

全労連第33回定期大会 【第1号議案】

2026～2027年度運動方針（案）

大会スローガン（案）

戦争と憲法改悪を阻止、ジェンダー平等実現、
人間らしい生活と労働をつくるために、
“対話と学びあい”で強く大きな“たたかう労働組合”を

全国労働組合総連合

はじめに

日本の平和憲法が戦後最大の危機に直面しています。全体主義的な「力の支配」が社会を席卷し、競争と格差、権威と分断による資本の支配は、労働者の誇りを奪い生活苦を深刻化させています。ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエルと米国によるイラン侵略と、戦争が後を絶たず、多くの人のいのちが奪われています。米国・トランプ大統領は「私を止められるのは、私自身の道徳だけ」「私に国際法は必要ない」と言い、「武器と権力による力の支配」が現実の世界となり、大国のエゴむき出しに「弱肉強食の世界」を闊歩させています。中東情勢の悪化は、ホルムズ海峡の封鎖により原油の流通を滞らせ、日本においても物価高騰が労働者・国民の生活に直接影響を及ぼし、長期間にわたる困難に追い打ちをかけています。日本では、2026 年 2 月の総選挙で、高市首相が「高市早苗に国家経営を託していただけるのか、国民に直接判断いただきたい。国会前に信を問いたい」と解散権を乱用し、自民党は衆議院で 3 分の 2 を超え大勝しました。自民党・日本維新の会連立政権合意書に明記された「スパイ防止法、対外情報庁創設、武器輸出『5 類型』撤廃、防衛力の抜本的強化、憲法改正、日本国国章損壊罪、皇室典範改正、旧姓使用法制化、外国人政策の厳格化」そして、「非核三原則の見直し」と矢継ぎ早に、米軍とともに「戦争する国づくり」を急速にすすめています。実質改憲、憲法改悪の既成事実化です。高市首相は「発議に向けて何とかめどが立ったと言える状態で、来年の（自民）党大会を迎えたい」としています（今年の自民党大会は 4 月 12 日）。

しかし、一方で労働者・国民も黙ってはいません。「NO Kings」「戦争やめろ！」「憲法守れ！」「高市はやめろ！」と声をあげる労働者・国民の大きなうねりが、世界、日本で巻き起こり、労働者・国民に主権を取り戻す潮目の変化をつくり出しています。参加市民は、20～30 代が半数を占め、女性が 6 割となっています。

こうした社会情勢のもとで、たたかう労働組合「全労連」がめざす職場や地域、社会像と、つくりあげていくビジョンに期待が高まっています。差別と分断から労働者が解放され連帯からなる社会、誰もがどこでも「物が言える社会」を築いていくこと、労資（使）対等に交渉し決めていくことがスタンダードとなる社会、つまり基本的人権が守られる社会をめざそうではないか。

「対話と学びあいの実践」によって、「自分ごと」として、主体となってたたかう労働者によるボトムアップの運動、分断された社会から労働者をつなぎ直すことを実現します。労働者であることの意識化、「変えられる」展望を多くの労働者と共有することになります。それは職場や地域での民主主義の構築となり、社会全体の太く揺るぎのない民主主義を構築することになると確信します。労働者として「声をあげられる」職場、地域、社会の構築を、たたかう労働組合のボトムアップの運動でつくりあげたいと考えます。また、改憲をめぐる緊迫した情勢を背景にした時代となることをふまえた大会方針が必要となります（統一地方選挙：2027 年 4 月、参議院：2028 年 7 月任期満了）。

すべてのたたかいに組織を強く大きくすること、ジェンダー平等実現、国際連帯を位置づけます。「対話と学びあいで仲間を増やし、要求実現を図る」という実践をつくること、統一闘争とボトムアップによる組織型モデルへ組織改革することを相乗的につくりだす契機となる方針を提起し、第 33 回定期大会は、「戦争する国にさせない、憲法を絶対に守り抜くこと」「参加とボトムアップによるたたかう組織になること」「対話と学びあいの実践で仲間増やしを必ず成功させること」この 3 点を方針の中心に置いた定期大会とすることを提案します。

「改憲反対！」「9条守れ！」「戦争止める！」

国会緊急デモ

半数が20代と30代

女性が6割 共同通信 4月8日国会前行動を分析

2月27日	約3600人
3月10日	約8600人
3月25日	約2万4000人
4月8日	約3万人 全国137か所
4月19日	約3万6000人 全国150か所

高市政権による憲法改正に反対する市民団体が 8 日に国会前で開いた集会の参加者のうち、年代別の最多は 30 代だったことが 19 日、スマートフォンアプリの位置情報から得られる人流データを使った共同通信の分析で分かった。平日の開催にもかかわらず 30 代が約 3 割を占め、2 割超の 20 代が続いた。男女別では女性が 6 割超を占めた。年代別で 30 代 29%、20 代 21%、50 代 19% などだった。性別では女性が 6 割以上を占めた。（共同通信、4 月 19 日 16:52 配信）



第一章 全労連がこの定期大会で提起したいこと

1. 4つの要求の柱（要求）

（1）平和と憲法を守り切り、憲法をいかす政治への転換を図る

高市自民党政権は、国会での多数を背景に、平和憲法の柱である憲法9条の改憲をねらっています。戦後最大の憲法の危機です。今大会での要求の柱に「憲法を変えさせない」ことを置いてたたかい抜きます。労働組合・労働者ができる最大の力を使って改憲を阻止します。

（2）誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準の実現をめざす

実質賃金をプラスに転換させ、すべての労働者の生活改善が実感できる水準に引きあげます。そのために、非正規労働者の大幅賃上げと雇用安定を非正規労働者の組織化とともにやり遂げる方針を確立します。最低賃金闘争の強化を全国一律制の実現を前面に打ち出し実現をめざします。労働者が労働組合のたたかいによってつくりだす「労働組合主導による賃上げ」を実現させることが必要です。職場でのストライキを背景とした集団交渉などと社会的な賃金闘争で、「労働組合主導の賃上げ」をつくりだし、生活改善を自らのたたかいで変えたと実感できるたたかいを構築します。

（3）労働者のいのちと健康が守られ、安心して働き続けられる職場をめざす

労働時間、働き方等の規制緩和を許さず、賃下げなしの労働時間の短縮を実現させます。労働時間制度の規制緩和政策に反対し、「定額働かせ放題」と言われる裁量労働制の適用業務の拡大を阻止し廃止に向けて取り組みます。財界と政府一体ですすめる、変形労働時間制の規制緩和など、あらゆる制度を使っての長時間労働合法化を許しません。デロゲーションの容易化・労基法の解体を許さず、法制度の規制強化で労働者保護の政策を政府に要求していきます。

（4）すべての国民の権利を守る「公共」の実現を

公務公共の再生、社会保障の充実を図ります。公務職場の改善、労働基本権の回復、医療や介護、障害・福祉、保育・学童保育など、ケア労働者の生計費と専門性にふさわしい賃金への大幅な引き上げ、労働条件の確立と増員を実現させます。

2. 提起したい方針の柱は何か（運動の基調）

（1）平和と憲法を守る、憲法をいかす政治への転換を図る

「平和なくして生活なし」「労働者・国民による政治なくして平和なし」。労働組合が政治に関与し平和運動を草の根からつくろうとする理由です。

高市首相は、1年後の2027年4月頃の自民党大会を、改憲発議の見通しが立った状態で迎えるとしています。この1年が改憲発議を絶対にさせない正念場です。2026年度最大の課題に「憲法を変えさせない」ことを置き、たたかいます。そのなかで、たたかう労働組合と組合員が鍛えられ、仲間づくりがひろがるたたかいを展開します。

1945年12月制定の労働組合法は、戦前の体制から労働者の団結と労使関係のルールを一気に「民主化」する役割を果たしました。「憲法による人権保障を待たずに、現場の労働関係から先に民主化をすすめた」という象徴的意味を持っています。労働組合は欠くことのできない民主主義の原点です。憲法9条を守り抜くたたかいを、私たち労働組合（労働者）は、資本に対し対等に声をあげることを保障する憲法28条「労働三権」、27条「勤労権」の全面実践で力関係を変えてやり遂げることをめざします。

高市自民党政権の改憲の本丸は憲法9条の改悪です。平和憲法が戦後最大の危機に直面するもとで、改憲を止めるためには、全労連に結集するすべての労組・組合員が職場から9条改憲に反

対するたたかいに立ち上がり、一人ひとりが憲法を守る語り部となって地域に入り、「戦争するな（NO WAR!）」「憲法壊すな」「改憲よりも暮らしが大事」の国民の声をまきおこし、圧倒的多数の世論をつくりあげることが求められています。

国会周辺はもとより、全国でまきおこる「改憲やめろ!」「9条守れ!」「高市政権退陣」の集会やデモをさらに大きくします。2026年秋の臨時国会中であろう11月3日（祝日・憲法公布日）、通常国会の5月3日（祝日・憲法施行日）には、国会周辺およびすべての地域で、最大限の結集を呼びかけます。

2026年秋闘、2027年春闘では、賃上げなどの要求とともに「改憲阻止」の要求をかけた、ストライキに立ち上がります。公務単産も、労働基本権回復のたたかいを強めつつ、ストライキ権を確立するとともに、全組合員が職場から総決起することを提起します。

改憲の重要局面では、「各議院の総議員の3分の2の賛成」で可決成立することを阻止するために、すべての単組・組合員の決起と労働者の結集を呼びかけ、「ストライキ」を含む全国統一行動に総決起することとします。

この「全国統一行動」と「ストライキ」へは、全労連だけでなく、ナショナルセンターの枠を越えた労働者や市民に参加を呼びかけ、全国で数十万人規模の行動をめざします。

憲法9条への自衛隊明記だけでなく、緊急事態条項などの創設も絶対にさせないという立場での提起です。

（2）「対話と学びあい」を全労連運動の文化にすること、レバカレ2027の成功をめざす

「対話と学びあい」でつくられる、組合員や労働者、職場や地域から湧き出る要求とその実現をめざす実践でこそ社会をダイナミックに変えていくことができます。「労働組合のパワーの源は労働者」です。組合員・労働者の主体的な参加による労働組合運動によって要求実現は可能になります。組合員や労働者と労働者との「対話と学びあい」を全労連運動の文化となるほどにひろげ、ボトムアップ型の組織づくりに向けて具体化を図ります。組織強化・拡大中期計画の後半2年間の具体化と促進、地方・地域組織を労働者としての自覚を育む「対話と学びあい」「民衆教育」の拠点となれるように具体化をすすめます。

初のレバカレ2025（東京）は、「主体的な参加がつくるパワーを実感し、「労働者と労働者の『対話と学びあい』の場、スペース、場面をつくっていく」こと、「仲間を増やし仲間とともに要求実現を図る」ことによって、「ボトムアップの組織と運動が、困難な組織の現状を打開する」と確信しあった集会となりました。「対話と学びあいの約束ごと（グラウンドルール）」は、その後もさまざまな会議や集会などで活用されています。民主主義の根幹である、自分の考えや自分のことを自由に安心して言葉にできる場が求められていたからです。

「対話と学びあい」を全労連運動の文化にすること、全労連運動の飛躍をめざし、2027年10月9～11日に愛知県名古屋市で「レバカレ2027」（レイバー・ユニオン・カレッジ）を開催します。

（3）大幅賃上げ・底上げの実現、「最低規制の強化」「均等待遇の実現」をめざし、「賃金・労働条件の労使対等決定の原則」を日本に取り戻すたたかいを展開する

大幅賃上げ・底上げ、人間らしく働ける労働条件の確立に向けて、労働者が労働組合で要求し、集団交渉で賃金や労働条件を決める「賃金・労働条件の労使対等決定の原則」の文化を日本に取り戻すたたかいを構築します。「すべての労働者が賃上げ交渉しよう」キャンペーンに取り組みます。

全国一律最低賃金制度の実現、賃下げなしの労働時間短縮や最低規制の強化、正規労働者と非正規雇用労働者の差別をなくし、同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の実現を経済闘争の中心課題に据えてたたかいます。

当事者の労働組合への組織化を促進し、ともに声をあげることで実現させる「労働組合主導の賃上げ・労働条件改善」をめざします。

ストライキを背景にしてこそ労使対等で交渉ができます。たたかう労働組合のバージョンアップ（①仲間を増やし、②統一闘争の強化、③ストライキでたたかえる労働組合になること）の実践で仲間を増やし、要求の実現をめざします。

（４）「ジェンダー平等の推進」をすべてのたたかいに位置づけ推進を図る

非正規雇用労働者や女性労働者の砦となれる労働組合をめざし、取り組みをすすめます。労働者 5828 万人のうち、非正規雇用労働者は 36.5%、2128 万人で、前年比 2 万人増、4 年連続の増加です（総務省「労働力調査」2025 年）。その非正規雇用労働者の 7 割が女性です。非正規雇用労働者を組織化しない（できていない）ということは、女性労働者の組織化を見捨てていることである、と言っても過言ではありません。2025 年に全労連女性部が行った「女性労働者の労働実態およびジェンダー平等・健康実態調査」によると、「正社員・正規職員」以外の雇用形態で働いている女性労働者が、正規以外の雇用形態を選んだ特に強い理由としては、主に「正規のような働き方ができないと思った」629 人（29.9%）、「子育て・介護などのため」531 人（25.2%）、「正規社員になりたかったがなれなかった」295 人（14.0%）などがありました。

日本の女性は、育児や介護、家事など家庭内でのケア労働（無償労働）時間が、男性の 5.5 倍で、OECD 諸国との国際比較でもトップです（内閣府「令和 5 年版男女共同参画白書」）。背景には、日本の男性の有償労働時間が世界一長いこと、そして、日本のジェンダーギャップ指数が 148 カ国中 118 位（世界経済フォーラム 2025 年版）、主要 7 カ国中最下位と世界から大きく遅れたジェンダー不平等の状態であることなどもあります。家父長制（制度化された性差別の別の呼び方）の名残りが政治や経済の世界だけでなく、日々の暮らしのあちらこちらに残っています。家父長制の名残りやアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見）に依然として苦しめられている女性や性的マイノリティ労働者、若年層の男性労働者たちを組織化し、ともに悩み、ともに要求を前進させる取り組みをすすめることで、労働組合が強く大きくなります。

2025 年の出生数は、70 万 5809 人で、10 年連続減、過去最少となりました。都道府県別に見ると、東京都と石川県が前年より増加していますが、ほかはすべて減少しています。厚生労働省は、若年人口の減少、晩婚化、個人の事情などが複雑に絡み合っていると分析しています。しかし、労働者の実態としては、「長時間労働でクタクタ」、「生活にお金がかかりすぎる」、「選択的夫婦別姓制度がない」、「産む・産まないは私が決める」など、長時間労働と低賃金、当事者の願いがあり、それに寄り添えない政治の結果が生み出した過去最少の出生数と考えられます。出生数と男女の賃金格差の関係について、子どもの有無で男女間賃金格差がさらにひろがり、格差は、子がない場合に 12～13%であるのに対し、子が生まれると 10 年後に 47%にひろがるという調査結果もあります（東京大学 山口慎太郎教授）。労働時間短縮、男性の育休取得とその期間、人事評価の問題など、あらためて“女性の課題”に見える問題を女性まかせにしないことが求められています。女性や性的マイノリティが働きやすい職場環境は、男性も含めたすべての労働者にとって働きやすい職場環境です。多くの単産・地方組織で、男性役員が大部分を占めるなか、女性や性的マイノリティ、青年や非正規雇用労働者等のマイノリティ（弱い立場）が安心して思いを語り意見表明できる場を積極的につくり、対話と学びあいを深め、（これまで方針に組み込みきれていなかったであろう）多くの女性労働者等のマイノリティの声を聴き、組織化はもちろん、運動をすすめることが求められています。

