

全労金2014春季生活闘争ニュース・第4号

中央・近畿労組における要求概要、 闘争委員長の決意、青年層役員からの檄を紹介します！

◆ 中央労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争収拾後の労使協議において、2015年度当初から無期転換権を付与すること、及び、正職員登用制度についての見直しも予定することを事務局段階で確認していることから、要求を見送った。
- 「基本賃金」は、①時給換算で1,000円水準となるよう初任額を引き上げる、②人事評価結果による昇給の仕組みを見直す、ことを要求。また、その他の賃金改善は、人事制度見直し協議で対応する。
- 「年間一時金」は、すべての職員における2013年度の奮闘と2014年度の事業運営に対する期待と位置づけ、すべての職員が一丸となって取り組むため、職位や雇用形態に関わらず、昨年実績+30,000円で要求。また、臨時職員に関しては、年間一時金制度の新設（+30,000円は同様）を要求。
- 「退職金制度」は、人事制度見直し協議で対応することとし、要求は見送った。
- 単組独自要求に関しては、①「ワークライフバランスの実現に向けた労使共同宣言（仮称）」の締結、②共済会加入3年以上（勤続3年以上）の準会員、及び、準職員から契約職員に雇用契約が変更となった契約職員について、共済会の正会員とする、ことを要求。「労使共同宣言」は、職員の健康管理やワークライフバランスを実現する観点から、金庫・労働組合双方の考え方を職員・組合員に強いメッセージとして発信すること、「共済会会員」は、正会員と準会員で給付事業の対象等に違いがあるため、公正処遇の観点から見直すことを目的。

《団体交渉における金庫の所感》

アール・ワンシステム移行対応に係る職員の協力を感謝を申し上げる。新システムは、概ね順調に稼働しているものの、今後も会員・顧客に迷惑をかけることなく、また、職員の負担にならないよう取り組んでいきたい。

要求は組合員の思いを結集したものであると受け止めており、ワークライフバランスの実現やすべての職員の健康管理に向けた取り組みは、金庫にとっても経営基盤強化に繋がる重要な課題であり、労使で力を合わせて取り組んでいきたい。

労働組合とは、これからも様々な課題について意見交換を行い、経営に取り組んでいきたい。

《単組闘争委員長の決意》

【安藤執行委員長】

2013年度は、アール・ワンシステム移行という業態統一の最重要課題に取り組みつつ、経営体質の強化に向けた諸施策を推進し、実績を上げてきたことは過年度にない職員の頑張りである。さらに、システム移行は完遂したわけではなく、新システムの導入目的を達成するためにはこれからが本番である。

以上のことから、金庫は2013年度の職員の頑張りとは2014年度の事業運営に対する職員への期待に対して目に見える形で報いるべきである。また、すべての役職員が心身共に健康で働き続けられるよう、職場環境を整備する必要がある。そうすることで、職員一人ひとりが最大限の力を発揮することにつながり、「アール・ワンシステムの安定稼働や事業の継続と発展」に寄与するものと労働組合は確信している。

「安定雇用・公正処遇」は、人事制度の見直し協議で実現をめざすが、2014春季生活闘争は総合的な生活改善の場と位置づけ、「ワークライフバランスの実現」「すべての職員の賃金と諸労働条件の確保」に向け、全国の仲間と共に最後まで闘い抜くことをお誓いして決意表明とする。

《青年層役員の檄》

【中央労組の仲間へ：近畿労組／谷口淳青年委員会副委員長】

中央労組のみなさん、日々の組合活動お疲れさまです。

中央労働金庫の仮決算状況を見ると、当期純利益が25億円増加しており、貸出金平残は減少し、システム関連費用が増加していますが、事業目標については達成する見込みとなっています。システム移行を乗り越えながらも事業目標を達成させることは相当の努力が必要であったと思います。

R・ONE移行業務の影響により、肉体的・精神的負担が増加した中、中央労組のみなさんが経営体質強化に向けた推進活動で実績を上げられたことは非常に大きな成果であったと思います。みなさんが掲げられた一時金要求については妥当なものであると考えます。

