

# 金融労連 2019 年春闘方針

(2019年1月27日 中央委員会にて決定)

## 一、19年春闘をとりまく情勢

### (1) 政治・経済・社会情勢

① 自民党総裁選で三選を果たした安倍首相は、10月2日に第4次安倍改造内閣を組閣しましたが、「森友」問題で国会虚偽答弁や公文書隠ぺい・改ざんした佐川前国税庁長官や、セクハラ発言疑惑の福田前事務次官を擁護し、監督責任を問われてきた麻生副総理・財務相の留任、「口利き」金銭授受疑惑で辞任した甘利元経済再生相を党四役（選対委員長）に就任させるなど、国民世論に反する組閣となりました。

さらに、唯一の女性閣僚となった片山地方創生相が国税庁への「口利き」金銭授受疑惑の発覚と政治資金収支報告書の相次ぐ訂正、芝山文科相の「教育勅語活用」発言など、大臣の資質が問われる言動が相次いでいます。

10月24日に開会し、12月10日に閉会した臨時国会では、外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法をはじめ、水道法、漁業法の改定案、日欧EPA（経済連携協定）承認案などを、まともな答弁・審議もなしに強行採決・成立させる、暴走が際立つ国会となりました。

② 安倍首相は、10月14日の自衛隊観閲式での訓示で「すべての自衛隊員が強い誇りをもって任務をまっとうできる環境を整える」と述べ、臨時国会冒頭の所信表明演説では「憲法審査会において、政党が具体的な改正案を示すことで、国民の理解を深める努力を重ねていく」と表明するなど、9条を中心とする憲法「改正」に前のめりの姿勢を示していましたが、共同通信の世論調査で、改憲の自民党案を今臨時国会に提示するとの首相の意向に「賛成」は35・3%で「反対」が54・0%を占め、さらに衆院憲法審査会の強行開催などで野党の反発も招き、会期中に自民党改憲案を提示することができませんでした。

③ 安倍首相は、「全世代型社会保障改革」として、生涯現役社会を目指すとして高齢者の65歳以上への継続雇用の引き上げなどの雇用制度改革、高等教育の無償化などをあげています。その財源として2019年10月から消費税を10%に引き上げるとしています。

しかし一方で、2012年12月に第二次安倍政権が発足し、2013年以降の約6年間で社会保障費は、生活保護の生活扶助費や年金・医療・介護等の社会保障を約3兆9千億円を削減してきました。財源に充てるとした消費税も、導入された1989年以降、累計で372兆円を集めた一方で、大企業を中心とした法人税は累計で291兆円も減っており、消費税収のほとんどが社会保障のためではなく、大企業を中心とした法人税減収分

の穴埋めに回されている実態があります。

安倍政権発足後、2017年度まで大企業の経常利益は1.6倍に、配当金は1.62倍に、内部留保は425兆8千億円と史上最高を更新。その一方で、労働者の賃金は1.03倍とほぼ横ばいです。2017年度の労働分配率は66.2%と、1974年度（65.1%）以来の低水準で、利益を溜め込むだけの大企業の姿勢は変わらず、個人消費は伸びていません。安倍政権が2014年4月に消費税を8%への増税を強行して以降、家計消費は落ち込み続けています。2人以上世帯の実質家計消費が、増税前の2013年の平均364万円から最近1年間（17年9月～18年8月）の平均339万円まで25万円も減っています。可処分所得が減る中で10%への消費税増税を強行すれば、ますます消費は落ち込み、デフレ脱却からはほど遠い状況になることは明らかです。

安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国」を掲げていますが、国民・労働者をの犠牲の上に成り立つ大企業の利益拡大にほかなりません。

さらに軍事費は6年連続で増額され、2016年度には史上初めて5兆円を突破し、2019年度の概算要求は、米軍再編関係経費などを含め5兆5千億円超まで膨れ上がっています。

