

金融労連 2022年春闘方針

(2022年1月23日 中央委員会にて決定)

一、22年春闘をとりまく情勢

(1) 政治・経済・社会情勢

① 菅前首相の自民党総裁任期満了に伴う自民党総裁選で、これまでの安倍・菅政治との違いを打ち出し、「新しい資本主義」「新自由主義からの転換」を訴え新総裁となった岸田首相ですが、これまでの規制緩和路線を見直す姿勢はありません。また、安倍政権時の「モリ・カケ・桜」疑惑の真相究明や、菅前首相の日本学術会議推薦学者の会員任命拒否問題などにも背を向け続けています。

18歳以下の子どもへの10万円給付にしても、その給付方法などが二転三転し、そもそもコロナ対策なのか貧困対策なのか目的がハッキリしない中で、制度設計自体があやふやで、給付の窓口となる多くの自治体に混乱をもたらしています。

「成長と分配の好循環」をうたい、賃金の増加が消費を促し、企業も潤い経済成長につながると「分配」を「成長を支える重要な基盤」と位置付けています。そのために、賃上げした企業へ賃上げによって法人税を控除する優遇税制を、22年度の税制改正大綱に盛り込んでいます。

しかし、安倍政権時に法人税が減税されましたが、その恩恵は賃金に回らず、企業の内部留保や配当に回った経緯があります。それを考えると、これ以上に法人税を減税するよりも、消費税を減税あるいは廃止する方が、消費が促されるのではないのでしょうか。

② 10月の実質賃金は前年同期比0・7%低下しています。今年に入り実質賃金がマイナスだったのは1、6、9月と今回の10月の4回で、他の月はプラスとなっていますが、昨年はコロナ禍が広がる中で3月からマイナスが続いていましたので、今年はプラスになったからといって増えている実感はありません。実際に、1人あたり実質賃金は2012年から2020年の9年間で年額約22万円も減少しています。

2021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・9%増、年率換算で3・6%減と2期ぶりにマイナスとなりました。実質GDPの実額532兆円と、コロナ前の19年10～12月期（543兆円）の水準を回復する政府目標の達成は厳しい状況です。

GDPの半分以上を占める個人消費が前期比1・3%減少しました。7～9月期は緊急事態宣言が発令された時期とほぼ重なり、旅行や外出、外食の自粛や、休業が長引き個人消費が冷え込んでいました。2人以上世帯の家計の消費支出をみても、8月は前年同月比3・0%減、9月は1・9%減、10月は0・6%減と3ヵ月連続マイナスとなりました。

③ 厚労省は、新型コロナウイルスに起因する解雇・雇い止めが、11月9日時点で把握しているだけで12万人（見込み含む）を超えたと明らかにしました。実態はさらに多いとみられます。

政府が11月に閣議決定した21年版の自殺対策白書は、コロナ禍の状況を分析し、特に働く女性らが追い詰められている実態が明らかになりました。

2020年の女性の自殺者数は前年より935人(15・4%)増え7026人でした。男性が微減だった一方で女性が大きく増え、全国の自殺者数が11年ぶりに増加に転じました。コロナ禍で非正規雇用で働く人の雇い止めやシフト減が起き、総務省の労働力調査によると、働く女性の53・7%(今年9月)は非正規雇用で、経済状況の悪化につながりました。

厚生労働省は「新型コロナの感染拡大による労働環境の変化が、自殺者の増加につながる要因の一つと考えられる」としており、非正規雇用を企業にとって雇用の調整弁としていることの弊害がハッキリとしました。

④ 過労死・過労自殺につながるパワーハラが増加しているのも重大です。20年度に精神障害によって労災決定された1906件のうち、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」のは180件でおよそ1割です。

政府が10月に閣議決定した2021年版「過労死等防止対策白書」では、2012～17年度に労災認定された過労自殺者497人を分析した結果、うつ病などの精神疾患の発症から6日以内に死亡したケースが最多で半数近くを占めています。発症から短期間でなくなるケースが多く、異変に早めに気づき対応する重要性が浮き彫りになっています。

