

【第72回中央委員会（1月28日）確認】

全労金2021春季生活闘争方針

《はじめに》

新型コロナウイルス感染症は、経済や雇用等、社会のあらゆる面で影響を与えており、労働金庫の役割発揮が求められています

2019年12月以降、世界中に感染が拡大した新型コロナウイルス感染症は、移動の制限や経済活動の休止によって、リーマンショック時を超える未曾有の経済停滞を発生させました。日本においても、企業活動の休止や活動自粛の影響は、経済成長や雇用環境に対し、GDPや有効求人倍率の低下等の実態に顕著に表れています。その影響は、労働金庫の会員や利用者にも影響を与えており、労金業態では、業態統一の「勤労者生活支援特別融資制度」、社会福祉協議会「緊急小口資金」の取り継ぎ業務、「既往融資への条件変更」等を展開しており、勤労者の生活を守る福祉金融機関として、今後もそうした役割発揮が求められます。

連合・構成組織との連帯によって、「感染症対策」と「経済の自律的成長」を両立させ、すべての働く者の将来不安を払拭し、「社会の持続性」の実現をめざします

連合は、米中貿易摩擦によるグローバル経済環境の悪化、雇用情勢の悪化、新型コロナウイルス感染症の影響による消費マインドの悪化等、複数の悪化要因による経済の落ち込みを克服し、「感染症対策」と「経済の自律的成長」を両立するためには、「底上げ」「底支え」による所得の向上と、社会基盤を支える中小企業や短時間・有期・契約等労働者の「格差是正」を進め、個人消費の喚起により内需を拡大させていくことが、将来不安を払拭し、「社会の持続性」を高めることに繋がるとしています。そのためにも、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と、分配構造の転換に向けた賃上げの実現をめざし、2021春季生活闘争を展開するとしています。

労金業態で働くすべての労働者の生命と健康を守り、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現を通じて、「将来（未来）への責任」を果たします

全労金は、2020春季生活闘争までの取り組みにおいて、「月例賃金の改善」に積極的に取り組むとともに、「組織風土改革」「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」の実現等に取り組んできました。

そのうえで、全労金2021春季生活闘争では、新型コロナウイルス感染症の感染防止を念頭に、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職場環境・労働条件を実現するとともに、これまでの運動を発展させる観点も含め、「将来（未来）への責任」を実現するために、全労金組織一体となって、力強く闘争を展開します。

1. 基本スタンス

全労金2021春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の収束が未だに見通せない状況の中で進める闘争であることを踏まえつつ、連合方針、並びに、運動の基調で掲げた「組織風土の改革」を実現する観点から、①新型コロナウイルス感染症の感染防止を含め、生命と健康を優先して取り組みを展開する、②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、③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、④労金業態からあらゆるハラスメントを根絶するとともに、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整備に取り組む、⑤労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2021年度の事業がスタートできるよう取り組む、の5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を考えます。

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、2021春季生活闘争方針の中で、2021春季生活闘争の意義と目的について、コロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服するとともに、「感染症対策」と「経済の自律的成長」を両立しながら「社会の持続性」の実現をめざすためには、雇用の確保は大前提に、労働条件の改善による個人消費（内需）の喚起・拡大させていくことが不可欠として、新しい生活様式（ニューノーマル）の中で、雇用形態に関わらず、すべての働く者が安心・安全に働くことができる環境整備と分配構造の転換に繋がる

「賃上げ」が必要としています。とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会をめざし、生産性三原則を踏まえた「働き方の見直し」と「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」の実現を通じて、社会全体での雇用の維持・創出によるセーフティネット機能の強化をめざす考えを示しています。

そのうえで、具体的な取り組み課題として、①連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」を設置して、政策・運動両面から取り組みを展開する、②消費マインドの喚起により、互いを支え合う社会の実現に向けて、「消費者のマインドにプラスワン」に取り組む、としています。また、「賃上げ要求」の考え方については、2020春季生活闘争で整理した考え方（底上げ・格差是正・底支え）を堅持するとともに、2021春季生活闘争における賃上げ環境は例年と大きく異なるとは認識するものの、この間の賃上げの流れを継続することとあわせて、社会機能を支えるエッセンシャルワーカーや、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるためにも、「底上げ」の具体的な水準は、定期昇給相当分（2%）の確保を大前提に、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで2%程度の賃上げをめざすとしています。「格差是正」の指標には、①規模間の格差是正に向けた目標水準について、30歳で256,000円、35歳で287,000円、②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ことを掲げ、「底支え」の指標には、①企業内最低賃金協定の締結、②締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点から「時給1,100円以上」をめざす、と掲げています。

