

全労金2014春季生活闘争方針

《はじめに》

全労金は、2005春季生活闘争以降、「新たな仲間づくり」の取り組みとあわせて、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者を含めた“すべての労金労働者”の総合的な生活改善に重点を置き、運動を展開してきました。

「仲間づくり」の取り組みでは、全労金組織の約20%を占める 1,825名（2013年9月末現在）の嘱託等労働者が仲間となっており、安定雇用や公正処遇の実現に向けた取り組みは、全労金運動の柱として、すべての労金労働者に定着しています。また、2012年2月には、「すべての労金労働者の雇用と生活を守り、労働条件の統一をめざす」ことを目的に、全労金「第1期行動計画」を全労金と単組が共同で策定し、雇用政策・労働対策・公正処遇に関する到達目標の実現に向け、取り組みを展開しています。

社会情勢では、景気回復と物価上昇の局面にあると言われていますが、企業間・規模間、雇用形態間、男女間の格差は拡大すると同時に、全体状況でも労働者には実感はなく、働く者や生活者を踏み台にした経済成長と言っても過言ではありません。

また、2012年は、派遣法や労働契約法の改正により、有期契約労働者や派遣社員に関する「不安定雇用の解消」「均衡・均等待遇」の実現が社会課題となりましたが、2012年12月の政権交代により、労働法制や雇用をはじめとした労働環境が、経営者の視点を重視し、労働分野の規制緩和（※解雇ルール・有期雇用の特例・労働時間ルールの特例）を検討する等、労働者の立場では改悪に向けた議論が進められています。

連合方針では、そうした情勢下、「2014春季生活闘争は、『底上げ・底支え』『格差是正』に向け、すべての働く者の処遇改善をめざし、公正で安心・安定的な社会の実現に邁進する」とした基本スタンスを確認しています。

私たちは、連合方針やすべての労働者との連帯を意識しつつ、雇用不安や雇用形態の違いだけによる格差は解消されていない実態を踏まえ、今、こうした社会情勢の中で労働組合として重点的に取り組む課題は、すべての労金労働者の安定雇用や均等待遇等の「公正な処遇」の実現であることに自信と確信を持ち、運動や取り組みを進めていかなければなりません。

全労金2014春季生活闘争は、そうした観点から、全労金と14単組が結集し、全労金「第1期行動計画」の第3ステップの取り組みとの整合を図り、統一的な労働条件、及び、すべての労金労働者の処遇に関する底上げに向けた方針を確立する考えです。

1. 基本スタンス

全労金2014春季生活闘争は、2013春季生活闘争の基本スタンスと2013年度運動の基調との整合を図り、①働く者の雇用と生活を守る様々な運動への積極的な参画、②協同組織の社会的使命を意識し、労働者自主福祉運動の発展に向けた労働金庫運動の強化、③全労金「第1期行動計画」の実現に向け、全単組で統一的な運動の展開、の3点を基本スタンスとします。

その上で、すべての労金労働者を対象にした「安定雇用」「公正処遇」「ワークライフバランスのとれた働き方」の実現に向け、全労金と14単組が課題認識を共有し、統一した取り組みを展開します。

具体的な要求については、連合方針、及び、全労金「第1期行動計画」を踏まえ、以下の内容を中心に組み立てます。

- ① 「安定雇用」の実現に向け、期間の定めのない雇用（無期転換権の付与）の制度化や正職員登用制度の確立等に取り組む。
- ② 「公正処遇」の実現に向け、改正労働契約法の「不合理な労働条件の禁止」を踏まえた嘱託等労働者の賃金・一時金・退職金等の処遇改善に取り組む。
- ③ 「ワークライフバランスのとれた働き方」の実現に向け、ディーセント・ワーク（※働きがいのある人間らしい仕事）の追求、ワークルールの再構築、労働時間の短縮等に取り組む。

