

全労金2017春季生活闘争方針

《はじめに》

連合に結集する仲間との連帯によって、「人への投資」「クラシノソコアゲ実現」をめざす

連合は、超少子高齢化・人口減少社会といった社会・経済の構造的な変化や、技術革新の加速化等への対応するためには、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」が重要と位置づけています。そのためには、多様な「人財」の活躍と、それを包摂する社会の構築が不可欠であり、「ディーセント・ワーク」の実現を可能にする『人への投資』を求めることが必要とした上で、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上による消費拡大、『底上げ・底支え』『格差是正』の実現が不可欠と示しています。

社会的労働運動の役割発揮に向け、運動を展開する

政府は、「一億総活躍社会」の実現に向けて、女性活躍推進法の施行をはじめ、2016年3月には「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」、2016年9月には「働き方改革実現会議」を設置する等、私たち労働者の賃金・働き方を抜本的に見直す議論を進めようとしています。

私たちは、労金業態・金庫内の労働条件については労使間の交渉・協議によって、決定することを基本認識としたうえで、地域の仲間との連帯によって、政治や地域活動を含めた社会的労働運動をより強化し、労働者全体の雇用・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します。

この間の運動を継続し、「底上げ・底支え」「安定雇用」「公正処遇」の実現をめざす

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“労働金庫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。2016春季生活闘争では、労金業態で働くすべての労働者の「安定雇用」「公正な処遇」の実現に向けて、「統一闘争」の位置づけを再整理するとともに、全労金と14単組が課題認識を共有し、組織全体で統一闘争を展開しました。2017春季生活闘争では、アール・ワンシステムに係る費用の他、マイナス金利政策等の影響により、労金業態を取り巻く環境は厳しさを増すことが予想されますが、そういう環境だからこそ、全役職員が一体となって事業に取り組む必要があります。したがって、引き続き、「底上げ・底支え」によって、労金業態で働くすべての労働者の「安定雇用」「公正処遇」の実現をはかるとともに、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、健康で平等に働き続けることができる職場環境の実現に向けて、全労金2017春季生活闘争方針を確立し、闘い抜きましょう。

1. 基本スタンス

全労金2017春季生活闘争は、2016春季生活闘争で再整理した「統一闘争」を堅持した上で、連合方針に加えて、2016年度運動の基調をベースに、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、働く者を守る様々な運動に積極的に参画するとともに、運動の底上げを図る、②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」の実現に取り組む、③「健康経営」の観点を含め、労金業態で働くすべての労働者が、健康で平等に安心して働き続けることができる職場環境を整備する、④労働金庫事業の健全な発展と社会的役割の発揮に向け、労働組合のチェック機能を強化するとともに、労使共通認識のもと、2017年度の事業がスタートできるように交渉・協議する、の4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. 連合方針の特徴

連合は、2017春季生活闘争方針で、「『底上げ・底支え』『格差是正』でクラシノソコアゲを実現しよう！」「長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！」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、を基本的な考え方として提起しています。特に、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要であり、「大手追従・準拠等の構造を転換する運動」を前進させ、

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重視した取り組みが必要としています。あわせて、名目賃金の到達目標の実現や、ミニマム基準の確保に取り組んだうえで、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする、としています。

具体的な要求項目については、①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、定期昇給相当分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる、②賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める、③最低賃金は、産業の公正基準を担保するに相応しい水準で要求し、協定化をはかる、④一時金は、月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする、としています。

また、非正規共闘方針では、①正社員転換ルールの導入・明確化・促進、②無期労働契約への転換、③基本賃金は、i「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ、ii時給1,000円超の場合は37円を目安とする、iii正社員との均等待遇の実現、iv昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる、等と提起されています。なお、中小共闘方針では、連合加盟組合全体平均賃金水準（300,000円）の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃金水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（4,500円）を含め、総額で10,500円以上を目安に引き上げを求める、としています。

加えて、職場における男女平等の実現やワークライフバランス社会の実現、ワークルールの取り組み、等についても、例年通り、具体的な取り組みが提起されています。

なお、闘いの進め方では、①すべての労働者を対象とし、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層のかつ総がかりで共闘体制を構築する、②「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、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、等としています。

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）」や、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（※全労金2017春季生活闘争では設定しない）、②「個別要求課題」は、全労金2017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. 個別要求課題

(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（※2017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、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、実績や運用を検証した上で、登用基準やルール等の見直しに取り組みます。

(2) 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」「誰もが時間額 1,000円」をめざす観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、最低賃金の引き上げに取り組みます。

