

全労金2016春季生活闘争ニュース・第4号

本号より、単組の要求概要と 交渉を担当する単組副委員長の決意を紹介します！

3月4日は、「全労金2016春季生活闘争方針」に基づく、「統一要求提出日」で、全労金と全14単組が金庫・関連会社との団体交渉で「要求書」や「申入書」を提出し、本格的な交渉がスタートしました。また、各職場では、「一斉職場集会」を開催し、組合員ひとり一人の考えや思いを「檄布」に書き込み、単組・職場・組合員間における“共闘”を確認しました。

今週は、「統一闘争」として闘いを進める「全労金2016春季生活闘争」の“共闘体制”を構築する観点から、単組の要求概要や団体交渉における労使の所感とあわせて、交渉を担当する単組副委員長の決意を、「檄交流」を踏まえ、紹介します。

本号では、東北労組・九州労組、新潟労組・静岡労組の取り組み内容を紹介します。

◎東北労組の要求概要

	東北労組（金庫）					東北労組（関連）			
	正職員	契約職員			個別契約職員	正社員	契約社員	ビル管理社員	再雇用 嘱託社員
		S	PCA	J					
安定雇用	—	— (無期転換権は実現)			—	— (無期転換権は実現)		—	
基本賃金	定期昇給 の実施	定期昇給の実施 +月額2,000円の引き上げ		月額5,000円の引き上げ 定期昇給を3,000円	月額5,000円の引き上げ		2015年度と同様 最低を145,000円		
一時金	4.5	4.5	2.7~ 3.6	1.0	契約職員と同月数(勤続年 数を適用)の支給	4.0	1.0~3.6		—
退職金	—	— (制度あり)			—	— (制度あり※中退共)		—	
雇用環境	ジョブリターン制度の確立					—			
ワークライフ バランス	年次有給休暇積立制度の確立					年次有給休暇積立制度の確立			
単組独自要求	—	年次有給休暇を正職員と同様			年次有給休暇を金庫正職員と同様 福利厚生補助金30,000円 慶弔見舞金を正社員と同様 帰省旅費を年12回				

《単組副委員長の決意／東北労組・菊池大輔副委員長》

東北労金労組は3月1日に第69回中央委員会を開催し、2016春闘方針を確認しました。私たちは、運動方針で掲げた基調の実現をめざし、連合・全労金方針を踏まえ、この間取り組んできた「公平・公正処遇の実現」「格差是正」をさらに

進める観点で要求を構築しています。

また、要求の構築にあたり、2016春闘を全労金組織全体で取り組む「統一闘争」という位置づけとする全労金方針を踏まえ、金庫契約職員・関連会社社員の月例賃金・一時金の改善に加え、「年次有給休暇積立制度」「ジョブリターン制度」の確立を要求しています。金庫・関連会社とも、経営実態や今後の経営シミュレーションを背景に、今まで以上に経営体質の強化を主張し、厳しい交渉となることが想定されますが、全国の仲間とともに2016春闘勝利に向け、最後まで闘います。共にがんばりましょう。

◎九州労組の要求概要

	九州労組（金庫）			九州労組（関連）	
	正職員	準職員	パート職員 アシスタント職員	正社員	嘱託社員
安定雇用	—	派遣職員等を対象に、 直接雇用の仕組み (無期転換権を実現)		—	無期雇用を要求
基本賃金	—	月額5,000円の引き上げ		月額5,000円の引き上げ	
一時金	4.3	3.5 +3万円	3.0	3.95	2.3
退職金	—	— (制度あり)		— (制度あり※中退共)	制度化
雇用環境	ジョブリターン制度の確立			ジョブリターン制度の確立	
ワークライフ バランス	積立休暇制度の確立			積立休暇制度の確立	
単組独自要求	—	連続休暇制度の改定 私傷病・欠勤休職協定の適用 再雇用嘱託職員に事務用衣料費補助		連続休暇制度の改定 私傷病・欠勤休職協定の適用 再雇用嘱託職員に事務用衣料費補助	

《単組副委員長の決意／九州労組・西村啓司副委員長》

2016春季生活闘争がスタートしました。九州労組では、マイナス金利政策の影響等を背景とした金庫・関連会社の経営見込みからは、これまでより一層厳しい闘いとなることが想定されます。しかし、私たちは、この間、最優先の課題として取り組んできた「安定雇用」「公正処遇・均等待遇」の実現、輻輳する職場環境の改善等をさらに進めることこそが、このような経営環境を乗り越えるためには不可欠であり、改善なくしてすべての役職員が持てる力を発揮することはできないと考えます。

これらは、劇的な改善とはなりにくい取り組みですが、一步一步の積み重ねが結果として大きな改善に繋がります。九州労組は、今春季生活闘争に臨むにあたり、組合員一人ひとりの要求に対する強い思いと拘り、また、全国の同じ思いを持って闘う多くの仲間との団結を胸に要求貫徹に向けて闘いぬくことを決意します。共に頑張りましょう!!