2. 連合方針について

連合は、第66回中央委員会（12月3日）において、各種会議・委員会や春闘討論集会等の議論を踏まえ、連合2014春季生活闘争方針を確立することとしています。現在示されている連合の方針は、「デフレから脱却し、経済の好循環をつくり出すことを実現するための『底上げ・底支え』『格差是正』に向けた取り組みと位置づけ、正規・非正規、組織・未組織に関わりなく、すべての働く者の処遇改善をめざす」ことを基本スタンスとしています。

具体的には、景気回復と物価上昇の局面にあることを踏まえ、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向け、すべての構成組織は月例賃金に拘り、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）、過年度物価上昇分・生産性向上分（1%以上）、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の3～4%の引き上げ要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる考え方が示されています。

また、規模間格差の是正に向けた中小・地場の取り組み、非正規労働者の労働条件改善の他、職場における男女間の労働条件格差の是正、ワークライフバランスの実現、ワークルールの取り組み等が提起されています。

非正規労働者の取り組みに関しては、2013春季生活闘争と同様に、すべての構成組織が「非正規共闘」に結集し、体制の強化を図った上で、賃金の引き上げ、均等・均衡処遇の実現を含めた総合的な労働条件向上、雇用安定等に取り組むとしています。

3. 具体的な要求

(1) 要求の組み立て

全労金「第1期行動計画」との整合を図り、全単組で統一的な運動を展開することを前提に、この間の春季生活闘争における交渉経過等を勘案し、すべての労金労働者を対象にした安定雇用・公正処遇・生活改善に関する「到達基準」を定めた上で、単組の判断で要求内容を設定します。

(2) 個別項目（到達基準）の考え方

① 安定雇用の実現

改正労働契約法の趣旨も踏まえ、「すでに雇用年数が3年を超え（2014年3月末で3年の雇用年数も含む）、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換を金庫に申し入れる権利の付与」を実現します。

また、「登用制度」の確立、及び、すでに制度化されている場合は、実績や運用を検証し、登用基準やルール等の見直しに取り組みます。

② 基本賃金の改善

社会情勢に伴う生活改善や連合に結集する仲間との共闘を意識しつつ、この間の全労金・単組の運動を踏まえ、最優先課題を「公正処遇・均等待遇の実現」とし、嘱託等労働者の積極的な賃金改善に取り組みます。

具体的には、連合方針が掲げる格差是正や正職員との均等待遇を意識し、すべての労金労働者の定期昇給・賃金カーブを維持した上で、嘱託等労働者の賃金の引き上げを実現します。また、雇用政策に関する協議とあわせて改善を図る等、2014春季生活闘争で要求しない場合についても、到達基準を目安に、正職員の人事・賃金制度を嘱託等労働者に適用することを意識し、協議により解決を図ります。

《賃金引き上げの取り組み》

- 嘱託等労働者の賃金制度や賃金表を確立し、定期昇給ルールを導入や明確化を実現する。
- 「誰もが時給 1,000円」の実現に向け、少なくとも勤続3年目には時給換算で 1,000円水準となるように賃金表を改定する。
- 月給制の賃金については、正職員の定期昇給相当分（約2%）に均等待遇の観点から1%の上乗せを目安に、定期昇給や賃金表の改善を図る。
- ※ 正職員の定期昇給相当分は、地域ミニマム年齢別賃金中位数の平均間差額（4,294円）と2013春季生活闘争で調査した労働金庫の正職員ベースの単純平均定昇分（4,759円）を勘案し、5,000円とする。

③ 年間一時金

正職員の一時金は「基礎一時金＋業績手当」で組み立てます。

なお、業績手当は、2013年度決算見込み、及び、金庫を取り巻く経営環境や中期的な見通しに加え、安定的な水準確保の観点や職員の奮闘等を踏まえ、総合的に勘案し、判断します。

嘱託等労働者は、単年度の報酬とした位置づけではなく、正職員と同じく一時金の制度化に向けて取り組みます。ただし、雇用政策協議とあわせて制度化の実現をめざす場合等、2014春季生活闘争の交渉における制度化が困難な場合は、生活改善の観点から、「慰労金・奨励金」等の形式で原資を獲得します。

