

## 全労金2018春季生活闘争方針

《はじめに》

### 社会情勢を捉えた労働運動の社会的役割発揮に向け、将来（未来）への責任を果たす

我が国の人口動向は、2015年の国勢調査で「調査開始以降、初めて人口減少に転じた」と報告されており、今後、2025年には5人に1人が75歳以上、3人に1人が65歳以上となり、労働力人口は2025年に6,149万人（2016年は6,648万人）となることが予想されています。このように、超少子高齢社会（労働者人口の減少）が進展する日本社会において、ダブルケア問題（※育児と介護を同時に行う）、労働力不足への対応、子どもの貧困・奨学金問題・格差の拡大、等、社会全体で職場環境や労働実態の改善に向けて、喫緊に取り組む必要があります。

### 連合に結集する仲間との連帯によって、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」等をめざす

連合は、2018春季生活闘争方針で、人口動向がもたらす影響に加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化への対応等、予測の難しい変化が待ち受ける中であり、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」が求められる、としたうえで、所得向上による消費拡大を図るために、すべての労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現が必要と示しています。

ディーセント・ワークの実現には、多様な価値観や働き方を尊重しあう組織風土が必要になるとともに、労働力の確保に向けて、年齢・性別・雇用形態等による格差を解消し、人財投資とあわせて、業務の効率化等にも取り組む必要があります。

### 全労金組織における「運動の強化・統一・底上げ」に向けて、力強く運動を展開する

全労金は、2005春季生活闘争以降、嘱託等労働者の「安定雇用」「公正な処遇」の実現とあわせて、職場環境の整備に向けて、取り組みを進めてきました。その結果、労金業態で働く多くの仲間の「安定雇用」が実現し、「公正な処遇」の実現も一定程度前進しました。また、「働き方改革実行計画」では、「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」が確認され、全労金組織全体で取り組んできたことが、社会全体でも進められることとなりました。2018春季生活闘争では、マイナス金利政策の継続による利回りの低下等、労金業態を取り巻く環境は厳しさを増すことが予想されますが、すべての役職員が一体となった「ろうきん運動」の展開に向けて、「誰もが健康で平等に働き続けることができる職場環境」を実現するための組織風土が求められます。「将来（未来）への責任」を果たすために、全労金組織が一体となって、今こそ、力強く運動を展開する必要があります。

## 1. 基本スタンス

全労金2018春季生活闘争は、引き続き、「統一闘争」を力強く進めるとともに、連合方針や2017年度の運動の基調等をベースに、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、働く者を守る様々な運動への積極的な参画とともに、「運動の強化・統一・底上げ」に取り組む、②労金業態で働くすべての労働者の安定雇用と生活改善、及び、労働条件の統一をめざし、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に取り組む、③労金業態で働くすべての労働者が、ワークライフバランスがとれ、安心して働き続けることができる職場環境の整備をめざし、「健康経営」の観点を含めた「組織風土の改革」に取り組む、④「ろうきんビジョン」の実現に向けて、「ろうきん運動」を強化する観点から、労働組合のチェック機能を強化するとともに、労使共通認識のもと、2018年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとします。

### 《「統一闘争」の位置づけ》

全労金の「統一闘争」は、「統一要求」を掲げることのみではなく、個別要求課題に対して、全労金方針に到達するために闘うことを確認し、それぞれの立場で「交渉」「協議」を積み上げるとともに、相互に協力・支援する体制を構築することと位置づけます。

全労金は、2016春季生活闘争において、それまで曖昧になりつつあった「統一闘争」の位置づけを、「統一要求」を掲げることのみではなく、個別要求課題に対して、同じ思いを持って闘うことを確認し、それぞれの立場で「要求」「協議」「仲間への支援」等を進めることと整理しました。また、2016春季生活闘争では、10年ぶりに「最低賃金の引き上げ」を統一要求課題として掲げ、全労金・全単組が一丸となって闘いを進めた結果、2016年10月に中央協定で定める最低賃金について「時間額20円」の引き上げを実現しました。こうした取り組みは、これまで進めてきた「無期雇用転換権の付与」「総労働時間の短縮」「退職金制度の確立」等とあわせて、全労金組織全体で最終目標である「労働条件の統一」に向け、同じ思いを持って闘いを進めてきたからこそと考えます。その後、第66回定期大会において、これまでの運動をさらに前進させるために、全労金組織における「運動の強化・統一・底上げ」を図ることを確認しました。2018春季生活闘争は、基本スタンスに「運動の強化・統一・底上げ」を掲げて取り組む初めての春季生活闘争となることから、これまで整理した「統一闘争」の位置づけを堅持しつつ、さらに一体感のある取り組みとするために、改めて、「統一闘争」の位置づけを整理しました。