（５）たたかう労働組合の国際連帯を強める

国際法と国連憲章、多国間主義が危機にあるいま、平和と民主主義を守り、多国間主義を尊重した外交の力が重要です。平和と民主主義を守る労働組合の役割はかつてなく大きく、国際的にさらなる労働組合の国際連帯強化が求められます。

要求実現と組織強化・拡大、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。各国で前進をつくり出している労働運動、社会運動の高揚に学び、米レイバーノーツをはじめ、たたかう労働者、労働組合の連帯と共同をアジア地域でもひろげることを追求します。

ILO の国際労働基準、各種国際人権基準と国連ビジネス、人権指導原則（UNGPs などを国内に適用させるため積極的に活用します。

3. もっと仲間が増える新たな飛躍に向けて（組織化・仲間づくり）

○「対話と学びあい」で労働者を結び直し、声をあげることを学ぶ場の形成

労働組合の運動は、新自由主義で個々バラバラにされた労働者の人間関係を、労働組合を通じて結び直していく民主主義の実践です。資本の支配への最大の対抗策となります。

労働者がもっている知識、職場の権力構造、自分自身や仲間の能力に関する理解は、資本主義構造に支配された学校と職場で形づくられています。過度に競争的な学校教育、受験と就職活動で個人に責任を押し付けられ、自助=自分の力で問題を解決することを「学び」、自己責任論の軛（くびき）に縛られる労働者が職場にひろがり続けています。

しかし、一方でつながりを求め、信頼できる仲間、労働組合を労働者は求めています。賃金を得るために、労働力を資本（使用者）に提供する時間に人生の時間の多くを費やしています。働く環境や賃金のより良い条件を望まない労働者などいません。

いまこそ対話と学びあいを通じて、再びたたかうことの学びが必要です。知識としての学びに加え、労働組合運動を通じて要求が前進し、労働者の権利、人権を勝ち取る経験を共有することが大事となります。非正規、女性、外国人、青年、高齢者、性的少数者、障害のある人など弱い立場の人と声をあげ、相互尊重にもとづく対話と学びあいを通じて労働組合でたたかうことでこそ、人格のある人間であるということを認識し、歴史を切りひらく主体となることができます（全労連・学習教育要綱（案）より抜粋）。

4. 大幅賃上げ・底上げの方程式「労働力を安売りしない団結」をつくる

（1）賃金が上がる国への転換をめざす

大幅な賃上げ・底上げ、成果や企業利益からでなく労働力の再生産に足る賃金を資本や使用者に払わせるたたかいが焦眉の課題です。

「労働力を安売りしない団結体が労働組合」です。労働者は、「自分たちで自分たちの労働力を安売りしない」と集団で規制し合わない、個人では経営者の労働力の買い叩きに応じざるを得なくなるのが資本主義構造の社会です。

職場や同産業の労働者に「安く働いても構わない」という労働者があると、規制が効かなくなります。労働組合がすべきことは、職場の同僚らに「労働組合で、一緒に労働力の安売りはやめよう」と対話と学びあいをとおして、できるだけ多くの仲間と団結することです。「もうこれ以上の労働力の安売りは止める」との団結の輪を強くし、新たな仲間、新たな労働組合をつくりひろげることが、その実現には必要です。「これ以下で労働力は提供できない」と賃上げを要求し、ストライキで実現までたたかうことが、労働組合主導での大幅な賃上げ・底上げをつくる方程式です。私たちの力で「賃金が上がる国への転換」をめざします。

（2）非正規雇用労働者、女性労働者の大幅賃上げ・底上げを図る「4 カ年プラン」の検討を開始する

非正規雇用労働者の大幅賃上げ実現、男女の賃金格差是正などを、当事者をたたかう労働組合に組織化することで実現させる 4 カ年プランの検討を開始します。

めざすは、非正規雇用労働者の組織化と賃上げをセットで実現させるプランです。低賃金・不安定雇用で働く非正規雇用労働者やフリーランス労働者、男女の賃金格差に苦しむ女性労働者の組織化、ジェンダー平等の推進で「非正規雇用労働者の砦は全労連、女性労働者なら全労連」とのブームをつくるビジョンを構築し、具体化をすすめることを目標にします。全国一律最低賃金制度の確立への法改正運動とセットで組織化をすすめます。

5. 150万人全労連がつくる職場・地域・社会をイメージし、 「一人が一人の仲間を増やす」に踏み出す計画

たたかう仲間を「対話と学びあい」で増やし、85万人全労連を150万人全労連（ほぼ倍化）にすることで織りなす職場・地域・社会を想像し、「一人が一人の仲間を増やす」一步を踏み出すことを呼びかけます。

150万人全労連は、日本の労働運動のイメージを変え再びたたかうことを促すでしょう。職場では、使用者の一方的な労働条件決定からこそ、労使対等な交渉が基本であることがひろがります。地域では、労働組合は資本に対したたたかうから労働組合であることが主流となりはじめます。社会的には、資本による「力の支配」から「民主主義と平和」を求める運動の再構築が図られるでしょう。

労働組合が果たすべき役割は、仲間を増やすことであるという流れをつくります。労働組合に結集し、主体として立ち上がる仲間を大勢にします。仲間の連帯がつくる、あきらめや躊躇を乗り越える力を引き出すオルガナイザーが必要です。「一人が一人の仲間を増やす」仲間を無数につくるときに大きな飛躍をつくりだします。

（1）非正規雇用労働者、女性労働者の組織化「4カ年プラン」

非正規雇用労働者、女性労働者の大幅賃上げ・底上げを図る「4カ年プラン」の検討を開始し、その具体化のなかで、非正規雇用労働者の組織化、女性労働者の組織化へ特別体制の構築をめざします。単産はもとより、地方・地域組織でも、「個人加盟ユニオンへの非正規雇用労働者、女性労働者の組織化」を位置づけ、ターゲットを明確にした組織化戦略の構築をめざします。

（2）産業、業種、職種、地域をフィールドに規制が波及する産別労働組合の形成

企業別労働組合からの脱却と、労働者による規制が横に波及する労働組合構造の形成を展望し、検討をはじめめることを提起します。

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ります。財界と政府が一体になって労働者支配を強めるもとで、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、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す。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持ち、最低賃金や公務賃金、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「産別労働組合」をめざします。

職場での交渉により、労働条件改善の獲得を制度化させることで同産業職場や波及させる相場づくりを大切にします。

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末組織労働者の組織化をすすめる産別労働組合の取り組みを前進させます（『全労連運動の新たな飛躍への提言』の提言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向きあう』ことから、職場組織の強化を図る」より）。

6. 「力の支配」から平和と民主主義が守られ、 労働者が声をあげられる社会へ

力の支配と極右の台頭、他国が主権国家を武力で支配する政治・社会に未来はありません。たたかう労働組合が力をつけ、流れを変えることが、労働者・国民の期待であり願いです。「民主主義」、「基本的人権」、「平和主義」を三原則とする憲法を守り、いかす社会をつくり出すことができるのは、主体となって声をあげる労働者が多数になること、たたかう労働組合の国際連帯があってこそです。

「対話と学びあい」で仲間を増やすことで、社会を変えることを大会方針として提起します。

第二章 4つの要求実現に向けた具体化

I. 「戦争国家」づくりと改憲策動を止め、 憲法がいかされる平和な社会を

1. 改憲勢力から平和憲法を守り、憲法改悪阻止するたたかい

高市政権は、衆議院での改憲勢力の圧倒的多数を背景に、実質改憲、憲法改悪の既成事実化をすすめています。自民党のみならず、日本維新の会、国民民主党、参政党、日本保守党なども改憲に前向きな姿勢を示しており、国会での改憲発議の危険性はかつてなく高まっています。

しかし、憲法は国家権力を縛り、市民の自由と人権を守るための最高法規です。憲法9条は、戦争の惨禍への反省から生まれた「二度と戦争をしない」という日本社会の誓いであり、25条をはじめとする生存権や労働基本権は、私たちの暮らしと労働を支える土台です。労働組合や市民運動が自由に活動できるのも、平和憲法が存在しているからにほかなりません。

「失業と貧乏と戦争に反対」（建交労）、「平和な海と港こそ私たちの職場」（検数労連）、「平和でなくては、労働者の暮らしも権利も守れない」（全労連・全国一般）、「金融機関の資金を戦争のために使わせない」（金融労連）、「戦争のために輪転機は回さない」（全印総連）、「平和でなければ映画・演劇の発展はない」（映演労連）、「ふたたび白衣を戦場の血で汚さない」（日本医労連）、「平和こそ最大の福祉」（福祉保育労）、「若者や孫をふたたび戦場に送るな」（年金者組合）、「ふたたび戦争の奉仕者にはならない」（国公労連）、「二度と赤紙を配らない」（自治労連）、「教え子を再び戦場に送るな」（全教）、「戦争反対の番組をつくろう」（民放労連）、といった戦後の誓いは、侵略戦争に協力させられた痛苦の歴史から生まれたものです。いま私たちは、その原点に立ち返り、平和憲法を守り抜く国民的共同をひろげていく必要があります。

各地で取り組まれている「9の日宣伝」「19日行動」「せんそうさせない緊急アクション」、署名運動、SNSを活用した発信などをさらに発展させ、「憲法を変えるな」「戦争国家づくりを許さない」という世論を可視化し、多数派へと押し上げることが重要です。職場・地域での学習活動を強め、憲法が暮らしと平和を守る力であることをひろく共有し、諸団体との共同を発展させる運動をすすめます。

戦後80年間、私たちが戦争のない平和な日本に暮らせているのは9条が戦争を放棄しているからであり、25条では健康で文化的な生活を送る権利が保障されているように、日々の暮らしや仕事は憲法と密接に結びついています。憲法を守りいかにこそ、暮らしと平和を守る道であり、「戦争国家」づくりを止める最大の力です。草の根からの市民運動をさらにひろげ、戦後最大とも言われる改憲と大軍拡の危機に対し、全国で共同と連帯の運動を発展させます。

- ① 「私たちは戦争につながる憲法改悪に反対します —新・憲法9条改悪に反対する請願署名—」については、第1次集約を6月末、第2次集約を9月末として、秋の臨時国会での提出に向けて取り組みをひろげます。あわせて、地方意見書採択の取り組みや著名人に対する賛同の呼びかけ、新聞意見広告などを検討します。また、署名推進のための宣伝グッズ（チラシ・リーフ・横断幕・ポスター）を作成します。
- ② 憲法共同センターが毎月実施する「9の日宣伝」に取り組みます。また、9月9日を中心に、9月7～12日を大規模統一行動と設定し、改憲反対の行動を全国で展開します。
- ③ 11月3日の憲法集会、5月3日に開催される「5.3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、中央の行動に連帯した集会の取り組みを呼びかけます。
- ④ 2026年秋闘、2027年春闘では、賃上げなどの要求とともに「改憲阻止」の要求をこかげ、ストライキに立ち上がります。公務単産でも、労働基本権の回復のたたかいを強めつつ、ストライキ権を確立させ、全組合員の職場から総決起することを提起します。

2. 「戦争国家」づくりを阻止するたたかい

現在すすめられている大軍拡は、国民生活を犠牲にして推進されています。政府は「財源不足」を理由に消費税減税や社会保障拡充には背を向ける一方、防衛費（軍事費）には 9 兆円規模もの巨額予算を投入し、長距離ミサイル、攻撃型ドローン、大型弾薬庫建設など、戦争準備を急速に拡大しています。その背景には、アメリカからの軍拡要求と、日米軍事一体化の加速があります。

こうしたなかで、米国・イスラエルによるイラン攻撃とホルムズ海峡封鎖は、日本社会の脆弱性をあらためて浮き彫りにしました。日本は原油の 9 割以上を中東に依存しており、海峡封鎖によってガソリン、軽油、ナフサなどの供給不安が深刻化しています。物流停滞、製造業の減産、医療資材や生活必需品の値上げなど、戦争の影響はすでに国民生活におよんでいます。

とりわけ、石油やナフサに依存した経済構造のもとでは、戦争と軍事対立の激化が直接暮らしの危機へとつながります。トラック輸送や農業、病院運営、化学産業など、社会の基盤が深刻な影響を受け、物価高騰が家計を直撃しています。それにもかかわらず、政府は軍事費拡大を優先し、国民生活支援には消極的な姿勢を続けています。

近年、「戦争する国づくり」への動員をねらった防衛省による「防衛白書」の配布にみられる子どもへの働きかけや、学校・地域への介入が強まっています。自衛隊募集に際しては、高校生宅への訪問による勧誘など、公正採用の原則に反するおそれのある広報・リクルート活動が各地で報告されています。

さらに文部科学省は、沖縄県名護市辺野古沖での事故をめぐり、本来は安全確保の問題と切り分けて考えるべき教育活動の内容について、「政治的中立」に反するとして介入しました。こうした動きは、平和教育全体を委縮させる危険性があります。

防衛省や自衛隊、国による教育への不当な介入や政治的支配を許さず、民主的な教育実践と平和教育を尊重・発展させていくことが重要です。

いま求められているのは、軍事対軍事の悪循環ではなく、憲法 9 条をいかした平和外交への転換です。軍拡競争を止め、対話と外交による緊張緩和を追求することこそ、日本が果たすべき役割です。沖縄をはじめ全国ですすむ基地機能強化や軍事施設拡張、港湾・空港の軍事利用、自衛隊基地の強靱化に反対し、地域から「戦争する国」づくりを止める運動をひろげていかなければなりません。

- ① 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。沖縄での米兵による女性への暴行事件が多発していることと、日本政府が事件を隠蔽したことに強く抗議し、宣伝行動などに取り組みます。在日米軍基地の撤去と日米地位協定の廃止を強く求めます。9 月投票でたたかわれる沖縄県知事選挙では、全労連として体制を組み単産・地方からの選挙支援を呼びかけます。
- ② 11 月 28～29 日に神奈川県で開かれる「なくそう！日米軍事同盟・米軍基地 2026 年日本平和大会 in 神奈川」、先立って 11 月 14 日に行われる日本平和大会の国際シンポジウム（オンライン）の成功に向け参加を呼びかけます。
- ③ 教育の中立性を侵害する学校への「防衛白書」送付の中止と、送付された「防衛白書」の回収を求めます。授業での使用の強制や、自衛官の募集につながる内容を学校で子どもたちに教えないよう強く求めます。辺野古沖の事故を口実とした、平和教育への不当な介入を許さない取り組みをすすめます。

3. 戦争と核兵器のない平和な世界を実現するたたかい

（1）世界の人々と連帯し、戦争を地球上からなくすたたかい

ロシアがウクライナに軍事侵攻を開始して 4 年半が経ちました。イスラエルによるガザ地区攻撃の犠牲者は 8 万人を超えています。イスラエルは停戦合意後もガザ地区への攻撃を続けており、犠牲者は日々増え続けています。

アメリカは 1 月 3 日、南米ベネズエラに突然軍事攻撃をしかけて大統領夫妻を拘束しました。さらに 2 月 28 日、イスラエルとともに宣戦布告もなくイランに攻撃をしかけ、イランの最高指導者ハメネイ師を殺害しました。ベネズエラへの攻撃やイランへの攻撃は、国連憲章にも国際法に

