

全労金2020春季生活闘争ニュース・第8号

【全労金2020春季生活闘争統一スローガン】
なくそうハラスメント！増やそう賃金！求めよう安心して働き続けられる職場！

《合意速報No.1》

中央労組が金庫との団体交渉で、「基本合意」を表明しました！

中央労組は、3月12日に2020春季生活闘争の交渉再開を申し入れた以降、交渉を重ね、3月18日10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	エリア限定職員				正職員	エリア限定職員				
		AL	A3~5	A2	A1・契約		AL	A3~5、AL	A2	A1・契約	
基本賃金	2,000円 の引き上げ		時給額13円の引き 上げ			応じられない			応じられない ただし、同一労働同一 賃金の観点から、時給 額を13円引き上げる (契約職員を除く)		
一時金	4.7+0.1	2.0+0.1 ~3.5+0.1	制度化1.0+0.1			4.7	2.0~3.5	応じられない 金庫が直接雇用する全職員に対し、「特別手当」として基本給の 0.1ヵ月分を2020年3月30日に支給する			
昨年実績	4.7	2.0~3.5	-	-		4.7	2.0~3.5	-	-		
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1,100円、日額8,100円、月額170,100円への引き上げ					応じられない					
雇用環境	私傷病休暇	-	(実現)	(実現)	雇用期間満了まで		-	(実現)	(実現)	雇用期間満了まで	
	所定労働短縮	要求（小学校3年生まで）				要求どおり					
単組独自要求	要員再配置施策についての協議機関の設置					必要に応じ、経営協議会・ミニ経営協議会を活用する					
単組独自要求 (申し入れ)	性的志向・性自認(SOGI)に対する協議の開始					CSR基本方針におけるダイバーシティの課題として検討する。					
	積立休暇制度の時間単位取得、ボランティア休暇の半日・ 時間単位取得					休暇取得に係る課題について検討する					
	各種休暇制度（永年勤続休暇・結婚休暇・配偶者出産休 暇）の完全取得に向けた仕組みづくり					事務連絡や各種会議の場を通じ周知・徹底を図る					
関連会社 (申し入れ)	金庫と同様、または平仄を合わせた労働条件への整備 (安定雇用・同一労働同一への対応)に向けた指導等					引き続き関連会社に対する適切な対応を図る					

団体交渉において、金庫からは「新型コロナウイルス感染症による厳しい状況の中で、職員の雇用と労働条件の維持を図ることが最優先課題と捉え、様々なリスクを想定した対応に全力を挙げている。こうした環境の中、労組より交渉中断から再開に至った経過もあり、今回の春闘は極めて異例な形として、非常に短い交渉期間で進めなければならなかった。また、第6期中計で掲げた計数目標は、今年度で達成する見通しにあり、2020年度も一定程度の収益を確保できる状況にまできた。これは、役職員が一体となって努力を積み重ねた結果と評価する。厳しさを増す経営環境かつ短期間の交渉の中で、職員の努力を経営として精いっぱい応えるべく熟慮した回答内容であることを重く受け止めてもらい、今後も新型コロナウイルス感染症への対応を含め、様々な課題に労使で協力し困難を乗り越えていきたい」等の見解が表明されました。

源波闘争委員長は、「新型コロナウイルスの感染拡大が進む中、『労働条件交渉より組合員の健康や職場実態の把握等が優先』との考えから、3.11東日本大震災以来となる交渉中断を全労金組織全体で判断した。労働組合からの交渉中断、再開の申し入れに対し、早期に妥結することが組合員の安心につながり、新型コロナウイルスへの対応に労使で最優先に取り組んでいくことが重要との認識から、当初期日である3月18日の妥結にむけて、短期間での交渉に対応いただいたことに感謝する。『良好な職場風土の構築』については、今、組合員の関心が最も高い“要員再配置施策”に対し、労働組合として何かアクションが必要と感じ、要求した。次年度以降の経営協議会やミニ経営協議会の充実を、この場で確認し合いたい。

基本賃金・一時金について、金庫からは『組合員の頑張りは評価する。その頑張りについてどう報いるか検討している』と示されてきた。働き方改革を進める中で、IT投資等も重要だが、優秀な人材確保の観点から『人への投資』についても、より一層必要である。また、新型コロナウイルスの影響による先行き不透明な金融環境の中で、年度内に特別手当を支給するとの回答に対しては、『厳しい環境ではあるが、この間の職員の頑張りに報いる』といった組合員のモチベーション向上や更なる労使間の信頼関係の構築等も踏まえた経営判断として受け止める。この先、会員企業の業績悪化や株価の暴落に影響をうける顧客の資産形成等、さらに厳しい環境が想定される中、この困難な状況に労使で立ち向かい、危機的な状況を乗り越えることで、真の『良好な職場風土』に近づくと考える。労働組合は、良好な職場風土の構築に向け、様々な困難にも全組合員が一丸となって立ち向かうことをこの場で約束し、所感とする」等を表明しました。

単組は、①基本賃金の改善に関する要求について、同一労働同一賃金への対応ではあるが、サポート職員A1・A2等級の時間額を13円引き上げするとの回答が示されたこと、②一時金要求について、単組の要求通りではないが、職員の頑張りに対して、2020年3月30日に全職員に0.1ヵ月分の特別手当を支給する回答が示されたこと、③良好な組織風土の構築に関する要求について、要員再配置施策に関する労組の意見を受け止める場として、経営協議会・ミニ経営協議会を活用する回答が示されたこと、④申し入れ事項について、すべての項目で単組の課題に理解を示し、前向きに検討する回答が示されたこと、等から基本合意を表明しました。

*合意単組（1単組／3月18日16時現在）

中央

以 上