

全労金2020春季生活闘争ニュース・第11号

【全労金2020春季生活闘争統一スローガン】
なくそうハラスメント！増やそう賃金！求めよう安心して働き続けられる職場！

《合意速報No. 3》

静岡労組が金庫との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

静岡労組は、3月25日13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	準職員	LBパート (フルタイム)	LBパート (短時間)	嘱託職員	正職員	準職員	LBパート (フルタイム)	LBパート (短時間)	嘱託職員			
基本賃金	G・D1～3等級を1,500円の引き上げ	準職員Aを1,500円引き上げ	●時給10円の引き上げ ●準職員Cへの移行先賃金表9～12号俸新設 ●昇給ステップの見直し		職能給1,500円の引き上げ	応じられない	応じられない	●応じられない ●準職員C登用時の移行先賃金表9～10号俸新設 ●勤続に応じた昇給ステップの導入		応じられない			
2019年度の頑張りに対しては年間一時金で回答する													
一時金	4.8	2.0～4.0	1.1	0.1	現行水準+0.1	4.8+0.1	1.8+0.1 ～3.8+0.1	1.1+0.1	0.1+0.1	現行水準+0.1+0.1			
昨年実績	4.8	1.8～3.8	1.1	—	現行水準+0.1	4.8	1.8～3.8	1.1	—	現行水準+0.1			
安定雇用	無期転換	(実現)					(実現)						
	登用制度	—	(実現)					—	(実現)				
最低賃金	(時給1,000円到達)					(時給1,000円到達)							
雇用環境	私傷病休暇	—	(実現)					—	(実現)				
	所定労働短縮	要求 (小学校3年生まで)					要求通り						

団体交渉において、金庫からは「春季生活闘争において、経営的視点と働く人々の総意をもって賃金・一時金、労働条件等を話し合うことは、静岡労金事業の継続とさらなる発展のために重要な意味合いを持つ。新型コロナウイルス感染拡大は、日本をはじめ、全世界で経済後退・衰退を招き、働く人々の中には、離職や収入減少の影響により一斉積立や貯蓄を崩さなくてはならない状況も出ている。また、少子高齢化・労働人口の減少と県内の新築着工件数の減少が進み、住宅融資にも陰りが見え始めている。加えて、他の12金庫はこの1年で預貸率改善のための預金結集を実現しており、静岡も取り組みを進めていきたい。さらに、激化するネット金融取引において今年度よりIT取引ツールを拡大し、メインバンク化に繋げていくことに取り組んできたものの、実現には至っていない。中期計画『真価』の最終年度である次年度は、持続可能な新しい労金のビジネスモデルを創り、結果を出していかなければならない。変化の激しい環境下では、劇的な変化が労金には期待されている。5年先までの経営シミュレーションは大変厳しく、安定的な経営基盤を構築できているとは言い難い。

厳しい環境下であるからこそ、経済の活性化と働く者のモチベーション向上のため、賃金改善の考え方は理解するものの、今回の労組要求に対し、将来における労金の存続と会員への還元、また社会への貢献とのバランスを取る判断は大変難しいものであった。しかし、今年度の計画を上回る実績は、労金に集うすべての職員の奮闘で成し遂げた誇れるものであることもまた事実である。すべてを要求通りの回答として示すには至らなかったが、今年度の職員・組合員全体の活躍に応える観点と、次年度以降、労金の経営基盤を確固たるものにしていくことへの期待として回答を示す」等の見解が表明されました。

岡闘争委員長は、「要求書提出時には、組織の革新、特に『未来の革新』にむけて、自分たちの価値を問い直す、不安を希望に変える、未来をつくる仕組みへ変える、こういった営みが求められており、その一つとして、福祉金融の担い手である人財の育成と定着、人への投資が必要であるという問題意識を披瀝した。新型コロナウイルスの感染拡大による『不安』から、国内外の政治・経済・社会の不透明感が増しているが、今だからこそ、福祉金融の担い手としてその役割発揮が求められている。交渉において、組合員・職員の奮闘への理解、「人財への投資」を求める要求の「想い」に対する理解が示されたことは、金庫経営者からのメッセージとして現場組合員と共有する。それが将来的な固定費の増加という側面から『基本賃金の改善』として示されないことは、率直に残念だが、全体の奮闘に応え、次年度に期待を示す観点から、年間一時金において踏み込んだ回答が示された点はしっかりと組合員に伝えていく。昨春闘でも伝えたが、静岡労金が将来につながるべきものは、会員・勤労者とのつながり、顧客満足を引き出す事務品質、健全な経営基盤に加え、福祉金融の担い手であるという組織文化・風土、そして、それらを実践する『人』だと思っている。組合員・職員が福祉金融の担い手であるという実感、組織に大切にされているという実感をもち、それを原動力として、組織として前進していくためにも、労使での対話を今後も継続していく必要性を共通理解としたい。最後に、満額回答ではないものの、労使で積み上げた結果を、責任をもって受け止め、闘争委員会として基本合意を表明する。2020年度も労使で前を向いて進んでいくための判断だということを改めて認識いただきたい」等を表明しました。

単組は、①「基本賃金の改善」について、満額回答が得られなかったものの、交渉の積み重ねの結果、全雇用形態に対する「一時金」として原資を引き出すに至ったこと、②「年間一時金における準職員0.2ヶ月の引き上げ」についても、継続協議の姿勢を引き出したこと、等から基本合意を表明しました。

*合意単組（3単組／3月25日18時現在）

中央・沖縄・静岡

以 上