また、すべての労働者の立場に立った働き方の実現では、①豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた長時間労働の是正、②同一労働同一賃金に基づく均等待遇の実現、③すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み、④高齢となっても安心して働き続けられる環境整備の取り組み、⑤テレワーク導入に向けた取り組み、⑥人材育成と教育訓練の充実、⑦中小企業、有期・短時間・契約等労働者の退職給付制度の整備、⑧障がい者雇用に関する取り組み、⑨短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み、⑩治療と仕事の両立支援に関する取り組み、等を示しています。

加えて、ジェンダー平等・多様性推進に向けた取り組みでは、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に取り組むことに加え、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識の払拭や、仕事と生活の調和を図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としています。

3. 要求の組み立て

全労金2021春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の影響下で展開することを踏まえ、ここ数年の春季生活闘争とは要求の組み立てを大きく見直します。

具体的には、全労金方針では、これまでの春季生活闘争の運動を継承する取り組みに

加え、新型コロナウイルス感染症への対応等を含めた職場環境や労働条件の改善等を求める内容を「要求課題」として示します。単組は、全労金の方針で示した「要求課題」から、組合員のニーズや職場の課題認識等を踏まえて、2021春季生活闘争で優先して取り組むべき課題を「要求」として掲げます。ただし、全労金方針確立後に、直近の情勢を踏まえ、「要求課題」にない課題を要求として掲げる必要が発生した場合についても認め合うこととします。

なお、全労金2021春季生活闘争方針における「要求の組み立て」は、新型コロナウイルス感染症の影響が地域によって大きく異なる環境下で展開する異例の闘争であることを踏まえた対応であり、次年度以降の春季生活闘争については、2020春季生活闘争までの従来の組み立てを基本とします。

4. 全労金が見出す「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（※2021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「労金業態における登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、登用基準やルールに必要な見直しに取り組みます。

(2) 基本賃金の改善

① 正職員の賃金改善

正職員については、定期昇給維持相当分（※全単組平均 5,432円）とは別に、この間の春季生活闘争等における賃金分析や賃金実態から把握した「賃金制度の歪み」を是正する観点から、個別賃金の書き換えに取り組みます。

② 嘱託等職員の賃金改善

嘱託等職員については、正職員の定期昇給維持相当分と嘱託等職員の定期昇給維持相当分に差がある場合等、格差是正の観点から、個別賃金の改善に取り組みます。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単金単組協議の状況等を勘案したうえで判断します。

なお、再雇用嘱託職員については、同一労働同一賃金に関わる単金単組協議の状況等を勘案したうえで、処遇改善の観点から判断します。

③ 関連会社社員等の賃金改善

関連会社で働く労働者については、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、同一価値労働同一賃金の観点から、金庫の正職員・嘱託等職員との公正処遇の実現をめざし、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判断します。

(3) 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 嘱託等労働者

嘱託等労働者の年間一時金については、「同一労働同一賃金指針」が法施行されたことを踏まえ、再雇用職員を含めたすべての雇用形態で、年間一時金の制度化に取り組みます。

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。関連会社については、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。

(4) 統一退職金制度の改善

2019年4月に導入した「新・統一退職金制度」は、労働金庫に雇用されているすべてのフルタイム職員を対象に制度化を実現しました。しかし、改定協議においては、制度の持続可能性を確保すること、及び、2008年に統一退職金制度を見直しした際に課題となっていた嘱託等職員を含めた全国統一的な制度を導入することをめざしたことから、嘱託等職員の退職金の支給水準については課題を残しました。

したがって、全労金2021春季生活闘争では、嘱託等職員について「勤続ポイント」の引き上げに取り組みます。なお、具体的な引き上げの水準については、嘱託等職員の人事制度における職務区分と同等の正職員における基本賃金との支給水準割合等を参考に、単組で判断します。

加えて、退職金制度のない短時間勤務の嘱託等職員や再雇用嘱託職員、関連会社で働く労働者についても、在職時の貢献に見合う退職金または退職慰労金等の制度化に取り組みます。

(5) 最低賃金

労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保、及び、社会的な要請等の観点から、「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、特段の事情がある場合を除き、フルタイム勤務で年収200万円以下の労働者がいる場合、金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、時間額10円を目安に引き上げます。また、2021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。

