

【全労金第58回中央委員会（2016年1月29日）で確認】

全労金2016春季生活闘争方針

《はじめに》

全労金は、2005春季生活闘争以降、「新たな仲間づくり」の取り組みとあわせて、嘱託・パート・派遣・関連会社労働者を含めた“労金業態で働くすべての労働者”の総合的な生活改善に重点を置き、運動を展開してきました。2015春季生活闘争では、連合方針や全労金「行動計画（第2期目標）」を踏まえ、労金業態における「底上げ・底支え」を図ることや「公正処遇・均等待遇」の実現に向けて取り組みを展開しました。具体的には、ここ数年の単金単組の交渉・協議経過も勘案し、全労金と14単組が課題認識を共有した上で、「無期雇用転換権の付与と正職員登用制度の確立」「嘱託等職員の基本賃金引き上げや退職金制度の確立」「働き続けることができる環境整備」等、組織全体で統一した取り組みを展開しました。

連合は、日本経済の自立的成長のためには「デフレからの脱却」が不可欠であり、家計所得の向上による内需拡大とあわせて、超少子高齢化・人口減少社会の中で、働く意志のある人が安心して働くことができる社会の再構築が不可欠との考えを示しています。その上で、ここ2年間の春季生活闘争における成果は認識しながらも、「底上げ・底支え」という点では不十分であり、「二つの希望（※個人の希望と経済・社会の希望）」を取り戻すために、構成組織・地方連合会が一体となって、2016春季生活闘争に取り組むことを提起しています。また、連合を中心としたこの間の春季生活闘争における成果を踏まえ、2015年度の最低賃金引き上げ額は16～20円とし、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」に向けて、着実に運動は前進しています。

日本社会は、「失われた20年」と言われる低成長とデフレ経済の中で、非正規労働者の割合の増加に歯止めがかからない状況が続いています。そのような中、2015年9月30日には、改正「労働者派遣法」が施行され、これまで規制されていた「専門26業務」と「臨時・一時的な業務（自由化業務）」の壁が失われるとともに、派遣期間の制限が実質的に撤廃されました。加えて、今後は、「労働時間規制の緩和」や「解雇の金銭解決」等の法案が検討される等、労働環境は、益々厳しさを増していくことが考えられます。

私たちには、春季生活闘争を通じて、連合をはじめ、多くの仲間との連帯・結集で、政治や地域活動を含めた社会的労働運動をより強化し、労働者の雇用・労働条件・生活に関わる課題の解決に向けた取り組みを展開することが求められています。

現下の社会情勢に加えて、これまで進めてきた全労金運動や連合方針を踏まえた全労金2016春季生活闘争方針を、組織全体の総意で確立し、誰もが平和で安全に安心して暮らすことができる社会の実現に向けて、2016春季生活闘争を闘い抜きましょう。

1. 基本スタンス

全労金2016春季生活闘争は、全労金組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけ、連合方針に加えて、2015春季生活闘争の基本スタンスと2015年度運動の基調をベースに、①働く者を守る様々な運動に積極的に参画するとともに、労金業態で働くすべての労働者の安定雇用と生活改善、及び、労働条件の統一に向け、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に積極的に取り組む、②労金業態で働くすべての労働者が、心身共に健康で平等に働き続けることができる環境を整備する、③全労金組織全体で統一的な運動を展開する、の3点を基本スタンスとします。

《「統一闘争」の位置づけ》

全労金の春季生活闘争は、これまで全単組における「統一闘争」と位置づけて展開してきましたが、ここ数年は、継続協議課題への対応や人事・賃金制度の改定協議等から、個別要求課題について、全単組が「統一要求」を掲げ、闘いを展開することが困難になっており、「統一闘争」の位置づけが曖昧になりつつあります。

しかし、全労金・単組は、全労金「行動計画」に基づき、「労金業態に働くすべての労働者が安心して働き続けることができる職場環境の実現」に向けて、“安定雇用”“労働対策”“公正処遇”の取り組みを一体となって進めてきました。このことは、この間の春季生活闘争においても、「無期雇用転換権の付与」「総労働時間の短縮」「退職金制度の確立」等、“結果”として現れており、「統一要求」とはならないものの、全労金組織全体で最終目標である「労働条件の統一」に向け、同じ思いを持って闘いを進めてきたからこそと考えます。

したがって、全労金の春季生活闘争における「統一闘争」とは、「統一要求」を掲げることのみではなく、個別要求課題に対して、同じ思いを持って闘うことを確認し、それぞれの立場で「要求」「協議」「仲間への支援」等を進めることと位置づけます。

