

全労金2019春季生活闘争方針

《はじめに》

社会情勢・金融情勢を捉えた労働運動の社会的役割発揮に向け、将来(未来)への責任を果たす

日本社会は、超少子高齢化と人口減少に伴い、2025年には5人に1人が75歳以上、3人に1人が65歳以上となることが予想されており、労働者人口の減少に伴う、労働力不足は既に顕著になっています。また、超少子高齢社会が進展する中で、ダブルケア問題（※育児と介護を同時に行う）、子どもの貧困・奨学金問題・格差の拡大、社会保障制度等、社会全体で喫緊に取り組む必要があります。そのような中、金融機関を取り巻く環境は、日銀のマイナス金利政策を受けて、厳しさを増しているとともに、学卒者の応募人数等にも影響があるばかりか、若年層を中心として離職に歯止めがかからない状況を踏まえた対応が求められています。

連合に結集する仲間との連帯によって、「人的投資の促進」「包摂的な社会の構築」等をめざす

連合は、人口動向がもたらす影響に加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化がもたらす変化は依然として予測困難であるとしたうえで、将来にわたって持続可能な社会を実現していくためには、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」が求められる。そのうえで、すべての労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」による所得向上の実現が必要と示しています。また、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要、としています。

全労金組織の社会的役割の発揮と労金業態で働くすべての労働者の生活改善に向けて、闘いを進める

全労金は、2005春季生活闘争以降、嘱託等労働者の「安定雇用」「公正処遇」の実現とあわせて、職場環境の整備に向けて、取り組みを進めてきました。その結果、労金業態で働く多くの仲間の「安定雇用」が実現し、「公正処遇」も一定程度前進しました。2019春季生活闘争では、これまでの取り組みや労金業態を取り巻く環境を踏まえ、連合に結集する労働組合として、社会に波及する運動を継続する必要があります。

全労金は、人口動向や金融機関を取り巻く環境、業務の効率化や第4次産業革命への対応等が求められていること等から、労働金庫業態で働く労働者が将来に向かって高いモチベーションを維持していく必要があると考えています。そのために、これまでの運動を発展させる観点から、労働の対価である「月例賃金の改善」に取り組むとともに、「誰もが健康で平等に安心して働き続けることができる職場環境」の実現とあわせて、健全な組織風土を構築し、「働き方改革」「同一労働同一賃金」の実現に向けて、全労金組織が一体となって、力強く春季生活闘争を展開することとします。

1. 基本スタンス

全労金2019春季生活闘争は、連合方針や2018年度の運動の基調等をベースに、全労金「労働組合の行動計画」の到達に向けて運動を進める観点から、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、社会的波及を意識した運動に取り組む、②労金業態で働くすべての労働者の安定雇用と生活改善、及び、労働条件の統一をめざし、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に取り組む、③労金業態で働くすべての労働者が、働きがいを感じ、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組む、④労働金庫事業の発展に向け、労使共通認識のもと、健全な「組織風土」を構築するとともに、2019年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとする。

《「統一闘争」の位置づけ（※2016春季生活闘争時に再整理）》

全労金の春季生活闘争は、これまで全単組における「統一闘争」と位置づけて展開してきましたが、ここ数年は、継続協議課題への対応や人事・賃金制度の改定協議等から、個別要求課題について、全単組が「統一要求」を掲げ、闘いを展開することが困難になっており、「統一闘争」の位置づけが曖昧になりつつあります。

しかし、全労金・単組は、全労金「行動計画」に基づき、「労金業態で働くすべての労働者が安心して働き続けることができる職場環境の実現」に向けて、“安定雇用”“労働対策”“公正処遇”の取り組みを一体となって進めてきました。このことは、この間の春季生活闘争においても、「無期雇用転換権の付与」「総労働時間の短縮」「退職金制度の確立」等、“結果”として現れており、「統一要求」とはならないものの、全労金組織全体で最終目標である「労働条件の統一」に向け、同じ思いを持って闘いを進めてきたからこそと考えます。

したがって、全労金の春季生活闘争における「統一闘争」とは、「統一要求」を掲げることのみではなく、個別要求課題に対して、同じ思いを持って闘うことを確認し、それぞれの立場で「要求」「協議」「仲間への支援」等を進めることと位置づけます。

2. 連合方針（案）の特徴

連合は、2019春季生活闘争方針で、「今こそブレイクスルー！すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し！」をスローガンに掲げ、①賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化、②「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み、を基本的な考え方として提起しています。特に、未だ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大によって、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現を図ることが重要である、としています。そのうえで、賃上げ要求