◎新潟労組・静岡労組の要求概要（※関連会社なし）

	新潟労組			静岡労組			
	正職員	契約職員	臨時職員	正職員	準職員	LBパート	嘱託職員
安定雇用	－	無期転換権の付与		－	－ (無期雇用)	－ (3年で準職員 へ自動登用)	－ (無期転換権 は実現)
基本賃金	定期昇給 の実施	2%の定期昇給 +1%の引き上げ	時間給40円の 引き上げ	定期昇給 の実施	－ (正職員登用を想定し た賃金表の確立済)	時間額40円の 引き上げ	－ (制度協議)
一時金	4.8	3.0	一時金制度の確立	4.8	1.8～3.8	1.1	現行水準 +0.1
退職金	－	－ (制度協議で検討)	制度化を要求	－	－ (制度あり)	－ (3年で準職員 へ自動登用)	－ (制度あり)
雇用環境	－ (ジョブリターン制度・継続雇用制度は協議で解決を図る)			短期ジョブリターン制度 ※ジョブリターン制度あり			
ワークライフ バランス	「疾病積立制度」を「積立休暇制度」とし、適用範囲の拡大 (※不妊治療や人間ドック、禁煙外来等)			「私傷病等積立休暇制度」の使用 条件に「不妊治療」を追加		－	－
単組独自要求	育児・介護等、長期休職者の復職時の研修・情報交換会の設置 臨時職員の「リフレッシュ休暇」を正職員と同様			－			

《単組副委員長の決意／新潟労組・横田祐介副委員長》

私たちは、全職員の「希望と働きがい」のため、「7つの要求」を掲げます。しかし、経営陣は、私たちに希望を語る言葉を持たず、一貫して経営環境の厳しさを示し、職員の覚悟を求め、経営改革の必要性を説き続けています。

一方、労組は、経営改革の一環である「新人事管理制度の導入」を大会で決議しました。職場討議等では、誰もが頭を悩ませ、葛藤し、激しい議論も行いました。その結果、「導入」を決議したということは、私たちが「厳しい環境下を金庫と共に生き抜く」という意思を示したことと同義です。今後は、「嘱託等職員新人事管理制度」の構築が進められ、嘱託等労働者にも、さらなる役割発揮が求められます。だからこそ、全職員の処遇改善を強く求めなければなりません。全職員が覚悟を持って苦境に立ち向かうために、必要なのは「希望」と「働きがい」であり、これを具体化したものが「7つの要求」です。当然、全てを勝ち取らなくてはなりません。全てを勝ち取るべく、共に頑張りましょう！

《単組副委員長の決意／静岡労組・小松和樹副委員長》

静岡労組では、2015春闘は正職員の新人事・賃金制度協議を進めたことから、事実上2年ぶりの春闘となります。2016春闘は、連合が示す「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードとし、「公正処遇・均等待遇」「安定雇用の実現」「雇用に関する環境整備」をめざした闘いとなります。

今年度の事業においては、経営環境は厳しい中、嘱託等労働者を含む全ての組合員の不断の努力により、確実な成果に結びつけられたものと考えています。年明けからの日本政府の経済政策は、次年度以降の経営環境を益々厳しい状況へと向かわせる事になりますが、だからこそ、福祉金融機関を標榜する労働金庫経営者には、要求がもつ社会的意義の側面への対応と、職員・組合員の努力にしっかりと報い、次年度以降の更なる役割発揮を期待する姿勢を示すことを強く求めます。全労金に集う全国の仲間とともに一致団結し、納得のいく回答を引き出せるよう、交渉担当者として金庫との交渉に臨みます。ともに頑張りましょう！

※ 次号は3月8日(火)に配信予定です。

以上