

【第1号議案】運動方針(案)

***** もくじ *****
はじめに< p. 3>

第一章 情勢の特徴と私たちのたたかい< p. 5>

- 1、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下はなにをもたらしているのか< p. 5>
- 2、雇用と労働法制の規制緩和は何をもたらしているのか< p. 9>
- 3、ロシアの侵略戦争は何を問うているか< p. 10>
- 4、ジェンダー平等の推進をはかるとりくみ< p. 11>
- 5、すべての活動に組織強化拡大を< p. 12>

第二章 今後2年間の運動方針（総論）< p. 15>

I 3つの要求とたたかいの基調< p. 15>

- ① すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保へ< p. 15>
 - 1、賃上げと労働時間短縮を実現させる< p. 15>
 - 2、長時間労働や格差是正でディーセント・ワークの確立をかちとる< p. 16>
 - 3、社会保障の充実でいのち守る体制をめざす< p. 18>
- ② 地域の「公共」を取り戻し、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立を< p. 19>
 - 1、公共の職場で働く労働者の労働条件の抜本的な改善を求める< p. 19>
 - 2、「地域ならではの公共」を地域住民との共同で取り戻す< p. 19>
 - 3、地域ぐるみで「地域循環型の経済・社会の構築」めざす< p. 20>
 - 4、食と農業をまもる< p. 20>
- ③ 平和憲法いかす政治への転換をはかる< p. 20>
 - 1、平和憲法を守りいかすたたかいに全力あげる< p. 20>
 - 2、組合員と職場・地域に依拠したたかう< p. 21>
 - 3、核兵器禁止条約の批准を政府に迫る< p. 21>

II 4つのアプローチ（戦略）< p. 21>

- 1、たたかう労働組合のバージョンアップ< p. 21>
- 2、格差の是正へ「非正規差別、女性差別の根絶とジェンダー平等の実現」をすべての運動に位置づける< p. 22>

3、組合員の力を最大限に引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかる< p. 22>

4、要求実現が可能な政治への転換で要求実現を図る< p. 23>

Ⅲ 重点課題ごとの方針（各論）< p. 24>

1、賃金引上げ・底上げ、地域経済活性化の課題< p. 24>

2、雇用・労働法制の課題< p. 27>

3、税制の改革・社会保障・教育の拡充< p. 31>

4、ジェンダー平等の推進をはかる< p. 34>

5、憲法と国際平和の課題< p. 34>

6、気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題< p. 36>

7、組織強化・拡大の課題< p. 37>

8、国際活動< p. 42>

【第1号議案附属議案】

「全国一律最低賃金アクションプラン 2024」の補強< p. 44>

【第1号議案附属議案】

「2022年秋季年末闘争方針（案）」一別紙

（資料）

・「もう黙ってられない！全国アクション（案）」一別紙

・主な諸会議・行動日程一覧（7月～12月）一別紙

【第1号議案附属議案】

「地域未組織労働者の組織化方針案」< p. 55>

【第1号議案附属文書】

「第30回定期大会以降の主な経過と教訓（案）」< p. 61>

【第1号議案附属文書】

「組織強化拡大4か年計画の中間総括と補強」< p. 105>

【第1号議案附属文書】

「全労連ジェンダー平等宣言（案）」< p. 113>

はじめに

この2年間で、労働者の切実な要求実現に向けて、たたかう労働組合のバージョンアップを図ることをめざします。また、全労連の新たな飛躍に向け組織課題を克服するための方針づくりの討議をすすめ、その実践に足を踏みだします。100万人の組合員が当事者となってたたかい、仲間を広げることができる組織となるために、あらゆる手をつくします。

(1) 前回大会以降、私たちは社会全体を揺さぶる大問題に遭遇しました。一つは長期にわたる新型コロナウイルス感染の拡大です。ウイルスは、従来から私たちが指摘してきた医療・公衆衛生を含む公務公共体制の脆弱さを突き、国内で3万人の命が奪われる事態となりました。もう一つは、ロシア政府によるウクライナへの侵略戦争です。民間人を含む多くの命が殺傷され、なおも停戦の見通しがつかない状況です。日本国内でも理不尽な武力には武力で対抗をという風潮が広まり、憲法9条改悪を狙う勢力が、ここぞとばかりに動きだしています。しかし、世界では反戦の声こそが高まっています。核兵器や武器による抑止力ではなく国連憲章に基づく新たな国際平和秩序の構築が急がれます。日本は、今こそ平和憲法9条をいかすときです。

パンデミックと戦争は、私たちの生活を直撃しています。四半世紀に及ぶ実質賃金の低下と雇用の不安定化、歴史的な物価高騰などによる生活悪化が広がる一方で、大企業・富裕層は大儲けを続け、貧富の格差が拡大しています。経済とは誰のためのものなのか。政府の所得再分配機能はどうなっているのか。こうした根本的な問いを、多くの人々が抱きはじめています。心身をむしばむ長時間労働、多様化・柔軟化の名のもとに進められる雇用の変質・解体、就労・就業条件の劣悪さを自己責任とされることに、多くの労働者が疑問を抱きはじめています。非正規労働者や女性、若者、高齢者、一度でも貧困に陥った者など、立場の弱き者に差別と我慢を強いる悪しき社会構造と思想を変え、団結の力で、働くものが生み出した富の公正な配分を実現し、貧困と差別をなくさなければなりません。

(2) この2年間、新型コロナウイルスの感染拡大で様々な活動が制限を強いられるなか、いまこそ労働組合の出番のときと「ひとりの仕方ないからみんなで変える」などをスローガンに、諦めと真正面から向き合い、雇用と暮らしを守るためにたたかってきました。全労連を広く地域に知らせる「変えるリーフ」配布活動、「首相への手紙」や職場の声をSNSで広げるVOICEキャンペーンなど、様々な手段を駆使して、聞き、対話し、集め、発信することを原動力に様々な前進を築いてきました。絶対につながりを切らさないとオンラインでの会議や集会開催などに努力しました。雇用調整助成金の拡充や個人への給付制度など様々なコロナ対策を政府にとらせ、大失業・大リストラを押しとどめてきました。たたかう労働組合のある職場では、非正規労働者の雇い止めを防ぐなど、雇用を守るとともに、休業手当支給を確実に行わせてきました。地域では、労働相談活動やホットライン、ローカルユニオン等の活動を通じて、地域の未組織労働者の雇用と生活も守ってきました。いのちをま

もる医療・公衆衛生体制の確立へ声を上げ、政府や自治体に対応を迫り、ケア労働者の賃金引き上げと保健師などの増員を実現させました。総務省には公立病院の統廃合ありきの政策を見直させ、政府の地域医療構想の転換へ足掛かりをつくりました。最低賃金をめぐっては、職場・地域での運動と生計費試算調査などを背景に「全国一律 1500 円」を社会的に当たり前の要求に引き上げてきました。また、こうした職場や地域からの声と地域での共同の運動が、7年8ヵ月及ぶ安倍政権を総辞職に追い込み、その後の菅政権は1年余りで交代を余儀なくさせるなど、労働組合として社会的な影響力を発揮してきました。

(3) 運動方針では、働きがいのある人間らしい労働＝ディーセントワークの確立、労働者の権利と生活の向上、平和で住み生き続けられる地域の確立に向けて、「3つの要求の柱と4つのアプローチ(戦略)」をもって臨むことを提起しています。3つの要求の柱の第一は、賃上げと労働時間短縮、安定雇用の実現、社会保障の充実を図ること、第二に、日本経済の再生と持続可能な地域循環型の経済・社会を求める大きな共同で、いのちまもる「公共」をとり戻すこと、第三に、憲法を守りきり、いかされる社会をつくることです。

そして、この要求を実現させるためのアプローチ(戦略)は、4つです。一つは、労働者要求の実現へ、100万人の組合員に依拠し、ストライキなど、高い交渉力をもって要求実現を迫ることができる労働組合になること、産別や地域の統一闘争への結集を強めることなどの「たたかう労働組合のバージョンアップ」をはかります。二つ目には、格差を是正することです。「非正規差別の根絶、女性差別の根絶、ジェンダー平等社会の実現」をすべてのたたかいに位置づけます。三つ目は、組合員の力を最大限に引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかります。四つ目に、要求実現が可能な政治への転換をはかることです。この4つのアプローチ(戦略)で、掲げた3つの要求の実現をめざし、全労連を中心に単産・地方(地域)一体となって運動を進めます。

(4) 第31回定期大会は、労働者の生活と労働実態をめぐる危機的な現状が継続し、世界の平和の秩序と憲法をめぐる歴史的な攻防が激化するもとで開催されます。また、日本の労働組合再編・全労連の結成から32年、その進路と役割発揮に大きな期待の声が高まっています。世界でも、アメリカや韓国などで新自由主義やグローバル経済へ職場からたたかう労働組合の活躍が日々伝えられてきています。

この2年間のたたかいの教訓を確認するとともに、個々の組合員が自らの要求と活動する力をつけ、職場・地域から運動がつけられるボトムアップ型の運動構築で、全労連運動の新たな飛躍をつくる運動方針を確立しましょう。日本社会の未来を切り開くためには、すべての労働者とその家族が、健康で文化的な生活とディーセントワークを手に入れること以外に成し遂げられません。そして、平和と民主主義が守られることが前提となります。それは労働者自らが声を上げる必要があります。たたかう労働組合の真価を発揮し、要求実現と運動前進と組織強化拡大の相乗効果で、全労連運動のあらたな飛躍をつくりましょう。

第一章 情勢の特徴と私たちのたたかい

1、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下はなにをもたらししているのか

日本の異常な低賃金・不安定雇用の長期化、コロナ禍のなか日本の社会があまりにも脆弱で危機対応すらできない状態にあること、労働者の格差と貧困が広がっていること、男女の賃金格差などジェンダー差別が低賃金構造の原因になっていることなど、私たちが常に指摘し続けてきたことが、コロナ禍のなかで誰の目にも明らかになっています。

(1) 下がり続ける日本の賃金

日本の実質賃金は、四半世紀で約1割下がっています。ピークの1997年を100とした時、韓国は157.3、スウェーデンは141.5、フランス131.8、アメリカ122.7と確実に賃金を引き上げています。日本だけが、88.9と下回っています。OECD（経済協力開発機構）の調査によると、日本の平均賃金（年間）は、約423万円で35カ国中の22位にまで順位を下げました。2022年5月9日に厚生労働省が発表した3月の実質賃金は、去年3月比で0.2%下回りさらに悪化しています。

低賃金で働く人が増えています。最低賃金の全国平均の1.1倍以下で働く人の割合は2020年に14.2%となり、09年の7.5%から10年で倍増しています。私たちの運動で最低賃金が上昇したことが要因の一つではありますが、非正規労働者や低賃金の正社員が増えていることも影響しており、コロナ禍が脆弱な雇用構造に追い打ちを掛けています。

(2) 日本経済の落ち込みと物価の急騰

低賃金・不安定雇用は、日本経済の弱点となっています。2020年度の国内総生産（GDP）は、前年度比4.6%減です。この下落幅は、リーマンショック期の08年度の3.6%減を上回り戦後最悪です。その最大の原因は、低賃金状態がつづく中での個人消費の低迷によるものです。他方で消費者物価指数は4月に2%超となるなど物価高騰が労働者・国民の生活を直撃しています。電気・ガスやガソリン、灯油など生活に直結したエネルギー価格の値上げが顕著です。社会保障費の削減による年金引き下げや賃金抑制が続くもとの値上げは、個人消費をさらに冷え込ませ不況の引き金を引きかねない状況です。すべての労働者の賃金引き上げと社会保障の充実が急務です。

(3) 大企業・富裕層優先の経済からの転換をもとめる

労働者の生活と地域経済の悪化の背景には、労働者よりも大企業・富裕層の利益を優先する新自由主義の政策があります。コロナ禍でも大企業（資本金10億円以上）は、労働者の

賃金抑え込みや日銀の金融緩和策を背景に利益を 238 兆円から 241 兆円へと 3 兆円も増やしています。内部留保は 2020 年度末で 459 兆円に膨れ上がっています。

新自由主義とは、規制を取り払い、すべてを市場原理に委ね、資本の目先の利潤を最大化することを基本にしています。労働者の賃金抑制、労働法制の規制緩和、非正規化を図る一方で、大企業の税金軽減、社会保障費の削減、消費税増税など庶民増税をはかり、グローバル化による大企業の利益を守る体制を作り出しています。「小さな政府」「官から民へ」の名目で公務公共サービスを切り捨て、民営化・産業化し、何よりも国民には自己責任を押し付ける政治・社会を作り上げるものです。円安などの影響で、トヨタ自動車は 3 月決算で営業利益 2.9 兆円となる過去最高益を更新するなど、自動車、商社、海運会社など世界で事業を展開する企業を中心に、過去最高益をあげる企業が相次いでいます。

「大企業が儲ければ、トリクルダウンで労働者の賃金は引き上がる」と安倍・菅政権は 9 年に渡って、大企業とともにアベノミクスを進めてきましたが、賃金も日本経済も悪くなる一方で、その誤りが明確になったと言えます。

大企業・富裕層優先の新自由主義経済から賃金を引き上げ、格差を是正し、労働者・国民本位の地域循環型経済への転換が求められています。

(4) 国民春闘の到達と特徴

この 2 年間の国民春闘で、4 つの教訓を得ました。

1) 職場や地域の声と行動が賃金引き上げの原動力に

一つは、コロナ禍とのたたかいです。ひとりの「仕方がない」から「みんなで変える」をスローガンに諦めないうたたかいが全国で展開されました。20 年秋闘から 2 年連続で、労働者の声を聞き集める「VOICE！」(5000 人超の声)や「変えるリーフ」(46 地方組織 97%)の各戸別配布などのとりくみは、コロナ禍のなか困難に直面する労働者に寄り添い、労働組合を知らせ、当事者の声で職場・地域から状況を変える、動かす、新鮮なとりくみとなりました。「コロナ禍でもできることをやりきろう」との方針のもと、単産・地方(地域)組織の果敢な奮闘で労働者の実態から迫る運動が新鮮味をもって展開されました。

21 年国民春闘方針では、「公正な社会へ転換せまる『4 つのつくる行動』と『3 つのアプローチ』」を幅広い議論で練り上げました。国民的運動として、医療・公衆衛生体制の抜本的な緊急改善を政府に対し求めてきました。全労連は 2019 年 11 月、424 病院の統廃合リストの撤回など公立・公的病院を守る共同行動をスタートさせました。この各地への共同行動の呼びかけがベースとなり、コロナ禍のいのちを守る国民運動へと広がってきました。雇用とくらしを守ることと合わせて政府に対し、緊急要望書の提出 8 回、副大臣や厚労省への要望 3 回など行い政策・制度に反映させてきました。職場と地域では、「いのち署名」65 万筆分の集約をはじめ、コロナ感染拡大の悪条件のなか進められ、紹介・賛同議員 135 名を通じて国会へ提出されました。

21 年の夏には、「いのちまもる緊急行動」を提起し、「菅首相への手紙ーコロナ禍私が経

験したこと」は、全国でとりくまれ職場や地域から1万通を超える手紙が寄せられ首相に届けられました。総選挙を直前に控えた9月、「このままでは選挙に勝てない」と菅首相に辞意を表明させるきっかけをつくりました。集められた声は、SNS、ツイッターなどの通じて広く拡散され、SNS上でのツイッターデモなども広く行われるようになりました。

22年3月に総務省は、公的・公立病院の再編統廃合ありきの方針を撤回し、新たな地域医療計画策定に入らざるを得なくなりました。さらに、後に述べるように、ケア労働者の一定の賃上げを勝ち取る結果を作り出しました。

2) 急激な物価高騰に生計費原則に基づく強い要求と交渉で生活をまもる

二つは、職場や地域の要求からの生計費原則に基づく要求闘争が、賃上げの必要性を社会的な世論に押し上げました。一方で、ウクライナでの侵略戦争に原材料の値上げ、円安による急激な物価の高騰が労働者とその家族の生活を直撃したのも今春闘の特徴です。

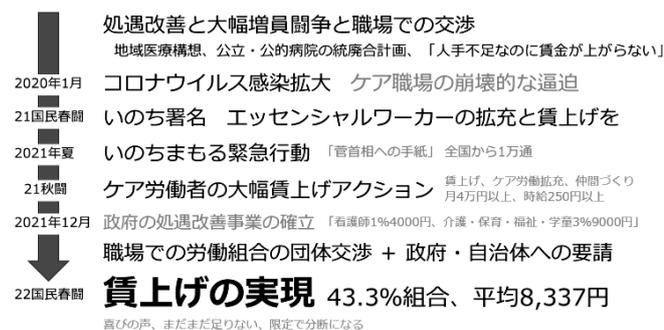
賃上げ回答は5月30日の第7回集計で見ると、単純平均で昨年を1,198円(+0.28%)上回る5,955円の引き上げ回答を引き出しました。非正規労働者の賃上げでは、時給制で22.9円(2.75%)の引き上げとなり昨年を4.7円(+1.13%)上回る回答を引き出しています。私たちが求めた、生活を守るために「月25,000円以上、時間額150円以上」の大幅な賃金引き上げ・底上げ要求、さらに物価の高騰からすると、大変不満な回答状況です。それでも、コロナ前の2019年春闘期の最終5,367円を588円上回り、単純平均ではここ20年で額・率ともに最高の引き上げとなる前進回答をつくりました。この背景には、ケア労働者の賃上げが大きく貢献しました。また、時給制で働く労働者の賃金を、昨年の最低賃金引き上げ額28円を超えられていないことにも注目する必要があります。

岸田政権は、法人税減税による賃上げ施策を打ち出しましたが、大企業では賃上げの動機につながったとしても、中小企業・零細企業での賃上げにはつながっていません。生活を守るために、労働組合がさらに声を上げて、大幅な賃金引き上げを勝ち取っていくことが求められます。

3) ケア労働者の大幅賃上げアクションが春闘全体をけん引

三つは、ケア労働者の大幅賃上げアクションでの賃上げの実現です。政府に制度をつくらせ、職場でのたたかいと結合させることで多くの職場でベースアップとなる賃上げを獲得しました。産別と地域一体の活動と全国的なたたかいに結んで要求実現させるモデルとなるたたかいとなりました。

ケア労働者の賃上げを実現するまで



ケア労働者を組織する日本医労連、福祉保育労、建交労（学童）、自治労連の4単産と全労連でプロジェクトを構成しアクションを展開しました。

民間3単産に関わる春闘回答を集計しました。386組合から回答があり、交渉単位891組合に対する回答率は43.3%でした。大病院の看護師に限定された制度下で看護師の賃上げが16.2%の組合にとどったことが原因です。介護、保育、福祉、学童だけでみると72.5%の組合で回答を引き出しました。3単産全体で基本給のベースアップは50組合（13.0%）、手当による支給は319組合（82.6%）と圧倒的に手当による回答となりました。政府は「支給額の3分の2は、ベースアップとすること」としましたが、基本給の賃上げは少数にとどまっています。賃上げ額は3単産全体で基本給のベースアップは平均で7,192円、手当支給の平均は8,337円となりました。これまで、ベア獲得が少数にとどまっていた医療、介護、福祉職場の43%で8000円を超えるベアが勝ち取られたことは、画期的な成果と評価できます。当事者が要求したたかい勝ち取ったところに意義があります。社会的な運動と職場での運動を結合させ、さらに地域と産別が一体となった運動がその効果を生み出したと言えます。

しかし、要求から見れば、極めて不十分です。さらに運動を積み重ねる必要があります。

4) ストを背景に、たたかう労働組合の優位性が光る

四つ目の教訓は、生計費原則に基づく要求とスト権を背景にたたかう労働組合の優位性が、再認識されたことにあります。

22春闘においても大企業労組は、2000円～4000円の1%程度のベア要求に抑える消極的な姿勢を続けました。連合が2%のベアを統一要求としているもとでも、大企業労組を中心に企業業績を優先した要求が示され、企業内闘争の様相を強めています。トヨタ労組は、「全組合員平均を基準として要求する方式をやめ、職種と職位に応じた12種類（1600～4900円）の賃上げと年間一時金6.9カ月の要求を提出したが、基本給を底上げするベースアップ要求の有無は非公表」とし、これに、会社側は満額回答で応えたと報道されています。

国民春闘共闘・全労連は、生計費原則に基づく月25,000円以上、時間額150円以上の大幅賃上げ・底上げとなる統一要求を決め要求しています。日本医労連や福祉保育労などケア労働者を多く組織する労働組合では、月額40,000円以上、時間額250円以上の要求を掲げ、異常な低賃金状態からの脱却を求めて交渉を重ねました。

例えば、JMITU・日本ロール支部は初回回答で6500円と過去10年で最低の回答に、3月10日の全国統一行動で1時間のストライキを決行、17日第二次では半日ストを決行、第三次回答では7500円を引き出しました。6次となるストと団体交渉などの統一行動で、最後は東京地本による産別団交を行い9000円の回答を引き出しました。職場には連合JAM労組が并存し、組合員は8人と少数ですが、切実な要求とストを背景にたたかえば第二組合の安易な妥結を許さず、春闘交渉の主導権を握って大幅賃上げを引き出すことができることを示しました。

労働組合が労働者の生活からの要求で、ストライキ権を背景に毅然とたたかう労働組合への期待の聲が上がっています。

2、雇用と労働法制の規制緩和は何をもたらしているのか

労働法制闘争では、コロナウイルス感染症による経済的打撃から雇用と暮らしを守ることに全力をあげてきました。また、コロナ禍の惨事に便乗した労働法制の規制緩和や、雇用によらない働き方を普及させようとする政府・経済団体の方針に対抗し、労働者に労働者の権利を知らせ、団結を呼びかけ、制度政策の改善を実現するとりくみを行いました。また、様々な権利侵害、ハラスメント、雇用の危機に直面した労働者を救う「労働相談活動」の重要性に、再度光をあて、「生活・労働相談スキルアップ講座」を開始するなど、新しいとりくみを進めてきました。

政府は、参議院選挙後の臨時国会以降に、解雇の偽装としての悪用が目立ち始めた「非定型的シフト制労働契約」、裁量労働制をはじめ、労働時間法制の改悪、解雇自由社会に道を開く「解雇の金銭解決制度」の創設など、矢継ぎ早の労働法制の規制緩和改悪を狙っています。労働契約法第18条・無期転換ルールの見直しの議論が進んでいます。有期契約時の労働条件を引き継ぐ規定の削除や通算契約期間5年の短縮、不更新条項への規制、有期契約の入り口規制などを求めていく必要があります。

(1) 雇用調整助成金の拡充・継続で雇用をまもる

政府は、感染対策より「経済を回す」政策を優先し、コロナ禍対応の雇用対策も早々に打ち切って雇用流動化に舵を切ろうとしました。加盟組織から寄せられた職場労使の意向や、各地の労働相談事例をもとに、政府や国会に対して雇用対策の特例措置の継続や改善を働きかけ、実現させてきました。失業率を2.6%引き下げ、大失業状態を招かない対策をさせました。また、休業手当未払いの労働者を救済する休業支援金の拡充と職場での確実な支給、小学校休業等対応助成金での個人申請の仕組み、シフト制契約による休業手当未払いの横行、女性の非正規労働者の雇用悪化への対応など、現場の切実な声を丁寧に拾い上げ、ともに声を上げることで政府や自治体に対策を求めてきました。

各地方・地域組織では、労働相談活動に加え食糧配布と生活相談、失業者の要求をつかむための「ハローワーク前アンケート」にとりくみました。国会・予算委員会での参考人として意見を述べ国会論戦を活性化させるなど、労働者の権利救済に奮闘しました。雇用保険法や職業安定法等を一部改正する一括法案でも、国会の参考人として意見を述べて、国庫負担割合の本則25%への復元などを求めました。

(2) 労働法制の規制緩和に反対するたたかい

岸田政権も、労働時間法制の規制緩和(裁量労働制の対象業務拡大と手続き要件緩和等)

や勤務地限定・職務限定の多様な正社員に対する解雇容易化のための法整備（解雇回避努力の軽減）、解雇自由につながる解雇の金銭解決制度創設、副業・兼業、テレワークを梃子とした「雇用によらない働き方」の普及、フリーランスに打撃をあたえるインボイス制度の施行準備が進められてきました。

これに対し、労働法制の規制緩和とギグ・エコノミー拡大に反対する運動に取り組みました。雇用共同アクションの枠組みで厚労省要請を実施、「副業・兼業促進ガイドライン」における問題点（使用者の指示による副業・兼業の容認等）の訂正を求めました。また、自由法曹団の協力を得て「労働法逃れの『雇用によらない働き方』の拡大を許すな！労働者性概念の拡大と立証責任の転換を求める制度改正要求」をまとめるプロジェクトを立ち上げ、当該組合員とともに厚労省に労働法や業法の改正を求め、記者会見で世論に訴えました。

（３）自動車運転者の「インターバル 11 時間原則」確立のたたかい

改正労基法の時間外労働上限規制の適用を猶予されているバス、タクシー、トラック等の自動車運転者の「改善基準告示」の見直しは、労働政策審議会で行われました。全労連は審議が山場にはいった 21 年末から、雇用共同アクションの枠組みで当該単産とともに、「インターバル 11 時間原則の確立」を要求に掲げ、団体署名、市民向けのネット署名と SNS キャンペーン、意見書提出と厚労省交渉、審議会前の要求行動などを展開しました。しかし、審議会の労側委員の一部が「11 時間を努力義務とする」譲歩提案を示し、バスとタクシー業界は、その筋でまとめられてしまいました。

（４）高齢者雇用の改善

社会保障闘争として位置づけられる年金制度改革「最低保障年金制度の確立」の運動と、高齢者雇用の課題をセットとして要求をまとめ、運動化しました。オンラインを軸とした交流会や学習会を行い、制度政策要求をまとめるプロジェクトを進め、評議員会に『真に安心できる』年金と高齢者雇用の実現を～年金制度と高齢者雇用政策の抜本改正要求』を確認しました。この抜本改正要求をもとにした請願署名には、21 年秋からとりくんでいます。

3、ロシアの侵略戦争は何を問うているか

（１）一刻も早く愚かな侵略戦争とめる

2 月 24 日には、ウクライナへのロシア政府による侵略戦争が開始され、いまでも一般市民を巻き添えにして戦闘が続けられています。この最もおろかな蛮行を一刻も早くとめること、同時に、軍事同盟や核抑止ではない国際平和秩序への見直しが強く示唆されています。国連総会は、2 度にわたってロシアの侵略戦争を国連憲章違反と断罪して即時停戦・撤退を求めるとともに、民間人に対する攻撃を非難する決議を圧倒的多数で採択しました。また、

世界各国の市民が戦争反対の声をあげ、ロシア政府を包囲しています。

プーチン大統領は、「現代のロシアは世界で最も強力な核保有国の一つだ。我が国を攻撃すれば、壊滅し、悲惨な結果になることに疑いはない」と核兵器の使用に言及し、国際社会を威嚇し続けています。核兵器が存在する限り、人類は核兵器による破局の危険から逃れることはできません。その危機を取り除く唯一の方法は、すべての核兵器の全面禁止と完全な廃絶です。一刻も早く核兵器廃絶を実現しなければいけないことをロシアの侵略戦争は浮き彫りにしています。

(2) 憲法9条改憲を絶対にさせない

自民党や維新の会などが、この侵略戦争を契機として「核共有」や敵基地攻撃力保有など軍事力強化の声をあげ、憲法9条改憲の策動を強めています。自民党は、敵基地攻撃能力を「反撃能力」と言い換えて、敵のミサイル基地だけでなく指揮統制機能等も攻撃することや、そのための軍事費をGDP比で2倍化するとの提言を政府に提出しました。また、5月に米バイデン大統領が来日した際に、中国による台湾有事には軍事力をもって対応することを明言したのに対して、岸田首相は、「軍事費の抜本的な増大を図る」と応じるという始末です。ロシアの侵略戦争を口実とした平和憲法の改悪、軍事力強化を絶対に許してはなりません。まさに正念場の2年となります。

(3) 米軍辺野古新基地建設を中止させ、沖縄を戦争の侵略基地にさせない

辺野古新基地建設を中止させ、普天間基地の閉鎖・撤去させるうえで重大な局面を迎えています。沖縄県知事選挙が8月25日告示、9月11日投開票で行われます。

この間、沖縄防衛局が軟弱地盤改良のために2020年4月に工事の設計変更を申請し、これを玉城デニー知事が2021年11月に、軟弱地盤の調査や災害防止対策、環境保全対策が不十分であることなどを理由に不承認としました。行政不服審査法の乱用により国交大臣がおこなった不承認の取り消し裁定について、沖縄県は5月9日に国地方係争処理委員会に審査を申し出ました。

沖縄県は、復帰50年を迎えるにあたり「平和で豊かな沖縄の実現に向けた新たな建議書」を公表し、「基地のない平和な島」の実現や辺野古新基地建設の断念、日米地位協定の抜本改定などを求めています。平和な沖縄を取り戻すことは、日本全土の平和を取り戻していくたたかいです。平和を求めるすべてのたたかいに結び、勝ち取っていきます。

4、ジェンダー平等の推進をはかるとりくみ

全労連は第61回評議員会で確認した運動方針にもとづき、幹事会のもとにジェンダー平等推進委員会を設置しました。①全労連はジェンダー平等を進める運動を加速度的に強化し、総体として「ジェンダー平等をすべての方針に貫く課題」としてとりくむ、②性の多様

性を認め合い、性的少数者など LGBTQ の人権が守られる社会が求められ、あらゆる性差別をなくす運動を社会的に発信していくこと、徹底した学習の強化、要求・政策づくり、役員における女性比率や組合活動の参加の向上を図ることを提起しました。

(1) 日本政府は、2003 年に、男女共同参画社会の実現に向けて「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標（『2020 年 30%』の目標）を打ち出しました。しかし、その目標は達成されず、2020 年 12 月に閣議決定された「第 5 次男女共同参画基本計画」では「20 年代の可能な限り早期に 30%程度」と先送りとなっています。世界経済フォーラムの 2021 年調査で日本のジェンダーギャップ指数は 156 カ国中 120 位と先進国の中で最低レベルとなり、「政治」は 156 カ国中 147 位、「経済」は 117 位と下位です。

森前 IOC 会長が女性差別発言によって辞任に追い込まれるなど象徴的な事態が続きました。21 年 11 月の総選挙では選択的夫婦別姓制度など「ジェンダーがはじめて争点になった」とされました。

(2) 2020 年における非正規雇用労働者の割合は、女性 54.4%、男性 22.2%となっています。正規の職がないために不本意に非正規雇用で働く女性は 118 万人、男性 112 万人。賃金格差は、男性労働者の給与水準を 100 としたとき、女性労働者の水準は 74.3 です。岸田政権はフリーランスなど雇用によらない働き方を拡大しようとしています。

公務職場においても、非正規労働者が権利や雇用の安定、専門職にふさわしい賃金水準を奪われたまま、激増しています。ケア労働者の低賃金化にもジェンダー差別が反映しています。

(3) 引き続き、ジェンダー平等の推進を図るとりくみを全労連の柱の運動として位置付けてとりくむことが求められています。賃上げ、労働時間短縮、非正規差別をなくすたたかいや最低賃金全国一律 1500 円の実現をめざすたたかいなど、すべてのたたかいをジェンダー平等の推進の視点から具体化を図ります。また、各組織がジェンダー平等推進を求める要求を明確にして運動を構築することが大切です。各組織で推進体制もつくりながら、目に見える変化を作り上げていく 2 年間の活動をめざします。

5、すべての活動に組織強化拡大を

(1) 組織拡大を引き続き最重点課題に

全労連の組織実勢は、第 30 回大会時点で 100 万人を割り込み 99 万 4 千人となり、組織減少に歯止めが掛けられていません。この 2 年間、毎年 15 万人の新規拡大をめざしましたが、10 万人を割り込む到達です。コロナ禍で新歓期の拡大が制約されたことや秋の追い上

げでもカバーするには到りませんでした。4年連続の拡大数の減少となっています。組織拡大をすべてのとりくみに位置付けるとともに、最重点課題として引き続きとりくみをすすめます。

(2) 組織強化拡大交流会、ゆにきゃんで「増やす人を増やす」

いかに「対話の促進」を図るか、「増やす人を増やす」のか、が問われています。「150万対話実践講座」(ユニオン・キャンプ。通称「ゆにきゃん」)を粘り強く行い、組合員の拡大や運動の組織化、関係構築や対話実践のトレーニングを、ブロック、単産での講座開催を進めてきました。この一年間の「全労連初級教育講座」(わくわく講座)の受講生は約370人と低迷しました。組合活動の強化のため、学習強化は喫緊の課題です。

(3) 最重点計画で典型例を普及

この一年間の最重点計画は、目標年20件に対し、2単産、10地域で12件(5/17現在)がエントリーされました。愛知県医労連の地域ケアユニオンや自交総連福岡でのタクシードライバーの組織化の成功を受けた他県への拡大、雇用類似の建交労ダンプの経験を生かした軽貨物ドライバーの組織化などが進められました。コロナ感染拡大による活動制約の影響が大きいこともあり、困難なときだからこそ労働組合への結集を強めようとよびかけましたが、目標を達成させるには至りませんでした。

(4) 単産と地方・地域一体の組織化へローカルユニオンの強化

単産と地方・地域が一体となった組織化をすすめるための軸の一つに、労働相談からの組織化の強化の課題があります。労働相談からの組合加入は、このコロナ禍のもとで増加し、相談からの加入も増加しています。労働相談ホットラインの受電拡大や相談員の養成が必要です。各単産の空白地域をなくしていく課題、ローカルユニオンの強化など、単産・地方(地域)一体となった組織化のさらなる推進が不可欠です。

(5) 要求実現と組織強化拡大を結ぶ

要求実現の運動と組織拡大を結合し、仲間が増えることで要求実現への運動を発展させるスタイルの確立が求められています。労働組合を請負型の活動とせず、ともに参加し、自ら勝ち取る運動のなかで、組織がつくられ、仲間も増える事例を各地で作り上げていくことが大切です。身近な要求から、「実現させるために、一緒に労働組合に入って頑張ってみませんか」「あなたの職場にも労働組合をつくりませんか」などの声掛けが、日常活動のなかに位置づく活動をめざします。100万人の組合員が、労働組合を強く・大きくすることの必要性を意識し、広げたいと思える組織の風土をつくり上げることです。職場や地域の労働組合役員が、自らの経験と言葉で労働組合を語れるように、その手法も含めてトレーニングできる仕組みづくりも必要となっています。女性、非正規労働者、若者、高齢者といった立

場の弱い状況に置かれる労働者こそ労働組合への加入が必要となっています。子育て世代の女性労働者が声を上げられるように既存の労働組合側が変わることなど思い切った変化をこの2年間で作り上げていきましょう。

運動の前進が組織の団結強化や拡大につながっていると実感できる成功体験を無数につくり上げていくことが必要となっています。

第二章 今後 2 年間の運動方針（総論）

I 3つの要求とたたかいの基調

1 1 すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保へ

1、賃上げと労働時間短縮を実現させる

すべての労働者とその家族に、人間らしい働き方と生活が保障されるよう、労働組合の社会的な役割を發揮します。「食事が取れない」「住む場所に困る」「寝る時間がない」「差別に苦しめられている」「教育が受けられない」などの不条理から、すべての人々が解放される社会を目指します。賃金の最低基準として、全労連をあげてとりくんでいる最低生計費試算調査の結果である月 24 万円～25 万円、時間額で 1500 円以上の収入が得られるよう、賃金の底上げ闘争を強化します。

（1）賃金引き上げ・底上げを図る

「賃金引き上げと労働時間短縮」にこだわった要求と運動を構築します。「雇用維持」を理由に、賃金抑制と非正規雇用への置き換えに抗わなかった従来の労働組合の改革が求められています。労働者の分断を放置し、ストライキでたたかえないままでは、要求実現をたぐり寄せることはできません。

また、賃金引き上げの実現にこだわったたたかいが必要です。低賃金の職場に労働者は参入せず、人手不足による長時間労働と就労意欲の低下を招き、さらに求職者を寄せ付けなくなります。低賃金雇用の活用は、短期的な企業収益には貢献しても、中長期では業務の質の低下を招き、企業を毀損します。多発する企業内の不正事件やリコールはその証明です。つまり、低賃金の改善なしには、私たちと家族の生活の改善も、人手不足と残業の解消も、非正規差別の是正も、ジェンダー平等も、事業の健全な発展も実現しません。人口減少問題の解決や地域経済の再生も達成できません。良い仕事もできないうえ、政府や使用者を甘やかせ職場や地域をダメにします。このことを肝に銘じて賃上げと労働時間の短縮で、真に自由な時間の確保に向けて全力をあげます。

労働者は、まともな賃金を得ることなしに生きられません。やりがいある仕事でも、それだけでは生活していけないことを共通認識にすること、自らの職場から生活困窮者と差別をなくすことを真っ先にとりくんでいくことが求められています。