低所得者ほど負担が重くのしかかる逆進性のある消費税を増税する前に、大企業・富裕層への応能負担と、歳出の見直しをする必要があります。

④ アメリカの中間選挙で、上院は与党・共和党が過半数を取りましたが、下院では野党・民主党が過半数を取り、上下院で多数派が異なる「ねじれ国会」となりました。そのため、外交や通商で支持層をつなぎとめようと、トランプ米大統領はより保護主義的な政策に傾き、強いリーダー像を演出するため独断専行の外交に拍車がかかるのではとの見方が強まっています。米中の貿易戦争も繰り広げられる中、日本経済は堅調とされる内外の需要を追い風に拡大基調が続くという日銀のメインシナリオは崩れるリスクが出てきたため、経済・物価見通しを、日銀は10月31日の金融政策決定会合で小幅ながら下方修正せざるを得ませんでした。翌日日銀が発表した「経済・物価情勢の展望（展望レポート）」では、7月の物価見通しを18年度は1.1%から0.9%へ、19年度1.4%、20年度1.5%とそれぞれ0.1%引き下げ、経済成長率の見通しも18年度は1.4%と0.1%引き下げました。

国内では超低金利の長期化で金融機関の収益が悪化する中で、展望レポートではこうした副作用について「先行きの動向には注視していく必要がある」との文言を追加しています。日銀内でも「景気悪化と副作用の累積という、両方向からの懸念が強まっている」と幹部から声が出ていると報道されています。

黒田・日銀総裁はリスクが顕在化した場合に「政策対応もある」と言及していますが、追加緩和の余地は限られ、「実際は金利の引き下げは難しく、取り得る手立ては上場投資信託（ETF）の買い入れ増額くらい」と指摘する向きもあります。

## (2) 金融機関をめぐる情勢

① いま日本経済は、アベノミクスの破綻・手詰まりがより一層顕著になり、持続的な発展の展望がない中、異常なマイナス金利政策に固執し続ける影響が、地域金融機関に大きな打撃を与えています。

金融庁は9月末に2018事務年度の金融行政方針を公表しましたが、その中で、地方銀行の経営について、全体の過半数の54行が貸出や手数料収入など本業で赤字だったとし、うち52行は2期連続で赤字、23行が5期以上連続して赤字を計上しています。そのような実態の中で金融庁は、早期の収益構造見直しと持続可能なビジネスモデルの構築を求めています。また、「金融仲介の改善に向けた検討会議」の報告書「地域金融の課題と競争のあり方」の中で、「人口減少等により地域金融機関の収益環境が厳しくなる中で、経営統合は金融機関の健全性維持のための一つの選択肢であり、経営統合により生み出される余力が、地域経済の発展のために使われれば、地域に恩恵がもたらされる」との認識が示されている、と合併再編を促しています。

公正取引委員会から長崎県でのシェア上昇による独占禁止法上の問題点を指摘され、昨年7月に無期限延期となっていたふくおかフィナンシャルグループと十八銀行との経営統合が、融資先企業が競合金融機関から借り換えることで融資シェアを下げることで、独占禁止法上の問題を解消されたため、8月末に統合が承認されました。

② 金融庁は金融機関に「顧客本位の業務運営」を求めています。日銀の異常なマイナス金利や人口減少、地域経済の破壊など、国の政策への反省・転換がないまま、各金融機関に対して「従来の経営では、生き残れない」と利益追求型の営業展開を求め、合併再編を誘導しています。

政府は11月6日、未来投資会議（議長・安倍首相）を行い、統合の足かせを取り除く独占禁止法の運用見直しなどを検討していくとしています。

しかし、金融機関が合併すれば、店舗・労働者の削減などによって、利用者の利便性が損なわれるのは明らかです。

その実例として、鳥取銀行が県内外の5店舗の移転を発表し、鳥取県日南町に唯一ある生山支店を隣接する日野町に移転することに対し、日南町が対抗策のため鳥取銀行に預けていた約5億6千万円を全額解約し、別の二つの金融機関に預け直しました。さらに町職員全員に向けて、給与の振込口座が鳥取銀行の場合は別の金融機関に変更するように依頼しました。日南町の増原町長は「移転は銀行の経営改善の一環として理解できる面もあるが、事前に相談もなかった。地域には窓口対応を望む高齢者も多い。地域の銀行として地域の預金者を大事にしてほしい」「これ以上、町からほかの金融機関を撤退させないよう精一杯意地を見せたい」として、住民の利便性低下に危機感を抱く自治体が切実な訴えをしています。

