

全労金2005春季生活闘争方針

《はじめに》

この間、全労金は「基本賃金や一時金の維持・改善」を中心とする総合的な生活改善に向け、「春闘方針」を確立し、具体的な取り組みを進めてきました。

ただし、従来の方針は、主に正職員の組合員を対象としており、嘱託・パート・派遣労働者等に関する課題は、個別に対応してきた経過があります。

ここ数年間で、いくつかの単組で、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者が労金労組に加入する動きもあり、第53回定期大会では、更なる組織拡大に向けた行動計画とあわせて、「すべての労金労働者の生活改善に向けた取り組み」を進めることを確認しました。

今後は、正職員以外の労金労働者も仲間を迎え入れることを前提に、具体的な取り組みを進めていかなければなりません。

こうした認識に立ち、2005年は、従来の発想を転換する意味合いから、「春闘」を「春季生活闘争」と改め、全労金方針を提起します。

全労金方針では、この間の取り組みを更に進める観点から、正職員だけでなく、嘱託・パート・派遣・関連会社等の労働者を含めた“すべての労金労働者”の総合的な生活改善を全面に据えて、具体的な考え方や取り組みを提起するものです。

全単組で、全労金方針を確認した上で、単組方針を確立し、具体的な行動による実現をめざします。

、基本スタンス

1．すべての労金労働者の生活改善

正職員と嘱託・パート・派遣・関連労働者等を含めた、すべての労金労働者の総合的な生活改善をめざします。

特に、雇用形態の違いだけによる格差を是正し、現状の働き方と整合がとれた公正な処遇に向け、賃金・労働条件の改善に取り組みます。

2．安定的な雇用と公正な働き方の実現

すべての労金労働者に対する安定的な雇用を確保すると同時に、仕事と家庭が両立でき、健康で働きやすい職場づくりをめざします。

特に、全国の職場で、労働基準法や派遣法等の法令が遵守され、労働協約や就業規則の適切な運用に基づく、ワークルールの確立に取り組みます。

3．安心できる暮らしの実現

労働者全体との連帯を強化し、社会の不条理や不正を許さず、安心できる暮らしの実現に向けて、積極的な取り組みを進めます。

具体的には、連合がめざす社会保障制度の抜本改革や、パート労働者の均等待遇の法制化等、政策制度要求の実現に向けた諸行動等に積極的に取り組みます。

、具体的な取り組み

1．全労金の取り組み

(1) 中央労使間の協議

全労金は、単金単組の交渉・協議がスムーズに進められるよう、中央労使協議会や賃金部会等のあらゆる機会を通じて、協議を進めます。

その際には、すべての労金労働者を対象とした賃金・一時金・諸労働条件等に関する課題整理に取り組みます。

(2) 嘱託・パート・派遣労働者等の労働条件改善

協会との協議を通じて、嘱託・パート・派遣労働者等の安定的な雇用確保と労働条件の改善に向けた適切な対応を求めます。

また、多様な雇用形態に関する協議を開始し、当面は、派遣法に基づく適正な対応の整理に着手します。

(3) 最低賃金の改善

名実共に、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ます。

協議にあたっては、水準の引き上げ、適用範囲の拡大、を目標とし、今期は特に『適用範囲の拡大』を実現することをめざします。

具体的には、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します。

(4) 中央協定の改定

育児・介護休業法の改正とあわせて、次世代法に基づく行動計画の策定に関連して、必要な中央協定の改定協議を進めます。

2．単組の取り組み

(1) 組織内の意思統一

2005春季生活闘争では、正職員の組合員だけでなく、すべての労金労働者の総合的な生活改善に取り組むスタンスについて、組合員全体の意思統一を図ります。

(2) 交渉・要求方針の確立

全労金の「賃金実態調査」「嘱託・パート・派遣労働者等の雇用実態調査」「労働実態調査」「多様な勤務制度調査」等の結果を分析し、要求・協議項目や取り組み方針を確立します。

