

2022年3月17日（木曜）

全労金2022春季生活闘争ニュース・第41号

～めざそう賃金改善！進めようジェンダー平等！団結しよう、みんなの春闘！～

《合意速報No. 17》

九州労組が関連会社との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

九州労組は、3月17日11時30分から、関連会社と「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（関連）			回 答（関連）			
	正社員	嘱託社員	再雇用 嘱託社員	正社員	嘱託社員	再雇用 嘱託社員	
基本賃金	協議で解決			協議で解決			
一時金	協議	協議	1.0	協議	協議	応じられ ない	
昨年実績	4.0	2.7	現行通り	4.0	2.7	現行通り	
安定雇用	無期転換	—	(実現)	—	(実現)	—	
	登用制度	—	(実現)		(実現)		
雇用環境	私傷病休職	—		—			
	育児時短	小学校卒業まで			要求通り		
	ハラスメント	—		—			
単組独自要求	休日労働割増率の改善			要求通り			
	配偶者出産休暇の完全取得			要求通り			

《関連会社の発言概要》

- 労働組合の要求について、この間協議を進めたが、最終的にすべての項目に応じることができなかった。労働組合の要求主旨や根拠は理解するところであるが、サービスとしては嘱託社員の社員化の取り組みを進めている。出向者も含めて、できる限り長くサービスで働き続けることができる環境や労働条件を整理していきたいと考えている。
- 再雇用嘱託社員の一時金の制度化について、交渉でも触れたが、サービスとして中長期的な賃金政策を取りまとめたいと考えている。賃金政策について、前倒しで対応を進め、可能な限り早い時期に労働組合とも協議の場を持ちたい。その中で、再雇用嘱託社員の年収や一時金についても整理したいと考えており、そうした取り

組みについても労働組合に協力いただきたいと考えている。

《寺園闘争委員長の発言概要》

- 今春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の影響下にありながらも、長期化するコロナ禍での運動を「異例」ではなく「通常」と捉え、すべての組合員のモチベーションの維持・向上を図り、やりがいや働きがいを喚起し、2022年度以降に繋げことを意識するとともに、連合方針に基づき、「ジェンダー主流化」の考えに基づき、「育児・介護休業法」の改正を見越した要求を掲げた。
- 今回の要求に対する回答については、満額回答ではないものの、様々な課題に対して認識の一致が図られ、ろうきんサービスで働くすべての社員が不安なく安心して働くことのできる環境整備に向けて前向きな回答が確認できたため、妥結收拾を判断した。
- 今後は、2021春季生活闘争からの継続協議となっている再雇用嘱託社員の年間一時金については、次年度早急な解決が図られるよう、様々な観点で協議を進めていきたいと考える。
- 今後も、厳しい経営環境が想定されるが、労働組合としても、労使が一体となり、ろうきんサービスで働くすべての社員が働きやすい職場環境となるよう積極的に取り組んでいくことを決意表明し、妥結收拾にあたっての所感とする。

単組は、①事業体間格差やジェンダー平等の観点で、要求し、課題の認識一致が図られた結果、再雇用嘱託社員の一時金の制度化を除く要求は満額回答となったこと、②再雇用嘱託社員の一時金について、2022年度上期に賃金政策の策定とあわせて協議することが確認できたこと、等から基本合意を表明しました。

*合意単組（12単組／3月17日20時10分現在）

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

以 上