(2) 金融をめぐる情勢

① 五大銀行グループの21年4～9月期決算は、合計の連結純利益が前年同期比77・4%増の1兆8150億円と3年ぶりに増加。現在の5大銀グループ体制になった11年度以降で最大だった18年9月中間期の1兆6964億円を超え、過去最高となりました。

地銀・第二地銀の21年9月中間期の中間決算では、公表した80行・グループの純利益合計は、前年同期比38・3%増となり、全社が黒字を確保しました。政府の資金繰り支援策を追い風に、コロナ禍で企業の貸し倒れに備えて積み増した与信関係費用が4割以上も減少したことが寄与しました。全体の8割超の67社が増益となり、赤字継続や赤字に転落した社はありませんでした。

ただし、コロナ感染再拡大への懸念や経済回復ペースの鈍化など、先行きには不透明感があり、表面上は良い決算かもしれませんが持続可能ではないとの指摘もあり、取引先の業績回復が遅れれば政府の支援が切れた後、不良債権として抱えることになる懸念があります。

② 愛知県を基盤とする地銀の愛知銀行と中京銀行が経営統合する方向で最終調整に入ったことがわかりました。両行は12月3日に、統合について検討していることは事実と発表し、2022年にも持ち株会社をつくり両行とも傘下に入り、一つのグループになる方向で調整を進めています。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全国的に相次いでいます。これを政府・日銀が後押しする制度を設けています。

政府は昨年、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年間限定で今年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今後さらに活発になりそうです。

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おり、特に安易に店舗統廃合や人員削減をする動きもあり、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26・4%と、昨年と同率で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」は62・6%（昨年53・0%）と、昨年より大幅に増え、3人のうち2人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。

また、経費率を下げるために残業を抑制するところもあり、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と訴える職場も出てきています。

② 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あいまい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。

③ 新型コロナウイルスの感染状況は、いまは落ち着きつつありますが、新たなコロナ株での感染拡大が懸念されており、今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。非正規雇用の労働者が正規労働者との不合理な待遇格差の是正を求めた訴訟の最高裁判決が、20年10月に相次いで出されました。訴訟に持ち込まなければ差別待遇は一向に改善されないという現実の問題があることは明白であり、多くの金融機関では「同一労働同一賃金ガイドライン」など、どこ

吹く風といったありさまです。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。

(4) 22年春闘に向けて

2022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。

経済協力開発機構（OECD）によると、この間、賃金が下がっている主要国は日本だけです。財界が「日本の賃金は高い」などと主張し、賃金を抑え込み、リストラ、非正規かを押し付けてきたことに原因があります。

賃金が下がっているのとは正反対に、このコロナ禍でも大企業は大もうけしています。上場企業の21年4～9月期決算は、過去最高益を更新し、内部留保は466・8兆円（資本金10億円以上、20年度）と過去最高です。暮らしと経済を立て直すには、賃上げと安定した雇用の拡大が必要です。大企業の内部留保となっていく儲けの一部を使うだけで、賃上げや正社員化を実現し、新たな雇用をつくることができます。

岸田政権の賃上げ政策に頼ることなく、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。

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。

22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 22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22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 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。22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 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。

④ 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10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（火）

回答指定日 3月9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（火） 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9日（水）～10日（木） 集中回答日を3月9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10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15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（日） 第93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、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。要求や回答内容だけではなく、交渉の過程を掲載することにより、組合がどのような交渉をしているのか、組合員に知らしめることができ、またその交渉に対する組合員の感想などを掲載することにより、職場の本当の要求・意見を経営者に対しても知らしめることができます。

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に取り組みます。また、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。

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、金融労連本部、地方組織、地域の労働組合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。

22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。22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、22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。

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、雇用を守るためたたく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。

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、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。

22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、昨年引き続き「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、感染状況をみながら、工夫して会議等を行っています。

この新型コロナウイルスは、感染が収まりつつあるとは言え、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、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く思いますので、遠慮なくご相談ください。