

# 全労金2007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と新たな仲間づくり

全労金は、2004年度から「組織拡大に向けた第2期行動計画」に取り組んでおり、2006年度は最終年度を迎えます。2006春季生活闘争以降、各単組で取り組みが進められた結果、600名を超える新たな仲間が全労金に加入しました。2007年春季生活闘争は、全体の約1割に近い正職員以外の労働者と共に取り組む闘争となります。

したがって、すべての労金労働者の総合的な生活改善の視点に立った闘いを組み立てることを基本に、今まで以上に、すべての組合員にわかりやすく、新たな仲間との連帯を実感できる運動に心がけます。

基本目標を雇用形態の違いだけによる不当な格差解消とし、あらゆる課題の格差是正に取り組みます。具体的には、「同一価値労働同一賃金」の原則に立った基本賃金や年間一時金の改善、休暇・福利厚生充実、時間外労働の割増率の見直しや働きやすい職場環境の整備、安定雇用の確保等、様々な取り組みによる実質的な生活改善をめざします。

なお、2006春季生活闘争から「継続取り組み」とした課題、通年的に取り組む課題も多くあり、それらの解決に向けて

も精力的に取り組めます。

また、すべての労金労働者の生活改善を実現するためには、「新たな仲間づくり（組織拡大）」と連動した運動も重要です。全単組で行動計画を策定し、集中的な取り組みを展開します。そして、全労金と全単組が一体となった共闘体制を構築し、それぞれの役割に応じて、全体への波及効果や影響を十分に認識した上で、足並みを揃えた運動を進めます。

### 2. ゆとり・豊かさを実感できる働き方の実現

この間、多くの単組で、労使一体となった厳格な労働時間管理や不払い労働撲滅等の取り組みを進めてきましたが、現実の労働実態は、時間外労働の増加と年休取得が進んでいないこともあり、総労働時間は昨年より増加しています。過重労働防止に抵触するような長時間労働や、休日・深夜労働も増加しています。

こうした実態では、どんなに厳格な労働時間管理を進めても、真に、ゆとりある働き方に結びついていくとは言えません。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。

全労金は、2007春季生活闘争において、心身共に健康で安心して働き続けられる職場環境の改善に結びつく、公正で、真に実効性のあるワークルールを確立し、

業態統一の対応に向けた取り組みを進めます。

また、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、ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向けて、関連する制度や運用について、必要な見直しを進めます。

### 3. 平和で安心できる暮らしの実現

私たちの生活は、不安やストレスを感じる人が増える一方で、職場・地域で支え合う機能や風土が失われつつあります。本来、国・政府が様々な不安を解消するために、法律や政策を整備すべきですが、現状は、教育や憲法等の重要な施策に関する論議が国民不在で進められる等、安心やゆとりが感じられない社会が形成されようとしています。

また、労働の分野でも、労働契約法や労働時間法制が改悪に向かっていきます。連合は、格差の固定化や拡大につながるような法律・政策には、断固反対しています。全労金も社会全体の運動に目を配り、連合を中心に呼びかけられる諸行動に、積極的に参画しなければなりません。

国内外の動向に注視しながら、平和で安心できる社会の実現に向けて、すべての労働者と連携した取り組みを進めます。

## 、具体的な取り組み

### 1. 基本賃金

#### (1) 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、2007年度の月例賃金を確定します。いわゆる定昇分が確認

されていない単組は、要求や申し入れによって確定します。

#### (2) 嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

すべての単組で、金庫が直接雇用する嘱託・パート労働者、並びに、関連会社で雇用される労働者等の賃金について金庫と関連会社の就業規則や雇用契約内容を点検し、賃金制度の確立や賃金表の整備に取り組みます。

また、単組の取り組み経過や実態に応じて、個別賃金の引き上げ等、必要な賃金改善をめざします。

なお、賃金の引き上げを行う場合は、定昇相当分の目安を40円とし、既にその水準が確保されている場合は、正職員との格差解消に向けて「時間額換算10円＋格差是正分10円＝20円」以上の引き上げ（賃金表の書き換え）を目安に取り組みます。

### 2. 年間一時金

#### (1) 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、基礎一時金は全国共通に「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。