については、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、2%程度を基準とし、定期昇給維持相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする、としています。

具体的な要求項目について、賃金関連は、①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給維持相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保したうえで、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち、「賃金水準の追求」にこだわる内容とする、②組合は、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査して、歪みや格差の有無等を確認したうえで、これを改善する取り組みを行う、③賃金制度が未整備の単組は、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する、④月給制の非正規労働者については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める、としています。あわせて、雇用形態間格差の是正として、i 高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給 1,050円を確保する、ii すでに時給 1,050円超の場合は正社員との均等待遇の観点から改善を求める、iii 昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する、等としています。加えて、男女間賃金格差の是正では、i 賃金データに基づき男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める、ii 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、廃止を求める。また、女性のみ住民票等の証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、見直しを行う、と問題提起しています。

また、働き方の見直しとして、①長時間労働の是正と均等待遇の実現、②人材育成と教育訓練の充実、③中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備、④ワークルールの取り組み（i 改正労働基準法、ii 雇用安定と公正な労働条件確保、iii 障がい者雇用、iv 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大、v 治療と仕事の両立の推進）、としています。加えて、男女平等の推進では、①各種法律の周知徹底・点検、②あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み、③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備、等が示されています。

3. 要求の組み立て

全労金の春季生活闘争は、全労金組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけるとともに、全労金「労働組合の行動計画」を実行する初年度であることも踏まえ、この間の春季生活闘争における交渉経過等を勘案した要求の組み立てとします。

具体的には、昨年と同様に、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」、②全労金2019春季生活闘争方針に到達していない単組が、原則、要求する「個別要求課題」、③この間の取り組み等を勘案したうえで、単組内で十分に検討し、単組が主体的に取り組む「単組独自要求課題」とします。ただし、「個別要求課題」については、この間の春季生活闘争における継続協議課題への対応や、人事・賃金制度の改定等に関する協議経過を勘案し、全労金組織全体で共有できる場合は、「要求」とはせず、「協議」によって解決を図るための具体的な取り組みを展開することも認め合うこととします。

4. 統一要求課題

(1) 基本賃金の改善

全労金は、2005春季生活闘争以降、嘱託等労働者の「処遇改善」「格差是正」「公正処遇」に傾注し、春季生活闘争を展開してきました。その結果、多くの金庫で嘱託等労働者に対する人事制度が導入され、正職員への登用制度も確立しました。

こうした取り組み経過とあわせて、連合方針（基本構想）に基づく労働組合としての社会的役割の発揮（社会への波及）、金庫経営の根幹をなす人財の確保と定着化、職員のモチベーション向上と連動した持続的な生産性向上といった好循環の形成、第4次産業革命等の進展への対応力向上を見込んだ職員への投資、労働の価値に見合った賃金の実現、等の観点から、金庫で働く労働者について、基本賃金の引き上げに取り組みます。なお、基本賃金の引き上げは、労働の価値に見合った賃金への展開といった観点とあわせて、労務構成・賃金実態等を勘案し、継続的に取り組むことを基本とします。

① 正職員

正職員については、定期昇給維持相当分（※全単組平均 4,345円）とは別に、賃金表の書き換えに取り組みます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、人事・賃金制度上のモデル水準と実在者賃金データ、男女間賃金格差等の賃金実態調査等を踏まえ、単組で判断します。

② 嘱託等職員

嘱託等職員については、「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる観点から、賃金実態調査結果（※モデル賃金）や役割・期待行動・人事制度等の調査結果、並びに、同一労働同一賃金に基づく正職員との格差解消（※定期昇給維持相当分の全単組平均 2,642円）を踏まえ、月額 2,000円以上を目安に引き上げを求めます。ただし、正職員と同じ賃金表を使用している場合や定期昇給維持相当分が同額の場合は正職員と同様の水準を求めます。

(2) 年間一時金

① 正職員

正職員の年間一時金については、中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を基本に、単組で要求月数を判断します。

② 嘱託等職員

嘱託等職員の年間一時金については、働き方改革関連法の成立によって、2020年4月から「同一労働同一賃金」が施行されることを踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。

そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、年収水準の維持向上を基本に、単組で判断します。

5. 個別要求課題

(1) 安定雇用の実現

- ① 金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え（※2019年3月末で3年を含む）無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。
- ② 正職員・正社員への登用制度について、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」とあわせて、他単組の実績等を踏まえ、登用基準やルールの見直しに取り組みます。

