

全労金2016春季生活闘争ニュース・第25号

《合意速報No.6》

長野労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

長野労組は、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	準職員	パート職員	正職員	準職員	パート職員
安定雇用	－	－ (無期雇用)	－ (協議で解決)	－	－ (無期雇用)	－ (協議で解決)
基本賃金	－	－ (人事制度協議)	910円を930円に 引き上げ	－	－ (人事制度協議)	要求どおり
一時金	4.7	4.7	1.2～2.7	4.6 +10,000円	4.6 +10,000円	1.2～2.7
退職金	－	－ (制度あり)		－	－ (制度あり)	
雇用環境	－ (「ジョブリターン制度」は協議で解決を図る)			－ (「ジョブリターン制度」は協議で解決を図る)		
ワークライフ バランス	－ (年次有給休暇積立制度は春闘前段で確立)			－ (年次有給休暇積立制度は春闘前段で確立)		

団体交渉において、金庫からは、「経済情勢は厳しく、金融業界の競争も激化していく中で、労使関係の重要性がより増してくる。労金というすばらしい組織を、今後100年続けていくためには、継続性が何よりも求められる。職員にとって安心して働き続けられる職場とするため、また、会員には自主福祉運動を継続していくため、労使が協力して行くことが重要である。本日の理事会で、女性活躍推進法、第5次『次世代育成支援行動計画』を報告した。法律に基づく『行動計画』を推進していくためにも、職場の働き方を見直すことも労使の共通課題として認識している。一時延期している新人事・賃金制度協議については、早期に再開したい。2016年度に協議を整え、2017年度に実行できるように協力いただきたい」等の見解が表明されました。

松井闘争委員長は、「基本賃金の改善については、公正処遇を求めている労組の考え方に一定の理解が示されたと考えている。一時金については、金庫が直面している様々な課題の中、組合員の頑張りを含め、満額ではないものの、現状における最大限の回答と考える。今後、県内の人口減少に伴い市場規模が縮小していくことや、日銀の金融緩

和政策が当面続いていくことが想定される等、長野労金が直面する経営課題は多岐にわたる。課題を克服するためには、労使で認識を一致させることが重要である。LC職場を中心とした繁忙感を踏まえ、職員が働きやすい職場環境をつくるためにも、労使で様々な施策を展開する必要がある、課題克服に向け、引き続き議論していきたい」等を表示しました。

単組は、①基本賃金の改善について、「930円」に絞って要求としたことを重く受け止め、「公正処遇」の観点から、長野労金で働く職員をみて、主体的に引き上げる旨の回答が示されたことは、全国に与える影響を踏まえ、評価できること、②年間一時金について、厳しい環境ではあるが、貴重な人財である職員・組合員の奮闘を最大限考慮した回答が示されたこと、等から合意を判断しました。

*合意単組：6単組（3月29日19時00分現在）

北海道・中央・中国・沖縄・静岡・長野

以 上