

第32回定期大会 議案書

2024年7月25日～27日
砂防会館



全国労働組合総連合

***** もくじ *****

【第1号議案】「2024～2025年度運動方針（案）」	P6
はじめに	P7

第一章 全労連がこの定期大会で提起したいこと	P8
-------------------------------	-----------

1. 3つの要求の柱
2. この2年間、どうたたかい、何を得たか
3. その結果、生活と職場・地域の状況はどうなっているか
4. 提起したい方針の柱は何か
5. もっと仲間が増える新たな飛躍に向けて

第二章 情勢の特徴と私たちのたたかい	P15
---------------------------	------------

1. 26年ぶりの高水準の賃上げと下がり続ける実質賃金
2. 岸田政権「労働市場改革」は労働者保護法制の破壊
3. 社会保障闘争の前進で人権が守られる社会の構築を
4. 「戦争国家」づくり・改憲策動をやめさせ、平和を守るたたかい
5. ジェンダー平等後進国、日本の実態
6. 気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題
7. 労働組合組織の状況

第三章 3つの要求実現に向けた具体化	P27
---------------------------	------------

I. 賃上げ・労働時間短縮、最低賃金、社会的な賃金闘争、労働基準法の骨抜き阻止のたたかい	P27
---	------------

1. 大幅賃上げ・底上げ、最低規制の強化、最低賃金全国一律の実現とストライキ
2. 労働基準法の改悪を阻止する大闘争、時短と残業規制の強化

II. 「公共の再生」で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換をせまる	P32
---	------------

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
2. 「地域ならではの公共」を地域住民との共同で再生する
3. 地域ぐるみで「地域循環型の経済・社会の構築」めざす
4. 社会保障の充実でいのち守る体制をめざす
5. 税の民主化をめざす
6. 食と農業を守る
7. 能登半島地震、被災地の復旧・復興

Ⅲ. 平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換をはかる P37

1. 「戦争国家」づくりを阻止するたたかい
2. 憲法改悪を阻止するたたかい
3. 戦争のない平和な世界をつくる取り組み
4. 核兵器のない世界をめざす取り組み
5. 要求実現が可能な政治への転換を

Ⅳ. 組織を強く大きくし、要求実現を P40

1. 組合員の力を引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかる
2. 非正規差別ゼロ実現、非正規労働者やフリーランスなど組織化で要求実現
3. 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
4. 未組織労働者の組織化
5. 仲間の力ですべての争議の早期解決をめざす
6. 中央・都道府県労働委員会対策と労働審判員の任命
7. 共済運動の発展
8. 地方・地域組織の再建・強化への対策
9. 青年部、女性部、非正規センター
10. たたかう労働組合の国際連帯を強めることと学び
11. ナショナルセンターの機能の強化
12. 全労連財政の確立に向けて

【第1号議案 附属議案】「全労連財政の確立に向けて（案）」→別冊

全労連財政の確立に向けて

（資料）組織財政検討委員会「最終答申」より「全労連財政 2024 年以降の考え方について」

【第1号議案 附属議案】「全労連運動の新たな飛躍提言（案）」 P50
はじめに P51

1. 全労連 34 年の組織課題での主な経過について
2. 組織課題の克服の柱は「100 万人組合員の力の発揮」「職場活動の強化」「仲間づくり」を組織できるオルガナイザーの養成を

全労連運動の新たな飛躍への提言（案） P54

- 問題提起 1 「産業別労働組合のさらなる強化・拡充をはかる展望」
問題提起 2 「賃金・労働条件の改善へ国民春闘の再構築」
問題提起 3 「組織強化拡大と学習・教育活動の再構築」

【第1号議案 附属議案】「2023年秋季年末闘争方針（案）」→別冊

【第1号議案 附属文書】「第31回定期大会以降の主な経過と教訓（案）」 P60
はじめに P61

第一章 3つの要求のたたかいの基調の総括 P64

I. すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保へ P64

1. 賃上げと労働時間短縮実現、労働法制改悪阻止のたたかい
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
3. 社会保障の充実でいのち守る体制をめざす

II. 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 P66

III. 平和憲法いかす政治への転換をはかる P67

1. 平和憲法を守りいかすたたかいに全力あげる
2. 組合員と職場・地域に依拠したたかう
3. 核兵器のない世界をめざす取り組み
4. 民主的な政治への転換をはかる取り組み

IV. 組織を強く大きくして、要求実現を P70

1. 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
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

第二章 重点課題ごとの総括と教訓 P72

I. 賃金引き上げ・底上げのたたかい P72

1. 賃金引き上げ・底上げのたたかい
2. 賃金の底上げなど社会的賃金闘争
3. 公務員の労働基本権の回復めざし

II. 労働法制改悪阻止の課題 P81

1. 雇用と生活を守る取り組み
2. 労働時間や働き方、職場のあり方を改善する取り組み
3. 多様な働きかたの悪用を止め、格差是正を求める取り組み
4. 労働者性判断の拡大とフリーランス保護を実現する取り組み

III. 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 P85

1. 公共を取り戻す取り組みと中小企業政策
2. 地域循環型の経済・社会の構築めざす「地域総行動」の取り組み
3. 農林漁業支援・食料を含む国内生産の拡大
4. 公共交通と地方金融機関を守る政策への転換

5. 税・財政の民主的改革を求める取り組み	
6. 社会保障制度の改善を求める取り組み	
7. マイナンバー制度に反対し、保険証を残す取り組み	
8. 介護・ヘルパーネットの取り組み	
9. いのちのとりで裁判全国アクション	
10. 「子どもたちにもう一人保育士を！」など子ども政策に対する取り組み	
11. すべての子どもが安心して学ぶ権利を保障する取り組み	
IV. ジェンダー平等の推進をはかる	P93
V. 憲法と国際平和の課題	P94
1. 全労連憲法闘争本部の取り組み	
2. 大軍拡・大增税に反対する取り組み	
3. ロシアのウクライナ侵攻と、イスラエルのガザ住民虐殺を止める取り組み	
4. 核兵器廃絶をめざす取り組み	
VI. 気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題	P97
VII. 組織拡大・強化の課題	P98
1. 第2次4カ年計画の総括	
2. 拡大（既存、新規結成、非正規）の到達	
3. 労働相談活動の取り組み	
4. 会計年度任用職員組織化プロジェクト	
5. 学習・教育活動	
6. すべての労働争議の解決をめざして	
7. 中央労働委員会労働者委員の公正任命	
VIII. 女性・青年・非正規雇用労働者	P102
1. 女性部	
2. 青年部	
3. 非正規雇用労働者全国センター（非正規センター）	
IX. 暮らしを守る共済・福祉活動	P104
X. 国際活動	P105
XI. メーカーの取り組み	P106
【第2号議案】「組織建設新中期計画（案）」（2024～2027年度）	P107
はじめに	P108
I. 組織建設新中期計画でめざすこと	P109
II. 2次にわたる4カ年計画（2016～2023年度）の振り返り	P109
1. 4カ年計画の経過と到達	
2. たたかう労働組合のバージョンアップの背景と取り組みの特徴	

3. この間の取り組みの教訓

Ⅲ. オルグ養成のための研修・研究機能の具体化 P114

1. 組合員教育、訓練の刷新 ～研修・研究機能の強化～

2. 学習教育・訓練体系の再編成のすすめ方

Ⅳ. 組織強化・拡大の課題と取り組み方 P115

1. 取り組みの基調

2. 既存組織の強化・拡大

3. 未組織労働者の組織化に向けて

Ⅴ. 組織対策 P118

1. 5千人未満の地方組織支援

2. 地方協議会（ブロック組織）の役割の発揮について

3. 労働運動2025年集会の開催について

4. 中立単産への全労連加盟を促進する

5. 政策立案能力を高める

Ⅵ. 組織建設新中期計画推進の財政措置について P119

【第 1 号議案】

2024～2025 年度運動方針（案）

全国労働組合総連合
第 32 回定期大会

はじめに

「低賃金のうえに物価高騰で食べるものを削らないと生活できない」「20 年間も賃上げは一度もない」「残業代の未払いがなくなる」「残業しないと食べていけない」「期限付き雇で雇止めが常に不安だ」「子どもたちのため、患者さんのために良い仕事をしようと思ってもあまりにも人手が足りない」「パワハラがひどく、いつもビクビクしている」「職場には労働組合も相談先もないので電話した」これが、労働相談で日々寄せられる日本の労働者の実態です。そうした働き方を労働者に強いておきながら、大企業などは、企業利益を過去最高に上げ、内部留保をため込み、株主配当を増やす、他方、政府は社会保障費や教育予算を削り、大企業優遇税制を繰り返し、危機をあおって軍事費をばく大に増やして増税する、これがいまの日本の形です。24 国民春闘での賃上げも、大企業労組が「満額回答」「歴史的な高水準」としましたが、四半世紀を超えて続く実質賃金の低下、歴史的な物価高騰でかき消されているのが現実です。

一方で、米国や欧州、韓国などでは、多くの労働者が労働組合を新たにつくり、あるいは、既存の労働組合でも組合民主主義を取り戻すことで、数カ月間に渡るストライキに立ち上がっています。インフレから生活を守る大幅な賃上げ、二層賃金など差別的な賃金の改善、ルールなき AI 活用から雇用と仕事を守ること、パレスチナ・ガザやウクライナでの戦争の即時停止などを求めてたたかう姿、あるいはフランスからは、週 35 時間労働制を 32 時間に、年金支給を 64 歳にはさせないと 300 万人を超えるゼネストでたたかっている労働者の姿が伝えられてきます。

第 32 回定期大会は、こうした日本の労働者が置かれている現実の一方で、世界では労働者が自らの行動で変化をつくり出してきているなかで、全労連運動の新たな飛躍に向けて転機となる議論と運動方針の確立をめざします。その肝として、個々の組合員が自覚的に活動に参加し運動をつくり上げられる組織となり、本来組合員や労働者が備え持っている力を十分に発揮して要求前進をはかる、職場・地域からのボトムアップの組織と運動をつくり上げようということを提起します。たたかう労働組合のバージョンアップのさらなる発展で、組合員参加による職場・地域からの運動を組織し、社会的な賃金闘争の前進、国民的な諸課題に立ち向かう大きな共同のたたかいをつくることをめざします。

今後、2 年間の運動方針を確認するとともに、全労連の新たな飛躍提言（案）を今大会で確認します。同時に、組織財政検討委員会答申をもとに、8 年間に渡る組織強化・拡大重点計画を振り返りつつ、次の組織建設計画を確定させます。

第一章 全労連がこの定期大会で提起したいこと

1. 3つの要求の柱

（1）大幅賃上げ・底上げの実現、最低規制強化、社会的な賃金闘争、労働基準法の骨抜きを許さない

一つ目の要求の柱は、春闘の再構築をはかるなかで、すべての労働者の大幅な賃上げ・底上げ、最低規制強化、最低賃金全国一律への法改正など社会的な賃金闘争の推進による経済要求の前進、労働組合主導の賃上げと最低規制の強化、脱「官製春闘」、そして、労働時間短縮や労働法制の改悪をゆるさないたたかいの前進です。労働者の生活が切迫していることを踏まえ、労働基準法の改悪を許さないたたかいは、特段のかまえが必要になります。「新時代研」の具体化は、1995 年の「新時代の日本的経営」に匹敵する大問題です。憲法 27 条「労働条件は法律で決める」への挑戦であり、労使自治で労基法をなし崩しにすることを企てる改悪です。働き方の多様化・柔軟化がおよそ企業（資本）の都合で広げられる下だからこそ、労働者保護の観点で人権が確保される最低基準を明確にして規制を強化すること、さらには対等平等の労使関係の構築、罰則や監督強化も含めて実効性ある労働基準法への見直しが行われるように職場・地域から声を上げていきます。また、職場総点検運動を行い、「労働組合にできること」として現行法の活用による労働組合の規制力発揮を強めることが、職場改善とともに、労基法改悪を阻止する強い力になります。職場実態の告発を含め職場からのたたかいの構築に全力をあげます。

（2）「公共の再生」で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換をせまる

二つ目の要求の柱は、公共を取り戻す課題ですが、「公共の再生」というキーワードに発展させてさらに強化してたたかうことを提起します。「取り戻す」とは、特に 2000 年代以降、次から次へと国や自治体の事業などが民営化され奪われる公共を住民の手に取り戻そうと提起してきました。しかし、そもそも、国民の命と生活を守るにふさわしい十分な公共が確立されてこなかったことや、つくりあげていくことを意識するためにも「公共の再生」を求めていくこととして提起します。非正規公務員への置き換え、指定管理者制度によるアウトソーシングなども公共を脆弱なものにしています。生活困窮の問題は深刻さを増しています。低賃金、低年金、不十分な社会保障、教育、住宅、公共交通などの改善がまったなしです。公務・公共サービスの充実、非正規公務員の雇用を守り均等待遇を実現させていく課題、ケア労働者や教員の処遇改善と増員、地域・生活圏で公共の再生、そして、社会保障の充実など多岐にわたりますが、市町村要求を明確にして自治体に改善をせまることなど、ローカルで声を上げる地域住民との共同と連帯のたたかいを構築し、実現をめざします。そして、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換を迫ります。

（3）平和と憲法を守る、憲法をいかす政治への転換をはかる

三つ目の要求の柱には、平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換をはかる運動を位置づけます。戦争する国への具体化が矢継ぎ早にすすめられる一方で、自民党政権の終焉を求める声が高まっている情勢を踏まえてたたかいを強化します。職場・組合員の平和の基礎体力を向上させ、地域に広がる平和の草の根運動の強化をはかります。自民党政治に終止符を打ち、憲法をいかし、要求実現が可能な政治への転換をはかる行動の具体化を行います。

2. この 2 年間、どうたたかい、何を得たか

全労連はこの間、コロナ禍において労働者・国民のいのちと暮らしを守るために全力をあげてきました。特に、公務・公共、ケア労働に携わる労働者の生活を守ることを、社会を守るたたかいとして重視してきました。コロナ禍のなか「いのちを守る緊急行動」「ケア労働者の大幅賃上げアクション」をはじめ単産や職場での「3T アクション」（自治労連）、「保健師の増員」（自治労連、大阪府職）、「33 キャンペーン」（自治労連）、「子ども達にもう 1 人保育士を」などの様々なキャンペーン型の運動が政府や自治体を動かし、賃上げや増員を実現させました。

国民春闘では、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下から「賃金が上がる国への転換」をめざしてきました。21 国民春闘で改めてストライキ強化を打ち出しました。2022 年 7 月の第 31 回定期大会では、「たたかう労働組合のバージョンアップ」、①ストライキなど高い交渉力、②産別や地域での統一闘争への結集、③要求の求心力で仲間を増やすことができる労働組合になること、を提起しました。全労連自らが力をつけて困難に立ち向かおうと呼びかけてきたものです。最低賃金の全国一律の実現、ジェンダー平等社会の構築にも力をつくそうと呼びかけ具体化してきました。

その結果、日本社会の再生には「賃上げが欠かせない」という世論をつくり、23、24 国民春闘で 23 年、26 年ぶりとなる水準の賃上げをつくりあげました。最低賃金でも、政府に「時給 1,500 円をめざす」（2023.8 末）と言及させたのは、紛れもなく 7 年前の 16 春闘でいち早く「全国一律 1,500 円」を打ち出し広げてきた全労連のたたかいです。

労働者に諦めと分断が強いられるなか、「ひとりの『仕方がない』から、みんなで変える」など、自らが声を上げることでこそ変えられることを提起し、職場や地域で組合員一人ひとりが変化を実感できる貴重な経験を多くつくり出してきました。次につながる大きな成果です。

この 30 年余りの日本の労働組合の全体が、財界や政府が一体ですすめる賃上げ抑制、非正規労働者など低賃金・不安定雇用労働者の拡大、働き方の規制緩和、成果・評価による分断などによって、労働者が貧困に陥れられ、過労死するまで働かされているなかで、とりわけストライキなどによる労働組合本来のたたかいで立ち向かえなくなっていることは重大なことです。

しかし、そんななかで、全労連が再びストライキや産別闘争の強化を提起し、具体化してきたことは、大きな意義があり、労働組合のナショナルセンターとしての社会的な役割を發揮してきたといえます。日本の労働組合の全体が再びたたかうことを取り戻し、労働者の苦難の解決へ、希望のもてるたたかいの具体化がさらに求められています。

3. その結果、生活と職場・地域の状況はどうなっているか

格差の広がり、労働者のきびしい生活と社会情勢は続いています。いまでも歴史的な物価高騰の中で実質賃金は下がり続けています。特に、非正規労働者や女性労働者、高齢労働者の生活はきびしさを増しています。多くの職場、産業で人手不足が顕在化し、人の命をあずかる職場や教育職場、物流まで、機能不全と言っていい状況に追い込まれています。

財界と政府は、「三位一体の労働市場改革」をすすめ、さらに個別企業の労使自治での合意をもって労働基準法の適用除外（デロゲーション）を拡大する、労働者を守るための最低規制である労働基準法を骨抜きにしようとしています。

「公共」の縮小と市場化が無秩序にすすめられています。感染者約 3400 万人、死者約 7.5 万人に及んだコロナ感染拡大、年明け早々に起きた能登半島地震、羽田空港地上衝突事故では、あまりに脆弱な状況に追い込まれる公務・公共の姿が浮き彫りになりました。少子化、人口減少、そして地方経済の疲弊が若者たちの希望を奪っています。

こうした困難な社会状況を本来なら真っ先に立て直すべき政府の機能は、まったく果たせなくなっています。自民党の裏金問題で国会は機能不全に陥り、労働者・国民の生活とくらしにかかわる問題は、ほとんど話し合えない状態が続いています。そのうえ重大なのは、ウクライナや中東パレスチナ・ガザでの戦争に対して日本の平和憲法を生かし外交努力をつくすのではなく、台湾有事などを口実に軍拡・増税を次々にすすめています。日米軍事同盟の強化をはかるとして、有事には日本の自衛隊は米軍の指揮下に事実上入ることに合意する、殺傷能力のある武器輸出を解禁する、日本の港湾、空港、自衛隊基地などを米軍との一体管理にすることなど、「安保三文書」の具体化を国会での審議もしないまま閣議ですすめる暴挙を繰り返しています。実質改憲をすすめる明文改憲へとすすめるようとしています。国民無視の政治姿勢のうえに、「政治とカネ」問題でも自浄作用を失うなかで、朝日新聞がこの 4 月 20~21 日に行った世論調査では「自民党を中心とした政権を望む 39%」「自民党以外の政党による政権を望む 48%」となっています。

4. 提起したい方針の柱は何か

(1) 組合員や労働者の「対話と学びあい」を全労連運動の文化にする

一つ目は、職場・地域から運動をつくり、真に人権が尊重される社会、平和で公正・平等な民主主義が機能する社会をめざそうということです。ここでいう人権や民主主義とは、「労働者・国民が自らの実態と権利を知り、必要な行動ができるようになること」です。労働者は、労働組合で団結し声を上げれば困難を変えられるという「労働者としての自覚とたたかう術（すべ）」を共有することです。議会制民主主義の根幹である選挙があれば投票する行為も大切な行動です。日々、資本の論理にもとづく情報があふれ、競争と分断、自己責任が強られる社会のなかで、労働者階級としての自覚ある労働者を増やしていくには、組合員や労働者との「対話と学びあい」を活動の柱に据えて実践し、全労連運動の文化にすることです。

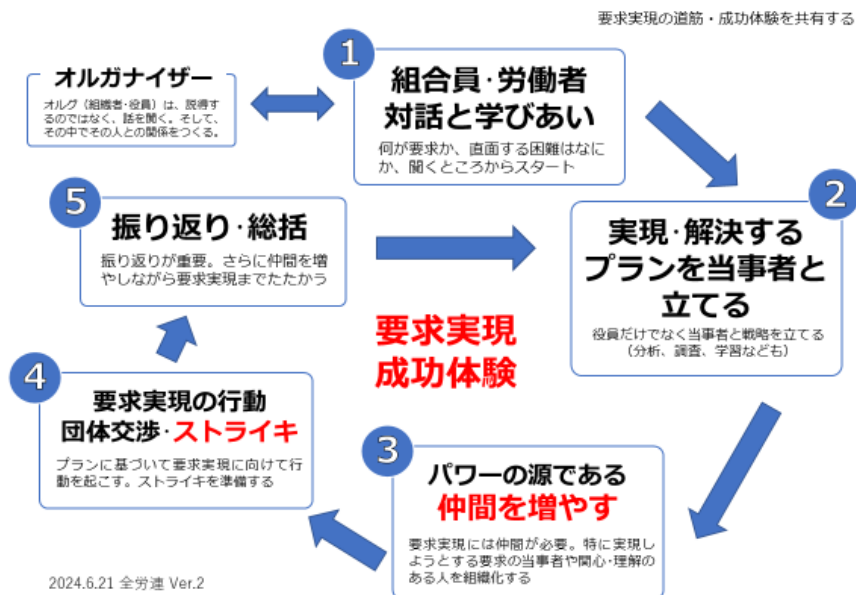
「対話¹」は、単なるおしゃべりではなく、対象者との認識の深め合いであり、要求実現の実践そのものです。具体的には、職場の隣に座る同僚一人ひとりと話すこと、説得でなく、よく聞き、質問し、引き出し、話すなかで問題を特定し、解決の道を共に深めて、実践に結ぶことです。こうした対話が日常活動となるようにすることです。

また、「学びあい²」は、主体性を奪われ、きびしい生活を無批判に受け入れるよう慣らされている多くの労働者と学びあうことで、自らと向き合うことにつながります。その中でこそ、抑圧の意識化、その背景にある社会構造を知り、主体性をとりもどすことで自覚的な課題解決の行動をつくり出すことができます。数値等で競わされる競争主義的な教育、教育における「政治的中立性」が押し付けられてきたもとの、学びあうことをつくり上げることは容易なことではありません。しかし、労働者であることの意識化なしに自覚的な組合活動への参加をつくり出すことはできません。対話とともに学びあうことを全労連運動の文化となるほどに広げていこうということを提起します。

この「対話と学びあい」こそが、「職場の団結がとりにくい」「組合役員のなり手がつかれない」「組合員が増えない」等の課題を克服し、全労連運動への結集を強めるとともに、さらには組織への求心力を高めることにつながると考えます。

組合員や職場の困難から出発し、その解決のための行動をつくり出すための学びあい、研究、発信できるオルグ養成のための研修・研究機能の構築、役員の研修強化、労働組合セミナー、ワークショップの推進を具体化します。

「対話と学びあい」から「要求の求心力で組織拡大」する概念図



¹ 「対話」とは、「あらゆる文化行動や運動の実践は、人間の主体的な関係にもとづく対話がベースにあって、はじめて人間解放の実践となる。対話は単なる一対一のおしゃべりではなく、人間化に向けての課題をめぐる認識の深め合いであり、社会変革の実践である」野元弘幸・東京都立大教授（『パウロ・フレイレ希望の教育を探る』季刊人間と教育 2021 夏号より）

² 「学びあい」を考えると「ユネスコ学習権宣言」（1985年、第4回ユネスコ国際成人教育会議）が参考になります。学習権とは「読み書きの権利であり／想像し創造する権利／個人的・集団的力量を発達させる権利である」「学習権はたんなる経済発展の手段ではない。基本的権利であり、人々をなによりゆきまかせの容体から、自らの歴史をつくる主体にかえていくものである」この宣言によって、〈自己解放のための学び〉が人間の基本的な権利として確立されたといわれています。

（2）「たたかう労働組合のバージョンアップ」を引き続き

二つ目は、全労連組織自らが強くなることで要求実現をはかろうと掲げた「たたかう労働組合のバージョンアップ」の方針のさらなる発展と実践を広げようということです。第一に、要求実現の求心力で仲間を増やすことができる組織になることをめざすことを掲げ、そのうえで第二に、ストライキなど高い交渉力でたたかえる組織になること、第三に、単産や地域の統一闘争への結集を強めることを提起します。組合員一人ひとりの困難・問題意識から出発し、どう勝ち取るかを当事者である組合員とともに練り上げ、仲間を増やして、団体交渉やストライキに立ち向かう、というスタイルを「要求実現の求心力で仲間を増やす」スタイルとして、確立させることで、仲間を増やして要求実現させる流れをつくりあげます。

要求実現は、社会的な賃金闘争など社会的運動と職場での対使用者闘争の両方の強化が成立した時に果たすことができます。まずは、「職場闘争、職場活動の強化」を重視し、職場からのたたかいを組織します。さらに、ナショナルセンターの役割として、すべての要求課題における運動提起が求められています。組織の現状も踏まえながら運動の強弱をつけながら、メリハリあるたたかいの構築をはかります。

組合員参加と組織化、自覚的、能動的な組合活動の構築を職場からつくり上げることで、しっかりとした動機をもって産別や地域組織の活性化をはかる活動の具体化をはかります。

（3）「ジェンダー平等の推進」と「最低規制の強化」をすべてのたたかいに位置づけ「当事者の組織化」で推進をはかる

三つ目は、すべてのたたかいに位置付ける共通点として、第一に、ジェンダー平等の実現の前進させること、第二に、「最低規制」を求めるたたかいの強化をはかることです。第三に、非正規労働者やフリーランス労働者、女性労働者の組織化に向けて具体化をはかることを提起します。

①ジェンダー平等の実現へ実践的に踏み出す

ジェンダー平等の実現で全労連は、2022年7月の第31回定期大会でジェンダー平等宣言を採択し推進を呼びかけてきました。キャンペーンを提起し、今大会までにすべての加盟単産・地方組織での宣言運動を提起しすすめてきました。

岐阜県労連の子の看護休暇拡充を求める「おかゆプロジェクト」、みえ労連の県内の男女賃金格差開示を企業や業界団体に求める取り組み、全印総連のハラスメント根絶宣言を使用者に出させる取り組み、郵政ユニオンの生理休暇改善の取り組みなど、組合員・職場の要求から出発したジェンダー平等実現の実践がはじまっています。

次に必要なことは、具体的に行動することです。すべての単産・地方組織でのジェンダー平等宣言づくりの成功、性別役割分業の根強い偏見を変える決意とともに、あらゆるハラスメントをなくすこと、労働組合役員構成でのジェンダー平等実現などの具体化をすすめます。また、女性差別撤廃条約の「選択議定書」批准に向けた取り組みを強化します。すべてのたたかいにジェンダー平等の視点を位置付けて実践していきます。

②最低規制を強化する要求

最低賃金闘争の強化、公契約運動の強化、企業内・産業内最低賃金、産別最低賃金要求の確立、労働時間の規制強化、ハラスメントの規制強化など、最低規制を求めるたたかひの強化をはかります。

③当事者の組織化で要求実現に結び付ける

ジェンダー平等の推進でも、最低規制の強化をはかるうえでも、当事者である非正規労働者やフリーランス労働者、女性労働者の組織化を、「要求実現のために労働組合で声を上げよう」と対話し、学びあいながら要求実現に結び付けることの具体化をはかります。

(4) たたかう労働組合の国際連帯を強める

米国や欧州を中心とする世界のたたかう労働者の立ち上がり日々強まっています。グローバル企業の利益至上主義による横暴が貧富の格差を無秩序に広げ、労働者からの搾取を強めています。そうしたなかで、労働者の労働組合への組織化をすすめストライキなどでたたかう潮流が変化をつくり出しています。国際連帯を強め、日本でたたかう潮流を具体化できるのは全労連です。地球環境問題、ILO(国際労働機関)などを通じた国際的な労働規制の強化などを世界の労働者と連携して取り組みを強めます。

5. もっと仲間が増える新たな飛躍に向けて

いまの労働者の実態は、ルールなき資本の横暴によって搾取され、自由はおろか、いのちさえも奪われ兼ねない状況にあります。そのことを考えると、当事者である労働者から「もっともっと声があがっていい」はずですが、しかし、そうならないことに思いを寄せ、「たたかう労働組合には何ができるのか」ということを考える必要があります。

全労連の新たな飛躍を期するためには、職場の労働組合組織から民主的な組織運営をつくり上げること、「サービス・請負型」の活動スタイルから組合員や職場の困難から出発し当事者とともに解決し成功体験が実感できる「自覚的参加による組織化型」へと発展させることを今大会のメインの論点にする必要があります。

組合役員や大会代議員の選出が「1票投票」で行われているかの再点検も含めて、組合員が自ら自覚的に参加する日常活動、要求実現のために単産や地方組織が必要と動機がともなう運動の構築に向けて一旦腰を据えて取り組む必要があると考えます。

ブラジルの民主革命の立役者で教育思想家のパウロ・フレイレ(1921~1997)は「劣悪な環境に置かれた被抑圧者は、その環境に順応し、怒りを覚えなくなる」と分析すると同時に、「解放のために自分たちが闘わなければいけないのだ、という被抑圧者たちの確信は、変革の指導者によって与えられるものではなく、自らの意識化によってもたらされるものだとしっかりわかっておく必要がある」と述べています。いまの学校教育や労働組合のあり方への示唆です。

また、米国レイバーノーツのオルグ(教育担当)のバーバラ・マデローニ氏は、月刊全労連2021年8月号に寄せた寄稿のなかで、「信頼し合い、互いに傾聴し、共同による計画立案などの基本的

な要素が欠けていると、運動には勝利できるかもしれないが、変革の力を秘めた未来の勝利に向けた基礎を固められない。決して焦ることなく、基本的な段階を省略しないために、訓練と明確な目的が必要である」としました。

その実践は、先に提起した組合員や労働者との「対話と学び合い」を労働運動の文化となるほどに徹底して行うこと、組合員や労働者と向き合う時間にあてていく決断が組織を運営する役員などに求められています。

第二章 情勢の特徴と私たちのたたかい

全労連が「たたかう労働組合のバージョンアップ」として打ち出した産別統一闘争への結集やストライキを背景にしたたたかい、さらには欧米を中心に広がる労働者のたたかいが、労働者が労働組合で声を上げることの重要性を明らかにしてきました。全医労が全国 127 病院で行ったストライキをはじめ、連合加盟のそごう・西武労組が行った一日営業を止めるストライキなどを背景に、マスコミが「闘わない労組の転機」（2023.8.31 付日経）、「ストライキの力、労働組合の存在感示せ」（2023.9.27 付朝日社説）とする記事を掲載するなど、労働組合やストライキへの期待が広がりはじめています。

引き続き、欧米を中心とする労働者のストライキによる賃上げ、処遇改善と雇用を守るたたかいが大きくなるとなっています。自動車ビッグ 3 労組など全米自動車労働組合（UAW）のストライキは、40%以上の賃上げを求めて約 1 カ月半続けられ、「25%の賃上げや二層賃金の改善、パート労働者 150%の賃上げ」を引き出しています。UAW はドイツフォルクスワーゲン米国工場で組織化に成功し労組を結成、トヨタなど日本企業の米国工場でも組織化を開始しています。

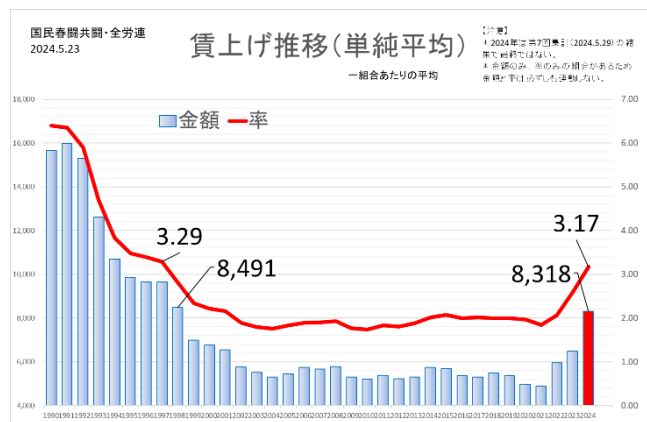
私たちのこの間のたたかう労働組合のたたかいが、日本の労働組合運動の前進に歩み出す変化をつくり出していることが大きな変化です。



1. 26 年ぶりの高水準の賃上げと下がり続ける実質賃金

(1) 26 年ぶりの高水準の賃上げを獲得

国民春闘共闘・全労連は 5 月 23 日、24 日国民春闘の賃上げ回答の第 7 回集計をまとめました。その結果は、有額回答を得た 669 組合の単純平均は 8,318 円（3.17%）の賃上げ回答を引き出しています。額では 1998 年以来 26 年ぶり、率では 1997 年以来 27 年ぶりとなる高い賃上げの到達をつくっています。



(2) 低すぎる非正規労働者の賃上げ

非正規労働者の賃上げでは、時給制労働者で平均 47 円・5.77%と昨年の地域別最低賃金引き上

げ分 43 円・4.5%と同水準にとどまる回答状況です。低賃金労働者の底上げをはかり、雇用による賃金格差の是正をはかる姿勢が見られない回答です。しかし、JMITU の兵庫・日本水産姫路支部で時給 77 円（月額換算 12,200 円）、生協労連・おおさかパルコープ労組で時給 73 円（5.90%、うちベア 60 円）を勝ち取るなど、非正規労働者の賃上げにストライキなどで立ち向かっている職場では高い水準の賃上げ回答を引き出しています。40 円程度では、月 150 時間労働のフルタイムで 1 カ月働いても 6,000 円程度の賃上げにしかありません。5 ケタの賃上げ回答がある正規職員との賃金格差が広がるばかりです。

（3）ケア労働者の低額回答と中小企業の価格転嫁問題

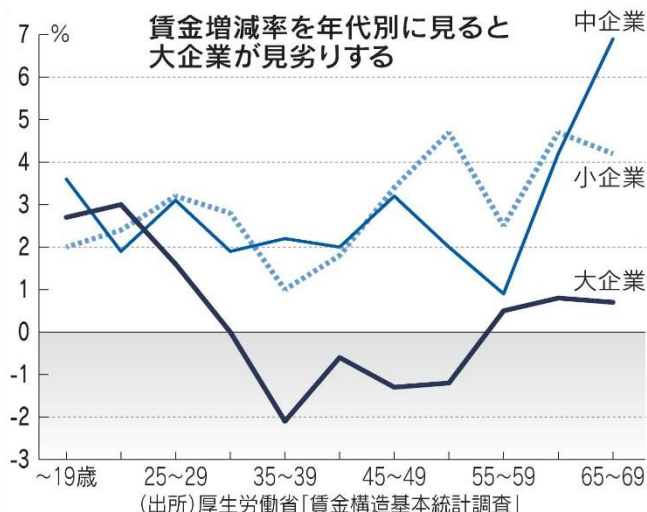
この間の春闘の特徴となっているのが、医療や介護、障害・福祉などの産業で働くケア労働者の賃上げです。23 春闘では賃上げがほぼ据え置かれたうえ、24 春闘でも「何らかのベースアップは検討するが、診療報酬等の改定内容の詳細が未定で回答できない」と回答見送りが相次ぐ、不誠実交渉が続きました。診療報酬、介護報酬、障害福祉の公定価格改定で 2.5%ベースアップ分を見込んだ改定が行われるも、賃上げ回答を示してしかるべきです。日本医労連は、原資があるのに回答を示さないのは、誠実な団体交渉の義務を果たさない不当労働行為にあたるとしてたたかいを強めてきました。

また、二極化する背景に「労務費の価格転嫁ができない」とする問題が顕在化しました。原因は二つです、一つは、政府が不公正取引を規制しないこと、もう一つは、中小企業の経営者も労務費の価格転嫁をまともに請求しない諦めがあることにあります。政府による公正取引への規制強化と経営者を諦めさせない労働組合による職場からの突き上げが必要です。価格転嫁できない犠牲を労働者にしわ寄せさせない、労働組合の強いたたかいが必要となっています。

（4）大企業の満額回答は見せかけ

24 春闘でも、大企業での「満額回答」「高水準」「賃上げ 16,000 円、5%超え維持」などとする報道が相次ぎました。なかには、組合の要求を上回る賃上げ回答を回答集中日前に明らかにして、経営主導の賃上げを演出する意図的な動きが強められました。歴史的な円安が続くもとで輸出大企業は、大儲けしています。さらに、「物価上昇に負けない賃上げ」を政府や財界が打ち出すなか、人手不足など 30 年間におよぶ賃金抑制の弊害への危機感から経営者都合でなされているものです。けっして労働者、労働組合の要求やたたかいで引き上げさせたものではありません。すでに報道では、「官製春闘の極み」、「闘争なき満額回答」、「『満額超え春闘』 薄らぐ労働組合の存在感」などと揶揄されています。

また、驚くことに大企業の平均賃金は減少しました。2023 年の平均賃金が 3 月 27



日に厚生労働省から発表されました。全体の平均賃金が 2.1%増にとどまっているうえ、大企業の平均賃金は 0.7%減少しました。30 代から 50 代の子育て世代の平均賃金が 1~2%も減少しています。この平均賃金の減少は、「非正規雇用による人材の穴埋めが広がったことが影響」「若年層は賃上げ」（2024.3.27 付日経）とされ、非正規への置き換えです。さらに、大企業は岸田政権の看板政策である「賃上げ減税」によって、賃上げで儲けている可能性さえあります。

