

第2号議案 2013年度運動方針（案）

第1章 運動の基本スタンス

これまでの運動を踏襲し、かつ次代への継承を踏まえ、「すべての労金労働者の総合的な生活改善」、「労働組合の役割発揮」、「ろうきん運動の発展に向けた取り組み」の3本を柱に据え運動を展開します。

具体的には、「すべての労金労働者の雇用と生活を守り、明るく健康で働くことができる職場環境の整備を目指すこと」「労働組合の存在意義・役割を再認識し、組合員一人ひとりが主体的に労働組合活動に参画すること」「協同組織金融機関としての社会的な役割発揮とあわせて、労働者自主福祉運動の発展に向けた取り組みを強化すること」です。

労働組合の存在意義が問われる中、次代に向けて新たな一步を踏み出します。

I. すべての労金労働者の総合的な生活改善

労働組合には、「組合員とその家族が安心して生活ができることを第一義と据え、組合員の雇用と就労の場である職場を守り発展させる役割」があります。

すべての労金労働者に目を向け、安定雇用の実現、公正処遇の実現、心と身体の健康管理の充実、ワークライフバランスの充実など様々な課題に積極的に取り組む必要があります。活気ある職場環境の構築に向け、引き続き、思いやりと助け合いの心を持ち、すべての労金労働者とその家族の生活向上を目指します。

II. 労働組合の役割発揮

長野労金労組組規約「目的」には、「組合は組合員の強固な団結と助け合いにより組合員の労働条件を維持改善し、よって、その政治的、経済的、社会的地位の向上を図ると共に、労働金庫の民主的運営を推進し、労働者の福祉活動に寄与することを目的とする」と掲げています。

賃金や労働条件の維持・向上を前進させるとともに、私たちの生活に関わる政治活動や地域活動にも積極的に取り組んでいく必要があります。

III. ろうきん運動の発展に向けた取り組み

労働金庫法「目的」には、「この法律は、労働組合、消費者生活協同組合その他労働者の団体が協同して組織する労働金庫の制度を確立して、これらの団体の行う福利共済活動のために金融の円滑を図り、もつてその健全な発達を促進するとともに労働者の経済的地位の向上に資することを目的とする」と掲げています。

私たちは、労働者自主福祉運動の担い手としての自覚を持ち、会員労働組合と労働金庫が「ともに運動する主体」であることを認識した取り組みが求められています。

第2章 課題別の運動方針

I. すべての労金労働者の総合的な生活改善

1. 雇用環境の整備と充実

(1) 安定雇用の実現

- ① 労組は、パート職員において、「期間の定めのない雇用契約」の実現を目指します。
実現されるまでの間、すべての職員の雇用確保を前提に、かつ雇用に対する不安感を発生させないように、要員計画も含め慎重な労使協議を継続します。同時に、パート職員から準職員へ、準職員から正職員への登用制度を検証します。
- ② 労組は、次世代システム移行前後の業務区分や働き方、渉外パート制度も含めた要員配置、要員政策について、慎重な労使協議を継続します。
- ③ 労組は、「高年齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえつつ、パート職員においても、60歳以降も引き続き働くことが出来るよう制度改定の協議を前進させます。

(2) 障害者雇用の促進

- ① 労組は、改めて障害者雇用の促進に向け、金庫に対し法定雇用率を上回る雇用が継続的に確保されるよう強く要請するとともに推移を検証します。
同時に、障害者が働き続けることが出来る職場環境の整備を求めます。

(3) 派遣労働の検証

- ① 労組は、金庫で働く派遣労働者の派遣契約や就労実態について、「労働者派遣法」の趣旨を踏まえ検証します。
- ② 労組は、今後の要員計画を注視し、派遣労働者の派遣労働契約満了前の対応について慎重な対応を行ないます。

2. 心と身体にやさしい職場環境づくり

(1) 健康管理活動の充実

①労組は、次世代システム移行前後の業務量、労働時間増加に注視し、心身とも健康で働きがいのある職場環境を目指し、毎月開催する保健衛生委員会を通じて、過重労働対策やメンタルヘルス対策等に取り組みます。また、休職中の組合員の職場復帰しやすい環境づくりに向け、労金業態として確立した「健康管理の取り組みに関するガイドライン」「職場復帰支援プログラム」の実践状況を検証します。あわせて、健康診断体制について検証します。

