

金融労働2016年春闘方針(案)

日本国民は戦争の悲惨な体験をもとに「不戦の誓い」を打ち立て、戦後70年にわたって平和な国づくりを進めてきました。しかし先の国会では、平和憲法のもとで、歴代自民党政権が否定してきた憲法解釈を180度転換する

「集団的自衛権の行使容認」を閣議決定したのに続いて、会期を95日間も延長して、戦争法を強行成立させました。また、これまで「直接雇用の原則」を根底からくつがえす労働者派遣法の改悪を強行しました。

このように、安倍政権は、多くの国民・労働者・学者などの反対の声を無視して、アメリカと一緒に戦争する国づくり、財界の狙う「安上がり」「無権利」労働者づくりを強行する暴走を加速させています。

しかしながら、このような憲法・民主主義をふみにじる政治に対して、多くの国民・労働組合などが、かつてない規模での反対運動に立ち上がっています。16春闘は、日本の平和と民主主義を

蹂躪する安倍政権の存続をこれ以上許していいのが厳しく問われるもとでたたかわれます。2014年春闘で再びよみがえった横並びによるベア実現の芽は、2015年春闘で、金額的には要求を大きく下回ったものの、中小企業労働者や非正規労働者などにもベアが広がりました。この流れを2016年春闘では、実質賃金低下に歯止めをかけた生活改善に向けた大幅賃上げ実現につなげていくことが求められています。

残業時間については、大臣告示で「週15時間、月45時間まで」と定められています。法的拘束力がなく、「特別な事情」があればいくらでも延長できます。現に、多くの大企業などでも、月45時間を超えるような「36協定(時間外労働協定)」を結び、経団連会長企業の一部をばしめる13社では、「過労死ライン」とされている月80時間を超える時間外協定が結ばれています。

まさに「残業代ゼロ」「過労死促進」制度そのものです。さらに「限定正社員」制度や「解雇の金銭解決」制度の導入も狙われるなど、労働者の命と健康、雇用を次々と破壊して「企業が世界一活動しやすい」国づくりが進められようとしています。

一、16年春闘をとりまく情勢

(1) ストップ暴走政治

戦争法が強行成立されて以降も、戦争法反対の国民の声はおさまるところか、マスコミの世論調査でも「評価しない」「納得できない」が6割近くを占めています。

戦争法案に反対してきた「学者の会」や「ママの会」は、「安全保障関連法に反対」する「会」に名称を変えて「反対運動を豊かに発展させて国民の多数の意思を国会の多数にしよう」「戦争法を廃止し、集団的自衛権行使を容認した閣議決定を撤回させよう」と立ち上がっています。

安倍首相は「アベノミクスで、雇用は100万人以上増えた。2年連続で給料も上がり、この春は17年ぶりの高

い伸びとなった」と言っています。しかし中身を見ると、雇用で増えたのは賃金が低く、雇用が不安定な非正規労働者です。4〜6月期で比較すると、2012年には1775万人だった非正規労働者が2015年には1953万人と178万人増加し、非正規労働者の割合も34.5%から37.1%に上昇しましたが、正社員は3370万人から3314万人に56万人減少しています。

物価変動を加味した実質賃金指数も2014年度は前年比3.0%減で、4年連続のマイナス(厚生労働省「毎月労働統計調査」となり、非正規の賃金は正社員の63%(厚生労働省「2014年賃金構造基本統計調査」と)大きな格差があります。

大企業は2014年度、過去最高の利益をあげ、内部留保や株主配当を増やしています。特に外国人株主への配当が国内投資家をほるかに上回り、2年間で1.7倍と最も増えています。

海外マネーを呼び込むために法人税を減税。日銀に異次元の金融緩和を実施させ、公的年金資金も株投資につき込んで株値つり上げに躍り上がったアベノミクスで、最もも

(2) アベノミクスの破綻

安倍首相は「アベノミクスで、雇用は100万人以上増えた。2年連続で給料も上がり、この春は17年ぶりの高

い伸びとなった」と言っています。しかし中身を見ると、雇用で増えたのは賃金が低く、雇用が不安定な非正規労働者です。4〜6月期で比較すると、2012年には1775万人だった非正規労働者が2015年には1953万人と178万人増加し、非正規労働者の割合も34.5%から37.1%に上昇しましたが、正社員は3370万人から3314万人に56万人減少しています。