大企業の賃上げ発表には注意が必要です。大手通信会社の NTT は賃上げ平均 1 万円（主要会社）の回答でしたが、その実際は、「全員の賃上げは 700 円（0.2%）」だけで、後は手当や成果による配分で実際に賃上げがあるかどうかはわからないのが実態です。しかも、会社のマスコミ発表は「最大 7.3%・月額 39,300 円の賃上げ」とされました。このように、「見せかけの賃上げ」が広がっています。また、大企業労組の低い要求に対し、要求よりも高い賃上げ回答を示す大企業が相次いだのも 24 春闘の特徴の一つです。こうした実態に一発妥結し、たたかわない大企業労組の姿勢にこそ問題があります。

労働分配率は、38.1%と過去最低を更新

「大企業、賃上げ余力大きく」（2024.6.4 付日経）。財務省が 6 月 3 日に示した 2023 年度の労働分配率は、38.1%と過去最低となり、低下し続けています。

このままでは 24 春闘も 2023 年の物価上昇率 3.1%増を補い、実質賃金を引き上げることすら難しい状況です。全労連は、こうした流れに対しても「たたかう労働組合」があることを示し、抗っていくことの意義は大きくなっています。

（5）増大し続ける大企業や富裕層の富

大企業・投資家・富裕層の富は増大し続けています。財務省「法人企業統計調査」によれば、2023 年 1~3 月期決算の資本金 10 億円以上の大企業の内部留保は 511.4 兆円に上り、14 年間で 1.8 倍に増加しています。一方、実質賃金は 10 年で年収 24.1 万円減り、四半世紀で最低となっています。賃上げを抑制し、大幅なコスト減らしなどで利益を膨らませて内部留保を積み増したことは明らかです。

日本の企業は、コロナ禍のなかでも内部留保を増やし続け、中小企業を含めて前年同期末比で 11%増の 530 兆円と大幅に増え、過去最高を更新しています。財務省・法人企業統計調査(令和 5 年 4~6 月期)によれば、企業の経常利益の前年同期比は、資本金 10 億円以上で 9.7%、1~10 億円で 7.6%、1000 万円~1 億円で 23.5%増の利益を上げています。一方で、零細企業を中心に企業倒産は 720 件（前年比 20.2%増）と、物価高の中で「価格転嫁ができない」実態が浮き彫りになっています。発注側企業がコスト上昇分に対し価格転嫁に応じた割合は 47.6%、「まったく転嫁できない・減額」が増加し 23.5%となっています。中小零細企業における公正取引の抜本的な改善が求められており、政府による法規制が求められています。

所得格差が過去最高水準に広がっています。厚生労働省は 2021 年の格差の大きさを示す「ジニ係数」が、税や社会保障による再配分前の当初所得で 0.5700 となり、前回の 2017 年調査(0.5594)から上昇、過去最高だった 2014 年調査に次ぐ水準となっているとしました。「非正規労働者がコロナ禍でより大きな影響を受けたことが反映している可能性がある」とされ、今後も女性の低年

金、就職氷河期世代が高齢層となる段階での「貧困の高齢化」に注意が必要としています。

この 2 年の春闘で一定の賃金の引き上げをつくり出しましたが、30 年余りにわたる実質賃金の低下、歴史的な物価高騰が続くもとで、生活改善が実感できる状況になく、引き続き厳しい状況にあると踏まえる必要があります。

2. 岸田政権「労働市場改革」は労働者保護法制の破壊

岸田政権は「三位一体の労働市場改革」として、①日本版ジョブ型雇用（成果主義）、②リスクリング（学び直し）、③労働移動（リストラ促進）、をすすめ、多様で柔軟な働き方、自己責任型の働き方を押しすすめています。そして、これらを補う具体化が急ピッチですすめられています。

2023 年 10 月に厚生労働省の「新しい働き方に関する研究会」報告書が公開され、2024 年 1 月には、日本経団連が「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を出しました。その内容は同様で、「自社の望ましい職場環境を個別企業の労使で決定する日本企業の強みの発揮が縮小している。柔軟な働き方が労使双方から求められている。労働基準法制の画一的な規制がその実現を妨げている。個別企業の労使が話し合い、裁量労働、高プロ、労働時間制度などの働き方を選択できるように、労働基準法の規制を 36 協定のように『適用除外（デロケーション）する』仕組みを拡大する必要がある。法制として『労使協創協議制』の創設を検討すべき」と提言しています。

全労連は、「経労委報告 2024 に関する談話」などで、「労働基準法の『基準』は、一律であることに意味がある。適用除外は、やむを得ない場合にのみ、例外的・一時的が原則。いまでも、36 協定など規制力が弱まるなかで、合法的な過重労働で過労死などの弊害が起きている。労基法だけでなく、労働契約法における個別労使合意の活用拡大までも狙われている。全労連は、労働者保護としての労働基本権を守る立場でたたかう」ことを明確にしました。また、連合も「労使自治の尊重の名の下での労働法制規制緩和は許さない。強制法規としての労働時間規制を見直す必要はない。『労使協創協議制の創設』の団結権等を基盤としない姿勢は疑問である。」としています。

これまで労働者がたたかい築いてきた権利としての「1 日 8 時間の労働時間規制」などの労働者保護のための労働基準法の概念を個別企業の思い通りにできるように変質させるものだけに、労働組合として全力をあげたたたかいが必要となっています。

3. 社会保障闘争の前進で人権が守られる社会の構築を

（1）軍事費よりも社会保障の拡充を

財務省・財政制度審議会財政制度分科会は、5 月 21 日に「我が国の財政運営の進むべき方向」を建議しました。建議では、社会保障関係予算の歳出について「歳出の目安は、社会保障関係費の実質的な増加を高齢化による増加分に相当する伸びにおさめることをめざすとともに、経済・物価動向等を踏まえる」としています。また、社会保険料の水準については、「給付の適正化等を通じ医療・介護の保険料率の上昇を最大限抑制する必要がある」としています。政府は徹頭徹尾、社会保障費を抑制するという姿勢です。

これらの背景として人口減少や少子化の問題もありますが、最大の問題は、軍事予算の確保にあります。2023 年度から 2027 年度までの 5 年間で 40.5 兆円程度の軍事費の歳出増が予定され、その確保がめざされています。

岸田政権は、明文改憲をすすめるようとしているだけでなく、実質改憲となる立法措置や閣議決定などを行い、軍事費を拡大させています。そのため、予算で大きなウエートを占める社会保障費に焦点が当てられ、抑制され続けています。

（2）世代間に分断をもたらす少子化対策

国会は、6 月 5 日に子ども子育て支援法を成立させました。法は各種の支援金を給付するしていますが、その財源は年間 3.6 兆円、2028 年までに安定財源とするために、①子ども・子育て支援金として公的医療保険の上乗せ徴収で 1 兆円、②雇用保険料など既定予算の執行残などの活用で 1.5 兆円、③社会保障の歳出削減で 1.1 兆円、をあげ、国民負担増をあからさまに求めています。とりわけ歳出改革では「全世代型社会保障構築をめざす改革工程」による医療・介護制度等の改革を実現することを中心に取り組むとして、介護利用料の 2 割負担層の拡大や、入院時食事負担の値上げ、2028 年までに医療・介護 3 割負担層の拡大、高額療養費の限度額の見直し、ケアプランの有料化など、これまでに国民の反対の声で実現できなかった制度改悪が列挙されています。

「子どものために」を口実にした高齢者世代と子育て世代の分断です。政府は国会の審議において、「社会保障費以外の歳出改革で生じる財源は、防衛力強化のための財源」だと答弁しています。

厚生労働省は、6 月 5 日に公表した人口動態統計で、合計特殊出生率が 1.20 となり、東京では 0.99 と過去最低を更新したことを明らかにしました。厚労省は「複雑な要因が絡み合っている」と分析し、「危機的な状況」との認識を示しました。子どもの貧困化や自殺者の増大など深刻な事態も進行しています。

少子化対策に必要なことは、世代間の分断をもたらすのではなく、子どもの権利条約批准 30 年を迎えたいま、子どもの医療費・給食費の無料化、高等教育までの無償化など、地方自治体での取り組みが進展していることをふまえ、国として家計に重くのしかかる医療費や教育費の負担軽減をはかることが求められています。

（3）報酬改定でケア労働者の処遇改善を

2024 年度は、診療報酬、介護報酬、障害福祉サービス等報酬のトリプル改定が行われました。しかしいずれの改定も、従事者の処遇改善には不十分です。特に介護報酬改定では、訪問介護事業者に対する基本報酬が引き下げられたため、中小業者の倒産件数増や介護サービスの切り下げなどが行われています。また介護保険料では、全国平均で月額 6,225 円となったことが厚生労働省から 5 月 14 日に公表されています。制度開始時の平均 2,911 円から 2.1 倍となっています。

こうした状況を受け、衆議院厚生労働委員会は、6 月 5 日に「介護障害福祉事業者の処遇改善に関する決議」を全会一致で議決しました。4 月実施の介護報酬改定で訪問費が引き下げられた

のに対し、引き下げ撤回と報酬再改定を求める運動が広がり、異例の決議となりました。

決議は、介護・障害福祉従事者が「重要な職責を担っている」と指摘しています。他産業の給与水準と比べて低い状況だとして、「優れた人材の確保」「サービス提供体制を整備」するため、報酬改定などの影響について介護事業者等の意見も聞き、速やかで十分な「検証」を行うとしています。また、賃金などの処遇改善に資する施策を検討し、「必要があると認めるときは、必要な措置を講ずるべき」だと政府に求めています。

医療保険における国庫負担の抑制、介護保険の公費負担の固定化などにより、社会保険料の上限なき引き上げに加え、利用料の引き上げが続いています。このままでは、制度崩壊につながりかねません。利用者と従事者の人権を守るためにも国庫負担の増額が必要です。

4. 「戦争国家」づくり・改憲策動をやめさせ、平和を守るたたかい

（1）核兵器の使用を許さず、「核兵器禁止条約」で核保有国と核抑止論を包囲する

ロシアのプーチン大統領は、ウクライナに対して核兵器使用も辞さないと言っています。ロシア当局は5月6日、「西側諸国の脅しへの対応」としてウクライナとの国境に近い地域で、戦術核兵器の使用を想定したミサイル訓練の準備を開始しました。

一方、アメリカのリンゼー・グラハム上院議員は、広島・長崎への原爆投下が「戦争終結につながった」として「イスラエルは負けるわけにはいかない、これは広島と長崎の究極版だ」と発言し、ガザ地区への核兵器使用を促しました。

今起きている戦争で、実際に核兵器が使用される可能性があります。戦争をただちに止めさせることと、「核兵器使わない」の国際世論で当事国を包囲する必要があります。

また、アメリカは核弾頭の安全性や有効性、性能改善のためのデータ収集のためとして、5月14日に臨界前核実験を強行しました。被曝者をはじめ、核のない世界を求める世界中の人々の願いにそむく行為であり、許すことはできません。

岸田首相が議長をつとめた2023年5月のG7広島サミットで「核軍縮に関するG7首脳広島ビジョン」が発表されました。「ビジョン」は、核兵器は「防衛目的のために役割を果たし、侵略を抑止し、戦争と威圧を防止する」と「核抑止力」論を正当化しました。いざという時は核兵器を使用し、広島・長崎のような非人道的な惨禍を引き起こすことをためらわないとの立場です。核廃絶を求める被爆地から核抑止論を肯定するメッセージを世界に発信するという最悪の宣言です。被爆者から怒りと非難の声があがっています。

「核兵器禁止条約」の前文では、「核兵器の壊滅的な被害は（中略）現代及び将来の世代の健康に重大な影響を及ぼし、電離放射線の結果によるものを含め、女性と少女に過大な影響を与える」として、核兵器の被害は「無差別性」にとどまらず、さまざまなジェンダー格差を伴うものであり、女性と子どもがより深刻な被害を受けることを明らかにしています。

「核兵器禁止条約」の署名国は93カ国、批准国は70カ国・地域にまで広がっています（2024年1月16日現在）。核兵器禁止条約を広げて、核保有国を国際的に包囲することが求められています。そのためには、唯一の戦争被爆国である日本の、条約への参加が決定的に重要です。

（2）全土の基地化・軍事費増加と広がる反対運動

2022 年 12 月 16 日に閣議決定した「安保関連三文書」（国家安全保障戦略・国家防衛戦略・中期防衛力整備計画）をてこに、岸田政権はこれまで日本の防衛の基本政策である「専守防衛」を放棄し、先制攻撃が可能な「敵基地攻撃能力」を保有するなど大軍拡をすすめています。

「軍事や防衛は国の専権事項」として、沖縄や南西諸島の基地化がすすめられています。石垣島では民間港に地対空誘導弾「パトリオット 3」が配置され、全国港湾の仲間らは安心して仕事ができない状況になっています。防衛省発注の軍事関連の仕事に建設関連の組合員が従事する事も増えており、職場から軍拡を止めるたたかいが重要となっています。

基地の強靱化は日本全土ですすめられています。広島県・呉市ではマツダスタジアム（広島市民球場）36 個分という広大な日本製鉄工場跡地を防衛省が一括購入し、地元自治体にも住民にも内容を明らかにしないまま巨大な防衛施設を建設しようとしています。また、大分市敷戸では町のすぐ脇に大型ミサイルを貯蔵する弾薬庫が建設されています。

軍事費は 2027 年までの 5 年間で 43 兆円、GDP 比 2 % と軍事費 2 倍化がすすめられ、2024 年の防衛関連予算合計は国内総生産（GDP）比で 1.6%、8.9 兆円となりました。沖縄をはじめ九州や北海道、京都などに計 14 カ所の弾薬庫を新設する建設費として 222 億円を計上しています。

「増税メガネ」などと揶揄される岸田首相は、増税に対する国民の反発を受け、防衛増税の実施時期を先送りして財源のめどが立たないなか、規模ありきで軍事関連を膨張させています。軍事費確保が優先されて聖域化される一方で、子ども子育て支援の財源を他の社会保障費削減と公的医療保への保険料上乘せで捻出するという新たな国民負担や訪問介護の基本報酬の引き下げなど社会保障切り捨てがすすめられています。

高知・宿毛港の軍用化反対運動、佐賀空港のオスプレイ基地化反対運動、大分・敷戸弾薬庫建設反対運動など、基地の強靱化がすすむ地域では住民との矛盾が広がり、反対運動が起きています。沖縄・うるま市では保革の違いを越えた住民運動で、自衛隊の基地建設を断念させています。

（3）国会審議を軽視～民主主義の否定～

岸田政権は、国際共同開発する次期戦闘機を第三国へ輸出できるようにするため、防衛装備移転の運用指針改定を閣議決定しました。閣議決定のみでこの国のあり方を変える暴挙です。自衛隊基地の強靱化も長距離弾道ミサイルの購入・保管も、まともに国会で審議されずにすすめられています。米国製巡航ミサイル「トマホーク」の購入や迎撃可能な新型ミサイルを日米共同で開発することをはじめ、自衛隊基地の強靱化に向けて全国 283 地区で基地司令部の地下化や壁の強化などをすすめることなどを閣議決定しています。

2024 年 4 月に渡米した岸田首相は、「(米軍と自衛隊の) 作戦及び能力のシームレスな統合を可能」にするため「それぞれの指揮・統制の枠組みを向上させる」として、自衛隊が米軍の統制下に入ることをアメリカに確約しました。まさに日米軍事同盟の、歴史的な大変質です。岸田政権の軍拡・増税策動は、すでにアメリカとともに「戦争する国」として実行段階にあります。

（４）改憲の「緊急事態条項」を先取りする「地方自治法改定」

6 月 17 日の参議院本会議で自治体に対する国の指示権を拡大する、改正地方自治法案が可決・成立しました。国による地方自治体への「指示権」を認めることにより、自治体の方針とは無関係に自治事務に容易に介入できる権限を国に与えるものであり、国と地方の「対等・平等」の関係を崩し、自治体の自主性・自立性を奪い団体自治を侵害するものです。

改定された地方自治法は、自民党が主張する緊急事態条項の一部をそのまま実現する内容で、緊急事態条項創設の憲法改正の先取りといえます。政府に独裁的権限を付与するもので、地方自治だけではなく、国民主権や立法権までもが侵害されることになりかねません。

（５）人権侵害につながる「経済秘密保護法」

5 月 10 日に可決・成立した「重要経済安保情報保護法」（経済秘密保護法）は、軍事や外交などの分野で情報の秘匿を目的にした「特定秘密保護法」の経済安保版として、漏えいに罰則を科す国家機密の範囲を経済安全保障に関わる情報にも広げるものです。秘密の範囲が大幅に膨らみ、機密情報を扱うために求められる「適性評価」（セキュリティークリアランス）の対象になる民間人が飛躍的に増えます。国民の知る権利や表現・言論の自由を侵害する「物言えぬ社会」づくりを一層すすめるものです。

適性評価は、企業の労働者や大学を含む研究機関の研究者などが幅広く対象になり、プライバシーを侵害され、断った場合には不利益を被る人権侵害にさらされる恐れがあり、断じて認めることはできません。

（６）国際緊張や緊急事態を理由にした改憲は許さない

6 月 23 日に閉会した第 213 通常国会では、憲法審査会での「改憲」に向けた議論がすすめられました。特に衆議院憲法審査会では、日本維新の会、国民民主党、衆院会派「有志の会」の 3 党派が、岸田首相が 9 月の総裁任期までの改憲実現に意欲を示していることを引き合いに、条文案作成を急ぐよう訴え、公明党の国重徹氏も「論点は既に出つくした感がある」と同調しました。

衆議院憲法審査会では、緊急事態での国会議員の任期延長が議論され、自民党は「大規模災害など選挙困難時に国会議員の任期延長を可能にする改憲原案づくりを急ぐべき」と訴えました。

しかし、「裏金疑惑の解明が先」と主張する野党の奮闘と国民の運動により、改憲の策動は改憲勢力の思うようにはすすんでいません。自民党などが憲法改正原案を協議する起草委員会の早期設置を重ねて要求しましたが、野党の反発で実現は見通せていません。

岸田首相は、4 月 22 日の衆院予算委員会で、「時間的な制約を考える時、危機感を感じている」と焦りをにじませました。

憲法改正が思うようにすすまない中、地方自治体への指揮権を国に与える「地方自治法改正」や、「日米共同声明」に明記された「米軍と自衛隊の作戦及び能力のシームレスな統合」の方針により、実質的な解釈改憲がすすめられています。しかし、岸田首相が執着していた、自らの総裁任期中の改憲は、憲法を守り運動と野党の奮闘により、事実上不可能となりました。「戦

争できる国」づくりを許さない市民と野党の勝利です。

（7）大阪・関西万博はカジノ誘致推進、ただちに中止を

大阪湾の人工島・夢洲で 2025 年 4 月 13 日から開催予定の大阪・関西万博は、岸田政権と維新府市政と財界が一体になって、行政と税金を私物化し、公共を破壊し、カジノ誘致につなげようというもので、直ちに中止させることが必要です。問題が噴出しています。

大阪市のゴミ最終処分埋立地の夢洲は、有害廃棄物やガス爆発、台風や地震など自然災害に弱く避難計画も無く、危険な上に、万博関連コストの増加も指摘されています。3 月末には工事中にメタンガス爆発事故が発生、その後も基準以上の濃度が検出されるなか作業は続けられ、府の小中高生「無料招待」事業への懸念や反対の声が急速に広がっています。

また、財界からの様々な規制緩和を推進する要望に対し、大阪パビリオンでの個々人のヘルスデータの民間企業での活用、危険なライドシェアや未認可、健康・医療器具の展示の解禁など、大阪府市と関西財界は身勝手な規制緩和を国に求めています。

前売りチケットは、目標とする 1400 万枚に対し、6 月 6 日時点で 260 万枚しか販売されておらず、またその大半は関西財界企業の買取りで、一般販売はごく僅かしかなく、大阪市は「ふるさと納税返礼品に万博チケット」と言い出しました。

大阪・関西万博の強行は、岸田政権が改憲への協力を期待し、維新の会の要求に応えたものです。万博後に夢洲で民間企業が開業するカジノのためのインフラ整備と規制緩和です。

大阪労連など万博中止を求める市民団体は、4 月に中止を求める署名 5 万筆あまりを大阪府知事に提出するなど、「カジノ誘致につながる万博は中止せよ！」「万博をやめて、お金も人も資材も能登支援に回せ！」と声を上げています。さらに全国から大阪・関西万博の中止を求める声が上がっています。

5. ジェンダー平等後進国、日本の実態

（1）日本のジェンダーギャップ指数は 146 カ国中 118 位

世界経済フォーラムが毎年発表する「世界男女格差報告書」2024 年版で、日本のジェンダーギャップ指数は 146 カ国中 118 位で、前年から 7 ランクアップしましたが、依然として G7 では最低ランクです。先の通常国会で成立した「LGBTQ 理解促進法」や入管法改悪にもみられるように、岸田自公政権のもとで人権問題への取り組みはますます後退しています。2022 年から従業員 301 人以上の企業は男女の賃金格差について公表が義務づけられました。しかし、2022 年の厚生労働の賃金構造統計基本調査では、男性の賃金水準を 100 とした場合に女性は 75.7%にとどまっています。

（2）「年収の壁」には、最低賃金 1,500 円以上、課税最低限度額引き上げ、最低保障年金制度の創設などを求めている

いわゆる「年収の壁」は、女性を中心に低賃金・不安定雇用な非正規雇用で活用し、労働者全

体の賃金水準を抑制してきました。ケア労働者の賃金は、とりわけ低く抑えられています。コロナ禍に続き、物価高騰のもとで「生活できない」「生きられない」など悲痛な声が広がっています。低賃金は低年金につながって高齢者の生活苦をもたらしています。

岸田首相は、9月25日の総合経済対策についての記者会見で「年収の壁」支援パッケージを最低賃金の改定にあわせて打ち出しました。会見では「税制や社会保障負担の軽減」と言いながら、インボイスの導入を強行しました。年収の壁問題で労働者の手取り収入が減らないようにしていますが、企業への助成となっており、人手不足対策のための企業支援策にしかすぎません。経済対策全体が大企業優先で物価高騰に対抗できず、支援強化にすらならないものです。労働者の分断を強め、職場にさらなる混乱を生じさせることが懸念されます。22年後がどうなるか不明なまま、例えば労働者が望まない長時間労働や職務上の責任といった負担だけが残るということが起きかねません。さらに、岸田政権は「最低賃金時給 1,500 円実現を 2030 年代半ば」と先送りし、物価高騰のもとでの労働者の困難な生活に目を向けていません。

「年収の壁問題」では、女性労働者の社会的自立の推進をはじめ、性に関わらずすべての労働者の生活と仕事の両立がはかられる社会にするための制度にする総合的な転換ビジョンが必要です。そのことなしに、対処療法的な施策では分断と格差を生むことにつながります。均等待遇の実現、労働時間の短縮、正規化の促進、保育や教育の充実などは、欠かすことのできない政策課題です。特に、「年収の壁問題」との関係では、課税最低限度額の引き上げ、最低保障年金制度の創設などで労働者の生活を底支えする施策を求めていく必要があります。

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、世界と地域を守る取り組み

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（国連気候変動枠組み条約第 26 回締約国会議）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、人口ひとりあたりの排出量 9 トンは先進国平均とほぼ同じ、世界平均の約 2 倍、途上国の 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（2022 年 3 月時点で 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、運動を広げる動きが強められています。気候危機の打開は世界と地域を守ることです。緊急の課題として具体的な対策と運動が重要な課題となっています。

（2）原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換を求める取り組み

原発は「安全だ」という神話は、日本政府と東京電力などの大企業である電力会社によってつくられたものです。2011 年 3 月 11 日、東京電力福島第一原発事故は発生しました。それ以来、

多くの科学者や国民は、原発再稼働反対や廃炉を求める運動を続けてきました。

岸田政権と東電は、漁業関係者などとの約束も反故にして押し切って、事故処理の汚染・処理水の海洋放出を強行しました。この汚染・処理水は、事故によってメルトダウンしたデブリが格納容器を溶かしてその下に落ち、デブリが地下水に接したことによってできたものあり、過去に例がないものです。他国の通常運転中の原発排水と単純に比較できないものです。まずは、汚染水の発生を少なくすることの措置や新たなタンクの設置などの代替方法を取らずに経済的に安上がりな方法が取られています。安全よりも経費節減が優先されたもので、原発事故の反省が生かされない対応です。いまからでも、直ちに海洋放出を止める必要があります。

岸田政権は、先の国会で原発の 60 年超の運転を可能にする GX 脱炭素電源法を強行するなど、原発の再稼働、新增設、老朽原発の永続化をはかり、原発を基幹エネルギーとして使い続ける計画です。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必要があります。

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せまるとともに、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。

7. 労働組合組織の状況

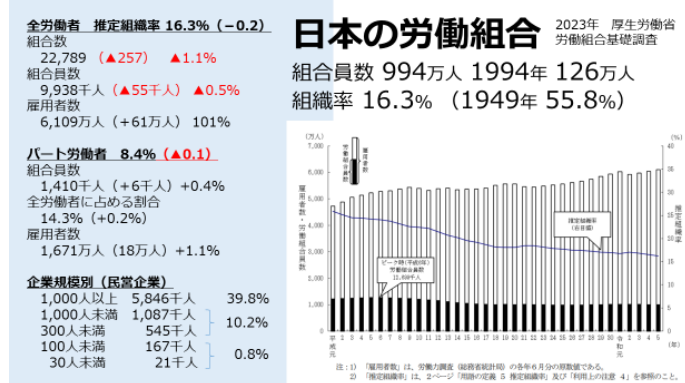
労働者の生活や職場の労働環境の困難が広がるなか、労働組合やストライキへの期待が勢いもって高まっています。一方で、日本全体として労働組合の組織率低下やストライキなど労使の力関係を変えるような状況には課題を残しています。

労働組合の組織率向上や活動の活発化は、対等の労使関係のもとでの労働条件決定の実現など、資本主義において労働者の権利を守るうえで欠かせない機能です。社会全体の民主主義の確立の上でも極めて重要です。求められているのは労使協調の労働組合ではなく、資本・使用者に対して毅然として労働者の権利と生活を守るためのたたかう労働組合です。労働者一人ひとり向き合う労働運動の構築が社会的にも求められています。

（1）組織率低下と民主主義の形骸化と組織的困難

日本の労働組合組織率は、戦後 1949 年に 55.8%、労働組合の再編があった 1989 年に 25.9%、いまは 16.3%で、近年も下降傾向にあります。企業規模別では、従業員 1,000 人以上の企業では 39.9%の組織率ですが、1,000 人未満では、10%程度です。

また、パート労働者の組織人数は、雇用者数の増加に伴い、少しずつ増加傾向



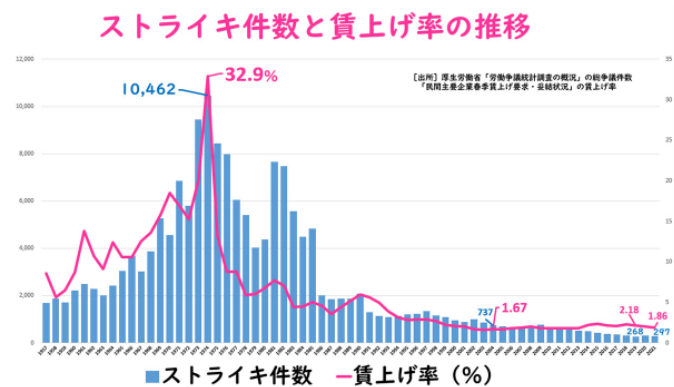
にあります。1410 万人で前年より 6,000 人増（0.4%増）の組織率 8.4%です。

日本全体として、労働組合の減少に歯止めがかからず、その背景に中小企業や女性労働者が多く雇用されるパート労働者などの労働組合参加に課題があることを示しています。このことは、中小企業やパート労働者の賃金や労働条件、労働者としての権利を守るうえで極めて交渉力が弱い立場に置かれているということを意味します。

（2）ストライキなどの活動参加

全労連・国民春闘共闘の要求提出状況は、22 春闘で 1,622 組合（61.0%）、23 春闘で 1,603 組合（63.6%）となっています。また、ストライキについては、スト権確立は 22 春闘で 1,310 組合（49.3%）、23 春闘が 1,529 組合（57.2%）ストライキの行使は同じく 22 春闘 126 組合（4.8%）・169 回、23 春闘で 341 組合（12.8%）・405 回と、2.7 倍に増えはじめています。日本全体では、半日以上ストライキが 1974 年に 1 万件を超えていましたが、現在は 300 件に満たない状況です。ともなって、賃金は上がらなくなっています。この傾向は、社会に主体的にかかわる労働者の減少とも言えるもので、選挙の投票率が下がり続けていることにも表れています。直近の国政 3 補選では、東京 15 区 40.70%、島根 1 区 54.62%、長崎 3 区 35.45%となり、いずれも過去最低を記録しています。

労働組合の組織率の低下とともに、労働者権利を守るたたく労働組合が求められており、労働組合組織の質的な発展が求められています。



第三章 3つの要求実現に向けた具体化

3つの要求の柱である、①賃上げ・労働時間短縮、最低賃金、社会的な賃金闘争、労働基準法の骨抜き阻止のたたかい、②「公共の再生」で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換をせまる、③平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換をはかる要求実現、に向けて、ストライキや統一闘争の強化など、「たたかう労働組合のバージョンアップ」のさらなる発展をはかります。

要求討議を徹底して強化することで自らの要求としてたたかうこと、春闘に勝利して仲間を増やすのではなく「仲間を増やして春闘に勝利する」ことの実践、組合員が自覚的に参加する労働運動の構築をはかるなど、たたかいのなかで組織が強くなり実践をつくり要求実現をめざします。すべてのたたかいに、ジェンダー平等の視点でたたかいを構築すること、最低賃金や労働時間規制の強化など最低規制を強化することを位置付け実践します。こうした視点で実践をはかる課題ごとの運動の具体化は次の通りです。

I. 賃上げ・労働時間短縮、最低賃金、社会的な賃金闘争、労働基準法の骨抜き阻止のたたかい

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。大幅賃上げ・底上げを求め、ストライキなど交渉力を高めてたたかいます。職場での対使用者との交渉と最低賃金全国一律の実現をはじめとする社会的な賃金闘争を結合させて取り組みをすすめます。

職場や地域で最も困難な立場、低賃金・不安定雇用が強いられる非正規労働者や女性労働者の生活改善、雇用の安定に寄り添うことに最善をつくす労働組合でこそ社会的影響力とその地位を確保することができます。賃金、労働条件の最低規制の強化とあわせて、非正規労働者・女性の賃金引き上げ、労働条件の改善をはかり、すべての労働者の生活を守るたたかいに全力をあげます。

特に、賃金の最低基準として、全労連をあげて取り組んでいる最低生計費試算調査の結果である月 24～25 万円、時間額で 1,500 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。また、財界・政府による労働基準法を骨抜きにする動きに反対するたたかいを単産・地方組織の総力をあげてすすめます。

1. 大幅賃上げ・底上げ、最低規制の強化、最低賃金全国一律の実現とストライキ

（1）賃金引き上げ・底上げをはかる

要求アンケートを重視し、生計費原則にもとづく要求の実現で、物価高騰を上回り生活改善が実感できる持続的な賃上げを実現し、「賃金が下がり続ける国から、賃金が上がる国への転換」をめざします。「ジェンダー平等」実現に向け、職場から、男女の賃金格差の可視化・是正を求めていきます。

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。自らの生活実感とともに、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、自らの職場や地域から生活困窮者と差別をなくすことを共通認識にする対話と学びあいを重視し、取り組んでいきます。生活を土台に据えた職場討論と学習が要求実現のたたかいをすすめる原点です。まずは、組合員・労働者が集まって話せる場を設定し、役員が足を運び、繰り返し、対話と学びあいを組織し、ボトムアップ型の運動づくりをすすめます。

最も困難な生活を強いられる非正規労働者の賃金引き上げを正面に掲げ、労働組合への組織化とともにたたかいます。非正規労働者の賃金大幅引き上げを求めるとともに、賃金引き上げの回答を引き出す職場を広げていきます。

産業・企業内最低賃金、産別最賃など、賃金の最低規制をすすめる運動を強化します。

「ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築」に踏み出した職場で変化が生まれています。賃金が上がる国への転換めざし、企業主導の見せかけの賃上げではなく、「労使対等決定の復権」めざし、「ストライキで変える」労働組合主導での賃上げのたたかいをすすめます。

（2）新たに「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーン開始

最低賃金全国一律への法改正のたたかいと、“いますぐ 1,500 円以上、めざせ 1,700 円”の実現を求めるたたかいは、引き続き全労連運動の最重点課題と位置づけます。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。「全国一律最低賃金アクションプラン 2024」として4年にわたり重点課題として位置づけてたたかってきました。全国一律法改正実現への要は、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。最低賃金近傍で働く労働者（正規、非正規、女性、若者、高齢者）が自らたたかうアクションとして新たに「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーンを具体化します。最低賃金近傍で働く労働者（正規、非正規、女性、若者、高齢者）の集まる場を設定し、低賃金のために「あきらめていること」「足りないこと」への気づきを促す対話をすすめることから取り組みます。

学習会・シンポ、最低賃金生活体験や最低生計費試算調査に取り組み、学び、調査・体験をつうじて、運動の担い手を広げていきます。

全国一律法改正に向けた「4つのポイント」をもとに国会議員要請行動を、理解を得るまで繰り返し取り組みます。賛同を得た国会議員とともにシンポジウム・学習会、自治体に向けた行動に取り組み、世論を広げます。

全国すべての自治体から「全国一律」の決議が国会に提出されるようすすめます。当面、すべての都道府県から決議を上げることと過半数の自治体決議をめざします。

（3）ストライキの復権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。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はかるとともに、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はかります。

まずは、賃金・労働条件などについて、春闘が終わり次第、次の春闘に向けた要求討議を開始し組合員や職場からの強い要求でたたかえるように要求練り上げを抜本的に重視します。職場での対話活動を強化し、組合員・職場の要求を出発点に産別統一要求案と産別統一闘争方針案をねりあげます。回答集中日、全国統一行動に結集し、統一ストライキを成功させ、「ストライキで変える」労働組合主導での賃上げのたたかひをすすめます。統一闘争としての「春闘」を基本として据え、要求提出から回答までを統一的に取り組むには、年間スケジュールの建て方を統一的に行うことが必要となります。学習、好事例の交流などをすすめながら段階的であっても諦めずに継続します。

地域春闘では、スト支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかひが広がりました。自らの要求実現のため、職場内での交渉とともに地域に打って出る取り組みとしてディーセントワーク宣伝、地域総行動などに参加し、全国一律最賃、社会保障、憲法・平和の課題で、地域で横断的なたたかひに取り組めます。春闘では、地域を軸に組合相互の交流をすすめ、企業主義に陥ることを防ぎ、春闘の本来機能である産業横断的にたたかうことを学ぶ経験を広げます。また、日本の経済を支配する大企業に対し、内部留保の活用、公正取引や適正単価による取引などを求める具体的なたたかひを強めます。

単組・支部が職場の実態、課題から出発し、解決に向けて確信をもって自ら実践、行動に足を踏み出せるよう、中央単産や地方・地域労連が一緒になって単組と運動を組み立てる「伴走型の支援」をすすめます。単産組織の強化で職場からの運動をつくる具体化をはかるとともに、最低賃金や公契約条例、労時間の短縮、年金や社会保障の充実など、組合員の要求と地域での運動を結びつけ、単産と地域が一体となったたたかひの構築を強めます。

ストライキを背景とした交渉など、公務員の労働基本権回復に向けた世論を高めるため、学習討議をすすめるとともに、運動の強化をはかります。

（4）公務員の労働基本権回復をめざす

公務員も労働者ですが、労働基本権が制約されているため、自らの労働条件を決定する労使対等な交渉ができません。労働基本権回復を求める ILO 勧告をふまえ、政府に対し早急な対応を求めます。

そのためにも、公務員の労働基本権回復に向けた世論を高めるため、学習討議をすすめるとともに、社会的な賃金闘争とも一体で運動の強化をはかります。

2. 労働基準法の改悪を阻止する大闘争、時短と残業規制の強化

（1）労働基準法の改悪を阻止する大闘争を展開する

厚生労働省は、現在、「労働基準関係法制研究会」に、労働基準法と労働基準行政の在り方についての、抜本的な見直しをする課題を委嘱し、議論をすすめています。研究会は、労働基準法について、「働き方の多様化、グローバル人材の増加、IT 技術の進展をふまえた見直しが必要」であり、「根幹にかかわる概念の見直しを含む包括的、中長期的な検討」を行うとしており、全労働者の権利に係る重大な課題を取り扱っています。厚生労働省は、議論をまとめるまでの研究会のスケジュールを明らかにしていませんが、すでに論点は一巡したとされ、労使団体に対するヒアリングまで行われています。

