

【全労金第56回中央委員会（2015年1月30日）で確認】

全労金2015春季生活闘争方針

《はじめに》

全労金は、2005年度以降の「仲間づくり」の取り組みとあわせて、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者を含めた“労金業態で働くすべての労働者”の総合的な生活改善に向けて、運動を展開してきました。具体的には、中長期的な運動として、「社会的労働運動の役割を發揮し、全単組が結集する運動と組織運営を確立する」「労金業態で働くすべての労働者の雇用と生活を守り、労働条件の統一をめざす」を掲げ、『春季生活闘争』や『全労金第1期行動計画』等を通じて、全労金組織全体で統一的な取り組みを進めてきました。

そうした全労金組織における運動に基づき、2014春季生活闘争では、連合方針やすべての労働者との連帯を意識しつつ、雇用不安や雇用形態の違いだけによる格差が解消されていない実態を組織全体で課題認識として共有し、労金業態で働くすべての労働者の処遇や労働条件を「底上げ・底支え」する観点で要求を掲げ、闘いを展開しました。

連合は、日本社会が、人口減少局面に突入し、社会・経済の構造的な課題を抱える状況において、持続可能な経済成長を成し遂げることとあわせて、賃金の低下やいわゆる非正規労働者の増加等、雇用不安や格差社会の改善を図るために、すべての構成組織と地方連合会が一体となって、2015春季生活闘争に取り組むことを確認しています。

具体的には、すべての組合が重点的に取り組む課題として、「賃上げ」「時短」「政策・制度実現」を3本柱として位置づけ、『底上げ・底支え』『格差是正』の実現、及び、デフレからの脱却と経済の好循環の実現に向けて、具体的な取り組みを展開することを確認しています。その中でも、賃金の引き上げに関しては、「すべての構成組織が、すべての労働者の月例賃金の引き上げに拘る」とした上で、「企業規模間、正規・非正規間、男女間等に存在する賃金格差の是正や、社会全体の底上げ・底支えを実現させる運動を展開する」とする方針を新たに加えています。

私たちには、連合をはじめ、多くの仲間との連帯・結集で、政治や地域活動を含めた社会的労働運動をより強化し、勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる課題の解決に向けた取り組みを展開することが求められます。

全労金2015春季生活闘争は、すべての組合員が結集し、組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけた上で、全労金組織全体で、「底上げ・底支え」を図ることや「同一価値労働同一賃金・均等待遇」を実現するため、「正職員は定期昇給・賃金カーブ相当分を維持した上で、嘱託等労働者の賃金改善に集中」するとした方針に、自信と誇りを持って取り組む考えです。加えて、全労金運動方針や「全労金行動計画」との整合を図り、労金業態で働くすべての労働者の総合的な生活改善に向けた闘いを展開します。

1. 基本スタンス

全労金2015春季生活闘争は、組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけ、2014春季生活闘争の基本スタンスと2014年度運動の基調をベースに、①労働者・生活者との連帯で、安心して暮らすことができる社会と生活を確立する、②労金業態で働くすべての労働者が、雇用に対する不安がなく、心身共に健康で働き続けることができる環境整備と公正処遇・均等待遇を実現する、③全労金組織全体で統一的な運動を展開する、の3点を基本スタンスとします。

その上で、具体的な要求に関しては、連合方針、並びに、全労金と単組が共同で確立する「全労金行動計画（第2期目標）」を踏まえ、単組における要求の柱となる「安定雇用」「公正処遇」「ワークライフバランスのとれた働き方」の実現に向け、全労金組織全体で一丸となって取り組みます。

2. 連合方針について

連合は、第69回中央委員会（12月2日）において、各種会議・委員会や春闘討論集会等の議論を踏まえ、「賃上げで景気の底支えを！『休み方』『働き方』改革で長時間労働を撲滅！」とのスローガンの下、「連合2015春季生活闘争方針」を確立しました。

連合の「2015春季生活闘争方針」は、すべての組合が重点的に取り組む課題として、「賃上げ」「時短」「政策・制度実現」を3本柱として位置づけ、「『底上げ・底支え』『格差是正』の実現、及び、デフレからの脱却と経済の好循環の実現に向けて全力を尽くす」ことを基本的な考え方としています。

