

全労金2013春季生活闘争方針

1. 基本スタンス

全労金2013春季生活闘争は、2012年度運動の基調との整合をはかり、①東日本大震災からの復興・再生に向けた取り組みの推進、②働く者の雇用と生活を守る様々な運動への積極的な参画、③労働者自主福祉運動の発展に向けた健全な労働金庫事業の確立、④全労金と全単組が「あたかも1つの単組」であるような運動と組織の強化、を基本スタンスとします。

その上で、全労金「第1期行動計画」の取り組み強化とあわせて、すべての労金労働者を対象にした「安定雇用の確保」「ワークライフバランスのとれた働き方の実現」「公正処遇の実現」に向け、全労金と14単組が課題認識を共有し、統一した取り組みを展開します。

具体的な要求については、全労金「第1期行動計画」との整合を図るため、以下の3点を中心に組み立てます。

- ① 「安定雇用の確保」に向け、改正労働契約法の趣旨を活かした「期間の定めのない雇用」の制度化
- ② 「ワークライフバランスのとれた働き方の実現」に向け、「休日労働割増率」の改善
- ③ 「公正処遇の実現」に向け、嘱託等労働者の賃金や一時金、退職金等の処遇改善とあわせて、全労金「人事・賃金政策」を背景に、雇用形態に関わらず、すべての労金労働者を対象にした人事・賃金制度の確立

2. 連合方針について

連合は、第64回中央委員会（12月20日）で、連合2013春季生活闘争方針を確立しました。連合の方針では「賃金の復元・底上げ」を重視し、賃上げにより消費拡大・内需拡大をはかり、デフレからの早期脱却をめざすことを基本スタンスとし、特に賃金における「格差是正」の実効性を高めるため、個別賃金を重視した取り組みを進めるとしています。

具体的には、「すべての労働者の処遇改善」「高い付加価値を生み出す人財の育成・処遇」「労働条件の底上げ・底支えと復元」「格差是正」を通じて、すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために、1%を目安に配分を求める取り組みを進める旨を提起しています。

具体要求については、①個別年齢ポイントを重視した賃上げ要求、②労働時間規制や過重労働対策、割増率の引き上げ等によるワーク・ライフ・バランスの実現、③企業内最低賃金の取り組み強化、④一時金水準の向上・確保、⑤労働関係法令遵守の徹底を軸としたワークルールの取り組み、等を掲げています。

また、すべての組合が取り組むべき課題（ミニマム運動課題）として、①賃金制度の確立・整備をはかる、②賃金カーブ維持分の明示と確保、③非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善、④企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、⑤産業実態を踏まえた総実労働時間の縮減、時間外・休日労働の割増率の引き上げ、等に取り組むとしています。

なお、闘いの進め方のうち非正規労働者の取り組みについては、これまでの「パート・有期契約共闘」から「非正規共闘」に移行し、非正規労働者の労働条件の均等・均衡処遇に向け、改正労働者派遣法や改正労働契約法の趣旨等に則った取り組みを展開するとしています。

3. 具体的な取り組み

(1) 要求の組み立て

昨年に引き続き、全単組が必ず要求に掲げる「統一要求課題」と、継続協議課題等のこれまでの取り組み、及び、金庫との協議経過を踏まえ、単組の判断で要求する「単組独自要求課題」を設定します。

なお、昨年までの交渉経過を踏まえ、休日労働割増率については、全労金と単組の統一取り組みとして、協会・全国労金への「申し入れ」による改善をめざします。

(2) 統一要求課題

① 安定雇用の実現

改正労働契約法の趣旨を踏まえ、安定雇用の実現を全単組で要求に掲げます。

具体的には、2013年4月1日以降、雇用年数が3年を超え、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換を金庫に申し入れる権利を付与することを要求します。

なお、無期契約雇用への転換後の雇用形態や労働条件については、正職員との均等待遇の確保に向けて、全労金が示す「雇用法制の改正に伴う対応」等を参考に、金庫に改善を求めます。

② 嘱託等労働者の賃金改善

嘱託等労働者の賃金について、少なくとも勤続2年目は960円水準とすることを統一目標とします。

その上で、嘱託等労働者に賃金制度や賃金表が適用されている場合は、勤続2年目で960円となるように賃金表の改定を要求します。また、賃金表や賃金制度がない場合は、勤続2年目の職員の賃金水準が960円となるように、個別賃金の引き上げを要求します。