2. 連合方針について

連合は、2016春季生活闘争方針（案）で、「すべての働く者の処遇を改善！『底上げ・底支え』『格差是正』で経済の好循環実現！」をスローガンに掲げ、①「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化、②賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み、③超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを、を基本的な考え方として提起しています。特に、すべての労働者、とりわけ中小企業労働者と非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現のためには、雇用形態間格差・男女間格差はもとより、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分や公正取引の実現をはかることが必要としています。

具体的な要求項目については、基本賃金では、①すべての組合は月例賃金にこだわり、

賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする、②賃金水準の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達等「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める、③最低賃金では、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、適用労働者の拡大をめざす、としています。あわせて、規模間格差の是正の観点から、中小共闘方針では、賃金引き上げ要求の目安を10,500円以上（賃金カーブ維持相当分 4,500円）とすることとあわせて、非正規労働者の労働条件改善の観点から、非正規共闘方針では、①「誰もが時給 1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ、②時間給 1,000円超の場合は、賃金引き上げの目安を37円とする、としています。

また、職場における男女平等の実現では、①職場における男女平等の実現と男女間の賃金格差の是正、②女性活躍推進法への対応、③改正「男女雇用機会均等法」の定着・点検を掲げています。加えて、ワークライフバランス推進の観点では、健康で働き続けることができる労働時間と過労死ゼロの実現や、超少子高齢・人口減少社会が進む社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を図る必要がある、として、①労働時間に関する協定・規約の見直しや労働時間管理の強化等により過重労働対策を進める、②時間外割増率を法定割増率以上に引き上げる、等を掲げ、ワークルールの取り組みでは、①改正「労働者派遣法」に関する取り組み、②障がい者雇用に関する取り組み、③有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み、等を掲げています。

なお、闘いの進め方では、すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会が、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりで「中小共闘」「非正規共闘」を含む共闘体制を構築するとともに、地域のあらゆる関係者との連携を図るために地域ごとに「地域フォーラム」を開催する、としています。

3. 要求の組み立て

全労金の春季生活闘争は、全労金組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけるとともに、全労金「行動計画（第2期目標）」との整合を図った上で、この間の春季生活闘争における交渉経過等を勘案した要求の組み立てとします。

具体的には、①「統一要求課題」は、全単組が必ず「要求」する課題、②「個別要求課題」は、全労金2016春季生活闘争方針に到達していない単組が、原則、「要求」する課題、③「単組独自要求課題」は、この間の単組の取り組み等を勘案した上で、単組内で十分に検討し、実現に向けて単組が主体的に取り組む課題、と位置づけます。

ただし、「個別要求課題」については、この間の春季生活闘争における継続協議課題への対応や、人事・賃金制度の改定等に関する協議経過を勘案し、全労金組織全体で共有できる場合は、「要求」とはせず、「協議」によって解決を図るための具体的な取り組みを展開することも認め合うこととします。

4. 統一要求課題について

(1) 最低賃金の引き上げ

労金業態に働く労働者の「底上げ・底支え」を図るため、中央協定で定める「最低賃金」の引き上げに取り組みます。ただし、連合が掲げる「誰もが時給 1,000円」をめざしつつも、2006春闘以降、最低賃金の引き上げが実現できていないことや、嘱託等労働者の基本賃金の引き上げとあわせて年間一時金の制度化を求めること等を勘案し、「誰もが時給 1,000円」への到達を段階的に取り組むこととします。

具体的には、全労金・14単組は、金庫・事業体に対し、中央協定で定める最低賃金を月額 143,200円、日額 6,820円、時間額 930円に引き上げることを求めます。なお、関連会社に対しては、現行の中央協定を踏まえ、対応を検討します。

※ 現行の中央協定では、関連会社への適用として、「金庫は、関連会社および関連事業団体が雇用する労働者に本協定の内容が適用されるように、関連会社および関連事業団体に対して要請していくものとする」としています。

5. 個別要求課題について

(1) 安定雇用の実現

- ① 一切の条件は付けず、「すでに雇用年数が3年を超え（※2016年3月末で3年の雇用年数も含む）、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・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。
- ② 正職員・正社員への「登用制度」を確立するとともに、すでに制度化されている場合は、実績や運用を検証し、登用基準やルール等の見直しに取り組みます。
- ③ 改正「労働者派遣法」を上回る対応として、これまでと同様に、労金業態で働く派遣労働者が同一業務で3年を超える場合は、金庫・関連会社等の直接雇用に切り替えるよう、雇用の安定化を図ります。