具体的には、連合方針（2%程度）に加えて、2016年の地域最低賃金の引き上げ額が22～25円であったことを踏まえ、金庫・事業体に働く短期間労働者も含めて、月額 146,300円、日額 6,970円、時間額 950円、以上に引き上げることを求めます。

また、関連会社については、中央協定を踏まえ、金庫に対して、関連会社への適用を要請するよう求めます。

(3) 基本賃金の改善

連合方針に基づき、「底上げ・底支え」「誰もが時間額 1,000円」とあわせて、雇用形態における「賃金水準の絶対値（※現段階では、単組が考える水準に到達しているか否か）」をめざす観点から基本賃金の改善に取り組みます。

- ① 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、嘱託等労働者に適用する人事・賃金制度で示されている能力・役割と、正職員の人事・賃金制度や職場実態を踏まえ、「公正処遇・均等待遇」が図られていない場合は、賃金改善に取り組みます。また、一時金とあわせて年収 200万円以下の嘱託等労働者については、年収が 200万円以上となるよう賃金改善に取り組みます。加えて、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。

なお、引き上げ額は、時間額40円、月額 5,000円を目安とします（※いずれも定期昇給相当分を含む）。

- ② 「最低賃金」の引き上げ要求と連動した取り組みとして、「底上げ・底支え」の観点から、必要な単組は正職員を含めた賃金表の書き換えを要求します。

具体的な要求水準については、「誰もが時間額 1,000円」をめざすことを踏まえつつ、最低賃金の引き上げ要求との整合性を踏まえ、単組で決定します。

《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（4,427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、連合が2015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(4,353円)、中小共闘の要求方針(賃金カーブ維持相当分 4,500円)、2016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(4,427円)を踏まえ、均等待遇・格差是正の観点から、5,000円の引き上げとする。

※ 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。

(4) 年間一時金

- ① 正職員の年間一時金は「基礎一時金(4.0ヵ月)＋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、2016年度年収に加えて、2016年度決算見込みや、中期的な見通しを含めた金庫を取り巻く経営環境等を勘案し、総合的に判断します。
- ② 嘱託等労働者は、すべての雇用形態で、正職員と同様に年間一時金の制度化(1ヵ月)に取り組みます。また、すでに制度化されている場合は、能力・役割等を踏まえるとともに、「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。

(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取り組みます。

具体的には、全労金2016春季生活闘争と同様に、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、結婚・育児・介護、本人・家族の健康状態、配偶者の転勤等を理由に退職した職員について、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、私傷病になった際の雇用不安を払拭する観点から、「私傷病・欠勤休職制度」を正職員と同様となるよう整備するとともに、60歳以降の「継続雇用制度」の確立に取り組みます。

(6) 関連会社に関する取り組み

全労金2016春季生活闘争における取り組みを踏まえ、2016春季生活闘争以上の取り組みを展開します。具体的には、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、「底上げ・底支え」「安定雇用」「公正処遇」の観点から、①安定雇用の実現、②賃金・労働条件等の改善、に向けて、「要求書」や「申入書」を提出する等、具体的な取り組みを展開します。

5. 単組独自要求課題

(1) 退職金

嘱託等労働者の退職金制度については、これまでの単金単組における交渉・協議等を

踏まえ、取り組みます。具体的には、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基本とした上で、「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。

なお、中央労使における「統一退職金制度」の見直し協議では、嘱託等労働者に関わる制度についても検討を進めています。

(2) 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」の取得促進等、総労働時間の短縮に向けた取り組みを展開します。また、不払い労働の発生等の職場実態を踏まえ、時間外・休日労働協定の見直しや厳格な運用等、ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向けて、具体的な対策に取り組みます。

(3) 「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。

(4) 「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するとともに、労働契約法20条「不合理な労働条件の禁止」における裁判で労働者側が示した考え方を踏まえ、諸休暇・諸手当・福利厚生等とあわせて、改善を図ります。

(5) 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」に基づくストレスチェックの実施状況や、特定保健指導、一次・二次受診勧奨等、金庫・関連会社の実態を検証したうえで、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。

また、「健康経営」を経営課題と位置づける観点から「健康管理の取り組みに関するガイドライン」等を見直したことを踏まえ、金庫・事業体が策定する「行動計画」の実現とあわせて、健康管理に関わる共同宣言等、労使共同による取り組みを展開します。

(6) 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2次男女平等参画推進計画」の実践、並びに、改正「育児・介護休業法」の周知・点検をはかるとともに、マタハラ・パタハラ・ケアハラ等、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを展開するよう、金庫・事業体に働きかけます。