なお、この間の労使協議の経過等から、直ちに賃金の引き上げが難しいと判断する場合は、正職員が適用されている人事・賃金制度を嘱託等労働者にも適用できるように、制度の見直しに関する労働組合との協議を開始するよう要求します。

③ 嘱託等労働者の退職金の制度化

勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対する退職金制度の確立を要求します。

制度の目安については、退職金基本賃金（※時間給の場合は月給換算）を算定基礎給とし、退職までの勤続年数に「統一退職金制度」で定める「第一係数（※自己都合用）」を乗じて算出する方法とします。

なお、人事評価の反映方法については、人事制度の運用状況を考慮し、単組で判断します。

(3) 一時金要求

《正職員》

正職員の一時金は「基礎一時金＋業績手当」で組み立てます。

なお、業績手当は、2012年度決算見込みに加え、金庫を取り巻く経営環境や中期的な見通し、次世代システム移行に係る一時的な費用負担等を総合的に勘案し、一時金の要求月数については、昨年実績のみを根拠とせず、慎重に判断します。

《嘱託等労働者》

嘱託等労働者は、単年度の報酬ではなく、正職員と同じく一時金の制度化を最低目標とします。

なお、既に一時金が制度化され、正職員と異なるルールで月数が決められている場合は、「4.0ヵ月」を目標とした上で、正職員の要求月数や要求根拠に関わらず、昨年実績を上回る月数を要求します。

(4) 単組独自要求課題

全労金「第1期行動計画」における「第1期目標」や「第2ステップ」の取り組みとの整合を図り、以下の課題について、現状とこれまでの経過を踏まえて、単組の判断で要求します。

① 安定雇用の実現

- ・ 正職員への登用制度がない金庫は、正職員への登用制度の確立を求めます。また、登用制度がある金庫は、登用制度の内容や運用状況をチェックし、条件等の改善を求めます。
- ・ 準職員制度については、雇用期間を「無期」とした上で、「均等待遇」「公正処遇」を実現する観点から、嘱託等労働者間の二重格差が発生しないよう労働条件の改善を求めます。
- ・ 改正後の「障害者雇用促進法」の趣旨を踏まえ、積極的な障害者雇用に向けた対応や就労環境の整備を求めます。

② ワークライフバランスの実現

- ・ ワークライフバランスのとれた働き方の実現と、総労働時間の短縮に向けた年間総労働時間協定の締結、「ノー残業デー」の徹底、年休の取得促進、メモリアル休暇の新設等、金庫の具体的な対応を求めます。
- ・ 「多様な勤務制度」の現状を検証した上で、ルールに則った適正な運用の定着と拡大に取り組みます。
- ・ ワークルールの運用実態を検証し、改善を協議する場として、「労使委員会」の設置を求めます。

③ 公正処遇の実現

- ・ 嘱託等労働者に対して、正職員と同条件の諸休暇（慶弔休暇、出産や母性保護に関する休暇等）の付与を求めます。
- ・ 嘱託等労働者に対して、正職員と同条件の福利厚生制度の適用（会員資格・カフェテリアプラン・教育研修補助等）を求めます。

(5) 統一取り組み（休日労働割増率の改善）

現在、単金単組協定で定める休日労働割増率を、2014年度（2014年4月以降）から、通常時間外労働割増率と同様に中央協定で定めた上で、全金庫で50%に統一できるように、2013年度の1年間かけて労使協議を進めることについて、協会と全国労金に申し入れを行います。

4. 雇用法制の改正に伴う対応

「改正労働者派遣法」「改正高年齢者雇用安定法」の趣旨に則り、すべての労金労働者が安心して働き続けることができることをめざし、特に「派遣労働」と「継続雇用」に関する条件整備や関連する制度の改善に取り組みます。

(1) 「派遣労働」の取り組み

派遣事業を行っている金庫の関連会社に対して「改正労働者派遣法」に基づく運用状況を検証し、問題がある場合は直ちに是正を求めます。

また、改正派遣法の趣旨を踏まえ、労働金庫で働く一般派遣労働者を対象に、現在の処遇や労働条件の実態を把握した上で法律の適用状況をチェックし、問題がある場合は派遣先の責任として改善するよう、金庫に求めます。

