

全労金2014春季生活闘争ニュース・第9号

九州・セントラル労組における要求概要、 闘争委員長の決意、青年層役員からの檄を紹介します！

◆ 九州労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争の交渉における確認に基づき、継続して協議を進めた結果、金庫から、「勤続3年以上の嘱託職員に対し、無期契約への転換権を付与する」とした見解が示されたため（※現時点で、実施時期は10月1日を想定）、要求しないことを判断した。一方、関連会社についても、同様に継続協議扱いとしたが、ろうきんサービスは、「職場で働くすべての社員の安定雇用と諸労働条件の向上をめざす考えに変わりはない」としつつも、アール・ワンシステム移行後の金庫の動向次第では、事業運営の根幹である受託業務収入に関する不安定要素が残ること等から、判断するには至っていないため、雇用年数が3年を超え、無期契約を希望する嘱託社員を対象に、「無期転換権の付与」を要求。
- 「基本賃金」は、①準職員・嘱託職員は、「本人給+能力給B評価」の1%引き上げ、②関連会社の社員・嘱託社員は、基本賃金の1%引き上げ、を要求。
- 「年間一時金」は、職員の奮闘や、公正処遇・均等待遇の実現、2013年度の年間一時金に関する対応、経営見通し等を総合的に判断し、①正職員は昨年実績+0.2ヵ月（昨年の要求と同様）、②準職員は昨年実績+0.6ヵ月（昨年の要求と同様）、③嘱託職員は昨年実績+0.8ヵ月（昨年の要求と同様）、④関連会社の社員は昨年実績（要求）+0.1ヵ月、⑤関連会社の嘱託社員は昨年実績+0.2ヵ月（昨年は月数とは別に+5,000円が支給）を要求。
- 「退職金制度」は、2013春季生活闘争の交渉における確認に基づき、継続して協議を進めた結果、金庫から、「勤続3年以上の無期契約の嘱託職員に対し、退職慰労金を支給する」とした見解が示されたため（※現時点で、実施時期は10月1日を想定）、要求しないことを判断した。一方、関連会社については、安定雇用と同様に、「現時点で判断できない」とする見解を示しているため、「制度化」を要求。
- 単組独自要求に関しては、金庫の嘱託職員並びに関連会社の嘱託社員における産前産後休暇について、有給扱いとして、産前8週間（多胎妊娠14週間）・産後8週間を付与、並びに、妊娠4ヵ月以降の流産の際における産後休暇8週間を付与、を要求。
- 関連する取り組みとして、①単組は、雇用形態毎の業務内容の適正化に関する課題認識を示しており、準職員、再雇用嘱託職員を含めた業務内容や処遇、諸労働条件を労使で検証し、再度整理する、②管理職を含めた長時間労働対策について、統括本部、及び、県本部で毎月開催する『安全衛生委員会』を中心に議論を進めており、九州労金の早期の業務改革・事務改革の必要性とその実践を求める、等の対応を進める。

《団体交渉における金庫の所感》

アール・ワンシステム移行の完遂は、労働組合の積極的な協力があったからこそであり、感謝申し上げる。システム移行に膨大な費用と労力を要したことから、今後、会員・利用者、職員にどう還元するかが極めて重要である。また、2013年度の職員の奮闘について、3年連続目標未達を一気に挽回するものであり、目標達成に向けた強い意気込みを感じる。

労働組合が掲げる「最大の労働条件は雇用」については、金庫も同様のスタンスである。あわせて、長時間労働の解消は早急な対策が必要であり、闘争期間中に労使で真剣に議論したい。経営状況も勘案した上での厳選された要求内容と受け止めており、経営の責任として、真摯に議論・検討した上で回答したい。

《単組闘争委員長の決意》

【片平執行委員長】

九州労金、並びに、九州ろうきんサービスへの要求は、両事業体で働くすべての組合員の誇りと希望をもって、最低限の内容として提出しました。

「アール・ワンシステム」移行や、今後の安定稼働・有効活用に向けた全職員の奮闘は、正々堂々と誇るべきものであり、雇用形態を超えて、すべての職員が気持ちを一つに進めた成果でもあります。

一方で、今後の厳しい経営状況からは、今まで以上の努力・奮闘が職員に求められることは必至です。私たちは、それに応えなければならないという強い『決意』と『責任』を感じており、経営側は、そうした奮闘や今後の決意に対し、真摯に応えるべきです。

