

【第75回中央委員会（1月26日）確認】

## 全労金2022春季生活闘争方針

《はじめに》

**新型コロナウイルス感染症がもたらした社会への影響を考慮し、『将来（未来）への責任』を果たします**

2020年2月以降、国内での感染が拡大した新型コロナウイルス感染症は、これまでの間、感染拡大と縮小を繰り返しており、企業活動の休止や自粛により経済成長や雇用・労働環境、生活様式に影響を与えました。また、テレワークやWEB会議の進展によって、私たち労働者の働き方も大きく変化しています。こうした状況は、今後の一定期間も継続することが想定されます。未だ見通しが見えない状況は続きますが、私たちは、労働組合として、仲間との繋がりを意識したうえで、変化を恐れず、自ら考え、議論し、行動することで、『将来（未来）への責任』を果たすための努力が必要と考えています。

**連合・構成組織との連帯によって、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざします**

新型コロナウイルス感染症の影響は、有期・短時間・契約等労働者・曖昧な雇用で働く者等が深刻な影響を受けています。連合は、今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し、現状を動かしていくべき時として、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開する、としており、すべての組合が賃上げに取り組むことで「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする、としています。

**全労金組織は労働組合の社会的役割を発揮し、安定的な雇用の確保を前提に、労働条件の改善と、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めざします**

私たちは、これまでの春季生活闘争を通じて、「底上げ・底支え」「格差是正」「公正処遇」等の取り組みを進めるとともに、誰も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んできました。新型コロナウイルス感染症の影響によって、感染対策という今までにない緊張感を持ちながら、利用者との接点や推進・オルグの方法も変化する中、労働金庫の社会的役割の発揮に向けて奮闘しています。私たちは、全労金2022春季生活闘争を通じて、労使がともに社会的責任を果たすことができるよう、全労金組織が一体となって、仲間との繋がりを大切に力強く闘争を展開し、組織風土改革を進めます。

## 1. 基本スタンス

全労金2022春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症への対応が継続する中で進める2回目の闘争であることを踏まえ、「生命と健康を守る」取り組みを優先的に進めることを前提に、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、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、2022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、全労金2022春季生活闘争全体を通じて、組織風土改革を一層進めます。

### 《「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2022春季生活闘争方針（案）の特徴

連合は、2022春季生活闘争方針で、2022春季生活闘争の意義と基本スタンスとして、①コロナ禍であっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間が共闘し未来への一步を踏み出そう、として「未来づくり春闘」を展開する、②すべての組合が賃上げに取り組むことで「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を展開する突破口とする。働き方の改善、経済対策等とセットで経済を自律的な回復軌道にのせる、として、雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げ同時に規模間、雇用形態間、男女間等の格差是正の流れを加速させる、③「みんなの春闘」を

展開し、集团的労使関係を広げていこう、と示しています。また、そのための基盤整備として、①雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、労使協議の実施、②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、③賃金水準闘争を強化していくための取り組み、④集团的労使関係の輪を広げる取り組み、を展開するとしています。

そのうえで、賃金要求の考え方として、①内閣府試算によれば、2021年中にはコロナ前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる、②コロナ禍であっても労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金が3%強引き上げられた、③所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された、④実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある、⑤労働者への適正な分配を求めていく必要がある、⑥国内外の下振れリスクがある中で「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる、⑦将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要である、⑧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」に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない、等から、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力で押し進める、と提起しています。

具体的な要求目標は、①「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、最大限の「底上げ」に取り組むとして、賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする、②雇用形態間格差として、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする、③企業内最低賃金協定 1,150円以上、等と提起しています。

加えて、男女間賃金格差、及び、生活関連手当支給基準の是正では、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏り等、人事・賃金制度および運用の結果が問題をもたらしているとして、①賃金データに基づく賃金分布の把握と格差要因を明らかにし、問題点を改善する、②生活関連手当の支給要件における男女差の廃止、を提起しています。

さらに、働き方の改善では、①長時間労働の是正、②安定雇用に向けた取り組み、③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、④高年齢者雇用、等が示され、ジェンダー平等・多様性推進課題では、①改正「女性活躍推進法」「男女雇用機会均等法」の周知徹底と点検活動、②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み、③育児や介護の仕事の両立に向けた環境整備、④次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進、が示されています。

### 3. 要求の組み立て

要求の組み立ては、一昨年までと同様に、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」、②全労金2022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. 統一取り組み

全労金2022春季生活闘争では、①新型コロナウイルス感染症が有期・短時間・契約等労働者等に大きな影響を与えており、とりわけ、女性の雇用や生活面で影響が大きいこと、②連合が2022～2023年度の運動方針で、連合運動のすべての課題にジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」を掲げていること、等を踏まえ、全労金組織が共通の認識に立って統一的に取り組みを進める課題を「統一取り組み」として設定しました。なお、「統一取り組み」は、方針策定段階で精査すべきことと、春季生活闘争を起点として取り組むこと、を示しています。

