

金融労連 2023 年春闘方針

(2023年1月22日 中央委員会にて決定)

一、23年春闘をとりまく情勢

(1) 政治・経済・社会情勢

① いまの日本の労働者の生活は、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下に歯止めがかからないなか、3年にわたるコロナ感染拡大と歴史的な物価の高騰が襲っています。

10月の消費者物価指数（変動幅の大きい生鮮食品を除く総合指数）は、前年同月比3・6%上昇で1982年2月以来40年8ヵ月ぶりの上昇となり、暮らしに必要な商品・サービスの価格が軒並み上がっています。円安や燃料高騰で物価だけが上がり賃金は上がらない状況が続いています。

家計への負担は「1世帯当たり年13万円超」との試算もだされ、労働者の生活は厳しさを増しています。

岸田政権は10月28日に物価高に対応する総合経済対策を決めましたが、電力・ガス料金の負担軽減やガソリン価格の抑制継続を重点政策としており、幅広い品目の物・サービスが値上がりしているときに、個別品目に一時的な対策を講じても効果は限られています。消費税を減税すれば物価全体を引き下げ、家計を直接支援します。まずは5%に引き下げることが必要です。

このような中で岸田政権の支持率は急落しています。1ヵ月の間に閣僚が3人辞任するなど政権基盤が揺らいでいる中で、コロナ対応をはじめ労働者・国民の生活への施策は全くの無策であるとしか言いようがありません。

② 10月の実質賃金は前年同期比2・6%マイナスと4月から7ヵ月連続でマイナスとなりました。名目賃金は今年に入り緩やかに増えており、10月の現金給与総額は27万5888円と1・8%増えています。

ただそれ以上に物価高騰が進んでいるため、実質賃金が減る構図となっており、物価上昇に賃金の伸びが追いつかない状況が続いています。

2022年7月～9月期の国内総生産（GDP、季節調整済み）速報値は、前期比0・3%減、年率換算で1・2%減と4四半期ぶりにマイナスとなりました。

個人消費は4四半期連続のプラスですが、前期比0・3%増と伸び悩み、経済回復の原動力となり得ていないことがわかります。コロナ前の2019年の水準にも届いておらず、雇用者報酬は前年同期比で実質1・6%マイナスでした。

マイナス成長の大きな要因として、輸入が前期比5・2%増えたことが挙げられ、円安や資源高が続く全体を押し下げました。

③ 財務省の法人企業統計をもとにした民間試算で、2021年度の労働分配率は62・6%と前年度から5・7ポイント低下しました。

バブル景気で企業の利益が伸びた1990年度以来の低水準で、利益を労働者の賃金への分配ではなく内部留保や配当に回す企業の姿勢が影響しています。

物価高が続く中、賃金への十分な還元がなければ個人消費を下振れさせかねないと報じられています。

21年度の労働分配率は1990年度（61・9％）以来の低さでした。税引き前利益は2020年度比で58％増の78兆円と過去最高を更新しましたが、人件費は206兆円と6％増にとどまり低下につながりました。

分配率はバブル崩壊後の1990年代に上昇し、2001年度に78・6％とピークをつけ、その後は増減を繰り返しながら低下傾向にあります。

21年度に税引き前利益は00年度の3・8倍に増え、内部留保にあたる利益剰余金は480兆円（持ち株会社を除く）と2・5倍に膨らんでいますが、この間、人件費は1％しか増えていません。

④ 2021年度の企業の内部留保が、金融・保険業をのぞく全業種で初めて500兆円を超えました。

財務省が9月1日に発表した2021年度の法人企業統計によると、企業のため込み利益である内部留保（利益剰余金）は、前年度比6％増の516兆4750億円で、10年連続で過去最高を更新したことが分かりました。

資本金10億円以上の大企業が同5・9％増加しましたが、同1千万円未満の中小企業は3・6％減と対照的です。設備投資は同9・2％の増。人件費は同5・7％増ですが、リーマンショック前の07年度と比べ4％程度しか増えていません。

