

## 全労金2014春季生活闘争ニュース・第5号

### 長野・中国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！

#### ◆ 長野労組

---

##### 《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争において金庫と締結した「確認書」に基づき協議を進めており、要求は見送った。なお、「確認書」では、一方的な雇い止めを行わないことを確認している。
- 「基本賃金」は、パート職員の時間給を対象に、①勤続2年目で960円（50円の引き上げ）、②同3年目で1,000円、への改定を要求。
- 「年間一時金」は、仮決算数値と決算見込み、職員の奮闘等を総合的に判断し、①正職員は昨年実績＋0.1ヵ月（昨年要求は同様）、②準職員は正職員と同月数（昨年実績＋0.7ヵ月。昨年要求と同様）、③パート職員は昨年実績＋0.1ヵ月、で要求。
- 「退職金制度」は、制度として確立しているため、要求しない。

##### 《団体交渉における金庫の所感》

日頃の職場での奮闘とあわせて、アール・ワンシステムが無事移行したことは、組合員一人ひとりが奮闘した成果であり、改めて感謝申し上げます。預金・融資ともに順調に推移しており、年度目標を達成する見込みである。

本日提出いただいた要求書については、主旨を重く受け止める。一方で、金庫を取り巻く環境は厳しく、事業目標は達成する見込みであるものの、収益は減少している。長野労金を今後も安定維持させていく責任があり、経営として、収益を度外視して要求に応えることはできない。

以上のことを加味した上で、本要求に対して検討させていただく。

## 《単組闘争委員長の決意》

### 【松井執行委員長】

私たち長野労金労組は、2014春季生活闘争において、パート職員の時給改善の要求、及び、正職員・準職員・パート職員の一時金の要求を掲げました。2つの要求を掲げた目的は、正職員と比較してパート職員の仕事に対する賃金対価が少ないため、その改善を図ること、及び、正職員と準職員の一時金水準の是正、アール・ワンシステム移行における奮闘を評価してもらうことがあります。その背景には、職場において、正職員と準職員、パート職員の仕事内容の違いがあまりなく、同一価値労働同一賃金の観点からすると現状がかけ離れていること。また、何と云っても、この1年はアール・ワンシステム移行のために職員一丸となって奮闘したことがあげられます。

労働組合としては、過大な要求を掲げたつもりはなく、職場の状況を検証し、実情に合わせて要求を組み立てたものであり、強い思いを持って2014春季生活闘争に向けて臨みたいと考えています。

## 《青年層役員の檄》

### 【長野労組の仲間へ：中国労組／中野仁人青年委員会事務局長】

2014春季生活闘争は、全労金と全単組が、すべての労金労働者を対象とした安定雇用・公正処遇・生活改善に関する「到達基準」を定めた上で、要求を組み立てました。長野労組では、「安定雇用」「公正処遇」「ワークライフバランスの取れた働き方」の実現を中心に据え、特に嘱託等労働者の基本賃金について、連合が掲げる「誰もが時給 1,000円」をめざした取り組みとして改善要求を組み立てられています。

中国労組においても、基本賃金の改善要求は重要な位置づけであり、「公正処遇」「格差是正」の観点から嘱託等労働者の基本賃金の改善を要求しました。すべての労金労働者に対する取り組みとして、重要な取り組みであると認識します。

