

誰でもひとりでも入れる金融ユニオンへ



金融ユニオンとは、雇用形態や会社での肩書きなどに関係なく、ひとりでも入れる個人加盟の労働組合です。
全国の金融機関・その関連会社などに働く労働者が、企業の枠を超えて「ひとりの要求」を「みんなの要求」として、問題の解決に向けて会社との団体交渉などに取り組んでいます。

三井住友信託銀行で働く仲間の皆さん！

今年4月に誕生した三井住友信託銀行では、旧・住友信託、中央三井信託、中央三井アセット信託銀行の労働条件や仕事のさせられ方についての統一が進められ、労働者の間に不安と混乱が広がっています。

旧・中央三井信託銀行では、AD職の月給22万円以下の人は存在しませんでした。新銀行では19万円までの減額と契約更新しない人も生まれるという制度への改悪で、生活不安・雇用不安が広がっています。

「自分の評価について納得できない」「いつまで働き続けられるか不安」など、さまざまな不安を金融ユニオンに入って、会社と交渉し解決してみませんか。

三井住友信託銀行でも全国各地で金融ユニオンに加入

三井住友信託銀行には、従業員組合がありますが、「個人の問題は取り上げてくれそうもないから」と同組合を脱退して、金融ユニオンに新しく加入してくる仲間や、従業員組合に入ることができないADなど有期雇用の非正規労働者が、パワハラや不明確な評価基準、合併後の仕事のさせられ方や雇用不安などから、関西や北九州でも新しい組合員が誕生し、東京だけでなく全国に組合員が生まれています。

組合で数々の成果

ひとりでも入れる労働組合の金融ユニオンは、全国で組合員約200人の小さな労働組合ですが、これまでも数多くの成果をかちとっています。

第四銀行（新潟）や近畿大阪銀行では、全行員を対象に時間外手当の不払い分として、数億円に及ぶ是正を実現させました。

また、旧・住友信託銀行、あおぞら銀行、ゆうちょ銀行などで、投資信託など金融リスク商品販売に従事する契約社員に対する、成果による「首切り」を撤回させ、販売目標に到達しない場合であっても、「定性評価」などによって「首切り」などを行わない制度に改善させました。

近畿大阪銀行では、組合員に対する不正な人事考課結果を是正させています。三菱東京UFJ銀行でも、特定の事業部門縮小計画に基づく非正規労働者400人の雇い止め（解雇）を撤回させ、希望者の雇用確保を実現しています。明治安田生命関連会社の派遣労働者の解雇問題でも、違法派遣の実態を追及し、派遣先への直接雇用を実現しています。

十六銀行（岐阜）でも、職場のパワハラに苦しむ労働者が、金融ユニオンに加入する中で、支店長らの謝罪と再発防止に向けた職場改善を実現させています。

ご相談や組合加入は金融労連・全国金融産業労働組合（金融ユニオン）へ！ <http://www.ne.jp/asahi/oh/ginsanrou>

本部 〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-9 電話 03-3230-8415 FAX03-3239-1224 メール mail@kinyu-roren.jp

近畿支部 〒541-0045 大阪市中央区道修町 3-3-10-601 電話 06-6223-0772 FAX06-6203-0072 メール z-kinki@ddknet.ne.jp

三井住友信託銀行では、こんな交渉を進めてきました

職場の問題は、金融ユニオンと一緒に解決しましょう！

金融ユニオンは、労働者がひとりではなかなか言えないことを、本人と一緒に、現場の支店長・次長・課長だけでなく、銀行の役員や人事部と交渉して解決を図ります。

金融ユニオンでは、三井住友信託銀行でこれまでも次のような取り組みを進めてきました。

●旧・住友信託銀行の東京の職場では、金融リスク商品を推進する契約社員に、「契約更新」のための販売目標を設定し、目標未達成者への雇い止め（解雇）を行なおうとしてきました。

→ 金融ユニオンは、団体交渉だけでは解決困難と判断し、金融庁が示していた「成果が過度に労働条件に連動しないように」との監督指針を根拠に、国会議員にも訴えました。国会で取り上げる中で、雇い止めを通告された契約社員の雇用が守られただけでなく、今後、「目標数字」の未達成という理由で、雇い止め（解雇）が行なわれないような環境づくりも進めてきました。

●関西の職場では、AD職の契約社員が、「夜の9時過ぎまで、支店長・次長・課長らに応接室で事務ミスを追及された」にもかかわらず、当日の時間外手当の申告に対しては、「(当日の残業指示は) 本部の承認をとっていなかったから(残業代は) 支払わない」といわれました。

→ 金融ユニオンは、当該組合員と一緒に銀行と団体交渉を行い、パワーハラスメントの謝罪と不払い残業代の支払を求めました。

調査の結果、銀行はパワーハラとは認めなかったものの「管理者として不適切な行為」と認め、時間外手当も支払われました。

●関西の同じ職場では、支店長が特定の労働者に対して徹底したあさがしによって発見した仕事上のミスが大きく取り上げ、加療を必要とする程までに労働者を精神的に追い込み、著しく不公平・不公正な人事評価を行なってきました。

→ 金融ユニオンの追及で、銀行は本部のコンプライアンス担当者も出席して、今年4月に全行員を対象とした「人権研修会」を開催。研修会では、具体的なパワーハラ事例を紹介し、「相互に相手の立場を見直すように」との指導がなされました。当該の支店長・次長・課長も「今後の管理の改善」を表明しました。

●しかしその後も、同職場で新たなパワーハラ被害が生まれるなど、「口先だけの反省」であることが具体的に発覚したため、金融ユニオンは人事上の処分を要求。銀行は当該職場でパワーハラに関与した支店長ら管理職を異動させ、現在、新支店長のもとで明るいパワーハラのない職場づくりが進められています。

●また金融ユニオンでは、AD職を中心に「公平で納得性のある」営業体制の確立による「公正な人事評価」を求めて引き続き、具体的な問題を取り上げて銀行と交渉を進めています。



このように三井住友信託銀行では、金融ユニオンとの間で、職場のささいな問題でも話し合えるようになっていきます。お気軽に皆さんの声を金融ユニオンにお寄せください。秘密は厳守します。

(2012年10月)