

全労金2008春季生活闘争方針

．基本スタンス

1．すべての労金労働者の総合的な生活改善をめざします

全労金は、2007年度の運動方針として、組織拡大に向けた第2期行動計画（新たな仲間づくり）を2年間延長することを第56回定期大会で確認しました。今後、労働組合への加入を呼びかけるだけでなく、賃金や諸労働条件の改善等、すべての労金労働者の総合的な生活改善に向けて、今まで以上に取り組まなければなりません。

2007年11月現在、全労金には、約7000名の正職員と約1100名の嘱託等労働者が加入しています。2008春季生活闘争では、多様な雇用形態の組合員で構成される組織として、8000名の組合員が結集できる方針を掲げ、全単組・全組合員が一体となって総合的な生活改善をめざします。

具体的には、私たちの生活を取り巻く様々な環境変化を踏まえ、生活水準を維持した上で、雇用形態の違いだけによる不当な格差を解消し、公正処遇や均等待遇の実現に向けた、総合的な賃金改善（賃金・一時金・退職金・諸手当・諸休暇の改善等）に取り組めます。

また、諸労働条件を改善するためには、安定的な雇用が確保されることが前提です。全単組で、現在の有期雇用契約における就労実態等を検証した上で、長く働き続けることができるルールや仕組みづくりをめざします。

2．ゆとりを感じることができる働き方の改善をめざします

格差社会の進行とあわせて、働き方の二極化が深刻化しています。労働金庫では、ワークルールの確立や不払い労働の撲滅は、1年前と比較して大きく改善されていますが、依然として個人や職場間の格差も見られます。2008春季生活闘争では、すべての労金労働者の長時間労働や不払い労働を解消し、働きがいを実感できる職場風土をめざして取り組みます。

今、ワークライフバランスが国民的な課題として掲げられ、多方面での議論や対策が進められています。しかし、法律の整備等も大事ですが、私たち自身も、家族的責任や地域社会への責任を果たすことができるように、一人ひとりの意識を高めていくことが重要です。そのためにも、仕事と生活のバランスがとれた働き方を可能とする職場環境や公正なルールを作り、実践することを金庫に求めなければなりません。

現在、各金庫では、時差勤務制度やフレックス制度、休日労働等の多様な働き方が増えています。これらの制度は、金庫の業務戦略としての側面だけでなく、職員の労働負担等の観点に立った運用実態の検証も必要です。

2008年1月には、労働金庫の就業時間を約20年ぶりに改定しました。改定に至った趣旨を踏まえ、始業前・終業後の時間管理、並びに、昼の休憩時間の確保等、1日の労働時間が正しく運用・管理できる職場環境の整備が重要です。

こうした取り組みを実現するには、企業内の運動に留まることなく、多くの労働者との連帯が欠かせません。労働基準法改正に向けた動き等にも留意し、連合が掲げる時短方針やワークライフバランスの取り組みを踏まえ、全国の職場で、思いやりや助け合いを大事にした組織風土やワークルールの確立に向けて取り組みます。

・すべての単組が取り組む課題（ミニマム課題）

すべての労金労働者の安定した生活水準の確立をめざすとともに、労働金庫における賃金・一時金・退職金について、雇用形態の違いによる実態が大きく異なることから、2008春季生活闘争では、すべての単組が要求する（取り組む）統一課題を設定します。

1．安定的な賃金制度（賃金表）の確立

- (1) すべての単組で、安定的な賃金制度（賃金表）の整備に取り組みます。
- (2) 正職員に適用されている賃金制度（賃金表）で、水準や運用上の見直しが必要な場合は、その改善に取り組みます。
- (3) 金庫が直接雇用する嘱託等労働者及び関連会社で働く職員については、それぞれに適用される賃金制度（賃金表）の策定に取り組みます。
- (4) 正職員と嘱託等労働者の月例賃金に関して、労使で確認している賃金制度や協定等に基づき、2008年度の月例賃金を確定（定昇を確保）します。定昇が確認されていない場合は、賃金制度（賃金表）に基づく要求・申し入れによって確定します。
- (5) 既に、嘱託等労働者に賃金制度（賃金表）があっても金額が据え置きになっている場合（定昇に相当する仕組みがない場合）は、雇用期間が1年経過することで昇給する「定昇ルール」の確立とあわせて、正職員の定昇相当分を基準に「時間額換算で40円以上の引き上げ」を共通の到達目標として取り組みます。