物価変動を加味した実質賃金指数も2014年度は前年比3.0%減で、4年連続のマイナス(厚生労働省「毎月労働統計調査」となり、非正規の賃金は正社員の63%(厚生労働省「2014年賃金構造基本統計調査」と)大きな格差があります。

大企業は2014年度、過去最高の利益をあげ、内部留保や株主配当を増やしています。特に外国人株主への配当が国内投資家をほるかに上回り、2年間で1.7倍と最も増えています。

海外マネーを呼び込むために法人税を減税。日銀に異次元の金融緩和を実施させ、公的年金資金も株投資につき込んで株値つり上げに躍り上がったアベノミクスで、最もも

海外マネーを呼び込むために法人税を減税。日銀に異次元の金融緩和を実施させ、公的年金資金も株投資につき込んで株値つり上げに躍り上がったアベノミクスで、最もも

海外マネーを呼び込むために法人税を減税。日銀に異次元の金融緩和を実施させ、公的年金資金も株投資につき込んで株値つり上げに躍り上がったアベノミクスで、最もも

(3) 働くルールの全面破壊

労働者派遣法の大改悪について、残業代ゼロ制度の創設など、働くルールの大原則である8時間労働制を根本から破壊する労働基準法の大改悪や解雇規制の緩和がねらわれ、労働者保護法制が全面的な危機に直面しており、2016年春闘の大きな争点となるのは必至です。

日本の残業時間は年間182時間で、ドイツ53時間、オランダ22時間など比べても突出してお

り、それ以外に平均300時間とも言われている、日本特有の「サビ残業(不払い残業)」を上乘せると、労働者の命と健康を破壊する異常な長時間労働です。

残業時間については、大臣告示で「週15時間、月45時間まで」と定められています。法的拘束力がなく、「特別な事情」があればいくらでも延長できます。現に、多くの大企業などでも、月45時間を超えるような「36協定(時間外労働協定)」を結び、経団連会長企業の一部をばしめる13社では、「過労死ライン」とされている月80時間を超える時間外協定が結ばれています。

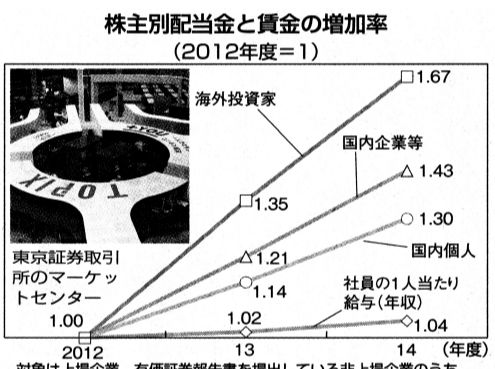
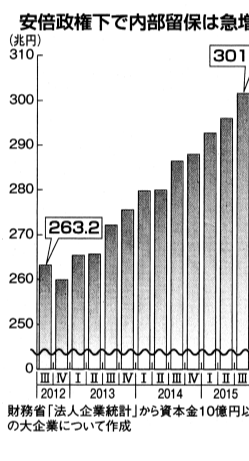
まさに「残業代ゼロ」「過労死促進」制度そのものです。さらに「限定正社員」制度や「解雇の金銭解決」制度の導入も狙われるなど、労働者の命と健康、雇用を次々と破壊して「企業が世界一活動しやすい」国づくりが進められようとしています。

まさに「残業代ゼロ」「過労死促進」制度そのものです。さらに「限定正社員」制度や「解雇の金銭解決」制度の導入も狙われるなど、労働者の命と健康、雇用を次々と破壊して「企業が世界一活動しやすい」国づくりが進められようとしています。

まさに「残業代ゼロ」「過労死促進」制度そのものです。さらに「限定正社員」制度や「解雇の金銭解決」制度の導入も狙われるなど、労働者の命と健康、雇用を次々と破壊して「企業が世界一活動しやすい」国づくりが進められようとしています。

| | | |
|-----|---------------|---------------------|
| 雇用 | 完全失業率 | 4.3%(12年7月) |
| | | 3.3%(15年7月) |
| お金の | 正規労働者数 | 3370万人(12年4~6月) |
| | | 3314万人(15年4~6月) |
| お金の | 非正規労働者数 | 1775万人(12年4~6月) |
| | | 1953万人(15年4~6月) |
| お金の | 実質賃金指数(前年同月比) | -1.9%(12年12月) |
| | | -3.0%(15年6月) |
| お金の | 貯金ゼロ世帯の割合 | 26.0%(12年) |
| | | 30.4%(14年) |
| お金の | 国・地方の借金 | 932兆円(12年度末) |
| | | 1035兆円(15年度末の政府見通し) |

