

全労金2014春季生活闘争ニュース・第8号

**全労金書記長会議を開催し、交渉状況を共有した上で、
全労金組織全体で粘り強く闘い抜くことを確認！**

◎要求獲得に向け、引き続き、精力的な交渉を進めることを確認しました！

全労金は、昨日（3月12日）、「全労金2014春季生活闘争・書記長会議」を開催しました。全労金2014春季生活闘争は、全単組統一の集中交渉ゾーンは設定していませんが、各単組では、金庫・関連会社から納得できる回答を引き出すため、事前交渉（協議）から回答期限日までの交渉日程を検討し、労使双方が納得した上で早期解決を図る意識で交渉を進めることを確認する等、集中的な交渉を展開しています。

本書記長会議では、要求提出から1週間が経過する中で、各単組の書記長から、①前段交渉を含めた交渉状況、②現時点の争点（単組及び金庫・関連会社の主張）、③交渉を進めるにあたっての課題や悩み、④今後の進め方（交渉・会議日程）や交渉の見通し、に関する報告を受け、全体で共有するとともに、単組間で先行事例や助言等を出し合い、全労金組織全体で要求を獲得するための意見交換を行いました。

特徴的な内容では、一部の単組から「年間一時金の昨年実績相当」「諸休暇の改善」「ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向けた協議」には前向きな姿勢が見受けられるとする一方で、要求した単組の多くで「安定雇用（無期転換権の付与）」「賃金改善」「退職金制度の導入」「職員の奮闘や生活改善を勘案した年間一時金の要求や制度化」等、全労金2014春季生活闘争の中心的な取り組みに対しては、経営の厳しさや経営数値だけを根拠に、労働組合の要求に真摯に向き合わない姿勢が報告されました。

単組の報告を受け、全労金は、「今春季生活闘争で、正職員のベア要求を見送った背景は、全労金・単組における運動の基調である公正処遇の実現とあわせて、業態の経営環境も考慮しており、金庫・関連会社にそのことを訴え、嘱託等労働者の賃金改善や年間一時金の満額回答を引き出す必要がある。加えて、業態の最重要課題と位置づけてきたシステム移行は、数年にわたり様々な対応を進め、会員・利用者に大きな迷惑をかけることなく移行することができた。このことは、労働金庫で働くすべての職員の奮闘によるものであり、今後の安定稼働や基本ポリシーに基づく運用は、雇用形態に関わらず、すべての職員の対応なしでは実現できない。働きやすく働きがいのある職場環境は、継続的な交渉・協議で実現するものであり、そのことが運動である。団体交渉で、ほとんどの金庫・関連会社は、“誠意ある回答を示す”“労働組合の要求は理解した”と表明している。誠意ある回答は、厳選した労働組合の要求に真摯に応じることである。改めて、単組内で交渉スタイル・交渉日程等を検討し、要求貫徹に向けた闘いを構築することが必要だ」とし、引き続き、精力的に交渉を進めることを全体で意思統一しました。

◎すべての働く者の連帯で、労働組合の社会的役割を発揮しよう！

連合は、3月10～14日を第1先行組合、3月17～21日を第2先行組合の回答ゾーンに設定し、それぞれの構成組織・単組が精力的な交渉を進めています。

昨日（12日）は、第1先行組合における一斉回答のヤマ場で、自動車、電機、鉄鋼、造船・重機、通信、流通等の産業において、労使交渉を踏まえた回答が示されています。

連合は事務局長談話（※下記参照）で、「すべての働く者の賃金の引き上げをめざす上で、順調なスタートを切ることができた。先行組合の回答引き出しを受け、その成果をすべての働く者の底上げ・底支えのと経済の好循環の実現につなげなければならない」としています。

全労金における2014春季生活闘争は、連合方針も踏まえ、「底上げ・底支え」に集中する取り組みとし、「安定雇用」「公正処遇」の実現とあわせて、労働金庫で働くすべての職員の奮闘を踏まえ、厳選した要求を掲げ、金庫・関連会社の回答を求めています。

すべての組合員の総意で確立した要求を獲得できるよう、全労金 9,000名の組合員とすべての働く者の連帯で、労働組合の社会的役割を発揮しましょう。

2014年3月12日

2014春季生活闘争のヤマ場における回答状況に関する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 神津 里季生