(2) 最低賃金全国一律 1500 円を実現させる

最低賃金の全国一律化と 1500 円への引き上げは、労働者の生活を守る視点からも、地域経済の改善を図るうえからも最重要課題です。全労連は、職場での対使用者との交渉と社会的賃金闘争（最低賃金、公契約、公務員賃金）を結合させることで、賃金の引き上げを勝ち取ってきました。この 2 つのたたかひの強化が求められています。社会的賃金闘争では、最低賃金の全国一律制への法改正をめざし「最低賃金アクションプラン 2024」をすすめてきました。2022 年通常国会での全国一律法改正が目標でしたが、プランの補強を行い 2 年後の 2024 年通常国会での実現をめざすプランに補強を行います。最低賃金の改善は、労働者にとって切実さを増すと同時に、地域経済や企業の活性化のうえからも改善が必要とする声が上がりはじめています。実現への要は、職場・地域からの声が強まること、当事者性を発揮した運動の構築にあります。

(3) ストライキと統一闘争でたたかえる組織にバージョンアップ

賃上げをはじめとする切実な要求の実現へ、すべての組織が、ストライキ等の高い交渉力を発揮しうる手段を使ってたたかえる労働組合となることをめざします。まずは、要求討議、要求提出、団体交渉、ストライキ権の確立など基本的な行動の具体化を図るとともに、産別統一ストや地域の統一闘争に結集するたたかひの強化を図ります。学習、好事例の交流などを進めながら段階的であっても諦めずに継続していきます。まずは、賃上げなどを強い要求にする要求討議を重ねることなど、職場での活動の強化を優先させてつくります。(春闘共闘 2021 春闘 要求提出 64.3% 回答引き出し 80.6% スト権確立 61.7%、スト実施 10.2%)

労働条件決定は労使による交渉によって決定されることが基本です。しかし、公務員は労働基本権が制約されていることから、回復に向けた職場内外の世論を高めることが欠かせません。そのため、ストライキ批准投票や労働協約締結権、スト権回復を見越した職場活動に関する学習資料を作成するなど学習討議を進めるとともに、全労連として労働基本権回復に向けた運動の強化を図ります。また、賃金引き上げなどの処遇改善前進に向け、民間部会に結集する労働組合からの要請に積極的に対応することとし、支援のとりくみを積極的に行います。

2、長時間労働や格差是正でディーセント・ワークの確立をかちとる

「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）の確立に舵を切らせる 2 年間にしましょう。雇用や働き方の問題は、単に失業を減らす問題に留まらず、たえず雇用の質と安定性、適正な労働条件をめざすものでなければいけません。真面目に働けば、誰もが、ぜいたくはできなくとも一生安心して生活できる社会が必要です。人間として、社会として、これだけは譲れないという最低線があり、それを定めているのが憲法の基本的人権規定です。労働法制をディーセント・ワークの確立の視点から労働者保護のためのものに取り戻さ

せることが求められています。賃上げとともに、労働時間の短縮を実現させるとともに、非正規労働者など当事者が声を上げるたたかひの構築にとりくみます。

(1) 法定労働時間7時間への短縮、長時間労働の解消めざす

仕事と使用者から解放される時間を確保することが、人間らしいゆとりある生活の決定的な要素です。人材確保と職場の活性化のためにも、使用者に賃上げと時短を認めさせることが必要です。時間外労働を減らし、所定労働時間を1日7時間にする「労働時間短縮運動(時短運動)」を開始します。職場では、所定労働時間の短縮、長時間労働の解消、休日増、36協定の労使協議にもとづく確立と遵守などに向けた具体的な要求確立と運動の構築をめざします。そのことが、増員を最も効果的な要求となります。そして、女性を含めて、誰もが働き続けられる職場をつくり、ジェンダー平等の推進につながります。

一方、政府は「自由で柔軟な働き方を実現する」と称し、使用者を規制する労働時間法制を破壊しようとしています。その方法は、労働基準法の改悪による裁量労働制の対象業務拡大や要件緩和、テレワークを活用した「みなし」労働、変形労働時間制の濫用(所定労働日削減とセットの1日の労働時間延長)、シフト制労働や副業・兼業(労働時間通算制度の悪用)、フリーランスの普及など、多種多様です。政府や財界による労働時間法制の破壊に反対し、労働時間管理の厳格化と使用者責任の徹底を進めます。

DX(デジタルトランスフォーメーション)やIT化などの技術革新によって、労働時間が短縮されないのでは本末転倒です。せめて、ヨーロッパ並みの労働時間をめざし、賃下げなしの時短運動を、要求の柱に据えて進めます。

(2) 非正規労働者の組織化に職場内外で踏み出そう

この四半世紀、賃金の低下だけでなく、低賃金・不安定雇用の非正規労働者が労働者の約4割にも拡大されてきました。多くの女性や若者、高齢者に犠牲を強いるとともに、公務職場でも拡大の一途となっています。直接雇用原則から間接雇用を可能とする労働者派遣が横行し中間搾取と派遣先での労働者間格差をもたらしてきました。さらに、多様な働き方を御旗に自己責任による請負で働くフリーターなどが拡大されてきています。こうした不安定で身分が保障されない労働者が全体の5割を超えるのが実態です。労働者の団結には、共通の基盤が必要ですが、雇用と使用の分離、職場での身分制度化する分断が、労働組合への結集を困難にして声を上げる労働者の権利が奪われています。法規制を抜本的に強化させることなど、労働法を企業利益のためではなく、本来の役割である労働者保護法制として取り戻す流れに切り替える労働組合としての役割発揮がいっそう求められています。そのために、すべての労働者を視野にして、特に非正規労働者、公務職場における会計年度任用職員などの組織化の実践に職場内外で踏み出しましょう。

(3) 雇用によらない働き方の適正な労働者保護を

「雇用によらない働き方」を増やす施策が展開されています。単発的契約に基づくギグ・ワーカーも含め、請負・委託契約の形式により、労働契約の実態を偽装する働かせ方を防止し、適正に労働者保護をかけるためにとりくむ必要があります。雇用によらない働き方をしている労働者の組織化が必要です。労災保険の加入要件緩和や自然災害・感染症拡大などの際の所得補償、疾病手当金などの制度化、雇用保険の適用をはかります。

(4) 正規と非正規、男女などの格差是正を図る

男女間賃金格差の是正に向け、企業の情報開示が義務化されました。格差の可視化は極めて重要です。正しい開示とともに、是正を求める労働組合の現場でのとりくみが重要となります。また、基本賃金や一時金、退職金における均等待遇の法整備の実現を求めるなど、パート有期労働法の再改正につながる、法改正を各政党に要請します。非正規労働者の待遇改善に向け、無期転換ルール、均等待遇、シフト制規制と休業手当の改善などを求めていきます。

3、社会保障の充実でいのち守る体制をめざす

(1) 社会保障を充実させ、ケア労働者、公務公共、教育の労働条件改善を

いのちと人権を守る医療・公衆衛生などのケア職場、公務公共サービス、教育で働く労働者の人手不足が深刻です。賃金・労働条件の引き上げが待ったなしの課題になっています。

より良いサービス提供のためにも、現場労働者がゆとりをもって働き続け専門性を高めていける賃金・労働条件が必要です。職場・地域からストライキを含めたたたかいに踏み出します。

個々の事業主に要求実現を迫るとともに、労働者の賃上げを利用者負担増に直結させる仕組みを改めさせ、国・地方自治体の責任による引き上げを求めます。

(2) 政府の「全世代型社会保障」と対決する

いのちと人権を守る医療・公衆衛生などのケア職場、公務公共サービス、教育で働く労働者の人手不足が深刻です。その背景に、政府がすすめる「全世代型社会保障」政策があります。高齢期や、子育て期、障害、貧困など支えられる側を支える側にし、死ぬまで働かなければ生きていけない社会にしようとするものです。現役世代の働き方や貧困な社会保障を放置したまま、「現役世代の負担を減らす」などといいながら、社会保障全体を削っていく欺瞞を暴くことが必要です。

真に安心できる年金と高齢期雇用を求めるたたかいを進めます。

医療費の窓口負担や介護・福祉の利用料負担の撤廃、保育、学童保育、教育の無償化を求めるたたかいを進めます。

社会保険料の上限引き上げや、富裕層と大企業に税の応能負担を求めるたたかいを進めます。

介護休暇や子どもの看護休暇の日数増や対象範囲の引き上げ、育児休業中の所得補償、病児保育の拡充など子どもを育てながら働き続けられる労働政策と公務・公共サービスの充実を求めます。

2 地域の「公共」を取り戻し、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立を

全労連は、2つ目の要求の柱として、社会維持に欠かせない地域の「公共」を取り戻すことを掲げてたたかいます。コロナ禍の長期化のもとで、私たちの生活と地域の維持に欠かせない、みんなのもの「公共」が、あまりに脆弱な状況にあることが次々に明らかになりました。医療や公衆衛生体制や公務をはじめ、介護や福祉、保育、学校、郵便局、公共交通、通信、流通、エネルギーなど、止めてはならない公共財の多くが市場に放り出され、効率優先で削減され、必要なときにまともに機能しない事態を重ねて経験しました。命すら守られない地域・社会になっていることを目の当たりにしました。最も困難なことは、こうした公共にかかわる職場で働く労働者の働く権利が奪われてきたことにあります。

すべての地域が元気に活性化されることをめざし、“地域”を基礎に労働組合と地域住民の共同で前進をめざします。新自由主義改革そのものの転換をせまるたたかいです。日本経済の再生と持続可能な地域循環型の経済・社会を求める大きな共同へと発展させるために全力をあげます。

1、公共の職場で働く労働者の労働条件の抜本的な改善を求める

公共に携わる職場で働く労働者の賃上げ、労働条件の改善、雇用の安定を図ることに労働組合として全力をあげます。共通して深刻な人手不足があります。低賃金、不安定雇用、長時間労働を抜本的に改善しない限り、人手不足の改善を図ることはできません。

コロナ禍のなか医療・公衆衛生や公務・公共体制など脆弱性が露わになった「公共」分野の抜本的な充実に向けて全力をあげます。いのちまもる緊急行動、ケア労働者の大幅賃上げアクションなどに引き続き、いのちと地域の維持をはかるのに欠かせないエッセンシャルワーカーの処遇改善と体制拡充を求めてたたかいます。

2、「地域ならではの公共」を地域住民との共同で取り戻す

「学校がつぶされようとしている」「保育所が足りない」「水道の民営化が狙われている」

「病院の独法化される」など、自分たちの生活圏を視野に取り戻さなければ地域の維持ができない「地域ならではの課題」を明確にして、取り戻すたたかいを労働組合と地域住民が一体となってすすめる共同のたたかいをめざします。

医療、介護、保育、教育、交通、通信など、公共性が高く、民営化になじまない事業や自治体でアウトソーシングされた事業の「再公営化」をもとめる政策づくりをはじめ運動の構築をはかります。

3、地域ぐるみで「地域循環型の経済・社会の構築」めざす

新自由主義の柱であるグローバリズム、規制緩和、大企業優先の経済政策のもとで、「地域活性化大運動」を引き続き重視し、賃金の底上げや中小企業支援、労働法制、社会保障・教育の拡充など、諸課題を統一したとりくみとして推進します。

労働組合をはじめ、地域の経済団体など広範な団体、商店街や業者、さらには自治体などとの対話・懇談運動を、地域段階からひろげ、自治体や政府に政策転換を求める合意づくりと、一致点に基づく共同行動づくりを推進します。

その当面する重点に、最低賃金全国一律 1500 円の実現による賃金の底上げとともに、物価の高騰から生活と地域を守るとりくみを位置づけます。中小企業支援の抜本的な強化、経済や税のあり方の転換、人口の一極集中の是正などを求め、持続可能な地域循環型の経済・社会をめざすとりくみを進めます。

4、食と農業をまもる

日本の農業は危機に瀕しています。日本の食料自給率は 2020 年度で 37.17%と過去最低の数値、先進国のなかでも最低の数値です。背景にはグローバル化による T P P 11、日米 F T A など自由貿易協定による農産物輸入の大幅な拡大であり、農業を市場原理に委ね企業化、大規模化などによる家族農業破壊の結果です。米価暴落に対し、輸入停止などの対策も何らとらず、農業つぶしともいえる政策が続けられています。主権国家として独立して存続することすら脅かすもので、国の責任で、国民の食と農業を守ることが求められています。

3 平和憲法いかす政治への転換をはかる

1、平和憲法を守りいかすたたかいに全力あげる

平和と人権と民主主義が守られ憲法がいきる社会をめざし、労働組合として全力をあげます。この2年間は、平和憲法をいかすことができるのか、戦争する国へと改憲が強行させ

るかの歴史上最も緊迫した情勢のもとでのたたかいとなります。

ウクライナでの戦争を口実とする日米同盟の強化、敵基地攻撃能力の保持など軍事力増強と軍事費の2倍化、核兵器の保有や共有などが画策されています。国民生活を顧みない大軍拡と、戦争する国づくりを許さない国民的なたたかいに全力をあげます。

同時に、自衛隊の明記や緊急事態条項の創設など自民党改憲4項目をはじめ、いかなる明文改憲も許さず、憲法を守りいかすたたかいを展開します。

2、組合員と職場・地域に依拠したたかう

社会的な運動の構築の前提に、組合員と職場・地域に依拠したたたかいで憲法を守り抜き、さらに平和と生活にいかすととりくみへと進めます。組合員の人権意識と階級性を育むたたかひの構築で、労働運動の前進にも資するたたかひをイメージしてたたかいます。声を上げれば変えられる実感が持てるたたかひを展開します。

3、核兵器禁止条約の批准を政府に迫る

被爆者の願いを踏みにじる核共有議論を許さず、核戦争を起こさせない唯一の方法は核兵器の廃絶であり、非核三原則の遵守とともに、核兵器禁止条約の批准を政府に迫る運動を強めます。

Ⅱ 4つのアプローチ（戦略）

3つの要求の柱に基づく基調で示した要求実現を、次の4つのアプローチ（戦略と戦術）で実現をめざします。その要は、100万人の組合員に依拠した、参加型のたたかひに成功できるかどうかにかかっています。

組織課題の改善に挑戦しつつ、要求実現に向けてとりくみを進めることにします。

1、たたかう労働組合のバージョンアップ

(1)「たたかう労働組合のバージョンアップ」をはかり、労働者の切実な要求、とりわけ経済要求をストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築をめざします。要求の切実さ、緊急性、共通性などから練り上げ、本気の要求にすること、実現させる道筋を明確にして具体的に実践に結び付けること、労働組合の職場組織の団結を強めることで実現させます。一定の時間がかかっても、諦めずに進めます。

(2)産別闘争と地域闘争への結集を強めことで、企業内労働組合の限界の克服をめざすたたかひの構築をめざします。要求議論と学習、オルグと実践、組合役員の意識転換から丁寧

につくりあげていきます。

(3) 100万人の組合員に依拠した組織強化拡大に成功できる組織になることです。

2、格差の是正へ「非正規差別、女性差別の根絶とジェンダー平等の実現」をすべての運動に位置付ける

(1)すべての差別の根絶をかかげ、非正規差別やジェンダー差別の根絶に向けた具体的などりくみを進めます。まずは、要求を明確にして掲げることです。とりわけ、職場・地域で非正規やジェンダーに関わる要求を明確にして、要求書にして運動を広げることが必要です。非正規差別の是正に向けては、最低賃金の改善、均等待遇の職場内外での獲得、無期転換による雇用の安定などを図ります。ジェンダー平等では、男女賃金格差の是正、労働時間の短縮、子育て世代の働き方改善など、身近で切実な要求を職場の隅々まで明確にし、運動にしていきます。

(2)非正規 NG 運動もジェンダー平等の実現も当事者の組織化と要求実現のための組織化を図ることをめざします。ナショナルセンターとして掛け声だけでなく、具体的なプログラムの提起と体制強化を検討していきます。

(3)多様性を認め合う社会の実現と、女性の貧困を解消し自立を支える賃金、税、社会保障制度の確立が求められています。全労連が掲げる最低賃金全国一律時給 1500 円、同一価値労働同一賃金の実現などの要求実現こそが、ジェンダー平等を求めたたかいです。

大会代議員及び評議員の3分の1以上を女性とするよう努めること(2006年第22回定期大会規約改正)、女性組合員が3割以上の単産・地方組織は執行機関の女性役員比30%以上をめざすこと(2008年第23回定期大会「行動計画」)などを確実にやりあげていくことが求められています。

ジェンダー平等は喫緊の課題と位置づけ、今大会では「ジェンダー平等宣言」と幹事会への提言をまとめ確認していきます。そして、実践に踏み出します。

3、組合員の力を最大限に引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかる

(1)100万人の組合員に依拠した組織強化拡大へ、明確な方向を示し、それに資する具体化をはかります。

(2)要求(運動)で組織するスタイルの確立、要求の魅力と求心力で組織化する実践を積み重ねることをうながします。

(3)組合員が組合員を増やす必要性を感じられ、実践に踏み出すことを促すことが、労働者の組織化を図るうえで欠かせないことが明確になって来ています。そのために、組合員を鍛えるトレーニングのプログラムの構築、特に役員がその気になって、組合員を組織するため

の方向と伴走型の支援の確立をめざす。ナショナルセンターとして労働者の学習・教育の強化に向けた体制づくりを検討します。

(4)2024年までの「組織拡大第二次4か年計画」は、大会で中間総括を行い方針の補強を行います。重点計画は、地方・地域組織に産別が結集して組織化するスタイルを中心に地域での組織化をイメージします。

(5)組織強化・拡大4か年計画は、中間的な総括を行い、後半の2024年までの補強を行います。同時に、地方組織の組織強化に向けたナショナルセンターとしての方針確立と実践を図るための体制づくりの検討が必要です。

(6)賃金上げろ・雇用守れ、全国一律最低賃金、いのちまもる医療・公衆衛生体制の拡充をめざします。単産と地域が総出で上部団体を持たない未加盟労働組合への訪問・懇談をおこないます。国民春闘共闘・全労連とともにたたかう呼びかけや日常活動の悩みなどの相談から仲間づくりへとつなげるとりくみを具体化します。

4、要求実現が可能な政治への転換で要求実現を図る

(1) 要求実現が可能な政治への転換をはかる

私たちの要求実現を阻むいまの政治を労働者本位に転換することが必要です。労働組合として掲げる要求や政策を政党に届け、実現を求めることなど、政党や国会議員、地方議員へのアプローチを強めていきます。

この2年間は、憲法改悪をめぐる緊迫した情勢が想定されます。平和憲法をまもりきり、二度と戦争する国へと逆戻りさせないたたかいを全労連あげてとりくみます。

- 1) 私たちの要求を地元の政党や候補者に届け、「憲法をまもり、いかせ」「いのちまもる要求」、「最低賃金全国一律1500円」など要求の公約化を求めていきます。
- 2) 「選挙に行こう」の呼びかけ、「学習運動」など参議院選挙に向けた取り組みをすすめます。
- 3) 労働組合としてたたかう参議院選挙として、具体的な選挙運動への参加を呼び掛けていきます。

(2) 政治の転換めざすたたかいでも当事者性の発揮と組合員としての力をつける

政治の転換を求めるたたかいでも、組合員の参加と自覚を高めることを握って離さずに具体化を図ります。

Ⅲ 重点課題ごとの方針（各論）

1、賃金引上げ・底上げ、地域経済活性化の課題

（1）国民春闘・賃金引き上げ

大幅賃上げ、底上げをはじめとする国民春闘でかかげてきた要求実現こそが困難打開の途であることに確信を持ち、職場・地域、単産の団結を固め、たたかっていきます。物価高騰から暮らしを守り、消費の拡大による日本経済回復のため労働者の賃上げによる経済の好循環の確立をめざします。ケア労働者をはじめ、コロナ禍で国民の生活を支えるエッセンシャルワーカーの賃金を大幅に引上げるたたかい、営業収入の減少で最賃割れを起こす事態となっている歩合給の労働者に最低賃金を補償させるたたかい、成果主義賃金が広がる中でのたたかいなど、前年に引き続き、職場の実態を明らかにしながら、とりくみをすすめます。賃金の最低基準として、最低生計費試算調査の結果の月 24 万円から 25 万円、時間額で 1500 円以上の収入が得られるよう、企業内最低賃金や初任給の引き上げを通じ、賃金の底上げ闘争を強化します。また、大企業などへの内部留保課税などを活用するよう求めています。

これらのたたかいをすすめる、職場・地域での日常的な労働組合活動の活性化をはかり、賃上げ要求の実現へ、ストライキでたたかえる労働組合の構築をめざします。

- 1) 組合員の生活実態と声を土台にすえた要求を掲げ、生計費原則にもとづくたたかいを進めます。すべての組合員から要求アンケートを集約するとともに、最低生計費試算調査の結果を学び、要求に確信をもち、職場要求を職場討論、SNS 会議等で練りあげていきます。まともな賃金を得ることなしに生きられないこと、やりがいある仕事でも、それだけでは生活していけないこと、自らの職場から生活困窮者と差別をなくすことなど、討論と学習を通じて、たたかう団結を作りだしていきます。
- 2) 要求討議、練り上げ、要求提出、団体交渉、ストライキ権の確立など基本的な行動への結集を図ることを基本に、本格的にストライキでたたかえる労働組合づくりを進めます。賃金や労働条件の改善は、労働組合固有の役割であり、ストライキを背景にたたかうことの重要性を学び、経験を交流し、広げていきます。
- 3) 単産や地方（地域）の統一行動に結集し、全国状況・地域の状況を反映したたたかいを進めます。賃上げ等春闘の到達・結果を類似単産内や地方（地域）に明らかにし、全労働者のたたかいとすると共に、底上げを図ります。
- 4) 一つひとつの全国統一行動、中央行動の位置づけを確認し、結集を高め成功させ、社会的な世論形成を図ります。また、職場・労働者、産業・労働の実態とたたかいを記者会見や SNS や Twitter を通じて繰り返し広げ、労働組合のとりくみを可視化し、世論化をはかります。

5) 公務・民間労働組合一体による春闘でのとりくみや全労連未加盟組合等との共同行動を追求します。

6) 成果主義による個別賃金化の進行により、賃金要求の基本となる組合員の賃金実態が十分に把握されず、統一的にたたかうことが困難になっています。労働組合がまず、賃金実態を把握してたたかうことが重要です。また、日本 IBM の「ジョブ型人事制度」のように「成果主義」を超えて労働者の働き方、賃金体系、賃上げ形態を変えてしまう動きが NTT の「ジョブ型人事制度の導入」など大企業を中心に加速しています。こうした実態とたたかひの情報・経験を可視化し学習するとともに、賃金要求のあり方の検討を進めます。

7) 当面、夏から秋季年末(7月～12月)にかけて、低賃金・物価高騰から生活を守る「もう黙ってはいられない賃金上げろ！全国アクション」期間として、社会的なアクションと職場でのたたかひを結合させたとりくみを全労連・国民春闘共闘をあげて展開します。

(2) 賃金の底上げ、最賃・公契約、地域経済

1) 最低賃金全国一律・1500円への引き上げ

本定期大会では「最賃アクションプラン 2024」を補強し、2024年の通常国会での全国一律制度への改正法を成立させる具体的なとりくみを提起しています。再来年の法改正を実現させるためには来年の通常国会で大きな山場をつくることが求められます。私たち自身の運動を大きく広げるための最賃学習会や最賃署名キックオフ集会、国会議員に向けた院内集会などをとりくみます。そのためにも、最低賃金を下回る賃金を許さず、最低賃金を下回る賃金となっている事業所に対して最低賃金を上回る賃金を支払わせるとりくみをすすめます。そのうえで2023年、2024年の最低賃金改定では、最低賃金の大幅な引き上げとともに地域別最低賃金の格差の是正をあわせて求めていきます。

2022年1月の第62回評議員会で確定した「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言」をもとに、中小業者団体などに「全国一律最低賃金」の実現に向けての共同を広げます。

2022年末にも改選される中央最低賃金審議会や地方最低賃金審議会での労働側委員の公正な任命の実現を求めて厚生労働省などへの働きかけを強めます。

全国一律最低賃金制度に向けては、2023年の春にも結論が示される最低賃金の目安の在り方に関する全員協議会(目安全協)に向けて全国一律制度の早期実現を求める運動を展開します。そのうえで、「最低賃金アクション 2024の補強」で新たに提起した11項目のとりくみを中心に運動を展開し、2024年の通常国会での最低賃金法改正を図り、全国一律最低賃金制度に移行させます。

2) 公契約の適正化

公契約適正化の要である「賃金下限規制」を含む本条例は、26自治体で制定されています。「労働報酬下限額」条項がない理念条例(基本条例)も49自治体となっています(4

月 29 日現在)。

公契約条例は、最低賃金同様に社会的な賃金闘争であるとともに公務公共サービスの質の確保の問題でもあります。

- ①すべての自治体で労働報酬下限額を設定させた公契約条例が制定されることをめざします。
- ②労務単価やトラック運送における標準運賃の告示など、すべての産業で公正取引の根本となる賃金の適正化につながるルールづくりをめざします。
- ③公契約条例の拡大によって、新自由主義のもとで破壊されてきた公務公共サービスの質を向上させる運動を進めます。

3) 地域循環型の経済・社会の構築めざす「地域総行動」のとりくみ

中小零細企業は、新型コロナウイルスの影響で海外のサプライチェーンからの資材などが入荷しない事態や、異常な円安による資材や燃料などの高騰の影響を受けながら価格転嫁ができないなど、厳しい事業環境にあります。当面、消費税 5%への減税やインボイス制度の中止をはじめ、中小企業支援や社会保障・教育の拡充などの課題を「地域総行動」として地域の経済団体など広範な団体、商店街や業者、さらには自治体などとの対話・懇談運動を、地域段階からひろげ、自治体や政府に政策転換を求める合意づくりと、一致点に基づく共同行動づくりを推進します。

地域経済の活性化など、各地方が実施する地域総行動において、経営者団体・自治体・国会議員地元事務所などとの懇談を進めるため、要請書のひな形を作成して活用を図ります。

4) 農林漁業支援・食料を含む国内生産の拡大

ウクライナ危機で露呈した食料危機が、価格の高騰など食料自給率の低い日本に大きな影響を与えています。全国食健連のとりくみに結集し、食料の海外依存から国内の自給率を高めて食糧安全保障の確立を求めるとともに、家族的農業を中心とした「地産地消」をめざした食健連運動に積極的に参加します。

5) 公共交通と地方金融機関を守る政策への転換

地方の過疎化と高齢化が進むなか、公共交通の役割が重要となっています。しかし、赤字などの「経営難」を理由とした鉄道・バス・離島航路など地方公共交通機関の廃止が進められています。国民・住民の移動手段の確保を国や地方自治体に求めるとともに、既存の公共交通機関に悪影響を及ぼすプラットフォームを活用したライドシェア反対のとりくみや、時間帯や天候によって料金の変動する仕組みであるダイナミックプライシングに反対するとりくみを自交総連などとともに進めます。

地域経済の衰退が進むなか、地域金融機関の経営も困難な状況に追い込まれ、政府は地

域金融機関の統合を推し進めています。地域の雇用にも大きな影響を与えることから、安易な統合を許さず、誰もが日常生活で安心して利用でき、地域の特性をふまえた金融機関の存立をめざし、金融労連などとりくみを広げます。

(3) 公務員賃金引上げ

人事院の9地方事務局・所（北海道・東北・関東・中部・近畿・中国・四国・九州・沖縄）に対し、全労連地方協議会として人事院勧告に向けた要請を進めます。そのための統一要請書を作成します。なお、各都道府県・政令市の人事委員会に対しては、地方公務組織と連携・共同して要請することとします。

人事院勧告での諸要求前進をめざし、公務部会・公務労組連絡会とともに人事院前で要求行動を展開します。また、9月から10月にかけて出される地方人事委員会勧告と最賃闘争を一体のものとし、全都道府県で宣伝行動を旺盛に展開します。

人事院（人事委員会）勧告に基づく賃金確定闘争と冬の一時金闘争を結合させ、公務・民間一体となった要求前進行動を中央・地方で展開します。同時に、次年度予算での体制拡充・人件費予算確保・国民的課題での前進などをめざし、国民大運動・地方大運動に結集して全自治体に対する要請を実施するとともに、政府予算の増額をめざすとりくみに結集します。

公務部会がとりくんでいる労働基本権に関する意識調査が公務部会の総会でまとめられる予定となっているため、結果をふまえて職場討議資料の作成を行います。

ILOでは、87号条約及び98号条約に関する日本案件の審査が継続されていることから、政府に対し行動計画の作成などを行うよう追及します。あわせて、労働基本権の回復に向けた国内世論の喚起を図るため、シンポジウムの開催などを通じて発信と必要性についてのアピールに努めます。

国家公務員の高卒初任給が最低賃金を下回る地域が発生していることから、公務部会・公務労組連絡会を通じて速やかに改善するよう政府・人事院を追及していきます。

2、雇用・労働法制の課題

岸田政権は当初の「分配重視」の看板を捨て、再び大企業優先の「成長戦略」に舵を切っています。岸田首相が当初掲げた内部留保を活用した「所得倍増」論は「資産所得倍増プラン」にすり替えられました。アフターコロナの労働政策のキーワード、「人への投資」も産業の成長が目的であり、雇用・労働条件の改善を目指すものではありません。

DX（デジタルトランスフォーメーション）・IT技術を活用した産業構造転換を進めるため、①労働時間法制の規制緩和・無効化（労働時間制度の柔軟化、みなし労働の普及）、②雇用の流動化（解雇自由、リスクリング）、③多様な働き方の普及（ジョブ型雇用普及と無限定な働き方の温存、格差と分断）を、同時進行で進めています。

他方で、私たちの運動の成果により、賃金引き上げ、男女賃金格差是正（それに向けた企

業情報開示)、ワークライフバランスなどの課題は、政府も掲げざるを得なくなっています。皆で要求を掲げ、動けば、政府も政策目標に取り込まざるを得なくなるという運動の到達に確信をもち、アフターコロナを合言葉にした労働法制の規制緩和をはかる政府・業界の動きに対抗し、労働者の権利を守り、労働条件を改善するための労働法制闘争を展開します。

(1) 雇用と生活を守る

- 1) コロナ禍による負債の影響や原材料・燃料高騰により、飲食、建設、アパレル、食品卸、宿泊等の産業で経営破綻が続いています。労働組合として、リストラ・解雇、倒産・廃業を防ぎ、雇用と職場を守るとりくみを強化します。当面、維持される雇用調整助成金や政府の中小企業支援策を活用するほか、コロナ禍対応で実現させた特例措置を手掛かりに、政府に対して雇用対策の拡充を求めています。
- 2) 雇用維持と休業手当支払い、社会保険加入などの使用者の雇用責任を明確にし、履行させます。雇用維持の労働政策としては、コロナ禍で問題が露呈した休業手当制度（労働基準法 26 条について最低基準の引上げや「平均賃金」計算方法の改善（労働基準法 12 条）、シフト制労働契約への規制を実現します。
- 3) 雇用保険制度の加入義務の徹底、制度改正による適用対象の拡大、給付日額・給付日数の改善、公的職業教育訓練の拡充を政府に求めます。各地の労働相談や失業者アンケートにより、当事者の要求をつかみ、政策改善に活かします。同時に、一部の雇用仲介業者にみられる搾取事件を告発し、政府に対策をとらせませす。
- 4) 解雇やり放題の「不当解雇自由社会」づくりを狙う「解雇金銭解決制度」の創設が狙われています。政府や経済団体は、労働者のために紛争解決の選択肢を増やす制度と主張しますが、低額の労働契約解消金が「予見可能」となる上、「金さえ払えば解雇は可能」との風潮を広め、使用者の横暴にモノ申す労働者の首切りなど、乱暴な解雇が横行する事態を招きます。同制度の導入を阻止し、違法・無効な解雇が横行する現状を改めるため、政府に対し、監督行政の強化、「整理解雇の 4 要件」の法制化、就労請求権の確立を求め、実現をめざします。
- 5) 労働者の生活にとって、賃金支払いの確実性は重要です。ところが、政府は、労働基準法 24 条の「賃金通過払い原則」を改悪し、破綻時の資金確保や個人情報保護の仕組みの確立していない「資金移動業者」の口座への賃金支払いを解禁しようとしています。労働者の生活安定をないがしろにし、資金移動業者の利益を優先する労働基準法改悪を阻止します。
- 6) コロナ禍は、多くの労働者を生活困窮に追い込みました。長期にわたる賃金抑制や非正規雇用労働者の増加、障がい者雇用促進法の不徹底や雇用率除外廃止の経過措置等が背景にあります。それらの対策と同時に、生活困窮に至った場合の救済策も改善が必要です。様々な特例的給付や小口資金貸付制度が活用されましたが、生活自立に伴走して支援することの困難さも浮き彫りになりました。経済的支援、自立相談支援、就労支援、

家計改善支援、居住支援、子どもの学習・生活支援、そして行政の「水際対策」で活用しにくくなっている生活保護制度の基準と運用の改善を求め、実現します。

- 7) 世界から「現代の奴隷制度」と批判される外国人技能実習制度の廃止を求めると同時に、移住労働者の人権と労働者としての権利が守られる制度構築を政府に求めます。移住労働者には、言葉の問題等で手厚い保護が必要であることをふまえ、技能実習機構を名称を変更して移住労働者保護機構として残し、労働行政、自治体と連携して、受け入れから職業紹介、生活支援などを行うことや、悪質な雇用仲介業者の排除などの制度構築を政府に求めます。

(2) 労働時間や働き方、職場の在り方を改善する

- 1) 長時間残業をなくし所定労働時間を短縮する「時短運動」を展開します。まず、運動の目的について職場討議を行い、生活時間・自由時間を増やし、家族的責任を果たし、労働組合活動への男女共同参画を実現することの意義等を職場の仲間で確認し、要求の土台を固めます。その際、時短の障害となる賃金問題についても取り上げて要求を明らかにし、春闘期の賃金ベースアップの強力なたたかいとセットでとりくむものとします。春闘期には、①賃上げ要求とあわせて、②36 協定を活用した時間外・休日労働の削減と勤務間インターバル制度（11 時間）の導入、③所定労働時間の「7 時間化を内容とする協約締結」を求めます。こうして加盟組織内で労働時間制度を改善する労働協約を広げ、さらに地域的な拡張適用（労働組合法 18 条）を進めて、法定労働時間の改善運動へと発展させます。
- 2) 時間外労働・休日労働への規制が、適用猶予されている建設業、自動車運転者、医師（労働基準法 139～141 条）、適用除外されている研究開発職（同法 36 条 11 項）、公務労働者や災害対応労働者（同法 33 条）について改善を求めます。業種や事情の特性をふまえた法規制の例外をつくるのではなく、同じ人間として生体リズムを守るための一般的な労働時間規制を適用するよう、使用者と政府に求めます。
- 3) 「みなし労働制（裁量労働）」の対象業務拡大や要件の緩和を阻止します。労働者が生体リズムを守り、家族的責任を果たしうる時間を保障し、かつ柔軟に働くためには、労働時間管理責任を使用者に果たさせる労働時間規制が必要です。その点を労使で確認し、政府にも認めさせます。あわせて、夜勤や変形労働時間制の規制の強化、労働安全衛生上、重大な問題をおこしているワンオペ問題の解消、シフト制労働契約への法的規制の在り方を研究し、その実現をはかります。
- 4) ハラスメントによるメンタル不調を訴える労働者が増えています。対応策への学習をはかり、労働組合の交渉によって、使用者の対応を改善させ、職場内・外（関係取引先や就活生等含む）ハラスメント根絶の仕組みを職場に実現させます。併せて、現在のパワハラ・セクハラ防止措置義務の実効性の欠落を解消するよう、労働相談の実例を全労連に集約し、対策となるようなハラスメント禁止法の確立と行政対応の制度的改善を政府

に求めます。メンタルに関する労災については申請数が年々増加しているにもかかわらず、認定件数は僅かにとどまる実態があります。「業務起因の心理的負荷による精神障害」の認定基準を改善させるべく、いのちと健康を守る全国センターの「精神障害の労災認定基準の実効ある改善を」署名の推進にとりくみます。

- 5) 労働安全衛生にかかわって、政府は化学物質管理を企業の「自律的管理にまかせる」方針を打ち出しています。現在は有害物質について国がリスク評価し、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、粉塵障害防止規則等の対象物質に追加し、曝露防止措置を個別法令で定めています。それらは5年後に廃止し、自主管理任せにする方針を阻止します。あわせて、「死亡事故の後追い」と呼ばれる現行制度の改善について検討し、政府に実現を求めます。

