

# 全労金2009春季生活闘争方針

## 1. 基本スタンス

全労金2009春季生活闘争は、新たな仲間づくりの積極的な推進と併行して、この間取り組んできた「格差是正・公正な処遇の実現」を前提としつつ、現在の社会的課題に正面から向き合い、闘いを構築します。

要求の組み立てにあたっては、雇用形態の違いを問わず、すべての組合員が結集できる課題を設定し、全単組の統一要求とします。

具体的には、物価の高騰や社会保険料等の負担増による可処分所得の減少等、労働者が置かれている生活実態を踏まえ、実質生活水準を維持するために、すべての組合員に対する「賃上げ」と、雇用形態の違いだけによる諸制度の格差解消を統一要求課題とし、全単組での実現をめざします。また、第57回定期大会で確認した「ワークライフバランスの実現に向けた働き方の指針」に基づき、長時間労働や過重労働の解消と総労働時間短縮の取り組みを開始すると同時に、時間外労働割増率の改善に取り組みます。

なお、統一要求に掲げない諸労働条件の改善については、特別の事情がある課題、及び、2007・2008春季生活闘争における継続協議課題を中心に、全労金の「人事・賃金政策」「雇用政策」「公正な処遇の実現に向けた取り組み計画」等に基づき、単組の判断で取り組みます。

闘いにあたっては、2009年6月に「全国合併」に向けた重要な判断が控えている時期という労働金庫固有の事情を十分に踏まえ、全単組が回答期限日までに解決できるよう、今まで以上に短期間で集中した取り組みとします。

## 2. 具体的な取り組み

### (1) 統一要求課題

全単組が要求する「統一要求課題」として、すべての労金労働者に関する基本賃金の引き上げ、嘱託等労働者への一時金・退職金の改善や制度化を掲げます。

#### ① 基本賃金の取り組み

すべての労金労働者の賃金引き上げ（ベースアップ）を要求します。賃金引き上げ要求の目安は、連合が示す物価上昇分（※予測値 1.6%）を勘案しつつ、全単組が統一要求とする最低目標額を設定します。

具体的には、正職員は全単組の平均賃金に対する「1%」として、「月額 3,100 円」とします。嘱託等労働者は、全体の底上げと正職員との格差を是正する観点から、

定昇込みで「時間額40円・月額 6,200円」の引き上げとし、あわせて、絶対額については、勤続3年目で「時給 1,000円以上」とすることを最低到達目標とします。なお、各金庫の賃金制度の違いや、正職員と嘱託等労働者の賃金格差等を考慮した上で、具体的な要求の手法については単組と突き合わせを行います。

また、正職員の基本賃金に関して、定昇の扱いが規程等で明確に定められていない場合は定昇分とあわせて要求し、嘱託等労働者について、定昇に相当する制度や賃金表がない場合は、単組の判断で定昇制度の確立を要求として掲げることも選択肢とします。

## ② 一時金の取り組み

正職員の一時金については、従来通り、「基礎一時金 4.0ヵ月＋業績手当」で組み立てます。ただし、業績手当については、全労金が示してきた「業績手当の要求・交渉にあたっての留意点」を基本とし、各金庫における「経営改革3ヵ年計画」の進捗状況や決算見通し並びに事業計画の達成状況等、現状の経営課題を十分に勘案した上で、要求月数を決定します。その際、当期純利益だけでなく、本業の預金・貸出金の伸長等、職員の奮闘にも留意し、総合的に判断します。

嘱託等労働者については、一時金制度が適用されていない場合は、一時金の制度化を要求します。要求の目安はこれまでと同様に最低で 1.0ヵ月とします。既に制度化されている場合は、到達目標を 4.0ヵ月としつつ、これまでの経過等を踏まえた要求月数を設定します。

## ③ 退職金の取り組み

2007年度の統一退職金制度の改定に至る経過を踏まえ、勤続3年以上のすべての職員に対する退職金の制度化を要求します。

具体的には、下記のガイドラインを参考にして要求を組み立てます。

### **\*退職金制度要求のガイドライン**

退職する職員一人ひとりの退職時基本賃金（※時間給の場合は月給に換算する）を算定基礎給とした上で、退職までの勤続年数に応じて支給する考え方から、「統一退職金制度」で定める「第一計数（※自己都合用）」を乗じて算出する方法を最低到達目標とする。