## 2. 連合方針の特徴

連合は、2018春季生活闘争方針で、「すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！『底上げ・底支え』『格差是正』でクラシノソコアゲ！」をスローガンに掲げ、①「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み継続、②「大手追従・大手準拠等の構造を転換する運動」の継続的な取り組み、③「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み、を基本的な考え方として提起しています。特に、働く者のモチベーショ

ンを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の水準等を引き上げ、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給 1,000円」の実現を図ることも不可欠である、としています。そのうえで、賃上げ要求水準は、産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度を基準とし、定期昇給相当分を含め4%程度とする、としています。また、中小企業の賃上げ原資確保には公正取引の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が必要であることを、職場労使等が社会全体に訴えていく必要がある、とした考え方が示されています。

具体的な要求項目について、賃金関連は、①定期昇給相当分を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる、②賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる、③賃金制度が未整備の単組は、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する、④月給制の非正規労働者については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める、としています。あわせて、雇用形態間格差の是正として、時給引き上げの取り組みは、とりわけ非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、i 誰もが時給 1,000円」を実現する、ii すでに時給 1,000円超の場合は、引き上げの目安を37円とする、iii 連合リビングウェイジを上回る水準をめざす、iv 昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する、としています。加えて、一時金は、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかる、退職金は、中小企業・非正規労働者等の退職給付制度を整備する、としています。この他、「同一労働同一賃金を踏まえた均等待遇実現に向けた取り組み」「ワークルールの取り組み」「男女平等の推進」等についても具体的な取り組みが示されています。

また、春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組みでは、未組織の子会社・関連会社等を組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む、としています。

### 3. 要求の組み立て

全労金の春季生活闘争は、全労金組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけるとともに、この間の春季生活闘争における交渉経過や「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」等を勘案した要求の組み立てとします。

具体的には、「統一要求課題」は、全単組が必ず「要求」する課題、「個別要求課題」は、全労金2018春季生活闘争方針に到達していない単組が、原則、「要求」する課題とします。ただし、「個別要求課題」については、この間の春季生活闘争における継続協議課題への対応や、人事・賃金制度の改定等に関する協議経過を勘案し、全労金組織全体で共有できる場合は、「要求」とはせず、「協議」によって解決を図るための具体的な取り組みを展開することも認め合うこととします。「単組独自要求課題」は、この間の取り組み等を勘案したうえで、単組内で十分に検討し、実現に向けて単組が主体的に取り組む課題、と位置づけます。

## 4. 個別要求課題

### (1) 安定雇用の実現

- ① 金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え（※2018年3月末で3年を含む）無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、事業所に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。
- ② 正職員・正社員への登用制度について、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」とあわせて、他単組の実績等を踏まえ、登用基準やルールの見直しに取り組みます。

### (2) 最低賃金の引き上げ

労金業態で働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時給1,000円」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保の観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、引き上げに取り組みます。

具体的には、2017年の地域最低賃金引き上げ額が22～26円であったことを踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、協定で定める水準について、月額146,300円、日額6,970円、時給950円、以上に引き上げることを求めます。なお、既に要求水準に到達している単組は、「誰もが時給1,000円」をめざす観点から、単組で判断します（※その際の引き上げ目安は20円とします）。

### (3) 基本賃金の改善

連合方針に基づき、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわることとあわせて、人材確保の観点から、基本賃金の改善に取り組みます。

#### ① 金庫・事業体で働く嘱託等職員

「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が示されたことや「公正処遇・均等待遇」の実現を図る観点から、嘱託等労働者に適用する人事・賃金制度で示されている期待行動・能力・役割等と、正職員の人事・賃金制度や職場実態を踏まえ、「公正処遇・均等待遇」が図られていない場合は、賃金改善に取り組みます。また、定期昇給ルールが確立されていない場合は、定期昇給ルールを含む賃金制度・賃金表を確立します。なお、引き上げ額は、正職員の賃金制度や嘱託等職員に関する諸調査結果を踏まえ、単組で決定します。