(3) 経営課題に関する協議

経営協議会等の場を通じて、決算状況や今後の見通し、事業計画や要員政策、並びに、嘱託・パート・派遣労働者等の雇用形態や諸労働条件、職場における労働実態や健康問題等、トータルな政策をテーマに協議を進め、認識の突き合わせを図ります。

(4) 交渉・協議体制の確立

正職員だけでなく、すべての労金労働者の雇用・賃金・諸労働条件に関して、金庫と交渉や協議ができる体制の確立に取り組めます。その上で「個別課題の考え方」に基づき、具体的な改善を図ります。

なお、この間の交渉・協議経過がある単組は、経過を踏まえて具体的な取り組みを進めます。

、個別課題の考え方

1. 年間賃金・諸労働条件の改善

(1) 基本賃金

正職員

単金単組で確認している賃金表・賃金制度・協定等に基づき、2005年度の基本賃金を確定します。定昇を確認していない場合は、要求や申し入れによる基本賃金の改善を求めます。

賃金制度協議を行う単組は、ポイント年齢賃金や、一時金と基本賃金の割合等に留意し、水準の改善に取り組みます。その際は、人件費等のコストの観点だけでなく、人事制度との整合がとれた適切な制度の確立をめざします。

嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

現在、適用されている賃金表や制度を検証し、定昇の実施を求めます。賃金表が確認されていない場合でも、定昇相当分の確保による水準改善を求めます。

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、正職員組合員の定昇分との整合を図る観点から、2004年度に引き続き、時間給で30～40円、月額換算で4,600～6,200円の引き上げをめざします。格差是正に取り組む場合は、時間給50円、月額7,700円を目安額とします。

注) 本方針で賃金や労働条件の改善の対象とする「派遣労働者」は、基本的には、労金関連会社からの派遣労働者を想定する。

(2) 年間一時金

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。

なお、今次交渉では、協会が「業績手当支給指針」を用いないとの考えを示していることから、単金単組の主体的な協議で決定します。

嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

一時金やそれに準じる手当等が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）を目安に、水準の改善をめざします。

(3) 諸手当・福利厚生・その他の労働条件等

正職員

諸手当や福利厚生等は、この間の経過を踏まえて取り組み内容を検討します。

嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

基本的に、正職員に適用されている諸手当・福利厚生・休暇制度等の労働条件と同等の適用をめざします。

既に手当や制度が適用されている場合でも、水準や内容を検証し、合理性を欠く場合は、改善に取り組みます。

(4) 最低賃金

最低賃金の改善を統一要求項目とはせず、中央労使で適用範囲の拡大に関する合意形成に向けた協議を継続し、2006年を目処に中央協定の実現をめざします。その際は、適用範囲を「金庫が直接雇用する者」だけでなく、「労働金庫の関連会社・事業体が雇用する者」にも及ぶことをめざします。

なお、現在、関連会社労働者の賃金が、単金の最低賃金に関する協定を下回っている実態にある金庫には、賃金の引き上げを求めます。

2. 適正なワークルールの確立

(1) 適正かつ安定的な雇用の確保

嘱託・パート・派遣労働者等の雇用契約に関して、派遣法や労働基準法、金庫の就業規則等と照らして実態を検証し、問題がある場合は、改善に向けて取り組みます。あわせて、契約更新の際は可能な限り組合が関与し、雇用条件をチェックします。

また、安易な短期契約の反復等による雇用不安をなくすために、期限の定めのない雇用形態への変更や契約期間の延長等、安定的な雇用の確保をめざします。

(2) 不払い残業の撲滅

すべての職場から不払い残業をなくし、時間外・休日労働協定の厳格な運用と、総労働時間の短縮をめざします。

具体的には、全国的な実効性を高めるために、ワークルールの確立に向けた強化期間を設定する等、工夫した取り組みを進めます。

(3) 多様な勤務制度の適正な実施

多様な勤務制度を適用する場合は、全労金の「対応指針」を踏まえ、業務上の必要性や的確性等を見極め判断します。既に制度が適用されている場合は、運用状況や勤務実態、個人への労働負担等を十分に検証し、必要に応じた改善に取り組みます。

