

全労金2006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生活改善

全労金は、第54回定期大会で、2005年度運動方針の基本スタンスとして、正職員だけにとどまらず、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等、労働金庫で働くすべての労働者を対象として、総合的な改善をめざすことを確認しました。

しかし、現在も、多くの金庫で低い労働条件で就労する労働者が雇用されており、年々、その数が増加しています。

また、その多くが正職員と同様の業務に従事している実態です。こうした事態を放置すれば、労働組合の存在価値すら失い、正職員の賃金・雇用を維持・改善することもできません。同じ職場で働く仲間への不平等や差別をなくすことは、労働組合の重要な使命です。

2006春季生活闘争では、組織化の促進とあわせて、諸制度や労働条件の公正な運用をめざして、「すべての労金労働者の生活改善」に重点を置きます。

特に、賃金・諸労働条件について、正職員と嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等との差別的な取り扱いに焦点をあてて、“公正な処遇”の実現をめざします。

また、2006春季生活闘争を通じて、労働金庫に働く嘱託・パート・派遣・関連会社労働者を含むすべての労働者が、労

働組合の存在意義を実感できるように、全単組で『組織拡大に向けた第二期行動計画』を積極的に取り組みます。

2. ゆとり・豊かさを実感できる働き方の実現

現在、労働金庫では、融資の伸び悩み等、厳しい経営状況が続く一方で、業務の輻輳による恒常的な繁忙感によって、職場でゆとりが感じられなくなっています。不払い労働や長時間労働はなかなか解消されず、心身への負担が拡大している実態です。

また、休日労働や時差勤務等の多様な勤務形態も増えてきましたが、これは各職場で適正な管理・運用がされていることが前提です。今、職場・組合員は、賃金・諸労働条件の改善だけでなく、適正な要員配置をはじめ、健康で安心して働くことができる職場環境の改善を求めています。

こうした職場実態を改善するためには、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の確立と、労働組合の機能を発揮することが重要です。

全職場で、心の豊かさを追求し、すべての労金労働者が働きがいを感じながら、仕事と生活の調和を実感できる環境づくりをめざした取り組みを進めます。

3. 安心できる暮らしの実現

連合は、「社会保障制度」をはじめとする各種抜本改革が一向に進展しないことを背景とする国民の不安を解消し、公正な社会の実現をめざすとして、「サラリーマン増税阻止」「年金や医療制度等の社会保障制度の一体的改革」「子育て支援の拡充」「パート労働者等の均等待遇法制化と男女雇用平等法制定」等を、重点政策課題と位置づけています。

全労金・単組では、連合を中心として展開される取り組みやそれぞれの地域で呼びかけられる行動に積極的に参画すると同時に、多くの働く仲間と連帯し、平和で安定的な暮らしに向けて、政策・制度要求の実現に全力で取り組みます。

、具体的な取り組み

1. 基本賃金

すべての労金労働者への均等待遇を実現する視点から、正職員は、現行の水準を維持した上で、嘱託・パート・派遣労働者等の改善に向けた要求に積極的に取り組みます。

正職員

労使間で確認している賃金表・賃金制度・協定等に基づき、2006年度の月例賃金を確定します。

いわゆる定昇を確認していない単組では、要求や申し入れによって2006年度の賃金を確定します。

嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

賃金表や賃金制度が適用されている場合は、定昇の実施を求めます。賃金表が確認されていない場合は、職員の定昇相当分を参考に水準の改善を求めます。

あわせて、雇用形態の違いによる格差是正を基本に、全体的な水準改善をめざす観点から、積極的な「賃金引き上げ（是正）」要求に取り組みます。

具体的には、正職員の定昇水準（平均で約6,200円）の確保と格差是正の観点から、時間給で50円、月額換算で7,700円の引き上げをめざします。

正職員の定昇水準（6,200円）は、2004年賃金実態調査からの平均値です。また、賃上げの目安とした「時間給で50円」は、正職員の定昇相当分を時間額で換算した結果の「40円」に、格差を是正する観点から、連合方針で示された「パート労働者の時間給10円引き上げ」を加算した金額です。