(2) 最低賃金

労金業態で働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時給1,000円」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保の観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、引き上げに取り組みます。

具体的には、「時間額1,000円」に到達していない単組は、2018年の地域最低賃金引き上げ額が24～27円であったことや、これまでの春季生活闘争における要求水準を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給20円以上を目安に、引き上げます。また、2019年の地域最低賃金引き上げによって、協定金額を超えることが見込まれる場合は、現行の協定金額に関わらず、引き上げに取り組みます。

(3) 雇用に関する環境整備（※働き方の見直し）

- ① 労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を拡げることを目的に、特定の事由で退職した職員が、本人の希望に基づき、再度、働くことができる制度を構築します。
- ② 労金業態で働くすべての労働者について、年休積立制度を確立し、育児・介護・不妊治療・病気治療等に活用できる制度を構築します。
- ③ 嘱託等職員について、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とするよう、求めます。
- ④ 嘱託等職員について、年次有給休暇・母性保護に関連する諸休暇を正職員と同様とするよう求めます。

(4) 関連会社で働く労働者に関する取り組み

関連会社に働く労働者への要求に関しては、仲間をひろげる取り組みの進展や、これまでの春季生活闘争における要求内容に濃淡があることから、以下の課題のうち、1項目以上の取り組みを展開します。

① 基本賃金の改善

基本賃金の改善については、業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との公正処遇を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組みます。ただし、業務内容や役割等に違いがあることから、要求水準は、単組内で検討します。

② 年間一時金の制度化

年間一時金については、金庫で働く正職員・嘱託等職員の要求水準を踏まえ、単組で判断します。

③ 雇用に関する環境整備

雇用に関する環境整備については、働き方改革関連法や働き方改革実行計画で示された施策への対応が求められることを踏まえ、i ジョブリターン制度、ii 年休積立制度、iii 諸休暇の改善、iv 諸制度の構築、等に取り組みます。

6. 単組独自要求課題

(1) 同一労働同一賃金への対応

2020年4月から労働契約法や現パートタイム労働法が改正されることを踏まえ、厚生労働省が定める「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」に基づき、正職員と嘱託等労働者の「格差解消」に取り組みます。

(2) 働き方の見直しに関する取り組み

不払い労働の一掃とワークライフバランスの取れた働き方の実現、並びに、誰もが安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、「長時間労働の是正」「総労働時間協定の締結」「ノー残業デーの徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「多様な働き方に関するガイドラインに基づく働き方の見直し」「年休5日の完全取得に向けた取り組み」「所定労働時間の短縮措置を申請している職員への配慮」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」「障がい者雇用の促進と働き続けることができる環境整備」等、実効性のある取り組みを展開します。

(3) 男女平等推進の取り組み

① 男女間賃金格差の是正

単組は、ここ数年の賃金実態調査結果や職員データ等を踏まえ、男女間における賃金差の要因や昇進・昇格の違い等を検証したうえで、課題がある場合は解消に向けて取り組みます。具体的には、地域限定制度や人事制度の運用、諸手当の対象要件の見直し等に着手します。その際には、改正「男女雇用機会均等法」によって、“コース別雇用管理において転居転勤を要件とするもの”“諸手当の要件に女性のみ証明書類の提出を求めるもの”は法違反となることに留意して取り組みます。

② 次世代法・女性活躍推進法への対応

多くの金庫で女性活躍推進法に基づく「行動計画（第1次期間）」が最終年度であることから、次世代法「行動計画」との整合性も踏まえ、次期計画の策定や点検・改善に取り組みます。また、育児・介護休業法の周知とあわせて、多くの金庫で男性の育児休職取得が課題となっていることから、配偶者出産休暇の取得推進も含め、労使で具体的な取り組みの検討を進めます。

③ あらゆるハラスメント対策と差別の禁止

労金業態から、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ・同性間セクハラ・ジェ

ンダーハラスメント等、あらゆるハラスメントを発生させないよう、労使による取り組みを展開します。また、LGBTに代表されるSOGIに対する差別禁止に向けて、就業環境の整備に取り組みます。加えて、ドメスティック・バイオレンス（DV）等による被害者の支援のための環境整備を進めます。