(2) 基本賃金の改善

連合方針に基づき、「底上げ・底支え」によってサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現とあわせて、この間の全労金・単組の運動による「公正処遇・均等待遇」の実現を図る観点から、嘱託等労働者の積極的な賃金の引き上げに取り組みます。

具体的には、正職員は定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、正職員の賃金制度と同一でない嘱託等労働者（※個別契約の嘱託等労働者を含む）の賃金改善に取り組みます。なお、引き上げ額は、時間給40円、月額 5,000円を目安とします。

また、嘱託等労働者に適用する賃金制度や賃金表が確立されていない場合は、定期昇給のルールを含む賃金制度・賃金表を確立します。

《賃金改善の考え方（目安）》

- 時給換算では、連合方針（※中小共闘方針の賃金引き上げ目安37円）や、労金業態における正職員の定期昇給相当分（4,837円）等を踏まえ、均等待遇・格差是正の観点から、40円の引き上げとする。
- 月給制の賃金は、正職員の定期昇給相当分（約2％）に、均等待遇・格差是正の観点から1％の上乗せとし、3％以上の要求とする。
- ※ 正職員の定期昇給相当分は、連合が2014年に調査した地域ミニマム年齢別賃金中位数の平均間差額（4,453円）、中小共闘の要求方針（※賃金カーブ維持相当分4,500円）、2014春季生活闘争で調査した労働金庫の正職員ベースの単純平均定昇分（4,837円）を勘案し、5,000円とする。なお、定期昇給相当分の5,000円を労働金庫の所定内労働時間（月21日で計算）で時給換算すると33円となる。

(3) 年間一時金

正職員の年間一時金は「基礎一時金＋業績手当」で組み立てます。なお、業績手当の要求月数については、2015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等を踏まえつつ、年収確保の観点を含め、総合的に判断します。

嘱託等労働者は、単年度の報酬ではなく、正職員と同様に年間一時金の制度化（1ヵ月）に向けて取り組みます。また、すでに制度化されている場合は、4.0ヵ月を目標とした上で、雇用・賃金等を総合的に勘案するとともに、「底上げ・底支え」「公正処遇・均等待遇」の観点から、要求月数を判断します。

(4) 退職金

嘱託等労働者の退職金制度については、第64回定期大会で確認した『統一退職金制度』の協議に臨む基本的な考え方に基づき、中央労使で協議していますが、2016年度の労働条件（退職金）を確立する観点から、勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対する退職金の制度化を実現します。具体的には、勤続年数に応じた支給金額を設定した制度の実現を基本としますが、少なくとも「慰労金」等の形式も含め、退職金見合い分が支給されるよう取り組みます。

(5) 雇用に関する環境整備

労金業態で働くすべての労働者が安心して働き続けることができる環境整備に向け、労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を拡げることが目的に、やむを得ず、配偶者の転勤、育児・介護、本人・家族の健康状態等を理由に退職した職員を対象として、本人の希望に基づき、再度、退職時の雇用形態で働くことができる制度の構築に取り組みます。

また、嘱託等労働者について、60歳以降の「継続雇用制度」の確立に取り組みます。

(6) ワークライフバランスのとれた働き方の実現

「年間総労働時間協定」の締結、「ノー残業デー」の徹底、「年次有給休暇」の取得促進を展開するとともに、「多様な働き方に関するガイドライン」等を参考に、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するための具体的な対策に取り組みます。

また、健康状態や不妊治療等による休職の保障として活用する「積立休暇制度」の導入に取り組みます。

(7) 関連会社に関する取り組み

連合方針に基づき、「底上げ・底支え」によってサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現をめざし、関連会社で働く労働者について、金庫・事業体で働く労働者と同様に、安定雇用の実現、賃金・労働条件の改善に向けて、「要求書」や「申入書」を提出する等、これまでの運動を前進させる観点で具体的な取り組みを展開します。

6. 単組独自要求課題について

(1) 「公正処遇・均等待遇」の実現

全労金「行動計画（第2期目標）」で定める到達目標や、「公正処遇の実現に向けた取り組み計画」を踏まえ、正職員と同条件の諸休暇の付与、諸手当の支給、福利厚生制度の適用等の実現に取り組みます。