2. 年間一時金

昨年と同様に、業績手当について、協会・全国労金からは業績反映の支給指針等は示されないため、単金単組の主体的な協議で決定します。

業績に関して、金庫の経営状況に事情や課題がある場合は、全労金と当該単組で、十分に突き合わせを行いながら対応します。

正職員

この間の交渉・協議経過や金庫の経営状況を踏まえ、単金単組の交渉・協議によって年間一時金を決定します。

具体的には、基礎一時金は、共通して「4.0ヵ月」、業績手当は、組織内で十分に検討して要求月数を決定します。

嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

現状では、大半が、不支給もしくは1ヵ月程度となっていることを踏まえ、まずは一時金の支給対象とすることと、既に、支給されている場合は、基準や水準を検証し、金庫や関連会社に対する要求・申し入れによる改善を求めます。

具体的には、正職員の基礎一時金（年間4.0ヵ月）を目安とし、当面は、格差是正に向けて、段階的に取り組むこととします。

3．最低賃金の取り組み

中央労使の協議によって、適用範囲の拡大と統一水準の実現をめざします。特に、適用範囲の拡大に向けて、現在の関連会社の最低賃金水準が協定で定める金額を下回っている金庫には、当該単組と十分に連携して取り組みます。

なお、新たに確認する協定については、全金庫からの同意を得られるように、中央労使で課題を整理すると共に、単組では、金庫に対する積極的な働きかけを行います。

4．福利厚生の実現

正職員と嘱託・パート・派遣労働者等の間で、各種休暇に関して、雇用形態の違いだけによる差がある場合は、解消に向けた要求を掲げて取り組みます。具体的には、季節休暇を付与し、正職員と同様の条件とすること、子の看護休暇を有給とすること、を求めます。

また、金庫の厚生会や共済会の加入資格との関係で、慶弔や福利厚生に関する制度が受けられない場合は、加入資格の拡大とあわせて、公正に適用できるように具体的な改善をめざします。

なお、福利厚生やその他の制度に関して、この間の経過がある単組は、協議経過を踏まえ、改善に向けて取り組みます。

《取り組みの考え方》

この間、単組で嘱託・パート・派遣労働者等を対象に取り組んだアンケート等で、福利厚生に関して、正職員との格差に不満や要望が多く出されたこと等を踏まえ、具体的に取り組みに掲げました。

特に、季節休暇は、現在、0～4日までバラツキがありますが、第一弾の取り組みとして、正職員と同様の条件をめざした取り組みを進めることとしました。

また、子の看護休暇は、昨年の育児・介護休職協定の改定協議にあたって、嘱託・パート・派遣労働者等の賃金の扱いが中央協定で確認できなかったことから、改めて、有給の付与を求めることとしました。

5．職場環境の改善

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を定着するために、2005年4月から取り組みを開始した「次世代法に基づく行動計画」の進捗状況を点検し、改善が必要な項目への対応と、2006年4月以降の目標を再確認します。あわせて、中央協定で定める育児時間の対象年齢の拡大に向けて、労使協議を開始します。

また、2006年2月を全国統一の「ワークルール強化月間」とし、労働金庫のすべての職場から不払い労働を完全に撲滅し、長時間労働を解消する行動を展開します。

あわせて、すべての職場で適正な要員配置を求める等、職員に過度な負担がかからないように、必要な改善に取り組む他、多様な働き方が実施されている職場では、全労金の指針に基づき、運用実態を検証します。