も違反するものです。

高市首相も終末時計の針をすすめるのに一役買っています。「戦争国家」づくりにまい進し、熊本や南西諸島に他国を攻撃できる大型ミサイルを配備しています。台湾有事が起きれば日本は中国と戦争をする可能性があると言明し、撤回も反省もせずに日中関係を悪化させました。また殺傷能力のある武器輸出の全面解禁を、国会に諮ることなく閣議決定しました。高市政権は、安全を高めるどころか日本の周辺の国々に脅威を与えています。

日本は唯一の戦争被爆国であり、戦争の放棄をかかげた「憲法 9 条」を持つ国です。アメリカいいなりの「戦争国家」づくりではなく、憲法 9 条をいかした対話外交で世界平和に貢献する責務があります。

日本の「戦後」をこの先もずっと続けるとともに戦争のない平和な世界を実現するために、国内はおろか世界中の人々と連帯して、いかなる戦争にも反対し、権力者に戦争をさせないための運動を大きくすすめます。

- ① 全国各地にひろがる、平和を求める市民の立ち上がりに連帯し、ペンライトや「No War」などのスローガンをかかげてスタンディングや街頭宣伝、デモなど平和を訴える行動に取り組めます。
- ② ロシアのウクライナ侵攻、アメリカとイスラエルによるイラン攻撃など、世界で起きている戦争の終息に向けて、日本政府が当該国に働きかけるよう、政府に対して申し入れを行います。
- ③ フランスのCGT、韓国の民主労総など世界各国の労働組合と連携を強め、反戦平和の国際的な運動をすすめます。
- ④ 組合員が職場で平和について学び、考えるための平和学習資料を作成します。

（２）核兵器のない世界を実現し、未来に受け継ぐたたかい

アメリカの科学誌「アトミック・サイエンティスツ誌」は、今年の「終末時計」を昨年から 4 秒すすめて過去最短の「残り 85 秒」としました。「終末時計」は核戦争などで人類が滅亡するまでの残り時間を象徴的に示すもので、1947 年の発表当初は「残り 7 分」でした。

同誌は 4 秒縮めた理由として「核保有国のロシア、中国、アメリカが攻撃的な振る舞いを続け、これまで人類が苦勞して築きあげてきた国際的な理解は崩壊しつつあり、勝者総取りの大国間競争が加速している」と指摘しています。

ロシアによるウクライナ侵攻とアメリカとイスラエルのイラン攻撃は、まさに核保有国の「攻撃的な振る舞い」であり、人類が努力して築いてきた国際秩序は崩壊寸前です。

いま、世界には核弾頭が 1 万 2 千発以上存在し、そのうち約 4 千発はただちに発射可能な状態におかれています。コンピューターの誤作動でも核戦争が起これかねないのが現実です。

高市首相は、アメリカの核の傘による「核抑止」にすがり、唯一の戦争被爆国の首相であるにもかかわらず、歴代政権が国是としてきた「非核三原則 核兵器を持たない・つくらない・持ち込ませない」を改悪して、米軍による日本への核兵器持ち込みを認めようとしています。「生きているうちに核兵器のない世界を」との被爆者の願いを踏みにじるものであり、決して許すことはできません。

私たちは平和で豊かな地球を子孫に残す義務があります。そのためには、核兵器を廃絶するしかありません。「終末時計」の残り時間を気にしなくてもいい世界をつくりましょう。

- ① 日本原水協が呼びかける「非核の日本キャンペーン」に、引き続き取り組みます。「被爆体験を語り継ぐつどい」「原爆パネル展」などの開催、「日本政府に核兵器禁止条約への参加を求める署名」などに取り組みます。
- ② 日本政府に「核兵器禁止条約」への参加を求めるために、日本原水協や非核の政府を求める会に結集して、政府要請や署名行動に取り組みます。「核兵器禁止条約」への参加を求める自治体意見書採択に向けて、地方自治体と議会への働きかけを強めます。11月に国連本部で開かれる「核兵器禁止条約（TPNW）第 1 回再検討会議」の成功に向けた諸行動に取り組みます。
- ③ 「日本被団協」「日本原水協」「原水禁国民会議」の三団体による共同行動の成功・発展をめざします。
- ④ 8 月に開催される「2026 年原水爆禁止世界大会」の成功に向けて全力で取り組みます。

また、2027年の「3.1 ビキニデー」成功のため、全力をあげます。

- ⑤ 被爆者の救済と国家補償を求めて被爆者への援護・連帯を強めます。

4. 要求実現が可能な政治、「平等と連帯」の社会をつくるたたかい

（1）労働者・国民の願いが届く政治の実現に向けて

2026年1月の衆議院選挙の結果、自民党が衆議院議席の3分の2以上を占めました。選挙後の特別国会では、自民党が数を頼みに議会軽視、民主主義軽視の国会運営を強行しています。

朝日新聞は5月8日、「日米安保強化『賛成』5割以下、自民議員93%と乖離」と題する記事を載せ、朝日新聞と東京大学による調査の結果、日米安保を「強化すべき」と考えている有権者は48%と5割以下であり、衆議院の自民党議員では93%なのに対して有権者と隔たりがあると報じています。

高市首相が総選挙で当選した自民党衆院議員に1人当たり3万円相当のカatalogギフトを贈ったことが問題になりましたが、高市首相は「問題がない」と開き直りました。また、裏金議員を公認して復権させ、要職にまで就けています。国民の怒りを呼んだ「裏金問題」に無反省というだけでなく、選挙で「勝てば官軍」と言わんばかりです。金権腐敗をくり返してきた自民党の体質はもはや変わりようがありません。

農政の失敗による米不足、教育政策の失敗による教員不足、世界の動きに逆行する原発・火力発電依存回帰など、長年にわたる自民党政治の失敗がさまざまな形で表面化していますが、いまの自民党にはこれらを解決する政策も能力もなく、国民の要求を受け止めることはできません。大企業奉仕・アメリカいいなりの自民党政治を終わらせ、自公政権からの転換を図り、国民のいのちと暮らし優先の政治を実現することが切実、かつ喫緊の課題です。

また、2026年から2027年にかけて重要な地方選挙が予定されています。住民生活を最優先する自治体、国に対して言うべきことは言える自治体の建設をめざして、地方自治選挙に取り組みます。

- ① 「全労連選挙闘争方針」を確立し、労働者の要求を実現する機会と捉えて国政選挙に臨みます。
- ② 地方自治体の首長選挙については、地方組織などの要請を受けて支援行動などに取り組みます。
- ③ 国政選挙・自治体首長選挙にあたり、要求実現の立場で組合員に選挙の争点を知らせ、投票を呼びかけます。
- ④ 総選挙が行われる場合は全労連新聞「選挙特集号外」を発行し、選挙の争点と全労連の要求を組合員に知らせます。

（2）差別と排除ではなく、連帯と平等の社会をつくる

高市首相は、「不法滞在者ゼロ」「もっと入国管理を厳しくする」と強調し、「税金や社会保険料にタダ乗りしようとする方にはお帰りいただかなければならない」などと、外国人への憎悪をあり、差別と「排外主義」を助長しています。また、日本維新の会や参政党、国民民主党なども排外主義にもとづく外国人攻撃の発言をくり返しています。

こうしたなか、埼玉県川口市で在日クルド人を標的とした扇動行為が多発するなど、各地で「政治活動」を盾にした人種差別や「ヘイトスピーチ」など排外主義による外国人排除が激化しています。昨年5月に政府が「不法滞在者ゼロプラン」を公表して以降、仮放免のクルド人が次々と強制送還されています。「不法滞在者ゼロプラン」などによる人権侵害をやめさせ、日本で働き、学び、暮らすすべての人々の人権の尊重を求めなければなりません。

「排外主義」がひろがる背景には、「政治は自分を大切にしてくれない」と感じる人たちの政治への不満や不信があります。「自分は大切にされていない」との思いは物価高騰、雇用不安、低賃金や低年金、脆弱な社会保障などに起因するものです。自公政権から現自民・維新政権に続く国民生活切り捨て政治こそ原因であり、外国人に責任はありません。参政党は、女性の社会進出が少子化の原因と主張しています。少子化の原因は展望の持てない雇用不安や低賃金、個人の時間を奪う長時間労働、地域経済の衰退など、やはり政治によるものです。悪政を変えずに外国人や

女性を攻撃しても、社会も生活もよくなりません。

こうした状況を背景に、国会では「スパイ防止法」制定の動きが強まっています。スパイ防止法のねらいは、思想や信条による差別を公然化し、権力や政権に反対する人や勢力を弾圧することにあります。

いま必要なのは、排外主義による「差別と分断」ではなく、誰もがお互いを認めあい、信頼し協力しあえる社会です。「平等と連帯」にもとづく全労連の運動こそ、「差別と分断」を許さない対抗軸です。「対話と学びあい」で「平等と連帯」に根差した職場と地域をつくり、「差別と分断」を許さない世論と運動をひろげます。

- ① 外国人などの日本における弱者やマイノリティの人たちを排除する「排外主義」の危険性や誤りについて組合員に周知する学習活動に取り組みます。
- ② 侵略戦争を正当化するために、軍の主導で国民のなかに中国や朝鮮半島の人たちを差別する思想が浸透していった歴史をふまえ、外国人への差別や排除ではなく相互信頼と友好関係を築くための学習教育活動をすすめます。
- ③ 「対話と学びあい」で全労連運動を旺盛に展開し、「誰もが生きやすい社会をつくるため、みんなに必要なものは『差別と分断』ではなく『平等と連帯』」の世論をひろげます。
- ④ 自民党、日本維新の会、国民民主党、参政党などが成立をめざす「スパイ防止法」法案に反対し、成立阻止のために学習会などでその危険な内容について組合員に周知するとともに、「スパイ防止法反対」の運動をすすめ世論形成を図ります。

Ⅱ. 誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りをもって働き、安心して暮らせるだけの賃金水準の実現を

1. 賃金が上がる社会への転換をめざす大幅賃上げ闘争

（1）「賃金が上がる国への転換」めざす

賃金引き上げの必要性に関する世論をつくりあげた到達を力に、政府に対し最低賃金 1700 円の道筋を示させます。26 春闘では、25 春闘に続き、「30 年ぶりとなる賃上げ」水準となりましたが、物価上昇を上回る実質賃金引き上げには至っていません。30 年以上続く実質賃金の低下を取り戻す歴史的賃上げを実現し、「賃金が上がる国への転換」をめざします。

物価高騰下の生活実態にもとづく要求討議を重視し、職場・組合員の声を要求に反映させながら、仲間を増やし、たたかう力を強化していきます。その力を背景に要求提出を行い、ストライキを構えた団体交渉を産別統一行動に結集させ労働組合本来の原則的なたたかいを単産ごとに確立させることをめざします。

（2）ケア労働者の処遇改善に向けた運動のさらなる強化と非正規雇用労働者課題への取り組みの促進 ～賃金・労働条件を「社会的な賃金闘争」として推進する～

公定価格によって決定されるケア労働者の賃金をはじめ、最低賃金、公契約条例による労務費、公務賃金などは、直接対象となる労働者のみならず、地域における賃金水準や非正規雇用労働者の賃金にも大きな影響を与えます。

こうした課題の改善を通じて、社会全体の賃金底上げにつなげていくことが求められます。したがって、職場段階でもこれらの課題を職場での要求・団体交渉と結び、国の制度・公定価格・財政措置の改善を求める「社会的な賃金闘争」として推進します。その上で、社会全体の賃金底上げを図るとともに、公共の再生、地域経済の活性化、すべての働く人々の賃金の底上げ、人間らしく暮らせる賃金を求めて、産業別・地域横断的なたたかいを強化します。

- ① 公定価格によって水準が決定されている、医療・介護・福祉など人々の生活と社会を支えるケア労働者の大幅賃上げと処遇改善を最重点課題としつつ、長時間労働や慢性的な人員不足、不安定雇用の是正、専門性に見合った社会的評価の確立をめざします。

また国の公的責任による財源確保を求め、診療報酬・介護報酬・公定価格の抜本的引き上げを通じて、現場で働く労働者に確実に賃上げが行き渡る仕組みの実現を追及します。その際、物価上昇や最低賃金の引き上げ、人件費の増加が適切に反映され、確実に賃上げへ転嫁できる水準で公定価格を引き上げることが求めます。さらに、現行の診療報酬・介護報酬改定が 2 年または 3 年に一度とされているもとでは、急激な物価高騰や経済情勢の変化に十分対応できない実態も明らかとなっています。経済情勢や賃金動向に機動的に対応できるよう、毎年改定や必要に応じた期中改定など、柔軟な改定のあり方についても検討を求めます。

- ② 最低賃金と密接な関係にある非正規雇用労働者の労働条件についても、低賃金や不安定雇用、社会的評価の低さなど、ケア労働者と共通する構造的課題を抱えています。とりわけ介護、保育、医療、福祉分野では、非正規雇用の比率が高く、多くの労働者が専門性や責任に見合わない賃金水準のもとで働かされています。また、公務職場においても、会計年度任用職員や期間業務職員が、自治体行政や公共サービスの現場を支える重要な役割を担っており、実際にはこれらの労働者がいなければ現場が成り立たない実態があります。しかし、その多くが低賃金・不安定雇用のもとに置かれ、処遇改善が大きな課題となっています。

さらに、地域間最低賃金格差は、地方から都市部への人材流出を加速させ、地域医療や介護、保育体制の維持を困難にする要因にもなっています。こうした状況を改善するためにも、全国一律最低賃金制度の実現とあわせて、非正規雇用労働者の均等待遇や処遇改善を一体的にすすめ、すべての労働者の賃金底上げと雇用の安定、人手不足解消につなげる観点から位置づけ、運動全体の課題として取り組みを促進します。

- ③ 公契約条例は、理念型と賃金条項型に大別され、現在では全国で 90 を超える自治体（都道府県を含む）にひろがっています。

近年は、人手不足や物価高騰を背景に、適正な労務単価の確保やダンピング防止の必要性が強く意識され、公契約の見直しがすすんでいます。あわせて、公契約条例は地域内の雇用や中小企業を支える仕組みとしても注目され、地方選挙の争点になるなど、社会的な関心も高まっています。実際に、賃金の下限額を定めた自治体では、労働者の認知がすすみ、賃金水準の底上げにつながっています。また、受注の多くを地域の中小企業が担うことで、雇用の安定や地域経済の循環にも寄与しています。

一方で、未制定の自治体も多く、制度の実効性や運用体制には課題が残されています。今後は、自治体の理解をひろげるとともに、事業者団体との対話をすすめ、現場に即した制度づくりをすすめることが重要です。

公正な労働条件の確保と地域経済の活性化を両立させるため、公契約条例の制定と充実に向けた取り組みを引き続きすすめていきます。

- ④ 公務労働者の生活を守るための大幅賃上げ、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・常勤化、そして定員削減の中止を求めます。とりわけ、人手不足が深刻化するなかで、要員確保と大幅増員をすすめることは、行き届いた公務・公共サービスや教育を実現するうえで不可欠であり、公務労働者にとどまらず、国民全体にとっての重要課題となっています。

物価高騰が続くもとで、公務員賃金の改善は社会全体の賃上げを支える柱でもあります。政府・人事院、自治体・地方人事委員会・教育委員会に対し、官民が連携した取り組みを中央・地方でいっそう強化し、公務員賃金の抜本的な改善を実現していきます。加えて、再任用、定年延長など高齢者雇用における同一労働同一賃金の実現をめざします。