なお、すでに一時金が制度化され、正職員と異なるルールで月数が決められている場合は、「4.0ヵ月」を目標とした上で、雇用・賃金等を総合的に勘案し、要求月数を判断します。

④ 退職金

勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対する退職金制度の確立を実現します。

制度の目安については、退職金基本賃金（※時間給の場合は月給換算）を算定基礎給とし、退職までの勤続年数に「統一退職金制度」で定める「第一係数（※自己都合用）」を乗じて算出する方法とした上で、人事評価の反映方法については、人事制度の運用状況を考慮し、単組で判断します。

なお、一時金と同様に、雇用政策協議とあわせて制度化の実現をめざす場合等は、「慰労金」等の形式で支給を獲得します。

⑤ 諸休暇・諸手当・福利厚生等

全労金「第1期行動計画」で定める到達目標を踏まえ、正職員と同条件の諸休暇の付与、諸手当の支給、福利厚生制度の適用等の実現に取り組みます。

4. 関連する取り組み

(1) 雇用法制の改正に伴う取り組み

「改正高年齢者雇用安定法」「改正労働者派遣法」の趣旨に基づき、すべての労金労働者が安心して働き続けることができることをめざし、労働組合としてのチェック機能の発揮や課題の改善に取り組みます。

また、全労金は、雇用に関する課題について、無期雇用への転換に関する業態対応や、高年齢者雇用確保措置（中央協定）も含めた中期的な人事制度の方向性等を中心とした「業態としての考え方」の取りまとめに向け、協会と協議します。

① 「継続雇用」の取り組み

全労金は、中央労使の「確認書」に基づき、i 中央協定の整理、ii 事務手続きの検証、iii 政策上の課題整理（賃金・労働条件、能力開発等）、を中心に協議します。

単組は、65歳までの雇用を前提とした人材育成と教育研修体系の整備とあわせて、現在の人事・賃金制度に、継続雇用後の処遇を加えた一体型の制度の確立をめざします。また、賃金水準は中央協定で定める目安を前提とはせず、退職時の賃金水準

や能力、継続雇用後の業務内容等を十分に勘案し、諸休暇・諸手当・福利厚生等とあわせて、改善を図ります。

② 「派遣労働」の取り組み

改正派遣法の趣旨を踏まえ、労働金庫で働く一般派遣労働者を対象に、現在の処遇や労働条件の実態を把握した上で法律の適用状況をチェックし、問題がある場合は派遣先の責任として改善するよう、金庫に求めます。

(2) 関連会社への対応

関連会社で雇用される労働者の仲間づくりを促進するとともに、安定雇用、賃金・労働条件の改善に向け、金庫への要求と同様の視点で、方針を確立し、要求書・申入書の提出に取り組みます。

(3) 休日労働割増率の改善

2013年4月以降、中央労使間で協議している休日労働割増率の改善については、全労金の「申し入れ」の実現（中央協定化・全金庫50%に統一）に向け、協議期間を1年延長（2014年11月を目途）し、協議を継続します。

(4) ワークライフバランスの実現

ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向け、年間総労働時間協定の締結、「ノー残業デー」の徹底、年休の取得促進等、金庫の具体的な対応を求めます。

また、次世代法に基づく行動計画の実践状況を労使で検証し、次世代認定マーク「くるみん」の取得をめざし、取り組みを展開します。

さらに、労働基準法を遵守するため、ワークルールの徹底や厳格な労働時間管理に向け、労使で対策を講じます。

(5) 仲間をひろげる取り組み

継続雇用者や関連会社労働者を含めた嘱託等労働者を対象に、「仲間をひろげる取り組み」を積極的に展開します。

具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みを踏まえ、単組方針の策定段階から、諸会議・集会等を通じて、嘱託等労働者の意見を把握した上で、単組方針への反映や組合加入の促進に取り組みます。

(6) 地域の労働者との連帯・連携

全労金運動を地域や労働運動全体に広げるため、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する各種集会へ積極的に参画し、地域の労働者との連帯・連携を強化します。