②労組は、支部と連携を図りながら職場の実態把握に努めます。引き続き学習活動を行うとともに、こころの悩みに対する労組の相談窓口を充実させます。

③支部は、世話役活動の一つとして、悩みを抱えていたり、体調に不安がある仲間に対して、早期かつ適切な対応に努めるなど同じ職場で働く者同士のコミュニケーションの充実に努めます。

④支部は、毎月の職場健康管理月報を点検し、必要に応じ健康管理責任者と協議します。

(2) “いのち”に関わる諸制度の徹底

①妊娠が判明したら、速やかに申し出ることができる職場環境づくり、つわり休暇が取得しやすい職場環境づくりを構築します。

②生理休暇は、取得したい人が取得できる職場環境を築きます。先輩からの助言や学習活動等による意識付けを行ない、すべての年代の取得者率向上を目指します。取得者率が低下している現状を踏まえ、取得できない要因を分析し対策を講じます。

③支部は、母性保護の観点から妊産婦や生理休暇に関わる諸制度について理解を深め、必要とするすべての人が気兼ねなく制度を利用できる職場づくりを目指します。特に妊産婦の労働実態については業務内容、業務時間が適切に運用されているかを日常的に点検します。また、生理休暇については、男女平等対策部が中心となり青年部と連携することで、これまで以上に各支部の基本組織が主体的に実態把握に関わります。

(3) ハラスメントの撲滅に向けた取り組み

①労組は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等あらゆるハラスメントの未然防止に向け、啓発活動を行うとともに相談体制を充実させます。また、労使で構

成する苦情処理委員会が開催された場合には、早期の解決を目指すとともに再発防止に向けた具体策について協議を行ないます。

②支部は、あらゆる差別や偏見等の撲滅のため、職場の一人ひとりがお互いを尊重し、日常における点検活動を通じて、職場実態の把握に努めます。

③支部は、「相談窓口への相談は、当事者のみならずすべての組合員・職員が申し出ることができること」を認識し、責任を持った対応を行ないます。

3. 労働条件の維持・向上

(1) 人事政策、賃金政策の検証

①労組は、正職員・準職員・パート職員・嘱託職員を総じた一体型の人事制度・賃金制度の構築を目指し、引き続き検証します。その際、制度と運用面の検証のほか、求められる労金職員像と現在の働き方、各種法律の趣旨、公正処遇、職務範囲や一時金も含めた賃金水準など、労働条件全般を検証します。

また、労使間で人事施策検証意見交換会を継続設置し、定期的に意見交換します。

②労組は、次世代システム移行後の業務知識の習得において、ジョブローテーションの機能化もあわせすべての職員のスキル向上の仕組みづくりを求めます。また、復職者における研修体系について整備を求めます。

③支部は、目標設定時および中間時・フィードバック時において、面接の重要性を認識したうえで、有効な面接が実行されているか点検を行ないます。その際、運用面での課題・問題が生じた場合は労組へ報告・相談します。

(2) 2014 春季生活闘争における取り組み

①労組は、長野ろうきんで働くすべての労金労働者の総合的な生活改善を図るとともに、公正処遇の実現を目指し、全労金方針、連合長野方針および単組運動方針、職場実態、組合員のニーズを把握した上で、方針案を提起します。

②支部は、「2014 春季生活闘争方針（案）」に対し、積極的に議論参画するとともに、職場の実態、すべての組合員の声を把握した上で支部要求を策定し、支部労使交渉に臨みます。

(3) ポジティブアクションの実践

- ① 労組は、引き続き、登用・任用を含めた人事制度、職場内での業務分担、教育研修、管理職を含む長時間労働の実態等を検証し、(i) 男女ともに仕事と生活の調和を確保できる職場、(ii) セクハラや男女差別のない職場、(iii) 性別に関わらず個々の能力が正当に評価され活かされる職場、を目指します。その際、組合員の就労に対する意識について検証します。