また、公務や教育の現場で常態化している長時間労働の是正は待ったなしの課題です。労働時間の短縮や時間外労働の上限規制の実効性確保をすすめるとともに、給特法についても再改定を求め、実効ある改善につなげていきます。

さらに、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、正規化は引き続き重要な課題です。公務部会の「非正規公務員制度の改善を求める提言」（仮称）を公表し、社会的な議論をリードするとともに、当事者を中心とした運動をひろげ、職場・地域・世論を結びながら、着実な前進をめざします。

あわせて、労働時間規制の強化、要員確保と大幅増員、公務員の労働基本権の回復など

に向けた具体的な取り組みを強化し、さらなる前進を図っていきます。

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。

（３）大企業に社会的責任を果たすことを求める

国際情勢の不安定化を口実にした大企業による「雇用の縮小」「取引先の単価切り下げ」の動きに反対し、大企業が雇用や中小企業を守り、その社会的責任を果たすことを求めます。

史上最高額を更新し続ける内部留保を適切に活用させる取り組みを具体化し、経団連などに対し、公正取引の確立と労務費の価格転嫁を求めます。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をすすめます。

（４）「ジョブ型賃金・人事制度（成果主義）」に反対、すべての仲間の賃上げ実現をめざす

大企業から中小企業、さらには公務分野にも拡大しつつある「ジョブ型賃金（成果主義）」に反対し、学習を力に導入を許さないたたかいをすすめます。

労働者を分断し格差を拡大しながら、総人件費を抑制する使用者側のねらいを明らかにし、すべての労働者の賃上げによる賃金底上げを実現していきます。

（５）「職場活動の強化」と「対話と学びあい」による担い手づくり

職場の一人ひとりの労働者と向きあい、「安心して働き続けられる職場環境は与えられるものではなく、自分たちで勝ち取るもの」であることを共有します。

秋季年末闘争から春季要求提出期にかけて、職場活動の強化に焦点をあて、地方・地域組織とも連携しながら「対話と学びあい」を推進し、ボトムアップによる組織づくりを強化します。

（６）自らの要求実現のため、地域に打って出る地域春闘を発展させる

職場・産業・職種を超えた「対話と学びあい」がひろげる地域春闘を発展させます。スト支援や、最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが前進しました。自らの要求実現のため、職場内の交渉とともに地域へ打って出る運動として、ディーセントワーク宣伝や地域総行動などに積極的に参加し、全国一律最低賃金制度、社会保障、憲法・平和などの課題で、地域の横断的なたたかいを推進します。

２．ストライキの復権と統一闘争でたたかえる組織へのバージョンアップ

（１）すべての職場で「要求書の提出」をめざし、困難をかかえる職場での「対話と学びあい」をすすめる

賃金・労働条件などについて、春闘終了直後から、次期春闘に向けた要求討議を開始し、職場と組合員の要求を出発点にした闘争づくりを重視します。

26 春闘「第 3 回進捗状況調査」では、要求提出率は 1,294 組合・55.8%（25 春闘同時期 1,411 組合・57.2%、最終 1,560 組合・63.2%）にとどまっています。春闘で要求提出できない組織には、職場で労働組合運動をすすめるうえでの困難が存在していることが想定されます。そうした組織こそ、一人ひとりの労働者の要求に向きあい、ていねいな要求議論と団結づくり、行動につなげていくことが求められます。

そのため、「困っている」「おかしい」「変えたい」と声を出せる組織づくりとして、組合員や職場の要求を出発点にした「対話と学びあい」を推進します。その過程で仲間を増やし、力をつけ、要求実現に向けたたたかい方を主体的に編み出していく論議を促進します。

（２）ストライキを構え、団体行動権を実効あるものとして労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめる職場の多数派形成へ

26 国民春闘「第 3 回進捗状況調査」では、ストライキ実施組合数は 152 組織（6.7%）と、前年同時期（159 組織 6.6%、最終 177 組織 7.2%）と伸び悩んでいます。

26 国民春闘のなかでも、「ストライキなどで交渉力を高め、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」を実現するため、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」をめざし、スト権を確立し、労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめる職場を多数派にし、賃金引き上げ・底上げを図ります。

（３）要求実現に結びつく戦術議論をすすめ、みんなでできるストライキへ

賃金大幅引き上げのたたかいの主戦場は、産別統一闘争です。春闘アンケートを活用した対話の推進、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。スト権を確立し、ストを構えて交渉する職場を増やします。同時に、自分たちのかかげた要求を「どうしたら実現できるのか」の戦術議論をすすめ、要求実現のため、ストの効果を最大限高めるストライキのバージョンアップをすすめます。

（４）経営主導ではなく、労働者のたたかいによる「労働組合主導」賃上げを実現させる

経営主導による「人材確保のため」「ジョブ型賃金（成果主義）の導入」「非正規雇用の拡大、中高年労働者の賃上げ抑制」などによる賃上げではなく、労働者が労働組合のたたかいによってつくり出す「労働組合主導による賃上げ」を実現させることが必要です。職場でのストライキを構えたたたかいをすすめ、職場外への宣伝等で社会的な世論をひろげ、要求実現をめざします。マスコミが、政府、財界・大企業主導の賃上げを盛んに強調するなかで、「たたかう労働組合による賃上げ闘争」を埋没させず、可視化することが重要です。

３．全国一律最低賃金制度実現に向けた統一闘争

（１）全労連がかかげる全国一律最低賃金制度の実現に向けた要求の柱

全労連がかかげる全国一律最低賃金制度の実現に向けた要求の柱は、①すべての働く人が人間らしく暮らせる賃金の底上げを実現するため、最低賃金法等を改正し、全国一律最低賃金制度を創設すること。②全国一律最低賃金制度の円滑な導入のため、中小企業や業者等を対象にした特別の財政措置（引き上げ経費の全額補助）を行うこと。また、独禁法や取適法（旧・下請法）の改正、公契約法の制定等によって公正取引を実現し、下請けいじめを根絶するなど、最低賃金引き上げによるコスト増が価格に適切に反映される仕組みを構築することです。そして、全国一律最低賃金制度の基礎のうえに、産業や職種別の最低賃金制度を抜本的に拡充し、それぞれの仕事内容に見合った適切な賃金水準を実現することが容易になるよう措置します。人手不足を改善させ、若者が定着して働き続けられる状況をつくり出します。

（２）最低生計費試算調査運動、新たな最低賃金闘争のロードマップづくりの検討

「最低生計費試算調査」は、労働者の生計費実態を明らかにするとともに、当事者主体の担い手づくりの運動として発展させます。調査の時期や方法のあり方も検討し、さらなる前進をめざします。

次期評議員会に向け、新たな最低賃金闘争の到達点と課題を整理し、実践の方向性や今後の展望を示しつつ、取り組みの道筋や活動のステップを明らかにする新たなロードマップ策定を検討します。

（３）地元国会議員の賛同、地方自治体の意見書採択、宣伝・署名・SNS 発信を全国で展開し、全国一律最低賃金制度を求める世論と合意形成をすすめる

「チェンジ全国一律最低賃金キャンペーン」を継続し、地域間格差と地方衰退の関係を明らかにしながら制度転換への社会的合意形成に向けて以下の運動を全国ですすめます。

- ① 「法改正の４つのポイント」での国会議員からの賛同をひろげる取り組みをすすめます。紹介議員・賛同議員の大幅減少という最低賃金政策をめぐる政治状況の変化もふまえ、地方組織を中心に、全国国会議員への要請・懇談を強化し、超党派議連の結成に向けてオルグをすすめます。
- ② 国会議員の賛同とともに、地方自治体に対し、全国一律最低賃金制度を求める意見書採択の取り組みをすすめます。

- ③ 全国一律最低賃金制度の実現に向け、法改正を求める請願署名運動を全国で展開します。「法改正の 4 つのポイント」への賛同とともに署名の紹介議員をひろげていきます。第 1 次集約として 2 月末までに署名を集中し、27 国民春闘に向けた 3 月の中央行動で国会議員への提出行動に取り組みます。
- ④ 「最低賃金全国一律制度と中小企業支援の拡充による経済好循環の実現」を求める団体署名・要請行動をすすめ、政府への働きかけを強化します。
- ⑤ 駅頭宣伝や SNS 発信を強化し、各単産・地方組織と連携して全国一律最低賃金制度への理解と支持をひろげます。あわせてシンポジウムや学習会の開催を通じて世論形成をすすめ、運動の裾野を拡大します。

（４）地域別最低賃金改定に向け、大幅引き上げと地域格差解消を求める

地域別最低賃金改定に向けた取り組みは、現状の深刻な賃金実態を改善するため、最低賃金の大幅な引き上げとともに地域別最低賃金の格差の解消をあわせて求めていきます。首長・地方議会への働きかけを重視し、諸団体との共同した取り組みを追求します。

（５） 中小企業政策の提言を活用して最低賃金運動をすすめる

春闘・最低賃金をめぐる情勢や、「価格転嫁と公正取引で中小企業と地域経済の活性化めざす全国一律最賃と賃金引き上げに向けた中小企業政策の提言」を活用し、中小企業団体等との懇談を中央・地方で定期的にすすめます。

（６） 最低賃金の発効日の先送り・分散化を決して許さず、従来どおりただちに発効するよう求める

2025 年改定では、発効日をこれまでの 10 月 1 日から遅らせる地方が増え、その差は最大 6 カ月となり、同じ最賃額でも年収が大きく異なってしまう新たな地域間格差が顕在化しました。最低賃金法の「賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定」を図るという生存権保障の考えをもとに審議会運営を行い、発効日を法定どおりの最短にすること、最低賃金の地域間格差を解消し、全国一律制度を創設することは喫緊の課題となっています。

発効日先送り・分散化を許さず、全国一律へ法改正し、「決定において別に定める日があるときは、その日」という規定は削除することを求めていきます。また、現行法下でも、発効日を原則に戻す取り組み、原則を崩さない取り組みを、厚生労働省・中央最低賃金審議会、労働局・地方最低賃金審議会に向けて取り組みます。厚生労働省・中央最低賃金審議会（全員協議会）に向けた団体署名等に取り組みます。

Ⅲ. 労働者のいのちと健康が守られ、 安心して働き続けられる職場をめざす

1. 労働時間短縮をめざすたたかい

日本は、ドイツと比べて 1.5 倍の労働時間であり、先進国のなかでも長時間労働の国です。過労死は後を絶たず、「働き方改革」のもと、労働時間の短縮の政策がすすめられましたが、その成果は道半ばとなっています。

いのちと健康を守り、人生を豊かにするためにも労働時間の短縮が必要です。自分の自由な時間、家族との時間はかけがえのないものであり、ジェンダー平等の実現、安心して働きたいという要求には時短の実現が欠かせません。

一方で使用者はあらゆる手を使って長時間労働を労働者にさせようとねらっています。使用者は労働者の長時間労働で生産性向上を達成すれば経済成長すると主張していますがそれは幻影です。現に長時間労働で働き続けてきましたが、30 年以上も実質賃金は上がりません国内需要は低迷しています。時短でさまざまな社会活動（趣味など）が活発化すれば地域経済は潤い、実質賃金の引き上げにつながり、国内需要も伸びてきます。

生計費原則の賃上げとセットで時短を求めていくことがすべての労働者の処遇改善をめざす全労連の重要な取り組みとなります。

（１）法改正で時短をめざす

時短を求めるには職場のたたかいと同時に法改正も求めていく必要があります。全労連は引き続き、法定労働時間は 1 日 7 時間、週 35 時間にすることを政府に要求していきます。

職場では、いまの法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）をはるかに超え、時間外労働・休日労働が蔓延しています。「働き方改革」で上限時間が規制されましたが、抜け穴としてひと月 100 時間などを上限とした時間外労働（休日労働含む）をさせることができる特別条項も労働基準法に書き込まれました。これでは過労死ラインまで働かせることができるのと同じことであり、この特別条項は廃止しなければなりません。また、健康への影響が大きい夜勤や連続勤務の規制も重要です。

加えて、生活時間・自由な時間の確保を目的とする法改正を求めます。勤務間インターバル制度の罰則規定のある義務化や法定休日の労働の禁止、就業時からの有給休暇取得、病休の有給化など法改正での時短をめざします。あわせて、勤務時間外に職場や顧客からの連絡を拒否できるつながらない権利も、新たな権利として法制化を求めていきます。このように、さまざまな制度改正を実現していけば時短につながり、自由な時間が確保できます。労働者自身のため、家族のため、これから労働者になる子どもらのために時短を実現します。

（２）職場の長時間労働の根絶

職場の長時間労働の根絶、労働時間の短縮をめざします。実現できるのは労働組合しかありません。サービス残業の根絶や、3 6 協定なしの時間外労働など違法な働き方を是正させるのは当然ですが、所定労働時間の短縮要求、3 6 協定の上限時間の短縮、特別条項は締結しない、休日の確保など、具体的に職場の実態にあわせた要求が必要です。そのためには、職場の労働時間を把握、特に残業時間の平均などを把握・分析し、人員増や仕事の効率化など組合員や職場の仲間の要求をくみ取り、時間外労働・休日労働の縮減や時短を要求していきます。

人手不足による長時間労働が、どの職場でも問題となっています。採用しても劣悪な労働環境ではすぐに去っていきましますし、処遇が悪ければ募集しても集まりません。労働組合として、人員増はもとより賃金、労働時間などの処遇改善を使用者に要求します。あわせて、ハラスメントがない、心理的安全性が確保されているなど、働き続けたいと思う職場を実現していくことも労働組合としての役目です。誇りを持って働き続けられる職場をめざします。

2. 労働法制の「改悪」ストップ、労基法の骨抜きを許さない

私たちは長時間労働根絶・労働時間の短縮を求めてたたかっていますが、いまの政治は労働者ではなく、使用者側に立つ態度を示しています。私たちの要求を実現するためには、政治の転換とともに、いまの制度「改悪」をストップさせることが重要です。

財界は、労働組合が反対できないような労使コミュニケーションの強化などを求めて、社内ルールが法よりも優先するような仕組みを企んでいます。全労連はこれまでいち早くその問題を指摘し、法を下回ることが容易にできる仕組み（デロゲーションの容易化）に反対してきました。

現在、財界は裁量労働制の適用業務を職場の労使の協議によって決めることを求めています。「多様な働き方が求められている」「もっと働きたい人がいる」など、あたかも労働者の要求であるかのような主張を展開しています。このねらいを暴き、阻止するには一貫して廃止を求めてきた全労連が中心になるしかありません。

また、成長産業への労働移動も政府・財界は一体となっておしすすめています。労働者が拒めば解雇もあり得ることも想定し、解雇金銭解決制度の創設を再びねらっています。この制度は不当な解雇が裁判で認められても金銭さえ払えば雇用契約を解除できるもので、使用者にとって不要な労働者を排除・解雇するために都合のいい制度です。雇用の安定を求める労働者にとっては非常に危険なものとなっており、創設を止めると同時に雇用の安定を国に求め、職場や地域で解雇を許さない世論形成に取り組みます。

