

株式会社 新生銀行
代表取締役社長 川島克哉 殿
新生フィナンシャル 株式会社
代表取締役社長 小林純一 殿

2022年3月31日
全新生銀行グループ労働組合
中央執行委員長 小田 功

定期要求書

(はじめに)

日頃の労働組合活動のご理解とご配慮いただいていることに、大変感謝しております。特に、ここ2年間は、コロナウイルスの拡大で緊急事態措置および、まん延防止等重点措置緊急事態宣言の中で、従業員の配慮と同時に企業のサステナビリティ「持続可能性」を推進していく中で経営陣の皆様のご苦勞は、察するに余ります。

さて、改めて定期要求をいたします。

前年は、要求したもののコロナ感染防止と社長の連続交代、さらにSBIHDさんによるTOBが続き、団体交渉を中断しました。

そこで、今年は、上部団体(UAゼンセン)からの要請と合わせて要求させていただきます。特に、今年は、政府も3%の賃上げを経済界に要請し、経済連の会長も「収益が拡大している企業は積極的に賃上げを行なうべき」と号令をかけています。また連合も物価上昇の中、ベア2%の定期昇給と合わせて4%の賃上げを目標に上げています。

当社の場合、これまで成果主義、または評価主義を前提に、賃上げは門前払いでしたが、2014年の給与規定改定後、殆どの従業員の賃金は増えていません。それどころか、役職に関わらず、一人当たりの平均賃金も上がっていないはずです。

また、前年、指摘した役職定年制度や再雇用制度矛盾が露呈したままで、次世代を担うべき社員の不満や憤りも解消していません。

ここではシニア層や前期高齢者登用を否定するのではなく、上述した、サステナビリティ「持続可能性」の推進、さらに働き方改革も踏まえ、職場の活性化を通して新しい考え方や社員を育てる環境は必至だと考えています。

したがって、前年要求事項は、継続要求するものの、特に緊急を要するものや直ちに改善できるものを優先し強く要求します。同時に上部団体の連名で要求書も提出いたします。

詳細については、団体交渉の中で説明いたします。

よって、要求書と同時に団体交渉も要求しますので、日程調整の上、ご連絡をお願いします。以上

2022年 3月 31日

株式会社 新生銀行

代表取締役社長 川島克哉 殿

新生フィナンシャル 株式会社

代表取締役社長 小林純一 殿

U A ゼンセン



松浦 昭彦



U A ゼンセン 総合サービス部門



坂田 浩太



U A ゼンセン 大阪府支部



山 健二



〒102-0074
東京都千代田区九段南4丁目8-16
UAゼンセン全新生銀行グループ労働組合
中央執行委員長 小田 功



2020年度賃金上げと一時金、および働き方改善労使
委員会(仮称)の設置要求書

2022年度賃金改定に関する要求書

私たちは、U Aゼンセンならびに総合サービス部門および当組合
の決定により、標記の件について別紙の通り要求します。

なお、この件についての第1回団体交渉を 5 月 20 日まで
に行うよう申し入れます。

記

I. 要求内容

1. 賃上げ額

一人平均7,000円を要求する。

連合（日本労働組合総連合会）調査による賃金体系維持相当分（賃金カーブ維持分）4,500円に加え、生活水準維持やコロナ禍での組合員の努力に報いるための賃金引上げ分を含め、要求額を算出。

2. 期末一時金

一時金は、必要生計費を補填する季節賃金の意味と、企業業績貢献に対する公正配分、ならびに意欲向上とチームワーク等の醸成の意味を有すると考える。そこで、本年度の要求について、以下の通りとする。

（1）要求月数

年間4.8か月とする。

3. 働き方改善労使委員会（仮称）の設置について

（1）多様化する雇用形態に対応するため、従業員全体に関わる人事処遇制度の在り方や働き方などについて労使の共通認識を深める場とし、改善ら向けた取り組みをスムーズに行うための委員会を設置すること。

（2）均等・均衡処遇の在り方の処遇についての検討と準備、社会保険の適用拡大に対応状態の確認などをおこなうこと。

（3）現在、企業内組織率は50%未満であり、労使関係のみならず企業の安定および更なる発展のためにも、企業内組織率向上の必要性は労使共通認識のことと考える。労働組合の組織拡大の取り組みに対し、会社側の理解と配慮を要求する。

（4）委員会の運営にあたり、労使で専門委員を選出の上、適時委員会を開催し、問題意識の共有と対応方法の検討を行う。

また、組織の変更および労使双方の代表者変更に伴い、労働協約の再締結を要求する。

以上