

## 全労金2018春季生活闘争ニュース・第14号

本日は「全国一斉職場集会」の日です！

全14単組の要求と交渉状況を共有し、  
今後の闘い方について意思統一を図りましょう！

### ◎「最低賃金の引き上げ」

2018春季生活闘争で、「最低賃金の引き上げ」を要求した単組は11単組（※中央・近畿は「時間額 1,000円」、静岡は「時間額 970円」に到達のため要求せず）、3月22日までに全労金が把握した段階で、**最低賃金の引き上げに応じる考えを示しているのは8単組**（※一部、単組の要求通りではない場合も含む）となっており、連合方針を踏まえ、全労金組織全体で進めている「誰もが時給 1,000円」に向けて、一定の前進が図られています。

### ◎「基本賃金の引き上げ」

3月22日までに全労金が把握した段階で、「金庫・事業体で働く嘱託等職員の基本賃金引き上げ」を要求した単組は**8単組**、「有額回答」の姿勢を示しているのは**3単組**となっています。また、「関連会社で働く労働者（社員・嘱託等社員）の基本賃金引き上げ」を要求した単組は**4単組**、「有額回答」の姿勢を示している単組は残念ながらありません。加えて、「正職員の基本賃金引き上げ」を要求した単組は**6単組**、「有額回答」の姿勢を示しているのは**1単組**となっています。

金庫・事業体・関連会社は、金融機関を取り巻く厳しい環境と今後の収益シミュレーション等を踏まえ、昨年以上に厳しい姿勢を示しています。厳しい環境が見込まれることは理解したうえで掲げた私たちの要求に対して、「応じられない」とする金庫・事業体には、その根拠とあわせて「どのような環境であれば応じることができるのか」を明確に示させる必要があります。

### ◎「年間一時金」

3月22日までに全労金が把握した段階で、「金庫・事業体で働く嘱託等職員」について「昨年実績以上」の考えを示しているのは**9単組**、「関連会社で働く労働者（社員・嘱託等社員）」について「昨年実績以上」の考えを示しているのは**3単組**、「正職員」について「昨年実績以上」の考えを示しているのは**9単組**となっています。

多くの単組が昨年実績以上の考えを引き出していることは、「厳しい経営環境」の

中で、労働組合が主張している職員・組合員の奮闘に、経営がしっかりと目を向け、真摯に応じたと考えられます。残りの金庫・事業体・関連会社に同様の考えを示させる後押しになるとも考えられます。なお、嘱託等職員の改善要求を掲げ、闘いを進めている単組も多くありますので、組織全体で、「底上げ・底支え」「公正処遇」に向けて、引き続き、残りの期間の闘いを進めましょう！

### ◎「雇用に関する環境整備」

2018春季生活闘争では、「ジョブリターン制度」「年休積立制度」「私傷病欠勤・休職制度」を掲げています。

「ジョブリターン制度」について、**2018春季生活闘争前までに制度が確立しているのは10単組**であり、2018春季生活闘争では1単組が要求しています。

「年休積立制度」について、**2018春季生活闘争前までに制度が確立しているのは正職員で11単組、嘱託等職員で9単組**であり、2018春季生活闘争では「使用目的の追加」を含め3単組が要求しています。

「私傷病欠勤・休職制度」について、**2018春季生活闘争前までに正職員と同様の制度が確立しているのは8単組**であり、2018春季生活闘争では2単組が要求しています。

いずれの制度も多くの金庫で既に導入されていますが、これらの要求は今後の日本社会を考えた場合、事業主に必然的に求められる措置だと考えます。雇用環境を整備することは人財の確保に繋がり、事業の発展にも繋がります。

### ◎「公正処遇の実現に向けた要求」

2018春季生活闘争では、「年次有給休暇の付与日数」「生理休暇」「母性保護関連休暇（産前産後休暇、妊産婦の通院休暇、つわり休暇、配偶者出産休暇）」を正職員と同様にすることを掲げています。

「年次有給休暇の付与日数」について、**2018春季生活闘争前までに金庫で働くすべての職員が正職員と同様となっているのは7単組**であり、2018春季生活闘争では6単組が要求しています。

「生理休暇」について、**2018春季生活闘争前までに金庫で働くすべての職員が正職員と同様となっているのは10単組**であり、2018春季生活闘争では3単組が要求しています。

「母性保護関連休暇」について、**2018春季生活闘争前までに金庫で働くすべての職員が正職員と同様となっているのは8単組**であり、2018春季生活闘争では6単組が要求しています。

いずれの要求も、半数以上の金庫で、既に「正職員と同様」の取り扱いとなっていることに加えて、2016年12月に厚生労働省が「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を示したこともあり、要求した多くの単組で前向きな考えを引き出しています。法整備が進んでから制度を整えるようでは、「職員を大切に考えている」とは言えません。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ために、2018春季生活闘争での全単組確立をめざし、残りの期間の闘いを進めましょう！

### ◎ 3月24日からは「最終交渉期間」です！

全労金「統一闘争」では、3月24～27日を最終交渉期間としており、単組・組合員が納得できる回答を引き出すための休日も含めた交渉期間としています。また、金庫・関連会社が翻意しない場合は、要求獲得に向けた交渉戦術（※交渉体制・交渉日程の見直し、争議行為等）を検討する期間となります。

連合に結集する多くの先行組合では、第4次産業革命やデジタル化の進展がそれぞれの産業で進み、今後の事業運営についても厳しい環境が待ち構えている中で、「人への投資」と企業としての社会的責任を果たすべく、労働組合の主張に一定の理解を示し、多くの企業で賃金引き上げの回答を示しています。また、「経済の自律的成長」や「包摂的な社会」の実現に向けて、「底上げ・底支え」「格差是正」を進めるために、いわゆる非正規労働者に対する賃金引き上げにも応じる企業が増えています。

私たち全労金組織は、国内金融政策の影響による経営環境は十分に理解していますし、そうした環境下において、業務の効率化、iDeCo・投信・保険等の販売を含めた事業推進にも力を入れ、勤労者のための金融機関としての役割発揮に向けて職員は努力しています。今後も、フィンテックやデジタル化による業務改革は待ったなしであり、そうした環境変化に対応するのは職員・組合員です。職員・組合員が、2018年度の事業を展開するにあたり、高いモチベーションと将来のビジョンに向かって、労金運動を進められるよう、誠意ある回答を勝ち取るために、最後の最後まで全組合員で闘い抜きましょう。

※ 次号は3月26日（月）に配信予定です。

以 上