（１）労働基準法改悪阻止

全労連の当面のたたかいは裁量労働制の拡大阻止です。高市政権の労働時間制度の緩和政策で最もねらっているのが「定額働かせ放題」といわれる裁量労働制の適用業務の拡大です。ナショナルセンターの枠を超えた労働組合の結集で適用拡大を止め、さらには廃止を実現させます。使用者への実労働時間把握の義務化を実現させ、安全衛生上だけでなく労働時間による賃金制度をいま一度労使の共通認識にしていくことも裁量労働制の廃止に向けた取り組みになります。財界は変形労働時間制の緩和など、あらゆる制度を使って長時間労働を合法化させようとしており、制度の改悪を止めなければいけません。デロゲーションの容易化・労基法の解体を許さず、法制度の規制強化で労働者保護の政策を政府に要求していきます。

自民党は、労働基準監督署の時短指導の見直しを提言するなど、労働基準監督署を長時間労働推進の支援機関に変質させようとしています。指導の仕方は法改正が不要ため、有権者・労働者に知られずに変更できます。しかし、これは法「改正」して労働時間の規制緩和を行えば労働者の反発を招くことを恐れた姑息な手であり、我々が時短を求めてきた表れでもあります。労基署が長時間労働根絶・労働時間短縮政策のいっそうの推進を実行できる行政機関になるよう拡充を求めています。

処遇改善など、職場のなかで労働組合の役割を果たすには、使用者と対等に協議することが重要です。過半数に達していない労働組合は過半数組織をめざし、協定を締結できる過半数代表者に労働組合の代表が就けるよう代表選出の立候補とあわせて日々の活動を強化していきます。過半数代表に選出された際には、労働組合の要求を反映した協定を提案し、働き続けられる職場を実現していきます。

政府・財界のねらいを学習することは重要です。政府・財界は、知られると都合が悪いことは隠し、報道もされません。労働組合が知らせる必要があります。職場での労働法制の学習は、改悪の内容だけでなく活用できることも学び、職場や地域でいかします。

（２）誰もが誇りをもって働き続けられる社会の実現

中小企業の経営は、物資の不足、人手不足、物価高騰など経済情勢の悪化を受け厳しい状況です。国や自治体に支援の拡充を求めます。一方、大企業は従業員・労働者よりも株主を優先し、成果をあげようと躍起になっています。成果のためには黒字であってもリストラを躊躇しません。全労連は、すべての労働者の雇用・暮らしを守ります。大企業の横暴をストップし、安定した雇用を実現します。

労働者の人生・生活を破壊する解雇は許さない立場で、職場・地域で奮闘するとともに、解雇金銭解決制度の創設を阻止します。解雇金銭解決制度は、不当な解雇でも企業が一定の金銭を支払えば契約を打ち切ることができるものです。不当な解雇ができてしまう社会への変貌となる解雇金銭解決制度創設を阻止します。

政府は、同一労働同一賃金に向けたガイドライン見直しを行いました。賃金の均衡には触れないなど不十分なものとなっています。職場での差別を許さず、均等待遇を求めながら、政府に対して同一労働同一賃金を求めています。

スポットワークが急速に拡大していますが、これは究極の有期雇用です。雇用だけでなく、収入の安定もなく、生涯を通じて続けられる働き方ではありません。超短期間のため、安全に関する説明もなく、いのち・健康がないがしろにされている問題もあります。また、社会保険の適用などを免れ社会的責任を果たさない、企業にとって都合がいい制度です。職場での導入が増えており、同じ職場で働く仲間として処遇改善・安全性の確保などを使用者に求めるとともに、当事者への組合加入を呼びかけ一緒に改善を求めています。政府に対しては、一部の労働者を応募させないなど、悪質なアプリ業者に対する取り締まりなど、労働者の保護を求めています。

すべての労働者が正規雇用で働ける社会をめざします。短時間勤務の労働者は非正規雇用であることが圧倒的に多く、しかも低賃金です。一般の就業時間と比べ短時間で働く場合も無期雇用契約を原則とし、労働時間以外の賃金・処遇の格差をなくすという「短時間正社員」を制度化するよう職場で要求していくと同時に、法改正を求めています。

雇用によらない働き方もすすんでいます。労働者性を広く捉え、労働法制の適用を求めています。雇用逃れのためのフリーランス（偽装請負）は処遇も低く、労働者であっても契約がフリ

ーランスというだけで保護が受けられないケースも多いため、政府には偽装請負の取り締まり強化を求めるとともに、弱い立場のフリーランスが不利益な取り扱いを受けないよう法改正も要求していきます。

子育て・介護など、家族ケアのための休業・休暇を誰もが取りやすくなるよう、有休化や制度の拡充を求めます。

3. ジェンダー平等と安心して働き続けられる職場をめざすたたかい

（１）すべての運動の基礎にジェンダー平等を

2023 年以降取り組まれてきた『ジェンダー平等宣言』採択の取り組みは、2026 年 1 月現在で 10 単産・26 地方組織の採択にとどまっています。他方、2023 年 7 月以降における全労連の機関会議への女性参加率は、全労連規約第 21 条 2 項に定める努力目標（3 分の 1）を突破した会議もあるなど、全体として改善傾向にあるものの、確実に 3 分の 1 を維持できているわけではありません。加えて、幹事会や常任幹事会など、日常的な活動の意思決定を行う場における女性の参加比率は不十分な状況と言わざるを得ません。しかし、県労連や単産地方組織などにおいては、役員における女性比率も高まっています。

〈参考〉全労連の機関会議における女性の参加比率

第 64 回評議員会	31.1%	第 65 回評議員会	34.9%	第 32 回定期大会	32.8%
第 66 回評議員会	25.9%	第 67 回評議員会	43.8%	第 68 回評議員会	34.0%

女性の参加率が改善しない状況の背景には、改善の努力はされているものの、労働者自身の意識を含め、社会や職場全体としてジェンダー平等の意識が浸透しているとは言えないこと、労働組合の活動スタイルが労働者の生活スタイルと乖離していることなどが原因と考えられます。

社会全体としてのジェンダー平等実現は、あらゆる方向からのアプローチが必要であり、国全体ですすめる必要がありますが、少なくとも職場におけるジェンダー平等の実現は、経営者とそこで働く労働者、経済活動にかかわる利害関係者の努力で実現できる可能性が高い課題です。

したがって、この間取り組んできた『ジェンダー平等宣言』の取り組みについて、次期大会までにすべての単産・地方組織での採択をめざします。また、そのために各職場段階において、ジェンダー平等実現に向けた「対話と学びあい」をすすめる、支部・分会・職場レベルでの宣言採択にチャレンジすることとします。

採択した宣言は、職場内への掲示や機関紙等での周知を行うとともに、経営者・管理者に対して、職場からあらゆるハラスメントを根絶するよう申し入れなどを行います。

（２）ハラスメントの根絶と ILO 第 190 号条約の批准をめざすたたかい

①職場から信頼される労働組合を確立しハラスメント根絶実現

26 春闘期にハラスメント PT が取り組んだアンケート結果では、労働組合がハラスメントに「取り組んでいる」64%、「わからない」27.2%、労働組合としての相談窓口・担当者が「ある」59.5%、「ない」5.2%、「わからない」32.5%、「労働組合に相談した」27.4%、ハラスメントの予防措置として「労働組合としての相談窓口周知」33.0%、労働組合に相談したいかは「わからない」51.8%などとなっており、労働組合がその役割を十全に果たしている、または果たせる状況にあるとは言えない現状にあります。

こうした状況となっている背景には、業務繁忙や役員のなり手不足によって十分な対応ができない、ハラスメントという相談内容の重さなどから及び腰になっているなどの要因が考えられます。また、アンケートの記述部分では「経営側とつながっているのではないか」という疑念や「味方になってくれるのか不安」「役員に対して不信感がある」などの意見もあることを見とく必要があります。

こうしたことをふまえ、労働組合としての日常活動を完遂することをはじめ、労働組合への信頼を勝ち取ることで、職場の組合員・労働者に寄り添った対応を実践すること、相談窓口の宣伝をはじめ交渉報告など労働組合の「見える化」を強化すること、労働組合活動・組織における心理的安全性を確保することなどを盛り込んだ「組合員の信頼に応える労働組合宣言」（仮称）を各級機関で確立することを提起します。

あわせて、相談窓口が設置されていない、あるいは周知が不十分となっている組織については、それを克服するために職場における「対話と学びあい」をすすめる、組合員の意見反映はもとより、さまざまな面で組合員からの協力を呼びかけながら取り組みをすすめます。

第三者介入ワークショップをすべての職場で開催し、一人ひとりがハラスメント防止・解消に対する理解を深めるとともに、組合員の身近なところに相談相手・窓口をつくります。加えて、職場で第三者介入ワークショップの講師ができる人材の育成を図ります。

②ILO 第 190 号条約批准をめざす国会請願署名などの取り組み

引き続き ILO 第 190 号条約の批准を求める国会請願署名に取り組みます。前記の取り組みをすすめながら、全組合員からの集約をめざすとともに、管理職や組合未加入者にも協力を呼びかけます。

経営者や当局に対し、ハラスメントの解消を業界団体で取り組むよう要請するとともに、包括的ハラスメント禁止法を制定するよう、政府・自治体に働きかけます。少なくとも就業規則にハラスメントの禁止条項を盛り込むように要求するとともに、相談窓口の設置にとどまらず実効ある措置の具体化を迫ります。また、労働組合として地方自治体・議会への要請や経営者団体との懇談をすすめます。

（3）労働災害の発生を防止する職場での安全点検活動を

過労死事案の増加や高齢労働者の労災事故増加、ハラスメント事案への対応、熱中症対策など、職場における安全衛生対策強化の重要性が高まっています。一方で役員のなり手不足や安全衛生活動の経験・知識不足などが指摘されています。

いの健全国センターがかかげる「担い手づくり」とリンクして、職場における安全衛生活動の専門家（担当）育成に力を入れます。新入組合員や若手組合員教育等の機会を捉え、職場の安全衛生に関する認識を高められるような学習を取り入れ、誰でも職場における問題点に気付け、その解決に向けて労働組合として取り組めるような体制をめざします。

IV. すべての国民の権利を守る「公共」の実現を

社会の基盤を支える「公共の再生」をかかげ、全国各地で運動をさらにひろげていきます。医療、公衆衛生、介護、福祉、保育、学校、郵便、公共交通、通信、流通、エネルギーなど、社会生活に不可欠な分野の多くで、市場原理による効率化が優先されてきました。その結果、災害時や緊急時にセーフティーネットが十分機能しないという深刻な事態が各地で露呈しています。能登半島地震からの復旧・復興の遅れをみても、「公共の脆弱性」は誰の目にも明らかです。

こうした現状に対し、私たちは憲法 25 条が定める「健康で文化的な最低限度の生活」をすべての人に保障するという原点に立ち返る必要があります。生活保障は自己責任に委ねられるべきものではなく、国と自治体が責任をもって支えるべき社会的権利です。「公共の再生」とは、単に公務・公共の組織やサービスを維持することにとどまらず、誰もが安心して生きられる社会基盤を再構築する運動にほかなりません。

いま求められているのは、地域のことは地域の住民が決定するという地方自治の原則を取り戻すことです。その実現には、公共分野で働く労働者の権利と役割の確立が不可欠です。とりわけ、78 年前に剥奪された公務労働者の労働基本権の回復は、公共サービスの質を高め、住民の利益にかなう重要な課題です。現場で培われてきた専門性を十分に発揮し、地域住民と結びついた取り組みを強めていくことが重要です。

あわせて強調すべきは、「公共の再生」の取り組みと、賃金・労働条件の改善を求める取り組みを「運動の両輪」として一体的にすすめる必要性です。公共の現場で働く労働者の処遇が改善されなければ、担い手の確保や専門性の維持は困難となり、公共サービスの質の低下につながります。また、公共基盤が弱体化すれば、安定した労働条件の確立も困難になります。両者は不可分であり、相互に支えあう関係にあります。すべての地域の持続的な発展をめざし、地域を基礎に労働組合と住民が手を取りあい、共同の力で前進を図ります。

1. 市民の手に公共を取り戻す取り組みの強化

新自由主義的改革のもとで、公務員削減、公共サービスの市場化、自治体の広域化が徹底されてきたことにより、地域の実情に応じたきめ細かな対応力が弱まりました。さらに、インフラの維持や更新、必要な財政投入を抑制してきたことが、災害時の対応の遅れや復興の困難さだけでなく、人命を奪う大事故ももたらしています。人口減少と人手不足がすすむなかで、その影響はいつそう深刻です。

こうした状況を打開するためには、国民の安全・安心を支える「公共の再生」を国民的規模ですすめることが不可欠です。各地では、水道事業の民営化反対、自治体業務の外部委託の見直し、図書館や美術館などの文化施設、公的医療や公共交通を守る取り組みなどが各地でひろがっています。

これらの運動をさらに発展させるには、各地で新たに生まれている住民との共同の経験と教訓を全国で共有・連携し、地域から公共を取り戻す流れをさらにひろげていくことが求められます。同時に、憲法が保障する生存権を具体化するという視点を据え、誰もが安心して暮らせる社会基盤の再構築をめざすことが重要です。

そのため、「社会保障・公共闘争本部」において、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立をめざす運動を強化し、学習・交流の機会を継続的に設け、全国的な連携を強めていきます。

2. 公務労働者の労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求める取り組み

公共の職場では、教員、医療・福祉従事者、行政職員など、多くの職場で長時間過密労働が常態化しています。さらに、性別や年代、地域、雇用形態などによる賃金格差の拡大、能力・実績主義の強化、ハラスメントや人間関係の悪化により、職場を疲弊させ、病休・休職と離職を増加させる悪循環が続いています。

公務の魅力を取り戻し、誇りを持って働き続けられる職場づくりをすすめるために、公務員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雇用化・常勤化、定員削減の中止、そして労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求めます。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、公務員だけでなく多くの国民にとっても重要な課題であり、官民共同の取り組みを全国で強めます。

- ① 社会的な賃金闘争の重要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して単産・地方地域が一体となった取り組みを展開します。とりわけ医療職や福祉職の俸給表改善、そして中高年職員や再任用職員等の賃金改善は社会的にも切実に求められている課題であり、政策的な大幅引き上げを要求していきます。人勧期には「公務員賃金改善署名」に取り組みます。
- ② 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、給特法の再改定、そして要員確保・大幅増員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。また、政府・人事院がすすめる能力・実績主義の強化や労働時間の規制緩和、本府省と地方支分部局の格差拡大を許さない職場からのとりくみを強化します。
- ③ 公務労働者の労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求める取り組みを強化します。公務部会が作成した「基本権リーフ」を活用した学習対話活動を展開するとともに、政府に対して労働基本権回復に向けた本格的な労使協議の実施を強く求めていきます。あわせて、公務労働者の権利と地位の向上をめざす世界的な共同の取り組みを検討します。
- ④ 法人化された国公立病院などの職員の賃金が公務員賃金を下回る水準に抑えつけられているために、人材確保が困難となり、統廃合や機能縮小を強いられるなど深刻な事態が生じています。民営化や独立行政法人化、指定管理者制度など公務部門のアウトソーシングによる問題が噴出しており、国・自治体の運営責任を明確にし、運営費交付金の増額、賃金スライド制度の導入などの抜本的な改善を求めていきます。
- ⑤ 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、そして正規雇用化・常勤化は切実かつ正当な要求です。公務と民間の制度の狭間で無権利状態におかれた非正規公務員の人権を取り戻すために全力をあげます。全労連公務部会が作成した「非正規公務員が安心して働き続けるための政策提言（案）」の討議をすすめるとともに、要求実現の求心力で仲間を増やし、当事者とともに歩む運動で、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。

