

# 金融労連 2020年春闘方針

(2020年1月26日 中央委員会にて決定)

## 一、20年春闘をとりまく情勢

### (1) 政治・経済・社会情勢

① 安倍首相は9月11日、「第4次安倍再改造内閣」発足の記者会見で、「自民党立党以来の悲願である憲法改正への挑戦だ。困難でも必ずや成し遂げていく」と語り、改めて改憲への執念を示し、本気の改憲策動を強めました。しかし、10月末には1週間で2閣僚が辞任し、大臣の資質が問われる言動が相次ぐなど、長期政権の緩みが露わになり、「任命責任は私にある」とする安倍首相ですが、言葉だけで何らの責任を取ろうとしていません。

さらには、税金を使った公的行事である「桜を見る会」の私物化疑惑が明るみになり、臨時国会での追及に対して「説明責任」を果たさず、野党が疑惑追及のため会期延長を求めましたが、与党は応じず、「森友学園」「加計学園」疑惑同様に幕引きを図るという姿勢は、国民に対する重大な背信行為といっても過言ではありません。

この臨時国会では、2年ぶりに衆院憲法審査会を開いたものの、自民党の改憲案提示すらできませんでしたが、改憲の是非を問うための衆院解散・総選挙も「躊躇はない」として、安倍首相は在任中の改憲をあきらめていません。

② 防衛省の概算要求は過去最大の5兆3223億円で、沖縄の米軍基地再編経費も含め総額は膨らむ一方です。日本主導で開発を目指す「将来戦闘機」について初めて開発費を計上し、100億円超もの金額となります。

さらに防衛費は単年で使い切る経費だけではなく、高額な防衛装備品を複数年で購入する「後年度負担」があり、装備品調達費は最大10年間に分割計上できるため、予算を圧迫しています。その4分の1が米国製の装備品調達とされ、地上配備型迎撃ミサイルシステム「イージス・アショア」の取得費や、最新鋭ステルス戦闘機F35を147機購入する予定もあり、今後ますます防衛費が膨らんでいくことは確実です。

相次ぐ大型台風での災害に、「防衛予算よりも防災予算を」の声が上がり、「軍事費削って暮らし・福祉・教育に回せ」と求めていくことが必要です。

③ 一方で消費税率10%への引き上げ、社会保障制度改悪などで、国民の負担は増大しています。消費税を導入するときや増税を強行する際に、政府は「社会保障の拡充」を口実にしてきました。今回は幼児教育の無償化など子育て支援も口実としましたが、増税直後から社会保障削減計画が次々と具体化されつつあります。

公的年金を削減するマクロ経済スライドを、2年連続で来年度も発動する見通しで、財

務相の諮問機関である財政制度等審議会が提出した2020年度予算の編成に関する答申には、社会保障や子育てに関わる予算削減が多数盛り込まれています。

さらに答申には、10%への消費税増税を「長い道のりの一里塚に過ぎない」と明記し、さらなる消費税増税を当然視しています。同審議会の会長は経団連前会長の榊原定征氏で、経団連は社会保障の削減と消費税率の引き上げを繰り返し求めてきました。

11月に発表した「経済成長・財政・社会保障の一体改革による安心の確保に向けて～経済構造改革に関する提言～」でも、消費税率10%超への引き上げも有力な選択肢の一つ」としています。

経済同友会の桜田謙悟代表幹事は、10月1日の記者会見で消費税率について「2024年には14%になっているのが望ましい」と述べ、さらに17%まで引き上げることを提言しました。

④ 消費税が導入されて31年が経ち、明らかになったのは、消費税が「社会保障のため」でも、「財政危機打開のため」でもありません。この31年で消費税収は397兆円。この間に法人3税の税収は298兆円減り、所得税・住民税の税収も275兆円減りました。大企業と富裕層を優遇する税制で減らした税収分の穴埋めに使われたということです。さらに輸出大企業は消費税を納めるどころか、その仕組み上、還元されるという実態もあり、財界が消費税増税に躍起になるのは当然です。