(3) 多様な働き方の悪用を止め、格差是正を実現する

- 1) 見直しの審議が行われている労働契約法第18条「無期転換ルール」に関しては、有期労働契約の濫用をなくし、無期労働契約が原則となるよう、制度改正を政府・国会に働きかけます。無期転換ルールについては、通算勤続期間1年での無期転換「みなし制度」を求めます。また、無期転換ルールの10年特例が適用される大学任期付き教員や、研究開発法人の研究職等において、22年度末に大規模な雇止めが起きるのを阻止し、雇用安定をはかる法制度づくりを政府に求めます。
- 2) 「多様な正社員」に係る法整備については、限定正社員の対概念とされる「無限定正社員」の無限定な働き方（広域配転や長時間労働）への規制を導入することを求めます。「ジョブ型雇用」の打ち出しで人事労務管理制度を改悪し、リストラ・賃下げを進める企業が増えていることに対し、労働条件の改悪を止める職場内・外のたたかいを強化するとともに、その実態を把握し、法制度上の対策を政府に求めます。労働政策審議会で審議が開始された、労働条件明示義務に係る労働基準法の改正等が、労働者保護に資するものとなるよう、政府に求め、実現します。
- 3) 有期契約労働者や無期転換フルタイム労働者の待遇の改善ならびに、いわゆる正社員との間の待遇格差の根絶に向け、同一労働同一賃金法規定の再改正を求めます。賃金・賞与・退職金に係る格差を解消するため、パート有期法の均衡・均等考慮規定を改正するとともに、雇用形態別以外の格差是正をはかるため、同様の規定を労働契約法の中にも導入することを求めます。
- 4) 以上の2点を含め、働き方に関する諸要求運動を強化するため、全労連として、該当する働き方に関する実態や当事者の思いを把握するための調査を行います。働き方の実態を踏まえた法制度改善要求をまとめ、労働協約の確立による職場の改善とその普及をはかるとともに、対政府交渉・国会行動をとおして法制度改善の運動を展開し、要求が社会全体のものとなって実現するようにします。

(4) 労働者性判断の拡大とフリーランス保護を実現する

- 1) 労働法による使用者責任を逃れるため、雇用関係を偽装し、業務委託や請負契約を濫用する事業主が増えています。当事者の組織化を進め、実態を把握し、ギグワークなどを含めた「労働者性」を隠蔽する手法を許さず、実態判断を的確に行うよう、政府・労働行政に求めます。同時に、雇用によらない働き方を活用するビジネスモデルの横行を止めるため、労働者性概念の拡大と立証責任の転換を求める制度改正を、政府に求めます。
- 2) 取引先との関係で使用従属性は認められなくとも、経済的に弱い立場に置かれることの多いフリーランスに対し、労働者と同等の負担と給付水準で、労災補償、労働安全衛生、雇用保険、健康保険等が適用されるような制度づくりを政府に迫ります。政府は「勤労者皆保険制度」という名称で、私たちの要求と方向性が似た社会保障制度改革を打ち出しています。しかし、その中で使用者負担の軽減、労働者負担、受益者負担の増加、給付水準の引下げが進められる可能性があります。雇用労働者のみならず、フリーランスも含め、弱い立場で働く者のすべての命と健康、生活の危機を可能な限り防止し、「もしも」の場合の備えとなるような労働保険と社会保険が確立されるよう、制度の抜本改正を研究し、社会保障闘争とともに政府に実現を求めます。

3、税制の改革・社会保障・教育の拡充

政府が掲げる「全世代型社会保障」は、国の社会保障を後退させるとともに、マイナンバーとデジタル化による国民の情報管理を進めるものです。「骨太方針」には、「健康保険証の原則廃止」「マイナンバーカードへの一元化」を明記しました。加えて、全ての世代に負担増を求め、自己責任を押し付けるなど、人権保障を無視したものとなっています。

逆進性の強い消費税の緊急減税が求められるとともに、税の累進性を強め、大企業優遇税制を改め、社会保険料区分の引き上げなど、大企業や富裕層に応分の負担を求め、社会保障制度機能の回復と再生を目指します。

国民生活を守るための社会保障は、国民相互の助け合いではなく、25条をはじめ憲法に基づく国の責任です。憲法に背き、国民に負担と自己責任を押し付け、格差と貧困を拡大させてきた国の姿勢を変えさせ、国に責任を果たさせるため、社保協をはじめ幅広い団体と共同した運動を進めます。

(1) 税・財政の民主的・根本的改革を実現する。政府に「所得の再配分」機能の発揮を求め、格差と貧困を是正し、国民生活と社会の“安全・安心”を実現します。

- 1) 衣食住に関わる「生活費非課税」と「累進・総合課税」の原則の徹底を図ります。
- 2) 消費税は直ちに減税し、消費税廃止と、インボイス制度の中止を求めます。
- 3) 大企業・富裕層に応分の負担を求める税制改革の実行を求めます。
- 4) 「デジタル改革」と、マイナンバー制度の利用拡大をすすめ、医療、介護、福祉などの

給付削減を目的とする制度拡大に反対します。また、強い強制力をもって個人情報を保護する法制度を確立し、本人の承諾なしに「プロファイリング（自動処理・決定）されない権利」の確立を求める運動にとりくみます。

- 5) 政府が掲げる「全世代型社会保障政策」の欺瞞性を明らかにするとともに、憲法 9 条や憲法 25 条の改悪を許さない学習会等を、中央社保協と共にとりくみます。

(2)生活保護制度の抜本改革を求める

- 1) 生活保護費基準額引き下げ前の水準に戻し、権利が保障される制度へ戻す運動、いのちの砦裁判への支援にとりくみます。
- 2) 厚労省が 2023 年度から進めようとする生活保護費（受給規準額）区分整理に対し、給付額の引き下げにならないよう求めています。
- 3) 生活困窮者に対する経済的支援、自立相談支援、就労支援、家計改善支援、居住支援、子どもの学習・生活支援、そして行政の「水際作戦」で活用しにくくなっている生活保護制度の改善（基準と運用の改善）などを求め、政府に働きかけます。
- 4) 憲法第 25 条が謳う「健康で文化的な最低限度の生活」の実現を求めた、制度の改善にとりくみます。

(3)若者も高齢者も安心できる年金・雇用をめざす

- 1) 年金引き下げの仕組みである「マクロ経済スライド」の廃止を求めます。
- 2) 年金支給開始年齢の引き上げに反対します。
- 3) 「若者も高齢者も安心できる年金と雇用を！」署名にとりくみ、最低保障年金制度の早期実現を目指します。
- 4) 年金引き下げ違憲訴訟の最高裁闘争の勝利を目指すシンポジウムに取り組み、参加を強めます。(2022 年 9 月 14 日予定)
- 5) 各地の年金裁判勝利に向けたとりくみを強めます。

(4)医療・介護の改善

- 1) 医療・介護の保険料負担と、利用料窓口負担の軽減を求めます。
- 2) 医療・介護労働者の大幅増員を求めます。
- 3) ケア労働者の賃上げにとりくみます。
- 4) 介護で働くすべての労働者の賃金を国庫負担で全産業平均以上に引き上げる取り組みを行います。
- 5) 「いのち署名」につながる署名運動推進ならびに地域医療を充実させる運動推進を各団体、労働組合と共同でとりくみます。(6 月 24 日の総括で今後を決める予定)
- 6) 2023 年通常国会での法改正、2024 年 4 月の医療・介護・障害福祉の報酬改定に向けて、改善運動を、中央社保協等と共同のとりくみに結集します。

- 7) 全国介護学習交流集会(10月30日)に取り組みます。
- 8) 社保協の「介護提言」(案)の学習や、YouTube 学習動画にとりくみ、活用を呼びかけます。
- 9) コロナ禍による医療・介護を崩壊させないための予算と支援の拡充を政府・自治体に求めます。
- 10) 中央社保協・民医連とともに5月と11月に介護をよくするアクション月間にとりくみます。

(5) 病院統廃合、病床削減をすすめる地域医療構想を撤回させ、地域医療を守る共同の強化を

コロナに感染しても入院できないまま、国民が命を亡くす事態が生まれています。こうした事態でも政府は見直すどころか、地方に推進を迫る地域医療構想の撤回を求める運動を、中央・地方から社保協、他団体との共同行動を通して引き続き進めます。

(6) 保育・学童保育の改善

新型コロナウイルス発生以降、いのちを守り社会を支えるエッセンシャルワーカーとしての認識が福祉職場で広がり政府は賃上げ対策を打ち出しました。しかし、賃金水準は全産業平均より月8万円も低く、職員を増やす政策は打たれていません。経営者、国や自治体には制度の改善を迫ります。

- 1) 保育・学童保育の施設基準と配置基準を改善させる運動を行います。
- 2) 待機児童を解消し、保育料の大幅引き下げを求めます。
- 3) 保育労働者の賃金・労働条件の抜本改善を図ります。

(7) すべての子どもが安心して学ぶ権利を保障させる

日本政府は、2012年に「幼稚園から大学院まで、すべての教育段階における無償教育を実現する」国際公約をしましたが、2022年の現時点においても未だに無償化の実行をしていません。教育への公財支出は、OECD加盟国のうち対GDP比4.1%に対し2.8%と最低水準のままとなっています。

教職員定数は、「小学校における35人以下学級の推進」によって増員につながったものの、自然減など教職員定数全体で3,302人の大幅減を行うとしています。これは、抜本的な教職員定数改善に背を向けるものです。長時間・過密労働など教職員の負担を軽減するための抜本的な改善が必要です。

コロナ禍の影響で生活難、修学難の学生が増加しています。政府は現金給付を掲げたものの、対象者を限定したため救済にはなっていません。

一方で、「GIGAスクール構想」や「教育のICT化」関連には予算をつけ、「GIGAスクール運営支援センター整備事業」「デジタル教科書の普及促進」などの予算は増額されていま

す。「1人1台端末」が導入・活用され、民間企業の参入が急速に進められるも、子どもや教職員の教育活動がデータとして蓄積され、民間企業等に「利活用」される危険性が非常に大きくなっています。また端末やデジタル教材の高額な保護者負担を強いることから、保護者や教職員が求める教育条件と整備のための予算措置が必要です。

- 1) 学費・給食費など「教育」に関する無償化の実現を求めます。
- 2) 少人数学級、教職員の大幅増員、教育予算増の実現を求めます。
- 3) 教職員の長時間過密労働解消のための実効ある施策を求めます。
- 4) 人権侵害になりかねない、デジタル庁が進める教育データの一元化を反対します。

4、ジェンダー平等の推進をはかる

全労連運動の重点として「ジェンダー平等」を推進します。加盟組織に推進体制を確立し、多様な意見と声が反映させる組織と運動づくりを進めます。

- (1) 会議の持ち方や開催方法を工夫するなど手立てを尽くして、定期大会や評議員会の3分の1以上の女性参加を早期に達成します。
- (2) 「ジェンダー平等推進委員会」を幹事会のもとに引き続き設置し、ジェンダー平等宣言の実践を検証する「指標」をもとに、加盟組織と一体で前進をはかります。
- (3) ジェンダー平等を学習運動の柱に位置づけ、学習交流会の開催や学習資料を作成し、単産・地方組織での学習をひろげます。
- (4) 男女間賃金格差の解消、税と社会保障の個人単位化、同一労働同一賃金などの政策化をすすめ、政党要請などにとりくみます。
- (5) 職場、地域で女性、青年、非正規雇用で働く労働者、子育て世代の声と要求にむきあい、労働相談を含めて組織化のとりにくみを強めます。

5、憲法と国際平和の課題

(1) 改憲発議を阻止し、憲法をいかす政治の実現をめざす

コロナ禍と物価の急上昇が国民を苦しめるなか、第208通常国会では衆院憲法審査会が予算審議中も含めて16回も開催され、自民、公明、維新、国民民主が一体的に改憲ありきで議論を強行しました。コロナ感染拡大とロシアのウクライナ侵略戦争も利用し、憲法9条への自衛隊の明記や緊急事態条項の創設が当然のように主張する一方で、戦争法、米軍と自衛隊の一体化やオスプレイ等の配備・飛行訓練の強行など安保条約と日米地位協定の改定問題を議論しようとしません。改憲手続法の最低投票率の設定がないことやCM規制などの欠陥には手をつけず、参議院選挙後に改憲発議が狙われています。

岸田首相は、5月23日のバイデン米国大統領との共同声明を出し、「共通の価値」との表現で世界の分断を強調し、日米軍事同盟のいっそうの強化を表明しました。対中国を念頭に

憲法 9 条違反の先制攻撃となる敵基地攻撃や反撃能力の保有と軍事費の対 GDP 比 2 % ・ 12 兆円規模への増額をはかろうとしています。自民党は 2012 年に改憲草案を発表しており、改憲対象は 4 項目だけではありません。参議院選挙後に改憲策動が幅をもっていっそう激化することも考えられます。

「改憲ではなく憲法をいかせ」の国民共同の大運動と世論で改憲勢力を包囲することが求められています。

- 1) 国家権力の暴走に対する歯止めである憲法を「欠陥憲法」と改憲派の国会議員や政党が改憲をあおっています。憲法破壊と憲法改悪がかつてなく緊迫した情勢のもとで、「憲法尊重擁護義務を果たせ」「9 条をいかした外交で平和を実現」「憲法をいかした政治で国民生活を守れ」の声を大きくあげ、地域での運動と職場からの結集、国民的統一行動で改憲発議阻止に全力をあげます。
- 2) 改憲論議の影響を重視し、憲法が労働者の権利と労働組合の活動を保障することや平和的生存権、社会権などが新自由主義に対抗し、個人の尊厳を守り、個人の自立を支えることなど職場と地域で学習運動を進めます。
- 3) 各地で 9 条の会、憲法共同センター、総がかり行動実行委員会などの「9 の日宣伝」「19 日行動」や、5 月 3 日と 11 月 3 日の憲法集会を大規模に成功させます。
- 4) 9 月 1 1 日投票で沖縄県知事選がたたかわれます。辺野古新基地建設阻止と日米地位協定の抜本改定を前進させ、地方自治を守るたたかいとしても玉城デニー県知事の再選にむけて全国から支援を集中すること呼びかけます。
- 5) 2022 年 9 月から施行となる国民監視のための「土地利用規制法」の発動を許さず、法廃止に向けて、自治体等への要請や自治体議会意見書採択運動などのとりくみを進めます。

(2) 核戦争阻止、核兵器のない世界の実現をめざす

- 1) ロシアによるウクライナ侵略戦争の即時停戦と核兵器使用を阻止するため、「核兵器は使用するな」「国連憲章を守れ」の地域での共同した宣伝にとりくみます。また、アメリカの核兵器の「共有」論議を許さず、非核三原則の厳守を求めるとりくみを進めます。
- 2) 「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」の職場集約を進めるとともに、地域での 6・9 行動などに結集して宣伝・署名にとりくみます。
- 3) 3・1 ビキニデーや原水爆禁止世界大会の成功をめざして、青年層の参加者組織に奮闘するとともに、原水爆禁止国民平和大行進のとりくみへの結集を強めます。
- 4) 被爆の実相を語り継ぐため、「被爆者の証言を聞く会」などの学習活動や「原爆写真展」などのとりくみを進めます。

(3) 政治の民主的な転換を求めるとりくみ

- 1) 軍事費倍増の大軍拡と敵基地攻撃力の保有、憲法 9 条をはじめとする改憲発議を狙い、

くらし破壊を進める岸田政権に対し、早期解散を求める国民世論を構築するために奮闘します。

- 2) 2023 年春の統一地方選挙をはじめとする首長や地方議会議員の選挙においても、労働者の要求実現の立場から組合員の投票行動を呼びかけます。また、首長選挙などで市民と野党の統一候補の確立をめざすなど、市民と野党の共闘の継続発展、強化に努力します。
- 3) 中央と地方での総がかり行動実行委員会や市民連合のとりくみに結集し、立憲主義をはじめ憲法を守りいかす政治を求める世論構築に努力します。

6、気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題

(1) 気候危機の打開、世界と地域を守るとりくみ

地球温暖化が異常気象を多発させる事態が続いています。気温上昇が海面上昇など環境や生態系へ影響し、農業や漁業、地域の持続性を危うくしています。これに対し、2021 年 10 月に開催された COP26（国連気候変動枠組条約締約国会議）で、2050 年までに産業革命前と比べて地球の気温上昇を 2℃未満に抑えるため、2030 年までに 1.5℃未満に抑制することが確認され、そのために温室効果ガスの削減目標の引き上げが日本にも要請されています。日本の CO2 排出量は世界の 3%で世界第 6 位、人口一人あたりの排出量 9 トンは先進国平均とほぼ同じ、世界平均の約 2 倍、後進国の 3 倍になっており、その責任は大きいものがあります。

気候危機宣言やカーボンニュートラルの実現をめざす自治体が広がっています（22 年 3 月時点 679 自治体）。気候危機打開に立ち上がる市民団体や研究者等とネットワークをつくり、運動を広げることが求められています。

岸田政権に対して、原発ゼロと石炭火力ゼロ、再生可能エネルギーへの抜本的転換を迫るとともに、自治体に 2050 年までのカーボンゼロ実現のための省エネや再生可能エネルギー生産の計画と政策を住民参加型で策定するよう求めていく必要があります。

- 1) 地域の存続、雇用の創出や移行、地域経済の活性化を図るため、気候危機打開やエネルギー転換にむけてシンポジウムの開催や政策提言、学習資料の作成を進めます。
- 2) 企業に対して、顧客や取引先、地域との関係から、「グリーンウォッシュ（見せかけ）」を許さず、カーボンニュートラルの実現、脱炭素経営の実現を求めるとりくみを広げます。
- 3) 「気候マーチ」や「アース・デー」など気候危機、環境問題にとりくむ市民団体、個人との共同行動を追求します。

(2) 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換を求めるとりくみ

原発事故に対する国の責任を「想定外の津波規模」として免罪した最高裁判決を許さず、引き続き係争中の裁判を支援していきます。

- 1) 原発の再稼働、小型モジュールなど原発の新增設に反対するとりくみを進めます。再稼働反対をはじめとするたたかいや原発立地県でのとりくみについて、原発対策委員会を開催して交流と意思統一を図ります。
- 2) 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの抜本転換を求める国民的な共同を広げるため、原発なくす全国連絡会に結集してとりくみます。また、地域経済の活性化とあわせて地域分散型の再生可能エネルギーの確立をめざし、自治体や経済団体などとの懇談を進めます。
- 3) 原発事故のアルプス処理汚染水の海洋放出に反対し、地下水流入等による汚染水の増加を止めて地上保管継続の対案を実現するためにとりくみます。
- 4) 医療や介護利用の減免制度の継続など、真の福島復興にむけて被害者に寄り添った施策を求めます。また、「フクシマを忘れない」ために現地調査や交流の企画を検討します。

7、組織強化・拡大の課題

(1) 要求実現と組織拡大の好循環を

1) 魅力ある組合活動のための組織強化と学習教育の強化

魅力ある組合・魅力ある活動を作ることが重要です。オンラインなども活用しながらみんなが参加できる日常活動の構築、組合ニュースの発行など組合活動の見える化、組合の基礎学習の強化など組織強化に力を入れます。組合の姿を見せ、組合の活動を語り、それぞれの得意を生かし組合に参加できるように活動を作っていきます。

大阪府職労では、コミュニティ・オーガナイズングの手法も導入し、参加したくなる会議・参加したくなる活動をつくっています。コロナ禍で疲弊している保健所の仲間を救うため、現状を訴えるキャンペーンを展開し保健師の増員・職場改善へとつなげました。「組合があってよかった」を実感することで、役員になることを決意する青年が増えるなど、魅力ある組合活動、参加し要求への前進を実感することで元気な組合活動へとつながっています。

役員への代替わりが進み、「要求のまとめ方」「職場交渉のすすめ方」などがわからずに困っている役員が増えています。また、権利侵害にも敏感に反応できず組合への結集が弱まる悪循環も生まれています。こうした課題に対応するためにも学習教育活動を重視します。

職場の状況や全員参加の運動の準備・展開をつくっていく力量を付けるための学習として「ゆにきゃん（ユニオン・キャンプ）」を行います。組合の基礎理論を身につけていく「わくわく講座」の推進とセットに学習活動を強めます。単産・地方組織も「ゆにきゃん」「わくわく講座」を方針に位置付け参加者の組織化を図ります。

また、日常的な学習活動も強化します。情勢学習だけでなく、ストライキの学習やSNSの活用講座など運動を大きく展開していく学習も強化します。

「わくわく講座」をもっと広めるために、「わくわく講座」の位置づけや内容、「ゆにきゃん」との関連、「幹部セミナー」など次世代育成のあり方など、ナショナルセンターとしての学習教育の在り方を検討します。

2) 「第2次新4か年計画」をやりきる

前回の「新4か年計画」では、各地での調整会議が定着し、地域全体で拡大を進める基礎がつくられました。しかし、コロナ禍のなか、集まることが難しくなり、調整会議も延期や中止が続くようになり、「第2次新4か年計画」の前半は最重点計画の議論をはじめ、地方（地域）の総がかりでの拡大も未開催の地域が存在しており、そこへの支援が必要です。

第31回大会期は第2次「新4か年計画」の後半2年間となります。あらためて、現在の到達点を確認し、「150万対話」を推進し後半2年間の運動をつくります。最重点計画の年間20計画の確立にむけて調整会議を中心に具体化を図ります。単産は単産地方組織任せにせず、単産としても重点地域を定め、地方組織と連絡を取り具体化できるように調整会議に図っていきます。

地域の未組織労働者の組織化を進めるために、この1年間「地域の未組織労働者の組織化方針」を議論してきました。単産では引き続き空白地域に旗を立てるための計画を立て、地方組織とともに具体化を図ります。地域ではローカルユニオンの確立・活性化をめざします。

3) 「組合員を増やし脱退者を減らす」とりくみ

全労連全体の拡大数はコロナ禍以前の10万人の年間実績に及ばない8万人前後にとどまっています。一方で、組織現勢は2万人前後の減少でコロナ禍以前と大きく変わっていません。年間15万人の拡大をめざすこととあわせ、退職＝脱退にさせないとりくみを強め、年間の脱退者数を2万人減らします。

単産の個人加盟ユニオンや地方組織のローカルユニオンなど退職しても組合に残れるよう「個人加盟労組」を結成していくことや、リタイアした組合員への年金者組合の紹介など積極的に進めます。愛知県医労連のケアユニオンなど先行している個人加盟ユニオンの活動に学び日常活動をつくっていきます。

春と秋に組織拡大の意思統一集会を開催します。「第2次新4か年計画」の到達点を確認し運動の具体化を図っていきます。春を新規採用者の組織化、秋を非正規雇用労働者の組織化をメインのテーマとし、単産・地方（地域）の拡大の教訓を学びます。地方組織や地域組織の強化についても検討を進めます。

春と秋に全国いっせい労働相談ホットラインを実施します。話し中で相談電話に出られないことがないように、回線の増設や相談員の増員、メール相談への転送などを行い、つながりをつくります。相談事項の課題の解決を支援し組織化につなげます。ホットラインはSNSを使った宣伝など目に見える宣伝を行います。

4) 仲間を増やし職場を改善していく

労働組合は要求に基づく組織です。「8時間働けばまともに暮らせる賃金」「健康で働き続けられる労働条件・職場環境」の実現を大きく掲げ、職場・社会に向けた要求闘争の見える

化を図り「要求実現と組織拡大の好循環」を作り出します。

とりわけ、社会・職場で最も弱い立場にある非正規労働者の労働条件の改善に真剣に向き合わなければいけません。しかし、非正規労働者が全労働者の4割を占めているにもかかわらず、非正規の組合員は全体の4割にも遠くおよびません。単産・地方組織では職場で非正規労働者に声をかけられない理由は何なのか、非正規の仲間の組織化・労働条件の改善が正規の要求実現にとってもなぜ重要なのかを明らかにしていきます。

建交労の軽貨物労働者の組織化のとりくみに学び、無権利なまま使い捨てされる「雇用によらない働き方」の組織化にも積極的に踏み出します。請負・委託契約の形式によって、労働契約の実態を偽装する働かせ方を防止し、適正に労働者保護をかける運動をつくります。労災保険の加入要件緩和や自然災害・感染症拡大などの際の所得補償、疾病手当金などの制度化、雇用保険の適用など要求実現を組織拡大に結び付けます。

非正規労働者や青年労働者が自ら運動をつくっている組織は元気な運動をつくっています。各組織での女性部・青年部・非正規センターの活性化を図ります。

ジェンダー平等、非正規・女性差別の根絶を組合活動でも職場の条件でも実現していきます。そのために、各組織での女性部・青年部・非正規センターの活性化と結成を図ります。

全労連が2020年2月に行った調査では、単産の女性組合員比率は41.8%に対し執行部役員比率は19.8%、地方組織では同様に44.7%に対して13.3%と女性が活躍できない組合活動になっています。参加しやすい会議運営など工夫し女性役員の比率を高めます。あわせて、意思決定の機関会議への女性の参加比率3割達成を重視しすべての加盟組織で実現をめざす。

5) すべての争議支援の早期解決めざす

不当労働行為に対する日常的学習を進め、労働委員会制度の果たすべき役割と現状の学習を強め、労働委員会の積極的な活用につなげます。労働委員会が不当労働行為を救済し、労働争議の調整・解決を図る本来の役割を発揮する機関となるよう民主化を求めます。都道府県労働委員会においても労働者委員の公正任命をめざし活動を強めます。

今年中央労働委員会労働者委員の改選の年になります。全労連も参加する労働委員会対策会議の推薦する2人の候補者の任命にむけ運動を作っていきます。

すべての争議の全面解決をめざし、関係団体と共同の運動を大きくしていきます。春と秋の総行動が争議解決の大きな力になっています。引き続き年2回の争議総行動を実施し、パワハラなどの労働者いじめ、労基法・労組法無視の不当労働行為を見逃さずみんなの力で早期解決をめざします。工場閉鎖や企業再編に対して、大企業の社会的責任を問うとともに、地場産業と中小零細企業の雇用を守るとりくみを強めます。

郵政20条裁判をはじめ、非正規雇用労働者の差別是正など安定した雇用・均等待遇の実現をめざす争議の支援も強めます。

(2) 女性部

- 1) 「ジェンダー平等ガイドブック」(「全労連女性部・男女平等・健康・労働実態調査」と「妊娠・出産実態調査」の結果を基に2021年作成)を学習資材や、要求運動に積極的に活用し、労働組合が勝ち取ってきた権利が行使できているかを点検し、権利拡大を進めます。
- 2) 男女共同参画基本計画の実効を求めるとともに、男女雇用機会均等法などの労働諸法制改正を求めて政府への要求行動を強めます。
- 3) 国連女性差別撤廃委員会で行われる日本政府報告の審査について、婦団連に結集し、様々な女性たちと共同・連帯して、日本の女性の現状を女性差別撤廃委員会に報告し、日本政府に対する適切な勧告を引き出すとりくみを進めます。引き続き、日本政府に対して「選択議定書」「選択的夫婦別姓」の批准も求めていきます。
- 4) 「生理休暇」取得状況を把握し、母性保護の重要性を広め、取得促進を図ります。
- 5) 単産・地方女性組織の確立・強化のため、オンラインも併用し女性労働者の交流を進めます。青年部とのコラボ企画のとりくみ等も視野にいれ、学習強化と次世代育成を進めます。
- 6) 女性の共闘・共同を積極的に進めていきます。
- 7) 全労連のジェンダー平等をすすめるとりくみにおいて、積極的役割を果たしていきます。

(3) 青年部

- 1) 「はたらく青年生活実態アンケート」を取りまとめ、要求討議を進め、青年部要求の確立を目指します。また、集約した声を国、経営者、地方自治体等に届ける準備を進めます。
- 2) 未結集未組織の青年への新たなアプローチ方法の模索と、青年自らがオルガナイザーとして組織強化・拡大を行うための様々な学習ツールや手法も習得し、次世代育成と、単産・地方青年組織の活性化と結成、青年組合員の拡大をめざします。
- 3) 青年独自にオンラインなども活用した学習交流集会・企画の成功に加え、青年の雇用、憲法、核兵器、気候変動などで幅広い団体とのつながりをつくり、青年分野の運動の協力・共同で全労連青年部が役割を果たします。
- 4) これらの運動を実現するために安定した青年部の役員体制を確保するとともに、青年活動家のネットワークづくりが進むよう援助します。

(4) 非正規センター

- 1) パート・有期法を宣伝・活用し「非正規差別NG」を推進します。職場のすべての非正規労働者と対話し、非正規労働者が感じている「格差」を「見える化」します。仲間の輪を広げながら要求実現をめざします。
- 2) 「無期転換ルール」の見直しは23年通常国会で審議される予定です。しかし、法案内容

は無期転換発生前に雇止めされ裁判でたたかっている仲間の要求や、転換後の労働条件改善に苦闘している組合の思いを無視する内容になっており「期待外れ」との声が上がっています。法案化にむけた審議会へのとりくみをはじめ、実効ある無期転換権の確立、無期転換後の均等待遇の実現などをめざし運動をつくっていきます。

- 3) 地方では、最賃大幅引き上げとあわせ、非正規雇用労働者の底上げで地方の賃金水準底上げを図ります。職場闘争の強化が地方の活性化につながることを位置づけ、職場闘争の支援にとりくみます。
- 4) パート・有期法の宣伝を強め、「労働組合の力で格差をなくそう」と呼びかけます。コロナ禍での休業補償など労働組合の力で実現したことなどを「見える化」します。ディーセントワーク宣伝など各地での積極的な宣伝行動を実施します。
- 5) 当事者の主体的運動で職場での非正規要求を前進させます。「女性だから、非正規だから労働条件が悪くて当たり前」「自分が非正規を選んだのだから、労働条件が悪くても仕方ない」など「女性だから」「非正規だから」の呪いの言葉による固定概念に縛られず、「おかしくない？」と気づけるように学習・交流を行ないます。
- 6) 地方の非正規組織・非正規運動を強化します。すべての地方組織に非正規センター（非正規組織）を立ち上げます。現在 22 地方組織にある非正規組織を全国に広げます。あわせて、各地の非正規センター（非正規組織）の日常活動を強化します。家事や子育てで参加が難しい女性労働者も参加しやすい活動をつくります。仕事や生活の悩みを話せるしゃべり場やレクリエーションなどの非正規組合員の交流を進めます。パート・有期法などの制度の学習、共済の世話役活動など職場・地域での日常活動や運動の交流を具体化し、非正規運動の強化・活性化をはかります。

（５）共済活動

全労連共済は、労働組合が行う助け合い運動として組合員とその家族を守り、その規模を拡大するとりくみを進めていきます。各組合が展開する組織拡大と一体となった共済拡大を引き続き運動の柱とします。「安価で優位な保障」である共済を組合員に提供することは、組合員の日常を守ると同時に可処分所得を増やす「第 2 の賃上げ」となります。一方、マイナス金利政策や 3 年にも渡るコロナ感染症、多発する自然災害のなか民間生命損害保険企業は利益確保のための掛金転嫁を加速させています。とりわけ火災保険の連続値上げは今後も続き、加入者の生活を圧迫させます。

全労連共済は営利を必要としない組合員本位の運営を守り、ニーズに基づいた制度改善と開発を進めていきます。

1) 全労連共済の優位性を浸透させ、一層の加入拡大を進める

- ①民間保険に比べ優れた内容を持つ各共済会の制度を広く浸透させ加入者拡大を進めます。そのため、拡大を担う「仲間を増やす人を増やす」とりくみをすすめます。

②分担金管理部会の各共済会は、各共済会が行う「共済プレゼント」や「共済アンケート」を始めとした拡大キャンペーンを目標設定の上展開します。特に本人加入に加え家族加入を重視してとりくみます。自主共済の押し出しに向け組合機関紙への掲載や「共済特集号」の発行を継続的に行っていきます。保険相談、共済動画、ホームページでの展開も進めます。

競合組織における組織移行の際は共済移行に滞りがないよう留意します。

③共済事業部会は、セット共済と火災共済の拡大に向け、共済の魅力、優位性を語る「対話」を運動の中心に据え、5000人対話キャンペーンの成功のもと、9月に予定する組織代表者会議において新たな拡大目標を決定していきます。各単産共済会は対話推進に向けた共済学校や説明会を開催します。地方共済会は、単産、ローカルユニオンと連携し学習会など地方での共済運動を進めます。対話、学習会に向け事業部会として推進費を交付し財政的な支援を行います。また、共済実務の軽減に向けた検討を進めます。

④共済事業部会 23年1月制度改定（地震等共済金制度化、共済種目における加入年齢延長）の内容を周知し拡大に繋げます。

2) 組織拡大と共済拡大の結合・強化

全労連が開催するオルグ活動や学習会等において全労連共済の優位性の発信を強めます。

3) 年金共済の拡大をはかる

組合員の将来を補完するため、この間、大きく前進している労働共済連の年金共済のとりくみをいっそう進め、目標の4000件（2月末現在3736件）を早期に達成していきます。

4) 研究機能の充実をはかりスキルアップを目指す

全労連共済、各産別共済会とも組合員の要望に応えた共済制度に向け、研究機能充実のもとスキルアップを進め、非正規雇用労働者を含むニーズに応えた制度検討を進めます。

5) 貿易協定による外圧や保険資本による不当な共済規制とのたたかい

自公政権によるTPP11、日欧EPA、日米FTAなどの協定による外圧や、保険資本による不当な共済規制とのたたかいを各産別共済会ならび「共済研究会」と連携し進めます。

8、国際活動

二国間、あるいは多国間の労働組合の交流と連帯を、課題や運動に対応した形で発展させていきます。相互の課題への連帯表明に止まらない、要求実現、労働者の権利と利益を守るなど実質的な共同の運動で役割を発揮するため、国際連帯活動を強化していきます。また政策や運動課題での多国間の交流の枠組みに積極的に関与し、国際労働組合権利センター

(ICTUR)、グローバリゼーションに関する南からのイニシアチブ (SIGTUR)、エネルギー民主化のための労働組合連合 (TUED) などを通じ、労働組合、労働 NGO、研究者などと交流を広げます。会議や学習会の開催にあたってはオンライン会議等も活用します。

日本の労働者の声と運動を世界の労働組合、労働者に届けることはナショナルセンターの役割でもあります。日本国内のたたかいを世界と結ぶために、加盟組織や関係する民主団体とも協力し、国際的な情報発信の強化を図ります。

産別など加盟組織の国際交流への支援を強化します。

以上

「全国一律最低賃金アクションプラン 2024」の補強

はじめに

新型コロナウイルス感染拡大による経済悪化が国民生活と雇用に大きな影響を与えはじめています。日本では、アベノミクスによる大企業・富裕層優先の経済が、大量の低賃金・不安定雇用労働者を生み出してきています。そのうえ消費税増税などで、冷え込む内需に追い打ちを掛けています。経済悪化のしわ寄せは、非正規労働者など経済的に立場の弱い人たちに向けられ、失業や労働時間の一方的な削減などで生活破綻を招いている。

また、感染が拡大する中で、東京など大都市に人口が一極集中することで「密」が避けられないことやライフラインを支える労働者の多くが、最低賃金近傍で働く低賃金労働者であることなどが浮き彫りになっている。地域間格差と貧困の解消は待ったなしの課題となっている。

イギリスは、「100年ぶりの大不況」とされた2008年のリーマンショック後も継続的に最低賃金を引き上げ、労働者の生活を支えることで不況を打開してきた。しかし、日本は最低賃金の引き上げ抑制、賃下げや派遣切りで経済が負のスパイラルに陥り、「失われた20年」につながった。二度と繰り返させてはならない。

いま必要なことは、最低賃金の地域間格差をなくすこと、働けばどこでも誰もが人間らしく生活ができる最低賃金にすることである。大企業・富裕層優先の経済政策からの転換を求め、すべての労働者の生活をかけるたたかいとして、最低賃金運動の推進が求められている。

◆全国最賃アクションプランの到達

全労連は、2016年7月の第28回定期大会で「全国最賃アクションプラン」（別称：人間らしく暮らせる全国一律最低賃金制の実現をめざす行動計画）を確認し4年間とりくんできた。これまでのとりくみにより、2019年参議院選挙ではほぼすべての政党に最低賃金の改善を公約に掲げさせるなど政治課題に押し上げてきた。全国知事会が「地域間格差の解消を各政党に要請」（2019参院選）、日本弁護士連合会は「全国一律制の確立を求める意見書」を全会一致で採択し、政府に提出（2020.2.20）するなど、社会的な世論形成が図られてきた。世論に押され自民党議連や野党も動き出した。署名の紹介議員は82人となる大きな到達がつくられた。目標とした、2020年春の通常国会での法改正には、あと一歩たどり着くことができなかったが、この4年で歴史的な前進をつくってきた。

最低生計費試算調査は、これまで比較可能な地方の調査として18都道府県でおこなわれました。若者が一人暮らししながら、人間らしく生活するには、月22万円～24万円（税込み）の収入が必要で、時間額にすると1300円～1600円（月150時間労働）必要との結果が得られた。さらに、東京（北区）は1664円、佐賀は1613円で、東京の高

居住費と佐賀では自家用車所有が欠かせないことで相殺され、地方と大都市でも生計費に大きな差がないことを明らかにすることができた。「大都市は生計費が高い」とする常識から「生計費は、どこも変わらない」との認識を広げ、最低賃金は全国一律であるべきとの科学的な裏づけを得ることができた。

また、「いますぐ1000円、めざせ1500円」をスローガンに、最低賃金の抜本的な引き上げを求め、最賃闘争を我がこととしてたたかってきた結果、昨年の改定で東京と神奈川で初めて1000円を超える最低賃金に到達させた。最低生計費試算調査の結果を踏まえ、最低賃金要求は1500円とすることを確認した。