③ スルガ銀行のシェアハウス融資の不正問題を受け、金融庁は不動産融資の監督を強

化していますが、東京の大手信金の西武信用金庫が不動産投資向け融資で、業者が書類を改ざんする不正があったことが明らかになりました。都内の不動産業者の内部資料によると、業者は不動産投資をしたい顧客の預金額などを水増しし、西武信金や大手銀行などから多額の融資を引き出しており、以前はスルガ銀行からも不正な書類で融資を引き出していました。

金融庁も、同信金が業者の不正を見抜けず融資を実行した例があるとみており、審査体制に問題があった可能性があるとして、立ち入り検査に入り、融資の経緯について詳しく調べる方針としています。

④ 地域金融機関は生き残りのために、利益追求型の営業展開しか残された道はないところまで追い詰められている実態があり、過剰なノルマを与えられた職員は、成績が伸びないと「数字ができないなら、ビルから飛び降りろ」「オマエの家族皆殺しにしてやる」など、上司からの恫喝に、ノルマを達成するために不正行為を働いてしまう背景があります。

金融庁自身が、ノルマや目標管理を「金融機関が収益を上げるためには一定の目標を設定することは否定しない」と、目標を達成するために適格性を踏みにじった販売をせざるを得ないような実態のあるノルマを認め、その結果、投信の窓口販売では46%の顧客の運用損益がマイナスで損失を抱えていたり、販売現場では、手数料を稼ぐために、客に投信の売買を繰り返させる「回転売買」という手法をとる実態もあり、金融リスク商品やカードローンのノルマ販売も含め、とても「顧客本位」とはいえない職場の実態があります。

金融庁の森前長官がリスクを取った融資で高収益を上げたスルガ銀行を、地銀の「優等生」と賞賛していましたが、金融庁には不正発覚前から、不正に関する情報やシェアハウスを巡る苦情が寄せられていたといいます。新たに就任した遠藤長官はこのことについて、朝日新聞のインタビューで「『点』だった情報を『線』でなぜ結びつけられなかったのか精査しないといけない」「何が金融庁に欠けていたのか、スルガ銀行がこれほどひどい状況になる前にどうすれば対応できたのか、改めて体制を構築する」と言っています。しかし金融庁は、武生信金の不正融資を知っていながら放置してきたことについて、金融労連や金融共闘の要請の中で、「適切な監督をおこなってきた」と言い続けており、何の反省の弁はありません。

⑤ 地域経済を国の政策の誤りを改善することと併せて、地域金融機関を、短期的な利益追求の面で評価するあり方を、まじめに地域経済を担う中小企業・業者への支援を評価するように転換することが求められます。

地域金融機関には「地方経済の健全な発展に資する」という社会的使命があり、地方経済を立て直す具体的な政策なしでは、その地域の顧客や金融機関で働く者の犠牲を強いるだけの結果になりかねません。

### (3) 職場の状況

金融機関の職場では、過度なノルマや人員不足により、長時間過密労働が蔓延しています。そのため、パワハラが日常的に行われている職場もあり、追い込まれた労働者がメンタルヘルス不全に陥り、長期の職場離脱や離職、過労死・自死にまで至る実態が多くあります。

厚労省が発表した2017年度の労働紛争に関する調査結果では、パワハラなど「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、前年調査に引き続き7万件を超え、7万2067件と過去最高を更新し、相談の内容別でも6年連続でトップで、社会的関心が深まる中で、改善の兆しがありません。

厚労省は職場でのハラスメント対策を強化するため、2019年度から都道府県労働局の相談員を増員し、夜間や休日に対応する新たな相談窓口を設けるとしてはいますが、法整備が追い付いていません。

厚労省は12月7日の労働政策審議会(厚労相の諮問機関)の雇用環境・均等分科会に、パワーハラスメント防止措置を企業に法律で義務付ける報告書案を示しました。紛争解決の調停制度の導入や言動に注意するよう努める責務についても法律で規定するとしており、パワハラの定義や具体的措置は指針で定めます。

