近畿のなかま

No. ８７
2025・5・19

発行人
金融労連近畿地協
事務局長
阿部正巳

りそな銀行で新たに組合加入

障害者雇用に「合理的配慮」を

りそな銀行の女性労働者 Y さんが、大阪事務所での労働相談を通じて、4月 12 日に金融ユニオンに加入されました。

Yさんは、2019年8月から障害者雇用として雇用されたにもかかわらず、りそな銀行での処遇は、障害者雇用促進法に定められている障害に対する「合理的配慮」を欠くものでした。

5年前に発生した通勤途上の労災事故での事後対応の不十分さや、「極めて細かい文字を見続けなければならない」業務負担などから、職場で目の血管が切れるという事態にも直面したり、足に障害を抱えているのを知りながら、常にコピーを伴う立ち仕事や、上司からの心無い言葉などを浴びて「適応障害」を発症したりして、休職、復職を繰り返しながら再度の休職が、今年4月末の60歳定年間近まで続きました。

60歳の定年再雇用直前に予定していた復職も、膝や足への傷害による負担があるにもかかわらず、厚生労働省の復職プランを検討されることなく定年半月前の復職初日の4月14日に、通勤ラッシュの電車内で再び足に大きな負担がかかり、翌日から欠勤になりました。

4月30日の第1回団体交渉で、再雇用の契約については確認されましたが、これまでに休職を繰り返したこともあって、「再雇用後の休職期間は2ケ月」と会社から言われています。

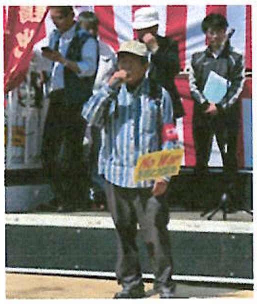
金融ユニオンは、「障害者の働きやすい職場は、仲間の声の届く安心して働ける職場である」ということに確信をもって、障害者が65歳までの再雇用に向けて安心して働ける条件の改善を求めて交渉を続けていく予定です。

Y さんは、「労災での対応時など、もっと早く金融ユニオンに出会っていればよかった」と話していて、私たちも周りの仲間に何か不安があれば、親身になって相談事を解決できる金融ユニオンに加入してもらえるよう頑張る決意です。　　　　（金融ユニオン発）

★　　　★　　　★

第 96 回メーデー　今年も近畿各地で参加しました

【舞鶴】『第 96 回舞鶴統一メーデー』が西舞鶴公園にて開催され、150 人が参加しました。開会式の時、私は壇上で京都北都分会の取り組みについて報告し、舞鶴地労協と連帯の挨拶をしました。



その後、デモ行進が行われ、西舞鶴公園から西舞鶴駅を経由し、舞鶴市民プラザまで行進しました。（京都北都・阿部）

【京丹後】京丹後市峰山総合福祉センターにおいて29団体・150 人の参加で丹後統一メーデーが開催され、京都北都信金分会から３名（嶋﨑さんは途中退席）が参加しました。

「働く者の団結で、平和と民主主義を守ろう!!　税金は大軍拡のためでなく、子育て・福祉に使え!!」をメインスローガンに、開会宣言から団結ガンバローまでは屋内で、その後デモ行進へと移りました。プラカードに込められた願いのスピーチでは、「軍事費を削り、物価高に苦しむ国民にまわせ」「消費税減税」「非正規公務労働者の処遇改善を」などの声が多く出されました。また、今回から「金融ユニオン　京都北都信金分会」「非正規公務員労働者」の２団体が実行委員会へ参加する事も報告されました。

【大阪】大阪では扇町公園での３千人が参加したメーデーに金融ユニオンの仲間が、岸和田でのメーデーに池田泉州の仲間が参加しました。

「労使協議など不要」と言わんばかり
ひどすぎる回答の大阪シティ信金

大阪シティ信金は5月 12 日に金融ユニオンの春闘要求に対する文書回答を行ってきました。主な内容は以下の通りです。

●誰でも基本給を月額 32,000 円以上引き上げること。

回答:当金庫の給与規程等に基づき、能力、資格、人事考課および業績その他を考慮して決定します。

⇒ 労働組合との協議は形式的なものですか?