#### (1) 安定雇用の実現

- ① 金庫・事業体・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、有期雇用で5年を迎える（※超過も含む）対象者の実態を把握したうえで、無期雇用の選択手続きに漏れがないか点検・検証します。
- ② 派遣労働者について、派遣期間が3年を超えた労働者の実態を把握したうえで、労働者派遣法に沿った対応となっているか点検・検証します。

#### (2) 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に基づき、勤続年数や役職登用、業務配置や配分、教育・人財育成における参加割合等の実態、育児休職取得者の登用状況等、男女間の賃金格差の要因を検証します。

#### (3) 改正「育児・介護休業法」等の施行に向けた取り組み

2022年4月から3回に分けて施行される改正「育児・介護休業法」は、i 取得しやすい環境整備、ii 有期雇用労働者の適用要件（勤続年数）の廃止、iii 出生時育児休職、iv 分割取得、v 休職実態等の公表、等、育児・介護に関わる制度が大きく見直されることから、制度の運用・取得実態を検証したうえで、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。あわせて、男性の育児休職の積極的な促進を進めることによって、「えるぼし」「プラチナえるぼし」「くるみん」「プラチナくるみ

ん」「トライくるみん」「くるみん・こうのとりのとりプラス」等の取得に繋がります。また、その前提として、配偶者出産休暇の完全取得に取り組みます。

## 5. 統一要求課題

### (1) 基本賃金の改善

全労金は、連合方針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）、日本社会の持続的な成長を促すための企業労使による社会的責任、人への投資による自律的な社会の実現、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中での業務改革や効率化等に伴う生産性向上、物価の上昇や社会保障費の増加による実質的な可処分所得の減少への対応、金庫経営の根幹をなす人財の確保と定着化、職員のモチベーション向上、労働の価値に見合った賃金の実現、持続的な事業展望と好循環の形成、等の観点から、金庫・事業体・関連会社で働く労働者について、基本賃金の改善に取り組みます。

#### ① 正職員

正職員については、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。ただし、具体的な要求水準・範囲は、個別賃金の引き上げ、賃金表の書き換え、範囲給の下限・上限・初任額の引き上げ、男女間賃金格差の是正等を勘案し、単組で判断します。

#### ② 嘱託等職員

嘱託等職員については、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる」「均衡待遇に関わる労使の考え方や内容に違いがある」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合（個別賃金を含む）は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。

### (2) 年間一時金

#### ① 正職員

正職員の年間一時金については、中長期的な見直しを含めた金庫・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前提に、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、「同一労働同一賃金」に係る法の主旨を踏まえ、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。

## 6. 個別要求課題

### (1) 安定雇用の実現

- ① 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、登用基準やルールの見直しに取り組みます。
- ② 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（※2022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。あわせて、有期雇用を選択している労働者が無期雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。
- ③ 3年超の派遣労働者について、派遣労働を選択している労働者が直接雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。

### (2) 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、地域別最低賃金の上昇、連合方針「誰でも時間額 1,150円」等から、最低賃金の引き上げに取り組みます。ただし、具体的な引き上げ額は、地域水準に違いがあることから、単組の判断とします。なお、当面の目標は、連合方針に基づき時間額 1,150円とします。

### (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、改正「育児・介護休業法」により、有期雇用労働者の勤続1年事由が廃止されたことも踏まえ、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 あらゆるハラスメントの禁止  
2021年3月に「労金業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」が策定されたことを踏まえ、金庫の就業規則や関連規程の整備に取り組みます。あわせて、労使による「ハラスメント」に特化した協議機関の設置を求めます。

### (4) 関連会社社員等に関する取り組み

関連会社社員等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。

① 基本賃金の改善

関連会社の正社員・嘱託等社員については、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる」「均衡待遇に関わる労使の考え方や内容に違いがある」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、金庫正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合（個別賃金を含む）は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。

② 年間一時金

関連会社で働く社員・嘱託等社員の年間一時金については、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。あわせて、均等・均衡待遇、同一価値労働同一賃金の観点から、要求月数を判断します。

③ 雇用に関する環境整備

同一価値労働同一賃金の観点から、諸休暇・休職制度が金庫正職員と異なる場合は、同一となるよう改善します。

(5) 再雇用嘱託職員に関する取り組み

再雇用嘱託職員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。

① 基本賃金の改善

基本賃金の改善については、働きの価値に見合った水準の観点から、正職員・嘱託等職員と同様に、賃金改善に取り組みます。具体的な要求水準は単組で判断しますが、一律金額で水準設計している場合は、役割や業務内容に相応しい水準に改善します。