パワハラは、①優越的な関係に基づく、②業務上必要な範囲を超えた言動により、③身体・精神的苦痛を与えること、の三要素を満たす行為と規定し、具体的な防止措置は、パワハラがあってはならない旨の方針の明確化や対処内容の規定、周知、相談体制の整備、などです。

一方で、加害者に刑事罰による制裁を科すことや、損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては「中長期的な検討を要する」として見送っていますが、パワハラを根絶させるためには、損害賠償の根拠や行政指導の対象となる禁止規定を含む法制化が急がれます。

### (4) 19年春闘に向けて

① 2019年春闘では、ますます改憲策動を強め、国民・労働者を無視し、大企業・富裕層中心のアベノミクスに固執する、安倍政権の暴走をストップさせる運動が重要になってきます。

9月末の沖縄県知事選で安倍政治と対立し、翁長氏の遺志を継いだ玉城氏が圧倒的な勝利を勝ち取り、豊見城・那覇の市長選にも勝利した結果は、平和を求める沖縄県民の声と連帯し、「沖縄だけの問題ではない」と取り組んだ全国の取り組みの成果です。同時に沖縄県知事選挙の勝利は安倍政権を許さない「市民と野党との共同」が広がり、国民のための政治を実現するための道筋であることを示し、この間、労働運動が「憲法をまもり活か

せ」を掲げて大きく打って出て、総がかり実行委員会から全国市民アクションへと運動を拡げ、3000万人署名に取り組んできたたたかひの成果でもあります。

このことを教訓に、3000万人署名の更なる推進と当面するオスプレイの配置拡大や沖縄の辺野古基地建設反対のたたかひ等、戦争する国づくりの具体化に対して、それを許さない反撃が大切になっています。

このためにも、平和な社会で働くことの意味を、生活と権利・仕事の在り方等から明らかにし、9条改憲反対を職場から、また地域へ打って出て運動を拡大することが重要となっています。

② アベノミクスの誤りが一層明確になり、国民生活を向上させる課題でも、国民・労働者の要求を実現することが求められています。

私たちの生活や働く環境などを改善するためには、労働法制改悪、憲法改悪、消費税増税、社会保障改悪など、国民的諸課題にも目を向ける必要があります。これらの課題は、私たちの生活や労働環境に密接に関連しており、要求前進を阻む要因ともなります。

それぞれの課題に即した、全労連や春闘共闘が提起する行動への参加や署名などに積極的に取り組むことが大切です。

③ 今年6月に「働き方改革関連法」が成立し、残念ながら「高度プロフェッショナル制度」の施行を許してしまいましたが、全労連はじめ私たち労働組合と共闘団体の粘り強いたたかひによって、「企画業務型裁量労働制の対象業務拡大」案を撤回させたほか、残業の上限規制にかかわる省令・指針に私たちの要求が一部盛り込まれることになりました。また、不十分ながらも非正規雇用労働者の手当や福利厚生改善に資する法整備も行われました。

2019年春闘では、時間外労働と休日労働、年次有給休暇、フレックスタイム制度、労働時間規制の適用除外制度（高度プロフェッショナル制度）、正規とパート・有期・派遣労働者との間の均等・均衡待遇等、働き方に関する多くのルールが変わる中、たたかひで勝ち取った使える規定は大いに活用し、悪法については、職場に絶対にいれさせず、制度廃止へと追い込む、職場と全国での運動を広げることが課題となります。

さらには、安倍政権が狙う裁量労働制の対象拡大、解雇自由へとつながり労働組合の弱体化を狙った手段ともなりうる解雇の金銭解決制度、劣悪な労働条件などの蔓延につながりかねない外国人労働者の安易な受け入れ拡大、労働法制による保護を受けさせない「雇用されない働き方（請負・業務委託）」の拡大等に対して待ったをかけ、悪法は阻止し、あるべき立法・政策を対峙し、それを実現する運動を進めることが重要です。

④ 大幅賃金引き上げはもちろん、諸要求の実現に向けて、職場世論を形成し、「8時間働けば平和に人間らしく暮らせる」社会に向けて、職場を基礎にたたかひ、安心して働き続けられる職場環境を目指し、「風通しのよい職場づくり」に向けた、具体的な協議にも取り組むことが大切です。