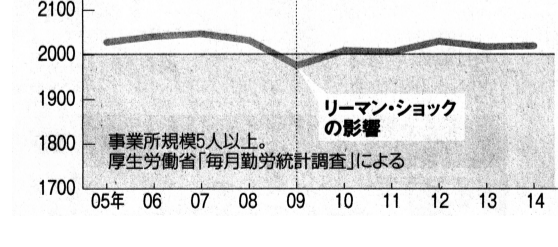
政権交代前後(12年12月26日発定) 現在



日本の労働者には実質的に総労働時間規制がない

| 日本 | EU諸国 |
|---------------------------------|------------------------|
| 原則40時間だが労使協定(36協定)を結べば事実上残業は無制限 | EU指令で残業、休日出勤など含め原則48時間 |

日本の一般労働者の年間労働時間は2000時間を超えている



消費増税8%への増税と円安による物価高が進むことで、労働者の実質賃金の減少に歯止めがかからず、社会保障の改悪とあいまって労働者の家計はよりいっそう深刻なものとなっている。経済財政白書(8月14日閣議決定)では、「消費増税と賃金の伸び悩みが個人消費を下押しし、14年度の実質GDP成長率を約1.7ポイント押し下げた」と試算し、物価上昇に賃金上昇が追いついていないことを政府も認めています。個人消費の落ち込みは、莫大な資本を背景にした大企業の「安売り競争」「下請け単価切り下げ」などの影響で個人商店・中小企業の営業にも大きな打撃を与え、「地域創生」とのかけ声とは反対に、地域経済が立ち行かなくなっています。

日本商工会議所の第3回「中小企業」(次ページへ)

金融労働第10回中央委員会

日時 2016年1月23日(土)午後1時～24日(日)正午まで

会場 淡路町「ハロー貸会議室」
東京都千代田区神田司町2-6 荒木ビル7階

宿泊 「グランドセントラルホテル」
東京都千代田区神田司町2-2
☎ 03(3256)3211

議題 1、2016年春闘方針について
2、その他

金融労連2016年春闘 キャッチフレーズ募集

金融労連では、2016年春闘で共同を一層前進させるため、「キャッチフレーズ」を募集します。金融労連が力を合わせて、春闘をたたかう合言葉となるようなキャッチフレーズを振るってご応募ください。入選者には賞品を贈呈します。

応募作品の中から入選作を選び、金融労連のステッカーなどを作成し、春闘の中で活用していきます。

応募要領

内容 2016年春闘の要求や取り組みについて、みんなの合言葉になるようなもの

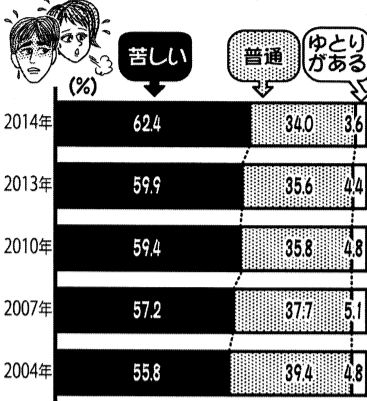
参考例 (15年入選作)

- ◆ダメダメダメため込みは みんなで勝ち取る15春闘
- ◆憲法は 国民生活まもる若 改悪許すな15春闘
- ◆団結で 未来を作ろう 15春闘
- ◆ひとりひとりの小さな声を つみあげ作った要求を じつげんするんだ15春闘!
- ◆立ち上がり 一人の行動 大きな和となる15春闘

送り先 金融労連本部あて郵送・FAX・メールで。
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-9-402
FAX 03-3239-1224
E-mail:mail@kinyu-roren.jp

締切り 2016年1月18日(月)

「生活苦しい」6割超 世帯の生活意識の推移



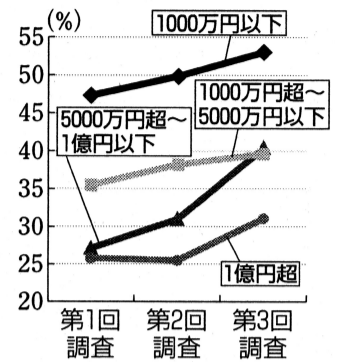
厚生労働省「国民生活基礎調査」2015年7月から作成

によると、「生活が苦しい」と感じている人の割合が、2004年の55.8%から増え続け、2014年には62.4%にまで達するなど、国民の「貧困化」が加速しています。2017年4月に

