

全労金2023春季生活闘争方針

《はじめに》

戦争や感染症等、世界的な社会不安に伴う影響の解消に向けて、『将来（未来）への責任』を果たします

新型コロナウイルス感染症は、未だに私たちの生活や経済活動に影響を与えており、日本は他の先進国に比べ、経済の回復が遅れているとされています。また、2022年2月に始まったロシアのウクライナへの軍事侵略は、エネルギー分野や食料供給に大きな影響を与えています。加えて、アメリカ等における中央銀行の利上げは、マイナス金利政策を続ける日本に急速な円安を進展させ、私たちの家計や企業の経済活動に物価高として大きな影響を与えています。私たち労働組合は、経済を自律的な回復軌道にのせるべく、目の前にある様々な生活不安を払拭する取り組みを通じて、『将来（未来）への責任』を果たします。

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

連合は、日本社会に広がる急性インフレからの脱却、並びに、企業・家計に根強く残る慢性デフレマインドを払拭するため、2023春季生活闘争の意義・目的として、「未来づくり春闘」の継続を掲げ、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へのステージの転換をめざすとしています。そのためには、働く仲間の力を結集して社会的なうねりを主体的に作り上げ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組み、を柱とする総合政策改善闘争の枠組みの下、中期的な視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力で取り組むことで、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざすとしています。

全労金組織は、安定的な雇用を前提に、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整備を通じて、組織風土改革を進めます

私たちは、世界に広がる不安要素を払拭するために、これまでの春季生活闘争で進めてきた「底上げ・底支え」「格差是正」「公正処遇」等の取り組みをさらに前進させる「人への投資」を求め、労働条件の改善を進めます。加えて、「育児・介護休業法」「女性活躍推進法」等、今までの働き方の見直しをめざす法改正への対応を通じて、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繋がります。

全労金2023春季生活闘争は、これら労働条件の改善と職場環境の整備を通じて、労働金庫にふさわしい組織風土改革を進めます。

1. 基本スタンス

全労金2023春季生活闘争は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響が見通せない状況下で取り組む闘争となるが、「組合員とその家族の生命と健康を守る」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、及び、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、「人への投資」の実現に取り組む、③労金業態で取り組む「組織風土改革」実現に向けた取り組みを通じて、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、2023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て掲げます。

《「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2023春季生活闘争方針の特徴

連合は、2023春季生活闘争方針で、2023春季生活闘争の意義と基本スタンスとして、①「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう、として、コロナ禍からの回復に加え、ロシアのウクライナ侵略や米中関係の変化等により生じている急性インフレと、バブル崩壊以降の長年の課題である慢性デフレを解決すべく、社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へのステージの転換をめざす、②「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう、として、物価上昇による苦しい生活を脱すべく賃上げに取り組むとともに、企業内における格差是正の取り組み（規模間、雇

用形態間、男女間)に加え、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や適切な価格転嫁のための環境整備の実現に向けて、「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす、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、として、春季生活闘争による労働条件の向上を広く社会に波及させていくことを通じて、労働組合の存在意義をアピールするとともに、組織化と連動させ、集团的労使関係を広げていく、との考えを示しました。また、そのための基盤整備として、①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、②賃金水準闘争を強化していくための取り組み、③雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、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。

なお、賃上げについての考え方としては、①90年代以降、主要国の賃金が年1～2%上昇していることに対し、国際的に見劣りする日本の賃金水準の引き上げ、②コロナ禍であっても実質1%弱の生産性向上があったことを踏まえた継続的な賃上げと賃金水準の回復、③生産年齢人口が減少する中、人材の確保・定着、生産性向上に向けた継続的な「人への投資」、④企業業績は産業や規模によって違いがあるものの、傷んだ労働条件の回復に向けた「人への投資」、⑤2014年以降、マイナスで推移している実質賃金を引き上げることによる個人消費の回復、⑥企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正、及び、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、等について提起しています。

そのうえで、具体的な要求目標として、月例賃金については、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」「格差是正」「底支え」を念頭におき、「所定内賃金で生活できる水準」の確保と「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざす必要があるとして、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分を含む賃上げを5%程度とする目安を示しました。なお、連合が目安を引き上げたのは、2014年以降で初としています。

また、すべての労働者の立場に立った働き方の改善では、①長時間労働の是正に向けた取り組み、②すべての労働者雇用安定に向けた取り組み、③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、④人材育成と教育訓練の充実、⑤60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み、⑥テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み、⑦障がい者雇用に関する取り組み、⑧中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備、⑨短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み、⑩治療と仕事の両立の推進に関する取り組み、が示されています。

