

各部店長

合併に伴う新労働条件の職員説明について（指示書）

信用組合  
理事長

四信用組合は2月16日を期して合併し、職員は山梨県民信用組合に引き継がれることとなるが、新労働条件について下記要領にて各部店内職員に説明するよう指示します。

記

1. 説明内容： 添付別紙「合併に伴う労働条件の変更同意書・（別紙）付」の内容を口頭にて説明、周知すること。
2. 説明報告書の作成、提出：説明後に、添付別紙「合併に伴う労働条件の変更説明報告書」を作成、理事長宛提出すること。
3. 日 程：① 説明責任者の説明：2月10日までに完了する。  
② 報告書の提出：2月14日までに完了する。

## 合併に伴う労働条件の変更同意書

■■■■信用組合は、■■■信用組合、■■■信用組合、■■■信用組合と合併し、合併後の名称は山梨県民信用組合となり、職員等は全て山梨県民信用組合の職員となるが、その労働条件は、別紙のとおりとなることに同意する。

(別紙)

合併後の労働条件については次のとおりとする。

### 1. 合併後の就業について

就業（就業時間、休日、人事、服務規律等）については、                    信用組合の就業規則をもとに、つぎのとおり一部変更した新たな                    信用組合就業規則を作成し、その定めるところによるものとする。

#### ① 就業時間について（第14条）

始業時刻（平日）午前8時45分

終業時刻（平日）午後5時30分

・月の初日と末日は変形労働時間制をとり、終業時刻はつぎのとおりとする。

月初 午後6時45分

月末 午後8時15分

・業務の都合で、上記の変形労働時間制を変更することができるものとする。

#### ② 休日について（第22条）

第4土曜日の出勤を変更し、休日とする。

#### ③ 定年退職日について（第58条）

職員の定年は満60歳とし、定年の日（誕生日の前日）が属する年度の末日をもって退職とする。

### 2. 合併後の給与及び賞与について

#### ① 基本給与について

基本給与（基本給、職能給、本人給、調整給などの名称で呼ばれるもの。）については、合併する四組合（旧          を含め実質的には五組合）間で、制度の違い及び額において不均衡があるが、合併時にはそのまま引き継ぎ、合併後にその調整を図る。

調整方法については、別紙補足説明で述べる。

#### ② 諸手当について

役職手当は、合併後新基準に従うものとし、平成16年3月度給与から実施する。

その内容は、別紙補足説明で述べる。

家族手当、住宅手当、渉外手当、昼食手当等の諸手当は、合併時にはそのまま引き継ぎ、合併後にその調整を図る。調整方法については、別紙補足説明で述べる。

#### ③ 賞与について

平成16年度の賞与については、新組合の業績及び基準により決める。

但し、経営計画上平成16年度の給与総額（年収）は、対15年度比2%の減額を見込んでおり（但し、旧          を除く）、減額は賞与により調整することとしている。

### 3. 退職金について

- ① 合併前の勤務年数に係る退職金については、それぞれの退職給与規程に基づいて計算された金額を保障し、合併後退職する時に支給する。

金額の計算上、退職理由により係数の違いがある場合には、「自己都合退職」の係数を使用して計算するものとする。

- ② 上記の退職金に関して、外部の企業年金に加入している場合には（          信用組合と          信用組合）、合併前に解約するものとし、運用資産に減価を生じている場合の負担は加入職員において行うものとする。
- ③ 合併後の勤務年数に係る退職金については、合併後3年以内を目的に制定する新退職金制度により計算するものとする。
- ④ 合併後に新退職金制度が制定される前に退職する者の、合併後の勤務年数に係る退職金については自己都合退職の場合には不支給とし、定年退職の場合にはそれぞれの旧規程を適用して合併後の勤務年数分退職金を計算して支給するものとする。

#### 4. 給与規程について

- ① 基本給与、諸手当を除く給与規程の諸条項（給与の締め日、支給日、割増賃金計算欠勤控除方法等）については、          信用組合の給与規程に基づき作成する新給与規程によるものとする。

但し、給与の計算期間、支払日等主な変更事項はつぎのとおりとする。

給与の計算期間：前月16日より当月15日まで

（出勤計算、残業時間計算もすべて同一計算期間で行う）

給与の支払日：当月25日（後払い方式）

- ② 四信組の給与の計算期間を新給与計算期間に移行する際に、1カ月分に満たない支払い月が生ずるが、移行は職員の生活費に配慮して賞与支給月の7月度に行う。

#### 5. 嘱託、臨時、パート職員の取り扱いについて

合併期日において、雇用期間の残期間のあるときは、合併後も雇用を保証する。

雇用契約の再度の更新については、合併後の人員、経営状況等により更新の可否を判断する。

#### 6. 合併後予測される雇用及び労働条件に関する諸問題について

合併後、支店の統廃合が別途委員会の検討を経て進められる。その結果によっては相当数の人員余剰が発生しないともかぎらない。

その対応策として、やむを得ず「役職定年制」等の導入が必要になってくることが予想される。（但し、旧          信組職員については既に実施している「役職定年制」を合併後も継続する。

#### 7. その他の労働条件について

四組合の条件を参考にしつつ、新組合の方針に従い策定する基準によるものとする。

以上

## 合併に伴う給与条件の補足説明

合併後の労働条件の内、給与に関してはつぎのとおりとなります。

### 一 基本的な考えについて

今回の四信組の合併は、金融機関を取り巻く厳しい環境が一層深まる中、生き残りをかけて行うものであり、経営状況の苦しい組合も含めて合併し、総合力を発揮してこの苦境を乗り越えようとするものであります。

合併に際しては、職員の雇用は保障することとする反面、給与条件については合併後の経営が成り立つぎりぎりの線まで、がまんをお願いする内容となります。

事情をよく理解していただき、新組合の健全な発展に協力していただくようお願いいたします。

### 二 基本給与の調整について

1. 基本給与については、合併後も現在の金額を引き継ぎ、1年後（平成17年4月1日）までに不均衡の調整を図る。
2. 調整方法は、新賃金制度を検討した上で、その制度にあてはめる形で行うものとする。
3. 新賃金制度の検討は、合併後直ちに別途委員会でを行う。
4. 新賃金制度が、完全な形で出来ない場合においても、基本給与金額の不均衡の是正を、1年後（平成17年4月1日）には実施する。

### 三 諸手当の調整について

役職手当を除く諸手当について、合併後も旧四信組の基準をそれぞれ引き継ぎ適用するが、基本給与金額の不均衡是正を実施する1年後（平成17年4月1日）までに諸手当についても同時に統一を図るものとする。

### 四 役職位および役職手当の新基準について

従来の役職位をつぎのとおり整理し、役職手当を、管理職手当、監督職手当、職務手当（主任手当）に区分する。

理事長 殿

合併に伴う新労働条件の職員説明について（報告書）

部店名  
部店長（職名・印）

標記について、下記のとおり説明を実施したので報告します。

記

1. 説明実施日 : 2月 日
2. 新労働条件による就労に同意した者の氏名。  
(氏名を全員記入のこと、署名捺印は省略します。)

以上