全労連は、労働基準法が一律規制であることの意義の再確認と労働時間法制における多様な例外規定の撤廃、労働時間の原則の改善（法定労働時間を 1 日 7 時間・週 35 時間に）を求めます。加えて、労働者保護に資する規定・罰則の拡充、法の適用対象の拡大（労働者性判断基準の改善）、そして法の履行確保をはかるための労働基準行政の充実と司法警察権行使の活発化、それを可能にするための正規職での労働基準監督官、厚生労働技官、事務官の増員確保を求めます。

そのため、事態の本質を知らせる学習と発信を強化します。また、労働法制中央連絡会（労働法制中連）を軸に共闘を広げ、労働界をあげて反対闘争が取り組めるよう奮闘します。同時に、学者・研究者などとの連携を強化します。

（2）「日本型『ジョブ型賃金・人事制度の導入』」を許さないたたかい

財界と岸田政権は、「リスクリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）の導入」「成長分野への労働力移動の円滑化」の三位一体の労働市場改革による「構造的賃上げ」を提起し、この方向での人事賃金制度改悪が大企業中心にすすめられ、中小企業にも導入されつつあります。

「日本型『ジョブ型人事制度の導入』」は労働者に分断と競争の強化をおしつけ、賃金格差を拡大させます。成果主義による個別賃金化は、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り、労働組合の団体交渉の形骸化、団体交渉権の否定となり、結果として賃金引き下げになります。労働組合がその本質を学び、一人一人の労働者の賃金実態を掴むことからたたかいをすすめ、「ジョブ型人事制度」を入れさせないたたかいを強化します。

（3）法定労働時間 7 時間への短縮、長時間労働の解消めざす

法定労働時間の原則が設定されていながら、現実には、労使協定によって容易にデロゲーションが認められ、頻繁に時間外・休日労働が発生しています。これは法定労働時間が有名無実化しているとみるべき事態であり、法制度の改正や運用の改善を求めなければなりません。

職場では、経営者としての責任において、所定（法定）労働時間内に業務が終了するように人員配置を行う義務があることを強く求めます。また、生産性向上のためなどとして DX や IT 化な

どがすすめられています。しかし技術革新によって、労働時間が短縮されないのでは本末転倒です。せめて、ヨーロッパ並みなみの労働時間をめざし、賃下げなしの時短運動を職場からすすめます。

政府に対しては、法定労働時間を一日 7 時間に短縮するよう求めます。同時に、長時間労働や過重労働の常態化、あらかじめ時間外・休日労働を織り込んだ業務計画や工程表、「固定残業代」などの労働条件の設定は禁止するよう求めます。

また、33 条第 1 項及び第 3 項による災害時等の例外規定に対し、規制を強化するよう求めます。災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合であることから、人命や公益のため、労働者も奮闘していますが、長時間労働のブレーキ役としては割増賃金と深夜割増しか備わっておらず、上限規制が適用されないなかで健康配慮も含めた「厳格な運用」は必ずしもなされていません。法令と運用の両面での見直しを求めます。

（４）雇用によらない働き方に適正な労働者保護を

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が施行されることに合わせ、契約締結にあたってのガイドラインが策定されています。また、労災保険の適用拡大などの施策も実行されます。単発的契約にもとづくギグ・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き方を防止し、適正に労働者保護をかけるため、労働者としての保護だけでなく、フリーランスの保護に向け、取り組みをすすめます。

ライドシェアの導入は、ギグ・ワーカーといった雇用によらない働き方の代表例でもあります。事故などあらゆるトラブルのすべてについて何らの責任を負わず、利益だけをかすめ取る仲介業者が跋扈しています。資本を持たず、労働力だけを提供する個人は、労働者として保護されなければなりません。

そのためには、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。労災保険の特別加入や全労連共済の活用をはかりながらフリーランスの組織化をめざし、準備をすすめます。

（５）正規と非正規、男女などの格差是正でジェンダー平等の実現を

労働現場でのジェンダー平等をはじめとする格差是正が求められています。これまでの運動によって男女の賃金格差公表が義務づけられるなど、多くの成果を上げています。しかし、まだまだ課題は残されています。

賃金面では、ジョブ型賃金や過度な個人情報保護などによって労働者間の格差を見えにくくしています。また、転居を伴う転勤による家庭生活への影響は大きいことから、就業場所の変更に関する労働条件明示義務が創設されましたが、昇進・昇格に対する格差の理由となりかねません。

こうしたことから、政府に対し、男女共同参画とジェンダー平等を推進するよう求めるとともに、産別課題として、男女賃金格差の是正をすべての企業単位で開示させることをめざします。

厚生労働省は、間接差別について男女雇用機会均等法第 7 条で定めていますが、国際的に狭義な解釈にとどまっています。仕事に関するあらゆる場面における間接差別を許さないため、政府への追及を強めます。

（6）ハラスメントの根絶と職場単位で労働安全衛生の取り組みを重視する

パワハラなどだけでなく、カスタマーハラスメントへの対応も必要です。政府に対し、ILO190 号条約の批准とハラスメント禁止法の制定を求めます。

労災事故件数は全体的に減少傾向にありますが、精神疾患による休職者の増加など、職場の健康安全は十分ではありません。企業・経営者に対し、ハラスメント根絶宣言やハラスメント対策の強化を求めます。

単産においては、労安担当者を必ず配置することが必要です。組織内で安全衛生対策に関する役員を育成するため、いの健全国センターや地方センターとの連携をはかるとともに、事業場の安全委員会や衛生委員会まかせにせず、職場の労働組合として交渉権も活用しながら労災事故の予防を経営者に求め、職場環境の改善をめざします。

Ⅱ. 「公共の再生」で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義経済の転換をせまる

社会維持に欠かせない「公共の再生」を掲げ、全国各地でたたかいを広げます。多くの地域で「公共」が脆弱な状況におかれています。コロナ災害や能登半島地震の復旧・復興状況を見ても「公共の脆弱性」は明らかです。医療、公衆衛生、介護、福祉、保育、学校、郵便局、公共交通、通信、流通、エネルギーなど、ありとあらゆる社会生活に欠かせない公共財の多くが市場原理で効率化が優先されています。そのため、災害時など必要なときにまともに機能しない事態を招いています。

地域のことは地域の住民が決定する民主主義社会の原則を取り戻すことが必要です。そのためには、公共にかかわる職場で働く労働者の権利も重要です。公共の職場で働く労働者の専門性を生かし、地域住民と一体となった運動を展開することが求められています。

すべての地域の活性化をめざし、“地域”を基礎に労働組合と地域住民との共同で前進をめざします。そのためには、新自由主義経済改革そのものの転換をせまることも欠かせません。持続可能な地域循環型の経済・社会を中心に、日本経済の再生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

公務労働者の生活を守る大幅賃上げ、長時間過密労働の解消、非正規公務員の処遇改善と正規化、定員削減の中止を求めます。そして要員確保・大幅増員をすすめることは、ゆきとどいた公務・公共サービス、教育を実現するために不可欠であり、公務労働者だけでなく多くの国民にとっても重要な課題です。

社会的な賃金闘争の大きな柱である公務員賃金の大幅改善を求めて、政府・人事院、自治体・地方人事委員会・教育委員会などに対する官民共同の取り組みを中央・地方でいっそう強化します。

公務や教育職場における慢性的な長時間労働を解消するために、労働時間の短縮、延長時間の上限規制の強化、給特法の見直しなどを求める運動を公務産別の仲間とともにすすめていきます。

会計年度任用職員や期間業務職員など公務で働く非正規雇用労働者の処遇改善と雇用の安定、そして正規化は切実かつ正当な要求です。要求実現の求心力で仲間を増やし、当事者を中心とした運動で、職場と地域と世論を動かし、確実に前進を勝ち取っていきます。

労働時間規制、要員確保、大幅増員、労働基本権回復などに向けた具体的な取り組みについては、別途提起します。

2. 「地域ならではの公共」を地域住民との共同で再生する

能登半島地震の復旧がこれほど長期にわたっている背景には、この間政府と財界が新自由主義的政策によりすすめてきた「小さな政府づくり」「公務員削減」「公共の商品化」「自治体の広域合併」などにより、地域の実態に応じたきめ細やかな施策が取れなくなった上に、地方のインフラを切り捨て、インフラ整備のために欠かせない国・地方の予算を切り詰めてきたことがあります。

国民の安全・安心を守り、格差の縮小、環境問題解決のためにも、「公共の再生」運動の国民的規模での展開が求められています。すでに、地域破壊を許さない立場から、水道民営化の阻止や自治体業務の委託中止、病院の統廃合、ライドシェアの解禁をストップさせるたたかいなどが各地で繰り広げられています。

こうしたたたかいを広げ、地域から公共を取り戻し、国民の基本的な人権を保障するために取り組まれているたたかいを交流し、情報の共有をはかるとともに、地域での運動を広げることをめざします。

「持続可能な地域循環型の経済・社会の確立」運動を強化するために、現在の「社会保障闘争本部」を「社会保障・公共闘争本部」に発展・改組します。2024 年秋に単産・地方組織幹部を対象とした「公共の再生学習交流集会」（仮称）をオンライン併用で開催します。

「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「公共の再生」をめざ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、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。

3. 地域ぐるみで「地域循環型の経済・社会の構築」めざす

（1）多様な団体との懇談の推進

持続可能な地域循環型の経済・社会の構築をめざし、単産・地方組織が一体となって経済団体をはじめ広範な民主団体や自治体との懇談などを全国ですすめます。

これまで全国各地では、自治体キャラバンや国民大運動など諸団体との共同による取り組みが行われています。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もとづく共同行動づくりの推進につながっています。行動の展開にあたっては、地域の実情に関する相互理解を広げるため、職場の組合員参加を重視して職場見学なども織り交ぜます。なお、各地の取り組み状況を交流するため、オンラインを活用した全国交流集会の開催や報告集の作成を検討します。

こうした取り組みの他、①デジタル化による人員合理化や窓口削減反対、②「教育大運動 1741」の推進、③公契約条例・公契約法の策定推進、④国や自治体業務の民間委託・指定管理者制度の拡大反対、⑤学校や医療機関の統廃合反対（地域医療構想への対抗）、などに関する具体的な取り組みを別途検討のうえ提起します。

（２）公契約条例制定に向けた要請

公契約条例は、理念型と賃金条項型（契約介在型及び直接規制型）に分類されていますが、2024年5月末日現在で86自治体（うち都道府県が9）が制定しています。なお、条例ではなく京都府は大綱、兵庫県は要綱として定めています。

条例を制定している自治体では、公契約条例に関するアンケート調査が行われていますが、報酬の下限を定めている自治体（足立区など）では、下限額に関する労働者の認知度は高くなっています。また、受注企業の多くは当該の自治体内に本社を置いている地場企業（愛知県西尾市では受注企業の76%が市内に本社をおいている）となっており、地域経済の活性化にもつながっています。

公契約条例について、自治体当局の認識を高めるとともに、建設業者など公契約を受注する事業者団体などとの懇談を深め、条例の制定をめざします。

4. 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

医療・福祉の分野で働く労働者の労働条件は、政府が給付する診療報酬・障害サービス等報酬・介護報酬の影響を受けています。政府は歳出の削減をはかるため、社会保障費の増大を抑制してきましたが、現場では労働に見合わない賃金と将来展望を持つことができず、労働者の離転職が激しくなって人手不足で常にあえいでいる状態となっています。特に、介護・福祉の労働者は、賃金水準が他産業よりも大幅に低い状態です。将来展望を持たず、離転職する人が後を絶ちません。こうした実態の把握に向け、介護労働実態調査を実施します。

利用者は利用料の引き上げによる負担増の一方です。利用料の負担増を避けるため、サービスの選択を減少させることによって利用者家族の負担増と介護事業所の経営難にもつながっています。医療現場では受診抑制がすすみ、診療報酬の抑制とともに経営を圧迫させています。経営の圧迫と労働環境の悪化による悪循環が続いています。多くの職場は労働者の善意によってかろうじて崩壊していませんが、全国各地で崩壊の危機にあります。教育の分野でも教員の不足は著しく、子どもの成長に悪影響を及ぼしています。

これらの転換には、個々の事業場単位での労働条件改善を求めるだけでは足りません。政策を転換させる政治的な取り組みをすすめることが必要です。

「地域循環型の経済・社会の構築」めざし、世論の転換で労働者が安心して働き続けることができる環境の整備をめざします。

（2）政府の「全世代型社会保障」政策と対決し、社会保障の充実を求める

政府は「全世代型社会保障」の構築に向け、「時間軸」に沿って、今後取り組むべき課題をより具体化・深化させた「改革工程」を取りまとめています。具体的には、①2024 年度に実施する取り組み、②加速化プランの実施が完了する 2028 年度までに実施について検討する取り組み、③2040 年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取り組みです。

いずれの課題に対しても、署名などをはじめとする世論喚起などの運動は中央社会保障推進協議会（中央社保協）に結集して取り組みをすすめます。8 月 10 日に予定されている中央社保協総会での方針にもとづき、軍拡よりも社会保障を国会請願署名、介護署名などの署名行動を推進します。また、中央社保学校への参加をはじめ、国保学習交流集会、社保テキストの活用など、学習行動にも積極的に参加します。

政府の社会保障政策に対する全労連の見解や提言、政府に対する要求については、単産・地方組織を構成員とした「社会保障・公共闘争本部」を全労連内に設置して議論・取りまとめを行い、具体的な取り組みを随時提起します。

なお、社会保障に関する取り組み分野は、①年金、②医療、③子育て支援（保育などを含む）、④介護、⑤生活保護とします。また、年金者一揆、いのちを守る国民大集会、保育大集会、地域医療を守る学習交流集会など、中央社保協をはじめ、いのちのとりで裁判全国アクションなど広範な団体との協力・共同を広げます。

5. 税の民主化をめざす

食料品、電気代などあらゆる物の物価が上がり、消費に占める食費の割合が上昇しています。物価高騰が賃上げ額を上回り、労働者の間にも生活苦が広がっています。

岸田首相は、税の増収分の一部を「還元」と打ち出した所得税減税（定額減税）は、わずか 4 万円で一回限り、実質賃金が減り続けているもとでは「焼け石に水」に過ぎません。大軍拡の財源確保のために、大增税と社会保障の改悪が待ち構えています。一方で、即効性もあり国民の購買力を上げる消費税減税は検討すらしません。

1 兆円を超える消費税増税を招く「インボイス制度」の強行により、単価たたきや取引停止が起り廃業に追い込まれる事業者も出ています。

大企業は法人税減税で優遇し、庶民には消費税などで増税を押し付ける現状の不公平税制から、大企業や高額所得者に応分の負担を求める税制へと正すべきです。世界の 100 を超える国や地域で、消費税に当たる付加価値税の減税に踏み出しています。日本でも緊急に消費税率を引き下げ、インボイスは直ちに中止するべきです。大企業と富裕層を優遇する不公平な税制を正せば消費税

収を上回る 51 兆円もの財源を確保できます。

全労連は、「消費税廃止各界連絡会」「3.13 重税反対中央実行委員会」「いのちとくらしを守る税研集会実行委員会」に結集し、広範な団体とともに街頭宣伝や研究会・集会の成功をめざし、「消費税廃止」「インボイス中止」と大企業に相応の税負担を求めています。

政府が、新たな健康保険証の発行は 2024 年 12 月 2 日をもって廃止するとしています。政府が、「保険証残せ」の声は日増しに高まっています。全労連は「マイナンバー制度反対連絡会」に結集し、中央社保協や保団連、医団連、高齢期運動連絡会などと共同して政府に保険証廃止方針を撤回させる運動をすすめます。

6. 食と農業を守る

5 月 29 日、参議院本会議で食料・農業・農村基本法「改定案」が可決・成立しました。改定案は、現行基本法で唯一の目標として掲げていた食料自給率について目標から指標のうちのひとつに格下げしました。現行の基本法は、5 年ごとに基本計画を定め、「国内の食料生産及び食料消費に関する指針」として、その「向上をはかることを旨とし」、食料自給率の目標を設けて基本計画に盛り込むことを義務付けてきましたが、食料自給率を落ち込ませてきたことへの反省もないまま、その目標を投げ捨てるものです。

また、改定法 24 条では「国は、凶作、輸入の減少等の不測の要因により国内の食料の供給が不足した場合、食料の輸入の拡大その他必要な施策を講ずる」としており、平時から輸入に依存しながら不測の事態にあたって輸入を拡大するという矛盾に陥っています。

そのうえ、米、麦、大豆などの食料が大幅に不足する恐れがある場合に、政府が生産者などに増産や生産転換などを指示できる食料供給困難事態対策法案なども決定しました。これは花農家に芋の作付けを強要し、指示に従わなければ罰金刑に処するという、「戦時食糧法」とも言えるものです。

全労連は、「不測の事態」に食料の増産を義務付けるよりも、ここまで低下した「平時」の食料自給率を国の責任で引き上げることを求めており、そのための法改正こそ必要です。全労連も参加する、国民の食糧と健康を守る運動全国連絡会（全国食健連）を軸にしながら、生産者団体や消費者団体と手をつなぎ、食料自給率向上を求める運動を広げていきます。

7. 能登半島地震、被災地の復旧・復興

1 月 1 日の震災発生直後に、支援対策本部を立ち上げ、石川県労連と連携し、被災地の復旧・復興に向けて 6 月までに 5 次にわたるボランティア活動を行ってきました。

引き続き、災害被災者支援と災害対策改善を求める全国連絡会（全国災対連）、石川災対連とともに被災者の生活再建や生業の再生などに向けて引き続き取り組んでいきます。今回の震災で明らかになった「マンパワー不足」に対して任期付職員ではなく、正規職員の増員で公務・公共サービスの拡充を求めています。また石川県がすすめる「創造的復興」プランではなく、住民が

住み続けられるための「人間復興」による被災地の復旧、復興を求めています。

全国災対連に結集し東日本大震災以来、変わらない被災者生活支援金の 500 万円以上への増額をはじめ半壊・一部損壊・床下浸水までの支援拡大など被災者生活再建支援制度の拡充を求めています。

Ⅲ. 平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換をはかる

1. 「戦争国家」づくりを阻止するたたかい

沖縄県うるま市では、立場を越えた広範な市民の運動で、自衛隊のミサイル基地計画を断念させました。広範な市民と団体の連帯で岸田政権の暴走を許さず、「戦争国家」化を阻止するたたかいが求められています。

- ①各地ですすめられている自衛隊基地の強化・増設・強靱化・弾薬庫の新設などを阻止するため取り組みをすすめます。広範な市民・団体とも共同して抗議行動や自治体要請に取り組みます。
- ②自治体や民間が管理・所有する港湾や空港への、米軍の使用に反対し、広範な市民・団体と共同してたたかいます。港湾・空港管理者や自治体当局と懇談をすすめ、米軍の利用反対で一致できる共同を追求します。
- ③国民監視の「土地利用規制法」の対象拡大と発動、国民の眼から軍事国家の実態を覆い隠す「特定秘密保護法」「経済安保版秘密保護法」の発動を許さず、法廃止に向けて議員要請行動、自治体要請や自治体議会意見書採択運動の取り組みを強めます。
- ④地方自治法の改正により可能とされた国が地方自治体に対する「指示権」の発動を許さず、憲法で保障された「住民自治」「団体自治」を守るための取り組みをすすめます。
- ⑤「総がかり行動実行委員会」が呼びかける「平和、いのち、くらしを壊し、市民に負担を強いる軍拡、増税に反対する請願署名」に、引き続き取り組みます。
- ⑥「戦争国家」の実態を職場と地域に知らせるための、学習活動、地域宣伝行動などに取り組みます。

2. 憲法改悪を阻止するたたかい

国会では改憲派が多数を占めていますが、世論調査では改憲を望まない声が多数です。特に憲法第 9 条は「変えないほうがいい」の意見が「変えたほうがいい」を大きく上回っています。改憲阻止に向けた国民的な運動をより大きく広げていくことが重要です。平和憲法を守ることが、日本を「戦争しない国」であり続けさせることとなります。

- ①全労連憲法闘争本部は3月から4月を「憲法月間」と位置づけ、5月3日の憲法集会の成功をめざして学習交流会などを行います。また、「憲法共同センター」や「大軍拡・大増税NO！連絡会」、「総がかり行動実行委員会」が取り組む行動への組合員の参加を呼びかけます。
- ②「憲法改悪を許さない全国署名」「9の日宣伝」や「19日行動」に取り組みます。商店街や駅頭などで宣伝行動やデモ行進など、世論に訴える行動を行います。
- ③職場と地域で平和と憲法の学習をすすめます。くらしや仕事と憲法のかかわりについて職場の仲間と議論し、憲法の大切さを学ぶとともに、「緊急事態時の議員任期延長」など、改憲派の狙いと問題点について理解を深め、憲法を守り行動に立ち上がります。
- ④メーデーや中央行動、5月3日と11月3日の憲法集会を大きく成功させ、「憲法守ろう」の世論を喚起します。各地域でも、中央行動に連帯した集会に取り組みます。

3. 戦争のない平和な世界をつくり組み

ロシアによるウクライナ侵攻とイスラエルによるガザの無差別虐殺を見てもわかるように、戦争で犠牲になるのは罪のない市民です。

日本は「戦争の放棄」を掲げた憲法第9条を持つ国として、対話による平和外交をすすめて世界の平和に貢献するべきです。

4月10日の「日米首脳共同宣言」では、対中国を念頭に、自衛隊をアメリカの指揮・命令下に置き、共同して行動することが明記されました。日米安保条約を廃棄し、日本から在日米軍を一掃することが、世界平和にとって決定的に重要です。

- ①ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザ攻撃など、世界で起きている戦争を止めるために、総がかり行動実行委員会に結集して、街頭宣伝、デモ行進、大使館抗議行動などの運動をすすめます。
- ②日本政府に対し、対話による平和外交で紛争の解決に最大限努力するよう、強く求めます。
- ③政府が閣議決定した次期戦闘機の共同開発と殺傷能力を持つ武器の輸出に反対し、日本を「死の商人国家」にさせないための取り組みをすすめます。日本の軍事研究育成・軍事産業推進に反対します。各地で街頭宣伝や政府に対する抗議行動に取り組みます。
- ④在日米軍基地の機能強化に反対し、抗議行動や監視活動に取り組みます。基地のある自治体当局への要請や懇談に取り組みます。
- ⑤在日米軍基地撤去に向けて「日本平和大会」に参加し、成功をめざします。

4. 核兵器のない世界をめざす取り組み

国際的には「核兵器禁止条約」の署名・批准国を増やし、核保有国を包囲していくことが求められています。日本においては、唯一の戦争被爆国である日本の、条約への参加を求めていくことが決定的に重要です。草の根の平和運動で、核兵器のない世界をめざすことが必要です。

2024 年はビキニ被災 70 年です。また、2025 年は広島・長崎への原爆投下から 80 年を迎えます。今年から来年にかけての節目の年に、核兵器廃絶、核のない世界の実現に向けて反核平和の取り組みをすすめます。

- ①政府に「核兵器禁止条約」への批准・署名を求めます。原水爆禁止日本協議会（日本原水協）が呼びかける「ビキニ被災 70 年から被爆 80 年へ・非核日本をめざす全国キャンペーン」に応え、「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」に、引き続き取り組みます。職場の仲間だけでなく、地域にも打って出て、街頭署名活動や個別訪問などに取り組みます。また「展示パネル」の普及に取り組み、広島・長崎・ビキニでの被爆の実相を広く伝えていきます。
- ②8月6日の広島・平和記念公園をめざして全国で取り組まれている「国民平和大行進」の成功をめざします。ペナントの普及など、直接行進に参加する以外の取り組みもすすめます。
- ③「原水爆禁止世界大会」の成功をめざします。8月4日からの広島大会に、職場と地域から多くの参加者を送り出します。全労連として、平和行進と原水爆禁止世界大会に関連する学習会などに取り組みます。
- ④政府に「核兵器禁止条約」の批准・署名をせまるため、自治体の意見書採択運動に取り組みます。議員要請や自治体首長との懇談などに、積極的に取り組みます。

5. 要求実現が可能な政治への転換を

金権腐敗にまみれた自民党政治を終わらせ、自公政権からの転換をはかって国民・労働者の要求を実現することが求められています。

「日本維新の会」の馬場代表は自ら「維新」を「第二自民党」と言ってはばかりで、実効性のない自民党の「政治資金規制法案」に賛成するなど自公政権の補完勢力となっています。また、自民党と同様に国民の声に耳を背け、自ら言い出した大阪・関西万博の旗振り役を務めています。自公政権と維新などの補完勢力が悪政をすすめ、国民の要求実現を阻んでいます。

- ①来る総選挙に向け、「全労連総選挙闘争方針」にもとづき、野党候補の勝利に向けて労働者の要求を実現する立場で選挙に臨み、統一候補の公約や主張を組合員に周知し、議論を呼び掛けます。
- ②2025年に予定されている参議院議員選挙では、全労連と要求で一致する政党に所属する参議院議員の躍進のため、「参議院選挙闘争方針」を確立し、選挙に臨みます。
- ③総がかり行動実行委員会が提起する次の総選挙までに自民党政治を終わらせる「the END 自民党政治」大運動に結集し、節目に行われる諸行動に取り組み世論を大きくします。

IV. 組織を強く大きくし、要求実現を

引き続き物価の高騰と実質賃金の下落により、労働者の生活苦が深刻です。賃上げ要求が強まり、ストライキでたたかう労働組合への期待が強まり、「労働組合に入って交渉したい」との声が労働相談センターに寄せられています。

ハラスメントに関わる相談が増加し、問題の深刻さに「自分が悪いのでは」と多くの労働者が苦しんでいます。長時間労働とハラスメントなど問題が複合化してもいます。資本は労働問題への無関心さを意識的に作り出し、労働者を労働組合から遠ざけようとします。個人の問題を職場の問題に、組合加入と組合づくりで問題を解決し、働き続けられる職場づくりをすすめていく必要があります。対話と、個人に寄りそう支援を職場・地域で強めます。

業界や業務の再編により、個人事業主をいっせいに切り捨てたヤマト運輸や電機業界など、リストラが日常化しています。これに組織化で対抗し、地域での共闘と統一行動を展開して労働者保護、人権を守らせる取り組みを強めます。

労働組合の組織率が 16.3%（2023 年）となり、産業、職場、地域への労働組合の影響力の低下が懸念されます。100 万人全労連の回復に向け、組合員が行動に立ち上がり、非正規労働者、女性、青年の組織化と共済加入を重視し、ジェンダー平等の推進、個人の尊重と心理的安全性の確保、「役員・組合員ともに成長できる会議や集会づくり」をすすめます。

既存組織の強化はまったなしです。単産と地方組織一体となって、組織強化と拡大に取り組みます。全労連は研修・研究機能の具体化し、組織の基礎力量を高めます。

1. 組合員の力を引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかる

早期の 100 万人全労連への回復をめざして、研修・研究機能の構築をはじめとした新中期計画の具体化をはかり、オルガナイザーの養成、既存組織の強化拡大と未組織労働者の組織化をすすめます。

全労連は、単産と地方組織の組織強化拡大の取り組みの教訓化と共有を日常的に行えるよう、「実践講座」（仮称）や事例検討会の適時の開催や情報発信の強化などをすすめます。

全労連として春と秋の組織拡大月間の設定は行いませんが、労働相談、新規の組合結成、新歓期の拡大など、地域での学習、相互支援と激励をいっそう重視し、単産と地方組織一体での組織強化拡大の取り組みを広げるため、好事例の共有と課題について交流がすすむよう「組織強化拡大交流会」を適時開催します。

（1）「職場運動・職場闘争の強化」

職場組織は全労連運動の基礎であり、労働者にとって最も身近な困難と要求が存在します。対話で個人の困難から出発して強い要求づくりと要求の求心力で組織化し、自覚的に力を発揮する組合員を大勢にすることをめざします。

職場組織の困難に目を向け、職場運動・職場闘争を強化し、要求の実現による成功体験を積み重ねて、ストライキができる力量のある組織づくりをすすめます。

（2）学習・教育、研修・研究の新たな機能構築をスタートさせる

組織建設新中期計画の要として、研修・研究機能の構築と具体化をすすめます。加盟組織の実践と現状を踏まえ、学習教育委員会で学習教育要綱の見直しをすすめます。初級教育のわくわく講座、組織化モデルへの転換をめざすワークショップ型の基礎講座、実践講座としての「ゆにきゃん」と実践伴走支援の体制づくり、単産・地方組織役員向けのオルグ養成講座の構築を基本に、全労連の教育プログラムの体系化をすすめます。

（3）全労連共済拡大5カ年計画

全労連共済拡大5カ年計画（2024年秋提案）を提起します。新たなキャンペーンの展開と組織共済未加入単組支部の加入促進をはかります。

（4）「労働運動2025年集会」の開催について

単産と地方・地域組織の取り組み、分野別の要求運動と組織化の実践を一体的に交流できるよう全国集会を開催します。以降、2年に一度の開催を検討して行きます。

これまでに取り組んでいる全労連主催の諸交流会が全国集会に合流できるよう調整をはかり、実行委員会形式をとって企画と運営の準備をすすめます。

（5）中立単産への働きかけ

改憲阻止、労働法制の大改悪、原発ゼロ、最低賃金の全国一律制度、中央労働委員会の非連合組織からの複数任命実現など一致した要求の前進と国民運動の発展にいっそう力をつくし、未来を見据えた対話をはじめます。

地域では、春闘アンケートの協力、学習会や諸集会、最賃や年金、社会保障に関する署名への協力要請など労組訪問からつながりを強め、加盟への働きかけをすすめます。

2. 非正規差別ゼロ実現、非正規労働者やフリーランスなど組織化で要求実現

（1）非正規労働者の要求実現と組織体制整備

24国民春闘を「非正規春闘」として、「非正規要求の前進なしに終われない春闘」をたたかましたが、引き続き、職場・地域の賃金水準・労働条件の底上げのために非正規労働者を組織化し要

求の実現をめざします。非正規雇用労働者へのあらゆる差別の禁止、均等待遇の実現、継続している仕事は無期雇用でなど、非正規雇用労働者と要求でつながり、非正規雇用労働者・フリーランス（ギグワーク）労働者も「8時間働いたらまともに暮らせる社会」をめざします。

各組織では、あらためて非正規労働者も組合加入できる体制を整えるとともに、非正規労働者も執行委員に迎えるなど、組織方針に非正規労働者の声が反映できるようにします。

（2）フリーランスの組織化に向けて団体設立を準備

フリーランスの組織化に向けて労災保険の特別加入の受け皿となる団体の設立を準備します。

（3）外国籍の労働者の権利を守り共生社会を

外国人技能実習法が「改正」されましたが、「育成就労」と名を変えただけで、最低3年は家族の帯同が禁止され、送り出し機関の規制もされませんでした。外国籍労働者の人権を守る移民政策を求め、共生社会をすすめます。

3. 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

全労連は第 31 回定期大会でジェンダー平等宣言を採択して以降、宣言の実践で運動と組織を変え、多様な要求運動と当事者の組織化を提起しました。単産、地方組織で学習と宣言づくりがすすみ、方向性が共有されています。機関会議での女性の3分の1以上の参加や働く女性の集会への男性の参加等により、女性の要求を「女性部まかせ」にせず、労働組合の課題にする取り組みが広がりつつあります。

資本の側が人手不足もあり、多様性、ジェンダーに着目し、「女性活躍」の点からも選択的夫婦別姓制度、男女の賃金格差是正、年収の壁問題、厚生年金加入条件の拡大に着手しています。単産、地方・地域、職場組織の議論を広げ、ジェンダー平等を労働運動活性化の要として、すべての課題に位置づけます。議論の段階から要求運動、実践段階へ踏み出すことを今後2年間の目標とします。この2年間の教訓をふまえて、全労連のジェンダー平等推進の体制をつくり、推進集会を開催し、相互激励と実践交流をはかります。

ジェンダー平等社会の実現をめざし、税と社会保障の世帯単位から個人単位へ、個人の自立を支える賃金・税・社会保障制度に関する政策づくりをすすめます。

4. 未組織労働者の組織化

（1）労働相談をつうじて労働者をつなぎ、要求実現に向けて組合結成へ

労働相談を法律相談に終わらせず、労働相談の電話やメールに対し事務所への訪問を促し対話をしていきます。対話のなかから相談者の困っていることを引き出し、問題解決（要求実現）のためには労働組合の結成が近道であること、相談者が立ち上がりたかうことを決意すれば多くの仲間が力になってくれることを伝え組合加入・結成につなげていきます。

年 2 回実施している労働相談ホットラインを季節の取り組みとすることをやめ、「ヤマトの雇止め」や「非正規公務員の待遇改善」など、時々社会問題にあわせたテーマでの実施に変更します。

全労連のホームページをリニューアルし、労働相談にアクセスしやすくします。各地の労働相談センターの支援を検討します。

（2）SNS の活用で労働者への働きかけと一対一の対話につなげて組織化

大企業のリストラなどに対して、当事者の声と企業の横暴に関して SNS を使って社会問題化し労働組合加入を呼びかけます。声を寄せた労働者との対話を加入につなげ、組織化でリストラに対抗します。オンライン署名やカンパの訴えなど社会的なたたかいで当事者、当該組合を支援し、企業を包囲して要求実現をめざします。

（3）ローカルユニオンの組織強化

「春闘の交渉をしたいのでローカルユニオンに加入したい」と労働者が組合に加入し、争議や団体交渉の準備等「労働組合ができること」の経験から確信と自覚を高める組合員がいます。労働相談からの組合結成と労使関係の構築を地方・地域組織、単産で追求するとともに、ローカルユニオンの組織化と交渉参加など地域から支援します。

新組合員のわくわく講座など学習を位置付け、全労連共済の加入促進に取り組むとともに執行委員会や組合員集会を組合員の日常的な困難に目を向けて交流、話し合いができる場づくりをすすめます。

5. 仲間の力ですべての争議の早期解決めざす

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。各地域でも、単産と地方組織が協力して争議支援のたたかいを大きくつくることで争議の解決につながっており、引き続き、地方・地域の仲間の力を結集させ争議の早期解決をめざします。

全労連としても、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過ごさずみんなの力で早期解決をめざします。争議をたたかっている仲間に争議支援総行動へのエントリーを呼び掛けます。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取り組みを強めます。

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。

6. 中央・都道府県労働委員会対策と労働審判員の任命

不当労働行為に対する日常的学習をすすめ、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。使用者側への配慮や行政訴訟を意識した命令な

どが目立っています。労働委員会が不当労働行為を救済し、労働争議の調整・解決をはか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、公益委員の任命において、企業側の社会保険労務士の任命など公正さを損なうような任命には反対していくとともに、事務局との懇談を積み重ねるなど、労働者委員の公正任命をめざし活動を強めます。中央・地方の労働者委員のスキルアップのための研修を行っていきます。

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向け運動をつくっていきます。各地方での労働審判員の任命を引き続き行っていきます。

7. 共済運動の発展

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取り組みをすすめていきます。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、組合員の日々を守ると同時に可処分所得を増やす「第二の賃上げ」となります。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、ニーズにもとづいた制度改善と開発をすすめていきます。共済運動は加入、給付など日々組合員と接する活動であり、組合員の組合への結集は組織強化に直結します。

一方、組合員が減少するもとでも交通災害共済や火災共済は各組合、職場の努力のもと加入者数を維持していますが、生命共済は民間保険と同様に減少が続き、5 年間で約 18%の減となっています。減少に歯止めをかけ増勢に転じる取り組みは喫緊の課題です。加入者拡大に向け対話活動をさらにすすめると同時に情宣物の強化など組合員のなかに共済の認知度とそのメリットを浸透させる取り組みをすすめます。

（1）加入者拡大に向けて

- ①生命、医療、交通、火災共済、そして年金共済において、他保険と比べ優位な共済を組合員に広く知らせ、加入率底上げに向けた運動を展開します。
- ②対話活動を強化します。労働組合が持つ最大の強みは組合員との日常的な接点です。共済事業部会が展開した対話活動による新規加入は、対話数 23.2%という実績を築いています。引き続き対話を重視した取り組みをすすめます。
- ③基本共済である組織・慶弔共済の全組織加入に向けた運動をすすめ、そのうえで生命、火災など各種共済の加入拡大をすすめます。
- ④63,000 件にも及ぶコロナ感染症での支払や連続する台風、大規模地震で共済が果たしてきた実績を広く伝え拡大をすすめます。
- ⑤火災共済の優位性は際立っており、今秋予定される民間保険の掛金引き上げは地域によっては全労連共済の 5 倍超にもなります。民間保険から火災共済への切り替えは組合員の「可処分所得」を増やします。

⑥各共済会は組合員ニーズに応えた制度改善、開発をすすめます。

（２）共済事業部会、分担金管理部会の取り組み

- ①共済事業部会は、「対話運動」を取り組みの中心に据え、春と秋に 2,500 人対話運動を展開します。同時に 2025 年 4 月実施となる「自然災害特約」の加入促進を 2024 年度から開始します。財政基盤強化に向けて 9 月の組織代表者会議に、「新規・増口加入者 16,000 人、年間掛金約 5000 万円を実増させる 5 カ年計画」を提起します。組織共済の加入内容充実と未加入単組支部の加入促進。共済プレゼントを含む新たなキャンペーンを展開し、個人共済加入率の引き上げ、火災共済特約付帯率の引き上げを柱に単産地方共済会に取り組みの強化を呼びかけます。
- ②分担金管理部会の各共済会は、本体の組織拡大と共済拡大を一体で取り組みます。「共済プレゼント」、「共済アンケート」、「共済カフェ」など拡大の取り組みを目標設定のうえ展開します。本人加入に加え家族加入を重視します。共済学校や説明会の開催はじめ、自主共済の優位性を前面に押し出した機関紙、HP、動画等での宣伝を強化します。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）年金共済の運営を充実させます

