

# 金融労連 2026 年春闘方針

(2026 年 1 月 25 日 中央委員会にて決定)

## 一、26 年春闘をとりまく情勢

### (1) 政治・経済・社会情勢

① 25 年 10 月の自民党総裁選で高市早苗氏が総裁となり、政治と金の問題で意見が合わずに 26 年続いた公明党との連立が解消されました。

臨時国会での首相指名選挙で高市総裁を首相にするため、自民党は日本維新の会と連立を組みました。しかし自民と維新が連立するために、衆院議員定数 1 割削減、改憲、大軍拡推進などの政策を盛り込んだ連立政権合意書が交わされました。

② 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・0% 上昇で伸び率は 2 ヶ月連続で拡大し、前年同月比は 50 ヶ月連続のプラスとなりました。食料や電気代の高騰が続いているほか、宿泊料などの上昇も響いています。米類の上昇率は 40・2% と上昇率は前月を下回りましたが、高水準を維持しています。エネルギーの上昇率は 2・1% 上昇、訪日客による需要増で宿泊料は 8・5% 上昇と物価を押し上げています。生活実感に近い生鮮食品を含む総合指数は 3・0%、生鮮食品とエネルギーを除く総合指数は 3・1% とそれぞれ上昇しました。

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 6 8 7 2 円と、物価変動の影響を除いた実質で前年同月比 3・0% 減少と 6 ヶ月ぶりにマイナスとなりました。食料は 1・1% 減。コメは値上がりで購入が減った前年の反動で 5・8% 増えましたが、酒類や飲料が仕上げの影響で落ち込みました。携帯電話通信量は、より安価なプランへの移行で 18・4% 減少、宿泊料や国内パック旅行への支出も減りました。

③ 10 月の実質賃金は前年同月比 0・7% 減少。食品などの物価上昇が賃上げペースを上回る状況が続き、10 ヶ月連続のマイナスとなりました。10 月の基本給や残業代などを合わせた現金給与総額（名目賃金）は 30 万 1 4 1 円と 2・6% 増え、46 ヶ月連続でプラスとなりますが、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。

2025 年 7 月～9 月期の国内総生産（GDP、季節調整済み）改定値は、物価変動の影響を除いた実質で前期比 0・6% 減、この成長ペースが 1 年続いた場合の年率換算で 2・3% 減となりました。内需の柱である個人消費は外食の伸びで前期比 0・2% 増で、外需はトランプ米政権による高関税措置の影響を受けた輸出が 1・2% 減、輸入は 0・4% 減となりました。物価変動の影響を反映し、生活実感に近い名目 GDP は前期比 0・1% 減、年率 0・2% 減となり、実質、名目ともに 1 年半ぶりのマイナス成長となりました。名目 GDP の実額は年換算で 610 兆 880 2 億円と、2 期連続で 600 兆円を突破し、過去最大となりました。

④ 財務省が 12 月 1 日に発表した 25 年 7～9 月期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は前年度期比 19・7% 増の 27 兆 5 3 8 5 億円でした。増益は 2024 年 10～12 月期以来 4 四半期連続で、人工知能（AI）や半導体関連の需要拡大が押し上げ、7～9 月期の経常利益額として過去最高となりました。

一方で、資本金 10 億円以上の全産業（金融・保険業含む）の大企業が保有する内部留保は、前年同期を 5% 上回る 581 兆円と過去最大となりました。ここでいう内部留保は、利益剰余金のほか、引当金などを含めた金額で、経常利益は前年同期比 19・8% 増の 23・2 兆円でした。

大企業の指標について、第2次安倍晋三政権発足直前となる12年7～9月期と比較すると、経常利益は2・8倍に増加、内部留保も1・8倍に増加する一方、平均賃金は21%増にとどまっています。

## (2) 金融をめぐる情勢

① 5大銀行グループの2025年4～9月期決算は、企業の資金需要や国内金利の上昇を背景に合計の連結純利益は前年同期比16%増の3兆2305億円となり、3年連続で最高益を更新しました。

そのうち3メガ銀の連結純利益はいずれも過去最高となりました。増益の主な要因は金利収入の増加で、貸出金残高が増える中、利息収入などの資金利益は3メガ銀行の傘下行合算で13%増の2兆5724億円と15年ぶりに過去最高を更新しました。日銀の利上げに伴う金利上昇で利ざやが改善。資産運用など国内外の手数料収入も堅調で、本業の収益が幅広く拡大しました。政策保有株式の売却益も寄与しました。

日銀の3月のマイナス金利政策解除と7月に決定した追加利上げにより、三菱UFJフィナンシャル・グループは通期の連結業務粗利益に700億円程度の押し上げ効果があると見込みます。

② 地方銀行の2025年4～9月期の決算は、連結純利益の合計が前年同期比27%増の8373億円となりました。金利上昇を追い風に全体として利ざやが改善し収益を押し上げました。上場する地銀73行・グループの決算は、8割にあたる60社が増益・黒字転換となり、13社が減益でした。日銀の利上げを背景に利息収入などの資金利益は2兆2129億円と14%増えました。中小規模の地銀では取引先の倒産に備える与信関係費用が重荷になるなど、二極化する傾向が続きます。

