

## 全労金2014春季生活闘争ニュース・第11号

今春季生活闘争における交渉の最大のヤマ場を迎え、  
すべての組合員の結集によって、要求内容を実現しよう！

### ◎全労金と全単組の共闘で、納得のいく回答を引き出すまで交渉することを確認！

全労金は、昨日（3月19日）、「全労金2014春季生活闘争・闘争委員長会議」を開催し、各単組の闘争委員長から、直近の交渉状況と今後の見通しや闘いの進め方等の報告を受けた上で、要求の獲得に向け、全労金四役と全単組闘争委員長の全体で、交渉における課題を解消するための意見交換を行いました。

単組闘争委員長からの報告では、本会議時点で、満額回答を得ている単組はなく、多くの単組で、安定雇用と原資を伴う賃金・一時金・退職金の改善については、交渉が難航している状況が報告されました。

また、回答期限日までの対応として、①全労金は、単組における交渉状況を全体化するとともに、難航する要求内容の獲得に向け、単組の主張や交渉の進め方等に関して最大限サポートする、②単組は、3月20日までの交渉概要について、より具体的な内容を文書で全労金に報告するとともに、全労金と単組がさらに連携を強化し、要求の獲得をめざす、③「全労金2014春季生活闘争ニュース」は、3月19日以降、当面、回答期限日まで連日発行し、単組の交渉状況や要求の背景・趣旨等を全体化する、等の進め方を確認しました。

石田中央闘争委員長からは、「今春季生活闘争は、統一要求としては設定していないが、全単組が到達すべき基準を全体で確認し、闘いを進める『統一闘争』である。経営側の主張は、職員に必要な費用をコストとしか捉えておらず、職場の動向や職員の日常的な奮闘を理解していない発言だ。回答期限日を意識した闘いを進めつつも、すべての組合員で確立した要求に対して、納得できる回答が示されないのであれば、妥協する必要はない。全労金・単組の要求は、労働金庫運動・事業の発展、競争力の強化につながると確信している。金庫・関連会社は、労働組合の要求に真摯に向き合い、満額で回答することが、最大の経営責任である。全労金の春季生活闘争は統一闘争である。一つの単組で交渉が難航する場合は、全労金・全単組が全力で支援する。私たちが3月5日に提出した要求書で示した3月25日の回答期限日は、その日まで精力的に交渉する意志表明でもある。闘争委員会としての責任を果たすためにも、残された期間、納得のいく回答を引き出すまで、全労金組織が丸一となって、粘り強く交渉を進めよう」との中央闘争委員会としての決意を表明し、全体で意思統一しました。

## ◎「安定雇用」を実現し、雇用不安の払拭と労金運動のさらなる発展につなげよう！

「安定雇用」の実現要求に関するこれまでの単金単組交渉では、すべての金庫が「改正法の趣旨は理解している」としつつも、私たちが要求する「通算3年を超える嘱託等労働者への無期雇用転換権を付与すること」については、多くの金庫で前向きな考えは出されていません。一方で、これまでに、すべての職員を無期契約に見直した金庫や、労働組合の要求通りに無期転換権の付与を制度化した金庫もあります。また、継続協議扱いとした単組でも、当初のスケジュールに基づき、前向きに協議を進めている金庫もあります。

私たちが求める「安定雇用」に対して要求通りに応えた金庫は、多くの嘱託等労働者を雇用している実態（※労働金庫業態における直接雇用の嘱託等労働者は、2013年10月末時点で4,159名）を踏まえ、現行の雇用契約に関わらず、“労働金庫に必要な人材”と位置づけるとともに、有期労働契約での反復更新を繰り返してきたことに対する“雇用責任”として判断したと認識しています。

また、「安定雇用の実現」に向けては、特に、仲間づくりの取り組みを強化した2006年度から、全労金・単組における運動の柱として進めていますが、2013年4月に改正された労働契約法もバックボーンに、2013春季生活闘争から全単組が統一した内容で、取り組みを展開しています。法律の改正の趣旨は、『有期労働契約は、正社員以外の多くの労働形態に共通してみられるが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消していくことや、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっていることに対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとして、法第18条から第20条の規定が設けられたものである（※労働契約法の施行について(抄)・平成24年10月26日基発1026第1号)』としています。加えて、3回以上反復更新されている労働者が8割、通算で5年以上雇用している事業所が約3割という現状の中、更新が繰り返されている実態が、有期契約でありながらも不安定雇用を長期に継続させる矛盾を生み出していることに問題意識をもっていることも背景の一つです。

こうした労働金庫業態における雇用状況や、多くの職場で多くの職員がほぼ正職員と同様の業務を担っている実態、さらには、法律の改正趣旨も含めた社会の動向等を踏まえれば、安心して働き続けることができる環境を整備するとした私たちの最低限の要求に応じられない理由や根拠はありません。また、雇用不安を払拭し、労働金庫における必要な人材とした金庫・関連会社の意志を明確に示すことで、職員のモチベーションが向上し、そのことが労働金庫運動・事業の発展に寄与すると確信しています。