における消費税の価格転嫁にかかわる実態調査(8月18日発表)によると、消費税増税分を「転嫁できなかった」と答えた事業者は、売上高1億円超では31.1%でしたが、売上高が1千万円以下では53%にのぼるなど、中小零細業者を苦しめている結果が示されています。

総務省の2014年家計調査(2人以上世帯)では、平均貯蓄残高は179.4万円で、前年比3.4%増でしたが、平均を下回る世帯が67.6%と3

消費税が転嫁できない中小企業の割合の推移(売上高別)



日本商工会議所「中小企業における消費税の価格転嫁に係る実態調査」から作成

分の2を占め、貯蓄残高100万円未満の世帯が10.3%(前年10.0%)と貯蓄残高の階層別で最も多くを占めました。さらに勤労者世帯では12.4%が100万円未満の貯蓄残高です。厚生労働省の「国民生活基礎調査」

好決算の影に

(5) 金融機関をめぐる動き

は政府が「予定通り実行する」と言っている消費税10%への増税が待ち受けているだけに、「大企業言いなり」の政治の転換が強く求められています。

① 金融緩和で膨れ上がった投機資金の暴走で、世界の株式市場が混乱し、日本の株価も乱高下しています。特に経済が成長しなくなった日本では、株価が崩れればアベノミクスの失敗が表面化するため、安倍政権は、公的年金などの巨額の資金を株式投資につき込んで株を買い支えています。

東京証券取引所の株取引の約6割が投機資金を含む海外の投資マネーによるもので、外国人投資家の動向が日本の株価を左右する、実体経済を反映しない状況に陥っています。

② 日銀が、2013年4月に開始した「異次元の金融緩和」によって銀行の貸出は伸び、純利益も過去最高水準となる一方で、金利競争が激化し貸出利ざやの縮小が続くなど、金融機関の本業経営をいっそう厳しいものにしていきます。

2013年3月末の日銀の長期国債等の保有残高は92兆円でしたが、異次元の金融緩和による巨額の買い入れで2014年12月末には207兆円になり、発行済みの長期国債の25%を既に超え、2015年12月末には36%にまで増える見込みです。FRB(米連邦準備制度理事会)にならって日銀が「出口政策」を始めると、利上げの前に長期国債の新規購入停止となり、国債の市場価格の暴落、長期金利の急騰を招くのは必至です。

評価損の発生で、投資収益が見込める20年債や30年債などの国債保有残高を増やしている金融機関の経営や、借入金利の上昇を通じて企業の設備投資・家計の個人消費に悪影響が出るなど、まさに「出口政策」を模索できない「異次元の金融緩和」です。

③ 大手銀行5グループの2015年3月期の連結決算は、純利益合計で2兆7704億円となり、2008年のリーマンショック後で最高だった前年度決算(2兆8669億円)に次ぐ高い利益水準を確保しています。

三菱UFJフィナンシャルグループの純利益は前期比5%増の1兆3337億円と最高益を2年連続で更新し、日本の銀行として初めて1兆円台に乗せています。5グループの2016年3月期の連結純利益予想の合計額は3.3%減の2兆6800億円と、大幅値上げに何の支障もない経営内容で推移しています。

地域銀行も貸出金利高の増加と信用の低下などで利息収入の減少を方バシし、過去最高益を計上する銀行が相次ぎました。16年6月期の決算も、預金保険料率の引き下げによるコスト減少もあって好決算が続く見通しです。

全国267信金の決算も、当期純利益が前年同期比18.4億円増の3413億円と、過去2番目の高水準で2期連続して3千億円を突破、全国154信組の決算も当期純利益が512億円と前年同期比30億円(6.2%)の増加となっています。

④ 金融機関本来の利ざやの縮小が続いています。

東京商工リサーチの調べによると、14行の銀行の6割にあたる71行で総資金利ざや(貸出金や有価証券の運用利回りから、預金や債券、借入金などの資金調達コストを差し引いたもの)が前年同期より縮小し、「逆ざや」は前年同期より3行多い11行に増えました。中央値で比較すると調査開始の2009年は0.29%あった利ざやが、毎年低下を続け2015年は0.17%になっています。