3. 税の民主化をめざす

食料品やエネルギー価格の高騰が長期化し、家計に占める食費の割合は高止まりしています。実質賃金の低迷が続くなかで、労働者の生活は依然として厳しい状況に置かれています。

政府はこれまで、減税や給付による「還元」策を打ち出してきましたが、その多くは一時的な措置にとどまり、国民生活の底上げには十分とは言えません。加えて、軍事費の拡大などを背景に、将来的な増税や社会保障負担の見直しへの不安もひろがっています。一方で、2026 年 2 月の衆院選において消費税減税もしくは廃止を自民党も含めたほぼ全政党が公約にかかげましたが、政府と一部政党で構成する「社会保障国民会議」は「食料品消費税ゼロ」の検討をすすめているものの、議論は混迷を深めています。

また、インボイス制度の導入以降、特に中小事業者やフリーランスに対する影響が顕在化しており、取引条件の悪化や事業継続への不安がひろがっています。地域経済を支える担い手の基盤を守る観点からも、制度の見直しが強く求められています。

税制全体を見れば、大企業や高額所得者への優遇が続く一方で、消費税などを通じた負担が広く国民にのしかかる構造となっており、公平性の確保が重要な課題です。応能負担の原則に立ち、大企業や富裕層に相応の負担を求める税制への転換を図るとともに、消費税の引き下げや制度の見直しを通じて、家計と地域経済を支える政策が求められています。

こうした課題の解決に向けて、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、「消費税の廃止・減税」や「インボイス制度廃止」をはじめ、公正な税制の実現をめざす取り組みをいっそう強化します。

あわせて、マイナンバー制度をめぐる動向のもとで、健康保険証の取り扱いに対する不安の声も続いています。誰もが安心して医療を受けられる体制を守るため、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、障全協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。

4. 社会保障の充実

（1）ケア労働者の処遇改善を

- ① 職場の人手不足が深刻化するもとで、大企業では初任給の引き上げなどが行われましたが、医療・福祉・保育などのケア労働者の賃上げが抑えられ、賃下げまで押し付けられているのが実態です。労働者の劣悪な処遇は、人手不足を深刻化させ、日本の医療・介護・福祉の提供体制を根本から崩壊させることとなります。

国の責任でケア労働者の賃上げを求めるとともに、医療・介護・福祉労働者の処遇改善を当該単産と連携しながら求めていきます。

- ② 保育などの福祉の職場では処遇改善加算で賃上げが実現した職場もあります。しかし労働者全体でみると賃金は抑えられており、時間外労働の削減などの処遇改善を求める運動を強化する必要があります。

（2）医療・介護・福祉の充実を求めて

- ① 病院・病床削減ありきですすめる政府の地域医療構想を撤回させ、地域医療の充実を求めます。

- ② 診療報酬、介護報酬等の抜本的な改善を求め、病院経営の安定化、人手不足の解消を追求します。
- ③ 高額療養費制度の改悪を許さず、自己負担限度額の引き下げを要求します。あわせて皆保険制度の充実を求めています。
- ④ 医療・介護保険制度の拡充を求めるとともに、サービス削減、利用者・保険料の負担増など改悪の動きを阻止するため中央社保協に結集していきます。

（３）生活保護制度の抜本的な改善を

- ① 全国でたたかわれている「いのちのとりで裁判」の勝利に向け、支援を強めます。
- ② 物価高騰による生活悪化を許さないため、生活扶助基準額をただちに引き上げるよう求めます。
- ③ 誰もが健康で文化的な最低限度の生活を送るために生活保護制度の抜本的な改善を求めます。

（４）若者も高齢者も安心できる年金制度をめざす

- ① 物価上昇による生活悪化を許さないため、マクロ経済スライドの廃止とともに支給額をただちに引き上げ、最低保障年金制度の創設を求めます。
- ② 300 兆円もある年金積立金は計画的に取り崩し、年金保険料の軽減や年金給付の充実を図るよう追及します。
- ③ 年金制度の拡充を求める請願署名の採択をめざし、すべての国会議員に採択を求め、紹介議員となることを要請します。
- ④ 年金引き下げ違憲訴訟の勝利に向け、最高裁要請など年金者組合の取り組みを支援していきます。
- ⑤ 老後の年金は現役労働者にとって重要であることから年金制度の学習を職場や地域で行い、制度の問題点などを学び拡充を求めています。

５．政府のマイナンバー押し付けに反対し、保険証を復活させる

（１）「マイナンバー制度」の運用拡大と個人情報の一極集中を許さない取り組み

「マイナンバー制度」は、国民全員に番号を付与して情報を一元管理する仕組みで、制度の柱は、①国民全員に付与される「マイナンバー」、②取得は任意の「マイナンバーカード」、③マイナンバーを使ってさまざまな行政サービスが利用できる「マイナポータル」の３つです。

社会保障や災害対策などの法定事務か、地方自治体が条例で定める事務での利用を目的とする制度ですが、政府は本来の目的を大きく超え、健康保険、金融機関、運転免許証、医療機関など諸情報をマイナンバーに「紐づけ」することで、住民基本台帳法に定められた４項目（住所・氏名・生年月日・性別）以外の膨大な個人情報を管理・利用しようとしています。

そのねらいは、「デジタル国家構想」「デジタル DX」に個人情報を活用することにあります。企業主導で開発がすすめられるなかで、マイナンバーに集積された個人の行動や健康状態、資産状況など莫大な個人情報が、企業の新たなマーケティングとビジネスの対象とされ、「資源」として活用されることになります。

もう一つのねらいは、金融機関情報との紐づけにより、国民一人ひとりの所得や資産情報を把握することです。税務当局が収入実態を把握することや、「全世代型社会保障」として、健康保険や介護保険の、所得に応じた給付抑制などにつなげる目的があります。

問題は、国民が個人情報を一元管理されることを望まない、知らされていないなかでシステム開発と個人情報の利用、マイナンバーの利用と紐づけの対象がひろげられ、国民のあらゆる情報の一極集中化がすすめられていることです。

マイナンバーの利用・紐づけ拡大と情報の一極集中管理に反対し、制度の廃止をめざす運動をすすめます。

- ① 「国家情報局」の設置や「スパイ防止法」など「戦争国家」づくりと連動しているマイナンバー制度の危険性を明らかにし、制度の廃止を求めるとともに、「国民総動員体制」「国

民監視体制」に利用させないための取り組みをすすめます。

- ② 「マイナンバー制度反対連絡会」に結集して学習会や集会、教宣活動などに取り組み、制度の問題点と危険性について組合員をはじめ多くの人に知らせていく取り組みをすすめます。
- ③ 制度の廃止に向けた国会議員への要請、地方自治体への要請などに取り組みます。

（２）「マイナ保険証」一本化に反対し、保険証を復活させる取り組み

広範な国民の反対と不安の声をよそに、健康保険証の廃止が強行され、2025 年 12 月 2 日をもって、全国民のいままでの保険証の有効期限が切れました。

2025 年 12 月のマイナ保険証の利用率は、63.24%となりました。マイナ保険証のトラブルが問題となっているにも関わらず、政府はトラブル解消策を何も講じないため、マイナ保険証の利用率が上がるとともにトラブルも増えています。

全国保険医団体連合会が 1 月 29 日に公表した「マイナ保険証の利用に伴うトラブルの実態調査結果」によると、2025 年 8 月から 12 月 1 日までにマイナンバーカードの有効期限切れが 3319 件あり、2024 年 10 月の同じ調査からほぼ倍増しています。

約 7 割の医療機関が、トラブルがあったと回答し、「有効期限切れ」「読み取り機の接続不良や認証エラー」「名前や住所の不一致」などが多数報告されています。保険資格が確認できず、患者に医療費を「10 割請求」したケースは 3686 件ありました。

更新が必要なマイナ保険証、マイナンバーカードの数が増え、今後さらなるトラブル増加が懸念されます。

日本の国民皆保険制度は、国民全員が必ずなんらかの健康保険に加入して保険証の有効期限が切れる前に新たな保険証が届く仕組みでした。従来の健康保険証は、誰もが安心して医療を受けるための極めて優れた制度です。安全安心の健康保険制度・医療制度を守るためにも、健康保険証を復活させなければなりません。

医療現場や介護従事者はもとより、広範な国民が保険証の復活かマイナ保険証との併用を求めています。政府の方針を変更させ、保険者による保険証交付義務と保険証を復活させるため、取り組みをすすめます。

- ① 「保険証の復活を求める」請願署名に、引き続き取り組みます。
- ② 「マイナンバー制度反対連絡会」に結集し、保団連、医団連、中央社保協、高齢期運動連絡会、障全協など諸団体と共同をすすめます。
- ③ デジタル庁・厚生労働省への要請書提出行動、抗議行動などに取り組みます。

6. 原発をゼロにし、地域主導・住民参加型の再生可能エネルギーによる持続可能な社会をめざすたたかい

（１）東京電力福島第一原発事故を風化させず、住民本位の福島復興をめざすたたかい

東京電力福島第一原発事故から 15 年が経ちました。原発事故は、自然災害からの復興とは全く異なる放射能汚染事故であり、時間的にも地域的にも経済的にも甚大な被害を受ける極めて深刻な問題です。一日も早い原発事故の完全な終息と住民本位の福島復興が求められています。

また、2022 年 6 月の最高裁判決を覆し、国と東電に事故の責任を認めさせなければなりません。全国各地で個別にたたかわれている原発再稼働・新增設を許さない運動、中間貯蔵施設建設反対運動、最終処分場建設反対運動、再生可能エネルギー推進運動が力を一つに合わせ、原発ゼロと再生可能エネルギーへの転換を強く求めているかなければなりません。

全労連が加盟する「原発をなくす全国連絡会」は、「未来は変えられるー原発ゼロと住民本位の福島復興をめざす大運動～3.11 から 15 年 再エネ転換でいのちと暮らしが守られる社会へ～」を提起しています。東京電力福島第一原発事故を福島だけの問題とせず、現状を広く発信し、住民本位の福島復興をめざす大運動を以下のとおりすすめます。

- ① 「原発ゼロと再生可能エネルギーへの転換を求める請願署名」「仙台高裁に公正判決を求める津島原発訴訟署名」に取り組みます。
- ② 8 月 30 日に福島市内で開催する「原発ゼロと住民本位の復興を求める「8.30 ふくしま

集会」の成功をめざします。

- ③ 原発の所在地をはじめ、各地で取り組まれている反原発の運動や教訓を学びあう場として、「全国連絡会」として全国の原発ゼロをめざす運動の交流の場として開催します。

（２） 政府と財界の原発推進を止め、安全安心の再生可能エネルギーに転換するたたかい

政府が「第 7 次エネルギー基本計画」で、それまでの「原発依存度の低減」から「原発の最大限活用」へと方針転換をしたもとで、原発推進撤回・再生可能エネルギー転換の大きな運動が求められています。

政府の方針転換により、関西電力が美浜原発の新增設方針を表明しました。東京電力は柏崎刈羽原発の再稼働を強行し、北海道電力泊原発の再稼働を北海道知事が容認しました。さらに中部電力浜岡原発の耐震偽装問題は、原発の安全性、原子力規制のあり方が根底から問われる問題です。現在運転中の原発を停止し、すべての原発を再点検することが必要です。

また、世界的なエネルギー危機、国内のエネルギー不足、気候危機などへの懸念に対して、再生可能エネルギーへの転換こそが事態を打開する道筋です。原発依存から脱却し、再生可能エネルギーへの転換を求める声を広く世論にすることが求められます。

また、企業による「大規模太陽光発電所（メガソーラー）」の設置が景観悪化や環境破壊を引き起こし、地域の深刻な問題となっているもとで、地域と住民の主導による環境に配慮した再生可能エネルギーの推進が新たな課題となっています。

「第 7 次エネルギー基本計画」の撤回と地域主導・住民参加型で環境に配慮した安全安心の再生可能エネルギー推進の取り組みを強めます。

- ① 広範な諸団体と連携して取り組みをすすめます。原発事故の国の責任を不問とした 6.17 最高裁判決をただす「ノーモア原発公害市民連絡会」に協力し、取り組みを強めます。「原発と人権ネットワーク」主催の「原発と人権 全国研究・市民交流集会 in ふくしま」の開催に協力し、成功をめざします。
- ② 原発ゼロをめざす運動と気候危機を乗り越える運動を、同じ方向をめざす運動として位置づけ、原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換と気候危機を乗り越える運動を重視し、原発推進に舵を切った第 7 次エネルギー基本計画の撤回を求める取り組みを強めます。

7. ゆきとどいた教育の確立と誰もが学ぶことができる権利保障

（１） ゆきとどいた教育と無償教育の実現

すべての子どもたちの学習権を保障するため、OECD 最低レベルからの教育予算の大幅増額と、ゆきとどいた教育条件整備を求める取り組みをすすめます。教職員の長時間過密労働や「教育に穴があく（教職員未配置）」状態の改善・解消に向けて、代表団体として参加する「子ども全国センター」や全教がとりくむ「政府予算に向けた文部科学省概算要求に対する要請署名（えがお署名）」を職場や地域でひろげ、教育予算の公財政支出を OECD 諸国平均並みに引きあげるなど、大幅な教育予算増を求める取り組みを強めます。

とりわけ高等教育における教育費の家計負担は 5 割を超え、大きな負担となっています。政府がすすめる授業料後払い制度による負担軽減策は、教育ローンの支払いを先送りするだけにすぎず、無償教育に逆行するものです。日本政府は国際人権 A 規約第 13 条 2 項（「権利としての無償教育」）のすべてを批准し、「幼稚園から大学院まで、すべての教育段階において無償教育を実現する」という国際公約を実施すべきです。誰もが等しく教育を受ける権利を保障するため、すべての段階での無償教育の実現を求めます。

（２） 財界がすすめる人材育成ではなく、人格の完成をめざす教育を

「戦争する国づくり」や財界が求める人材育成ではなく、すべての子どもの成長・発達を保障する民主的な教育をすすめる取り組みが、これまで以上に求められています。

防衛省や自衛隊、国による教育への不当な介入や政治的支配を許さず、民主的な教育実践と平和教育を尊重・発展させていくことが重要です。

また、就職活動の早期化や、本来の趣旨に添わない採用と直結するインターンシップの拡大な

ど、教育が人材確保の手段として利用される動きがひろがっています。子どもたちの学びと成長を保障する教育の役割を重視し、その際、障害のある子、日本語を母語としない子、不登校・登校拒否の子、性的マイノリティの子、貧困家庭の子、ヤングケアラーを強いられている子、虐待を受けている子など、多様で特別なニーズのある子どもたちの発達を保障する豊かな教育をすすめます。

あわせて、ワークルール教育の機会を卒業前に発達段階に応じて設定できるよう、就職連絡会や日本労働弁護団とも連携し、「権利手帳」や学習資材を活用して推進を図ります。

8. 食と農業を守る取り組み

2024 年の米不足・米価高騰の問題が起きて以来、かつてないほど米の安定供給、価格の安定が求められています。一方で、これまでの減産政策により生産が抑えられ、米価も安価となり生産者である農家は、生活できる所得の確保が困難な状態です。そのため、後を継ぐ世代が減り、高齢化がすすんでいるため農家は激減しています。

一方、高市政権は前政権の生産量増の政策を転換し、事実上減産となる「需要に応じた生産」を食糧法に書き込み、政府の責任を放棄し農家の自己責任にしようとしています。日本の農業を守るため生産者団体などと共同しながら、国の責任で、農家の所得補償を求めるとともに、農家が生活でき、消費者が納得する米価にすることを要求していきます。