加えて、ジェンダー平等・多様性推進課題に関する取り組みについては、①改正女性活躍推進法、及び、男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動として、i 男女間賃金格差の実態の点検と是正、ii 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの有無に関する検証と是正、iii 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画への関わり、②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み、③育児や介護と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、昨年に引き続き、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」、②全労金2023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。

なお、全労金2022春季生活闘争にて実施した「統一取り組み」の課題に関する対応は、各要求課題、または、通期の取り組みの中で展開することとします。

4. 統一要求課題

(1) 最低賃金

2022年10月に改定された地域別最低賃金は、全国単純平均で約31円の引き上げとなりました。ここ数年の地域別最低賃金は、コロナ禍の影響を受けた2020年度を除き、概ね20円台の引き上げが続いていたことと比べれば、大幅な引き上げとなりました。このことは、コロナ禍で傷んだ労働者の賃金の回復と日本社会に広がる物価高騰が背景にあったと考えられます。コロナ禍や物価高騰は、所得の低い層、いわゆる社会的弱者の雇用や生活に大きな影響を与えました。

最低賃金の引き上げは、労働者の賃金を底上げ・底支えする取り組みであり、その結果は、連合を通じて最低賃金審議会の協議に反映され、労働金庫の労働者に留まらず、広く社会全体の労働者の賃金改善へと波及します。とりわけ、2023春季生活闘争には、急性インフレの中で取り組む春季生活闘争であることから、冷え込んだ個人消費を活性化させ、経済の好循環を実現する転換点とするためにも、すべての労働者の賃金改善に繋がる労働組合の役割発揮が求められています。

したがって、全労金は、連合方針にある「誰でも時間額 1,150円」を当面の目標に掲げ、労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」、並びに、労働者全体に波及する春季生活闘争への役割発揮に向けて、最低賃金の引き上げに取り組みます。なお、具体的な引き上げ額については、現行協定上、単金単組により協定額が異なることや、地域水準にも違いがあることを踏まえ、2022年度地域別最低賃金の平均引き上げ幅と嘱託等職員に係る定期昇給見合い分の全国平均との差額から、「時間額20円以上」を目安とします。

(2) 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）、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、2023春季生活闘争を日本全体の持続的・安定的な成長基盤の確立・強化に向けた転換点とする「人

への投資」の実現と企業労使の社会的責任の追及、新型コロナウイルス感染症の影響が常態化する中での業務改革や効率化等に伴う生産性向上、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、最低賃金の引き上げによる現行賃金表への影響等の観点で踏まえ、積極的な基本賃金の改善に取り組みます。

① 正職員

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、連合方針や各種指標等に基づく引き上げ率、等を勘案し、単組で判断します。

② 嘱託等職員

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」「地域別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。

(3) 年間一時金

① 正職員

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前提に、単組で要求月数を判断します。

② 嘱託等職員

「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。

5. 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（※2023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、有期雇用を自ら選択している労働者が、無期雇用を選択するための要因の解消に向けて取り組みます。

(2) 雇用に関する環境整備

- ① 嘱託等職員（有期雇用）について、労金業態に働くすべての労働者が安全に安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、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ことを求めます。
- 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、多くの単組で「小学校3年生の終了時まで」の延長を実現していることから、2023春季生活闘争では全単組での実現をめざします。なお、すでに「小学校3年生の終了時まで」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) 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、2023春季生活闘争に必要な観点を踏まえたうえで、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

定期昇給維持相当分とは別に、積極的に賃金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」「地域別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

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。

(4) 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、この間の制度協議に関して単組ごとに経過が異なることから、2023春季生活闘争に必要な観点を踏まえたうえで、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

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、積極的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、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、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。

6. 単組独自要求課題

(1) ジェンダー平等の取り組み

全労金2023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、やりがいを持ってともに働き続けることができる職場の実現に向けた取り組みを展開します。具体的には、2022春季生活闘争・統一取り組みによって明らかになった格差の是正、並びに、あらゆるハラスメントや差別の禁止を実現し、誰もが働き続けることができる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

2022春季生活闘争・統一取り組みにおける分析から明らかになった課題の解消に取り組みます。なお、分析結果から、休職期間中の評価において無評価期間が発生していることにより格差が生じていると考えられる場合は、男性を含めた今後の育児休職取得の阻害要因となりかねないことから、課題認識を金庫・事業体に伝え、解消に向けた取り組みを展開します。