また、業績手当については、この間の考え方を踏襲し、「経営指標や事業計画等を的確に分析した上で、職員・組合員の努力を反映させる」ものと位置づけ、経営状況を真摯に分析して決定します。

#### (2) 嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

すべての単組で、就業規則や雇用契約等を点検し、当事者のニーズ等も十分に尊重しながら、一時金の支給対象とする

取り組みを進めます。

制度化を求める場合は「1ヵ月or10万円（時間給換算約55円相当分）」を最低到達目標とし、雇用契約等の実態に応じて取り組みます。

既に、一時金が制度化・支給されている場合は、正職員の基礎一時金（年間4.0ヵ月）を目標としつつ、今期は「現行月数＋（＝1ヵ月以上）」を目安とします。

### 3．最低賃金

2006春季生活闘争で業態統一の最低賃金の協定化を実現し、多くの労働者の賃金改善に繋がったことを踏まえ、今期は、個別労働者の生活改善を優先する観点から、協定上の賃金改定要求は見送ります。

なお、今後は、最低賃金の決定ルールや、到達水準等をテーマに組織内や協会との協議・検討を進めます。

### 4．休暇・福利厚生の実現

正職員と金庫が直接雇用する嘱託・パート等労働者間での、休暇や福利厚生制度に関する格差解消に向けて取り組みます。具体的には、中央協定で定める「諸休暇に関する協定」の各項目を、すべての労働者に適用することを最終目標とし、当面は、全単組で到達をめざすミニマム課題を設定しながら、全体で足並みを揃えて取り組みます。

2007春季生活闘争でのミニマム課題は、季節休暇の年間4日の付与、子の看護休暇の有給化、とします。なお、条件が整う単組は「諸休暇に関する中央協定」のうち、1つでも多くの項目について、正職員と共通基準の到達に向けた取

り組みを進めます。

また、金庫の厚生会や共済会の加入資格との関係で、慶弔に関する制度や各種福利厚生制度が受けられない場合は、その改善に取り組みます。

### 5．時間外労働割増率の改定

連合の春季生活闘争方針と時短方針の考え方を踏まえ、労働金庫業態でも、すべての労金労働者に適用される「通常時間外50％・休日100％」の2012年度までの統一協定化に向けた段階的な取り組みを開始します。

2007春季生活闘争では、第一段の取り組みとして、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等の時間外労働を行う場合の割増率が、正職員の中央協定率「30％」を下回っている場合は、その是正に取り組みます。

なお、休日労働の割増率については、当面の目標を50％とし、通常的时间外労働と同様に、中央協定として確認できるように中央労使の協議を開始します。

### 6．ワークライフバランスのとれた働き方の実現

全労金は、労働金庫のすべての職場で厳格なワークルールの運用と、不払い労働の完全撲滅に向けて、業務内容や時間管理等のあり方を定義した統一的な指針について、中央労使間で確認します。

また、2007年2～3月を「ワークルール強化月間」と位置づけ、単組・職場は、指針の徹底と時間外・休日労働協定に関する運用や実態の点検・検証を進め、必要な改善に取り組みます。

あわせて、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、「次世代法に基づく行動計画」について2006年度の進捗状況を点検し、改善が必要な項目への対応と、2007年4月以降の目標を再確認します。なお、中央労使間では、全国に共通する行動計画目標の一つである「中央協定で定める育児時間の対象年齢」について、計画に掲げた内容の実現に取り組みます。

また、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、適正な要員配置等、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みます。

## 7. 安定雇用の実現

有期契約の労働者について、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、短期契約の繰り返しによる契約更新を是正し、安定雇用(=期限の定めのない)の確保をめざして、正職員への登用に向けた措置や制度の検討を求めます。

特に、金庫関連会社からの派遣労働者については、派遣可能期間を超える継続雇用の実態を全金庫で調査し、派遣法で定めた受け入れ期間の主旨(政令指定26業務については原則3年以内、臨時的・一時的派遣、または、複合業務は原則1年)を踏まえ、直接雇用契約の申し入れや正職員への転換等の仕組みを確立します。

## 、闘いの進め方

### 1. 交渉形態

中央協定や全体に共通する課題については、全労金と協会との交渉や協議によって実現をめざします。

正職員と金庫が直接雇用する嘱託・パート等労働者に関する要求については、単金単組交渉によって実現をめざします。関連会社社員・派遣社員等については、金庫や関連会社との交渉によって実現をめざします。

