

2020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	2020年1月23日
要求提出日	2020年2月26日
回答指定期	2020年3月18日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>全労金2020春季生活闘争は、これまでの闘争を継続するとともに、連合方針、並びに、産別2019年度運動の基調等をベースに、「すべての職員が、労金業態で働くことに自信と誇りを持つことができる組織風土への改革」を実現する観点から、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、労働組合の組織強化を図り、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労金業態からあらゆるハラスメントを根絶し、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労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2020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します。</p>	
(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」	●正職員については、定期昇給維持相当分(※全単組平均 4,483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。
○「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」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	●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、正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差を是正する等、賃金表の書き換えに取り組めます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、賃金実態や同一労働同一賃金に関わる協議の状況等を勘案し、単組で判断します。 ●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、引き上げに取り組めます。具体的には、「時間額1,000円」に到達していない単組は、2019春季生活闘争までの経過を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給1,000円に到達するように取り組めます。また、2020年の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、引き上げに取り組めます。なお、中央労使においては「最低賃金に関する確認書」を踏まえ、年収200万円以下の職員を発生させないよう、金庫・事業体に指導するよう求めるとともに、連合方針を踏まえ、今後の最低賃金のあり方や水準について議論を開始します。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	●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む。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めます。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	●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、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、均等・均衡待遇の観点から、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	●長時間労働の是正については、「全労金2020春季生活闘争方針」とは別に、「2020年度時間外・休日労働協定方針」を確立していることから、春闘方針上は記載をしていません。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	●2020年4月より、労働契約法が改正され、新たに短時間・有期雇用法が施行されることから、現在、中央労使、並びに、単金単組では精力的に協議が進められています。全労金は、この間の協議や全労金が示した考え方(改正「パート・有期法、及び、労働者派遣法」に対する全労金の考え方)を踏まえ、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に伴う対応であり、労働組合が春季生活闘争を通じて「要求」「交渉」で勝ち取るものではないとの考えから、「均等待遇」に関わる考え方や内容に違いがある場合、退職金等の格差是正を伴う水準改善を求める場合を除き、春季生活闘争の交渉が開始する前までに協議で解決することを基本とします。 ●雇用環境の整備 嘱託等職員(有期雇用)について、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。 ●継続雇用制度の見直し 同一労働同一賃金に関する2020年4月の法施行を踏まえ、再雇用嘱託職員に関わる賃金制度・賃金水準について、正職員との均等・均等待遇に向けた協議が進められていますが、法対応に留まらず、「すべての労働者の将来不安の払拭」「働きの価値に見合った賃金水準」の実現をめざす観点から、積極的な改善を求めます。
■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	●嘱託等職員に対する統一的な退職金制度は2019年4月に導入できましたが、協議期間のある中で、統一的に協議を進めたことから、引き続き、改善を求めることが必要な雇用形態も存在すると認識しています。また、2020年4月からは同一労働同一賃金が法整備され、厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」においても、退職金も検討する必要がある旨の記載があることから、単組が必要と判断する場合は、退職金制度で定める年間付与ポイントの改善に取り組みます。
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	●次世代法・女性活躍推進法への対応 「くるみん」と「えるぼし」の認定に向け、育児・介護休業法の周知とあわせて、男性の育児休業取得を促進する観点から、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。 ●あらゆるハラスメント対策と差別の禁止 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の根絶に向けて、労使による取り組みを展開します。また、性的指向、及び、性自認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	
<p>●安定雇用の実現</p> <p>① 金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え(※2020年3月末で3年を含む)無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。</p> <p>② 正職員・正社員への登用制度について、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、登用基準やルールの見直しに取り組みます。</p> <p>●関連会社に働く労働者に関する要求 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。</p> <p>① 基本賃金の改善 基本賃金の改善については、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。</p> <p>② 年間一時金の制度化 年間一時金については、金庫で働く正職員・嘱託等職員の要求水準を踏まえ、単組で判断します。</p> <p>③ 雇用に関する環境整備 雇用に関する環境整備については、同一価値労働同一賃金の観点から、労働金庫で働く職員との公正処遇の実現をめざし、i ジョブリターン制度、ii 年休積立制度、iii 諸休暇の改善、iv 諸制度の構築、等に取り組みます。</p>	
(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	
<p>●雇用環境の整備(加盟単組対応) 育児をしながら働き続けることができる環境を整備する観点から、育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、小学校就学以降も取得できるよう、取得期間の延長に取り組みます。なお、取得期間については、小学校卒業までを最終到達目標としたうえで、組合員のニーズを踏まえ、単組で判断します。</p> <p>●奨学金制度利用者への支援(産別対応) 奨学金制度を利用・返済している職員に対し、安心して働き続けることができる制度を整備する観点から、利子補給や返済軽減策について、中央労使間で検討します。</p>	