具体的には、「賃金の引き上げ」については、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えを図り、格差を是正（※規模間、正規・非正規間、男女間）するために、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現する社会的な役割と責任を踏まえ、2%以上の要求を掲げ、獲得をめざすとしています（※定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上）。加えて、「時短」に関しては、約10年にわたり、連合における主要組合の年間総労働時間が2,000時間台に高止まりしている実態を踏まえ、労使で、労働安全衛生面や健康確保の観点で過重労働対策を進めるとともに、仕事と睡眠の時間に加え、「社会生活の時間」を確保した上で、育児・介護・家事や地域の中で社会的な責任を果たす時間にあてることのできるよう、「ワークライフバランス社会」の実現に向けた取り組みを今まで以上に進めるとしています。

また、闘争の進め方では、すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会が、機能と力量を最大限に発揮するために、重層的かつ総掛かりでの共闘体制を構築するとともに、連合本部における「中小共闘」や「非正規共闘」との連携強化を図る等の体制整備が確認されています。

3. 要求の組み立て

全労金の春季生活闘争は、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「行動計画（第2期目標）」との整合を図ることを前提に、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、2015春季生活闘争の交渉をもって全単組が実現する課題を「要求課題」とします。その上で、「要求課題」で掲げる実現（到達）すべき課題認識は組織全体で共通認識に立ちつつも、単組の実情を勘案し、少なくとも、その基準に到達する取り組みを展開するため、「最低到達基準」を設定します。加えて、「要求課題」と取り組む姿勢・意識は同様に位置づけた上で、単組において要求内容を検討する幅を拡げることが目的に、「関連する取り組み」を設定します。

4. 「要求課題」と「最低到達基準」について

(1) 安定雇用の実現

全労金・単組における運動や労働契約法の趣旨を踏まえ、一切の条件は付けず、「すでに雇用年数が3年を超え（※2015年3月末で3年の雇用年数も含む）、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換を金庫に申し入れる権利の付与」を実現します。

また、正職員等への「登用制度」を確立するとともに、すでに制度化されている場合は、実績や運用を検証し、登用基準やルール等の見直しに取り組みます。

【最低到達基準】

- 「無期転換権の付与」に関しては、「要求課題」に基づく制度の新設を実現する。なお、制度の導入を確認した上で詳細協議に時間を要する場合、及び、制度の見直し協議が必要な場合は、遅くとも2016年3月末までに確立する。
- 正職員等への「登用制度」を導入する。

(2) 基本賃金の改善

社会情勢に伴う生活改善や連合に結集する仲間と共闘し、「底上げ・底支え」を図るために、積極的な賃金の引き上げに取り組みます。

具体的には、この間の全労金・単組の運動を踏まえ、最優先課題を「公正処遇・均等待遇の実現」とし、正職員は定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、正職員の賃金制度と同一ではない嘱託等労働者の賃金改善に集中します。また、春季生活闘争の要求とはせず、雇用政策や正職員の人事・賃金制度の見直し等とあわせて協議で解決する場合についても、「要求課題」と「最低到達基準」を目安に、正職員と同様の制度を適用することを意識し、改善を図ります。

【最低到達基準】

- 嘱託等労働者の賃金制度や賃金表を確立し、定期昇給ルールの導入や明確化を実現する。
- 賃金制度や賃金表が確立している場合は、2015春季生活闘争、または、単金単組協議を通じて、現行の定期昇給に上乘せした賃金改善を実現する。

《賃金改善の考え方（目安）》

- 時給換算では、連合方針（※中小共闘の賃金引き上げ目安を時給換算にした37円）や、労金業態における正職員の定期昇給相当分（4,837円）等を踏まえ、均等待遇・格差是正の観点から、40円の引き上げとする。
- 月給制の賃金は、正職員の定期昇給相当分（約2%）に、均等待遇・格差是正の観点から1%の上乗せとし、3%以上の要求とする。
- ※ 正職員の定期昇給相当分は、連合が2013年に調査した地域ミニマム年齢別賃金中位数の平均間差額（4,460円）、中小共闘の要求方針（賃金カーブ維持相当分 4,500円）、2014春季生活闘争で調査した労働金庫の正職員ベースの単純平均定昇分（4,837円）を勘案し、5,000円とする。なお、定期昇給相当分の5,000円を労働金庫の所定内労働時間（月21日で計算）で時給換算すると33円となる。

