



ILU創設100周年記念シンポジウム

全労金
嘱託等労働者の処遇改善について

全国労働金庫労働組合連合会
書記長 深見 正弘



全労金の概要

【名 称】 全国労働金庫労働組合連合会（略称：全労金）

※ 全国の労働金庫、労働金庫の中央機関、労働金庫の関連会社で働く労働者で構成する労働組合の連合会

【役 員】 23名（男性16名・女性7名）うち専従7名

【構成組織】 北海道労組・東北労組・中央労組・新潟労組・長野労組・
静岡労組・北陸労組・東海労組・近畿労組・中国労組・
四国労組・九州労組・沖縄労組・ろうきんセントラル労組
（合計14単組）

【従 業 員】 14,358名／うち正職員9,624名、直接雇用の嘱託等職員3,625名
派遣職員1,109名 （2018年9月末日現在）

【組 合 員】 8,842名／うち正職員6,675名、嘱託等労働者の組合員2,167名
（2018年12月末日現在）

※全労金は、いわゆる非正規職員を、雇用名称を踏まえ「嘱託等職員」...
「嘱託等労働者」と総称で表現している。

嘱託等労働者の増加による、労働組合の組織率低下

- ◎ 全国の労働金庫の組織実態として、1990年代後半から2000年代にかけて、嘱託等労働者が増加。

1989年には全国で268名 → 2000年には1,945名（1,677名↑）

- ◎ 正職員の減少による、労働組合の組織率も低下。

1989年に全国で9,899名 → 2000年には8,415名（1,484名↓）

- ◎ 労働組合として「職場に欠かせない存在」と認識

2001年 全労金「組織拡大に向けた取り組み方針」を確立

しかし、組織拡大に向けた取り組みはなかなか進まない・・・

連合評価委員会 最終報告(2003年)を受けて

○非正社員の組織率は 約25%に過ぎず、**社会変化に対応出来ていない。**

○労働組合が**雇用の安定している労働者や、大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているように見える。**

○労働組合が働く人々全体の中では「恵まれている層」であるという自覚のもと、自分たちのために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、**自分より弱い立場にある人々とともに闘うことが要請されている。**

○パートと正社員の賃金格差には、働きに見合ったもの以上の「身分的な格差」があることは否定できず、不満をもっているパート労働者は少なくない。**パートの均等待遇は、正社員のためにも、企業のためにも、財政のためにも“得”なのであり、働く者は結束してその実現をめざすべきであろう。**



嘱託等労働者の取り組み

2004年「組織拡大に向けた取り組み方針(第2期行動計画)」

※2004年10月時点で嘱託等労働者は約3,400名
うち組合員は全国で約90名

2005年3月 2005春季生活闘争

基本スタンスに、「すべての労金労働者の公正な処遇」
「安定的な雇用と公正な働き方の実現」を初めて掲げる。

- ★月例賃金（基本給）の改善
- ★一時金（賞与）の制度化
- ★諸手当・諸休暇の改善

~~一部の加盟組合で、改善・制度化を獲得!~~



嘱託等労働者の取り組み

2007年3月 2007春季生活闘争

全加盟組合で、子の看護休暇を正職員と同一とした
10加盟組合で、季節休暇(年4日)正職員と同一とした

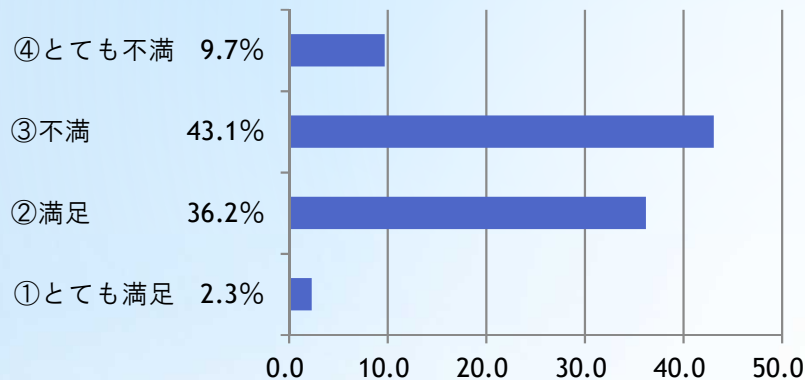
2008年6月 全加盟組合で嘱託等労働者が労働組合の仲間！

毎年の春季生活闘争で、月例賃金（時給）の改善、一時金の
制度化、諸休暇等を正職員と同一化、が進む中・・・

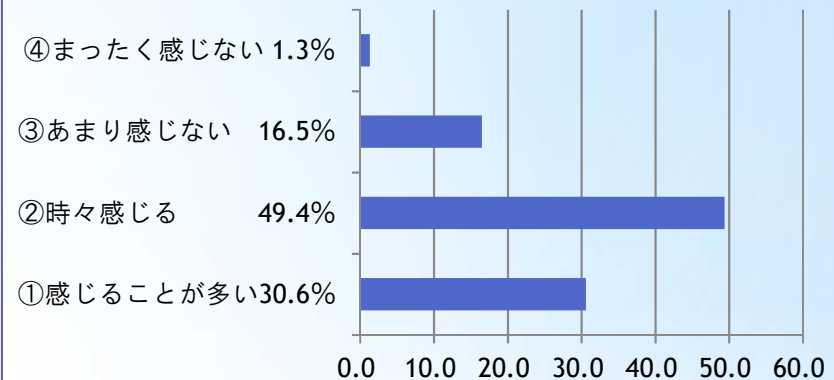
2010年8月 全国で働く嘱託等労働者を対象に
アンケートを実施！！回答数約1,500名

