

【第68回中央委員会（1月23日）確認】

## 全労金2020春季生活闘争方針

《はじめに》

**社会情勢を踏まえ、労働運動の社会的役割を發揮し、「将来（未来）への責任」を果たす**

現在の日本は、生産年齢人口の急速な減少によって、深刻な人手不足が進んでおり、有効求人倍率は1.59倍と高水準で推移しています。そのような中、一般労働者よりも短時間労働者の方が多く増加しており、「格差の拡大」に歯止めがかかっていません。また、超少子高齢化・人口減少が進む中で、育児や介護に関わる不安や負担、それに伴う出生率の低下とその要因、貧困の連鎖、社会保障制度の整備等、「将来（未来）への責任」を果たすために、労働運動が役割を發揮する必要があります。

加えて、金融機関を取り巻く環境は、3年以上続く日銀のマイナス金利政策の影響もあり、収益環境のみならず、採用人数の確保や職員の定着、技術革新への順応等が求められる環境下にはあっても、社会的責任を果たすことが求められています。

**連合・構成組織との連帯によって、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」等の実現をめざす**

連合は、日本経済の停滞感とあわせて、先行きについても、米中対立や日韓関係等の通商問題、第4次産業革命による構造変化、消費税増税の影響等、見通しが不透明な状況にあるからこそ、GDPの約7割を占める内需の拡大が不可欠としている。そのうえで、賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源であるからこそ、すべての働く者の「底上げ」「底支え」による所得の向上と、「格差是正」を実現し、消費の拡大によって企業の経営基盤を健全化することに加え、税や社会保障制度の持続性を支えていくことにも繋がる、としています。

**全労金組織の社会的役割を發揮し、労金業態で働くすべての労働者の生活改善に取り組む**

全労金は、2019春季生活闘争において、これまでの取り組みや労金業態を取り巻く環境を踏まえ、労働の対価である「月例賃金の改善」とともに、「誰も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」の実現等に取り組みました。

2020春季生活闘争では、連合に結集する労働組合として、社会に波及する運動を継続する必要があります。また、人口動向や金融機関を取り巻く環境、業務の効率化や第4次産業革命への対応等が求められていることもあり、これまでの運動を發展させる観点から、引き続き「月例賃金の改善」に取り組むとともに、健全な組織風土の構築に向けて、全労金組織が一体となって、力強く春季生活闘争を展開することとします。

## 1. 基本スタンス

全労金2020春季生活闘争は、これまでの闘争を継続するとともに、すべての職員が、お互いを思いやり、労金業態で働くことに自信と誇りを持つことができる組織風土に改革する観点から、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、労働組合の組織強化を図り、社会的波及を意識した運動に取り組む、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、労働条件の統一をめざし、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に取り組む、③労金業態からあらゆるハラスメントを根絶し、労金業態で働くすべての労働者が、働きがいを感じ、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組む、④労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2020年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとします。

### 《「統一闘争」の位置づけ（※2016春季生活闘争時に再整理）》

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（案）の特徴

連合は、2020春季生活闘争方針（案）において、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、「人への投資」は不可欠であり、「生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）」に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」が必要として、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」「働きの価値に見合った水準への引き上げ」の実現をめざすことを掲げています。加えて、未だに集団的労使関係の外にいる労働者にも波及させていく構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制整備に取り組む考えを示しています。

そのうえで、具体的な賃金要求に対する考え方として、すべての企業労使は日本経済

の一端を担うという社会的役割と責任を強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善に繋げていく観点から、「月例賃金へのこだわり」「働きの価値に見合った賃金の絶対額へのこだわり」「賃金水準へのこだわり」に取り組むとしています。

また、すべての産業において、人手不足感が深刻になっており、「人材の確保・定着」が重要課題となる中、「働き方改革関連法」が2020年4月から本格施行となることを踏まえ、「時間外労働時間の上限規制」「同一労働同一賃金」への対応等、法令順守はもちろんのこと、65歳から70歳までの就業機会の確保と60歳以降の処遇のあり方や職場の安全対策、育児・介護・治療と仕事の両立支援、ワークライフバランスの実現等、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいのある職場の構築に取り組むとしています。