公的年金不安が高まるなか、政府は国民に自己責任による新 NISA や iDeCo など個人運用を勧めています。私たちは、公的年金拡充に向けた運動とともに年金共済をさらにすすめていきます。年金共済は積極的な宣伝をはかった結果、前大会以降 2 年間で延べ 335 人が新規加入するなど着実な前進を築き、総加入者である 3,671 人の約 1 割にもなっています。事業開始当初からの加入目標 4,000 件の早期達成をめざします。

（４）共済制度の拡充に向けて

研究機能充実のもと組合員の要望に応えた共済制度拡充に向けた制度検討をすすめます。

（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

共済研究会をはじめ、共済規制をゆるさない諸団体、研究者と運動をすすめます。

8. 地方・地域組織の再建・強化への対策

地方・地域組織の強化前進に向けて、組織の成り立ちや性格の基本的な点を踏まえた運動方針を練り上げていくことの大切さが増しています。組織の成り立ちとして、①全労連や単産とは、対等・平等の立場にあるということ、②労働者の職場や地域の切実な要求実現のために必要があってつくられてきた組織であること。特に日本では企業別労働組合を基本に組織され、要求実現を阻む企業別労働組合の弱点（限界）とされる問題を克服するうえで地方・地域組織は大きな役割があり、その必要性から組織されてきました。③すべての労働者を視野に、労働相談や労働者教育の観点でだれもが労働組合にアクセスできるようにする役割を果たしてきました。④労働者・

国民の生活の困難の背景に、資本と密接に結託し、悪政をすすめる政府を変えることが欠かせないことから、地方・地域組織は地域運動、国民運動の地域における拠点であり、組織する要として役割発揮が期待されます。

このように、職場や地域の要求実現のために必要があって、組織されたのが、地方・地域組織であり、産別組織です。このことをあらためて確認しあう必要があります。職場組織から見て地方・地域組織の存在意義や必要性よりも財政問題を中心にしたメリット論に陥りやすい傾向が強まっています。

このことの克服には、職場でのたたかい、地域の労働者要求から出発し、要求実現するためには、職場でのたたかいと同時に地域でたたかわなければいけないのだという、強い動機が必要です。この動機が弱まってきていることの克服を組織の総力をあげて取り組みます。今こそ職場の組合員の自覚的な運動参加を前進させることに力をつくすときです。

こうしたことを基本に、地方・地域組織の組織的な困難を克服して、職場や地域の要求実現につなげることが必要となっています。

5,000 人未満の地方組織の組織対策を拠点組織づくりなど地方ブロック、全労連、単産とともに取り組みます。

9. 青年部、女性部、非正規センター

（1）青年部の取り組み

終戦と被爆 80 年の節目を迎える 2025 年に向けて、歴史の教訓を未来への羅針盤として伝える沖縄ピースツアーに 2025 年 2 月に取り組みます。沖縄の基地問題や南西諸島の緊張を学ぶことは私たちの平和への決意を一層強固にすると確信し、過去の惨劇に学び、平和への歩みを止めることなく、戦争の悲しみを二度と繰り返さないために平和運動に力を注ぎます。

さらに、「つながりたい、学びたい、変えたい」という、尽きることのない青年の要求は、北海道、静岡、石川などにおいて青年部の復活や活性化の兆し、長年不在であった空白ブロックからの常任委員に選出の動きがつくれるなど、地方組織の青年たちの変化と姿勢に表れてきています。

①はたらく青年の声を集めて要求討議をすすめ、青年要求の確立をめざします。また、集約した声から青年の要求実現に向けた具体的なアクションを押し出し、労働組合で将来に希望を持って働き続けられる職場をつくるため、青年組合員と未結集・未組織の青年労働者を巻き込んだ運動をすすめます。

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、青年組合員の拡大をめざします。

③全労連初級教育制度「わくわく講座」への積極的な参加を青年部のあるなしにかかわらず呼び掛けます。青年組合員や新入組合員を中心に、各単組や地方組織単位で開校式や閉校式を計画し、集団での学習と同世代のネットワークづくりで青年組織の活性化に結び付けることができるよう援助します。

- ④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、ワークルール、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。
- ⑤沖縄ピースツアー2025 の成功と平和活動に力を入れます。
- ⑥全国一律最低賃金 1,500 円以上の実現に向け、学習と行動に取り組みます。生計費調査や最賃生活体験などを通じて、自分たちの生活水準を議論し、初任給と最低賃金の大幅引き上げをめざす取り組みと要求を広く世論に打ち出し、合意形成をすすめます。
- ⑦それらの運動を実現するために安定した青年部の運営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すすむよう援助します。

（2）女性部の取り組み

- ①日本政府に対して女性差別撤廃条約選択議定書の批准を求めています。2024 年 10 月に国連女性差別撤廃委員会で行われる日本政府報告審査のロビー活動に代表を送ります。代表を送るためにカンパ活動（学習素材を兼ねたチラシ作成）を行います。日本婦人団体連合会（婦団連）に結集し、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取り組みをすすめます。
- ②日本政府に対して、民法を改正し選択的夫婦別姓制度を導入するように求める運動をすすめます。
- ③包括的ハラスメント禁止法をつくるために、作成したチラシを引き続き活用するとともに、使用者に対してハラスメント防止・根絶に対する宣言を出すことを追求します。
- ④2025 年は、「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」を行います。実態調査は記者会見、省庁要請、要求運動に積極的に活用するとともに、さらなる権利拡大をすすめます。
- ⑤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。
- ⑥「生理休暇」取得状況を把握し、母性保護の重要性を広め、取得促進をはかります。
- ⑦単産・地方女性組織の確立・強化のため、女性労働者の交流をすすめます。青年部とのコラボ企画の取り組み等も視野にいれ、学習強化と次世代育成をすすめます。
- ⑧女性の共闘・共同を積極的にすすめていきます。
- ⑨全労連のジェンダー平等をすすめる取り組みにおいて、積極的役割を果たしていきます。

（3）非正規センターの取り組み

- ①正規と非正規の不合理な格差をなくす「非正規差別 NG」を呼び掛け運動をつくります。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。非正規の仲間の輪を広げながら職場・地域・社会での非正規差別の解消をめざします。
- ②非正規の仲間が職場で孤立しないように、非正規の仲間の活動参加、活動交流の場をつくります。非正規センターとしてオンライン学習会などの開催を追求し、それにあわせた非正規

組合員の懇親会・交流会の開催を呼び掛けます。職場・地域での活動を持ち寄り、教訓を学び・交流する場として「非正規で働くなかまの交流集会」を開催します。地方での開催を追求し、開催地が元気になれる集会をつくります。

- ③非正規雇用労働者の底上げで地方の賃金水準底上げをはかります。引き続き、25 春闘での「非正規春闘」の展開をはじめ、職場での非正規労働者の格差是正・底上げに取り組み、地方の最賃運動につなげていきます。職場闘争の強化が地方の活性化につながることを呼び掛け職場闘争の支援に取り組みます。
- ④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。
- ⑤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。

10. たたかう労働組合の国際連帯を強めることと学び

世界のたたかう労働組合との連帯を強化し、全労連運動の前進と組織的強化のために、二国間、多国間での労働組合、労働者の連帯と共同の発展をめざします。要求実現、労働者の権利と利益を守る、ディーセントワークの実現と民主主義と平和を守るための国際活動を重視して推進します。国際労働組合権利センター（ICTUR）、グリ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、各国の労働組合、労働 NGO、研究者などとの交流を強化します。

仕事の世界の変容と労働運動の課題に向き合い、右派ポピュリズム政治勢力から労働者・労働組合の権利を守り民主主義を発展させることは労働組合の重要な役割です。ILO 基準、国連ビジネスと人権指導原則などを国内に適用させるために積極的に活用します。

ナショナルセンターとしての活動に加え、単産や地方組織レベルでの国際連帯活動の発展と強化をめざします。同じ産業の労働者、たたかう労働組合の国際連帯活動が加盟組織のレベルでも強化されるよう、加盟組織の国際活動担当者会議、実務担当者の定期的な学習と研修を具体化します。

2024 年に米国・シカゴで開催されたレイバーノーツ大会に 39 人が参加した経験を全労連運動にいかすとともに、2026 年に予定される次回大会に向けて派遣準備をすすめます。

11. ナショナルセンターの機能の強化

（1）組織内外への発信力の圧倒的な強化

ナショナルセンターとして、組織内、組織外への情報発信を抜本的に強化します。全労連新聞、月刊全労連とホームページ（HP）、SNS などでの発信について今日的に検討をすすめ、HP を基

軸に情報発信を抜本的に強化することをめざし HP のリニューアルをすすめます。

加盟組合の職場と地域での活動に活かせるような情報発信、また未組織労働者への発信を強化するために必要な対策を検討し、紙媒体とインターネット経由での発信のバランスを見直して従来届かなかつた層にも全労連の姿を伝える発信をめざします。

（2）政策立案力の強化

全国的な産業や地場産業の動向、労働者の実態等について、産別からの情報収集や分析など、単産と全労連に調査・政策活動の強化が求められています。

職場政策と産業政策、地域政策づくりと運動の具体化がすすめられるよう、労働総研やいの健康センターとの共同を強めます。

大企業のリストラ対策やジョブ型雇用導入とのたたかい、自治体の民主化闘争、中小企業支援、地域循環型経済の確立など要求と政策を掲げて地域での諸団体・市民との共闘を広げます。

（3）中立単産への働きかけ

改憲阻止、労働法制の大改悪、原発ゼロ、最低賃金の全国一律制度、中央労働委員会の非連合組織からの複数任命実現など一致した要求の前進と国民運動の発展にいつそう力をつくし、未来を見据えた対話をはじめます。

中立単産へ全労連事務局内にチームを設置して働きかけを強めます。

地域では、春闘アンケートの協力、学習会や諸集会、最賃や年金、社会保障に関する署名への協力要請など労組訪問からつながりを強め、加盟への働きかけをすすめます。

12. 全労連財政の確立に向けて

全労連幹事会は、2024 年 12 月に全労連財政の困難打開と組織強化拡大に向けた「組織財政検討委員会 最終答申」を受けました。その答申を踏まえた対応については、別紙の「全労連財政の確立に向けて」にもとづいて具体化をはかりすすめます。

以上

【第 1 号議案 附属議案】
全労連運動の新たな飛躍提言（案）

全国労働組合総連合
第 32 回定期大会

全労連運動の新たな飛躍提言（案）

全国労働組合総連合 幹事会

はじめに

全労連結成から 35 年となります。労働者・国民の生活と労働現場、生活する地域の現状は、政府財界など資本の側の収奪強化のもとで、厳しさを増しています。正規や非正規、男女、地域間など、ありとあらゆる格差が広がっています。実質賃金は低下し続け、非正規労働者など低賃金・不安定雇用で働く労働者は全体の 5 割近くにまで拡大されています。

そうした下でも、全労連は、たたかう労働組合のナショナルセンターとして、労働者の雇用を守り、賃金や労働条件の向上と国民生活と地域の平和と民主主義を守るために、加盟単産、地方・地域組織の組合員が力を合わせて奮闘してきました。そして、さまざまな前進を勝ち取ってきました。その一方で、新自由主義の思想が社会を覆い、分断、競争、自己責任といった労働者を団結させない、声を上げることを阻害されるなかで全労連組織の組合員数減少や組織的な課題の克服に困難を抱える状況が続いています。

こうしたことから、2021 年 7 月の第 61 回評議員会の際に「第 3 章 憲法が生きるコロナ後の社会と全労連運動の飛躍へ討議を呼びかける」として、「全労連の新たな飛躍提言」づくりが提起されました。横たわる組織課題の出口を見つけ出すための討議として提起されたものです。呼びかけは、「労働者の切実な要求の前進に向けて、職場で対等な労使関係をつくること、財界・大企業の横暴を社会的に規制すること、政治を変えることなど多くの課題がある。その具体化は、労働者階級の組織化が決定的な要素。いかに、たたかう労働組合が労働者の組織化に成功し、社会的影響力を発揮する力をつけること、単産と地方・地域組織が一体となって社会的にたたかう力をつけられるかにかかっている」としました。そのうえで、4 つの問題提起が行われました。問題提起 1 は「産業別労働組合のさらなる強化・拡充をはかる展望」です。問題提起 2 は「賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築」です。問題提起 3 は「組織強化拡大と学習・教育活動の再構築」です。問題提起 4 は、「さらなる飛躍をめざす要求・政策づくり」でした。

この呼びかけにもとづいて、全労連幹事会（2022－2023 年度）は、内外での討議を重ね、「全労連運動の新たな飛躍提言（案）」としてまとめました。第 65 回評議員会（2024.1.24）で報告が行われ、各加盟組織での議論があらためて呼びかけられ、来る 2024 年 7 月第 32 回定期大会で確認したいとの方向が示されました。問題提起 4 の要求・政策づくりは、今後の課題としました。

こうした経緯からまとめられた提言は次の通りです。3 つの問題提起にもとづく提言です。全労連第 32 回定期大会において確認されるよう提案します。

1. 全労連 34 年の組織課題での主な経過について

全労連は、「労働者の切実な要求と働く人びとの希望に輝く未来のために、すべての労働者・国民とともにその歴史的役割を果たすことを最大の目的とし、行動します」（行動綱領）と宣言し、1989 年 11 月 21 日に結成され 34 年が経過しました。また、「労働者がもつ唯一の社会的な力は、要求にもとづいて団結し、統一してたたかう『多数の力』です」「いま大切なことは、要求実現のために自主的・恒常的に団結する組織として生まれたという労働組合の原点に立ち戻ることで」と述べて、労働組合の力の源泉は労働者の団結にあることを強調しています。

ここに、今日、立ち返る方向が示されています。

（1）一致できる要求での共同へ「総対話運動」と「10 万人オログ体制確立」を提起

1996 年 12 月には、「全国討論集会」を開催し、全国から 1,500 人の幹部・活動家が集まり「21 世紀へ、いま飛躍のとき」というテーマで討論が行われました。「職場と地域を基礎に」「すべての労働者を視野に」「誰もが一致できる要求を掲げて」「旺盛な対話と共同を」などをたたかひの中心とする決意が固められたとされます。そして、集会後、すべての労働者・労働組合への訪問・対話活動が展開され、単産・地方組織は、「対話と共同」の努力を続け、全国で約 3 万組合に「共同」を申し入れました。しかし、多くの組合が「総対話」の体制ができず、郵送に頼る結果となったことなどを踏まえ、「職場から 10 人に 1 人の活動家」を育成し、10 万人のオログ集団をつくる大運動が提起されました。98 春闘には、約 2 万組合に直接訪問を行える力をつけました。その勢いは、1999 年 5 月「戦争法ストップ！全国集会」に 5 万人が結集、6 月には「労働法制改悪反対」で、全労連・連合・全労協・全建総連が国会座り込み行動を展開するまでに広がりました。労働分野の共同の前進は、国会内の野党を励まし、野党共闘の形成に貢献します。

（2）21 世紀初頭の目標と展望で「労働組合運動の壮大な共同と『統一』」を呼びかけ

2000 年 7 月の第 19 回定期大会で「21 世紀初頭の目標と展望案」を発表します。そこでは、提言 1「大企業の民主的規制、人間らしく働くルールの確立」、提言 2「国民生活の最低保障の確立」、提言 3「憲法と基本的人権の擁護、国民本位の政治への転換」と柱となる国民的要求を提起し、最後に「エピローグ・労働組合運動の壮大な共同と『統一』に向けて」として、一致する要求での共同戦線の構築が提起されました。組織的には、連合がリストラ合理化攻撃のもとで組織人員を大幅に減らすなかで、全労連は結成から 10 年余りで着実に組織勢力を増加させ、「もはや全労連を無視や軽視できなくなっている」としています。

（3）春闘での要求提出・ストライキの減少、全国統一行動の結集力の低下、組織人員の後退

2009 年 8 月に発刊した「全労連 20 年史」では、行動綱領に掲げる、「企業内労働組合の弱点克服や産別統一闘争の強化、地域闘争の重視、全労連に加盟していない労働組合との共同闘争の前進、国民要求での共同、政策課題での政府、経営者・経営団体との交渉などの活動課題は、全労

連の改革課題である」。あるいは、「労働界最大の闘争である春闘で、要求の提出、スト権確立とその行使の減少、単産・地方組織間でのばらつきが目立つ。全国統一行動の形式化、闘争力の後退の背景としての企業内主義、産別主義による結集力の低下がみられる。同時に官公労の労働基本権の全面回復や国民要求実現の共同戦線構築の本格的追求が求められる」と、組織課題の克服が不可欠と指摘されています。

2. 組織課題の克服の柱は「100 万人組合員の力の発揮」「職場活動の強化」「仲間づくり」を組織できるオルガナイザーの養成を

これまで約 2 年半にわたる討議の結果、全労連の新たな飛躍提言の柱は、「100 万人組合員の力の発揮」で「職場活動の強化」を軸に、たたかう労働組合を組織し、仲間を内外に広げられる、いわゆるオルガナイザーの育成に全力をあげることにあることが方向性です。壮大な労働戦線統一構築の事業を旗印にしつつも、そこから参加を説得するのではなく、文字通り「組合員の切実な要求を出発点」に、職場にたたかう労働組合の組織を強化させていくこと、組合員のパワーが発揮される強い労働組合をつくりあげていくことを提起します。そして、その力で労働戦線統一の事業を成し遂げていくビジョンです。

職場や組合員を飛び越えて、単産や地域、全国的な統一闘争の発展はないことは、この 30 年余りのたたかいが教えてくれています。組合員が生き生きと「いまこそ労働組合だ」と確信をもって活動する、たたかう労働組合の組織が生活圏の地域に張り巡らされる、強い基盤を持つ地方単産や地方・地域組織をつくりあげることめざしていくことを提言します。

100 万人組合員のパワーを限りなく発揮できる組織づくりを新たな飛躍の基礎とすることを提言します。

<資料>

ブラジルの教育思想家、パウロ・フレイレ（1921～1997）は、著書の『被抑圧者の教育学』のなかで、「解放のために自分たちが闘わなければならないのだ、という被抑圧者たちの確信は、変革の指導者によって与えられるものではなく、自らの意識化によってもたらされるものだということをしっかりとわかっておく必要がある」と述べている。

また、社会の二重構造論として、劣悪な環境に置かれた被抑圧者は、その環境に順応し、怒りを覚えなくなると分析する。

全労連運動の新たな飛躍への提言（案）

問題提起 1 「産業別労働組合のさらなる強化・拡充をはかる展望」

提言 1 企業内労働組合の限界克服へ、「一人ひとりの労働者の要求にむきあう」ことから、職場組織の強化をはかる

困難さが増している状況だからこそ、職場では一人ひとりの労働者の要求にむきあい、ていねいな要求論議と団結をつくり、行動することが求められている。職場を基礎に労働者が立ち上がり、産別の統一闘争や地域運動に結集してこそ、労働組合の団結の力が発揮され、要求前進の道がひらかれることを全組織の確信にすべきである。特に、一人ひとりの組合員の自覚的な活動参加と職場組織である単組活動の困難さが増すなかで、産別組織や地方・地域組織の困難が広がっている。そのことに単産と地方組織、全労連も目を向け、単組のなかで組合員が確信をもって日常活動の強化と組織拡大に取り組めるよう、産別と地方・地域組織が一体になって支援を強める必要がある。

それぞれの企業における労働条件の決定力をもつ職場での労使関係をつくる。賃金の引き上げや労働条件を継続して改善するためには、財界と政府が一体になって労働者支配を強める下では、労使だけではなく、労資での力関係を変えていくことが必要である。産業・地域全体の労働者の賃金・労働条件の決定に影響力をもち、最低賃金や公務賃金や公契約、労働者の立場に立った労働法制の政策などで、我々なりの相場形成力をもつ「産業別労働組合」をめざす。

職場での交渉で労働条件改善の獲得を同産業職場や制度化させることで波及させる相場づくりを大切にする。

企業別労働組合では組織できないフリーランスなど広範な未組織労働者の組織化をすすめる産業別労働組合の取り組みを前進させる。

提言 2 単産と地方・地域一体で地域運動、組織強化、次世代役員の育成に取り組み、要求の前進と権利意識や連帯感を広げる。切実な要求を前進させるためには、分厚い地域運動をつくっていくことが求められる。単産と地方・地域組織一体でそれぞれの地域に「拠点」となる産別組合（単組・支部・分会）をつくり地方・地域組織を再強化することで産別組織をさらに強化する。

単組・支部が職場の実態、課題から出発し、解決に向けて確信をもって自ら実践、行動に足を踏み出せるよう、中央単産や地方・地域労連が一緒になって単組と運動を組み立てる「伴走型の支援システム」の確立が求められている。

次世代役員の育成をすべての組織の課題として位置づけ、単産と地方一体で日常的な取り組みにしていくことがますます必要になっている。育ってきた環境や時代背景の違いに目を向けて、次世代が自ら成長するよう援助する。地方・地域組織は、未組織を含むすべての労働者を視野に地域での学習を通じての権利意識と連帯感を広げる取り組みが必要である。

切実な要求を前進させるためには、分厚い地域運動をつくっていくことが求められる。単産と地方・地域組織一体でそれぞれの地域に「拠点」となる産別組合（単組・支部・分会）をつくり地方・地域組織を再強化する。地域に産業横断に波及力をもつ産別組織を展望する。

提言 3 非正規雇用労働者、女性、青年、子育て世代の組織化と運動の強化

多様な声が組織の運動に反映され、当事者の運動として発展するよう、非正規雇用労働者、女性、青年、子育て世代の要求論議、地域の運動の展開など単産・支部、単産と地方組織で推進体制の確立と運動化が求められている。

問題提起 2 「賃金・労働条件の改善へ国民春闘の再構築」

労働界最大の闘争である春闘で、要求の提出、スト権確立とその行使の減少、単産・地方組織間でのばらつきが目立つ。全国統一行動の形式化、闘争力の後退の背景としての企業内主義、産別主義による結集力の低下がみられる。同時に官公労の労働基本権の全面回復や国民要求実現の共同戦線構築の本格的追求が求められる（「全労連 20 年史」求められる労働組合の改革課題）。

ナショナルセンターとしての全労連の役割には、統一闘争によって産別・単組の闘争だけでは勝ち取れない諸要求の実現をめざすことがある。公務と民間の共同行動の強化などをつくりあげること、さらには、労働者・国民の諸要求の実現に向けて国民的な共同をつくりあげる役割が期待される。

全労連発足から今日まで、財界の「春闘破壊攻撃」に抗し、春闘の発展強化をめざして取り組みをすすめてきた。この点で、全労連が果たしてきた役割は大きい。連合大手民間労組による一発妥結が続けられているが、全労連の取り組みは無視できない。また、労働法制などの規制緩和に対し、全労連が果たしてきた役割は計り知れない。

これらの点からも、組合員の要求と国民的要求を一体に実現させるために、全労連が統一闘争を主導し、労働者・国民の諸要求前進ために奮闘することが求められる。

提言 1 ジェンダー平等を基礎とする、要求提出から回答まで統一的な取り組みを強化する。職場・組合員の要求を出発点に、組合員参加による職場闘争・職場活動強化をはかり、統一闘争を成功させて要求実現をはかる。

日本は未だ家事・育児・介護などのケア負担が女性に偏っている。ケア役割が大きいほど、フルタイムの正規労働者として働いたり職場で「評価」されにくかったりして非正規雇用でしか働くことができない女性が多くいる。根強く続く「家父長的性別役割分担」から脱し、家庭でのケア分担におけるジェンダー平等をめざすとともに、社会的な環境を変えていくための取り組みが求められる。

賃金闘争においては、ジェンダー平等を基礎として、賃金の格差是正、同一価値労働・同一賃金の実現を強く求めるとともに、生活改善できる賃金引き上げを求める。なお、社会保障制度や税制など、生活と賃金に密接に結びつく課題について、基本的な考え方を明らかにしながら、制度変革を求めていくことが必要となる。あわせて、賃金体系の見直しについても注意が必要となる。その際、男女を問わず仕事と家庭の両立を基礎に、労働時間の短縮で社会活動にも参加できるような職場環境をつくり上げていくことを目標とする。そのために、労働組合の職場内外での規制力発揮が求められる。

統一闘争としての「春闘」を基本として据え、要求提出から回答までを統一的に取り組むには、年間スケジュールの建て方を統一的に行うことが必要となる。また、政治闘争とのスケジュールも勘案し、設定を行う。その際、職場・組合員の要求を出発点に、職場・組合員の要求を出発点に、組合員参加による職場闘争・職場活動強化をはかり、統一闘争を成功させて要求実現をはかる。

提言2 ストライキ権を背景にした春闘のたたかいを再度復活させる

ストライキは、労働組合が要求実現をはかるうえで、最大の「力」の源だということを否定する幹部はいない。問題は、この「大原則」をどこまで実行に移せるかということに尽きる。

ストライキ権を背景にした春闘のたたかいを再度復活させるためには、①職場・地域の労働者との1対1の対話を重視し、生活実感に根差した春闘要求を練り上げることで、組合員の怒りを組織するノウハウを職場に再度根付かせること、②民主的な「要求の組織化」に加えて、ストライキ戦術の行使のあり方についての「民主化」をすすめることが重要であるとの指摘もある。加えて、利用者のいのちや日常生活に欠くことができない仕事を担っている職場では、利用者を巻き込んだ闘争としなければストライキ権を行使することが困難との指摘もある。

ストの効果をもっと高めることが必要となってくる。アメリカの教員ストライキを地域住民がまるごと支援した取り組みのように、創意工夫に満ちたストライキのあり方を全労連・単産・地方組織をはじめ、各職場で議論していくことが求められている。

経営者にとっても、同一産業・同一地域内の動向が経営判断に欠かせないことでもあり、産別を通じた情報発信は重要な課題である。加えて、他産業における動向・分析が加わることによって交渉で優位な立場に立つことができる。

賃金大幅引き上げのたたかいの主戦場は、産別統一闘争である。生活にもとづく要求討議をも

とに、職場・組合員の意見・声を要求に反映しつつ、職場からのたたかう力をつくる。この力で要求を提出し、スト権の確立とストを背景にした団体交渉を産別統一行動に結集して行う。改めて、こうした労働組合の原則的なたたかいを単産ごとにつくりあげることをめざす。

提言 3 全国一律最賃の実現など社会的な賃金闘争の強化、公務員の労働基本権回復など地方・地域で共同を広げる

自らの要求実現のため、職場内での交渉力の強化とともに、社会的な賃金闘争の前進をめざし地域に打って出る取り組みの重要性が増している。ディーセントワーク宣伝、地域総行動などに参加し、全国一律最賃、公契約、公務員賃金、社会保障、憲法・平和の課題で、地域で横断的なたたかいに取り組むことが求められる。

診療報酬や介護報酬などの公定価格で事業所の収益が左右され、医療法や介護保険法などによって人員配置も決まる。保育士や障害者施設の職員などの配置基準も国が定める。こうしたケア労働者など公共性の高い産業での賃金や労働条件や配置の改善に向けても、社会的な賃金闘争と位置付けて運動を強化する必要がある。さらには、会計年度任用職員を含めて公務労働者は労働基本権が制約されているため、個々の労使交渉では解決できない課題が圧倒的に多いことから、労働基本権回復に向けた共同の取り組みが欠かせない。

賃金大幅引き上げでは、産別による基本的な産業政策とそこで働く労働者要求（要求実現の道筋と展望）と組織化方針を含めた春闘課題が提起され、それを地方・地域で具体化していくたたかいが求められる。

要求を前進させるには、職場から省庁交渉や業界団体との懇談など単産での取り組みに総結集するとともに、職場で解決しない課題については地域・地方労連に結集して安心して住み続けられる地域づくりの共同を大きく広げ、政治闘争とも結びつけて取り組むことが不可欠である。

問題提起 3 「組織強化拡大と学習・教育活動の再構築」

提言 1 自覚的・主体的な参加による強い組織の構築、要求実現の求心力で組織化するスタイルの確立、職場や社会を変える学習教育の仕組み構築、経験の教訓化と波及の仕組みの構築などを通じて、「下から」のボトムアップで全労連の組織的な新たな飛躍をはかる

組合員の直面する困難や要求を出発点に、その解決のために仲間になろうと組合員を増やし、力をつけて、要求実現するスタイルを確立する。組合員や労働者教育の強化をつくる必要がある。

職場内はもとより、地域、産別、全国などあらゆる場面で、仲間をつくった経験を教訓化し共有をはかることが大切となる。貴重な経験の共有とともに、当該の組合や組合員の励みにもなり次の仲間づくりをつくる。

その際、ナショナルセンターの機能として、共済、学習教育、広報宣伝、労働相談活動、研究活動、専門部を、組織化の視点から一体的に捉え、検討し生かしていく仕組みづくりが重要となる。

職場や地域など、「下から」のボトムアップで、自覚的・主体的な参加による組織の構築を組織するオルガナイザーの養成の具体化をすすめる必要がある。

提言2 職場組織の質・量の前進、男性正規組合員中心の組織から女性、非正規、不安定雇用労働者など、文字通り「誰もが、どこでも、声が上げられる」ことを組織する労働組合への組織改革をはかる。また、新たな産業・職場における全労連組織の労働組合の組織化に向けて力をつける

要求実現のためには、職場での交渉力、影響力を高めることが決定的である。また、使用者との労使協定などでも重要な労働者代表の獲得も含め、職場組織の量的な目標を、要求実現のために最低でも職場の過半数組織を実現し、多数派となることを目標にする必要がある。

「誰もが、どこでも、声が上げられる労働組合」を基本に、すべての労働者を視野に組織化をめざす必要がある。さらに、今後の労働組合が求められる役割からも、男性正規労働者中心の組織から早期に脱して、女性労働者、非正規労働者、より不安定な働き方を強いられるフリーランスや移住労働者などが自ら参画することが促されることが特別に必要なとなっている。ジェンダー平等促進に向けた組織的な対応強化、子育て中の労働者が主体的に参加できる組織になることなどは重要である。

また、新たな産業・職場における全労連組織の労働組合の組織化に向けて力をつける。

提言3 労働組合の共済活動を通じた労働者の組織化を強化する

組織と共済の拡大を常に一体ですすめる運動が求められている。圧倒的な組合員が加入する民間保険は、消費者の保険離れやコロナ、自然災害などで経営が圧迫され、利益確保のための掛金引上を今後も続ける。さらにこの間の物価高と社会保障改悪は組合員の暮らしに打撃を与えている。一方、民間と比べ優位な私たちの共済が組合員に浸透しているとは言えない。労働組合として「組合員の可処分所得を増やす」ため、共済拡大は組織拡大と一体で取り組む必要がある。

組合運動と共済運動は、賃上げや労働時間短縮をはじめ、医療、福祉、年金など組合員の権利としての社会保障実現に向けた運動を一体に、共済という助け合い運動を進展させ、組合員の利益を守る取り組みをすすめていくことが重要である。共済は労働組合が行う相互扶助の運動であること、共済加入で組合員の生活向上をはかり、さらには社会保障拡充に向けた意識を強めていくことが求められている。

組合員が減少するなか、共済加入者の定着率が高い。共済は労働組合への帰属を高めるとともに、組織に対する財政メリットも発生させる。この間、各産別共済会は共済を語る対話運動をすすめてきている。共済が組合加入の動機となった事例も多くある。この運動の幅を広げていくことが重要となっている。

以上

【第1号議案 附属文書】

第31回定期大会以降の 主な経過と教訓（案）

全国労働組合総連合
第32回定期大会

はじめに

2022年7月の第31回定期大会で打ち出した要求の柱は3つです。一つは、大幅賃上げ・底上げの実現と労働時間の短縮、雇用を守り、政府の労働法制改悪・規制緩和を止めることです。二つは、医療・公衆衛生や公務・公共体制の拡充、社会保障の充実など、生活圏での「公共を取り戻す」ことです。三つは、憲法改悪の動きを止め、憲法がいかされる社会を構築することです。この3つの要求実現をめざし、「たたかう労働組合のバージョンアップ」(①ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築、②産別と地域の統一行動への結集、③要求で仲間を増やす)で、労働組合を強く大きくしながらたたかう方針を掲げました。同時に、ジェンダー平等宣言を確認し、女性の組合活動参加を促進することとしました。

2020年1月から長期に続いたコロナ禍は、公共の脆弱さと日本が「人権後進国」化していることを露呈しました。ひとにぎりの財界・大企業と政府が資本を支配することで多数の労働者・国民の豊かに生活する権利を奪っています。いまだに非正規労働者や女性労働者に企業利益の調整役を強いていることは象徴的です。一方、米国や欧州を中心に世界の多くの労働者がストライキで立ち上がり、賃上げ、人員増、まともな雇用創出と社会保障の充実を求めてたたかっています。日本では、全労連がストライキなどで「たたかう労働組合で声をあげれば変えられる」ことを示してきました。平和や民主主義をめぐる、ウクライナやパレスチナ・ガザでの戦争が相次ぐとともに、岸田政権は台湾有事などを口実にいわゆる「安保三文章」に基づく、実質改憲を強行しています。労働者・国民の憲法を守ろうとする持続的な声を背景に、明文改憲へと踏み込もうとする改憲勢力とのせめぎあいが続いています。

こうした2年のたたかいでつかんだ確信と到達は、8つです。

一つは、3年余におよぶコロナ禍のなか、全労連のたたかいが労働者・国民の命と職場を守り社会を動かすうえで大きな役割を果たしてきたことです。ケア労働者の大幅賃上げアクションや休業者の雇用と生活を守るたたかい、公共を取り戻すたたかいでは、地域と職場一体のたたかいが、「声をあげることが大切だ」との希望をつくりました。

二つには、急激な物価高騰が続くもとの、生計費原則に基づく大幅賃上げ・底上げ要求を堂々と掲げ、ストライキを背景に交渉力を高めてたたかった春闘で「賃上げが欠かせない」とする世論と流れをつくりました。労働組合主導による賃上げの実現で「賃金が上がる国への転換」を掲げてたたかった、24春闘では、26年ぶり賃上げ水準を確保するまでの到達をつくりました。賃上げの実感、物価高騰や社会保障や教育負担増や増税などによってかき消されていますが、たたかう労働組合への期待、ストライキの復権を日本の労働者に指し示す大きな役割を果たしました。はじめてのストライキや仲間を増やして職場での具体的なたたかいで前進をつくる多くの貴重な経験をつくりました。

三つには、最低賃金全国一律制への法改正をめざす2024プランは最終年度をたたかい、法改正

にはいたりませんでした。世界に見劣りする最低賃金の大幅な引き上げの必要性と地域間格差是正の必要性が、ほぼすべての政党の政策となり、地方自治体・議会などからは「全国一律にすべき」との意見が上がりはじめました。政府に「1,500円をめざす」と言及せざるを得ないところまで世論を大きく広げました。

四つには、「非正規春闘」を打ち出し、会計年度任用職員や期間業務職員などいわゆる非正規公務員の組織化と雇用を守り処遇改善をはかる具体的な前進がはかれるとともに、フリーランス労働者などを含めた非正規労働者の労働組合への結集による交渉力の強化がはかれなければ前進させられないとの認識が大きく広がり、模索が続いています。

五つには、公共を取り戻す課題では、公務公共サービスの再生・充実、ケア労働者や教育労働者の処遇改善と人手不足対策に大きな影響を与えました。2024年1月1日の能登半島地震の復旧・復興に全国から駆けつけ、募金活動などを展開しました。あまりにも脆弱な公公共体制が露わになるも「公共を取り戻す」この必要性を社会的にアピールしました。

六つには、国会で改憲勢力が多数になる厳しい力関係のもと、労働組合と国民共同のたたかいが改憲発議すらさせない情勢をつくってきました。ウクライナやパレスチナ・ガザでの戦争が激化するも、即時停戦を求める声を広げてきました。岸田政権は、「戦争できる国づくり＝普通の国」として、実質改憲を強行しながら明文改憲に向けた足掛かりをつくろうとなりふり構わない姿勢を崩さずにきましたが、労働者・国民の共同のたたかいの中で押しとどめる攻め具合の情勢をつくり出してきました。

七つには、ジェンダー平等推進キャンペーンでは、すべてのたたかいでジェンダー平等推進の視点で具体化をはかることを打ち出しました。全労連としてジェンダー平等宣言を行うとともに、各単産・地方組織での宣言づくりが行われ、3単産、8地方組織で宣言されました。今年各組織の定期大会では25組織が採択予定です。各地で女性リーダーが誕生し、現在全国の10地方組織で5人の女性議長と5人の女性事務局長が力を発揮しています。2020年はあわせて4地方組織のみでしたので、大きな変化です。なによりも、多くのたたかいや取り組みでジェンダー平等の必要性が意識され、変化をつくり上げてきました。具体化をはかる次のステップが求められています。