### 2. 全労金の対応

全労金は、協会との間で、職場における働き方・ワークルールの確立(不払い労働の撲滅)、時間外・休日労働労働割増率の改定と中央協定の実現、安定的な雇用の確保、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等の処遇改善、次世代法行動計画の達成等、全体に共通する課題について、協会が金庫への指導力を発揮できるように、前段からの協議を促進します。

また、単組の交渉や取り組みを推進するため、適切な時期に、単組の要求項目等に関する協会への申し入れ行動を行います。

### 3. 単組の対応

単組は、全労金の統一方針を踏まえ、すべての組合員が結集できる単組方針を確立します。その際、新たに組合に加入した嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等のニーズや要望を吸い上げる機会を確保し、単組方針にきちんと反映させます。

また、今後、「新たな仲間づくり」の取り組みを進める単組は、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ながら、具体的な行動計画を策定

し、取り組みを開始します。

あわせて、要求と交渉に確信が持てるように日常的な経営分析等のチェック機能を十分に果たします。具体的には、2006年度の決算や経営課題、2007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。特に、業績に関しては、抽象的な経営分析に基づく安易なコスト削減や職員の意識改革等に用いさせないことを基本に、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。

なお、人事・賃金制度の見直し協議等、個別事情があって、要求を提出しない（協議による解決を図る）単組は、この間と同様に、統一項目や行動については、全国と足並みを揃えて実現を図る旨を、特に周知・徹底します。

#### 4．体制の確立と共闘の強化

##### (1) 中央闘争委員会の設置

全労金は、中央労使の交渉・協議等の具体的な行動と、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、中央闘争委員会を設置します。

##### (2) 闘争日程の統一

全体共闘の意識をより高め、全単組で3月内決着をめざすために、今期は、全国で足並みを揃えた要求提出日・回答期限日を設定します。

具体的には、要求提出日は、3月第二週（5～9日）のゾーンを基本とし、全体の共闘意識を高めるために、可能な限り、3月7～9日の3日間に集中した日程を設定します。なお、単組の機関手続き等の事情がある場合は、遅くとも3月15日までに完了することとします。

回答期限日は、全国統一して3月28日に設定します。

##### (3) 情報の共有化

全労金の取り組み状況は、速報やメール、ニュース等を活用し、単組に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、情勢認識を揃えます。

なお、2006春季生活闘争からの継続課題については、各単組の取り組みを全体に波及させるために、本格的な闘争に入る前段から、春季生活闘争ニュースを発行する等、情報の共有に努めます。

##### (4) 全体労働者との連帯

全労金は、昨年に引き続き、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。

以 上

## 【情勢と問題意識】

### 1．社会全体の情勢

今、格差拡大と二極化がより深刻な課題となっています。新たに発足した内閣は「再チャレンジ政策」を打ち出しましたが、“再チャレンジ”が必要な状況を生み出した背景や、法律・政策等の社会的な問題解決に向けた対策が不十分です。

また、政府の経済財政諮問会議では『労働ビッグバン』の議論が進められています。「不公正な格差の是正」を目的としていますが、派遣の直接雇用義務の撤廃でも明らかなように、この政策は、労働の規制緩和を一層進め派遣労働や格差の固定化につながりかねない内容を含んでいます。何よりも、連合等の労働側委員が参加していない場で、経営に都合のいい内容の議論が進められていることは重大な問題です。

一方、平和で安心できる暮らしの実現とはかけ離れた様々な施策が、国民不在のまま次々に進められています。教育基本法は衆議院特別委員会で強行可決されました。しかし、相次ぐいじめ問題や子ども・教育関係者の自殺、必修科目の未履修問題等、国の責任が問われる問題が明らかになっているにも関わらず、政府は改善策を先送りにしています。法改正を目的化した結論ありきの議論ではなく、喫緊の課題改善に向けた具体策の提示と、国民的な論議が必要です。

また、イラク特措法に基づく自衛隊の派遣を、法律の期限である2007年7月末まで延長する計画を閣議決定しました。イラクでは、開戦以来5万人を超える民間人が死亡したと推計されており、アメリカ中間選挙の結果でも、イラク政策へ

