

全労金2016春季生活闘争ニュース・第12号

《合意速報No. 1》

北海道労組が金庫との労使協議で合意を表明しました！

北海道労組は、3月16日、金庫と「2016春季生活闘争における合意労使協議」を開催し、労働組合の申し入れ内容通りの回答が示されたことから、合意を表明しました。

北海道労組では、2016春季生活闘争に臨む前段で、新・人事制度への移行を確認していることから、今春季生活闘争では「要求」ではなく「申し入れ」を金庫に提出し、協議を進めてきました。申し入れ内容と回答内容は以下の通りです。

	申し入れ内容			回 答		
	正職員	準職員	契約職員	正職員	準職員	契約職員
安定雇用	－	－ (無期雇用)		－	－ (無期雇用)	
基本賃金	定期昇給の実施 ※人事賃金制度協議にて処遇改善			定期昇給の実施		
一時金	4.7	2.0	1.2	4.7	2.0	1.2
退職金	－	－ (人事賃金制度協議で 「退職慰労金」を確立)		－	－ (人事賃金制度協議で 「退職慰労金」を確立)	
雇用環境	－ (ジョブリターン制度は制度協議)			－ (ジョブリターン制度は制度協議)		
ワークライフ バランス	－ (積立休暇制度あり)			－ (積立休暇制度あり)		
単組独自要求	－			－		

合意労使協議において、金庫からは、「2016春季生活闘争については、新人事制度移行への対応により、例年とは異なる『申し入れ』とした主旨を踏まえ、また、労働組合の『申し入れ』内容と、金庫の認識に大きな乖離はないと判断し、本日の回答に至った。改めて、合意に向けた協力に感謝を申し上げる。また、新人事制度の導入に関して、今後の改正手続等の協議に、引き続き、協力をお願いしたい。先般の理事会において、2016年度事業計画（案）を確認した。事業計画（案）では、更なる取り組みの強化が求められる内部環境として、『生涯取引に向けた、職員提案力の向上』という項目を記載した。それは、労金の役割であり、生涯取引に向けて、ライフプランに沿ったファイナン

シャルプランの提案が日常的に実践されていたかといえ、必ずしもできていなかったのではないかと、との振り返りからであり、今後も、しっかりと取り組みを行っていきたいと考える。労働組合の立場からも協力いただきたい。金庫・金融を取りまく環境は大変厳しく、金融機関にお金を預けることに不安を覚える方も増えてくることが考えられる。『安心』と『安全』について、『安全』は数値化できるが、『安心』は心情・心理的なものであり、数値を示して安全といっても、安心感を持つことは難しいと考える。金庫業務では、内外に向け、安心感が伝わるような発信を行っていきたい。今後も、2016年度事業計画（案）の遂行はもとより、金庫業務・ろうきん運動の推進に格段の協力をお願いする」等の見解が表明されました。

矢野闘争委員長は、「本日示された金庫からの回答は、労働組合の申し入れ通りであり、この1年間の奮闘に応えたものであると受け止めている。2016年度は、中期経営計画の中間年度となる。様々な課題はあるが、各種目標の達成に向け、全組合員一丸となって臨んでいくことを表明する。あわせて、新人事制度への移行に向け、移行措置に関する協議へ注力するという状況を踏まえ、早期に回答を示した金庫の判断に敬意を表したい。今後の協議に対し、精力的に臨んでいくとともに、移行後も労使で運用状況のチェックを行うことで、より良い制度を作り上げていきたい。一方、臨時職員組合員における項目については、『退職金制度の確立』を含め、今後も処遇改善全般の取り組みを進めていくという労働組合の意思表示として受け止めていただいた」等を表明しました。

なお、単組は、①申し入れ内容通りの回答となったこと、②新人事制度への移行に向けた具体的な移行措置に関する協議を早期に進めること、③「最低賃金」について、申し入れ内容通りの回答が示されたこと、④ジョブリターン制度は準職員（2013年）の人事制度確立時に導入した経過があり、今後、継続して協議すること、⑤積立休暇制度の運用にあたって、「不妊」に関わる申し出があった場合は応じることが協議の中で示されたこと、等から合意を判断しました。

*合意単組：1単組（3月16日16時20分現在）

北海道

以 上