## 二、基本方向と要求・課題

### 1、基本方向

① 19春闘では、全単組が賃上げと職場改善に向けた要求を提出し、生活改善と職場改善に向けて全国の仲間の力を結集して取り組みます。

労働者が「人間らしい生活」をするために必要な標準的な生計費が、賃金水準決定の基礎です（生計費原則）。

しかしながら、賃金水準は、生計費原則を基礎にしつつも、労働力の需要と供給の関係、労使の力関係・たたかいによって決定され、賃金が生計費以下に落ち込む傾向が強いため、賃金水準を押し上げて「人間らしい生活」を取り戻そうとするたたかいが「春闘」です。生産手段を持たない労働者が経営者と対等に交渉するには、数の力で勝る労働者が団結することが、どうしても必要です。「人間らしい生活」を春闘で取り戻すために、労働組合として組織の拡大強化に取り組みます。

未だに生活水準をもとにせず、企業の支払い能力で賃金を決定するなどという、日本の異常なやり方を、19春闘では改善するように取り組みます。

「生計費原則」に基づく賃金要求にするためには、労働組合が仲間の生活実態をリアルにつかむことが大切です。

全労連が全国各地で実施した最低生計費調査などをもとに、全ての労働者への賃上げが実現できるよう、ベースアップ（賃金の底上げ）要求にこだわった賃金交渉に取り組みます。

労使対等による賃金・労働条件決定の原則を無視し、職場支配の道具として使われている、恣意的で不透明な評価制度についても、職場で現れている具体的な矛盾を要求としてぶつけ、見直しを迫ることが大切です。

派遣・パートなど非正規労働者の賃上げ・正社員への転換、特に18年4月から義務化された無期雇用化なども含め、非正規労働者の大幅な労働条件改善をめざします。

生活改善には、賃金闘争とあわせて、税・社会保障制度の改善も欠かすことができません。消費税増税・社会保障改悪を食い止める運動を中心に、奨学金・戦争法・TPP・原発再稼働・労働法制改悪・沖縄辺野古への米軍新基地建設などに反対する労働者・国民の切実な要求を政治に反映させる運動にも積極的に取り組みます。

② 労働者の切実な要求を掲げて交渉して実現するために、労働組合の主体的力量の強化に取り組みます。

いま労働組合の力が弱まっているのは、職場で起こっているさまざまな問題について、職場段階でのたたかいが弱まっているからです。職場でみんなが「お互い様」の意識を共有していくことが大切です。また仕事においまわられて、地域の労働組合や中小業者との交流・共同が進んでいないことも労働組合の弱体化を招く結果となっています。残業を当

たり前とする仕事のあり方を見直し、「定時で終われない」原因が何なのか、交渉の際に具体的に指摘できるよう、みんなで話し合っ問題点・課題を出し合い、春闘での労働時間短縮要求の実現につなげていくことが、かつてなく求められています。

企業の枠を超えて、地域の他産業の労働組合や利用者・中小業者と共同した運動に取り組み、地域から信頼される労働組合をめざします。

労働組合の世代交代が進むもとの、これまで労働組合が蓄積してきた、職場集会の持ち方、要求のまとめ方、団体交渉の進め方、ストライキのやり方など、法律で保障されている最低限必要な基本的な問題はもとより、争議支援、裁判・労働委員会の活用など、先進的な取り組みからも学んで実践していくことが大切です。

③ 回答引き延ばしや、低額回答の押し付け、労働組合の要求に耳を貸さないような経営者の不誠実な対応には、決起集会や組合機関紙などで、職場・地域の仲間に広く訴えるような宣伝に努力します。金融労連本部、当該地方組織、地域の労働組合などによる抗議申入れなどにも取り組みます。

## 2、要求・課題

### 【春闘重点課題】

次の5項目を19春闘の重点課題として、全国・地域の仲間と共同して取り組みます。

- ① 生計費原則にもとづく賃金の大幅引き上げと格差の是正
- ② 非正規労働者の雇用確保・労働条件改善と組織化
- ③ パワハラをはじめ、全てのハラスメントの根絶
- ④ 奨学金返済負担の軽減
- ⑤ 労働時間の短縮

