

金融労連2021年春闘方針

(2021年1月24日 中央委員会にて決定)

一、21年春闘をとりまく情勢

(1) 政治・経済・社会情勢

① 安倍前首相から政権を引き継いだ菅首相は、安倍政権時の「モリ・カケ・桜」疑惑にフタをするとともに、日本学術会議推薦学者の会員任命拒否にみられるように、政権に対する異論を封じ込め、その説明責任さえ果たさないなど、ますます強引な手法を取っています。

菅首相は、「地方銀行が多すぎる」「統合も一つの選択肢」と就任早々に発言し、独禁法の特例法も相まって、ますます地銀再編の動きが加速する恐れがあります。

菅首相は、アベノミクスの継承も謳っており、大企業や大資産家の懐が豊かになれば、国民の所得や消費も増える「トリクルダウン」を宣伝してきました。しかし、大企業は儲けを内部留保に回すだけで、中小企業との格差は拡大し続けています。国民所得についても、大幅な賃上げには至らない一方で、消費税増税や社会保障改悪で実質賃金は低下し、国民の可処分所得も減るなかで、新型コロナウイルスの影響も相まって実体経済は落ち込んでいます。

② 9月の実質賃金は前年同期比1・1%低下しています。また、内閣府が9月8日発表した2020年4月～6月期の国内総生産（GDP）改定値は、年率換算で実質マイナス28・1%と、2008年のリーマンショック時の年率マイナス17・8%を超える戦後最悪の下落となりました。その原因は、安倍政権の経済政策であるアベノミクスが行った2度の消費税増税、賃金を引き上げてこなかったことが背景にあります。そこにコロナウイルスの感染拡大が追い打ちをかけました。同時に見誤ってならないのは、大企業は1年間の通算で見れば赤字ではなく3割の減益に過ぎず、上場企業は20兆円を超える黒字を確保しており、大企業の内部留保は19兆円も増えています。

内閣府が11月16日に発表した20年7月～9月期のGDP速報値は、前期比5・0%増、年率換算で21・4%増と4四半期ぶりにプラスとなりましたが、実質GDPの実額508兆円はコロナ前の水準を下回るだけでなく、消費税増税後の水準よりさらに悪化しています。

③ 雇用をめぐる環境も厳しさを増しています。新型コロナウイルスに起因する解雇・雇い止めは、11月6日現在で厚労省が把握しているだけで7万人（見込み含む）を超え、実態はさらに多いとみられます。労働力人口は4月に前年同月比67万人減少し、その後10月まで7ヵ月連続でマイナスとなっています。非正規に至っては3月から8ヵ月連続でマイナスとなり、特に6月から9月まで4ヵ月連続で前年同月比100万人以上の減少、

7月には統計開始以来最大の減少幅である131万人を記録しました。安倍政権がアベノミクスの成果だと主張していた雇用者数増加も、非正規雇用の増加が主であり、新型コロナウイルスの影響で非正規が真っ先に雇用打ち切りとなることで、非正規を企業にとって雇用の調整弁としていたことが明らかになりました。

④ 新型コロナウイルスの影響により、中小零細企業の倒産・廃業が相次ぐ中で、菅政権が10月に発足した成長戦略会議で、中小企業再編・淘汰へむけた議論が始まっています。中小企業の労働生産性を高め「強い中小企業」を作り出すとの名目がありますが、そのために中小企業を淘汰していくことで、地域の雇用が奪われる危険性があり、注意が必要です。

(2) 金融をめぐる情勢

① 五大銀行グループの20年4～9月期決算は、合計の連結純利益が前年同期比32%減となりましたが、3メガバンクグループの業務純益は前年同期比で増加しています。

上場地銀77行・グループの20年4～9月期の連結決算では6割にあたる49行・グループの最終損益が減益・赤字で、新型コロナウイルスの影響で経営環境は悪化しています。

