

全労金2016春季生活闘争ニュース・第24号

《合意速報No.5》

静岡労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

静岡労組は、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	準職員	LBパート	嘱託職員	正職員	準職員	LBパート	嘱託職員
安定雇用	—	— (無期雇用)	— (3年で準職員へ自動登用)	— (無期転換権は実現)	—	— (無期雇用)	— (3年で準職員へ自動登用)	— (無期転換権は実現)
基本賃金	定期昇給の実施	(正職員登用を想定した賃金表の確立済)	時間額40円の引き上げ	— (制度協議)	定期昇給の実施	—	ランク1～3号40円 ランク4号30円 ランク5～7号20円 短時間勤務者20円	— (制度協議)
一時金	4.8	1.8～3.8	1.1	現行水準+0.1	4.8	1.8～3.8	1.1	現行水準+0.1
退職金	—	— (制度あり)	— (3年で準職員へ自動登用)	— (制度あり)	—	— (制度あり)	— (3年で準職員へ自動登用)	— (制度あり)
雇用環境	短期ジョブリターン制度 ※ジョブリターン制度あり				2016年度に継続協議し、解決を図る			
ワークライフバランス	「私傷病等積立休暇制度」の使用条件に「不妊治療」を追加				要求どおり	—	—	—
単組独自要求	—				—			

団体交渉において、金庫からは、「金融業界を取り巻く環境、並びに、県内企業、地域を取り巻く環境、それぞれを踏まえれば将来に向かいさらに厳しさを増していくものと認識している。他行庫との苛烈さを増す競争、そして、日本銀行のマイナス金利政策の影響も大きく、今後の収益悪化が見込まれている。だからこそ、さらなる意識改革を進め、厳しさを組織の変革へのチャンスに変えていきたい。直近の取り組みでは、会員における労金運動の推進強化はもちろんのこと、退職者層への確実な対応、未組織勤労者の取り込み、マネーアドバイザーの強化等を含めたビジネスモデルの変革を検討し、進めていく必要がある。また、5Sの確実な徹底等により、生産性の向上も進めていきたい。まだまだやれることはあると考えており、さらなる奮闘を期待したい。労働金庫は働く“人”で物事を進めているからこそ、“人”への投資は惜しみたくはない。しかしながら、収益とのバランスを意識することも経営としては当然である。今春闘要求に対する回答として、全てが要求通りではないものの、経営として最大限の水準としての回答となることを理解して欲しい」等の見解が表明されました。

鈴木闘争委員長は、「市場金利や貸出金利回りの低下等にともない、収益環境の厳しさが増す中で、①全職員の生産性向上に向けた努力、②収益環境の厳しさとさらなる難局への対応、③労使のベクトル合わせの必要性、の視点を持ち、十分に検討を重ねた結果として、金庫としての英断がなされたものと認識している。様々な社会環境・就労環境に身を置く私たち静岡労金労働者が、さらなる働きがい・やりがいを感じられ、『ろうきんの理念』や、社会的役割を自覚して業務にあたることができる制度の構築は、現下の混迷する時代において、静岡労金の事業・運動を推し進める上でも、必要不可欠であると認識している。また、2016年度は、静岡労金の生産性のさらなる向上に向け、事務負担の軽減や事務内容の見直しを推し進めなければならないと認識している。労組としては、『労使のベクトル合わせ』を前提とした施策については、積極的に関わっていく所存である」等を表明しました。

単組は、今年度決算見通しが計画を下回る見通しが示され、次年度以降においても通減の見通しが示されている環境にありながら、①LBパートナーの賃金改善以外は実質の満額回答を示したこと、②LBパートナーの賃金改善においても概ね3分の2程度の水準引き上げが示されたこと、等から合意を判断しました。

*合意単組：5単組（3月29日18時50分現在）

北海道・中央・中国・沖縄・静岡

以 上