### 【春闘重点要求】

次の11項目を重点要求とし、各地方組織や単組では、本部の要求基準（案）を参考にして要求項目の具体化を図ります。

- ① パートなども含めた全労働者へ実質賃金の低下・社会保障改悪などを加味した最低5%、2万円以上（時間額150円以上）の賃金引き上げと初任給の引き上げを行うこと。
- ② 臨給の枠拡大を含め、総年収の増加を図ること。
- ③ 成果主義賃金の導入・拡大など賃下げをもたらす賃金制度をやめること。また、人事考課等の不公正な評価に対してはただちに是正を行うこと。
- ④ 賃金・退職金の引き下げなしの65歳定年制を図ること。やむを得ず再雇用制度を導入する場合、希望者全員の雇用確保と年金支給開始までの定年時の賃金保障を行ない、福利厚生面も含めた労働条件の差別待遇を改善すること。
- ⑤ 定年前の大幅賃金ダウンを伴う専任（先任）行員制度、役職定年制度の見直し・撤

廃を実施すること。

- ⑥ 全ての銀行・信用金庫・信用組合及び関連会社から年収200万円・月額17万円・時間額1千円未満の貸金をなくすこと。
- ⑦ 人員の増員を図ること。
- ⑧ 早出を含む時間外手当の不払いをなくし、完全支給すること。時間外手当不払いの根絶に向けタイムレコーダや防犯カメラなどの活用を図ること。不払い残業隠しなど悪質な事例には、2倍の残業代を支払うこと。年休の取得促進、管理監督者の範囲の見直し等を図り、過労死のない職場づくりと真の労働時間短縮を実現すること。
- ⑨ 労働者の尊厳と心身両面の健康を破壊する職場でのパワハラなど全てのハラスメント、いじめ・人権侵害を根絶すること。また休業者に対する丁寧な職場復帰を行なうこと。
- ⑩ 金融商品取引法を遵守し、投資信託をはじめとした金融リスク商品やカードローンなどのノルマ推進をやめること。また、商品の販売にあたっては「顧客本位」の観点を重視し、金融機関の都合を押し付けないこと。
- ⑪ 職場でのハラスメントをなくすために、衛生委員会で毎月、職場点検を実施すること。

## 三、取り組みのすすめ方

### 1、要求づくり

① 春闘は、3～4月の年度替りの時期と重なっています。年度末を前に、この一年間を振り返って「ここを変えたい」「これを守りたい」「これが欲しい」という思いを出し合って、要求づくりにしていくことが大切です。アンケートや職場集会などを実施し、生活や仕事をしていく上で、抱えている問題を自由に出し合える環境づくりに取り組みます。

金融労連が毎年実施している「職場と生活アンケート」は全国的規模で金融労働者の職場と生活実態や意見を調査する唯一の取り組みです。19春闘の要求づくりの重要な資料となるこのアンケートに早い段階から、組合員はもとより非組合員や近隣の金融労働者などにも協力を呼びかけて、ひとりでも多くの仲間の声や職場実態を反映できるように取り組みます。

② 金融労連が提起する「労働条件調査」に取り組み、交渉時の資料としてだけでなく、さまざまな要求づくりに活用できるようにします。

③ 一言メッセージは経営者に対して、労働者ひとりひとりが自分の言いたいことを一言ずつ記入したり述べたりする運動です。少数組合であっても多数の職場の声を経営者にぶつけることは経営者にとって無視できない重みのある要求となり、経営者の組合への対応にも変化をもたらします。その意味で、一言メッセージ運動は「全員参加型」の春闘とも言えるべき取り組みです。

④ 組合では、職場の仲間から出された意見や利用者・地域の業者などから出された声などを要求として練り上げて、賃金・労働条件の改善要求や経営改善要求は経営者宛に、仕事のやり方・やらされ方をはじめ働きやすい職場への改善要求は各職場の長宛に、さらに金融政策や税・社会保障制度などの改定要求は行政官庁や業界宛に分けて整理します。

要求として整理する際には、自分ひとりではなく職場の仲間の共通の思いとして練り上げることで、さらに地域の職場や、全国の金融機関の職場など、社会的に見ても「当然な要求」と支持されるものにすることが大切です。