(4) 組織風土の改革に関連した取り組み

不払い労働やあらゆるハラスメント等を金庫・事業体から一掃することとあわせて、全労金が2017年9月に「労金業態の組織風土改革に向けた取り組み」に向けて申入書を提出し、協議を進めていることや、毎年実施するストレスチェックの結果等を踏まえ、各種休暇・制度が利用できる組織風土を整備するために、運用実態や阻害要因を検証し、具体的な改善に向けた協議を開始します。

(5) 継続雇用制度の見直し

単組は、事前交渉等で今後の労務構成や役職任用に関する考え方を確認したうえで、必要な場合は継続雇用制度の見直しに向けて協議を開始するための「申入書」を提出します。

(6) 経営課題への対応

労使で様々な課題に対する情報を共有することや、経営課題に対して共通認識に立つこと等を目的に、経営協議会や職場労使協議等を定期的に開催できるよう取り組みます。

7. 全労金の役割

- 全労金方針（※賃金・一時金要求の主旨）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、協会に対して交渉環境の整備を求めます。
- 協会との「組織風土改革」に関する協議を通じて、ワークルールの徹底や育児・介護・私傷病休職・不妊治療を含めた治療と職業生活の両立等、誰もが心身に健康で平等に働き続けることができる環境をはじめ、働きがいのある事業体の確立に取り組みます。
- 全国労金中期収益シミュレーションや協会モニタリング、標準事務量の整備に関する動向等、業態に共通する経営課題について、協会と協議を進めるとともに、全単組と情報を共有します。
- 単組の取り組みや交渉状況について、全労金組織全体で課題を共有し、単組に周知・還元するとともに、単組の交渉・闘いを支援します。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争ニュース」をタイムリーに発行します。

(1) 最低賃金の改善

中央労使における「確認書」を踏まえ、年収 200万円以下の職員を発生させないよう、金庫・事業体に指導するよう求めます。

(2) 雇用環境の整備

「治療と職業生活の両立」に向けて、不妊治療や私傷病欠勤・休職制度との整理を含め、中央労使間で協議を進めます。また、これまで全労金方針の下、単金単組で制度協議を進めてきた「積立休暇制度」「ジョブリターン制度」について、全金庫で制度が導入されるよう、協会に求めます。

(3) 組織風土改革に向けた協議

2017年9月に提出した「申入書」に基づき、労金業態全体の組織風土改革に向けて、協議を継続します。具体的には、労金協会の各級会議における議論により、協会・全国労金が一体となって組織風土改革に取り組むことを確認できるよう、協議を進めます。また、働き方改革関連法の施行により、ハラスメントの撲滅、ワークルールの徹底・厳守等が厳格化されることから、法改正への対応とあわせて、育児・介護・不妊治療等の事由による休暇・休職が取得できる環境整備に向け、協議します。なお、中央労使間における協議の状況により、全労金組織全体での取り組みや対応を検討します。

(4) 退職金制度の構築

2019年4月に、正職員の統一退職金制度の改定、嘱託等職員の統一的な退職金制度の導入に向けて、精力的に協議を継続します。

(5) 働き方改革関連法への対応

2019年4月1日から、労働基準法をはじめとする労働法制が改正されることから、時間外・休日労働協定等に関わる対応とあわせて、2020年4月に施行される「同一労働同一賃金」に関わる政省令への対応について、協会と協議を進めます。

(6) 次世代法・女性活躍推進法への対応

2019年3月をもって女性活躍推進法に基づく「行動計画」の第1期取り組み期間が終了することから、次期「行動計画」も労金業態が統一的に対応できるよう、協会と協議を進めます。また、その際には、次世代法「行動計画」についても、労金業態が共通の認識に立って取り組みが進められるよう、協会と協議します。

(7) 経営課題への対応

協会・全国労金が年2回（2月末・8月末）に実施している中期収益シミュレーションの状況を迅速に共有し、単組との意見交換に活用するとともに、協会2019年度事業計画に対して意見反映します。

8. 闘いの進め方

(1) 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（火）、回答期限日を3月27日

(水)に設定します。

単組は、全労金方針が確立した以降、単組方針(案)を職場等に提起するとともに、要求提出日までにストライキ権を確立します。

また、全労金組織全体で力強く「統一闘争」を展開することや、10年ぶりに基本賃金の引き上げ要求を掲げること等を踏まえ、事前交渉とあわせて、第一次交渉期間(5～8日)、第二次交渉期間(11～15日)、第三次交渉期間(18～22日)、最終交渉期間(25～27日)を設定します。単組は、各交渉期間に最低一度は、役員を交えた交渉を設定します。