なお、連合が検討している時間外労働の割増率に関する取り組みについては、全体の状況を踏まえて対応します。

6．安定的な雇用の実現

有期で契約されている労働者には、契約更新の時期にあわせて、不当な雇い止めがされないように、労働組合がきちんと関与します。

その際、短期の契約が繰り返されている場合は、長期契約や期間の定めのない契約に変更する等、安定的な雇用の確保をめざします。

また、当該者の人材や能力を有効に活用するため、積極的に、正職員に登用できる措置や制度の検討を求めます。

， 取り組みの進め方

1．交渉形態

正職員と嘱託・パート・派遣労働者等に関する賃金・一時金等に関する要求については、単金単組交渉で実現をめざします。

なお、最低賃金は、全金庫・単組の委任に基づき、関連会社への適用拡大を含めた中央協定の実現をめざします。

2．全労金の対応

全体に共通する課題は、本格的な取り組みを開始する前段から、協会との協議を通じて、単金単組における交渉環境を整備します。

特に「嘱託・パート・派遣労働者等の処遇改善」「仕事と生活が調和した働き方の実現」では、全国統一的な対応に向けて、協会に対して条件整備を求めます。

なお、金庫業績に関して、直近の情勢や計数計画等をテーマに、経営分析能力を高めるために、中央執行委員を対象とした学習会を開催し、単組の議論に活用します。

3．単組の対応

単組は、全労金方針を踏まえた単組方針を確立し、3月月内決着をめざして交渉を進めます。

また、金庫とは、2005年度の決算や経営課題、2006年度の事業計画、要員計画等について突き合わせを行い、情勢把握に努めます。

あわせて、嘱託・パート・派遣労働者等の生活改善に向けた取り組みがスムーズに進められるように、組織内の意思統一や当該労働者との日常的な意見交換を行います。

4．体制の確立と共闘の強化

(1) 闘争委員会の設置

全労金は、中央交渉をはじめ、中央における具体的な行動と、単組への指導・援助を行うために、中央執行委員会を改組し、闘争委員会を設置します。

(2) 情報の共有化

全労金の取り組み状況は、様々な媒体を活用してタイムリーに報告します。

また、単組の取り組み状況は、中央執行委員を通じて集約し、速報（『全労金2006春季生活闘争ニュース』）を発行する等、全体への周知に努めます。あわせて、期間中の全国会議では、全体の進捗状況を確認し、情勢認識を揃え、相乗効果を発揮できる取り組みを行います。

(3) 労働者全体との連帯

全労金は、連合が設置する「パート共闘会議」にエントリーして、要求や交渉経過の開示や構成組織間の情報交換を通じて、取り組みの推進を図ります。

また、多くの労働者全体と連帯し、政策制度の実現や、平和な暮らしの実現に向けた諸行動に積極的に取り組みます。

(4) 交渉日程

2006春季生活闘争の早期解決に向けて、交渉・協議を促進します。

全労金・単組共に、3月第2週（3月10日）までに、要求書や申し入れ書の提出等による交渉・協議を開始し、年度内（3月31日）の決着をめざします。

* 今後のスケジュール

2月1日	団体交渉（予定） 最賃の手続き確認
2月中	単組方針の議論
3月上旬	単組要求提出
10日頃	最賃協定の委任締切り
日	団体交渉 最賃協定締結
23日	第7回中央委員会 当面の取り組み確認

3月末までの決着をめざす。

【情勢と問題意識】

1．社会全体の情勢

景気は、緩やかな回復基調にあると言われており、企業収益は3期連続で増収増益となりました。しかし、その中でも、人件費を中心とするコスト削減の圧力は続いています。また、雇用情勢は依然として厳しく、不安定な雇用、低い労働条件のもとで働く労働者も増加しており、結果として、地域間・規模間・雇用形態間の二極化は、解消するどころか拡大するばかりです。

一方、『9.11総選挙』で圧勝した小泉政権は、郵政民営化法案を数の論理で押し切る等、規制緩和と民営化を中心とした競争原理の「構造改革」を強引に進めています。次は、サラリーマンや雇用労働者をターゲットにした大増税政策であり、国民に痛みだけを押しつける政治が横行しています。

また、イラクへの自衛隊派遣や靖国参拝問題、沖縄をはじめとする米軍基地問題についても、国民の意見に耳を傾けず、独断的に進められています。今後、憲法9条の改正を含む“憲法改悪”が目論まれており、私たちの生命や暮らしを脅かす事態が引き起こされようとしています。

政治では「ポスト小泉」に関心が寄せられていますが、私たちは、平和や外交課題、社会保障・医療や公務員制度の適正な改革、豊かな働き方の実現に向けた子育て支援策やパート労働者の均等待遇法制化、男女雇用平等法の確立、食品や住宅の安全の確保等、暮らしに直結する多くの課題について、きちんと目を向けておかなければなりません。

