

# 全労金2011春季生活闘争方針

## 1. 基本スタンス

全労金2011春季生活闘争は、合併準備委員会が「2012年4月の全国合併（日本労金設立）を当面延期する」と判断したことを受け、全国13金庫、協会・連合会、関連会社で働くすべての労働者が、2011年度以降の経営課題の克服と労働金庫事業の安定的な発展に向けて、今まで以上に、安心と働きがいを感じられることをめざして取り組みます。そのためには、引き続き「格差是正と公正処遇」の実現に向けて、雇用・人事賃金・ワークライフバランス等に関する全労金の政策や方針に基づき、すべての労金労働者の労働条件や職場環境の改善を求めます。

具体的には、全国合併や次世代システムの対応を中心に、それぞれの金庫や事業体における中期的な経営課題を見極めた上で、①労働金庫で働くすべての労働者の賃金と諸労働条件の確保、②安定雇用と公正な処遇制度の確立、③働きやすい労働環境の整備、に全力で取り組みます。

## 2. 連合方針について

連合は、第59回中央委員会（12月2日）で、「連合2011春季生活闘争方針」を確立しました。2011春季生活闘争は「すべての労働者の処遇改善に向けた2年目の闘い」と位置づけ、①全労働者を対象に適正な配分を求める、②共闘連絡会議を中心に総掛かりで要求実現をめざす、③政策制度を「運動の両輪」として取り組みの強化を図る、④ワークライフバランスを実現する、ことを取り組みの柱に掲げています。

その上で、すべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」として、①賃金カーブ維持分の確保、②非正規労働者を含めた全労働者を対象とした賃金をはじめとする待遇改善、③企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、④産業実態を踏まえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げ、を設定し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざすとし、マクロ的観点から、すべての労働組合が1%を目安に賃金を含めた適正配分を求めるとしています。

また、非正規労働者の労働条件改善に向けては、「非正規共闘」を中心に、①非正規労働者の正規化の促進・正社員登用制度の創設、②正規労働者との均等・均衡を踏まえ、時間給ベースで正規労働者を上回る賃金の引き上げを追求する、等とし、時間給の引き上げ目安は「絶対額 1,000円程度」「引き上げ額は働き方のタイプ別に20～40円」としています。

### 3. 具体的な要求の考え方

2011春季生活闘争では、「格差是正・公正処遇」の実現をめざす観点から、全単組が必ず要求する「統一要求課題」を設定し、あわせて、全労金の「人事・賃金政策、及び、賃金・労働条件等に関する協議方針」「公正処遇の実現に向けた取り組み計画」「雇用政策、及び、有期契約労働者の契約更新等に関する対応」「1800時間の実現に向けた時短計画」の実現に向け、金庫との協議経過や組合員の要望等を勘案して単組の判断で要求する「独自要求課題」を掲げます。「独自要求課題」の選択にあたっては、全労金が表示「ミニマム運動課題」を参考に単組で判断します。

なお、正職員の基本賃金は、各金庫の賃金制度・賃金規程・就業規則等に則り、定昇を確保することとし、定昇の扱いが規程等で明確に定められていない場合は、従来と同様に要求して確認します。また、正職員の一時金は、従来通り「基礎一時金 4.0ヵ月＋業績手当」で組み立てます。基本賃金・一時金以外の項目については、特別な事情がない限り、要求課題とはしません。

#### (1) 統一要求課題

嘱託等労働者について、少なくとも雇用期間が1年経過した場合に、基本賃金が昇給する（＝賃金が据え置かれない）ことを求めることとし、定昇に相当する制度や賃金表がない場合は賃金表の策定を求めます。

要求額については、連合方針の「絶対額 1,000円」「引き上げ目安額20～40円」及び、労働金庫業態における正職員の「定昇目安額 5,000円（時間換算30円）」を参考に、正職員の人事・賃金制度との整合や格差是正の観点を考慮し、各単組で設定します。

なお、中央協定項目の「最低賃金」「時間外労働割増率」の引き上げ要求については、全国合併の延期に伴い、今後、中央労使間における協議課題の扱いを再整理する必要があることから、今年度は見送ることとします。

#### (2) ミニマム運動課題（独自要求課題の選択）

- ① i 正職員や準職員への登用制度の確立、ii 有期契約から「期間の定めのない雇用契約」への変更、iii 契約更新時の労働組合の適切な関与、等、安定的な雇用が確保されるための制度やルール of 確立をめざします。
- ② 嘱託等労働者の人事・賃金制度については、正職員と一体型の制度の確立や運用を追求します。
- ③ 嘱託等労働者の個別の賃金・労働条件に関して、i 一時金の制度化と改善（引き上げ）、ii 退職金の制度化、iii 中央協定で定める諸休暇の適用、iv 各金庫の諸手当や福利厚生制度の適用、をめざします。
- ④ 過重労働・長時間労働の撲滅、並びに、総労働時間・時間外労働を削減するために、i 「共通施策」に基づくワークルールの適正な運用や労働時間管理の強化の具体化、ii ワークライフバランスの取れた働き方を推進する諸制度の整備、iii 休日労働割増率の引き上げ、等の労働環境の改善をめざします。

