

金融労連 2026 春闘要求基準（案）

1. 賃金要求

（1）基本給

- ① だれでも月額 25,000 円以上引き上げること。
- ② 初任給を月額 25,000 円以上引き上げること。
- ③ パートなど時間給労働者の時給を 150 円以上引き上げること。
- ④ 各年齢ごとに最低基本給を保障し、同年齢でこれに満たない賃金をなくすこと。
- ⑤ 職能・資格給、人事考課制度、成果主義賃金制度（役割・業績給）、年俸制、コース別人事制度、役職・職位定年制、専任（先任）職制度、中高年層の賃金頭打ち・切り下げなど、賃金差別の導入・拡大をやめ、既存の差別を縮小・撤廃すること。

（2）諸手当

家族手当や住宅手当など、生活関連の手当の改善を図ること。

（3）業種別最低賃金

臨時雇・パート・嘱託をふくめ、全ての銀行・信用金庫・信用組合および関連会社、金融関連企業から年収 240 万円、月額 20 万円、時間額 1,200 円未満の賃金をなくすこと。

（4）臨給・一時金

年間臨給の枠拡大を行なうこと。また考課配分などによる減額を行なわないこと。

2. 定年延長と退職金

（1）定年延長

- ① 定年を 70 歳まで延長すること。
- ② 定年延長実施を理由にした定年前の賃金引下げ、賃金制度の改悪を行なわないこと。
- ③ 年金支給開始年齢までは 60 歳到達前の賃金水準を確保すること。
- ④ 慶弔休暇・手当・福利厚生面などでの差別をやめること。
- ⑤ 定年前退職を強要する役職・職位定年制、早期退職勧奨制度をやめること。
- ⑥ 定年退職の日は、定年達齢日の属する年度末とすること。

（2）退職金

- ① 標準定年退職 2,500 万円以上とすること。
- ② 5 年勤続退職 100 万円以上とすること。
- ③ 自己都合退職などに対する減額規定を廃止すること。
- ④ 退職金算定基礎の固定化、第二本俸などの実質的な減額規定を廃止すること。
- ⑤ 確定拠出型年金「日本版 401k」等、将来設計に不安を有する年金制度の導入を行わず、企業年金の改善・充実を図ること。
- ⑥ 雇用延長（定年延長・継続雇用制度・再雇用制度）に伴う退職金の増額を行うこと。

3. 労働条件改善

(1) 労働時間

- ① 1日・実働7時間、週・実働35時間以内に短縮すること。
- ② 時間外割増率を30%以上、深夜・休日労働割増率を100%以上とすること。特に1カ月45時間超60時間までの時間外割増率は50%とすること。1カ月60時間を超す時間外労働の改正労基法(2010年4月施行)による上積み割増賃金分の有給休暇への振替を協定する場合は、本人の選択制とすること。
- ③ 休日出勤は原則として行わないこと。やむを得ず休日出勤を行う場合は、代休を原則とし、振替休日に対応する場合も、休日出勤手当を支給すること。
- ④ 労基法改悪に便乗した労働条件、就業規則の一方的改悪および労使慣行無視を行わないこと。
- ⑤ 「年間総実労働時間1800時間」達成にむけて、(1)終業時刻は午後5時以内、(2)年次有給休暇の完全取得、(3)残業時間上限年間150時間設定、などを柱とした具体的な労働時間短縮計画を策定し、その実現を図ること。
- ⑥ 12月30日を休日とするよう行政機関や業界団体などに働きかけること。
- ⑦ 厚生労働省の「通達」「要綱・指針」を厳守し、不払い残業解消のための具体的改善策を示すとともに早出を含む時間外労働に対する賃金不払いの違法行為をなくすこと。時間外手当不払いの根絶に向けタイムレコーダーを設置すること。また、リモートワーク時の労働時間管理を適正に行うこと。
- ⑧ 勤務終了後、次の勤務まで最低11時間以上の休息を保障すること。
- ⑨ 営業時間(業務取扱時間)は午後3時までとすること。
- ⑩ 土・日曜日および祝日の営業は行わないこと。
- ⑪ 休日・時間外に行われる、業務に関する研修・学習会などは、「自主」「任意」などの名目にかかわらず、業務として、時間外手当・振替休日・代休などで対応し、労働災害としての補償を行うこと。
- ⑫ 変形労働時間制をやめ、特定日の時間延長をやめること。またフレックスタイム制を廃止すること。
- ⑬ 管理監督者に対する午後10時以降の違法な深夜残業手当不払いをなくすこと。
- ⑭ 管理監督者の範囲を実態に応じて見直し、全行員(職員)に対する管理監督者の比率は当面最大10%以内とすること。
- ⑮ 昼休みは必ず1時間とれるようにし、労働者の健康管理に十分な配慮を行なうこと。