(3) 年間一時金

正職員の年間一時金は「基礎一時金＋業績手当」で組み立てます。なお、業績手当の要求月数については、2014年度決算見込みに加え、金庫を取り巻く経営環境や中期的な見通し等を踏まえつつ、年収確保の観点を含め、総合的に判断します。

嘱託等労働者は、単年度の報酬ではなく、正職員と同様に年間一時金の制度化に向けて取り組みます。

【最低到達基準】

- 労働金庫で雇用されるすべての労働者に対して、生活改善の観点から、「慰労金・奨励金」等の形式も含め、年間一時金見合い分が支給されるように取り組む。

《支給月数の考え方（目安）》

- 支給形式に関わらず、1ヵ月を取り組みの目安とする。
- すでに一時金が制度化され、正職員と異なるルールで月数が定められている場合は、「4.0ヵ月」を目標とした上で、雇用・賃金等を総合的に勘案するとともに、2015年度からの改善を意識し、要求月数を判断する。

(4) 退職金

勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対する退職金制度の確立を実現します。

【最低到達基準】

- 2015春季生活闘争、または、単金単組協議を通じて、労働金庫で雇用されるすべての労働者に対して、公正処遇の観点から、「慰労金」等の形式も含め、退職金見合い分が支給されるように取り組む。

《支給額の考え方（目安）》

- 勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対して、勤続年数に応じた支給金額を設定した制度を確立する。
- 退職金基本賃金（※時間給の場合は月給換算）を算定基礎給とし、退職までの勤続年数に「統一退職金制度」で定める「第一係数（※自己都合用）」を乗じて算出する方法とした上で、人事評価の反映方法については、人事制度の運用状況を考慮し、単組で判断する。

5. 関連する取り組み

「関連する取り組み」は、連合の2015春季生活闘争方針や、全労金の2014年度運動方針等を踏まえ、「安定雇用（働き方）」「ワークライフバランスの実現」「公正処遇」に関して、2015春季生活闘争における解決だけではなく、この間の春季生活闘争における交渉経過や単組の取り組み等を総合的に勘案した上で、単組内で十分に検討し、実現に向けて単組が主体的に判断する課題と位置づけます。

なお、単組は、以下に示す内容だけではなく、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進めます。

(1) 雇用に関する環境整備

① 「継続雇用」の取り組み

単組は、65歳までの雇用を前提とした人材育成と教育研修体系の整備とあわせて、継続雇用者の処遇・労働条件の改善に取り組めます。また、賃金水準は、中央協定で定める目安を前提とはせず、退職時の賃金水準や能力、継続雇用後の業務内容等を十分に勘案し、諸休暇・諸手当・福利厚生等とあわせて、改善を図ります。

② 働き方の選択肢を拡げる取り組み

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、結婚・育児・介護、本人・家族の健康状態、配偶者の転勤を理由に退職した職員について、本人の希望に基づき、再度、正職員として雇用する制度の構築に取り組めます。

(2) 心身共に健康で働き続けることができる環境整備

① ワークライフバランスのとれた働き方の実現

「年間総労働時間協定」の締結、「ノー残業デー」の徹底、「年次有給休暇」の取得促進を展開するとともに、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するための具体的な対策に取り組みます。

また、労働金庫で雇用するすべての労働者のさらなる休暇の充実を図ることを目的とした「メモリアル休暇（特別休暇）」、健康状態等の事情による休職の保障として活用する「積立休暇制度」の導入に取り組みます。

② 健康管理体制の充実

労金業態で働くすべての職員が、健康で働き続けることができる環境を整備するため、「労働安全衛生法」に基づき、金庫・関連会社の実態を検証した上で、産業医・保健師等の体制整備や健康相談体制の構築に向けて取り組みます。

(3) 「公正処遇・均等待遇」の実現

「全労金行動計画（第2期目標）」で定める到達目標を踏まえ、正職員と同条件の諸休暇の付与、諸手当の支給、福利厚生制度の適用等の実現に取り組みます。

(4) 男女平等課題に関する取り組み

男女平等参画社会の実現に向けて、「全労金男女平等参画推進方針」を踏まえ、「男女雇用機会均等法」に基づく就業規則や事業運営上における男女間差別の解消、及び、「育児・介護休業法」に基づく職場運営の課題解消等に取り組みます。