今こそ、真に平和な社会と安心できる

暮らしの実現に向け、多くの働く仲間とともに、平和と民主主義を守る運動を進める必要があります。

2．労働運動の状況

連合は、10月に開催した第9回定期大会で「現場の目線を大事にし、社会から共感を得られる運動を通じて、労働組合の存在意義を発揮する」との基本方針を確認しました。新任された高木会長は「2年間で組織率を20%に回復する」との強い決意を打ち出しています。あわせて、組織拡大・強化に関する活動計画の一つに、「組合づくり・第3次アクションプラン21」が付属方針として示されました。また、連合の地域再編とあわせて、地協機能の強化に向け、中央労福協・全労済・労働金庫等との新しい関係づくりも構想されています。

「連合・2006春季生活闘争方針」では、『労働を中心とする福祉型社会』への展望をきりひらくために、成果配分と所得増、均等待遇、増税阻止、働き方の改善と不安の解消、を柱に労働者全体の生活向上をめざすことが示されています。同時に、すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で賃金改善、格差是正・均等待遇の実現、全従業員対象の企業内最低賃金の協定化、労働時間管理の協定化と長時間労働の削減、に取り組むこととしています。

特に、パート労働者の処遇改善に向けては「“パートだから”という考え方に起因する差別的な取り扱いを排除し、労使交渉によって均等待遇をめざす」との目的で、連合内に「パート共闘会議」を設置し、エントリーした構成組織の要求・妥結内容等の情報公開や支援活動を行うとしています。

今、多くの労働組合では、働く者の結集軸となるべく、ワークルールの確立やワークライフバランスがとれた働き方の実現、公正なグローバル化の実現に向けた国際活動の強化やCSRの取り組みを進めています。今、労働組合には、企業の枠だけにとどまらず、地域や関連する諸団体等、多くの仲間と連帯した運動が求められています。

『労働を中心とする福祉型社会』

働きに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件が保障され、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた社会。

～「21世紀連合ビジョン」より

3. 労働金庫を取り巻く環境

協会と全金庫に発出された業務改善計画を進める中で、4月以降の個人情報の漏洩件数は、労働金庫業態は他業態との比較では突出して多く、当局からは管理体制等が指摘されています。今後、実効性のある事故防止策の対応とあわせて、日常の働き方や業務運営についても、会員・利用者から、より信頼される金融機関をめざす観点に立った検証が求められています。

全国労金の2005年9月期の仮決算は、当期純利益で約231億円と前年比で約60億円ほど上回りました。ただし、金庫別では、業務純益で、7金庫が前年から減少しており、協会は、全体の収益力は厳しい状況としています。また、預金・融資共に、前年からの伸び率は低調であり、特に、融資では8金庫で期首割れとなっています。今後、各地域の特性を活かしながら、無担保融資伸張のための対策をはじめ、会員・利用者のニーズに合致し

たサービス・商品の提供とあわせて、勤労者生活をサポートする立場に立った運動の推進が強く求められています。

協会・全国労金は、第4期中計で提起した「日本労働金庫構想（仮称）」について、専務懇談会を中心に議論を進めています。この間の議論では、業態に共通する課題の抽出と、金庫の考え方の披瀝に止まっていますが、今後、新たなビジネスモデルや将来のふさわしい組織形態等について本格的な議論が進められ、2006年5月までには、一定の取りまとめを行う予定です。労働組合としても、議論状況を注目すると同時に、労使協議会等を通じて積極的な議論への参画が求められます。

勤労者サポート事業の一環である「ワンストップサービス（都道府県における地域を拠点とした総合生活支援・サービス体制の構築）」の構想について、2005年8月に、連合・中央労協・全労済・労働金庫の四者間で、取り組みの意義や内容、具体化に向けた対応等に関する合意が確認されました。

今後、労働金庫が名実ともに勤労者のための福祉金融機関として存在意義を発揮するためには、これらの取り組みを成功させると同時に、より一層、協会・全国労金が、それぞれの役割や機能を活かしながら、一体感をもって事業を進める必要があります。

労働組合には、こうした事業政策への提言や実践に積極的に取り組むこととあわせて、一人ひとりの職員が、将来への希望と働きがいを実感できるように、公正で健全な労働金庫の確立に向けた役割発揮が求められています。

以 上

最低賃金に関する中央協定の締結について

全労金は、第33回中央委員会（12月2日）で『全労金2006春季生活闘争方針』の補足資料として「最低賃金に関する協議方針（案）」を提起しました。協議方針では、具体的な獲得目標と当面の進め方を示した上で、条件整備に向けた協議を開始することを確認しました。