4. ワークライフバランスのとれた働き方の実現

(1) ワークルール遵守

- ① すべての組合員がワークルールを遵守します。
- ② 支部は、ワークルールの違反は、法令違反・就業規則逸脱という強い意識を持ち、すべての職場を「不払い労働をしない・させない職場」とします。

(2) 年間総労働時間削減に向けた取り組み

- ① 労組は、事業計画の進捗、および次世代システムに係わる移行作業や研修について、一部の職員のみで過度な負担がかからないよう、労使協議の実施や各支部との連携に努め必要な対策を講じます。また、営業店試験や本番移行作業等に関わり金庫に対し全職場において労務対応が適正に行われるよう最大限のマネジメント発揮を求めます。
- ② 労組は、「1800 時間の実現に向けた時短計画」を認識しつつ、次世代システム移行に伴う業務量も含めた現状分析および職場運営や要員政策・要員配置に関する労使間協議を行ないます。また、職員の健康管理と一人ひとりのワークライフバランスの充実、次世代システム安定稼働後の業務効率化の観点も鑑み、2014 年度年間時間外労働協定(案)を支部に提起します。
- ③ 労組は、諸会議や支部訪問等を通じ、支部における労働対策活動の強化を求めます。
- ④ 支部は、計画年休の実践やノー残業デーの実施など年間総労働時間の削減に向けた取り組みを強化します。また、青年部と連携しハッピーウイーク等に取り組みます。

(3) 諸休暇(制度)の取得促進と多様な働き方の実践

- ① 労組は、特別休暇が制度化された経過や歴史的背景を組合員に周知することで、生理休暇、つわり休暇、子の看護休暇、配偶者出産休暇、介護休暇の取得向上を目指しま

す。

- ②支部は、諸休暇（制度）の取得に向け職場点検活動・声掛けを実践します。併せて、育児時間利用者や時間短縮措置利用者に恒常的時間外労働を発生させないよう徹底します。

（４）次世代育成支援行動計画の実践

- ①2011年4月から第3期行動計画がスタートしています。金庫が、次世代認定マーク「くるみん」を取得できるよう進捗状況および課題について労使間協議を行ないます。
- ②育児休職中組合員が職場復帰しやすい環境づくり、欠員発生時の代替要員の確保や休職前後の引き継ぎ体制等の課題整理に向け金庫と協議します。

Ⅱ. 労働組合の役割発揮

1. 東日本大震災からの復興・再生

(1) 東日本大震災からの復興・再生に向けた取り組み

- ①東日本大震災を風化させないよう、全労金ならびに連合長野と連携し、復興・再生に向けた支援活動に積極的かつ継続的に取り組みます。
- ②組合員は、全労金が2014年1月17日～3月11日に取り組む「連帯カンパ」や各労働団体等で実施するカンパ活動に取り組みます。
- ③組合員は、地域単位・支部単位・家族単位・個人単位で出来ることを見出し、常に考え行動します。

2. 全労金運動の実践

(1) 全労金組織検討への参画

- ①単組は、全労金組織の統合に向けて、全労金に継続設置される組織検討委員会に主体的に参画します。あわせて、単組内の課題を解決するための対応を進めます。

(2) 全労金第1期行動計画の実践

- ①全労金は、全単組が全労金運動を通じて「あたかも一つの単組」であると感じられる組織の構築に取り組みます。この全労金運動方針に対し、14単組分の1単組である長野労組として責任ある運動を展開します。
具体的には、全労金が掲げてきた雇用課題や人事・賃金政策、諸労働条件に関する政策や方針を着実に実行できるように策定された、全労金「第1期行動計画・第1期目標」の第2ステップまでの取り組みを検証し、第3ステップの実践に努めます。
(資料編：「全労金第1期行動計画について」参照)

