

金融労連 2018 年春闘方針

(2018年1月28日 中央委員会にて決定)

一、18年春闘をとりまく情勢

(1) 政治・経済・社会情勢

憲法改悪と戦争する国づくり加速

① 9月28日の安倍首相による臨時国会冒頭での衆議院解散は、明らかな「森友」「加計」疑惑隠しであり、「解散権」を乱用した民主主義破壊の暴挙、究極の国政の私物化でした。

同時に、安倍暴走政治への批判の高まりと、この間の市民と野党の共闘の前進によって追い詰められた結果の解散でもありました。

10月22日の総選挙は、5年間の安倍暴走政治をストップさせ、改憲勢力を3分の2以下に抑え込むことが最大の争点であり、「安倍政権と補完勢力」対「市民と野党の共闘」の対決となりました。

結果は、自民党が284議席と絶対安定多数(261議席)を上回り、自民・公明で3分の2を超える313議席となり、連立政権が継続することとなりました。

一方、直前に登場した希望の党による民進党の吸収・分解や立憲民主党の結成など、政策よりも政局が大きく報道される中、市民と立憲野党の共闘が新たな展開を見せ、立憲民主党が躍進して野党第1党となり、立憲、共産、社民の野党共闘勢力全体としても、公示前38議席から69議席へ大きく前進しました。

選挙中の報道各社の世論調査によると、安倍首相の続投を「支持しない」と答えた人が、「支持する」と答えた人を上回っています。にもかかわらず、33%の得票率(比例代表制)の自民党が、全議席の61%を占める結果となったのは、大量の死票を生む、民意を反映しない小選挙区制の弊害であり、森友・加計疑惑が解明されたわけでも、9条改憲が支持されたわけでもないことは明白です。

② 総選挙後、早々と有権者をだますような暴走が再加速しています。

「首相関与」の疑惑にフタをしたまま、加計学園による2018年4月の獣医学部新設を認可したり、国政私物化などの追及への対応として、野党の質問時間を大幅に削減して、これまで質問時間が余って、苦しまぎれに「般若心経」を唱え時間稼ぎをするような、自民党の「御用質問」の時間を増やそうとする、姑息な「質問封じ」を図ろうとしています。

社会保障の全面破壊への動きも目白押しです。医療では75歳以上の患者負担を現在の1割から2割に引き上げるよう求め、介護では、要介護1・2級の人へのサービスを保険給付から外す制度への改悪で「保険あって介護なし」を迫ろうとしています。

「教育無償化」も選挙後、財務省は児童手当(子どもの年齢や数に応じて中学生まで月

1万から1万5千円)の所得制限を、「主たる生計者」のみの所得から「世帯の合算」所得での判定に改め、満額支給の共働き世帯の多くが、児童手当を打ち切られることとなります。

幼児教育・保育の無償化についても、待機児童の受け皿となっている認可外保育施設の一部は対象としない制度設計を政府が検討しています。

このように、選挙で勝てば有権者への公約さえ平気で投げ出す、「だまし」の政治を許さない国民的な反撃が求められています。

③ 18春闘をめぐる第1の情勢の特徴は、いっそう改憲策動・戦争する国づくりとの攻防が激化するなかでの春闘となることです。

安倍首相は、2017年5月3日、民意とは何ら関係なく、「9条3項への自衛隊明記」と「2020年の新憲法施行」をめざすとし、18年～19年にかけて国会での発議と国民投票を行うという改憲スケジュールを、自民党総裁として宣言し、6月に党執行部を加えた「挙党体制」による「自民党憲法改正推進本部」をスタートさせています。

総選挙を経て、自公と希望・維新などの「改憲勢力」が衆議院の3分の2を上回り、約8割に達しており、選挙期間中ほとんどふれることのなかった安倍首相は、公約だとして、ますます改憲に前のめりの姿勢を強めることが予想されています。

NHKが、過去4回行った日本国憲法に関する世論調査では、憲法が社会に果たした役割を肯定的に評価する人も増えています。

「戦争をしない平和主義が定着した」が2002年(同時多発テロの翌年)の58%から、2017年には73%に増えて全体の4分の3を占めるようになっていています。特に憲法9条を「改正する必要はない」が過半数の57%に達し、「改正が必要」の25%を大きく上回り、9条が日本の平和に役立っている(非常に+ある程度)は4回の調査で初めて80%を超える82%に達しています。総選挙で改憲勢力が多数を占めたとはいえ、国会と世論のギャップは深いといえます。

