

全労金2010春季生活闘争方針

1. 基本スタンス

全労金2010春季生活闘争は、協会・全国労金が「全国合併」に向けて具体的な検討を進めていることを踏まえ、要求課題は厳選し、2009春季生活闘争と同様に短期間に集中して取り組みます。

基本スタンスは、「すべての労金労働者の生活水準の維持・改善」「健康で安心して働き続けられる職場環境の整備」とし、2005～2009年までの春季生活闘争でめざしてきた「格差是正・公正処遇の実現」に全力で取り組みます。

具体的には、嘱託等労働者の生活改善を全単組の統一要求課題とし、基本賃金の引き上げ、一時金と退職金制度の改善を求めます。その上で、単組における公正処遇の取り組みの状況に応じて、一つでも多くの課題の克服をめざします。

また、「ワークライフバランスの取れた働き方」及び「1800時間の実現に向けた時短計画」の実現に向けて、働き方の改善に取り組みます。

2. 連合方針について

連合は第56回中央委員会（12月3日）で「2010春季生活闘争方針」を確立しました。

連合方針では、日本社会の底割れに歯止めをかけるために、①内外需バランス（経済）の実現、②配分のアンバランス（企業部門と家計部門）の是正、③雇用維持と処遇バランスの確保、を基本的な考え方としています。

取り組みの柱を、i 全労働者を対象とした春季生活闘争の推進、ii 賃金水準維持の取り組みの徹底、iii ワークライフバランス実現と雇用の確保、iv 共闘連絡会議の態勢強化、v 政策・制度との連携強化、とし、全組織が取り組むミニマム運動課題として、i 賃金カーブ維持分の確保、ii 非正規労働者を含めた全労働者を対象にした待遇改善、iii 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、iv 総労働時間の短縮による雇用の維持・創出、v 時間外・休日労働割増率の引き上げ、を掲げています。

今年の方針では、正社員に対する統一的なベア要求を見送り、定昇分の維持による賃金水準の確保をめざすとした一方、組合員でない非正規職員を含めたすべての労働者を対象にした労働条件の改善に取り組むとしたことが特徴的です。また、賃金カーブ維持分である「1歳・1年間差」の社会的水準として5,000円という額が示され、パート労働者についても定昇込みで時間額30円の引き上げ額を示しました。

なお、総実労働時間縮減の取り組みにあたって、中期時短方針の最低到達目標を達成することとあわせて、時間外労働と休日労働割増率の引き上げを求めています。

3. 統一要求課題

以下の4点を、全単組が必ず要求する統一課題とした上で、基本賃金・一時金等に関する要求を組み立てます。

- (1) 嘱託等労働者の基本賃金の引き上げ
- (2) 嘱託等労働者の一時金の制度化及び引き上げ
- (3) 嘱託等労働者の退職金の制度化及び改善
- (4) 休日労働割増率の引き上げ

4. 具体的な要求の考え方

(1) 基本賃金

正職員の基本賃金は、定昇（相当分）の確保を確認します。なお、定昇の扱いが規程等で明確に定められていない場合は、従来と同様に要求します。

嘱託等労働者の基本賃金については、少なくとも雇用期間が1年経過した場合に、一定に昇給する（＝賃金が据え置かれない）ことを最低目標とし、特に定昇に相当する制度や賃金表がない場合は、賃金表の策定を求めます。なお、賃金表がある場合でも、昇給の上限がある場合等は、上限の撤廃や間差額の改善を求めます。

具体的な引き上げ額は、連合方針で示された社会的水準及び労働金庫における正職員の定昇相当分を勘案し、「時間額30円・月額 5,000円（※定昇分を含む）」を要求の最低水準とします。絶対額については、昨年と同様に勤続3年目で「時給 1,000円以上」を最低到達水準とします。

既に最低水準がクリアされている単組は、正職員賃金との格差是正をめざして、単組の判断で、定昇分に加えて「時間額10円・月額1,500円以上」の引き上げ（ベースアップ）を要求します。