2020春季生活闘争の具体的な要求項目については、①社会全体に賃上げを促すためにマクロの観点で必要な賃上げ（底上げ）、②中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を働きの価値に見合った水準への引き上げるための社会横断的な水準（格差是正）、③企業で働くすべての労働者の生活の安心・安定につながる企業内最低賃金協定の水準（底支え）、を設定する、としています。また、すべての構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』に取り組む、としています。なお、連合は社会的な指標として、①底上げは、定期昇給維持相当分（2%）に、個人消費を促し「経済の自律的成長」「社会の持続性」に寄与する観点と、構成組織の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点から2%程度、②規模間の格差是正に向けた目標水準として、30歳で256,000円、35歳で287,000円、③雇用形態間の格差是正に向けた目標水準として、勤続17年相当で時給1,700円、月給280,500円以上となる制度設計をめざす、④底支えとして、時給1,100円、等の具体的な指標や水準が示されています。

加えて、ジェンダー平等・多様性推進に向けた取り組みについては、すべての労働者を対象とするあらゆるハラスメント対策や差別禁止、及び、仕事と生活の調和をはかるための両立支援制度を利用できる環境整備に取り組む、雇用におけるジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の払拭と男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組み、次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みを推進する、等としています。

### 3. 要求の組み立て

要求の組み立ては、昨年と同様に、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」、②全労金2020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「個別要求課題」、③この間の取り組み等を勘案したうえで、単組内で十分に検討し、単組が主体的に取り組む「単組独自要求課題」とします。

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、同一労働同一賃金の法施行にあわせて単金単組協議を進めている等、全労金組織全体で取り組み状況が共有できる場合は、「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. 統一要求課題

### (1) 基本賃金の改善

全労金は、2019春季生活闘争で、これまでの運動を強化する観点とあわせて、連合方針（案）に基づく労働組合としての社会的役割の発揮（社会への波及）、金庫経営の基盤である人財の確保と定着化、職員のモチベーション向上と連動した持続的な生産性向上といった好循環の形成、第4次産業革命等の進展への対応力向上を見込んだ職員への投資、労働の価値に見合った賃金の実現、等の観点から、金庫で働く労働者について、基本賃金の引き上げに取り組むことを掲げました。2020春季生活闘争では、2019春季生活闘争で示した観点に加えて、日本経済の自律的成長を促すためにも、企業労使の社会的責任を果たす観点も含め、継続的に基本賃金の引き上げに取り組めます。

#### ① 正職員

正職員については、定期昇給維持相当分（※全単組平均 4,483円）とは別に、賃金表の書き換えに取り組めます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、人事・賃金制度上のモデル水準と実在者賃金データ、男女間賃金格差等の賃金実態調査等を踏まえ、単組で判断します。

#### ② 嘱託等職員

嘱託等職員については、「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる観点から、賃金実態調査結果（※モデル賃金）や役割・期待行動・人事制度等の調査結果、並びに、正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差を是正する等、賃金表の書き換えに取り組めます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、賃金実態や同一労働同一賃金に関わる協議の状況等を勘案し、単組で判断します。

### (2) 年間一時金

#### ① 正職員

正職員の年間一時金については、中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を基本に、単組で要求月数を判断します。

#### ② 嘱託等職員

嘱託等職員の年間一時金については、2020年4月から「同一労働同一賃金」が施行されることを踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組めます。

そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、均等・均衡待遇の観点から、単組で判断します。

## 5. 個別要求課題

### (1) 安定雇用の実現

- ① 金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え（※2020年3月末で3年を含む）無期契約を希望する場合は、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。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。
- ② 正職員・正社員への登用制度について、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、登用基準やルールの見直しに取り組みます。

### (2) 最低賃金

労金業態で働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時給1,000円」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保の観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、引き上げに取り組みます。

具体的には、「時間額1,000円」に到達していない単組は、2019春季生活闘争までの経過を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給1,000円に到達するように取り組みます。また、2020年の最低賃金引き上げによって、協定金額を超えることが見込まれる場合は、現行の協定金額に関わらず、引き上げに取り組みます。

### (3) 雇用に関する環境整備

- ① 嘱託等職員（有期雇用）について、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とするよう、求めます。
- ② 育児をしながら働き続けることができる環境を整備する観点から、育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、小学校就学以降も取得できるよう、取得期間の延長に取り組みます。なお、取得期間については、小学校卒業までを最終到達目標としたうえで、組合員のニーズを踏まえ、単組で判断します。