※ 「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」では、基本給に勤続年数に応じた支給がある場合、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない、とされています。また、「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」では、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課すことが適当、とされています。

## ② 関連会社社員等

関連会社で働く労働者については、業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との「公正処遇・均等待遇」を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組みます。なお、要求水準は、業務内容や役割等に違いがあることから、単組で決定します。

## ③ 正職員

全労金組織全体における正職員の「底上げ・底支え」の観点から、全労金が実施した賃金実態調査結果を踏まえ、必要な単組は、初任賃金を含めた賃金表の書き換えに取り組みます。なお、要求水準は、地域別最低賃金が毎年20円程度引きあがっている実態や、全労金を実施した賃金実態調査結果、厚生労働省が毎年公表している「賃金構造基本統計調査」等の各種統計資料を参考に、単組で判断します。

## (4) 年間一時金

① 嘱託等労働者の年間一時金は、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を踏まえ、すべての雇用形態で、正職員と同様に年間一時金の制度化（1ヵ月）に取り組みます。また、すでに制度化されている場合は、基本賃金と同様に、正職員との「公正処遇・均等待遇」の観点とあわせて、諸調査結果を踏まえ、要求月数を判断します。

② 正職員の年間一時金は、これまでと同様に「基礎一時金（4.0ヵ月）＋業績手当」で組み立てます。なお、業績手当については、中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、生産性向上に寄与した分配を適正に配分する等の観点から、総合的に判断します。

## (5) 雇用に関する環境整備

労金業態で働くすべての労働者が、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組みます。

① 労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を拡げることがを目的に、特定の事由で退職した職員が、本人の希望に基づき、再度、働くことができる制度を構築します。

② 労金業態で働くすべての労働者について、年休積立制度を確立し、育児・介護・不妊治療・病気治療等に活用できる制度を構築します。

③ 嘱託等職員について、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とするよう、求めます。

## (6) 公正処遇の実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」とあわせて、嘱託等職員の諸労働条件一覧や、公正処遇の実現計画表を踏まえ、関連会社で働く労働者も含め、年次有給休暇・生理休暇・母性保護に関連する諸休暇を正職員と同様とするよう求めます。なお、その他の休暇・福利厚生等の取り組みについては、単組で判断します。

## 5. 単組独自要求課題

### (1) 退職金

嘱託等労働者の退職金制度について、「改定・統一退職金制度／基本設計」を踏まえ、勤続3年以上の嘱託等職員に対する退職金の制度化に取り組みます。また、既に制度化されている場合は、嘱託等職員の人事制度上における期待要件や職場実態とともに、各種調査結果を勘案し、「底上げ」に取り組みます。

### (2) 職場風土改革に向けた取り組み

仕事と育児・介護に関するアンケート結果や金庫が毎年実施するストレスチェックの結果等を踏まえ、各種休暇・制度が利用できる環境を整備するために、運用実態や阻害要因を検証し、具体的な改善に向けた協議を開始します。

また、不払い労働の一扫とワークライフバランスの取れた働き方を実現するために、「総労働時間協定の締結」「ノー残業デーの徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「多様な働き方に関するガイドラインに基づく働き方の見直し」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」等、実効性のある取り組みを展開します。

加えて、改正「育児・介護休業法」の周知や女性活躍推進法「行動計画」、次世代法「行動計画」の点検・改善に取り組むとともに、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ等、あらゆるハラスメントを発生させないよう、労使による取り組みを展開します。