(4) 仕事と家庭の両立の実現

仕事と家庭の両立に向けて、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定に積極的に関与します。

また、計画の実現をめざし、具体的な行動を進めます。

, 取り組みの進め方

1. 組織拡大行動計画の推進

すべての労金労働者の生活改善を効果的に進めるため、対象とする嘱託・パート・派遣・関連会社労働者の組合加入に向けた取り組みを積極的に進めます。

単組は「組織拡大行動計画」を作成し、春季生活闘争との一体感を持つ進め方に工夫します。

2. 体制の確立と共闘の強化

(1) 闘争委員会の設置

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

(2) 単組との連携

全労金は、単組への情報提供や援助など、全面的な支援体制を構築します。

また、方針の基本的な考え方や単組の取り組み等について、理解を深めるために、全労金の四役が単組機関会議等に参加し、意見交換を行うこととします。

(3) 情報の共有化

単組の取り組み状況は、適宜、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、全国書記長会議や代表者会議でも、単組の交渉・協議の進捗状況を把握し、全体情勢の認識を揃えます。

なお、全労金は、全組合員への周知と単組における活用に向けて、ニュースや資料等を発行します。

(4) 労働者全体との連帯

多くの労働者全体と連帯し、政策制度実現に向けた取り組みや、平和実現に向けた諸行動に積極的に参加します。

3．交渉・協議日程

2005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。

具体的には、3月第1週（3月4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。

以 上

《方針の補足》

以下は、2005春季生活闘争に取り組むにあたっての、社会全体・労働運動・労働金庫を巡る全労金の情勢認識です。社会は、急激なスピードで変化し続けています。情勢の変化を的確に捉えながら、具体的な取り組みを進める必要があります。

1．社会全体の情勢

景気は、一部に回復基調にあると言われますが、企業間の格差は拡大しており、分配の偏りによる所得の二極化も一層進んでいます。加えて、非正規雇用労働者は増加する一方で、雇用形態間の格差も拡大し、賃金水準の低下が進行しています。

小泉政権は、有効な雇用対策や景気回復の具体策を講じないばかりか、年金法の改悪に続き、定率減税の廃止・縮減等、国民への更なる痛みを押しつけようとしています。私たちの暮らしは脅かされ、不安は高まる一方です。

加えて、イラク攻撃を続けるブッシュ政権への加担は、尊い国民の生命を犠牲にしたにも関わらず、小泉政権は、国会論議も十分に行わないままに、自衛隊の派遣延長を強行しました。国民の生命が危険にさらされ、日本全体が危機的な状況に陥っていることは明白です。

一方、相次ぐ自然災害は、日本国内だけにとどまらず、世界的規模で、甚大な被害をもたらしました。国内における早急な復旧・復興に向けた取り組みだけでなく、国の枠を超え、助け合いの気持ちを大事にしながら、多くの人々との連携や国際的な連帯の輪を広める取り組みが求められています。

2．労働運動の状況

連合は、2005春季生活闘争方針で、労働者への社会的分配に力点を置き、全体の底上げをはかりながら、安定的な経済成長への移行を実現する必要があるとの問題認識を示し、様々な格差是正へ挑戦する姿勢を全面に打ち出しました。

具体的には、企業規模や業種、雇用形態による賃金格差の是正に軸足を置き、特に、中小企業の賃金底上げを図ることとしています。

また、統一ベースアップ要求を掲げることは断念しましたが、「業績回復は働く側の大きな犠牲と多大な貢献によるものであり、回復分は労働者に還元すべき」として、可能な限り、積極的な純ベアを要求と獲得をめざす考えを明らかにしました。

今後は、すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）とする、賃金カーブの確保と賃金カーブ維持分の労使確認、規模間や男女間の格差是正、均等待遇の実現にむけた継続的な取り組み、