### (4) 関連会社で働く労働者に関する取り組み

関連会社に働く労働者への要求に関しては、仲間をひろげる取り組みの進展や、これまでの春季生活闘争における要求内容に濃淡があることから、以下の課題のうち、1項目以上の取り組みを展開します（※なお、安定雇用については、未到達単組は取り組むことに留意する）。

#### ① 基本賃金の改善

基本賃金の改善については、業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との公正処遇を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組みます。ただし、業務内容や役割等に違いがあることから、要求水準は、単組内で検討します。

#### ② 年間一時金の制度化

年間一時金については、金庫で働く正職員・嘱託等職員の要求水準を踏まえ、単組で判断します。

### ③ 雇用に関する環境整備

雇用に関する環境整備については、同一価値労働同一賃金の観点から、労働金庫で働く職員との公正処遇の実現をめざし、i ジョブリターン制度、ii 年休積立制度、iii 諸休暇の改善、iv 諸制度の構築、等に取り組みます。

## 6. 単組独自要求課題

### (1) 退職金制度の改善

嘱託等職員に対する統一的な退職金制度は2019年4月に導入できましたが、協議期間のある中で、統一的に協議を進めたことから、引き続き、改善を求めることが必要な雇用形態も存在すると認識しています。また、2020年4月からは同一労働同一賃金が法整備され、厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」においても、退職金も検討する必要がある旨の記載があることから、単組が必要と判断する場合は、退職金制度で定める年間付与ポイントの改善に取り組みます。

### (2) 男女平等の取り組み

#### ① 男女間賃金格差の是正

単組は、ここ数年の賃金実態調査結果や職員データ等を踏まえ、男女間における賃金差の要因や昇進・昇格の違い等を検証したうえで、課題がある場合は解消に向けて取り組みます。具体的には、地域限定制度や人事制度の運用、諸手当の対象要件の見直し等に着手します。その際には、改正「男女雇用機会均等法」によって、“コース別雇用管理において転居転勤を要件とするもの”“諸手当の要件に女性のみ証明書類の提出を求めるもの”は法違反となることに留意して取り組みます。

#### ② 次世代法・女性活躍推進法への対応

「くるみん」と「えるぼし」の認定に向け、育児・介護休業法の周知とあわせて、男性の育児休職取得を促進する観点から、配偶者出産休暇の取得推進も含め、労使で具体的な取り組みの検討を進めます。

#### ③ あらゆるハラスメント対策と差別の禁止

労金業態から、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ・同性間セクハラ・ジェンダーハラスメント等、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、労使による取り組みを展開します。また、性的指向、及び、性自認に対する差別禁止に向けて、就業環境の整備に取り組みます。加えて、ドメスティック・バイオレンス（DV）等による被害者の支援のための環境整備を進めます。

### (3) 継続雇用制度の見直し

同一労働同一賃金に関する2020年4月の法施行を踏まえ、再雇用嘱託職員に関わる賃金制度・賃金水準について、正職員との均等・均衡待遇に向けた協議が進められていますが、法対応に留まらず、「すべての労働者の将来不安の払拭」「働きの価値に見合った賃金水準」の実現をめざす観点から、積極的な改善を求めます。

#### (4) 雇用環境に関する整備

「誰もが安心・安全に働き続けることができる環境整備」の観点から、育児・介護等に関わる諸制度の改善に向け、単組が必要と認識する場合は、改善を求めます。

### 7. 全労金の役割

- 全労金方針（※賃金・一時金要求の主旨）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。
- 全国労金中期収益シミュレーションや協会モニタリング、標準事務量の整備に関する動向等、業態に共通する経営課題について、協会と協議を進めるとともに、全単組と情報を共有します。
- 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、単組の交渉・闘いを支援します。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争ニュース」をタイムリーに発行します。

#### (1) 組織風土改革に向けた協議

協会が2019年9月の理事会で「労働金庫にふさわしい『組織風土の確立』に向けた基本方針」を確認したことを踏まえ、労金業態の組織風土改革に向けて、具体的な協議を進めます。具体的には、ハラスメントの根絶、性的指向と性自認に関わる整備、ワークルールの徹底・厳守、障がい者雇用等、誰もが働きがいを持ち、働き続けることができる環境整備に向け、協議します。

