



UAゼンセン

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

2018年度 第14回 UAゼンセン 全新生銀行グループ労働組合 定期大会議案書

マスタ サブタイトルの書式設定

2018年11月10日(土)
大阪市中央区瓦町町（御堂筋カンファレンスプラ
ザ）
大会実行委員会



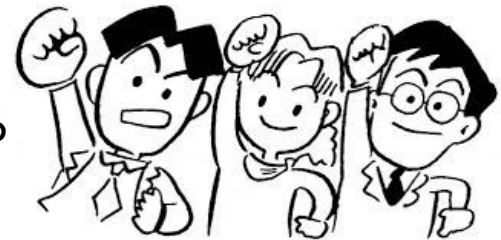
大会スローガン

UAゼンセン

“一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な職場環境を実現する”
～ そのためには組合活動の充実と組合員と連携した組合員の拡大が必須である ～

一致団結

1. 全組合員が一丸となつての取組みと組合員の皆様の協力そして支援を強く期待する
1. 積極的なオルグ活動を実施して組合員数の拡大を図る
1. 経営トップとの意見交換や職場協議会等を通して、組合の影響力と会社との信頼関係を更に高めていく
1. 将来を担う若年層の新しい組合員を確保して将来の役員を育成する



大会式次第

1.開会宣言

2.議長選出

3.大会書記任命

4.第14回定期大会及び議事成立の要件について(代議員、委任状報告)

5.議事

1)第1号議案 2018年度 組合活動報告

2)第2号議案 第11期 会計報告及び会計監査報告

3)第3号議案 2019年度 組合活動方針

4)第4号議案 第12期 予算承認

5)第5号議案 支部制度凍結について

第1号議案 2018年度 組合活動報告

■ 2018年度 主だった活動内容報告

1. 2017年11月11日 第13回定期大会開催(1号議案から5号議案の大会承認)
2. 2017年11月17日 第一回役員会議/新体制の今後の予定と各役員の役割決定
以降毎月第三金曜日は役員定例会議実施
3. 2017年12月14日 SF0ビル特別管理二課労使協議会
4. 2017年12月21日 緊急説明【工藤社長のマスコミ発表】を受けて
5. 2018年1月11日 評価不服申立て他2件→以降複数回協議を重ねる(済)
6. 2018年2月9日 社宅家賃補助協議会
7. 2018年3月29日 育児短時間勤務の適用延長に関する協議会
8. 2018年4月20日 新ブランドの組織再編に関する意見交換会の件
9. 2018年5月25日 2018年春闘要求(一回目)
10. 2018年6月14日 労働契約法改正に伴う無期労働契約への転換|
11. 2018年7月20日 2018年春闘要求(二回目)



第2号議案 第11期 会計報告及び会計監査報告

- **別途報告書参照**

第3号議案 2019年度 組合活動方針

■ 2019年度組合活動方針

はじめに(現状認識)

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを目的として、平成30年6月29日第196回通常国会において「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、平成31年4月1日から働き方改革関連法が順次施行される。

これは、平成19年12月18日に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」に定める「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を推進する為の施策である。

上部団体でもあるUAゼンセンにおいてもワーク・ライフ・バランスの実現すなわち「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」を実現することを2025中期ビジョンの基幹方針としており、結成15年を迎える当組合においても、これを基幹方針とする。

第3号議案 2019年度 組合活動方針

平成24年8月10日公布「労働契約法の一部を改正する法律」(平成25年4月1日施行)に基づき、全国で約1,200万人の有期労働契約者の内、三割の通算5年を超える有期労働契約者が無期労働契約者となり、当社においても約100人が無期契約転換ルールにより無期労働契約者となった。

働き方の多様化とフィンテック並びにAIの推進による業務効率化並びに、当社の正社員平均年齢が47歳であることを総合的に勘案すると、今後、正社員比率の減少、高齢化が拡大することが予測される。