全従業員対象の企業内最低賃金の協定化、労働時間管理の強化、について、共闘強化による実現をめざすこととしています。

3．労働金庫の状況

全国労金の仮決算は、業務純益で277億円（前年262億円）、当期純利益は177億円（同189億円）となり、期末見込みでも260億円台になることが予測されています。昨年度は、代行返上益等の特殊要因の影響が大きかったことを考えれば、一部に回復しているように見られますが、金庫間の格差は解消されておらず、全体的な回復基調にあるとは言えません。

依然として、貸出金の住宅融資への偏重傾向は変わらず、生活資金ローンは残高減少が続いています。貸出金利回りは、2.50%から2.43%に低下し、運用利回りも前年を下回る等、収益構造の課題は残されています。

労金業態全体では、業務改善命令に基づく改善計画が進められていますが、実際の事業にあたって、この改善計画が着実に実践されているか、留意しなければなりません。その一方で、会員の財産を毀損する事件も続いています。真の労働金庫の再生に向け、引き続き、健全で透明性の高い経営体質を確立する努力が求められています。

また、2005年4月からはペイオフが全面解禁され、個人情報保護法も施行されます。こうした取り巻く状況の変化も的確に捉え、迅速な対応が必要です。

協会・全国労金は「第4期中期経営計画」の検討を進めています。計画では、社会的存在価値のある《ろうきん》をめざし、業態全体の水準を高めた上で、将来の姿を「日本労働金庫構想」として取りまとめるとの基調が示されています。

これからの論議を注視すると同時に、全労金の『提言』や『展望』の具体化も含めて、積極的な意見反映に努めていく必要があります。

この間、協会は、全労金との信頼関係の醸成と、諸政策に関する実効性のある協議を進めるとの方向性を確認する等、中央労使関係の再構築に努めています。また、争点となっていた個別課題の整理に向けても、積極的な取り組みを進めてきました。引き続き、中央労使で取り上げる課題を整理し、実のある協議を進めていく必要があります。

以 上

ワークルール確立の取り組みについて

～2005年2～4月は「ワークルール確立強化期間」です～

全労金は、職場のワークルール確立と職場労働対策活動の充実を目的として、2～4月を「ワークルール確立強化期間」に設定しました。期間中は、不払い残業の撲滅を中心とするワークルールの確立と、職場労働対策活動の強化をめざします。

・「ワークルール確立強化期間」の主な取り組み課題

金庫・事業体との協議

ワークルール確立に向けた単金・単組レベルの課題の協議、取り組みにあたって必要な突き合わせ等を行います。

職場のワークルール確立の取り組み

時間外労働協定や時間外労働ルールの遵守、適正な労働時間管理等、不払い残業をしない・させない取り組みを職場労使が一体となって進めます。また、休日労働や多様な勤務制度の適正運用、仕事と家庭の両立に向けた諸対応、セクハラ・パワハラ等、多面的な観点からワークルールの徹底をはかります。なお、この取り組みは、嘱託・パート・派遣職員や管理職を含む職場全体の問題として捉えます。

職場労働対策活動の強化

明るく働きやすい職場づくりのために、職場における労働対策活動を充実させます。職場の労働実態把握やワークルール遵守状況のチェック、長時間労働の改善や年休の取得推進、職場集会の定例開催や日常的な職場労使協議等の取り組みを強化します。

・「2005年度時間外・休日労働協定」の締結

単組は「時間外・休日労働協定指針」を踏まえて単組方針を策定し、3月末までに金庫と協定を締結します。あわせて、長時間労働の解消や、ノー残業デー、年休取得推進等による総労働時間短縮の取り組みを進めます。

・通年的な取り組み

ワークルールの確立を強化期間だけの取り組みとせず、単組は、通年的に「時間外・休日労働協定」の運用状況をチェックし、必要に応じた改善を求めるとともに、業務運営・要員体制など幅広い観点から労使協議を行います。

また、職場では、職場の労働対策活動の定着・強化に向け、健康管理活動や労働環境整備に向けた取り組みを進め、相談活動や世話役活動を充実させ、「心と身体に優しい職場づくり」「ファミリーフレンドリーな働き方の実現」を意識した取り組みを進めます。