

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

| | |
|-------|---------------|
| 構成組織名 | 全労金 |
| 方針決定日 | 2025年1月24日(金) |
| 要求提出日 | 2025年2月25日(火) |
| 回答指定期 | 2025年3月18日(火) |

| 要求項目 | 要求内容 |
|--|---|
| I. 基本的な考え方 | 全労金2025春季生活闘争は、連合方針や2024年度の運動の基調等をベースに、①労金業態で働くすべての労働者の生活向上や、公正処遇、男女間賃金格差の是正をめざし、「人への投資」の実現に取り組む、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、及び、社会的波及を意識した運動に取り組む、③「労金業態で取り組む『組織風土改革』」や「ジェンダー平等社会」の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、2025年度事業がスタートできるような取り組み、の4点を基本スタンスとして掲げます。 そのうえで、連合2025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」として、i 基本賃金の改善(※すべての労働者の雇用形態区分において)、ii 最低賃金、iii 年間一時金、取り組むことを掲げます。 |
| II. 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、適切な価格転嫁・適正取引 | |
| ・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(モデル・実在者のポイント年齢別賃金、全数による加重平均等)」を継続して実施します。 また、全単組で共通認識に立って統一的に取り組むを進める課題(「統一取り組み」として、「男女間賃金格差の是正」「経営課題への対応」)に取り組みます。 |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 | |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み | |
| III-1. 賃金要求 | |
| ■ 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」 | ○「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4年実施した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(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。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、「定期昇給維持相当分を含め、正職員1人あたり5%を目安」に、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 1,250円以上」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から、2024年度地域別最低賃金の平均上げ幅を踏まえ、最低賃金協定額が1,150円に到達していない単組を対象に「時間額50円以上」を引き上げ額の目安として示したうえで、具体的な要求水準は単組の判断とします。また、全労金組織における企業内最低賃金の当面の目標については、連合方針に基づき時間額 1,250円としたうえで、既に1,150円に到達している単組についても、社会への波及を意識して、目安に関わらず最低賃金の引き上げに取り組むこととします。 |
| ■ 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 | ○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。具体的な要求水準は、「統一取り組み」に立って統一的に取り組むを進める課題として、「男女間賃金格差の是正」に取り組めます。具体的には、「男女間賃金格差の是正」について、単組は、この間の賃金実態調査の結果や職員データ等に加えて、2023年4月以降より実施している、育児・介護休業法、及び、女性活躍推進法施行規則に関わる企業公表の内容等に基づき、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・介護休業取得者の登用状況、育児・介護休業期間中の人事評価、育児・介護事情を抱える職員の資格取得状況、嘱託等職員の正職員への登用等、男女間による総合的な格差の要因を検証の上、格差の是正に向けて取り組めます。 ○「単組独自要求課題」において、「雇用環境を整備する」観点から、単組が必要と判断する各種制度の改善に取り組むこととしています。 |

| | |
|---|--|
| <p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 | |
| <p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>① 正職員 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前提に、単組で要求月数を判断します。</p> <p>② 嘱託等職員 「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みます。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。</p> |

| Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善 | |
|---|---|
| ■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など | ○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、2024年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2023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2025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12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(※2024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。 |
| ■人材育成と教育訓練の充実 | |
| ■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 | ○「基本賃金の改善」において、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。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(同一労働同一賃金)」「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、金庫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。 ○「年間一時金」においては、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。あわせて、均等・均衡待遇、同一労働同一賃金の観点から、要求月数を判断します。 |
| ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み | |
| ■障がい者雇用に関する取り組み | |
| ■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 | ○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みます。 ○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みます。 |
| ■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み | |
| ■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み | |
| Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進 | |

| | |
|---|--|
| <p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p> | <p>《単組独自要求課題》 ① 性的指向、及び、性自認に対する差別禁止 全労金「性的指向、及び、性自認(SOGI)への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。具体的には、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等を求めます。また、望まぬ暴露であるアウティングの防止やプライバシーの保護に取り組みます。 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、職員研修の充実とあわせて、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。 ③ 女性職員のキャリアアップ実現に向けた取り組み 女性活躍推進法の主旨を踏まえ、女性職員の働きがい高め、安心して働き続けられる環境を整備するために、女性職員を対象としたキャリアアップ研修の実施や、必要なスキルや経験を積む機会を提供する等、女性活躍推進行動計画で掲げた取り組みが継続的に実践されるよう、具体的な対応を求めます。 ④ 改正「育児・介護休業法」に関わる取り組み 2022年4月、及び、10月の法改正を踏まえ、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。具体的には、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業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。あわせて、労働組合は、全労金労働対策活動等において、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた取り組みを展開していることを踏まえ、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。加えて、仕事と介護の両立を図り、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とともに、金庫・事業体に積極的な対応を求めます。</p> <p>《産別の取り組み》 ① 2022春季生活闘争にて協会に申し入れた、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」の適用範囲の拡大について、2025年10月に施行される改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、協議を進めます。また、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」の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。 ② 誰もが健康で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、生理休暇制度の利用促進や更年期休暇制度を新設するように、申し入れます。</p> |
| <p>★Ⅲー4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p> | |
| <p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p> | <p>○全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みも踏まえ、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2025春季生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは、職場組織の役員が中心となって対象者全員に対し、ヒアリングを実施します。</p> |
| <p>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p> | |
| <p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p> | |
| <p>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> | |
| | |