

# 全労金2016春季生活闘争ニュース・第29号

《合意速報No.10》

## 北陸労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

北陸労組は、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）				回 答（金庫）			
	正職員	一般職	嘱託職員2種	臨時職員	正職員	一般職	嘱託職員2種	臨時職員
安定雇用	—	— (無期雇用)	派遣職員を対象に直接雇用の仕組み (無期転換権は実現)		—	— (無期雇用)	応じられない (無期転換権は実現)	
基本賃金	—	—	月額7,000円 の引き上げ +定昇3,000円	初任時間額20円の 引き上げ(※930円) 4年目以上1,030円に 引き上げ、定昇30円	—	—	応じられない	初任時間額 を930円
一時金	4.3	4.3	制度化、1.0		4.1	4.1	奨励金 30,000~50,000円	
退職金	—	— (制度あり)	制度化		—	— (制度あり)	応じられない	
雇用環境	ジョブリターン制度の確立				応じられない			
ワークライフ バランス	年次有給休暇積立制度の確立				継続協議			
単組独自要求	—	—	産前産後休暇、妊産婦の通院休暇、 生理休暇、つわり休暇を正職員と同様		—	—	要求どおり	

団体交渉において、金庫からは、「今後の将来的な展望を含め、労働金庫の職員をどう守っていくのか、どう労働金庫を成り立たせていくのか等について、議論できたことに感謝する。労働組合が満足できる回答ではないかもしれないが、現在の北陸労働金庫の置かれている状況も踏まえ、理解いただきたい。北陸労働金庫で働く職員として、お互い知恵を出し合い、力を出し合う体制は構築されており、非常に大きな成果だと考えている。今後、北陸労働金庫の経営状況・社会状況が厳しくなっていく中で、職員一人ひとりの幸せをどう作り上げていくのか、企業としてどう存続を続けていくのかを、労働組合と議論をしながら、実のある労働金庫を作り上げていきたい」等の見解が表明されました。

佐藤闘争委員長は、「2016春季生活闘争要求項目に対して、北陸労働金庫の置かれている経営環境の厳しさを踏まえつつも、2015年度事業計画に対する職員への頑張り、労働組合の想いを最大限汲み取った協議・交渉であったと考えている。基本賃金・一時金

・退職金制度は、人事制度協議の中で『職群の整理』の課題の一つとして回答を示されたことは、更なる格差是正に向けた金庫の前向きな考えが示されたものとする。正職員の一時金については、日銀のマイナス金利政策や、収益の柱となる融資金利回りの低下により、次年度以降の収益見通しが、これまでに経験したことのない大変厳しい状況が予想される中で、今年度の事業目標に対する職員の頑張りに報いること、また、次年度以降のさらなる奮闘に対する期待をもって、できる限りの判断と考えている。労働組合や、職員に期待するもの、そして、この厳しい経営環境を乗り越えるため、組合員一人ひとりが何をすべきか、今後、しっかり組合員に発信していきたい。なお、回答書の中には継続協議の項目もある。協議スケジュールを確認した上で、協議が開始できますよう要請する。次年度以降は、これまでに経験したことのない厳しい経営環境の中で、労働者自主福祉事業体としての役割を発揮し、働く仲間にも真に選ばれる『ろうきん』へと成長させていかなくてはならない。様々な課題が山積しているが、労使一体となって乗り越えていきたい」等を表明しました。

単組は、①正職員の年間一時金については、次年度以降、これまでに経験したことのない厳しい経営環境が見込まれる中で、職員の努力や頑張り、次年度以降の事業計画達成等の組合員の奮起に対する期待を込め、現時点で判断できる最大限の支給月数が示されたこと、また、定期昇給を含めた年収水準が確保できたこと、②嘱託職員2種（再雇用者を除く）および臨時職員の一時金については、これまで支給してきた奨励金を、昨年度と同水準となったこと、③基本賃金については、要求通りの回答を得ることはできなかったものの、臨時職員の初任時間給を20円引き上げることができたこと、④ジョブリターン制度については、交渉等において制度の主旨を理解する発言や、実態調査を進める等の考えが示されたこと、⑤年次有給休暇積立制度については、主旨について理解が示され、継続協議となったこと、⑥「公正処遇・均等待遇」に関する要求については、労組の要求趣旨を踏まえ、制度改善となる回答を引き出すことができた、等から合意を判断しました。

\*合意単組：10単組（3月29日20時50分現在）

北海道・中央・中国・沖縄・静岡・長野・近畿・セントラル・新潟・北陸

以 上