「アールワン・システム」の安定稼働に向け、全職員一丸となって業務に励んでいる中で、その根幹となるのは、安心して働ける職場環境・制度であると考えます。

今春闘で掲げる要求を実現できるよう、統一回答期限日まで、全組合員で一体となり、ともに闘い抜きましょう！

## ◆ 中国労組

---

### 《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争の交渉結果に基づき継続協議課題としていたが、解決が図られていないこととあわせて、解決の時期が明確になっていないため、再度、雇用年数が3年を超え、無期契約を希望する契約職員を対象に、「無期転換権の付与」を要求。
- 「基本賃金」は、①契約職員Ⅱ（月給制）は、正職員との均等待遇に向け、基本賃金の1%に相当する2,000円の引き上げ、②契約職員Ⅰ（時給制）は、正職員・契約職員Ⅱとの均等待遇、及び、勤務評価による昇給額の格差是正に向け、時間額20円の引き上げ、を要求。
- 「年間一時金」は、①正職員は昨年実績、②契約職員Ⅱは昨年実績＋0.5ヵ月、③契約職員Ⅰは制度化（昨年支給なし。要求は昨年同様1.0ヵ月）、を要求。
- 「退職金制度」は、2013春季生活闘争の交渉結果に基づき継続協議課題としていたが、解決が図られていないこととあわせて、解決の時期が明確になっていないため、再度、契約職員を対象に「制度化」を要求。
- 単組独自要求に関しては、すべての労金労働者の公正処遇・均等待遇に向け、①契約職員の年次有給休暇について、入庫3年度以降20日を付与、②契約職員の産前産後休暇について、妊娠4ヵ月以降の流産は早産として扱い、産後休暇を8週間付与、③契約職員の配偶者出産休暇について、特別有給休暇とし、3日（営業日）を付与、④契約職員の福利厚生制度について、正職員と同様の制度にする、ことを要求。
- また、協議において、①ワークライフバランスのとれた働き方を実現するため、年間時間外労働協定・年間総労働時間協定の締結、及び、「ノー残業デー」の徹底、年休の取得促進、年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結、②継続雇用者について、業務内容や処遇のあり方等の検討、等の議論を進めている。

### 《団体交渉における金庫の所感》

日頃の労働金庫事業、アール・ワンシステムへの移行作業について、職員の奮闘に改めて感謝する。経済情勢をみると円安・株高により景気は回復傾向にあるが、今後の物価上昇や消費税率の引き上げを考慮すれば、勤労者をとりまく環境は依然として厳しい状況である。中国労金の経営状況については、税引前当期純利益は6億円強と、前年度より大幅な減益を見込んでいる。また、今後の収益環境の見通しも厳しい状況であり、まさに正念場である。今後の労働金庫運動の発展に向け労使で協力しあいたい。

本日は要求書の提出を受けたが、収益状況及び今後の見通し、会員事情や社会情勢、職員のモチベーションと組合の要求を踏まえ検討していきたい。

3月25日の回答期限日に向け真摯に協議していきたい。

## 《単組闘争委員長の決意》

### 【下島執行委員長】

中国労組は、連合方針や全労金方針を踏まえ、「安定雇用」「公正処遇・均等待遇」の実現を基本スタンスとして、2014春季生活闘争方針を掲げた。2013春季生活闘争での継続協議課題とした項目が、この間の協議の中で解決できなかったことを踏まえると、まさに、今春季生活闘争の要求には、並々ならぬ決意を持って臨んでいる。

職場におけるアール・ワンシステム移行作業では、契約職員組合員の奮闘は大きな力となり、システムの完全移行に大きく貢献していることは自明の理である。同じ職場で働く仲間として、すべての労金労働者の雇用と生活を守る運動をより強く進めていかなければならない。

すべての組合員が、雇用形態の枠を越えて2014春季生活闘争方針のもとに結集し、「安定雇用」や「公正処遇・均等待遇」の実現に向けて、すべての要求項目に拘りを持って、2014春季生活闘争を闘い抜くことを闘争委員会の決意として表明する。

## 《青年層役員の檄》

### 【労組の仲間へ：長野労組／矢島由貴青年部執行委員】

「安定雇用の実現」は、速やかに実現させ、安心して働くことができる環境の構築について、昨年同様、早期に勝ち取らなければならないと認識しております。長野労組においても、中国労金同様、嘱託等職員がいなければ業務遂行が成し遂げられない現状の中、一日も早く「雇用不安」を解消するという考え方に共感できます。

組合員全員が、契約・嘱託職員のために闘うことは、まさに労働者自主福祉運動であり、同じ職場で働く仲間のために闘うことは組合運動を活発化させるだけでなく、職場の連帯感を強めます。また、風通しの良い職場にもつながり、ワークルールの徹底にも大きな役割を果たすことでしょう。身近な仲間のために闘うことは、仲間の輪をひろげることになり、地域との連帯・連携を強め大きな力になります。

「基本賃金」については、連合方針でもある「底上げ・底支え」「格差是正」の観点についても重要であると認識しております。現在、長野労金での職場実態をみても、嘱託等職員は、必要不可欠な存在になっており、中国労組においても同様な気持ちであることに共感します。

「年間一時金」は、アール・ワンシステム移行への奮闘がポイントになると考えています。この間、営業店試験、打鍵研修、移行直前・直後対応と全員が奮闘してきました。金庫経営が厳しいのは理解しておりますが、長野労組同様に、中国労組もアール・ワンシステム移行・安定稼働に対する奮闘を考慮している点に強く共感します。

※ 次号は3月11日(火)に配信予定です。

以 上