日本の食料自給率は 38%と低いままです。異常気象や戦禍が相次ぐ世界で、「お金を出せば輸入できる」ことを前提にした食料政策は通用しなくなっています。不安定な輸入に依存した食料政策をあらため、国産食料の増産と合わせて、輸入食品を含めたすべての食品の安全提供を国に求めます。

全国食健連は消費者、生産者、流通・販売の労働者などさまざまな団体が集まって食糧と健康を守る運動に取り組んでいます。全労連も引き続き全国食健連に結集するとともに、地方での食健連運動にも職場や地域から結集することを呼びかけます。

第三章 組織を強く大きくし、要求実現を

はじめに 労働組合の現状について

厚生労働省が 2025 年 12 月に公表した「労働組合基礎調査」では、2025 年 6 月末時点の労働組合員数は 992 万 7 千人で前年比 1 万 5 千人（0.2%）増となりましたが、推定組織率は 16.0%と前年より 0.1 ポイント低下しました。

パートタイム労働者の労働組合員数は 149 万 4 千人と前年より 3 万 1 千人（2.1%）増加し全労働組合員数に占める割合は 15.1%で前年より 0.26 ポイント上昇しましたが、推定組織率は 8.8%と前年同水準にとどまっています。

女性の労働組合員数は前年より 4 万人増の 354 万 5 千人となるものの、推定組織率は 12.3%と前年より 0.1 ポイント低下しました。

産業別の組合員数では、宿泊業・飲食サービス業が 4 万 1 千人増、卸売業・小売業が 1 万 5 千人増の一方、教育・学習支援業 2 万人減、公務 1 万 7 千人減などとなりました。企業規模別（民営企業）では、1,000 人以上規模の企業が組合員数 596 万 7 千人で全体の 68.3%を占めており、その企業規模での推定組織率は 38.7%となっています。100～999 人規模は組合員数 159 万 4 千人で推定組織率は 9.9%、99 人以下は 17 万 3 千人で推定組織率 0.7%となっており、労働者の過半数を占めるなか小零細企業で働く労働者の組織化が依然として課題となっています。

全労連の組織現勢は、2024 年の 89 万人から 2025 年は 87 万人となり、組合員数の減少傾向に歯止めをかけられていません。「職場が多忙で組合活動が回らない」、「要求を集め、要求書を提出する、団体交渉を行うという原則的活動ができなくなっている」、「一人でも仲間を増やす力持ちがいなくなった」、「賃上げなど組合の成果を語っても、関心を持たれない」、「役員のなり手がいない」などの組織的困難がひろがるなか、労働者をつながる声かけや労働組合の存在意義を見出す対話の場づくり、学習のすすめ方など、組織強化・拡大交流集会や対話と学びあい実践講座（オンライン）などで経験交流をすすめてきました。

この間、仲間を増やしてたたかう流れができつつあります。①ストライキでたたかう姿を見せる、②リストラ対象になった労働者やハラスメントに苦しむ労働者に寄り添い、団体交渉でたたかう、③相手の関心事を引き出す対話を重ねて職場環境を変える成功体験をつくるなど、労働組合ができることを組合員が実感したとき、仲間を増やす行動につながっています。たたかいによって「自分たちこそが、労働組合や職場の主人公」という自覚と自信が強められるよう取り組んでいくことが重要です。

韓国・民主労総は、1996 年の組合員数約 50 万人から、2023 年時点で 120 万人にまで増やすことができています。その要因として、ストライキで徹底してたたかい賃上げを獲得していること、運動方針にジェンダー平等を位置づけ組織的にキャンペーンを行っていること、非正規雇用労働者の組織化、企業別組合から産業別組合への転換に成功していることがあげられます。

1. 対話と学びあいの実践をひろげ、 組合員主体の組織化モデルへの転換で組織強化と拡大へ

（1）2026～2027 年度の目標

「150 万人全労連」建設が展望できる「仲間増やし大運動」を展開します。一人が一人を増やす、そのための一步を組織的に踏み出す取り組みをすすめます。一人ひとりの願い、希望、要求が大切にされ、その実現に力を寄せあう労働組合をめざします。

2026 年度から 2027 年度の 2 年間で 90 万人を超え、100 万人全労連に接近することを目標にします。

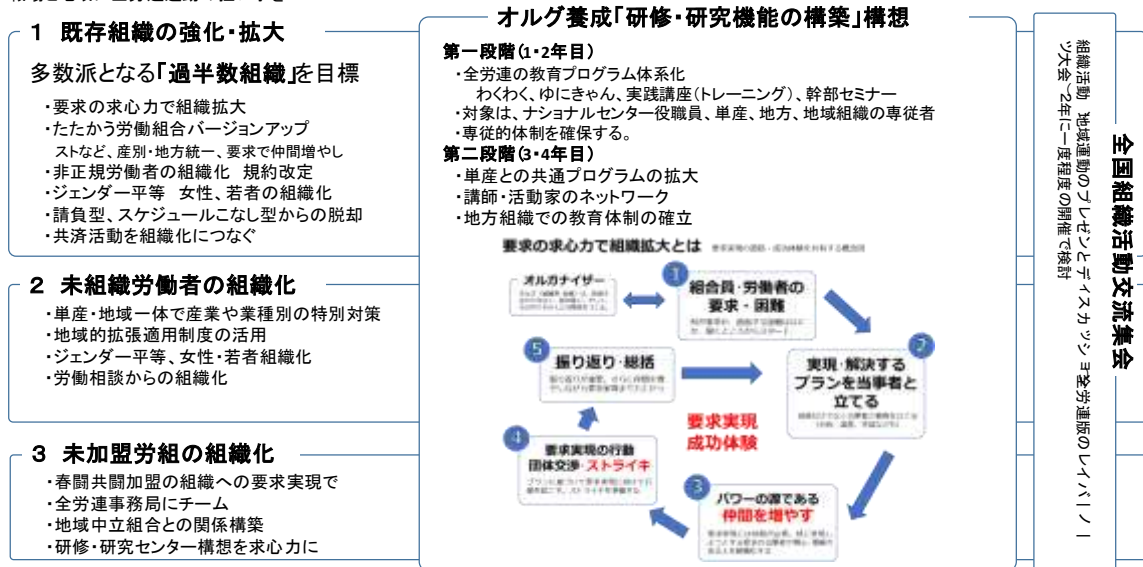
（2）対話と学びあいの実践、レバカレ2025など組織建設中期計画（24年度～27年度）の振り返りと教訓をいかして大運動の計画づくりをすすめる

大運動の計画の柱を、①全労連運動の学習、②仲間を増やして要求を実現する秋闘・春闘の構築（職場オルグ、組合員参加型の集会）、③全労連ワークショップの実施、④ジェンダー平等推進の具体化、⑤重点支援組織を決めて単産・地方組織で計画づくりをすすめます。

- ① 春と秋に組織強化・拡大交流集会を開催し教訓を学びあいます。新歓期だけではなく、秋闘、春闘で仲間を増やしてたたかう流れを大きくするため、好事例の共有と実践交流をすすめます。特に単産と地方組織が強化できるよう企画づくりをします。
- ② 職場・地域の組織強化・拡大、春闘（労働組合に入って賃上げ交渉しよう）の取り組みなどの実践を学ぶ「月1オンライン レバカレ」を2026年10月から27春闘期にかけて連続開催します。同企画をレバカレ2027のプレ企画として位置づけ、多くの組合員の参加を呼びかけます。
- ③ 組織強化の課題についての取り組み
 - 1) 学習教育要綱を具体化（対話の練習、要求運動・キャンペーンのつくりかた、たたかう組織づくり）し、「増やす人を増やす」オルガナイザーの育成をすすめます。当事者に寄り添い、請け負うのではなく伴走型支援（労働者の困難を解決する、要求を実現する手助けをする）への転換を促進します。
 - 2) 地方での拠点組織づくりを単産、地方組織一体で取り組みます。職場での3～4割を組織する単組は過半数組織をめざし、さらに8割組織化するための行動計画づくりをすすめます。地方組織と単産、全労連参加で共同の行動計画づくりのためのミーティング開催などをひろげていきます。

全労連 組織強化・拡大新4カ年計画イメージ案） 目標100万人組織の回復

職場と地域に全労連運動の担い手を



2. 学習教育機能の強化と具体化

「学習教育要綱」にもとづき、引き続き学習教育活動を強化します。

- ① 全労連の組合員全員が受講すべき労働組合基礎講座「対話でつくる職場を変える力 ユニオンパワー講座（通称：ユニパ講座）」を 2027 年 3 月募集の年度（2026 年度）から実施できるよう準備を急ぎます。ユニパ講座の概要は 2027 年 1 月に開催する第 69 回評議員会においてテキストを提示します。
- ② 全労連ワークショップとして「ゆにきゃん」と「対話と学びあいスクール」を実施し、組合員が主体的に要求実現・組織化し、そのために両プログラムを単産・地方組織で開催できるよう、講師の養成をすすめます。また、両プログラムの整理・発展に向け検討をはじめます。
- ③ リーダー養成講座（名称未定）の内容の検討を 2026 年度中にすすめ、2027 年度からの実施をめざします。
- ④ 学習教育担当者会議を定期的（年 1 回程度）に開催し、単産・地方組織が学習教育活動をすすめるうえでの困難の克服、教訓化などをすすめます。

3. 地方・地域組織を組合員の「学ぶ場」「交流の場」「組織化」の拠点として再建強化を図る

- ① 「私たちの地方・地域組織の活性化をめざす対策方針」での加盟組織の議論促進と具体化をすすめます。地方・地域組織の役割と存在意義の再定義化、組合員の「学ぶ場」「交流の場」「組織化」の議論をとおして、組織強化と拡大、運動強化のすすめ方を具体化します。
既存組織オルグと伴走型支援の取り組み、オルガナイザーの育成（全労連ワークショップの地方展開）を軸に地方組織事務局長交流集会等で実践交流を図ります。
- ② 5 千人未満地方組織への支援策を従来のものから変更し、オルガナイザーの育成、対話と学びあいの推進を重点とします。支援策を具体化するため、幹事会のもとに「地方・地域組織強化対策委員会」を設置します。

4. 組織改革としてのジェンダー平等の推進

（1）意思決定の機関会議、役員の女性比率 50%への挑戦

全労連規約には、その前文に「...統一と団結を維持するために、組合民主主義をもっとも大切にする」とあります。また、定期大会と評議員会については、それぞれに出席する「代議員（評議員会の場合は、評議員）は、その 3 分の 1 以上を女性とするよう努める」という項目（第 13 条の 4 および第 21 条の 2）もあります。第 67 回評議員会は、開催に向けてジェンダー平等推進委員会の提起をもとに、議長名で通達を発出し、女性参加比率が 3 分の 1 以上となるよう呼びかけました。単産・地方組織の多くが要請に応じて取り組んだ結果、過去最高の代議員の女性比率 44.2%（特別評議員を含む女性比率は 43.8%）となり、大きく前進しました。討論の発言者 38 人のうち、女性代議員 14 人が発言し、発言比率は 36.8%となって景色が変わりました。第 68 回評議員会も同様に取り組まれた結果、代議員の女性比率は 31.3%となり、努力目標にわずかに届きませんでした。国連女性差別撤廃委員会は、あらゆる組織における意思決定の場での女性参加比率を 30%から 50%に引き上げるよう勧告しています。全労連幹事会をはじめ、各単産・地方組織の女性役員を 50%に引き上げるためのアプローチが必要です。「結果の平等」となるまでの間、是正措置を講じ、日本の仕事の世界におけるジェンダー平等の実現を図るトップリーダーとして、国連の勧告レベルまでまずは高めていくことが急務です。

（2）子育て世代の要求実現

女性も男性も性的マイノリティも、すべての労働者が育児に関する制度を必要な時に、希望す

る期間だけしっかり利用できることが労働者の願いです。先述の全労連女性部の 2025 年実態調査によると、子育てに関して、パートナーの育休取得率は「パートナーがとった」と「自分とパートナーがとった」を合わせて「正規」で 21.7%【前回 5.3%】と、5 年前と比べて約 4 倍に増えました。取得期間がやや長期化していることから、パートナーと共同で子育てしようという意識がすすんだと考えられます。両立支援制度の改善に向けての要求は、「子どもの看護休暇の日数増」62.0%、「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」49.3%、「子どもの看護休暇の対象年齢引き上げ」39.9%と、前回調査時と同様に、子どものための休暇制度の拡充を求める回答が上位 3 つを占めました。また、「厚生労働省 共育プロジェクト」によると、「パパたちは、本当は育児休業を取りたいと思っている。でも周囲の目が気になる」と報告されています。男性社員が育児休業を取得しなかった理由として、「収入を減らしたくなかったから」（39.9%）、「制度について理解していなかったから」（22.5%）、「会社で制度が整備されていなかったから」（21.9%）が上位を占めています。希望する人が、性別に関係なく安心して（辞職せずに）仕事と子育てを両立できる制度を改善していくこと、職場で利用しやすい環境を整えていくことの両輪をすすめていきます。

（3）ハラスメント根絶、男女平等、均等待遇をめざす取り組み

今後、さまざまな調査やアンケートから見えてくる、特に女性労働者・非正規雇用労働者の実態をもとに、「対話と学びあい」で仲間を増やしながら、連帯して多様な要求を前進させていきます。

ハラスメントの被害がいまだ改善されていません。職場でのハラスメント・暴力・差別を根絶することは、人権を守ることにつながります。ILO 第 190 号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の批准、包括的ハラスメント禁止法の早期導入、日本にいても世界水準で働けることを求めて、請願署名 2 年目の取り組みをひろげます。次に、男女の賃金格差、昇進・昇格等のキャリアアップの格差、正規・非正規雇用と労働時間・生活時間の問題等、ジェンダー不平等につながっている現状を改善していくことも大きな課題です。女性労働者・非正規雇用労働者の実態をふまえて、改善に向け実効ある施策をすすめるなど、ジェンダーの視点から諸制度を見直すこと、安心して妊娠・出産・育児や介護ができる法改正を求めます。

（4）全労連のグラウンドルールをつくり組織内民主主義の徹底を

労働組合のなかでハラスメントが起きていることを直視し、役員、組合員は対等・平等の関係であることなど、レバカレ 2025 で確認した「対話と学びあいの約束ごと」（グラウンドルール）をいかし、韓国・民主労総の平等ルールに学び、全労連版のグラウンドルールづくりをすすめ、組織内民主主義の徹底を図ります。そのことによってボトムアップ型の組織づくりをめざします。

ジェンダー平等のいっそうの推進、全労連グラウンドルールづくりをすすめるため、現行のジェンダー平等推進委員会の体制強化を図ります。

5. 未組織労働者の組織化

- ① 単産と地方組織の労働相談機能の再構築を目的に、労働相談活動交流会を定期開催します。労働相談員をあらためてオルガナイザーとして位置づけ、ハラスメントに対する取り組みなどのスキルアップが図られるよう研修企画を設けます。労働相談からの組織化を支えるチームを地方組織に段階につくり、取り組みの教訓化を図りながら実践をひろげます。
- ② 組織化の重点を非正規雇用労働者、女性、青年、高齢者、移住労働者、フリーランスとし、組織化の実践交流を図ります。
- ③ ローカルユニオンの活動強化（役員体制、組織運営、学習と交流、財政、春闘）を目的に、ローカルユニオン活動交流会を開催します。職種別分会の確立など教訓の共有を促進します。
- ④ ヤマト運輸の「クロネコメイト」3 万人リストラとのたたかひの経験もいかし、全国規模のリストラなどに対しては、単産・地方組織、全労連で対策会議を設置するなど、対策に取り組めます。