⑤ 要求書の提出は、全国の仲間と一緒に統一要求日に、直接経営者に持参して行なうことが大切です。その際、経営側に要求内容の趣旨説明と回答指定日に必ず誠意ある回答を行なうよう念押ししておくようにします。経営者にとって、従業員の労働条件と生活を最優先して考えるのは当然のことであり、「万一、回答が遅れるような場合は、遅れる理由と回答予定日を文書で労働組合に届けてもらいたい」ことを明示して取り組みます。

### 2、統一行動

① 金融労連では、4月からの新年度の労働条件改定を実施させるため、統一要求日と回答指定日を設定して、要求提出・回答の引き出しに努力します。回答が出されない場合は、翌14日に決起集会・抗議集会を準備したり、未回答の職場を激励するリレー職場集

会や相互激励の団体交渉を行うなど、回答指定日を重視し、待ちの姿勢から、回答引き出しにこだわった取り組みを進めます。

**統一要求日 3月1日（金）**

**回答指定日 3月13日（水）**

② 賃金闘争や一時金（臨給）闘争が集中する春闘の時期に、金融労連では全労連・国民春闘共闘・金融共闘などと調整しながら、以下の全国統一行動に積極的に取り組みます。

◆3月1日（金） 金融労連統一要求日として、「金融労連統一要求書」「全労連統一要請書」などを活用した要求提出に取り組みます。

◆3月13日（水）～14日（木） 集中回答日を3月13日に設定して回答引き出しに取り組みます。回答延期などの不誠実な対応については、翌14日の国民春闘共闘の山場の統一行動と結合して、決起集会などの開催に取り組みます。

◆4月19日（金） 金融共闘などが提起する金融中央行動に取り組み、業界・経営者団体、金融庁など監督官庁との交渉を行います。

◆5月1日（水） 第90回メーデーに全国各地で積極的に参加します。

統一行動日には各組合の力を結集して、全国で要求前進に向けて中央・地域での集会や行動、単組独自の行動などに取り組みます。

各地方組織では、それぞれの地域の状況に見合った独自の統一行動を設定します。

③ 統一行動の戦術は、ストライキ、一斉ランチ、リボン・プレート・ワッペン着用、残業拒否、集会、デモ、大衆団交など、組合ごとに、みんなで話し合い、みんなで取り組めるよう努力します。また統一行動日に休暇部隊を組織して、組織拡大を含めた宣伝行動、職場内外での決起集会、職場訪問、未加盟労組訪問など、組合相互の激励・交流活動を進めます。

### 3、要求実現に向けて

① 要求を書面にして経営者に提出しただけでは、要求は実現しません。大切なことは、「仲間とともに要求すること」「要求を前進させるために運動すること」です。

労働組合は、いま組織されている労働者のためだけでなく、未組織の労働者も含め全ての労働者の権利を向上させるという社会的役割を持っています。多くの労働者が労働組合に結集することによって、要求実現に向けた団結の力を強いものにすることができます。

労働組合が要求実現に向けて、いきいきと活動していくために特に職場に新しい仲間が入ってくる春闘時期の組織拡大に取り組みます。

② 要求書提出後は、できるだけ職場の多くの仲間に伝わるように組合機関紙の発行を特に重視します。機関紙は労働組合の存在感を示す「顔」であり、組合員と組合役員とのパイプ役です。CMで大企業をスポンサーに持つマスコミ、政府などからの露骨な言論統制を受けてきている報道機関から流される情報・ニュースだけでなく、労働者の立場から見た社会の動きや情勢・課題を職場の仲間に知らせることが大切です。また、機関紙活動

を通じて組合員が組合活動に参加することも可能にするだけに、積極的な機関紙発行に取り組めます。

発行した単組等の機関紙は、そのつど本部へ送り、また機関紙「金融労連」への積極的な通信活動にも努力します。金融労連では、春闘期間中の3月1日～6月30日に機関紙コンクールを実施し、全国の仲間の機関紙活動の交流に努力します。