2．年間一時金の獲得

- (1) すべての労金労働者に適用される「一時金制度」の策定に取り組み、2008年度の年間一時金を確定します。
- (2) 正職員は、「基礎一時金（4.0ヶ月）＋業績手当（金庫の経営実態を十分に検証して判断）」を要求します。

- (3) 嘱託等労働者は、正職員と同水準の制度化を最終目標としつつ、現状の格差が大きい実態を踏まえ、最低でも「1.0ヵ月以上」の制度化の実現に取り組みます。
- (4) 嘱託等労働者で、既に制度化されている場合は、当面の目標を「4.0ヶ月（正職員の基礎一時金）」とした上で、現状がそれを下回る場合は、金庫業績に関係なく、最低でも「2007年度の実績月数」を獲得する等、段階的に取り組みます。

3．退職金制度の整備

- (1) すべての労金労働者に適用される退職金制度の整備に取り組みます。
- (2) 正職員は、中央協定で定める新たな統一退職金制度を確立します。
- (3) 嘱託等労働者は、中央協定で定める制度が「勤続3年以上の職員」を対象としていることを踏まえ、「雇用契約3年超で退職する場合」の退職金制度の策定に取り組みます。

．総合的な労働条件改善の取り組み

すべての労金労働者の生活改善と公正な処遇の実現に向けて、ミニマム課題の他、以下の課題を中心に、総合的な労働条件の改善に取り組みます。

1．賃金改善

- (1) 正職員・嘱託等労働者の賃金表（賃金制度）があり、年齢間の格差や初号・初任賃金等での是正が必要な場合は、水準確保とあわせて賃金表の改善を要求します。
- (2) 月例賃金水準の維持（定昇）を確保した上で、物価上昇や可処分所得の減少をカバーするために、すべての労働者を対象にして、一人あたり「月額3000円（時間額換算20円）」の引き上げを要求します。
- (3) 雇用形態の違いによる格差是正を優先して取り組む場合は、嘱託等労働者については、正職員の「定昇相当分＋20円」を基本に「時間額60円の引き上げ」を要求します。
- (4) 諸手当（通勤手当・家族手当・住宅手当・都市手当等）の適用に関して、雇用形態の違いによる格差がある場合は、格差を解消するために、適用条件や水準の改善を要求します。

2．諸休暇の改善

- (1) 諸休暇の中央協定で定める「生理休暇・結婚休暇・配偶者出産休暇・忌引休暇」等で、雇用形態の違いによる格差がある場合は、格差を解消するために、適用条件や水準の改善を要求します。

- (2) 2006・2007春季生活闘争におけるミニマム課題の中で、「季節休暇」「子の看護休暇」を継続協議としている場合は、その後の経過を踏まえ、2008春季生活闘争での解決に向けて要求します。

3．福利厚生の改善

- (1) 雇用形態の違いだけによる福利厚生制度の適用の格差を解消するために、最低でも金庫が直接雇用する嘱託等労働者が各金庫の共済会（厚生会）に加入できるように加入資格の改善、金庫の共済会（厚生会）における諸条件（カフェテリアプラン・厚生施設の利用・慶弔関係等）の適用拡大、プロパー融資の資格や条件緩和、等を要求します。
- (2) 関連会社等の社員について、関連会社独自の共済会（厚生制度）等がある場合は、その加入や適用が受けられることを目標に、独自の共済会や福利厚生制度がない場合、もしくは、直ちに関連会社等への加入や適用が難しい場合でも、金庫の制度と同等の水準適用をめざして要求します。

4．安定雇用の実現に向けた取り組み

- (1) 嘱託等労働者について、反復更新の制限や正職員への登用に向けた制度・ルール化をめざします。
- (2) 継続雇用労働者の働き方・処遇について実態を把握し、課題を洗い出した上で、中央協定の改善に向けた協議・取り組みを開始します。

．働き方の改善に向けた取り組み

すべての労金労働者がゆとりと働きがいを感じることができる職場環境の整備に向けて、以下の課題に取り組めます。

1．ワークルールの確立

- (1) 厳格な労働時間管理に向けて、業態統一の労働時間管理ガイドラインを参考に、各金庫・単組における細部の運用に関するワークルールを策定し、徹底します。
- (2) 全単組で総労働時間管理ができるように、協定の締結等、具体的な課題に関する協議を進めます。
- (3) 新たな就業時間の運用実態を検証し、職員の健康への影響や家族的責任・ワークライフバランスを実現する働き方の観点にたった職場環境の改善に取り組めます。