#### 4. 経営課題への対応

単組は、方針を組み立てる段階から、合併課題への影響とあわせて2010年度仮決算の状況・決算見通し、経営改革3ヵ年計画の進捗状況と課題、2011年度以降の中期的な経営課題、嘱託等労働者を含むすべての職員の働き方・処遇の実態や職場環境・組織風土等について、正確な情勢把握や課題克服に向けて必要な対応、等を主なテーマに、全労金が生している「当面する経営課題への対応」を活用し、金庫との間で協議を行うこととします。

なお、一時金の業績手当については、全国合併に関する事後対応や次世代システムの準備、2011年度以降の中期的な経営課題とあわせて、職員の奮闘等を十分に考慮して要求します。また、「業績反映」の仕組みや基準の設定は、その必要性も含めて、全国での統一对応が望ましいことから、今後の中央労使間における検討課題とします。

#### 5. 闘いの進め方

##### (1) 交渉体制の構築

単金単組交渉によって実現をめざします。

単組は、「全労金アンケート」の集約結果を踏まえ、要求や取り組みに対する組織内の意思統一を十分に図った上で、要求提出前段の金庫との協議を始めます。また、要求提出後の闘い方等は、中央闘争委員会で意思統一を図りながら対応します。

##### (2) 新たな仲間づくりの推進

2011春季生活闘争においても、嘱託等労働者の処遇改善と格差是正の取り組みを優先することから、今まで以上に新たな仲間づくりの取り組みを推進します。

具体的には、昨年と同様に、2011年2月～4月を『新たな仲間づくりに向けた統一行動月間』と位置付け、全単組で集中的な取り組みを展開し、組合未加入者も含むすべての嘱託等労働者に対して、単組方針や要求の考え方、交渉状況や結果を説明する機会を設ける等、組合活動への理解を得た上で、加入を働きかけます。

なお、全労金は、単組における取り組み事例をお互いに活用できるように、この間の新たな仲間づくりの状況を集約し、結果を全体に還元します。

##### (3) 働き方の改善

全国の単組・職場で、統一的な働き方や労働時間の短縮をめざして労働対策活動を強化します。

また、次世代システムの移行や事務統一の作業等によって、通常業務が増加することも想定されますが、単組は、長時間労働や過重労働が発生しないように、「時短計画」に則って、金庫に様々な対策を求め、日常業務で恒常的な時間外労働の削減に取り組めます。

(4) 単組との連携の強化

全労金は、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組し、単組との連携を強化します。

特に、中央執行委員間の連絡体制を整備し、取り組みや進め方の共有化を図ります。  
仮に交渉が難航する場合は、四役との連携を強化して対応します。

また、金庫の経営課題や労使関係を含めた各単組の事情に応じて、全労金としての支援を行うために、要求提出日までに、全単組への「激励行動」を実施します。

なお、お互いの交渉状況を共有化できるニュースや速報、交渉の争点等を組合員に周知できるように、ホームページの活用や教宣物をタイムリーに発行します。

(5) 連合との連携

2011春季生活闘争において連合内に設置される「パート・有期契約共闘会議」「共闘連絡会議（サービス・流通・金融）」にエントリーし、全体の取り組み状況等について課題認識の共有化を図ります。

(6) 闘争日程について

全単組の統一闘争日程として、要求提出日を3月8日（火）、回答期限日を3月29日（火）とした上で、回答期限日までの解決を意識し、メリハリのある交渉を展開します。

単組は、要求提出日直後から積極的な交渉を展開し、回答期限日までに全単組が納得いく解決につながるように、全体で足並みを揃えた闘いを構築します。

## 【特徴的な情勢】

### 1. 社会情勢（労働運動の取り組み）

労働者を取り巻く環境は、デフレ経済が依然として収まらないなかで、賃金の減少にも歯止めがかからず、厳しい雇用情勢が続いています。正社員から非正規社員へという動きは、依然として変わりません。

連合は、日本経済の活性化を図るためには、すべての労働者への適正な配分によって、家計と企業のバランスの歪みを解消し、個人消費の拡大へと結び付けることにあると強調しています。2011春季生活闘争でも、昨年と同様に、非正規労働者を含むすべての労働者を対象に、労働条件の改善に取り組む方針を掲げました。

格差社会から脱却するためにも、多くの仲間と連帯した社会運動として、直接・間接雇用を問わず、すべての労働者の均等・均衡待遇の実現と処遇改善に取り組む必要があります。