### (3) 継続雇用制度の見直し

単組は、事前交渉等で今後の労務構成や役職任用に関する考え方を確認したうえで、必要な場合は継続雇用制度の見直しに向けて協議を開始するための「申入書」を提出します。

### (4) 経営課題への対応

労使で様々な課題に対する情報を共有することや、経営課題に対して共通認識に立つこと等を目的に、経営協議会や職場労使協議等を定期的に開催できるよう取り組みます。

## 6. 全労金の役割

- 全労金方針や取り組みが正確に全国労金に伝わり、単金単組交渉がスムーズに進められるよう、協会に対して交渉環境の整備を求めます。
- 協会との「組織風土改革」に関する協議を通じて、ワークルールの徹底や育児・介護・私傷病休職・不妊治療を含めた治療と職業生活の両立等、誰もが心身共に健康で平等に働き続けることができる環境をはじめ、働きがいのある事業体の確立に取り組みます。
- 全国労金中期収益シミュレーションや協会モニタリング、標準事務量の整備に関する動向等、業態に共通する経営課題について、協会と協議を進めるとともに、全単組と情報を共有します。

○ 単組の取り組みや交渉状況について、全労金組織全体で課題を共有し、単組に周知・還元するとともに、単組の交渉・闘いを支援します。また、単組や組合員向けの「春季生活闘争ニュース」をタイムリーに発行します。

(1) 雇用環境の整備

- ① 全労金は、治療と職業生活が両立できるよう、育児・介護も含め、中央協定の見直しに向けて、協議を開始します。
- ② これまで全労金方針の下、単金単組で制度協議を進めてきた「積立休暇制度」「ジョブリターン制度」について、全金庫で制度が導入されるよう、協会に求めます。
- ③ 全労金は、中央協定で定める定年制度の見直しについて、協議の開始に向けて課題を整理します。

(2) 最低賃金の改善

中央労使における「確認書」を踏まえ、年収 200万円以下の職員を発生させないよう、金庫・事業体に指導するよう求めます。

(3) 退職金制度の構築

2019年4月に、正職員の統一退職金制度の改定、嘱託等職員の統一的な退職金制度の導入、に向けて、精力的に協議を継続するとともに、単金単組協議がスムーズに進められるよう、ガイドラインを策定します。

(4) 組織風土改革に向けた協議

2017年9月に提出した「申入書」に基づき、労金業態の組織風土改革に向けて、協議を継続します。具体的には、ワークルールの徹底・厳守、ハラスメントの撲滅、育児・介護・不妊治療等の事由による休暇・休職が取得できる環境整備に向け、協議します。

また、誰もが安心して働きつづけることができる職場とするため、様々な差別、ハラスメントに対する学習資料を作成し、統一学習を展開します。

(5) 経営課題への対応

協会・全国労金が年2回（2月末・8月末）に実施している中期収益シミュレーションの状況を迅速に共有し、単組との意見交換に活用するとともに、協会・第Ⅱ期中期経営計画に対して意見反映します。

## 7. 闘いの進め方

(1) 闘争日程

闘争日程は、全単組統一とし、要求提出日を3月6日（火）、回答期限日を3月27日（火）に設定します。

単組は、全労金方針が確立した以降、単組方針（案）を職場等に提起するとともに、要求提出日までにストライキ権を確立します。

また、全労金組織全体で闘いを進めることや、メリハリのある交渉に繋げるために、事前交渉とあわせて、第一次交渉期間（6～9日）、第二次交渉期間（10～16日）、第三次交渉期間（17～23日）、最終交渉期間（24～27日）を設定します。単組は、各交渉期間に最低一度は、役員を交えた交渉を設定します（※協会にも働きかけを行う）。

## (2) 全労金の取り組み

「治療と職業生活の両立」に向けて「申入書」を提出し、不妊治療や私傷病欠勤・休職制度との整理を含め、中央労使間で協議を進めます。また、労働金庫における「定年制度」の見直しについて、課題を整理したうえで、中央労使間で協議を開始できるよう、具体的な対応方法を検討します。

## (3) 全労金と単組との連携

全労金は、中央執行委員会を、中央闘争委員会に改組し、闘争体制を確立します。あわせて、全労金は、統一闘争を強化する観点から、単組訪問を実施し、単組方針（案）の策定段階から連携を図ります。

また、春季生活闘争における取り組みや、交渉状況に関する課題の突き合わせ、並びに、交渉のポイント等を全体で共有し、統一的な取り組みを展開するため、闘争期間中に、全国書記長会議を2回開催します。

## (4) 共闘体制の構築

### ① 檄交流

各単組間の連携を深め、全組合員の意識醸成を図ることを目的に、全単組統一で「檄交流」に取り組みます。なお、「檄」は、全労金方針確立以降、要求書提出日までに作成します。