組合の持続、発展並びに、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を担保する為には、組合活動の質と組合員の量の拡大が必須である。よって、本年を三カ年計画のスタートの年と位置づけ、新たな組合員の確保を主要課題とする。

具体的には有期雇用から無期雇用になった元派遣社員及び旧シンキから新生フィナンシャルへ転籍となった社員へ対して積極的なオルグ活動を実施して組合員数の拡大を図る。特に将来を担う若年層の新しい組合員を確保して将来の役員を育成する。

また、一方では、労使対等の原則に基づき、会社との対等な立場、健全な活動を維持し、現場の声を経営に反映させることも重要である。経営トップとの意見交換や職場協議会等を通して、組合の影響力と会社との信頼関係を更に高めていく、努力が必要である。

その為には、組合役員のみならず、全組合員が一丸となつての取組みと組合員の皆様の協力、支援を強く期待する。

第3号議案 2019年度 組合活動方針

1・組合員の拡大

- ・有期無期契約社員並びに、新生パーソナルローン株式会社(旧シンキ株式会社)からの転籍従業員のオルグ活動を強化する
- ・組合ホームページへアクセス数拡大の為、構成並びに、内容の改善
- ・各ビル所属役員を主幹として各ビル単位で「コミュニケーション集会」を定期開催する
- ・花見等のイベント内容、開催回数の充実並びに非組合員参加の推奨。

2・広報活動の充実

- ・従業員代表との連携による職場環境改善取組みの情報発信
- ・組合ホームページに組合活動報告並びイベント開催情報等を定期的に掲載する
- ・組合会議、協議会への組合員参加を推奨する

3・企業成長に関する協議会の実施

- ・UAゼンセンを活用し、同業他社組合から他社情報を取得し、企業成長に繋がる情報を経営トップとの意見交換や職場協議会等を通して提供し、会社との信頼関係を高める

第3号議案 2019年度 組合活動方針

4・職場環境、労働条件不利益変更の改善

- ・人員不足による職場環境悪化の是正
- ・新生パーソナルローン株式会社(旧シンキ株式会社)からの転籍従業員と新生フィナンシャル株式会社従業員の福利厚生格差による不利益の改善
- ・有期無期契約社員の労働条件の改善
- ・定年再雇用有期契約社員の労働条件の改善
- ・上記是正、改善の為、規定不利益変更の会社への是正要求は執行委員会を主管とし職場改善要求は各ビル所属役員を主幹とする



第3号議案 2019年度 組合活動方針

5・公正評価の確保

- ・「妥当性」、「客観性」、「透明性」、「公平性」を担保した人事評価基準を求める
- ・裁量権を逸脱した人事権の濫用による評価、配置転換、異動を認めない

6・役員の育成

- ・大阪労働弁護団主催勉強会への積極的参加
- ・会社協議に付随する顧問弁護士 中島光孝弁護士との法的相談会の定期実施と役員の積極的参加
- ・会社協議に付随する関連法規並に判例の知識取得強化



第4号議案 第12期 予算承認

- **別途報告書参照**

第5号議案 支部制度凍結について

1. 組合規約 第6章「支部」を凍結する。
2. 支部制度の凍結によって、役員はすべて執行委員(会)に属することになる。
3. 中央執行委員(会)の呼称は、執行委員(会)に変更するが、組合規約に定める執行役員の権限および任務に変更はない。
4. 支部制度は、一時的凍結であり、役員および組合員の増員如何によっては、凍結を解除し従来の制度に戻すことができる。
5. 凍結理由
 - ・東西支部役員の減少に伴い、支部執行機関として支部機能を果たしていない現状にある。
 - ・組合の機動力を高め、迅速な問題解決を図ることを最優先し、組合活動強化を図る。