主要100信金の2014年3月期決算でも、過半数の52信金の総資金利ざやが縮小、8信金が横ばいでした。中央値での比較では、2011年の0.24%から毎年下落し0.19%になりました。

日銀が実施している事実上のゼロ金利政策や「異次元の金融緩和」によって金利が極端に低下したうえ、内需が低迷し、企業の貸出需要が増えない中で、金融機関の金利引き下げ競争の激化が利ざやの縮小を招いています。

2015年3月期決算での預貸率は、地銀64行が70.72%と前年同期比0.41P増加させたのに対し、大手銀行9行が65.05%(同0.46P低下)、第二地銀41行が73.26%(同0.08P低下)、信金は過去最低の49.9%と年度末としては初めて50%を割り込みました。

要因としては、預金の増加もありますが有価証券運用に比重を移しているところも多く、「地元で集めた預金を、地元で融資という形で循環させる」地域金融機関本来の使命が崩れつつあり、市場環境の悪化によるリスクも増大しているといえます。

⑤ 地域金融機関の再編について、2014年4月に金融庁・森(前)検査局長が「人口減少下での地域金融機関のビジネスモデルのサステナビリティについて」と題して述べていますが、金融労連政策委員会が既に提起したように「地域金融機関再編への半ば脅しの誘導によって、生き残った地域金融機関は、地域性を喪失した『名ばかり地域金融機関』であり、本来の役割を発揮を果たすことさえ困難で、地域金融機関の実質的解体を意味する」として「いま本当に必要なのは、地域金融機関が県外や海外に進出したり、投資信託など金融リスク商品の販売に力を入れたりすることでなく、原点に立ち返って地域に根ざしたビジネスモデルの構築」です。

金融庁がその中で述べている「規模は縮小しても質を重視して地域で、より細かい活動を行なう」選択肢こそ、地域金融機関の本来の役割発揮への道筋であるはずですが。

安易な規模の拡大は地域の独自性、顧客の利便性・サービス低下を招くこととはこれまでの経験から証明済みです。合併を選択すると同様、「分割」による地域への特化も含め、それぞれの地域に根ざした金融機関づくりを日頃から進めていくことが大切です。

(6) 「ゆとり」と「思いやり」喪失の職場状況

① 人員不足と業務範囲の拡大による仕事量の増加は、すでに金融機関の職場で、年次有給休暇の取得はもとより、「8時間労働」や「週休2日制」までも、破壊されてきています。早出を含み、遅くまで仕事をしていても、残業代が支払われないサービス残業や、昼休みさえ満足にとれないような企業の論理による「適正」人員が押し付けられていることが大きな要因となっています。

成果主義が求められる状況のもとでは、顧客のための仕事が「ムダ」扱いされたり、後回しにされ、目先の目標数字のための仕事に追われるため、仕事

のやりがい、喜びが失われてきています。

個人だけでなく、職場単位・部署単位での成果の追及もあり、病気になることさえ「みんなの足を引っ張る」かのような対応がなされ、パワハラによって傷つけられ涙を流している仲間に対して「泣くほうが悪い」という扱いを受けるなど、考えられないほど「思いやり」のない職場も広がろうとしています。

② ささいなミスでも見せしめ的に「処分」する風潮も後を絶たず、極度の緊張状態のもとで仕事をさせられています。「処分」を課することより、再び「ミス」が起らないような環境づくりが大切です。

2018年1月から金融機関の預金口座などにも拡大適用される「マイナンバー制度」への準備・対応には、個人情報流出・漏えいを防止する特段の注意が金融機関に求められます。今でも残業が恒常化し、疲労が蓄積しているような人員配置では、とても対応できないことは明らかです。

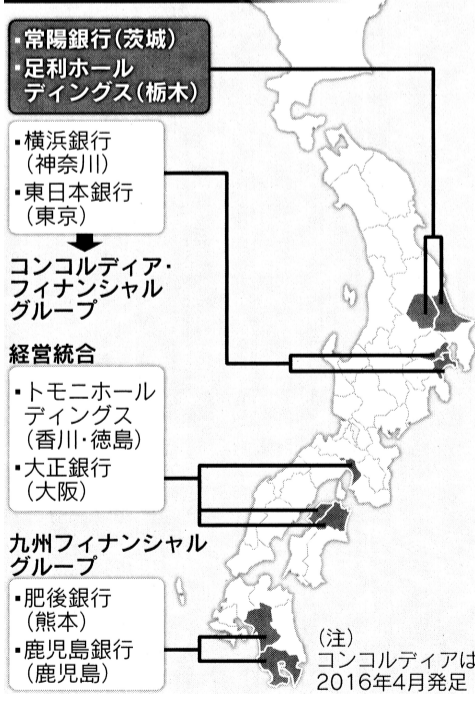
労働組合としても、増員を行なわない限り、労働者の健康は守れないことを肝に銘じて、今春闘での増員要求を行うことが求められています。

