

# 全労金2017春季生活闘争ニュース・第24号

《合意速報No.8》

## 北海道労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

北海道労組は、3月28日午後1時30分から、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			回 答		
	正職員	準職員	契約職員	正職員	準職員	契約職員
安定雇用	—	(無期雇用は実現) (登用制度は実現)		—	(無期雇用は実現) (登用制度は実現)	
最低賃金	時間額950円、日額6,970円、 月額146,300円への引き上げ			要求通り		
基本賃金	定期昇給の実施	2017年6月に 新賃金制度へ移行し、 賃金水準が改善		要求通り	—	
一時金	4.7	2.0	1.2	4.7	2.0	1.2
昨年実績	4.7	2.0	1.2			
雇用環境	—	私傷病欠勤・休職制度 (ジョブリターン制度あり)		私傷病：2017年度上期の導入を目処に協議 (ジョブリターン制度あり)		
単組独自要求	退職金制度の確立に向けた協議 総労働時間短縮に向けた取り組み (積立休暇制度あり)			退職金制度：2017年度は慰労金制度を適用し、制 度確立に向けて協議を進める 総労働時間短縮：要求通り		

団体交渉において、金庫からは、「交渉結果については、合意に向けて労使双方で努力がなされた結果であり、経営としても労働組合の意に沿うよう努力してきたことを理解願いたい。そのうえで、2点申し上げる。まず一点目は、ワークライフバランスの実現に向けてである。この取り組みは、金庫としても重要課題であると認識しており、勤務時間管理・長時間労働削減・健康被害の予防は、経営管理責任であると同時に、経営課題であると認識している。健康で明るく、元気に働くことのできる職場環境の整備・充実に向けて、貴労組にも協力をお願いしたい。2点目として、2017年度は、中期経営計画の最終年度の総仕上げとなる年度であり、具体的な取り組みを通じ、年度事業収支の計画達成に向けた取り組みが求められる。『資金循環の“環”の深耕』『会員の利用拡大』は、金庫の生命線であり、車の両輪である。事業計画を遂行していくうえで、両輪の進捗バランスを保っていききたい。今後は、これまで経験したことのない厳しい環境

領域に入っていく。しかし、どんな難問であっても、挑戦し続ければ必ず乗り越えられると考える。労使双方で共通の土俵に立ち、役職員一同スクラムを組んで一丸となって奮闘し、この荒波を乗り越えていきたいと考える」等の見解が表明されました。

矢野闘争委員長は、「本春季生活闘争は、現在の計数実績や決算見込みが、例年にも増して厳しい状況下での交渉となった。当初、正職員の年間一時金については厳しい見解が示されていたものの、交渉を積み重ねた結果、最低賃金の引き上げも含めた、全ての賃金項目において要求通りの回答を得た。この結果は、決して計数実績という目に見えやすい要素に固執し過ぎることなく、私たちの奮闘を踏まえて判断するという金庫の姿勢を明確に示したものであると受け止める。一方、労働組合としても、組合員一人ひとりが、金庫の置かれている現状や、今後の課題についてしっかりと認識することが肝要であると考えている。本春闘で改めて共有した危機感を、今後は、各種課題の克服へ向けたエネルギーに転換し、全組合員で奮闘していく所存である。臨時職員組合員に関する『退職金制度の確立』『私傷病欠勤・休職制度の正職員同様化』の要求項目については、継続協議となったが、それぞれの必要性は労使間で十分に共有できたと考える。『ワークライフバランスのとれた働き方の実現』については、長時間労働の是正や働き方の見直しをはじめとする総労働時間短縮へ向けた課題が、全体春闘においても大きなテーマとなっている。この間私たちが積み重ねてきた取り組みを基軸とし、定期的な労使協議の場で新たな方向性も見出しながら、改善に繋げていきたい」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、これまでの春季生活闘争以上に厳しい交渉状況だったが、交渉を積み上げた結果、労働組合の主張を踏まえ、満額回答となったこと、②「私傷病欠勤・休職制度の正職員同様化」については、i 制度導入目途と整理課題について明確に示されたこと、ii 制度導入までに事例が発生した場合は個別協議の上、対応することが確認できたこと、③その他の要求項目に関しては満額回答となったこと、等から基本合意を判断しました。

\* 合意単組：7単組（3月28日16時20分現在）

中央・長野・沖縄・東海(金庫)・東海(関連)・中国・新潟・北海道

以 上