### ② 交渉担当者の決意表明

単組の交渉担当者（副委員長・書記長）から、単組要求に対する思いや決意について報告を求め、単組の要求内容とあわせて、「全労金2018春季生活闘争ニュース」に掲載します。

### ③ 一斉職場集会

「一斉職場集会」は、全組合員が統一闘争を展開することや全国の交渉状況を共有することを目的として、要求提出日、回答期限日の他、中央闘争委員会・全国書記長会議の日程を踏まえ、3月23日（金）に設定します。

### ④ 中間組織・職場組織の取り組み

「中間組織」は、対峙する経営組織がある場合、要求提出日もしくは翌日に、「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、適宜、交渉状況を伝えたいうえで、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。



「職場組織」は、要求書提出日もしくは翌日に、所属長に対して「要求書」「主旨説明」を提出し、全組合員の総意で確立した要求であること等とあわせて、闘争体制にある旨を伝えます。また、適宜、交渉状況を所属長に伝え、認識を確認し、単組闘争委員会と情報を共有します。

(5) 仲間をひろげる取り組み

全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。

具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みも踏まえ、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者に対し、全労金・単組の「2018春生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは対象者全員へのヒアリングを実施します。

(6) 経営課題への対応

全労金は、「労働組合における経営政策活動の手引き」に基づき、各単組の経営政策活動を点検するとともに、経営分析資料を作成し、全国書記長会議等で共有します。

単組は、2017年度重点対応課題に基づき、2016年度決算や2017年度決算見直しを含め、労働組合としての事業運営に対する評価と課題分析を進めます。そのうえで、単組方針を策定する前段から、経営協議会等のあらゆる機会を通じて、金庫の経営課題とその対応策、次年度の事業計画や中期経営計画について協議を進め、労使間の認識一致を図ります。

(7) 社会的労働運動の取り組み

全労金運動を地域や労働運動全体に広げるため、連合をはじめとする労働団体・市民団体等が開催する各種集会へ、全労金・単組・中間組織・職場組織がそれぞれ積極的に参画し、地域の仲間との連帯・連携を強化します。特に、労働法制（※高度プロフェッショナル制度の創設、企画業務型裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決制度の導入）については、改悪阻止に向けて、連合に結集する地域の仲間と連帯し、労働者・生活者を守る取り組みを進めます。

また、全労金は、連合が設置する共闘連絡会議等に積極的に参画する他、労済労連を含め金融・保険部門連絡会の仲間との連携を強化します。

以上

【特徴的な情勢（※方針確立時に見直すこともあります）】

## 1. 社会情勢

9月28日に開会した第194回臨時国会冒頭の安倍首相の衆議院解散を受けて実施された第48回衆議院議員総選挙では、自民・公明両党で定数の3分の2議席以上を確保する結果となり、安倍自公政権は継続することとなりました。第195回特別国会において、安倍首相は、「生産性革命、人づくり革命を断行する。来月、新しい経済政策パッケージを策定し、速やかに実行に移す。子育て・介護等、現役世代が抱える不安を解消し、社会保障制度を改革する。女性・お年寄り・若者・障がいや難病のある方も、誰もが生きがいを感じられる『一億総活躍社会』を創り上げる」と表明しました。しかし、2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」では、「高度プロフェッショナル制度の創設」や「企画業務型裁量労働制の拡大」等、過労死・過労自殺が社会問題となっている中で、労働者が生きがいを感じられ、活躍できる社会から逆行する政策も打ち出しており、今後の国会審議を注視する必要があります。

経済政策では、政府が「年内に新たな経済政策パッケージを策定する」としており、日本銀行は、10月31日に開催した金融政策決定会合において、「所得から支出への前向きの循環メカニズムが働くもとで、緩やかに拡大している」「金融緩和と政策による企業収益と設備投資、人的投資を積極化することで2%の物価安定目標に向かっている」等の意見を背景に、引き続き、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」を継続することを確認しています。GDP等の各種指標も前年より成長している結果となっていることから、日本銀行のマイナス金利政策は、今後も継続されると認識する必要があります。

