

全労金2016春季生活闘争ニュース・第28号

《合意速報No.9》

新潟労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

新潟労組は、3月29日、金庫と「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			回 答		
	正職員	契約職員	臨時職員	正職員	契約職員	臨時職員
安定雇用	—	無期転換権の付与		—	2016年3月末日で雇用期間2～3年の職員に無期転換権を付与し、2017年4月から無期	
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	定昇実施	応じられない
一時金	4.8	3.0	一時金制度の確立	4.8	3.0	応じられない
退職金	—	— (制度協議で検討)	制度化を要求	—	— (制度協議で検討)	応じられない
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)			—		
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)			要求どおり		
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			要求どおり 応じられない		

団体交渉において、金庫からは「2016年度は人事管理制度の導入もあり、懸案事項である嘱託等職員の処遇改善についても、新しい人事管理制度の中で労使協議を続けていくことを踏まえ、回答を示した。今後とも諸課題について労使で協議していきたい」等の見解が表明されました。

浅井闘争委員長は「この間の交渉において、金庫より契約職員、臨時職員の処遇改善についての課題認識が示されたこと、とりわけ契約職員の一時金に関する要求については、前向きな見解が示されたことに感謝する。金庫を取り巻く厳しい環境を乗り越え、地域の会員・勤労者の生活向上に寄与し、これまで以上に労働者自主福祉運動を展開していくために、すべての職員が安心して、働きがいを持てる職場を構築していくことは、私たち労働組合の使命であり、役割である。労働金庫を守り、発展させるという思いは労使共通の認識であると考えます。しかし、それに至るプロセスが必ずしも一致するとは限らないが、ギャップを埋めるために、労使間の対話といった営みは不可欠である。4月以降に、嘱託等職員人事管理制度の議論が本格化するが、人材育成の充実や、働きが

いの持てる制度となるよう協議を進めていきたい」等を表明しました。

単組は、①正職員の一時金について、満額回答であったこと、②契約職員の一時金について、上乘せが図れたことで「底上げ」「格差是正」に一定の成果があったこと、③安定雇用については、単年度回答ではあるが「2016年度3月末時点で勤続2年以上の職員を対象に、2017年度（勤続3年）から無期転換を認める」旨の回答が示され、制度化に向けて協議を進めていくことが確認できたこと、④金庫は厳しい経営環境を主張しながらも今年度の処遇を下回るような回答を示さなかったこと、⑤次年度より本格的に「非正規職員新人事管理制度」協議を行うこと、等から合意を判断しました。

*合意単組：9単組（3月29日20時30分現在）

北海道・中央・中国・沖縄・静岡・長野・近畿・セントラル・新潟

以 上