(6) 職場環境の整備

- 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、取得期間の拡充に取り組みます。
なお、具体的な取得期間については、「小学校3年生の終了時まで」を目安とします。ただし、すでに目安に到達している単組については、2020春季生活闘争時に「小学校卒業まで」を全労金組織の到達目標と確認したことを踏まえ、組合員のニーズにあわせて積極的な改善をめざします。
- ③ 働き方の見直しに関する施策への対応が求められていることを踏まえ、ジョブローテーション制度や年休積立制度について、制度の構築や必要な改善に取り組みます。
- ④ その他諸制度については、制度上における歪みの是正や社会的な要請を踏まえた改善に取り組みます。あわせて、嘱託等労働者については、同一労働同一賃金指針に基づく協議経過を踏まえた必要な処遇改善に取り組みます。加えて、関連会社で働く労働者については、同一価値労働同一賃金の観点から、金庫の正職員・嘱託等職員との公正処遇の実現に向けて処遇改善に取り組みます。

(7) 男女平等の取り組み

性別や就労形態等の多様性が尊重され、違いを認め合い、誰もが働き続けることができる環境を実現する観点から、格差の是正やハラスメント対策、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識の払拭等、職場実態の改善に取り組みます。

① 男女間賃金格差の是正

単組は、賃金実態調査の結果や職員データ等を踏まえ、男女間の賃金格差の要因を検証し、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。

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ともに、配偶者出産休暇の完全取得の実現を通じて、男性の積極的な育児休職取得を促進する観点から、労使で実効性のある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

2020年6月より施行された「ハラスメント対策関連法」、並びに、国際労働機関（ILO）にて採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告に基づき、労金業態のすべての職場からあらゆるハラスメントや差別を発生させないように、就業規則の改定や、性的指向及び性自認（SOGI）に関わる就業環境の整備等、労使による取り組みを展開します。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。

(8) 新型コロナウイルス感染症等の感染症対策に関する労働条件・職場環境の改善

2020年7月に開催した全労金第69回定期大会、並びに、同8～9月に開催した各単組定期大会において、「新型コロナウイルス感染症の影響下における『労働組合の役割発揮』に向けた特別決議」を採択したことを踏まえ、新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症対策に伴う金庫・事業体・関連会社の労働条件や職場環境の改善について、生命と健康を守りながら、安心して働き続けることができる職場環境を構築することを目的に、必要な改善を求めます。

5. 全労金の役割

- 全労金方針（※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・闘争を支援します。また、単組や組合員向けの「全労金2021春季生活闘争ニュース」をタイムリーに発行するとともに、全労金HPと単組HPやFacebookの連携を周知します。
- コロナ禍で展開される連合等のWEBを活用した会議等について、単組も参加が可能な会議は、開催案内等の必要な情報を共有します。

(1) 組織風土改革に向けた協議

協会が2019年9月の理事会で確認した「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」に基づく組織風土改革に向けた取り組みについて、中央労使で協議を進めます。具体的には、新型コロナウイルス感染症に関する業態全体の対応状況の把握、ハラスメントの根絶に向けた「労働金庫業態におけるハラスメント禁止ガイドライン」の策定、性的指向及び性自認（SOGI）に関わる環境整備、障がい者雇用の法令遵守等、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。

(2) 雇用環境の整備

育児を担う職員が安心して働き続けることができる環境を整備することを目的に、この間、組合員からの要望の声が多く出されている「所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の取得範囲の拡大について、中央協定の改定を視野に入れ、中央労使で協議を開始します。なお、中央協定の改定には、単組と連携した対応も含めて検討します。

あわせて、多様な働き方に関するガイドライン、健康管理に関するガイドライン、仕事と不妊治療の両立支援、定年制度、継続雇用制度の見直しに向けて、中央労使間で協議を進めます。

(3) 最低賃金の改善

全労金2020春季生活闘争までの取り組みによって、2016年度に確認した中央労使における「確認書」で当面の指針として示した「時間給 1,000円」に到達したことから、今後の労金業態における最低賃金のあり方について、連合方針や地域最低賃金改定目安等を参考に、中央労使の協議を開始します。

(4) 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、並びに、新型コロナウイルス感染症による労金業態への影響を迅速に共有し、単組との意見交換に活用するとともに、協会第3期中期経営計画、並びに、2021年度事業計画に対して意見反映します。

6. 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2月24日（水）、回答期限日を3月16日（火）に設定します。

単組は、全労金方針に基づき、単組方針（案）を策定し、職場等に提起します。なお、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している現状を踏まえ、ストライキ権については、単組が争議行為に入るまでに確立します。