(2) 「継続雇用」の取り組み

「改正高年齢者雇用安定法」に基づき、中央協定の「高年齢者雇用確保措置」における「労使協定により定める基準」の廃止に向けて全労金と協会とで協議します。

あわせて、金庫の実態に応じた継続雇用になるよう、制度（中央協定）を見直します。その際、再雇用職員の処遇改善に向けて「新たな仲間づくり」の対象とすることも含め、全労金が見す「雇用法制の改正に伴う対応」を参考に、具体的な取り組みを進めます。

5. 闘いの進め方

(1) 全労金「第1期行動計画」との関連

全労金「第1期行動計画」が第2ステップ（2年目）を迎え、それぞれの単組の進捗状況に応じ、計画的な取り組みが必要です。

単組は、計画で定めた「第1期目標」の実現に向け、第1ステップのまとめ及び第2ステップのスケジュールに基づき、単組の方針を策定します。

(2) 経営課題への対応

単組は、2012年度の決算見通しについて、単組としての評価と課題分析を進めます。その上で、単組方針を策定する前段から、経営協議会等のあらゆる機会を通じて、金庫の経営課題とその対応策について、労使間の認識をそろえます。

(3) 仲間をひろげる取り組み

昨年と同様に「仲間をひろげる取り組み」を積極的に展開します。具体的には、単組方針の策定段階から、諸会議や集会等において嘱託等組合員を含むすべての組合員の声を受け止め、単組方針に反映します。

また、連合が提唱する「職場からはじめよう運動」や「1000万連合の実現」の取り組みについて、単組や職場で有効に活用、実践できるよう、全労金は全単組の統一取り組みを提起します。

(4) 全労金と単組の連携強化

全労金は、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組し、単組との連携を強化します。

あわせて、全労金方針や取り組みが正確に全国労金に伝わり、単金単組交渉がスムーズに進められるよう、中央労使間の協議の場を設定する等、協会に対して交渉環境の整備を求めます。

なお、単組の取り組みや交渉状況については、全労金でタイムリーに集約し、共通する争点をまとめ、単組に周知・還元します。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争速報・ニュース」をタイムリーに発行すると同時に、全労金ホームページを有効活用します。

(5) 闘争日程

全単組の統一要求提出日を3月6日（水）、統一回答期限日を3月26日（火）に設定します。

あわせて、前段の取り組みや交渉状況に応じて、課題の突き合わせと交渉のポイント等を全体で共有するため、全国会議の開催を検討します。なお、集中交渉ゾーンについては、メリハリのある交渉につなげることを前提に、設定の是非も含めて時期を判断します。

以 上

【特徴的な情勢】

1. 社会情勢

2012年12月に実施された第46回衆議院総選挙は、民主党の壊滅的敗北、自民党の圧勝という結果になりました。3年前の政権交代に寄せられた国民の期待は、東日本大震災、円高による国内製造業への打撃、欧州の財政危機による経済の先行き不安など、国難とも言える様々な課題に十分な成果を出せなかった民主党政権に対する不信に変わりました。今回の選挙は、こうした未熟な政権運営に加えて、公約違反や民意を無視した政党政治に対する失望となり、戦後最低の投票率をもたらしました。すべての政党・政治家は、今回の選挙結果を厳粛に受け止め、民意を反映した政策や政治運営に心がけなければなりません。同時に、私たち労働組合も政治の動向から目を離さず、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、労働者の連帯を強めながら、労働組合の役割を果たすことが一層重要です。

新政権は、7月の参議院選挙までは“安全運転する”と言われていますが、この間の安倍総理のコメントからは、憲法改正、戦争談話の見直し、原発の再稼働など、「平和と民主主義を守る」取り組みと対極にある考え方が明言され、民主党政権下で実現した様々な政策の見直しにも言及しています。このまま進めば、労働者保護を目的とした法改正が運用面で骨抜きにされ、再び規制緩和に進むことも懸念されます。私たち労働組合は法律の主旨を最大限活かし、「安定雇用」「均等待遇・公正処遇」の実現に全力で取り組む必要があります。そのためにも、全労金として、同じ労働者自主福祉事業に携わる労済労連との連携、協同組合に組織する他の労働組合との連携を強化し、連合の運動や政策への影響力を強めることがますます重要となります。