いまだ感染が収まらないなかで、影響が長期化すれば飲食店や小売業など地銀の取引先に打撃が広がりかねず、将来の貸し倒れに備えて引当金を積み増しても、不良債権が非常に大きくなる恐れがあります。

② 地方銀行の経営統合や合併について、独占禁止法の適用除外とする特例法（10年間の時限立法）が11月27日に施行されました。同じ県内の地銀同士が合併して貸し出しのシェアが高くなっても、寡占状態を認める異例の措置で、この法整備の契機となった長崎県の十八親和銀行が、10月に発足しました。

19年10月に包括業務提携を結んだ青森県の青森銀行とみちのく銀行が、経営統合に向けた案が浮上し、特例法の第1号案件となる見通しとの報道がなされ、静岡銀行と山梨中央銀行が包括業務提携を結ぶと発表されるなど、地銀再編の動きが活発になっています。

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、着々と連携先を増やしています。また、合併や経営統合ではなく、基幹システムの共同化や事務の共通化によって経営効率化を図るなど、各行の独立性を維持したままの緩やかな連携を目指すTSUBASA（つばさ）アライアンスに11月、群馬銀行が参加し、北海道から沖縄まで広域に地域銀行11行が業務提携することになります。

③ そのような状況の中で、政府は再編時のシステム統合費用などを補助する制度を検討し、日銀は経営統合や経費削減に取り組んだ地銀や信金に対し、日銀の当座預金の金利を0.1%上乘せする仕組みを発表しました。

朝日新聞の「経済气象台」と題するコーナーでは、第一線で活躍している経済人、学者

ら朝日新聞社外の筆者が執筆していますが、20年11月18日付の、表題を「地銀再編は今必要な政策か」とする記事の中で、「地域金融機関の再編は菅義偉政権の肝煎り政策の一つ。ただ、気になる点もある。まずはそのタイミングだ。財務省の法人企業統計によると、企業の短期借入金（期間1年未満）は、6月末時点で前年比20・8%増、約31兆円増えた。コロナ禍で膨らんだこうした短期借入金は、1年以内に満期を迎える。借り換えが滞れば、倒産や失業の増加につながりかねない。そんな時期に、痛みを伴う再編を地域金融機関に迫ることが果たして適切なのだろうか。日銀の措置も筋が良いとは言えない。マイナス金利政策で金融機関を苦しめているのは当の日銀だ。プラス金利にしてやるから再編しろ、と言われても金融機関は釈然としないだろう。5年近く続けても物価目標を達成できないマイナス金利政策の是非を検討する方が先ではないか」とあるように、いま政権が行うべきことは、アベノミクスを継承して政策の失敗を金融機関に押し付けるのではなく、真摯に検証して誤りは誤りと認め、マイナス金利政策の出口戦略を立てることです。

（3）職場の状況

① 非正規労働者が労働条件の格差是正を求めた3つの裁判で、最高裁は一時金と退職金の不支給については不合理と認めず、諸手当や休暇の格差は不合理と認めました。

ただし、「一時金・退職金の格差を個別事情によって違法とすることもある」と最高裁が指摘しているように、訴訟ごとに不合理かどうかの判断が変わりうるため、今後の司法判断の積み重ねによってハッキリとしていくとみられます。

20年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法で、企業は労働者から求めがあれば、待遇差の理由を説明しなければならないことになりました。今後は労働組合として非正規社員の声を吸い上げ、待遇改善を求めていくことが大切です。また、待遇を合わせるために正規社員の労働条件を一方向的に悪化させない取り組みも、併せて重要です。

② 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による過剰なノルマで、とても「顧客本位」とはいえない職場の実態が、このコロナ禍でも金融労連が毎年行っている「職場と生活アンケート」に現れています。「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26・4%（昨年29・3%）と、昨年より少なくなったとはいえ4人に1人の仲間が不満・不安を感じています。「要員が足りない」も53・6%（昨年63・2%）と、これも昨年より減っていますが半数以上の仲間が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」という現場の実態が浮き上がっています。