また、さまざまな課題での学習を組合全体で取り組めます。本部では講師の派遣や紹介を行います。

③ 団体交渉では、事前の打合せを重視して、参加者全員が発言できるように取り組めます。

団体交渉がマンネリ化し要求がなかなか前進しないような場合、地域の労働組合や他の金融機関の状況を把握している金融労連本部や地方組織との共同での団体交渉の開催に取り組めます。各単組では、回答が出されたら、すぐに本部・地協などに報告し、本部ではリアルタイムで回答速報を全組合に提供できるようにします。

19春闘では、構えをひとまわり大きくして要求実現にこだわって粘り強く取り組めます。

#### 4、組織拡大

① 春闘時期は、新入職員を中心に新しい仲間を労働組合に迎え入れるチャンスです。19春闘では要求実現のためにも、組合加入を積極的に呼びかけていきます。

金融労連は、ひとりでも入れる個人加盟の労働組合（金融ユニオン）の組織拡大にも取り組んでいます。既存の企業別組合の枠を超えて地域で共同して運動を進めることは、組合の力を質量ともに強化することにもつながります。

金融労連では、19春闘中に第2次組織拡大運動月間（3月1日から5月31日）を設定し、未組織職場・未加盟組合への宣伝・訪問活動なども重視して10%の組織拡大に取り組めます。本部作成の宣伝物（リーフ）も配布します。

まだ労働組合に入っていない職場の仲間に「労働組合に入って職場を良くしよう」と必ず声かけするよう取り組めます。

ブラック企業の増加で、若い人たちの過労死・過労自殺・メンタル不全などが日本中に広がっている今、改めて労働組合の存在意義が見直されてきています。全労連共済などでの助け合いで「安い掛金で安心の保障」などの組合加入の経済的なメリットも強調し、組織拡大の実現にとりくみます。

② 労働組合への加入を呼びかける際に、「労働組合に入るメリットは何？」「組合費が高くて入れない」「組合に入っても職場は良くなるのではないか」「組合に入ったら上司からいじめられるのでは？」「ただでさえ忙しいのに、これ以上時間をとられるのはイヤだ」「家事や育児・介護などがあって、すぐに帰らなければならない。活動に参加できない」「入社したばかりで仕事のことを理解してから入りたい」「政治的な活動は困る」等々、

組合加入拒否の理由を言われると思いますが、それぞれの理由に、どう説明できるか、労働組合の仲間同士で考え話し合い、想定問答集を作ってみることは、組織拡大運動にとって大変重要なことです。

③ 仲間の要求が実現されたら、他の労働組合や多くの未組織労働者へも成果が及ぶように情報の交流と宣伝活動の強化にとりくみ、「要求の多数派から組織の多数派」をめざします。

## 5、スト権の確立

ストライキは、「私たち労働者・国民を苦しめているのは何か」という対象を明確にして、その改善・転換を求めて、労働組合が労働者・国民の怒りの大きさを示すための手段です。

ストライキを成功させるためには、労働組合が職場の支持はもとより、地域社会をはじめとする幅広い世論の支持と理解を得られる日常的なとりくみが求められます。

19春闘では賃上げ、労働条件改善の諸要求の実現、平和と民主主義擁護のさまざまな国民的課題などでスト権の確立に向けてとりくみます。

## 6、業界・官庁などへの申入行動

統一要求を中心に、中央・地方の業界団体や財務省・金融庁・厚生労働省とその出先機関に対して具体的な事例を中心にした申入行動を行います。特に、争議解決へ向けての積極的な指導申し入れを強化します。

## 7、妥結

毎年、春闘妥結の時に、企業内最低賃金の協定化に取り組むことが大切です。

企業内最低賃金の協定を締結することは、「この水準以下で働かせることを認めない」ことを労使合意として広く宣言することでもあり、社会的な法定最低賃金改定のたたかいに大きな後押しとなる意義ある取り組みです。

① 妥結にあたっては、全組合員に諮るなどして民主的に決定します。

② 妥結に際しては、内容を文書での協定化をすすめます。

③ 妥結については、本部、地方組織に連絡し、妥結の内容や闘争経過などを文書で報告し、到達点の交流を促進します。

④ 最低賃金の改善を重視していく立場から、妥結にあたっては各企業における妥結後の本年度の企業内最低賃金額（月額および時間額）を明示させ、金融労連のひな型にもとづく協定化に向けて努力します。