しかしながら、マスコミは安倍政権による9条改憲に反対する11月3日の全国行動、とりわけ4万人が参加した国会周辺での包囲大行動を、ほとんど報道せず、安倍首相とトランプ米大統領との会食やゴルフを中心に伝えたり、安倍首相に加え、菅官房長官までもゲストとして招いて、安保法制の「正しさ」を述べさせたり、安倍政権への無批判な迎合ぶりばかり目立っています。

安倍改憲に反対する共同はかつてなく広がり、「安倍9条改憲NO全国市民アクション」も生まれ、安倍政権を退陣に追い込み、安倍9条改憲NOの一致点での(3000万署名)がとりくまれ、広がり始めています。労働運動でも「安倍9条改憲NO!」、「安倍改憲は許さない」という世論と共同のたたかひに取り組み、憲法を守り生かす世論を、大きく強くしていくことが求められています。

④ 18春闘において、この間、市民と野党の共同の強化でこそ安倍政権と巨大与党を追い込み、立憲主義を回復して人々の声が政治を動かすという展望が示されています。

安倍政権退陣に向け、「違憲3法(秘密保護法・戦争法・共謀罪法)廃止・改憲NO」「疑

惑の徹底究明」「くらし守れ」と「野党は共闘」の世論をいっそう強化し、これら戦争する国づくりの強行や沖縄をはじめ米軍基地強化を許さず、アベ「働き方改革」阻止、原発再稼働反対・原発ゼロ・被災者支援、消費税増税反対のたたかいなどを強め、民主主義否定を許さず、国民的な反撃の共同を広げていくことが、ますます重要となっています。

「働き方改革」でアベノミクスの破たんが一層鮮明に

① 18春闘をめぐる第2の特徴は、アベノミクスの誤りが鮮明になり、日本経済が深刻な行き詰まりに直面していることです。

アベノミクスで大企業の内部留保がさらに積み上がる一方、実質賃金は下がり続け、消費購買力が低下し、地域経済が疲弊するなど、労働者・国民のくらしは改善されないまま生活は悪化しています。経済のありかたの課題でも、安倍政権と国民との間での矛盾が広がっています。

職場では人員不足も常態化し、長時間過密労働が蔓延しています。

安倍政権の「成長戦略」によって、企業は非正規雇用や低賃金労働者を「活用」し続け、格差賃金を利用し、女性と高齢者に加え、今後は外国人も「安上がり労働力」として活用しようとしています。

「一億総活躍」や「女性の活躍」等のスローガンを掲げる施策は、賃金を低く抑え込んだまま人手不足を解消しようとする、大企業本位のものでしかないことも明らかとなっています。

② アベ「働き方改革」は、言葉とは裏腹に、企業の人手不足解消と利益引き上げのために、非正規労働者を増加させ、労働者保護法制の対象外となる雇用契約によらない働き方を増やし、残業代ゼロと残業規制を大幅に緩和する方向を狙っています。

これらが強行されれば、ますます実質賃金の低下と雇用の劣化、そして消費購買力の低下を招き、日本経済の回復は、さらに遠のくこととなります。

しかし、経済の低迷や格差と貧困の拡大など、矛盾が広がるもとでも、安倍首相は、2018年度予算編成に向けて、さらに軍事費を拡大する一方で、社会保障費を削減し、また教育費無償化とセットで消費税10%増税をあからさまに宣言しています。

③ アベノミクスによって拡大した、格差と貧困とグローバリズムの経済そのもののあり方を、賃金底上げと持続可能な地域循環経済の経済・社会へ転換させることが大切です。

その中心課題は、賃金の底上げであり、中小企業・小規模事業者支援を強化していくことです。

ものを買う力、「消費購買力」を高める以外に消費不況打開の道はないことは、すでに明らかです。全労連が提起している「全国一律最賃アクションプラン」を広げ、すべての労働者の実質賃金の改善と底上げの実現とともに、「地域活性化大運動」の強化が求められています。

