

金融労連東京地連の活動

東京金融共闘総会（2015年12月）での発言から

金融労連東京地連中執 高橋潔

2015年12月4日、東京金融共闘は第38回総会を開催しました。総会では全国金融共闘の浦上議長が連帯のあいさつを行ない加盟組合からの活動報告が行われ、経験を交流しました。金融労連東京地連の高橋中執は東京地連が取り組んできた業界年齢別最低賃金のとりくみを報告。また近年の信用金庫業界のあり方について、本来の協同組織金融機関から逸脱しているのではないかと批判しました。

1、賃金闘争について

金融労連、東京地連の高橋です。

金融労連東京地連の活動について発言させていただきます。

私たちは基本的に東京地連全体で一つの組合のようにたたかおうということで、昨年（2014年）の年末から年始、それから2015年春闘、3月の期末臨給と夏の臨給と1年間たたかってきました。この1年を振り返ると、まず臨給つまりボーナスについては、かなり厳しいというのが実感です。

以前、信用金庫業界では年に3回の臨時給与が出ていました。信用金庫は基本的に月例賃金が安いので、その補完としてボーナスを3回出すということが過去の流れでした。それが景気が悪い業績が悪いということで削られてきました。

そして、当初臨給は生活給の補完だという位置づけだったのが、位置づけが変化してしまい、経営側は利益の配分だという考え方に変わり、3月の臨給がなくなってきました。しかし、ここ数年で少しずつ取り戻してきています。業界として全体的に3月の臨給が出るという状況には、まだなっていませんが、金融労連加盟組合の中では少しずつですが3月臨給が出てきているという状況にあります。月例給の賃上げを行わず、臨給で調整することに変化して来ていま

す。

次に、春闘に関して月例給について言いますと賃金体系が非常にわかりにくくなっているということがあります。私たちは要求として賃上げは平均で一人誰でも2万円とか要求します。しかし、賃金体系がわかりにくくされているなかで2万円上がるということが本当に確認できるのか、ということを経営の中で話し合い、問題意識として持っています。

成果主義の中で人事考課によって賃金が減る、マイナスになるという現象が起きています。賃上げの2万円が本当に一人一人にとって賃金引き上げになっているのか。そのことをどう確認するのかということが問題となります。

そこで、東京地連としては春闘の中で各経営に対して生活に必要な最低の賃金の水準を年齢階層別に「業界年齢別最低賃金」として私たちの方から提示して、各企業では、それに未到達の人が何人いるのか、金額にしていくら未到達なのかを回答しなさい、未到達の労働者をなくしなさいという運動をここ20年以上続けています。

この業界年齢別最低賃金の取り組みは、男女格差是正という点でも意味を持ちます。信用金庫業界でもコース別人事導入が広がっています。従来の男女差別賃金を一般職と総合職という名に転化させ、差別を続けることが依然として行われています。女性の一般職が、東京地連の要求している最低賃金水準に未到達となる状況が発生しています。また、採用時の新入職員の月例賃金で一般職は総合職に比べて約2万円ほど低いという状況が出てきています。その結果、22歳の女性一般職が私たちの求めている年齢別最低賃金の22歳の水準に未到達となる。ここをどう突破するのか。

初任給水準が上がってきている中で、一般職の賃金が抑えられ、私たちの要求している年齢

金融労連東京地連の業界年齢別最低賃金要求

[1] 最低賃金要求

(1) 業界年齢別最低賃金（定例給）

東京および首都圏の信金信組、関連企業・団体から下記の賃金未滿の労働者をなくすこと。但、下記年令は学卒者については給与年令、中途採用者については実年令とする。

18才165,000円	19才170,000円	20才175,000円	21才185,000円	22才205,000円
23才210,000円	24才215,000円	25才220,000円	26才225,000円	27才234,000円
28才243,000円	29才253,000円	30才263,000円	31才271,000円	32才279,000円
33才287,000円	34才295,000円	35才303,000円	36才311,000円	37才319,000円
38才327,000円	39才335,000円	40才343,000円	41才350,000円	42才357,000円
43才364,000円	44才371,000円	45才378,000円	46才384,000円	47才390,000円
48才396,000円	49才402,000円	50才408,000円	51才413,000円	52才418,000円
53才423,000円	54才428,000円	55才以上433,000円		