また、ワークライフバランスのとれた働き方の実現等、中央労組の基本スタンスには共感できます。要求を勝ち取るため、共に頑張りましょう。

◆ 近畿労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争妥結時に継続協議扱いとし、2013年4月以降の人事・賃金制度改正協議において、「準職員Aまたは準職員Bへの移行者で勤続5年以上かつ直近総合考課が2年連続B評価（標準評価）以上の職員を対象に、無期雇用への転換審査を行う」ことを到達点として労使確認した。対象者の範囲を「雇用年数3年超」まで広げることはできていないが、2014年4月からスタートする新制度が適正に運用されるように十分にチェックすることとしており、要求は見送った。また、関連会社の契約・嘱託社員に関しては、関連会社から「複数回更新を繰り返した場合、容易に雇い止めできない」との考え方とあわせて、「正社員への登用対象を勤続4年以上から3年以上へ短縮する」との回答が示された。加えて、安定雇用については「政策課題である」との認識が示されていることから、春闘以降の協議において、当面は正社員への転換制度の運用チェックとその促進に向けた対応に重点を置くこととし、要求は見送った。
- 「基本賃金」は、「勤続3年を超える派遣職員の直接雇用や契約・嘱託職員の雇用形態・区分変更を積極化し、職場の安定化を図る」ことを第一義とした人事・賃金制度改正協議により、2014年4月から契約・嘱託職員を統合して準職員とする新制度をスタートさせるため、今春季生活闘争での要求は見送った。ただし、「公正処遇・均等待遇の実現」に向け、新制度の適正運用に加えて、積極的な雇用形態・区分の変更を2014年度以降の課題としている。一方、関連会社に関しては、月額1,600円・時間額10円の引き上げを要求。
- 「年間一時金」は、アール・ワンシステムへの対応に努力・奮闘したこと等を勘案し、①正職員は昨年実績＋0.1ヵ月、②契約・嘱託職員（※2014年4月から準職員）は正職員の年間一時金に連動するため、実質的に引き上げ、③関連会社の正社員は昨年実績＋0.2ヵ月、④関連会社の契約・嘱託社員は昨年実績、で要求。
- 「退職金制度」は、勤続3年以上のすべての労働者における制度を確立しているため、要求していない。
- 単組独自要求に関しては、関連会社の契約・嘱託社員における「通勤手当」について、正社員と同様の扱いに見直すことを要求。

《団体交渉における金庫の所感》

2013年度収益状況の見通しは、数値だけで見ると目標達成ではあるが、今年度も収益の要である融資増加計画は大幅な未達成であり、手放して喜べる状況ではないと認識している。本業での収益構造と体質の改善が依然として重要課題であり、全体的には非常に脆弱であるということを労使で認識する必要がある。新システムについては、労働組合には大変な努力をいただき感謝申し上げる。当初の目的である事務の効率化から新たな会員サービスの提供に繋げていきたい。

労組からの要求に対しては、短期的な視点でなく中長期的な展望も踏まえ、受け止めたい。限られた時間ではあるが、労使双方で有意義な議論を交わし、早期に真摯な回答を行いたい。

《単組闘争委員長の決意》

【森下執行委員長】

2014春闘は、連合が統一ベア要求を掲げ、経団連のベア容認発言も報道されていましたが、相場形成に大きな影響力を持つ自動車・電機等の最大手労組のベア要求は足並みが揃わず、要求を掲げた労組も交渉が難航している模様です。

全体春闘情勢や金庫の経営状況も勘案すると、大変厳しい闘いになることが想定されますが、組合員の思いと期待を真摯に受け止め、要求満額獲得に向けて不退転の決意で闘いに臨みます。

《青年層役員の檄》

【近畿労組の仲間へ：中央労組／大川頌太青年委員】

今春季生活闘争にあたり、金庫が最も重視すべきことは、次世代システム（オール・ワンシステム）移行を無事に完了させた職員の頑張りに報いるということである。移行に向けての数年間の会員折衝、庫内研修、中でも証貸口振依頼書回収の業務は膨大なものであり、会員の理解を得るのに相当な労力を必要とした。これらこれまでに経験したことがない業務で繁忙な中でも、他行との厳しい競争の中で業務推進・目標必達を同時に求められ、組合員への負担は非常に大きなものであった。また、移行後もサブシステムに不具合が生じたり、顧客からの苦情対応を行ったりするなど、業務負荷は依然として大きい物がある。

このような状況を踏まえ、組合員の奮闘に報い業務への士気を高めるために、一時金要求を 4.3カ月と昨年を上回るものとするは当然である。消費増税を抑える中、組合員の生活を守るという観点でも、賃金を増やすのは重要なことである。金庫はこのような状況を理解し、要求に応えるべきである。

※ 次号は3月10日（月）に配信予定です。

以 上