また、女性活躍推進法「行動計画」や次世代法「行動計画」の進捗状況を労使で共有し、課題の解決に向けた具体的な取り組みを展開します。

加えて、健康状態や不妊治療等による休暇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。

6. 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ます。
- 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・私傷病制度等、誰も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はじめ、働きがいのある事業体の確立をめざし、中央労使協議を進めます。
- 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みます。
- 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します。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します。

(1) 最低賃金の改善

2016春季生活闘争における協議や、「最低賃金に関する確認書」を踏まえ、年収 200 万円以下の職員を発生させないように、金庫・事業体に指導することを、協会に求めます。

(2) 雇用環境の整備

2016春季生活闘争で掲げた「転籍継続雇用制度」「不妊に関する休職制度」について、全労金が示した具体案に基づき、協会との間で、早期の制度設計に向け、精力的に協議を進めます。また、全労金「正職員登用制度に関する『統一的な考え方』」に基づき、協会と共有し、他の協議課題（※退職金制度等）に反映するよう求めます。

(3) 健康管理体制の充実

「健康経営」を重視する観点から、「健康管理の取り組みに関するガイドライン」等を見直し、協会・理事会で「健康管理宣言」が採択されたことを踏まえ、中央保健衛生委員会の役割発揮を目的に、中央労使と健保組合による具体的な取り組みを検討します。

また、金庫・事業体が策定する「行動計画」について、中央労使で検証し、必要な改善・指導を行うよう、協会に求めます。

(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。

7. 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6日（月）、回答期限日を3月28日（火）に設定します。

単組は、全労金方針が確立した以降、単組方針（案）を職場等に提起するとともに、要求提出日までにストライキ権を確立します。

全労金は、金庫・事業体のおかれた経営環境を踏まえ、全労金組織全体で闘いを進めることや、メリハリのある交渉に繋げるために、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、春季生活闘争における取り組みや、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（※前段交渉や交渉期間等）を展開するため、「全国書記長会議」を3回開催します。

加えて、交渉が難航する場合は、全労金中央執行委員会と単組が連携し、課題の解決に努めます。

(3) 共闘体制の構築

① 全組合員による取り組み

各単組間の連携を深め、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。また、要求提出日と回答期限日には、全国一斉職場集会を開催し、全労金組織全体の取り組み状況を共有します。

② 全労金組織全体の連帯を強化する取り組み

単組委員長から、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2017春季生活闘争ニュース」に掲載します。

【単組内の共闘体制として検討する取り組み】

単組は、全組合員が主体的に春季生活闘争に取り組む姿勢を明確に示すことを目的に、以下のような取り組みを検討します。

- 要求提出日以降に、中間組織や職場組織において、所属長等に対し、「要求書」を示した上で、「主旨説明」を実施する。
- 毎週、職場集会を実施する。
- 春闘速報を毎日配信し、職場集会もしくは職場回覧を実施する。
- 春闘期間中に職場新聞を発行する。 等

※ なお、全労金は、多くの単組で上記の取り組みが実施できると判断した段階で、全労金組織全体における共闘体制の取り組みとして検討します。

(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) 経営課題への対応

全労金は、「労働組合における経営政策活動の手引き」に基づき、各単組の経営政策活動を点検するとともに、経営分析資料を作成し、全国書記長会議等で共有します。

また、厳しい経営環境を乗り越えるためには、よりよい組織風土・職場風土が必要不可欠との認識から、全労金「組織風土改革に向けた取り組み」に基づく2016年度の具体的な取り組みを展開します。

単組は、2015年度の決算や2016年度の決算見通し、2016年度重点対応課題に基づき、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とあわせて、職場実態や組織風土について、労使間の認識の一致を図ります。

(6) 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こととあわせて、「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、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する地域フォーラム・各種集会には、全労金・単組・中間組織・職場組織がそれぞれ積極的に参画し、地域の仲間との連帯・連携を強化します。

また、全労金は、連合が設置する共闘連絡会議や中小共闘・非正規共闘に参画する他、金融・保険部門連絡会の仲間との連携を強化します。

加えて、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

2015年10月7日に発足した第3次安倍改造内閣は、安倍政権が進める経済政策である「新・三本の矢（※GDP 600兆円、出生率 1.8、介護離職ゼロ）」等を実現するために、労働側の代表者が参画しない「一億総活躍国民会議」を設置したうえで、2016年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しました。その後、第24回参議院議員通常選挙（7月10日投開票）の結果を受けて、「TPP（※環太平洋戦略的経済連携協定）」や「年金制度改革法案」等、国民の議論・理解が深まっていない中で、強行的に進めようとしています。また、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、様々な政策が検討されていますが、労働側の代表者が参画していない会議体もあり、検討の進められ方に大きな違和感を持たざるを得ない状況です。