(5) 「関連会社」に関する取り組み

関連会社で雇用される労働者の仲間づくりを促進するとともに、安定雇用の実現、賃金・労働条件の改善に向け、金庫への要求と同様の視点で、取り組みを展開します。

なお、単組によって、この間の関わりが異なることから、金庫と同様に「要求書」を提出することを意識しつつ、これまでの対応を向上させる観点で取り組みます。

6. 全労金の対応

全労金2015春季生活闘争では、「統一闘争」としての位置づけをさらに強化するとともに、全労金・単組それぞれの役割を明確にし、全労金組織が一丸となった闘いを進めることができる体制を整備します。

具体的には、以下に示す内容を「全労金の役割」と位置づけた上で、①雇用環境整備、②健康管理体制の充実、③退職金制度の構築、④「継続雇用者」の処遇改善、⑤「休日労働割増率」の改善、に関する取り組みを進めます。

《全労金の役割》

- 全労金方針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る。
- 協会との「業態における雇用政策」に関する協議を通じて、育児・介護制度のさらなる充実をはじめ、働きがいのある事業体の確立をめざす。
- 当面の中央労使協議課題と位置づけている課題を中心に、「業態統一」の視点で解決・改善に向けて取り組む。
- 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、単組における闘いを支援する。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争速報・ニュース」をタイムリーに発行する。

(1) 雇用環境整備

業態における「雇用政策に関する考え方」の取りまとめに向けて、引き続き、定期的な協議を進めます。あわせて、育児・介護等の中央協定について、課題を整理し、さらなる制度の充実に向けた協議を開始します。

また、結婚等で退職せざるを得ない職員の働き方の選択肢を拡げる取り組みとして、同様の雇用形態で雇用を継続する「業態における人材紹介制度（仮称／※業態内の転籍）」の確立に向け、協会に対して協議を開始することを申し入れます。

(2) 健康管理体制の充実

労金業態で働くすべての労働者が、心身共に健康で働き続けることができる環境整備に向け、中央労使と健保組合が一体となって、「データヘルス計画」の確立をはじめ、「健康経営」の視点で、健康管理に関する取り組みを展開します。

(3) 退職金制度の構築

正職員を対象としている「統一退職金制度」の見直し協議を継続するとともに、業態における嘱託等労働者の退職金制度の構築に向けて、協議を進めます。

(4) 「継続雇用者」の処遇改善

中央労使の「確認書」に基づき、賃金・労働条件、能力開発等を中心とした政策上の課題整理に向けて協議を進めます。

(5) 「休日労働割増率」の改善

休日労働割増率に関しては、中央労使におけるワークルール委員会等の協議状況を踏まえ、協議による解決を図ります。

7. 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（木）、回答期限日を3月27日（金）に設定します。

また、メリハリのある交渉につなげることや、組織全体で闘いを進めるために、前段交渉や集中的に交渉する期間の設定を検討します。

(2) 全労金と単組の連携強化

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。また、全労金方針の確立後、全労金三役による「単組訪問」を実施し、全労金と単組の方針の共有をはじめ、単組との連携を強化します。

あわせて、春季生活闘争期間中の取り組むや交渉状況に関する課題の突き合わせと交渉のポイント等を全体で意思統一するため、「闘争委員長会議」及び「書記長会議」を開催します。

(3) 共闘体制の構築

全労金2015春季生活闘争を展開するにあたり、職場と単組闘争委員会、単組間の連携を一層強化し、全労金組織全体で取り組みを進めるため、すべての組合員が、全労金・単組の方針を十分に認識した上で、参画できる共闘体制を構築します。

具体的には、①全組合員による取り組み、②全労金組織全体の連携を強化する取り組み、を意識した共闘体制を構築します。

① 全組合員による取り組み

すべての組合員が結集し、全労金組織全体で、2015春季生活闘争に取り組む体制を構築するため、「全労金2015春季生活闘争・職場総決起運動（仮称）」を展開します。

具体的には、すべての組合員が参画する職場単位での『檄布』の取り組みを展開し、全労金組織における団結を深めます。

② 全労金組織全体の連携を強化する取り組み

全労金組織全体の連携を強化するため、全労金2015春季生活闘争の「統一スローガン」を全体で確認します。

また、職場間の連帯行動として、1職場（支部・分会等）を選定し、全労金方針や単組の要求に対する想いや共に闘う決意等の報告を要請します。その上で、組織全体での共闘体制を構築する観点から、「全労金2015春季生活闘争ニュース」に掲載します。

