

今年も新しい仲間が次々に参加

近畿地協では、新規採用者や定年再雇用者などを中心に職場での働きかけや組合説明会・学習会・新人歓迎会(7/10in 京舞鶴池屋)などを精力的に行っている京都北都従組や、労働相談を通じて自らの人事考課結果に異議を申し立て、問題の解決をめざして闘っている三井住友トラスト関連会社の労働者を加入させた金融ユニオンを中心に、今年になってからこれまでに5人の新しい仲間を迎え入れています。

65歳以上の雇用選別に反省なき 大阪シティ信金

未だに65歳以上の労働者の雇用確保要求に応えようとしない大阪シティ信金との団体交渉が7月8日に行なわれました。

この日の団交には、4月の金融中央行動の全国信用金庫協会要請で大阪シティ信金問題を報告した近畿地協・阿部事務局長も参加し、要請時の模様を次のように紹介しました。

「大阪シティ信金が65歳以上の職員を人事考課で採用しないのは時代遅れであると報告すると、全信協の石田常務も同調された」。

大阪シティ信金・松原常務からの「全信協・石田常務が本当に言ったのか確認してもいいか」との問いに、阿部事務局長は「確認してもらって結構」とキッパリ。大阪シティ信金・松原常務は「個別信金の問題に部外者が口をはさんでも良いのか」と言いたげでしたが、大阪シティ信金のせいで信金業界全体が高齢者雇用に努力さえしようとしていないというイメージダウンにつながりかねないリスクを理解しておられないと言わざるを得ません。

大阪シティ信金の高齢者選別雇用の実態は裏面のビラをお読みください。

岡野議長、お疲れさまでした

2010年の金融労連近畿地協第5回定期大会以降16年間にわたり、議長を務めていただいた岡野展子(池田泉州銀行従組)さんが、今年5月に70歳を迎え、同行を退職され、同時に在籍されていた従業員組合も解散となったため、任期途中ですが議長を退任されることになりました。

岡野議長は、これまで特に女性労働者の地位向上・権利擁護、若い仲間の組織化などに奮闘されてきました。長い間、大変お世話になりました。なお、議長の後任として近畿地協規約第25条により、次期大会までの残存期間を、後藤光明副議長(京都北都信金従組)が代行を務めることとなります。

エッ! ホンマでっか? 職場の「飲み会」 若者7割超「参加したい」

働く20代と30代の7割超が「職場の忘年会などの飲み会に参加したい」と考えていることが、民間企業の調査でわかりました。若者の飲み会離れの傾向も指摘されますが、担当者はコロナ禍を経て意識が変化した可能性を指摘しています。

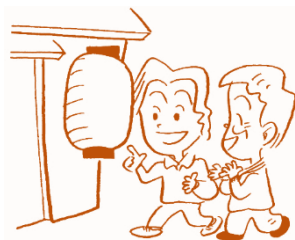
調査は社員食堂などを運営するノンピ(東京都千代田区)が実施。首都圏の4都県に住み、東京都内で働く20～59歳の男女を対象にインターネット上でを行い、362人から回答を得ました。

職場の飲み会に「とても参加したい」「参加したい」「どちらかといえば参加したい」と答えたのは全体では計68.2%でした。

年代別では20代が73.6%、30代が74.7%と高い一方、40代は64.4%、50代は60.0%と比較的低い傾向が出ました。

参加したい理由を複数回答で尋ねると、全体では「親睦を深めるため」が62.2%で最多でした。

一方、年代別で見ると20代だけは「食事やお酒を楽しむため」(59.7%)がトップで、「親睦を深めるため」(58.2%)を上回りました。「参加したくない」と答えた理由を同様に聞くと、20～40代では6割超が「気遣いが大変」を挙げました。電車通勤が中心の大都市圏と自動車通勤が多いローカル都市とでは条件が異なるとはいえ、「昭和」世代が大好きだと思われた職場の飲み会が、いつの間にか、新しい世代に定着してきていることをちょっぴり嬉しく思いました。



(5・16 京都北都従組はバス3台で計102名がUSJに)

大阪シティ信金は高齢者の選別雇用をやめよ 地域社会に役立つ仕事の創出を！

全ての企業に対して2021年に「65 歳以降も働く意欲のある高齢者が活躍する機会を積極的に設けるよう」高年法の改定が行われて、既に5年が経過しましたが、大阪シティ信金では未だに、長年勤めてきた労働者を人事考課で「平均以上」でなければ、いくら本人が希望しても雇用を打ち切っています。

今回、雇用を打ち切られようとしている女性労働者の要求に基づいて、ひとりでも入れる労働組合の「金融ユニオン」が一昨年から団体交渉で、信金に「高年法の趣旨・目的に沿って」雇用の確保を求めています。しかし、信金はまともに検討もせず、「ノー」の結論を押し付けるだけの極めて不誠実な対応に終始しています。

信金業界では

金融ユニオンは、東京の「全国信用金庫協会」にも、大阪シティ信金の高年者選別排除の実態を報告したところ、他の信金では人手不足もあってか、65 歳以降も健康であれば希望者を雇用しており、「高齢者の雇用でもめている所など聞いたことがない」と、大阪シティ信金の異常な高齢者いじめに驚いています。



実際に私たちが他の信金の 65 歳以降の雇用についての運用実態を調査したところ、「高年法に対応する規定に改正できていないが、新規採用と違って、何十年も働いてきた人の希望を尊重する柔軟な対応をしている」という信金がほとんどです。

中には、65 歳はもとより 70 歳以上でも、どうやって働けるか、検討している信金や実際に雇用されている信金もありました。

このことを見ても大阪シティ信金の労働者に対する冷酷非情な姿は隠せません。

「努力義務」は「努力しなくても良い」ということではない

大阪シティ信金は「法律では『努力義務』となっていて、必ず雇用しなければならないというのではない」などと、うそぶいていますが、『努力義務』というのは「努力しなくてもよい」というものではありません。

これまでの団体交渉で、組合からは地域金融機関の信金としての「地域貢献・社会貢献」の一環として「子ども食堂」「子ども図書館」「地域の高齢者の憩いの場」づくりや、「フードロス対策」と連携した高騰する食材の供給サービスなど、さまざまな雇用の場づくりを提案してきましたが、信金側は検討する「努力」も示してきませんでした。

恥ずかしくないのか！

高年法改正後、5年が経過し、経営難に苦しむ多くの中小企業でも 65 歳以降の雇用確保に向けて具体的に取り組みを進めているというのに、大阪シティ信金は「なぜ 65 歳で切り捨てるのか？」という組合の質問に「規定に（平均以上の人事考課と）書いてあるから」と答えるだけ。これでは、雇用確保に向けた「努力」どころか、雇用切り捨てのための「規定づくり」という、法律や社会の要請に背を向ける恥ずかしい対応と言わざるを得ません。

全国金融産業労働組合（金融ユニオン）

本 部 東京都千代田区平河町 1-9-402

TEL 03-3230-8415 FAX 03-3239-1224

大阪事務所 大阪市中央区平野町 4-7-8-205

TEL・FAX とも 06-6223-0772

(2026 年 7 月)