協会との協議の結果、方針案で掲げた獲得目標について、基本的に了解できると判断したことから、第34回中央委員会（1月26日）で、協議の到達点と判断、並びに、今後の進め方を提起し、中央協定の締結について、満場一致で確認されました。

本ニュースでは、中央委員会で提案した議案の概要について報告します。

1．最低賃金の取り組みに関する特徴的な経過

全労金は、この間の春闘における中央交渉を通じて、労働金庫と関連会社・関連事業体を対象とする最低賃金制度の要求を行ってきました。99春闘では、時間額 890円（月額 136,500円）を要求し、関連会社・関連事業体への適用はできませんでしたが、金額は要求通りに改定されました。

単金交渉に移行した2000春闘では、時間額 900円（月額 138,400円）の要求に対し、経営側の同一回答によって引き上げが実現しました。2001春闘では、時間額で20円の引き上げ（920円、月額 140,700円）を統一要求としたが、協会の回答ガイドラインに沿って、統一的に月額 910円・日額 6,680円・月額 140,300円が回答されました（適用対象の拡大は実現していない）。

2005春季生活闘争では、「最低賃金を業態内最賃として確立できるように、積極的に中央労使協議を進める」とし、協議にあたっては「労金関連会社の正職員や派遣労働者への完全適用に向けて、中

央労使間の合意形成をめざす」ことを目標に掲げました。

協会は、現状が最賃を下回っている金庫（北海道・東北・九州）への対応が難しいとの考えを示しつつも、「適用範囲の拡大」に否定的な考えは示さず、課題克服に向けて、今後更に協議を進めることを確認しました。

なお、3金庫では、要求や話し合いによる取り組みが進められ、具体的な成果には結びつかなかったが、今後の検討について、前向きな姿勢を引き出しました。

2．中央労使の協議経過

全労金は、第33回中央委員会以降、方針案で示した獲得目標（最低賃金を中央協定とすること、協定の適用範囲を「労働金庫の関連会社・事業体が雇用する者」にも及ぶこと）の実現に向けて、協会との協議を進めました。

協議の結果、第28回中央労使協議会賃金部会（1月13日）で、協会から「2005春季生活闘争における全労金からの申し入れ経過もあり、中央協定の締結に向け

て真摯に対応したい。ついては、委任による交渉ではなく、事前に中央労使で協議を整え、総務委員会で確認したい」との提案を受け、協定案が示されました。

当初、第34回中央委員会で方針を確立した後に、金庫からの委任に基づく中央交渉によって実現をめざすことを想定していましたが、協会の提案は、それを上回るものであり、協定案も一定に踏み込んだ内容でした。

全労金は、目標がクリアーできるのであれば問題ないと判断して、協会の提案を受け入れ、それぞれの機関会議で確認を求める取り扱いを了解しました。

3．協定案

協定案は別紙の通りです。

4．全労金の判断

今回の協議では、業態内で最低賃金に関する中央協定を締結すること、適用範囲を拡大すること、を獲得目標に掲げました。協会も、最低賃金の性格から、中央協定を結ぶことは基本的に了解していたため、適用範囲の拡大がポイントとなりました。

協会は、現段階で、関連会社等の賃金が労働金庫の最低賃金を下回っている3金庫（北海道・東北・九州）の状況を一つの判断基準としていましたが、いずれも、制度改定や関連会社の賃金制度統一、また、2005春季生活闘争の経過等によって、大きな支障はないと判断し、今回の提案に至りました。

協定案では、関連会社への適用については「本協定が適用されるように、金庫が関連会社および関連事業団体に対して

要請する」との内容となっています。

直接的な表現ではありませんが、協議の中で協会は「“要請する”は実質的な“指導”を意味しており、全金庫が遵守することを前提としている」と明言したため、この内容で了解しました。

