

## 2023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	2023年1月25日
要求提出日	2023年2月27日
回答指定期	2023年3月23日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>全労金2023春季生活闘争の基本スタンスは、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「組合員とその家族の生命と健康を守る」取り組みを優先的に進めることを前提に、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、及び、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、「人への投資」の実現に取り組む、③労金業態で取り組む「組織風土改革」実現に向けた取り組みを通じて、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労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2023年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を掲げます。</p> <p>そのうえで、連合2023春季生活闘争方針を踏まえ、全単組が必ず要求する「統一要求課題」に、i 最低賃金、ii 基本賃金の改善(正職員・嘱託等職員)、iii 年間一時金、に取り組むこととしています。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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取り組み	全労金は、全組合員を対象とした「賃金実態調査」を継続して実施することとしています。
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	「到達水準」「目標水準」の提示までには至らないが、単組が要求内容を検討するにあたっての参考として、過去3か年の全数調査の平均から、ポイント年齢(22、25、30、35、40歳)における水準の目安(第1十分位、第1四分位、中位数、第3四分位、第9十分位、平均)を示すこととしています。
○「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」	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、連合方針や各種指標等に基づく引き上げ率、等を勘案し、単組で判断します。
○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	○全労金は、連合方針にある「誰でも時間額1,150円」を当面の目標に掲げ、労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」、並びに、労働者全体に波及する春季生活闘争への役割発揮に向けて、最低賃金の引き上げに取り組めます。なお、具体的な引き上げ額については、現行協定上、単金単組により協定額が異なることや、地域水準にも違いがあることを踏まえ、2022年度地域別最低賃金の平均引き上げ幅と嘱託等職員に係る定期昇給見合い分の全国平均との差額から、「時間額20円以上」を目安とします。 ○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」「地域別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。
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	○全労金2022春季生活闘争の「統一取り組み」において、各単組で「男女間賃金格差」の分析を実施した。2023春季生活闘争では、洗い出した課題に関する対応は、各要求課題、または、通期の取り組みの中で展開することとします。 ○「単組独自要求課題」として、休職期間中の評価において無評価期間が発生していることにより、男女間賃金格差が生じていると考えられる場合は、男性を含めた今後の育児休職取得の阻害要因となりかねないことから、課題認識を金庫・事業体に伝え、解消に向けた取り組みを展開します。
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	○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。 ○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、均等・均衡待遇の観点から、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」の改善	
■長時間労働の是正	○誰もが安全に安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2022年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめます。 ○全労金2023年度時間外・休日労働協定方針として、具体的には、i 年間総労働時間の締結、ii 年休取得10日以上の設定、iii 特別条項の対象業務の整理、に取り組むこととします。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○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めます。 ○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、雇い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、有期雇用を自ら選択している労働者が、無期雇用を選択するための要因の解消に向けて取り組みます。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○嘱託等職員(有期雇用)について、労金業態に働くすべての労働者が安全に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、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ことを求めます。
■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	○再雇用職員への要求に関しては、この間の制度協議に関して単組ごとに経過が異なることから、2023春季生活闘争に必要な観点を踏まえたうえで、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、のうち1項目以上に取り組むこととします。 《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、中央労使協議を進めます。
■テレワーク導入にあたっての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、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	○嘱託等職員に対する退職金制度については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、単組が必要と判断する場合は、年間付与ポイントの改善に取り組めます。 ○短時間勤務で働く嘱託等職員、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めます
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>《単組独自要求課題》</p> <p>①性的指向、及び、性自認に対する差別禁止 金庫・事業体に対し、あらゆるハラスメントの根絶や差別禁止に向け、SOGIへの理解を深める職員研修や啓発活動の充実を求めます。また、アウトティングの防止やプライバシーの保護に取り組めます。</p> <p>②ドメスティック・バイオレンス(DV)被害への取り組み ILO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、職員教育の充実とあわせて、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。</p> <p>③改正「育児・介護休業法」に関わる取り組み 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に労働組合として積極的に関わり、男性を含めた育児休職の取得に繋がる取り組みを通じて、「くるみん」等の認定をめざします。また、「くるみん」取得後は、次世代育成支援行動計画で掲げた取り組みが継続的に実施されるよう運用課題の洗い出しも含めた対応を進めます。加えて、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた積極的な対応を求めます。</p> <p>《産別の取り組み》 ○改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の適用範囲の拡大に関する協議を進めます。 ○2023年4月から施行される「育児休職取得状況の公表」、及び、2022年7月に施行された改正女性活躍推進法に基づく「男女間賃金格差の公表」等、法改正による義務化への対応についても協議を進めます。 ○誰もが働き続けることができる環境整備として「不妊治療と仕事の両立支援」「治療と仕事の両立支援」に関するガイドラインを踏まえた「諸休暇に関する協定」「私傷病欠勤・休職制度」の改定に向け、協議を進めます。</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	