

## 全労連第32回定期大会 議長あいさつ

2024年7月25日

全労連議長 小畑雅子

第32回定期大会に、ご参加いただいた代議員、特別代議員、傍聴の皆さん、たいへんご苦勞様です。開会にあたり、幹事会を代表してあいさつ申し上げます、議長の小畑です。猛暑の中、働く仲間の権利拡大、全国一律最低賃金1500円を実現するとりくみ、人勧闘争など、諸要求実現のたいへんお忙しい中、大会にご参加いただき、本当にありがとうございます。

また、お忙しい中、激励に駆け付けていただいた来賓の皆さまに、厚くお礼を申し上げます。ありがとうございます。海外の働く仲間からの動画も含めて、国内外から多くの連帯のメッセージをいただいています。重ねて感謝申し上げます。

### 能登半島地震 - 被災者本位の継続した支援を

元旦に発生した能登半島地震の被災地においては、発災から7か月を迎えようとする現在でも、復旧・復興には、ほど遠い状況が続いています。交通、水道などのライフラインの復旧の遅れ、公費解体の遅れもあいまって、未だに、避難所や地震で損壊した自宅に在宅避難している人が多数残されています。そのもとで、災害関連死70人も含めて、死者は299人にのぼりました。

何より求められているのは、被災者のいのちを守り、日常の生活、生業を取り戻すための、被災者本位の徹底した支援です。政府、自治体に対しての要請を強めるとともに、全労連としての支援行動を現地石川県労連、全国災対連と連携して、引き続き進めていくことをこの場でも確認しあいたいと思います。

### 「たたかう労働組合のバージョンアップ」を掲げ

さて、前大会からの2年間、私たちは「たたかう労働組合のバージョンアップ」を掲げ、交渉力、団結力、組織力を高め、仲間を増やして要求を実現するたたかいを続けてきました。24国民春闘においては、「賃金が下がり続ける国から、賃金上がる国への転換」をめざすとりくみを、単産・地方組織で力を合わせてすすめ、単純平均で26年ぶりとなる8000円台、8,503円、3.23%、加重平均では27年ぶりとなる5けた10,163円、3.49%となる賃上げを勝ち取ってきました。これは、納得いかない回答には、ストライキも構えるなど、まさにたたかう労働組合をバージョンアップした、たたかいによるものであり、労働組合の力で勝ち取った到達と言えます。

しかし、5月の毎月勤労統計においても、実質賃金は上がりず、前年比マイナス1.4%、26か月連続で減少となるなど、3%程度の賃上げでは、急激な物価高騰に追い付かない状況となっています。24国民春闘のたたかいの到達に確信を持つと同時に、夏から秋、そして25春闘に向けて、物価高騰を乗り越え、生活できる賃金への大幅引き上げ・底上げを実現する運動をさらに大きくしていくことが求められています。

### 政府・財界が一体となってすすめる雇用の流動化、労働基準法解体を許さない

6月21日に閣議決定された「骨太方針2024」は、「デフレから完全に脱却し、成長型の経済を

実現させる千載一遇のチャンスを迎えている」として、「成長と分配の好循環」及び「賃金と物価の好循環」の実現に向けたとりくみをすすめていくとしています。

しかし、実際に起こっていることは、大企業がコスト増加分以上に価格を引き上げ、物価を上げて収益を増やしても、賃金にはほとんど回さない「強欲インフレ」と言われる状況です。労働者の実質賃金が26か月連続で前年同月比を下回り続ける一方で、大企業は内部留保を24.6兆円も積み増し、537.6兆円もため込んでいるのです。政府が主張している「物価上昇と賃金上げの好循環」など、まったく実現していないと言えます。

さらに、「骨太方針2024」では、賃上げを持続的・構造的なものとするためとして、「三位一体の労働市場改革」、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」の推進が引き続き強調されています。「構造的な賃上げ」と言いながら、めざしているのは、どこまでも自己責任の新たな雇用の流動化政策、「日本型『ジョブ型人事制度の導入』による労働者への分断と競争の強化の押し付けです。

「構造的な賃上げ」というのであれば、私たちの要求は、「加重平均で1500円を2030年代の半ばに」実現するのではなく、全国一律最低賃金制度を確立し、地域間格差をなくし、今すぐ全国で1500円以上となる最低賃金を実現すること、900万人以上の労働者に影響を及ぼすと言われる公務員労働者の賃金を会計年度任用職員も含めて、抜本的に引き上げること、ケア労働者の賃上げを恒久的なものにできるよう公定価格を改善すること、企業が男女賃金格差の実態把握や分析に留まることなく解消に向かう施策をさらに前進させることです。

現在、「労働基準関係法制研究会」において、労働基準法と労働基準行政の在り方を抜本的に見直す議論がすすめられています。これは、労働者保護の要であり、労働者が長い時間をかけて獲得してきた労働時間、働き方に関わる基準を「労使自治」「労使コミュニケーション」の名のもとになし崩しにし、労働基準法解体につながるものです。

私たちの要求は、労働者に生活時間＝自由な時間を取り戻し、誰もが家族的責任を果たしながら、生き生きと働き続けられるように、大幅賃上げ・底上げと一体に、労働時間をさらに短縮していくことです。