また、全労金は、全組合員アンケート結果を単組に還元するとともに、中央労使協議に活用します。

#### (2) 雇用環境の整備

2020年4月に短時間・有期雇用労働法が改正されることから、必要な中央協定を整備します。また、2021年1月に予定されている育児介護休業法施行規則等の改正により、「子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得」が可能となることから、労金協会に対し、労金業態へのできるだけ早い導入を求めます。あわせて、「治療と仕事の両立支援プログラム」で定められた私傷病による短時間制度を含め、所定労働時間の短縮措置の拡大（※特に、障がいのある子を持つ場合の取得拡大）、不妊治療、定年制度、継続雇用制度等の見直しに向けて、中央労使間で協議を進めます。

#### (3) 最低賃金の改善

中央労使における「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、金庫・事業体に指導するよう求めます。また、連合方針を踏まえ、今後の最低賃金のあり方や水準について議論を開始します。

(4) 奨学金制度利用者への支援

奨学金制度を利用・返済している職員に対し、安心して働き続けることができる制度を整備する観点から、利子補給や返済軽減策について、中央労使間で検討します。

(5) 経営課題への対応

協会・全国労金が年2回（2月末・8月末）に実施している中期収益シミュレーションの状況を迅速に共有し、単組との意見交換に活用するとともに、協会2020年度事業計画に対して意見反映します。

## 8. 闘いの進め方

(1) 闘争日程

闘争日程は、全単組統一の対応として、連合方針、並びに、闘争のヤマ場を意識し、要求提出日を2月26日（水）、回答期限日を3月18日（水）に設定します。

単組は、全労金方針（案）に基づき、単組方針（案）を策定し、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。

また、全労金組織全体で力強く「統一闘争」を展開することや、2年連続で基本賃金の改善要求を掲げること等を踏まえ、事前交渉とあわせて、第一次交渉期間（26～28日）、第二次交渉期間（2～6日）、第三次交渉期間（9～13日）、最終交渉期間（16～18日）を設定します。単組は、各交渉期間に最低一度は、役員を交えた交渉を設定するとともに、第三次終盤から最終交渉に臨む期間（3月13日～3月16日）で、闘争委員会のみならず、中間組織役員や職場組織役員を集めた会議を開催し、交渉状況の共有と今後の闘いの進め方について議論します。なお、単組は、要求提出日と回答期限日を除き、闘争委員会を1回以上開催します。

(2) 組織風土の改革

仕事と育児・介護に関するアンケート結果や金庫が毎年実施するストレスチェックの結果等を踏まえ、各種休暇・制度が利用できる環境を整備するために、運用実態や阻害要因を検証し、具体的な改善に向けた協議を開始します。

また、不払い労働の一扫とワークライフバランスの取れた働き方を実現するために、「総労働時間協定の締結」「ノー残業デーの徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「多様な働き方に関するガイドラインに基づく働き方の見直し」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」等、実効性のある取り組みを展開します。

加えて、育児・介護休業法の周知や女性活躍推進法「行動計画」、次世代法「行動計画」の点検・改善に取り組むとともに、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ等、あらゆるハラスメントを発生させないよう、労使による取り組みを展開します。

(3) 同一労働同一賃金への対応

2020年4月より、労働契約法が改正され、新たに短時間・有期雇用法が施行されることから、現在、中央労使、並びに、単金単組では精力的に協議が進められています。全

労金は、この間の協議や全労金が示した考え方を踏まえ、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に伴う対応であり、労働組合が春季生活闘争を通じて「要求」「交渉」で勝ち取るものではないとの考えから、「均衡待遇」に関わる考え方や内容に違いがある場合、退職金等の格差是正を伴う水準改善を求める場合を除き、春季生活闘争の交渉が開始する前までに協議で解決することを基本とします。

#### (4) 全労金と単組との連携

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。あわせて、全労金は、「統一闘争」を強化する観点から、単組訪問を実施し、単組方針(案)の策定段階から連携を図ります。