経済政策では、2013年12月5日の閣議決定において、デフレ脱却と経済再生への道筋を確かなものとするために「好循環のための経済政策」が打ち出されました。また、日本銀行は、2016年1月29日の金融政策決定会合において、物価の基調に悪影響を及ぼすリスクを未然に防ぐことを目的に、「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」を導入しました。しかし、2016年8月2日に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」における現状認識では、「長年続いたデフレから脱却するためには、しっかりと成長していく道筋をつける」としており、2014年度に大きく落ち込んだ実質GDPが2015年度も前年度比で0.8%増に留まっていることとあわせて、デフレ脱却には至っていないと認識する必要があります。

雇用情勢では、9月の完全失業率が3.0%、有効求人倍率が1.38倍となり、2015年同月比で改善が進み、正職員・非正規職員ともに就労者数は増加しているものの、正職員の有効求人倍率は0.88倍と1.0倍を切っています。あわせて、雇用労働者全体の37.3%（2,023万人）のいわゆる非正規労働者のうち、約16.0%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割合は、2016年2月で45%と前年と同水準で推移しています。また、賃金水準では、民間企業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23.6%（約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格差が是正されているとは言い難い状況です。

このような中、政府が設置した「働き方改革実現会議」において、連合・神津会長は教育や人材育成の充実、育児や再就職の支援、賃金引き上げの方向性等、連合の考え方を主張し、安倍首相は、「正社員だった女性が、育児で一旦退職した場合、パート等の非正規で働き続けざるをえないことが多いが、労働生産性の向上の点でも問題がある」「再雇用制度を持つ企業は約1割にすぎないと調査もあり、制度を持つ企業の情報公開を推進したい」等を中心に発言しています。

私たちは、こうした社会情勢に加えて、アメリカ大統領選挙の動向も踏まえ、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、政府が進める政策が正しい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2016年度仮決算は、経常収益は約 1,486億円、経常費用は約 1,206億円、業務純益は 280億円で、当期純利益は約 202億円（前年比約42億円減）となりました。特に、当期純利益は、預貸金利鞘の縮小（同比約36億円減）と有価証券関係損益の減少（同比約33億円減）が、減少した主な要因となっています。

預金・貸出金の残高では、預金は約19兆 3,133億円（前年比約 7,236億円増）、貸出金は約12兆 140億円（同比約 1,338億円増）、預貸率は 62.20%（同比 1.7%減）となりました。預金では、マイナス金利の影響による他金融機関からの預け替え等の影響もあり、業態全体における残高増加額は前年度より増加しています。あわせて、貸出金では、業態全体における残高増加額は前年度より増加しているものの、他金融機関との競合等の環境は変化しておらず、7金庫で期首割れ（前年9金庫）となっています。一方、カードローンや無担保ローン等の推進により、これまで減少傾向にあった無担保ローン等の残高が増加する等、貸出金利回りの低下を鈍化させるための施策等も進められています。しかし、預金・貸出金共に利回りが低下し、利鞘の縮小傾向に歯止めはかかっておらず、労働金庫を取り巻く環境は厳しい状態が続いています。

加えて、協会・全国労金は、毎年2回（2月末・8月末）を基準として、中期的な収益シミュレーションを実施していますが、日本銀行のマイナス金利付き金融緩和策等も影響し、今後のシミュレーションでは、預金・貸出金ともに増加額が鈍化するとともに、預貸金利鞘の縮小が示される等、より一層厳しい状況が報告されています。

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の増加、預け金から有価証券への運用先の見直し等とあわせて、投資信託や保険商品の窓口販売を強化や店舗の再配置、事務の効率化や経費の削減等、利益の確保に向けた経営政策が進められています。

全労金は、これまで経験したことのない金融政策が進められる中で、労働者自主福祉運動を発展させる観点から、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、全労金組織全体で、経営政策活動を強化するとともに、2016年度重点対応課題を示し、労働組合の視点で経営政策に関わる取り組みを進めています。

私たち労働組合には、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、労金業態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や、“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整備”を実践することが求められています。

加えて、中央労使では、引き続き、「業態における転籍継続雇用制度」や「統一退職金制度」、「不妊に関する休職制度」等について、進めます。

以 上