2．割増率の改善

- (1) 嘱託等労働者（ 100%出資の関連会社も含む ）を中央協定の対象範囲とすることを求めます。なお、「嘱託等労働者の割増率30%」が実現できていない単組は、中央協定の対象とできるように、2008春季生活闘争での改善をめざします。
- (2) 中央協定で定める時間外労働割増率の30%から50%への引き上げ、並びに、現在は単金単組協定で運用されている休日労働の中央協定化をめざして取り組みを開始します。

．闘いの進め方

1．全労金の取り組み

- (1) 全労金は、退職金制度や継続雇用に関する措置等の中央協定に関する課題への対応の他、賃金制度や一時金、嘱託等労働者の全般的な生活改善項目等についても、速やかに実現できるように、交渉環境を整備する役割を果たします。
- (2) 全組合員アンケート結果、並びに、賃金実態調査・継続雇用に関する調査を行い、要求水準や根拠の策定に関する資料として活用・還元します。
- (3) 全労金方針論議や単組方針の策定段階等で、全労金四役による単組訪問を実施し、考え方の共有化を図ります。

2．単組の取り組み

- (1) 全労金・単組方針に反映できるように、全組合員アンケートや単組独自の各種アンケート、職場とのコミュニケーション、嘱託等労働者を対象とした全体集会等、あらゆるツールや機会を通じて、すべての組合員のニーズや実態を把握します。
- (2) 正職員・嘱託等労働者の賃金実態を検証し、課題を分析します。特に、嘱託等労働者については、雇用形態毎に賃金制度や賃金表の有無、水準の検証、昇給等に関するルール等を確認し、要求に結びつけます。
- (3) 経営協議会等を通じて、決算状況や今後の見通し、次年度の事業計画や要員政策、並びに、嘱託等労働者の雇用形態や諸労働条件、職場における労働実態や健康問題等、トータルな政策をテーマに前段の協議を進め、認識の突き合わせを図ります。
- (4) 全単組で、更なる新たな仲間づくりを推進すると同時に、加入後の組合運動の点検を行い、課題の改善に取り組みます。また、組合員範囲の検証、再雇用者（定年後の継続雇用）の組合加入等についても検討・取り組みを進めます。

３．闘争体制の確立

- (1) 全労金方針確立後、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組し、中央交渉・協議等の具体的な行動と、単組への指導・サポートを行います。なお、交渉・取り組みの進捗状況を踏まえ、全体の意思統一や闘いの進め方等を確認する場として、「戦術委員会（仮称）」等の全国会議の開催を検討します。
- (2) 全単組で足並みを揃えた交渉・取り組みを展開するために、節目に応じて、統一の闘争日程を設定します。具体的には、要求提出日（全労金・全単組）を３月７日、回答期限日を３月28日とします。
- (3) タイムリーな情報伝達や課題・進捗状況等の共有化に向けて、教宣活動・ツールを工夫します。また、単組との連携に向けて、中央執行委員の役割・機能を強化します。
- (4) 連合が掲げる政策制度要求の実現に向けて、連合本部・地方連合と十分に連携します。また、今年度もパート共闘会議・パート共闘連絡会議にエントリーし、全体情勢を踏まえた嘱託等労働者の処遇改善に取り組みます。

以 上

【全体の情勢】

1．社会情勢

サブプライムローン問題を発端に、米国経済の先行きに対する景気減速の不安が世界的に拡大し、原油・資材価格の高騰や株価の下落とあわせて、世界経済は大きく揺れ動いています。この影響は国内にも及び、戦後最長を続けてきた日本の景気拡大は曲がり角にきているとも言われ始めています。

一方、私たちの生活は、この数年間の社会保険料率・税金・医療費の引き上げに始まり、最近では、原油価格高騰によるガソリン・灯油代、光熱費、食料品等の日用品の値上げによって、取り巻く環境が益々悪化しています。

加えて、格差・二極化の問題は、未だにその進行に歯止めがかかりません。一部の企業では、パートタイム労働者や有期契約労働者の正社員化が進められつつありますが、まだ、多くの労働者は不安定雇用や低賃金・労働条件で働き、ワーキングプアや日雇い派遣等の劣悪な労働環境も改善されません。