八つには、要求の求心力で労働組合の仲間を組織する、貴重な経験がいくつもつくられました。最大4人の専任オルグを配置し8年にわたる組織強化・拡大計画の実践で、その必要性の認識を大きく広げることに成功しました。一方で、労働者を団結させない資本側の攻撃が強められるも、職場や地域での日常活動の停滞、オルグができる人の減少、財政困難などが顕著となり、この改善なくして組織的な前進をつくることはできないことが明確になり「職場闘争、職場活動の強化」を打ち出し具体化をすすめてきました。レイバーノーツ大会への参加、コミュニティオーガナイズリングなどを下敷きにした「ゆにきゃん」の実践など、米国や欧州での労働運動高揚の背景などを積極的に学び交流したことが特徴です。職場の困難から問題を掘り起こし、当事者とともに仲間を増やししながら要求実現させる組織拡大・強化への道筋を広く打ち出し実践が開始されたのが組織活動の到達です。

こうした到達から導かれなければならない課題は、8つです。

一つ目は、要求実現に向けて組織的な前進をはかることです。二つ目には、大幅賃上げ・底上げの要求実現、最低賃金全国一律の実現、労働時間規制の強化など最低規制の強化などを「たたかう労働組合のバージョンアップ」の更なる実践で、組合員自らが立ち上がりたたかう強固な活動構築をはかることです。加えて、社会保障改悪や増税阻止で「賃金が上がる国への転換」を実現させることです。三つ目は、労働基準法の骨抜きをさせないたたかひの抜本的な強化が必要です。四つ目には、すべてのたたかひにジェンダー平等の具体的な前進をつくることです。五つ目、フリーランスを含め非正規労働者の組織化、女性や若者の労働組合への組織化をすすめ、要求実現をはかることです。六つ目は、「公共の再生」に向けて具体的な運動をつくり上げることです。七つ目は、戦争を止め、「戦争する国づくり」を止めて改憲を許さないたたかひを、草の根の運動の構築ではかることです。八つ目に、全労連運動を支える事務局体制の強化、未来を展望できる財政の確立が課題です。

この先の2年間は、物価高騰と実質賃金の低下、労働法制の規制緩和、社会保障改悪、ウクライナでの戦争と軍拡・増税、改憲策動が、岸田政権によって強められることが想定されます。要求実現が可能な政権交代の実現に向けて、解散総選挙を求めることと、国民要求に基づく共同のたたかひ強化が重要です。同時に、「たたかう労働組合のバージョンアップ」、「職場活動・職場闘争の強化」をはかることで、組合員と労働者自身の参加をつくり、民主主義が実践される組織の構築をめざすことを提起します。どんな政治や社会情勢が労働者を支配しようとしようとも対峙できる「強く大きな全労連組織」をつくりましょう。

第一章 3つの要求のたたかいの基調の総括

I. 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実現、労働法制改悪阻止のたたかい

第31回定期大会では、「たたかう労働組合のバージョンアップ」、①ストライキなど高い交渉力、②産別や地域での統一闘争への結集、③要求の求心力で仲間を増やすことができる労働組合になることを提起し、国民春闘では、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下から「賃金が上がる国への転換」をめざしてたたかいました。

その結果、日本社会の再生には「賃上げが欠かせない」という世論をつくり、23・24国民春闘で25・26年ぶりとなる高い水準の賃上げをつくり上げました。最低賃金でも、政府に「時給1,500円をめざす」と言及させたのは「全国一律1,500円」を打ち出し広げてきた全労連のたたかいの成果です。

23・24国民春闘は、大企業・経営主導による「賃上げ」を、マスコミが喧伝するというかつてない春闘となりました。大企業・経営主導では本物の賃上げにつながらないことが明らかになるなか、たたかう労働組合主導の賃上げを求めてきました。「たたかう労働組合のバージョンアップ」を単産・地域で具体化し、特に、職場で「ストライキなど高い交渉力」をつけるための学習や論議がすすめられ、24国民春闘では、1,494組合でスト権が確立、184組合で209回のストライキを実施しました。22国民春闘と比較するとスト権確立組合は1.7倍、スト実施は1.5倍に増え、マスコミからも注目されました。ストライキを構え、ゆずれない要求実現のため価格転嫁してでも賃上げを求める職場のたたかいのなかで、中小企業でも経営者から本気の努力を引き出し、大幅な賃上げを勝ち取る経験がつくりだされました。

スト支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが広がりました。「ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築」の提起を受け、地方組織でも学習会や討論・経験交流がすすめられました。また、地方・地域組織が、事前の経営者要請から当日のストライキ支援まで一貫して行動に参加する運動が広がり、これまで以上にストライキ決起の職場支援に駆けつけ、それぞれの職場が最後まであきらめずにたたかう大きな力となりました。地域を軸に組合相互の交流をすすめることが、企業主義に陥ることを防ぎ、春闘の本来機能である産業横断的にたたかう手立てとなりうることを実体験として学ぶ経験が広がりました。

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

教員の長時間労働をなくすために給与特別措置法の改正を求めるたたかい、医療や介護、福祉の現場ですすめられている、異常な16時間夜勤を止めさせる取り組みなど、関係単産による長時間労働の解消めざすたたかいがすすめられました。国民春闘共闘委員会では、長時間労働の削減、8時間労働の原則を守れ、という従来の要求を進化させ「所定労働時間7時間、さらに法定労働時間7時間」へとすすめる要求を掲げ、たたかいました。全労連として「労働時間短縮運動交流集会」を開催し、ジェンダー視点から接近し、時間外・休日労働を減らし、所定労働時間を短縮する「時短運動」を展開することの重要性が共有されました。

他方、財界と政府は、「三位一体の労働市場改革」をすすめ、さらに個別企業の労使自治での「合意」をもって労働基準法の適用除外（デロゲーション）を拡大し、労働者を守るための最低規制である労働基準法を骨抜きにしようとする動きを加速させています。これまで労働者がたたかい築いてきた権利としての「一日8時間の労働時間規制」などの労働者保護のための労働基準法の内容を個別企業の思い通りにできるように変質させるものだけに、労働組合として全力をあげたたたかいが求められています。

3. 社会保障の充実でいのち守る体制をめざす

いのちと人権を守る医療・公衆衛生などのケア職場で働く労働者の労働条件改善に向け、報酬改定で人件費分を計上させるなど、わたしたちの運動で処遇改善に大きな成果を上げてきました。同時に、関係団体との共同行動などを通じ、介護保険制度の改悪を許さず、先送りさせるなどの成果も上げています。

しかし、賃金引き上げに関しては、対象者の限定など多くの問題があり、全体的な改善とはなっていません。また、政府は介護保険制度の改悪を推しすすめようとしています。介護保険料も上がり続けるなど、社会保障の負担増が重くのしかかっています。

年金制度では、マクロ経済スライドにより、実質的に下がり続けています。こうした中、女性の低年金問題を可視化した年金者組合の取り組みなどにより、年金問題に対する国民的関心を高めることができています。

社会保障闘争は、「第二の賃金闘争」とも言われるように、労働者の生活に深く関わる課題です。社会的賃金闘争として国民的な課題でもあります。

社会保障費を抑制し続ける政府に対し、政策の転換を求める国民的な運動を広げることが求められています。

Ⅱ. 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

全労連は、二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をすすめてきました。

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「公共」は、あまりに脆弱な状況にあることが次々と明らかになりました。医療や公衆衛生体制、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、止めてはならないあらゆる公共財の多くが市場に放り出され、効率優先で運営されています。そのため、コロナ禍でも相次ぐ自然災害に対しても、まともに機能しない事態が続いています。

2024年1月1日に発生した能登半島地震では、数ヶ月経ったいまも何ら復旧・復興していない実態にあり、見捨てられた地域・社会になっています。こうした状況を放置することはできません。人口減による消滅自治体を取り沙汰されるなど、政府の政策は機能していません。

必要なことは、すべての地域が元気に活性化されることをめざし、“地域”を基礎にした取り組みの前進です。多くの地域で病院の統廃合を阻止するたたかい行われています。宮城県では、2022年4月からコンセッション方式による水道民営化が行われました。しかし、全国的にはコロナ対応や相次ぐ自然災害への対応で広がっていません。世界的には再公営化が進んでおり、問題点も知られています。また、2023年には安曇野市で水道料金を滞納した住民が、滞納料金を支払ったのにもかかわらず、再度滞納する恐れがあるとして、料金徴収を委託されていた業者が70日間も水道を止めていたことが報道されています。

こうした問題だけでなく、消費税のインボイス制度導入、マイナンバーカードと保険証の一体化による保険証の廃止、農業基本法の改定による食料自給率の目標を放棄するなど、国民生活よりも軍事態勢を優先する政策が相次いですすめられています。

それぞれの課題において全労連は、共闘組織の中心的役割を担ってきました。国会前での抗議行動をはじめ、署名行動や世論喚起の宣伝行動など、めまぐるしく動く情勢にあわせ、機敏に行動を展開してきました。幅広い団体との共同で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ことを重視してきたからに他なりません。

さらなる運動の前進に向け、それぞれの組織の特性を生かし、運動の発展に奮闘することが求められます。

Ⅲ. 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

（1）全労連憲法闘争本部

2月21日、第2回憲法闘争本部を開催し、各地の憲法共同センターや総がかり実行委員会に結集して運動を広げることが基本としますが、一人ひとりの労組員の「平和の基礎体力」を強化するために、憲法闘争本部独自での学習会を2度開催することを確認しました。

3月21日夜、オンラインで「緊急事態時の議員任期延長議論の危険性」と題して、自由法曹団の山口毅大弁護士を講師に学習会を開催し、改憲の危険な動きとその内容について学習を深めました。

また、4月20日午後からオンラインで「安保三文書の具体化の危険性と私たちの地域・職場への影響」と題して、ジャーナリストの布施祐仁さんを講師に学習会を行ったほか、生協労連の櫻井美子書記次長からは三沢基地建設見学のフィールドワークなどの取り組み、滋賀県労連の杉本高副議長からは滋賀県議会で自民党が改憲を求める意見書に反対する運動、検数労連の石渡周二書記次長からは、軍事利用化が進む民間港湾の使用に反対する取り組み、佐賀県労連の稲富公一事務局長からは、佐賀にオスプレイを配備するためにすすめられている基地建設反対闘争、東京地評の阿久津光事務局次長は、地域で取り組んできた署名宣伝行動や様々な運動の取り組みについて報告いただきました。

国会の中でこそ改憲派が多数を占めていますが、各種世論調査を見ても、国民の多くは改憲の必要性を感じておらず、特に憲法第九条は変えるべきでないとの意見が多数です。世論を背景にした国会内外の憲法を守るたたかいによって、必ずしも改憲派の思う通りにはなっていません。しかし、岸田首相は自らの総裁任期中の改憲に意欲的であり、自民・公明・維新・国民民主・有志の会の改憲派は、第213回通常国会の会期末までに改憲のためのつく業を間に合わせたいと躍起になっています。憲法を守るたたかいをさらにすすめ、国民の声で改憲派を包囲する必要があります。

（2）憲法共同センター

2023年9月7日、憲法共同センターは2023年度総会を開き、改憲発議を狙い、大軍拡路線を突き進もうとする岸田政権に対抗する世論づくりや、「戦争する国づくり、『9条改憲』阻止」一致点で、総がかり行動実行委員会での共闘の前進、発展に力をつくすこと、大軍拡・増税 NO! 連絡会と総がかり行動実行委員会から提起された「軍拡・増税に反対する国会請願署名」や、新たなリーフレットを活用し、軍拡・増税に反対する世論を大きく広げていくこと、「安保三文書」のねらいや危険性を広げるためにも、様々な段階での学習会の開催することなどを確認しました。

また、5月20日には、ジャーナリストの布施祐仁さんを講師に「日米共同声明の危険な中身」について学習しました。

毎月取り組んでいる「9の日宣伝」は、新宿駅西口再開発工事に伴い、場所を東南口に移して取り組んできました。東京では東京地評が大塚駅前で行ったほか、全国各地で「9の日宣伝」が広く取り組まれてきました。

3月30日には「全国学習交流会」を開催し、①「緊急事態と議員任期延長問題」（法律家6団体・辻田航弁護士）、②「改憲をめぐる危険な動向について」（東海大学・永山茂樹教授）の2つの問題で学習を行ったほか、全国各地のたたかいを交流しました。

また、「戦争する国づくり、『9条改憲』阻止」一致点で、総がかり行動実行委員会での共闘の前進に向けて、戦争法を強行成立された2015年9月19日にちなんだ「19日行動」や、新宿駅での街頭宣伝活動に取り組んできたほか、岸田自民党総裁の任期まで取り組む「ジ・エンド自民党政治」を5月20日の院内集会を皮切りに、6月19日の「19日行動」を国会正門前で取り組んだほか、9月19日には大規模な集会も計画しています。

そして、国民大運動実行委員会や安保破棄中央実行委員会などとともに「大軍拡・増税NO！連絡会」を結成し、様々な行動や院内集会などを取り組み、学習と運動を広げてきました。

2. 組合員と職場・地域に依拠したたかう

改憲問題・「戦争国家」づくり・パレスチナ情勢などを職場や地域で学習する教宣物として、2024年1月に全労連新聞の憲法特集号外を発行しました。

また、2024年の第213通常国会での「地方自治法改正案」は実質的な改憲であるとして、自治労連・自由法曹団と連名で地方自治法改正の問題点を明らかにするチラシを発行しました。4月24日には緊急集会を行い、地方自治法改正案を廃案に追い込むことを意思統一しました。これを受けて5月8日には国会議員要請に取り組みました。

憲法共同センターでは2024年も5月3日の憲法記念日の新聞意見広告に取り組み、1,558団体・3,895人の個人から賛同とカンパが寄せられました（5月末現在）。5月3日の朝日新聞に掲載された意見広告は、破壊された街とそれを眺める人物の後ろ姿というインパクトのある紙面で、大きな話題を呼びました。

2024年5月3日には江東区の有明防災公園で「憲法集会」が開催され、2023年の25,000人を大きく上回る32,000人の参加で大きな成功を収めました。集会終了後のパレードでは、「戦争する国づくり許すな」「平和憲法守ろう」「パレスチナに平和を！」などのコールをあげ、沿道の市民にアピールしました。

衆参の憲法審査会では改憲派の思い通りには憲法改正論議をすすめていません。岸田首相が公言した自身の任期中の改憲の実現が困難な状況に追い込まれているのは、改憲を許さない私たちの運動の成果にほかなりません。

3. 核兵器のない世界をめざす取り組み

2024年の「3.1 ビキニデー」は、2月28日に「ビキニ水爆被災70年シンポジウム」を開催し、

奈良大学の高橋博子教授が「ビキニ水爆実験被災の現代的意味と課題」と題して講演を行い、千葉や和歌山、宮城などの被災漁船の実相と調査の報告と交流がなされました。3月1日の「3.1ビキニデー日本原水協全国集会」では、日本政府に核兵器禁止条約への署名・批准を求める署名をすすめる「非核日本キャンペーン」が提起され、被災70年にふさわしい集会となりました。全労連は、石川副議長がシンポジウムと全国集会で司会を務めたほか、各単産・地方組織からの参加で集会の成功に寄与しました。

「2024 国民平和大行進」は、5月6日に東京・江東区夢の島の「第五福竜丸展示館」前を出発しました。

原水爆禁止世界大会実行委員会は、2024年2月13日と5月24日に実行委員会総会を開催し、今年の原水禁世界大会の準備を開始しました。「条約への参加国をもっと増やすことが決定的に重要」とした「第2回締約国会議」の成果に確信を持ち、核保有国を包囲し核廃絶をすすめるためにも、今年の原水禁世界大会の成功が重要です。

4. 民主的な政治への転換をはかる取り組み

2022年8月25日告示、9月11日開票で沖縄県知事選挙が行われました。沖縄県名護市辺野古の米軍新基地建設の是非を最大争点に、コロナ禍からの経済回復などが問われた県知事選挙でしたが、全労連は、新基地反対を貫き、米軍普天間基地の危険性除去と閉鎖・撤去を訴えた現職の玉城デニー候補の推薦を決定しました。全労連と各単産からのべ280人が現地入りし、沖縄県労連の仲間とともに選挙をたたかいました。その結果、玉城デニー知事が再選を果たし、2014年11月の翁長県政以来、「オール沖縄」は3連勝となりました。

2023年8月17日告示、9月3日投票で岩手県知事選挙が行われ、いわて労連が加盟する「明るい民主県政をつくる岩手の会」は、「憲法13条を柱に据えた被災者本位の震災復興」を掲げる現職の達増拓也候補の支援を決定しました。国政選挙の前哨戦として野党共闘でたたかわれる重要な選挙であることから、全労連は達増候補の支援を決定し、役職員を現地に派遣して、いわて労連とともに支援行動を行いました。結果は、達増候補が公明党支持、自民党支援の候補者に10万票もの大差をつけて再選を果たしました。

来る総選挙で自公政権に終止符を打つため、全労連は2023年12月18日の第34回常任幹事会において全労連総選挙闘争方針を確立しました。方針では野党統一候補の勝利に向けて労働者の要求を実現する立場で選挙に臨み、統一候補の公約や主張を組合員に周知し、議論を呼び掛けていきます。

4月28日投開票で実施された衆議院の3つの補欠選挙では、いずれも立憲野党間の協力のうねに擁立した立憲民主党の候補者が自民や維新の候補に打ち勝ち、国民の政権への怒りを示すとともに、今後の野党共闘の可能性を展望させる結果となりました。

総がかり行動実行委員会が、2023年12月12日に「辺野古上告審院内学習会」を開催し、12月20日には国会正門前で抗議集会を開催しました。国の強制代執行を受けて2024年3月7日には「辺野古代執行抗議と最高裁宛て署名行動強化集会」を開催し、130人が参加しました。また、

最高裁が県の上告を不受理としたことを受けて4月2日には「辺野古古代執行訴訟最高裁の上告不受理を許さない院内集会」を開催し、集会に120人、最高裁前の抗議行動に80人が参加しました。団体署名2,637筆を最高裁に送付しました。

1月31日に四谷区民ホールで開催した「裏金づくりの自民党政治は退場を」集会には、緊急の呼びかけにも関わらず150人が参加し成功しました。3月26日には、岸田政権が殺傷能力を持つ武器の輸出を可能とする閣議決定を行ったことを受けて緊急の国会前抗議行動を実施し、悪天候のもと80人が参加しました。

IV. 組織を強く大きくして、要求実現を

1. 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

第2次4カ年計画の後半2年間として、兼任オルグをブロックごとに配置して最重点計画を推進しました。2022年と2023年度は会計年度任用職員、ハラスメント問題を軸にした組織化、医療・介護・保育・障がい施設で働くケア労働者、郵政で働く非正規労働者、軽貨物ドライバー、ヤマト運輸のリストラに対抗する組織化を最重点計画としました。

組織強化拡大月間のキックオフ集会と月間中にオンラインによる実践講座を開催し、要求の求心力での組織化、当事者の立ち上がり、次世代育成と青年の組合活動、単産と地方組織一体での組織化、労働相談からの組織化と新規結成、オルグの役割などをテーマに好事例の共有と教訓化をはかりました。

学習教育では、わくわく講座の受講者数は22年255人、23年が271人でした。閉講式（修了式）の開催は22年7地方、23年11地方組織が実施、スクーリングは22年4地方、23年6地方が開催しました。オンラインでの修了式では「ナショナルセンター全労連の役割」（22年）、「欧米にみる労働運動の高揚」（23年）をテーマに取り組みました。

ゆにきゃんは、1日開催型に加えて、2日間のチーム構築と戦略づくりのフルワークショップを2023年12月にオンラインで、2024年6月にはリアルで開催しました。単産、地方組織でも対話講座、トレーニングの場づくりがはじまりました。

2024年4月のレイバーノーツ大会へ39人を派遣し、米国の労働運動の高揚を支える労働組合のパワーの構築について学びました。参加者報告会の開催と報告集の発行で、組織と運動の改革について議論を広げています。

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づける

第31回定期大会以降、採択した全労連ジェンダー平等宣言の実践と具体化を、ジェンダー平等推進委員会を軸に取り組みました。「取り組みの指標」を提起し、推進パンフレットを2回発行して宣言の学習と単産・地方組織の取り組みの共有、ジェンダー平等社会を実現するための政策案の討議を呼びかけました。

この間、単産・地方組織での宣言づくりに向けた学習会が広がりました。単産と地方組織の単産、地方組織の取り組みアンケートを実施し、取り組みの到達を確認して前進させるための集会を2022年12月、2023年10月、2024年6月に開催しました。ジェンダー平等社会の実現をめざして「個人の自立を支える・賃金・税・社会保障制度」政策案についての検討をすすめ、年収の壁問題についても議論を行ってきました。

ジェンダーバイアスに関わる職場や労働組合の組織課題、女性や子育て世代の活動参加について議論が広がりつつあります。

職場でのハラスメント対策や人権を守る取り組み、子育て世代の要求実現、職場と地域の男女の賃金格差の是正を求める要請行動、年収の壁をめぐる要求と政策の学習がすすみました。

また、会計年度任用職員の組織化などジェンダー平等の視点からの処遇改善と組織化も広がりました。

第二章 重点課題ごとの総括と教訓

I. 賃金引き上げ・底上げのたたかい

1. 賃金引き上げ・底上げのたたかい

(1) 24 国民春闘の経過

①春闘要求アンケート

物価高騰を上回る積極的な賃上げ要求の組織化に取り組み、アンケート結果では、賃上げ要求額の平均額・月額は前年最終集計額 30,173 円を 2,024 円上回る 32,197 円となり、時間額での賃上げ要求の平均は 165.7 円（前年最終 156.0 円）となりました。アンケート集約数は昨年とほぼ同規模の 124,160 人分（2024.1.9 時点）となりましたが、全損保、映演労連、自治労連、全倉運、生協労連、日本医労連が前年数を上回りました。JMITU 通信産業支部では、要求アンケートに寄せられた切実な声を集めたジャンボビラを作成・職場世論を広げるなかで、JMITU 通信産業本部が要求した育児・介護手当引き上げ要求に前進回答を引き出しました。

②春闘方針を議論

24 国民春闘討論集会（21 単産 45 地方 190 人）を経て、「月額 3 万円以上、時間額 190 円以上、平均 10%以上」の要求を掲げ、物価高騰分を上回り生活改善を実現できる大幅賃上げ・底上げをめざす 24 国民春闘を開始しました。24 国民春闘のスタートをきる新春宣伝行動が全国各地で行われ、春闘闘争宣言行動（500 人）、トヨタ総行動（758 人）に取り組み、春闘総決起集会（700 人）を開催、公務民間共同の宣伝行動を実施してきました。地域総行動、ローカル・ビッグアクションは 35 地方で実施（2023 年 39 地方、2022 年 30 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。新春宣伝行動以降の運動では、能登半島地震への災害救援募金が各地で取り組まれました。

③中央総決起集会で多彩な行動を展開

24 国民春闘最大の山場となる回答集中日・全国統一行動日に向けて、東京・霞ヶ関を中心に「24 春闘勝利！ 3.7 中央総決起行動」を展開。全国から 2,000 人の仲間が結集し、日比谷野外音楽堂での総決起集会、国会請願デモ・国会議員要請行動、各単産・部会などによる宣伝行動、政府要請、省庁前要求行動、サウンドデモなどの行動が取り組まれました。

④ストライキを含む統一行動

3 月 13 日の集中回答を受け、3.14 全国統一行動は、日本医労連で 74 組合、JMITU で 25 支

部・分会がストライキ決起したのをはじめ、生協労連、建交労、映演労連などでもストライキが行われるなど、全国の職場で統一ストライキが決行されました。全国統一行動の参加者は13万人を超え、終日、ストライキ・職場集会や宣伝行動を展開しました。第55回重税反対全国統一行動は、全国各地で集会（487カ所）、デモ（321カ所）が取り組まれ、昨年を上回る65,777人（2,227団体）が参加する取り組みとなりました。

⑤粘り強いたたかいを展開

3.14 全国統一行動後も、各産別が数次に及ぶ統一行動・ストライキ、中央行動、中央・県本部役員による単組・分会オルグなどに取り組み、職場では納得いかない回答にストライキをはじめ、昼休みや就業前後の抗議集会、門前宣伝など、粘り強いたたかいが展開されました。特に、4月10日の「ストを含む多彩な行動を展開する最賃ビッグアクションデー」では、最低賃金全国一律への法改正の実現とともに、各職場での生活改善につながる大幅賃上げをあきらめない交渉の追い上げをはかる統一行動として、全国各地域でストライキやデモ、集会・シンポジウム、街頭宣伝、X（Twitter）デモなど多彩な行動が終日展開されました。

「働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、中立の日本をめざそう」を基本スローガンに第95回メーデーが全国239会場で開催され、代々木公園の中央メーデーには12,000人が参加しました。

（2）運動の主な成果・到達点と教訓・課題

①金額で26年ぶり、率では1997年以来27年ぶりとなる賃上げの到達つくる

5月23日現在（第7回集計）、回答引出し組合1,113のうち669組合（60.6%）が有額回答を得、単純平均は、8,318円・3.17%となり、前年同期（6,678円・2.55%）を額で1,640円、率では0.62ポイント上回りました。5ケタの賃上げ回答を勝ち取った組合は195組合となり、前年同期（125組合）から85組合増えています。「物価上昇に見合った大幅な賃上げ」を求める社会的世論「追い風」をつくりだすなかでたたかい、額では1998年以来26年ぶり、率では1997年以来27年ぶりとなる賃上げの到達をつくっています。これは、生計費原則を貫き、大幅賃上げ・底上げ要求を掲げ、「たたかう労働組合のバージョンアップ」に取り組みながら、たたかってきた結果です。

しかし、四半世紀におよぶ実質賃金低下と2020年からの物価高騰が続くもとで、生活を支えるために最低限必要として求めた「月3万円以上、時間額190円以上、10%以上」の賃上げ要求に及ばない回答状況です。

②ストを構えた労働組合主導での賃上げのたたかいが求められた

23・24国民春闘は、大企業・経営主導による「賃上げ」を、マスコミが喧伝するというかつてない春闘となりました。大企業・経営主導では本物の賃上げにつながらないことが明らかになるなか、労働組合主導の賃上げを求めてきました。

24国民春闘では、大企業での「満額回答」「5ケタの賃上げ」発表が相次ぎましたが、大企業の

賃上げの最大の理由は「人材獲得」であり、初任給の引き上げや若手、企業にとって必要な人材には引き上げをはかるものの、労働者全体の底上げにはなっていません。とくにジョブ型賃金が導入されているところでは、労働者の多くは賃上げゼロや低賃金に抑えられており、マスコミ発表どおりの「賃上げ」とならず、労働者に分断と競争の強化が押し付けられる結果となっています。

それだけに、賃金や労働条件は労働組合に参加し、たたかうことで引き上げられる展望を切り開くことができることを組合員一人ひとりのものにしていく取り組みが重要になりました。生協労連では、春闘準備を前倒しするとともに、ストライキを実施した職場のリアルな経験資料を作成し、要求づくりとともに議論をよびかけ、要求提出、スト権確立、スト実施の数・率ともに前年（最終）より前進させています。生協労連・おおさかパルコープ労組では、機関会議の運営にグループ論議を取り入れ、全員発言や相手の意見を頭ごなしに否定しない等「6つの約束」を策定し、聞くだけの会議から「参加して良かった」「みんなで決めてみんなで行動する」スタイルに変える中で前進をつくり出しています。

福祉保育労では、「要求実現のための戦術（たたかい方）を学ぼう」（学習資料）を作成、職場から「要求」と「ストも含めた実現するための方法」の議論をよびかけ、団体交渉が2.6倍になるなど、職場から「たたかう労働組合のバージョンアップ」をはかる取り組みが、ボトムアップ型ですすめられました。

ストを構えた労働組合主導での賃上げのたたかいを職場で具体化する中で、「はじめて賃上げ要求した」「はじめてのストライキ」を行う貴重な経験がつけられました。また、ストライキ実施まではいたらなくとも、粘り強い団体交渉が続けられ、2次以上の回答を求める組合が増えたことやストを構えた賃上げのたたかいを提起、論議し、実践するなかで、それぞれの組合の課題が明らかになったと報告されています。

ボトムアップ型の運動づくりをすすめるうえでも、産別方針づくりの前倒しや、職場のたたかいを孤立させないための産別統一闘争方針の発展・強化が求められました。産別としての統一要求の練りあげと実現のための戦術論議、産別の要求闘争と社会的な賃金闘争を結合した運動の組み立て、産別統一行動での相互支援の組織化、中央・県役員による単組・分会オルグなど、産別の重要な役割が改めて確認されました。

③中小企業でも経営者から本気の努力を引き出し、賃上げできる経験が示された

中小企業での賃上げに社会的な関心が高まり、経済産業省も「労務費の価格転嫁」をすすめる指針を出すなど、「労務費の価格転嫁」が焦点のひとつとなりました。

トヨタ総行動に先立ち、総行動実行委員会がトヨタ本社等へ「トヨタ車づくりに関わる全労働者の大幅賃上げと下請単価改善で中小企業の経営を守るためトヨタ自動車に社会的責任を果たすことを求める要請」を実施。総行動後、トヨタが下請け企業の労務費上昇分を負担する取引価格改定をすることを発表させる大きな変化をつくり出すことができました。

JMITUの5ケタを突破した支部のほとんどは中小企業で、なかには業績が厳しいところでも、ストを構えた粘り強い労使交渉で、労働組合の要求に応える回答を引き出しています。法会労の

ある職場では、経営者である弁護士に 1 万円の賃上げを要求し、交渉では弁護士料を上げてでも賃上げするよう訴え、16 年ぶりのベアを勝ち取りました。価格転嫁してでも切実な賃上げをもとめ、労働組合が経営者に対してストライキを構えた粘り強い交渉を続けることで、中小企業でも大幅賃上げが可能であることが示されました。

また、大企業だけでなく、中小企業にも導入がはじまっている「ジョブ型賃金（成果主義）」による矛盾と労働者の怒りが職場にひろがっているなかで、愛知・川本製作所支部では、JMITU が長年要求してきた「成果主義賃金」のもとでのバンド幅（役割等級の上下限）の引き上げ要求に対し、はじめて 5,000 円の引き上げを実現させる成果を勝ち取る経験が報告されています。

④非正規労働者の賃金引き上げと非正規春闘

最も困難な生活を強いられる非正規労働者の賃金引き上げを正面に掲げ、労働組合への組織化でともにたたかう 24 国民春闘をめざしました。運動では、3 月 1 日の非正規社員の均等待遇と正社員化を求める郵政本社前集会（130 人）や、非正規春闘実行委員会が取り組んだ統一行動で取り組まれたストライキに突入した首都圏青年ユニオン・スシローやベイシアなどの社前行動に支援行動に取り組みました。地方でも、徳島労連が、3.14 全国統一行動日に、「非正規春闘」の一環として全国で一斉に行われたスシロー吉野川店でのストライキ集会を全面的にバックアップしました。

個人で働く仲間（フリーランス）は最低限の補償すらされない中で、インボイス開始が開始されました。映演労連では、フリースタッフへの報酬底上げ、待遇改善を要求し、産別として要求の実現を迫っていくたたかいをすすめました。

非正規労働者の賃金引き上げ回答は、非正規・時給では、前年最終実績（31.5 円）を上回る 47.0 円（5.77%）、非正規・月給では 5,206 円（3.23%）と前年（4,538 円）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。企業内最低賃金協定の獲得状況は新協定額の単純平均（時間額）は 1,083 円、引き上げ額の単純平均は 43.1 円（4.37%）となっています。日額改定は単純平均 9,909 円、月額改定は 18 万 1,030 円となっています。

時給制労働者では、日本医労連で 2 ケタの組合が 100 円以上の引き上げを勝ち取り、月給制労働者では、生協労連の組合で 12,742 円、民放労連の組合で 10,000 円、出版労連の組合で 9,000 円、といった回答を勝ち取っています。

非正規労働者を組織している組合でも「最低賃金があがったら、時給を上げる」との不誠実な回答が多く、突破するたたかいが求められています。また、非正規雇用で働く仲間の賃上げ報告は 14 単産 220 組合にとどまっており、非正規労働者の賃金大幅引き上げを求め、賃金引き上げの回答を引き出す職場を増やすことが求められています。

⑤ケア労働者の大幅賃上げ・底上げアクション

「ケア労働者の大幅賃上げ・底上げアクション」は 22 国民春闘で政府に時限的な制度ながらも、賃上げを実現するための直接的な人件費補助（処遇改善事業）を実施させました。処遇改善事業が時限的であったこと、賃金引き上げ額が低かったことなどから、さらなる運動を重ね、政

府に「賃上げを時限的ではなく恒久的なものにする」ために、診療報酬、介護報酬の臨時改定、保育の公定価格の改定を実施させ、2022 年 10 月以降も賃上げ財源が確保されることになりました。ケア労働者の賃金の引き上げを目的に、その財源を確保するための臨時報酬改定を実施することは過去に例のないことです。私たちの大きな運動が社会を動かした結果です。

23 国民春闘に向け、「仲間を増やしてケア労働者の大幅賃上げを！23 国民春闘での大幅賃上げを実現する 1.16 オンライン決起集会」を開催。「仲間を増やして要求実現する」ことを 23 春闘の「ケア労働者の大幅賃上げ・底上げアクション」として取り組みを開始し、あわせてネット署名もスタートさせました。物価高を乗り越える大幅賃上げに向け 23 国民春闘の奮闘が続く中、ケア労働者の賃金が上がっていないと 3 月 22 日に記者会見を行い、あわせて厚労省にネット署名と岸田首相への手紙を提出しました。

コロナ禍で職場訪問など未組織労働者との対話をつくるのも難しい状況が続くなか、しまね労連は最重点計画でケア労働者の組織化にチャレンジ、静岡、愛知、京都でもプロジェクトを立ち上げ運動を展開しました。これらの運動を展開するなかで、名古屋市職労保育園部会では 40 人を超える会計年度任用職員を拡大し月額 4 万円の賃上げを実現しました。

⑥ジェンダー平等を推進する視点での具体化が始まる

「すべての組織でジェンダー平等宣言！推進キャンペーン」の具体化として、国民春闘のなかで、ジェンダー平等宣言づくりや、医労連の「ジェンダー平等 まなば Night」と題した連続学習会をはじめ、「年収の壁」等の学習会が単産・地方で取り組まれました。

24 国民春闘では、「女性ライフアドバイザーの制服としてパンツスーツを貸与（全農協労連の職場）」「事実婚・同性婚について認めるよう就業規則に盛り込む方向で協議に入る（出版労連の職場）」などの回答を引き出し、JMITU は、産別統一要求として、すべての職場において男女の賃金格差の情報開示を求め、公表させている職場がでるなど、ジェンダー平等を推進する視点での具体化が始まっています。

5 月には、ガラス最大手 AGC（子会社）訴訟で、ほぼ全員が男性で構成される総合職のみに家賃を補助するのは男女差別だとして、男女雇用機会均等法が禁じる「間接差別」と初めて認めた東京地裁判決が確定しました。声をあげたひとりの女性組合員と東京・千代田区労協が 10 年あまりにわたりたたかった結果です。ジェンダー平等を推進する流れを加速させるためにも、春闘で職場から具体的な要求に基づく運動強化が求められています。

⑦スト支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかい広がる

スト支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが広がりました。「ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築」の提起を受け、地方・地域組織でも、学習会や討論・経験交流がすすめられました。地方・地域組織が、事前の経営者要請から当日のストライキ支援まで一貫して行動に参加するなど、これまで以上にストライキ決起の職場支援に駆けつけ、それぞれの職場が最後まであきらめずにたたかう大きな力となりました。特に、事前の経営者要請に地域組織が参加することで、経営者へのプレッシャーになるとともに、職場の仲間が自分たちの要求・運動に確

信を持つことにつながっています。

地域を軸に組合相互の交流をすすめることが、企業主義に陥ることを防ぎ、春闘の本来機能である産業横断的にたたかう手立てとなりうることを実体験として学ぶ経験が広がりました。職場で粘り強くたたかうためにも、地域での連帯が重要なことが改めて示されました。

また、最低賃金全国一律 1,500 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取り組みを位置づけ、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した。

国民春闘共闘への参加呼びかけの行動が各地方・地域で取り組まれるとともに、東京では独自の「かえるリーフ」を作成し、配布する行動が展開されました。

⑧要求を本格的に実現するためには、組織拡大・強化が引き続き課題

24 国民春闘では、金額では 26 年ぶり、率では 27 年ぶりとなる賃上げの到達をつくることができました。しかし、獲得できた賃上げの水準は、全体としては高騰する物価高騰には見合わず、これでは生活の改善につながったという実感はもてません。物価高騰は今後も続くことが予想され、夏季・年末闘争で不足分をとりもどすたたかいが求められています。

