

全労金2014春季生活闘争ニュース・第1号

労働組合の社会的役割を果たすため、 自信と確信をもって単組方針を確立しよう！

◎全労金組織全体で「統一方針」に基づき、労働条件の“底上げ”を図ろう！

全労金は、1月30日の第54回中央委員会で、全単組総意のもと全労金方針を確立し、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組するとともに、全労金・単組が展開する「当面の取り組み（その1）」を確認しました（※全労金方針と中央委員会の概要は「ニューズぜんろうきん第2013-4号」を参照して下さい）。

以降、各単組では、全労金方針やこの間の金庫・関連会社との交渉・協議経過を踏まえ、方針の確立に向け、職場討議や職場オルグが実施されています。また、全労金は、本日（2月25～26日）まで、第1回中央闘争委員会（第7回中央執行委員会）を開催し、単組の要求内容や事前交渉の共有とあわせて、全労金組織が一体となって取り組みを進めることができるように、「当面の取り組み（その2）」を確認しました。

全労金方針の特徴は、ここ数年間の「統一要求課題」と「単組独自課題」で組み立てる要求内容ではなく、この間の単金単組における交渉・協議経過等を勘案し、単組の判断で要求内容を確立する進め方を選択しました。ただし、すべての労金労働者を対象とした労働条件の改善や私たちがめざす組織のあり方、金庫が置かれている経営環境等、全単組で課題は共通しています。あわせて、全労金「第1期行動計画」をはじめ、全労金組織全体で取り組みを進めている“運動”を止めてはなりません。したがって、この間の全労金運動の柱である「安定雇用」「公正処遇」を全単組が実現するために、統一方針の位置づけで、『到達基準』を設定しています。

具体的な要求（到達基準）に関しては、①2013春季生活闘争と同様に、「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」、②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を引き上げる」、③2013年度決算見込みや金庫を取り巻く経営環境に加え、職員の奮闘等を総合的に勘案し、「年間一時金は、“昨年の要求（妥結）月数を下回らない”ことを基本に、少なくとも何らかの一時金見合い分の支給」、④嘱託等職員の退職金は、「制度化の実現をめざしつつ、少なくとも何らかの退職金見合い分の支給」、⑤諸休暇・諸手当・福利厚生等は、「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む」、ことについて、現在の金庫における労働条件や協議状況と照らし、2014春季生活闘争、または、協議で解決することを確認しています。

単組の事前交渉報告からは、すでに一部の金庫では、昨年と同様に、経営環境の厳しさ等を理由に、無期転換権を付与する年数（３年）や処遇改善について、「法律を上回る対応は必要ない」「現在の処遇・労働条件で十分」等の考えが示されています。

しかし、2014年１月からのアール・ワンシステムへの移行対応や労金運動の推進は、労働金庫で働くすべての職員の奮闘によって、成り立っています。あわせて、金庫を取り巻く様々な情勢から、職員の視点では要員体制は十分ではないことに加え、各種法律の改正等による業務の複雑化やシステム移行に伴う諸対応を進めるためには、雇用形態に関わらず、一丸となった業務運営が不可欠な実態にあります。そうした職場状況にあるにも関わらず、１日の多くを共にする職場の仲間の処遇や労働条件について、現状のままでは十分ではないことは、否定できない事実です。

また、法律は、様々な企業における雇用事情にも配慮し、すべての企業・事業体が遵守すべき“最低基準”として設定されているものであり、厚生労働省も、法改正の趣旨として、「有期労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくなく、有期契約労働者に雇い止めの不安があることによって、労働者としての正当な権利行使が抑制される等の問題が指摘されている。こうした現状を踏まえ、法律において、期間の定めのない労働契約に転換する仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る」と明確にしています。

一般的には労働条件は、「下振れする」と言われます。すべての組合員の労働条件を守り改善するためには、労働組合の力を結集し、「底上げ」を進めなくてはなりません。

現在、各単組が精力的に展開している「2014春季生活闘争方針の確立に向けた対応」や「金庫・関連会社との協議」は、こうした背景と考えることを理解した上で、すべての組合員が自信と確信をもち、満場一致で単組方針が確立されることを期待します。

◎「職場から始めよう運動」を展開しよう！

2014春季生活闘争は、連合方針の考え方を踏まえつつ、この間、全労金が進めてきた「嘱託等職員を中心とした賃金の底上げと格差是正」を中心に展開することとしており、当事者である嘱託等職員の「声」を、より切実なものとして金庫に伝えることが重要です。また、労金運動・労働運動の強化に向けては、組合員の対象となり得るすべての職員が労働組合に結集し、活動や取り組みを進めることが不可欠です。

そうした観点から、まずは、組合未加入の嘱託等職員 みなさんに、職場での不満・不安を聞き取りする中で、労働組合の役割や活動を広く周知する取り組みを展開します。あわせて、単組の要求提出後は、全労金や単組が作成した春季生活闘争ニュース等を活用し、組合へ加入していないすべての有期契約労働者に対して、単組の方針や考え方を説明し、組合加入を呼びかける等の「職場から始めよう運動」を展開します。

*全労金「職場から始めよう運動」

- 直接面談することを基本に、働き方の実態や、職場における不満・不安等について聞き取りする。聞き取りについては、原則、対象者全員にアプローチするが、当事者や単組の事情を踏まえて、段階的に対応する。
- 単組における2014春季生活闘争の要求や取り組みについて、趣旨や交渉経過等を報告するとともに、職場集会等への参加を促し、組合加入を呼びかける。

◎全組合員で共闘体制を構築しよう！

全労金2014春季生活闘争では、すべての組合員が、自信と確信を持ち一丸となって闘いを進め、単組における要求を獲得するために、全単組の統一对応として、「2014春季生活闘争 私の要求実現宣言！」に取り組むことを確認しています。

特に、今春季生活闘争方針は、各単組が「到達基準」に基づき、第1期行動計画の進捗状況等と照らし、要求項目を組み立てるため、単組ごとに要求内容が異なる中で、如何にして共闘体制を構築できるかが重要となります。

また、事業体との交渉・協議は、労働組合役員（闘争委員会）だけでは、組合員・職員の要望を勝ち取ることはできません。働きやすい職場環境の整備や労働条件の改善は、一人ひとりの組合員が、単組の要求内容を十分に認識し、こだわりを持った闘いが求められます。

私たちの切実な要求を勝ち取るため、すべての組合員が一体となった闘いを展開するため、積極的な対応をお願いします。

《統一取り組み実施要領》

- ① 名 称 : 「2014春季生活闘争 私の要求実現宣言！」の作成
- ② 用 紙 : 所定の用紙を使用する。
- ③ 内 容 : 組合員一人ひとりから、単組闘争委員会へ向け、各単組の要求項目に対するこだわりを綴った“私の思い”を記入する。
- ④ 対 象 : 全組合員
- ⑤ 時 期 : 単組春季生活闘争方針案について議論する職場集会、または、スト権投票実施時（単組判断）に対応する。なお、遅くとも要求書提出までには取り組みを終了する。
- ⑥ 活用法 : 組合員の思いを受け止め、金庫との交渉場面や単組発行の春季生活闘争ニュース等に効果的に活用する。
- ⑦ 留意点 : 2014春季生活闘争の単組要求に対する、組合員それぞれの思いを記入する。なお、記入にあたっては、交渉が闘争委員会任せにならないよう、当事者意識を持って思いを記入することを徹底する。

※ 次号は3月5日（水）に配信予定です。

以 上