(2) 「継続雇用」の取り組み

単組は、65歳までの雇用を前提とした人材育成と教育研修体系の整備とあわせて、継続雇用者の処遇・労働条件の改善に取り組みます。また、賃金水準は、中央協定で定める目安を前提とはせず、退職時の賃金水準や能力、継続雇用後の業務内容等を十分に勘案し、諸休暇・諸手当・福利厚生等とあわせて、改善を図ります。

(3) 健康管理体制の充実

労金業態で働くすべての職員が、健康で働き続けることができる環境を整備するため、「労働安全衛生法」に基づき、金庫・関連会社の実態を検証した上で、産業医・保健師等の体制整備や健康相談体制の構築に向けて取り組みます。

(4) 男女平等課題に関する取り組み

男女平等参画社会の実現に向けて、全労金「男女平等参画推進方針」に基づく単組版「第1次男女平等参画推進計画」を踏まえ、「男女雇用機会均等法」に基づく就業規則や事業運営上における男女間差別の解消や、「育児・介護休業法」に基づく職場運営の課題解消等に取り組みます。

7. 全労金の役割

全労金2016春季生活闘争では、「統一闘争」としての位置づけをさらに強化するとともに、全労金・単組それぞれの役割を明確にし、全労金組織が一丸となった闘いを進めることができる体制を整備します。

具体的には、以下に示す内容を「全労金の役割」と位置づけた上で、①最低賃金の改善、②雇用環境整備、③健康管理体制の充実、④退職金制度の構築、に関する取り組みを進めます。

《全労金の役割》

- 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、協会に対して交渉環境の整備を求める。
- 協会との「業態における雇用政策」に関する協議を通じて、育児・介護制度のさらなる充実をはじめ、働きがいのある事業体の確立をめざす。
- 当面の中央労使協議課題と位置づけている課題を中心に、「業態統一」の視点で解決・改善に向けて取り組む。
- 単組の取り組みや交渉状況について、全労金組織全体で課題を共有し、単組に周知・還元するとともに、単組における闘いを支援する。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。

(1) 最低賃金の改善

全労金は、中央協定で定める「最低賃金」の改善に関する要求が2006春季生活闘争以来の取り組みとなることを踏まえ、協会に対し、様々な方法で「業態最賃」の考え方を堅持すること等、実現に向けた取り組みを展開します。

なお、具体的な交渉や手続き等の進め方については、最低賃金の改善については、協会事務局と考え方を摺り合わせた上で、第57回中央委員会で提起する扱いとします。

(2) 雇用環境の整備

2015春季生活闘争で協議の開始を申し入れた「労金業態における転籍継続雇用制度(※結婚や配偶者の転勤、介護等で退職せざるを得ない職員が同様の雇用形態で雇用を継続する制度)」について、具体的な協議を進めます。

また、育児・介護、諸休暇等の中央協定について、さらなる制度の充実に向けた協議を開始することとあわせて、他国や他企業の事例を踏まえ、「いのち」を大切にす制度の充実をめざし、「不妊休業制度」の新設を協会に申し入れます。

(3) 健康管理体制の充実

労金業態で働くすべての労働者が、心身共に健康で働き続けることができる環境整備に向け、協会が設置する「健康管理事業推進委員会」に積極的に関わり、中央労使と健

保組合が一体となって、“健康経営”の視点で、健康管理に取り組みます。

(4) 退職金制度の構築

正職員を対象としている「統一退職金制度」の見直し協議を継続するとともに、業態における嘱託等労働者の退職金制度の構築に向けて、協議を進めます。あわせて、65歳までの働き方の観点から、「継続雇用者」に関する賃金・労働条件、能力開発等を中心とした課題整理に向けて協議を進めます。

8. 闘いの進め方

(1) 闘争日程

闘争日程は、全単組統一とし、要求提出日を3月4日（金）、回答期限日を3月29日（火）に設定します。

また、メリハリのある交渉につなげることや、組織全体で闘いを進めるために、前段交渉や集中的に交渉する期間の設定を検討します。

(2) 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、闘争体制を確立します。

また、最低賃金の改善に関わる中央委任への対応を含む春季生活闘争期間中の取り組みや、交渉状況に関する課題の突き合わせ、並びに、交渉のポイント等を全体で共有し、統一的な取り組みを展開するため、「全国書記長会議」を2回開催します。

(3) 共闘体制の構築

全労金2016春季生活闘争を展開するにあたり、職場と単組闘争委員会、単組間の連携を一層強化し、全労金組織全体で取り組みを進めるため、すべての組合員が、全労金・単組の方針を十分に認識した上で、参画できる共闘体制を構築します。