(2) 年間一時金

正職員の一時金は「基礎一時金 4.0ヵ月＋業績手当」で組み立てます。

なお、業績手当については2009春季生活闘争と同様に、「業績手当の要求・交渉にあたっての留意点」を基本とし、各金庫における「経営改革3ヵ年計画」の進捗状況や決算見通し並びに事業計画の達成状況等、現状の経営課題を十分に勘案した上で、要求月数を決定します。その際、決算状況を正確に分析した上で、本業の預金・貸出金の伸長といった職員の奮闘の他に、各金庫における収益構造や個別の経営課題にも十分に留意し、要求月数は総合的に判断します。

嘱託等労働者については、雇用形態の違いだけを理由に一時金が支給されていない場合は、一時金の制度化または一時金の支給を要求します。要求の目安はこれまでと同様に最低で 1.0ヵ月とします。

既に制度化されている場合は、到達目標を 4.0ヵ月とし、これまでの経過と正職員の要求月数とのバランスを考慮して、単組の判断で要求月数を設定します。

(3) 退職金

嘱託等労働者の退職金については、勤続3年以上の職員を対象とした退職金の制度化を要求します。

具体的には、退職時基本賃金（※時間給の場合は月給換算）を算定基礎給とした上で、正職員に適用される「統一退職金制度」で定める「第一計数（※自己都合退職用）」を乗じて算出する方法を目標とします。

既に退職金が制度化されている金庫は、雇用形態の違いによって制度適用の差が発生しないように改善を求めます。

また、現行制度の算出方法と水準を検証し、ガイドラインを下回っている場合は、第一計数を適用する方向に改善することを求めます。

(4) 総合的な労働条件の改善

正職員の基本賃金・一時金以外の項目については、特別な経過や事情がある場合を除き、要求項目とはしません。

嘱託等労働者については、諸手当・諸休暇・福利厚生等に関する格差是正に向けて、単組で策定する「公正な処遇の実現に向けた取り組み計画」を基本に、昨年までの春季生活闘争における交渉経過や継続協議課題の扱いを踏まえて、一つでも多くの課題をクリアできるように単組の判断で要求します。

(5) 割増率の改善

2010年4月から施行される改正労働基準法で、60時間を超える時間外労働には50%の割増率が適用されることになりました。現行の労働金庫における休日労働割増率は多くの金庫で35%になっているため、今後、時間外労働を休日労働にシフトさせること等が懸念されます。

したがって、安易な休日労働を制約する観点も含めて、ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向けて、すべての労金労働者を対象とする休日労働割増率を50%とすることを全単組で要求します。

あわせて、嘱託等労働者の通常時間外労働割増率が25%となっている場合は、30%への引き上げを要求します。

5. 安定雇用の確保

社会問題となっている「雇用問題」を労働金庫で発生させないために、昨年と同様に、すべての労金労働者が安心して働くことをめざして、全単組で、有期契約労働者に対する安易な契約打ち切りや雇い止めを防ぐ取り組みを進めます。

具体的には、金庫とのあらゆる協議の場を通じて、i 有期契約労働者に対する金庫の基本的なスタンス、ii 正職員への登用制度の速やかな確立に向けた金庫の考え方を明らかにさせ、金庫が雇い止めや契約打ち切りを検討している場合は、全労金の「雇用政策」や「取り組み指針（※有期契約労働者の契約更新等に関する対応）」をベースに適切な判断・対応を求めます。

また、いわゆる「専ら派遣」の状態にある 100%出資関連会社において、派遣社員の希望に応じて、金庫の直接雇用に切り替える仕組みを整備することを、金庫・関連会社に求めます。

6. 闘いの進め方

(1) 交渉体制の構築

単金単組交渉によって実現をめざします。

単組は速やかに「公正な処遇の実現に向けた取り組み計画」を策定し、嘱託等労働者の賃金・一時金・諸労働条件等の課題を整理します。現状の実態を踏まえ、本格的な交渉に入る前段から、課題認識について金庫との共有化を図ります。

また、仮決算や決算見通しを早い段階から把握した上で、「経営改革3ヵ年計画」の進捗状況等について、全労金が示している「当面する経営課題への対応」を活用し、金庫と協議します。