交渉が難航している単組、並びに、継続的に協議を進めている単組では、そのことを改めて主張し、「法律通りに対応する」「法律の施行（2018年）までには対応する」とした客観的な判断ではなく、金庫・関連会社の意志と雇用責任を果たす観点で、労働組合の要求に応じることを強く求めます。

## ◎雇用形態の違いだけによる不合理な格差を許さず、「公正処遇」を実現しよう！

全労金・単組の2014春季生活闘争は、連合方針で確認した「すべての構成組織が、月例賃金の引き上げ、底上げ・底支え・格差是正、デフレからの脱却と経済の好循環の実現に拘る」ことを意識しつつ、この間の運動と現状を踏まえ、「底上げ・底支え・格差是正」の闘いとし、賃金改善は嘱託等労働者に集中することを確認しました。

これまでの交渉では、安定雇用に関する要求だけでなく、嘱託等労働者の処遇改善要求に関しても、原資を伴う要求に関しては、多くの金庫が「厳しい経営環境」を繰り返すのみで、労働組合の要求に応じられないとする考えを示しています。

安定雇用の実現でも触れた通り、労働金庫で働く嘱託等労働者の多くは、ほぼ正職員と同様の業務を担っています。また、日常の業務運営とあわせて、アール・ワンシステムの移行対応でも実感した通り、雇用形態に関わらず、現在、雇用されているすべての職員の奮闘がなければ、職場運営は成り立ちません。

2013年12月に、「パートタイム労働法第8条」違反を認めた判決が下されました。事案の概要は、「1年間の有期労働契約を反復更新（約7年）していた労働者が、正職員の職務と同様でありながらも、雇用形態や短時間勤務者であることを理由に、処遇に差が生じていることはパートタイム労働法第8条に違反する」として、①正社員と同一の待遇を受ける雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、②正社員との賃金等の差額の支払い、を求めました。結果、判決では、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度が、通常の労働者と同一であり、短時間勤務であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない」として、①反復して更新されることによって、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当であると認められる期間の定めのある労働契約に該当する、②月例賃金や役職手当は正社員と同様であるものの、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、短時間勤務であることを理由として、賃金の決定、その他の処遇について差別的扱いをしたものとして、パートタイム労働法第8条に違反するものと認められる、等の判旨が示されています。

私たちの運動と春季生活闘争における要求は、法律の趣旨とも合致しています。職場で働く仲間の安定雇用や均等待遇等の「公正な処遇」の実現に向け、自信と確信を持ち、運動や取り組みを進めましょう。

## ◎労働金庫で働くすべての職員の奮闘を強く訴えよう！

これまでの交渉において、一部の金庫は、「アール・ワンシステムへの移行対応は、通常業務の一環であり、年間一時金への反映要素にはなり得ない」との見解を示しています。確かに、アール・ワンシステムは、日常の業務に欠かせないものです。しかし、労働金庫運動・事業の遂行とあわせて、ここ数年、労働時間と労働密度が大幅に増加し、心身共に限界を超えながらも、会員・利用者に支障を来さないよう、様々な諸対応を進め、2014年1月の本番稼働を迎えることができたのは、労働金庫で働くすべての職員の奮闘によるものです。

また、賃金の改善は、「経済回復・物価上昇等の社会情勢に対して、消費拡大・内需

拡大を図ることや可処分所得の減少に対応する」ことを労働組合の使命と位置づけつつも、正職員の賃金引き上げを見送った背景は、「公正処遇の実現」という全労金・単組における運動の基調を第一義に、経営実態や経営シミュレーション等も含め、判断しました。単組は、そうした背景も踏まえ、年間一時金の要求内容を総合的に検討し、金庫・関連会社に回答を求めています。一部の金庫では前向きな姿勢が見受けられるものの、職員の処遇を「コスト」としか捉えず、具体的な根拠を示さないまま「経営環境が厳しい」とした応じない姿勢を見せています。

回答期限日まで、残り6日間となりました。日常的な業務とあわせて、オール・ワンシステムの安定稼働や預金・融資の推進等、すべての職員の奮闘なくしては、事業運営を遂行することはできません。私たちの要求は、2014年4月1日から適用する労働条件の改善であり、加えて、2014年度の事業計画に基づき、4月1日から、労働金庫運動・事業に、すべての役職員が一丸となって取り組むためには、回答期限日までに円満に解決することが不可欠です。

金庫・関連会社に対しては、そのことを認識させ、経営責任を果たすためには、私たちの要求に真摯に応えることが重要であると訴えていきたいと思います。

以 上