国税庁が10月31日発表した統計によると、2021年度の306万5千の法人が税務申告した所得の総額が、前年度比13％増の79兆4790億円となり、1967年の統計開始以来最高となり2年連続で増加しました。

（2）金融をめぐる情勢

① 五大銀行グループの22年4～9月期決算は、合算の当期純利益が前年同期比30％減の1兆2772億円となりました。米国子会社の株式譲渡に伴う損失を計上した三菱UFJフィナンシャル・グループ（FG）など3社が減益でした。

一方、資金利益はコロナ禍からの経済回復で大企業を中心に資金需要が旺盛で、5社合計で33％増の3兆3797億円と好調に推移しました。

米国の急激な利上げで各社とも外債の含み損は拡大。5社合計の国債等関係損益は、前年同期の1073億円増益から5940億円減益へと急下落。市場売買等利益は、前年同期からほぼ半減の3618億円になりました。

地銀・第二地銀の2022年4～9月期決算は、82行・グループ（G）全体（11月14日までに公表していない東京スター銀行、但馬銀行を除く）の連結純利益は6167億円で、前年同期比18％増となりました。

本業の収益力を示す単体コア業務純益（投資信託解約損益を除く）は8343億円となり、同25％増加しました。貸出金利息や有価証券利息配当金のほか、法人向け役務取引等収益の拡大が寄与しました。

一方、海外金利の上昇を受けて評価損となった外国債券などを売却し、関連損失を計上するケースも目立ちました。

連結純損益は81行・Gで黒字となりました。じもとホールディングスは、傘下のきらやか銀行が特定大口与信先の業績不振を受けて引当金を積み増したことなどが影響し、連結純損益が40億6800万円の赤字（前年同期は16億400万円の黒字）となりました。同傘下の仙台銀行は、中間純利益6億4700万円を計上しています。

しかし先行きには不透明感があり、資金需要の拡大も取引先の業績回復が遅れば、政府の支援が切れた後、不良債権化する懸念があります。

② 長野県に基盤を置く八十二銀行と長野銀行が2023年6月1日をメドに経営統合し、八十二銀行が長野銀行を完全子会社化し2年後の25年に合併。独占禁止法特例法の認可取得も視野に入れていきます。

福岡県では、ふくおかフィナンシャルグループ（FG）と福岡中央銀行が経営統合に関する基本合意書を締結。2023年10月1日をメドに株式交換による統合で、福岡中央銀行は同FGの完全子会社となりますが、経営統合後、傘下の福岡銀行と福岡中央銀行はそれぞれの強みを生かした事業展開を図るため、合併はしないとのこと。

このように、同じ県内の地銀同士が統合で業績改善を目指す動きが昨年から全国的に相次いでいますが、政府・日銀が後押しする制度を設けているためです。

政府は地銀の経営統合を促すため、10年間限定で独占禁止法の適用を緩める特例法を施行。金融庁は、合併時のシステム統合などに必要な費用を最大30億円補助する制度を5年間限定で昨年7月に開始。日銀も20年度から、統合などで経費を削減した地銀が日銀に預ける当座預金の金利を0・1%上乘せする仕組みを3年間限定で設けています。いずれも時限措置で、経営統合に向かう動きが活発化しています。

③ 日銀の特別付利制度により、地域金融機関は「経費率（OHR）」の低下を意識した経営効率化を進めて店舗統廃合や人員削減を加速しており、職場は大変な状況になっています。

いま政権が行うべきことは、アベノミクスのマイナス金利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 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ありますが、日銀の特別付利制度によるOHR低下のため、人員削減による労働強化の実態が、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29・1%（17年23・4%、12年20・2%）と、昨年26・4%より増えて3割近くの仲間が不満・不安を感じています。女性だけで見ると34・8%（昨年27・4%）と昨年以上に女性が不満・不安を感じています。「要員が足りない」は58・6%（17年52・3%、12年49・1%）と、昨年同様に6割も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。

