

金融労連2024年春闘方針

(2024年1月28日 中央委員会にて決定)

一、24年春闘をとりまく情勢

(1) 政治・経済・社会情勢

① 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2・9%上昇で伸び率の拡大は4ヵ月ぶりとなりました。物価全体に比べ消費者の感じる物価上昇率は高く、総務省がまとめた購入頻度別の物価をみると、消費者が頻繁に購入する品目(食パンや豚肉、鶏卵、にんじん、レタスなど44品目)をまとめた指数は10月に8・3%上がりました。

10月の家計調査によると、1世帯(2人以上)あたりの消費支出は30万1974円と、物価変動の影響を除いた実質で前年同月比2・5%減少し、8ヵ月連続でマイナスとなりました。家計を切り詰めても出費がかさむ実態を浮き彫りにしました。深刻なのは食料支出で、2人以上の世帯では前年同月比4・4%も購入量(実質値)が減少したのにもかかわらず、実際に支払った金額(名目値)は3・8%増えています。

消費支出に占める食料支出の割合をエンゲル係数といいます。10月のエンゲル係数は27・6%となりました。5～9月は5ヵ月連続で28%を超えており、2022年9月～2023年8月までの12ヵ月間累計では29%と、過去43年間で最高水準との報道もなされています。

② 岸田政権が11月2日に閣議決定した経済対策では、「物価高騰から家計を守る」としながら、物価抑制策は電気・ガス料金やガソリン代への補助金しかなく、しかも企業が対象であり直接家計をあたためるものではありません。所得・住民税減税、住民税非課税世帯への給付金も打ち出していますが一時的なものです。一方、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。

このような中で岸田政権の支持率は急落しています。官房機密費や政治資金パーティーでの裏金など「政治と金」の問題や、「適材適所」とした政務三役の3人が不祥事で辞任するなど、政権基盤が大きく揺らいでいます。

③ 10月の実質賃金は前年同期比2・3%マイナスと19ヵ月連続でマイナスとなりました。10月の現金給与総額は27万9172円と1・5%増え22ヵ月連続でプラスとなりますが、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。

2023年7月～9月期の国内総生産(GDP、季節調整済み)改定値は、前期比0・7%減、年率換算で2・9%減と4四半期ぶりにマイナスとなりました。

GDPの5割超を占める個人消費は前期比0・2%減で、2期連続のマイナスでした。設備投資も0・4%減と2期連続でマイナスでした。所得動向を示す雇用者報酬は名目で前年同月比1・5%増と上向きですが、実質でみると前年同期比は2・3%減、前期比では0・7%といずれもマイナスとなります。

2021、2022年度こそコロナ禍の反動でプラス成長しましたが、長期的には停滞が続きます。個人諸費は低迷し、設備投資も力強さがありません。企業倒産は昨年から増加傾向です。問題になるのは政府の姿勢で、今回の経済対策でも国民生活に背を向け一時

しのぎの物価対策しか盛り込まれていません。消費を起点とする経済の循環構造を立て直すことが必要です。

④ 財務省が9月1日に発表した2022年度の法人企業統計によると、金融・保険業をのぞく全産業の経常利益が過去最高になり、それに伴って内部留保も積み上がりました。コロナ禍の影響が徐々に和らぎ、企業の稼ぐ力が回復しつつありますが、人件費の伸びは弱いままです。

売上高は前年度より9・0%増の1578兆4396億円でした。自動車の生産が増え、街に人出が戻り始めたことで、コロナ禍の最中の水準を上回りました。ただ、過去最高だった07年度には届かず、売上高の面ではリーマン・ショック前の水準を超えられていないこととなります。

経常利益は13・5%増の95兆2800億円。製造業は4・4%増、非製造業は19・5%増で、運輸・郵便業や卸売り・小売業の回復が著しく、企業が利益を積み立てた内部留保は7・4%増の554兆7777億円となり、11年連続で過去最高を更新しました。

一方、人件費は3・8%増の214兆4447億円。2年連続で前年度を上回ったものの、生み出された付加価値のうちどれだけ人件費に回ったのかを示す「労働分配率」は67・5%で、1・4ポイント低下しました。