③ 新型コロナウイルスの影響で、リモートワークが導入されている職場もありますが、厚労省は「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を作成し、テレワークを活用する企業や労働者に向けて導入する際には適切に運用するよう促しています。

労基法や労働安全衛生法など、当たり前の話ですが、テレワークを行う際には労働基準関係法令が労働者に適用されます。テレワークを行う場所や労働時間などを就業規則に明示することを求めています。ただでさえ労働時間がいまになる自宅等の作業で、使用者は労働時間を適正に把握することが求められ、労働組合としても適正に運用するように監視していくことが大切です。

また、テレワークを行うためのIT機材や通信環境など、労働者負担にならないように、当然のことながら、それにかかる光熱費も含め企業に負担させることも重要です。

(4) 21年春闘に向けて

21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。

コロナ禍の中で、厳しい職場環境で働く仲間に報いるためにも、いまの厳しい経済状況を打開するためにも、「8時間働けば人間らしく生活できる賃金」を、誰もが享受できるようにすることです。労働者の雇用を守り、国民所得を増やし、消費を喚起することで景気が回復するようにしなければなりません。

トヨタ労組は毎春の定期昇給を評価型に一本化し、一律の定昇をなくす賃金制度の受け入れを決めました。この背景にあるのは、財界がこの間、産業別の一体的闘争を分断して企業間格差の拡大も容認してきたことがあります。

労働者が力を結集して、ともにたたかう国民春闘を否定する「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。職場を基礎に産別、地域、全国の統一行動に結集したたたかうことが求められています。

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。

21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 21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、20年4月に施行された「同一労働同一賃金」をもとに、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。

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。

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。労働組合の力を強めるためには、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を強める必要があります。職場が忙しく大変なときでも、職場でみんなが「お互いさま」の意識を共有して、職場での些細なことでも見逃さないようにして、改善に向けて取り組んでいくことが大切です。

また、地域の労働組合や中小業者との交流・共同を進めていくことも、労働組合を強くするためには大切です。

職場が忙しいことが理由で、なかなか運動や行動に参加できない現状を打破するために

は、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求められます。

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。

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 2021年4月1日より施行される「改正高年齢者雇用安定法」にそって、賃金・退職金の引き下げなしの70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日より施行された「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、新年度の賃金・労働条件を改定・実施させるためのたたかい（行動、取り組み）です。組合員一人ひとりが「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。21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、労働者一人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のが大切です。

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11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（月）

回答指定日 3月10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（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10日（水）～11日（木） 集中回答日を3月10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11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16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（土） 第92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も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。

21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。21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、21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。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、多くの中小・零細企業が倒産・廃業をして、失業者が増えている中で、雇用を守るためたかろう労働組合の存在意義が、改めて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。

21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。

8、新型コロナウイルス禍での諸行動について

本部では、新型コロナウイルス感染状況を鑑み、2020年11月に予定していた「女性のつどい」及び「春闘討論集会」を中止しました。また、中央執行委員会をZOOMでのオンラインで会議を行うなど、今後も感染状況をみながら、工夫して会議等を行っていきます。

この新型コロナウイルスは、どんなに注意しても、誰がいつ感染してもおかしくない状況があり、いまだに感染が収束していない状況で、年齢や基礎疾患の有無などで人それぞれに症状や重症化する程度が違います。

そのため、本部として様々な行動提起はしていますが、参加するかしないか、行動するかしないかは、それぞれで判断していただくしかありません。ですから、みんなで決めた行動だからといって、参加できない仲間に対して理解するよう心がけていただきたいと思います。

しかしながら運動を止めるわけにもいきません。運動を進めていくために、オンライン会議やSNSの活用など、どのような行動ができるのか、各単組・各地協で工夫しながら行っていただきたいと思います。そのためには、本部も支援していきたいと思いますので、遠慮なくご相談ください。