4年間に提出した署名数は、62.2万筆あまりとなっている。ディーセントワークデーを全国で毎月継続、議会陳情や生計費調査など地域でのとりくみと中央段階でのとりくみを立体的に展開してきた成果である。自治体議会での決議は851自治体まで増えた。SNSや宣伝・デモなどを通じて青年層にもアピールを強めてきた。

こうした到達を踏まえて、全国一律最低賃金制の一日も早い確立に向けて、次の全国一律最低賃金アクションプランを計画することとする。

1、3つの基調

（1）地域間格差をなくし、公正・公平な社会への転換をめざす

経済のグローバル化と新自由主義経済の進行により、格差と貧困が加速度的に広がられている。新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により、世界経済は戦後最悪の事態が想定されている。いまこそ、最低賃金の改善が求められている。最低賃金の、地域間格差をなくし、全国一律最低賃金を実現させ、公正・公平な社会への転換をめざす運動をおこなう。

（2）日本経済再生のためのたたかい

経済危機から日本経済再生を図るためのたたかいとして位置づける。大企業・富裕層優先の経済から、労働者・国民の生活の底上げによる地域循環型経済の構築を図る。格差と貧困は、内需を冷え込ませ、日本経済低迷の最大の要因である。新自由主義経済への対抗軸として経済政策の転換を求める「社会的な賃金闘争」の中心課題としてたたかう。

（3）労働組合の規制力発揮と組織的發展・強化に結ぶたたかい

最低賃金闘争を通じて、女性、若者、非正規労働者などを含むすべての労働者ととも、その役割を果たす労働組合へと組織強化を図りたたかう。いまや正規労働者も含めて労働者の多くが最低賃金近傍で働き生活に窮している。最も困難な労働者に寄り添う労働組合として最低賃金要求で組織化に結び、当事者性を発揮することで要求実現を図る。

2、名称と期間

（1）名称

全国一律最低賃金アクションプラン 2024

別称：人間らしく暮らせる全国一律最低賃金制の実現をめざす行動計画 2024 アクションプラン

（2）期間

2020年8月～2024年7月までの4年間

3、到達させる目標

- （1）最低生計費試算調査の結果を踏まえ、地域間格差を是正し、どこでも、誰もが働けば人間らしく暮らせる賃金への底上げを実現させる。最低賃金法を改正し、全国一律最低賃金制を創設させる。
- （2）最低賃金の水準は、最低生計費試算調査の客観的なデータをもとに算出し、「健康的で文化的な人間らしい最低限度の暮らしを営むことができる水準」をめざす。当面、時間額 1500 円を目標に、広範な合意形成を図る。同時に、初任給などすべての労働者の賃金の底上げにつなげるたたかいとする。
- （3）政府・自治体に対し、全国一律最低賃金制を可能とする中小企業支援の抜本的な強化を求め、内需拡大による日本経済の回復を実現させる。
- （4）女性、若者、非正規労働者などすべての労働者のための労働組合としての役割発揮をめざす。最低賃金近傍で働く正規労働者も含めて、当事者性を発揮することで要求実現を図る。
- （5）これまでの4年で築いた到達を土台に4年計画とする。全国一律制への法改正は2年（2022年春）での実現をめざす。

4、実現のための戦略

- （1）最低賃金闘争を、すべての組合員が我がこととし、職場・地域からの「社会的な賃金闘争」と位置づけ、世論喚起と組織強化で労働組合の交渉力を強めて実現をめざす。コロナ禍の経済危機打開の切り札として、職場・地域の怒りを組織し運動を加速させ、いっきに実現をめざす。
- （2）最低生計費試算調査を未実施の29県でおこない全地方調査を達成させる。「健康的で文化的な人間らしい最低限度の暮らしを営むことができる」水準の科学的な根拠に基づく運動を構築する。運動する組合員の確信にし、運動を推進する。
- （3）最賃改善を可能とする中小企業支援の抜本強化を政府・自治体に求める。2020年3月にまとめた「中小企業支援提言（中間報告案）」を活用する。
- （4）以上を実現させるために、市民とともに社会的な世論喚起を重視し、国会議員、

地方議員との合意形成をすすめ、政府の政治決断を求める。また、労働界全体の合意をつくり、できるだけ早く運動を推進する。

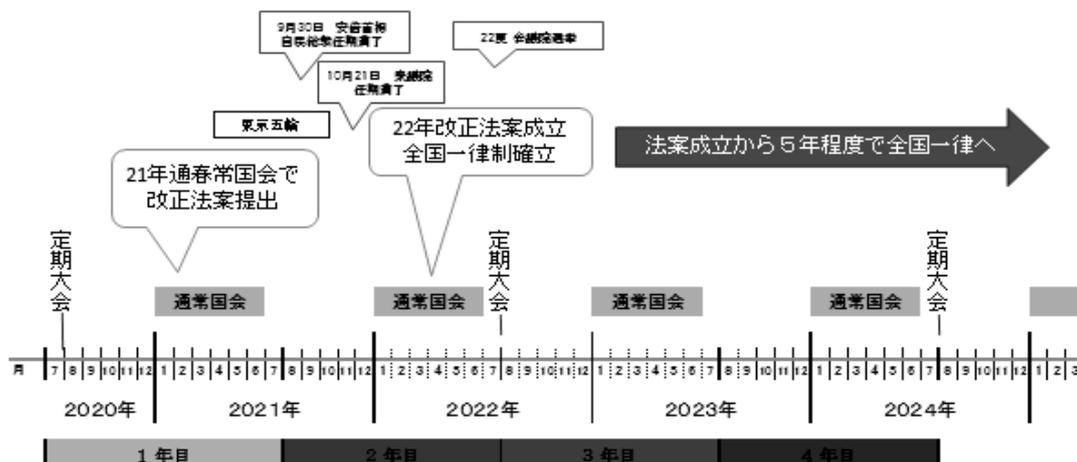
- (5) 海外の優れた経験を教訓とするための調査や友好労組との交流を図り、運動に反映させる。

5、具体的なとりくみ

【全体でのとりくみ】

- (1) 職場・地域での学習を重視する。職場・地域の当事者から声が上がることが何より目標実現の要となる。非正規労働者、女性、若い労働者の運動参加、時間給 1500 円を下回るような低賃金で働くすべての労働者の声と行動の組織化を特に重視し、当事者性が発揮される運動にとりくむ。
- (2) 最低生計費試算調査を全 47 都道府県で実施する。（4 カ年計画）
- (3) アピール行動、街頭、デモ、SNS、マスメディアなどの活用による見える活動。年に 1 回以上の地域集会・シンポなどの実施。
- (4) 他の労働組合はもとより、市民団体や市民、議員、学者、弁護士など、幅広い人たち、団体との共同闘争を強め実現をめざす。一致する要求での共闘として、地方レベルでの接近も重視する。
- (5) 各自治体・議会からの意見書の積み上げが重要となる。地方レベルで全国一律最賃の決議をあげさせる。
- (6) 国会議員、政党への地元からの働きかけを強める。
- (7) 最賃問題にとりくむ市民団体、弁護士会、貧困対策団体、中小企業団体、小規模事業所、学者・文化人などとの合意形成をすすめる。そのために、「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を」～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言（中間報告）～を活用する
- (8) ブロック毎の最低賃金キャラバン推進する。

全国一律最低賃金アクションプラン2024



6、「最賃アクションプラン2024」取り組みのまとめ

(1) 2020年度～2021年度（2020年7月30日～2022年7月29日）の取り組み

□ 新型コロナウイルスの感染拡大

2020年は新型コロナの感染拡大で幕を開けた。4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言を行い、4月16日に対象を全国に拡大したあと、5月25日に宣言は解除された。しかし、その後も感染状況は減少と拡大を繰り返し、2度目となる「宣言」が2021年1月8日から3月21日、3度目の「宣言」が4月25日から6月20日、4度目は2021年7月12日から9月30日まで断続的に続いたほか、まん延防止等重点措置も断続的に出され、2022年3月21日に解除されたが、感染者数は全国で5万4,884人（2022年4月5日現在）と依然高い水準にある。

その結果、労働組合活動もメーデーをはじめとする人が密集する行動をはじめ、様々な活動を自粛せざるを得なかったが、インターネットを活用したオンラインでの会議や集会を開くことで地方からの参加がしやすくなったというメリットも活かすことができた。

□ 2020年と2021年の最低賃金の改定と職場・地域での取り組み

《最低賃金の改定》

中央最低賃金審議会は2020年の最低賃金改定の目安について、世界的に感染状況が拡大しているなか「今後の感染症の動向や経済・雇用への影響が予断を許さない状況である」ことなどを理由に目安を示さなかった。それを受けて各地方組織では「0円改定は認められない」・「大幅引き上げ」を訴えて地方最賃審議会に対して意見書の提出や意見陳述などを行い、プラス3円が9県（青森・岩手・山形・徳島・愛媛・長崎・熊本・宮崎・鹿児島）、プラス2円が14県（秋田・福島・茨城・群馬・埼玉・千葉・滋賀・鳥取・島根・香川・高知・佐賀・大分・沖縄）、プラス1円が17県（宮城・栃木・神奈川・新潟・富山・石川・福井・山梨・長野・岐阜・愛知・三重・兵庫・奈良・和歌山・岡山・福岡）と、40の県でプラス改定を引き出した。

2021年の改定についてはすべてのランクで「一律28円」の目安を示し、地方組織も大幅引き上げと格差是正を訴えたほか、審議会の労働者委員の奮闘もあり、プラス4円が島根県、プラス2円が2県（秋田・大分）、プラス1円が4県（青森・山形・鳥取・佐賀）と、7県で中央最賃の「目安」を上回る答申が出された。有額の改定があった年でAランクからDランクまで「一律」の目安を示させた点は、私たちの運動による成果であるが、地域間の格差（221円）を縮めることはできなかった。

《最賃署名と紹介議員の積み上げ》

2020年6月4日に取り組んだ「全国一律最低賃金制度の実現を求める請願署名」提

出行動で国会に提出した署名数は11万4,306筆で、紹介議員は76名となった。そして2021年5月20日には16万5,386筆を106名の紹介議員を通じて国会に提出した。全国一律最低賃金を求める請願署名については、この5年間に46万5千筆を超える署名を提出し、紹介議員数は、2019年度の45人から2020年度は83人、2021年度は110人と紹介議員を増やしてきたのは全労連と地方組織と単産・単組の運動の成果と言える。

そして、2022年3月2日には新たに104名の国会議員に12万1,517筆、5月11日には6万3,661筆（合計18万5,178筆）を国会に届けた。

《市民連合と立憲野党の政策合意と2021衆議院選挙》

最低賃金の引き上げが市民連合と立憲野党の政策合意に盛り込まれた。「格差と貧困を是正する」項で、「最低賃金の引き上げや非正規雇用・フリーランスの処遇改善により、ワーキングプアをなくす」としている。そして、2021年に行われた衆議院議員選挙では、立憲、共産、社民、れいわ4野党が「最低賃金1,500円」を公約に掲げた。

私たちの最低生計費試算調査結果とそれに基づく様々な取り組みが「最低賃金1,500円」を認知させてきたものと言える。

《各自治体・議会からの意見書の積み上げや国会議員、政党への働きかけ》

2020年は5道県（北海道、岩手県、福井県、島根県、福岡県）と113の市町村で最低賃金の引き上げと地域間格差の是正、中小企業支援策の強化などを求める意見書が採択され、2021年度は12道府県（北海道、岩手県、秋田県、茨城県、新潟県、富山県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、島根県、福岡県）と124の市町村で意見書が採択されている。その中には、北九州市議会で採択された「全国一律最低賃金制度の段階的な実施を求める意見書」のように、全労連加盟地方組織と連合加盟組織などが共同した取り組みも生まれた。

《全国と地方の取り組み》

2020年改定に向けて、6月28日に「コロナ禍に克つ！『いまでしょ！最低賃金全国一律1500円』6.28全国1000人オンライン集会」を開催し400人超が参加、山形県知事からメッセージが寄せられた。7月17日にはエッセンシャルワーカーの記者会見を実施し、コロナ禍でもとめることができない医療、介護、小売りなどで働く4人が訴えた。6月11日には国会議員と学ぶ院内学習会第1回目を開催したほか、中央最低賃金審議会の公益委員5人中4人と懇談した。また、中央最低賃金審議会へ寄せ書き899人分を提出し、職場・地域からの声を届けた。

2021年は、4月15日（第二次最賃デー）で「エッセンシャルワーカー記者会見」を、6月11日には、厚生労働省（対面）と中小企業庁（オンライン）への要請行動のほか、最低賃金近傍で働く人の生活実態を訴える記者会見を行った。また、2022年4月15日にも最低賃金近傍で働く人の記者会見を行い、NHKと日本テレビなどが報道した。

毎年10月1日を中心に最賃改定周知の「全国いっせい行動」に取り組み、毎月15日を軸に全国で実施しているディーセントワーク宣伝でも、最低賃金全国一律1500円の実現を訴え世論を広げてきた。

また、日本医労連は特定最賃実現に向けた取り組みを広げ、生協労連は地元国会議員要請や菅首相に向けたネット署名やパート黒書を取り組み、全教も署名を大きく広げたほか、自治労連が産別最賃を、国公労連は最賃を下回る初任給問題などを取り上げて運動を広げてきた。

地方では、経済波及効果の試算の取り組み（福岡、愛知、山口、佐賀など）や山形県労連の組織化と最賃アクションプランを一体とした取り組み、地方議会請願の取り組み（秋田、長野、富山など）が広げられた。

そのほか、最賃生活体験の取り組み（愛知、京都、岩手、山口、大阪、愛媛、医労連青年協など）も特徴的な運動となった。

北海道・東北ブロック、中国ブロックは、20年、21年はコロナ感染拡大の影響でオンライン集会や、統一要請書で各県・労働局に当該地方組織が要請。22年は、対面形式の集会、各県を相互支援してまわる形式で実施している。四国ブロックは対面で各県をまわる形式でキャラバンを継続してきた。

コロナ禍のもとでも署名数、紹介議員数ともに増えたのは、地方や単産・単組で全国一律最賃制度の実現を求める声を広げ、地元国会議員事務所を訪問して紹介議員の要請や地方議会での意見書採択、労働局などへの要請を続けてきたからである。

《最低生計費試算調査の取り組み》

最低生計費の取り組みは、2020年7月には長野、茨城、岡山、沖縄、21年6月には大分県が調査結果を公表した。また、2022年2月には大阪労連が9,501人の協力で必要（最低）生計費調査を行い、2年間の試算調査には2万665人が協力した。

この間、最低生計費試算調査は25地方組織で取り組まれ、4万5千を超える人たちの協力で、単身の若者が暮らしていくのに必要な生計費を明らかにしてきた。

2020年以降の調査結果はいずれも、月額で24万～25万円（税込）、時間額で1,600円（月150時間）以上必要との結果が示された。それぞれの地方組織では、記者会見を行って広報したほか、労働局への要請、キャラバンなどで調査結果を活用しているほか、中央でも厚生労働省などへの要請や最賃チラシなどに調査結果を活用して、「誰でもどこでも時給1,500円以上」を訴えている。

現在、兵庫、岐阜、高知で試算調査が取り組まれているが、まだ19県を残している。これらの地方組織でも試算調査に取り組み、調査結果を確信にした運動の展開が求められる。

《「中小企業支援の提言」と中小企業団体などとの懇談》

全労連が2022年1月の評議員会で決定した「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言」を持って、中小企

業家同友会全国協議会や全国商工団体連合会などとの懇談をすすめて地域経済の好循環に向けた賃金引き上げの必要性について意見交換を行ったほか、日本商工会議所など中小企業3団体にも懇談の要請を行った。

上部団体の違いを超えて共同する「最低賃金アクション」には生協労連が参加しているほか、全労連も中央最低賃金審議会や目安小委員会が開催される時などには共同で宣伝行動を行ってきた。また、全労連全国一般東京地本などが学者とともに全国一律最低賃金制度の実現に向けて「労研」（労働者と研究者の経済・企業・労働と賃金に関する共同研究会）の活動にも協力してきた。

しかし、連合や全労協などとの共同や労働総研などの学者・研究者などとの共同を広げる点では課題を残した。

7、2024年度にかけての取り組み（アクションプラン2024補強）

この2年間の取り組みを通じて、「最賃アクションプラン2024」の目標である「全国一律制への法改正は2022年春での実現をめざす」ことができなかった。

できなかった要因はいくつか考えられるが、①社会的賃上げの取り組みとして賃金闘争と一体に最低賃金運動を広げられなかったこと、②法改正に必要な数の国会議員に全国一律最賃制度の必要性を広げ切れなかったこと、③100万人全労連全体の運動として学習と宣伝を広げ切れなかったこと、などが挙げられる。

「最賃アクション2024」の補強として、上記の①②③を大きく広げる運動を軸に、2024年に最低賃金法を改正させるために、以下のように「アクションプラン2024」を補強する。

□ 具体的な取り組み

「5、具体的なとりくみ」で上げている8つの取り組みを軸に、以下の取り組みの強化を図る。

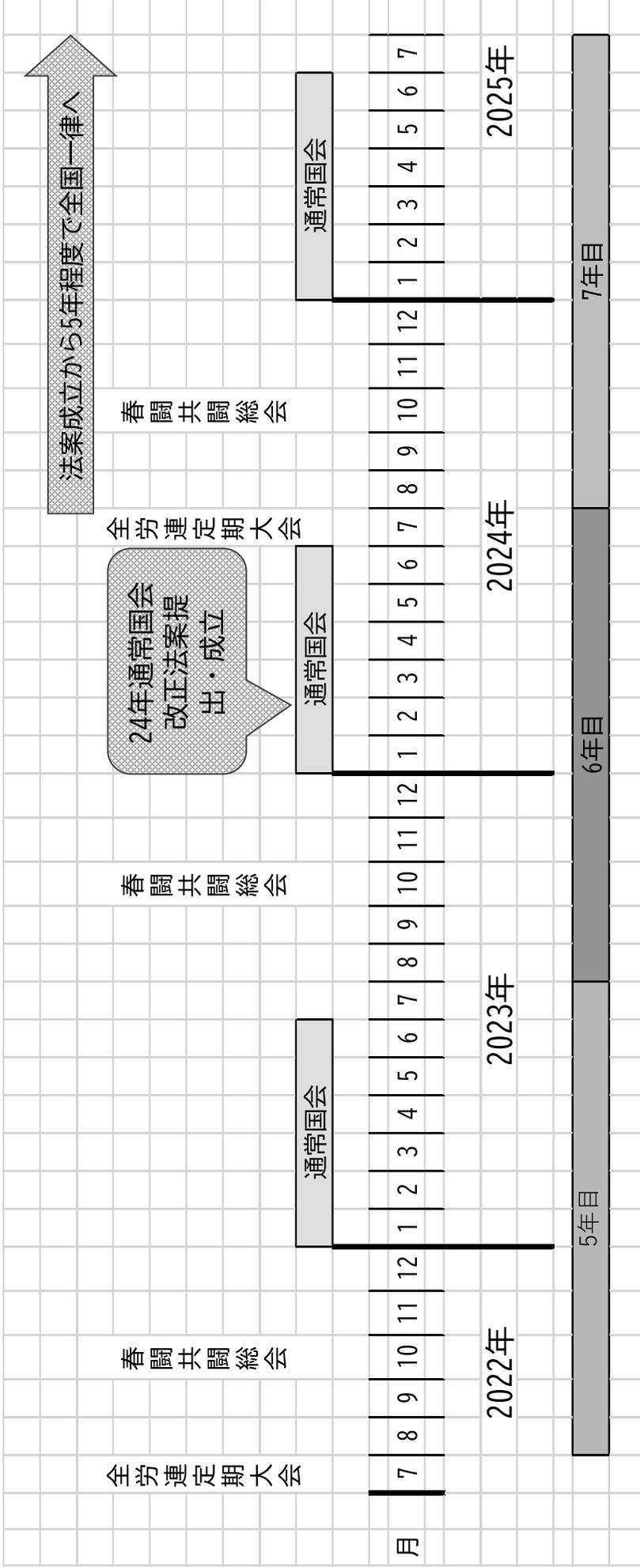
- (1) 2023年春闘期を最大の山場と位置づけ、職場と地域が一体となって最賃運動を広げられるよう取り組みの具体化を図る。
- (2) 社会的賃金闘争として春闘での賃金闘争と一体に最低賃金運動を広げる。非正規だけでなく正規も時給換算で1,500円を下回る労働者は少なくないことから、その人たちを運動の当事者として運動を展開するために、労働組合への組織化と合わせて取り組む。
- (3) 春闘で1,500円以上を要求するとともに企業内最低賃金の引き上げをすすめる。
- (4) 「全国一律最低賃金の実現を求める請願署名」の取り組みを強化する。すべての組織で重点課題として位置付けて全労連全体の取り組みとして署名を展開する。
- (5) 職場・地域での学習を強化する。あわせて最賃引き上げの必要性を訴える宣伝の取り組みを大きく広げる。
- (6) 地方自治体で広がる意見書採択の取り組みを強化し、すべての都道府県での意

見書採択を追求する。

- (7) 請願署名の紹介議員を求める要請行動を、地元国会議員事務所の訪問・懇談を通じて紹介議員を広げる。
- (8) 最低生計費試算調査の取り組みを広げ、今後3年間ですべての地方組織で実施する。
- (9) 「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言」をもとに中小業者団体などとの共同を広げる。
- (10) 最低賃金引き上げで一致する「連合」や全国一律制度・1,500円で一致する全労協との共同をはじめ、最賃運動を取り組む団体や学者、弁護士など幅広い人たちが共同の運動を追求する。
- (11) 全国一律最低賃金の実現を求めて、国会議員と各政党への要請活動を強化する。要請活動と合わせて超党派での「最低賃金一元化議連」の実現を働きかける。
- (12) 2年ごとに改選される中央最低賃金審議会委員と地方最低賃金審議会委員を獲得するために、厚生労働省などへの働きかけを強化する。

8、アクションプラン2024 補強マップ

2022年8月～		地方議会9月議会に向けた請願の取り組み	地元国議員への紹介議員要請
2022年9月～			(新署名作成・VOICE作成)
2022年10月～	最賃周知宣伝	最賃運動交流会①	新しい最賃署名の取り組み・(最賃周知ピラ作成)
2022年11月～	目安全協に向けた取り組み(団体署名ほか)	地方議会12月議会に向けた請願の取り組み	(2月地域総行動ピラ作成)
2023年1月～	目安全協・団体署名提出		
2023年2月～	最賃デー①「院内学習会」	地方議会3月議会に向けた請願の取り組み	最賃運動交流会②
2023年3月～	第一次最賃署名提出行動		(4月行動用ピラ作成)
2023年4月～	最賃デー②「最賃近傍記者会見」		
2023年5月～	最賃デー③「第二次最賃署名提出行動」	地方議会6月議会に向けた請願の取り組み	
2023年6月～	最賃デー④「厚労省・中企庁要請・記者会見」		審議会委員との懇談
2023年7月～	最賃デー⑤	中賃目安小委員会・要求行動	
2023年8月～		地方議会9月議会に向けた請願の取り組み	地元国議員への紹介議員要請
2023年9月～			(新署名作成・VOICE作成)
2023年10月～	最賃周知宣伝	最賃運動交流会③	新しい最賃署名の取り組み・(最賃周知ピラ作成)
2023年11月～		地方議会12月議会に向けた請願の取り組み	
2024年1月～			
2024年2月～	最賃デー①「院内学習会」	地方議会3月議会に向けた請願の取り組み	最賃運動交流会④
2024年3月～	第一次最賃署名提出行動		(4月行動用ピラ作成)
2024年4月～	最賃デー②「最賃近傍記者会見」		
2024年5月～	最賃デー③「最賃署名提出行動」	地方議会6月議会に向けた請願の取り組み	
2024年6月～	最賃デー④「厚労省・中企庁要請・記者会見」		審議会委員との懇談
2024年7月～	最賃デー⑤	中賃目安小委員会・要求行動	



組織化へ全労連の総合力発揮しとりくみを進めよう

「地域の未組織労働者の組織化方針案」

1. はじめに

全労連は 2020 年のコロナ禍以降、「変えるリーフ」の地域への配布、コロナ相談活動をはじめ、国民・労働者に寄り添い奮闘してきた。その後の「いのちまもる緊急行動」や「ケア労働者の大幅賃上げアクション」ではさらに大きなうねりをつくり、メディアの注目も含め、全労連への期待と信頼もかつてなく高まった。しかしこうした奮闘にもかかわらず、全労連全体として組織増勢に転じるまでには至らず、全労連の組織実勢は 2021 年 6 月現勢で 97 万 4 千人と減少傾向に歯止めがかかっていない。

2021 年 7 月の第 61 回評議員会において、機関討議資料「地域の未組織労働者のさらなる組織化へ、全労連の総合力発揮に向けて議論を開始しよう～まず、ローカルユニオンの発展・強化に向けて～」(略称「地域未組織労働者の組織化方針案」)を提起し、1 年かけて加盟組織での討議をおこなっていくことを確認した。

2000 年初頭に、全労連の組織拡大・機能強化の目標と重点として、「全都道府県にローカルユニオンを結成」「すべての地域労連に常設労働相談所を設置」「すべての地方への地方共済会の設立」(いわゆる「3 点セット」)を軸に地域に存在する膨大な未組織労働者の結集に向けた系統的な対策と体制の確立を追求することをめざした方針を決定し、その後 2010 年までに地域の未組織労働者を受け入れる体制を形づくってきた。しかしその後の 10 年間はさらなる拡大をつくることができおらず、前新 4 か年計画(2016～2019 年度)においても新結成・新加盟が大きな課題となっていたことから、いっそう困難に陥る広大な地域の未組織労働者を労働組合に迎え入れるため、改めて単産と地方組織(ローカルセンター)・地域組織が一体となつてとりくむ組織化方針案として本方針案が提起されたものである。

評議員会での確認を受けて、2021 年 9 月以降、地方協議会(ブロック)、地方組織、ならびに単産への説明と意見聴取をおこなうとともに、11 月には全国のローカルユニオンの特別実態調査を実施し、その内容を踏まえて 2022 年 1 月の第 62 回評議員会で中間報告をおこなった。

また 2022 年 2 月 9～10 日に開催した「春の組織強化拡大交流集会」の 2 日目に、本方針案についての問題提起をおこなうとともに兵庫労連(地域労連の活動家とローカルユニオンの組織化)と福祉保育労(県労連と連携した「金沢保育ユニオン」組織化の経験)より特別報告を受けたのち、「ローカルユニオンの強化・拡大」「地域運動強化と単産の空白地方・地域の解消」「地方共済会の強化」の 3 つの分科会を設けて集中討議をおこなった。

本方針案は昨年 7 月の評議員会に提起した内容を、以降に実施した調査結果やさまざまな意見を踏まえ、また組織の現状を加味して作成した。第 2 次組織強化拡大新 4 か年計画

(2020～2023 年度)に基づき、要求前進と組織化を結合させ、単産と地方・地域組織が一体となつて地域の困っている未組織労働者を組織するために、本方針案を全労連加盟のすべ

ての加盟組織で共有し、単産と地方組織が一体となって広大な地域の未組織労働者の組織化を精力的に推進することを呼びかける。

2. 単産と地方・地域が一体となった地域未組織労働者の組織化を全労連の組織化戦略の中心に位置づける

(1) 新加盟、新結成組合は単産と地域組織への同時加入をめざし受け皿を整備する

全労連運動の発展にとっては、まずもって職場に労働組合を結成し、労働者の権利行使と労働条件の向上をはかることが不可欠である。新加盟、新結成組合においては第一義的には可能な限り単産への加入を進め、あわせて地域の仲間とのつながりや日常的な活動のサポートとしての地域組織への同時加入も追求していく。単産が当該する地方・地域にない場合は、単産中央もしくは近隣の単産地方組織の援助を受けながら、単産と地方組織が一体となって単産空白地方の克服をめざす。

職場組織の結成が困難な場合は個人加盟組合への加入を進めることになる。加入先はその地域の実情に応じて単産の個人加盟組合もしくは全国一般、あるいはローカルユニオンとなるが、その地域の実情に応じて受け入れ先がないといったことのないよう調整する。地域の未組織労働者の組織化にあたっては、地域ケアユニオンや地域保育ユニオン、軽貨物ユニオンなど、この間組織化に効果的に作用している先駆的な事例なども参考にしながら、地方・地域ごとに集团的・日常的に議論し調整できる体制をつくっておく。

全国的に展開する要求運動、この間で言えばケア労働者の大幅賃上げアクション、最賃闘争や公契約運動など、運動と連動した組織化のとりくみを強化する。

(2) 広範な労働者の足場としての地方・地域組織の強化を単産やブロックの課題としても位置づける

地域における未組織労働者の組織化の足場は地方・地域組織であり、その組織強化なくしてはローカルユニオンの発展強化は困難である。そのためにも単産の地方組織、地域組織への結集は欠かせない課題である。前述の単産空白地方の克服とあわせ、単産の地域組織・職場組織であれ、個人加盟組合であれ、単産が地方・地域組織への結集をはかっていくための議論を呼びかける。

また日常的な活動や労働相談活動の強化のための交流や、困難地方組織への支援など、組織化に向けた集团的な議論を単産やブロックとしても進めることを呼びかける。

(3) 単産・地域一体となって退職者を組合に継続加入させるとりくみを進める

退職する組合員に対し、組合に継続して加入して組織を減らさず増やす実践が広がっている。単産や職場組織に留まらなくとも、年金者組合やローカルユニオンに継続加入できるよう、この点において単産・地域一体となって退職者を組合に継続加入させるとりくみを進める。

(4) ローカルユニオン・単産個人加盟組合対象の全国集会で地域からの組織化の飛躍めざす

全労連では 2022 年秋期にローカルユニオン及び産別個人加盟組合を対象としたオンラインによる全国集会を開催し、地域からの要求運動の前進と組織拡大運動の意思統一を推進する。

3. 地域の未組織労働者を受け入れる体制と組織の現状（いわゆる「3点セット」の現状と課題を中心に）

(1) ローカルユニオンの組織建設の現状

2021 年 6 月のローカルユニオン実態調査結果では、42 都道府県に 153 のローカルユニオン（地域個人加盟組合）があり、組織人数は 9,413 人である（単産の地域個人加盟組合は除いている）。2009 年の同調査では 129 組合・9,721 人なので、この 10 年間大きな変化はないが、2019 年調査を境にこの 2 年間は約 600 人の増勢となっている。500 人を超える組織は 1 組合（コミュニティユニオン東京）のみ、100 人以上 500 人未満は 24 組合で、全体の 8 割以上が 100 人未満、うち 3 割は 10 人未満となっている。

なおローカルユニオンのない 5 県について、徳島労連は JMITU を中心に幹事会において県労連加盟の各単産間で受け入れ先を調整している。宮城、福島、群馬、高知の 4 県は全労連・全国一般を受け入れ先としているが、体制問題などですべてを受け入れられているわけではないと聞いている。

2021 年秋に実施した「ローカルユニオン特別実態調査」（回答数 115 組織、回答率 66.9%、CU 東京は支部でカウント）によると、ローカルユニオンの主な活動（複数回答）は、「労働相談」（38 組合）、「交流」（22 組合）、争議支援（17 組合）、学習（17 組合）、の順となっており、また 17 組合が「活動なし」と回答している。4 割弱の組合では会議の定例開催ができておらず、同じく機関紙発行は 4 割がおこなっていない。レクリエーションもコロナ禍でこの 2 年間開催できていない組織が多数にわたっている。逆に争議をたたかっている仲間がいる組織は 64 組織・55.7%にのぼっており、ローカルユニオンが困難に陥った地域の労働者の希望の砦になっていることは間違いない。一方でそれを支える体制と財政が大変厳しいことも見ておかなければならない。年間予算は 7 割弱の組合が 100 万円未満で、約 7 割の組織で人件費を予算化できていないと回答している。活動上の悩みは「担い手不足」（47 組合）、「組合員の定着」（26 組合）、「日常活動」（23 組合）、「交流」（18 組合）の順で、役員の高齢化や担い手不足による日常活動の停滞が多数報告されている。

争議（個別紛争）解決後脱退する組合員の定着も引き続き課題となっているが、その一方でいくつかの組織では組合員の定着に向けた努力や成果も見られることから、こうしたとりくみを共有し広げていく工夫も必要と思われる。

(2) 常設労働相談センターの設置と現状

全労連は 1994 年 3 月より年 2 回の全国一斉電話相談を開始、2003 年 12 月にフリーダイヤル（0120-378-060）を設置した。また 1997 年に広島で初めて労働相談所を常設化したのを皮切りに、2005 年には宮崎県を除く全国 46 都道府県での常設労働相談所が設置された。直近（2019 年

7月現在)の状況は、46都道府県に112の地域相談所を含む136箇所の常設労働相談所が設置され、319人の専任相談員と302人の登録相談員が配置されている。

全国の労働相談件数は2020年が18,152件(新規16,166件・継続1,986件)で前年比117%と大きく増加したが、2021年は13,439件(同12,007件・1,432件)となっている。また労働相談からの組合加入は2020年641人(加入率4.0%)、2021年499人(同4.2%)と2年連続で4%を超え、上昇傾向にある。2022年4月に労働法制中央連絡会主催で開催された「生活・労働相談スキルアップ講座」では、「労働相談を受けるにあたって、『とにかく労働組合に入って団交しよう』と呼びかけている。また来所相談時は複数の相談員が対応するようにしており、相談者の加入率は8～9割に上るなど、ローカルユニオンへの加入が増加し増勢につながっている」(兵庫労連)、「相談から職場組織づくりへ相談員同士連携して対応している」(栃木県労連)など、各地での労働相談からの組織化へのとりくみの実践事例が共有されている。

一方でこの間のヒアリングでは「専任の労働相談員がいない、相談員の育成が悩ましい課題」「相談員の高齢化」といった悩みが多く出されている。また相談者の組合加入の受け皿の問題(「受け入れてくれる組合がない」「地域労連の体制が弱く面倒を見切れない」など)の悩みも多く出されている。全労連としての労働相談員の全国交流会は2019年に2003年以来16年ぶりに開催したが、定期開催はできていない。また労働相談員の交流会や研修会を実施している地方労連はあるが多くはない。今後、育成(スキルアップ)と交流を目的とした交流会・研修会の開催は重要な検討課題と言える。また、2002年の方針では「全国の地域労連での常設労働相談所の設置」をめざしたが、地方組織における常設対応を軸に、地域労連では組織力量に応じた労働相談所の配置に再編する検討も必要である。

(3) 全労連共済の地方組織への配置と加入促進のとりくみ状況

現在全国に45の地方共済会(滋賀・京都は京滋労働組合共済会として1つの地方共済会)が設置されている。2021年秋のローカルユニオン実態特別調査結果によると、ローカルユニオンにおける組織共済の加入はおおむね半数が加入している一方で、個人共済の加入状況は交通災害が28.2%で最も高く、医療15.3%、生命10.9%、火災8.1%、自転車4.3%の加入実態となっている。非正規雇用など不安定で生活不安が強い個人組合員は切実な要求があるにもかかわらず、全労連共済の持ち味を生かし切れていない。ただしこの間の聞き取りでは「産別共済に加入する単産役員がほとんどで、全労連共済についてわかる役員がいない」「地域労連やローカルセンターで全労連共済の事務処理ができなくて全労連共済の取り扱いを止めてしまった」といった声が出されており、加入促進だけでなく共済推進や事務対応などの体制もあわせて検討していかなければならないことも明らかになっている。

一方で、産別共済運動の経験と教訓からも個人共済加入者は脱退しないことが明白である。全労連共済の助け合い運動への参加で実利保障を柱にローカルユニオンへの方針を強化する方向性の打ち出しを強めていくことは必要と言える。

4. この間の実践から生まれた新たな前進面

(1) この間、労働相談からの組織拡大の多くは、ハラスメントに対する相談をきっかけとしたものが相当数を占めている。またコロナ禍で使用者からの不合理で一方向的な不利益変更や労働者への権利侵害に対し、職場の労働者が団結してたたかう機運が高まり、この 2 年間は労働相談からの組合加入率が上昇傾向となっている。

(2) 2022 年春闘におけるケア労働者の大幅賃上げアクションのとりくみを契機に、単産の職場組織と単産個人加盟組合との連携が未組織労働者の組織化に効果的に作用し、対象産業と業種の未組織労働者に対して組織化を通じた要求実現のとりくみが展開されている。介護産業では、全労連が 2000 年の介護保険創設時から過酷な労働環境改善と利用者へのゆき届いた介護の提供を要求実現のローガンに、地域の未組織労働者の組織化を進めてきたが、近年地域ケアユニオンのスタイルとして全国に波及している。またこの要求運動を契機とした介護単産における組織化も広がっている。

(3) 「雇用によらない働き方」(フリーランス)の仲間の要求に寄り添った組織化が前進している。これまでも映演労連や全国一般などが中心になって争議を伴う仲間の組織化を進めてきたが、コロナ禍で直撃を受けた軽貨物の個人請負の組織化を、建交労では地方組織に呼びかけて全国対策会議を開催して成功に至った経験と教訓を広げ前進させている。

