

全労金2018春季生活闘争ニュース・第30号

《合意速報No. 14》

静岡労組が金庫との団体交渉を経て、

「基本合意」を表明しました！

静岡労組は、3月27日11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				回 答			
		正職員	準職員	LBパート	嘱託職員	正職員	準職員	LBパート	嘱託職員
安定雇用	無期転換	—	(実現)			—	(実現)		
	登用制度	—	(実現)			—	(実現)		
最低賃金		時間額970円のため、要求しない				時間額970円のため、要求しない			
基本賃金		賃金表の改定	月額1,500円の引き上げ	—	賃金表の改定	初任賃金を3,000円引き上げ	準職員制度全体を捉えた継続協議	—	要求通り
一時金		4.8	1.8~3.8	1.1	現行水準+0.1	4.8	1.8~3.8	1.1	現行水準+0.1
昨年実績		4.8	1.8~3.8	1.1	現行水準+0.1	4.8	1.8~3.8	1.1	現行水準+0.1
雇用環境	ジョブリターン	(実現)		勤続3年で準職員登用のため要求しない	—	(実現)		勤続3年で準職員登用のため要求しない	—
	年休積立	(実現)		—	(実現)	(実現)		—	(実現)
	私傷病休職	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)
公正処遇	年休	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)
	生休	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)	—	(実現)
	母性保護	—	(実現)	正職員と同様	(実現)	—	(実現)	要求通り	(実現)

団体交渉において、金庫からは「労働金庫は、労働者がつくった金融機関であるが、組織の中では労使としての立場で違いがある。今春闘交渉においては、議論の積み上げにより、労使共通の認識を深めることが出来たと感じている。経営としては、優秀な人材確保、職員の継続勤続率の向上を図ることは重要課題との認識はもちつつ、金庫の内部経営、並びに、会員への直接・間接還元の継続を前提とした労働金庫の存続とのバランスを踏まえた判断が必要である。今春闘における労組の要求は、将来の収益確保が大変厳しいことが想定される中であって、大変重いものと受け止めたうえで、真摯に検討を重ねてきた。回答の概要として、一時金は業態内最高水準の回答をさせていただく。今後、水準を維持するためには、さらなる労使の協力と努力が必要であると認識している。また、初任賃金についても業態内最高水準となる回答をさせていただく。初任賃金は職業選択において重要な項目であるとの認識は踏まえつつ、県内他行庫の水準からは決して致命的なほどに劣後しているとは思わないものの、労使交渉による議論の積み上

げを踏まえ、引き上げることにより、より多くの学生が労働金庫に注目し、労金の理念に触れる機会に繋がることを期待したい。それ以外の項目においても、活気ある職場風土の構築、全職員のCS・ESのさらなる向上を通じて、労働金庫で働くことに自信と誇りを感じてもらいたいという願いが込められている。すべての役職員のさらなる活躍と奮闘を期待する」等との表明を受けました。

岡闘争委員長は、「今春闘は、これまで以上に『人財』をどう活かしていくかを協議した。私たちは、取り巻く環境は厳しくとも、役割や立場は人によって異なれども、福祉金融の担い手としての使命を胸に抱き、この組織を持続的に発展させるために、働いていく責任がある。持続的な発展とは5年や10年ではなく、20年、30年、さらにはもっと長い期間であって、その間にも新たな仲間を多く迎える。だからこそ、この組織を将来へも残していくために、私たちは『今』としっかり向き合い、『健全な危機感』を共有したうえで、この1年間、業務に邁進してきた。これまでのやり方をただ繰り返すのではなく、工夫し、考えながら、変えるべきことは変え、『考動』してきたということである。健全な危機感とは、金融緩和に伴う収益変化だけではなく、日本の構造変化に伴う『人』に関する様々な変化も含まれていると認識している。健全な危機感を共有したうえで、金庫がどう対応しようと考えているのか、確かなメッセージを現場組合員は待っているし、そのメッセージが将来も働き続けよう、組織に貢献しようという気持ちにつながるかと考えている。満額回答でないことは残念に思うが、労使交渉を通じて議論した様々な課題に対して、問題認識は共有できたと思っている。現状と『将来への責任』も考慮したうえで、経営の立場として、熟慮のうえでの回答であることも理解している。労使で積み上げた結果を、責任と覚悟をもって受け止めるとともに、2018年度も労使で前進させていかなければならない。そして、労使ともに批評家になるのではなく、議論のうえに、しっかりと考動していくことなのだと思う」等と表明しました。

単組は、①正職員の基本賃金について、初任賃金は要求に応じ、若手への投資としては、メッセージと次年度の育成に関わる取り組み姿勢を明確に示すことで「人財確保」の重要性を労使共通認識として終えることが出来たこと、②準職員の基本賃金について、次年度において「人事考課・処遇等を中心に、人事制度の見直しを継続協議する」としたこと、③嘱託職員（障がい者）の賃金表改定について、要求どおりの回答を引き出したこと、④一時金要求について、第3回交渉時点より前向きな見解が示され、金庫経営者の私たちの頑張りに報いる内容であったこと、⑤公正処遇の実現について、要求どおりの回答を引き出したこと、等から基本合意を表明しました。

*合意単組（9単組／27日19時現在）

中央・長野・沖縄・近畿・セントラル・東海・中国・中国(関連)・東海(関連)
東北・東北(関連)・近畿(関連)・静岡

以上