また、労働者保護ルールの改悪阻止等、労働者・生活者の暮らしを守るため、地域の仲間とともに、労働組合の社会的役割を果たす取り組みを進めます。

5. 闘いの進め方

(1) 全労金「第1期行動計画」との関連

全労金「第1期行動計画」が第3ステップを迎え、それぞれの単組の進捗状況に応じて、実現に向けた取り組みが必要です。

単組は、計画で定めた取り組みやスケジュールに基づき、単組の方針を策定します。

(2) 経営課題への対応

単組は、2012年度の決算、及び、2013年度の決算見通しについて、全労金の経営分析を踏まえ、単組としての評価と課題分析を進めます。その上で、単組方針を策定する前段から、経営協議会等のあらゆる機会を通じて、金庫の経営課題とその対応策について、労使間の認識を統一します。

(3) 全労金と単組の連携強化

全労金は、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組し、闘争体制を確立します。また、単組方針の策定段階では、全労金三役による「単組訪問」を実施し、全労金方針や単組における課題の共有をはじめ、単組との連携を強化します。

あわせて、全労金方針や取り組みが正確に全国労金に伝わり、単金単組交渉がスムーズに進められるように、単組の要求提出の前段から、中央労使協議等を通じて、全労金方針の趣旨を説明します。

加えて、単組の取り組みや交渉状況については、全労金でタイムリーに集約し、共通する争点をまとめ、単組に周知・還元します。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争速報・ニュース」をタイムリーに発行します。

(4) 闘争日程

闘争日程は、全単組統一とし、要求提出日を3月5日（水）、回答期限日を3月25日（火）に設定します。

あわせて、前段の取り組みや交渉状況に応じて、課題の突き合わせと交渉のポイント等を全体で共有するため、「闘争委員長会議」を開催します。

なお、集中交渉ゾーンについては、メリハリのある交渉につなげることを前提に、前段交渉との整合も含めて検討し、方針確立の段階で改めて示します。

以 上

【特徴的な情勢】

1. 社会情勢

2012年12月の政権交代により誕生した安倍政権は、財政出動・金融緩和・成長戦略という「3本の矢」からなる経済政策を柱に、規制改革会議の復活とあわせて、新たに産業競争力会議を発足させ、長期のデフレを脱却し、名目経済成長率3%をめざすために、「日本再興戦略」「骨太の方針」「規制改革実施計画」等を閣議決定しました。

国内情勢は、アベノミクスへの期待、補正予算の執行による公共事業の増加等から、2013年4～6月期の実質経済成長率は0.8%（年率換算3.8%）となり、個人消費や企業業績も徐々に回復し、足下の景気は緩やかな回復基調が続くと見られています。また、2013年度の企業業績見通しは、円安の恩恵を受ける輸出産業の増益をはじめ、多くの業種で経常増益や経常赤字額の縮小が予想されています。

一方、大胆な金融政策と機動的な財政政策により、一時的には経済が回復してるものの、2013年7～9月期の実質経済成長率は0.5%（年率換算1.6%）となり、2期連続で高成長となった4～6月期から大きく減速しています。あわせて、10月の日経平均株価は、月間で0.9%安と先進国24市場中で唯一下げる等、成長戦略の具体性や実効性への不安からくる日本経済に対する懸念が市場に表れています。

雇用情勢についても、2013年9月の完全失業率は4.0%、有効求人倍率は0.95%と改善されつつありますが、若年層の雇用状況は依然として厳しく、24歳以下の完全失業率は7.3%と高水準にとどまっています。また、雇用労働者の38.2%にあたる2,043万人がいわゆる非正規労働者であり、給与所得者の23.9%の約1,100万人が年収200万円以下のワーキング・プアと呼ばれる状況に置かれています。このような実態にあるにも関わらず、自公政権は、2013年7月の参議院議員選挙での勝利を受けて、労働者保護ルールの改悪に向けた動きを強めています。規制改革会議や産業競争力会議を9月中旬から相次いで再開し、解雇の金銭解決制度や労働時間規制の特例を設ける等の労働分野の規制緩和、さらには、2012年に改正した労働者派遣法の骨抜きや、2013年4月に改正されたばかりの労働契約法における無期転換の仕組みを見直す方針等を決定しています。