私たちの要求は、職員の奮闘や経営状況だけでなく、社会の一員たる労働組合の社会的役割として、公正処遇や格差是正に積極的に取り組む決意を示したものです。

今春季生活闘争の勝利に向けて、共に頑張りましょう！

《青年層役員の檄》

【九州労組の仲間へ：セントラル労組／山口美幸単組執行委員】

九州労組の2014春闘方針において、特に、嘱託職員の産前産後休暇に関する要求に対し、女性の立場から大変共感いたします。セントラル労組においても、雇用形態に関係なく、多くの方が出産・育児をされており、安心して出産・育児ができる職場づくりをめざして活動しています。2012年には、春闘や労使協議により、育児の家族的責任の対象範囲が改定され、小学校を卒業するまでの子に拡大しました。まだ私自身は、出産・育児の経験はありませんが、男女平等参画、ワークライフバランスの実現等、あらゆる観点において、とても重要な取り組みであると考えます。

同じ職場で働く仲間を守り、安心して出産・育児を迎えられる職場をつくれるよう、公正処遇・均等待遇の実現に向け、ともに頑張りましょう！！

◆ セントラル労組

《要求内容》

- 「安定雇用」に関しては、2013春季生活闘争の交渉結果に基づき、新人事・賃金制度協議において嘱託等職員の制度を確立し、制度への移行の際に「無期雇用」とするよう協議を進めるため、要求しない。
- 「基本賃金」は、嘱託等職員の定期昇給について、正職員の平均定昇率（1.83%）相当額を要求する。また、嘱託等職員の人事・賃金制度を確立し、新制度へ移行する際に格差是正を含めて協議を進める。
- 「年間一時金」は、①正職員は昨年実績＋0.1ヵ月（昨年の要求からは▲0.1ヵ月）、②嘱託等職員は昨年実績、を要求。
- 「退職金制度」は、嘱託等職員の人事・賃金制度を確立し、新制度へ移行する際に制度化できるよう協議を進める。
- 単組独自要求に関しては、中央機関で直接雇用されているすべての職員を対象に、年に1度は連続して5営業日以上の休暇を取得する「連続休暇制度」の確立を要求。

《団体交渉における金庫の所感》

アール・ワンシステム移行において、中央機関を中心に業態の総合力を発揮して成功したことについて感謝している。

2014年度を万全な体制で迎えるためにも、早期解決が重要であることは同じ認識である。昨年同様、中央機関の主要団体である協会・連合会・日信協にて交渉体制を構築し、誠実に慎重に対応していく。

交渉はこれまでの経過が大切だと考える。2013春闘で約束したことについては、嘱託職員の正職員登用等、一つ一つ実践に移している。2014春闘においては、2013春闘で労使が確認した内容を踏まえて協議していきたい。

要求内容については、真摯に受け止め期限日までに回答したい。

《単組闘争委員長の決意》

【中川執行委員長】

私たちは、これまで以上に深い議論を経て、2014春季生活闘争方針を確立させました。

私たちは、日常業務に加えて、システム移行に向けて全力で取り組んだ結果、全国の640ヵ店を一斉に移行するといった前代未聞のプロジェクトは、少なからず混乱が見られたものの無事に移行を果たすことができました。これらは、労働金庫で働くすべての役職員の奮闘があつてのことだと考えています。2014年度は、システムの一部の不具合の解消を含め、その安定稼働や有効活用に向けて、もう一段の奮闘が必要だと認識しています。事業体は、私たちのこれまでの奮闘とこれからの奮闘に対して、目に見える形で応えていくべきです。

なお、私たちは、2015年度に向けて、事業体側と新人事賃金協議を行っており、安定雇用、公正処遇については、その中で実現を図っていく考えです。

私たちは、全国の労金労組とともに、全労金の旗のもとに団結して、2014春季生活闘争を最後まで闘う抜くことをここに決意します。

《青年層役員の檄》

【セントラル労組の仲間へ：九州労組／池上泰司青年委員会事務局長】

2014春季生活闘争は、オール・ワンシステム移行完了という成果に対する労い、そして、健康で働き続ける環境を整備するという意味でも、年間一時金の満額回答、連続休暇制度の確立については拘りをもって闘争を進め、勝ち取らなければならない。

2014年1月、労働金庫で働くすべての仲間の奮闘の結果、業態の最重要課題であるオール・ワンシステム移行を成し遂げることができた。とりわけ、セントラル労組の仲間は、現在も、オール・ワンシステム移行後の金庫問い合わせ対応やシステム障害、コンタクトセンターやヘルプデスク支援等、私たちの業務を支えるため、限られた人員体制の中で奮闘している。一方で、ここ数年に渡り、時間外・休日労働が増加していることもあり、心身ともに、明るく健康で働くことができる環境整備が必要である。

セントラル労組の要求項目実現に向け、全労金の仲間と連帯して、ともに頑張りましょう。

※ 次号は3月19日(水)に配信予定です。

以 上