《アンケート結果の特徴点》

賃金について思っていることは？



雇用形態の違いによる不公平



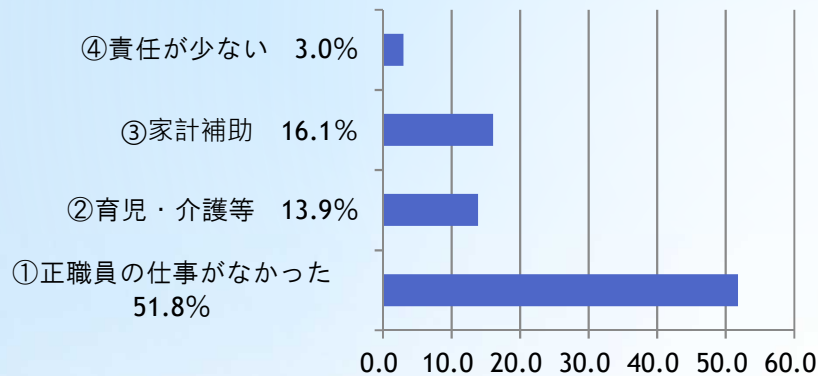
◎ 賃金について、「とても不満」「不満」の合計が52.8%で、「とても満足」「満足」の合計38.5%を上回っている

◎ 雇用形態の違いによって不公平を感じるか、について、「感じるが多い」「時々感じる」が80.0%、「全く感じない」「あまり感じない」が17.8%。

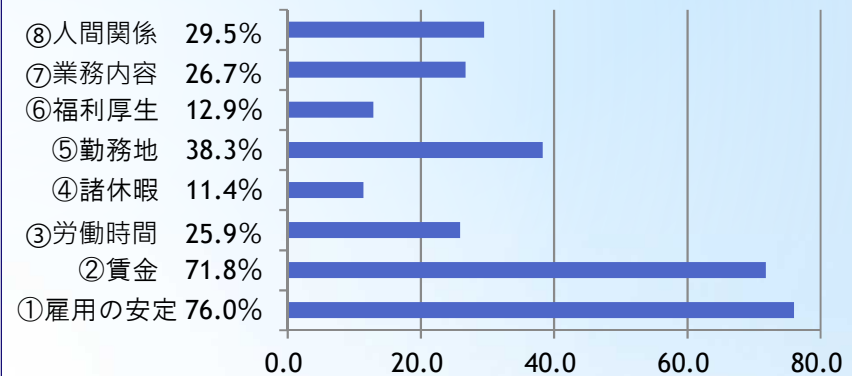
特に、勤続年数が長くなるほど、不公平感が高まっている。

《アンケート結果の特徴点》

現在の雇用形態を選択した理由



働くうえで重視すること(3つ選択)



◎ 現在の雇用形態を選択した理由について、過半数以上の方が「正職員の仕事がなかったから」を理由としている。

◎ 働くうえで重視することで、最も多くの方があげたのは「雇用の安定」となり、「賃金（処遇）」を上回った。

正職員になりたい理由も、「雇用が安定するから」が圧倒的となった。



嘱託等労働者の取り組み



毎年、全国で働く嘱託等労働者が
集まり、集会を開催！



そして・・・

契約更新の近づく2月頃は、不安で眠れない等の声が多数



嘱託等労働者の取り組み

2011年3月 2011春季生活闘争

初めて「雇用の安定化」を掲げるが、東日本大震災により交渉中断

2013年3月 2013春季生活闘争

全加盟組合の統一要求として、

改正労働契約法の趣旨を踏まえ、「安定雇用の実現」を掲げる。

2013年4月1日以降雇用年数が3年を超え、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換権の付与を要求！

経営陣からは、当事者がショックを受けるような発言も・・・

労働組合の粘り強い交渉・協議の結果、多くの単組では「継続協議」へ



嘱託等労働者の取り組み

「継続協議」によって、「雇用の安定化」を経営陣が認めると・・

嘱託等労働者に適用する

「人事・賃金制度」と「正職員登用制度」の確立へ

- ◎ 正職員と同様に、定年年齢まで雇用するならば、
- ◎ 労働金庫の事業に対して、今まで以上に貢献して欲しい
- ◎ 人事評価制度に基づく賃金制度を導入
- ◎ 雇用の安定だけでなく、一時金、退職金、諸休暇・諸制度も順次改善

- ◎ より優秀な嘱託等労働者は「正職員へ登用」

取り組みの結果

2017年3月までに、 全国の労働金庫で安定雇用が実現

企業内最低賃金の引き上げ → 正職員の水準改善にも影響

人事・賃金制度の確立 → 賃金水準の改善

一時金の制度化・改善、諸休暇・諸制度等を正職員と同一化

そして、**2019年4月**からは・・・

嘱託等労働者を対象とした、**全国で統一的な退職金制度**の
導入を決定している

今後の課題

- 全国13労働金庫のうち、9つに関連会社がある。
しかし、「組織化」しているのは6単組に留まっている。
多くの関連会社が、労働金庫から業務の委託を受けているにも関わらず、安定雇用、一時金の支給、諸休暇・諸制度、等に雇用形態間や労働金庫職員との違いが大きい。
- 安定雇用の実現を契機に、人事・賃金制度が整備され、多くの嘱託等労働者にも定期昇給維持相当分が確保されるようになったものの、賃金水準はもちろん、定期昇給維持相当分の金額や一時金の支給月数にも違いが大きい中、パート・有期法が求める「均衡・均等待遇」をどのように実現していくか。

ご静聴ありがとうございました！

