

# 全労金2019春季生活闘争ニュース・第28号

《合意速報No.10》

## 中国労組が金庫との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

中国労組は、3月27日10時から、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（金庫）				回 答（金庫）			
		正職員	個別 嘱託職員	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ	正職員	個別 嘱託職員	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ
基本賃金		1,300円 の引き上げ	2,000円 の引き上げ	2,000円 の引き上げ	2,600円 時給17円 の引き上げ	応じられない			
一時金		4.5	4.5	3.7	制度化、1.0	4.25+ 56,000円	3.0	2.0	1.0
昨年実績		4.25	3.0	2.0	20,000円	4.25	3.0	2.0	20,000円
安定雇用	無期転換 登用制度	—	(実現)			—	(実現)		
		—	—	(実現)		—	—	(実現)	
最低賃金		(時間額1,000円に到達済)				(時間額1,000円に到達済)			
雇用環境	ジョブリターン	(実現)	—	(実現)		(実現)	—	(実現)	
	年休積立	(実現)				(実現)			
	私傷病休職	—	(実現)			—	(実現)		
公正処遇	年休	(2018春闘で改善)				(2018春闘で改善)			
	生休	—	(実現)			—	(実現)		
	母性保護	(実現)				(実現)			
単組独自要求		—	永年勤続表彰、ボランティア休暇の新設			—	永年勤続表彰：継続協議 ボランティア休暇：要求通り		

団体交渉において、金庫からは「役職員の皆さんの協力・努力により、2期連続で計画を大幅に超過達成して着地点が見いだせている。これにより、マイナス金利政策導入直後の状況から、収支見通しは改善が図られつつある。要因は、住宅プラス500の商品性が受け入れられていること、配当政策やキャッシュバックの見直し、経費の削減を強力に進めてきたこと等、複合的に作用した結果、将来の見通しが上振れたが、我々の努力のみで改善が図られたわけではない。さらに、住宅プラス500が売れている半面、自己資本比率が低下している。経費削減も一巡しており、今後の変化への対応力は非常に小さくなっている。今後も厳しい状況が続くことを覚悟せざるを得ない中で、当金庫がめざす“あるべき姿”に対しては道半ばであり、決して楽観できる状況ではないことは労使の共通認識にしておきたい。今こそ“あるべき姿”に向けた経営課題への取り組みを加速させることが重要である。そのためには、働く者のモチベーションを維持向上させるための“人への投資”が必要といった主張は理解できるが、金庫としては雇用を維

持しつ営業力を強化し人材育成することについて積極的に対応する意味での“人への投資”が重要な時期を迎えている。限られた原資の中で、経営課題への対応と、組合の主張、職場の負担にどのように応えるか悩んだ。持続可能な経営基盤に問題を抱えている状況下で、固定的コスト増につながる基本賃金の増額は、慎重にならざるを得ない。一時金は、支給の対象としてこなかった契約職員Ⅰに、組合の長年に渡る粘り強い主張と、より一層の組織の一体感が外せないとの判断から、要求通り支給することを決断した。公正処遇の実現については、基本的には組合の主張をふまえて、前向きに回答を行ったと思っている。本日の回答は当金庫の経営実態と良好な労使関係の維持という観点をふまえ、精一杯の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。

池田闘争委員長は、「基本賃金については、ここ数年間で、組合員や職員の働き方が変化し、時間外労働も削減し、業務の効率化と業績が求められてきた。今後もさらに働き方や労働の質の変化が想定され、労働の価値に見合った賃金への展開といった観点で、労組として“賃金は改善されるもの”と認識している。“人への投資”や人材の確保、働きの価値に見合った水準に引き上げるために、要求が応じられなかったことは大変残念である。年間一時金については、厳しい経営環境の中で2018年度の決算において計画を大きく上回る収益が見込まれる。職員の努力に報いるかたちで、契約職員Ⅰは、年間一時金の支給を決断されたこと、正職員の一時金は昨年実績を上回る支給をされたことは労組にとっては大きな成果であり、金庫の英断に感謝する。しかし、嘱託職員、契約職員Ⅱについては、要求月数には応じられないとした回答は残念な結果となった。公正処遇の実現については、正職員と契約職員との格差を是正する観点で、労組として拘りをもって交渉した。双方の主張が平行したが、今後の協議で処遇改善という結果が出せるように進めていくことを要請したい。厳しい状況が続くことは想定されており、金融庁からは持続可能なビジネスモデルの構築が求められている。労組としては、克服すべき課題が山積しており、さらなる生産性の向上が必要であると認識している。金庫が様々な課題を克服し、永続的に発展していくためには職員・組合員のモチベーションだけでなく、働きがいや職員満足度の維持・向上がベースとなる。お互いの立場を尊重した労使関係により、さまざまな課題克服に向けて、ともに努力することを確認したい」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、昨年実績以上の水準が確保できたこと、②契約職員Ⅰの年間一時金について、労働組合の要求どおりの水準が得られたこと、③永年勤続表彰の対象範囲についてより議論が必要との判断のもと、継続協議が確認できたこと、④有期および無期雇用の嘱託職員・契約職員について、正職員と同様にボランティア休暇の新設が確認できたこと、等から基本合意を表明しました。

\*合意単組（9単組／3月27日18時現在）

長野・北海道(金庫・関連)・四国・沖縄・セントラル・近畿(金庫)・北陸  
九州(金庫)・九州(関連)・中国(金庫)

以 上