連合は、労働分野の規制緩和等に対し、すべての国民に等しく適用されるべき生存権的基本権としての労働者保護ルールの枠組みを否定するものであるとして、構成組織・地方連合会と一体となり、断固反対する運動を進めてきました。結果、政府が、10月15日からの第185回臨時国会での方針提出を見送ったことは、“労働運動の力”が影響したと認識しています。

しかし、政府は、労働者保護ルールの改悪に向けた動きを止めていません。私たちは、引き続き、全労金運動方針に基づく「労働組合の社会的役割」を発揮するため、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する各種集会への積極的な参画、及び、地域の労働者との連帯・連携を強化する取り組みが必要です。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態の2013年度仮決算は、経常収益は約 1,668億円、経常費用は 1,378億円、業務純益約 266億円で、当期純利益は約 204億円（前年比約14億円増）となりましたが、7金庫で2012年度から当期純利益は減少しています。

また、預金は約18兆 235億円、貸出金は約11兆 7,073億円、預貸率は64.95%となり、対期首比では預金・貸出金ともに12金庫で増加しています。しかし、少子高齢化、人口減少、雇用環境・産業構造の変化、顧客のライフスタイルやニーズの多様化とあわせて、他行との競合等により、労働金庫を取り巻く環境は大変厳しいものとなっています。

協会・全国労金は、各金庫の経営環境が厳しい中、経営基盤を強化し、労働金庫運動をさらに発展させる観点から、2013年5月に「労金業態におけるこれからのビジネスモデルの具体化に向けて」及び「業態総合力の発揮に向けた中央組織の機能と活用の考え方」を確認し、役員間協議を経て、9月に「これからの労働金庫事業の方向性について（案）」を取りまとめています。この中では、労働金庫として、「会員・勤労者が抱える課題を金融的側面から解決・軽減し、生涯に亘る安心・安全な生活設計をサポートする」という原点に今一度立ち返り、これからの労働金庫事業の方向性を改めて明確にすること、また、具体的な実行に向け、業態内における情報共有や役割分担の明確化、スケールメリットを活かした業務運営等、業態の総合力を発揮するために取りまとめたとしています。

社会情勢や雇用情勢が不透明で不安が払拭されない状況下、協同組織や労働者自主福祉運動の役割発揮がますます重要となっており、労働組合と事業団体が「ともに運動する主体」であるという自覚を持ち、“ろうきん理念”に基づく運動・事業を展開することが必要です。

業態の最重要課題である次世代システム移行対応については、2014年1月の本番稼働まで1ヵ月となりました。様々課題はありながらも、労働金庫で働くすべての職員の奮闘により、課題を解決しつつ、全体的にはマスタースケジュールに沿って順調に進捗していると報告されています。

全労金は、単組と連携し、次世代システム移行に伴う研修や作業について、「業態統一対応」とした位置づけで職員の健康を第一義に協会との協議を進め、中央労使間における「確認書」等に基づき、細部の運用を単金単組協議で確認してきました。ここ数年は、次世代システムの移行に伴う対応により、時間外・休日労働が増加しています。労働金庫運動・労働者自主福祉運動を発展させるためには、すべての労金労働者が心身ともに健康で働くことができる環境整備が必要です。また、次世代システムの基本ポリシーでは、「業務の効率化」も大きな目的とされています。引き続き、すべての職場で、法律遵守やワークルールを徹底し、労働時間を厳格に管理することも、事業体・労働組合としての重要な使命です。

2014春季生活闘争を通じて、すべての労金労働者の雇用不安・将来不安を払拭し、労働金庫運動・事業に対して、働きがいや誇りを持って従事することができるよう、協会・全国労金の判断を求めています。

以 上