●実施時期は 2025 年4月とし、実施時期が4月以降になる場合でも4月に遡及して賃金改定を行うこと。

回答:実施時期は4月以降です。昨年は4月に遡及して賃金改定を行いました。今年度も経済情勢等をふまえて総合的に判断し決定します。

⇒ そんな大事な事を労働組合との協議なしに決定するということですか?

●K組合員に対して、65 歳以降の雇用を確保すること。

回答:現在、「嘱託職員就業規則」において、65 歳の誕生日月の月末日を退職日としています。65 歳以降の雇用については「正職員 定年退職後の再雇用制度に関する規程」に基づいて対応します。

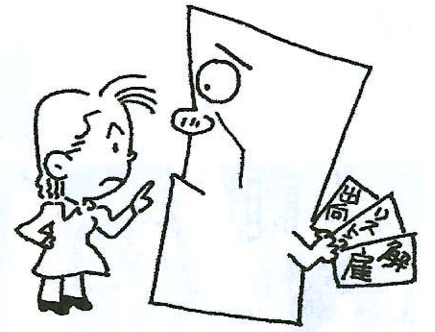
⇒ 「正職員 定年退職後の再雇用制度に関する規程」には、60 歳定年再雇用時は選別しないが、65 歳以降の再雇用時は選別すると記載されているのですか?

●就業規則をはじめ、団体交渉議題の関連資料となる諸規定などについて速やかに当組合に手交すること。

回答:就業規則をはじめ関連規定は、必要に応じて該当箇所を団体交渉の場で読み上げるなどを行い、対応します。

大阪シティ信金には、労働組合がありません。少数の金融ユニオンが金庫と交渉している唯一の労働組合です。その労働組合に対して回答文書で「嘱託職員就業規則において」とか「給与規程等に基づき」などと回答しているわけですから、当然、その根拠となっている就業規則や諸規定を労働組合に交付するのが、最低限必要です。1月に開催された団体交渉の席上、関連規定などを人事担当者が読み上げたため、組合が強く抗議し「検討する」と持ち帰った結果が、この回答です。

大阪シティ信金は、雇用をはじめ重大な労働条件の決定さえ、労働組合とまともに協議するという姿勢を持ち合わせていないようです。



分散会で貴重な生の声④(25 春闘学習会)

パワハラ問題に絞って言わせてもらうと・・・

●パワハラ被害が後を絶たない企業風土になっている。組合が実態を把握した時には、重症になってしまっているとか、退職の道を決断した後だとかいう、手遅れ状態。経営者は長期休職者に対して、本人不在の職場で悪口を流すなど悪質だ。

●内部告発に対して人事の方はなかなか動かない。うやむやにするのが狙いかと疑う。

●パワハラをはじめあらゆるハラスメントは根絶しないと、良い職場にはならないし、みんなが笑顔で仕事などできない。せっかく同じ職場にいるのだから、楽しく仕事をやって業績を上げて、それに見合う給料をもらって明るい生活をしたいという気持ちは皆一緒だと思う。

●パワハラの根絶に向けて本気で取り組んでもらいたい。懲罰委員会が機能しておらず完全にブラックボックスになっている。どういうふうな経緯で処分に至ったのか、というのが一切出てこないという部分があるので、懲罰委員会の委員の中に顧問弁護士を入れるとか、改革というか、透明化してもらいたいという組合要求にしたい。

●懲罰委員会は、大きな問題が発生したにもかかわらず、結果的におとがめなしであったり、飲酒運転で捕まっているにもかかわらず、人によってはいったん降格されても3年後にまた元に戻って逆に昇格したりしているというケースもある。

●ほとぼりが冷めた頃に元に戻っているというのは確かにあると思う。ほとぼりの基準など明確でない。

●不祥事件については処分理由を公開して再発防止に向けた注意喚起を行うことも必要なのに「個人情報」を口実にブラックボックス化しているのはおかしい。

●不正事件でいったん降格させて、ほとぼりが冷めた頃に昇格という仕組みなど透明性に欠けた制度は見直しが必要。氏名は記載しなくても降格・処分理由は明示すべきだと思う。

●懲罰委員会のメンバーに組合の役員を入れるのは一見民主的なようだけど、組合代表も入った中での結論として、組合から異議申し立て自体やりにくくなるリスクがあると思う。(次号につづく)