③ 非正規労働者の増加が進み、「非正規労働者なしでは日常業務さえ回っていない」職場となっています。そのため「パートさんが正社員に仕事を教えている」「パートさんが定時で帰ったら仕事が締められない」等々、矛盾も生まれています。

改正パート労働法や労働契約法などを活用して、非正規労働者の労働条件の均等待遇や正社員への転換を実現し、職場に広がる矛盾を改善していくことが必要です。

④ 2014年に制定された過労死等防止対策推進法の制定を受け、過労死防止対策大綱が2015年7月に閣

最近の主な地銀再編



④ 2014年に制定された過労死等防止対策推進法の制定を受け、過労死防止対策大綱が2015年7月に閣

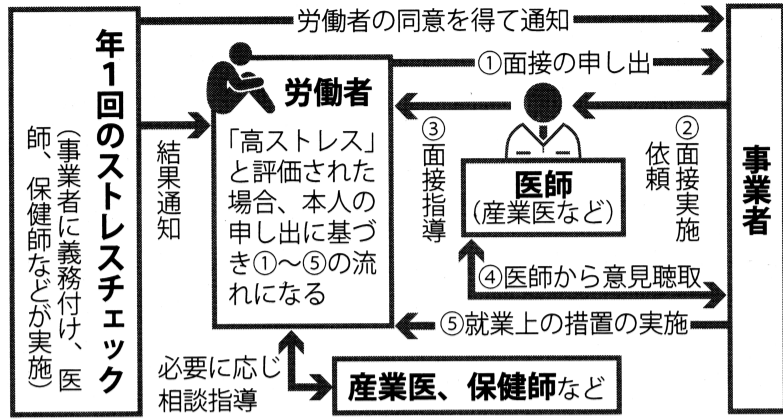
議決定されました。それによって国は2020年までに週60時間以上の労働者を全体の5%以下に抑えることや、年休取得率70%以上の達成を掲げ啓発を行います。

しかし、労働者の健康を守るための労働時間短縮の目的を棚にあげ、名古屋銀行では、これまでの特別休暇を年次有給休暇に組み替えて名目上、年休取得率の向上を図るといふ提案が出されています。

残業代ゼロ制度や、裁量労働制を営業職にも広げる労働基準法改悪が狙われている中で、この大綱を武器に労働組合が経営者に「命の大切さ」を訴え、「過労死防止協定」を要求するなど、16春闘では労働組合の時間短縮に向けた取り組みの強化がなくてはならないと述べています。

⑤ 労働者の心の健康破壊は深刻です。厚生労働省の調査によれば、職場などで強い不安やストレスを感じる労働者の割合は5割を超えています。仕事によるストレスが原因で心の病を発症し、労災認定されるケースが2014年度は497件と過去最高になりました。

ストレスチェック制度の流れ (2015年12月から導入)



労働者の同意を得て通知
①面接の申し出
②面接実施
③面接指導
④医師から意見聴取
⑤就業上の措置の実施
結果通知
「高ストレス」と評価された場合、本人の申し出に基づき①～⑤の流れになる
必要に応じ相談指導
産業医、保健師など

ついでです。そのため、労働安全衛生法の改正によって、2015年12月から事業者は「ストレスチェック」の実施が義務付けられるようになりました(50人未満事業場は当面努力義務)。年に一度、チェックリストなどの調査票

二、基本方向と要求・課題

1、基本方向

① 16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、生活改善と労働条件改善に向けて全国の仲間を結集して取り組みます。

物価高・消費税増税により生活悪化が加速するも、企業の論理による「成果主義賃金」では、労働者の生活改善は図れません。生計費原則を打ち立て、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)要求にこだわった取り組みを進めます。

で労働者のストレス度を調べ、ストレス度が高い場合は労働者の申し出を得て、医師による面接指導を受けることになり。本人の気持ちを促すというメリットがある反面、雇止め理由や人事考