加えて、単組における要求内容等を全体で共有するため、単組役員から要求概要や決意等を集約し、「全労金2015春季生活闘争ニュース」で還元します。

(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、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、「仲間をひろげる取り組み」を通じて、職場における悩みや不安を把握した上で、職場全体で課題の解決を図る等、組織強化や職場改善につなげます。

(5) 各種法律の遵守

「労働者派遣法」の趣旨を踏まえ、労働金庫で働く一般派遣労働者を対象に、処遇や労働条件の実態を把握した上で、法律の適用状況をチェックし、問題がある場合は派遣先の責任として改善するよう、金庫・関連会社に求めます。あわせて、「労働者派遣法」の見直し議論の動向も踏まえ、派遣労働者の受け入れや労働条件への関与を強化した上で、「一般業務で1年を超えて派遣労働者を受け入れる際の労働組合等への通知・意見聴取義務」の徹底や、定員として派遣を延長する場合は、直接雇用に向けた対応を求めます。

また、「労働基準法」の遵守とあわせて、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するため、業態統一指針である「ろうきんにおける適切な労働時間管理のためのガイドライン」に基づく運用状況を検証し、厳格な労働時間管理に向け、労使で対策を講じます。

加えて、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」の取り組みとも関連させ、「計画」に基づく実践状況を労使で検証した上で、「認定制度（くるみん）」や「特例認定制度（プラチナくるみん／新設）」が取得できる職場環境・労働環境の整備に向けて、労使で取り組みを展開します。

(6) 経営課題への対応

単組は、2013年度の決算、及び、2014年度の決算見通しに基づき、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。その上で、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、金庫の経営課題とその対応策について、労使間の認識を統一します。

(7) 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広げるため、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積極的に参画し、地域の労働者との連帯・連携を強化します。

また、労働者保護ルールの改悪阻止等、労働者・生活者の暮らしを守るため、地域の仲間とともに、労働組合の社会的役割を果たす取り組みを進めます。

以 上

【特徴的な情勢】

1. 社会情勢

2012年12月に発足した第2次安倍政権は、日本を「世界で一番企業が活躍しやすい国」にすることに言及し、「3本の矢」と称される財政出動・金融緩和・成長戦略の経済政策パッケージを柱に、企業を優先する様々な政策を推し進めてきました。特に、第3の矢である成長戦略は、「大きな実を結んでいる」として、経済の好循環を継続させるために、労働側の代表者が参画することなく、政府の産業競争力会議等の場で検討してきた施策をまとめた「日本再興戦略改訂版」を閣議決定しました。

その結果、国内情勢は、2014年4月の消費増税に伴う消費の反動減により、2014年4～6月期の年率換算の実質GDPは対前期比7.3%減、7～9月期は同1.6%減となっており、景気が回復しているとは到底言えない状況です。さらに、消費者物価は、2013年から続く物価上昇に加え、2014年4月の消費増税の影響もあり、2014年度の平均物価上昇率は総合指数で前年比3ポイント程度の上昇が見込まれています。また、雇用情勢については、2013年11月以降、完全失業率が4.0%を切り、有効求人倍率も1倍を越えていることから、表面上は一定の回復傾向にあると見受けられるものの、雇用労働者の38.2%を占める2,043万人が、いわゆる非正規労働者として不安定な雇用を強いられています。加えて、2013年は3年ぶりに民間企業で働いた労働者の平均年収が前年を上回ったものの、給与所得者の24.1%にあたる1,120万人が、年収200万円以下のワーキングプアと呼ばれる状況下に置かれており、非正規労働者のみの年収を見ると、男女ともに年収が減少し、正社員との格差は拡大する結果となっています。

こうした状況下、安倍政権は、「トリクルダウン」の発想によるアベノミクスの失政には言及せず、「2015年10月に予定されていた消費税率10%への引き上げは、個人消費を再び押し下げ、デフレ脱却を危うくする」として、「再増税は2017年4月に延期する」との判断を下し、12月2日公示、12月14日投開票とした総選挙に踏み切りました。

