

全労金2016春季生活闘争ニュース・第21号

《合意速報No.3》

中国労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

中国労組は、3月29日、金庫と「団体交渉」を開催し、基本合意を表明しました。要求と回答は以下の通りです。

	要求（金庫）			要求（関連）		回答（金庫）			回答（関連）	
	正職員	契約職員Ⅰ	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ	契約職員Ⅱ	正職員	契約職員Ⅰ	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ	契約職員Ⅱ
安定雇用	—	登用制度の実施等 (無期転換権は実現)		— (無期転換権は実現)		—	登用制度は継続協議 (無期転換権は実現)		— (無期転換権は実現)	
基本賃金	—	時間額29円の 引き上げ	月額2,700円の 引き上げ	時間額29円の 引き上げ	月額2,700円の 引き上げ	—	応じられない		応じられない	
一時金	4.5	制度化 1.0	2.5	制度化 1.0	2.5	4.5	応じら れない	2.0	応じら れない	2.0
退職金	—	— (協議にて解決を図る)		— (協議にて解決を図る)		—	— (協議にて解決を図る)		— (協議にて解決を図る)	
雇用環境	ジョブリターン制度の確立			ジョブリターン制度 の確立		導入に向けて継続協議				
ワークライフ バランス	年次有給休暇積立制度の確立			年次有給休暇積立制度 の確立		積立休暇制度は応じられないが、 不妊治療等の支援について継続協議				
単組独自要求	—	カフェテリアプラン の適用		カフェテリアプラン の適用		—	継続協議		継続協議	

団体交渉において、金庫からは、「中国労金を取り巻く環境は、従来から抱えている環境の厳しさに加え、日銀のマイナス金利政策導入により、収益の柱である利鞘はさらに縮小を余儀なくされ、経営環境は第5期中期経営計画策定時より一段と激しさが増すものと覚悟せざるをえない。しかし、福祉金融機関としての社会的責任を果たすために持続可能な経営基盤を作り上げていくことが必要であり、それが組合員の生活安定に繋がるものと考えている。今回の要求に込めた組合員の期待や労組の社会的要請に応えようとする姿勢は理解でき、要求にどのように応えるか慎重に検討を重ねてきた。特に、一時金については、今後、厳しい難局を労使で手を携えて乗り越え、『第5期中期経営計画』の目標達成を通じて、持続可能な経営基盤の再構築を果たすために、組合員のより一層の協力・努力が必要であること、組合が要求に込めた思いや業態の動向など、幅広い視点から総合的に判断した結果、昨年と同様の回答とした。その他の要求についても、勤労者のための金融機関であるという役割・使命も踏まえながら、今後の中国労金のあり方も展望する中で検討した精一杯の回答である」等の見解が表明されました。

亀尾闘争委員長は、「正職員の一時金については、今年度の決算見込みや今後の収益

シミュレーション等、非常に厳しい経営状況にある中で、職員の奮闘が評価され、英断をいただいたと認識している。私たちは、中国労金の将来展望を見据え、誇りと自信をもって働ける職場環境を構築し、中国労金の発展に取り組む決意である。一方で、契約職員Ⅱの一時金は厳しい収益状況の中、今年度実績は確保できたが、契約職員Ⅰに対しては、頑張りや奮闘を評価する認識は示されたものの、応じられなかったことは大変残念だ。しかし、今後、契約職員Ⅰから契約職員Ⅱへの登用制度について、改善に向けた協議を進められることは一定の評価をしたい。また、ジョブリターン制度と積立年休制度の導入に向けた協議を開始する要求に対し、不妊治療等の協議の表明についても評価している。特に、少子化が進む我が国において、多くの方が不妊治療を行っている現状を踏まえ、福祉金融機関である中国労金で制度構築となれば、職員も働きながら安心して治療を受けることができるため、労使で意見を出し合い良いものを創りあげていきたい。その他、すべての正職員・契約・嘱託職員が、やる気を持ち、働きがいを感じることができ、最大限の能力が発揮できる環境や仕組みを構築していくことが中国労金の発展に繋がるものとの認識は共有できるものと認識している。今後、早期な協議の開始を求めるとともに、「前進した結果が出せるよう重ねて要請する」等を表明しました。

単組は、①正職員は、今年度の決算見込みや今後の収益状況は大変厳しい中、労組の要求を真摯に受け止め、職員の努力と奮闘を判断し、今年度の実績が確保できること、②契約職員Ⅱも同様に今年度の実績が確保できたことに加えて、2年間実施されなかった正職員登用の実施に向けて、人事評価等を精査した上で判断することが表明されたこと、③契約職員Ⅰは、春闘に先立って無期契約職員は2016年4月より月例賃金となることが確認できたこととあわせて、今後も無期雇用の処遇改善に向けて継続して協議することが確認できたこと。加えて、人材育成や人事評価の課題整理の観点から契約職員Ⅱへの登用制度の改善に向けて労使で協議することが示されたこと、④積立休暇制度は、創設する方向には至らなかったものの、男性の育児休暇取得と不妊治療を行う職員への支援のための協議開始が示されたこと、⑤ジョブリターン制度は、退職した職員に就業の機会を提供できる仕組みについて金庫と協議を開始することが確認できたこと。また、契約職員等も対象となることが確認できたこと、⑥公正処遇に関する要求は、カフェテリアプラン制度を含む福利厚生制度全体について協議することが示されたこと、⑦要求提出以降、本日までの解決に向けて真摯に交渉に応じた金庫の姿勢は評価できること、等から妥結を判断しました。

*合意単組：3単組（3月29日15時45分現在）

北海道・中央・中国

以上