財務省が発表した19年7～9月期の法人企業統計調査では、資本金10億円以上の大企業（金融・保険業を含む）の内部留保は前年同期比2・9%増の456・1兆円となり、過去最高を更新しています。弱者から吸い上げ大企業や富裕層を潤す逆進性の高い不公平な税制だということが明らかです。

⑤ 自公与党が12月12日に決定した「2020年度税制改正大綱」の中で、「全世代型社会保障への転換とその安定財源確保のための消費税率10%への引上げを経て、財政健全化に大きな道筋をつけてきた」としています。2019年度の国の税収見通しは、米中貿易摩擦の影響で輸出が振るわず、法人税収が落ち込み、当初の見込みより2兆3千億円も下振れすることが明らかになりました。その穴埋めのため政府は、補正予算で赤字国債2・2兆円を追加発行します。

安倍内閣はこれまで、「経済再生なくして財政健全化なし」としてきましたが、12月の日銀短観で大企業製造業の景況感が4四半期連続で悪化し、今後の消費税増税対策後の個人消費の冷え込みなど、経済再生など程遠いのが現実です。

⑥ さらに財界は、2019年の経労委報告で「適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力をふまえ、労働組合などとの協議を経た上で企業が決定することが原則」と、労使対等原則に反し、労働者の賃金を企業の支払い能力に従属させています。しかし実態は、利益を役員賞与や株主への配当、金融投資など富裕層内での循環に回しており、富裕層内だけでの循環は格差を拡大し、経済を停滞させます。大企業の労働者を2万5千円賃上げするのに必要な内部留保の割合は、主要100社で1・37%であり、内部留保や金融資

産の一部を活用しただけで、労働者及び下請け企業における好循環を図ることが可能です。

そして2020年1月に公表予定の経労委報告では、2020年の春季労使交渉で会員企業に、年功型賃金などのいわゆる日本型雇用システムの再検討を呼びかける方針です。雇用制度を見直す方向性として、あらかじめ職務を明確にするジョブ型雇用と複線的な制度の拡充を掲げ、中途採用や通年採用の枠を広げ、成果主義的な賃金制度へ切り替えることを提起し、高度プロフェッショナル制度などの活用も検討すべきだとしています。

## (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。さらに日銀がマイナス金利を0・1%深掘りすれば、地銀の本業収益は21%減少するとの試算も出ています。

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。さらに政府は地銀の経営統合を促すため、独占禁止法の適用を除外する特例法案を来年の通常国会に提出する方向で準備しています。

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。

一方で、日経新聞が全国の地銀103行を対象にした調査では、7割超が「再編を検討していない」と答えており、現時点で大半が「様子見」の姿勢であることが浮かび上がったとしています。

② そのような中で、「地銀連合構想」を掲げるネット金融大手のSBIホールディングスが、島根銀行に続き福島銀行と提携するなど、証券会社やIT企業による地方銀行との連携が増えています。しかし、SBIホールディングスの北尾社長は「投資判断はきちんとし、経済合理性のない場合はやめる。救済するわけではない」と、提携先を見極める姿勢を見せており、散々とかき回した挙げ句、儲からないから撤退するという危険性もはらんでいます。

③ 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もあり、過剰なノルマを与えられた職員は、成績が伸びないと上司からの恫喝などもあり、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。日本郵政のかんぽ生命保険の不正販売問題では、「顧客に不利益を与えた可能性がある契約」として調査を急ぐ約18万件の契約以外にも、不正が疑われる契約が多数あるとみられています。外貨建て保険でのトラブル・苦情も増えています。

金融庁は、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」といいますが、職場では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。

④ 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。

地域経済を国の政策の誤りを是正することと併せて、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。

### (3) 職場の状況

① ニッキンで、「地域銀行の約4割が、投資信託販売で営業担当者の目標を設定していないことが本紙調査で分かった。顧客本位の業務運営が求められるなか、メガバンクでは個人目標廃止の動きが相次ぐ。地域銀でも脱ノルマの動きが広がっている」として、目標があっても「ノルマとの認識はない」と強調する銀行や、担当者を過度に締め付けるものではなく「活動基準の目安」と位置付けている、との報道がありました。