また、コロナ禍においても全労金組織全体で力強く「統一闘争」を展開することを目的に、事前交渉とあわせて、第一次交渉期間（24～26日）、第二次交渉期間（3月1～5日）、第三次交渉期間（8～12日）、最終交渉期間（15～16日）を設定します。

単組は、各交渉期間に最低1回は、役員を交えた交渉を設定することとあわせて、要求書提出前の事前交渉期間についても、公式・非公式を問わず、あらゆる機会を通じて、役員に労働組合の要求内容の主旨が正確に伝わるよう、工夫した取り組みを展開します。

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回以上開催することとあわせて、第三次終盤から最終交渉に臨む期間（3月10日～14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。

ただし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による不測の事態が発生した場合については、闘いの進め方を見直すことも想定します。

(2) 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、単組が要求を検討する際に活用できるよう、組合員の意識を把握することを目的に「全組合員アンケート」を実施します

加えて、全労金組織全体で例年以上に「統一闘争」を強く意識するとともに、要求の

実現に向けて知恵を出し合い、連携を深めることを目的に、全国代表者会議（闘争委員長会議）と全国書記長会議を事前交渉期間中、並びに、交渉期間中にそれぞれ開催し、交渉状況と特徴的な取り組み事例等を共有します（全国代表者会議／11月27日・1月29日・3月11日、全国書記長会議／12月15～16日・1月19日・2月10～11日・3月5日）。

(3) 職場との一体感のある闘争の展開

全労金2020春季生活闘争では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が表面化した以降、全労金組織内、特に、単組役員間や単組と中間組織・職場組織との連携の難しさが課題となりました。3密を避け、フィジカルディスタンスを意識した環境下となる2021春季生活闘争においても、すべての組合員が認識を共有し、同じ思いを持って「統一闘争」を展開できるよう、全労金中央闘争委員会と単組闘争委員会、単組闘争委員会と中間組織・職場組織との間で情報共有を密にし、連携強化に繋がります。

(4) 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金の実現に向けては、この間、中央労使、並びに、単金単組で2020年4月に施行された短時間・有期雇用法に則り、精力的に協議を進めてきました。全労金は、2020春季生活闘争方針でも示した通り、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に基づく対応であり、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、春季生活闘争の要求とは切り分けて対応してきました。2021春季生活闘争においても同様の考え方を継続し、金庫・事業体との協議状況を踏まえた対応を進めます。

(5) 共闘体制の構築

全労金2021春季生活闘争を組織全体で「統一闘争」として進めるにあたり、共闘体制の構築に向けた統一取り組みを展開します。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止への対応を踏まえる必要があることから、各取り組みの実施方法については、別途工夫して対応します。

① 統一スローガンの設定

新型コロナウイルス感染症の影響を乗り越え、全労金2021春季生活闘争を力強く組織全体で展開するために、統一スローガンとして「今こそ全国の仲間と思いをひとつに！心は密に団結を！」を設定します。

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11日（木）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等、労済労連との連携を強化します。なお、全労金・労済労連の産別間では、引き続き檄交流を実施します。

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。

なお、連合は2021春季生活闘争方針において、「雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める」として、構成組織に対し「職場から始めよう運動」の強化を求めていることを踏まえ、各単組内では、全労金「仲間をひろげる取り組みマニュアル」、及び、各単組の「仲間をひろげる取り組み計画」に基づく取り組みを展開します。

具体的には、当事者の声を2021春季生活闘争に十分に反映させることを目的に、すべての嘱託等労働者（関連会社・再雇用嘱託職員含む）に対し、悩みや不安、職場環境や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、当該者へのアンケート、もしくは、職場組織の役員が中心となって対象者全員に対し、新型コロナウイルス感染症に関する金庫・事業体の対応に対する悩みや不安、要望等の把握を含めたヒアリングを実施します。

(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。

また、単組は、全労金「労働組合の行動計画」に基づき、2019年度決算や2020年度決算見直しを含め、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関する報告を受けるとともに、労働組合が認識する経営課題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