なお、協定の際には、関連会社等への要請に関する主旨が正確に伝わるように、解説や覚書等での補足を求めます。

5．今後の進め方

現在、新協定への参加について、3月8日を目処として、単金・単組双方の委任手続きを進めています。

委任が整った段階で、改めて団体交渉を開催し、最低賃金に関する協定、並びに、解説等を締結する予定です。

単組は、機関会議等で中央委員会の経過を確認した上で、協定参加に向けた委任手続きを開始します。

なお、関連会社の最低賃金が労働金庫の水準を下回っている実態の金庫には、当該単組からも速やかな改善を求めることとしています。賃金水準の改善（新協定で定める最賃以下で雇用されている労働者の賃金引き上げ）に関しては、全労金とも連携しながら、金庫と協議し、対象者や改定時期の取り扱い等を確定させます。

また、今回の春季生活闘争では、協定化を第一の獲得目標としたため、水準については言及しませんでした。協定締結後は、次年度以降の課題として、水準の改善に向けた取り組みを改めて開始する考えです。3月の団体交渉でも、協会に対してその旨を表明します。

以 上

(別紙)

最低賃金に関する協定(案)

全国労働金庫協会(以下「協会」という)と全国労働金庫労働組合連合会(以下「全労金」という)は、労働金庫に働く職員の最低賃金に関して、下記の通り協定を締結する。
なお、本協定の参加金庫は別表の通りとする。

記

1. 協定の適用範囲

適用対象者は、雇用形態の如何を問わず、金庫が雇用する全ての労働者とする。

2. 関連会社への適用

金庫は、関連会社および関連事業団体が雇用する労働者に本協定の内容が適用されるように、関連会社および関連事業団体に対して要請していくものとする。

3. 最低賃金

月 額 140,300円

日 額 6,680円

時間額 910円

4. 実施時期

本協定は、2006年4月1日から実施する。

5. 協議事項

本協定について疑義が生じた場合は、協会と全労金の間で協議し解決する。

以 上

2006年 月 日

全国労働金庫協会
理事長 岡田 康彦
全国労働金庫労働組合連合会
中央執行委員長 石田 輝正

《参考》

この「申入書」は、昨年の2005春季生活闘争の中で、協会に対して最低賃金に関する具体的な検討を申し入れたものです。今回の協定締結に至る経過として、ご確認下さい。

2005年 2月25日

全国労働金庫協会
理事長 岡田 康彦 殿

全国労働金庫労働組合連合会
中央執行委員長 加来 栄一

申し入れ書

日頃の労働組合活動に対するご理解とご協力に感謝申し上げます。

労働金庫における最低賃金については、この間の労使交渉で、水準はほぼ統一的に確認されてきましたが、適用する範囲は、「金庫が直接雇用する者」に限定されてきました。

労働金庫の事業活動は、関連会社・関連事業体によって幅広く展開されています。これらの関連会社・関連事業体は、連結決算の対象というだけでなく、役職員の移籍や出向等を含めて、事実上、一体的な経営が行われており、労働金庫本体と強く結びついています。したがって、金庫は、関連会社の経営に強い責任を有しており、当然、そこで働く労働者の労働条件等の決定にも強く関与すべき立場にあると考えます。

また、2004年秋の全労金調査では、全国で約1,700名の派遣労働者が就労しており、その内の約800名が労働金庫の関連子会社からの派遣となっています。派遣労働者も、労働金庫本体の各職場で、職員とともに業務に従事しており、「業態内最賃」の観点から「労働金庫の最低賃金」が適用されてしかるべき労働者です。しかしながら、協定の適用を受けていないことから、いくつかの金庫では、こうした派遣労働者が実際に受け取る賃金が、最低賃金を下回っている実態にあります。

全労金は、派遣労働者の最低労働条件を保障する立場から、最低賃金の適用範囲を派遣元会社（関連子会社）まで拡大することは必然だと考えています。

以上の観点から、関連会社・事業体を含めて、労働金庫で就労する全ての労働者を対象とした、名実ともに「業態内最賃」の確立に向けて、協会として積極的に対応して頂きたい、以下の通り、申し入れます。

記

- 1．労働金庫における最低賃金の適用範囲を、労働金庫の関連会社及び関連事業体に従事する労働者まで拡大することについて、2006年度までに結論が得られるように、全労金と精神的に協議する。
- 2．労働金庫の最低賃金を下回る条件で就労する労働者の実態については、処遇改善に向けた金庫への指導等、的確に対応する。

以 上