

# 全労金2017春季生活闘争ニュース・第21号

《合意速報No.5》

## 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28日午前11時30分から、東海労金サービスと「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 応じられない
基本賃金	月額3,000円 の引き上げ	時間額20円 の引き上げ	応じられない	応じられない ※但し、特務社員について月額 3,000円、時間額20円を引き上げ る
一時金	2.5+40,000	40,000	2.5+40,000	40,000
昨年実績	2.5+40,000	40,000		
雇用環境	—		—	
単組独自要求	正社員の積立休暇制度に不妊治療を追加 契約社員に、季節休暇の付与、子の看護休 暇・介護休暇の有給化		積立休暇制度に不妊治療：応じられない 季節休暇の付与：応じられない 看護休暇・介護休暇の有給化：一部有給化	

団体交渉において、関連会社からは、「要求内容については、取締役会、及び、幹部会を通して議論してきた。今年度の収益見込、次年度の収益計画を踏まえ、回答する。公正処遇の実現については、労組の拘りは理解できないわけではない。しかし、東海労金サービスは、労働分配率が8割を超えている。その中で、契約社員の年休取得率は90%に近く、休暇を取得しやすい職場と認識している。厚生労働省の統計では、同じ規模の企業の取得率は43.2%であり、政府の年休取得率の目標も2020年度70%となっている。そういった情勢を踏まえ、季節休暇・介護休暇の有給化については、必要ないのではないかと受け止めている。この間、社員には大変努力いただいているのは承知しており、人員も多少減っている。セクション内での応援等で乗り切っているのが実態である。このような情勢を鑑みた回答であることを理解いただきたい」等の見解が表明されました。

早川闘争委員長は、「すべての要求が実現できたわけではないが、労金サービスを取り巻く環境や、経営の意思だけではなく職場の現状も踏まえ、組合員の割合が多くない

中での回答と受け止めている。交渉では、要求項目に対する経営の考え方や社員に対する思いも伝えられたと受け止めている。「働きやすい職場、労金サービスで働くことに自信と誇りを持てるような職場を作っていきたい」等を表明しました。

単組は、①一時金については、労組の要求通りとなったこととあわせて、実績の定着と東海労金グループ内の底上げ・底支えに繋がっていること、②公正処遇の実現については、職場の現状と労働組合の要求主旨を踏まえた回答が一部示されたこと、等から基本合意を判断しました。

\*合意単組：4単組（3月28日14時20分現在）  
中央・長野・沖縄・東海(金庫)・東海(関連)

以 上