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、統一的な取り組みを展開するため、闘争期間中に、全国書記長会議と闘争委員長会議を開催します。

#### (5) 共闘体制の構築

##### ① 統一スローガンの設定

全労金2020春季生活闘争を力強く組織全体で展開するために、統一スローガンを設定します。なお、スローガンは第68回中央委員会までに確定します。

また、全組合員の一体感を醸成し、組合員の意識を高めることを目的とした統一取り組みを検討します。

##### ② 檄交流

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、全単組統一で「檄交流」に取り組みます。なお、「檄」は、全労金方針確立以降、要求書提出日までに作成します。

##### ③ 一斉職場集会

「一斉職場集会」は、全組合員が統一闘争を展開することや全国の交渉状況を共有することを目的として、要求提出日、回答期限日の他、中央闘争委員会・全国書記長会議の日程を踏まえ、3月13日(金)に設定します。

##### ④ 中間組織・職場組織の取り組み

「中間組織」は、対峙する経営組織がある場合、要求提出日もしくは翌日に、「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、週1回は交渉状況を伝え、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。

「職場組織」は、要求書提出日もしくは翌日に、所属長に対して「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、週1回は交渉状況を所属長に伝え、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。

##### ⑤ 労済労連との連携

全労金・単組・中間組織は、春季生活闘争前後に「定期連絡会」を開催するとともに連合の集会等に共同で参加することや檄交流等、労済労連との連携を強化します。

⑥ 闘争体制の解除

全労金組織全体で「統一闘争」を展開することから、単組闘争委員会は、全単組の交渉が終了するまで闘争体制を維持します。

(6) 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、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2020春季春生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは対象者全員へのヒアリングを実施します。加えて、現在協議を進めている「同一労働同一賃金」に関わる法対応について、当事者の声を2020春季生活闘争に反映させることを目的として、嘱託等職員や専門委員会メンバーと意見交換を実施します。

(7) 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。

単組は、全労金「労働組合の行動計画」に基づき、2018年度決算や2019年度決算見通しを含め、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。そのうえで、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、金庫の課題とその対応策、次年度の事業計画や中期経営計画について協議を進め、労使間の認識一致を図ります。

(8) 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ため、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する各種集会へ、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、連合や労働団体に全労金組織の事例を報告する機会が設けられるよう、取り組みます。

加えて、全労金は、連合が設置する共闘連絡会議等に積極的に参画する他、労済労連を含め金融・保険部門連絡会の仲間との連携を強化します。

以 上

## 【特徴的な情勢】

### 1. 社会情勢

2019年は、全国各地で昨年に引き続いて自然災害が多発し、6月には「山形県沖地震」が発生し、新潟県村上市では震度6強を観測しました。8月には佐賀・福岡・長崎県を中心とした九州北部大雨が発生した他、9月と10月には台風15号・19号、及び、10月25日大雨によって、長野・関東・東北を中心に、多くの被災者が発生しました。特に台風19号については、東日本全域に被害が及び、11月11日現在で死者90名、行方不明者5名、8万7,896棟を超える住宅家屋被害、2,669名の避難者を発生させ、復旧には数兆円の費用が必要とされています。

政治情勢では、昨年国会で成立した「働き方関連法」に基づく改正労働基準法が4月1日から施行され、時間外労働時間に限度時間（月45時間・年360時間）が明記された他、特別条項についても年720時間、複数月平均80時間、月100時間未満（休日労働含む）が上限となり、違反した企業に対して、罰則も設定されました。また、7月21日には第25回参議院議員通常選挙が実施され、野党の奮戦により、与党（自民・公明）は議席を減らしましたが、非改選議席を含めれば過半数を維持する結果となりました。しかし、本選挙の投票率は、国政選挙において2番目に低い48.8%となっており、国民の政治離れが懸念されます。そのような中、安倍首相は11月20日、憲政史上最も長い在職期間の首相となりましたが、直近では不祥事による閣僚の辞任が相次ぐ等、長期政権の緩み・驕りを指摘する声も挙がっているのが実態です。

