

全労金2014春季生活闘争ニュース・第6号

多くの働く仲間との連帯で、
安心して暮らすことができる社会を実現しよう！

◎すべての労働者の生活改善に向け、多くの働く仲間と連帯しよう！

連合は、3月7日、東京の日比谷公会堂にて、「すべての働く者の処遇を改善し、底上げ・底支え・格差是正を実現しよう～今こそ賃上げ、デフレから脱却～」をスローガンとする「2014春季生活闘争・政策制度要求実現3.6中央集会」を開催しました。

集会では、「月例賃金の引き上げ」「底上げ・底支え・格差是正」「デフレからの脱却と経済の好循環の実現」にこだわり、交渉のヤマ場に臨むことを確認しました。また、国会において、派遣労働に係る期間制限の大幅緩和や有期契約労働者の無期転換ルールの一部見直し等が進められようとしている状況を踏まえ、働く者が安心して暮らせるための労働者保護ルールの“改悪”の動きを全力で阻止するとともに、パート労働法改正案（※均等・均衡待遇の確保等）等の8法案を中心に、政策・制度の実現に向けた取り組みを、社会的に広がりのある運動として展開することを改めて確認しました。

私たちが求める「安定雇用」「公正処遇」の実現は、労働者が安心して暮らすための最低限の基盤づくりであり、労働組合の社会的役割を果たす“運動”です。安倍政権は、民主党政権時に、ようやく労働者保護への第一歩となった「労働者派遣法」「労働契約法」の改正・施行から、1年も経過しない中、企業の利害だけを考え、“改悪”に向けた動きを加速させています。

各単組における要求とあわせて、地域の働く仲間との連帯で、労働者保護ルールの“改悪”を阻止し、私たちがめざす「安心社会」の実現に向け、積極的に行動しましょう。

◎東日本大震災を風化させず、復興・再生に向けた取り組みを継続しよう！

本日で、多くの被害をもたらした東日本大震災から3年を迎えました。

全労金は、2013年度の運動方針・執行方針に基づき、東日本大震災からの復興・再生に向け、①南相馬市におけるボランティア活動、②「東日本大震災支援全国ネットワーク（略称：JCN）」への会員登録を通じた情報収集、③全労金・福島応援セット（第4弾）、④連帯カンパ、等の取り組みを展開しています。「福島応援セット（第4弾）」は、これまでと同様に、会津いいで農協労組と連携し、1,000セットの斡旋を行い、全国の組合員の協力により、取り組みが終了しました。各職場・組合員の協力に、改めて感謝申し上げます。

震災を風化させることなく、被災地の復興・再生に向け、全労金に集う9,000名の組合員が丸となって、組織内外における取り組みを継続しましょう。

新潟・静岡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！

◆ 新潟労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、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、契約職員は正職員と同等といえる役割を果たしており、公正処遇・均等待遇の観点から、月例賃金の1%引き上げを要求。
- 「年間一時金」は、①正職員・契約職員は昨年実績、②臨時職員は制度化（昨年は慰労金として支給）、を要求。
- 「退職金制度」は、臨時職員を対象に「制度化」を要求。なお、2013春季生活闘争の取り組みにより、契約職員は制度化を実現。
- 単組独自要求に関しては、①正職員・契約職員を対象に「計画年休制度」を新設、②契約職員・臨時職員・嘱託職員の「忌引休暇」について、正職員と同条件の休暇を付与、③臨時職員の「季節休暇」について、正職員・契約職員・嘱託職員と同条件の休暇を付与、を要求。

《団体交渉における金庫の所感》

この間、労金業態と新潟労金を取り巻く環境、将来の経営見通しについては、ある程度労使間、並びに、金庫全体で共通認識が進んでいると考える。県民や働く人たちのために、健全に新潟労金が存在していかなければならないという責任を感じている。

また、新潟労金は、職員あってこそ成り立っており、働きやすい環境づくり、家族を支える暮らしの環境づくりにも努めなければならない。経営の責任と職員への責任、2つの責任を調和させることが労使の課題であると認識している。

要求内容については真摯に受け止め、回答期限日までに誠実な回答ができるよう協議を進めたい。

《単組闘争委員長の決意》

【浅井執行委員長】

今年度は、労使ともにアール・ワンシステム移行への完遂が最重要課題であると認識し、職員は家族・家庭に大きな負担や犠牲を払いながら、通常業務に加え、死にもこの狂いで、研修や自己学習、移行直前・直後の各種対応をしてきました。

また、今回のシステム移行を通じて、嘱託等労働者の皆さんが果たす役割の大きさや、かけがえのない人財であることを改めて認識しました。嘱託等労働者の皆さんの存在抜きにシステム移行完遂は考えられなかったと実感しています。

今春闘においても、「無期雇用への転換を趣旨とした安定雇用の実現」を中心に、嘱託等労働者に関わる要求を掲げています。雇用への不安を取り除き、その能力を十分に発揮してもらうべく、要求を掲げることは当然のことであるとともに、金庫がそうした環境を整備・構築することは当然の義務です。

各要求項目の獲得に向けて、労組一丸となって今春闘を闘います。

《青年層役員の檄》

【新潟労組の仲間へ：静岡労組／橋下佳奈青年委員会事務局長】

静岡労組青年層としては、「雇用に関する要求」について共感を持ちました。

日本の非正規労働者は 2,000万人を超え、いわゆるワーキングプアは 1,000万人近くに達しています。若い世代の非正規雇用率が高まる中、結婚して子供を産み育てることも難しい状況があり、日本の社会保障システムを支える“人”が減少していくことにもつながっています。