(2) 年次有給休暇

- ① 入行(職)時より20日以上とし労働者の申告で自由にとらせること。パート労働者にも正行(職)員に準じて付与すること。
- ② 年次有給休暇の完全取得と連続休暇取得を保障すること。
- ③ 有給休暇取得の時間単位制の導入は労働組合の合意を得て行ない、その利用にあたっては本人の選択制とし、日単位の取得を妨げないこと。
- ④ 定年再雇用者に対する年次有給休暇についても、定年延長と同様に繰越等の措置を行なうこと。
- ⑤ 2年以上前の年次有給休暇の未消化分については、切り捨てることなく保存休暇として取り扱うこと。
- ⑥ 年10日以上有給休暇が付与される職員で、取得が5日未満の職員に対し、時季指定を強行しないこと。

(3) 特別有給休暇

- ① 夏期・冬期各5日以上とすること。
- ② コンプライアンス休暇は、その主旨にてらして特別休暇とし、パート・派遣等の非正規労働者にも同様に取り扱うこと。

- ③ 必要日数を有給で保障する裁判員休暇制度を新設すること。
- ④ 新型コロナウイルスや新型インフルエンザ等、感染を防止するための休暇も特別休暇として有給扱いにすること。
- ⑤ 既存の特別休暇を年次有給休暇に編入しないこと。

(4) 育児・介護・看護休暇

パートや派遣社員などの有期雇用労働者でも6カ月以上働けば取得でき、賃金の6割保障・代替要員の確保など、実効ある育児休暇・介護休暇の協約化をはかること。

また、子の看護等休暇（小学校就学前の子が一人の場合は1年に5日まで、小学校就学前の子が2人以上の場合は1年に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、または子に予防接種を又は健康診断を受けさせるために、取得できる休暇）を有給扱いとすること。

(5) 事前協議制の確立

企業の合併・事業譲渡、業務提携、店舗の新設と統廃合、外部からの役員天下りなどについては、事前に労働組合と十分に協議し、その意見と要求を十分に尊重する旨の協定を行うこと。

(6) 人員増と労働環境

- ① 時間外労働を減らし、有給休暇・休日が自由にとれ、顧客へのサービス充実と事故防止のために、正行員（職員）を増員すること。欠員は必ず補充すること。また卒業後3年間は新卒採用枠扱いで雇用するとともに、大卒・短大卒に限定することなく、高卒採用も行なうこと。
- ② やむを得ずパートを採用しようとするときには、労働組合と事前に協議すること。パートについては、正行員（職員）に準じて取り扱い、1年以上勤務した場合、本人の希望にもとづき正行員（職員）とすること。
- ③ 労働契約法による義務化された有期雇用労働者の無期雇用化の転換はもとより、非正規労働者について本人の希望にもとづき正行員（職員）への転換を促進すること。
- ④ 福利厚生面も含め、パート・派遣など非正規労働者の労働条件の均等待遇を図ること。
- ⑤ 一方的配転・出向は行わないこと。実施する場合は、労働組合と協議し、本人の同意を得て行うこと。
- ⑥ パソコン・端末機の操作について、作業条件（連続作業時間と休憩時間、人員配置、定期検診）、作業環境（画面の角度、照明、作業姿勢、机や椅子の高さなど）の改善を行うこと。
- ⑦ 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。
- ⑧ 自宅通勤を困難にするような遠距離配転については、必ず事前に本人の同意を得ること。
- ⑨ アスベストの使用状況を調査し、労働者や利用者に被害が及ばないよう改善を図ること。
- ⑩ 労働基準法違反を招き、防犯面からも問題のある3人店舗や女性だけの店舗をなくすこと。
- ⑪ 安全衛生委員会を実効あるものにし、職場の環境改善を図ること。