「職場の人間関係」も17・4%と年々上がってきており、これも女性が22・9%と多くの女性が職場の人間関係に悩んでいます。

② そのような職場状況の中で、若年層の離職が相次いでいます。人員の少ない職場で業務知識を勉強する時間もなく経験のない中で、一人で営業に出されたり、先輩や上司に相談しようにも忙しそうにしていると中々相談できず、また先輩・上司もやはり忙しく教える時間がとれないままで、いつの間にか仕事を抱え込んだまま取り返しのつかない状況に追い込まれてしまうこともあります。

さらに経費率を下げるために残業を抑制され、人が減らされた上に仕事の量が変わらず、さらに必要な残業もさせてもらえず、仕事が終わらずどうしたらいいのかわからず仕事は溜まる一方で、これだけやっても仕事に見合った賃金ももらえず、展望を持たずに辞めていくケースが多くあります。

③ 新型コロナウイルスの感染状況は、いまだに収束を迎えず、いまでも金融機関の職員は感染リスクに怯えながら顧客の対応に真剣に取り組んでいます。

21年4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行され、「人手不足」も相まって、従来の「65歳」から「70歳」まで再雇用を進める企業も一部で出てきています。しかし、労働条件や新卒並みの低賃金、パートへの勤務体系変換を余儀なくされるなど問題が多く、生活が困難な状況に追い込まれています。

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っています。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。

(4) 23年春闘に向けて

① 経済協力開発機構（OECD）によると、1995年の賃金を100とした際の賃金上昇率で、対象33カ国でトップとなったのは「エストニア」で967・6、以下「リトアニア」「ハンガリー」「メキシコ」「ポーランド」と続きます。

先進7カ国での比較では、トップは「アメリカ」で222・8、「イギリス」「カナダ」「フランス」「ドイツ」「イタリア」と続き、「日本」はダントツの最下位で95・8と、対象33カ国の中でも圧倒的な最下位で、この30年弱で日本だけが唯一「給与減」となっています。

② 物価上昇による家計の負担増を10月の消費者物価指数を用いて試算すると、2人以上の平均的世帯で年間13万1千円にもなるとの報道もなされています。職場と生活アンケートの賃上げ要求の額では「1万円」が37・4%と一番多く、確かに現状では月1万円ほどの負担増ですが、今後も物価高騰は続いていきます。

職場と生活アンケートの賃上げ要求で多いのは「1万円」ですが、「あなたの希望、ご意見」には、「物価が上昇しているが賃金変わらない」「物価上昇に合わせた賃金の引上の要求」との記載もあり、物価高騰や生活改善を考えると国民春闘共闘・全労連が提起する月2万5千円以上の要求額も決して多くはありません。

新自由主義による規制緩和により、金融機関で働く仲間の業務量は増えており、昔と比べて質は高くなっています。経営が「地域貢献」を謳い、その実践を職員に求めるのであれば、それに見合った処遇をするべきです。

③ 要求実現のためにたたかいを推進する力は職場にあります。23春闘で賃上げを勝ち取るためには、スケジュールに追われることなく、先手先手で取り組むことが重要です。

日程だけでなく職場にどう働きかけ、どう意見を吸い上げるか、それをどう要求にまとめあげるか、そして要求実現のためにどういう取り組みをしたらよいか、「組合員全員が参加する春闘」「組合員以外にも支持される春闘」をたたかうには、方針作りが欠かせません。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。

そのためにも、将来の人生設計が立てられる職場と社会を実現し、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、金融労連単産としての議論と並行して、各地協・単組でも春闘方針を確立することが大切です。

④ 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。

賃上げできる条件は十分にあることに確信を持ち、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さず、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。