さらに雇用の安定、社会保障の拡充・教育の拡充、不公平税制の是正という税のあり方の転換など、暮らしを守る課題に取り組むことが求められています。

④ 18春闘をめぐる第3の特徴は、安倍政権が進める労働法制改悪とのたたかいが大きな焦点になることです。

安倍政権による「働き方改革」関連法案は、臨時国会冒頭解散と総選挙により、今後の通常国会が焦点となり、今春闘での攻防が重大なたたかいとなります。

アベ「働き方改革」の本質は、大企業の際限なき利益追求のために労働者を犠牲にするという経済政策で、雇用のさらなる流動化・不安定化を推し進めようとするものです。

残業代ゼロ・長時間働かせ放題など、労働者保護法制をなし崩しにするものであり、18春闘では労働法制の改悪を許さないとりくみがこれまで以上に求められています。

⑤ 安倍政権と財界が描く「働き方の未来」では、2035年には「時間や空間にしばられない働き方」として、「働いた『時間』だけで報酬をきめるのではない、成果による評価が一段と重要になる。その結果、不必要な長時間労働はなくなり、かつ、是正に向けた施策が取られるようになる」と、成果主義が強調されています。

また「基本として求められている視点」として、「2035年には個人が、より多様な働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっていることだろう…狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し…今までの労働政策や労働法制のあり方を超えて、より幅広い見地からの法制度の再設計を考える必要性が出てくる…、相手方と契約を結ぶ以上は、民法が基礎になる…、どのような法的手当てや施策が民法（民事ルール）に追加されるものとして、あるいは伝統的な労働法の枠組みを修正するものとして必要かを整理しておくことにしたい」と、労働者をバラバラに分断し、労働組合を否定し、労働法制、特に労働者保護法制を骨抜きにしようとしています。

このような財界の狙いを見抜き、労働法制改悪反対の大運動を構築することが急務となっています。

⑥ 製造大手を中心にかつてなく、大企業のルール無視の不正行為が相次いで発覚しています。

「大企業に利益をあげさせて経済の好循環を実現する」というアベノミクスのもとでは、大企業を自由にするための規制緩和が蔓延し、行政の監督も、事前規制から事後点検へと大きくそのあり方も変わりました。

事後点検をして、問題があれば手直しすればいいという考え方は、いったん発生した事故が、取り返しのつかない事態を生み出すということに、気がついていない危険な手法です。

大企業の不正行為に共通しているのは、企業の社会的責任の欠如です。利益至上主義の結果、長年にわたって、安全・安心・信頼が投げ捨てられていたということです。

⑦ 人手不足も社会問題化しつつあり、特に中小企業や医療介護関係、福祉関係ではさらに深刻です。

中小企業では募集しても応募がないため、やむなく廃業に追い込まれる事態もあり、また職場では人員不足のため、長時間過密労働も蔓延しています。これらを解決するために

は、すべての労働者の労働条件の改善と賃金の底上げが必要です。

アベ「働き方改革」など労働法制改悪反対のとりくみと同時に、職場で長時間労働の状況などの働き方の点検を重視し、36協定についての調査や具体的な増員要求を行うなど、改悪を職場に持ち込ませないたたかいが重要です。

労働組合としても産業政策・地域政策を深め、「8時間働けば人間らしく暮らせる職場と社会」をめざす共同を広げていくことが大切です。

(2) 金融機関をめぐる情勢

マイナス金利政策で経営悪化

① 地域金融機関は、マイナス金利政策の影響で貸出金利の利下げ競争が展開され、本業での収益悪化が進んでいます。

金融庁が10月23日に発表した「金融レポート」でも、地銀の本業赤字のペースが加速し、「マイナス金利政策下での経営環境は最悪」とアベノミクスの弊害を指摘しています。

地域金融機関の経営悪化は、短期的な収益確保のために貸出金回収の動きや、資金繰りに困った企業への支援がなされないなど、以前、社会問題となった「貸し渋り・貸しはがし」の再現が、地域経済にも悪影響を及ぼそうとしています。

そのため、ハイリスクの有価証券運用への依存を高め、当期純利益を確保するために債券や株式の売却益に依存したりする例も生まれています。

14%台の高金利で生活資金を貸し付け、困窮者を食い物にする銀行カードローンを「重点施策」に掲げ、「目標」という名のノルマを設定して推進しています。

アベノミクスの「異次元の金融緩和」は、金利を下げて融資を活発化することを狙った政策でしたが、実質賃金が低下し消費が冷え込むもとで、貸出の活発化は困難です。

逆に、マイナス金利で経営が悪化する金融機関は、ハイリスクな投資や、高金利ローンによる顧客へのしわよせで、収益を確保する危険な方向に走っています。

② 地域金融機関にとって「地方の人口減少」の動きは想定内のリスクであるにもかかわらず、収益低下に苦しめられている最大の要因は、「異次元の金融緩和」「貯蓄から投資へ」などに象徴されるような金融政策の過激さ・突然の変更にあります。