② 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ティングの防止やプライバシーの保護に取り組みます。

③ 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、職員教育の充実とあわせて、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) 改正「育児・介護休業法」に関わる取り組み

2022年4月及び10月の法改正を踏まえ、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。具体的には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に労働組合として積極的に関わり、男性を含めた育児休職の取得に繋がる取り組みを通じて、「くるみん」等の認定をめざします。また、「くるみん」取得後は、次世代育成支援行動計画で掲げた取り組みが継続的に実施されるよう運用課題の洗い出しも含めた対応を進めます。加えて、労働組合は、全労金労働対策活動・統一取り

組みにおいて、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた取り組みを展開していることを踏まえ、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。

(3) 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、統一の制度化を実現したフルタイム職員を含め、水準については改善が必要な雇用形態も存在すると認識しています。厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」には、同一労働同一賃金の観点から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、2019年の制度発足時に統一的な制度化に至らなかった短時間勤務で働く嘱託等職員、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。

(4) 雇用環境に関する整備

「誰もが安心・安全に働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。

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、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、金庫・事業体に取り組む行動計画の総括・進捗状況の把握、ハラスメント禁止ガイドラインに対する金庫の対応状況の点検、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と厳守、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分析結果から、明らかとなった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。

加えて、誰もが安全に安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2022年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめます。

(2) 雇用環境の整備

① 改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、2022春季生活闘争にて協会に申し入れた、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の適用範囲の拡大に関する協議を進めます。加えて、2023年4月から施行される「育児休職取得状況の公表」、及び、2022年7月に施行された改正女性活躍推進法に基づく「男女間賃金格差の公表」等、法改正による義務化への対応についても協議を進めます。

また、誰もが働き続けることができる環境整備として「不妊治療と仕事の両立支援」「治療と仕事の両立支援」に関するガイドラインを踏まえた「諸休暇に関する協定」「私傷病欠勤・休職制度」の改定に向け、協議を進めます。

② 産業看護職の働き方や諸条件のあり方については、労金協会の2022年度健康管理事業推進委員会における主要課題となっていることから、全労金として委員会に参画するとともに、中央労使での協議を進めます。

(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、2022年9月に70歳までの継続雇用に関する中央協定を新設（高齢者雇用確保措置への対応に関する協定(70歳までの継続雇用制度)）したことを踏まえ、単組単組協議の状況把握とともに、中央労使で対応が必要な課題については協会と協議します。

(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2023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27日（月）、回答期限日を3月23日（木）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（27日～3日）、第二次交渉期間（6～10日）、第三次交渉期間（13～17日）、最終交渉期間（20～23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17日～3月22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2023春季生活闘争は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響が継続する中での闘争となりますが、この間の経験を踏まえ、現状を平時と捉えて取り組みを展開します。また、単組闘争委員会は、新型コロナウイルス感染症への対策として、一部の役員へ過大な負荷が掛からないように、各役員の任務・役割分担を予め明確にしておきます。そのうえで、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、連携を強化します。そのため、単組は、闘争委員会のみならず、中間組織や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、単組単組で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、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労使で認識に違いがある場合、または、退職金等の格差是正を伴う水準改善を求めて要求を掲げる場合を除き、春季生活闘争の要求とは切り分けて対応してきました。2023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2023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、統一スローガンは、第7回中央執行委員会（12月21～22日）までに確定します。

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、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、回答期限日に加え、中央闘争委員会・全国書記長会議の日程を踏まえ、3月20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嘱託職員に対し、全労金・単組の「2023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、2021年度決算や2022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るとともに、課題の解消と次年度に向けた対応等の協議を進め、単組方針確立までに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・連携を強化することで、春季生活闘争の社会的波及を実現します。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12月に発生した新型コロナウイルス感染症は、感染拡大と縮小を繰り返し、2022年11月26日現在、第8波の到来と言われる拡大傾向を迎えています。日本国内の罹患者数は、1日あたり数万人を超える状況が続いており、累計罹患者数は2,400万人を超えました。その影響は、地域によっては医療ひっ迫を起こす可能性も指摘されています。その一方で、政府は、感染防止対策意識の向上とワクチン接種の浸透等を理由に、緊急事態宣言等の法に基づく感染防止対策には否定的であり、2022年9月には罹患者の全件報告を終了させ、10月からは海外からの渡航者に対する入国制限や待期措置の取り扱いも終了する等、新型コロナウイルス感染症対策と経済対策を両立させるべく、できる限り平時に近い社会経済活動の実現をめざすとしています。ただし、日本経済は、消費の6割を占める個人消費に力強い回復の傾向が見られず、勤労者世帯は将来不安から、消費の抑制や貯蓄志向等、生活防衛的な行動が続いており、海外主要国に比べ、コロナ禍からの回復が遅れているとされています。