(3) 全労金との連携

- ①全労金の各種取り組みにおいては、専従役員・中央執行委員との連携を図ります。

3. 支部活動の充実

(1) 支部活動

- ①支部は、労働組合活動の必要性と重要性を認識し、すべての組合員が主体的に参画する支部活動を実践します。その一つとして、支部集会は基本的に全支部第1・第3水曜日の定例開催とし、「組合員全員が顔を合わせ話し合う場」および「支部全体としての意思決定の場」とするよう工夫して開催します。また、適宜統一テーマに基づいた支部集会の開催を要請します。
- ②支部は、職場で発生する課題は支部で解決を目指す重要性を再認識します。課題が生じた場合には、労使対等の立場で所属長と協議を行なうなど、課題解決に向け具体的対策を講じます。
- ③支部は、産休・育休者へ定期的に単組・全労金情報誌等を送付することで、育休中においても意見・要望等を把握・反映できる環境づくりに努めます。また、出張所等職場が複数箇所に跨る支部は、それぞれの職場と連携した支部活動を行ないます。
- ④支部は、毎月「支部活動報告書」を労組へ提出します。
労組は、支部の職場実態や職場環境を把握し、課題の把握や解決に向け支部をサポートします。その中で、支部活動に問題が認められる場合には、助言・指導を行ないます。
- ⑤労組は、執行委員会と支部が連携を強化し、より良い職場環境作りを目指すため、また、支部で起きた問題や組合員の状況・想いを丁寧に聴くことを目的として支部訪問を行ないます。
- ⑥労組は、各支部における支部財政を調査し、補助金や交付金のあり方を検証します。

4. 組織づくり

(1) 組合員教育の強化

- ①組合員教育の重要性を認識し、階層別に組合員学校を実施します。実施においては、青年部と連携し、またそれぞれの階層に求められる組合員の役割等を学びます。
入庫1年目：新入組合員学校、入庫3年目：初級組合員学校、
入庫5年目：リーダー組合員学校、監督職：監督職組合員学校

(2) 更なる仲間づくりの実践

①労組は、雇用政策への反映を目指すためにも、引き続き、準職員・パート職員・嘱託職員の組合全員加入化を目指します。そして、関連会社も含め、多くの仲間と共に、雇用・労働条件の維持・改善や社会的・経済的地位の向上に向けた取り組みを行ないます。

②労組は、「準職員・パート職員組合員交流集会」を開催します。

③支部は、異なる雇用形態で働くそれぞれの立場の違いを理解し、日常からのコミュニケーションを通じ組合員間の連帯に努めます。また、未加入者や新規採用者に対し、引き続き労組加入の呼びかけを行ないます。

(3) 出向者組合員との連携

①労組は、出向に関する労働条件を把握し適切な対応を行ないます。また、出向者組合員（協会・連合会・総合事務センター・日信協・労福協等）に対し、単組情報を送付するなど情報提供に努めます。

(4) 働く仲間との連帯

①労組は、連合の「1000万連合実現プラン」が策定された背景を認識し、連合長野運動や地域活動に積極的に参加することによって、地域や他産別労働組合との連携を図ります。

②労組は、労働者自主福祉運動の発展に向け全労済労組長野支部との意見交換会の実施や、東部5労組連絡会議、他単組との合同学習会・意見交換会等を通じて、情報を交換し連帯を深めます。

③労組は、連合長野への執行委員選出に向け課題を整理します。

④支部は、各地域における様々な活動へ積極的に参加し、同じ地域の仲間との連帯を深めます。

(5) 青年部組織との連携強化・次世代への継承

①青年部は、学習と交流を活動のメインに据え、また、地域・社会貢献などの社会的活動の重要性や労働組合の歴史・役割・機能・活動を学びます。活動を通じて、次代を担う若年層の育成に結び付けます。

②労働組合における次世代育成や青年層活動の充実を図ることを目的に、青年部役員との日常的な連携を深めるとともに、青年部執行委員会の議論に参画し、助言・指導を行ないます。また、合同執行委員会や単組機関会議等へのオブザーバー参加を求め、課題の共有化を行ないます。

③支部は、若年層教育の一環として日常的に青年層教育を行ないます。

(6) 執行部体制

①執行部は、組合員から、いつでも、あらゆる相談に対応できるよう相談体制を充実させるとともに、相談スキルの向上に努めます。寄せられた内容については、対応者を限定した上で厳格に取り扱い、課題の解決に向けて迅速かつ適切に対応します。