(7) 男女差別撤廃、女性の働く権利擁護

- ① 雇用、賃金、研修、昇進、昇格などあらゆる面での差別を撤廃し、男女平等の実現をはかること。また、女性差別の温床となっている「総合職」「一般職」などのコース別人事制度をやめること。
- ② 労基法改悪を理由とした女性の時間外・深夜・休日労働など労働条件・就業規則の一方的改悪および労使慣行無視を行わないこと。
- ③ 母性保護
イ、生理休暇は本人の請求により有給で取得させること。

ロ、つわり休暇を有給で新設すること。

ハ、妊娠女性の遅出・早帰りを認め、本人と組合の申し出があれば軽作業に従事させること。

ニ、妊娠女性は、産休に入るまで4週に1回、必要通院時間を有給で保障すること。

ホ、産前産後休暇各8週間、異常出産の場合は産後10週間の特別休暇を有給で保障するとともに、臨給においても産休中の欠勤控除をやめ、全額支給すること。

④ 一方的係替・配転などにより、中高年女性の追い出しを行わないこと。

(8) 営業活動

① 原則として、平日午後3時までとし、渉外活動を遅くとも終業時刻までに事務処理が完了するように帰店させること。

② 預金・ローン等の各種商品の行きすぎた獲得行為を自粛させ、個人・グループ別目標の設定やノルマの強制を行わないこと。

③ 多重債務者をつくりだす高金利の消費者ローンを取り扱わないこと。

④ 集計、報告書類等の簡素化をはかること。

⑤ 顧客からの相談などについては親切に対応し、貸し渋り・貸しはがしなどを行わないこと。

⑥ 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。

⑦ 「顧客本位」とは程遠い手数料設定を行わないこと。

⑧ 業務に使用する携帯電話は企業が貸与するものとし、勤務終了後の連絡用に職場外に持ち出させないなど、個人情報保護は企業の責任で行うようシステム化すること。

⑨ 新規融資・返済条件変更等の要請には誠意を持って対応するなど中小企業への円滑な金融に努めること。

(9) 基本的人権の擁護

① 労働者の基本的人権を尊重し、職場における暴言やみせしめの言動、ノルマの未達や試験制度の不合格を口実にした退職勧奨など、精神的苦痛を伴う強権的労務管理（パワーハラスメントをはじめ全てのハラスメント）をなくすための具体策を講じること。

またハラスメントについて、懲戒規程に明文化するなどして責任体制を明確にすること。

① カスタマーハラスメントに対する企業の方針を明確化して周知・啓蒙を行い、労働者からの相談に応じて適切に対応するための体制を整備すること。

② 公益通報者に対する不利益扱いを禁止するなどして保護に努めること。

③ マイナンバー提出拒否者への不利益扱いをしないこと。

④ メンタル不全による長期休職者については、期限をきって退職扱いにすることなく、企業の責任において、職場環境に配慮した丁寧な復帰策を講じること。

⑤ ストレスチェックの実施にあたっては、個人情報を保護し、人事考課などに反映させないこと。

⑥ 貸与型奨学金から給付型への転換などの政策実現に取り組むとともに、各金融機関において従業員（パート・嘱託・派遣などを含む）の奨学金負担の返済軽減などの具体化を図ること。

⑦ 障害者雇用促進法に即し、適正な障がい者雇用を実現し、障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善するために、環境づくりに配慮すること。