

2021年4月16日

全国信用組合中央協会
会長 渡邊 武 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

貴会のご活躍に敬意を表しますとともに、日頃のご協力に感謝申し上げます。

金融労連は、1月24日、オンラインで開催された第15回中央委員会で、2021年春闘方針等を決定し、「生計費原則にもとづく賃金の大幅引き上げと格差の是正」「定年再雇用者を含む非正規労働者の雇用確保、賃金・労働条件改善と組織化」「パワハラをはじめ、全てのハラスメントの根絶」「奨学金返済負担の軽減」「労働時間の短縮」の5項目を重点課題として、「8時間働けば平和に人間らしく暮らせる」社会をめざし、すべての労働者の賃上げと雇用の確保で内需主導の景気回復を実現しようと、今春闘に取り組んでいます。

昨年4月、正規・非正規の不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）をうたう「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。しかし定年再雇用者が引き続き同じような仕事をしているにも関わらず、新入職員より低い賃金で働かされたり、非正規労働者の諸手当や慶弔など労働条件で格差が生じている実態の改善が求められます。

新型コロナウイルスの影響で景気の冷え込みや雇用情勢が悪化する中で、労働者への負担が大きくなり、休暇・休業や営業体制など、業界をあげての対応が求められます。

地域経済に責任を担う金融機関が本来の役割を取り戻し、金融労働者の生活と権利を守り、明るく働きやすい職場の実現をめざす立場から貴会に以下のとおり要請しますので、全ての会員企業に周知・啓蒙していただくようお願い致します。

記

1. 労働組合の春闘要求に誠実に応え、全労働者に対して賃金の底上げ（ベースアップ）を実施するよう指導すること。
2. 政府は独占禁止法の適用を除外し、金融庁が進める地域金融機関の合併・再編をさらに推し進めようとしていますが、地域性を希薄にし、利用者・労働者に犠牲を強いる安易な合併再編を業界として見直すこと。
3. 日銀の異常なマイナス金利や人口減少、地域経済の破壊など、国の政策への反省・転換がないまま、金融庁が各金融機関に対して「持続可能なビジネスモデル」を求めたことが、利益追求型の営業展開につながり、職場では過大なノルマ追及により、職員が不正をしても実績を上げざるを得ない実態が、不祥事を招く結果となっています。「顧客本位」の金融庁方針の観点からも次のような金融商品の「目標」という名のノルマ販売実態の改善を指導されること。
 - 投資信託・保険商品などの金融リスク商品の販売にあたっては、販売手数料率の高い商品販売に偏重することなく、顧客の商品選択の自由を保障すること。
 - 消費者ローン・カードローンなどの販売にあたっては、適用金利・保証会社・保証料率を明示し、顧客の了解のもとで融資を行うこと。

4. 新たな融資や、返済条件変更の申し込みに対して、引き続き各金融機関が積極的に取り組み、新型コロナウイルスの影響をまともに受け、厳しい経営環境が続く中小企業の経営支援に向けた金融円滑化を図ること。
5. 過度な金利競争を行わないよう、業界内で「自主規制」すること。
6. 2018年4月から義務化された「期間の定めのない」無期雇用契約への転換など、非正規労働者の雇用確保に努めるとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき、正規雇用者との合理性のない差別の是正を図るよう指導すること。さらに法の趣旨に反して、正規労働者の食事手当等の本給繰り入れや廃止・引き下げをしないよう指導し、すでに行っている企業は是正するよう強く指導すること。
7. 4月1日より施行された「改正高年齢者雇用安定法」にそって、賃金・退職金の引き下げなしの70歳定年制に移行すること。やむを得ず再雇用制度を導入する場合、希望者全員の年金満額支給時までの雇用確保と報酬比例部分の支給開始まで定年時の賃金保障を行なうこと。金融機関の社会的・公共的使命に鑑み、2025年度まで選別基準を認めるような「経過措置」の早期解消を指導すること。
8. 労働者の尊厳と心身両面の健康を破壊するパワーハラスメントなど、職場でのいじめ・人権侵害を根絶すること。特に、企業にパワハラ防止策を義務付ける関連法が2020年6月から適用されたが、業界として率先して、パワハラ加害者への懲戒規定など防止措置を義務付けるよう指導すること。
また休業者に対する丁寧な職場復帰を行なうこと。ストレスチェックの実施にあたっては個人情報保護し、人事考課などに反映させないようにして実効性の確保に努めるよう指導すること。
9. 慢性残業・休日出勤の改善や昼休み・年次有給休暇の完全取得など、総実労働時間の短縮に向け、具体的な施策を進めること。
また、厚生労働省が2017年1月20日に発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を遵守し、休日や就業時間外の研修、早朝清掃、更衣時間などを労働時間として扱い、適正に労働時間を管理・把握するよう指導し、業界全体から不払い残業をなくすこと。
10. 新型コロナウイルスの感染拡大を防止するための休暇を、特別休暇として有給扱いにするよう指導すること。
11. 改正労基法に則り、36協定締結の際、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめ、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間以内とし、特別条項を設ける際には、具体的に定める残業の理由について労働組合と真摯に協議し、必要以上の上限を設けないよう指導すること。
また過労死防止のため、勤務終了後、翌日の勤務開始まで最低11時間以上の休息を保障するよう指導すること。
12. リモートワークを実施する際は、長時間労働に陥らないよう労働時間管理を適正に行うよう指導すること。
13. 12月30日の休日化実現を関係当局に働きかけること。
14. 奨学金返済の負担軽減措置を、業界全体の問題として取り組むこと。

以上