課への影響、経営者の責任免除にもつながりかねないというデメリットもあるため、労働組合として個人情報保護を厳しく求めるなどの取り組みを強め、この制度を活用した心の病の未然防止につなげることを期待されます。

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は不可欠です。いま労働組合の力が弱まっているのは、職場で起きているさまざまな問題について、職場段階でとりあげて跳ね返すことが困難になっていることに象徴されるように職場でのたまたかの欠如です。また仕事におさまらされて、地域

2、要求・課題

【春闘重点課題】

- 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 パワハラへの根絶

【春闘重点要求】

- 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1500円以上)の賃金引き上げと初任給

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。企業の枠を超えた運動に取り組むことは、地域の労働組合や利用者・中小業者の支援を得て自らの要求前進に大きな力となります。

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・地域の仲間にも訴えようとする努力をします。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し入れなども取り組みます。

- 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パワーハラ・ハラスメントなど、職場でのいじめ・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 武生信金・渡島信金・大同信組・大阪シティ信金・三井住友信託銀行などの争議解決を図るよう働きかけること。
- ⑪ 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のノルマ推進などをやめること。
- ⑫ マインナー提出拒否者への不利益扱いを行わないこと。

具体的な賃金要求について

物価上昇等による暮らし悪化等も加味した賃上げ要求の考え方

円安による物価高や消費税率8%への増税などの影響で、2014年の実質賃金は前年比▲3.4%の大幅なマイナスとなっています。一般労働者の平均賃金は30万円強(※)なので、実質賃金低下分の影響は約1万円(=30万×0.034)となります。これに底上げ要求1万円以上を加え、「2万円以上」とすることが適当と考えます。同様に時間額について実質賃金の低下分を計算すると約36円(=1045×0.034)となり、これに底上げ分等も加味して「150円以上」とすることが適当と考えます。

※一般労働者の所定内賃金の平均額=30万5088円
(2014年毎月勤労統計年報：事業所規模5人以上)
パートタイム労働者の所定内賃金の平均=月額9万1192円、時間あたり1045円
(所定内労働時間87.3時間)

具体的な賃上げ要求額について

以上を総合勘案して、16春闘の具体的な賃上げ要求額については、以下の通りとします。
月額=2万円以上(=実質賃金低下分1万円+底上げ1万円)
時間額=150円以上(=実質賃金低下分36円+底上げ100円+格差是正のための加算)

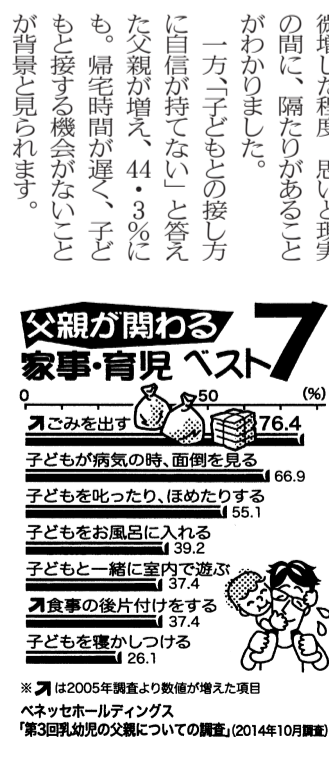
最低賃金協定要求額について

最低賃金協定要求額については、時間額1000円未満の労働者をなくすとりくみを重視し、協定の締結・改善を加速していくことにします。法定労働時間等との整合性にも留意し、以下のとおり、昨年を踏襲した額を掲げることとします。

最低賃金要求=時間額1000円以上、日額8000円以上、月額17万円以上

くらしと統計

イクメンという言葉が広がり、父親の子育てが注目されています。大手通信教育会社の調査によると、家事や育児に関わりたくないという意識を持つ父親は約10年で10%増えましたが、実際の関わり方では「食事の後片付け」「み出し」などがわかりました。



※は2005年調査より数値が増えた項目
パネッセホールディングス
「第3回幼児の父親についての調査」(2014年10月調査)

二、取り組みのすすめ方

1、要求づくり

① 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。16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」を年内集約で取り組み、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します。

③ 要求の引き出しに向けて、職場を中心に本音の話し合いも必要です。職場集約だけでなく、職場外での交流の場などをつつて自由に気兼ねなく話し合うためには、「職場で上司からきついノルマで責められている」「病気を抱えた家族の介護と治療費などの出費で家計は火の車」など、厳しい職場・生活の実態をさらけ出すような話し合いが大切です。