③ 金融庁は公的資金を注入した金融機関の経営体制への監視を強化する、との報道が以下のようなになっています。

◇ 不祥事が発覚した場合、再建計画の変更を金融庁が命令できるようにする。信用金庫や信用組合の外部から経営を監査する役員も1人以上置くよう義務付ける。

◇ 公的資金注入を受けながら、悪質な経営体質が発覚したいわき信用組合（福島県いわき市）の事案を踏まえ、不正の早期発見と是正につながる体制をつくる。

◇ 2025年中に金融庁が策定する「地域金融力強化プラン」で、資本参加先の金融機関の適切な経営管理を柱のひとつにする。公的資金について定める金融機能強化法の改正案を26年の通常国会に提出することをめざす。

同法は公的資金の申請にあたり、経営再建や地域経済の再生について目標を盛り込んだ「経営強化計画」の策定を義務付けています。適切に計画を実施していない場合などに履行命令は出せるものの、内容の変更を命じる規定がありませんでした。

不祥事が発覚して計画の内容と実際の経営に乖離が発覚した場合や、経営再建が順調にいかずに計画の達成が困難になった場合などに、金融庁の権限で計画変更を命じることができるようにします。実現可能性の高い計画に修正を命じた上で、実施状況の継続的なチェックを強化します。

震災特例やその後のコロナ特例では、地域金融機関が十分に資金供給できなくなり地域経済が打撃を受けるのを避けるため、迅速な資本注入が重視されました。金融機関の大きな不祥事は想定外で、不正に対応する仕組みは弱く、いわき信組は震災特例で12年に175億円の公的資金注入を受けた後も不正融資を続けていました。金融庁はいわき信組に対し、25年5月に出した銀行法の準用に基づく業務改善命令のなかで経営強化計画の変更を命じました。強化法に変更命令を新設すれば、業務改善命令や業務停止命令を出すに

至らないケースでも計画変更を命じることができるようになり、経営管理体制の早期の是正につながります。

こうした金融庁の方針に対し、金融労連は従業員と地域経済を守る立場を明確に打ち出し、今後の動向を注視していきます。

### (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68・1%（昨年69・7%）と、昨年に続き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て仕事が回らない」という現場の実態が日常となっています。

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に相談できず、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で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、仕事が溜まる一方の職場状況に、将来の展望が持てず辞めていくケースが多くあります。

このような状況を打破するために、人員増と適正な人員配置を行わせることが、喫緊の課題となっています。

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、労働条件の低下や新卒以下の低賃金、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、あわせて重要です。

### (4) 26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。

労働者・国民の生活よりも財界・企業利益第一主義の政治を変えるまでには至っていません。まさにせめぎあいの情勢のもとで、26年春闘はたたかわれます。

労働分配率が史上最低の37・3%と、大企業が史上最高の利益と内部留保を増やし続ける一方で、労働者の賃上げは物価高騰分すら賄えない水準に押しとどめられています。非正規労働者や女性労働者の不当な低賃金の固定化、成果主義による日本版ジョブ型賃金の広がり、中高年層の賃上げ抑制などが意図的に行われるなど、生活改善がはかられる状況にはありません。

要求を実現させるための最大の力は、「組合員の主体的な参加による春闘」にこそあります。

人間らしい生活と豊かな職場・地域をつくるために、労働組合主導のたたかいで、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現し労働時間短縮の実現、長時間労働や人手不足の

解消をはかり、安定した雇用のもとで誇りとやりがいをもって働き続けられる職場・地域をつくるのが大切です。

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・6%）合わせて52・8%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31・7%と一番多いのですが、「2万円」26・0%、「3万円」18・3%で合わせて44・3%、さらに「2万円」から「10万円以上」の要求金額を合計すると60・6%となり、6割もの仲間が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2万5274円（未加盟含むと2万4426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3万3000円以上の要求額も決して高くはありません。

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」をうたい、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。26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てたたかいます。

## 二、基本方向と要求・課題

### 1、基本方向

① 26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いますが、ここ2～3年の春闘では3月中に回答している企業が多くあり、その気になれば回答できることがわかっています。私たち労働組合側がこの動きを定着させるように、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26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14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240万円・月額20万円・時間額1200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。



す。26春闘は賃上げに対する期待が大きいのはもちろん、ここ数年来の賃上げ以上の物価高に、もうこれ以上の我慢はできないとの不満の高まりの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。26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、26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で、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12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2日（月）**

**回答指定日 3月11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（月） 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11日（水）～12日（木） 回答指定日を3月11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12日の国民春闘共闘の全国統一行動（第1波）と結合して、決起集会などの開催に取り組みます。

◆4月17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・厚生労働省など官庁との交渉を行います。

◆5月1日（金） 第97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。

#### 4、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と行い、要求が通らない場合に要求を貫徹するためにとった手段が、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・終日・時限・拠点・指名などストライキの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き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するのが一般的です。

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、また春闘を意気高く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、26春闘で賃上げ、労働条件改善の諸要求の実現、切実な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。

#### 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、内容について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。