

## 全労金2024春季生活闘争方針

～ 勝ち取ろう賃金改善！進めようジェンダー平等！みんなで一步先のステージへ！ ～

《はじめに》

**社会情勢を踏まえた労働運動の社会的役割発揮に向け、『将来（未来）への責任』を果たします**

2023年5月に、新型コロナウイルスは感染症法上の位置づけが5類に移行されて以降、私たちの生活や経済活動はコロナ禍以前の状態に戻りつつあります。その一方で、コロナ禍に端を発した世界的なインフレにより、新しい価格体系に移行しており、私たちの家計に物価高としての影響を与え続けています。私たち労働組合には、勤労者の生活を守るために、継続的な賃上げに取り組むことで、『将来（未来）への責任』を果たす取り組みが求められています。

**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、「2023春季生活闘争の取り組みにより、20年以上にわたるデフレマインドは変化しつつあり、名目賃金も上昇傾向にある。しかし、物価を加味した実質賃金はマイナスで推移しており、勤労者の暮らしは厳しさを増している。そのような中、2024春季生活闘争においては、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へステージ転換を図る正念場であることを踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組み、を柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、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』の実現をめざすとともに、格差是正と分配構造の転換への道を切り開くべく、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正の前進を図る」としています。

**労金業態で働くすべての労働者の生活改善に向けて、組織全体が一体となって闘いを進めます**

私たちは、労金業態で働く仲間の生活を守る観点から、「基本賃金の改善」に取り組むとともに、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ために「人への投資」を求め、労働条件の改善を進めます。加えて、「ジェンダー平等社会の実現」や「健全な組織風土の構築」に向けて、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2024春季生活闘争は、労使がともに社会的使命を果たすことができるよう、全労金組織が一体となって、労働条件の改善と職場環境の整備を進めます。

## 1. 基本スタンス

全労金2024春季生活闘争は、連合方針や2023年度の運動の基調等をベースに、①労金業態で働くすべての労働者の生活改善や、公正処遇、男女間賃金格差の是正をめざし、「人への投資」の実現に取り組む、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、及び、社会的波及を意識した運動に取り組む、③「労金業態で取り組む『組織風土改革』」や「ジェンダー平等社会」の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、2024年度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2024春季生活闘争方針の特徴

連合は、2024春季生活闘争方針で、2024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」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう、として、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージの転換を図る正念場を迎えていることから、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現する、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、分配構造の転換への道を切り開くべく、これまでの流れを変え、賃金の底上げ・格差是正を含む賃上げに取り組むとともに、労務費を含む適正な価格転嫁や「未来への投資」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、組織拡大・強化の取り組みと連動させ、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、iii雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、③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、日本の実質賃金は上がっておらず、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある、②コロナ禍の影響が続く中でも、日本全体で実質1%弱の生産性向上があったことを踏まえれば、継続的な賃上げと賃金水準の回復をめざす必要がある、③超少子・高齢化により生産年齢人口が減少する中、将来にわたり人材を確保・定着させ、生産性を高めていくためには、継続的な「人への投資」が重要である、④企業業績は産業や規模によって違いがあるものの、全体で見れば高い水準で推移しており、傷んだ労働条件の回復に向けて「人への投資」を積極的に進める局面にある、⑤2023春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質賃金はマイナスで推移しており、世界経済が減速している中で、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある、⑥低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより厳しくなっており、個人消費低迷の大きな要因となっていることから、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある、と提起しています。

そのうえで、具体的な要求目標については、月例賃金について、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%以上、定昇相当分を含む賃上げを5%以上とする目安を示しました。

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、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では、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、ii男女間賃金格差の是正、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2024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) 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、2024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、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、2022春季生活闘争・統一取り組みによって明らかになった男女間賃金格差の是正、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・事業体で働くすべての労働者の雇用区分において、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。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、「定期昇給維持相当分を含め5%を目安」に、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。具体的な要求水準は、「同一労働同一賃金」「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」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、「定期昇給維持相当分を含め5%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 再雇用職員

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（同一労働同一賃金）」「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。

む) は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。

## (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、連合基本構想で「時間額 1,200円以上」をめざすことが示されていること等踏まえ、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から、2023年度地域別最低賃金の平均上げ幅を踏まえ、「時間額30円以上」を引き上げ額の目安として示したうえで、具体的な要求水準は単組の判断とします。なお、全労金組織における企業内最低賃金の当面の目標については、連合方針に基づき時間額 1,200円としたうえで、社会への波及を意識して、最低賃金の引き上げに取り組みます。

## (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。

### ③ 再雇用職員

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、同一労働同一賃金の観点から、要求月数を判断します。

## 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（※2024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、2024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年生まで」に到達している単組については、「小学校卒業まで」を全労金組織の到達目標と確認していることを踏まえ、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、2024春季生活闘争に必要な観点を踏まえ、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（同一労働同一賃金）」「社員と嘱託等社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・休暇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。

## 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2024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、やりがいを持って働き続けることができる職場の実現、及び、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 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（SOGI）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等を求めます。