の批判が明確になりました。非人道的であるイラク戦争の大義がなくなっている情勢を踏まえ、派遣延長を決定したことは、イラク政策だけに止まらず、今後の憲法改正等の議論にも重大な影響を及ぼしかねません。

2007年は統一地方選挙・参議院選挙を控えています。平和で安心して暮らせる社会の実現に向けて、民意を政治に反映させる取り組みを強化する必要があります。

### 2．労働運動の状況

労働契約法・労働時間法制の議論がヤマ場を迎えています。しかし、解雇の金銭解決制度や「日本版エグゼンプション」の導入等、いくつもの課題を抱えています。こうした制度を導入することは、雇用の不安定化を招くと同時に、労働者自らが求める雇用・就労形態の多様化にも対応できません。仕事と生活の調和が実現でき、長時間労働を規制する労働者のための法律を制定すべきです。

また、非正規社員の待遇改善の柱となるパート労働法の改正に向けた議論も進められています。労働時間や就労実態が正社員と同じパート労働者に「均衡ある待遇」や「正職員への転換」を促進する内容が盛り込まれる方向です。ただし、「雇用間の格差は当たり前」とする企業側の反発もあり、制定までには難航が予想されます。実効性のある法律制定に向けて、労働金庫の職場でも格差を解消する取り組みの強化が必要です。

連合の2007春季生活闘争方針では、労働分配率の改善、月例賃金を重視した賃金改善、低所得層を重視した全体の底上げ、ワークライフバランスを図るための総実労働時間短縮の取り組み、

を基本スタンスに掲げ、具体的な取り組みとして、「昨年を上回る賃金改善」「パートタイム労働者の均等待遇・処遇改善」「男女間の労働条件格差の改善」「労働時間短縮・不払い労働の撲滅・ワークルールの確立」等が確認されています。また、昨年に引き続き、パート共闘会議を設置し、「パートだから」という考え方に起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす考えです。

すべての労働者と連帯し、新たに仲間を迎え入れる取り組みを通じて、労働運動の強化と発展に向けて、私たちも全力で取り組む必要があります。

### 3．労働金庫を取り巻く環境

全国労金の2006年仮決算は、当期利益金 150億円と、前年同期比で82億円減少しました。協会は、貸出金利息や有価証券等の売却・償還益の減少と、金利上昇による預金利息の増加、運用における評価損、経費（物件費）の増加等が主な要因としています。全金庫に共通して、無担保を中心に融資が伸び悩んでおり、期末決算もかなり厳しい状況になることが推測されています。顧客・利用者のニーズに応えられるサービス・商品の提供等、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。

一方、職場の労働環境は改善されていません。法改正やシステムの変更・障害等の影響もあり、長時間労働の実態は解消されず、心身共に健康を害する職員も増加しています。金庫は、経営指標には表れない職場の実態、職員一人ひとりの苦労にも着目すべきです。厳しい経営を乗り切るには、すべての職員が一体となった運動・推進が不可欠であり、そうした事業政策の提起と労働環境の改善が経

営に課せられた重要な役割です。

1月以降もシステム障害やトラブルが続きました。労働金庫の信頼を失いかねない事態であることを認識し、協会・連合会、各金庫には、緊張感を持った経営に心がけることが求められています。

12月に協会は「日本労金構想（骨子案）」を取りまとめ、今後、金庫内の議論が開始されます。骨子案では、労働金庫の組織形態も含めた中期的な事業モデルが明らかになると思われます。私たちは、これまでに繰り返されてきた組織論議や地域統合の延長線の論議ではなく、環境変化や将来見通しを踏まえた視点に立ち、“ろうきんの理念”に謳われる社会的役割の発揮できるように、「構想論議」に参画する必要があります。

今後の事業は、協会・全国労金が一体感をもった運動展開が不可欠です。しかし、現状は、勤労者サポート事業である「ワンストップサービス」構想が十分に進んでいないこと等、その機能・役割が十分に果たされているとは言えません。

今期の春季生活闘争では、労金業態に統一して関係する課題を多く掲げています。厳しい経営状況を迎え、今後の労働金庫の方向性を確立する大事な時期だからこそ、全国が一体となった運動や取り組みを進める必要があります。

労働組合は、事業政策への提言や実践に積極的に取り組み、労金で働くすべての労働者が、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を発揮することが重要です。

以 上