(2) 全労金と単組との連携

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。あわせて、全労金は、「統一闘争」を強化する観点から、単組訪問を実施し、単組方針(案)の策定段階から連携を図ります。

また、春季生活闘争における取り組みや、交渉状況に関する課題の突き合わせ、並びに、交渉のポイント等を全体で共有し、統一的な取り組みを展開するため、闘争期間中に、全国書記長会議と拡大全国代表者会議を開催します。

(3) 共闘体制の構築

① 檄交流

各単組間の連携を深め、全組合員の意識醸成を図ることを目的に、全単組統一で「檄交流」に取り組みます。なお、「檄」は、全労金方針確立以降、要求書提出日までに作成します。また、単組の青年組織から単組闘争委員会に対し、檄を作成します。

② 単組書記長から、統一要求や単組要求に掲げる思いや決意について報告を求め、単組の要求内容とあわせて、「全労金2019春季生活闘争ニュース」に掲載します。

③ 一斉職場集会

「一斉職場集会」は、全組合員が統一闘争を展開することや全国の交渉状況を共有することを目的として、要求提出日、回答期限日の他、中央闘争委員会・全国書記長会議の日程を踏まえ、3月22日(金)に設定します。

④ 中間組織・職場組織の取り組み

「中間組織」は、対峙する経営組織がある場合、要求提出日もしくは翌日に、「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、週1回は交渉状況を伝え、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。

「職場組織」は、要求書提出日もしくは翌日に、所属長に対して「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、週1回は交渉状況を所属長に伝え、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。

⑤ 春季生活闘争学習会の実施

単組青年組織では、2～3月にかけて、春季生活闘争に関する学習会を開催します。

⑥ 闘争体制の解除

全労金組織全体で「統一闘争」を展開することから、単組闘争委員会は、全単組の交渉が終了するまで闘争体制を維持します。

(4) 仲間をひろげる取り組み

全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。

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」に向けた取り組みも踏まえ、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2019春生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは対象者全員へのヒアリングを実施します。

(5) 経営課題への対応

全労金は、「労働組合における経営政策活動の手引き」に基づき、各単組の経営政策活動を点検するとともに、経営分析資料を作成し、全国書記長会議等で共有します。

単組は、2018年度重点対応課題に基づき、2017年度決算や2018年度決算見直しを含め、労働組合としての事業運営に対する評価と課題分析を進めます。そのうえで、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、金庫の課題とその対応策、次年度の事業計画や中期経営計画について協議を進め、労使間の認識一致を図ります。

(6) 社会的労働運動の取り組み

全労金運動を地域や労働運動全体に拡げるため、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、全労金・単組・中間組織・職場組織がそれぞれ積極的に参画し、地域の仲間との連帯・連携を強化します。

また、全労金は、連合が設置する共闘連絡会議等に積極的に参画する他、労済労連を含め金融・保険部門連絡会の仲間との連携を強化します。

以 上

【特徴的な情勢（※方針確立時に見直すこともあります）】

1. 社会情勢

1月22日に開会した第196回通常国会において、安倍首相は「『働き方改革』を断行する。子育て・介護等、様々な事情を抱える皆さんが意欲を持って働くことができる。誰もがその能力を発揮できる、柔軟な労働制度へと抜本的に改革する。戦後の労働基準法制定以来、70年ぶりの大改革である。『同一労働同一賃金』の実現の時が来た。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、『非正規』という言葉を一掃する。我が国に染み付いた長時間労働の慣行を打ち破る。史上初めて、罰則付きの時間外労働の限度を設ける。専門性の高い仕事では、時間によらず成果で評価する制度を選択できるようにする。働き方改革は成長戦略である。ワークライフバランスを確保することで、誰もが生きがいを感じ、その能力を思う存分発揮すれば、少子高齢化も克服できる。新しい時代を切り拓く「働き方改革」を、実現しようではないか」と施政方針演説で示し、働き方改革国会であるとししました。その結果、衆参両議院による十分な審議が進まない中、6月29日、参議院本会議において、「働き方改革関連法」が成立しました。「働き方改革関連法」は、「雇用対策法」「労働基準法」「労働安全衛生法」「じん肺法」「労働時間等設定改善法」「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」の改正が盛り込まれています。とりわけ、同一労働同一賃金の法整備や長時間労働の是正等、これまで労働組合が取り組みを進めてきた課題が法整備される一方で、「高度プロフェッショナル制度の創設」といった過労死・過労自死が発生しかねない法律も成立したことから、私たち労働組合には、真に労働者にとって必要な法の運用に向けた労使協議や社会への発信等が求められます。