(4) 地域組織における労働相談活動やローカルユニオンの組織拡大、強化を軸に据えた地域組織の再建、新結成もみえ労連や大分県労連においておこなわれている。

5. 当面する引き続きの検討課題

(1) ローカルユニオンの発展と地方労連・地域組織の拡大強化は、セットの課題

地域の未組織労働者の要求を実現させるためには、地域にアンテナを張り、運動する地域組織のとりくみ強化が欠かせない課題である。現状地方労連、地域組織(地域労連)とも組織減少、財政減少、役員の手不足が続いており、組織化はもとより日常の組織運営に支障をきたす状況も生まれている。地方協議会(ブロック)による支援の検討など、5,000 人未満地方労連への特別対策の内容面での見直しも含めた検討を進める。

(2) 産別組織の未加盟組織の地方・地域組織加盟と結集強化。地域運動強化の具体的なとりくみの推進

単産の職場組織(単組・支部・分会)が地域組織に加盟して、結集を強める。単産地方組織に加盟する労働組合組織の結集強化を方針として強化する。単産個人加盟ユニオンの広がりのおかげで地方組織、地域組織への結集が強まりを見せており、労働相談運動、地域運動への参加の契機につなげる工夫が必要になっている。地方組織の幹事会や調整会議を軸として、これらの強化を進めていくことが重要と言える。

6. いわゆる「3点セット」の実践上の課題に対する具体的な対応

(1) 地域労働者の要求実現へ、地域で集まり運動するローカルユニオンをめざす（地域労組としての日常活動推進、執行体制確保、組合員集会開催）

ローカルユニオンを労働相談の受け皿から地域労組のスタイルへの組織的な前進をめざす。個人組合員の職場の組合結成準備や個人組合員であっても使用者要求を提出し、団体交渉を通じて要求を実現する運動に挑戦していく。労働者の権利や労働法制の「学習会」、「職場と要求を語る会」にとりくむ。

職場要求の実現をめざすローカルユニオンには執行体制が必要である。組合員集会を開催し、学習を積み重ね要求実現運動を進める。労働相談活動では「世話役」と名付けたポストをつくり個人組合員のかかわり方を工夫し、地域で困っている仲間を誘っている事例もある。ローカルユニオン執行委員会に組合員の参加を呼びかけ、参加があれば「組合員集会」に切り替え、要求を話し合う場としているとの報告もある。

この 10 年間に組織が増えなかった主たる要因に組合加入者に匹敵する脱退がある。労働相談からの組合加入数の報告は毎年約 500 人であるが、毎年積み重ねれば大きな組織数になる。組合加入時にかかる「労力・財力」と同等に、「加入を続けてもらう運動」にも努力する。

(2) ローカルユニオンの財政強化課題

財政確立の課題では、「組合費が徴収されていない」「(1年も)」振り込みがない」との報告も多数存在する。組合費を払ってこそ組合員であり、組合費を納めないことは組合員の意識の低下を招く。「銀行口座引き落としへの切り替えで、脱退が減った」との報告もある。

安価な掛金の共済への加入推進により生活を守ると同時に助け合いの運動への参加を広げるとは組織強化と同時に財政基盤強化に大きく寄与する。労働組合として共済運動を組織財政強化に結び付けた方針をしっかりと提起し実践する。

(3) 全労連・個人共済加入で生活保障を進め、脱退しないローカルユニオンづくり

「労働相談では組合加入を前提にするが共済加入は後回しになり、結果、共済説明もできていないうちに脱退してしまう」「全労連共済のメリットは理解しているが、事務作業に手が回らない」という声が寄せられている。

労働相談からの組合加入とセットで共済加入を位置づけている報告もある。条件整備として担当者配置、実務体制を確立させる。

以上

第30回定期大会以降の 主な経過と教訓（案）

（2020～2021年度）

I はじめに

第30回定期大会からの2年間、「新型コロナウイルスを克服し、アベ改憲を止め、憲法が活きる社会を、雇用を守り、8時間働いて人間らしく暮らせる社会を、すべての労働者を視野に組織と要求を前進させ、未来を切り拓こう」をスローガンにたたかってきました。この定期大会で決めた運動の基調は3つでした。(1) 引き続き、全労連組織を発展するため、日常活動の活性化、組織拡大強化を最重点課題にする。(2) 8時間働けば人間らしく暮らせる社会をつくりだすこと。(3) 安倍9条改憲阻止、憲法守れの世論と共同を一層発展させ、安倍政権を退陣に追い込む、を基本に運動の具体化が図られてきました。

3年に及ぶ新型コロナウイルスの感染拡大、ウクライナでのロシアによる侵略戦争、アベノミクスの誤りによる急激な物価高騰、そして、四半世紀以上にも及ぶ実質賃金の低下とともに、低賃金・不安定で働く非正規労働者の拡大など、かつてない劣悪な社会状況が続くもとのたたかいとなりました。2020年9月には、安倍政権が総辞職しました。7年8ヵ月にわたって、憲法に背き、平和とくらしと経済を傷つけ、庶民に犠牲を強いる悪政が続けられてきました。その後、菅政権、岸田政権へと引き継がれてきています。安倍・菅政権では、コロナ感染拡大に対する国民の命を軽んじる政策が続きました。保健所や医療現場の崩壊が現実のものとなり、その上、十分な検査はしない、ワクチンも行き渡らない、繰り返し緊急事態宣言を招くなど、失わなくていい命が奪われるという事態が相次ぎました。その背景に、GOTO事業や東京五輪の強行開催がありました。

全労連は、コロナ禍だからこそ賃上げ・底上げを図ること、すべての労働者の雇用を守ること、医療や公衆衛生体制の充実、エッセンシャルワークで働く労働者の賃上げなどとともに、憲法が生かされる政治と社会の構築を求めてきました。

コロナ危機に立ち向かう、全労連とすべての単産・地方組織の奮闘は、歴史に残る世界的な危機を克服する力となりました。しっかりと、教訓化して今後のたたかいにつなぐことが求められています。

Ⅱ コロナ危機と全労連の仲間たちの姿

1、2021年国民春闘でコロナ危機の打開を前面にたたかう

2020年秋季年末闘争から2021年春闘期、「コロナ禍だからこそ、大幅賃上げ・底上げ」「ひとりの仕方がないから、みんなで変える」をスローガンに、コロナ感染拡大の初期段階での社会的な大混乱が続くなかで、たたかう労働組合の本領を発揮するたたかいが続けられました。雇用悪化、賃金引下げの動きが強まり、特に、非正規労働者や女性にその痛みは集中し、虐待や自殺者の急激な増加が見られるなど深刻な局面を迎えていました。海外では、最低賃金の大幅引き上げが政府によって次々にすすめられました。そんななか全労連は、「労働者犠牲でなく公助の拡充・強化で、社会全体が支えあうコロナ危機の打開が必要」と打ち出し、「コロナ禍だから仕方ない」とする社会的風潮を克服し、元気にたたかう春闘を打ち出しました。

自交総連・目黒交通労組は、600人に上るタクシー労働者に対する退職強要を撤回、雇用を守りきりました。東京医労連は東京女子医科大学病院の夏季一時金ゼロ回答を跳ね返し、400人に上る看護師の退職希望を思いとどまらせ、医療を守りました。福祉保育労・兵庫では、コロナの登園自粛で保育体制が縮小したなかで労働組合を結成し、理不尽な年休消化や減給を撤回させました。多くの職場で、非正規労働者などの休業手当を6割でなく10割支給とさせることや、子どもの一斉休校に伴う親の休業補償をいち早く出させました。また、全国的には「自粛と補償はセットで」を世論化し、政府に雇用調整助成金の拡充や手続きの簡素化、営業を守る持続化給付金の施策など、過去に例のない対策を取らせてきました。

また、産別の力の発揮もコロナ危機を乗り越える大きな役割を果たしました。日本医労連は、崩壊の危機に直面した医療や介護現場の現状を全国調査で明らかにし、繰り返しメディアを通じて社会に知らせることで、そこに働く医療・介護労働者を守り、国民のいのちを守っています。全教は、安全に安心して学べる環境としての20人学級を求め、政府の来年度予算の概算要求に「学級編成の標準の引き下げ」を盛り込ませ少人数学級への足がかりをつくりました。混乱と昼夜を問わない長時間過密労働が続くなか、公務・公公共体制の抜本的な拡充を求めるたたかいを公務産別が先頭にたつたたたかってきました。兵庫自治労連と三田（さんだ）市学校給食調理員労働組合は、学校の休業に伴い自宅待機となった給食調理員47人（臨時職員）の未払い賃金を団体交渉で支払わせました。自治労連は、組織率が低かった職場で過半数を超える組合員を組織する単組が生まれています。建交労は、東京、神奈川、栃木、千葉などで、「軽貨物ユニオン」を立ち上げ、コロナ禍で急増する宅配事業を担う軽貨物個人事業主など150人を超える仲間を迎えました。持続化給付金や家賃支援金の申請などの相談に応じるとともに、労災や共済などで雇用とくらしを守るとりくみを進めました。また、建設アスベスト訴訟では、2021年5月、国と建材メーカーの責任を明確にする画期的な勝利判決を導き出しました。建設関係労組や建交労が当事者ととも13年間

にもわたり声を上げ続け、一步一步前進的な判決を導き出し、勝ち取ったものです。歴史的な成果です。また、千葉、埼玉、神奈川、東京の首都4土建は6月、「建設業の中小企業を守る緊急要請署名」6万5千人分余を政府に提出しました。

2、22 国民春闘では、医療・公衆衛生体制の抜本的な緊急改善

22 国民春闘では、「最優先で行うべきは、国民のいのちを守ること」と打ち出し、国民的運動の第一に、医療・公衆衛生体制の抜本的な緊急改善を政府に対し求めてきました。政府に対し、緊急要望書の提出8回、副大臣や厚労省への要望3回などを行い、政策・制度に反映させてきました。職場・地域では、「いのちまもる緊急行動」などが一斉に展開され、「いのち署名」「菅首相への手紙」「かえるリーフ」「VOICE」のとりくみ、SNSを通じたツイッターによる世論作りなど、コロナ禍の厳しい現状を前向きに動かし、焦点を明確化させて、政府や自治体に具体的な対策を取らせてきました。

また、地方・地域組織の果敢な奮闘もコロナ禍を乗り越える大きな力を発揮しました。広島県労連では、地域に署名付きはがきのポスティングで4万枚余り配布し、522枚の返送で1115人分の署名が寄せられています。はがきには、「住み慣れた地域の病院が救いです」など切実な声が188人から寄せられました。埼教組と比企労連は、コロナ禍の市財政のひっ迫を口実にした一方的な労働時間半減を通告された学校現場で働く会計年度任用職員を労働組合に組織し、団体交渉で白紙撤回させました。「もし、組合に加入していなかったら仕事は続けられなかった」と声が上がっています。山形学生ユニオンが5月に結成されました。山形県労連や地域労組やまがたなどともに「フードバンク」などを行いながら準備してきました。横行するブラックバイトに苦しむ学生の労働相談に「ユニオンカフェ」などのとりくみで、一緒に解決をめざしています。

また、困窮者支援の強化と困窮者をつくらせない対策の推進を求めてきました。「コロナなんでも相談日比谷会場」や「年越しコロナ被害相談村」「女性による女性のための相談会」など、貧困対策にとりくむ団体や労働組合のナショナルセンターの違いを乗り越えた共同でのとりくみが展開されました。そして、全国でも地域組織などを中心に、食糧支援や相談会のとりくみ、大学や地域での「フードバンク」等のとりくみが行われ、「コメが欲しい」と学生や地域住民が列をなす姿がありました。

3、3つの到達と教訓

全労連は、3年に及ぶコロナ危機の中でこの2年間、いのちと生活を守る職場・地域一体の運動を展開してきました。いのちまもる緊急行動、菅首相への手紙、VOICE、変えるリーフ、SNSを活用した発信と世論づくりなど、職場や地域で苦闘する労働者や地域住民の声や実態を一つひとつ丁寧に集め、社会に明らかにしてきました。こうした、とりくみはコロナ危機を乗り越える社会的な対策をつくりだす、労働組合としてのたたかいとなりま

した。こうした経過から得られた教訓を3つにまとめます。

（1）コロナ禍の大失業を阻止し、賃上げへ潮目変える

教訓の一つ目は、日本の異常な低賃金を社会問題化し、大幅賃上げ・底上げの緊急性を明らかにし社会問題化させたことです。春闘をリードしました。特に、四半世紀にも及ぶ実質賃金の低下を可視化し、社会問題化させました。エッセンシャルワーカーの低賃金実態を明らかにするとともに、ケア労働者の大幅賃上げアクションでは、政府にケア労働者の処遇改善策を具体化させて、22春闘での賃上げを実現させました。また、コロナ禍の混乱と長期化の中で、非正規労働者や女性労働者、若者や高齢者といった弱い立場に置かれる労働者の失業や休業が社会問題化するなかで、雇用調整助成金の拡充や期間延長、休業手当の対応などを政府に行わせ、大失業の危機を防ぐ大きな役割を果たしました。また、職場や地域では、労働相談などを通じて、労働者の雇用を守り、休業手当の支給などを確実に行わせることで雇用と生活を守ってきました。

コロナ禍の中で最も困難な状況に置かれる、ケア労働者や非正規労働者などの窮状を的確に捕らえ、労働者の生活と雇用をまもる労働組合として役割を果たすことができました。そして、賃上げへの潮目を変えるたたかいをつくり、その流れを今後につなぎました。

（2）医療や公衆衛生体制など公共の脆弱性を社会問題化

教訓の二つ目は、コロナ禍のなか、医療・公衆衛生体制をはじめとする公務・公共体制の脆弱性を現場と地域のリアルな声で可視化し、社会問題化させました。政府の統廃合ありきの地域医療構想の破綻を明らかにし、総務省に公立病院の統廃合計画を見直せざるを得ないところまで追い込みました。保健所機能の崩壊が現実となるなかで、一定の保健師の増員を実現させるなど具体的な手立てをとらせて来ました。介護や福祉、保育、交通、運輸、小売や流通そして、教育や公務公共サービスといった社会維持に欠かせない公務公共体制の抜本的な拡充・強化が緊急に求められていることも社会問題化させることができました。

（3）組織の強化・拡大が益々重要

教訓の三つめは、コロナ禍のなか職場や地域では、いのちと生活を守る、様々な要求運動が展開されるなか、たたかう労働組合としての全労連組織の強化・拡大の必要性和社会的な期待を高めることができました。四半世紀に及ぶ実質賃金の低下、最低賃金全国一律1500円の実現の緊急性の高まり、格差と貧困の広がりなど、労働者の実態悪化の中で全労連への期待の声が上がっています。ジェンダー平等の推進、非正規労働者やフリーランスなど不安定な雇用で働く労働者の組織化などへの挑戦が始まっています。さらなる具体化が求められています。「全労連の新たな飛躍をめざす提言づくり」が、約10ヵ月間にわたり続けられてきましたが、さらなる議論が必要です。

この2年間で果たせなかった組織の増勢に向けたとりくみを全労連運動の最重要課題と位置づけた具体化が必要です。「春闘を組織増勢で終えられる」ことなど、要求実現と運動と組織強化拡大が相乗的に結合されることの実践が必要です。そして、緊迫の度を増す、憲法改悪を阻止するたたかいにつなぐ必要があります。

Ⅱ 要求実現の重点課題ごとのとりくみ

1 組織の強化・拡大

（1）第2次新4か年計画（2020～2023年度）のとりくみ経過

第2次新4か年計画は、「既存労働組合では毎年15万人の拡大、新規労働組合の立ち上げ・加入は4年間で20万人」の拡大目標を掲げました。また、「あらゆる運動に組織強化拡大を位置づける」「組織強化をはかりながら組合ばなれをなくしていく」ことも念頭に、単産と地方・地域一体となった総がかりのとりくみを推進していくことを方針として掲げました。

最重点計画は年20件の新規エントリー目標に対し、2020年度8件（単産1件、地方7件）、2021年度は2022年5月までで4件（単産1件、地方3件）にとどまりました。14件の合計拡大数は187人（期間終了後の拡大を除く）です。前4か年計画期間中（2016～2019年度）の4年間で新規エントリーが58件、拡大数が1410人でしたので、ここ2年間はコロナ禍の影響もあり新規エントリー、拡大数ともにブレーキがかかっています。

地方・地域組織における調整会議は、コロナ禍の困難な状況の中でもオンラインの活用、対象産業や業種が複数以上の単産にまたがる場合には合同で調整会議を開催するなど、関係産別と地方組織が教訓の共有や交流を行い、運動の推進に効果をあげています。総がかり推進委員は、目標の1,000人に対し838人で、単産地方組織の地方（地域）組織への結集は調整会議を軸に徐々に進みつつありますが、引き続きの課題です。

最重点計画の実践を通じた成功事例を全国に普及させるとりくみを継続して行いました。地域ケアユニオンは、産別個人加盟組合員を地域単位で組織化し運動を広げるとりくみであり、現在5地方25組織に800人を超える組合員に到達しました。タクシードライバーの組織化は、最賃割れの改善要求を掲げ、コロナ禍であっても運動上のマイナス面を克服、組織化に結び付け前進をつくっていることが特徴です。3地方100人を超える組織拡大をすすめました。軽貨物ドライバーの組織化は、宅配業でのフリーランスが急増する中で、個人事業主の要求にマッチした組織化では、10地方組織でとりくまれ、合計で200人を超える組合員数に到達しています。

2021年7月の第61回評議員会の「機関討議資料」として提起した、「地域の未組織労働

者のさらなる組織化へ、全労連の総合力発揮に向けて議論を開始しよう～まず、ローカルユニオンの発展・強化に向けて～」（略称「地域未組織労働者の組織化方針案」）は、2021年秋に実施したローカルユニオンの特別実態調査とブロック・地方組織へのヒアリング結果を踏まえ、2022年2月の「春の組織強化・拡大交流集会」において集中的な討議を行いました。

またこの新4か年計画では幹事会内に「組織拡大戦略会議」を設置し、組織強化拡大で重視すべき課題について対策を講じるとりくみを進めています。2020年度は各組織の好事例交流を中心に、また2021年度は、前半期は150万人対話の推進、後半期は全労連加盟産別組織の空白地方の克服の課題をテーマに具体的な運動を推進するために討議を深めました。

（2）「150万対話」を軸とした徹底的な対話を重視した組織化の到達

「対話なくして拡大はすすまない」ことをあらためて確認し、「150万対話」として、原点である対話を重視、春に100万対話、秋に50万対話を目標として提案しました。組織拡大強化第2次新4か年計画を進めていくにも「対話」を意識したとりくみをつくることを呼びかけました。2021年2月17～18日に開催した「春の組織強化・拡大交流集会」では、4つの対話（労働組合の「姿を見せる」「魅力を伝える」「力を伝える」「助け合いを伝える」対話）に徹底的にフォーカスした事例交流と討論を行いました。続くコロナ禍のなか、毎月の対話数、実践事例といった取り組みの集約は未だ一部に留まっていますが、コロナ禍だからこそ対話が必要との認識はこの2年間で広がり、物理的制約の中で従来とは異なる対話の工夫もされてきています。これまで春闘期の新規採用者100%拡大の中心であった「組合を知る会」や「歓迎会」など多数を集めての対話ができなくなるなか、各職場では「お手紙作戦」や「1対1の相談会」など工夫して対話の機会を作っていました。また全労連として全戸配布ビラ「変えるリーフ」を21春闘期と秋闘期に作成し、地域の労働者・住民に向けて全労連をアピールするとともに、配布のとりくみを通じた対話を進めてきました。これらのとりくみはすぐに成果が出るというものではなく、また対話数も2020年度が3万4253対話（20秋1万1856対話、21春2万2397対話）、2021年度が4月累計で6万7847対話（21秋5万5270対話、22春1万2577対話）とまだ緒に就いたところではありますが、広く労働組合を知ってもらう草の根の活動として、また職場の組合員と地域の組合員が協力して地域の困っている労働者との接点をつくるきっかけとなったことは事実であり、今後さまざまな工夫を凝らしながら継続していくことが重要と考えます。

2020年度は、単産・地方組織の合計で8万4453人（20秋2万9868人、21春5万4585人）と、コロナ禍のもと目標であった年間10万人を実現することはできませんでした。既存組織内の組織拡大数は8万3341人（単産3万7357人、地方4万5984人）、新規結成・加盟は95組織（単産58組織、地方37組織）・1112人（単産555人、地方557人）にとどまりました。

2021年度もコロナ禍のもとでリモートワークが定着するなど、労働者と顔を合わせることや対話をする事自体が困難な状況が続きました。2021年度の拡大数（4月累計）も合計4万6983人（21秋2万7289人、22春1万9694人）、うち既存組織内4万6058人（単産2万837人、地方2万5221人）、新規結成・加盟は33組織（単産25組織、地方組織8組織）・925人（単産714人、地方211人）に留まりました。一方で、青年が中心となって組合紹介ビデオを作成して視聴できるようにしたり、組合加入を呼びかける「お手紙作戦」を実施するなど各組織で工夫されたとりくみも行われるようになっていきます。

組織現勢は2021年6月時点で97万4千人と引き続き減少傾向が止まりません。いっぽう検数労連、全労連・全国一般、埼労連、新潟県労連、山梨県労、長野県労連、福井県労連の2単産・5地方では前年度から増勢となりました。また、組織時数から拡大数を差し引いた「推定脱退数」は年間10万～12万人とコロナ禍以前から大きく変わっていません。拡大を大きく推進することはもちろんですが、退職以外の脱退者を減らす、また退職しても組合に残れる工夫をするなど退職＝脱退としない仕組みをつくることも求められています。

（3）労働相談活動のとりくみ

コロナ禍での雇用悪化、休業補償をはじめとする収入問題などの労働相談が増えることを想定し、コロナ問題での労働相談からの組織化を重視しました。

全労連「労働相談ホットライン」の新規相談件数は、2020年が1万8152件（うち新規1万6166件、2021年は1万3439件（同1万2007件）となっています。2009年のリーマンショック時に29000件を超える相談が寄せられたのをピークとしてその後徐々に減少していましたが、コロナ禍で2020年は再び増加しています。2020年の相談内容（複数回答）では、「賃金・残業等の未払い」14.1%、「セクハラ・いじめ」12.4%、「労働時間・休憩」9.5%、「解雇・雇止め」9.4%、「労働条件切り下げ」9.4%の順となりました。利用者数の減少などに伴う休業補償など労働相談を組織化につなげた自交総連をはじめ、コロナに関連する労働相談からの組合結成も多くみられました。また2021年の相談内容（同上）では、「セクハラ・いじめ」20.8%、「労働時間・休憩」9.9%、「賃金・残業代未払い」9.8%、「解雇・雇止め」8.1%、「労働条件切り下げ」7.1%となり、ハラスメントの相談がトップとなりました。労働相談からの組合加入率は、2020年が4.0%と5年ぶりに4%を超え、2021年も4.2%と引き続き増加しています。パワハラ防止法（労働施策総合推進法一部改正法）が2020年6月から大企業を対象に、22年4月からはすべての事業所が法の適用となっています。労働相談を法律相談にとどめることなく、労働組合を結成し職場環境を変えていくことで解決できることを伝え、「労働組合に入りたい」「労働組合をつくりたい」という契機にする組織化の体制づくりも重要な課題となっています。

2020年4月に全労連と生活保護問題対策全国会議、全国クレサラ・生活再建問題対策協議会など39団体でつくる実行委員会形式で始まった「コロナ災害を乗り越える いのちと

くらしを守るなんでも相談会」は、継続して2ヵ月に一度、この6月までに14回実施しました。2020年4月17～18日に実施した第1回目は25地域31会場に598人の相談員を配置し5009件の相談を受電。アクセス件数は42万件にのぼり、どの会場も終日電話が鳴りやまない状況となりました。相談内容は生活相談を中心に、回を重ねることにより深刻な貧困の実態が明らかになっています。

電話相談だけでなく、対面による労働相談も2020年と2021年の年末年始にかけて実施しました。2020年12月19日には「なんでも相談会」の緊急アクションとして日比谷公園での相談会を開催しました。また「年越し支援コロナ被害相談村」を2020年と2021年の年末年始にかけて、全労協や連合の加盟組織とともに開催しました。

さらに、こうしたとりくみの中から、女性が安心して相談できる場を、と「女性による女性のための相談会」が実行委員会形式で計4回（2021年3月14～15日・7月10～11日・12月24～25日、2022年1月8～9日）開催されました。2021年6月、2022年4月の2回にわたり院内集会も開催し、国会議員に向けて政策提言を提出しました。

（4）わくわく講座・ゆにきゃんをはじめとする教育・学習活動

2020年度の初級労働者教育制度「わくわく講座」は384人が受講、2021年度は314人が受講しました。引き続き同じ組織から10人以上の受講で受講料を減免するなどのキャンペーンにとりくみ、21年度には学習ビデオも新たに作成しましたが受講は増えませんでした。単産・地方あわせ19組織が受講生ゼロとゼロ組織が多くあります。単産独自の学習プログラムを設けている単産もありますが、一方で組合の基礎学習が弱くなっていることに危機感を抱く単産役員も多くいます。全労連としての「わくわく講座」の位置づけの見直しも含め、あらためて単産・地方に「わくわく講座」を位置付けてもらう必要があります。

今大会期は、「150万対話の成功を目指し、語れる人を増やす（組織建設委員の育成）」、「わくわく講座を終えた人や職場・地域で役員などを担っている人などが、さらに拡大に踏み出す上での実践を理論的に学ぶ」、「自ら仲間を広げ、運動を作り出すことを目的意識的に追求し、運動の循環を作り出ことのできる活動家を増やす。これらを通じて加盟組織の組織強化も図る」ことを目的に、「仲間と要求実現をめざす150万対話実践講座 ゆにきゃん（ユニオン・キャンプ）」を提起しました。2020年11月から10回（全労連3回、5ブロック、2単産）（22.3.30現在）開催し、のべ232人が受講しています。急速に進む組合役員の交代に、学べる背中もなく困っている青年役員の姿があります。そういった青年を中心に、運動をどう作っていくかを体系的に身に着ける「ゆにきゃん」は、受講生の感想にも好評なものが多く、実際に会議の運営や運動の作り方の参考にしている組織も多く出ています。

「幹部セミナー」など、全労連の学習プログラムの全体的な位置づけを整理し、今後の理論的な基礎学習としての「わくわく講座」と運動の作り方（型）を学ぶ「ゆにきゃん」を学習教育の2本柱として推進していきます。

なお、当初全労連結成30周年記念行事として計画され、2020年10月に予定し準備を進めてきた全国学習交流集会「わくわく未来」は、新型コロナウイルス感染拡大により延期し、次世代育成の学習交流集会としての位置づけに切り替えて2021年10月にオンラインでの開催とすることで準備を進めてきました。しかし、総選挙日程との接近のため再度ペンディングとすることとなり、今後の進め方については学習教育委員会で検討していくこととしました。

（5）すべての労働争議の解決をめざして、

2020年12月3日、2021年5月27日・12月2日、2022年5月25日に東京地評と共同で「争議支援総行動」をおこないました。多くの仲間と共に社前で声を上げ、可能な場合は上部団体の代表や支援者とともに申し入れを行うことで交渉が前進するなどの成果も生まれています。

社会保険庁不当解雇撤回闘争は、2019年10月の秋田事案をもって裁判闘争は終了していましたが、2021年3月26日に「社会保険庁不当解雇撤回闘争報告集会～10年のたたかいを誇りに」を開催し、約80名の参加者とともに10年間にわたる闘争に一つの区切りを付けました。

12年目を迎えるJAL争議は、全労連として継続して国民支援共闘会議に結集し、地方でのとりくみと合わせて引き続き解決に向けて活動しました。

2020年10月2日、2021年10月7日には、自由法曹団・国民救援会とともに司法総行動を開催しました。裁判闘争勝利をめざす全国交流集会は、コロナ禍の影響などもありこの2年間は開催できませんでしたが、今後の集会をどう実施していくかの検討を始めています。

（6）中央労働委員会労働者委員の公正任命

2021年2月に第36期中央労働委員会の労働者委員の改選が行われました。純中立労組懇やMICと共に労働委員会対策会議として2人の統一候補を先頭に、労働委員の公正任命の取り組みを展開しました。推薦団体25（正式推薦23、任意推薦2）、団体署名3459団体分の集約、厚労省要請行動なども行いました。その結果、一般民間企業担当として北口明代さん（生協労連特別執行委員）が選任されました。

前回の35期～36期と一般企業担当での委員の任命を勝ち取り、非連合組織からの任命を確固たるものにしました。また、36期の任命で初めて厚生労働省から任命可否の連絡があり、運動は一步ずつ前進しています。

また2022年4月28日には全国労働委員会対策会議2022年度総会を開催し、3期目となる北口明代さんとともに、明治大学名誉教授の黒田兼一さん（日本私大教連）の2人を一般企業担当の労働者委員候補者として確認、「必ず複数任命を勝ち取ろう」と意思統一し、第37期の任命闘争がスタートしました。

（7）情報発信、機関紙・誌などによる組織強化の経過と教訓

情報発信委員会を設置し、全労連新聞、月刊全労連の編集と発行管理、ホームページなどの管理を日常的に行いました。今期は情報発信のあり方検討会を設置し、情報発信のあり方について検討を進めてきました。特に労働組合での Twitter の活用についての交流集会を2021年9月に開催しました。全労連から加盟組織、組合員向けの情報発信、運動を組織する上での外部向けの情報発信のあり方を向上させるために引き続き検討と改革を継続させていきます。

（8）地方組織事務局長の交流活動を始動

全労連の地方組織の事務局長を対象にした交流集会を、「地方組織事務局長の活動交流」「共通した課題と解決手段の交流」「全労連や単産組織への要望の整理」などを目的に、学習と交流を軸に2回実施しました。オンライン形式で2021年11月26日と2022年4月22日に行い、地方組織事務局長出身の全労連幹事を中心に準備を進めてきました。第1回の交流集会では地方組織が抱える課題や困難を率直に出し合い、お互いの実践に学んだほか、打開の方向性について話し合いました。第2回の集会では原富悟元埼労連議長に、結成当初の地方組織の意義と役割についての講演を受けて交流しました。

（9）専門部のとりくみ

1）青年部

青年部は2021年9月25日～26日、第34回定期大会を開催し、「要求が出し合え、実現できる青年部づくり」「青年のだれもが人間らしく生き、はたらけるケアを大切にする社会の実現」「一人ひとりの人権が大切にされる社会の実現」「はたらく青年の要求を政治に届ける」の4つを方針の柱に据え、WITH（ウィズ）コロナ下での青年部活動強化を中心に、青年団体との共闘も含め運動を進めてきました。大会で提起した「働く青年の生活実態アンケート」を4月から実施（8月末〆切）し、青年同士での対話の促進、青年部の強化、青年の要求や制度政策要求の確立を目指しています。

大会では最低賃金についての学習会を行い、最低賃金生活体験を実施した京都総評青年部が特別報告をしました。毎年継続してとりくむ愛知や大阪に加え、福井、産別では日本医労連青年協が22年2月にとりくむなど実施が広がっています。体験を通じて、自身の賃金や生活と最低賃金が密接に関わっていることなど、理解を深めることができることから最賃運動だけでなく、賃金闘争を学習する上でも継続したとりくみへのサポートが求められています。

2021年10月の総選挙に向けて、選挙へ行こうキャンペーンリーフ「VOTE」を5万枚作成・配布し、単産・地方組織へ活用を呼びかけました。全労連青年部は渋谷で投票を呼びかける宣伝行動をはじめ、千葉労連青年部でのポスティング行動、愛知県医労連青年部ではリ

ーフを活用した学習会が行われました。要求実現のために、投票率アップだけでなく、青年組合員の積極的な政治参加が促せる学習機会を作ることがさらなる課題です。

青年春闘交流会を2月26日にオンライン併用で開催し、7単産10地方組織から52人が参加しました。福祉保育労の澤村直書記長より、ストライキを含む全国一斉の行動に立ち上がった福祉労働者のたたかいから学びました。ストライキ経験のある青年が少なくなる中、労働組合がスト権を手にし、使うことの大切さを学習しました。また、建交労とJMITUの青年労働者から、青年独自の要求でたたかう春闘や青年部の職場アンケートについての特別報告を受け、青年の要求をきちんとつかみ、青年独自に交渉することで、要求に対する確信をより深め、職場の団結につながることの教訓を得ることができました。ストライキについての意見交流や模擬団交等に分かれた分散会では、団体交渉の前面に立つのは初めてという青年も多く、実践しながらトレーニングする場が求められていることも課題として浮き彫りとなりました。

集合形式でのとりくみができず、オンラインでの学習や交流を余儀なくされましたが、これまで青年部の企画に参加したことのない新たな青年との出会いや交流も生まれました。単産や地方組織の青年の要求に基づく活動の一つひとつのつながりが全労連青年部の団結につながるという教訓を得ることができ、今後も相互交流をしながら青年部への結集を図ることが組織強化の面で求められています。

2) 女性部

女性部では約5年に一度実態調査を行ってきました。2020年度は「全労連女性部・男女平等・健康・労働実態調査」7829人（うち正規6107人、非正規1541人）と「妊娠・出産実態調査」（2015年以降に妊娠出産した人を対象）2571人（うち正規2214人、非正規291人）から集約しました。

2021年3月5日の春闘中央行動では、アンケート結果に基づく厚労省要請と記者会見をおこない、26日は、内閣府要請時に「中間まとめ」を提出しました。5月28日では調査結果を基に育児介護休業法の国会審議に際して舟橋女性部長が衆議院厚生労働委員会の参考人として意見陳述しました。また、調査報告書は、単産での分析・単産要求への活用とハラズメントリーフの作成の他、地方組織での労働局要請にも活用がされました。

9月の定期大会で、「ジェンダー平等ガイドブック」（実態調査結果含む）を1万3400部作成し、学習会や会議、22春闘での要求づくりに積極的に活用し、職場改善要求にもつなげようと提起しました。

ジェンダーブックは、全印総連が機関紙に組合結果含め定期的に掲載、読み合わせ学習として活用されました。学習会は、愛知県医労連女性協議会、京都総評、東京民医労専従者書記局、山形県労連・春闘共闘、日本生活協同組合労働組合本部女性部、全国一般神奈川地本、埼教組、いわて労連女性部、自交総連東京の他、春闘共闘参加の全農協労連女性部・同九州

ブロック女性部集会でも調査結果が活用されました。また、東京地評では5800部を独自に印刷し、女性の働き方を知ってもらうとともに、春闘要求の練り上げでの活用の促進や常任委員会前にミニ学習会、チューター制での学習会、東京自治労連では170部を新歓グッズとして配布をするなど積極的に活用されています。

全労連幹事会では、組織全体でのジェンダー平等の推進を進めるため、21年11月からジェンダー平等推進委員会がスタートし、女性部役員や事務局も参加し積極的な役割を果たしてきました。全労連内外の課題の整理と運動方針への提起、実践にとりくむことを目的に議論を重ねてきています。

共同のとりのくみでは、女性の権利デー（7月25日）、核兵器なくそう女性をつどい（8月7日）、戦争はごめん（8月21日）、母親大会（11月13日）、女性差別撤廃条約アクション（21年、22年と署名提出、院内集会）、3.8国際女性デー（21年、22年3月8日）。「女性による女性のための相談会」には実行委員会立ち上げから参加しました。

コロナ感染拡大の下、「集まるのが難しい」という課題がありますが、コロナ禍だからこそ集まろうと、オンライン併用することで変化も生まれています。21年5月には、女性部30周年企画として、「韓国オンラインツアー」を企画。ナムムの家訪問とハルモニとの交流、植民地歴史博物館見学、韓国民主労組女性委員会との懇談を行いました。はたらく女性の中央集会は（21年10月23～24日）は、「ジェンダー平等」をテーマにした記念講演（名城大学 蓑・箕輪明子准教）、分科会では、①婦人科医を講師にした学習、②コロナ禍における女性労働者の実態（コーディネーター小畑雅子・全労連議長、立教大学・首藤若菜教授、ジャーナリスト・女性による女性のための相談会：松元千枝氏）、③フィランド人はなぜ4時に帰るのか（フィンランド大使館広報部・堀内都喜子氏）、2つの見学分科会、文化行事等を行い2日間でのべ732人が参加しました。また、これまで首都圏中心に行われていた女性春闘懇談会には、20年の20人から、オンライン併用にすることで21年に45人、22年にのべ60人と参加者が全国に繋がり、均等法や、両立支援に欠かせない重要な課題である「不妊治療」、「労働組合結成」「ハラスメント根絶宣言」のとりのくみなどについて積極的な討論と交流が行われました。

改憲ストップの世論を広げるために、オリジナル憲法フラッグの作成と、2022年2月からは、毎月9日夜9時に「#日本国憲法を守る人たち」のTwitter、全国縦断フォトアップ999（999枚目標）にとりくんでいます。

2022年4月15日、男女共同参画基本計画が実効ある計画策定と、男女雇用機会均等法などの労働諸法制改正を求めて内閣府男女共同参画局への要請、5月13日には、誰もが安心して働き続けられる社会の実現を求め、厚生労働省要請を行い、2つの要請では、各大臣宛に一言メッセージを提出しました。

