

2021春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構 成 方 針 要 回	組 織 決 定 指 針	名 目 日 日 日	全労金
			2021年1月28日(木)
			2021年2月24日(水)
			2021年3月16日(火)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
全労金2021春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の収束が未だに見通せない状況の中で進める闘争であることを踏まえつつ、連合方針、並びに、運動の基調で掲げた「組織風土の改革」を実現する観点から、①新型コロナウイルス感染症の感染防止を含め、生命と健康を優先して取り組みを展開する、②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、③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、④労金業態からあらゆるハラスメントを根絶するとともに、すべての労働者が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、⑤労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2021年度の事業がスタートできるよう取り組む、の5点を基本スタンスとします。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 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 5,432円)とは別に、この間の春季生活闘争等における賃金分析や賃金実態から把握した「賃金制度の歪み」を是正する観点から、個別賃金の書き換えに取り組めます。
○「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、正職員の定期昇給維持相当分と嘱託等職員の定期昇給維持相当分に差がある場合等、格差是正の観点から、個別賃金の改善に取り組めます。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単金単組協議の状況等を勘案したうえで判断します。 ○労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保、及び、社会的な要請等の観点から、「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、特段の事情がある場合を除き、フルタイム勤務で年収 200万円以下の労働者がいる場合、金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、時間額10円を目安に引き上げます。また、2021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。
■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、賃金実態調査の結果や職員データ等を踏まえ、男女間の賃金格差の要因を検証し、課題がある場合は解消に向けて取り組めます。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。
■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。 ○嘱託等労働者の年間一時金については、「同一労働同一賃金指針」が法施行されたことを踏まえ、再雇用職員を含めた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。関連会社については、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。

(4) 「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2021春季生活闘争方針」とは別に、「2021年度時間外・休日労働協定方針」を確立していることから、春闘方針上は記載していません。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○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(※2021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、雇止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。 ○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必要な見直しに取り組みます。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	○同一労働同一賃金の実現に向けては、この間、中央労使、並びに、単金単組で2020年4月に施行された短時間・有期雇用法に則り、精力的に協議を進めてきました。全労金は、2020春季生活闘争方針でも示した通り、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に基づく対応であり、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、「均衡待遇」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、春季生活闘争の要求とは切り分けて対応してきました。2021春季生活闘争においても同様の考え方を継続し、金庫・事業体との協議状況を踏まえた対応を進めます。 ○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。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	○再雇用嘱託職員については、同一労働同一賃金に関わる単金単組協議の状況等を勘案したうえで、処遇改善の観点から判断します。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	○全労金2021春季生活闘争では、嘱託等職員について「勤続ポイント」の引き上げに取り組みます。なお、具体的な引き上げの水準については、嘱託等職員の人事制度における職務区分と同等の正職員における基本賃金との支給水準割合等を参考に、単組で判断します。加えて、退職金制度のない短時間勤務の嘱託等職員や再雇用嘱託職員、関連会社で働く労働者についても、在職時の貢献に見合う退職金または退職慰労金等の制度化に取り組みます。
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>○次世代法・女性活躍推進法への対応</p> <p>「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ともに、配偶者出産休暇の完全取得の実現を通じて、男性の積極的な育児休職取得を促進する観点から、労使で実効性のある取り組みの検討を進めます。</p> <p>○あらゆるハラスメント対策と差別の禁止</p> <p>2020年6月より施行された「ハラスメント対策関連法」、並びに、国際労働機関(ILO)にて採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告に基づき、労金業態のすべての職場からあらゆるハラスメントを発生させないよう、就業規則の改定や、性的指向及び性自認(SOGI)に関わる就業環境の整備等、労使による取り組みを展開します。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。</p> <p>○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、取得期間の拡充に取り組みます。</p> <p>なお、具体的な取得期間については、「小学校3年生の終了時まで」を目安とします。ただし、すでに目安に到達している単組については、2020春季生活闘争時に「小学校卒業まで」を全労金組織の到達目標と確認したことを踏まえ、組合員のニーズにあわせて積極的な改善をめざします。</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>○新型コロナウイルス感染症に関する労働条件の改善</p> <p>2020年7月に開催した全労金第69回定期大会、並びに、同8～9月に開催した各単組定期大会において、「新型コロナウイルス感染症の影響下における『労働組合の役割発揮』に向けた特別決議」を採択したことを踏まえ、新型コロナウイルス感染症に伴う金庫・事業体・関連会社の労働対応について、生命と健康を守りながら、安心して働き続けることができる職場環境を構築することを目的に、必要な改善を求めます。</p>	