

2015年12月11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。

職場では人員削減により長時間過密労働がまん延し、昨年度の有給休暇取得率も約49%と前年より低下し、政府が掲げる2020年までに70%以上という目標にますます遠のいています。金融機関では金融リスク商品のノルマ販売など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から損なわれ、休職や離職をする職員が増加し、自殺する職員も出るほど職場の状況は悪化する一方です。

高齢者雇用安定法改正以降も、定年再雇用者の労働条件の改善は進んでいません。定年前と同じように働いているにも関わらず、劣悪な労働条件や新卒並みの低賃金での勤務を余儀なくされています。また、労働契約法が改正されても、ますます増え続けている非正規労働者への差別待遇は依然として残され、雇用不安に脅えている実態もあります。

さらに政府は、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変更を行わないこと。
2. いわゆる「名ばかり」管理監督者の範囲を見直し、早出を含む賃金不払い残業に対する各金融機関への指導を一層強化すること。また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。
3. 「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雇用確保に向けて指導すること。
4. 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、個人情報保護し、人事考課などに反映させないよう指導すること。
5. 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。
6. 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。
7. 武生信金において、金庫経営者における不正融資の事実を内部告発しようとした職員を懲戒解雇した事件がおり、国会でもとりあげられました（2015年4月7日、参議院財政金融委員会・大門実紀史議員質問）。これは明らかな不当解雇であり、懲戒解雇処分した職員二名を職場へ戻すよう金庫に対し指導すること。

以 上