

全労金2016春季生活闘争ニュース・第23号

《合意速報No. 4》

沖縄労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

沖縄労組は、3月29日、金庫と「団体交渉」を開催し、基本合意を表明しました。要求と回答は以下の通りです。

	要 求			回 答		
	正職員	嘱託職員	臨時職員	正職員	嘱託職員	臨時職員
安定雇用	—	— (無期転換権は実現)	—	—	— (無期転換権は実現)	—
基本賃金	—	— (人事制度協議にて改善)	—	—	— (人事制度協議にて改善)	—
一時金	4.1	3.6	3.6	4.1	3.6	3.6
退職金	—	— (慰労金あり)	—	—	— (慰労金あり)	—
雇用環境	ジョブリターン制度の確立			2016年度早期の制度化を前提に、 詳細について協議		
	嘱託等職員の「継続雇用制度」の確立			制度化を前提に継続協議		
ワークライフ バランス	積立休暇制度の確立			最高20日を限度とした制度化を前提に、 詳細について協議 ※2015年度末の失効年休は、2016年4月1日より 年5日を限度に管理を実施する		
単組独自要求	—	公的資格等奨励金の適用		—	要求どおり	

団体交渉において、金庫からは、「2016春季生活闘争において、一時金について、正職員は、昨年度実績から0.2ヵ月、嘱託職員・臨時職員は、0.1ヵ月下回る要求を掲げた労組側の重い決断を真摯に受け止めている。新人事・賃金制度導入に至る労使協議等も含めて、労組の対応、取り組みを評価している。今後の職員の奮闘と期待を込めて要求どおりと判断した。ジョブリターン制度については、育児や介護等のやむをえない理由等により退職した方が再度働くことができる環境整備、貴重な人財を確保する観点から金庫としても必要性を認識しているため、早期の制度化に向けて協議を進めたい。嘱託職員・臨時職員にも正職員と同様に制度化すること、65歳まで働き続けることができる環境整備が社会的に求められており、高年齢者雇用安定法の主旨だと認識しているので制度化に向けた協議を進める。積立年休制度についても、早期の制度導入に向けて協

議を進める。公的資格等奨励金についても、労組の要求主旨にある通り、貴重な人財のキャリアアップ、能力開発をしっかり支援したいと考えている。2016春季生活闘争全体を通して、設立50周年である2016年度に向けて、労使が同じ認識に立つことができ、良いスタートを開始できると思っている。厳しい経営環境は続くが、金庫の発展のため、今後も労使一体なった取り組みをお願いする」等の見解が表明されました。

宮城闘争委員長は、「2016春季生活闘争は、交渉が長期化することなく、早い段階で着地点を見出し、回答期限日内の妥結に向けて、真摯的な交渉と誠意ある対応が行われたと認識している。日銀の金利政策や金融情勢を鑑みると、預金や貸出金利に大きな影響を与え、結果的に収益に悪影響を及ぼす懸念がある。しかし、アール・ワンシステムの機能を十分に活用し、事務改革や事務効率化を推進することで、より一層、会員・利用者の満足度向上に努めることや、2016年度から人財育成を柱とした新人事・賃金制度の導入により、働きがいを実感できるような制度を実現することが、労使ともに望むべき姿でもあり、進むべき方向だと認識している。そのためにも、これまで以上に経営協議会を開催する等、タイムリーな情報の共有化を図ることで、第4期中期経営計画の進捗管理や2016年度の事業計画達成、新人事・賃金制度の安定化等、労使の責任で、確実に目的を果たすことが不可欠である。また、雇用に関する環境整備やワークライフバランスのとれた働き方に関する要求においても、2016年度内の制度化を前提に労使協議を開始するとしたことから、早急に議論を重ね、上期内での制度確立に向けた協議を求めたい」等を表明しました。

単組は、①交渉全般的において、要求主旨を真摯に受け止めた回答内容と評価できること、②一時金、及び、公的資格等奨励金の支給見直しについては、単組の要求主旨を真摯に受け止め、争点化せずに交渉期間序盤で要求どおりの回答を示したこと、③「ジョブリターン制度」「継続雇用制度」「積立年休制度」については、i 単組の要求主旨に基づき、制度化に向けた協議に進むことができたこと、ii 労使の責任で2016年度内で早期に導入することも確認できたこと、iii 新人事・賃金制度協議における単組・組合員の判断に応えたこと、iv 2016年度における職員の奮闘、モチベーションを維持する等の観点から金庫として最大限歩み寄った回答であること、等から合意を判断しました。

*合意単組：4単組（3月29日16時30分現在）

北海道・中央・中国・沖縄

以 上