第6号議案 役員の一部改選及び役員選出

執行委員会

氏名	役職	部署
菊地 徳志	執行委員長	管理本部
荒木 真吾	執行書記長	管理本部
浅野 俊幸	執行副委員長	戦略推進本部
中川 和彦	執行副委員長	営業本部
伊良波 利夫	執行副委員長	管理本部
遠藤 浩	執行委員	管理本部
宮本 雄一	執行委員	営業本部
小田 功	執行委員	管理本部
板津 晴二	執行委員	BKコンシューマーファイナンス部
熊倉 成明	執行委員	戦略推進本部
黒川 武史	執行委員	営業本部
大城 義充	執行委員	管理本部
鈴木 康人	執行委員	SPL営業推進部
川本 隆夫	会計	BKコンシューマーファイナンス部

第6号議案 役員の一部改選及び役員選出

役職辞任

氏名	旧役職	新役職
平 一人	執行委員(旧支部委員)	任期満了

大会宣言

私たちは、本日ここで第14回定期大会を開催し、次年度の活動方針と新たな役員体制を満場一致の総意をもって確認した。

2018年の国内景気は、改善傾向にあります。幾度となる豪雨、地震、台風災害に日本は見合い景気への悪影響が続いており、足踏み状態から抜け出せない。来年は、消費税を10%に引き上げやガソリンの高騰など消費者にはマイナス要因が多く明るい将来が見えないとの声が上がっている。

我が会社も昨年の11月に杉江さんから鳥越さんに社長が変わり、新生銀行のグループ融合も加速化する中で新生銀行から新生フィナンシャルでのカードローン展開に変わり、新たに4月からレイクALSAでスタートしたが、上期を終えた今でも計画を大幅にマイナスしている状況にありながら上位組織は何ら改善の目途を立てるのに日々会議室にこもっている状況が続いたままである。

また、5年目を迎えた管理本部は、管理課、特別管理との協同体制で回収の強化を進めており、リカバリー入金額は順調に推移しているが、新生銀行からの求償債権及び地銀提携による過剰な貸付のつけにプラスしてレイクALSAの貸しっ放し債権が目立ち予定していた予算計画の足かせになっている。顧客別組織としてスタートし、当初は、“顧客ファースト”であったが、現在は、どうみても“収益ファースト”で法的による督促がメインとなっている。

新生銀行レイク体制、保証会社としての新生フィナンシャル体制における私たち労働者の権利利益を守るためには、更なる「組合組織の拡大」「強化」ならびに「役員の増強」「次期委員長育成」が急務である。また、同時に組合は、雇用の確保、給与水準の引き下げ阻止、不合理・不公平な社内規定の改定、職場環境改善問題にも積極的な取り組みを図り、私たちの生活基盤を向上させなければならない。

しかしながら、会社は、社員の高齢化対策案も定まらず、グループ融合によるグループ会社内での出向の増加・6年前から始まった給与規定の改定・57歳役職定年制度の導入・定年後の再雇用制度の変更・LPバンド以上の社宅廃止・グループ会社のシンキ統合、更には、本年度から導入される“コンピテンシー表”に基づく評価制度による賃下げを推し進め、会社の「リストラ」が更に強まってきたと言える。

組合役員もここ数年で維新してきた。その間経済、業界、会社も変貌を遂げながら生き残ってきた。来年も更に生き残りをかけた厳しい年になると考える。私たちの「組合の精神」「原理原則」は変わらないが団結しなければ生き残れない。何故、生き残ってきたのか、それは団結だけは変貌を遂げなかったからである。

団結万歳！！以上、宣言する。

皆さん お疲れ様でした。

上杉謙信公家訓・言行録

心にわがままのない時は、相手への愛と敬いの心を失わない

心に欲のない時は、道理ある正しい道を進む

心に驕りがない時は、人を尊ぶ

心に誤りがない時は、人を畏れない

心に邪見がない時は、人を育てる

臆病者と剛の者との二つは、生まれつきとはいえども
男たらん者は明け暮れ心を師として、義理を忘れね
ことはない。

大事なものは義理の二字である



だ。
とる