3) 非正規センター

新自由主義経済が雇用破壊を強め、雇用によらない働き方を推進するなか、非正規雇用労働者の権利拡充、均等待遇の実現をめざし、非正規センターは運動を進めてきました。中央行動での街頭宣伝や厚労省交渉、最賃大幅引き上げを求める厚労省前座り込みなど積極的に運動を行いました。各地方でもパート・非正規組織は最賃の大幅引き上げや全国一律最低賃金制度の確立をめざして、最低生計費試算調査、街頭宣伝、サウンドデモなど工夫を凝らして宣伝・行動をひろげています。

2021年6月5～6日、愛知県を開催地に第29回非正規で働くなかまの全国交流集会を開催しました。新型コロナウイルスの感染拡大により、完全オンラインでの開催となりましたが、1000人を超える仲間が参加し、要求実現と仲間づくりに向けて学習・交流を深めました。2022年の第31回非正規で働くなかまの全国交流集会は富山を開催地に6月18～19日に開催し、のべ〇〇人が参加しました。

2021年は無期転換ルールの見直しの年で厚労省交渉で、5年雇止めが起きている実態などを告発し、無期転換ルールの実効性を確保するなどの改正を強く求めてきました。引き続き、職場から「不合理な格差」をなくすことをめざし「非正規差別NG」の運動を推進していきます。

(10) 共済活動の推進

第30回定期大会で「安価で優位な共済を組合員に提供することは、組合員の『もしも』を守ると同時に可処分所得を増やす『第2の賃上げ』となる」を掲げて運動を推進してきました。

この間、組織拡大と一体となった共済拡大が全労連共済に結集する各組合でとりくまれ、助け合いの機能が着実に前進しています。

民間生命保険が長期的な低金利と若年層の保険離れなどにより5年間で約4割も減少するなか、全労連共済が前大会比で95%以上を維持していることは、各共済会が加入運動を全力で進めている表れです。

3年にも及ぶコロナ感染症では全労連共済、推進協に結集する各共済会の支払いは、4月末日現在、死亡48件、入院等で6053件に至っています。また、大阪、北海道、2年連続の福島沖地震に対し、22年4月末現在、のべ569件の見舞金を発動してきました。これらの支払いを実行してきたことは、組合員から共済活動のみならず労働組合への信頼を高める結果となっています。

大会方針に掲げた加入拡大の具体的とりくみでは、共済事業部会は「拡大を担う人を増やす」のもと、「共済学校」を重視。2年間で55回、1062人の参加となっています。21年から開始の「対話キャンペーン」では1787人と対話し、488件の新規加入となりました。

分担金管理部会の各共済会も「新採共済プレゼント」や、「未加入組織訪問」、「約6000件

の新採向けアンケート」などコロナ禍のなかでも積極的な拡大運動を展開し、オンラインを活用した大型の共済学校、全国交流集会等もとりくまれました。

全労連共済と推進協共催の「第24回単産委員長・書記長懇談会」を本年3月、9単産の代表参加のもと開催。各単産における拡大運動の意見交換を行いました。

全労連主催の「組織拡大交流集会」では共済分科会を設置。拡大の実践交流を行うと同時に、共済の優位性を民間保険と対照とした特別報告も行って来ました。

全労連共済、産別共済会の機能充実に向けたとりくみでは、「第11回事例研究会」をオンラインで開催、各法に対する対応を検討してきました。共済事業部会は地震見舞金の制度化を始めとする23年制度改定にむけた検討を進めて来ました。分担金管理部会は、自然災害に備えた責任準備金の積み増し協議を業務検討委員会で進め、理事会承認のもと、21年7月から受入共済金の5%から8%への引き上げを開始しました。

労働共済連の「年金共済」は公的年金不安が加速するなか、優れた予定利率、配当などが組合員ニーズに合致し着実な伸びとなりました。本年2月の加入件数は3736件、積立額は171億5千万円と、目標4000件に手が届く状況です。

共済規制に対すとりくみでは、TPP11、日欧EPA、日米FTAなどの動向や内外保険資本が共済に及ぼす影響について「共済研究会」に結集し研究者、関係団体と研究を続けてきています。

2 改憲発議を止め、戦争する国づくりをストップさせ、憲法をいかに社会に

(1) 2月24日にロシアが開始したウクライナに対する侵略戦争に対して、国連は2回にわたって国連憲章違反、人道法違反であるとロシアを非難する決議を140以上の圧倒的多数の賛成で採択しました。全労連は、労働組合として侵略戦争を止めるためにロシア大使館あてのハガキも掲載したビラを作成し、金曜行動を全国に呼びかけ、新宿での宣伝とアピールデモを実施してきました。また、ウクライナ市民への人道支援募金も呼びかけ、5月末現在で139万円余が寄せられています。

(2) 「3000万署名」を軸にしたとりくみなど国民の世論と運動で2020年8月に安倍首相を退陣に追い込み、アベ改憲を阻止する大きな成果を上げました。しかし、アベ政治を継承した菅政権も日米同盟強化と一体で憲法改悪の策動を強めたことから、引き続き「改憲発議を許さない緊急署名」のとりくみを進め、20年11月と21年5月の19日行動で国会に提出しました。21年通常国会までに全国市民アクションが提出した署名の累計は134万筆にのぼりました。全労連は、2020年末までに500万筆の集約を目標にしましたが、結果は38万筆超にとどまる不十分なものとなりました。

(3) 全労連は、毎年春と秋に憲法闘争月間を設定して、職場での憲法学習と憲法署名の推進を呼びかけました。また、21年総選挙で改憲勢力が3分の2を超えたもとで2022年からスタートした「憲法改悪を許さない全国署名」では、全労連として憲法の民主的条項をいかず学習ビラとあわせた署名を65万枚作成し、5月末までの100万筆目標でのとりくみを進めてきました。しかし、春闘のたたかいや署名が輻輳したことなどから署名のとりくみは遅れており、5月末の集約は〇〇万筆となっています。

(4) 総がかり行動実行委員会に結集して、毎月19日の国会行動、街頭宣伝、ウィメンズアクションなどにとりくみました。

11月の憲法公布や5月の施行記念日での行動は、コロナ禍のもとでも全国各地で工夫してとりくまれ、多くの組合員が参加しました。中央では、20年と21年には国会大行動として実施してきました。22年5月3日には東京・臨海防災公園で3年ぶりに「憲法大集会」として開催し、1万5千人が参加したことをはじめ、全国各地で多数の市民や組合員が結集して、改憲反対の声とともに、7月の参議院選挙での市民と野党共闘で改憲勢力を3分の2割れに追い込もうと氣勢をあげました。

総選挙で3分の2超の議席を獲得した自民党や公明党、維新の会や国民民主党などの改憲勢力が、国会へのオンライン出席や緊急事態下での国会議員の任期延長などについて衆院憲法審査会での審議と多数決採決を強行してきました。総がかり行動実行委員会と改憲問題対策法律家6団体連絡会の共催で院内集会や緊急国会行動を4月に実施し、改憲の動きの危険性を告発してきました。

5月19日の国会行動では、この間とりくんできた「憲法改悪を許さない全国署名」の提出行動を実施し、63万2802筆（共同センター50万5173筆）の署名を提出しました。

また、ロシアの侵略戦争に乗じて自民党が4月に「敵基地攻撃」を「反撃能力」と言い換えて敵国中枢機能への攻撃や軍事費の2倍化などを提言したことに抗議し、5月16日から毎週月曜日の官邸前行動を実施しました。

(5) 憲法共同センターは、コロナ禍のもとでも毎月の「9の日宣伝」にとりくみを続けてきました。また、2年連続で5月3日の憲法記念日の新聞意見広告にとりくみ、21年には947団体8000人から賛同と協力が寄せられ、22年には前年に倍する賛同が寄せられて大きく成功しました。

参議院選挙にむけた憲法学習の素材として、憲法動画を6本作成して全国各地での活用を呼びかけました。

また、参議院選挙にむけて提起された憲法闘争「とりくみ集中月間」では、全労連事務局は4月8日の一斉宣伝行動日に民医連事務局とともに御茶ノ水駅で、5月9日には新宿駅で

の宣伝行動を実施しました。各単産や単組も諸団体と共同して駅頭など全国各地での宣伝行動にとりくみました。

(6)日本平和大会が21年11月20日にオンラインで開催され、大会と連携して「横田基地にオスプレイはいらない11.21東京大集会」が行われました。大会では「太平洋戦争開戦から80年 憲法守れ！戦争への道ゆるすな！12・8宣伝行動」が呼びかけられ、12月8日に実施された都内での街頭宣伝には全労連も参加しました。

また、岸田政権の軍拡と改憲路線に反対する院内集会を国民大運動、安保破棄中央実行委員会、憲法共同センターなどの主催で12月1日に開催しました。

玉城デニー沖縄県知事は21年11月25日、防衛省・沖縄防衛局が2020年4月に申請した辺野古新基地建設計画の設計概要変更申請について不承認とすることを決定しました。総がかり行動実行委員会などの主催による不承認決定を支持する12月3日の首相官邸前行動をはじめ、全国各地で県知事決定を支持する集会や街頭宣伝が行われました。

全労連は、岸田内閣に対して、沖縄県を尊重し、新基地建設を中止し、沖縄県と話し合いを行うようFAX要請のとりにくみをよびかけました。また、安保破棄中央実行委員会による12月21日の防衛省交渉に参加しました。しかし、国土交通省は4月8日、県の判断について「違法かつ不当」であるとして不承認処分を取り消しました。

22年5月26日には「止めよう！辺野古埋立て」国会包囲実行委員会と総行動実行委員会の呼びかけによる『復帰』50年辺野古新基地建設を許さず 憲法が生きる沖縄と日本を！in 東京」が日比谷野音で開催され、銀座パレードが行われました。

3 実質賃金引き上げ・底上げ・国民春闘の前進

(1) 実質賃金の引き上げ・底上げ・国民春闘

1) たたかいの主な経過

財界・大企業が賃上げを抑制、雇用破壊をてこに史上最高収益を更新し、内部留保を増やし続ける下で、職場や地域の切実な声をもとにした運動によって、日本の低賃金の実態がマスコミも報道する社会問題として顕在化しました。岸田首相に「賃金の引き上げ」、特にケア労働者の賃上げを具体的に示させる変化を作り出し、22春闘と「ケア労働者の大幅賃上げアクション」をスタートさせました。

22国民春闘のスタートを切る新春宣伝行動をはじめ春闘闘争宣言行動、トヨタ総行動にとりくみ、春闘総決起集会、ケア労働者大幅賃上げアクション・キックオフ集会を開催してきました。ローカル・ビックアクションは30地方で実施（21年、18地方）、集会・パレード、学習決起集会、スタンディング・リレートーク宣伝等、様々な行動が繰り広げられました。

22年春闘の最大ヤマ場を3月9日の回答集中日、3月10日のストライキを含む全国統一行動とし、連合など金属大手より一週間先行して、回答を求めてたたかいました。全国統一行動の参加者は10万人（単産5万4180人、地方組織4万8169人・集約中）をこえ、終日、ストライキ・職場集会や、宣伝行動など行動を展開しました。

3・2中央総決起行動として「大幅賃上げ・底上げ、全国一律最賃実現！いのち・くらし・雇用・生業・憲法をまもれ！」を掲げるとともに、ロシア政府によるウクライナ侵略戦争に反対し、ただちに撤退を求め、総決起集会（350人と400アクセス）・国会請願デモ、国会内では「全国一律最低賃金署名」12万1,517人分と「新しいち署名」20万8,742人分を提出、非正規差別と長時間労働の解消を求める請願署名の議員要請、ケア労働者の大幅賃上げを実現させるオンライン決起集会にとりくみました。

5・11中央行動は、「22国民春闘勝利！全国一律最賃1500円実現！公務員賃金大幅引き上げ！ーロシア政府によるウクライナ侵略戦争反対！ただちに撤退を！ー憲法いかし、いのち・くらし・雇用・生業守る」をスローガンに、中央総決起集会（500人）、国会請願デモ、最低賃金と労働法制の署名提出と国会議員要請行動、夜には「ケア労働者の大幅賃上げ実現 全国オンライン決起集会」にとりくみました。コロナ禍3年目のなか、全国から集まった仲間が地方名が記された組合旗を掲げ、久しぶりの再会を喜び合う姿が見られました。

2) 運動の主な成果と到達点

日本の賃金が25年に渡って実質賃金さがり続けている実態を社会的に明らかにし、労働組合による大幅賃上げと最低賃金の引き上げを前面にたたかい、「賃上げの必要性」が社会的な合意と言えるところまで引き上げてきました。

22国民春闘の回答状況は、単純平均5955円・2.11%で、加重平均5429円・2.01%（第7回集計）。単純平均は前年を超え、コロナ禍以前の水準を上回り、ここ20年で額・率とも最高の引き上げとなっています。非正規・時給では、前年実績（18.2円、1.37%）を上回る22.9円（2.75%）とほぼコロナ禍以前の水準となり、非正規・月給では4326円（1.93%）と前年はもちろん、コロナ禍以前を大きく上回る到達となっています。全体としてコロナ禍以前に戻す奮闘がおこなわれ、学童保育をはじめ、処遇改善支援金補助金を活用できるケア労働者を組織する単産・職場の奮闘が全体を引き上げています。制度的諸要求実現でも処遇改善支援金補助金を活用した手当の実現（22春闘）が大きな特徴になっています。

中小企業への適用が始まった均等待遇要求をかかげ、「ボーナス差別辞めろ！キャンペーン」で、すべての労働者に年末一時金を均等に支給する要求提出と交渉を提起、21秋闘では非正規労働者の一時金は、金額・月数ともにコロナ以前を含めた過去5年間で最高の到達となり、「非正規一時金を正規と同月にさせた」など、成果を勝ち取りました。22春闘でも、賃金・一時金など均等待遇、有給・夏季・特別休暇等休暇の拡大・改善、扶養・職種手当等各種手当の新設・増額、子ども看護休暇・介護休業等での対象拡大や改善などを勝ち取って

います。

3) 運動の教訓と課題

運動の教訓の第1は、大幅賃上げ、底上げをはじめとする国民春闘の要求実現こそが困難打開の途であることに確信を持ち、職場・地域、単産のたたかう団結を固め、たたかっていることです。単産方針に結集し「数次に及ぶ統一行動・ストライキ」を構え、「決起集会&学習のつどい」などにとりくみ、県本部役員も分会へオルグするなど、コロナ禍でも要求とその実現のための方針を粘り強く職場の組合員に広げ、前進を作り出しています。22 国民春闘では、ケア労働者の大幅賃上げアクションによって、政府に処遇改善事業という制度をつくらせ、職場でのたたかいと結合させることで多くの職場でベースアップとなる賃上げを獲得し、春闘全体をけん引しました。

しかし、先進的経験はあるものの、掲げた要求からすると、労働者の生活改善、日本経済の回復につながる到達とはなっていません。特に、コロナ禍と物価高騰で厳しい状況においてやられている非正規雇用労働者の生活改善、ケア労働者の役割に見合った賃金とはなっていないのが現状です。

また、成果主義による個別賃金化の進行により、賃金要求の基本となる組合員の賃金実態が十分に把握されず、統一的にたたかうことが困難になっています。まず、労働組合が賃金実態をつかむことからたたかいをすすめることが求められています。また、NTTのジョブ型人事制度が広がる中でたたかいの強化が求められています。賃上げと働き方をめぐりせめぎあいが続いており、労働者のくらしと雇用が守られるディーセントワークの実現には、たたかう労働組合の力が必要であることが明らかになっています。職場・地域での日常的な労働組合活動の活性化とオルグ活動、非正規労働者やフリーランスで働く労働者の本格的な組織化、ジェンダー平等の推進、非正規差別をなくす運動などで、当事者が声を上げ変えていくたたかいをつくることが求められています。

第2に、コロナ禍のもとでも、原則的な活動を追求し、要求実現のために工夫したたたかいを強化していることです。この点では、ひとつに、生計費原則にもとづく要求と交渉で生活を守るたたかいをすすめることがコロナ禍や急激な物価高騰のなかで重要でした。生活を土台に据えたたたかいが要求実現のたたかいを進める原点であり、最低生計費試算調査の結果が組合員の科学的根拠となり、職場の賃金闘争でも力を発揮しています。また、ストライキを構えてたたかうことが重要と、単産・地方、青年部等各組織で「ストライキとは」の学習や「スト回避基準の論議」などがおこなわれ、ストライキを背景にしたたたかいを重視したとりくみが広がりました。

日本ロール支部（JMITU）では、ストライキを構え、職場要求に依拠し、「団結が崩れない要求づくり」をすすめ、産別統一交渉・統一行動を重視し、納得いかなければ実力行使する数次の団交のなかで、少数、分裂の組合でも主導権を握って賃金引き上げを勝ち取り、自ら

展望を作り出しています。組合結成したばかりの大宮電化（全労連全国一般）でもストライキとは何かを丁寧に組合員に伝え合意をつくるなかでストライキを構え、組合員に依拠するたたかいをすすめ、2年連続1万円台の賃上げを勝ち取っています。物価高騰のなか、ストライキを背景にみんなが納得いく回答を引き出すまで一步も引かないという構えをつくっているところでは、職場の仲間に徹底して依拠したたたかいを展開し、賃金引き上げを勝ち取り、テレワークの組合員による「テレワーク・ストライキ」や腕章・ワッペンシールの着用、職場での宣伝など「全員参加の春闘」を作り出しています。また各地方（地域）組織によってストライキ激励や支援行動が組織され、職場のたたかいを孤立化させず、地域から激励するとりくみも重要です。

コロナ禍の下で雇用調整助成金制度の拡充など雇用を守るたたかいや職場のコロナ対策要求、そして、仕事が激減し最賃割れをおこしているところでは、最賃を補償させるたたかいなど、コロナ禍の労働者の実態と声をもとにしたたたかいが展開されたこともコロナ禍でのたたかいの特徴となりました。

一方、春闘の出発点となる「働くみんなの要求アンケート」は映演労連と全教が20春闘水準を上回る到達をつくったものの全体では13万3625と20春闘時（221,385）の6割にとどまりました。新型コロナウイルス感染による「職場での集まり」が制限される中、広がりをつくれず、今後の課題になっています。QRコードを活用し「スマホでできるアンケート」など工夫し、記入を働きかけるとりくみがひろがっています。そのなかで、無記名アンケートを出したかどうかのアンケートをおこない、全員からアンケートを出してもらう経験が生まれています。

要求提出組合数（率）は、20春闘1388組合（67.8%）に対し、21春闘1026組合（60.7%）、22春闘1418組合（61.4%、第3回進捗集計）と広がりをつくりきれいていません。全国統一行動や中央行動、地域総行動の規模もコロナ以前にもどっておらず、様々な制約を乗り越える工夫と、活気を取り戻すこれまで以上のとりくみが求められています。

第3に、地方や単産でも労働組合を見せるとりくみが広がり、労働組合の可視化を図り、社会的な影響力を高めてきたことです。職場の実態をメディアやSNS・Twitterを通じて繰り返し訴え、労働組合のとりくみを可視化してきました。組合員や全労連作成のグラフがTV番組で取り上げられ、社会的な世論形成を図るとともに職場の組合員を励まし、労働組合への確信を高める力になりました。また、組合員一人ひとりが参加するとりくみとして「変えるリーフ」の戸別配布行動を提起し、単産と地方（地域）一体で地域に労働組合を知らせ、参加した組合員も元気になるとりくみが全国で展開されました。労働組合を知らせることと、やれる組合員だけでなくみんなで行動するとりくみとして、秋闘からとりくむことで運動を春闘につなげることができました。

21春闘で、はじめて金属大手より先行回答を求めました。記者会見など春闘の見える化を行うなかで、マスコミも注目・報道するなど、変化をつくることができました。要求提出

率、スト権確立率、スト実施率で前年を上回り、スト権確立率では60.4%と10年で最も高くなり、統一行動への結集が高まりました。2年目は「ケア労働者の賃上げが、積極的に行われ、全体をけん引している」ことを会見で明らかにするなかで、社会的に春闘を可視化する大きな役割を果たし、賃上げの流れをつくる大きな役割を果たしました。

コロナ禍でも萎縮せずに前年並みの回答を引き出す成果を勝ち取りましたが、21 春闘、22 春闘ともに先行回答で春闘相場をリードする運動をつくるまでには到っていません。また単産・地方（地域）の春闘の組み立てに影響したことも含め、全国統一行動や中央行動の位置づけ、配置等について検討が求められています。

（２）最低賃金の引き上げ、全国一律最低賃金制度の確立

１）最低賃金の改定

中央最低賃金審議会は2020年の最低賃金改定の目安について、新型コロナウイルスの感染が世界的に広がるなか、「今後の感染症の動向や経済・雇用への影響が予断を許さない状況である」ことなどを理由に目安を示しませんでした。それを受けて各地方組織では「0円改定は認められない」・「大幅引き上げ」を訴え、プラス3円が9県、プラス2円が14県、プラス1円が17県と40地方でプラス改定を引き出しました。

2021年の改定についてはすべてのランクで「一律28円」の目安を示しました。目安の示さなかった2020年を除くと、A～Dランク一律の目安を示したのは初めてであり、一定の前進を勝ち取りましたが221円の格差は縮まりませんでした。地方組織も大幅引き上げと格差是正を求めて審議会の公開や意見陳述を求め、プラス4円が1県、プラス2円が2県、プラス1円が4県と、7県で中央最賃の「目安」を上回る改定が行われました。

２）最賃署名と紹介議員の積み上げ

2020年6月4日にとりくんだ「全国一律最低賃金制度の実現を求める請願署名」提出行動で国会に提出した署名数11万4306筆で、手渡した紹介議員は76名となりました。そして2021年5月20日には16万5386筆を106名の紹介議員を通じて国会に提出しました。請願署名の紹介議員数は2020年度が81名、2021年度は110名と紹介議員を積み上げてきたのは、全労連・地方組織と単産・単組の運動の成果と言えます。そして、2022年3月2日には新たに104名の国会議員に12万1517筆、5月11日には6万3661筆（合計18万5178筆）を国会に届けました。

３）最低生計費試算調査のとりくみ

2020年度の最低生計費のとりくみは、2020年7月には長野、茨城、岡山、沖縄、21年6月には大分県が調査結果を公表した。また、2022年2月には大阪労連が9,501人の協力が必要（最低）生計費調査を行い、2年間の試算調査には20,665人にご協力いただきました。

いずれも、月額で24万円（税込み）、時間額で1,500円（月150時間）以上必要との結果が示され、試算調査結果を確信にして運動を広げています。現在、兵庫、岐阜、高知で試算調査がとりくまれており、兵庫と高知については6月24日の第四次最賃デーで記者発表しました。

4）市民団体、弁護士会、学者、貧困対策団体、中小企業団体などとの共同

第61回評議員会で確認された「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言～」をもとに、中小企業家同友会全国協議会、全国商工団体連合会、全国建設労働組合総連合などと懇談を進めてきました。コロナ禍に加えてウクライナ危機による資材の高騰が経営に重くのしかかっていること、必要な支援策やインボイス制度の中止などについて共有しました。一方、他の労働同団体や弁護士会をはじめとする団体などとの共同については引き続き、中小企業団体をはじめ、最低賃金運動にとりくむ諸団体との共同を追求を進めます。

（3）公契約適正化のとりくみ

良質な公務・公共サービスの提供に必要な適正な労働条件確保をめざし、公契約適正化のとりくみが学習会をはじめ、公契約下で働く労働者、事業者、自治体へのアンケート活動、自治体・首長懇談（自治体キャラバン）、業者団体との懇談等にとりくみました。コロナ禍で懇談が制限される中で「14自治体が検討すると回答（群馬）」、「9市町が検討（愛知）」「公契約条例の検討をしているのは既制定を含め32自治体（東京）」など、情報をつかみ、継続的な運動にとりくんでいます。

公契約条例制定自治体は27都府県75自治体（22年6月現在）、公契約適正化の要である労働報酬下限額を定めた本条例（規制型）は、新たに東京・中野区が制定、東京・江戸川区が理念条例から本条例に改正し、全国26自治体となりました。当事者の労働組合が他団体や地域組織とともに持続的、多面的活動にとりくみ、前進を作り出しています。

労働報酬下限額を定めている25自治体（中野区除く）の公共工事の労務単価は、川崎市の91%を最高に、平均で87.2%になっています。委託などの報酬下限額は、最高額が世田谷区の1,170円、最低賃金比で+12.4%、平均でも最低賃金比で+4.26%と、公契約条例制定の効果がもたらされています。

条例の運用改善でも「適用範囲の拡大（東京・日野市）」や「『公契約評価点』を加えた入札方式（同・世田谷区）」など、前進を作り出しています。沖縄県労連と建交労は「県公契約条例を理念型から規制型に改定し、建設・ダンプの賃金引上げ！」を要求、ダンプ40台を連ねたダンプデモや県議会への陳情、沖縄県知事への請願行動、学習会、記者会見などにとりくみ、運動の中で組合員を拡大しています。

臨調「行革」、新自由主義的政策の強引な押し付けにより、地域経済が疲弊し、業界団体

から地域経済活性化を求める公契約条例制定の動きが強まるなか、理念条例が増えていきます。行政として地域経済が活性化するよう公共発注を適正な単価で行うことを宣言することにとどまらず、良質な公務・公共サービスを提供するために、適正な労働条件の確保が必要になることを業界団体とも合意を築きながら本条例を実現していくことが課題になっています。公契約条例を定めている自治体でも、適用範囲の拡大などの改善を求める運動を進め、公契約下で働く労働者・労働組合を組織し、当事者の要求・運動として強化することが求められています。

コロナ禍でいのちと暮らしを守るたたかいのなかで、医療・公衆衛生や公務・公共体制などの脆弱性があらわになりました。いのちと暮らしを守る「公共」を取り戻すたたかいとともに、「社会的賃金闘争」として、官製ワーキングプアをなくし、発注価格の適正化、公契約の下で働く人たちの賃金の下限額や自治体の責任を定めることによって、公共サービスの質の向上、地域産業の振興・活性化、住民生活の安定化などの実現めざす運動をすすめることが求められています。

（４）公務員賃金の引き上げ

最低賃金の引き上げにより、国家公務員の高卒初任給が最賃を下回る事態が発生しているため、改善を求めて政府・関係機関を迫及してきました。しかしながら、民間準拠をタテに 2 年連続ベアゼロとなり、最賃を下回る地域が拡大しました。

また、期間業務職員や会計年度任用職員の処遇改善では、不妊治療休暇や育児休業の取得要件緩和など両立支援に関する制度改善が進められましたが、賃金は正規職員に連動して一時金が引き下げられました。特に会計年度任用職員は、勤勉手当が支給されず、期末手当のみの支給となっているため、制度創設以降 2 年連続して引き下げられる不当な結果となりました。

全労連は、「公務・公共サービスの拡充の必要性」を広く訴え、「せんせいふやそうキャンペーン」など単産のとりくみと一体となって国民的な運動を展開してきました。2020 年 2 月から新型コロナウイルス感染症が猛威をふるい、政府は緊急事態宣言を発出するなどして感染防止を進めてきました。

緊急事態宣言によって国民生活などに大きな影響を与え、保健所をはじめとする公衆衛生行政は感染拡大防止に全力を上げなければならなくなりました。また、緊急事態宣言によって仕事ができなくなるなど、収入の道をたたれた国民の生活を守るため、労働行政をはじめ政府・自治体はその役割発揮が求められました。しかし、長きにわたって行われてきた行政のスリム化により、体制が不十分であることが明らかとなりました。

全労連公務部会では、予算が策定される 12 月を控えた 11 月から省庁前での増員要求行動を毎週連続で展開したほか、関係機関に対する要請などを強めてきました。また、増員が必要との世論の高まりにもつながり、国家公務員では、2022 年度の定員査定が 42 年ぶりに

純増となったほか、自治体でも増員が図られるなど、とりくみの成果が現れました。

4 安定雇用・ディーセントワークの確立

（1）雇用と職場、生活をまもるたたかい

2020年9月に発足した菅政権は、感染対策より「経済を回す」政策を優先し、コロナ禍対応の雇用対策も早々に打ち切って雇用流動化に舵を切ろうとしました。全労連は、加盟組織から寄せられた職場労使の意向や、各地の労働相談事例をもとに、政府や国会に対して雇用対策の特例措置の継続や改善を働きかけ、実現させてきました。

雇用維持・休業手当補償対策の柱である雇用調整助成金は、コロナ発生直後から改善要求を行い、制度改善を勝ち取りました。助成額の改善（雇用保険の日額上限8,330円/日から15,000円/日へ）、助成率の改善（中小企業の場合4/5から10/10へ）、教育訓練加算の改善（1,200円から2,400円へ）のほか、申請から支給までの迅速化、残業相殺の廃止、部門や店舗等施設毎の短時間休業の対象化、支給限度日数の増加、雇用保険対象外の労働者の一部への拡大（学生アルバイトや週20時間未満パート、新規採用で被保険者期間6か月未満の者に適用：緊急雇用安定助成金）も勝ち取りました。特例措置は2022年6月までとされていますが、22年4月末時点で、雇用調整助成金は630万件の申請に累計5兆6,235億円が支給され、多くの労働者の雇用を守りました（政府は失業率を2.6%引き下げる効果をあげたと推計）。

ただし、使用者の中には、雇用調整助成金を使わず、労働者への休業手当支払いを拒むものもありました。未払い賃金の労働相談を受けた全労連や他の労働団体が運動した結果、2020年10月から個人給付の「休業支援金・給付金」が創設されました。その支給額は休業前の1日当たり平均賃金の80%、上限は21年4月までは一律11,000円/日（その後、減額調整）とされ、労基法第26条の休業手当の6割保障が低すぎるという問題をあぶりだすことにもなりました。しかし制度の運用がはじまると、事業主が支給要件確認書の作成に協力せず、未支給となる問題が多数したり、シフト制労働契約をタテに休業を認めない問題、さらに大企業に雇用される非正規労働者が制度の適用除外とされ休業手当を受け取れないという問題が発覚しました。全労連は当事者を組織した自交総連や首都圏青年ユニオン、東京地評とともに、国会や厚生労働省に数次にわたる要請を行い、「休業前の6カ月に月4日以上就労していた場合、事業主の書類提出がなくても、労働局による口頭調査で確認をとり、支給決定する」運用へと改善させました。その後、東京や大阪等で改善方針が徹底されず不支給が続発していることを相談事例からつかみ、再度の厚生労働省要請により、大企業に雇用されるシフト制、日々雇用、登録型派遣で働く労働者や、ショッピングセンター休館に起因するような外的な事業運営環境の変化に起因する休業の場合での休業支援金活用を実現させました。労働相談からの組織化による要求運動の成果で、支給決定率を86%まで改善させ、

400万件の申請に2,993億円（4月末時点）が支給されました。このほか、小学校休業等対応助成金についても、事業主が休業を認めず不支給決定が多発したため、個人申請も可能な仕組みを取り入れさせ、18万件の申請に612億円が支給されました。

しかし他方で、医療政策の転換やオリンピックの強行は止められず、6回の感染拡大を招いて多数の死者が出た上、飲食店をはじめとする多くの事業への悪影響を長引かせてしまいました。一見、底堅くみえた雇用情勢下でも「非正規切り」や、シフト制契約による休業手当未払いが横行し、多くの非正規労働者が解雇・雇止めされる事態になりました。女性の場合、失業後に求職活動をせずに家庭にこもり非労働者化した人も多く、2020年の女性の自殺者は前年より15.4%も急増（男性は0.2%減少）しました。各地方・地域組織では、労働相談活動に加え食糧配布と生活相談、失業者の要求をつかむための「ハローワーク前アンケート」（うち全労連集約されたのは1264人分）にとりくみました。小畑議長が国会・予算委員会で参考人に立ち、ケア労働者の待遇改善やシフト制労働契約規制の強化、長時間労働是正を訴えるなど国会論戦を活性化させ労働者の権利救済に奮闘しました。

政府は2022年の第208通常国会に、雇用保険法や職業安定法等を一部改正する一括法案を上程しました。全労連は法案審議に際し、失業者に占める失業等給付のカバー率の低さや、給付額の低さ、給付制限による生活困窮の実態を、アンケート結果等をもとに指摘しそれらの改善と国庫負担割合の本則25%への復元を求めましたが、実現しませんでした。

（2）「あらたな働き方」への警戒と対応

菅前政権は、コロナ対応の拙劣さや強権的政治姿勢への批判を浴び、21年10月4日に総辞職し、自民党は安倍・菅政治のイメージ転換をはかって岸田政権を誕生させました。岸田首相は、臨時国会に必要な審議もせずに衆議院を解散して総選挙を強行。その際、「労働者への分配」をアピールしましたが、富裕層対象の金融所得課税を早々にひっこめるなど、大資本優先の政治であることは明白でした。

岸田政権も、労働時間法制の規制緩和（裁量労働制の対象業務拡大と手続き要件緩和等）や勤務地限定・職務限定の多様な正社員に対する解雇容易化のための法整備（解雇回避努力の軽減）、解雇自由につながる解雇の金銭解決制度創設、副業・兼業、テレワークを梃子とした「雇用によらない働き方」の普及、フリーランスに打撃をあたえるインボイス制度の施行準備が進めてきました。

これに対し、全労連は、労働法制の規制緩和とギグ・エコノミー拡大に反対する運動にとりくみました。20年10月には雇用共同アクションの枠組みで厚労省要請を実施、「副業・兼業促進ガイドライン」における問題点（使用者の指示による副業・兼業の容認等）の訂正を求めました（厚労省は拒否）。また、21年春には自由法曹団の協力を得て「労働法逃れの『雇用によらない働き方』の拡大を許すな！労働者性概念の拡大と立証責任の転換を求める制度改正要求」をまとめるプロジェクトを立ち上げ、第61回評議員会（21年7月）に提

起。22年2月16日には様々な業種の当該組合員とともに厚労省に労働法や業法の改正を求め、記者会見で世論に訴えました。政府は、フリーランス就業を普及・促進する政策をとる一方で、当事者による報酬の低さや就業条件の低さの訴えを無視できなくなり、フリーランスへの労災保険の特別加入の拡大や労働安全衛生法の適用の拡大（アスベスト訴訟最高裁判決を受けた動き）、契約の適正化等、「フリーランス保護」の政策方針を打ち出すようになりました。

（3）長時間労働の根絶

長時間労働の解消、過労死根絶に向けたとりくみでは、改正労働基準法における「改善部分」である時間外・休日労働の上限規制と改正36協定指針を活用したとりくみを加盟組織に提起したほか、多くの事業所で協定更新の時期となる3月のディーセントワーク宣伝において「36協定キャンペーン」にとりくみました。22年2月には、「生活・労働相談スキルアップ講座」で36協定を活用した職場の好事例をJMITUと日本医労連加盟組織より、特別報告していただき、皆で学習するなどのとりくみを行いました。

法制度のとりくみとしては、改正労基法の時間外労働上限規制の適用を2024年3月末まで猶予されている医師の上限規制、バス、タクシー、トラック等の自動車運転者の「改善基準告示」の見直し、労働政策審議会で行われました。

医師の労働時間規制（労働基準法第141条に基づく厚生労働省令）は、「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の中に盛り込まれました。一般則で「月100時間未満、年960時間」、特例として三次・二次救急医療機関、在宅医療、高度医療機関、研修医においては年1860時間という過労死ラインの2倍にあたる非人道的な労働時間の上限を定め、医師の増員計画も示さず、タスクシフトで医師の繁忙を解決するという不当な法案に対し、全労連は強く批判をしましたが、2021年5月に同法は可決成立しました。

自動車運転者の労働時間規制については、審議が山場にはいった21年末から、雇用共同アクションの枠組みで当該単産とともに、「インターバル11時間原則の確立」を要求に掲げ、団体署名、市民向けのネット署名とSNSキャンペーン、意見書提出と厚労省交渉、審議会前の要求行動などを展開しました。残念ながら、審議会の労働側委員の一部が「11時間を努力義務とする」譲歩提案を示し、バスとタクシーの改善基準は、その内容でまとめられてしまいましたが、労働政策審議会で中間とりまとめを行うに際しては、「11時間を基本とするものであること」を使用者側も確認しており、今後の運用場面で労働組合のとりくみ強化を後押しする手がかりを残すことができました。

（4）待遇格差の解消・非正規雇用労働者の権利擁護

2021年10月、非正規労働者が正社員との待遇格差是正を求めた3つの裁判（大阪医科大

事件、メトロコマース事件、日本郵便事件）の最高裁判決が出されました。結論をまとめると、各種手当や休暇制度については格差是正を求め認めましたが、賃金、賞与、一時金については格差を不合理としませんでした。パート有期労働法のガイドラインで明示されなかった住宅手当と扶養手当も含め、諸手当と福利厚生について格差是正につながる判断が示されたことは、職場の現状からみれば大きな成果です。運動で勝ち取ったこの到達は、パート有期労働法が21年4月から中小企業も含めて施行される時期でもあったことから、各労働組合は、判例も活用し、職場に残存する諸手当・休暇制度の格差を根絶する動きを本格化させました。