心を通わせた対話の中から出された切実な声は、要求として説得力ある重

みのあるものになります。組合員の中には、「労働組合は賃金やボーナスなどの全体的問題だけを要求するところ」と誤解している人も少なくだけに、個人の仕事上の悩みや家庭生活の悩みを労働組合がとりあげてこそ、組合員が労働組合を身近な存在として感じて、信頼も高まります。

④ 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」の春闘とも言つべき取り組みです。

⑤ 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・やらせ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。

⑥ 要求書の提出は、全国の仲間と一緒に統一要求日に可能な限り、直接経営者に持参して行なうことが大切です。その際、経営側は当然また回答を用意していないため、組合から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」とことを明示して取り組みます。

2、統一行動

① 金融労連は、16春闘の統一要求日と回答指定日を以下の通り設定します。

統一要求日 3月2日(水)
回答指定日 3月16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(水) 金融労連統一要求日として、「金融労連統一要求書」「全労連統一要求書」などを活用した要求提出ができるよう取り組みます。要求提出時には、可能な限り経営者に要求趣旨説明を行い、「回答指定日」の順守を求めます。また近隣の未加盟組合や地域の中小業者訪問などを計画します。

◆3月16日(水)～17日(木) 集中回答日を3月16日に設定して回答引き

出しに取り組み、回答延期などの不誠実な対応については、翌17日の国民春闘共闘の山場の統一行動と結合して、決り集会などの開催に取り組みます。

◆4月15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(日) 第87回ニュ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、職場内外での決り集会、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 要求づくりを通じて「みんな思っていることは同じなのだ」という共感が生まれてくれば、要求への確信が強まり元気も出てきます。このことが、労働組合の団結を強め、要求実現の力をつくり出します。

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、回答指定日を3月16日に設定して、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17日に決り集会・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。

② 要求書提出後は、できるだけ職場の多くの仲間にも伝えるように組合機関紙の発行に取り組みます。

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みます。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取り組みます。

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みます。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。

16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みます。

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。16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、1人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、16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(リーフレット)も配布します。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。全労連共済などの助け合いで実利を得ることもできます。未加盟未組織訪問活動などでは、それらの点も強調し、労働組合の大きな共同を作り出せるよう努力します。

② 金融労連に対する資料・情報の提供依頼が増加しています。資料等の提供によって金融労連への信頼も高まり、組織加盟に結びついた例も生まれてきています。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、全単組が調査活動などに取り組み、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 多数の声を集約した要求が団体交渉などで実現されたら、より多くの未組織労働者へも成果が及ぶようにすることが大切です。「要求の多数派から組織の多数派へ」を合言葉に、労働組合への結果が要求実現の確かな道であることを粘り強く訴え、組合員を増やす運動に全組合員が取り組めるよう努力します。

5、スト権の確立

労働者は、経営者との労働契約の締結に際しては決定的に不利な立場にたち、賃金や労働時間等いろいろな労働条件について、経営側の提示するものをただ承認するほかにない状態に置かれています。このような不利な状況を打開するために、個々の労働者が労働組合を結成し自分たちの要求を通すための交渉を経営者を行い、要求が通らない場合に要求を貫徹するためにといった手段が、集団的な労働の提供の一時的停止であるストライキです。

無期限スト・終日スト・時限スト・拠点スト・指名ストなど種類はさまざまです。ストライキ権の確立は大会で決定し、規模は執行委員会などで決め、最初は組合役員を対象とした時限スト、経営者側の不誠実な対応が続く交渉が難航するにつれて規模を拡大する波状ストに移るといったのが一般的です。

ストライキは、あくまで団体交渉を

進展させる手段としての最終的な戦術です。労働組合が労働者の怒りの大きさを示す武器として、また春闘を意気高々とたたかう構えとして、有効活用することは大切ですが、ストライキ中の組合員の賃金補填など組合の財政的な損失も伴うだけに、無期限で際限なくストを行うことについては注意が必要です。

しかしながらストライキを実施するかどうかはともかく、16春闘で賃上げ、労働条件改善の諸要求の実現、平和と民主主義擁護の国民的課題などでスト権の確立に向けて努力することが大切です。

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。

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みることが大切です。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」と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かひ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。



春闘方針を確立した中央委員会(15年1月24日)