経済情勢では、世界経済が米中貿易摩擦の影響もあり、IMF（国際通貨基金）が「世界経済は成長の同時減速が続いている」として、世界金融危機以降で最も低い成長率を予測している中、日本経済については、2019年10月31日に日本銀行が発表した「経済・物価情勢の展望」によれば、「所得から支出への緩やかな拡大が続いている」としており、「海外経済の減速が国内に与える影響は限定的」との認識を示しています。しかし、11月14日に政府が発表した7～9月期国内総生産（GDP）速報値からは、10月から始まる消費税増税前の駆け込み需要として、個人消費が0.4%増となったにも関わらず、実質成長率は前期比0.1%（年率換算で0.2%）に留まっており、前期（4～6月）の年率1.8%から大幅な減速となっています。消費税増税後には、その反動でさらに個人消費の冷え込みが起きることが予想されるため、景気の腰折れが懸念されます。

雇用情勢では、9月の完全失業率が2.4%（前年同月比同数）、有効求人倍率が1.57倍（同比0.06倍減）となり、正職員は前年同月に比べ9万人減少して3,481万人となっている一方で、非正規職員は同59万人増加となり、2,202万人となっています。非正規職員の増加は著しい中、賃金水準では、労働者全体の平均年収は昨年より2.0%増加で推移していますが、国税庁が9月に発表した「民間給与実態統計調査」によれば、給与所得者の約1,098万人（全体21.7%）が年収200万円以下のいわゆるワーキングプアとよばれる状況下に置かれており、企業規模間、男女間、雇用形態間における賃金格差は未だ解消されていないのが実態です。

## 2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2019年度仮決算は、経常収益は約 1,445億円、経常費用は約 1,155億円、業務純益は約 300億円で、当期純利益は約 229億円（前年同期比約24億円増）となりました。特に、当期純利益の主な増加要因は、貸出金残高の増加とあわせて、退職金制度の移行に伴う特別利益や経費の削減等があげられる、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は20兆 8,520億円（前年比 5,968億円増）、貸出金は約 13兆 9,300億円（同比 8,193億円増）、預貸率は 66.80%（同比2.08%増）となりました。今年度の特徴としては、昨年に引き続き貸出金残高の増加が預金残高の増加を上回っていることがあげられます。なお、貸出金の期首割れは1金庫（前年1金庫）となっています。しかし、貸出金利回りの低下には歯止めがかかっておらず、利回りの低下を残高増加でカバーしている状況は、ここ数年の傾向として続いています。

金融機関には厳しい環境が続いていますが、多くの金庫では、引き続き、無担保・カードローン（借り換え）の推進に加えて、投資信託・保険商品の窓口販売の強化や、個人型確定拠出年金（iDeCo）の推進・獲得に力を入れています。労働組合としては、預金・貸出金が大幅に増加していることや役務収益商品の推進にも力を入れて、実際に結果を残していることから、職員の奮闘に対する評価を求める一方で、過重労働や体調面にも留意する必要があります。

また、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。シミュレーション結果では、引き続き日本銀行のマイナス金利付き金融緩和策による貸出金利回りの低下による影響が続いていく他、預け金を含む余裕金の資金利回りの低下等が影響しているものの、各金庫の様々な諸施策や経費削減を含めた効率化が進められていること等から、収益見込みは減少していくことが想定されていますが、基礎的収支は順調に改善していくことが見込まれています。

全労金は、日本銀行が引き続きマイナス金利政策を継続させていることにより、金融機関にとっては厳しい経営環境の中にあっても、全労金「労働組合の行動計画」で示した経営政策活動による運動の強化・統一・底上げを実現するとともに、労働者自主福祉運動の担い手であり金庫のステークホルダーとして、労働組合の視点で事業運営に関わる取り組みを進めています。

私たちには、労働金庫事業の健全な発展に加え、労金業態内で働くすべての労働者の雇用と労働条件の維持・改善が求められています。そのうえで、労金業態で働くすべての労働者が『労働金庫』の事業に誇りや、やりがい・働きがいを持ち、“誰もが健康で安心して働き続けることができる職場環境”を実現するためにも、労働金庫の社会的役割を忘れることなく、金庫・事業体と課題を共有しながら、労働金庫らしい組織風土・職場風土を再構築することが求められます。このような厳しい時代だからこそ、全役職員がモチベーション高く一体感を持って事業運営・職場運営にあたることができるよう、全労金組織全体で、様々な運動を展開していく必要があります。

以 上