政府・財界が一体にすすめる「新しい資本主義実現」「三位一体の労働市場改革」「新しい時代の働き方」の名による労働基準法解体の企みなどを厳しく批判するとともに、全労連が掲げる要求を明確に押し出したたたかいを進めていくことが、ますます重要になっています。

#### 「対話と学びあい」を全労連運動の文化に

第32回定期大会において、こうしたたたかいをすすめる強く大きな全労連をみんなで作っていくために、方針の肝にすえたのが、「対話と学びあい」を全労連運動の文化にすることです。スローガンを「たたかう労働組合のバージョンアップ 対話と学びあいで仲間を増やし労働組合組合主導の賃上げ・底上げを 軍拡・増税ではなく憲法いかし社会保障の充実を」としました。「たたかう労働組合のバージョンアップ」はもちろんのこと「対話と学びあい」「労働組合主導」に、2年間のたたかいを踏まえた未来を拓く全労連運動の基本があります。

運動方針で掲げた3つの要求、「賃上げ・労働時間短縮、最低賃金、社会的な賃金闘争、労働基

準法解体を許さないたたかい」「『公共』の再生で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換をせまる」「平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換をはかる」の3つの要求実現に向けて、3日間の旺盛な討論で、ぜひ、具体的な実践を出しあい、学びあいながら深めていただきたいと思います。

#### ジェンダー平等実現の実践に踏み出そう

もう一つ、強調したいのは、ジェンダー平等を実現させる課題です。

6月12日に発表された2024年のジェンダーギャップ指数で、日本は、昨年より少し順位を上げたとはいえ、146か国中118位に留まりました。G7では最下位のままです。

15年連続1位のアイスランドでは、「最終的な差別は賃金に反映される」とされていて、賃金で平等を実現することを平等のパロメーターにしているのだそうです。2018年に男女の賃金格差解消のために、従業員数25人以上の企業に対して、同一労働同一賃金を証明する認証の取得を義務付ける法律、同一賃金証明法を施行しています。日本では、やっと300人以上の企業に男女賃金格差の公表を求めている段階ですから、その差は歴然です。

こうしたジェンダー平等実現に向けた有効な政策を推進する政治に転換させていくこと、そのためにも政治の分野をはじめとした意思決定の場に女性の参加・参画をすすめていくことの重要性は言うまでもありません。

同時に、労働組合自身が、要求討議を深め、ジェンダー平等実現のための政策提言もしていき、そのために、労働組合自身が、女性やケア労働を担う当事者を組織しその要求実現の運動をすすめていくことなしに、ジェンダーギャップを解消していくことはできません。そうした問題意識から、2022年7月の第31回定期大会において、全労連ジェンダー平等宣言を策定し、24国民春闘においては、宣言を踏まえ、「ジェンダー平等の実現に向けたキャンペーン」として、第32回全労連大会までに、すべての産別と地方組織でジェンダー平等宣言と行動計画をつくることを提起しました。

いよいよ今定期大会では、学習を基礎に実践に踏み出すことを呼びかけます。

学習や議論がすすむ一方で、「ジェンダー平等の実現」と言われても、何をしたいかわからないという声が届いているのも事実です。しかし、要求の当事者とともに、身近な困りごとを出しあってみると、その根源に、ジェンダー差別、ジェンダー格差があることが見えてきます。

すでに、岐阜労連の子の看護休暇の拡充を求める「おかゆプロジェクト」のとりくみ、みえ労連の県内の男女賃金格差解消のとりくみ、全印総連のハラスメント根絶宣言を使用者に出されるとりくみ、郵政ユニオンの生理休暇改善のとりくみ等々、組合員の要求から出発したジェンダー平等実現の実践が始まっています。こうしたとりくみに学び、要求で職場を変えたりくみをさらに推進するために、具体的な実践を豊富に掲載した「ジェンダー平等のすすめ方」パンフレットも作成し活用が始まっています。この分野でも、「対話と学びあい」が基本になっていくと思います。

今大会における代議員の女性比率は、最終日を待たなくてはありませんが、直近の2回の評議員会に続いて、3割を超えることは間違いありません。単産・地方組織の皆さんのご奮闘に敬意を表するとともに、3分の1は通過点ですので、ジェンダー平等宣言で掲げた「あらゆる意思決

定場で男女同数の参加をめざし、多様な要求をもとにした方針が決定される組織づくり」をめざしてまいりましょう。

自民党政治を終わらせ労働者の要求が実現する政治へ

今、労働者・国民の中には、金権腐敗の自民党政治に対して、不満と怒りの声が充満しています。

自分たちは、パーティー券という名の企業・団体献金で私腹を肥やす一方で、消費税減税には背を向けインボイス制度を押し付け、いのちに関わる紙の保険証廃止まで強行しようとしている。しかも、穴だらけというよりも、穴そのものというしかない政治資金規正法改正法を数の力で強行するなど、自浄能力のかけらもない。

それなのに、国民が頼んでもいない憲法改悪には固執して、いまだに、「自分の総裁任期中の改憲」と言って、総理自らが改憲をあおる。こうした自民党政治は終わらせるしかありません。

来るべき総選挙において、岸田政権を退陣に追い込み、いのち、くらし、憲法を壊す大軍拡路線ではなく、憲法をいかした公正な社会が実現できる政治に転換させるとりくみをすすめていくことを呼びかけ、幹事会を代表してのご挨拶とさせていただきます。3日間、どうぞよろしく願いいたします。