要求提出組合は 1,538 組合・54.3%（前年最終 1,603 組合・56.6%）、スト権確立 1532 組合・52.1%（前年最終 1529 組合・57.2%）となっています。要求提出を促すだけでなく、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になるよう一つひとつの職場に手立てをうっていくことが求められています。

また、非正規春闘として、非正規労働者の賃金を大幅に引き上げていくには非正規労働者のたたかう労働組合への組織化が決定的です。企業は、非正規労働者を雇用の調整弁としてしか見ておらず、賃上げを躊躇しています。非正規労働者を組織化し、交渉力を高め、たたかっていく組合を多数派にしていくことが課題となっています。

2. 賃金の底上げなど社会的賃金闘争

（1）全国一律最低賃金アクションプラン 2024

第 30 回定期大会において、全国一律最低賃金アクションプラン 2024 を策定、第 31 回定期大会で補強し、2024 年の通常国会で全国一律制度への改正法案の成立めざし、取り組みをすすめてきました。

国政選挙では、世論の高まりの中、ほぼすべての政党が世界に見劣りする最低賃金の大幅な引き上げと地域間格差是正の必要性を政策とし、ほぼすべての政党の政策となり、全国一律を政策にする政党は、共産、社民、れいわ、沖縄、国民となり、立憲も全国 1,500 円を掲げました。

全国一律最賃署名は、4 年間で 78 万 4647 筆（前の 4 年間は 62 万 1064 筆）となり、請願署名紹介議員数は 2020 年の 83 人から 126 人（2019 年以降累計）と確実に増えました。地方自治体・

議会決議は2020年の115自治体（全国一律決議は57自治体）から、2023年には162自治体（同80自治体）となりました。市町村議会では、秋田県で25自治体中20自治体、長野では77のうち36の自治体が採択する、という運動の広がりをつくり、福岡県では、地区労連がない地域で議会議長や事務局長などと直接会って懇談をすすめ、「1,500円以上」「全国一律」「中小企業支援の拡充」の3点を明記した決議を勝ち取る経験をつくり、地方最低賃金審議会運営小委員会で「声を聞く労働団体を広げていく」と会長が発言する大きな変化をつくり出しています。こうした成果と到達は、全国一律最低賃金アクションプラン2024方針の実践として、24国民春闘で取り組んできた結果です。

目標とした、2024年春の通常国会での法改正には、たどり着くことができませんでしたが、「全国一律」を掲げた全労連・地方組織と単産・単組の運動で、『最低賃金、一律に』広がる「地方議会で意見書 人口流出に危機感」と朝日新聞が一面に掲載し、政府に「1,500円をめざす」と言及せざるを得ないところまで世論をつくり出す前進をつくってきました。

私たちがつくり出した賃上げ世論の高まりの中で、最低賃金引き上げへの注目が集まっています。また、地方・地域組織の奮闘で、人手不足、人口減少、少子化は低賃金をもたらしているとの合意形成がされ、「最低賃金引き上げ」「全国一律」が地方政治の焦点になりつつあります。職場・地域から、対話と学習をすすめ、「最低賃金を上げたい」世論を「最低賃金を全国一律に」へ高め、取り組みを広げていきます。

（2）最低賃金全国一律キャンペーン

2023年度は、全国一律最低賃金アクションプラン2024方針の具体化として、最低賃金全国一律法改正キャンペーンを提起し、①地元国会議員へ「4つのポイント」の賛同、②最低賃金署名と紹介議員獲得、③自治体意見書採択を広げること、を中心課題に据え、運動を大きく広げるための単産・職場、地方・地域での最賃学習会を重視し、取り組んできました。運動推進のため、「最低賃金10月改定検証、全国一律法改正めざすオンライン集会」を200人以上の参加で開催し、単産・地方組織でも、機関会議や最低賃金闘争委員会、地域運動学習交流会等での学習・論議が取り込まれました。また、「岩手の最低賃金を考えるシンポジウム」「最低賃金の引き上げ・最低生計費試算調査と経済波及効果を活用するシンポジウム(秋田)」が開催され、大阪労連では、「全国一律最低賃金の法改正に向けた議員要請・意思統一集会学習会」をスタートに、地元国会議員と府会議員への訪問行動を展開しています。

「国民春闘共闘・全労連がめざす全国最低賃金への法改正の4つのポイント」への賛同を求め、地方組織を基本に地元国会議員訪問、議員要請行動などに取り組み、55人の国会議員本人と懇談し、4つの項目に賛同した議員は49人となりました。

4月10日の「ストを含む多彩な行動を展開する最賃ビッグアクションデー」では、最低賃金全国一律への法改正の実現とともに、各職場での生活改善につながる大幅賃上げをあきらめない交渉の追い上げをはかる統一行動として、33地方組織でストライキやデモ、街頭宣伝、X(Twitter)デモなど多彩な行動が終日展開されました。

単産では「春闘を妥結しているところを含め、支部・分会が昼休み集会などを開いて全国一律

1,500円の最低賃金の実現を求める決議をあげる」（JMITU）、「福祉労働者にとっての最低賃金引き上げの意義や全労連の最低賃金法改正学習動画を視聴し、グループトーク意見交流を実施」（福祉保育労）などの取り組みが行われました。生協労連は、県内の生協店舗9店舗で39人の労組員が休憩時間なども利用し署名行動を実施、1日で427筆を集約した行動をはじめ、シール投票や街頭宣伝、最低賃金学習会など、各地で行動しています。

地方・地域では、東京春闘が春闘をたたかう職場・地域を結集した厚労省前集会を開催し、三多摩春闘など地域が宣伝行動を実施しました。厚労省前集会には、ストライキでたたかうJMITUの小坂研究所支部や鈴木シャッター支部、日本ロール支部から組合員全員が参加しました。

シール投票やスタンディング、街頭宣伝・署名などのアピール行動が岩手で9カ所、愛知でも7カ所で実施するなど、全国各地で取り込まれました。また、最低賃金近傍で働く人が生活実態を国会議員や地方議員に伝え、全国一律制実現について意見交換する懇談会を開催（山形）、最低賃金学習会（沖縄）、最低生計費試算調査スタート集会（埼玉）などが行われました。

最低賃金を全国一律制に法改正させるうえで、全国どの地域でも人間らしく暮らすための生計費に大きな差はないことを科学的な調査に基づくデータで示していくこと、特に、歴史的な物価高騰が続くもとの新たな調査結果が必要となっているなかで、群馬県、東京都新宿区、埼玉県、北海道、福岡県で調査、再調査が準備・開始されました。24国民春闘では「全国一律いますぐ1,500円、めざせ1,700円」を掲げました。物価高騰の中、改めて最低生計費試算調査に取り組み、エビデンスをもとにした運動が求められています。

（3）公務員賃金引き上げ

人事院は8月7日、2023年の国家公務員給与と一時金について勧告を行いました。人事院は「過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ」と胸を張る、2年連続のプラス改定ですが、物価高騰すら補えない低水準の改定であるうえ、月例給については初任給の引き上げをはじめ若年層に重点的に配分する不十分なものとどまり、一時金は期末・勤勉手当ともに0.05カ月引き上げとしました。

公務労組連絡会は、9月14日に政府・内閣人事局と勧告の取扱いに関する中間回答交渉を、10月19日に最終交渉を行い、「勧告尊重にとどまらない物価高に見合った積極的な賃金改善」などの実現を求めると同時に労働基本権の回復に向けた具体的な回答を示すように強く迫りました。給与法改定の国会審議では、公務員賃金の底上げをはじめ地域間格差の是正、非正規公務員の正規化も含めた制度改善など、私たちの切実な要求も取り上げられました。11月17日に給与法改定が参議院本会議で賛成多数によって可決・成立しました。

地方では、人事委員会勧告に基づく確定闘争がたたかわれました。実質賃金低下のもと、職員の生活を守り地域経済を活性化させる賃金改定と会計年度任用職員の給与表の改定期の改善、期末手当の引き上げなどの要求を掲げて奮闘しました。こうした全国での運動の高まりが反映し、多くの人事委員会が、給与表の改正だけでなく、官民較差を埋める手法として「水準調整」や格差内の手当引き上げを勧告しました。

会計年度任用職員についてはほとんどの人事委員会が言及しています。法改正や国からの通知

に触れて、適切な対応を求めています。給与改定の時期（遡及）についても多くの人事委員会が言及しています。一方で、少なくない人事委員会が勤勉手当支給にあたり人事評価制度の結果反映を求めています。総務省も「簡易な方法」を可能とする通知を発していることも踏まえ、差別と分断を持ち込ませない取り組みが重要となります。

公務労組連絡会は2月22日に政府・内閣人事局及び人事院へ春季統一要求書を提出しました。異常な物価高のもとで夏の人事院勧告を待つことなく、使用者である政府として賃上げを判断することを強く迫り、労働基本権回復に向けた政府の姿勢を厳しく問うものです。

公務労組連絡会は政府・内閣人事局と人事院との中間交渉を3月15日に、最終交渉を3月22日に実施しました。政府交渉では、岸田首相の「公的賃上げ」を掲げた施政方針演説なども示しながら有額回答を強く求めましたが、「人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定」との回答にとどまりました。人事院は「情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨む」など従前の回答にとどまりました。

全労連・国民春闘共闘は公務員賃金改善を求めて、例年よりひと月早く4月から「公務労働者の大幅賃上げ等を求める署名」の取り組みをスタートさせました。4月11日には「キックオフオンラインミーティング」を開催し、220人以上が参加しました。

公務労組連絡会は、政府は使用者として公務労働者の生活を守る責任を果たすことを求める「政府宛賃上げ署名」に2024年1月から取り組み、3月7日の中央行動時に内閣人事局に43,157人分を提出しました。

公務部会は国の期間業務職員や地方自治体の会計年度職員などの非正規公務員の正規化、安定雇用と処遇の抜本改善を求める取り組みを強化してきました。こうした公務部会の仲間の運動は、確実に国や行政を動かし、2023年11月29日の参議院総務委員会において「会計年度任用職員の4月遡及分を含む賃金改定については、補正予算を組んでおり、地方交付税の増額で対応する。地方団体の財政運営に支障が出ないようにしっかりと対応する」と総務大臣にも答弁させています。

2月23日には「臨時・非常勤職員交流決起集会」を開催し、国や自治体、教育現場で働く非正規公務員の実態を当事者の発言にもとづき、緊急に改善すべき問題点を明らかにしました。全労連の「会計年度任用職員PT」や各単産の運動とも結合して、4月から「非正規公務員署名」の取り組みに奮闘しています。7月24日の夏季中央行動で政府へ提出します。

3. 公務員の労働基本権の回復めざし

政府は、労働基本権回復に向けた労使協議を求める要求に対し、「自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたいと考えています」と例年と一字一句変わらない文言を読み上げるばかりでした。引き続き政府の使用者責任と人事院の代償機関としての役割発揮を厳しく追及していくと同時に、世界的な潮流からもかけ離れた我が国の公務員の労働基本権課題の全面回復をめざして、国内外の世論を高めていく必要があります。

全労連公務部会は、2024年5月にILO（国際労働機関）へ要請団を派遣しました。これは、全

労連が提訴した案件を 6 月の ILO 総会で審議する方向であることから、現状説明と日本政府に対する勧告を行うよう求めるためです。要請団の説明などに対し、ILO 結社の自由部担当責任者であるカレン・カーチス氏は、「有益な情報提供に感謝する」とコメントした上で「人勧や消防委員会などの代償制度が機能していない具体的かつ詳細な実態を秋までに報告してほしい」「日本政府の頑なな姿勢を崩すためには労組による提案型の情報発信が有効ではないか」など、貴重なアドバイスも受けました。その後も要請団との意見交換が時間いっぱいまで続き、きわめて有意義な要請となりました。6 月に開催された ILO 総会では、日本案件の討議が行われ、12 回目となる勧告が出されました。

Ⅱ. 労働法制改悪阻止の課題

1. 雇用と生活を守る取り組み

（1）コロナ禍から雇用と生活を守る取り組み

2023 年 5 月から新型コロナウイルス感染症が感染症法上の 5 類へと移行したことに伴い、雇用調整助成金をはじめとする措置が終了となりました。全労連は、コロナ禍において雇用を守るための措置を拡充するよう求め、政府・厚生労働省は雇用調整助成金の休業給付における上限額の引き上げなど多くの措置をとってきました。しかし、5 類への移行に伴い、すべての措置を終了させました。

全労連は、3 月 29 日に行った厚生労働省政策統括官要請において、①「5 類」への引き下げに伴う医療提供体制、公衆衛生体制の拡充、②全国一律最低賃金 1,500 円の実現に向けた法改正、③労働政策決定過程における三者構成、三者合意の基本原則堅持、の 3 点を重点的に要請しました。

また、4 月 17 日には黒澤幸一事務局長談話で、労災認定に関し、5 類へ変更されることにより、医療・介護従業者等を労災保険料のメリット制度の算定対象に適用することに反対するとともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大がなくなるまで、労災保険料のメリット制の対象としない現行制度の継続を求めました。

（2）研究職の大量解雇を許さない取り組み

コロナ禍で倒産による失業が大問題とならなかった一方、研究職に関する無期転換ルールを逸脱する暴挙が行われました。全労連は、文科省・厚労省に対し繰り返し要請を行い、通達を发出させましたが、理化学研究所などで研究職の雇い止めが強行されました。

大学の非常勤講師に関しては、静岡県評や道労連などが東海大学のスト支援を行い、雇い止め撤回を勝ちとるなどの成果を上げています。

政府・厚生労働省は、雇い止めに関するトラブルを防止するとして、労働条件明示義務の規定

を変更し、通算契約期間や契約更新回数の上限を明示することとしました。こうした変更は、無期転換ルールを有名無実化するものであり、到底認めることができません。引き続き、無期転換ルールの確立と入口規制の強化に向け、取り組むことが求められます。

（3）労働法制中央連絡会での取り組み

労働法制中央連絡会は、経団連の「新時代の日本的経営」に沿った労働法制改悪反対のたたかいをすすめるため、1993年7月11日にマスコミ文化情報労組会議（MIC）、自由法曹団、日本婦人団体連合会（婦団連）、新日本婦人の会（新婦人）、労働運動総合研究所（労働総研）などととも「労働法制の改悪に反対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会」として発足しました。

全労連は、労働法制中央連絡会の事務局団体として中心的な役割を担ってきました。2022年度の総会では、①理化学研究所の雇止め問題（理化学研究所労働組合 金井保之委員長）、②ジョブ型人事制度・NTTの事例（JMITU 通信産業本部・宇佐美俊一委員長）、③会計年度任用職員（自治労連・嶋林弘一中央執行委員）、④雇用によらない働き方・丸八（全労連・全国一般・林博義副委員長）、⑤東り偽装請負（違法派遣の直接雇用みなしの適用・大阪高裁判決（堺総合法律事務所・村田浩治弁護士）から特別報告が行われました。

2023年度の総会では、「いのちと健康を守る労働安全衛生と国際労働基準の活用・一日所定労働時間7時間と労働組合の労働安全衛生活動」と題し、労働総研の佐々木昭三理事・社会医学研究センター理事から記念講演をしていただき、①理化学研究所労組・金井保之委員長による「無期転換ルールの問題点～理化学研究所で何が起きているか～」、②いのちと健康を守る全国センター・岡村やよい事務局次長から「労災保険制度をめぐる諸問題～日本と韓国の対比から」と題する特別報告を受けました。

この間、全労連労働法制闘争本部との合同会議を開催し、取り組みの前進をめざしてきました。また、批判検討会、労働政策を考える会などを開催し、最新の情勢を学ぶとともに、労働政策に関する基本的な考え方や方向性などのとりまとめに向け、議論を重ねてきました。その上で、労働政策を取りまとめ公表するとともに、厚生労働省に対し意見提出などを行ってきました。引き続き、取り組みをすすめることが求められています。

（4）雇用共同アクションとの取り組み

雇用共同アクションとは、定期的な連絡会議を開催するとともに、政府・厚生労働省などに対する要請行動などに取り組んできました。

2023年11月30日には、厚生労働省に対し「新しい時代の働き方研究会報告書」に対する要請を行い、12項目に及ぶ質疑を行い、問題点を指摘しました。労働法制の改善に向け、共闘を強固にすることが求められています。

2. 労働時間や働き方、職場のあり方を改善する取り組み

（1）労働時間短縮を求める取り組み

長時間残業をなくし所定労働時間を短縮する「時短大運動」を推進するため、2022 年 10 月 24 日、国民闘共闘委員会・全労連は東京労働会館 7 階ラパスホールにて、労働時間短縮運動交流集会を開催しました。48 人（うち会場 18 人）が参加し、10 単産から各産業の労働時間や働き方の実態、産別方針を報告いただき、運動をすすめるための意見交換を行いました。報告から、人員不足が各産業共通の課題であることがわかると同時に、産業固有の時短阻害要因も明らかにされました。

2023 年 10 月 25 日の労働時間短縮運動交流集会では、フランスの時短運動を学ぶとともに、産別の運動を交流しました。

フランスの時短運動については、フランス労働総同盟（CGT）の執行委員であるアガドゥ・ル＝ブルドゥさんから報告がありました。CGT は 20 世紀初頭から時短が賃上げ、雇用創設、福祉向上をもたらすと訴え、使用者とのたたかひのなかで成果を勝ち取っています。ILO 1 号条約締結によって労働時間の法規制が実現したものの、使用者の抵抗で完全実施は 1935 年となり、ホワイトカラー労働者が適用除外とされました。その後第二次世界大戦で週 60 時間労働に逆戻りしたものの、1982 年に週 40 時間から 39 時間に、さらに 1999 年に週 35 時間労働が法制化されています。一方で、ホワイトカラー労働者は、労働日のみが規制対象となり、労働時間の上限規制が撤廃されています。

長時間労働が著しい自動車運転業務（トラック・バス・タクシー）や建設事業、医師の業務等については、2024 年 4 月から「時間外・休日労働の上限規制の適用猶予」措置が撤廃され、新たな規制（改善基準等）が適用されました。新たな上限は一般則以上に不十分で、さらなる改善が必要ですが、業務が回らなくなるとの懸念が高まっています。

公務においては、人事院が「国家公務員の働き方改革」として、インターバル規制やフレックスタイム制度、選択的週休 3 日制などの導入がすすめられています。しかし、定数削減がすすめられる公務の現場では、自然災害等不測の事態の頻発で長時間労働が蔓延しており、柔軟な働き方どころでないとの声があがっています。

教育現場では、教員不足で長時間労働が深刻化し、対策が急務ですが、検討されている給特法の改正は、調整額の増額で対応しようとしています。

労働時間については、人間として享受すべき、望ましい生活様式とそれを実現させるディーセント・ワークとしての運動について意見交換し、全労連全体ですすめることが求められています。

（2）労働基準関係法制研究会に対する取り組み

厚生労働省は、2023 年 10 月 20 日に公表した「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を公表し、2024 年 1 月 23 日に労働基準関係法制研究会を立ち上げました。研究会は、報告書と「働き方改革関係法」に基づき、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として設置されてい

ます。

全労連は、研究会を傍聴するとともに、その危険な中身を知らせるとともに、研究会に対し意見書を提出しました。6 月 26 日には学習会を開催し、取り組みへの意思統一をはかっています。また、事務局長談話で意見表明したほか、厚生労働省政策統括官交渉において、問題点を厳しく指摘し、労働基準法の見直しの危険性を伝えてきました。

労働基準法の根幹を揺るがす危険な中身が議論されています。労働組合の存在意義にも関わるものとして、取り組みを強化することが求められています。

3. 多様な働き方の悪用を止め、格差是正を求める取り組み

近年、非正規雇用の増大など就業形態が多様化し、勤労者の就業意識も変化するなかで、仕事を複数持つ人も見られるようになってきているとして、政府は副業・兼業を推奨してきました。しかし、就業時間が長くなる可能性が高く、使用者による安全配慮義務もなされないなど多くの問題を有しています。

2023 年 9 月 22 日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の「副業者の就業実態に関する調査」によれば、「仕事をしている」者のうち、「副業者」は 7.2%となっています。副業者の本業の就業形態では、「正社員」が 33.8%でもっとも割合が高く、次いで、「パート・アルバイト」が 25.3%、「自営業主」が 12.8%、「フリーランス等」が 10.9%などとなっています。

1 週間あたりの副業の労働時間は 14.5 時間。その分布をみると、「10～20 時間未満」の割合が 26.4%で最も高く、「5～10 時間未満」（25.6%）、「5 時間未満」（23.6%）と続きます。また、1 カ月あたりの副業収入は、「3 万円未満」の割合が 27.3%でもっとも高く、次いで、「5～10 万円未満」が 27.1%、「3～5 万円未満」が 16.8%、「10～15 万円未満」が 11.7%などとなっています。

副業していることを本業の勤め先に知らせているかどうかについては、「知らせている」が 37.8%で、「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」が 22.6%、「知らせていない」が 39.6%となっています。

多様な働き方は、労働者の自発的な働き方のように思われますが、使用者責任を免罪する効果が高く、自己責任が原則とされます。格差是正の取り組みとともに、職場から運動を広げることが求められます。

4. 労働者性判断の拡大とフリーランス保護を実現する取り組み

政府は 2023 年の第 211 通常国会に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」を提出し、2023 年 4 月 28 日に可決・成立しました。全労連はこの課題について、建交労軽貨物ユニオンが 2022 年 11 月 10 日に開催した「送料無料……はありません！軽貨物ドライバーの働き方を考えるシンポジウム」への協力に加え、法案要綱のパブリックコメントに意見を提出したほか、法案に対する意見をとりまとめ、雇用共同アクションに結集する労働組合とともに 2023 年 4 月

12日には参議院の内閣委員会と厚生労働委員会の議員に要請を行いました。その結果、参議院では各委員が参考人を呼ぶ質疑が付き、審議日程は衆議院を上回ったほか、附帯決議もつきましました。附帯決議には、契約条件明示方法の検討や、報酬額や就業時間の最低規制への配慮、仲介事業者規制の必要性の検討、労働者性の判断基準の検討なども含まれています。

法の施行に向けて厚生労働省は、フリーランスを労災保険の適用対象とするため、特別加入できる制度の創設に向けた議論を労災保険部会ですすめ、2023年12月に取りまとめました。また、フリーランスとの契約締結に関するガイドラインの策定など準備がすすめられています。

建交労は、ヤマト運輸の大量雇い止めを阻止するたたかいにおいて、労働者性を都労委で争っています。労働者性判断の拡大に向けたいっそうの闘争が求められています。

2024年秋から法の施行が予定されており、フリーランスの処遇改善に向け、当事者の組織化に向けての方策を検討していくことが必要です。

Ⅲ. 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

すべての地域が元気に活性化されることをめざし、“地域”を基礎にした取り組みをすすめてきました。

また、消費税のインボイス制度導入、マイナンバーカードと保険証の一体化による保険証の廃止、農業基本法の改定による食料自給率の目標を放棄などの課題において、共闘組織の中心的役割を担ってきました。幅広い団体との共同で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ことを重視してきたからにはほかなりません。個別具体的には、以下の取り組みをすすめてきました。

1. 公共を取り戻す取り組みと中小企業政策

(1) 公共を取り戻す取り組み

2023年10月30日、全国教育文化会館において学習交流集会をオンライン併用で開催し、90人が参加しました。集会では、尾林芳匡弁護士が日本における民営化などの歴史的経過や事例とともに、諸外国の状況などについて基調講演を行いました。また、6単産から実践報告を受け、これまでの経過と到達点を確認しました。

国民・住民の暮らしといのちを守るためには、切り崩されてきた「公共」を取り戻すとともに、たたかいを交流しながら、全国各地で実践を拡げることが求められています。

(2) 中小企業政策

最低賃金引き上げに向けた中小企業支援政策などについて、中央では中小企業家同友会や全商

連との懇談を重ねてきました。懇談の場では、春闘における賃金引き上げに向け、価格転嫁の必要性などに関する意見交換も行われました。

また、徳島文理大学で行われた中小企業問題でのシンポジウムや学生との意見交換などに参加し、全労連の取り組みについて各方面と意見交換を行ってきました。地方組織においても自治体キャラバンや地域総行動で懇談が行われ、全労連の中小企業政策に対する理解が深められました。

2. 地域循環型の経済・社会の構築めざす「地域総行動」の取り組み

（1）地域総行動などローカルビックアクション

地方組織では、単産と連携しながら自治体要請や経済団体との懇談など「地域総行動」「自治体キャラバン」などを積極的に取り組みました。こうした取り組みをすすめる中、自治体の会計年度任用職員の賃金が最低賃金を下回っている事実を指摘し、是正させるなど、多くの成果を上げています。

全労連は、地域総行動の一環として、「賃金上げろ、物価高騰から生活と地域経済と公共を守れ、ケア労働者の賃上げを！」とローカルビックアクションを提起し、中央では 2023 年 2 月 4 日に JR 高田馬場駅前で行った宣伝行動を実施しました。全国でも取り組みが展開され、宣伝行動やデモ行進などで多彩にアピールがなされました。

2024 年 2 月 3 日には、新宿区労連が取り組むローカルビックアクション行動に中央単産とともに結集し、90 人以上が参加しました。全国で少なくとも 10 都道府県 20 カ所以上での宣伝行動がとり組まれました。

全国で取り組まれた「地域総行動」は、「地域活性化をめざす一日対話行動」として関係団体との懇談を取り組んだ大阪労連をはじめ、ゾーンを設定して地域組織で取り組みの具体化をはかった埼労連など、全国で多彩な取り組みが展開されています。

こうした地方組織の地道な取り組みの継続により、経済団体などの対応が変化する事例も生まれています。地域の声を集め、対話を広げる「地域総行動」の取り組みの重要性を再確認し、いっそうの奮闘が求められています。

（2）公契約条例制定をめざす取り組み

公契約条例は、全国で 86 条例が制定されています。その多くは、自治体が直接契約する建設工事または製造その他請負契約と、公契約を締結し、又は締結しようとする事業者及び下請負人が対象とされています。このため、民間委託されている業務や指定管理者によって運営されている企業などで雇用されている労働者が対象となりますが、理念条例にとどまるところが多いことから、労働者の賃金に大きく影響していません。

東京都世田谷区では、制定当初から賃金の下限額を定め、労働法令の遵守なども協定しています。新宿区では、業務委託契約・指定管理協定における 1 時間あたりの報酬下限額について、2022 年度に 1,080 円であった額を 2023 年度には 1,202 円へと大幅に引き上げました。最低賃金の引き上げ額を大幅に上回る引き上げは、新宿区労連など地域の取り組みの発展による成果です。

2023年度は1,245円の引き上げと最低賃金額の引き上げ額と同額にとどまりましたが、地域の取り組みが重要であることを示しています。

足立区では2025年4月1日から、①公契約に定める事項の変更、②適用範囲の拡大、③定期的（4年ごと）の見直しなどを内容とする公契約条例の改正を行いました。適用範囲の拡大では、庁舎などにおける給食調理や学校の用務員、区内における車輛運行などの業務も対象となり、大きな影響を与えています。

ただし愛知県のように理念条例であっても、報告を義務づけることにより、賃金水準を労務単価に近づけています。地域の創意工夫により、重層下請構造の末端で働く労働者の賃金底上げをはかることも可能です。

3. 農林漁業支援・食料を含む国内生産の拡大

2023年9月20日、国民の食糧と健康を守る運動全国連絡会（全国食健連）が第34回総会を開催しました。各地方や地域・団体より9人が発言し、「グリーンウェーブの重点」課題として、家族農業を支える農政への転換、食料自給率の向上をめざす運動を重点に、2024年の今通常国会提出される「食料・農業・農村基本法」の改正案について反対運動に取り組むことを確認しました。また、秋のグリーンウェーブ行動では、各地方の農協や自治体を訪問し、「国産食料の増産、食料自給率向上、家族農業支援強化を求める請願」署名や「賛同書」に取り組むことなどを確認しました。

2023年12月8日には、グリーンウェーブ集結行動として農水省に対する要請行動を行い217団体分の賛同書を提出したほか、学習会「食の権利を守る学校給食の重要性」（千葉工業大学福嶋尚子准教授）の開催、そして4年ぶりの開催となる収穫祭を開催し、50人が参加をしました。また、2024年1月11日には新宿駅東南口で宣伝行動を行い、11人が参加し、27人の方に署名に協力いただきました。

3月7日の24春闘中央決起集会で食健連は、「食健連・国会請願署名提出行動」を行い、24,349人分の署名を立憲民主党と日本共産党の10人の紹介議員に提出しました。行動には立憲民主党の野間健衆院議員と共産党の田村貴昭衆院議員が参加し、あいさついただきました。

食料・農業・農村基本法「改定」に反対する取り組みでは、3月27日にオンライン学習会を開催し、120人を超える参加があったほか、4月17日には農水省で食健連の食農基本法反対「声明」についての記者会見を行い、日本農業新聞やしんぶん赤旗等で報道されました。同日午後からは、衆院第二議員会館前で食農基本法改悪反対！緊急行動を展開し、約100人が参加しました。そして5月16日と23日にも緊急国会前行動を展開しました。

「改定案」成立後の5月29日、シンポジウム「食料・農業・農村基本法『改定』が生産者と消費者に与える影響は？」を開催しました。パネリストには、消費者として主婦連、生産者から農民連、そして消費者と生産者をつなぐ立場から東都生協の職員にパネリストとして参加いただき、「改定案」の問題点を浮き彫りにさせたほか、食料自給率の向上と家族農業を守り発展させるために、どのような運動を展開するのかについて議論が深められました。

4. 公共交通と地方金融機関を守る政策への転換

政府は、2015 年 10 月の国会戦略特区諮問会議で安倍元首相が「観光の交通手段として自家用車の活用を拡大する」と述べたことで、自家用車のライドシェアを特区で実施する意向が示されました。2016 年 5 月には、国家戦略特区法改正が自民・公明・おおさか維新の賛成で可決・成立し、特区内で観光運送を名目にした自家用有償旅客運送が従来より簡単にできるようになりました。この流れはさらに加速し、2020 年 5 月と 2023 年 4 月には、道路運送法の改悪を含む地域公共交通活性化法等の改定法が可決され、交通空白地・交通不便地域などでの自家用有償旅客運送が拡大されました。そして、2023 年 10 月 23 日、岸田首相は臨時国会の所信表明演説で、「地域交通の担い手不足や移動の足といった、深刻な社会問題に対応しつつ、ライドシェアの課題に取り組んでいく」と表明したことにより、国会でライドシェアをめぐる議論が展開されることとなりました。

こうした中で、政府は 12 月 26 日に規制改革推進会議と国家戦略特別区域会議を合同で開催し、「中間答申」を公表しました。この答申に沿って、いわゆる「日本型ライドシェア」（タクシー事業者管理のもと行われる自家用車・一般ドライバーを活用した旅客輸送）や、自家用有償旅客運送制度（道路運送法第 78 条第 2 号・3 号）の運用緩和・拡大がすすめられようとしています。

全労連は、ライドシェア導入阻止に向けた自交総連の取り組みに連帯し、国会行動などに積極的に参加しました。地域公共交通を崩壊させる危険性のあるライドシェア導入を阻止するため、運動を強化する必要があります。

国民のための財務・金融行政を求めるため、国公労連・金融労連などとともに 2023 年 4 月 14 日、2024 年 4 月 19 日に行われた「国民のための財務・金融行政を守る共同行動実行委員会」による行動に結集しました。要請行動では、財務省副大臣交渉をはじめ、金融庁・日本銀行・銀行協会に対する要請を行ったほか、昼休みには財務省前で宣伝行動を取り組みました。また、近畿ブロックでも同様の取り組みが行われました。国民のための財務・金融行政を求めるため、関係する組織との共闘を広げつつ、取り組みを継続することが求められています。

5. 税・財政の民主的改革を求める取り組み

（1）インボイス制度廃止を求める取り組み

2023 年 10 月 1 日から実施されるインボイス制度の中止・廃止を求め、フリーランスの会とともに署名に取り組むとともに集会に積極的に参加してきました。オンライン署名の取り組みでは、オンライン署名史上最高の 54 万筆もの署名を集約し、岸田首相に届けました。

2023 年 6 月 14 日の国会前行動をはじめ、9 月 4 日の院内集会、9 月 25 日の官邸前アクション、11 月 13 日の政府要請行動、2024 年 2 月 11 日の新宿アクションなど、フリーランスの会を中心とした取り組みに積極的に参加しました。

インボイス制度は導入されましたが、消費税の減税・廃止を求める各界連の運動などとともに、粘り強い運動が求められています。

（2）いのちと暮らしを守る税研集会

実行委員会による「いのちと暮らしを守る税研集会」は、2024年1月28日と29日の両日に行われ、東京都内で開催されました。主催者あいさつでは「岸田政権が大軍拡をめざしている今だからこそ、“いのちと暮らしを守る”ことが大事。大いに学び、議論を深めてほしい」との呼びかけがなされ、3人の講師による学習がすすめられました。また、分科会では石川副議長が最低賃金引き上げと社会保障闘争の重要性について報告を行いました。

6. 社会保障制度の改善を求める取り組み

全労連社会保障闘争本部は10回の会議を開催してきました。会議では、分野ごとに情勢認識を共有し、取り組みの意思統一をはかりました。介護を除く分野別の取り組みでは、次の通り取り組みました。

（1）軍事費の拡大ではなく社会保障の拡充を求める請願署名

中央社会保障推進協議会（中央社保協）が提起した国会請願署名は、2年目の取り組みとして集約がすすめられ、2024年3月25日の院内集會に50人の参加で70,516筆を提出しました。累計で168,206筆を提出しています。

中央社保協では、3年間継続した取り組みとしており、次年度は最終年の取り組みとしていっそうの強化が求められます。

（2）いのち暮らしを守る国民大集会

日本医労連、自治労連、福祉保育労などで行う実行委員会の主催による「医療・介護・福祉に国の予算を増やせ！10・19いのちまもる総行動」が2023年10月19日に日比谷野外音楽堂で開催され、オンラインを併せて3,100人が参加しました。集会終了後はデモ行進を行い、沿道のみなさんに参加者で大いにアピールしました。社会保障の拡充に向け、広範な団体との協力・共同を広げることが求められています。

（3）「現行の保険証を残せ」署名行動をはじめとする取り組み

政府は2023年6月、健康保険証を2024年秋に廃止し、マイナンバーカードに一本化する法案を可決成立させました。しかし、国民皆保険制度の下で守られている国民のいのちと健康が脅かされることにつながるため、医団連と中央社保協が「現行の健康保険証を残してください」請願署名を提起し、全労連も積極的に取り組みました。また、院内集會などの取り組みにも中央社保協の一員として積極的に結集しました。なお、署名は累計で144万筆を提出しました。引き続き、取り組みを強めることが求められます。

（４）地域医療を守る全国交流集会

日本医労連・中央社保協・自治労連などで構成する実行委員会は、2023年11月23日に「第14回地域医療を守る運動全国交流集会」をオンライン併用で開催し、全労連も積極的に参加し、全体で63人が参加しました。

政府は新たな「地域医療構想」の策定を狙っていますが、コロナ禍での教訓が生かされていません。

（５）雇用と年金署名の取り組み

「若者も高齢者も安心できる年金と雇用を」国会請願署名に取り組み、2023年11月30日と2024年5月24日に院内集会を行いました。署名は累計で90,737筆を提出しました。

全世代に年金問題の意識を高めることが署名の目的のひとつですが、年金保険料の見直しなどが検討されているため、年金問題に焦点を絞った署名とすることが求められます。

（６）年金者一揆

年金者組合との共催で2023年11月1日に日比谷野外音楽堂で「年金者一揆」を取り組み、1,300人が集まりました。集会後は銀座デモ行進を行い、年金改善を訴えました。

女性の低年金問題など、社会的なアピールを強める取り組みが必要です。年金者一揆など中央集会だけでなく、広範な取り組みが必要です。

（７）年金引き下げ違憲訴訟

年金者組合が取り組む「年金引き下げ違憲訴訟」は、高裁での判決がほぼ終わり、最高裁でのたたかいに移行しています。こうした中、12月15日、最高裁は神戸事案について棄却し、原告敗訴としました。年金者組合は直ちに抗議の声明を出し、最高裁前宣伝をはじめとする闘争を引き続き展開しています。

最高裁第2小法廷は、帰属する上告されていた訴訟について2024年5月31日、6月3日・7日すべて棄却しました。最高裁の判断に対し、厳しく抗議しなければなりません。

7. マイナンバー制度に反対し、保険証を残す取り組み

「マイナンバー制度反対連絡会」では、問題だらけのマイナンバー制度に反対する取り組みをすすめています。とりわけ、2024年12月2日に従来の紙の保険証を廃止し、「マイナ保険証」に一本化することを閣議決定したことを受け、中央社保協、保団連、医団連など関係団体とともに、「紙の保険証を残せ」の運動をすすめています。

2023年11月16日に医団連が主催した「保険証の存続を求める国会院内集会」にマイナ連絡会も参加しました。

2024年1月から、一時中断していた定例駅頭宣伝を再開し、1月30日の宣伝行動には7団体37人が参加し、「現行の健康保険証を残してください」署名33筆を集めました。4月2日の新宿