東京地連は表に示した業界年齢別最低賃金要求と併せて、臨時雇い、パート、派遣労働者を含め、東京および首都圏の信金信組、関連企業・団体から時給1200円未滿の労働者をなくすことを要求として掲げています。東京地連定期大会（2015年10月）議案書から

別最低賃金以下のままにされている。こういう状況をどう突破をしていくか考えています。

もう一つは先ほど言いました賃金体系の問題です。成果主義賃金の名のもとに人事考課をてこに賃金を引き下げが行われます。ですから、例えば賃上げで2万円上がったとしても、その年の人事考課でマイナス評価を受けると、そこに食い込んでくるわけですね。場合によっては下がってしまう。

そういう中で賃金の引き上げ額の要求、つまりいくら引き上げるかだけでいいのかということになってきているのです。

やはり賃金体系を変えるような要求をしていかなければ、本来の生活給たる賃金の引き上げにはつながらない。ということを常に念頭において、実質的に賃金を引き上げる方向を論議をして、交渉のなかで追及して行く必要があります。

ここの所が中々突破できないのですが、このたたかいを粘り強く続けていかない限り、今の経営側の成果主義の賃金体系では、将来に展望のもてる賃金を保障されないと考えています。

臨給に戻りますが、夏と今年（2015年）冬の臨時給与は、先にも言いましたが、改善の兆しが見えてきています。しかし、過去には2.5ヶ月から3ヶ月だったところから、不良債権処理や不況の中で一気に1.5ヶ月とか0.7ヶ月まで落とさ

れた。それを総枠で回復させるにはに至っていないのが現状です。全体的に2.5ヶ月とか3ヶ月というところに届いていない。少しずつは戻してはいますが、まだ過去の水準には届いていないという状況ですがこれも粘り強く取り組んでいきます。

以上が東京地連全体の賃金関係に関する報告です。

2、地域金融機関・協同組織金融機関のあり方について

次に、信用金庫、中小金融機関の職場の特徴についてお話しします。この2年くらいの特徴として問題だと思っているのはお互いにお客さんの取り合いをしているということです。融資先の取り合いです。その中で金利の引き下げ競争をしているのです。

信用金庫業界で蛸足の営業になっているのです。全体として新しいお客さんを増やして業界全体でみんなで発展をしていくということではなくて、弱い金融機関の融資先を悪い言葉で言えば、盗んでいる。盗む材料は低金利です。金利を下げるということです。ある信用金庫はそのための空中店舗までを出している。

信用金庫という協同組織の本来のあり方から隔絶して、何でもいい利益が上があればどこでも

いいということで、なかまである信用金庫の融資先をターゲットにして業績を伸ばす。そのことがいいことだという風潮が業界にも出ていて、全体的に、そういう流れができています。そういう金利引き下げ競争の結果として都内信用金庫の約定金利の平均が2%を割って1.6から1.7%になっています。そういう中で本業の貸出による利益は上がっていない。

経営者は本来の業務をコツコツとやっていき地域の中で信用金庫として協同組合金融組織として生き残ると口では言っていますが、ぜんぜん違うことをやっている。

こういうことについては信用金庫業界に対して申し入れをしています。今の社会状況の中で、利益が上がるのが全てなんだという考え方が、職員の中にまで入ってきています。信用金庫であるのに利益を上げるためには何をしてもいいんだという風潮が出てきている。そういう面では非常に今後に残ると思っています。

労働組合としても本来の「私たちの仕事は何なのか？」ということを考えて学んでいかなければいけない。同時に、実際に職場の中でそういう状況が蔓延すれば人間関係がギスギスして、働き甲斐のある職場や働きやすい職場から、ますます遠のいていくという実態も現れてきます。そういう中でメンタル不全に陥る仲間も相変わらず数は減っていません。健康保険組合の調べでも一向に減っていないのです。さらにここ数年ですね。癌にかかる若い仲間も増えてきています。

そういう面で労働強化が労働者を病気に追い込み、さらに精神の疾病までを発症させているのです。働くことによって、人間が幸せになるはずなのに、働くことによって健康を害し場合によっては命を落とす、そういう荒廃した職場になろうとしている。

私たちはそういう流れを食い止めて、本当に本来の人として働いて、家族を養い、そして社会に貢献できる仕事をしていきたい。そういう職場の実現を目指して今後もたたかっていきたいと思います。