

全労金2017春季生活闘争ニュース・第22号

《合意速報No.6》

中国労組が金庫との団体交渉で、基本合意を表明しました！

中国労組は、3月28日午前10時から、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（金庫）			回 答（金庫）			要 求（関連）	回 答（関連）
	正職員	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ	正職員	契約職員Ⅱ	契約職員Ⅰ	契約社員	契約社員
安定雇用	-	（無期転換権は実現） 登用制度の見直し		-	（無期転換権は実現） 継続協議		2018年以降の無期転換権の付与 登用制度の確立	要求通り 応じられない
最低賃金	基本賃金の引き上げとあわせて協議する			-			-	-
基本賃金	G1一般職1等級の最低金額を5,000円引き上げ	月額2,700円の引き上げ	時間額29円月額3,300円の引き上げ	下限金額を3,000円引き上げ	応じられない	応じられない	-	-
一時金	4.5	2.5	制度化	4.25	2.0	応じられない	-	-
昨年実績	4.5	2.0	支給なし					
雇用環境	-	私傷病欠勤・休職制度 （ジョブリターン制度あり）		私傷病：無期雇用職員就業規則適用対象者への制度構築については対応する （ジョブリターン制度あり）			私傷病欠勤・休職制度	無期雇用者については社員の休職制度を適用する
単組独自要求	「時短計画」策定に向けた協議の開始（不妊休暇・育メン休暇あり）			「時短計画」協議： 協議を開始する			-	-

団体交渉において、金庫からは、「2017年度事業環境について、利ぎやの縮小から収益確保に苦戦している状況にあり、競合他行が個人融資市場に対する取り組みを強化する中、激しい競争にさらされている。2017年度以降、急激に収益が減少することが予想されており、こうした状況は中期的に継続するものと考えている。しかし、どんなに厳しい環境でも、福祉金融機関としての社会的責任を果たすために持続可能な経営基盤を構築し、組合員・職員の生活の安定に資する活動と施策をこれまで以上に展開していく決意である。そうした中で、労組からは『組合員・職員が働き甲斐や誇りを持ち、強い向上心を持って励めるような検討をしてほしい』との要請も受けた。しかしながら、福祉金融機関として会員・利用者と約束している還元を着実に遂行することができない事態がしばらく続くことが想定されるだけに、要求時に『率直に重い要求である』と伝えてきた。特に、一時金については、持続可能な経営基盤を再構築していくためには、組合員・職員の頑張りは不可欠であること、労組が組織した要求は組合員の総意であるこ

と、より一層の頑張りへの期待を含め、総合的に判断した結果である。」等の見解が表明されました。

亀尾闘争委員長は、「今春季生活闘争は、次年度以降、日銀のマイナス金利政策や貸出金利回りの低下の影響等、これまでに経験したことのない収益環境が見込まれる中で、大変厳しい交渉であったと考えている。特に、一時金について、要求どおりには至らず、非常に残念ではあるが、現在の中国労働金庫が置かれている厳しい収益見通しからすれば、今年度の職員の頑張りに報いる点、次年度の職員奮闘に対する期待の点も含め、できる限りの判断だと考える。今後、会員にも協力いただき、厳しい経営環境を乗り越えなければならないが、単に『厳しい、厳しい』と職員にいうだけでは働くモチベーションも上がらないので、職員が明るく元気に前を向いて日々の奮闘ができるような発信をお願いするとともに、中国労働金庫で働くすべての職員の発展と金庫の永続的な発展のためには、労使で積極的かつ前向きな議論を重ねる必要があり、今まで以上に労使協議の回数を増やさなければならないと考えている」等を表明しました。

単組は、①勤務地限定職員の職務給改正により、中国労金の実在者時間給が「1,000円」を上回ること、②年間一時金について、生活水準の維持と職場での努力・奮闘に報いるための判断が示されたことに加えて、今後は2017年度水準を下回らないように役員として最善を尽くすと表明されたこと、③契約職員Ⅱについて、今年度実績を確保でき、正職員への登用実施に向けて協議開始が示されたこと、④契約職員Ⅰについて、契約職員Ⅱへの登用制度の一体運用の中で処遇改善に向けた金庫の考え方が明示されたこと、④雇用に関する環境整備について、無期雇用職員に対しては職員と同等の私傷病欠勤・休職制度創設が確認できたこと。また、今後勤続が3年を超える契約職員を無期雇用にしていくことへの金庫の考えが明示されたこと、等から基本合意を判断しました。

*合意単組：5単組（3月28日15時40分現在）

中央・長野・沖縄・東海(金庫)・東海(関連)・中国

以 上