

# 全労金2016春季生活闘争ニュース・第33号

《合意速報No.14》

## 東海労組が関連会社との団体交渉で、基本合意を表明しました！

東海労組は、3月29日、関連会社と「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（関連）		回 答（関連）	
	正社員	契約社員	正社員	契約社員
安定雇用	—	無期転換権の付与 登用制度の確立	—	応じられない
基本賃金	月額5,000円 の引き上げ	時間額50円 の引き上げ	一部、月額4,000円 の引き上げ	応じられない
一時金	3.0	制度化、1.0	2.5 精励手当40,000円	精励手当40,000円
退職金	中退共掛金 の引き上げ	制度化	応じられない	応じられない
雇用環境	—		—	
ワークライフ バランス	保存年休制度の確立		正社員の制度として継続協議	
単組独自要求	健康相談体制の充実		検討課題とする	
	—	季節休暇、介護休暇 子の看護休暇	—	応じられない

団体交渉において、会社からは、「安定雇用の実現については、法の対応通りと回答した。基本賃金の改善について、一般職については本当は応えたいが、定期昇給があるため、定期昇給のない一般職以外を一部改善した。年間一時金について、正社員は2.5ヶ月、契約社員・特務社員・嘱託社員の制度化は、応じられない。ただし、精励手当を年間4万円支給する。退職金について、正社員・契約社員ともに応じられない。公正な処遇について、契約社員に対する季節休暇の付与は、応じられない。正社員登用試験についても応じられない。制度確立とはならないが、正社員登用試験は、この間、毎年実施しており、今年も実施する予定である。契約社員の子の看護休暇・介護休暇の有給化には応じられない。契約社員の有給取得率は高く、権利として年休を取得されている。保存年休制度の要求については、正社員を対象に確立するため、2016年中に就業規則を

改定し、2017年4月から実施する。不妊治療については、厚生労働省が推奨しているのは認識しているが、サービスが先行して導入とはならないため、金庫と整合性を取りながら検討する。健康管理体制の充実について、継続し検討する。ストレスチェックの対応もあるが、金庫と合わせて結果面接等を実施する」等の見解が表明されました。

早川闘争委員長は、「交渉では、経営を取り巻く環境から、回答ができる、できないだけではなく、要求項目に対する経営の考え方、交渉を通じて、社員に対する経営の思いも伝えられたと受け止めている。経営の考えを組合員や社員にも伝えていきたい。今春闘を通じて、次年度も、“オールろうきん”として、ともに発展をめざしていけると感じた。新たな労使関係の構築をめざし、議論していきたい」等を表明しました。

単組は、①一時金について、正社員・契約社員ともに、昨年実績を上回る回答が示され、格差是正が進んだ、②健康管理体制の充実について、労組の主旨を踏まえ、継続検討課題として考え方が示された、③安定雇用の実現については、回答が得られなかったが、他の要求項目に対しては、労働組合の要求主旨を踏まえた回答が示された、等から合意を判断しました。

\*合意単組：13単組（3月29日23時10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・四国  
東北・東北（関連）・東海（関連）

以 上