② 年間一時金

年間一時金については、「同一労働同一賃金」に係る法の主旨の観点から、制度化に取り組むとともに、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

諸休暇・休職制度が正職員と異なる場合は、同一となるよう改善します。なお、年次有給休暇や私傷病欠勤・休職等、勤続年数によって付与日数が異なる制度については、同一労働同一賃金ガイドラインに基づき、当初の雇用から通算するよう、改善します。

④ 継続雇用制度の見直し

継続雇用制度全般の見直しが必要と判断する場合は、制度の見直しに取り組みます。

## 7. 単組独自要求課題

### (1) ジェンダー平等の取り組み

全労金2022春季生活闘争では、性別や就労形態等の多様性が尊重され、違いを認め合い、あらゆるハラスメントや差別を禁止し、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、職場実態の改善に取り組みます。

#### ① 性的指向、及び、性自認に対する差別禁止

全労金「性的指向、及び、性自認への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。具体的には、金庫・事業体に対し、あらゆるハラスメントの根絶や差別禁止に向け、SOGIへの理解を深める職員研修や啓発活動の充実を求めます。また、望まぬ暴露であるアウトティングの防止やプライバシーの保護に取り組みます。加えて、労働組合内における取り組みを進めます。

#### ② ドメスティック・バイオレンス（DV）被害への取り組み

ILO第190号条約「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、職員教育とあわせて、DV被害者を対象とした相談支援機関との連携や積立休暇制度の活用等、具体的な取り組みの検討を求めます。

### (2) 退職金制度の改善

嘱託等職員に対する退職金制度については、2019年4月の統一退職金制度改定時にフルタイム職員を対象に制度化を実現しましたが、水準については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、短時間勤務で働く嘱託等職員に対しては、統一的な制度化には至りませんでした。そのような中、2020年4月に施行されたいわゆる同一労働同一賃金の法整備では、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。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、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。

### (3) 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、単組が必要と認識する各種制度の改善に取り組みます。

## 8. 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、SNSの活用を検討します。

#### (1) 組織風土改革に向けた取り組み

全労金「組織風土改革に向けた取り組み」並びに労金協会「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、ハラスメント禁止ガイドラインに対する金庫の検討状況の点検、性的指向と性自認(SOGI)に関わる環境整備、DV被害者への支援、ワークルールの徹底・厳守、障がい者雇用の法令順守等、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。

また、全労金は、全組合員アンケート結果を分析し、具体的な課題の解消に向けて、組織内議論と中央労使協議を進めます。

#### (2) 雇用環境の整備

- ① 改正「育児・介護休業法」の施行に向けて、中央協定の改定に取り組みます。あわせて、障がいのある子を持つ場合を含め、「所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の取得対象者の拡大に向けて協議します。
- ② 「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に関するガイドライン」の制定を進め、今後の取り組みに向けて協議します。あわせて、各種ガイドラインの新設・見直しや労働安全衛生法の改正によって、産業医・産業看護職の役割が増えていること等を踏まえ、産業看護職の働き方を含めた諸条件のあり方について、協会・全国労金で検討するよう申し入れます。
- ③ 誰もが働き続けることができるよう、中央協定で定める「諸休暇に関する協定」について、協議を進められるよう、申し入れます。あわせて、私傷病欠勤・休職制度について、「治療と仕事の両立支援プログラム」で定められた短時間制度の新設や、不妊治療を適用範囲とするよう、申し入れます。

#### (3) 定年制度・継続雇用制度の見直し

2021年6月に労金協会から申し入れされた「定年年齢の見直し」について、65歳までの雇用政策全般の制度を整備する観点から、中央労使協議を進めます。

また、2021年4月に改正「高齢者雇用安定法」が施行されたことを踏まえ、70歳までの就労確保措置について、中央協定で定められるよう、協会と協議を進めます。

#### (4) 最低賃金の改善

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、中央労使の協議を開始します。具体的には、最低賃金水準で勤務する労働者の実態把握を進めたうえで、具体的な改善に向けた対応を検討します。

#### (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2022年度事業計画に対して意見反映します。

## 9. 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22日（火）、回答期限日を3月17日（木）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、交渉期間中は、第一次交渉期間（22～25日）、第二次交渉期間（28～4日）、第三次交渉期間（7～11日）、最終交渉期間（14～17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11日～3月16日）で、闘争委員会、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) 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。

