

全労金2021春季生活闘争ニュース・第34号

【全労金2021春季生活闘争統一スローガン】
今こそ全国の仲間と想いをひとつに！心は密に団結を！

《合意速報No. 18》

静岡労組が金庫との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

静岡労組は、3月16日16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							回 答						
	正職員	準職員A	準職員B	準職員C	LBパートナー (787円)	LBパートナー (n→787円)	嘱託職員 (障がい)	正職員	準職員A	準職員B	準職員C	LBパートナー (787円)	LBパートナー (n→787円)	嘱託職員 (障がい)
基本賃金	23歳～36歳までの基礎給に対し、1,000～2,500円の引き上げ	役割給を1,500円引き上げ		-	-	-	職能給、並びに、役割給に対し、賞金表の1号俸分を増設	応じられない	応じられない		-	-	-	要求通り
年間一時金	4.8	4.0	3.0	2.0	1.1	0.1	0.1	4.8	4.0	3.0	2.0	1.1	0.1	0.1
昨年実績	4.8+0.1	3.8+0.1	2.8+0.1	1.8+0.1	1.1+0.1	0.1+0.1	0.1+0.1	4.8+0.1	3.8+0.1	2.8+0.1	1.8+0.1	1.1+0.1	0.1+0.1	0.1+0.1

団体交渉において、金庫からは「この1年間、日本、そして、世界は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中にあった。この環境下において、私たちは労使の立場を意識せずに、全員が会員に寄り添い、福祉金融機関としての役割発揮に努めた。コロナ禍、そして、低金利環境が継続するなか、今後の事業をどのように展望していくかが問われている。職員・組合員の想い・総意はどこにあるのか。その点をしっかりと考えることは、今後の事業継続を見据えた場合、大変重要な意味をもつ。コロナ禍が1年に亘り蔓延している状況は、リーマンショックを超える痛みを社会にもたらしている。直撃を受けて離職を余儀なくされた方や、やむを得ず貯蓄を取り崩しながら生活せざるを得ない方が生まれている。コロナ禍で苦しむ人を救うために、政府が支援を行う例もあるが、労金をはじめとした各金融機関も対応に乗り出している。しかしながら、コロナ禍が収束した後にこそ、金融機関に対する影響は広く本格化することを懸念している。静岡労金の収益環境を見れば、融資の90%が住宅ローンで構成されている状況にあり、今後、少子・高齢化の進展に伴い人口減少が進めば、ボリュームだけでは収益が確保できないことが想定される。静岡労金が進めてきたこの間のビジネスモデルだけでは、陰りが出始めている。労金業態においても、状況は同様の傾向にあり、各地域で収益を生み出すビジネスモデルを探り始めている。そのような労金業態の環境下において、静岡が特別に処遇で劣っているという状況にはないものと考えている。今年度の事業実績についても、全員が真摯に取り組んだ結果として、誇れる成果を生み出した。しかし、他金融機関も、収益を確保するためになりふり構わず事業展開しているなかで、今後5年後、10年後を見れば、我々の体制は決して万全の状態とは言い難く、様々な悪影響も重

なっていくことを踏まえれば、更なる体質改善が必要な状況にあることは間違いない。これらを踏まえれば、労組からの要求すべてに応えることは、大変重く慎重な判断とならざるを得ない。今年度の事業計画は達成を見込んでいるが、これは全役職員の頑張りにより成立しているものと考えており、そのような観点から、定期昇給、及び、一時金への満額の回答で、労組要求に対し、応えていきたい」等の見解が表明されました。

岡闘争委員長は、「本日を迎えるまでに複数の窓口交渉、そして、計6回の労使交渉を重ね、労働組合の課題認識をお伝えしてきた。要求書提出時には、コロナ禍による行動変容、日本の構造課題である、人口減少・少子高齢化、デジタル化等の中で、『変化に対する感度と柔軟性』が重要であり、その前提として改めて『組織文化』と向き合う営みの必要性についてお伝えした。今、現場の職員・組合員は、様々な変化の中で、めざすべき姿と現実とに折り合いをつけながら、業務と向き合っている。そこには、次期中期計画の基本的な考え方にもある『会員・勤労者とのつながりを強め、助け合いの輪を広げる』『どこよりもやさしい金融機関をめざす』『運動と事業を感謝と共に未来へつなげる』といった『ろうきんらしさ』と、今自分が置かれた状況とをつなぐ機会や対話が十分ではないという課題があると考えている。金融機関の職員である以上、金融のプロとして、知識・経験を積み、会員・勤労者の期待に応え、数多ある金融機関と競合しながらも、事業を進めていく責任がある。一方で、今の職場状況では事業推進自体が目的化し、理念の実践やビジョンの実現につながっているという実感を持ってなくなっていることを危惧している。『事業推進』だけが目的化すれば、思考は『浅く・狭く』なり、その状態が続けば、自分の成長や組織の未来、社会への貢献といった『深く・広い』思考はできなくなる。その結果として、『変化への感度や柔軟性』や『新たなチャレンジ精神』『困難の中に機会を見出す』思考は生まれてこない。こういった状況を思えばこそ、『人への投資』に大きな意味があると考え、2021春季生活闘争要求を掲げてきた。『人への投資』は、春闘要求だけで解決するものではなく、金庫経営者からの明確な言葉と具体的な施策、そして中長期的な目線が必要である。今後も労使でベクトルを合わせて進んでいくために、真に職員・組合員に届く言葉、施策を求め続けたいと思う」等を表明しました。

単組は、①正職員・準職員の基本賃金の改善について、回答は得られなかったものの「人財育成」の課題認識を労使で共有でき、各種労使委員会等の場で課題解決に向けた対応を進めることを確認したこと、②嘱託職員（障がい）の基本賃金の改善について、当該雇用形態の職員・組合員の頑張りをお認めううえで、社会的動向を踏まえ、労組要求に基づく回答を示したこと、③年間一時金について、昨年・一昨年に引き続き要求を掲げた「準職員0.2ヵ月の引き上げ」が実現し、一時金の要求に対し、労組の要求水準を満たす回答が示されたこと、等から基本合意を表明しました。

*合意単組（12単組／3月16日20時40分現在）

近畿(金庫)・沖縄・長野・東北(金庫)・東北(関連)・北海道・北陸・東海(金庫)
東海(関連)・四国(金庫)・新潟・近畿(関連)・四国(関連)・中国(金庫)
中国(関連)・九州(金庫)・九州(関連)・静岡

以上