政治の状況は、7月の参院選における野党の勝利によって、これまで強行的に進めてきた自公政権に一定の歯止めをかけることができました。その結果、先の臨時国会では、これまで継続審議となっていた労働に関する各種法律の審議が進められ、私たちの働き方に大きく関連する「最低賃金法」「労働契約法」等が成立しました。

また、2008年4月からは「パートタイム労働法」の改正が確認され、今まで以上に、均等・均衡待遇の視点を重視した企業の対応が強く求められます。こうした働く側に立った法律の見直しは、労働者の連帯や地域活動の成果の一つと言えます。引き続き、社会の動向に留意しながら、私たち自身も様々な運動に積極的に関わる必要があります。

2．連合の取り組み

連合は、第51回中央委員会で「2008春季生活闘争方針」を確立しました。

今期の方針は、パートや派遣労働者等の非正社員の待遇改善を重視するとともに、時間外労働の割増率を法定基準（平日25%以上）より引き上げることで労働時間短縮を掲げたことが特徴です。割増率の引き上げについては、産別のエントリーによる「割増共闘」を立ち上げ、中期目標である50%の実現に取り組むとしています。

賃金改善では、統一のベースアップ要求は見送りましたが、要求の目安（定昇を除く場合は2500円以上・含む場合は7000円以上）が示され、各産別・単組の積極的な要求が呼びかけられています。

働き方の改善については、「年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短方針」を確立し、あわせて、「ワークライフバランスの基本的考え方」を取りまとめ、各産別・単組の取り組みを促しています。いずれも、「ゆとり・豊かさ」を実感でき、誰もが安心して働き続けられる社会を実現することを基本目標としています。

具体的には、適正な労働時間管理に向けたワークルールの確立、時間外労働の削減・年休の完全取得（取得率の向上）等に取り組み、企業には、労働者にとって多様な働き方を可能とする諸施策や職場環境の整備を求める等を掲げています。

また、今期も、通年共闘の「パート共闘連絡会議」と、時限共闘である「パート共闘会議」を組織し、非正社員の賃金・労働条件の改善を通じた底上げに集中して取り組むとしています。連絡会議では、パート労働者の組織化と労働条件の均等待遇・底上げに向けた中期方針を策定し、共闘会議等で各年度の取り組みを進める考えです。全労金は、昨年に引き続き、連絡会議・共闘会議にエントリーし、積極的な情報交換と取り組みの共有化を図ります。

3．労働金庫の情勢

労働金庫の2007年度上期仮決算は、経常収益では、預け金や有価証券の運用等による利息・配当金が増加し、全体では1,590億円と前年より172億円増加しました。

また、預金残高は15兆1,091億円となり、前年比で3,276億円増加に対し、融資残高は10兆554億円で同27億円増にとどまっています。経常費用は、経費や金融派生商品費用等の業務費用の減少があったものの、預金利息の調達費用が対前期比で大幅に増加（136億円223%増）し、全体では1,344億円となっています。金利上昇の影響は、収益・費用両面で表れていますが、上期は、預け金と資金運用による一定に利益は増加しました。ただし、全体の傾向としては、預金利息（188億円）と経費（952億円）を貸出金利息（1,160億円）で賄う比率が年々100%に近づいており、本業での収益を預け金と資金運用で補う構造となっています。

協会・全国労金は、喫緊の課題解決として、『労金業態が取り組むべき経営改革・改善課題』をテーマに、各金庫が実施してきた経営努力の共有化、及び、業態としての経営改革・改善のための指針を示すことを確認しました。具体的には、総合的なリスク管理やモニタリング強化、店舗政策・人事賃金政策の統一や人材共有と育成等の共同施策の推進、を全体で確認し、その上で、経営諸費率の改善については、各金庫の自主的な経営計画を集約し、全金庫の経営計画を合意決定するとしています。

また、今後の労働金庫の事業に関して、協会・全国労金は「日本労金構想」の検討を進めていますが、まだ、その方向性も定まっていません。厳しい経営環境にある労働金庫が、社会的な存在価値を高めながら協同組合の福祉金融機関として事業を継続し、利用者のニーズに応えることができる事業や組織体制の確立に向けて、スピード感を持ちながら幅広い観点での検討が求められます。そのためにも、日々、現場で奮闘する職員の意見を反映させた新たな構想を作り上げることが重要です。

全労金は、引き続き、“ろうきんの理念”の実現を基本として、具体的な構想論議に参画していきます。

以 上