

全労金2017春季生活闘争ニュース・第27号

《合意速報No.11》

近畿労組が関連会社との団体交渉で、基本合意を表明しました！

近畿労組は、3月28日午後2時から、関連会社と「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（関連）			回 答（関連）		
	正社員	契約社員	嘱託社員	正社員	契約社員	嘱託社員
安定雇用	(無期雇用)	新制度の運用を確認する中で、 制度検討に関する協議を行う		(無期雇用)	—	
	—	(登用制度は実現)		—	(登用制度は実現)	
基本賃金	2016年4月に人事賃金制度を移行している ため、要求しない			—		
一時金	0.8	週5日：70,000円 週4日以内：40,000円		0.75	週5日：68,000円 週4日以内：39,000円	
昨年実績	0.6+30,000	37,500円、65,000円				
雇用環境	—	私傷病は、無期転換権についての 制度検討とあわせて協議する		—	—	
単組独自要求	福利厚生補助制度について、 正社員25,000円、契約・嘱託社員20,000円 に支給金額を引き上げ			福利厚生の引き上げ：応じられない		

団体交渉において、関連会社からは、「常勤会議等では、当社が市場性を十分持った企業になる必要があること、事務の正確性・スピード・見栄え、コスト面のそれぞれで優位性を発揮すること等を確認した。従業員の労働条件だけを金庫と比較して、労組の要求に応えられないことは、この間の春闘でも主張してきた。ただ、組合からの要求内容も『厳選した掛け値なしの要求』と表明されたとおりであり、労使関係は春闘交渉の経験を重ねるたびに成熟しつつあり、当社の考え方を理解いただいている、と感じている。『組合員の思い・決意』は、人事制度の運用に関わるものと判断している。特に、個々人のキャリアアップと会社の発展が連鎖するという理解と協力の表明に対し、大変うれしく思い、改めて人事制度の適切な運用が大事なことと認識して、職場全体に対し人事制度の適切な運用を指導していきたい。福利厚生補助制度については、全体の制度の中で検討すべき課題と認識しており、春闘期間中に判断を下せる内容ではないと考えている。一方、一時金については、2017年度は第2次中期経営計画を仕上げる年度であること、この間の交渉で、事業目標達成に向けて従業員の最大限の協力が期待できるを

考えたことから、減収減益の中ではあるが、昨年実績を上回る回答を準備した。」等の見解が表明されました。

奥中闘争委員長は、「今春闘にあたっては、会社を取り巻く環境や経営状況等を勘案するとともに、ろうきんビジネスサポートと近畿労働金庫の将来を左右する重要な時期であることを十分に踏まえ、厳選した掛け値なしの要求を組み立てた。福利厚生制度の増額については、具体的な回答を得るには至らなかったが、労使で『働きがい向上』『人材確保と人材育成』の重要性について認識一致を図ることができた。今後、労使で共有した課題の解決に向けて話し合いを進めていきたい。年間一時金については、満額回答ではなかったものの、昨年実績を上回るものとなった。また、正社員の月数での回答も含めて、事業運営に対する社員・組合員の頑張りに会社からギリギリの判断が示されたものと受け止めている。今後、ろうきんグループの総合力発揮に向けた経営施策を組織全体で進めていくためにも、労使がそれぞれの役割と責任を果たし合っていきたい。」等を表明しました。

単組は、①年間一時金は、会社の決算状況が減収減益の中で、要求水準には及ばないものの、昨年実績を上回る回答が示された。特に、正社員は、金額表示ではなく月数のみの回答であったこと、②今春闘では分会の組合員も交渉に出席し、関連会社の役員と組合員が直接交渉・議論できたこと、③交渉の中で、最大の課題とも言える「人材の確保・育成」に関しては、労使で共通の課題認識に立てたこと、等から基本合意を判断しました。

*合意単組：9単組（3月28日17時50分現在）

中央・長野・沖縄・東海(金庫)・東海(関連)・中国・新潟・北海道・北陸
近畿(金庫)・近畿(関連)

以 上