1. 本日、2014春季生活闘争のヤマ場を迎えた。極めて厳しい状況の中、月例賃金の引き上げにこだわり、粘り強い交渉を繰り返した結果、先行する組合で月例賃金引き上げの回答が示された。また、非正規労働者の時給・月給改善の回答引き出しも同時に進んでいる。総じて引き出された回答は個別労使がマクロの観点、自社の競争力強化、組合員の生活実態などを踏まえて、それぞれがこだわりをもってギリギリの交渉を展開したことによって、月例賃金の引き上げがなされたものと受け止める。
2. 今次闘争は2015以降の闘争につながる重要な転換点であり、「すべての組合がすべての働く者の賃金の引き上げ」をめざすうえで、順調なスタートを切ることができた。連合は、デフレ脱却と経済成長をより確実なものにするために、正規・非正規、組織・非組織にかかわらず、また企業規模の大小にかかわらず、月例賃金の引き上げが不可欠であることを繰り返し主張していく。とりわけ消費者物価が上昇している中で、実質賃金の維持が不可欠であることをあらためて強調する。今後、大手組合はグループ・関連会社労働組合の支援を強化し、地方連合会は地場共闘のもとで地方産別と連携し、中小・地場組合の交渉を支援し、連合、構成組織、地方連合会が重層的かつ総がかりで強力に交渉を展開していくこととする。
3. 先行組合の回答引き出しを受け、これに続く組合が回答を引き出し、その成果を非正規・非組織労働者を含めすべての働く者の底上げ・底支えの実現と経済の好循環実現につなげなければならない。交渉継続中の組合は、本日段階の状況を土台としながら、掲げた要求に確信を持ち、経営側のミクロの論理に埋没することなく、全国各地で闘う組合とともに、要求趣旨に沿った回答の引き出しと3月決着に向け、最後まで手綱を緩めることなく全力を尽くす。

なお、第1先行組合の回答状況(3月10日～14日)については、3月14日(金)16時に公表する。

北陸・東海労組における要求概要、 闘争委員長の決意、青年層役員からの檄を紹介します！

◆ 北陸労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争の確認に基づく継続協議扱いとなっているが、2014春季生活闘争の要求前までに見通しが立たなかったため、雇用年数が3年を超え、無期契約を希望する嘱託職員2種・臨時職員、及び、関連会社の嘱託職員を対象に、「無期転換権の付与」を要求。
- 「基本賃金」は、①嘱託職員2種は、北陸労組組合員の平均定昇額に、均等待遇の観点から嘱託職員2種の賃金1%分の引き上げ、②臨時職員は、勤続4年以上の時給の引き上げ、及び、均等待遇の観点から定期昇給ルールを導入、③関連会社の正社員は、金庫の一般職（常用雇用の嘱託等労働者）の賃金表と同水準、④関連会社の嘱託職員は、賃金表の策定、⑤関連会社の嘱託社員（短時間勤務者）は、金庫の臨時職員の時間給と同水準、を要求。なお、一般職と総合職（正職員）との格差是正も必要であるが、一定に定期昇給が確保されていることや年間一時金は正職員と同月数であるため、今春季生活闘争における要求は見送った。
- 「年間一時金」は、①正職員は昨年実績＋0.2ヵ月（昨年要求＋0.1ヵ月）、②嘱託職員2種・臨時職員は「制度化」（臨時職員について、昨年は奨励金が支給）、③関連会社の社員は昨年実績＋0.1ヵ月（昨年要求は同月数）、④関連会社の嘱託職員は「制度化」、を要求。
- 「退職金制度」は、①一般職は、制度化されているため要求を見送る。ただし、支給額に上限が定められていることは労使共通の課題認識であり、人事制度全般の協議とあわせて、2014年9月末までに方向性を示せるよう協議することを確認、②嘱託職員2種・臨時職員は「制度化」、③関連会社の嘱託職員は「制度化」、を要求。
- 単組独自要求に関しては、①ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向け、年間総労働時間協定の導入協議を開始、②公正処遇の実現に向け、臨時職員・嘱託職員2種に対して、3日間の連続休暇制度を適用、③雇用形態の違いだけによる差別的な対応をなくし、均等・均衡な待遇の実現に向け、臨時職員・嘱託職員2種に対して、労働金庫の業務に必要な知識や技能を習得するための教育・研修を設定、を要求。

《団体交渉における金庫の所感》

現在は事業計画を上回る当期純利益を上げているものの、その収益の核となる貸出金残高が減少を続けており、融資残高の3期連続期首割の阻止が非常に厳しい状況となっている。そうした中、北陸労金における労働金庫の役割を果たすため、2月3日にスタート宣言した「価値づくり活動」と連携しながら、事業計画の達成に向けて、職員一人ひとりが役割と責任を持ち、一丸となって取り組んでいかなければならない。

本日の要求書については、労働条件の改善だけでなく、様々な経営上の課題について中長期的な観点を持ち、また、建設的な対応で進め、競争力強化と持続的な成長に繋げていくことが重要であり、北陸労金の現状に踏まえて解決を見い出していくことをお願いしたい。

《単組闘争委員長の決意》

【藤本執行委員長】

偏ったマスコミ報道により、「ベア要求」を行えば獲得できるような雰囲気づくりがなされています。しかし、報道されているのは、一部の大企業だけであり、地方の中小企業の厳しい現状に変わりありません。連合も言及しているとおり、「より重要なことは、中小企業で働く仲間や非正規労働者の賃上げの実現」です。

この間の取り組みにより、「公正処遇・均等待遇」への対応は、前進はしているものの、雇用形態の違いによる「不合理な格差」は解消されていません。アール・ワンシステムへの移行が無事完了したのは、正規・非正規を含め、労金で働くすべての役職員の努力によるものです。

I T投資費用の増大により、金庫経営は厳しさを増していますが、すべての職員の奮闘に報いるために、「安定雇用の実現」をはじめ、掲げた要求をしっかりと勝ち取れるように、全国の仲間との強い団結力、連帯意識のもと、全力で取り組みます。