### (3) 職場との一体感のある闘争の展開

全労金2022春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の影響が継続する中で2度目の闘争となることから、すべての組合員で情勢の認識を共有し、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、単組闘争委員会、中間組織、職場組織が連携を強化し、闘争を進めます。また、単組は、取り組みの一環として、単組青年組織と連携して、春季生活闘争に関わる学習機会を設定します。

#### (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、2021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。2022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

##### ① 統一スローガンの設定と一体感ある闘争の取り組み

全労金2022春季生活闘争を力強く組織全体で展開するために、昨年に引き続き、統一スローガンを設定します。なお、統一スローガンは、第6回中央執行委員会（12月21日）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、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14日（月）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等に取り組みます。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。

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、嘱託等労働者や再雇用者に対し、全労金・単組の「2022春季生活闘争方針」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、職場組織の役員が中心となって対象者全員に対し、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。

単組は、全労金「労働組合の行動計画」に基づき、2020年度決算や2021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、今年度の決算見通しや次年度の事業計画等について、労使が認識する課題を突き合わせ、課題の解消と次年度に向けた対応等の協議を進め、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、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、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年度12月に発生した新型コロナウイルス感染症は、私たちの生活と働き方を一変させました。感染拡大に伴う「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」の発令・適用によって、人の行動は制限され、一時的に感染者が減少するものの、感染力の強い変異株の発生や制限解除による人流によって、再び感染拡大を招く等、この2年間、感染拡大と縮小を繰り返しています。1月21日現在、罹患者の累計は200万人を超え、死者は18,461人となっており、昨年同時期の罹患者は35万人、死者は4,829人であったことを踏まえれば、この1年で新型コロナウイルス感染症が感染拡大するとともに、変異株の発生とあわせて医療の逼迫等の課題は続くものと推察されます。新型コロナウイルス感染症のワクチン接種は、2021年2月から医療従事者に対する接種が開始された以降、2021年4月から高齢者・基礎疾患患者への接種へと進み、1月21日現在、国内で2回の接種が終了した人は約79%となり、現在は3回目の接種も開始されるとともに、ワクチン接種の対象年齢の引き下げ等も進められています。今後も感染症対策と対応策が必要な状況です。

また、新型コロナウイルス感染症による「緊急事態宣言」等が長期化することによって、経済・社会活動にも大きな影響を与えています。世界的なロックダウン等による影響によって、石油産出の減少や部品の供給不足等から物価が上昇し、私たちの生活に影響が出始めています。国内の経済状況は、2021年7～9月期のGDP成長率は新型コロナウイルス感染症の第5波の影響から年換算でマイナス3.6%（前年同期+22.1%）となっており、2020年4～6月に28.5%のマイナス成長となった以降、新型コロナウイルス感染症の国内感染状況と相関関係を持ちながら、成長・マイナス成長を繰り返しています。今後の見通しとしては、年度末には新型コロナウイルス感染症前に戻るとの試算も示されており、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を進めながらの経済・社会活動が必要となります。

雇用情勢では、2021年9月の完全失業率は2.8%（前年同月3.0%）とやや改善傾向にはあり、有効求人倍率1.16倍（前年同月1.03倍）も昨年と比較すると改善していますが、いずれもコロナ禍前には戻っていません。また、正規従業員は前年同月に比べ約50万人増加して3,579万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従業員は20万人減少し2,059万人となっています。また、新型コロナウイルス感染症の国内感染拡大が始まった2020年4月以降、正規従業員数は16ヶ月連続で増加していますが、有期・短時間・契約等のいわゆる非正規従業員は減少しており、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響は、非正規労働者を直撃したとも言えます。

加えて、国税庁が11月24日に発表した「民間給与実態統計調査」によれば、賃金水準を男女別で見ると男性532万円、女性293万円、雇用形態別で見ると正規496万円、非正規176万円となっています。また、給与所得者の内、約1,160万人（全体22.2%）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依然として改善されていません。

## 2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2021年度仮決算は、経常収益は約 1,418億円、経常費用は約 1,115億円、業務純益は約 299億円で、当期純利益は約 220億円（前年同期比約15億円増）となりました。当期純利益の主な増加要因は、有価証券利息配当金の増加、預金利息と経費の減少、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は22兆 5,523億円（前年比 9,094億円増）、貸出金は14兆 8,160億円（同比 4,242億円増）、預貸率は65.69%（同比0.81%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の2倍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2021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、低下が見込まれており、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。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。こうした概況は、昨年と変化していませんが、昨年同時期のシミュレーションで示された2020年度見込みと実績を比較すると、実績が見込みを上回っており、労使の努力がシミュレーションを上回ったとも言えます。

全労金は、日本銀行の金利政策に加えて、新型コロナウイルス感染症による事業計画への影響が続いている等、金融機関を取り巻く環境は厳しい状況が続きますが、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ると考えています。

また、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。