国税庁が11月1日発表した統計によると、2022年度に決算期を迎えた法人が申告した所得金額が、前年度比7・0%増の85兆106億円となり、2年連続で過去最高を更新しました。黒字申告1件あたりの所得金額も7518万円で、過去10年で最高でした。

(2) 金融をめぐる情勢

① 5大銀行グループの2023年4～9月期決算は、合計の連結純利益が前年同期比56%増の1兆9960億円となり、2005年に3メガバンク体制になってから最高となりました。超低金利環境の修正で低迷していた貸出金利ざやが改善し、膨大な資産を抱える邦銀に追い風となりました。

本業の儲けを示す実質業務純益は傘下行の合算で1兆7754億円と16%増え、利益を押し上げたのは調達金利と貸出金利の差である利ざやの改善です。5大銀行グループの総資産は大規模な金融緩和が始まる前の2013年3月期から10年間で6割増え、1000兆円を超えます。国内総生産(GDP)の2倍近くで、わずかな金利上昇でも収益への影響は大きくなります。2024年3月期通期の連結純利益も計3兆円程度と過去最高を更新する見通しです。

② 上場地銀74行・グループの2023年4～9月期決算は、純利益の合計が5611億円と前年同期比約6%減少し、全体の6割が最終減益・赤字となりました。倒産リスクが高まるなか、取引先の経営悪化で不良債権処理などの費用が増えました。

企業倒産は足元で増加傾向にあり、融資先の経営悪化や破綻に備えた費用の計上も増加傾向にあります。非上場を含む地銀(単体)の与信費用は合計約500億円と、前年同期から1割増加しました。

東京商工リサーチによると、倒産件数は10月まで19ヵ月連続で前年同月を上回りました。2023年通年では4年ぶりに8000件を超える可能性があり、地銀は今後さらなる不良債権の処理を迫られる懸念もあります。

一方、金利上昇で全国の地方銀行が保有する国内債券や外国債券、投資信託などの含み損が増えています。地銀97行の含み損は2023年9月末時点で約2・8兆円と6月末から7割増えました。大手銀行は金利上昇への備えを進めており、主に日本国債で運用する地銀の対応が焦点になり、日銀の金融政策次第では含み損がさらに増える可能性があります。一部の地銀は早期処理に動き、7行で本業が赤字になりました。

銀行がとることのできるリスクの量には限りがあり、含み損を抱えたままだと有価証券に追加投資したり、融資を増やしたりしにくくなります。一部の地銀はさらに損失が膨らむ前に処理に動いており、2023年4～9月期の債券等売買損益は1800億円弱の損失となりました。

地銀は低金利下で余資運用をするため、期間の長い円債の保有比率を高めていました。ただ、期間が長いほど金利上昇時に債券価格の下落幅が膨らみやすく、満期保有に入れ替えることで損失を避けることはできますが、長期間低利回りの債券を保有し続けざるを得なくなります。体力のある地銀は値下がりした債券の売却損を計上しているケースもあますが、体力が乏しい地銀は身動きがとりにくくなっている、との報道がなされています。

(3) 職場の状況

① 金融労連が毎年行っている「職場と生活アンケート」では、「職場実態の不満・不安」の中で、「要員が足りない」が67・9%（昨年63・0%）と、昨年以上に7割近くもの仲間が人員不足を訴えており、「とにかく人員が少なく仕事回らない」という現場の実態が浮き上がっています。

② そのような職場状況の中で、相変わらず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で中々相談できず、また先輩・上司も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、人が減らされて仕事の量が増えているのに必要な残業もさせてもらえず、仕事が溜まる一方です。このような職場状況に、将来の展望が持てず辞めていくケースが多くあります。

③ 2021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、生活が苦しい状況に追い込まれています。

2020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。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) 24年春闘に向けて