(2) 新たな仲間づくりの推進

2010春季生活闘争では、嘱託等労働者の処遇改善と格差是正の取り組みを単組の統一要求課題とすることから、今まで以上に新たな仲間づくりの取り組みを積極的に推進します。

具体的には、2010年2月～4月までを『新たな仲間づくりに向けた統一行動月間』と位置付け、単組で集中的な取り組みを展開します。

特に、単組では、組合未加入者も含むすべての嘱託等労働者を対象に、単組方針や要求の考え方とあわせて、交渉状況や結果を説明する機会を設ける等、組合活動に対する理解を得た上で、組合への加入を働きかけます。

なお、全労金は、単組における取り組み事例をお互いに活用できるように、この間の新たな仲間づくりの状況を集約し、結果を全体に還元します。

(3) 働き方の改善

中央協定の改定に関する対応でも示した通り、割増率の引き上げを求める本来の目的に沿って、全国の単組・職場で、統一的な働き方や労働時間の短縮をめざして労働対策活動を強化します。特に、2010年度の時間外・休日労働協定については、全ての休日労働を算入することを前提に、協定時間数を判断します。

あわせて、45時間を超える特別条項付協定については、特別条項の内容や条件を明らかにした上で慎重に対応します。

なお、2010年度からは次世代システムや事務統一の移行作業、全国合併に関する様々な作業が増加することも想定されますので、単組は「時短計画」に則り、長時間労働・過重労働の撲滅に向けて、金庫に様々な対策を求め、日常業務での恒常的な時間外労働の削減に取り組めます。

(4) 単組との連携の強化

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。

特に、単組の担当四役を中心に連絡体制を整備し、取り組みや進め方の共有を図ります。仮に交渉が難航する場合は、担当四役との連携を強化して対応します。

なお、お互いの交渉状況を共有化できるニュースや速報、交渉の争点等を組合員に周知できるように、ホームページの活用や教宣物をタイムリーに発行します。

(5) 連合との連携

連合2010春季生活闘争で、全労働者の労働条件改善に向けて、時間給引き上げ等のパート労働者の処遇改善と底上げに取り組むために設置される「パート共闘会議」にエントリーし、社会的メッセージの発信を強力に推進できるように連携します。

また、賃金の社会的横断をはかる観点から、共通する産業における交渉状況や妥結結果、賃金水準等の公開を目的に設置する「共闘連絡会議」にエントリーし、全体の取り組み状況等について課題認識の共有化を図ります。

(6) 闘争日程について

全単組の統一闘争日程として、要求提出日を3月8日（月）、回答期限日を3月29日（月）とした上で、回答期限日までの解決を強く意識し、メリハリのある交渉を展開します。

具体的には、要求提出日直後から積極的な交渉を展開し、回答期限日までの間に「集中交渉ゾーン」を設定して、全体で足並みを揃えた闘いを構築します。また、交渉状況を共有し、ヤマ場の闘いの進め方等の全体の意思疎通を図る場として「戦術会議」を開催します。

【特徴的な情勢】

1. 社会情勢

2008年9月のリーマンショック以降の世界的な金融危機により、日本の実体経済は深刻な影響を受け、長期の景気後退に陥りました。特に、その影響は、派遣・パート・契約社員等の雇用を直撃し、2008年末から「派遣切り」「雇い止め」等の深刻な雇用問題を引き起こしました。一部には景気は回復基調にあると言われていたようですが、雇用情勢は過去最悪と言われており、直近の失業率は5.3%、政府が公表した「相対的貧困率」は15.7%にも達しています。一方、2009年12月からは全国のハローワーク77ヶ所を拠点に、就職・融資・住宅等の相談や斡旋を行う「ワンストップサービス」が開始され、年末には東京都が「公設派遣村」を開設する等、行政の取り組みも少しずつ進みつつあります。

しかし、依然として小泉政権以降の過剰な規制緩和によって引き起こされた二極化・格差社会は解消されていません。8月の総選挙で政権交代が実現しましたが、雇用の創出に向けた緊急かつ抜本的な対策が求められます。