経済政策では、2018年6月に政府が「未来投資2018」を公表しており、いずれの施策もAIを含めたデジタル化への対応を進めるとしています。また、日本銀行は、10月31日に開催した金融政策決定会合において、「2%の物価安定の目標の実現をめざし、これを安定的に持続するために必要な時点まで、長短金利操作付き量的・質的金融緩和を継続する」ことを確認しています。したがって、日本銀行のマイナス金利政策は、今後も継続されると認識する必要があります。

雇用情勢では、9月の完全失業率が2.3%（前年同月比0.5%減）、有効求人倍率が1.64倍（同比0.12倍増）となり、正職員・非正規職員ともに就労者数は増加し、正職員の有効求人倍率も1.14倍（同比0.12倍増）と改善しています。しかし、依然として非正規雇用者数は2,000万人を上回っており、全雇用労働者に占める割合も37.7%と高位で推移しています。また、労働者が不足している状況において、過去1年間に正職員への登用実績のある企業割合は、2017年8月調査で63%となっており、人員不足の解消方法として、多くの企業で正職員への登用が継続されています。加えて、賃金水準では、労働者全体の平均年収は昨年と同水準で推移していますが、国税庁が9月に発表した「民間給与実態統計調査」によれば、給与所得者の約1,085万人（全体21.9%）が年収200万円以下のいわゆるワーキングプアとよばれる状況下に置かれており、企業規模間、男女間、雇用形態間における賃金格差が未だに大きいと言わざるを得ません。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2018年度仮決算は、経常収益は約 1,464億円、経常費用は約 1,183億円、業務純益は約 290億円で、当期純利益は約 204億円（前年同期比約20億円増）となりました。特に、当期純利益の主な増加要因は、貸出金残高の増加とあわせて、経費の削減等があげられる、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は20兆 255億円（前年比 5,925億円増）、貸出金は約13兆 1,107億円（同比 6,650億円増）、預貸率は 64.72%（同比1.43%増）となりました。今年度の特徴として、貸出金残高の増加が預金残高の増加を上回っていることがあげられます。なお、貸出金の期首割れは1金庫（前年1金庫）となっています。しかし、貸出金利回りの低下には歯止めがかかっておらず、利回りの低下を残高増加でカバーしている状況です。

このような環境において、多くの金庫では、引き続き、無担保・カードローン（借り換え）の推進に加えて、投資信託・保険商品の窓口販売の強化や、個人型確定拠出年金（iDeCo）の推進・獲得に力を入れています。労働組合としては、預金・貸出金が大幅に増加していることや役務収益商品の推進にも力を入れて結果を出していることから、職員の奮闘とあわせて、過重労働や体調面に留意する必要があります。

また、協会・全国労金は、毎年2回（2月末・8月末）を基準として、中期的な収益シミュレーションを実施しています。シミュレーション結果では、日本銀行のマイナス金利付き金融緩和策による貸出金利回りの低下や、預け金を含む余裕金の資金利回りの低下等が影響しているものの、各金庫の様々な諸施策や経費削減を含めた効率化が進められていること等から、収益見込みは減少していくものの、基礎的収支については改善が図られることが想定されています。

加えて、アール・ワンシステムへの移行から一定期間が経過したことから、次期アール・ワンシステムの構築（※システムのリプレースが中心）に向けた議論が進められており、「標準事務量」の定量推移とあわせて、労働組合のチェック機能が重要となっています。

全労金は、これまで経験したことのない金融政策が継続される中で、労働者自主福祉運動を発展させる観点から、運動の担い手であり金庫のステークホルダーとして、経営政策活動を強化・統一・底上げするために、2018年度の重点対応課題を示し、労働組合の視点で事業運営に関わる取り組みを進めています。

私たちには、労働金庫事業の健全な発展と、そこで働く労働者の雇用・労働条件を守ることが求められています。そのうえで、労金業態で働くすべての労働者が『労働金庫』の事業に誇りや、やりがい・働きがいをもたらすよう、“誰もが健康で安心して働き続けることができる職場環境”とするために、金庫・事業体と課題を共有したうえで、その解決に向けて、職場風土・組織風土を再構築することが求められます。厳しい時代だからこそ、全役職員が前を向いて一体感のある事業運営・職場運営となるよう、全労金組織全体で、様々な運動を展開する必要があります。

以上