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。

## 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、職員研修の充実とあわせて、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。あわせて、労働組合は、全労金労働対策活動等において、「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。加えて、仕事と介護の両立を図り、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とともに、金庫・事業体に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

誰もが健康で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、単組が必要と判断する各種制度の改善（※生理休暇制度の利用促進・更年期休暇制度の導入等）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ます。
- 持続的な賃金の引き上げに向けた基盤を作り上げることは、労金業態や各企業・産業界のみならず、国内全体の課題であると認識し、連合に対して政策実現等が進められるよう働きかけます。

### (1) 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2024年度事業計画に対して意見反映します。また、ステークホルダーの一翼を担う労働組合として、経営政策活動を強化し、積極的に経営課題に向き合う必要があることから、全労金2024春季生活闘争討論集会（12月7～8日）において、「労働組合における経営政策活動の手引き」を共有する等、全労金組織内での議論を進めます。

### (2) 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・事業者が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、過重労働対策、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て協議します。

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。

加えて、誰もが安全に安心して働き続ける職場環境を構築する観点から、2024年度時間外・休日労働協定については、2023年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめるうえ展開します。

### (3) 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、及び、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」の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、協会の2023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。

#### (4) 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、単金単組協議の状況把握を把握するとともに、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。

## 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26日（月）、回答期限日を3月19日（火）とします。

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（26～1日）、第二次交渉期間（4～8日）、第三次交渉期間（11～15日）、最終交渉期間（18～19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15日～3月18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、「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、全国書記長会議等を開催します。

### (3) 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こととあわせて、労済労連を含めた金融・保険部門連絡会の仲間との連携を強化し、情報の収集に努めます。

#### (4) 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、各級全国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、2023年度決算や2024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、2024春季生活闘争は、継続的な賃金引き上げの実現に向けた正念場を迎えることから、事前の協議・折衝等が非常に重要になることを踏まえ、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、単組方針を確立するまでに労使間の認識一致を図ります。

#### (5) 共闘体制の構築

##### ① 統一スローガンの設定

全労金2024春季生活闘争を力強く組織全体で展開するために、第7回中央執行委員会（12月21～22日）での議論を踏まえ、以下の「統一スローガン」を設定します。

《全労金2024春季生活闘争・統一スローガン》

「勝ち取ろう賃金改善！進めようジェンダー平等！みんなで一歩先のステージへ！」

##### ② 檄交流の取り組み

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 一斉職場集会の開催

「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15日（金）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を検討します。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。

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、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2024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。

以 上

## 【特徴的な情勢】

### 1. 社会情勢

2023年5月に新型コロナウイルスは感染症法上の位置づけが5類に移行されて以降、経済活動はコロナ禍以前の状態に戻りつつあるとともに、コロナ禍で大きく減少した海外渡航者数も増加傾向にあります。その一方で、日本経済は、GDP（国内総生産）の6割を占める個人消費に力強い回復の傾向が見られないことに加え、名目賃金は上昇しているものの、物価を加味した実質賃金は減少しており、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月にロシアによるウクライナへの軍事侵略が始まって以降、エネルギー分野や食料輸入の高騰等が続くとともに、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ています。最新（2023年10月）の消費者物価指数（総合）では、前年同月比で2.9%の上昇となり、物価上昇は勤労者の家計に大きな負担を強い続けている状況が続いています。

雇用情勢では、2023年9月の完全失業率は2.6%（前年同月2.6%）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1.29倍（前年同月1.32倍）も昨年と同水準で推移していますが、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44万人増加して3,633万人、有期・短時間・契約等のいわゆる非正規従業員は8万人増加し2,141万人となっています。2023年5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。なお、非正規雇用労働者の回復は依然として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9月27日に発表した「令和4年 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563万円（前年比+2.5%）、女性314万円（前年比+3.9%）、雇用形態別で見ると正規523万円（前年比+1.5%）、非正規201万円（前年比+2.8%）となり、昨年に引き続き、平均年収は増加傾向にあります。ただし、給与所得者の内、約1,042万人（全体20.5%）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2023年度仮決算は、経常収益は約 1,449億円、経常費用は約 1,132億円、業務純益は約 317億円で、当期純利益は約 238億円（前年同期比約16億円減）となりました。当期純利益の主な減少要因は、連合会利用配当金と日銀特別当座預金利息の減少、及び、総合事務センター経費の増加、とされています。

預金・貸出金残高では、預金は23兆 3,129億円（前年比 1,946億円増）、貸出金は15兆 4,138億円（同比 689億円増）、預貸率は 66.11%（同比0.6%増）となりました。貸出金の期首割れは2金庫（前年2金庫）となっており、主な要因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（ベースライン・シナリオ）として、2024年7月にマイナス金利政策が解除されることを前提としたうえで、他行動向を踏まえ、預金金利・貸出金利を2025年1月に引き上げることが見込まれています。預金利回りは上昇傾向にあるものの、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、高利回りの債券の償還や利回りの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、貸出金平残の増加により、基礎的収支は改善傾向が続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2022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、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2023年10月の金融政策決定会合において、長短金利操作の運用を柔軟化しつつ、金融緩和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にあたることができるよう、全労金2024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。