そうした中、2022年2月にはロシアによるウクライナへの軍事侵略が始まり、日本を含む欧米各国の経済制裁の影響は、制裁を科す側の日本にもエネルギー分野や食料輸入の高騰等の形で表れています。加えて、ロシアの軍事侵略開始以前から始まっていた欧米におけるインフレ対策として、アメリカ等の主要国の中央銀行が、2022年以降、政策金利を引き上げたことにより、為替相場に世界的な円安基調を発生させ、輸入に頼る日本のエネルギー分野等の価格高騰に拍車を掛けました。2022年1月以降の消費者物価指数は毎月上昇が続き、最新（2022年12月）の報告では、前年同月比で

4.0%もの上昇となりました。この上昇率は、第二次石油危機の影響を受けた1981年12月以来、41年ぶりの高水準となり、勤労者の家計に大きな負担を強めています。

雇用情勢では、2022年9月の完全失業率は2.6%（前年同月2.8%）と、コロナ禍後の影響からやや改善傾向にあり、有効求人倍率は1.34倍（前年同月1.16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22万人減少して3,589万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63万人増加し2,133万人となっています。2021年10月以降は、経済社会活動の活性化もあり、雇用者数には回復の傾向が見られました。ただし、非正規雇用労働者の回復は未だ弱い状況にある一方で、女性の正規雇用労働者数は堅調に推移しています。

また、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みると男性545万円、女性302万円、雇用形態別でみると正規508万円、非正規198万円となり、平均給与はコロナ禍前の水準を超えて、3年ぶりに増加したとしています。ただし、給与所得者の内、約1,126万人（全体21.3%）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、この割合は、昨年度と大きく変わっておらず、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ないことが伺えます。

2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2022年度仮決算は、経常収益は約 1,464億円、経常費用は約 1,115億円、業務純益は約 349億円で、当期純利益は約 254億円（前年同期比約33億円増）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と日銀特別当座預金利息の増加、及び、預金保険の保険料の減少、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は23兆 1,183億円（前年比 5,659億円増）、貸出金は15兆 1,449億円（同比 3,289億円増）、預貸率は65.51%（同比0.18%減）となりました。貸出金の期首割れは2金庫（前年1金庫）となっていて、主な要因には住宅ローンの苦戦が挙げられています。また、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。最新のシミュレーション結果では、統一金利シナリオとして2022年8月末から同水準で預金金利・貸出金利が推移する設定としたうえで、預金金利がほぼ底を打っている状況の中、貸出金利回りの低下が続いていることから、預貸金利鞘は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、高利回りの債権の償還が見込まれており、利回りは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見通しです。経費については、人件費が増加する見通しがあることに加え、物件費についても総合事務センター経費等負担金の増加が見込まれていることから、経費全体では増加する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、預金収支の改善により、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2021年度見込みと実績を比較すると、実績が見込みを大きく上回っており、コロナ禍の影響はありながらも、労使で努力を重ねた結果が反映されているものと考えます。

全労金は、日本銀行が2022年10月の金融政策決定会合において、現状の金利政策を継続することを判断したことから、当面は変わらず金融機関を取り巻く環境は厳しい状況が続くと考えますが、世界の主要国中央銀行が金利政策を改め始めていることや、日本国内においても物価高が続いていること等の不透明な情勢を踏まえれば、日本銀行の動向によっては金庫の事業運営に大きな影響を及ぼすことも想定し、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、労働者目線による金庫の事業運営のチェックを強化していく取り組みが必要と考えています。

加えて、私たちには、労金業態で働くすべての労働者が『労働金庫』の事業に誇りを持ち、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”を実現するためにも、労働金庫の社会的役割を意識するとともに、金庫・事業体と課題を共有しながら、労使で認識を揃えて労働金庫らしい組織風土・職場風土を作り上げることが求められています。そして、このような先行きが不透明な時代だからこそ、すべての役職員が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2023春季生活闘争を含め、全労金組織全体で、力強く運動を展開していくことが求められます。