① 私たちの生活の困難を打開し、日本経済を立て直す上でカギとなるのは、大幅な賃上げです。日本は30年の長期にわたって「賃金が上がらない国」になっています。岸田

首相は国会や政府のさまざまな会議で「持続的な賃上げ」を強調しますが、賃金が抑え込まれ続けた根本をただす姿勢はありません。

厚生労働省の2023年版労働経済白書は、賃上げが主要テーマとなっており、他の主要国と日本の賃金動向を比較し、分析しています。実質賃金でみた場合、1996年を100とすると、日本は2021年でも102・4とほぼ横ばいです。一方、イギリスは154・5、アメリカは147・2、フランスは124・8など大きく増加しました。日本が他国と比べて賃金が上がらない国となっている状況を「確認できる」と記しています。

白書は、日本の賃金が伸び悩んだ背景として、他の経済協力開発機構（OECD）諸国と比較し、日本の労働分配率が「大きく低下した」ことを指摘しています。要因の第一に、企業の内部留保を挙げました。「1996年には約150兆円だった内部留保額は、2021年には約500兆円まで増加している」「企業は1996年以降、付加価値が増加する中であって生じた余剰を、必ずしも人件費や投資に回すのではなく、手元の資産として保有してきたことがうかがえる」としています。内部留保のため込みが労働者を犠牲にしていたことは否定できません。

日本経済全体への影響についても、全労働者の賃金1%の増加は、全体の生産額を約0・22%引き上げ、商業やサービスを中心に約16万人分の雇用が増加すると推計しました。

非正規雇用の正規雇用化が労働者に好影響を与えていることや、最低賃金の引き上げの有効性にも触れています。

白書は、「賃金が上がらない国」にしてきた政治の責任には迫っておらず、根本的な打開策は見えません。「労働組合加入率が高いほど、一人当たり賃金が高くなる傾向」「労働者の交渉力の強化と、その帰結としての賃金増加という点から、労働組合の果たす役割は相当大きい」と白書は記述しています。

② 職場と生活アンケートの「あなたの生活実感」では、「かなり苦しい」（11・2%）、「やや苦しい」（41・1%）合わせて52・3%と、半数以上の仲間が生活が苦しいと訴えています。賃上げ要求の額では「1万円」が36・0%と一番多いのですが、「2万円」22・2%、「3万円」14・2%と続き合わせて36・4%、さらに「2万円」から「10万円以上」の要求金額を合計すると50・1%となり、半数の仲間が2万円以上の賃上げを要求しています。

また、アンケートに現れた「平均要求額」では、加盟組合の平均が2万2106円（未加盟含むと2万1623円）となりますが、今後も物価高騰は続いていく現状もあり、生活改善を考えると国民春闘共闘・全労連が提起する月3万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。「あなたの希望、ご意見」には、「人員が減り負担が増す一方、賃上げがされない」「ライフプランを思いどおりたてられない」「人員が不足している」「有休が自由に取得できない」「業務量が多く、身体も心もゆとりがない」「若手行員の離職率が高過ぎる」との記載もあり、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。24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。

日程だけでは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、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が必要です。

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 24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2018年4月から義務化された無期雇用化なども含め、2020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。忙しく大変なときでも、みんなが「お互いさま」の意識を共有して、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凶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にこだわり、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・地域の仲間に広く訴えます。さらに金融労連本部、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24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。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

24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。

また、さまざまな課題での学習を組合全体で取り組みます。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ひとりが主人公です。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切です。

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。24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。24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、24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みます。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」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） 回答指定日を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）・予定 金融共闘などが提起する金融中央行動に組み込み、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（水） 第95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、みんなで取り組むよう努力します。

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。

米投資ファンドへの売却交渉が進んでいた「そごう・西武」の労組が大手百貨店では61年ぶりのストに踏み切り、ファンドは最大限の雇用維持への支援を表明。ストを通じ、労組が存在感を示しました。

米国でも自動車大手などにストが広がる中、米財務省は労組の活動が賃金を押し上げ、中間層や経済全体にプラスになるとの調査結果をまとめています。

ストライキを成功させるためには、職場の支持はもとより、利用者はもちろん、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ような労働組合のとりくみが求められます。

24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。