駅南口の宣伝には4団体60人が参加し、1時間で署名71筆を集めました。5月の宣伝行動でも1時間に76筆が集まり、保険証廃止に対する関心の高さと、廃止反対意見の多さが伺えました。

4月23日には東京土建が星稜会館で開催した「廃止・ダメ・絶対！保険証を守る決起集会」・省庁要請行動に、中央社保協や保団連・医団連とともに参加し、集会は360人の参加で大きく成功しました。集会終了後、衆議院第二議員会館前の屋外で、マイナ連絡会主催の集会を開催し、保険証の存続を訴えました。

4月25日には医団連・中央社保協・マイナ連絡会共催で「4.25 保険証を残そう！」署名提出集会を、衆議院第一議員会館大会議室で開催しました。オンライン参加もあわせて522人が参加し、「現行の保険証を残してください」署名約2万筆を提出しました。署名の提出数は、累計で約45万筆に達しています。

一連の共同行動により、保険証廃止方針への怒りと「保険証残せ」の世論が高まっています。保険証を残すため、運動の輪をさらに広げて世論を喚起することが求められています。

8. 介護・ヘルパーネットの取り組み

介護・ヘルパーネットは、2005年4月27日に結成され、①介護・ヘルパー労働者の要求実現に向けての政策作成・提起、中央行動などを実施すること。②単産・地方における運動を援助・推進し、介護・ヘルパー労働者が安全で安心して生きがいを持って働き続けることが出来るよう身分保障と労働条件の向上に取り組むこと。③ヘルパーネットニュースの発行、ホームページの開設など宣伝活動をすすめること。④介護ヘルパー交流会などを開催し、活動の経験、実践をまとめ分析しスキルアップ、資質向上などの学習・研修を行うこと。⑤関連する労組・団体、ネットワークとの相互協力を深め、全国各地域の取り組みの交流連携、相互理解と協力体制を強め、政府・厚生労働省などとの協議・交渉を行うこと。以上を目的としました。

2023年度は10月8日に第19回総会を開催し、①介護労働者の労働条件改善、②介護保険制度の改善、③介護をよくするアクション月間、④介護・ヘルパーネットの組織強化・拡大を柱とする運動方針を確立しました。

今年度は第20回総会とひとつの節目を迎えます。今後の取り組みについて組織内での議論を深めることが求められます。

9. いのちのとりで裁判全国アクション

いのちのとりで裁判全国アクションは、6月17日に第9回総会・記念集会を開催しました。全国で取り組まれている裁判は、高裁段階でのたたかいに移行しつつあります。地裁判決では、4地裁でたたかいが継続していますが、原告勝訴判決が15地裁となっており、半数以上で勝訴が確定しています。しかし高裁では、名古屋高裁で勝訴したものの、3件の訴訟で原告敗訴となっています。最高裁での勝訴をめざしつつ、一刻も早く政治的解決をめざすことが求められています。

10. 「子どもたちにもう一人保育士を！」など子ども政策に対する取り組み

（1）「子どもたちにもう一人保育士を！」運動の広がり

愛知で始まった「子どもたちにもう一人の保育士を」の運動は、たちまち全国の共感を呼び、世論となって政府を追い込みました。その結果、一部ではあるものの、配置基準の改善を実現させました。当事者が自ら企画・参加した行動による大きな成果です。

政府はこども家庭庁を2023年4月1日に発足させるとともに、こども基本法の施行に伴い、「こども大綱」の策定に向けこども家庭審議会に諮問しました。2023年12月22日には、「こども大綱」「こども未来戦略」を閣議決定しました。

2024年2月16日には、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案を国会に提出しましたが、財源を医療保険に求めています。国会審議において、国民負担が増加することが明らかとなりましたが、衆議院では与党による賛成で可決されました。

首相直轄の行政組織として設置されたこども家庭庁は、デジタル庁と同じく施策を遂行する行政機関がありません。現場実態を何ら勘察せず、施策を立案しています。こうしたことに対し、現場実態を突きつけ、改善を求める取り組みが必要となっています。

（2）全国保育大集会

保育団体などをつくる「よりよい保育を！実行委員会」が主催する「全国保育大集会」が2023年11月23日に開催され、全労連も積極的に参加し、全体で約2千人が集まりました。政府は、6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」で75年ぶりの保育士配置基準改善を盛り込みました。「こども誰でも通園制度（仮称）」は、園児の受け入れが増えるため現場の負担が増すことが懸念されています。集会後はパレードを行い、保育現場の字たちを訴えながら、改善を求める世論喚起をはかりました。

11. すべての子どもが安心して学ぶ権利を保障する取り組み

すべての子どもが安心して学ぶ権利を保守するため、次の取り組みをすすめました。

（1）「教育予算を増やして かがやけ！みんなのえがお」署名

全教からの要請に基づき、単産・地方に対し署名の取り組みと集約を要請しました。2023年7月26日には文部科学省に対する提出が行われ、82,650人分が提出されました。2025年度予算での予算拡充をめざし、取り組みがすすめられており、2024年7月にも提出が予定されています。

（2）このままでは学校が持たない全国集会

全労連は、全教・教組共闘連絡会の呼びかけに応じ、2023年10月7日、新婦人の会など7つの団体とともに、全国集会「このままでは学校がもたない！子どもたちの成長や発達を保障され、せんせいがいきいきと働くことができる学校をつくるために」を開催し、オンラインを含め300人近くが参加しました。

集会では、「教員の長時間勤務に歯止めをかけ、豊かな学校教育を実現するための全国署名」の発起人でもある教育研究者有志のひとりである中嶋哲彦さんが講演を行い、給特法を抜本改正し、長時間労働の抑制につながる教員に残業代を支給するしくみをつくること、そして教員の授業の持ちコマ数の上限を定めるための義務標準法の改正の必要性が語られました。また、多くの現場からも報告がされました。集会終了後、デモ行進を行い、世論喚起に向けたアピールを行いました。

（3）給特法改善をめざす取り組み

政府・文部科学省は、給特法見直しに関する答申について、当初予定を大きく遅らせています。広範な国民世論を高めた運動により、追い込んでいます。全教は、給特法の枠組みが維持されるのではなく、労働時間管理を行うよう求め、6月1日を中心に全国で宣伝行動を取り組み、全労連も積極的に協力しました。また、見解を示すなど、改悪反対の声をあげました。

労働時間管理を行わず、教職調整額の支給率引き上げでごまかそうとする政府の姿勢は許されません。労働基準法改悪の流れとも軌を一にするものであり、反対の世論を広げることが求められています。

（4）奨学金制度の改善と学費の無償化を求める取り組み

全労連が参加する奨学金の会は6月14日に院内集会を開催し、日本政府が2012年9月11日に批准した国際人権A規約の無償教育条項の実現を求める「権利としての給付奨学金・無償教育を求める請願署名」21,802筆（累計で55万筆）を国会議員に提出しました。実質賃金の低下や物価高にさらに追い打ちをかける学費値上げの動きもある中で、誰もが等しく教育を受ける権利を保障することは喫緊の課題です。また、全労連青年部が参加する中央青学連では、「高等教育無償化を求める請願署名」をスタートさせました。引き続き、奨学金を返済している当事者をはじめ、学生など幅広く共同を広げていくことが求められています。

（5）子どもと教育を考え、語り合う教育大運動 1741

「子どもと教育を考え、語り合う教育大運動 1741」が全国各地で展開されました。全労連は、全教の要請に基づき、全国1,741自治体での「地域教育懇談会運動」などを地方・地域組織と共同して取り組みました。

IV. ジェンダー平等の推進をはかる

第31回定期大会以降、全労連ジェンダー平等推進委員会を12回開催し、全労連「ジェンダー平等宣言」の実践の具体化、単産・地方組織の学習会の講師派遣、めざすジェンダー社会を実現するための政策づくり、運動推進学習パンフレットの発行に取り組んできました。

全労連の「ジェンダー平等推進の取り組みの指標」を提起し、24 春闘ではすべての組織の宣言の採択と行動計画づくりのキャンペーンを提起しました。

ジェンダー平等推進集会を 2022 年 12 月（生協労連との共催、161 人参加）、2023 年 10 月（14 単産・38 地方組織・108 人参加）、2024 年 6 月 13 日（11 単産・26 地方組織・74 人参加）に開催して実践交流をはかり、単産と地方組織の取り組み状況をアンケートで把握するよう努めました。

この間、ジェンダーカフェ（国公労連）、宣言づくりのプロジェクト（日本医労連、全教、長野県労連）や取り組み推進の部会の設置（京都総評）がすすみました。機関会議への女性参加を高めることや女性役員を増やす組織的努力、加盟組織の実態調査（埼労連、東京労連）、組合員の議論を広げるためのジェンダー川柳（広島県労連）も取り組まれています。

職場でのハラスメント対策や人権を守る取り組み、子育て世代の要求実現、職場と地域の男女の賃金格差の是正を求める要請行動、年収の壁をめぐる要求と政策の学習がすすみました。各地の働く女性の集会への男性の参加、ジェンダー視点をもつての労働相談活動、ジェンダー平等をすすめるため女性役員を増やすことや機関会議の女性参加比率を高める努力が各組織で行われています。

単産・地方組織の学習会、2024 年 6 月の全労連集会では、単産と地方組織の特徴を宣言に反映させることや率直にどう具体化するかなどの悩みは思いが交流されました。宣言採択は 8 組織、採択予定がある組織は 25 組織（6 月 10 日現在）となっています。宣言づくりのプロジェクトやジェンダー平等推進部が設置されています。

全労連の機関会議における女性参加比率は、2022 年 7 月開催の第 31 回定期大会が 28.7%（第 30 回 19.6%）、2023 年 1 月の第 63 回評議員会 27.4%、2023 年 7 月第 64 回評議員会 31.1%、2024 年 1 月開催の第 65 回評議員会で 32.5%となり、各組織の努力によって比率が高まり、全労連規約（第 13 条 4 項「代議員は、その 3 分の 1 以上を女性とするよう努める」）に定める目標達成が目前となりました。

V. 憲法と国際平和の課題

1. 全労連憲法闘争本部の取り組み

岸田首相が自らの総裁任期中の改憲に意欲を示し、通常国会における衆参両院での「憲法審査会」を軸に、自民党・維新の会など改憲派が憲法改悪への策動をすすめるもとで、全労連としても憲法闘争を強めるため、2 月 21 日に「第 2 回憲法闘争本部会議」を開催し、学習会など諸行動に取り組むことを確認しました。

3 月 21 日には自由法曹団の山口毅大事務局次長を講師に、改憲勢力が主張している、緊急時の議員任期延長の議論についての危険性を学ぶ学習会を開催し、28 人が参加しました。

4月20日にはジャーナリストの布施祐仁氏を講師に、岸田政権がすすめる「戦争国家」づくりの本質について学ぶ学習会を開催し、38人が参加しました。

また、通常国会に提出された地方自治法改正案が、国に自治体への指示権を与える実質的な憲法改悪であることから重視し、自由法曹団・自治労連・全労連の三者連名ピラを発行したほか、4月16日には問題点を明らかにするために日本共産党宮本岳志議員からレクチャーを受け、4月24日には「地方自治法改正案」に反対する緊急集会を星稜会館で開催しました。さらに、5月8日には自由法曹団、自治労連とともに衆院総務委員会所属議員への要請行動を実施しました。

2. 大軍拡・増税に反対する取り組み

国民大運動実行委員会と安保破棄中央実行委員会、憲法共同センターが呼びかけた「平和、いのち、くらしを壊す戦争準備の大軍拡・増税NO！連絡会」（大軍拡・増税NO！連絡会）に結集し、全国で反軍拡リーフレットを活用しながら対話を重ね、「平和、いのち、くらしを壊し、市民に負担を強いる軍拡、増税に反対する請願署名」「憲法改悪を許さない全国署名」を取り組んできました。

1月31日に衆議院第二議員会館で「第4回院内集会」を開催し、56人が参加しました。集会では「安保三文書から1年ですすめられた『戦争国家』の実態と今後のたたかい」と題して、ジャーナリストの半田滋さんが講演したほか、石川康宏神戸女学院大学名誉教授の講演のほか、港湾の軍事利用に反対する港湾労組のたたかい、非常時に芋づくりをすすめようとする農業基本法改悪の問題などで会場参加者から発言がありました。

4月18日には「43兆円ではおわらない・大軍拡増税の実態」と題する学習会を開催し、50人が参加しました。安保破棄実行委員会の常任幹事である小泉親司さんが「岸田大軍拡と国民のくらし」と題して講演を行い、①アメリカいいなりの大軍拡が我々の想像を超えたペースと規模で進んでいること、②それが各地で住民と矛盾を広げていること、③43兆円と言われている予算規模を遥かに上回ること、などについて学習しました。後半は、呉基地の拡張反対運動や佐賀空港のオスプレイ基地化反対運動など各地のたたかいを報告・交流しました。なかでも、沖縄・うるま市の自衛隊ミサイル基地反対のたたかいでは、党派を越えた市民のたたかいで防衛省に基地建设を断念させた成果が報告され、参加者に希望と確信を与えるものとなりました。

憲法共同センターでは、憲法9条にちなんで「9の日宣伝」を新宿駅で毎月実施しています。憲法改悪を阻止して平和憲法を守ろうと訴えながら、「平和、いのち、くらしを壊し、市民に負担を強いる軍拡、増税に反対する請願署名」「憲法改悪を許さない全国署名」に取り組んでいます。

また、3月30日に「全国学習交流集会」を開催し、72人が参加しました。法律家6団体の辻田航弁護士が「緊急事態と議員任期延長問題」、東海大学の永山茂樹教授が「改憲をめぐる危険な動向について」と題してそれぞれ講演を行いました。辻田弁護士は、「感染症まん延などの事態を想定するというが、コロナ禍でも選挙はできた」「参議院の緊急集会を使うべきで、憲法改正の必要はない」など議員任期延長が必要とする改憲派の欺瞞を明確にしました。永山教授は「地方自治法改正案は実質的な改憲」として、その危険性を指摘しました。

5月3日の憲法記念日に新聞意見広告を掲載する取り組みでは、1,471 団体・3,309 個人から賛同があり（4月18日現在）、1400 万円のカンパが寄せられました。朝日新聞のモニタリング調査では、デザインが目立つとの回答が 39.2%、「初めて憲法共同センター」を知ったとの回答が 69.6% あり、また「広告に好感を持った」との回答が 20 代で 61.8%あるなど、話題と共感を広げています。

5月21日には、ジャーナリストの布施祐仁氏を講師に、岸田首相が4月に行ったアメリカ訪問と、「日米共同声明」について、「日米共同声明の中身とその危険性」と題して学習会を開催しました。

総がかり行動実行委員会では、毎月新宿的東南口で定例街頭宣伝を行い、大軍拡・大増税を国民の力で阻止しようと訴えています。また、毎月19日に国会前で開催している「19日行動」は2024年3月19日で100回目となり、1,300人が参加しました。

10年目を迎えた「憲法大集会」は、憲法記念日の5月3日に有明防災公園で開催され、昨年を大きく上回る 32,000 人の参加で大きく成功を収めました。集会終了後は豊洲駅やお台場に向かってパレードが行われ、「憲法守ろう」「ロシアのウクライナ侵攻・イスラエルのガザ地区攻撃の即時停戦」「自公政権退陣」などを沿道の市民にアピールしました。

3. ロシアのウクライナ侵攻と、イスラエルのガザ住民虐殺を止める取り組み

2022年2月24日、ロシアのプーチン大統領は「特別軍事作戦」を行うと宣言し、ウクライナへの軍事侵攻をはじめ、今も戦闘が続いています。2023年10月7日におきたイスラム原理主義組織ハマスによるイスラエルへの大規模攻撃を発端に、イスラエルによるパレスチナ自治区ガザ地区住民への大量虐殺攻撃が続いています。ガザ地区の犠牲者は3万5千人を越えています（5月15日現在）。全労連は、ロシアのウクライナ侵攻とイスラエルのガザ地区住民虐殺を止めるため、「総がかり行動実行委員会」に結集し、諸行動に取り組んできました。2月24日には「ウクライナに平和を！青山集会&デモ」が行われ、500人が参加しました。3月30日には「パレスチナ土地の日行動」として、3,000人の参加で新宿駅を取り囲むヒューマンチェーン行動を成功させました。4月21日には「パレスチナに平和を！池袋集会&デモ」が行われ、多くの在日パレスチナ人を含む500人で池袋の繁華街をパレードし、即時停戦をアピールしました。

4. 核兵器廃絶をめざす取り組み

1954年3月1日の「3.1 ビキニ被災」から2024年で70年を迎えました。また、2025年は1945年8月6日の広島、9日の長崎への原爆投下から80年を迎えます。2024年の「3.1 ビキニデー」は、2月28日から3月1日の日程で静岡県内で開催されました。

「核兵器禁止条約」の署名国が93カ国、批准国が70カ国に広がり、2023年12月の「第2回締約国会議」が大きな成功を収める中、唯一の戦争被爆国であり、ビキニ被災で水爆の被害も受けている日本が条約に背を向け続けていることに国際的な批判が起きています。

ビキニ被災70年の節目の年にあたり、日本原水協は、政府に核兵器禁止条約への参加を求める署名を推進する「非核日本キャンペーン」を呼び掛け、3月1日の「3.1 ビキニデー集会」をそのスタートの集会と位置付けました。集会にはオンライン含む1,500人以上が参加し、大きく成功しました。全労連は石川副議長が3月28日の「ビキニ水爆被災70年シンポジウム」と3月1日の「3.1 ビキニデー集会」で司会を務めるなど、成功に貢献しました。

「2024 国民平和大行進」は、5月6日に夢の島の「第五福竜丸展示館」前から8月6日の広島・平和祈念公園に向けて出発しました。初日の行進には通し行進者3人を含む600人が参加し、「日本政府は核禁条約に署名・批准を」「核兵器の廃絶」などを訴えながら日比谷公園まで行進しました。5月7日はあいにくの雨天のなか芝公園を出発し、川崎市の多摩川六郷土手まで行進しました。

全労連は、「非核日本キャンペーン」を全国で推進するため、日本原水協が新たに作製した「広島・長崎・ビキニ被災展示パネル」と「署名訪問対話ボード」を全地方組織に配布しました。

VI. 気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題

福島原発汚染処理水放出の即時中止と原発ゼロを求める取り組み

「原発をなくす全国連絡会」は2023年12月23日に「第9回原発ゼロをめざす運動全国交流集会」を開催し、88人が参加しました。龍谷大学教授の大島堅一さんが講演を行い、自公政権が原発推進に舵をきった「GX 原発推進法」の成立を踏まえた状況と今後の課題について学びました。各地のたたかひの報告では、住民運動で核のゴミ処分場誘致を跳ね返した長崎県対馬市からの報告が、参加者を大きく励ましました。

2月7日にはふくしま復興共同センターと共催で「STOP! 海洋放出 福島と日本の海を守る2.7院内集会」を開催しました。集会では「ALPS 処理水の海洋放出と新たな汚染水の発生を抑える抜本対策を求める要請署名」16,450筆と「岸田政権の新・原発推進政策の撤回を求める全国署名」50,175筆の提出を行いました。経産省・内閣府・原子力規制委員会への要請では、汚染処理水放出の中止を求める福島からの参加者の声に対し、政府側の参加者「安全」「計画どおりにすすめる」との答弁を繰り返しました。

3月9日には「原発ゼロ 3.9 新宿パレード」を行い、400人が参加しました。代々木二丁目あおい公園で集会を行ったのち、花園神社近くの四季の路までパレードを行いました。土曜日の新宿は人通りがかなり多く、沿道からの注目を集めながら「汚染処理水の海洋放出中止」「原発の稼働・再稼働反対」を、おおいにアピールしました。

5月29日に参議院議員会館において、「ALPS 処理水の海洋放出はただちに中止を！新たな汚染水対策を求める院内集会」を開催しました。院内集会に先立ち、5月22日には衆参両院議員に対する要請行動を実施し、議員会館の各事務所を訪問して署名への賛同を求めました。

また、毎月11日に「新宿イレブン行動」を毎月実施し、新宿駅東口で12時から45分間、宣伝と署名活動を行っています。

Ⅶ. 組織拡大・強化の課題

1. 第2次4カ年計画の総括

2020年度からスタートした第2次4カ年計画は、初めの2年間で15件がエントリーしました。コロナ禍での制限された活動を余儀なくされ、会議が開けず計画の具体化進まない事態もありました。

2022年度の新規エントリーは2件（鳥取・ハラスメント対策加入2人、沖縄・会計年度任用職員加入20人）となりました。

2023年度は11件あり、介護、医療、保育などケア労働者（島根、静岡、岐阜、秋田、石川、山形）、会計年度任用職員（愛知）、ヤマト運輸の非正規と個人事業主（建交労）、非正規労働者中心（郵政ユニオン東京地本）で単産と地方・地域組織一体での取り組みがすすんでいます。

全労連のオルグ配置は2022年度から専任から兼任体制とし、ブロック単位の担当を置いて調整会議や組織集会に参加してきました。

最重点計画の実践するなかでえられた教訓と課題を次期中期計画に反映させ、「100万人全労連」の早期回復に全力をあげます。

2. 拡大（既存、新規結成、非正規）の到達

たたかう労働組合のバージョンアップを提起し、ストライキ等で交渉力を高めることとあわせ、要求の求心力での組織化、産別闘争と地域闘争への結集を職場から強め企業内労働組合の限界・弱点の克服を提起しました。

2022年度はコロナ禍での活動の制約にあるなか、最重点計画のエントリーが2件にとどまるなど未組織労働者の組織化の取り組みに踏み出せない傾向がありました。そうしたなかで軽貨物ドライバーとケア労働者の組織化対策を強めるための会議を開催しました。

春と秋の組織強化拡大月間に加えて、春闘期の仲間増やし集中期間を設けて、キックオフ集会和月間のふりかえり集会を組織代表者だけでなく職場からの参加条件をつくるためオンラインで夜に開催しました。

また、月間期間中に組織強化の実践講座を開催しました。集会和実践講座では好事例の共有をはかり、対話の実践、新規組合の結成、オルグの役割と行動、非正規労働者の組織化、次世代対策、単産と地方・地域組織一体の取り組みについて学びあうことを重視しました。参加者には好評でしたが、参加の範囲を大きくできず運営や開催時期等について改善をはかります。

コミュニティ・オーガナイズング（CO）の手法を学び対話とチーム、戦略づくりをトレーニングする「ゆにきゃん」（ユニオン・キャンプ）は、1日開催企画と2日間のワークショップに取り組みました。単産、ブロック・地方組織でも対話の学習講座が開かれ、一人ひとりの組合員の声・困難から出発する活動や組合員同士がエンパワーメントしあうことが重視され、組織強化と活性化、全員参加・ボトムアップ型の組織と運動づくりの探求がすすみました。

2023年11月に地方・地域組織活動交流会を開催し、「全労連運動の新たな飛躍提言」中間報告と新たな組織強化拡大の4カ年計画案の柱について議論を呼びかけ、組織課題と強化の方向について提起しました。

2024年6月までの1年間の新規結成組合数は〇〇〇、拡大数は〇万人となっています。拡大集約の報告組織数は〇単産、〇〇地方組織となっています。

2024年6月末時点での全労連の組織人員数は、〇〇万〇千人となりました。

3. 労働相談活動の取り組み

全労連「労働相談ホットライン」の新規相談件数は、2022年は電話11,999件（うち新規10,975件、メール914件）、2023年は電話9,268件（同8,495件）、メール955件となっています。コロナ禍で2020年は増加しましたが、コロナに関係する相談も落ち着き、電話相談は絶対的に減っています。

2022年の電話相談（複数回答）では、「セクハラ・いじめ」24.1%、「労働時間・休暇」10.0%、「賃金・残業等の未払い」8.8%の順となっています。また2021年の電話相談（同上）では、「セクハラ・いじめ」24.2%、「賃金・残業代未払い」10.7%、「労働時間・休憩」10.5%の順となっています。ハラスメント、長時間労働、賃金未払いは例年トップ3となっていますが、2022年、2023年は「セクハラ・いじめ」の相談が圧倒的に多くなっています。

「労働相談ホットライン」以外にも、多くの弁護士や反貧困団体との共同による「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」や「女性による女性のための相談会」にも取り組んできました。

4. 会計年度任用職員組織化プロジェクト

パート・有期法の代替制度であるはずの会計年度任用職員制度があまりにも非正規公務員の権利を奪う制度であることを、自治労連をはじめ労働組合の運動によって社会問題へと引き上げてきました。2023年の最賃大幅引き上げの成果や2023年度の人勤改定の成果を非正規公務員にも反映させること、2024年度からの会計年度任用職員への勤勉手当の支給を必ず実現することなどをめざし、会計年度任用職員組織化プロジェクトを立ち上げ、仲間の力で賃金改定を実現する運動をつくってきました。

非正規保育士の賃金改善をめざし、2022年度から非正規保育士に組合員になってもらい声をあげ賃上げを実現してきた名古屋市職労では、引き続き非正規公務員（会計年度任用職員）に声を

かけ、仲間を増やししながら人事院勧告の4月遡及や勤勉手当の支給を実現しています。自治労連をはじめ、非正規公務員の問題を社会に訴えてきたことで、新潟で労働相談から組合結成につながるなど、全国各地で仲間を増やし労働条件の改善を実現しています。その結果、常勤職員に準じた会計年度任用職員の賃金4月遡及改定を全国55%の自治体で実施させました。

12月や1月に通常の賃金支給以外に差額支給が行われ、当局から説明がなかったことで「謎のお金」が振り込まれたと話題になりました。「謎のお金」の正体をきちんと説明し、労働組合の長年の運動の成果だと伝え、「あなたの力が必要」「あなたが組合に入ってくればもっと賃金を上げることができる」と声をかけ24春闘期の組合加入につなげています。また2024年度から一時金での勤勉手当の支給が可能になり、多くの自治体で常勤職員と同等の月数で支給されるように改善させました。

5. 学習・教育活動

(1) わくわく講座（全労連初級教育制度）

わくわく講座受講生は2022年255人、2023年の271人でした。修了者は2022年104人で修了率は41%、2023年は137人で51%でした。閉講式（修了式）の開催は2022年7地方、2023年11地方組織が実施、スクーリングは2022年4地方、2023年6地方が開催しました。

23年の取り組みでは、いわて労連が「浅沼塾」として開講し、17人が受講、埼労連は地域労組SUを中心に27人、東京地評（東京労連）では毎年「わくわく講座ラパス講」、栃木県労連は、公務公共一般が集団受講し、県労連の春闘討論集会の中でわくわく講座の修了式を行いました。その他、富山県労連、愛労連、広島県労連、山口県労連、福岡県労連、佐賀県労連、大分県労連などでも閉講校式を行いました。

(2) ゆにきゃん（実践型ワークショップ・ユニオンキャンプ）

2020年から取り組んでいる「ゆにきゃん」は2023年度まで19回開催しのべ500人以上が参加、2023年度は3回、43人が参加しています。全労連は、組合員の力を引き出し、要求の力で団結する組織づくりを提起しています。そのためコミュニティ・オーガナイズングの手法を学ぶ参加型ワークショップとして「ゆにきゃん」に取り組んで、様々な変化をつくり出しています。大阪府関係職員労働組合のコロナ禍で疲弊した保健所を立て直す「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」このキャンペーンで各保健所に1人ずつの保健師定数増を実現しました。北海道医労連の「100日後に一揆する看護師キャンペーン」では、医療従事者に公費でのPCR検査を実施させました。岐阜青年ユニオンがはじめた「おかゆプロジェクト」では子どもの介護休暇の改善をもとめ、2024年1月一部改正を実現させました。

また、日常の会議運営や学習会の開催方法などにも変化、改革が取り入れられており、「全員発言」「小グループによる討論」「当事者が運動に主人公」など今後の組織の活性化が期待できます。

「ゆにきゃん」をつうじて多数に講師、コーチが育成されてきており、6月には全労連として初めて講師・コーチ自前でリアル開催による「ゆにきゃんフルワークショップ」も開催しました。

キャンペーンによる組織拡大の実践として国公労連の非正規公務員キャンペーンをモデルケースとしてすすめてきています。

6. すべての労働争議の解決をめざして

2022 年秋 22 争議、2023 春 18 争議、2023 年秋 16 争議、2024 年春 15 争議のエントリーで、東京地評との共同による「争議支援総行動」を行いました。この 2 年間で、JMITU 三和機材支部、全労連・全国一般東京地本美々卯分会、建交労京王新労、電機情報ユニオンでの三菱派遣切り争議、国公一般国立ハンセン病資料館争議、全労連・全国一般東京地本西陣労組、東京国際福祉専門学校教職員組合などの争議が解決しています。多くの仲間と共に社前で声をあげ、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争議の解決につなげるなど、成果を積み重ねながら争議支援総行動を展開しています。エントリー争議数が減ってきていますが、全国的に争議数は減っていません。「争議支援総行動」の意義を押さえ、争議をたたかう仲間エントリーを呼び掛け、仲間の力による争議の早期解決をめざします。

毎年 10 月には、東京地評・自由法曹団・国民救援会とともに司法総行動を実施し、国民に開かれた司法制度、争議の解決を求め運動を展開しています。

7. 中央労働委員会労働者委員の公正任命

2023 年 2 月に第 37 期中央労働委員会労働者の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擁立した 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 21、任意推薦 4）、団体署名 2,408 団体の集約をはじめ、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。

30 期～33 期で独立行政法人担当での任命を勝ち取り、34 期～36 期では一般企業担当での委員の任命を勝ち取っています。次は非連合組織の推薦による労働者委員の複数任命の実現をめざします。都道府県労働委員会では、非連合の労働者委員を北海道、宮城、埼玉、東京、神奈川、千葉、長野、京都、大阪、和歌山、徳島、高知の 12 都道府県 13 人を実現しています。一方で、労働委員会の不当任命や不正常的な運営など民主化が求められている愛知県で、今回も連合独占の偏向任命となるなど多くの地方で連合独占が続いています。

2024 年 2 月の第 38 期中央労働委員会労働者の委員の改選に向け、複数任命の実現に向けた運動をつくっていきます。

Ⅷ. 女性・青年・非正規雇用労働者

1. 女性部

女性部は、女性労働者の権利向上と仕事と生活の両立 ジェンダー平等にはたらし続けるための施策の拡充等を求め、各都道府県の均等室・労働局要請ひな型を発信、最低賃金額改定に向けた意見書の他、内閣府男女共同参画局、厚生労働省要請では一言カードにも取り組みました。2023 年はこども家庭庁発足に伴い、保育所・学童保育所の公的責任の拡充を求める要請を行いました。

全労連が取り組むジェンダー平等委員会には舟橋部長、寺園事務局長、栗原事務局員が参加。要求づくりや仲間増やしに活かすための学習パンフ作成への取り組みや、学習会の講師等を務めました。

共同の取り組みでは、婦団連省庁要請、7 月 25 日の女性の権利デー、8 月は核兵器なくそう女性のつどい・戦争はごめん女性のつどい、母親大会、女性差別撤廃条約アクション院内集会、3.8 国際女性デー、「女性による女性のための相談会」の実行委員として参加。2023 年は 7 月、2024 年は 8 月 28 日の相談会に参加を予定しています。

オンライン併用をすることで運動の交流が広がっています。はたらく女性の中央集会は「平和」「ジェンダー平等」などをテーマに、2022 年は大阪開催。室蘭工業大学院清末愛砂教授、2023 年は長野開催。小畑雅子全労連議長とジャーナリストの青木理氏との対談、分科会では「平和」「食」「社会保障」「ジェンダー」をテーマに行いました。集会をきっかけに、開催県からは、横縦がつながり対話が増えた。労働組合の運動前進につながった。「ジェンダー平等宣言（案）」を作成し議論が始まったなどの他、男性の参加者も増えています。全労連春闘共闘加盟組合女性部による懇談会では「ハラスメント根絶宣言」や「LGBTQ 制度」など、「人権」にかかわるテーマや、「ストライキ」をテーマに動画学習と春闘状況の運動交流を通して、情報共有にもつながっています。

2023 年の女性部定期大会で、「ハラスメントをなくす取り組み」を確認。ハラスメントをなくそうキャンペーンとして学習資料のチラシを作成、24 春闘では「包括的ハラスメント禁止法」の学習やワークショップを行いました。婦団連、日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワークとともに、2024 年 10 月の「女性差別撤廃条約日本報告審議」に向けカウンターレポートの作成し、代表派遣のためのカンパを呼びかけています。

2. 青年部

全労連青年部は 2023 年 9 月 30 日～10 月 1 日に「集まればつながる 労働者の未来を明るくするために 賃上げを一緒に求めよう」をスローガンに第 36 回定期大会を開催し、20 組織から 45 人が参加しました。コロナ以降 4 年ぶりとなる現地開催にじっくりとこの間の悩みや取り組みなどを交流する時間を設けたことで、充実した話し合いができたなど、出席者の満足度が高い大会運営ができました。また、そこでの職種や地域が違う青年との交流に課題の共通性や新しい発見

などを見出すなど交流も深めることもでき、スライドを使用した方針提起がより方針を身近に感じることができたなどの感想があり、青年の要求運動を自らの手で前進させることができるよう大会のつくり方を工夫していきます。

2024年2月23日には青年春闘交流集会を開催し、45人が会場とオンラインで参加しました。24国民春闘勝利のレシピアやハラスメントや社会保障、平和などの分科会を設け、今一番興味関心がある分科会を選べるようにしました。分散交流では、各分科会でどんなことを学び、生かしたいと思ったかなどを参加者がそれぞれアウトプットすることで、より理解を深められる工夫を行ないました。春闘に向けた要求前進の大きな原動力を青年の中でつくるためにもさらに企画をブラッシュアップし、2025年の来春闘でも開催する方向で準備していきます。

全労連青年部が実行委員会や共闘に参加する若者憲法集会実行委員会は、6月30日に東京・有楽町朝日ホールに全国各地から1,000人の青年が結集し、小森陽一さん(東京大学名誉教授)の講演で学習したのち、銀座でデモ行進を行いました。全労連青年部は集会成功に向けて全国の青年組合員に参加を呼びかけたほか、午前中の関連企画では、全教青年部と共催で「四谷姉妹による憲法漫才」を企画し、青年組合員等50人以上が参加しました。本集会では、同実行委員会から提起されている青年の草の根ネットワーク運動に取り組んだ青年らがスピーチしました。引き続き、実行委員会に結集し、一人ひとりの青年組合員が憲法について多くの青年との対話に踏み出すための学習や工夫した取り組みを強めていきます。

革新懇や市民団体の青年との実行委員会をつくる反戦行進実行委員会は、11月3日は「憲法」について、3月16日は、裏金・統一教会問題などで「自民党政治」にモノ申す街頭アクションに取り組みました。街頭でのシールアンケートには、「裏金問題は許せない」や、「世界の紛争を止める平和外交や改憲反対を政治に求める」などの意見も多く集まり、政治に関心を持っている青年との対話が一層重要性を増していることが教訓として得ることができました。

全労連青年部、全教、全労働などで構成する「高校・大学生、青年の雇用と働くルールを求める連絡会」(就職連絡会)が1月19日に中央行動を行い、文科省、厚労省をはじめ、中小企業家同友会など団体に高校生の就職慣行である1人1社制の維持や家庭訪問による自衛官勧誘の中止、就活やインターンシップなどのルール順守について要請懇談を行った。全教や全国私教連の就職内定実態調査の結果、4人に1人は就活ハラスメントを経験しているなど、青年労働者が安心して働くことのできるルールを確立に向けて運動を広げることが重要です。

地方オルグにも積極的に取り組み、各単産地方組織の青年部大会や青年企画にも役員を派遣し、つながりをつくることを重視してきました。また、学習とフィールドワークを組み合わせたユニオンユースアカデミーを2023年6月に愛知県で開催し、同年9月に開催された東海北陸ブロック青年交流会の成功に一助するなど、コロナ禍で活動の足が止まったブロック単位の青年企画の再開に向けて引き続きの支援が求められている。

青年の限られた期間という特殊性もあり、一進一退はあるものの、これまで空白だったブロックからの常任委員選出の動きや地方青年組織の再建など、青年がいきいきと楽しく活動し、学び、実践する場と交流が労働組合の団結をより強固にするものだと確信を持つことができた。次の大会期でも、つながりを絶やさず相互に交流をしながら全労連青年部への結集を強めていくことが

求められています。

3. 非正規雇用労働者全国センター（非正規センター）

正規雇用を非正規雇用に置き換え、フリーランスやギグワークをはじめとする「雇用によらない働き方」の労働者も増える中、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つくっています。この2年間も、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行動など積極的に展開しました。各地方でも非正規春闘の展開をはじめ、最賃の大幅引き上げ、全国一律最低賃金制度の確立をめざして、最低生計費調査、街頭宣伝、サウンドデモなど工夫を凝らして宣伝・行動をひろげました。

