

## 2022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	全国労働金庫労働組合連合会
方針決定日	2022年1月26日
要求提出日	2022年2月22日
回答指定期	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>基本スタンスは、①「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、社会的波及を意識した運動に取り組む、②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、④事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2022年度がスタートできるよう取り組む、としています。</p> <p>そのうえで、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」に、i 基本賃金の改善(正職員・嘱託等職員)、ii 年間一時金、等に取り組むこととしています。</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> </ul>	<p>全労金は、全組合員を対象とした賃金実態調査を実施し、データを収集・還元するとともに、今後の活用について検討することとしています。</p>
(3) 賃上げ要求	
■ 月例賃金	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○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」</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○「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」</li> </ul>	<p>○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。ただし、具体的な要求水準・範囲は、個別賃金の引き上げ、賃金表の書き換え、範囲給の下限・上限・初任額の引き上げ、男女間賃金格差の是正等を勘案し、単組で判断します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用形態間格差の是正                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・昇給ルールの導入</li> </ul> </li> </ul>	<p>○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる」「均衡待遇に関わる労使の考え方や内容に違いがある」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。</p> <p>○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、地域別最低賃金の上昇、連合方針「誰でも時間額 1,150円」等から、最低賃金の引き上げに取り組めます。ただし、具体的な引き上げ額は、地域水準に違いがあることから、単組の判断とします。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 男女間賃金格差の是正                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「見える化」と問題点の改善</li> <li>・生活関連手当</li> </ul> </li> </ul>	<p>《統一取り組み》</p> <p>○単組は、賃金実態調査の結果や職員データ等に基づき、勤続年数や役職登用、業務配置や配分、教育・人材育成における参加割合等の実態、育児休職取得者の登用状況等、男女間の賃金格差の要因を検証します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 初任給等の取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一時金                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul> </li> </ul>	<p>○正職員は、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前提に、単組で要求月数を判断します。</p> <p>○嘱託等職員は、「同一労働同一賃金」に係る法の主旨を踏まえ、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、均衡・均衡待遇の観点から、単組で判断します。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>《統一取り組み》                  ○金庫・事業体・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、有期雇用で5年を迎える(※超過も含む)対象者の実態を把握したうえで、無期雇用の選択手続きに漏れがないか点検・検証します。                  ○派遣労働者について、派遣期間が3年を超えた労働者の実態を把握したうえで、労働者派遣法に沿った対応となっているか点検・検証します。                  《要求項目》                  ○正職員・正社員への登用制度について、全労金「労金業態における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。                  ○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(※2022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。あわせて、有期雇用を選択している労働者が無期雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。                  ○3年超の派遣労働者について、派遣労働を選択している労働者が直接雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○嘱託等職員(有期雇用)について、改正「育児・介護休業法」により、有期雇用労働者の勤続1年事由が廃止されたことも踏まえ、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。</p>
<p>■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</p>	<p>○再雇用嘱託職員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、①基本賃金の改善、②年間一時金、③雇用に関する環境整備、④継続雇用制度の見直し、のうち、1項目以上の取り組みます。                  《産別の取り組み》                  ○65歳までの雇用政策全般の制度を整備する観点から、労使協議を進めます。                  ○2021年4月に改正「高齢者雇用安定法」が施行されたことを踏まえ、70歳までの就労確保措置について、中央協定で定められるよう、協議を進めます。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他                  ・人材育成と教育訓練の充実                  ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>○嘱託等職員の退職金制度は、短時間勤務で働く嘱託等職員等について、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。                  ○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。</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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>	<p>《統一取り組み》                  ○改正「育児・介護休業法」等の施行に向けた取り組みとして、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。あわせて、男性の育児休職の積極的な促進を進めることによって、「えるぼし」「プラチナえるぼし」「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみん・こうのとりプラス」等の取得に繋がります。また、その前提として、配偶者出産休暇の完全取得に取り組みます。                  《個別要求課題》                  ○2021年3月に「労金業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」が策定されたことを踏まえ、金庫の就業規則や関連規程の整備に取り組みます。あわせて、労使による「ハラスメント」に特化した協議機関の設置を求めます。                  《検討課題》                  ○全労金2022春季生活闘争では、性別や就労形態等の多様性が尊重され、違いを認め合い、あらゆるハラスメントや差別を禁止し、誰もが働き続けることができる環境を実現する観点から、職場実態の改善に取り組みます。                  ①全労金「性的指向、及び、性自認への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。                  ②ILO第190号条約「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、職員教育とあわせて、DV被害者を対象とした相談支援機関との連携や積立休暇制度の活用等、具体的な取り組みの検討を求めます。                  《産別の取り組み》                  ①障がいのある子を持つ場合を含め、「所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の取得対象者の拡大に向けて協議します。                  ②「健康管理に関するガイドライン」「仕事と不妊治療の両立支援に関するガイドライン」の制定を進め、今後の取り組みに向けて協議します。あわせて、各種ガイドラインの新設・見直しや労働安全衛生法の改正によって、産業界・産業看護職の役割が増えていること等を踏まえ、産業看護職の働き方を含めた諸条件について、業界団体に申し入れます。</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