連合は、「総選挙の争点は、雇用不安・生活不安・将来不安を助長し、国民生活の底上げを成し得なかった安倍政権に対する是非である。特定秘密保護法の制定や集団的自衛権の解釈改憲等、強引な政治手法もあわせて、国民の審判を受けなければならない」とした見解を示し、すべての構成組織と地方連合会が一体となった選挙運動を展開しましたが、広く国民には浸透せず、自民党・公明党が衆議院定数の3分の2（317議席）を維持する圧勝となる選挙結果となりました。

私たちは、選挙結果を真摯に受け止めると同時に、「一強政治」の暴挙を阻止するために、様々な活動を今まで以上に進めなければなりません。すべての国民に自由・平等が保障され、平和で安心して安全に暮らすことができる社会を築くためには、大企業や富裕層を優遇し、格差・貧困を拡大する経済政策ではなく、生活者・働く者の立場に立った政策が実現できる政権運営と、連合が展開する「働くことを軸とする安心社会」を実現することが求められます。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態の2014年度仮決算は、経常収益は約 1,553億円、経常費用は約 1,260億円、業務純益は約 291億円、で、当期純利益は約 214億円（前年比約10億円増）となりました。また、預金は約18兆 3,029億円、貸出金は約11兆 8,321億円、預貸率は 64.64%となり、少子高齢化や人口減少とあわせて、他金融機関との競合等によって、特に貸出金については、7金庫が期首割れとなるとともに、預金・貸出金共に利回りが低下し、結果として利鞘が縮小する等、労働金庫を取り巻く環境はさらに厳しくなっています。

加えて、2014年8月を基準日とする「全国労金中期経営シミュレーション」の結果概要では、預貸収支に関して、「預金・貸出金利息は2015年度までは減少するが、2016年度以降増加する。経費額は、システムコストの増加等により、2015～2016年度は増加し、2017年度には人件費削減効果等により再び減少する」としています。さらに、税引前当期利益は、「資金運用収益が最低となる2015年度にかけて減少し、その後は資金運用収益の増加に伴い上昇に転じる。しかし、貸出金利息の増加額より預金利息の増加額が大きく、基礎収支は2016年度に減少に転じ、2017年度には大幅に減少する」としています。

こうした状況下、協会・全国労金は、2015年度からの10年間で、労働金庫がめざすべき姿として「ろうきんビジョン～人々が支え合う共生社会の実現のために～」をまとめ、新たなビジョンとして、総合力を結集して取り組むことを確認しました。この「ビジョン」では、労働金庫と会員との連携を一層強固なものとし、働く人とその家族、退職者や求職者等、すべての労働者にもっとも身近で信頼される協同組織の金融機関として進化を発揮することを目的としています。その目的を果たすためには、業態全体で意思統一を図り、中央機関と各金庫の事業運営の中で実践することが重要であるとともに、労働組合には、事業団体と共に運動を進める主体として、この「ビジョン」が事業計画に十分に反映されるよう、労働組合の視点で経営政策に関わることが求められます。

また、業態の最重要課題として、約5年にわたり対応を進めてきたアール・ワンシステムへの移行は、2014年1月、労働金庫で働くすべての職員の奮闘により、対外的に大きな混乱を招くことなく完了させることができました。現在は、稼働定着期を迎えています。移行後も様々なシステムや職場運営に関する課題が発生しており、職場実態や労働実態に注視し、アール・ワンシステムへの移行に関する基本ポリシーである「全体最適・事務の効率化」に向けて、業態の統一対応として改善を図ることが求められます。

加えて、中央労使では、当面の労使協議課題として、業態における雇用政策や退職金制度、休日労働割増率の取り扱いや継続雇用者に関する対応等について、協議を重ねています。すべての課題は、労働金庫における労働環境・職場運営に関連するものであり、“労金業態で働くすべての労働者が、健康で働き続けることができる環境を整備する”視点を持って協議を進めています。

労働金庫を取り巻く環境は厳しい状況にあります。このような時代だからこそ、労使で、労金運動と労働者自主福祉運動の発展に向けた事業政策を進めると同時に、労働金庫で働くすべての労働者が、労働金庫運動・事業に自信と誇りを持ち、働きがいを感じられる組織風土の確立に向けた取り組みを実践することが求められます。

以上