しかし、男女間の間接差別の主要因でもある基本給・賞与と退職金の格差については、最高裁は「正社員としての人材確保や定着を図る目的」で差をつける使用者の言い分を丸のみし、非正規労働者の職務や貢献をふまえた均衡考慮をしない等の歪んだ判断を示し、今後の法改正課題が残りました。労働者の怒りの声を受け、立憲民主、共産、国民民主、社民の野党4党は共同で「非正規労働者待遇改善法案」（パート有期法等改正法案）を第203臨時国会の衆議院に提出。21年1月28日に開催した「最高裁判決を乗り越えて 均等待遇を勝ち取る院内集会」（雇用共同アクション主催）において、今後の制度改正要求の基本として、野党法案を押し出していくことを確認しました。野党法案は、正規と非正規の待遇差について、「不合理とまではいえない」と解釈の余地を残すグレーゾーンをなくすため、「合理的と認められない待遇の禁止」を明記し、「合理的」かの立証責任を、原告（労働者側）から使用者側に移す規定も盛り込んでいます。また、待遇格差の考慮要素を「職務の内容」「その他就業の実態等」に絞り、「将来の昇進や配転の可能性」をもって比較時点での格差を容認する要素を取り除いています。また、賞与と退職手当については、①賃金の後払い又は継続的な職務に対する功労報償の性質を含む部分、②その他の部分（評価期間中の業績への報償等）とに区分し、それぞれについて、均等・均衡考慮の判断基準に照らす構造としています。そのほか、労働契約法についても、労働契約の原則に「均衡及び均等考慮」を加え、職務に応じた待遇確保のための施策推進法に、施策の基本として「格差是正は待遇低下でなく、改善で」と明記し、比較対象となる正社員の待遇引き下げで均等・均衡をはかる使用者の悪辣な手法にブレーキをかけるものとなっています。

（5）労働安全衛生の改善とハラスメント根絶

この間、コロナ禍による業況の悪化、急変のためか、以前にもましてハラスメントが横行しているとの指摘が、職場や労働相談センターから寄せられました。2019年制定の労働施策総合推進法は、パワハラ禁止規定のない不十分な内容ですが、パワハラの基準を法律で定め、防止措置義務を使用者に課しました。施行は大企業が20年6月1日から、中小企業は22年4月1日からとなっており、職場では、ハラスメント根絶のとりくみが急がれました。単産によっては、使用者にハラスメント根絶宣言を求めたり（全印総連）、実態把握のアン

ケートを行う（生協労連）などのとりくみがなされ、全労連としても、労働組合の中も含めたハラスメント根絶の対応を進めているところです。一方で、労働組合のない職場におけるハラスメント問題については、全国各地の労働相談員が対応に苦勞しているとの声があがりました。そこで、上述の「スキルアップ講座」では第1回として「パワハラ相談にどうこたえるか」をテーマに、新法の基本と限界、相談対応の実践上の留意点や裁判事例を学び、交流する場を設けました（178人参加）。しかし、当該法令の不備に加え、そもそも労働者の人権を守るための労働法規制と職場ルールが不十分なため、ハラスメント根絶は引き続き重たい課題として残りました。

労働安全衛生課題で大きく前進したのは、建設アスベスト訴訟です。提訴から13年におよんだ4訴訟（横浜、東京、京都、大阪）の最高裁判決が21年5月に示されました。雇用労働者は言わずもがな、一人親方も含め、安全衛生に関する国の責任、建材メーカーの責任と救済措置が、最高裁判決で認められたことは大きな成果です。判決の翌日には総理大臣の謝罪と指示、21年6月9日には「特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金などの支給に関する法律」が成立し、建設アスベスト訴訟は大きく前進したといえます。ただし、国と建材メーカーの違法の始期を定め、さらに屋外作業員に対する線引きを行ったため、給付金の対象者に分断が持ち込まれ、後続する訴訟や給付金法の改正で、その点を改善していく課題が残されました。また、建材メーカーは、継続中の訴訟で加害責任を争い、補償基金制度への参加を拒んでいる問題も残っています。

他方で、全労連として強くかかわれなかったのが、「過労死防止大綱の見直しと脳・心臓疾患の労災認定基準の改定」でした。当事者委員（過労死家族）と過労死弁護団、働くもののいのちと健康を守る全国センターのほか、自治労連、全教が意見をあげ、21年7月の過労死防止大綱の改正を後押ししました。また、21年9月14日に出された新たな脳・心臓疾患の労災認定基準と運用上の留意点は、同年5月にだされたILOとWHOの長時間労働による健康リスク・死亡に関する調査結果（週55時間以上働く長時間労働者には脳卒中や虚血性心疾患のリスクが高いという十分な証拠がある）との知見を取り入れませんでした。労働時間以外の負荷要因も総合評価することを明確化する中、時間外労働数の基準には至らないが65時間程度が認められる場合には考慮することや、労働時間以外の負荷要因が大きければ労働時間が基準より短くとも業務起因性が強い場合があることに留意するなど、実質的には過労死ラインを下げる改正がなされました。

（6）育児介護休業法の改正（男性の育休・産休）

男性の育児休業取得が進まない現状をふまえた、全労連を含む多くの労働組合の要求を背景に、2021年6月に男性の育休（産休）の取得促進に向けた改善（希望聴取・制度告知の義務化）や、有期雇用労働者の育休要件の改善をはかる育児介護休業法の改正が行われました。内容は、①子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能、②休業の申出期限は原則休

業の2週間前まで（旧法は1か月前）、③分割して2回取得可能とする内容です。法案要綱段階では、官邸は「取得の義務化」を掲げていましたが、経営団体の反対にあい、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、使用者が制度を周知し、取得意向を確認する措置（面談での制度説明、書面による制度の情報提供）をとることを義務付けるものとなりました。なお、労使協定を締結すれば、労使の個別合意により、休業中も就業可能としたことについては、育児休業の趣旨を妨げると反対しましたが、盛り込まれることになりました。有期雇用労働者の育児休業取得については、現行法にある「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件をなくし、1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないことのみとされました。同法は2022年4月施行ですが、「産後パパ育休」は10月からの施行です。職場での周知と活用、使用者義務の徹底が求められています。

（7）高年齢者雇用の改善

年金改悪の余波ともいえる60代前半の組合員の増加もあって、職場では高年齢者雇用の安定と労働条件の改善要求が高まっています。そこで全労連は、社会保障闘争として位置づけられる年金制度改革「最低保障年金制度の確立」の運動と、高年齢者雇用の課題をセットとして要求をまとめ、運動化していくことを決めました。21年の2月から4月にかけて、月1回、計3回の「高年齢者雇用と年金学習会」を開催、第1回は「年金制度の現状と問題点」を、第2回は「諸外国の年金制度と最低保障年金制度」を、第3回は「高齢者雇用制度の現状と課題。非正規や第3号被保険者問題」をテーマとし、オンラインを軸とした交流をおこなってきました。学習会と平行して、制度政策要求をまとめるプロジェクトを進め、議員会に『真に安心できる』年金と高年齢者雇用の実現を～年金制度と高年齢者雇用政策の抜本改正要求』を提出し承認されました。この抜本改正要求をもとにした請願署名には、21年秋からとりくんでおり、22年2月3日、3月24日、5月25日と署名提出行動とあわせた院内集会を行い、国会議員の理解を広げるとりくみを進めています。

（8）公務労働者の労働基本権の確立

公務員賃金は、政府の「人勸尊重」、人事院の「民間準拠」という姿勢を変えることができず、2年連続でベアゼロ・一時金の引き下げが行われました。国民の命を守るため、どれだけ高い評価を受けても民間準拠で引き下げられます。これは、公務員の労働基本権制約がもつ矛盾でしかありません。また、労働者の賃金を押さえつける役割を持っているといわざるを得ません。

特に2021年人事院勧告は、政府の取扱い決定が遅れたことにより、年が明けた2022年2月1日に法案が閣議決定され、法案の成立が2022年4月6日と年度を超えることとなりました。すでに支払い済みの一時金について、2022年6月期の一時金から減額するとされましたが、政府・人事院は調整であって不利益遡及ではないとしています。しかし、過去

に支払われた分を引き下げるものであって容認することができません。ましてや定年退職後に再雇用された職員や継続雇用された非常勤職員も対象としており、厳しく抗議するものです。

全労連は、労働基本権制約の不当性を明らかにし、次世代にたたかいを継承するための学習資料を2021年3月に作成し、学習を進めることとしました。しかしながら、コロナ禍によって学習の機会が奪われています。第30回大会で予定した2020年秋のシンポジウムも中止を余儀なくされました。しかし先述の通り、人事院勧告制度の矛盾が広がっており、たたかいを継続するためにも労働基本権回復に向けた運動が求められています。

全労連が設置した公務員制度闘争委員会は、単産代表との議論を重ね、2022年6月にシンポジウムを開催しました。シンポジウムは、広範な組合員が参加できるようオンラインで視聴できるようにしました。なお、次年度以降の委員会については、公務部会との一体的な運動が展開できるよう体制を再検討することが必要です。

民間でも労働基本権である団体行動権の行使が減少していますが、その必要性・重要性を再確認するとともに、権利行使のための必要十分条件を確認する必要があります。

ILO活動推進議員連盟は、中核8条約のうち日本政府が批准していない105号条約の批准を進めることを確認し、2021年にPTを設置して議論を重ねました。当該条約の批准するためには、公務員法による罰則規定に懲役刑が定められていることが障害となっています。このため、議員立法によって関係法律を改正することとし、国公労連など関係者からのヒアリングも行った上、2021年5月31日に議員立法で上程され、6月9日に可決・成立しました。政府は、条約批准関係法の成立を受け、2022年の第208通常国会に条約批准案を提出しました。

公務員法では、公務員の政治的・思想的自由の権利や労働基本権の行使に関して罰則を適用することとされています。そのこと自体、基本的人権を侵害するものであり、罰則の適用そのものを適用することが問題です。条約の批准そのものは速やかに行うべきことが当然ですが、公務員法の持つ問題点を根本的に解決することが必要です。中核8条約で日本政府が批准していない条約は111号条約のみとなりますが、政府は批准できない理由として公務員法で政治的見解の表明に関する制限規定や年少労働に関する規定などがあるとしています。こうした政府見解を変更させ、条約批准への道筋をつくることが求められています。

5 税制の改革・社会保障・教育の拡充

(1) 税・財政の民主的・根本的改革を実現する。政府の「所得の再配分」機能の発揮をもとめ、格差と貧困を是正し、国民生活と社会の“安全・安心”を実現する

1) 消費税引き下げ・インボイス制度の廃止を求めるたたかい

消費税増税とコロナ禍、急激な物価の高騰が労働者、特に非正規雇用労働者や女性、若者など、低賃金労働者のくらしと中小企業の営業を直撃する中、地方・地域では、「いますぐ、消費税を5%に引き下げよ」と4月1日の全国一斉宣伝をはじめとする定例宣伝行動や議会請願、減税署名への賛同を求めた地元国会議員事務所訪問、地元企業懇談等が展開されました。

3.13 重税反対全国統一行動は、コロナ危機打開にむけ、消費税減税をはじめ、国民のいのちと暮らしを守る支援策を求め、切実な要求を掲げて意思表示する行動になりました。コロナ禍でのとりくみでしたが、全国で21年・4万81人（デモ88カ所）、22年・4万6348人（107カ所）と参加者、デモ実施会場を増やすことができました。

消費税廃止各界連絡会は「菅首相に消費税減税を求める学習会」、総選挙にむけた宣伝物作成と全衆議院議員へのアンケートなど、消費税減税を一大争点とするとりくみを進め、9万7000筆分を超える消費税減税署名を提出しました。また、2021年10月1日から申請受付が開始されたインボイス制度の実施中止を求めていくとともに宣伝などを強化していくことを会として確認し、署名提出院内集会、議員要請行動にとりくみました。SNSを活用しフリーランス向けや各業界への影響を告発する動画、消費税減税の必要性を求める動画、消費税に代わる財源を示す動画を収録、発信しました。そのなかで全労連青年部作成の動画を配信しました。インボイス制度の中止・凍結を求める緊急国会アクションにとりくみ、全労連・国民春闘として緊急団体署名（253団体）、個人署名（1439筆）を提出してきました。

（2）生活保護制度を抜本改革する

憲法25条は、生存権保障の基となる制度であり、「命の砦」と言われています。2020年は、新型コロナウイルス感染拡大によって、社会保障制度の脆弱さが浮き彫りになり、改めて生活保護の重要性が確認されました。2020年9月3日、厚労省は作成したリーフレットの生活保護のページに「生活保護の申請は国民の権利です」と一文を加え、「生活保護の申請は国民の権利です。生活保護を必要とする可能性はどなたにもあるものですので、ためらわずに自治体までご相談ください」と一番初めに記しました。

しかし、生活保護は2012年、自民党が政権公約に生活保護費の10%削減を示し、以降、2013年に平均6.5%・最大10%の生活扶助基準の引き下げが決められ、3回に分けて実行されています。この基準の引き下げに対して、全国29都道府県、1,000名を超える原告が違憲訴訟を提起し、国・自治体を相手に裁判でたたかっていますが、厚労大臣は、ずさんな計算結果の検証はせず原告の主張を次々と排斥してきました。

全労連は「いのちのとりで裁判全国アクション」に結集すると、2021年2月22日、大阪府内の生活保護利用者42人による「生活保護基準引き下げ違憲訴訟」（いのちのとりで裁判）判決で、「生活保護費の減額処分は違法である」として、処分を取り消す歴史的な原告勝訴の判決を出しました。2020年6月の名古屋地裁での不当判決を克服した歴史的な勝利

判決となりました。一方で、大阪地裁判決以降、2022年3月7日の秋田地裁まで行われた裁判は、原告らの請求は認められないとする不当判決になっており、この判決は、行政を承認するなど、司法の役割を放棄している内容になっています。

（3）年金制度マクロ経済スライドを廃止し、最低保障年金制度を実現する。

2021年1月21日、「真に安心できる」年金と高齢者雇用の実現をテーマに、年金学習会と交流集会を開催しました。集会では、高齢者の生活を支える公的年金と雇用の現状、政府の政策の問題点を明らかにし、課題を解決するための方向性（たたき台）を示し、全労連としてまとめる統一要求づくりに向け、各組織において議論を開始していただくことを目的として行いました。講師には伊藤周平さん（鹿児島大学法科大学院教授）を迎え、オンライン併用で74人が参加しました。

2021年度は、新たに「若者も高齢者も安心できる年金と雇用」を全日本年金者組合と共同で請願署名にとりくみました。年金にかかわる請願項目は、①年金引き下げの仕組みである「マクロ経済スライド」は廃止すること。②65歳の年金支給開始年齢をこれ以上引き上げないこと。③全額国庫負担による「最低保障年金制度」を早急に実現すること。当面、基礎年金の国庫負担分3.3万円/月を全ての高齢者に支給すること。④年金支給は隔月でなく、国際標準である毎月支給とすること。⑤年金積立金の株式運用をやめ、年金保険料の軽減や年金給付の充実をはかること。高齢者雇用にかかわる請願項目は、①年金の支給開始年齢と定年年齢は接続させるものとする。ただし、過密・過重労働、夜勤交替制労働など心身の負荷が高い業務については、60歳からの減額なしの特別支給制度を創設すること。②定年や年齢を理由とした一方的な賃金の引き下げを禁止し、労働者の経験と職務に応じた「同一労働 同一賃金」を順守させること。③継続雇用者を65歳以降、業務委託に切り替える「創業支援等措置」は廃止することです。

2022年2月3日には、スタート集会を開催し、①「年金制度の概要と署名の意義」（全日本年金者組合吉田務副委員長）、②「労働法制署名の意義」（伊藤圭一労働法制局長）の2つの学習を通して、請願趣旨を学びました。

3月24日には、若者も高齢者も安心できる年金と雇用を！2022署名の請願採択めざす国会行動&年金0.4%引き下げ許すな！決起集会を衆議院第一議員会館で開催（オンライン併用）122人が参加しました。集会では、署名の意義について全日本年金者組合、全労連から行い、決意表明（年金者組合、日本医労連、国公労連）後、3万3280筆の署名提出と、今年改選になる参議院議員合計175名へ要請を行いました。

通常国会終盤の5月25日にも「若者も高齢者も安心できる年金と雇用を！請願採択めざす国会行動&年金0.4%引き下げ許さない決起集会」を開催し、125人が参加し、全体で8万4977筆分の集約となりました。

（４）医療・介護の改善

１）いのちまもる署名のとりくみ

新型コロナウイルスの発生に伴い、医療分野では、医療体制の脆弱さと医療崩壊の危機が露わになりました。「安全・安心の医療・介護・福祉を実現し、国民のいのちと健康を守るための」（以下、いのち署名）は、これまで医療三単産（医労連・自治労連・全大教）を中心にとりくんできましたが、2020年秋からの「いのち署名」は、300万筆を目標に、全労連・国民春闘共闘・医団連（保団連・全日本民医連・医療福祉生協連・新医協・医労連）、医療三単産（医労連・自治労連・全大教）の共同でのとりくみをスタートしました。全労連は、署名の目的・意義について、「いのちを守る学習動画」（8分47秒）と、プラカードを作成しました。また、署名提出に向けた、＃いのちまもる Twitter キャンペーンを2回実施し、社会保障の重要性について訴えました。

2021年3月4日、共同での初の集会となった『3.4「いのち署名」国会請願意思統一集会』には、約300人が参加（オンライン含む）し、全国の状況等を確認しました。衆・参両院あわせて443名の国会議員に要請しました。

「いのち署名」のとりくみは、半年間という短期間でしたが、2021年5月20日の署名提出には、団体集約では約63万（重複含む）、介護署名は23万筆を提出しました。医療・介護・福祉の財源確保や公立・公的病院の再編統合見直し、充実を求めたいのち署名は、賛同・紹介議員と野党あわせて133名・自治体決議は197自治体まで増えました。

２）いのちまもる緊急行動のとりくみ

2021年の通常国会で「いのち署名」の請願採択、医療・公衆衛生拡充への転換をめざして運動をすすめてきました。「いのち署名」は、コロナ対策にも繋がる重要な署名でしたが、自公政権は請願を採択しないばかりか、政府方針の「地域医療構想」さえ見直そうとしました。審議未了の扱いを受けたことから、全労連は、社保協・医団連三者と協力して、「いのちまもる緊急行動」を立ち上げ、国民のいのちを最優先にしない政府の姿勢を変えさせるために、総選挙において各政党に国民のいのちを最優先にする公約を掲げさせることを目標に新たな運動に取り組みました。

「いのちまもる緊急行動」は、政府に対し、①保健所の拡充、医師・看護師・介護職員の増員、②公立・公的病院の再編統合の撤回で拡充を図ることの2項目を要求しました。6月24日の記者会見を皮切りに10月30日の総選挙の日までの4ヵ月間という短期間のアクションでしたが、かつてない、大きな成果を得ることができました。コロナ禍にあってもできることとして、全国の職場・地域で展開した「菅首相への手紙—コロナ禍私が経験したこと」は、全国から1万通を超えて集まり、その一つひとつの体験や綴られた言葉が、世論をつくり出しました。3回に分けて内閣府や厚労省を通じて首相に届けられました。7.23五輪開会日全国一斉行動、8.24パラリンピック開会日全国一斉行動、そして、9.5全国一斉蜂

起と全国で多くの地域で街宣や SNS を使った行動が展開されました。三原厚労副大臣への要請が行われ、「地域医療構想は続ける」との文書回答に、さらに怒りをもって運動に力が込められました。総選挙前には、いのちまもる金曜行動を提起し、「選挙に行こう」の呼びかけとともに地域医療・公衆衛生の拡充を訴えました。大きな力となった、連続したツイッターデモを波状的に行い、「#いまからでも五輪中止を」「#医療崩壊でも五輪ですか」など15のハッシュタグで、ほとんどのテーマがトレンド入りする拡散に成功しました。いのちまもる SNS チームが単産や地方組織からの参加で結成され大きな力を発揮しました。2項目要求でのネット署名は、5万6816筆分を政府に提出しました。賛同依頼した著名人・学者など23名から賛同がありました。

その結果、10月に就任した岸田首相は所信表明で「看護、介護、保育などの現場で働いている方の収入を増やす。学童保育の拡充を図る」と具体的に述べ、地域医療構想を撤回していませんが、医療・公衆衛生体制の充実に向けた具体的な手立てを表明させるに至りました。また、野党4党は総選挙でそろって「公的病院を守り、医療の拡充を図る」「地域医療構想は、見直す」と公約しました。

コロナ禍の中でより鮮明となった、病床削減や医療・介護・公衆衛生体制の脆弱性を転換しない限り、私たちが安心してらせる社会は成り立たないことは明確であり、緊急行動を通じて作り上げた到達点を教訓として、岸田首相の公約を絶対に空約束にさせてはならないと、新たなとりくみとなった「ケア労働アクション」の立ち上げに繋がりました。

3) コロナ対策、介護報酬引き上げ、介護労働者の大幅処遇改善を求めるとりくみ

2020年9月10日、介護・ヘルパーネットは2021年4月の報酬改定に向け、「“介護崩壊”を防ぎ、介護人材を確保するために、介護報酬を大幅に引き上げて、介護労働者の大幅処遇改善等の実現を求める」厚生労働省要請を行いました。10月24日に行われた総会は、介護労働者が低賃金と劣悪な処遇のために、離職をする労働者が多いところに、コロナ感染症の拡大に更に厳しい状況にあることから、「審議会あて一言メッセージ」や「10万筆目標で取り組む介護署名」など介護報酬大幅引き上げに向けた取り組みや、11月・5月のアクション月間、介護・ヘルパーネットの組織強化・拡大などの方針と役員体制を確認しました。参加者を絞って開催し、6単産、15地方から各組織の代表45人が参加し、全員発言で各地の運動を交流しました。翌25日の第18回全国介護学習交流集会は、井口克郎神戸大学准教授が「制度発足20年の現実から介護保険を問い直すーコロナ禍から安全・安心の介護保障を考えるー」と題した講演を行い、前年を大きく上回る278人が参加しました。ともにオンライン併用で行いました。介護職場で働くすべての労働者の賃金を全産業平均まで引き上げること、人員配置基準を大幅に引き上げること、夜勤の最低基準を複数体制とすることなどを求め、職場の仲間のひとことを書いた「私たちの要求」計352人分を集約し、介護給付費分科会の全委員に3次にわたり送付するとともに、厚生労働省あてに要請書とともに送

付しました。

介護報酬改定に向けた取り組みでは、労働者のみならず、利用者も事業者も、このままでは日本の介護は崩壊するという共通の危機感から、共同運動の幅を広げ2021年2月17日に、介護7団体（公益社団法人認知症の人と家族の会／21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会／いのちと暮らしを脅かす安全保障関連法に反対する医療・介護・福祉の会／守ろう！介護保険制度・市民の会／全国労働組合総連合／全日本民主医療機関連合会／中央社会保障推進協議会）として、厚生労働省への要請、介護署名提出院内集会を実施し、累計20万6514人分（最終21万4318人分）の署名と、衆・参野党の厚労委員に、賃金を全産業平均まで引き上げること、人員配置基準緩和をしないこと、ワンオペ夜勤をなくすこと、ワクチン接種と定期的なPCR検査を公費で、などの要求と「私のひとこと」を書いた一言カード134人分を提出しました。また、コロナ禍での緊急の対策を強化し、「全世代型社会保障改革」の名の下での社会保障切り捨てを撤回し安心できる介護保険、介護報酬改定を求める共同アピールを出しました。6月23日には7団体主催で、介護署名のスタートとなる集会を行い、小竹雅子氏を講師に「介護保険の20年を考える」と題する講演と7団体の共通要求を確認し、現場実態を交流しました。オンラインで116人が参加しました。総選挙前8月27日には「介護に政治の光を」と政党懇談会を行い、立憲民主、れいわ、共産、社民党が参加しました。

2021年10月30日、総選挙の前日におこなわれた第17回総会は6単産13地方44人が参加し、介護労働者の賃金、労働条件の改善、介護人材確保を目指したたたかいと組織化の前進、活動強化の方針を確認し役員体制を確立しました。翌日の第19回全国介護学習交流集会（181人以上参加）は同志社大学大学院教授の岡野八代さんの「ケア労働から新しい民主主義を考える」と題する講演で運動への確信を深めました。

処遇改善に向け、ケア労働者大幅賃上げアクションに結集しました。2月18日には介護職員処遇改善補助金についての厚労レク、6月18日の非正規全国学習交流集会の介護分科会で各地の取り組み交流を交流し、10月に向けて加算取得を進めることと同時に利用料に加算させないための取り組みを進めていくことを確認しました。

2022年1月28日は、介護7団体による介護集会（会場37人、オンライン126回線）を開催し、19万6073筆を提出。紹介議員は15人になりました。（最終24万4945人分、紹介議員22人）。4月17日には、介護7団体と合同で「介護を崩壊させない！高齢者と介護の分断を招かないために」集会を開催（オンライン併用100人参加）。井手英策さん（慶応大学経済学部教授）を講師に、「ベーシックサービスという革命（仮題）」をテーマに学習と討論。シンポジウム「介護現場で起こっていること」について、（利用者家族、現場労働者（施設）、訪問介護の現場から、事業者から）の報告後、全体で積極的な討論を行いました。参院選に向けて5月30日に政党懇談会を行いました。介護署名を全労連として10万人分目標に取り組みましたが、2021年6万6899人分、2022年7万587人分となっています。

各地での取り組みでは、「介護保険の今と未来を考えるつどい」（神奈川）や、「介護の日スピーチ集会（北海道）」、中央社保協・東京社保協と共に、毎月14日を中心に介護署名・いのち署名に取り組みました。愛知で医労連と福保労が共同で一人夜勤をなくす取り組みを進めています。

2024年の介護報酬改定に向けての議論が進められています。介護の人材不足は深刻ですが政府は、一部の労働者の賃金引き上げと、介護保険サービスの縮小、ICTの利用による人員基準の引き下げで乗り切ろうとしているように見えます。介護保険制度の拡充と賃金引き上げ、人員配置基準の引き上げでこそ人材確保が可能になります。介護労働者の組織化が急がれます。

（5）地域医療構想に反対し、地域医療・公衆衛生を守り拡充を求める運動

全労連、中央社保協、医労連、自治労連、国公労連、全医労は、2019年9月に厚生労働省が公立・公的病院の再編統合リストを発表した事に対して、地域医療の拡充を求めた共同行動にとりくみ、2020年8月26日、再編統合リストの撤回を求めた7万4959筆分を、厚生労働省に提出しました。要請では、「コロナ問題では日頃の医療体制の脆弱性があらわになったことを指摘。地域医療構想は、医療費削減から出発して検討されているが、だめだということが明らかになりました。この間、国立病院の結核病棟は採算が取れないと削減されてきましたが、コロナ発生以後、対応している感染症指定病院の7割は公立病院であること、現場は、恒常的な人員不足のため、長時間夜勤が蔓延し、夜勤回数が15～16回/月に達しているところもあるとし、感染症対策を含めて、国民の命を守る医療体制の構築を実現するよう求めました。

2021年3月24日、衆議院本会議で審議入りした医療提供体制と医師の長時間労働を容認する医療法等の一部「改正」案に対して、全労連は、参考人質疑にNPO法人医療制度研究会副理事長の本田宏さんを推薦しました。

全労連では併せて、全国会議員・いのち署名紹介議員へのFAX要請、緊急院内集会、衆・参厚労委員への要請、事務局長談話を発表しました。またTwitterでも、連日反対を訴えました。5月20日、参議院厚労委員会、「病床削減推進法案」は可決されましたが、本来あるべき医療政策の再考を求め、コロナ禍の今こそ、国は責任を持って、医師・看護師・保健師・介護士等を増員し、医療・公衆衛生体制を直ちに拡充するよう引き続き強く求めました。各地でも活発なとりくみが展開されました。広島では、「いつでも、どこでも、誰もが、必要な医療を受けられる」ことを求めて424共同広島を結成。学習会や自治体キャラバンに取り組むほか、2021年11月21日から12月6日までの2週間、広島県で名指しされた13（のうち12）病院中4ヵ所周辺で11月21日～12月「いのちと健康を守るはがき署名」ポストイン行動を展開し、8500枚を配布しました。

このとりくみには、労働組合だけでなく、障がい者団体・地域の生健会・市議会議員も参

加するなど、地域と一体になったとりくみに発展しました。

宮城では、2021年秋に、県立がんセンター（名取市）と連携・統合協議中の東北労災病院（仙台市青葉区）、仙台赤十字病院（太白区）、県立精神医療センター（名取市）の統合に対する県の方針案が非公開の会議で決定されました。宮城県医労連などが中心となって、現地存続を求める署名や、病院前での宣伝行動、県への要請を行っています。

大阪では、大阪府職労が現場の保健師の声を聞き取り、可視化させるとともにオンライン署名を大きく広げ、世論化させる中で具体の人員増を勝ち取っています。

また、2022年3月には、これまで公立・公的病院の再編統合を掲げてきた総務省が、文言上とはいえ「公立病院経営強化プラン」からその文字を消しました。

これらの情勢の変化の動きを作ったのは、「いのちを守る緊急行動」をもとに、組合員に依拠した現場からの運動で、現場実態や問題点を可視化させ、地域住民とともに共同の運動を粘り強くとりくんできた成果です。

中央社保協、医団連とともに開催した5月26日の署名提出行動では、「新しいのち」署名46万筆（累計）を国会に提出しました。しかし、請願採択は昨年が続いて行われぬという政府の姿勢は変わらず、政治を変えるためにも私たちの運動の強化が求められています。

（6）保育・学童保育の改善

2020年度は、全国保育団体連絡会がとりくむ「子どものための予算を大幅に増やし国の責任で安全・安心な保育・学童保育の実現を求める請願書」、2021年度は「保育・学童保育制度の抜本的改善を求める請願書」にとりくみました。

（7）すべての子どもたちに「ひとしく教育を受ける権利」を保障する。

「教育予算増額」「20人学級！教職員定数の抜本改善」「教育無償化」を目指し、文部科学省概算要求に対する要請署名をはじめ「えがお署名」に2020年度、2021年度ととりくんできました。

給付制奨学金制度をはじめ教育における無償化を求めて奨学金の会に結集して、「権利としての無償教育を求める請願署名」のとりくみを進めてきました。21年12月には3万7000筆余、22年6月には1万8000筆余の署名を提出し、2008年から開始した署名運動は、累計で50万筆を超えました。昨年10月の総選挙にむけてとりくんだ政党アンケートでは、自民党も含めて無償教育への理解が示されており、運動のいっそうの強化が求められています。

（8）“住まいは人権！”若者と低所得者に対する家賃補助制度を創設する。

政府が行ったコロナ禍で苦しむ国民への支援は、総合生活資金や小口貸付など貸し付け制度が中心でした。全労連は、2020年に行われた特別定額給付金の再支給を求めてきまし

た。一方、家賃を補助する住居確保給付金制度では、継続受給できる期間が最大12ヵ月まで延長されましたが不十分といわざるを得ません。

事業者には、家賃支援給付金や事業継続給付金などが創設されていましたが、申請のやり直しが繰り返される「不備ループ」の発生など多くの問題が噴出しました。

困窮する国民や多くの事業者が利用できる制度は、貸付制度が基本であり、長期化するコロナ禍で返済問題が課題となっています。

東日本大震災で避難所に居住する住民に対しては、期限を理由に退去を求める動きなども発生しています。住居の確保は生死に関わる問題であり、人権問題として捉え、公的住宅の拡充などが求められています。

（9）マイナンバーの普及に反対するとりくみ

マイナンバーの普及に反対するとりくみは、マイナンバー制度反対連絡会に参加し、学習、宣伝・署名行動にとりくみました。また、個人情報の一元的管理による監視や情報漏洩による被害の危険性、民間企業による個人情報の利活用などの問題があるデジタル改革関連法案（デジタル監視法案）に反対する一点での共同をすすめる「デジタル改革関連法案反対連絡会」に参加し、院内集会、市民集会、国会前行動、国会傍聴行動を連続的にとりくんできました。

マイナンバーカード「健康保険証化反対」では問題点を訴える宣伝行動にとりくみましたが、大きな運動を作りきれず、マイナンバーカードの保険証利用としてオンライン資格確認の本格運用（2021年10月）が開始されました。既存の保険証との併用となり、マイナンバーカードによるオンライン資格確認は、オンライン資格確認の0.5%（本格運用開始から22年2月まで）にとどまっています。

強い強制力をもって個人情報を保護する法制度を確立し、本人の承諾なしに「プロファイリング（自動処理・決定）されない権利」の確立を求める運動の一環として「デジタル庁の発足とデジタル改革の問題点」「デジタル田園都市国家構想とマイナンバー」などの学習にとりくみました。マイナンバー制度反対連絡会に結集する団体含め、幅広い団体で課題を共有し、署名など運動化することが課題です。

6 持続可能な地域経済・社会の実現

（1）中小企業・農林漁業支援・食糧を含む国内生産の拡大

1) 中小企業支援の拡充をはかる

2020年11月に開かれた第7回中小企業シンポジウムでは、吉田敬一・駒澤大学名誉教授に問題提起を頂き、コロナ禍における中小企業家同友会のとりくみや東京土建一般労働組合の新型コロナウイルスへの対応と運動の実践、最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地

域経済の活性化をテーマに実践報告があり、新型コロナウイルスの感染拡大で問われた中小企業支援について考えました。

また、2021年11月に開かれた第8回シンポジウムでも吉田敬一・駒澤大学名誉教授をコーディネーターに、大阪自治労連の「何でも相談会・商店街 アンケート」のとりくみをはじめ中小企業家同友会の国への要望・提言活動、墨田地域での建設業の発展に向けたとりくみと建設労働組合の役割、コロナ禍における自治体の中小業者支援策についてそれぞれ報告があり、国や地方行政が果たすべき役割について交流しました。

2) 食料・農業をまもるたたかい

世界に広がる新型コロナウイルス感染は、多くの国々が国民の命と暮らしを守る対策を講じ、食料・農業をめぐるでも、穀物飼料をはじめ農畜産物の輸出を制限するなど、食料安全保障を政策の中心に据える重要性を明らかにしました。

2020年度は、3月、5月にとりくまれた「中央総行動」には全国食健連として主催団体の一つとして参加しました。大きな争点となった「種苗法」の改定反対運動もとりくみました。全国食健連とともに、各地で栽培されている登録品種の実態と影響、海外への流出を防ぐためには海外での品種登録が必要であることなどを国会内外のとりくみを通じ明らかにし、この種苗法改定は「アグリ企業がより家族農業者から利益を絞り上げ、地域農業を衰退させ、企業的農業へ転換を図る農政改悪」であることを世論に訴えました。

2021年度も、3月と5月に行われた「中央総行動」の主催団体として参加し、3月の行動では、「家族農業を守り、食料自給率を向上させる請願署名」3万9331筆分を国会に提出しました。また5月の行動では、農水省に対して、①家族農業を基調とする農業政策へ転換し、食料自給率の向上を目指すこと、②農業者戸別所得補償制度の復活など、家族農業を支える政策を実現すること、などを重点に高騰している燃油価格、家畜飼料、肥料原料、農業資材への支援策を拡充することなどを訴えました。

5月28日には学習交流会「食料危機打開へ！持続可能な農漁業の再生で日本の食料と地域・社会の明日を考える」会を開催し、関根佳恵（愛知学院大学教授）による講演のほか、農民、漁民のほか消費者からの報告と交流を行った。オンラインも含め約100人が参加しました。

（2）公共交通機関を守り、地方金融機関の役割発揮ができる政策への転換

高齢化の進展により、公共交通の役割が重要となっていますが、経営困難を理由とした鉄道・バス・離島航路など地方公共交通機関の廃止の動きが止まりません。各地方組織では、廃線の撤回を求める運動が展開されましたが、2020年から2021年にかけてもJR北海道（札沼線や日高本線の一部）や秩父鉄道（三ヶ尻線一部）などが廃線となりました。

一方、地方ではJR西日本が利用者の少ないローカル路線の収支を公表したことを受け

て、ローカル線を守る取り組みが始まっているほか、縮小・廃止される路線バスを守る運動が各地でとりくまれています。

そのほか、自交総連などが中心に既存の公共交通機関に悪影響を及ぼすプラットフォームを活用したライドシェア反対のとりくみや、時間帯や天候などで料金変動する仕組みである「ダイナミックプライシング」について反対してきました。

日銀のマイナス金利政策などにより、130円を超える円安となり、さらに円安が進む勢いとなっています。その結果、地域の中小企業の経営悪化とともに地域金融機関の経営も困難な状況に追い込まれています。

金融労連では、「金融・労働研究ネットワーク」という研究機関を通じて時宜にあったテーマを選定し、定期的に研究会を開催して学習・研究を行ってきています。研究成果は労使交渉を通じて組合から経営への提言として発信するとともに、行政や業界団体に対する要請としても活用しています。金融行政や金融政策に対して、労働組合として要請を通じて議論を進めています。こうしたとりくみは、当局からの是正等を通じて地域金融機関の経営正常化に資するものと考えています。