雇用情勢では、9月の完全失業率が2.8%（前年同月比0.2%減）、有効求人倍率が1.52倍（同比0.14倍増）となり、正職員・非正規職員ともに就労者数は増加し、正職員の有効求人倍率も1.02倍（同比0.14倍増）と改善しています。しかし、依然として非正規雇用者数は2,000万人を上回っており、全雇用労働者に占める割合も36.8%と高位で推移しています。また、労働者が不足している状況において、過去1年間に正職員への登用実績のある企業割合は、2017年8月調査で62%となっており、人員不足の解消方法として、多くの企業で正職員への登用制度が進んでいます。加えて、賃金水準では、労働者全体の平均年収は昨年と同水準で推移していますが、給与所得者の約1,090万人（全体23.9%、男性14%、女性36.8%）が年収200万円以下のいわゆるワーキングプアとよばれる状況下に置かれており、企業規模間、男女間、雇用形態間における賃金格差が是正されているとは言い難い状況です。

## 2. 労働金庫の状況

労働金庫業態における2017年度仮決算は、経常収益は約1,440億円、経常費用は約1,182億円、業務純益は約260億円で、当期純利益は約184億円（前年同期比約17億円減）となりました。特に、当期純利益の主な減少要因は、昨年を引き続き、貸出金利回りの低下による預貸利ざやの縮小（約20億円減少）したためとなっています。

預金・貸出金残高では、預金は19兆 6,627億円（前年比 3,494億円増）、貸出金は約12兆 4,457億円（同比 4,317億円増）、預貸率は 63.29%（同比1.09%増）となりました。預金は、昨年に引き続き、業態全体における残高増加額は堅調に推移していると言えます。貸出金は、業態全体における残高増加額は前年度より大幅に増加（昨年の増加額の 3.5倍）となり、期首割れは1金庫（前年7金庫）となっています。しかし、大手金融機関が住宅ローンから撤退している状況からもわかるように、貸出金利回りの低下には歯止めがかかっておらず、利回りの低下を残高増加でカバーしている状況です。

このような環境において、多くの金庫では、無担保・カードローン（借り換え）の推進に加えて、投資信託・保険商品の窓口販売の強化や、個人型確定拠出年金（iDeCo）の推進・獲得に力を入れています。また、店舗政策（※業務特化型・エリア店等）、事務の効率化・集中化、経費の削減、資金運用の見直し、配当金政策の見直し、他行ATM利用手数料還元政策の見直し等、利益の確保に向けた経営政策が進められています。

また、協会・全国労金は、毎年2回（2月末・8月末）を基準として、中期的な収益シミュレーションを実施していますが、日本銀行のマイナス金利付き金融緩和策による貸出金利回りの低下や、預け金を含む余裕金の資金利回りの低下等が影響し、今後のシミュレーションでは、預金・貸出金ともに増加額が鈍化するとともに、預貸金利鞘の縮小が示されています。

加えて、労金連合会では、アール・ワンシステムへの移行から一定期間が経過した、2015年11月に「事務改革推進計画」を策定し、事務の簡素化・標準化等を掲げ取り組みを進めてきました。しかし、統一規程・要領に基づく、金庫・営業店単位の事務量を測る共通のモノサシの構築が課題となっていたことから、現在、事務改革の可視化と営業力強化に向けた経営資源・人的資源の適正化に向けて、「標準事務量の整備」を進めています。現段階で算出された内容は、様々な前提条件が付加されていることもあり、同一金庫内の同規模店舗や他金庫同規模店舗との比較検証や要因分析を進めるうえでの資料であると説明を受けています。

全労金は、これまで経験したことのない金融政策が進められる中で、労働者自主福祉運動を発展させる観点から、運動の担い手であり金庫のステークホルダーとして、経営政策活動を強化・統一・底上げするために、2017年度の重点対応課題を示し、労働組合の視点で事業運営に関わる取り組みを進めています。私たち労働組合には、労働金庫事業を健全な発展と、そこで働く労働者の雇用・労働条件を守るために、そして、労金業態で働くすべての労働者が『労働金庫』の事業に誇りや、やりがい・働きがいがもてるよう、“誰もが健康で安心して働き続けることができる職場環境”とするための職場風土・組織風土を構築することが求められます。厳しい時代だからこそ、全役職員が前を向いて一体感のある事業運営・職場運営となるよう、全労金組織全体で、様々な運動を展開する必要があります。

以上