二、基本方向と要求・課題

1、基本方向

① 23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・原発再稼働・労働法制改悪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 本来は新年度冒頭4月から、労働者の賃金や労働条件は決まっていなくてはなりません。しかし金融機関の経営者は株主総会や総代会で図らないと決定できないと、回答を引き延ばすことを当然のように振る舞ってきます。私たち労働組合側がそのようなことを当然としないように、みんなで決めた統一要求日を遵守し統一回答日を遵守させるようにしなければなりません。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・地域の仲間にも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23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、実質賃金の低下や社会保障改悪などを加味し、8時間働けば人間らしく暮らせる社会をめざすため、月額2万5千円以上（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日より施行された「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。配属店舗については、BCP（事業継続計画）およびワークライフバランス、経費節減等を勘案し決定すること。

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 教育宣伝活動重視

23春闘は要求に自信を持つために、これまで以上に教育宣伝活動を重視します。

- ◆ 情勢で触れた物価上昇と賃金上昇の対比等のデータを使い、日本の賃金水準が低いことを春闘学習会や組合機関紙で学習する
 - ◆ 組合員へのアンケート、聞き取り等により生活実態を把握する
 - ◆ 生活のどの部分が苦しくどこを改善したいのか、将来への備えは十分か等を明らかにする
 - ◆ そのために賃上げや一時金・臨給がいくらあればいいのかを考える
 - ◆ 同時に自分のライフスタイル確立のために、賃金以外の労働条件をどう改善したらいいかも考える
 - ◆ これらの活動を通じて非組合員の理解と支持を得る
- というような系統的な教宣活動を目指します。

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むことが大切です。

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行います。本部では講師の派遣や紹介を行います。

② 職場での話し合いを大切に

組合活動は組合員一人一人が主人公です。アンケートを書いて終わりではありません。自分の要求はみんなの要求だと思えるように、お互いの意見を出し合って要求を決め、その実現のためにみんなでどう取り組むかの話し合いが大切です。「どうせうちの会社は賃上げなんかしてくれない」と最初から諦めている人も、みんながそこまでやるなら一緒に頑張ってみようと思ってくれるような話し合いができれば大きな力になります。

③ みんなが参加できる取り組みを

交渉は執行部が中心になると思いますが、執行部を組合員全員が後押ししている、されていると感じるような交渉にすることが必要です。

そのためには執行部は組合機関紙を通じて交渉の進捗状況や執行部の考え方を逐次知らせ、組合員はそれを読んで情報を共有し、執行部が招集する会議で意見を出し合うことが大事です。

交渉の進展に応じて、経営者宛に「回答要請文」「抗議文」を一人1枚ずつや職場ごとに寄せ書きにして取り組むなど、誰でも簡単にできて全員が取り組める工夫も必要です。可能であれば決起集会等の組合員が多数参加して、お互いに励ましあう機会も作りたいたいものです。



春闘は要求の実現はもちろんですが、組合の組織の団結強化ができたかも重要な成果です。23春闘は賃上げに対する期待が大きい中でたたかわれます。この機会に日頃組合に関心を持っていない組合員を組合活動に結集させ、経営に意見を言えない立場の管理職の人たちやパート・嘱託の人たちの共感と支持を得られるような組織強化を目指します。

2、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。

23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、23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（リーフ等）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みます。

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の、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。

3、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9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（水）

回答指定日 3月8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（水） 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めます。

◆3月8日（水）～9日（木） 集中回答日を3月8日に設定して回答引き出しに取り組めます。回答延期などの不誠実な対応については、翌9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めます。

◆4月14日（金）・予定 金融共闘などが提起する金融中央行動に取り組む、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（月） 第94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めます。

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、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。

4、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、お客さまはもちろん、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。

23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。

5、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。

6、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。

7、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、「女性のつどい」及び「春闘討論集会」を中止しました。また、定期全国大会等をZOOMでのオンラインで会議を行うなど、感染状況をみながら、工夫して会議等を行っています。

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っておりますので、遠慮なくご相談ください。