なお、連合では、非正規労働者の処遇改善を中心とした取り組みを、社会的キャンペーンとして展開するために、2010年10月の「職場からはじめよう運動」から、2011年6月に実施する「組織拡大キャンペーン」まで、連合本部・構成組織・地方連合会における取り組みを提起しています。

国会での審議が滞っていた労働者派遣法の改正については、今国会でも成立できず、継続審議となりました。

労働者の「柔軟な労働市場・多様な働き方」と称して進められた規制緩和により、派遣労働者をはじめすべての労働者の雇用と生活を脅かす深刻な問題が引き起こされています。本来、セーフティネットの役割を果たすべき法律がその機能を果たしていません。労働者派遣法を、労働者保護と雇用の安定を実現する方向に抜本改正することが急がれます。引き続き、国会の動向を注視しながら、春季生活闘争の取り組みとあわせて、労働者派遣法の抜本改正に向けた様々な行動を起こす必要があります。

また、連合は、有期労働契約に関する不安定雇用と処遇問題を解消するためには、現行の法規制のみでは不十分であるとして、「パート・有期契約労働法」の成立をめざす取り組みを開始しました。具体的には、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本に、契約事由により有期労働契約の締結を規制する「入口規制」の導入や、上限規制を設ける等、雇用の安定と均衡・均等待遇の実現をめざす考えです。

すべての労働者が「生きがい」「働きがい」を感じながら、その能力を発揮し、充実した生活を送るためにも、安定雇用と公正処遇は不可欠です。

2011春季生活闘争では、社会的な課題を克服するためにも、全労金が掲げる「雇用政策」「人事・賃金政策」「公正処遇の実現に向けた取り組み計画」「時短計画」の実現に向けて、すべての労金労働者を対象とした運動を展開する必要があります。

## 2. 労働金庫の状況

2012年4月の「全国合併（日本労金創設）」に向けて、合併準備委員会で議論が続けられてきましたが、全国労金と協会・連合会は、11月に開催した第24回合併準備委員会にて、目標としていた「2012年4月」の合併時期を当面延期し、継続協議とすること、並びに、次世代システムの開発計画をシングルバンク方式からマルチバンク方式に変更し、稼働時期を2014年1月に延長することを判断しました。今後は、労働金庫事業の安定的な発展に向けて、労働組合の立場から、経営へのチェック機能を果たしながら、事業計画をはじめ、雇用や人事・賃金政策、諸労働条件、健全な組織風土の確立等について、更に提言活動を強化しなければなりません。

2010年度の全国労金の仮決算は、預金は約16兆 9,300億円と、退職金等の結集により順調に推移し、貸出金も約11兆 2,500億円と前年同期を上回っています。ただし、貸出金では、一部金庫で期首割れが生じる等、住宅ローンで他行の低金利の影響による逆借り換え等、厳しい状況もみられます。当期利益金は、余資運用等による資金利益の増加もあって、前年同期を18億円上回る約 218億円となっています。また、労働金庫の社会的役割として取り組まれてきた「育児支援ローン」は5期目を迎え、約19億円の実績を挙げ、2008年12月から開始した就職安定資金融資は、110億円の実績となりました。今後も、労金業態の経営基盤の強化とあわせて、労働金庫の社会的役割を発揮するために、実効性のある経営施策が重要です。

また、全国合併とあわせて重要課題である次世代システムへの移行準備についても、万全を期さなければなりません。移行時期が2013年5月から2014年1月に変更されましたが、今まで以上に作業の進捗状況を注視し、現場における作業への影響を見極めた上で、適切な労働対応を進めます。

全労金と協会は、2010年4月に「ワークライフバランスの実現に向けた取り組みに関する確認書」を締結し、多様な働き方に関するガイドラインと時間外労働の削減に向けた共通施策を確認しました。これらの確認の主旨を活かし、全職場で、仕事と生活の調和がとれた働き方をめざす取り組みを進めます。

全国合併の延期に伴い、2011年度以降の事業計画も大幅な見直しが必要になります。労働組合としての協力は当然ですが、コスト削減を中心とする過剰な経営施策は、労働意欲の低下に繋がり、結果的に労働金庫の事業・運動の発展には繋がりません。金庫は、すべての役職員が一体となって、新たなスタートを切るために何が必要かを労使で真摯に協議することが不可欠です。

そのためにも、会員・利用者から信頼される労働金庫事業の発展に向け、次世代システム移行への万全な準備とあわせて、全役職員が一丸となって事業を遂行することが重要です。すべての労金労働者の安定的な雇用を確保し、格差解消と公正処遇の実現に向けて、2011春季生活闘争を全労金・単組は全力で取り組みます。

以 上