自らの金融政策の失敗の責任を棚上げしておいて、金融庁は地銀をはじめとした地域金融機関の合併再編を主導しています。そのことは上記の金融レポートで「従業員数や店舗数が過剰である可能性が高い」と決めつけ、「金融機関の合併・統合や連携も収益性改善の選択肢」と強調していることから明らかです。

このように、金融庁主導の地銀の経営統合・合併再編について、公正取引委員会は「独占の利益に頼って地域の金融システムを維持する考え方は適切ではない」「独占によって消費者の利益を害する形で、(地銀などの)健全性が向上していくことは正しいとは思わ

ない」と、再編によってシェアを高めた地銀が、融資先企業に貸出金利の引き上げを迫るなど、寡占化による弊害を懸念し、親和銀行（長崎）を傘下に持つふくおかFGと十八銀行の統合は無期延期となっています。

③ メガバンクは既に人員・店舗削減へ動き始めています。3メガ（三菱UFJ・みずほ・三井住友）は、今後3～10年間で合計3万2500人分の仕事を減らし、店舗の統廃合などによる削減策を打ち出しています。

このように、国民と地域経済に弊害ばかりをもたらすアベノミクスの転換は、待ったなしのところに来ており、今後予想される金融労働者への大リストラ攻撃への運動とあわせて、企業の枠を超えた大きな構えの労働組合運動が求められています。

（3）職場の状況

「顧客本位」と「金融機関の整理淘汰」のはざままで

① 金融庁は、2017年3月末に「顧客本位の業務運営に関する原則」を策定し、現場での浸透度合いを注視しています。

金融機関が自らの都合を優先すれば、一番大切な「信頼」を失い、経済や国民生活を混乱に陥れるということは、バブル期の金融機関の反省からも当然のことです。

② しかしながら、金融庁は相変わらず、経営内容の悪化した金融機関に対して、地域性を無視した「整理淘汰」を進めているため、金融の現場では「顧客本位」が浸透しにくい建前論で片付けられています。

③ 何より採算性・効率性が優先されるため、地域金融機関にとって大切な顧客訪問活動が、「課題解決型」に限定されるなど、軽視される傾向にあり、顧客から「訪問頻度が減った」「企業の実態を理解しようとしていない」「ノルマ商品以外は、後ろ向きの仕事扱いのような対応」などとの苦情が出され、「顧客本位」の本気度が金融機関に問われています。

④ 一部の金融機関では、「ノルマ」を廃止して、思い切った「顧客本位」の営業活動に踏み出していますが、顧客本位原則を策定した金融庁自身が、ノルマや「目標」管理を「動機付けに必要」と考えて、金融機関の利益を優先させた投信・保険・ローン商品を販売している現場の声に耳を貸さないようでは、「顧客本位」は形だけのものになりかねません。

なくなるパワハラ

① パワハラ・セクハラをはじめ、職場の「いじめ・嫌がらせ」被害者は、年々深刻化し、昨年度の発生件数は約7万件に達しました。

秘書に対する日常的な暴力・暴言があったとされる、豊田真由子前議員のパワハラは、被害者の告発で明るみに出ましたが、現在の職場状況の下では、被害者が告発しても、も

み消されるどころか報復的な仕打ちもまかり通っており、「退職前提の告発」に、泣き寝入りする仲間が少なくありません。

目先の利益追求のため、「人減らしと成果主義、厳しい目標管理」が進められ、「ゆとり」「温かみ」が失われている職場を改善できるのは、労働組合しかありません。

② 今すぐにでも取れる対策のひとつは「風通しのよい職場づくり」です。

「ストレスをためこむ組織になっていないか」「業務量は妥当か」「労働者の色々な権利が行使できているか」を点検することで改善は可能です。

職場でパワハラが発生すると、事情聴取など事実検証や、双方の処遇についての話し合いなどに時間がとられるため、会社の人事担当者もパワハラには頭を悩ませているようで、パワハラ「未然防止」は今や労使共通の思いといえます。