具体的には、①全組合員による取り組み、②全労金組織全体の連携を強化する取り組み、を意識した共闘体制を構築します。

① 全組合員による取り組み

各単組間、全労金と各単組間それぞれの連携を深め、全組合員の意識醸成を図ることを目的に、全単組で統一して「檄交流」に取り組みます。具体的には、3月4日（金）の統一要求提出日を檄作成の一斉行動日とし、単組が集約した上で、交換する単組・職場に送付します。また、最低賃金引き上げ交渉を実施することを踏まえ、単組執行部から全労金へ檄を送付します。

② 全労金組織全体の連帯を強化する取り組み

交渉を担当する単組副委員長から、単組における要求内容や要求獲得に向けた決意について報告を求め、「全労金2016春季生活闘争ニュース」に掲載します。また、リニューアルした全労金ホームページの活用についても検討を進めます。

(4) 仲間をひろげる取り組み

全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。

具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みも踏まえ、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、「仲間をひろげる取り組み」を通じて、職場における悩みや不安を把握した上で、職場全体で課題の解決を図る等、組織強化や職場改善につなげます。

(5) 各種法律の遵守

改正「労働者派遣法」を踏まえ、①処遇・労働条件・受け入れ開始時期等の実態を把握と運用の検証、②労働組合への意見聴取義務の徹底、③国会・附帯決議を踏まえた政省令に基づく対応、④全労金「行動計画」に基づく取り組みの強化、等に取り組みます。

また、「労働基準法」の遵守とあわせて、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するため、業態統一指針である「ろうきんにおける適切な労働時間管理のためのガイドライン」に基づく運用状況を検証し、厳格な労働時間管理に向け、労使で対策を講じます。

加えて、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」の取り組みとも関連させ、「計画」に基づく実践状況を労使で検証した上で、「認定制度（くるみん）」や「特例認定制度（プラチナくるみん）」が取得できる職場環境・労働環境の整備に向けて、労使で取り組みを展開します。あわせて、2016年4月に施行される「女性活躍推進法」に基づき、従業員300人以上を雇用する事業主に義務づけられる「行動計画」の策定について、労働組合の立場から積極的に関与します。

(6) 経営課題への対応

全労金は、単金単組の経営協議会等で活用することを目的に、「経営分析の手引き（仮称）」を策定し、全国書記長会議等で共有します。

単組は、2014年度の決算、及び、2015年度の決算見通しに基づき、労働組合としての事業運営に対する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、労使間の認識を統一します。

(7) 社会的労働運動の取り組み

全労金運動を地域や労働運動全体に広げるため、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する各種集会へ積極的に参画し、地域の仲間との連帯・連携を強化します。

また、労働者保護ルールの改悪阻止等、労働者・生活者の暮らしを守るため、地域の仲間とともに、労働組合の社会的役割を果たす取り組みを進めます。

以 上

【特徴的な情勢】

1. 社会情勢

2014年12月24日に発足した第3次安倍政権は、2015年1月26日に招集した第189国会の施政方針演説で「日本を取り戻すためには大改革が必要」として、農業改革、女性が活躍しやすい環境、柔軟かつ多様な働き方、地方創生、安全保障の立て直し、等を進めることを強調しました。国会審議では、通常国会では戦後最長となる95日にも及ぶ会期延長を判断したにも関わらず、審議も十分に尽くされないまま、多くの市民や労働者が反対する中で、圧倒的な“数の力”を背景に、労働者派遣法の改悪や、安保関連法案が強行採決されました。その結果、労働者派遣法は、「労働契約申込みみなし制度」の適用開始日である2015年10月1日までに改正法が施行され、業務区分や期間制限が撤廃される等、労働者の雇用の安定化を図る施策が後退する改悪が断行されました。

経済政策では、2015年6月30日に、労働側の代表者が参画していない政府の産業競争力会議等でまとめた「日本再興戦略改訂版2015」を閣議決定した上で、2015年9月24日には、安倍政権が進める経済政策である「三本の矢（※財政出動・金融緩和・成長戦略）」の総括もしないまま、アベノミクスは第二ステージに移ると宣言し、希望を生み出す強い経済（※GDP 600兆円）、夢を紡ぐ子育て支援（※出生率 1.8）、安心につながる社会保障（※介護離職ゼロ）といった新「三本の矢」を打ち出しましたが、2015年4～6月期における実質GDPは年率換算で1.6%減、2015年7～9月期では年率換算でさらに0.8%減となり、景気が回復しているとは到底言えない状況です。

