

2016年4月15日

厚生労働大臣
塩崎 恭久 殿

全国金融労働組合連合会
中央執行委員長 中島 康隆

要 請 書

労働環境等の改善に向けた貴省のご努力に敬意を表します。

私たち金融の職場では数年来続く人員の減少により、長時間労働がまん延しています。また金融リスク商品の過度な営業推進も相まって、パワーハラも後を絶たず、労働者の健康が心身両面で損なわれ、休職や離職をする者が増加するという悪循環が生まれています。

労働契約法が改定されても、非正規労働者への差別待遇は依然として残されています。正社員を望んでも現実にそのハードルは高いものとなっており、不安定な雇用のまま働き続けています。

そのような現状の中、政府は更なる労働環境の悪化をもたらすおそれのある労働諸法制の改定をすすめるようとしています。私たちはこれに断固反対するものです。

つきましては金融労働者の過酷な労働環境の改善に向けて、下記事項の実現を要請します。

記

1. 労働時間規制を有名無実化する「残業代ゼロ法案」や、解雇の金銭解決制度の導入など、労働環境の悪化をもたらすおそれのある働くルールの改悪を行わないこと。
2. 管理監督者の範囲(昭和52年2月28日基発第105号)を逸脱した「名ばかり管理監督者」として、残業代を支払わないような企業に対し、実効性のある厳格な指導をすること。
3. 労働時間短縮に逆行するような、金融機関の就業時間の延長はもとより、慢性残業・休日出勤の改善や年次有給休暇の取得促進を図るよう指導すること。その際、特別休暇を年次有給休暇へ転換するなど、労働者の不利益となるような改悪を行う企業に対し注意喚起すること。
4. 「労働契約法」の趣旨を踏まえ、非正規労働者に対する差別改善と、有期雇用から無期雇用への転換を促進するよう指導すること。
5. 急増する過労死やメンタル不全などを防ぐため、長時間過密労働やパワーハラスメント等の解消をすすめ、労働者の心身両面にわたる健康保持等について、啓蒙活動に留まらず具体的な施策を講じること。また、ストレスチェックの実施にあたっては、個人情報を保護し、人事考課などに反映させないよう指導すること。
6. 希望者全員の65歳までの雇用確保と定年再雇用者の劣悪な労働条件の改善に向けて指導すること。別紙にあるような、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するような事例に対して指導をすること。
7. 不当労働行為(渡島信金)、不当解雇(大阪シティ信金、メットライフ、大同信組)による労使紛争を労働者保護の観点から解決をすすめるよう各企業に対し指導すること。
8. 金融庁が公益通報を無視し、経営者による不正融資を放置してきたことに端を発した旧武生信金における不当解雇事件を早急に解決するよう指導すること。
9. 「女性活躍推進法」において女性の管理職比率や数値目標を実現するには、出産に加え育児・家事・介護などを「女性の仕事」と捉える日本の風習のなかで、企業として実現へ向け社内すべての男性・女性の意識改革とともに具体的な施策が必要です。ついては、各企業の取り組み内容について貴省で確認され、本当の意味で女性が活躍できる社会の実現に向けて修正・指導されるよう要請します。

以 上