

2023年4月14日

厚生労働大臣
加藤 勝信 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。

日本経済の低迷が長引く一つの理由に、先進国で唯一この30年近く賃金が上がらず、労働者が低賃金のままで実質賃金が下がり続けていることにあります。政府や一部大企業から賃上げを容認する報道がありますが、政府の賃上げ政策は、労働者に「学び直し」（リスキリング）による労働移動を求めるものであり、労働者のふり分けと雇用の不安定化が進むことで、多数の労働者にとっては賃下げと格差の拡大をもたらす可能性の高い政策です。以前にも述べましたが経営層も頻繁に「流動化」していないなかで、労働者だけを「流動化」させる目的はさらなる人件費削減としか考えようがなく、景気回復につながるとは思えません。

「改正高年齢者雇用安定法」施行と「人手不足」により、従来の「65歳」から「70歳」まで再雇用を進める金融機関も一部で出てきていますが、まだまだ未導入の金融機関が多い実態があります。導入が「努力義務」であることを理由に導入せずに済むと考えている経営者が残念ながら多くいるのが実情であり、導入を義務化することが求められています。また、労働条件や新卒並みの低賃金、パートへの勤務体系変換を余儀なくされるなど問題が多く、生活が困難な状況に追い込まれています。

金融機関の厳しい労働実態を改善し、働きやすい職場をつくるため、特に次の事項について監督・指導を強めていただきたく、要請いたします。

記

1. 解雇の金銭解決制度や裁量労働制の対象拡大など、さらなる労働環境の悪化をもたらす働くルールの改悪を行わないこと。
2. 管理監督者については「昭和52年2月28日付基発第104号」通達が現在も有効であることを貴省も承認されている。しかるに、一部の金融機関でこの通達の範囲を超えて管理監督者を大幅に増加させる動きが広がっている。貴省におかれては、管轄の監督署に対して早急に実態把握を指示し、是正命令を出されること。
3. 真のジェンダー平等を実現するため、「女性活躍推進法」で定義されている「管理職」に女性を登用するよう金融機関に働きかけること。また「管理職」の定義を女性活躍推進法の管理職で統一されること（雇用均等基本調査の「管理職」は定義をあいまいにし、経営者に都合よく利用されている）。
4. 改正高年法の趣旨に沿った70歳までの雇用確保については、「努力義務」から「導入義務」へと強化されること。
5. 年金受給までの生活・就労可能な労働条件の改善を図るため、現在企業に課されている「前期高齢者納付金」や「後期高齢者支援金」などの制度を廃止し、国が大企業の内部留保課税などにより予算措置のうね対応されること。少なくとも、70歳までの雇用制度を導入した企業に対しては、前期高齢者納付金や後期高齢者支援金などを課さないようにすること。
6. フレックスタイム制度について、貴省は「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」を公表しています。その中で、「1か月の法定労働時間の総枠」を示していますが、その総枠は1日8時間・週40時間労働することが基準になっています。きらぼし銀行におけるフレックスタイム制度では、従来と同じ労働時間勤務をしても、組合試算で法定外労働時間が年間125時間余り削減される実態が明らかになっています。週休2日制で他に祝日のある企業は、祝日によって1か月の「所定労働時間」が変わりますが、すべての企業が「法定労働時間」を基準としなければならないのか、貴省の見解を求めます。

以 上