②執行部は、金庫の多くの政策は、私たちの労働条件に直結する課題であることから、課題全般や個別課題ごとに協議体制を確立し、労使対等の立場で金庫と協議します。また、今後も、労働組合の方針決定や政策づくり・具体的な取り組み等へ男女が共に関与していくために、女性執行委員の増加を目指します。なお、引き続き組合役員の通年半日専従体制を組みます。

③労組は、共済会役員として労組役員が携わっていることを踏まえ、共済会の運営に関する役割を果たします。

(7) 広報活動

①労組は、すべての組合員とその家族が情報を共有できるよう、機関紙「ながの」、書記局日より、ワークライフバランスサポート通信、ホームページを通じ各種情報を発信し、労組・支部・組合員との相互交流を行ないます。

②支部は、支部活動の一環として定期的に支部新聞を発行し、支部間での情報交流を深めます。

5. 男女平等参画の取り組み

(1) 男女平等参画

①労組は、引き続き、専門委員会として「女性委員会」を設置し、この間議論した課題や提言も含め様々な観点から検証・検討を行ないます。

- ②今後も、大会や各種集会を開催する際には、託児所を設置する等、すべての組合員が参加しやすい環境を整備します。

6. 福利厚生の充実

(1) 全労済の取り組み

- ①労組は、労働者自主福祉運動の発展と長野ろうきんで働くすべての職員における総合的な生活保障設計に向け、「団体セット共済」をはじめとした全労済各種共済制度の加入推進の取り組みを進めます。

その一つとして新入組合員学校や初級組合員学校、リーダー組合員学校、監督職組合員学校開催時に全労済各種共済加入に向けた説明会の実施を検討します。

- ②労組および支部は、全労済と連携し自賠責共済の全加入化を進めます。

- ③支部は、全労済支所と連携し、こくみん共済、キッズ共済、団体生命共済への加入促進の取り組みやマイカー共済等による保障の見直しを行ないます。

長野労金労組は、組合員の自主福祉活動の一環として全労済の各種共済制度の取り組みを行ないます。共済契約等にかかわる事務手続きは、組合員からの委任に基づいて組合書記局が代行します。この事務手続きに際して生じる費用相当額は、共済契約者に代わって全労済から団体事務手数料として支払われます。また、共済契約に関する事務手続きを円滑に進めるため、全労済より必要最小限の範囲において個人情報の提供を受けます。

長野労金労組の組合員（団体生命共済加入者）は、組合員間の相互扶助を目的として、以下の共済制度を全員で利用しています。共済金の支払事由が発生した場合は、速やかに労組書記局へご連絡ください。

	契約内容	保障内容
団体生命共済	基本契約：600 傷害特約：600 病気入院特約：300	死亡：600万円～1200万円 入院5日以上：3,000円～6,000円
慶弔共済	FA型	住宅災害見舞金：1,000円～10万円 同居親族の死亡：10,000円

(2) レクリエーション等の検討

- ①この間実施してきたバスハイク等組合員と家族間のレクリエーションについて、今後の交流のあり方の観点で検討していきます。

7. 暮らしの安心・安全を目指した取り組み

(1) 平和を守る取り組み

- ① 労組は、平和で安心して暮らせる社会の実現を目指し、全国で開催される平和行動や連合等で実施される平和・人権等に関わる社会的な運動に積極的に参加し、参加者の体験等を含めた情報提供を行ないます。
- ② 労組は、労働者や市民目線の「平和・安全」を第一とする法律や政策・制度の実現、および暮らしやすい社会の実現を目指し、地域の仲間とともに取り組みます。また、「原発問題」「エネルギー政策」についての学習を深めます。
- ③ 支部は、各地区労働団体の活動へ積極的に参加し、活動を通じて得た情報等の共有化を図ります。

(2) 政治との係わり

- ① 組合員一人ひとり国民であり、市民でもあるという自覚を持ち、選挙が行われた場合は必ず投票に行く等、常に政治情勢について関心を持ち行動します。
- ② 労組は、各支部が加盟する地域の労働団体や政治活動を把握し、今後の政治との係わりについて検証します。

