

## 全労金2014春季生活闘争ニュース第16号

《合意速報No. 4》

### 中央労組が金庫との交渉を妥結しました！

中央労組は、3月25日、金庫との団体交渉において、交渉の妥結を確認しました。内容は、①「ワークライフバランスの実現に向けた労使協同宣言（仮称）」を締結する（要求通り）、②嘱託職員・契約職員・パート職員の賃金は、継続協議とする。なお、2015年度実施予定の「臨時職員制度見直し」の中で、制度全体への影響を検証しつつ協議を進める、③正職員・準職員SSコースの一時金は、4.7ヵ月（要求は、4.7ヵ月+30,000円）、④準職員（SSコース以外）及び定年再雇用嘱託職員（Dコース以外）は、現行通り（要求は、昨年実績+30,000円）、⑤臨時職員（定年再雇用嘱託職員Dコース・嘱託職員・契約職員・パート職員）は、現行通り（昨年は支給なし。要求は制度化で1ヵ月+30,000円）。ただし、2015年度実施予定の「臨時職員制度見直し」の中で、制度全体への影響を検証しつつ協議を進める、⑦「共済会会員範囲の見直し」は、継続協議とする。ただし、準職員から契約職員に雇用契約が変更となった契約職員（※準職員で60歳を迎えた職員）は、継続して共済会正会員とする（ただし書きは要求通り）、とするものです。

団体交渉で金庫からは、「アール・ワンシステム移行に係る、この間の職員の努力に改めて感謝する。今後は、新システムの有効活用に向けた取り組みが重要である。新年度にあたり、本部機構の改編の中で専門部署を設置し、こうした課題に取り組んでいきたい。労働組合が重要な取り組みと位置づけている職員の健康管理、ワークライフバランスの実現について、労働組合の提起を真摯に受け止める。共同宣言の取りまとめができるよう、また、実効性あるものにするためには労働組合の協力も求めたい。労使が力を合わせて、ろうきんの理念の実現に向けて取り組んでいきたい」等の見解が表明されました。

安藤闘争委員長は、「本春季生活闘争は、社会全体がベア要求は当たり前という異様な雰囲気の中、今年度の収益状況や今後の経営の見通しや、この間の職場実態を踏まえ、「総合的な生活改善」をめざし、要求を組み立てた。金庫から示された回答は、要求すべてに対し、満額の回答ではないが、交渉を通じて、2013年度の労働実態やアール・ワンシステム移行後の職場状況、ワークライフバランスの実現に向けた2014年度以降の課題について、金庫役員を含む労使が認識を共有できたことは成果である。臨時職員に係る要求については、安定雇用及び公正処遇の観点を基本に、制度見直し協議につながる考え方が示されている。正職員及び臨時職員に係る人事制度見直し協議を早期に再開しなければならない。職場討議時間を確保しつつ、2015年度から新制度の運用を開始できるよう、労使協議に臨んで行きたい。新しい年度を迎えるにあたり、いかに職員のモチベーションを高め、

職場が一つになって新たな取り組みに向かっていくことができるのかが最も重要である。そのためにも、今まで以上に、労使の情報交換を密にし、風通しの良い労使関係を構築していくことを要請する」等を表明しました。

なお、単組は、①臨時職員に係る要求は、2015年度からの新制度運用開始に向け、制度見直し協議を進めている中で、安定雇用・公正処遇の観点を基本に、一部要求に応える回答、及び、今後の協議につながる表明を引き出せた、②一時金要求は、今年度の預金・融資増加額目標の達成状況が、非常に厳しい見込みに変化する中で、最低限の回答を引き出せた。あわせて、交渉を通じて、「一時金の支給水準について、安定的に支給できる状況を確保できるよう、労使で努力する考えは変わっていない」との表明は、次年度以降の収益見通しを踏まえれば今後につながる、③人事制度見直し協議を早期に再開させる必要がある、等から交渉の妥結を判断しました。

＊合意単組：4単組（3月25日14時30分現在）

静岡・北海道・北陸・中央

以 上