なお、金庫によっては、嘱託等労働者に評価制度が適用されている事例もあるが、基本賃金への反映や正職員登用の基準等への活用が主な目的であり、累積管理する仕組みが確立されていないため、当面は、第二計数の適用は想定しない。

既に退職金が制度化されている金庫は、現在の算出方法と水準を検証し、ガイドラインを下回っている場合は、第一計数を適用する方向に改善することを求める。

## (2) 割増率の取り組み

ワークライフバランスのとれた働き方の改善をめざす取り組みの一つとして、割増率の引き上げは不可欠であるとの判断から、現行の通常割増率30%を50%に引き上げることを求めます。あわせて、休日労働についても、当面、50%で中央協定化することを目指し、取り組みます。

具体的には、全労金から協会に対して取り組み主旨をまとめた「申し入れ書」を提出し、今後の政治情勢や連合の動向等も踏まえながら、2010年3月末までの改定をめざして、協議を開始します。

## (3) 公正処遇の実現に向けた取り組み

統一要求に掲げない諸手当・諸休暇・福利厚生等に関する雇用形態間の格差是正について、全労金の「公正な処遇の実現に向けた取り組み計画」に基づき、各単組のこれまでの協議経過や実態等に応じて、要求課題とするかどうかを判断します。

なお、「安定雇用の実現」と「ワークライフバランスのとれた働き方の実現」に関する課題は、改正パート労働法の主旨を踏まえ、正職員への登用制度の確立等、全労金の「雇用政策・対応指針」「ワークライフバランス指針・時短計画」に基づき、取り組みます。

# 3. 闘いの進め方

## (1) 交渉体制の構築

基本は、単金単組交渉によって実現をめざしますが、全労金・単組共に、本格的な交渉に入る前段から、課題認識について協会・各金庫との共有化を図ります。

要求課題に中央協定に関する事項が含まれる場合は、全労金は協会との間で、実現に向けた協議を進めます。

なお、全労金は、統一要求を行う場合の全単組に共通する統一要求書や統一要求主旨説明等の作成等を検討します。

## (2) 経営課題への対応

全労金は、全国労金の仮決算や決算見通しの他、「経営改革3ヵ年計画」の課題や進捗状況を適宜把握し、必要な情報を単組に還元します。特に課題の一つとされている人事関連諸政策については、協会の進め方に留意しながら、中央執行委員会で具体的な対応を検討します。

単組は、金庫の経営状況や課題をタイムリーに把握すると同時に、全労金が見示す個別指標の見方や協議のポイントを活用しながら、経営課題に関する具体的な対応策を協議します。

## (3) 新たな仲間づくりの推進

全単組で、新たな仲間づくりの取り組みをより積極的に推進します。

具体的には、労働金庫や関連会社で働くすべての労働者を対象に、1名でも多くの仲

間が加入できるように加入の取り組みを進めます。

なお、取り組みが難航する場合は、その理由や背景を分析し、課題解消に向けた環境整備等、具体的に対応します。

#### (4) 単組との連携の強化

全労金の中央執行委員を中心に、全労金と単組の連携を強化します。具体的には、全労金方針の議論段階から単組方針の策定時点まで、全労金四役が各単組執行委員会等に参加し、考え方の共有化を図ります。

なお、組合員が春季生活闘争を身近に感じるために、ホームページを有効に活用する他、単組を超えた組合員間の交流を検討します。

また、交渉状況を単組間で共有できるように、ニュースや速報等の教宣物をタイムリーに発行します。

#### (5) 連合との連携

今年度も連合内に設置される「パート共闘会議」にエントリーし、通年的な取り組み課題をテーマとする「パート共闘連絡会議」とあわせて、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。

なお、連合に新たに設置された「共闘連絡会議」については、「サービス・流通・金融共闘連絡会議」にエントリーし、会議内の情報交換を通じて全労金の取り組みへの反映をめざします。

また、「割増共闘」については、2008春季生活闘争に引き続き、エントリーは見送りますが、連合と連携しながら取り組みを進めます。

#### (6) 闘争日程について

2008春季生活闘争と同様に、全単組で統一の闘争日程を設定することとし、要求提出日は3月6日（金）、回答期限日は3月27日（金）とした上で、昨年以上に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。

具体的には、要求提出日直後から積極的な交渉を展開し、回答期限日までの間に複数回の「集中交渉ゾーン」を設定する等、全体で足並みを揃えた闘いを構築します。また、全単組に共通する課題等については、中央闘争委員会とあわせて「戦術会議」を開催し、意思疎通を図ります。

以 上