

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全労金
方針決定日	2019年1月24日
要求提出日	2019年3月5日
回答指定日	2019年3月27日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
全労金2019春季生活闘争は、連合方針や2018年度の運動の基調等をベースに、全労金「労働組合の行動計画」の到達に向けて運動を進める観点から、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、社会的波及を意識した運動に取り組む、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、働きがいを感じ、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む、④労働金庫事業の発展に向け、労使共通認識のもと、健全な「組織風土」を構築するとともに、2019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する。	
(2) 賃上げ要求	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	正職員については、定期昇給維持相当分(※全単組平均 4,345円)とは別に、賃金表の書き換えに取り組みます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、人事・賃金制度上のモデル水準と実在者賃金データ、男女間賃金格差等の賃金実態調査等を踏まえ、単組で判断します。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	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を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組みます。ただし、業務内容や役割等に違いがあることから、要求水準は、単組内で検討します。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	嘱託等職員については、「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる観点から、賃金実態調査結果(※モデル賃金)や役割・期待行動・人事制度等の調査結果、並びに、同一労働同一賃金に基づく正職員との格差解消(※定期昇給維持相当分の全単組平均 2,642円)を踏まえ、月額 2,000円以上を目安に引き上げを求めます。ただし、正職員と同じ賃金表を使用している場合や定期昇給維持相当分が同額の場合は正職員と同様の水準を求めます。
●男女間賃金格差の是正	単組は、ここ数年の賃金実態調査結果や職員データ等を踏まえ、男女間における賃金差の要因や昇進・昇格の違い等を検証したうえで、課題がある場合は解消に向けて取り組みます。具体的には、地域限定制度や人事制度の運用、諸手当の対象要件の見直し等に着手します。その際には、改正「男女雇用機会均等法」によって、「コース別雇用管理において転居転勤を要件とするもの」「諸手当の要件に女性のみ証明書類の提出を求めるもの」は法違反となることに留意して取り組みます。
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	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、「時間額 1,000円」に到達していない単組は、2018年の地域最低賃金引き上げ額が24～27円であったことや、これまでの春季生活闘争における要求水準を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給20円以上を目安に、引き上げます。また、2019年の地域最低賃金引き上げによって、協定金額を超えることが見込まれる場合は、現行の協定金額に関わらず、引き上げに取り組みます。
●一時金 ・一時金の要求基準等	正職員の年間一時金については、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、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を基本に、単組で要求月数を判断します。 嘱託等職員の年間一時金については、働き方改革関連法の成立によって、2020年4月から「同一労働同一賃金」が施行されることを踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組めます。そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、年収水準の維持向上を基本に、単組で判断します。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

●長時間労働の是正については、春季生活闘争方針とは切り離し、個別課題として「時間外・休日労働協定締結方針」を確立しているため、方針への記載はしていません。ただし、以下の内容を記載しています。

◎不払い労働の一掃とワークライフバランスの取れた働き方の実現、並びに、誰もが安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、「長時間労働の是正」「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」「年休5日の完全取得に向けた取り組み」「所定労働時間の短縮措置を申請している職員への配慮」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」「障がい者雇用の促進と働き続けることができる環境整備」等、実効性のある取り組みを展開します。

◎嘱託等職員について、年次有給休暇・母性保護に関連する諸休暇、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。

◎2020年4月から労働契約法や現パートタイム労働法が改正されることを踏まえ、厚生労働省が定める「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」に基づき、正職員と嘱託等労働者の「格差解消」に取り組みます。

●その他
・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

●嘱託等職員の退職金制度について、2019年4月より、全国で統一的な枠組みに基づき、制度導入に向けた最終討議を行っているため、春季生活闘争方針には記載していません。

(4) 男女平等の推進

●多くの金庫で女性活躍推進法に基づく「行動計画(第1次期間)」が最終年度であることから、次世代法「行動計画」との整合性も踏まえ、次期計画の策定や点検・改善に取り組みます。また、育児・介護休業法の周知とあわせて、多くの金庫で男性の育児休業取得が課題となっていることから、配偶者出産休暇の取得推進も含め、労使で具体的な取り組みの検討を進めます。

●労金業態から、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ・同性間セクハラ・ジェンダーハラスメント等、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。また、LGBTに代表されるSOGIIに対する差別禁止に向けて、就業環境の整備に取り組みます。加えて、ドメスティック・バイオレンス(DV)等による被害者の支援のための環境整備を進めます。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

●関連会社に働く労働者への要求に関しては、仲間をひろげる取り組みの進展や、これまでの春季生活闘争における要求内容に濃淡があることから、以下の課題のうち、1項目以上の取り組みを展開します。①基本賃金の改善、②年間一時金の制度化、③働き方の見直し

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

●組織風土の改革に関連した取り組みとして、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。