休んで参加することが、なかなか難しくなっているメーデーですが、「働くルール



（岸和田城が眩しい千亀利公園での岸和田地区統一メーデーには239人が参加）

の破壊」「戦争できる国づくり」にみんなで「ノー」を訴え、誰もが暮らしやすい社会の実現をめざすメーデーとなりました。

（大阪・扇町公園には6千人が参加）
政権との闘いです。昨年から狙われている労働者保護ルールの改悪もそのひとつ。「生涯ハケン」の働かせ方を認める労働者派遣法改悪案が今の国会で正念場を迎えています。

一方、集団的自衛権行使を認める解釈改憲の動きも本格化しています。



（大津中央メーデーには350人が集まり滋賀の仲間も18人が参加）

コンプラ違反は三井住友信託銀行だ！

不払い残業代の2年間遡及した支給を実現

三井住友信託銀行は、残業代の支給について「請求すれば時間外手当を支払う」と団体交渉の場で述べていますが、実際には月20時間の上限枠などもあって、特に早出に対する時間外手当の請求などは手付かずの状況でした。金融ユニオンでは、組合員のパソコンの記録を銀行に提出させ、2年間遡及して56万円の時間外手当の不払い支給を実現させています。



合併時に就業規則を不利益変更

三井住友信託銀行では、2012年4月1日の合併時に、これまで旧・中央三井信託の嘱託営業職の最低賃金22万円保障を、それ以下にまで引き下げ可能な不利益変更を組合（金融ユニオン）との合意なきまま強行してきたため、現在も不利益変更の撤回を求めて協議を継続中です。

今度は非正規労働者の

契約更新条項の不利益変更

さらに本年4月1日から非正規労働者を対象にして、契約更新条件の中に「懲戒処分を受けたとき、または懲戒事由に該当する行為があるとき、その他雇用契約の再締結を不適当と判断する特別の事情があるときは、雇用契約を更新しない」という文言を新たに追加する就業規則の改悪が強行されました。就業規則の変更は、労働組合と協議した上で、労働基準監督署に届け出ることになっているにもかかわらず、三井住友信託銀行は3月に、非正規労働者を組合員としていない多数派組合とだけ協議し、実際に非正規労働者の組合員を擁する当組合（金融ユニオン）とは何の協議も行なわずに強行しています。このことは、労働組合法が定める「組合間の中立保持義務」にも違反する明らかな組合間差別です。

銀行は、非正規労働者に対しても常に「コンプライアンス（法令順守）」を厳しく要求し、現在金融ユニオンとの間で、団体交渉で契約更新前（8年も前）の事務処理問題にまで遡った懲戒処分に関して協議中であるにもかかわらず、「なぜ今、このような就業規則の改

定が必要なのか」という説明もないまま改悪が強行されています。非正規労働者にとって最大の不安は「雇用契約の更新」であり、その更新条件に、けん責や訓告・減俸など銀行の恣意的な基準で運用できる恐れ



（4月11日、同行大阪営業部前で行員にピラ配布）

あるものを追加するのは、労働者にとって不安を拡大する「不利益変更」そのものです。

金融ユニオンは、銀行に抗議するとともに「就業規則の変更」に関する団体交渉を早急に行なうよう申し入れています。

病気でもないのに一方的に休職発令

非正規労働者に対して、主治医の診断書もなく、産業医の判断だけで休職を発令するという、メチャクチャな事例も発生しています。営業成績によって雇用を含む労働条件が大きく左右される非正規労働者にとって、病気でもないのに産業医の判断だけで一方的に休職させられたうえ、銀行が職場復帰を認めなければ解雇することもできるというのでは、安心して働くことなどできません。

金融ユニオンでは、このような本人意向を無視した休職の発令に謝罪を要求しています。

このように、労働者の処分に血道をあげるのではなく、自らのコンプライアンス違反を大いに反省するのが先決です。三井住友信託銀行さん！

花咲舞が黙ってない（4月16日放映分より）

支店長が来てから1年間、3人のベテラン女子行員が退職しています。

キャリアより支店の業績のためのコストカットでリストラ。3人全員が「自己都合退職」と書類上はなっていますが、皆さん「この支店でもっと働きたかった」「支店長に辞めさせられた」と言っています。

小さな子どもを持つ女性に転勤を指令したり、産休申請した女性を罵倒したり、持病の治療のため有休をとる女性を叱責するなどして退職に追い込んでいます。

上司だからと言って部下の人生をこわしているのですか。（以上 花咲舞の「お言葉ですが・・・」発言）