

全労金2019春季生活闘争ニュース・第19号

《合意速報No.1》

長野労組が金庫との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

長野労組は、3月27日9時から、金庫と「団体交渉」を開催し、基本合意を表明しました。要求と回答は以下の通りです。

	要 求				回 答			
	正職員	アシスタント職員	シニア職員	シニアアシスタント職員	正職員	アシスタント職員	シニア職員	シニアアシスタント職員
基本賃金	大卒初任205,000円 賃金テーブルの書き換え (2,000～15,000円) 昇給額200円の引き上げ	標準評価昇給額5円 の引き上げ 2年目1,000円等	—	—	大卒初任205,000円 2等級まで賃金表の書換 昇給額200円	標準昇給額5円 2年目1,000円等	—	—
一時金	4.7	2.4	2.4	2.0	4.7	2.4	2.4	2.0
昨年実績	4.6	2.4	2.4	2.0	4.6	2.4	2.4	2.0
安定雇用	無期転換	(実現)	—	—	—	(実現)	—	—
	登用制度	(実現)	—	—	—	(実現)	—	—
最低賃金	時間額990円、日額7,260円、 月額152,500円への引き上げ				要求通り 時間額990円、日額7,260円、月額152,500円			
雇用環境	ジョブ・リターン	(実現)	—	—	(実現)	—	—	—
	年休積立	(実現)	—	—	(実現)	—	—	—
	私傷病休職	—	(実現)	—	—	(実現)	—	—
公正処遇	年休	—	(実現)	—	—	(実現)	—	—
	生休	—	(実現)	—	—	(実現)	—	—
	母性保護	—	(実現)	—	—	(実現)	—	—
単組独自要求	組織風土改革の申し入れ				労使協議会議題として「ワークルール」を設定 「ハラスメント対策協議会」の設置			

団体交渉において、金庫からは「金融環境や労金業態を取り巻く環境は大変厳しいことは組合員も理解いただけたのではないかと考える。目先の収益上は会員に迷惑をかける水準であるとは認識していないが、中長期的に見ると収益環境は厳しい環境となることが想定される。一方で、組合員の支援と協力があってこそ実績に結びついていると判断している。今後の厳しい経営環境を乗り越えていくためには組合員の引き続きの支援と協力がなければ達成することは難しい。今考えうる最大限の回答をさせていただいた。今後も労使が一体となって目標や課題に向き合い、やり抜く姿勢が重要であり、目標をクリアし実現していく必要がある。組合員がいれば十分実現可能であると認識している。今後も引き続きの金庫運営へのご支援とご協力をお願いしたい」等の見解が表明されました。

大澤闘争委員長は、「この間の交渉経過の中で正職員の基本賃金改定については、大卒初任賃金改定、及び、昇給額の改善ともに労組の要求主旨を理解いただいたうえでの回答であると認識している。2等級上限以降については今後の厳しい経営環境下では追加拠出できない、現行賃金水準を引き上げる課題認識をしていないとの見解が示されて

おり、厳しく受け止めている。一方で、現行の人事賃金制度の等級に求められた役割・賃金水準については、今後の人事制度運用協議会の中で協議事項としていくとの見解が示されたとも認識している。アシスタント職員の賃金改定については労組の要求主旨を受け入れていただいた回答であったと考える。一時金については、今年度の組合員の頑張りの評価であり、全職員が一丸となって新年度を迎えられる回答であると判断している。組織風土改革の申し入れについては、今後長野労金で働くすべての仲間がルールを守り、より良い職場環境としていくための協議を望む。次年度も引き続き、厳しい経営環境下ではあるが、働く人とその家族の幸せのための活動を進めていく必要がある。そのためには、全役職員が健康で安心して働き続けられる職場環境であることが必要不可欠であり、その環境作りに向けた労使協働の取り組みを望む」等を表明しました。

単組は、①基本賃金の改定要求について、2018春季生活闘争からの積み残し課題として要求した大卒初任賃金の引き上げ、及び、2等級までの賃金改定が実現したことに加え、1等級から5等級までのⅠ～ⅢレンジにおけるS～B評価について200円の昇給引き上げを実現することができたこと、②アシスタント職員・清掃スタッフについて、すべての要求を実現することができたこと、③一時金要求について、早い段階で要求通りの回答を示したこと、④ハラスメント対策協議会を設置し、定期的（四半期に1回）の開催を行うことを確認できたこと、等から基本合意を表明しました。

＊合意単組（1単組／3月27日13時現在）

長野

以 上