しかし金融労連が毎年行っている「職場と生活アンケート」の「職場実態の不満・不安」の中で、「リスク商品等のノルマの追及」が32・4%（昨年26・6%）と3割以上の仲間が不満・不安を覚え、女性では36・5%（昨年34・0%）と4割近くにもなっています。「要員が足りない」が64・7%（昨年52・1%）と例年以上に人員不足を訴えており、「人員が足りない中でもノルマを追及される」という、改めて「顧客本位」とはほど遠い、現場の実態が浮き上がっています。

② 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に至る実態が多くあり、ついには過労死・自死にまで至るケースもあります。

5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づき、パワーハラスメントを防止するために使用者がとるべき措置を定めた指針案が11月20日、労働政策審議会の分科会で労使の了承を得ましたが、対象となる範囲が狭く「使用者の弁解カタログ」（日本労働弁護団）とまで酷評された素案段階の骨格は変わっていません。

指針案は、身体・精神的な攻撃や人間関係からの切り離し、過大・過少な要求、個の侵害といったパワハラ6類型ごとに、パワハラに該当する事例と該当しないと考えられる事例を併記。素案段階では、この例示について「パワハラを助長する」と批判される記述が

あり、労働団体や法律家、市民団体が抜本修正を求めていましたが、修正は、使用者側の主張に傾く極端な内容にとどまっています。

さらに最終の修正では「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラに該当しない」との一文が追加され、使用者側の主張が反映。パワハラを防止するための法令上の文書なのに、なぜこのような一文をあえて挿入する必要があるのか、疑問の声が上がっています。

#### (4) 20年春闘に向けて

① 2020年春闘では、格差を是正し、私たち一人ひとりの所定内賃金の引き上げとその賃上げを年収増につなげ、雇用を守り、均等待遇を実現し、労働者の人権を保障し、平和な社会で暮らすなかで、将来の人生設計が立てられる職場と社会を実現する運動をすすめます。職場や仲間、地域で本来あるべき労働、あるべき生活、「健康で文化的な生活とは」を語り合い、その姿を共有する中で、困難や格差の要因を明らかにし、希望を語り、根本的な構造の改革を求め、未来を切り拓く国民春闘と位置付け、たたかいをすすめます。

1997年の約314兆円を最高に、可処分所得総額は2018年には約308兆円と減少しています。

要因の第1は、労働分配率が2009年の63・8%を最高に下がり続け、2018年には50・4%へと減少していることです。その一方で株式配当は、2・24倍に増加しています。可処分所得の増加には労働者と資産家の格差を是正し、労働分配率を上げることが必要です。

この間、非正規雇用労働者は1765万人から2120万人に1・2倍増加しています。しかも非正規雇用労働者の賃金は、正規雇用労働者の64・6%にとどまっており、賃金の底上げと均等待遇を実現することが求められています。

第2の要因は、税と社会保障負担が1・18倍に増加していることにより、労働者の総報酬額の増加分1・08倍を上回る負担増となっていることです。

しかも逆進性のある消費税が2019年10月から10%へと増税が強行され税負担が大きくなりました。税と社会保障の公平な負担を求めることが必要です。

③ 20国民春闘を前に経営者側は経済状況の厳しさを強調しています。消費税増税やオリンピック需要の終了、米中貿易摩擦や日韓関係の悪化が総貿易の7割を東南アジアが占める国内経済に影を落としています。

東京商工リサーチの調査では、2018年の中小企業の倒産は8325件でしたが、休業・廃業、解散した中小企業は4万6725件と倒産件数の5・6倍に達しています。日本経済を支えている中小企業の存続が厳しいことを示し、中小企業に働く労働者の賃金低下や雇用不安が拡大しています。