非正規の仲間が職場・地方で運動をつくれるようにと、2023年は各ブロックでの非正規交流会の開催をよびかけ、2024年は非正規センターとしてオンライン学習会を開催し、それに合わせた非正規組合員の交流会を呼び掛けました。非正規組合員の活動参加の機会・主体的に活動に参加できるように機会をつくっていきます。全国で非正規の仲間が集まる機会として、2023年6月3～4日、神奈川県を開催地に第31回非正規で働くなかまの全国交流集会を開催しました。700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。2024年の第32回非正規で働くなかまの全国交流集会は佐賀県を開催地に6月1～2日に開催しました。300人を超える仲間が参加し、全国の仲間の運動を交流しました。非正規集会への期待も年々高まっており、全国の仲間が参加してよかったと思える集会をつくっていきます。

IX. 暮らしを守る共済・福祉活動

第31回定期大会において「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取り組みを各組合が展開する組織拡大と一体ですすめる。安価で優位な保障の共済を組合員に提供することは、組合員の日々を守ると同時に可処分所得を増やす第二の賃上げとなる」を掲げ2年間運動を展開してきました。

4年にも及んだコロナ感染症は全労連共済、推進協に結集する各共済会の支払いは、2023年12月末現在、死亡78件、入院等で62,489件、支払額は約37億円に至りました。この間発生した能登半島地震で5月末現在、既に105件の見舞金を発動してきています。これらの支払いは、共済活動を通じ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取り組みでは、共済事業部会は、制度の優位性や共済活動家の育成に向けた「共済学校」を重視し、2年間で43回、1,017人の参加にいたっています。具体的な運動の重点とした「対話キャンペーン」では前大会以降2,558人と対話。596件の新規加

入（23.29%）となりました。

分担金管理部会の各共済会も「共済プレゼント」や、「全国各地での共済カフェ」、「助け合いアンケート」、「制度動画」や「若年層推進委員育成」など積極的な運動を展開。新型コロナウイルス感染症の 5 類移行後には大型の共済学、全国交流集会なども取り組んできました。

全労連共済と推進協共催の「第 26 回単産委員長・書記長懇談会」を 2024 年 3 月、9 単産の代表参加のもと開催し、各単産における拡大運動の意見交換を行いました。

全労連共済事務局は、民間保険との対比から共済の優位性や、コロナ、自然・地震災害で共済が果たしてきた実績などを学習会等で報告してきました。

全労連共済、産別共済会の機能充実に向けた取り組みでは、「事例研究会」を毎年開催。同性婚や告知事項はじめ時効など関係各法に対する対応を検討。共済事業部会は地震見舞金の制度化に続き自然災害特約の 2025 年制度実施に向けた検討をすすめて来ました。分担金・安定管理部会は、資材、人件費高騰下、2025 年 1 月発効に向け「住宅災害損害認定基準検討会」をすすめてきています。

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。2024 年 3 月末の加入件数は 3,671 件、積立額は約 176 億円と、目標 4,000 件に手が届く状況です。

共済規制に対する取り組みでは、TPP11（12）、日欧 EPA、日米 FTA などの動向。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ました。

X. 国際活動

第 31 回大会時は、コロナパンデミックの影響から海外渡航の制限も厳しく、国際連帯活動の制約が大きい状況が続きました。オンラインでの交流や意見交換などをすすめてきましたが、22 年後半に入り渡航制限が緩和され急速に対面での国際交流活動がすすみました。

大会に参加しての交流は、イタリア労働総同盟（CGIL）、米電気機械無線労働組合（UE）、ブラジル中央統一労働組合（CUT）などの大会に参加し、両組織間の連帯を深めた他、参加している他の海外組織とも交流を深めました。ILO の会議では 2022 年末のアジア太平洋地域会議（シンガポール）、2023、2024 年の年次総会に参加しました。2024 年の第 112 回総会では総会基準委員会で日本の 87 号条約案件（公務員の労働基本権）が個別審査の対象となり、各国労組などへの働きかけを行ない、12 度目となる勧告を引き出しました。

政策課題でもエネルギー民主化のための労働組合同盟（TUED）への結集を強め、23 年 9 月にソウルで行われた労働組合国際会議に代表が参加しました。

世界のたたかう労働組合の運動に学び、交流を強化する点では、2024 年 4 月のレイバーノーツ大会（シカゴ）に 39 人の代表団を派遣しました。前進する米国の労働運動の最前線で運動をすす

める活動家と交流し、UE やシカゴ教員組合とも交流しました。また 2023 年 9 月の台北、2024 年 4 月のレイバーノーツ大会期間中の東アジア地域の労働組合、研究者などの交流集会にも参加し連帯を深めています。

また日本に来日した各国の労働組合組織、活動家との交流がすすみ、たたかう労働組合である全労連への期待は国際的にも大きく、今後も国際連帯活動を強化していきます。

XI. メーデーの取り組み

2023 年の第 94 回メーデーは、未だ終息しない新型コロナ禍、急激な物価高騰による実質賃金の低下に対し、政府によるあまりの無策がもたらした格差と貧困の拡大、労働者の困窮と苦難、まさに「#自民党に殺される」現状を打破するためのメーデーとして、また、ロシアによるウクライナ侵略や北朝鮮・中国の脅威を理由にした軍備費増大と、その一方で国民からは増税し、また年金をはじめとした社会保障の切り捨てなど、労働者・国民の要求に逆行する今の政治の転換をめざすメーデーとして位置づけました。実行委員会では、会場での感染防止対策を徹底し、またコロナ禍に伴い実施している YouTube 配信を併用しながらも、2019 年の第 90 回メーデー以来 4 年ぶりにメーデーパレードを含め、コロナ禍以前のプログラムに戻したリアルメーデーを行うことを決め、当日は 15,000 人以上の労働者が代々木公園に集いました。また全国 47 都道府県・256 会場でリアルメーデーを開催しました。

2024 年の第 95 回メーデーは、能登半島地震の被災者支援と住民本位の復旧・復興、ジェンダー平等、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げ、大軍拡・大增税やめろ、改憲反対、岸田政権の早期退陣、国民本位の政治への転換、などを位置づけ、要求の求心力を軸に仲間を増やしてたたかう、という 24 国民春闘の柱をメーデーでも踏襲して、自らが主体的に参加するメーデーをめざしました。中央メーデーの開催にあたっては、より多くの働く仲間のメーデーへの結集、世論や地域へのメーデーの周知とアピールの強化をめざしました。メイン会場は昨年同様に代々木公園サッカー・ラグビー場としつつ、今回は野外音楽堂近辺にコロナ禍で中止していた出店を再開し、「イベント広場」としてテント出店のほか、初めてキッチンカー 7 台を配置するなど、参加者の飲食や交流の場をつくりました。またパレード（3 コース）で地域のみなさんへのアピールを行うとともに、YouTube による生配信を昨年同様に実施しました。X をはじめ SNS も積極的に活用し「メーデー見える化」に取り組みました。当日は途中から雨が降る中でしたが 12,000 人の労働者が代々木公園に集い、成功を収めました。また全国 47 都道府県・239 会場でリアルメーデーを開催しました。

以上

【第 2 号議案】

**組織建設新中期計画（案）
（2024～2027 年度）**

全国労働組合総連合
第 32 回定期大会

はじめに

全労連は結成から 34 年、たたかう労働組合のナショナルセンターとしての存在意義と役割を發揮してきました。2016 年から 8 年間、組織強化・拡大の中期計画を立てて、単産と地方組織の「総がかり」で最重点計画を中心的柱にすえて取り組んできました。様々な成果が生まれた一方で、オルグする側の体制不足など組織的困難があり、当初の目標である「150 万全労連」の復活を果たすことができずに至っています。コロナ禍での運動全体、組織活動の停滞も大きく影響しました。

2021 年 7 月の第 61 回評議員会では、「憲法が生きるコロナ後の社会と全労連運動の飛躍」へ討議を呼びかけ、2024 年 1 月の第 65 回評議員会で「全労連運動の新たな飛躍提言案」が示されました。

2022 年 4 月にスタートした組織財政検討委員会は、2024 年度からの新しい組織強化・拡大計画の柱について「組合員の力に依拠し、要求の求心力で労働者の組織化を職場からはかる組織建設」を成功させることに置く必要があると指摘しました。組合員の力を引き出すことができる「オルグを養成する研修・研究機能」の構築とその機能を維持する体制をつくることの実現をはかるよう求めました。「要求の求心力で仲間を増やすことができる」組合員と組織を増やして既存組織の強化をはかること、その組合員の力の發揮で産別や地域組織の強化、未組織労働者の組織化へと踏み出す計画とすることを求めました。

たたかう労働組合のバージョンアップの実践により、24 国民春闘での賃上げ、最低賃金の引き上げと全国一律制度の創設、ストライキでのたたかいなど、「ひとりの仕方ないから、みんなで変える」運動をつくってきました。

労働者の強い団結とたたかう労働組合の広範な連帯をつくりあげるためには、全労連を強く大きくすることが不可欠です。そのために、組合員・労働者の要求と困難から出発して、当事者が行動に立ち上がり、仲間を増やして強められた力で行動を展開し要求を実現する運動のサイクルを確立することが組織建設の方針の柱です。

本計画は飛躍提言と組織財政検討委員会報告を受けて、労働者の自覚的、能動的な組合活動を職場からつくり、その活動の力で産別と地域組織の活性化をはかって組織拡大を成功させることにあります。

I. 組織建設新中期計画でめざすこと

1. たたかう労働組合のバージョンアップの実践で、今後2年間を目標に組織人員数の減員に歯止めをかけ、増勢に転じます。そのための手立てを具体化し、100万人全労連（2022年6月現勢94万人／2023年6月現勢92万人）の早期回復をめざします。
2. 要求の求心力での組織拡大を全労連加盟のすべての組織で実践します。そのために請負型の労働運動を脱して、全労連の加盟組合、組織で職場の力を引き出すことのできる役員、オルガナイザーの養成をめざし、そのための研修・研究機能を具体化します。
3. 既存組織を強化し、単組では職場での「過半数組織」づくりを目標にすえます。全労連組織の強みをいかし、地域では単産と地方・地域組織一体で拠点組織づくりをすすめます。
人間らしく生き働き続けるために「住み続けたい地域」の実現めざす運動と地域の共闘づくりが不可欠です。それを支える地域組織の強化を単産、地方協議会と地方組織、全労連が一体となって取り組みます。
4. 特定最賃、公契約条例、労働協約の拡張適用制度の活用など単産機能を強め、地域での組織化をすすめます。
5. ジェンダー平等の実現をめざす取り組みを推進し、非正規労働者、女性、若者の要求運動と組織化を重視してすすめます。

II. 2次にわたる4カ年計画（2016～2023年度）の振り返り

1. 4カ年計画の経過と到達

（1）第1次新4カ年計画（2016～2019年度）の到達

2016年にスタートした「新4カ年計画」（2016年8月～2020年7月）の目標を、①既存組織で毎年15万人を超える組織化、②未組織労働者や未加盟組合を4年間で20万人を超える組織拡大（総がかり・最重点計画）とし、「150万全労連」をめざす、としました。

到達は年10万人規模の拡大、4年間の新規組合6,506人、総がかりの組織拡大は地方労連主導で58の最重点計画で拡大数は1,154人となりました。

全労連オルグの役割の発揮、各地方労連の調整会議で拡大の議論がすすみ、拡大の機運を高めました。

（2）第 2 次新 4 カ年計画（2020～2023 年度）の到達

第 2 次新 4 カ年計画は、2020 年 8 月にスタートし、2024 年 7 月までとしました。第 2 次計画スタート時はコロナ禍での雇用と休業問題での相談が激増しましたが、2023 年度は労働相談件数の減少傾向が続いています。

拡大数は、2019 年度 89,000 人、2020 年度 84,000 人、2021 年度 79,000 人、2022 年度 80,000 人となっています。コロナ禍において、組織人員数は 2019 年度の 23,000 人減少、2020 年度は 21,000 人の減少となりました。

2020～2021 年度での最重点計画のエントリーは 15 件、2 年間の拡大数は 442 人でした。

2022～2023 年度での最重点計画のエントリーは 11 件となり、軽貨物、会計年度任用職員、保育、医療、介護、障がい施設のケア労働者、ヤマト運輸の非正規労働者と個人事業主、郵政で働く労働者の非正規労働者を対象に進行しています。

2. たたかう労働組合のバージョンアップの背景と取り組みの特徴

（1）「要求を実現してこそその労働組合」、「労働組合の存在意義」の問い直し

コロナ禍において、組織活動の困難さがあらわになりました。集まることが制限され、要求の結集や交渉の実施など困難さの克服が求められました。オンラインの活用によって会議の効率化が進むなど運営の改善が図られました。一方で、コロナ禍以前から指摘された組織運営、組織づくりが役員経験（団交のやり方がわからない、上部団体に加入している理由が不明確）、役員の高齢化となり手不足などの問題の広がりにより困難さが増して、コロナ以前の動員がきかないことや上部団体の脱退、組合の解散という事態が全国各地で広がっています。

職場の日常活動が停滞し、組織拡大の力量が低下しています。年間 10 万人規模の拡大数が 7～8 万人の到達に留まり、新規の加入や組合結成よりも子育て世代や退職による既存組織での脱退や新歓期の拡大、非正規労働者の組織化の遅れにより、組合員数の減少傾向に歯止めをかけられていません。

この間続いている地方での単産・単組の組合員数の減少は地方・地域組織の財政規模の縮小となつてあらわれ、専従体制の維持が難しくなっている組織が少なくありません。産別や地域の運動をリードしてきた組織の弱まり、減少も運動の発展と未組織労働者の組織化をすすめるうえで足かせになっています。

たたかう労働組合のバージョンアップの実践により、ストライキ権の確立とストライキの実施で、24 春闘では 26 年ぶりの賃上げ率を獲得しています。強い要求と仲間を増やして団体交渉にのぞむ活動スタイルが要求を前進させ、組合員の確信を強めています。

組織活動の困難さを打開するために、単産と地方・地域組織が一体となつて、職場の実態や声から出発し、寄り添い方の支援を強める必要があります。

（2）最重点計画実践の到達と課題

調整会議を軸とする組織拡大の推進体制が確立できたところでは、会議が毎月あるいは2カ月ごとなど定期的で開催され、組織拡大の取り組みの交流や拡大の教訓の共有、地域での連携などの具体化がはかれるようになっていきます。

未組織労働者の組織化について、単産と地方組織が連携を強め、産業と職種、職場、地域を特定し、計画をもって集中的に行動が展開されました。未組織労働者への働きかけを強め、観光業、ケア労働者、軽貨物、会計年度任用職員、大学付属病院等で組織化が前進しました。ヤマト運輸のリストラに対して、非正規労働者と個人事業主を組織化し団体交渉で対抗しました。産業や職種、職場を特定し、単産と地方・地域組織が組織化の計画を立て、未組織職場の訪問、アンケートや宣伝、学習会や対話集会の開催、新しい組織づくりなど、ともに行動する活動スタイルをつくりました。

課題と教訓を共有し、組織化を前進させるため、全労連は重点計画にエントリーした単産、地方組織はじめ調整会議にオルグを派遣しました。拡大月間での実践講座の開催、ケアユニオン組織化対策会議の開催などおこなってきました。

産業と地域を特定しての集中した組織化は、労働相談活動とやらんで未組織労働者の組織化の取り組みの柱となりました。加入した組合員の行動で仲間が増える取り組みもありました。目標に対して拡大が進まなかったのは、組合員の立ち上がりをつくることに時間がかかること、結果的に役員請負型になって対話が広がらなかったことや計画を具体化する際に組合員の参加が得られなかったなど組織化の推進力をどう高めるかが課題といえます。

（3）労働者の状態の特徴について

正規雇用で働く労働者は、成果主義のもと、競争と選別のなか長時間労働やパワハラで心身を疲弊させています。非正規雇用の労働者は基幹的業務を担いながらも雇用の調整弁とされ、専門職の「3年雇用」、雇止めと公募制の繰り返し、無期転換逃れなど不安定雇用におかれています。物価の高騰が続き、企業の人手不足が深刻になるなかで、「年収の壁」問題に焦点があたっています。大軍拡と増税をねらう岸田政権は国民年金の第3号被保険者制度と配偶者控除や扶養控除の見直しをすすめています。

資本は、新自由主義政策と一体で成果業績主義の人事評価制度のもと、労働者を競争させ、分断し対立をあおってくじけさせ、団結を阻害して、たたかうことをあきらめさせています。

公務も民間もコストカット優先のもと、リストラと定員削減が進み、外部委託・下請け化や非正規雇用への置き換えと賃上げ抑制・低賃金化がすすみました。労働組合の組織化が定員の範囲にとどまると組合員数が減少します。長時間過重労働と低賃金化により、職場の定着率が落ちて組織率に影響を与えました。

青年は、学力競争と入試での選別で自己責任が内面化され、椅子取りゲーム化した就活を経て企業社会への同化を迫られ、苦しくても声があげられない、仲間を見いだせずだれにも相談できずにいます。

労働組合未加入の労働者は、自己の労働条件について発言の場も交渉する機会も持たず、経済

的民主主義から遠ざけられています。

物価の高騰から大幅賃上げを求める声があがり、ストライキでたたかう労働組合が注目され、応援するメッセージが広がっています。「組合に入って交渉したい」、「組合をつくりたい」の相談が増えています。

過密労働、多忙化の一方で、青年のなかで最低賃金の引き上げと「自分の時間を確保したい」「残業したくない」といった労働時間短縮を求める声広がっています。

国政、地方選挙において投票率が30～40%台と低くなっています。自民党の民主主義破壊の強権と金権政治への怒りが高まる一方で、多忙化が労働者の考える時間を奪って政治への関心を高めづらく投票行動につながっていません。市民と野党の共闘を分断・後退させる策動のもと展望が持ちきれずにいます。労働者・労働組合には政治を変え、新自由主義を終わらせる力があることを深く学ぶことが必要です。

ジェンダー平等が日本の政治や経済、社会的に立ち遅れているなかで、性自認の自己決定、同性婚、選択的夫婦別姓制度、子育て世代の働き続ける条件整備、男女の賃金格差の是正、暴力とハラスメントの根絶など要求が強まっています。

（4）なぜ減るのか、増やせないのかの解明に向けて

2023年12月の厚労省労働組合基礎調査で、2023年6月時点の推定組織率が16.3%（前年16.5%）となり、全労働組合員数993万8千人で前年度比5万5千人の減となっています。1,000人以上規模の企業が組合員数全体の67.3%を占めており、その企業規模の推定組織率は39.8%です。100～999人規模の組織率10.2%、99人以下の組織率は0.8%となっています。パートタイム労働者の組織率8.4%で141万人、女性の組織率は12.4%、347万3千人となっており、日本の労働組合は数字では「大企業・正規・男性」中心型のままです。

労働組合の推定組織率の低下とともに、労働組合の活動参加の低下もみられます。集会や宣伝行動への参加者数や春闘アンケートの集約数が低下しており、組合員の労働組合の取り組みへの結集が弱まっています。職場の多忙化をはじめ、子育て世代の時間や組合費、メリット論、あきらめなどどう乗りこえるのかが問われています。職場に組合員がいない、家族や知人に組合員になった経験があるひとがいないと組合活動そのもののイメージがわからず、わからない存在となります。

自分の要求に応じてくれるのか、頼りになる存在かが距離があります。非正規労働者のなかには契約更新されるのか不安ななか、労働組合加入がデメリットになるのではという思いもあります。

単産の青年部の集い等の取り組みにかつてなかった規模の参加者があるなど、青年が労働組合を通してつながりを求める姿もあります。奨学金の返済支援制度を職場でつくることなど青年の要求を前面に立て、青年の主体性が発揮されると同時にそれを職場や地域で支える運動の展開が求められています。労働組合の議論の場において「何を言っても否定されない」という心理的安全性が確保されることは青年、女性、非正規労働者にとって特に重要です。がまんすることはあたりまえで要求することに慣れていません。個人の困難の背景に職場や制度の問題があることを

労働者が認識すれば立ち上がることができます。

役員アンケートやビラの配布、職場での対話活動等の奮闘はあるが、組織的な取り組みにできず、対話につながらないことがあります。

組合員や職場の問題を解決が優先され全員参加型で成長できる会議の運営をはじめ、参加したくなる魅力ある活動を組合員とともに作りあげる活動スタイルを追求します。

3. この間の取り組みの教訓

この間の組織化の成功は、職場での一対一の対話からの組織化、小グループ討論の積み重ねによる強い要求づくりとその要求を実現するために組合員自身が仲間を増やす取り組みを広げたことにあります。

地域では、声を寄せた当事者への寄り添い方の支援によって、切実な要求をもつ労働者とのつながりをつくり、労働者の困難とともに向きあって、集団的にたたかうことで要求を前進させた経験が労働者と組合を成長させました。すぐに要求が実現しなくとも、ストライキ権を確立しての交渉や、納得できない回答にストライキをうつ労働組合の本気のたたかいが労働者の結集を強めています。

この2年間は、組織強化拡大交流会の他、「実践講座」を開催して組織拡大の教訓の共有化に努めました。単産と地方・地域組織一体での組織強化と拡大（神奈川かがみ田苑、佐賀介護レストピア、岐阜労働相談からの組織化、福井ハピライン）、労働者を励まし行動を促す単産オルグの役割の発揮（福島農協労連、化学一般京都）、当事者が立ち上がる組織化モデル（名古屋市職労保育園部会）などを全労連全体のものにする努力を強めます。労働者個人が抱えている困難から出発し、困難の解決と要求実現の行動へ、組合員の自覚的な参加と組織が不可欠です。労働者一人ひとりが変革の主体であることの自覚を広げ、たたかう労働組合が希望としてあることを全労連、単産、地方・地域組織が存在感を高めていくことが求められています。

わくわく講座は、執行部の初級学習、ローカルユニオンや新規結成組合の学習、ローカルセンターの連続学習会など取り組まれています。当初の受講者目標2,000人に対して到達は200人台です。受講者からは「労働組合の存在意義を学べたことは大きかった」、「労働組合に所属していることを誇りに感じた」、「労働組合の歴史やどう組織しているのかを学べた」などの声が寄せられ、全労連運動への確信になっています。「全組合員型の学習活動」への改変を検討します。

チーム構築と戦略づくりを学ぶ「ゆにきゃん」（ユニオンキャンプ）の参加者は4年間でのべ500人を超えました。一対一の対話からの仲間を増やす取り組み、全員参加型の会議や集会の運営の工夫、要求実現の行動に組合員が立ち上がるキャンペーンの実践などの実践がはじまっています。組合員が求めるトレーニングを実施する機会として歓迎されています。

職場の人手不足、あるいは諸課題の活動の多忙さもあり、学習・教育が後回しにされて、そのことが組織活動の困難を広げることになっています。むしろ学習・教育を優先する文化をつくる必要があります。

Ⅲ. オルグ養成のための研修・研究機能の具体化

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が可能な全労連に
（サービス提供モデルから組織化モデルへの転換）

1. 組合員教育、訓練の刷新 ～研修・研究機能の強化～

組合員にこそ労働組合を通じて要求を実現し、社会を変革する力があることを基本に据え、職場、地域の役員、組合に訓練と学習の機会を提供するプログラムを構築します。全労連結成から30年以上を経て、職場と地方・地域組織の基礎力量の後退が否めない現状からの転換をめざし、運動の継承と基礎的な職場活動を活性化するためにジェンダー平等推進の観点も含めて学習教育要綱の見直しをすすめます。

初級講座としてのわくわく講座（自主学習を基本にしつつ職場支部単位での集団学習も併用する）を現在のわくわく講座から改変して作成します（2026年スタートを目標）。

新たにワークショップ型の職場、地域の役員向け講座を構築し、組織化モデルの運動の理解を広げ、職場の組合員の力を引き出す力をすべての役員が身に着けることをめざします。

さらに対話や戦略づくりの実践を学ぶために現在取り組んでいる「ゆにきゃん」、単産・地方組織役員向けのオルグ養成講座もつくります。

それらの学習教育、訓練の体系においては、現場の組合員の経験や実感を引き出し、共有することから要求づくり、集团的行動と実践へと踏み出す組織化モデルを取り入れていきます。

2. 学習教育・訓練体系の再編成のすすめ方

具体的な学習教育・訓練体系の再編成を以下のように推進します。

（1）第一段階（1～2年目）

学習教育委員会で加盟組織の実践と現状を踏まえ、学習教育要綱の見直しをすすめます。初級のわくわく講座、組織化モデルへの転換をめざすワークショップ型の基礎講座、実践講座としての「ゆにきゃん」、単産・地方組織役員向けのオルグ養成講座の構築を基本に、全労連の教育プログラムの体系化をすすめます。

新しい教育体系の周知と合わせて、組織化モデルへの転換をめざすワークショップ型のプログラムを加盟組織で実施します。加盟組織役職員向けオルグ講座（コア幹部養成プログラム）の基礎構築をすすめます。ナショナルセンター役職員、単産、地方、地域組織の専従者を対象に教育活動を行う体制を全労連に確保します。

（2）第二段階（3～4年目）

加盟組織で実施している組合員、役員向けの教育体系との調整をはかりつつ、全労連として提供する教育・訓練との共通プログラムの拡大をめざします。

並行して講師、トレーナーを中心として教育に関わる活動家のネットワークを構築し、全労連加盟組織共有の資源として加盟組織に活用を促します。単産、地方組織で実践できる体制の確立、特に地方組織での学習・訓練の提供体制の確立をめざします。地方組織が教育機能をもつことを目標に、組合員の力を引き出すことのできる体制構築をめざします。

IV. 組織強化・拡大の課題と取り組み方

1. 取り組みの基調

- (1) たたかう労働組合のバージョンアップ（①要求実現の求心力で仲間を増やすことができる、②ストライキなど高い交渉力でたたかえる、③単産や地域の統一闘争への結集を強める）の実践で職場組織と単産、地方・地域組織の強化・拡大の取り組みをすすめます。
- (2) 地域の拠点組織づくりなど既存組織の強化と共済拡大を柱にすえて具体化します。単産、地方協議会とともに地方組織への支援を強めます。
- (3) ジェンダー平等推進の運動を軸に青年・女性・非正規の組織化をすすめます。めざすジェンダー平等社会のビジョンと政策をもって運動を推進し、多様性を尊重した組織の改革（女性参加・役員比率の目標を50%へ）と組織拡大を推進します。単産、地方組織の実践交流を定期的に行い、第31回定期大会で採択した「ジェンダー平等宣言」の実践をすすめます。
- (4) 重点分野を定めて単産・地方組織の連携と相互支援をはかり、必要なときは全国統一闘争として行動を提起し、大企業のリストラに対抗する組織化と運動をすすめます。
- (5) フリーランスの組織化については、労災保険の特別加入の要求に応える団体（全国連絡会）を設立し、単産と地方組織ですすめます。

2. 既存組織の強化・拡大

(1) 既存組織が「過半数以上」の組織になることを4年間の目標にすえる

ストライキでたたかうことによって、24 国民春闘では 26 年ぶりの賃上げを獲得しました。要求実現のために掲げた要求の求心力での組織化が労使、ひいては労資関係を対等なものにすることを確認できました。

掲げた要求の求心力で組織化することを基本にすえて、単産、地方組織、地方協議会、全労連一体となって職場組織の建設づくりをすすめます。

特に既存組織が、職場で多数派となるために「過半数以上の組織になること」の意思統一とすべての労働者との対話活動の行動計画づくりをすすめます。そのために職場の組織状況の把握、分析をするための手法（職場マップ）の確立をはかります。

また、単産運動や地域運動を長い間支えてきた組織の弱まりに目を向けて、拠点組織の再建・強化に単産と地方・地域組織一体で取り組みます。

（2）非正規雇用労働者の組織化

非正規雇用労働者の組織化を全組織の重点課題に位置づけます。組合加入資格を正規雇用労働者のみに限定している組織は非正規雇用労働者を排除、置き去りにしているのと同義です。非正規雇用労働者の要求に向き合い、加入できるよう規約改正など必要な措置をとります。

当事者の要求の結集と組織の運営、要求運動の事例の交流をはかり、当事者が組織化をすすめる体制づくりを単産、地方組織とともにすすめます。

（3）地域組織の強化に向けて

- ① 地方・地域組織の成り立ちとして、1) 全労連や単産とは、対等・平等の立場にあるということ、2) 労働者の職場や地域の切実な要求実現のために必要があつてつくられてきた組織であること。特に日本における労働組合は企業別を基本に組織されてきたことから、活動が企業内にとどまる弱点（限界）とされる問題の克服に、要求実現のために大きな役割を果たせるはずであるとの必要性から地方・地域は組織されてきたのではないか、3) すべての労働者を視野に、だれもが労働組合にアクセスできるようにする役割をはたしてきた。労働相談や労働者教育の観点での役割を果たしてきた。4) iv労働者・国民の生活の困難の背景に、資本と密接に結託する悪政や政府を革新することが欠かせないことから、地域運動、国民運動の地域における拠点であり、組織する要としての役割発揮を期待されて組織されてきた、といったことがあげられます。
- ② 「平成の市町村合併」により自治体が広域するなかで地域運動の困難さが広がりつつあります。雇用、社会保障と福祉、教育、子育て、農林漁業水産業、地場産業と地域経済、原発、エネルギー政策、気候危機、防災、ジェンダー平等、貧困の拡大など地域の持続性、住み続けたい地域づくりの要求と課題は切実さが増しています。労働者の生活圏を視野にいて、単産組織が複数あるすべての地域で地域組織の結成をめざします。単産の要求運動、地域住民の要求運動を地域で展開し、「住み続けたい地域」づくりを地域組織が中心になってすすめます。
- ③ 活動が困難になっている職場組織に対して、地域組織が単産とともに相互激励と学習と交流など支援を強めます。地方単産・単組からの地方・地域組織への役員派遣について率直な議論を行い、お互いに成長しあえることをめざして具体化をはかります。

（4）全労連共済のスケールメリットを追求し、地方共済会の強化拡大をはかる

すべての単組・支部・分会の組織共済加入をめざし、拡大月間での集中した取り組みで個人共

済の拡大をはかります。

たすけあい事業の共済を労働組合の日常活動として位置づけ、個人共済拡大対話キャンペーンを成功させます。

3. 未組織労働者の組織化に向けて

（1）単産と地方・地域組織が一体になって組織化を推進する

地方組織は地域での調整会議等の開催を追求し、当事者主体の運動と組織化の推進体制の確立をめざします。そのなかで、介護や保育などケア労働者、軽貨物ドライバー、会計年度任用職員など、そのときどきに困難に直面する労働者の要求での組織化、生活と労働の現場の改善が急ぎ求められる産業や業種の労働者をターゲットに組織化をはかります。

単産横断的に地方・地域労連がセンター的機能を発揮し、関係単産が集まり、組織化の受け皿となる組織づくりと地域での組織活動を展開します。

（2）労働相談からの組織化を相談センター、地方組織、単産一体で取り組む

労働相談員をあらためてオルグとして位置づけ、相談者の面談と要求実現・問題の解決を集団的にはかれるよう体制づくりをすすめます。

労働相談員の活動交流会やスキルアップ講座を地方組織と地方ブロックとも協力して全労連で開催します。

未組織労働者の受け皿になる組織（ローカルユニオン、単産個人加盟組合）の強化をすすめ、地域組織は学習や団体交渉など支援活動を強めます。点在している組合員の交流の場を持つなど地域で支える取り組みをすすめます。

（3）組織化対象の重点

- ① 産業別には医療、介護、保育、障がい施設で働く労働者、小売・流通、軽貨物ドライバー、職場の非正規労働者を重点とします。
- ② 中小企業で働く労働者は、雇用労働者の7割を占める一方で組織率は一貫して低いままになっています。大企業の支配のもとで賃上げもままならず、職場の定着率が低く、技術の継承が経営側にも課題になっています。中小企業振興基本条例の制定や同条例にもとづく自治体の中小企業支援・地域経済政策に労働組合として関わり、環境、まちづくりなど地域で中小企業経営者や団体との共同の運動をすすめます。労働相談とともに全労連共済の魅力を広げ、小規模事業所での組織化につなげます。外国人労働者の権利と住まいをはじめ生活を守る相談活動を通して、組織化を広げます。
- ③ フリーランス新法が11月1日に施行されます。ヤマト運輸は個人事業主の労働者性を否定し、団体交渉を拒否しました。業界内で個人事業主を安く使おうという思惑が働いています。フリーランスの保護を強める運動とともに、労災保険の特別加入の受け皿となる全国組織「フリーランス連絡会」を設立して組織化に取り組み、全労連共済の加入を促進します。

（４）青年、女性の組織化

青年の仕事や職場での不安、悩みを聞き、必要とされるサポートをおこなうことで信頼関係を築いて、組合加入や組合づくりにつなげます。つながりを求める青年の要求にこたえて、単産、地域で青年が集まり交流する場をつくり、産別、地域で青年を支え、労働組合への結集を強めます。リーダーの成長を支え、ともに成長できる組織づくりに努力し、次世代の活動家を育む努力を組織的におこないます。

すべての組織でジェンダー平等宣言を実践し、男女の賃金格差の是正、均等待遇の実現、間接差別とハラスメント禁止、労働時間短縮、育児休暇取得など、女性が働き続けられる労働条件の整備など職場と地域で運動をすすめます。子育て世代の活動参加が促進され、要求運動が積極的に展開できるよう、心理的安全性が確保される会議運営などジェンダー平等を推進する視点から見直します。

（５）単産と地方組織と共同しての全労連の体制

産業の重点分野、青年や女性の組織化を推進するにあたって、課題ごとに好事例の共有と取り組みを強化する目的で会議を開催します。

大企業のリストラに対して、統一した対応がとれるよう対策会議を設定し、行動提起をおこないます。

V. 組織対策

1. 5千人未満の地方組織支援

現在 21 の 5 千人未満地方組織への支援を単産・地方ブロック、全労連一体で取り組みます。地方組織は拠点組織づくりなど重点と計画づくりをすすめる、全労連はブロック別に支援担当を配置し、単産と地方組織との連携を強めます。

2. 地方協議会（ブロック組織）の役割の発揮について

地方協議会は、定期総会のほか、組織拡大交流会、労働相談員研修会、最賃キャラバン、春闘等の統一行動、省庁要請などが取り組まれています。

地方・地域労連を支えてきた単組が様々な困難から脱退や結集の弱まりが起きています。困難組織の支援を単産との連携を強めて取り組み、役員研修など研修・研究機能が発揮できる体制づくりをすすめます。

3. 労働運動 2025 年集会の開催について

単産と地方・地域組織の取り組み、分野別の要求運動と組織化の実践を一体的に交流できるよう全国集会を開催します。2年に一度の開催をめざします。

これまでに取り組んでいる全労連主催の諸交流会が全国集会に合流できるよう調整をはかり、実行委員会形式をとって企画と運営の準備をすすめます。

4. 中立単産への全労連加盟を促進する

改憲阻止、労働法制の大改悪、原発ゼロ、最低賃金の全国一律制度、中央労働委員会の非連合組織からの複数任命実現など一致した要求の前進と国民運動の発展にいっそう力を尽くし、未来を見据えた対話をはじめます。

地域では、春闘アンケートの協力、学習会や諸集会、最賃や年金、社会保障に関する署名への協力要請など労組訪問からつながりを強め、加盟への働きかけをすすめます。

5. 政策立案能力を高める

産業や地域に影響力を持つ運動の組織や組織化を前進させるため、労働者や地域の実態を踏まえた政策や運動方針の確立が求められます。全国的な産業や地場産業の動向、労働者の実態等について、産別からの情報収集や分析など、単産と全労連に調査・政策活動の強化が求められています。

ハラスメント対策、労働安全衛生、所定労働時間の短縮、休暇制度の整備など健康でいきいきと働き続ける職場づくりに労働組合の役割発揮が必要です。職場政策と産業政策、地域政策づくりと運動の具体化がすすめられるよう、労働総研やいの健センターとの共同を強めます。

労働協約の地域的拡張適用制度の成功事例づくりに必要な研究、学習をすすめます。

大企業のリストラ対策やジョブ型雇用導入とのたたかい、自治体の民主化闘争、中小企業支援、地域循環型経済の確立など要求と政策をかかげて地域での諸団体・市民との共闘を広げます。

VI. 組織建設新中期計画推進の財政措置について

1. 組織建設（組織強化拡大）新中期計画（2024～2027年度）を推進するため、特別会計を組みます。特別会計は、①地域組織の強化や未組織対策費、②わくわく講座を中心とする初級教育費、③実践講座（ゆにきゃん）やオルグ講座とします。
2. 5千人未満組織への支援、進行中の最重点計画12件関連については、一般会計「組織活

動費」に含めます。千人未満組織への現行の支援は 2025 年度で終了し、別途対策を検討します。

3. 2012 年度から講じてきた被災 3 県への支援は 2023 年度で終了し、過酷事故を起こした原発の廃炉、汚染水の海洋放出など重大な課題を抱える福島での運動の強化対策は一般会計の闘争費から講じます。

以上

32



〒113-8462

東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4 F

TEL (03) 5842-5611 FAX (03) 5842-5620

<http://www.zenroren.gr.jp>