(3) 社会貢献活動・環境問題に対する取り組み

- ① 労組および支部は、「あしながPウオーク」「連合ピークカットアクション21」「連合エコライフ21」をはじめ、節電対策・環境活動を行うほか、地域での社会貢献活動に積極的に携わります。
- ② 労組および支部は、年複数回、全職場一斉環境美化活動を行ないます。
- ③ 支部は、各労働団体で実施されるボランティア活動等に積極的に参加するほか、日常的にできる「使用済み切手」「エコキャップ」の回収等に取り組みます。

Ⅲ. ろうきん運動の発展に向けた取り組み

1. 労働者自主福祉運動

(1) 労働者自主福祉運動の展開

- ① 労組は、(i) 会員利用者および地域社会から共感を得られる労働金庫事業の展開、(ii) 協同組合組織としての労働金庫の存在意義・役割発揮などの観点で労使間協議を行います。
- ② 労組は、労金の理念や労働組合活動の歴史・労働者自主福祉運動の現状等についてすべての職員に継続した教育を実施することを求めます。
- ③ 中央労福協は「2020年ビジョン」の中で、「労働金庫と全労済、会員労組が『ともに運動する主体』であることを再認識し、労働者自主福祉運動の発展に取り組む」ことを提言しています。労働者自主福祉運動の発展に向けて、労働者自主福祉運動や協同事業のあり方等について学習・議論を深めます。その一つとして、全労済労組長野支部と協同した「労働者自主福祉シンポジウム」を開催します。

(2) 2012 国際協同組合年

- ① 2012 国際協同組合年で培った知識等を今後の政策提言や労働組合活動へ活かしていきます。

2. 政策提言活動

(1) 次世代システム

- ① 労組は、次世代システムへの移行作業が万全に行われ、速やかに安定稼働されるよう、進捗状況のほか研修体系や習熟度合いなどについて適宜報告を求めます。

(2) 経営チェック機能の強化

- ① 労組は、金庫 2014 年度～2016 年度までの中期 3 か年計画策定において労使間協議を求めます。また、「中期経営計画」、「事業計画」の進捗状況および「短・中・長期的な経営予測・収益見通し」について、適宜報告を求めます。
- ② 労組は、経営数値のみならず、「コンプライアンス体制」「人材育成」「要員計画」等を

踏まえ、「ろうきん理念の実現」「労働者自主福祉運動の実践」の観点も含め検証し、労使間協議を行ないます。

③労組は、「ろうきん・あり方研究会」の答申を踏まえ、共生社会の実現に向け、労働金庫が役割を発揮できるよう、全労金「全国合併に関する全労金の見解」を踏まえ、経営課題の洗い出しとその克服に向けた金庫の取り組みについて注視・検証します。

(3) 政策提言

①労組は、労働金庫の取り巻く環境を捉え、CSR（企業の社会的責任）およびろうきん運動の更なる発展のため、経営協議会や労使協議会等の場で、政策提言活動を積極的に行ないます。

②支部は、業務効率化、要員配置、ジョブローテーション等、日常の課題を検証し、より働きやすい職場環境づくりを目指します。

3. 健全な組織風土の確立

(1) 組織風土の確立

①労組は、「ろうきんの理念」に基づいた労働金庫の社会的使命を踏まえ、ガバナンスの堅持とコンプライアンス体制の確立、職員のモラル向上を目的に職員教育の充実を求めます。

②労組は、「労働や雇用に関する法律（労働基準法・労働者派遣法等）」が、業務上の金融に関わる法律と同等のレベルとして位置付けられ、全職場で認識・遵守されるよう求めます。

③支部は、コンプライアンスの重要性を認識し、問題や疑問点が生じた場合は速やかに支部集会を開催し解決を目指します。あわせて労組への報告・相談を行ないます。

(2) 多重債務問題

①労組は、不祥事故防止や生活防衛の観点から、多重債務問題の周知活動を行ないます。

②支部は、職場で働く仲間への気配りを心がけ、労組と連携して多重債務問題への周知活動を行ないます。