しかし一方で資本金10億円以上の大企業の内部留保（利益剰余金）は、膨れ上がっており、労働者の雇用条件の向上や中小企業との公正な取引、設備投資を行わず、実業ではなく財の移動で収益を上げ、さらに内部留保を増やし続けています。大企業と中小企業の格差を是正するため、大企業に対して「日本経済が困難な時期であるならば内部留保を活かすべき」ことを求め、国民世論で包囲します。

④ 20国民春闘では、全国・単産・地方の統一闘争で経営者に対するたたかいを強めるとともに、政府に対する政策・制度要求のたたかいと大企業・背景資本に対するたたかいを重視します。特に大企業に対して内部留保を労働者や中小企業のために使い、経済の循環を高めることを求めます。中小企業に対する公正な取引を徹底する政府の監視体制の強化を求めます。

財界はこの間、労働者間に格差を広げ、「労働者間競争」をあおり、労働分配率を大幅に低下させ、産業別の一体的闘争を分断し、企業間格差の拡大も容認してきました。

労働者が力を結集して、ともにたたかう春闘を否定する「個別的労使関係による春闘」を押し付けてきた財界の姿勢を許すことはできません。大企業・大資産家の「自己のことにのみ専念する」考え方は国連のSDGsにも反し、貧困を生み、格差を拡大する大きな要因となっています。貧困と格差の解消のためにも、企業規模を超えた産業全体で「景気回復は大幅賃上げで」の世論形成と統一したたたかいが不可欠です。

このたたかいを推進する力は職場にあります。将来の生活設計ができる働き方を実現するため、職場での要求討議を徹底し、将来の人生設計を可能にするために労働者が堂々と「賃金引上げ」「労働時間短縮」を要求できるとの確信をつくります。

労働組合に団結することによって要求を実現することを示し、組合員はもとより、社会的にも労働組合の姿を知らせ、見える国民春闘とします。

20国民春闘は、これまでの運動を更に前進させ、職場組合員の力ですべての労働者と共に格差をなくし、経済構造・社会構造・財政構造を根本的に変えて、未来への扉を開くたたかいです。

## 二、基本方向と要求・課題

### 1、基本方向

① 20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。

「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。

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。

さらに20年4月から施行される「同一労働同一賃金」では、定年再雇用者が引き続き同じような仕事をしているにも関わらず、新入職員より低い賃金で働かされることの不合理性を訴え、改善させていくことが求められます。

② 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。消費税をまずは5%に、また社会保障改悪を食い止める運動を中心に、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。

③ 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て、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。

④ 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20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 定年再雇用者を含む非正規労働者の雇用確保、賃金・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13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、実質賃金の低下やさらなる消費税率引き上げ・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・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1100円未満の賃金をなくすこと。

⑦ 2020年4月1日より施行の「同一労働同一賃金のガイドライン」にそって、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消すること。また、法の趣旨に反して、正規労働者の食事手当等の本給繰り入れや廃止・引き下げをしないこと。すでに行っている企業は是正すること。

⑧ 人員の増員を図ること。

⑨ 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。

⑩ 36協定締結の際は、時間外労働は基本月45時間・年360時間の範囲内に納めるべきとする法の趣旨を踏まえ、安易な「特別条項」（単月100時間未満、2～6カ月の平均で80時間以下）を提案しないこと。

⑪ 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。

⑫ 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。

⑬ 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。20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」の春闘とも言うべき取り組みです。

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、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12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2日（月）**

**回答指定日 3月11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2日（月） 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11日（水）～12日（木） 集中回答日を3月11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12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17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・厚生労働省など官庁との交渉を行います。

◆5月1日（金） 第91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、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。

20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。20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、20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 金融労連では、加盟組合を中心に全国の金融機関の労働条件調査にとりくみ、一定の集約資料もできつつあります。企業・業界からの労働条件資料の開示がなかなか進まな

いもとで、労働組合による現場の労働条件資料は貴重なものです。

労使交渉の際に業界の資料をもとに説明を行う経営者に対し、組合側が反論できる職場のナマの実態資料づくりのために、引き続き調査活動などにとりくみ、資料の精度を向上させることによってさらなる組織拡大や信頼関係の強化を図ります。

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。

20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。

## 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。