新型コロナウイルス感染症対策が十分に図られていることを前提に、全労金運動を地域や労働運動全体に拡げるため、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、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12月に発生した新型コロナウイルス感染症は、人の移動を媒介にして、瞬く間に世界各地へ感染を拡大させ、各国政府は「ロックダウン（都市封鎖）」を発動する等、感染防止対策を展開しました。日本においても2020年1月に国内初の感染者が確認された以降、全国に感染は拡大し、政府は2月28日に「小学校、中学校、高等学校、及び、特別支援学校等」に対する臨時休業を要請したことを皮切りに、4月7日には東京を含め7都府県、同16日には全国に対して「緊急事態宣言」を発令しました。こうした各国政府の対応によって、感染の急拡大は一旦収まりを見せたこともあり、各国政府はロックダウンを解除し、日常生活を取り戻すべく様々な活動を再開させました。日本においても、5月下旬に「緊急事態宣言」は解除されましたが、その後も新型コロナウイルス感染症の感染拡大は一進一退を続け、11月22日現在、世界ではアメリカをはじめとするアジア・ヨーロッパ各国を中心に、5,760万人を超える罹患者が発生し、死亡者数は137万人を超えています。日本においても罹患者数は13万人超、死亡者数は2千人を超えており、引き続き、感染拡大防止対策は最大の課題となっています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の取り組みは、人の移動を制限することと直結したことから、世界中の経済活動を停滞に追い込みました。世界経済の停滞は、日本においても2008年のリーマンショック時を上回るほどの厳しい状況を生じさせ、2020年4～6月期GDP成長率が年率換算でマイナス27.8%となった他、企業活動の休止や活動自粛の影響は、労働者の雇用環境にも影響を与えており、有効求人倍率は2020年9月には1.03倍（去年同期比0.54ポイント減）に落ち込む等、経済活動全般に渡って影響が顕著となっています。産業別では、特に飲食業や観光業等の企業倒産や廃業が増加していることに加えて、中小企業の短時間・有期・契約等労働者を中心に、雇止めや賃金未払い等の事象も発生しています。政府は、個人を対象に「特別定額給付金」「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」等の支給を実施した他、企業に対しては、「持続化給付金」「雇用調整助成金」等を支給して企業経営の下支えを図ろうとしていますが、経済回復の先行きは未だ見通せない状況です。

雇用情勢では、9月の完全失業率は3.0%（前年同月比0.6%増）と増加の傾向にあります。正規職員は前年同月に比べ48万人増加して3,529万人となっている一方で、有期・短時間・契約等のいわゆる非正規職員は同123万人減少し、2,079万人となっています。完全失業者の内、「勤め先や事業の都合による離職」が昨年同月に比べて大幅に増加（19万人）している実態を踏まえれば、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響は、非正規職員にしわ寄せが集まっていると推察されます。また、国税庁が2020年9月に発表した「民間給与実態統計調査」によれば、賃金水準では、労働者全体の平均年収は昨年より1.0%減少で推移していますが、減少幅は、正規職員に比べ、非正規職員の減少が大きくなっています。また、給与所得者の内、約1,200万人（全体22.9%）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昨年よりも拡大しているのが実態です。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2020年度仮決算は、経常収益は約 1,434億円、経常費用は約 1,148億円、業務純益は約 293億円で、当期純利益は約 205億円（前年同期比約23億円減）となりました。当期純利益の主な減少要因は、貸出金利息の減少や、昨年度はプラスの要因となった退職金制度の移行に伴う特別利益が剥落したこと等があげられる、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は21兆 6,429億円（前年比 7,909億円増）、貸出金は14兆 3,928億円（同比 4,628億円増）、預貸率は66.50%（同比0.3%減）となりました。今年度の特徴としては、預金残高の増加が貸出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。一方で、貸出金利回りの低下は引き続き継続しており、ここ数年の傾向として、利回りの低下を残高増加でカバーしている状況が続いています。

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、統一金利シナリオとして2020年8月から同水準で預金金利・貸出金利が推移する設定としているものの、高利回り取引の償還（満期）に伴い、貸出金利回りは低下する見込みとされています。預金金利も低下することが見込まれていますが、貸出金利回りの低下幅が大きいため、預貸金利鞘も低下することが見込まれています。また、預け金利回り・有価証券利回りについても同様に、高利回り取引の償還（満期）に伴い、低下することが見込まれており、これらの結果として、総資金利鞘についても低下することが見込まれていますが、経費については、人件費が増加する見通しがあるものの、物件費は総合事務センター経費負担金の減少が見込まれており、経費全体では横ばいの見通しが示されています。その結果、収益見込みは一定の減少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加え、新型コロナウイルス感染症による事業計画への影響が今後出てくることが想定される等、金融機関には厳しい経営環境が続きますが、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・底上げを実現することで、労働者目線から金庫の事業運営をチェックする等、金庫のステークホルダー、かつ、労働者自主福祉運動の担い手として取り組みを進めていく必要があります。

加えて、私たちには、いかなる環境下であっても、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・働きがいを感じ、“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”の実現に向けて、労働金庫の社会的役割を常に意識し、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ています。このような厳しい時代だからこそ、すべての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ことが求められます。

以上