このような社会情勢の中、昨年労働契約法が改正されました。2013春闘では、全単組で安定雇用の実現を要求に掲げ、事前協議も含め、法を上回る対応について3単組で実現に至りました。労働金庫は、労働者自主福祉運動を標榜する福祉金融機関であり、特に「労働」については、厳格に対応する強い責任が求められています。この社会的責任に応えるためにも、安定雇用の実現に先陣を切って対応しなければなりません。

すべての労金労働者が、働きがい・やりがいをもって安心して働ける職場環境の実現に向けて、共に頑張りましょう。

◆ 静岡労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争において、「2013年4月1日以降、雇用年数が3年（従前の雇用年数を含む）を超え、期間の定めの無い雇用契約を希望する嘱託職員に対し、期間の定めの無い雇用への転換権を付与すること」を実現した。また、その趣旨を踏まえ、2013年10月より「LBパートナー制度」を改正し、「3年経過後に無期雇用（「新たな準職員制度」）に自動登用する仕組み」を実現したことからも、要求していない。
- 「基本賃金」は、2013年10月からの「LBパートナー制度」の改正にあたり、何年働いても賃金が変わらない仕組みを見直し、賃金表を確立した上で、執務態度等による人事考課はあるものの、基本的には昇級していく仕組みを実現した。また、同改正時に、LBパートナー（フルタイム）については、時間給40円の引き上げを実現しており、要求を見送った。
- 「年間一時金」は、通常業務に加え、アール・ワンシステム移行直前・直後の事務対応とあわせて、各種システムの不具合等により職場で混乱が生じながらも奮闘している職員の状況や、今後も安定稼働に向け、さらなるパフォーマンスが求められることを勘案し、労使が共に同じベクトルで前進していくためにも、すべての雇用形態に対し、昨年実績＋0.1ヵ月で要求。
- 「退職金制度」は、到達基準が求める「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」について、すでに実現しているため、要求していない。
- 単組独自要求に関しては、「諸休暇」について、第1期行動計画、並びに、全労金「公正処遇の実現に向けた取り組み計画」に則り、「雇用形態の違いだけで諸休暇等の制度に格差があってはならない」との認識で協議を進め、2013年10月に「LBパートナー制度」を改正した。結果として、生理休暇・産前産後休暇は現行通り、妊産婦通院休暇・つわり休暇は制度化することができなかったものの、その他の休暇は、基本的に正職員と同様とすることができ、加えて、「準職員に自動登用」されることで、正職員と同様の制度が実現しているため、要求を見送った。

《団体交渉における金庫の所感》

日々職員には、各施策に協力いただいている他、本年度は、通常業務とあわせてアール・ワンの移行に関わる作業、とりわけ直前・直後の対応等、本部と営業店の全職員が一体となり成し遂げていただいたことに感謝する。システム移行に際し、職員が心一つに目標に向かって邁進したが、この意識を継続し、さらに風通しの良い風土づくりを進めていきたい。

委員長挨拶、並びに、書記長の主旨説明を受け、認識に大きな隔たりはないと感じた。今春闘要求に対しては、「職員の協力・努力」「4月以降の職員への期待」「企業倫理として業績や経営見通し」の3つの観点で検討が必要であると考えており、会員の皆さんにも納得いただける形での回答を検討していきたい。

《単組闘争委員長の決意》

【鈴木執行委員長】

静岡労組2014春季生活闘争方針は、様々な雇用形態で働く者に係る制度協議の重要性や、金庫経営の実態と展望等を踏まえ、例年以上に厳選した要求内容としました。要求書提出に先立ち 100%の賛成率でストライキ権を確立していますが、これはアール・ワンシステム移行前から厳しい労働環境で日々奮闘しつつも、全労金の基本スタンスや金庫の将来を展望する中で、厳選した要求を支持・賛同した組合員の想いと覚悟であると認識しています。

2014春季生活闘争における労使交渉、組織全体で取り組むあらゆる活動を通し、すべての労金労働者の「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」の実現と、満額回答を引き出せるよう、要求に対する拘りと闘争委員会としての責任と自覚を持って春季生活闘争を闘い抜きます。

《青年層役員の檄》

【静岡労組の仲間へ：新潟労組／真島伸明青年部長】

年間一時金について、アール・ワンシステム移行直前・直後対応での職員の奮闘を踏まえ、正職員・準職員に対して、昨年実績の業績手当に 0.1ヵ月を上乗せした月数を要求として掲げたこと、そして、一時金が制度化されていない雇用形態においても 0.1ヵ月相当の支給を求めたことに共感しました。

金庫を取り巻く厳しい経営環境や中期的な見通しは理解できるものの、アール・ワンシステム移行直前・直後対応での職員の努力・奮闘や、今後も安定稼動に向けてさらなるパフォーマンスが求められ、相当の負担により疲弊は激しさを増すこともあり、すべての労金労働者の金庫に対する貢献は、評価されるべきだと思うからです。

新潟労組でも同様の観点から、年間一時金について前年度と同水準で要求します。これまで献身的に頑張ってきた職員の努力が報われるよう、共に頑張りましょう。

※ 次号は3月12日（水）に配信予定です。

以 上