共に頑張りましょう！

《青年層役員の檄》

【北陸労組の仲間へ：東海労組／古田祐里香青年委員会事務局長】

北陸労金労組の春闘方針を読ませていただきました。中でも、公正処遇・均等待遇の取り組みについて、とても共感しました。

全国の労金には多くの嘱託等労働者の方が働いています。もちろん、私の職場にも契約職員の方がいて、共に仕事をしていますし、その方に多くのことを教えていただきました。しかし、雇用形態が違うことにより、一時金や退職金などの労働条件には大きな違いがあります。不安定な雇用のために、不安を抱えながら仕事をされている方もいます。

労働組合の要求は、労働金庫で働くすべての職員が安心して働ける環境をつくるためのものであり、労働組合だけではなく、経営にとっても大きな責任であると考えています。

東海労組も2014春闘方針で、安定雇用の実現と均等待遇の実現を掲げて闘います。

労働金庫で働くすべての仲間が、公平公正な労働条件のもとで、安心して働くことができる職場環境の実現に向けて、最後の最後まで共にがんばりましょう！

◆ 東海労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争の交渉結果における「確認書」に基づき、2014年度から、正職員を含めた制度全体の課題として労使の課題認識を共有した上で、早期に協議を開始し、精力的に協議することを確認しているため、要求しない。
- 「基本賃金」は、契約職員も正職員と同様の人事・賃金制度を確立しているため、引き上げ要求は見送った。
- 「年間一時金」は、①正職員は昨年実績＋50,000円、②契約職員は昨年実績＋1.0ヵ月＋50,000円、③嘱託職員（再雇用者）は昨年実績＋50,000円、④関連会社の正社員は昨年実績＋1.0ヵ月、⑤関連会社の契約職員は「制度化」（1.0ヵ月相当）、を要求。
- 「退職金制度」は、①契約職員は「慰労金」の支給、②関連会社の正社員は水準の引き上げに向けた協議、③関連会社の契約社員は正社員と同様の制度適用、を要求。
- 単組独自要求に関しては、関連会社に対して、①契約社員の季節休暇について、正社員と同様（4日有給）を付与、②契約社員の時間外労働割増率について、1日7時間20分、1週36時間40分を超える労働に対して30%とする、③契約社員を対象に、正社員登用制度の確立、④東海労金サービスに働く社員を対象とした福利厚生の実施、を要求。

《団体交渉における金庫の所感》

アール・ワンシステムの移行に際し、組合員の時間外・休日労働の協力に対し、感謝を申し上げる。

一方で、2013年度の預金・融資の目標達成は、厳しい見通しである。2014年度は、第7期中期経営計画のスタートの年であり、アール・ワンシステムの投資効果を発揮するとともに、事業運営に邁進することが重要である。

2013春季生活闘争で継続協議課題とした契約職員の安定雇用の実現については、正職員、嘱託職員（再雇用者）との関係を含めて、金庫の雇用政策に大きな影響を与える。引き続き、各々の立場で継続して協議していきたい。

《単組闘争委員長の決意》

【深見執行委員長】

今春闘は、連合方針である「デフレから脱却し、経済の好循環をつくりだす」ことを実現するための「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みを進めることが重要と考えています。また、労働金庫並びに関連会社に働くすべての仲間が、日常業務に加え、業態が最重要課題と位置づけるシステム移行に対して、最大限努力してきたことに対する経営の姿勢を問う闘いでもあると考えています。

東海労組は、基本賃金、一時金、退職金、公正処遇の実現に関する要求を行い、すべての要求課題に対して拘りを持って交渉を進めます。特に、公正処遇の実現が「底上げ・底支え」となり、経済の好循環をつくり出すものと確信し、闘いを進めます。

全労金に集う全国の仲間みなさん。全労金が掲げる方針に結集し、私たちの要求に自信と誇りを持って、ともに闘いましょう！！

《青年層役員の檄》

【東海労組の仲間へ：北陸労組／瀬川亮青年委員会事務局長】

東海労組2014春季生活闘争における要求項目の「年間一時金」について、算出の根拠に「アール・ワン移行に向けた業務と両輪で進めてきた職員の努力を評価する必要がある」とありますが、私も共感するところです。

職員は、事業計画の達成に向け日々業務に邁進する中、金庫として失敗が許されないシステム移行作業の業務に、例年以上の時間外や休日労働を増加しながら対応し、大きな混乱を招くこともなく新システムへの移行を成し遂げました。移行を終えた現在でも課題が山積しており、業務が輻輳する中で日々職員は奮闘しています。

また、契約職員・嘱託職員においても、今回の移行作業では業務に追われていたのではないかと思います。同じ職場で働く仲間として、仕事に対するモチベーションアップを図るため、公正処遇を実現させるべきだと思います。

職員の頑張りとは、これからの奮起を促す意味でも、年間一時金に関する要求を勝ち取り、2014春季生活闘争の要求実現に向けて最後まで共に闘いましょう！

※ 次号は3月14日（金）に配信予定です。

以 上