（3）自由貿易協定への歯止め

TPP11、FTAに加え、2020年度は自由貿易協定の拡大が図られました。全国食健連などとともに反対したRCEP協定（東南アジア諸国や中国、韓国、日本など15カ国による経済連携協定）は、グローバル企業のための「自由貿易」ルールを東南アジア地域に拡大し、そのために農業を犠牲にしてはばからないものであると指摘しました。国際社会の潮流である「持続可能な社会の実現・家族農業を中心とした農業政策への転換」を要求して運動を進めてきました。

7 自然環境を守り、災害復興、原発ゼロの実現

（1）地球温暖化の阻止

1) 岸田政権は2021年10月22日、30年度の温室効果ガス排出量を13年度比で46%削減する目標とともに、再生可能エネルギーの電源構成比を38%とするものの、原発22%、石炭火発41%とする第6次エネルギー基本計画を閣議決定しました。全労連は、パブリックコメントを提出し、原発と石炭火力発電依存の政策を批判するとともに、気候危機打開のために抜本的に再生可能エネルギーを拡大するよう求めました。

また、5月22日には全労連主催でエネルギー政策学習交流集会「福島原発事故から10年今こそ原発ゼロ実現、エネルギー政策の転換、エネルギー民主主義の確立を」をテーマにオンライン集会を開きました。集会では、グリーン・リカバリーと再エネ事業の現状などについて学びました。2015年に国連総会で採択された2030年までに実現するとした気候変動に

対する緊急行動など17の目標を掲げるSDGsを実現することとあわせて、日本政府に対する働きかけが重要になっています。

2) 公害総行動実行委員会や公害・地球環境問題懇談会に結集して、公害総行動による環境省や経済産業省、内閣官房などの交渉・要請で、原発ゼロや石炭火発からの撤退、再生可能エネルギーの抜本拡充などを要請しました。

（2）被災者優先の災害復興・事前防止策の徹底

全国災対連は、被災者支援制度の改善をめざし国会請願署名をとりくんできました。政府は、制度の一部見直しを図り、半壊のうち中規模半壊まで支援対象とすることとしましたが、半壊や一部損壊については支援対象としていません。また、諸物価の高騰により、建築費が値上げされており、支援金の限度額引き上げに対する要求が強まっています。

こうしたとりくみと被災者の実状を交流するため、全国災害対策交流集会が行われましたが、コロナ禍によって現地調査などが困難ため、2年連続でオンラインによる開催となりました。集会では、コロナ禍における被災者支援の困難さが語られるとともに、災害ケースマネジメント制度を創設することの重要性が確認されました。

2022年3月に発生した福島県沖地震では、新幹線の橋梁が損傷するなど大きな被害が発生しましたが、前年にも同程度の地震が発生しているほかトンガの火山噴火による津波など自然災害が相次いでいます。

自然災害の発生を防ぐことはできませんが、被害を防ぐ手立てと復旧に向けたとりくみは行うことができます。全国災対連に結集し、防災対策の強化と災害復興対策の強化を求めていきます。

（3）核兵器廃絶、核なき世界の実現を求めるとりくみ

1) 2021年1月22日に発効した核兵器禁止条約は、2022年4月現在で批准国は60か国、署名国は88か国と広がっています。しかし、アメリカの核兵器による拡大抑止にしがみつく岸田自公政権は禁止条約に背をむけ、第1回締約国会議へのオブザーバー参加も拒否しています。一方、2020年10月21日にスタートした「日本政府に核兵器禁止条約への署名・批准を求める署名」は、コロナ禍のなかでも着実に国民的な支持を広げてきました。2022年4月22日には共同提出の院内集会を開催し、96万538筆の署名（全労連分7万3577筆）を政府・外務省に提出しました。

2) 核兵器禁止条約発効日の2021年1月21日には全国各地で発効歓迎のアピール行動を展開しました。原水協の6・9行動にも結集し、ウクライナ侵略戦争をはじめたロシアのプーチン大統領が「核使用」に言及したもとの、禁止条約参加署名とともに、「ロシアは侵略戦争をやめよ」「核兵器使用は許さない」の宣伝のとりくみを広げてきました。

2022年原水爆禁止国民平和大行進が5月6日に東京・夢の島と和歌山・橋本市からスタ

一トしました。日本政府の禁止条約の批准とともに、戦争か平和かが争点となる7月の参議院選挙の意義を訴え、世論を広げる大衆行動として成功させることが求められています。

（４）原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換を求めるとりくみ

1) 2021年4月13日に菅政権が福島原発事故汚染水の海洋放出を方針決定したことに対して、官邸前行動や抗議のFAXなど全国から抗議の声をあげました。また、福井県労連の要請を受け、美浜、高浜の老朽原発再稼働反対の声を全国から集中しました。

2) 原発をなくす全国連絡会に結集して、2020年11月から「原発ゼロ基本法の制定を求め国会請願署名」を軸に、「福島の真の復興と原発ゼロ基本法の制定をめざす大運動」を進めてきました。また、2021年秋からは、コープふくしまが呼びかけた「アルプス処理水の海洋放出反対署名」にもとりくみ、3万筆超の署名を集約しました。

2021年12月18日には「今こそ福島の真の復興と原発ゼロの未来へ！全国大集会@オンライン」を開催し、1000人を超える視聴で成功しました。

「原発ゼロ署名」は、20万筆超を集約し、2021年6月と2022年5月の院内集会で提出しました。紹介議員は51名となりました。

8 人権と民主主義を守るたたかい

（１）安倍政権が改憲の先取りとも言える人権侵害・民主主義破壊の暴挙を繰り返している 下で、人権と民主主義を守るとりくみを強化する

菅首相がおこなった日本学術会議の会員任命拒否は、岸田首相に替わってもその理由は明らかにされず、問題は継続したままとなっています。

21年の通常国会では、国民監視の土地利用規制法案が強行採決で成立しました。自衛隊基地や原発など「重要土地」の周辺住民のプライバシーや基本的人権を侵害するにもかかわらず、施行を前にしての内閣府と防衛省のヒアリングでも「基本方針」の中身は明らかになっていません。

入管法改悪法案は21年通常国会で阻止されました。全労連は、首都圏移住者ユニオンとともに入管法改悪法案についての学習会を開催し、国会議員要請や移住者と連帯する全国ネットワーク等の議員会館前行動に参加しました。名古屋入管でスリランカ人女性が亡くなったケースを踏まえ、22年5月10日に5野党と1会派が難民等保護法案と入管法改正法案を参議院に共同提出しました。

国際条約にもとづく難民の認定が極端に低い日本は、ロシアの侵略戦争で出国したウクライナ人を法的保護のない「避難民」としています。岸田政権は廃案になった改悪法案の再提出を秋の臨時国会での提出を狙っています。

（２）国際連帯活動の強化

パンデミックによりILO総会を含む多くの国際会議、国際交流が中止や延期となり、海外の友好労組との交流もオンライン中心で行いました。全労連の英文資料のホームページの掲載を定期的に行い、メッセージの要請にも積極的に対応しました。ILOの基準監視機構への情報提供も、公務員の労働基本権問題などで行いました。

2021年2月にミャンマーで発生した軍事クーデターに際し、抗議声明を出しミャンマーの労働組合への支援カンパを呼びかけました。集まったカンパはミャンマー労働組合総連合（CTUM）のストライキ基金に送金しました。

（３）ジェンダー平等の推進

第61回評議員会方針にもとづき、幹事会のもとにジェンダー平等推進委員会を設置しました。委員会では、単産や地方組織の取り組みを学ぶとともに、韓国・民主労総のとりくみから労働運動を発展させるためにジェンダー平等の推進が不可欠であることを確認しました。

「全労連ジェンダー平等宣言案」の検討をすすめ、幹事会にジェンダー平等を推進するための提言をおこないました。

5月19日に学習会を開催し、全労連と社会を発展させるため、ジェンダー平等にどう向き合うか、学習と討論をおこないました。

9 政治の民主的な転換を求めるたたかい

（１）2021年10月の総選挙では、市民連合と立憲民主党、日本共産党、社会民主党、れいわ新選組の野党4党が合意した「衆議院総選挙における野党共通政策」を背景に、市民と野党の共闘で政権交代がめざしてたたかわれました。市民と野党共闘の統一候補は59の選挙区で勝利するとともに、自民党の重鎮や有力政治家を落選させ、33の選挙区で自民党候補を僅差まで追い上げるなど、共闘効果が明らかになりました。

全労連は、この総選挙を、要求実現を可能とする政治に転換する選挙と位置づけ、労働組合として政権交代をめざして本格的にたたかう方針を提起しました。

総選挙にむけて「いのちまもる緊急行動」を提起し、公立・公的病院の再編統廃合計画の撤回や医療や公衆衛生体制の抜本拡充など、具体的な要求実現が可能となる政治の転換を求め、宣伝や署名、菅首相への手紙の運動などを具体化しました。

今回の総選挙では、要求実現が可能となる新しい政治への転換を実現させるためには、労働組合や市民による要求運動の前進が重要であることがあらためて確認できました。また、労働組合が要求実現運動として主体的に政治を動かす新たな挑戦の第一歩となったこと、各地での到達点には違いがあるものの、市民と野党の共闘の発展、深化とともに、全労連の

選挙闘争方針も発展させ、そのもとで各単産、地方組織の運動や対応も発展していることも確認できました。一方で、新しい選挙方針を職場や地域の組合員と共通のものにすることや選挙に行こうキャンペーンの職場組合員への浸透に不十分さを残していること、行動綱領の「政党からの独立」「政党支持の自由」の原則を踏まえたもとの要求運動としての労働組合の選挙闘争の実践についても今後の課題となっています。

(2) 2022年7月の参議院選挙にむけて、1月14日に単産・地方代表者会議を開いて、総選挙の総括とともに参院選闘争方針の骨格案を提起しました。また、3月31日にも単産・地方代表者会議を開催して、市民連合の中野晃一上智大教授の講演で情勢を共有するとともに参院選闘争方針にもとづくとりくみを意思統一しました。

(3) 安倍・菅・岸田と続く政権が地方切り捨ての強権的な政治を強めているもとで、市民・住民の命と暮らしを守る自治体づくりにむけたとりくみも前進しています。

2020年11月に実施された大阪市の廃止・分割の賛否を問う住民投票では、大阪労連などの奮闘で保守も含めた住民との共同をつくりだし、公明党も取り込んだ維新の会の企てを阻止する画期的な成果を勝ち取りました。また、山形県知事選挙で山形県労連や国政野党が推す現職知事が4選を勝ち取り、自衛隊ミサイル基地をめぐる争われた沖縄県宮古島市や米軍訓練基地化が狙われる馬毛島の沖縄県西之表島の市長選挙で、それぞれ推進派を破って勝利しました。また横浜市長選では「カジノNO」の市長が誕生しました。一方、辺野古新基地建設問題を最大争点に自民・公明と岸田政権の現職とオール沖縄の統一候補の一騎打ちとなった名護市長選挙では、全労連も支援しましたが当選には到りませんでした。

21年10月24日投開票の神戸市長選には、兵庫労連の事務局次長が立候補して「市政の転換」を訴えてたたかいましたが及びませんでした。また、4月10日投開票でたたかわれた京都府知事選挙では、現職の京都総評議長が市民と野党の共闘候補として、府民の命と暮らし、営業を守る政策を訴えてたたかいましたが、当選には到りませんでした。

10 30周年記念事業

2020年10月に予定し準備を進めてきた全国学習交流集会「わくわく未来」は、新型コロナ感染拡大により開催方法を変更し、準備を進めてきました。しかし繰り返される感染拡大のため、30周年記念行事としての開催を断念しました。この企画で念頭に置いていた、次の全労連運動を担う活動家を対象とした学習交流集会については、学習教育委員会で全体の教育体系の見直しとも今後議論することとしています。

11 メーデーの成功に向けて

コロナ感染によるパンデミック状態のなかで第91回（2020年）、第92回（2021年）の2回にわたるメーデーは組合員のいのちと健康を守る点から感染対策を徹底し、オンライン配信やスタンディングなど創意工夫によるメーデー開催となりました。

第91回メーデーはコロナ禍での初めての開催となり、中央をはじめ全国各地でオンライン配信によるメーデーを余儀なくされました。初めてのオンライン配信となり、技術的ミスで配信が1時間以上遅れるなど課題を残しました。

第92回中央メーデーでは人数制限によるメーデー開催を模索したが、東京都のまん延防止重点措置によって聴衆なしの主催者のみによる現地開催となりました。こうした2回にわたる「コロナ禍」でのメーデーをふまえ、第93回メーデーは感染対策の徹底と人数制限で中央メーデーの開催（2900人参加）をはじめ全国203ヵ所以上でオンライン併行を含むリアル開催でおこなわれました。

開催会場数はコロナ前の第90回メーデー時に比べ7割まで回復、来年以降の通常メーデー開催への大きな足掛かりをつくることができました。メーデーは①新歓期における組合イベントへの参加と組合への理解を通じ、組織拡大の場として、また②春闘後半戦へのたたかいへの決起の場としての位置づけを改めて明確化してとりくみを強めていくことが重要です。

以上

組織強化拡大 4 か年計画の中間総括と補強

■組織強化拡大 4 か年計画の基本的な構え

2020 年8月から 2024 年7月までの4か年計画とする。

ただし、当面の間は新型コロナウイルスによる解雇・雇止め、補償等に関する労働相談などを中心に、「労働組合加入や組合づくり」で雇用と生活を守る活動を中心にとりくむ。

- (1) 新4か年計画の到達点と教訓を踏まえ、さらに質的にも量的にも大きな運動をおこない、「150 万全労連」をめざす。組織拡大目標は既存労働組合では、毎年 15 万人の拡大、新規労働組合の立ち上げ・加入については4年間で 20 万人の拡大とする。また、組織の強化をはかり、組合ばなれをなくしていく。
- (2) 全国一律最賃制、非正規差別 NG 運動、職場からハラスメントをなくす、過労死・長時間労働をなくす、雇用を守る課題などを重視し、全労連の社会的評価をさらに高め、要求実現と組織拡大の相乗効果をつくりだす。
- (3) 10 人に1人の組織建設委員、日常活動の強化、労働組合の見える化、SNS の活用などで、組合員参加型の組織拡大運動をつくる。
- (4) 単産と地方が一体となった総がかり運動の拡大、地域組織と各地域単産が協力して拡大運動をおこなう。
- (5) 組織拡大の戦略を担うために組織拡大戦略会議を設置する。戦略会議では組織拡大する産業分野や地域の検討をおこない、単産・地方に提案する。戦略会議のメンバーは全労連幹事会のメンバーで選定し構成する。
- (6) 組織強化と組織拡大の連携をつくり、学習活動を強化し、次世代育成をはかる。特に職場の組織が組合員の減少や転勤などで役員不在など弱体化しているところもあり、職場での集まりやとりくみの見える化をおこなう。
- (7) 組織強化拡大方針を各単産、各地方組織と連携して単組・支部・分会・地域組織へと徹底していく。
- (8) 被災3県と5千人未満の地方組織については特別対策を継続し支援する。
- (9) フリーランス(「業務請負」「業務委託」など「雇用契約」によらない就業者)の組織化は各単産で引き続きとりくんでいく。
- (10) 公務職場については公務各単産の組織担当者会議で意思統一と交流をはかる。
- (11) 労働相談から組織化への実践を強化していく。

1. 全体総括

(1) 組織現勢、組織拡大の到達

前新4か年計画最終年度(2019年度)はコロナ禍と相まって前年比 23,000 人の減少、翌 2020 年度は 21,000 人の減少である。これは前新4か年計画3年間(コロナ禍以前)よりも約 1 万人減

少幅が大きくなっており、2015 年度以前の減少幅に戻っている。ただ推定の脱退数は計算上では減少しており、引き続き「減らさず増やす」とりくみは重要となっている。

一方で深刻なのは新結成・新加盟で、新 4 か年計画で確認した 4 年間で 20 万人の拡大は 150 万全労連に向けた野心的な数値目標ではあったが、残念ながらコロナ禍で未加盟組織や未組織労働者への組織化のアプローチが困難を極め、具体的かつ大きな運動をつくり切ることができなかった。また以前との比較でも組織数、人数ともに少なくなっている。全労連は 2021 年 7 月評議員会の機関討議資料として提起した「地域の未組織労働者のさらなる組織化へ、全労連の総合力発揮に向けて議論を開始しよう～ まず、ローカルユニオンの発展・強化に向けて～」(略称「地域未組織労働者の組織化方針案」)をこの 1 年かけて加盟組織での討議と、調査をおこない、前新 4 か年計画から続けている最重点計画を通じた総がかりでの新結成・新加盟のとりくみとあわせ、この部分の掘り起こしをつくり出す努力をおこなってきた。一朝一夕に結果が出るものではなく、第 2 次新 4 か年計画に掲げた基本的構えを継続しつつも、後半 2 年間ではより具体的な目標と戦略づくりが求められる。

(2) 最重点計画、総がかりの到達

最重点計画は、第 2 次新 4 か年計画の 2 年間で 15 計画が新規にエントリーされ、前新 4 か年計画からの通算では 73 計画となった。2020 年度はコロナ禍のもとで新規エントリーが半年間ない状態が続いたことが影響し、年間目標の 20 計画に対し達成率は 4 割に減少しているが、その後は加盟単産の産業、業種を足掛かりにした分野でとりくみを広げつつ、共同の運動の関係を活かした新たな産業・業種での組織拡大へのとりくみに広がりをつくってきた。

前新 4 か年計画を含めた 6 年間で、単産では産業政策を掲げて地方組織で実践を進める方針への結集強化で、7 割の加盟産別組織が最重点計画を実践している。地方組織では、9 割以上の地方組織が最重点計画の実践に足を踏み出す状況をつくってきた。最重点計画を通じた未組織労働者の組織拡大数は 6 年間の合計で 1,952 人、うち第 2 次の 2 年間では 442 人となっている。産業・業種の組織化のとりくみの先進事例を学ぶなかで、新規エントリーにおける組織拡大のペースが早くなってきていることはこの 2 年間の特徴と言える。

(3) コロナ禍における要求実現からの組織化の到達

「変えるリーフ」やケア労働者の大幅賃上げアクション、また生計費調査といった地域での運動を端緒とした当事者の組織化のとりくみがさまざまに工夫されつつ始まっている。2 年間で成果を検証することは困難ではあるが、いずれも草の根の地道なとりくみであり、当事者を主体者とすることを徹底しながら、地方・地域で常に組織化を意識した運動の継続・発展をさせることが重要である。

一方、職場における未組織労働者の組織化は、例えばこの 2 年間で春闘アンケートなどにどれだけ未組織労働者の声を集められることができたか、あるいは職場での対話が進んだかといったことへの単産での組織強化を含めた分析を踏まえた全体的な検証が必要となる。

2. 課題別総括

(1) 徹底した対話の強化（「150 万対話」）

組合加入を呼びかけた 10 人に 1 人が組合に加入しているこれまでの経験から、全組合員が参加する総がかりのとりくみとして、また、あらためて対話を大切にしていこうと、春闘期に 100 万対話、秋期年末闘争期に 50 万対話をつくる「150 万対話」を提起した。

コロナ禍のもと、対面で話し込むことが難しく、また、「組合を知る会」のような大人数を集める説明会の開催が困難な状況のもとで「150 万対話」を推進した。

この提起によって組織拡大に対話が決定的に重要との認識は各組織とも高まってきている。例えば福祉保育労では対話数だけでなく、対話の方法や内容なども聞き取り、全体で共有することで対話の意識を高めようと工夫をしている。コロナ禍で集まることが困難な状況のもと、一人ひとりの教職員に組合の姿を見せる全教の「お手紙作戦」や軽貨物運転手を対象とした建交労の最重点計画での「お手紙作戦」などをはじめ、各単産ではコロナ禍での工夫を凝らした対話活動が展開された。また、コロナ禍による失業が長期化するもと、ハローワーク前での宣伝行動・対話活動など、相談・対話活動も積極的にとりくまれた。

一方で対話の集約は、2020 年秋が 11,856 対話、2021 年春 30,134 対話、秋 55,270 対話、2022 年春が 16,462 対話（5 月集約分まで）であった。「数的把握ができなければとりくまれた内容の報告を」との呼びかけを続けてきたが、この 2 年間に一度でも対話数の報告があった組織は 5 単産・10 地方組織に留まっている。対話集約と共有を継続している組織から「意識的な対話のとりくみができているところは拡大につながっている」との報告があるとおり、全労連をあげてあらゆる組織単位で対話を起点とした組織拡大のとりくみを継続・強化していくことが不可欠である。

(2) 総がかりによる組織化

①とりくみ体制の確立

総がかり推進委員の選出は、当面目標の 1,000 人に対し 831 人で、単産地方組織の地方・地域労連への結集は調整会議を軸に徐々に進みつつあるが引き続きの課題となっている。

②とりくみの特徴

コロナ禍をはじめ劣悪な労働環境や過酷な労働実態のなか、労働組合のない職場で無権利のままに働いているという労働相談から、新たな産業（観光ユニオン）や階層の労働者（学生ユニオン）の組織化が始まっている。地域の未組織労働者の組織化方針案（「地域の未組織労働者のさらなる組織化へ、全労連の総合力発揮に向けて議論を開始しよう～まず、ローカルユニオンの発展・強化に向けて～」）を 2022 年第 31 回定期大会で確認することをめざし、加盟組織からの「意見集約」及び「特別実態調査」を実施した。また、2022 年 2 月の組織強化拡大交流集会で問題提起をおこない、意見交換をおこなった。

単産の空白地方・地域での組織化のとりくみでは、単産組織から地方組織への担当者派遣や体

制支援がとりくまれ始めた。産別地方本部の確立・強化のとりくみは、単組、職場分会しかない条件のもとでも、地方組織との総がかり体制を確立し、産別個人加盟組合員を集めた地域組織を結成し、単組、分会と共同したとりくみを通じて産別運動が実践できた新たな経験が生まれている。

未組織職場の組織化の特徴では、同じ産業に働く個人加盟組合員を地域組織の単位で結集をはかり、個人加盟のユニオン（地域ケアユニオン、地域保育ユニオン）が結成され、発展している。この経験を生かし、未組織労働者とのつながりを名簿化し、組織対象を具体化しつつ、労働組合への加入による要求の実現を軸にした組織化対策を講じて成功に結実した事例が生まれている。

交通・建設の未組織労働者の中でも産業、業種を特定した働きかけが可能な場合では、入手したデータを名簿化し、労働形態や雇用形態に応じたこの対象固有の要求を労働組合加入に結びつけて組織化に成功している。中でも労働組合だからこそできる助け合いの共済を前面にして、組織加入を訴えとりくみが成功してきている。どの産業に働く労働者にも大きな効果を上げているが、フリーランスでは交通・建設労働者の組織化に特筆すべき効果をあげている。

③調整会議、全労連オルグ

調整会議はコロナ禍のもとでオンラインも活用し、地方組織・地域組織が開催に努力を継続し、必要な対応をおこなってきた。組織化対象の産業、業種のとりくみでは、複数以上の単産にまたがる場合に、関係する単産と地方組織との合同調整会議を開催し、対応を強化するとりくみを実施して教訓や交流を進めてきた。具体的には、地域ケアユニオン・オンライン交流会（全労連介護ヘルパーネット6単産、関係地方組織）、学童保育全国交流会（3単産＝建交労、自治労連、福祉保育労、関係地方組織）、障がい者職場の対策会議（北陸3県対象、3単産＝福祉保育労、自治労連、日本医労連）などがある。

全労連オルグは5人体制の方針であるが、今期もOB活用のオルグ2名を含め4人体制の範囲に止まり、1人の欠員配置体制での対応となった。

（3）労働相談活動

コロナの影響による雇用情勢の悪化から第2次新4か年計画では労働相談からの加入に力を入れることを呼びかけた。自交総連の休業補償を充実させるとりくみと連動した組織化や、福祉保育労やローカルユニオンでの労働相談からの組織化も積極的にとりくまれた。

2020年1月～7月はコロナに係る労働相談が2,131件（全体11,148件）であったが、そのうち61人（全体385人）が組合加入となった。前回大会からの2年間では28,146件の相談から1,138人の加入と23支部・分会が結成されている。

一方で、OBに労働相談員をお願いしている地方も多く、労働相談体制の維持に苦勞している実態もある。フリーダイヤルのデータでは、労働相談の電話を受けきれていないことも多く、相談者とつながるための工夫が必要になっている。

(4) 組織強化、学習・教育活動の到達

組織強化、学習・教育活動、次世代育成はコロナ禍以前より強化すべき課題としてあげられているが、コロナ禍の2年間でさらに弱くなったと言われている。とりわけ加盟組織から、職場活動の弱体化が指摘されている。このことは春闘における要求提出・回答引き出し率、スト権の確立・配置と実施の状況等に表れている。対策として、対話やコミュニケーション、学習活動の重要性が必要との声が出されている。

こうしたなかで「ゆにきゃん」(ユニオン・キャンプ=150万対話実践講座)が完全オンライン方式での1日開催のプログラムを開発し、全ブロックでの開催を追求したことをはじめ、これまでに11回の開催で257人の受講生を数えるまでになったことは大きな成果といえる。

150万対話実践講座(ゆにきゃん)は「150万対話の成功をめざし、語れる人を増やす(組織建設委員の育成)」、「わくわく講座を終えた人や職場や地域で役員などを担っている人などが、さらに拡大に踏み出す上での実践を理論的に学ぶ」、「自ら仲間を広げ、運動をつくり出すことを目的意識的に追求し、運動の循環をつくり出すことのできる活動家を増やす。これらを通じて加盟組織の組織強化もはかる」ことを目的に始まった。2020年11月以降13回(全労連3回、7ブロック、3単産)開催し、講座を重ねるなかで内容も改善してきている。受講生は325人になり、参加者の感想は概ね良好で継続したとりくみを求める声が多く、会議や運動のつくり方に生かしている組織も出てきている。しかし、一方で各回の運営に講師・コーチ・テクニカルサポートなどあわせて20人近いスタッフを確保する必要があり、現状では年間の開催回数に限りがある。

(5) 中立単産への働きかけ

第2次新4か年計画では中立単産への全労連加盟へのアプローチを課題に据えて、要求課題での共同や地方組織での運動の具体的の推進などについて交流を進めた。

(6) 全労連としての組織化の支援体制の到達

①組織拡大の戦略を担うための「戦略会議」の設置と公務職場の組織化

新4か年計画における「組織拡大戦略会議」の当初の目的は「組織拡大する産業分野や地域の検討をおこない、単産・地方に提案する」であったが、そこまでの議論をおこなうことはできていない。

2020年度より「公務単産組織担当者会議」を設定し、7回の会議を開催した。会議では各単産のとりくみ状況と好事例交流を中心におこなってきたが、公務単産の減勢を止め、増勢に転ずるための戦略的な議論と新4か年計画が求める「意思統一」については課題を残している。今後の会議のあり方と目的の見直しが必要と考える。

②被災3県、5,000人未満地方組織への「特別対策」

5,000人未満地方組織対策は、2008年の第23回定期大会から実施され、当初は「短期間の人的配置も含めた対策の支援策」として位置づけられた。現行新4か年計画でも「特別対策を継続

し支援する」と位置づけられているが、新たに 5,000 人未満となっている 2 県については対策費を支出しておらず、「今後の地方労連対策については定期大会に向け検討することとしたい」としている。

被災 3 県対策については 2012 年度から予算措置を講じている。

3. 後半 2 年間の補強

(1) 全労連としての新 4 か年計画後半 2 年間の組織強化・拡大の基本的な構え

基本的には本補強方針の期間が同じ（2022～2023 年度）であることから、第 31 回定期大会方針にリンクする。

新 4 か年計画に掲げた基本的な構えを踏まえ、全労連 2022～2023 年度方針の基調に掲げた 3 つの要求の柱（「すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保」「地域の『公共』を取り戻し、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立」「平和憲法いかす政治への転換」）を組織化（組織強化・組織拡大）の面からも重点に置く。要求前進のカギは要求当事者を運動の主体者に据えることであり、要求実現と組織拡大の相乗効果を進める立場で後半 2 年間での飛躍的な組織的前進に向けた一歩を踏み出すこととしたい。その軸として各組織で世代継承を意識しながら学習・教育活動を重点的に位置づける。

全労連全体としての組織拡大の重点対象を、①賃金や働き方で差別的扱いを受けている非正規労働者、②公務・公共サービスを担う非正規を含む公務労働者やケアワーカー、③軽貨物やギグワークをはじめとした雇用によらない働き方をしている人たち（フリーランサー）、④健康で文化的な生活を維持することの困難さが増している高齢労働者・年金者とし、職場内、地域の両面から組織化を推進する。その推進のために対話活動を引き続き重視し、「150 万対話運動」を継続する。

(2) 新 4 か年計画後半 2 年間の掲げる目標

この 2 年間は「150 万全労連」をめざしつつも、少なくとも組織減少を食い止め、第 32 回定期大会（2024 年 7 月）には 100 万人の現勢回復をはかることに組織の総力をあげる。全体としての組織拡大目標は既存組合での毎年 15 万人の拡大をやり遂げ、あわせて「減らさず増やす」とりくみとして 2 万人の脱退者減少をめざす。新結成・新加盟については 4 年間 20 万人の目標は修正し、2 年間で 2 万人（年間 1 万人）をめざすこととする。また、加盟組織のあらゆる単位でも組織目標、拡大目標とその達成に向けた計画をつくり、これらの目標達成に向けて全労連のすべての組織と組合員がとりくむようにしていく。

(3) 新 4 か年計画後半 2 年間の推進体制

組織化の責任は幹事会とし、その推進は組織局に置く。単産と地方組織が一体となった組織拡大を進めるため、幹事会、常任幹事会では推進・到達状況を共有するとともに、全労連全体としての組織化課題での学習と戦略議論をおこなっていく。現行の「組織拡大戦略会議」は、幹事会

における戦略議論を進めるための検討チームとしての位置づけに変更して継続する。

また、要求実現と組織化の結合をめざし、全労連内のあらゆる機関・会議において意識的に組織強化・拡大の議論を位置づけることをめざす。

地方組織においては組織拡大調整会議（もしくはそれに類する機関会議）を軸に単産地方組織の積極的参加をはかる。全労連オルグについては継続するが、体制上の困難さからこの2年間については専任制を解消し、他任務との兼任制とする。オルグは各地方協（ブロック）を分担し、調整会議参加と最重点計画実行のフォローをおこないながら地方組織における組織化の推進を支援する。

単産中央本部とは日常的に全労連の組織化方針への意見交換や単産の状況把握をより密にはかる。公務についてはこの間開催してきた集合的な「公務単産組織担当者会議」については中断するが、公務単産における組織減少は全労連全体の組織と財政にも大きな影響を及ぼすことから、各単産の組織担当者との日常的な協議を強めていく。民間単産については毎回の民間部会幹事会において組織化の論議時間を確保する。

「増やす人を増やす」とりくみとして、「ゆにきゃん」や労働相談員養成のとりくみを一層強化する。

引き続き春と秋にそれぞれ組織拡大月間を設ける。年2回の「組織強化拡大交流集会」は毎回の重点テーマを設けながら実践交流と月間の意思統一をはかるための位置づけで開催する。

毎月の加盟組織からの「拡大数・新規結成数」「対話数」「労働相談件数」の集約を徹底し、現状把握と共有をはかる。とりわけ各組織の実践事例や新加入・新結成などについてはニュース等できち早く共有するよう、集約と発信体制を強化する。

（4）課題ごとの補強

①組織拡大最重点計画の見直しについて

新規エントリー要件を見直し、地方労連における調整会議を軸とした総がかりとすることを前提として、その地方・地域の空白産業に限るとしていた組織化対象について緩和する。

これまで1年間としていた最重点計画の人的、財政的支援の期間を、最大2年間まで継続できるものに変更する。

②学習・教育活動について

この2年間のナショナルセンターとしての学習教育活動の軸を、全労連初級教育講座「わくわく講座」と150万対話実践講座「ゆにきゃん」に置き、その推進をサポートする体制を強化する。

「わくわく講座」は当面継続しながら、初級教育課程をどうしていくかを並行して議論する。議論にあたっては加盟組織、とりわけ単産と意見交換をおこないながら進める。なお、「わくわく講座」のスクーリングができない地方組織への支援として、全労連としてオンライン講座の開催を準備する。「ゆにきゃん」受講生の拡大とあわせて、講師・コーチ養成を進める。

幹部育成、労働相談員等の専門教育、ジェンダー平等の視点を含め、「全労連教育学習要綱」を

実効性のある体系となるよう 2023 年 7 月の第 64 回評議員会での改訂・施行に向け見直しをはかる。幹部育成、次世代育成のための集会・交流会（「幹部セミナー」「わくわく未来」）は当面 2 年間について開催を見送り、2023 年度以降の開催のあり方を要綱改訂とあわせて検討する。

③労働相談活動の強化について

労働相談ホットラインはアクセス向上と組織化へのつなぎの向上をめざしつつ、日常的な労働相談活動の強化をはかる。

年 2 回の全国一斉ホットラインは、すべての労働者に寄り添う全労連をアピールする機会として、宣伝活動を強化し認知の向上をはかることと、夜間（概ね 20 時まで）の相談に対応できるよう準備していく。

日常的な相談受付方法として、メール等電話以外についても研究し可能なものから実践していく。相談集計とあわせて相談内容の分析を強化し、その共有をはかれるようにしていく。

全国の労働相談員の交流、育成を目的とした交流会を年 1 回開催する。

④被災 3 県と 5 千人未満の地方組織への特別対策について

いずれも新 4 か年計画中は「特別対策を継続し支援する」としているなかで、この 2 年間については 2021 年 6 月末現勢における 5,000 人未満地方組織（この間 5,000 人未満となった 2 県を含む 15 県）と被災 3 県に対してこれまでと同額の支援を継続しつつ、2023 年度以降の支援のあり方について幹事会で議論し、2023 年 7 月の第 64 回評議員会において方向性を起案できるようにする。

検討にあたっては現在論議中の「(略称) 地域未組織労働者の組織化方針案」に基づく地方・地域組織及びローカルユニオンへの支援のあり方も踏まえておこなうこととする。

⑤全労連が主体となつてとりくむ組織化について

中立単産の全労連加盟、新たな産別結成、組織防衛については全労連として組織的に関係組織と協力しながら対応する。

またコロナ禍以降、春闘やコロナ化対策等運動面において全労連がメディアからも注目され、全労連を広くアピールすることがはかられつつあるが、これらが更に組織拡大にもつなげられるよう、組織化の視点からも情報発信、広報宣伝活動の強化をはかっていく。

以上

全労連 ジェンダー平等宣言（案）

全国労働組合総連合は、行動綱領「希望に輝く未来のために」で「身分・人種・国籍などによるあらゆる差別の撤廃と、男女平等をはじめ、すべての人々の基本的人権の保障」を目標に定め、運動を進めてきました。

政府と財界は、「男性稼ぎ主モデル」の日本型雇用によって、男性に長時間労働を、女性には不安定雇用を押しつけてきました。雇用機会の均等や「女性活躍」を唱えつつ、女性差別を温存し、女性労働を「家計補助的」として低賃金を押しつけ、非正規雇用を拡大するなかで労働者全体に低賃金構造をつくりだしています。男女の賃金格差、雇用格差、ケア労働者の低賃金水準などその根底に個人の尊厳を奪うジェンダー差別が存在しています。女性をはじめ、子育て、介護などケアを担う世代の要求を反映した労働組合運動の在り方を示していくことは、全労連にとって喫緊の課題となっています。

選択的夫婦別姓制度に自民党は後ろ向きで、日本社会にはいまだに家父長制が根強く存続するとともに、権力が「家庭」への介入を強めています。「男性優位」が当然視され、女性も男性も個性より「らしさ」を強要されて、人間らしく生き、働くことを奪われています。看護、介護、保育などケア労働を低賃金労働として女性に課し、政治はその専門性を認めず価値を貶めきました。性の多様性を認め合うジェンダー平等を実現する社会は、個人の尊重、法の下での平等、両性の平等を保障する日本国憲法を生かすものです。

個人の自立を支えるとともに、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかられる賃金、労働法制、社会保障制度が求められています。そのために、すべての労働者にディーセント・ワークが保障されることが必要であり、ジェンダー平等の実現が不可欠です。

ジェンダー平等が労働運動と社会のなかに根付き、だれもが差別や抑圧から解放されることを全労連と全労連加盟のすべての組織はめざします。

1. 全労連運動においてジェンダー平等を推進するため、全労連加盟のすべての組織が学び、話し合い、行動します。
2. 男女の賃金格差の是正、均等待遇、労働時間の大幅短縮など、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかられ、人間らしく生きる権利を保障する労働条件、職場環境、制度・政策の実現をめざします。
3. あらゆる意思決定の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すすめます。
4. 非正規雇用で働く労働者、女性、青年の多様な要求を組織し、主体的に参加できる運動づくりをすすめます。
5. 労働組合運動を含め、あらゆる場でハラスメントなど人権侵害を許さず、個人が尊重される職場、社会をめざします。
6. 全労連は、上記1から5について到達度や実施状況を定期的に検証し、課題をもってとりくみを強化します。

以上