雇用情勢では、完全失業率が2013年11月以降、4.0%を切る状態が続いていることとあわせて（※2015年9月 3.4%）、有効求人倍率も2015年9月期で1.24倍となっているものの、正職員の有効求人倍率は1倍を切っており、雇用労働者全体の38.2%を占める2,043万人がいわゆる非正規労働者として不安定な雇用を強いられていることに加えて、そのうち約18%が、今の雇用形態を余儀なくされている（※不本意非正規）と言われています。一方で、正職員への登用実績のある企業は2014年2月調査時の33%から2015年2月調査時の47%へと増加しており、労働契約法に基づく「無期雇用」の実現とあわせて、「雇用の安定化」が社会全体で進んでいると言えます。

また、賃金水準では、2013年度から民間企業で働いた労働者の平均年収は増加傾向にあるものの、給与所得者の24.1%にあたる1,130万人が年収200万円以下のワーキングプアと呼ばれる状況下に置かれており、企業規模間、性別間、雇用形態間における賃金の格差は拡大する結果となっています。

私たちには、安倍政権が「日本を世界で一番企業が活躍しやすい国」にするために、“数の力”で強引に進める様々な政策に対して、労働者・労働組合の視点とあわせて、「将来（未来）への責任」を果たす観点で、正しい政策かどうかをしっかりと見極めることが求められています。そのためにも、今まで以上に地域の仲間とも連帯した社会的な運動への参画が求められています。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態の2015年度仮決算は、経常収益は約 1,567億円、経常費用は約 1,225億円、業務純益は約 333億円で、当期純利益は約 244億円（前年比約30億円増）となりました。特に、当期純利益は、預金保険料の引き下げ（0.084%から0.042%）に伴う経費の減少や、余裕金運用益・有価証券等の売却等による利益が主な要因となっています。

また、預金・貸出金の残高では、預金は約18兆 5,897億円、貸出金は約11兆 8,802億円、預貸率は 63.90%となりました。預金では、特別金利を設定した定期預金の満期対応や退職者の対応等によって、3金庫で期首割れとなる等、業態全体の前年比較でも増加額は減少しています。あわせて、貸出金では、前年度と異なり、業態全体で期首から残高は増加していますが、他金融機関との競合等の環境は変化しておらず、9金庫で期首割れとなっているとともに、預金・貸出金共に利回りが低下し、利鞘が縮小する等、労働金庫を取り巻く環境は厳しい状態が続いています。

さらに、アール・ワンシステムへの移行から1年以上が経過し、「安定稼働」から業態統一の視点でシステム改善が進められていますが、連合会からはアール・ワンシステムにかかる経費は減少しないとの試算も出されています。このような環境において、多くの金庫では、余裕金の自主運用額を増加させる等、短期的な利益の確保を優先する経営政策が強調されはじめています。

協会は、2015年度からはじまる第I期中期経営計画で、2014年度に協会・全国労金を取りまとめた「ろうきんビジョン～人々が支え合う共生社会の実現のために～」を踏まえ、会員との関係強化、取引深耕と取引拡大のための基礎づくり、業態総合力の発揮、を重点課題として取り組むと示しているとともに、多くの金庫でも同様の中期経営計画が示されており、中央機関と各金庫は今まで以上に連携を図る中で、事業運営を進めることが求められています。また、私たち労働組合も、事業団体と共に労働者自主福祉運動を主体的に進めるパートナーとして、協会や金庫の中期経営計画や事業計画に沿った運動と事業の両面が着実に進められるよう、労働組合の視点で経営政策に関わる必要があります。

加えて、中央労使では、当面の労使協議課題として、業態における転籍継続雇用制度や退職金制度、休日労働割増率の取り扱いや中央協定全般の見直し等について、協議を重ねています。すべての課題は、労働金庫における労働環境・職場運営に関連するものであり、“労金業態で働くすべての労働者が、健康で安心して働き続けることができる環境”を実現する観点で、協議を進めています。

労働金庫を取り巻く厳しい環境が続く中、このような時代だからこそ、労働金庫で働く労使が、それぞれの立場・視点に立って、労金運動と労働者自主福祉運動の発展に向けた事業運営を進めるための協議を展開するとともに、労働金庫で働くすべての労働者が、“労働金庫”に誇りを持ち、働きがいを実感できる職場風土・組織風土を実現するための取り組みを実践することが求められています。

以 上