18春闘では、「風通しのよい職場づくり」に向けた、具体的な協議にも取り組むことが大切です。

二、基本方向と要求・課題

18春闘を考える会合で、日本総研の山田主席研究員は、「賃金が上がらないと、働く人の意欲が上がらないことに加え、事業の収益性を上げようというインセンティブ（動機づけ）が働かない」と指摘しています。

東京大学の吉川名誉教授は、生産性の上昇に反して、名目賃金が1990年代以降低下した日本の経済を「先進国の中でも異常だ」と指摘し、賃金の低下は購買力の低下として需要にはね返るということを理解せず、「オールジャパンで賃金抑制を行い、自分の首を絞めてきた」と述べるなど、有識者の間からも「企業にとっても賃上げが必要」との指摘が相次いで出されています。

経団連は、「経労委報告」の中で、ベアと定昇を合わせた月例賃金を3%引き上げるよう、加盟企業に異例の呼びかけを行っています。

企業収益は拡大しているものの、賃金上昇は鈍く、消費は低迷したままです。

アベノミクスが行き詰るもとの、安倍首相は10月28日の経済財政諮問会議で、「来春の労使交渉で3%の賃上げが実現するよう期待する」と具体的な水準を示す、異例の発言を行う事態に追い込まれ、経団連も対応を迫られていました。経団連集計では、大手企業の17春闘の月例賃金の上昇率が2・34%でした。

繊維や流通、外食などの労組で構成するUAゼンセンは、18春闘で基本給を引き上げるベースアップを3年連続で「2%基準」を求めます。ベア要求は5年連続となります。

全労連は、①すべての加盟組合が新しい仲間を迎え、組織拡大で大きく増やし、前進する春闘に、②誰もが8時間働けば人間らしい暮らしが実現する春闘に、③格差を是正する春闘に、④安倍9条改憲に終止符を打ち、戦争する国づくりから転換し、平和で核兵器のない世界をつくる春闘に、を2018国民春闘の「4つの重点」として掲げ、組織拡大強化と要求実現の両輪で社会的影響力を広げる春闘をめざしています。

金融労連も「経済の好循環を続けるためには、生産性に見合った実質賃金の賃上げが必要」として、消費者物価指数が上昇傾向にあることを踏まえ、要求水準は昨年と同じでも昨年以上のベア獲得をめざします。

パートなど非正規労働者についてはベア「2%基準」を要求。労働時間の短縮など働き方改革にも取り組みます。

企業の内部留保は過去最高を更新し続け、株主配当や役員報酬は増えていますが、賃金の伸びは依然として低いまま、という構造からの脱却・転換が待ったなしで求められている春闘です。

1、基本方向

- ① 18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。

未だに生活水準をもとにせず、企業の支払い能力で賃金を決定するなどという、日本の異常なやり方を、18春闘では改善するように取り組みます。

「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。

全労連が全国各地で実施した最低生計費調査などをもとに、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）要求にこだわった賃金交渉に取り組みます。

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春闘中に義務化されることになっている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。

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。消費税増税・社会保障改悪を食い止める運動を中心に、奨学金・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。

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。また仕事においまくられて、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、地域のお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つで、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。

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18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 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12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・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）の賃金引き上げと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1千円未満の賃金をなくすこと。
- 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。

⑩ 福井信金・渡島信金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。

⑫ 職場でのハラスメントをなくすために、衛生委員会ですべて毎月、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。18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 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」の春闘とも言えるべき取り組みです。

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15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（木）

回答指定日 3月14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（木） 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14日（水）～15日（木） 集中回答日を3月14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15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13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、金融庁など監督官庁との交渉を行います。

◆5月1日（火） 第89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や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。

18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。

18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、18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 労働組合への加入を呼びかける際に、「労働組合に入るメリットは何？」「組合費が高くて入れない」「組合に入っても職場は良くなるのではないか」「組合に入ったら上司からいじめられるのでは？」「ただでさえ忙しいのに、これ以上時間をとられるのはイヤだ」「家事や育児・介護などがあって、すぐに帰らなければならない。活動に参加できない」「入社したばかりで仕事のことを理解してから入りたい」「政治的な活動は困る」等々、

組合加入拒否の理由を言われると思いますが、それぞれの理由に、どう説明できるか、労働組合の仲間同士で考え話し合い、想定問答集を作ってみることは、組織拡大運動にとって大変重要なことです。

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。

18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。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。