また、東日本大震災からの復興・再生に向けた取り組みの継続も重要です。震災発生からまもなく2年を経過しようとしています。未だに30万人を超える方が避難生活を余儀なくされ、津波で壊滅的な被害を受けた地域や原発事故からの避難地域では、産業や雇用の回復も思うように進んでいません。政権が交代し、原発の再稼働や新設が進められようとしている中で、私たちは原発事故や事故の被害にあった被災地・被災者のことを決して忘れることなく、「3.11の記憶を風化させず、復興・再生に向けて取り組みを進めよう」を全組合員が心に刻み、被災地・被災者に寄り添った取り組みの継続が必要です。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態の2012年度仮決算は、預金は約17兆7800億円、貸出金は約11兆5600億円、預貸率は約65%、当期純利益は約189億円（前年比37億円減）となりました。預金は堅調に推移していますが、貸出金は期首を約80億円下回り、8金庫が期首割れとなっています。協会は、減益の主な理由として、①貸出金利息の減少、②市中金利低下による預け金利息の減少、③物件費の増加による経費増加、を挙げています。また、沖縄労金で

は「旧本店の土地・建物にかかる減損処理」による約4億円の純損失が発生しました。

協会・全国労金は、収益改善と融資伸張の具体策として、コスト削減や営業改革の取り組みを一層強化する方針です。2013年度からは、次世代システム移行に関する一時的な費用負担も重なり、経営環境はより厳しくなります。2013春季生活闘争では、職員・組合員の労働条件の改善を求めつつ、各金庫におけるあらゆる労使協議の機会を通じて、金庫の経営実態と課題について労使間の認識を揃えることがより一層重要です。

また、業態の最重要課題である次世代システム移行作業については、全体的にはマスタースケジュールに沿って順調に進んでいると報告されています。しかし、11月には東西情報センターにおける金庫独自バッチシステム移行作業の遅れが判明し、スケジュールや体制の見直しを余儀なくされました。加えて、一部に、新システムで禁止となっている取引が継続されている他、作業負荷が懸念される新たな開発が金庫から要請されている等、「問題なく順調」とは言えない状況です。完全移行まで残り1年となる中、改めて「全体最適」という当初の基本ポリシーを業態全体で確認した上で、各金庫の適切な経営判断と、業態内の有効なガバナンス発揮が求められます。

こうした中、職員研修については、全労金と労金協会の間で業態統一の労働対応を確認しましたが、今後の金庫内・職場内研修における労働対応についても、単金単組間で真摯に協議し、効率的に進めることが重要です。既に一部の金庫では、想定していた時間外労働を上回り、年間協定の見直しが発生しています。2013年度は金庫・職場内研修や休日を利用したテスト等による時間外・休日労働の増加が想定されます。協会は「職員の健康管理を強化するとともに、労働時間の削減に努める」「システム移行後は時間外労働は削減されるべき。労働時間の増加が常態化しないように対応する」との考えを示しており、中央労使間では、2013年度の時間外・休日労働協定の締結にあたって、業態に共通する留意点を示す予定です。引き続き、すべての職場で、ルールや法律遵守を前提に、職員が心身ともに健康で働くことができる環境整備を重視する観点で対応する必要があります。

2013年度は、労働金庫にとって、次世代システム移行の完遂とあわせて、様々な経営課題への適正な対処が求められる重要な1年です。こういう時期だからこそ、労働金庫がめざすべき事業の方向性を見誤ってはなりません。協会・全国労金は、今後のビジネスモデルや組織態勢の確立に向けて、現状の課題を「業態としての一体的な経営戦略を指向する課題」「これからの役割発揮に向けたビジネスモデルを具体化する課題」「現行体制で実現可能な改善課題」に大別し、2013年度事業計画から実践する方針を確認しています。こうした営みを成功させるためには、会員・利用者とあわせて労働組合の意見に耳を傾け、業態でまとめた「ろうきんあり方研究会報告書」の趣旨を活かした運動や事業を展開することが重要です。

全労金2013春季生活闘争では、労働金庫を取り巻く状況を理解した上で、個別の交渉や協議を通じて、すべての職場で安定的な雇用が確保され、すべての労金労働者が働きたいを感じることができる「ディーセントワーク」の実現と、労働金庫の社会的役割を発揮する視点に立った金庫の判断を求めています。

以 上