また、真にワークライフバランスが確立できる社会の実現に向けて、2010年4月からは労働基準法が改正され、父親を含む仕事と子育ての両立支援に向けて、育児介護休業法も改正されます。ただし、長時間労働の削減に効果的である時間外労働割増率の50%への引き上げは60時間超に限定されています。今回の改正法の主旨を活かすためには、各企業がその実態に応じて、総労働時間を削減するための具体策が講じられなければなりません。活力ある社会を作り出すためにも、すべての労働者が健康で、ワークライフバランスの取れた働き方の実現をめざすことが一層重要となります。

2. 連合の取り組み

連合は第11回定期大会で「すべての働く者の連帯で希望と安心の社会をめざす」をスローガンに掲げ、2010～2011年度の運動方針を確立しました。方針では非正規労働問題を中心的課題と位置づけ、地方連合会との連携も一層強化し、多くの産別・単組で改善を前進させる考えが強調されています。

連合の春季生活闘争方針では、処遇改善だけでなく、雇用の安定・創出をはかることが明言されています。特に、雇用問題については、新政権に実効性のある緊急対策を要請しています。当然、国の支援策も重要ですが、各企業においても安易な雇い止め等が発生しないように、労働組合としての役割発揮が不可欠です。

また、今年度も時限共闘である「パート共闘会議」を設置し、パートタイム労働者の労働諸条件の均等・均衡待遇をめざすとしています。あわせて、今期から、非正規労働センターが主管する「構成組織担当者会議」を設置し、通年的に非正規労働者の労働条件の改善、格差是正、組織化に取り組むとしています。さらに地方組織にも非正規労働センターを置く等、タテ・ヨコの連動による運動を展開する考えです。

このように労働者全体の連帯を強めながら、連合が掲げる「職場で働くすべての労働者を対象とした春季生活闘争」を進める必要があります。

3. 労働金庫の状況

全国合併については、2009年6月の協会の総会で「合併準備委員会の立ち上げ」が確認され、現在、準備委員会事務局を中心に具体的な検討が進められています。2009年12月には「合併基本計画書原案」が確認され、2月以降、会員討議が開始されます。全労金は「基本方針」の中で、労働金庫事業の観点から「全国合併は必要」と判断していますが、最終判断は、雇用や労働条件等が明確になった時点で行う立場です。したがって、これからの春季生活闘争をはじめとする様々な協議がとても重要となります。労働金庫の事業が存在し続け、安心して働き続けられる組織をつくるために、労働金庫で働くすべての労働者に目を向けた経営判断が求められます。労働組合としても、全国合併を視野に入れながら、労働金庫の置かれている環境や構造的な課題を的確に分析し、具体的な提言活動を強化しなければなりません。

2009年度の仮決算では、預金・融資共に期首との比較では順調に推移しており、収益状況は、貸出金利息を含む業務収益が増加し、預金利息や債権償却・売却損などの業務費用が減少したことにより、当期純利益は、前年同期を74億円上回る200億円となっています。ただし、昨年度はリーマンショック等の特殊な外的要因もあり、収益構造には課題も残されています。貸出金利息の増加は残高ベースであり、利回りは依然として低く、有担保ローンに依存している実態が続いています。また、貸出金利息の純増分が一部の金庫に偏っている等の経営格差も見られます。

一方、2008年末から、国の緊急対応策として創設された「就職安定資金融資制度」は1月までに1万件を超え、実行金額も約87億円に至っています。労働金庫の社会的役割を発揮する観点からも必要な対応ですが、営業店では、融資実行後の事後管理等で業務が輻輳している実態も見られており、現場の業務負担を軽減する対策が急がれます。

次世代システムについては、各金庫で会員説明や職員説明が開始されています。ただし、金庫判断で進められていることから、具体的な時期や資料の活用には違いが見られます。業務の根幹にかかるシステム課題であるため、全職員がその目的や内容を正確に把握し、万全の準備を進めることが求められます。あわせて、今後、事務統一对応等で現場の負担は更に増していきます。こういう時だからこそ、改正労基法の主旨を十分に踏まえ、総労働時間の短縮に向けて、労使が一体となって業務の効率化等の抜本的な対策を講じることが必要です。

労働金庫の将来を決定する重要な年であることを充分踏まえ、すべての役職員が一体となって英知を出し合い、課題をクリアしていかなければなりません。

以 上