- ⑤ 外国人・移住労働者の組織化を図ることを目的に、経験や教訓の共有をすすめるため外国人労働者問題連絡会を今日的な形で再開します。移住労働者を支える団体とも連携しながら、権利手帳のやさしい日本語版、外国語版の作成に取り組み、多文化共生社会をめざして労働組合に加入する外国人・移住労働者を増やす取り組みをすすめます。
- ⑥ 使用者は、組合員と未加入者、組合員どうしの分断を図り、要求に対する回答の引き延ばしや「管理運営事項」と称してのゼロ回答など不誠実な姿勢をとって健全な労使関係の構築に背を向けます。組合結成時は特に、組合員へ脱退を迫るなど支配・介入を強め攻撃します。こうした不当労働行為を断固許さず、労働委員会の活用をはじめ、単産や地域からの支援を結集して組合つぶしの策動を跳ね返します。
- ⑦ 新入組合員や未組織労働者、働きはじめたばかりの労働者に向けたワークルールブック（権利手帳）の作成をすすめます。宣伝行動や職場での対話をつうじて、相談や組合加入のきっかけづくりをすすめます。

6. 非正規差別ゼロ実現、非正規雇用労働者やフリーランスなど組織化で要求実現

- （１）非正規雇用で働く労働者を組合に迎えらるよう規約改正をすすめ、職場ですべての労働者の声かけに集中的に取り組む

2026 年 10 月に施行される「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用して、就業規則を点検し、正規と非正規雇用で働く労働者の「不合理な格差」の是正をすすめます。未組織労働者も誘って、正規と非正規雇用労働者が自ら参加してワークショップで要求を出しあうことや、異業種が集まって各職場での格差是正の取り組みの交流をひろげます。

職場と地域で雇用の安定、均等待遇実現の要求をかかげてたたかうことの呼びかけを強め、対話の場をつくり、非正規労働者の組織化をすすめます。

- （２）「全労連フリーランス労災保険支援センター」の活動を軸に、フリーランス労働者の組織化をすすめる

フリーランス労働者の労働者性を社会的に認めさせ、フリーランス労働者のいのちと健康、権利を守るため、①労災保険特別加入をはじめとした福利厚生、②会員相互の知識、技術向上のための研修会や講習会、③労働安全衛生法、労働災害防止規定に関する指導研究の取り組みをすすめます。

7. 仲間の力ですべての争議の早期解決めざす

すべての争議の早期解決をめざして、単産、地方組織とともに争議支援を強めます。東京地評と全労連主催の争議支援総行動を春と秋に実施します。

東京地評、自由法曹団、国民救援会などと司法総行動に取り組みます。

8. 中央・都道府県労働委員会対策と労働審判員の任命

純中立、MIC、全労連などをつくる全国労働委員会対策会議に結集し、2027 年 2 月任命の第 39 期中労委労働者委員の複数任命獲得をめざす任命闘争を展開します。対策会議未加盟組合へ運動参加の働きかけを強めます。

中央・都道府県労働委員会労働者委員の研修・交流会開催し、実務研修の機会を増やします。

あわせて、職場での救済機関としての労働委員会の活用が促進されるよう、不当労働行為とのたたかい（労働組合法）の学習の機会をつくります。

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。

9. 共済運動の発展

全労連共済は、労働組合そのもの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します。

全労連共済は、あくまでも営利を目的としない組合員本位の運営を堅持し、ニーズにもとづいた制度改善と開発をすすめます。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、労働組合への結集に直結します。

組合員の減少や加入者の退職など、とりまく環境が厳しいなかでも加入水準を維持してきていることは、結集する各共済会が加入拡大を全力ですすめてきたあらわれです。この間、台風、豪雨など自然災害、能登半島地震、山火事に対し共済金や見舞金を遅滞なく支給してきたことは、共済が真に組合員の日々の生活を守っています。

生命共済、医療共済、火災共済など、どの制度も民間保険に比べ優れた内容を持つ共済を組合員に浸透させるため、職場、地域での対話を旺盛に展開します。

民間生保はいま、収益確保のための料率細分化、少子化など人口減少に対し海外保険会社買収での成長、介護や福利厚生事業への進出など、本来あるべきユーザー保障を後景に追いやり、損保では相次ぐ火災保険、自動車保険の値上げ、個人情報流出、カルテル問題など著しく信頼が薄れるなか、共済への期待は高まっています。

（１）加入者拡大に向けて

組合員にとって最も身近な共済である組織一括加入「慶弔（組織）共済」の全組合加入に向けた取り組みをすすめ、その上で各種個人共済の加入拡大をすすめます。

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。この間、共済事業部会が展開した対話による自然災害特約の加入は 2700 件を超える実績を築いています。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強化します。特に火災共済の優位性は際立っており、民間火災保険から火災共済への切り替えをすすめ、同時に、この間の建築資材、人件費高騰に対応した火災共済の保障拡大の具体的検討を開始します。

① 分担金管理部会の各共済会は、「共済アンケート」や「共済プレゼント」、「共済カフェ」などの取り組みを引き続き展開します。台風など自然災害での支払、大型地震に対し着実に見舞金を支給してきた実績を伝え、加入拡大をすすめます。組合員本人加入と同時に家族加入も重視します。一方、民間保険同様に生命共済の減少が続くなか、減少に歯止めをかけ増勢に転じることは喫緊の課題となっています。対話での拡大を柱に、宣伝物やホームページ等の強化で組合員のなかに共済を浸透させる取り組みを加速させます。

② 共済事業部会は、対話で組合員に共済を浸透させる取り組みを引き続きすすめます。共済未加入組織の加入を重点に位置づけ、単産、地方における共済拡大とあわせローカルユニオンへの働きかけを強めます。「自然災害特約」をさらに推進し、特約付帯率を高めていきます。医療共済キャンペーンを前進させ、組織医療と個人医療加入がもたらす給付内容の充実を組合員に浸透させていきます。

（２）年金共済の運営を充実させます

連続したマクロ経済スライド発動などにより公的年金不安がいつそう高まるなか、政府は国民に自己責任による新 NISA や iDeCo、投資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ます。現在加入者は 3403 件（2026 年 5 月）の到達であり、加入目標である 4000 件の早期達成をめざします。

（３）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

国内外保険資本が自主共済に及ぼす影響について、共済規制を許さないたたかいを共済研究会、研究者、諸団体と連携してすすめます。

10. 青年部、女性部、非正規センター

（1）青年部

①青年が主体となる運動の前進

青年労働者が、自らの要求を出発点に運動をつくりあげる主体となるよう、対話と学びあいを重視しながら運動をすすめます。とりわけ、ジェンダー平等の実現は、すべての青年労働者の働き方や生き方の改善につながる重要な課題であり、青年部として学びを深め、行動をひろげていきます。

②情勢に立ち向かう要求運動の強化

各地で戦争が起こり、日本では憲法改正に向けた議論が加速しています。大軍拡が予算規模拡大だけでなく、ミサイル配備などが実際に各地ですすめられていることに恐怖や不安を覚える一方で、物価高騰対策は遅々としてすすまず、生活や将来へ不安もいっそう深刻化しています。こうした情勢のなか、一人ひとりのリアルな実態や青年の声を社会的に可視化し、労働組合が持つ力や役割を発信するとともに、労働者一人ひとりの力（パワー）を引き出しながら、要求にもとづいた青年運動を追求します。

③地方・産別をつなぐ青年からの組織づくり

青年部の組織状況を見ると、8 単産・18 地方組織とここ数年増えず、休止に追い込まれる組織もあります。北海道、東北、東海・北陸、四国、九州・沖縄など、常任体制が空白となっているブロックも存在しています。組織的な困難を全体で共有し、地方だけに限らずブロック単位での交流の場の強化、産別と地方をつなぎながら、面として運動をひろげていく体制づくりをすすめます。

（2）女性部

- 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と、勧告された雇用分野 11 項目の早期実行を求めています。
- 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 男女共同参画基本計画の実効を求め、男女雇用機会均等法をはじめ、労働諸法制改正を求めて政府への要求行動を強めます。
- ④ 包括的ハラスメント禁止法をつくるために、改正版チラシの活用と、ジェンダー平等推進委員会で作成した、「ハラスメントをなくすための第三者介入ワークショップ」を活用するとともに、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。
- ⑤ 2025 年に女性部で実施した「男女平等・健康・労働実態調査」と「妊娠・出産実態調査」の結果を、要求運動、省庁要請等に積極的に活用し、さらなる権利拡大をすすめます。
- ⑥ 「生理休暇」取得状況の把握や、母性保護の重要性を広めるとともに、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）をはじめ、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に関する学習も深めていきます。
- 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

厚生労働省が発表している非正規雇用労働者（パート労働者）の労働組合の推定組織率は 8.8% となっており、正規労働者の 16.1% に比べ組織率の低さが目立ちます。雇用労働者のうち約 4 割が非正規雇用労働者といわれているなか、非正規雇用労働者の組織化がまったくすすんでいないことがわかります。2025 年 7 月に開催した全労連第 67 回評議員会時点での全労連組合員数における非正規組合員の比率は 16.8%。厚生労働省の数字より若干高いものの、非正規雇用労働者の組織化がすすんでいるとはいえません。全国で、非正規課題でたたかう労働組合の姿を非正規雇用労働者に見せ、「仲間を増やし、仲間の力で要求実現」の成果を勝ち取っています。

①「対話と学びあい」で仲間を増やし、非正規差別 NG を推進しよう！

- 1) 非正規で働く多くの労働者に組合員になってもらうためにも、非正規雇用労働者の要求を掲げ、実現に向けた運動をつくることで労働組合の魅力を伝えます。無期転換逃れの雇止め、正規との不合理な格差、「非正規だから」とした差別・権利のはく奪を許さず「非正規差別 NG 運動」をすすめていきます。
- 2) 全労連提起「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間（11～2月）」に、職場・地域で非正規雇用労働者との「対話」を意識してつくります。要求を引き出す「要求対話」。要求実現のためにどんな行動が必要か、どんな行動をしたいか「作戦対話」。要求実現のために一緒に行動に参加しようと呼びかける「仲間増やし対話」をつくっていきます。
- 3) 非正規センターでも「たたかう労働組合のバージョンアップ」を図ります。「仕方ない」と我慢している非正規雇用労働者に「声をあげていいんだ」「要求していいんだ」と思ってもらえる学習・活動をつくります。たたかう労働組合の姿を見せ、非正規雇用労働者でも組合に入ることができることをひろげていきましょう。
- 4) 単産・職場ではいまだに非正規雇用労働者が加入できない組合規約のままのところがあります。組合が「職場の過半数代表者」になるためには、非正規雇用労働者も組織しなければなりません。働くすべての労働者の権利が守られる職場をつくるためにも非正規雇用労働者を組織できるようにし、正規・非正規が一体となった運動をつくっていきます。
- 5) いまだに職場・社会で非正規だから「格差があつて当然」「無権利で当然」の風潮があります。不当な差別を仕方ないとあきらめるのではなく、声を出していく組織が労働組合です。非正規雇用の組合員が組合活動の当事者・主人公として活動を経験していくセンターとして、各組織に非正規センター（非正規連絡会・部会）を設置し、日常活動をつくっていきます。
- 6) 都道府県労連の 24 番目の非正規センターとして、今年 5 月に佐賀で非正規センターが結成されました。また、2026 年の全国集会を成功させた滋賀県労連に 7 月 9 日、しが非正規センター会議が結成されました。25 ある地方組織への日常活動の支援も検討していきます。非正規センターのない地方へも地方センターの結成に向け、日常活動の構築をめざし支援を行っていきます。

②知を力に、要求に確信を ―学習・交流―

- 1) 要求実現に向けた運動をどうつくっているのか。非正規の日常活動をどうつくっているのか。非正規の仲間も怒りの共感・喜びの共感、全国の仲間との交流を求めています。全国の仲間とつどい運動を交流する場として、非正規で働く仲間の全国交流集会を 2028 年 10 月を目途に開催準備します。
- 2) 非正規センターとしても、「対話と学びあい」を展開します。2026 年度もオンラインを活用しミニ学習会を開催します。非正規センターとして、ジェンダー問題、年収の壁、パート・有期法、全国一律最低賃金制度などの非正規課題をテーマに準備します。各地方組織や職場・地域ではオンライン学習会にあわせて交流会を設定し、学習会を非正規組合員の交流の場として活用していきます。

③ 非正規の仲間を増やして要求を前進させよう

- 1) パートタイム・有期雇用労働法について、ガイドラインの見直しで終わらずに、実効ある改正をめざし、同一労働同一賃金部会に向けた運動を具体化します。また、改正されたガイドラインを活用し、職場での労働条件改善の具体化を図ります。
国会からも「パート有期法の改正が必要である」の声をあげてもらうために、議員要請などを検討します。
- 2) 「非正規の賃上げなしに終わらない」非正規春闘を展開します。春闘で生活できる賃金（生計費原則）を求めます。全国の仲間が取り組んでいる「最低生計費試算調査」によれば、25 歳単身世帯では、全国どこでも 1,800 円～1,900 円以上が必要との結果となっています。生活できる賃金を求める運動を職場闘争でもつくっていきます。
職場の非正規の仲間と対話をつくり「職場で困っていること、改善したいこと」に耳を傾け、非正規差別解消、賃金の引き上げ、処遇の改善、ハラスメント撲滅などの非正規雇用労働者の要求をまとめましょう。まとめた要求を実現するために「あなたの力を

貸してほしい」と組合に入っていない非正規雇用労働者に声をかけ、仲間を増やして要求を実現しましょう。

- 3) 非正規で働く仲間のなかには生活できる賃金を確保するために、ダブルワーク・トリプルワークをしている仲間も少なくありません。「8 時間働いたらまともに暮らせる社会」をめざし、「最低賃金全国一律いますぐ 1,700 円以上、めざせ 2,000 円」の実現、労働時間の短縮などの実現を求めます。
- 4) 全労連の「チェンジ全国一律最賃実現キャンペーン」に結集し、全国一律最低賃金制度実現に向けた運動をつくりまします。国会議員要請・地方議員要請に参加し、非正規雇用労働者の声を直接届けます。ストライキをはじめ、職場集会、街頭宣伝など、非正規雇用労働者当事者が声をあげ「全国一律最低賃金制度確立」「最低賃金 1700 円以上」の要求の見える化を図ります。

④ 公務公共業務の専門性を守るために、地域から「公共の再生」運動に取り組もう

- 1) 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を求めます。
- 2) 医療・福祉・介護・保育・学童保育の配置基準の改善・報酬単価の引き上げをめざします。職員確保・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地域社会にとっても重要な課題であり、地方の力を結集し運動をつくりまします。

「ケア労働者大幅賃上げアクション」に結集し、ケア労働の現場で働く非正規雇用労働者の実態を告発し、「利用者のいのちを守るためにも安定雇用とまともな賃金を」の声を大きくあげていきます。職場の非正規雇用労働者と「ケア労働の現場の大半が非正規雇用労働者なのはおかしい」と対話をすすめていきます。

- 3) 国の機関、自治体、学校など公務職場では、保育士、図書館司書、給食調理員、スクールカウンセラーなど、専門性の高い仕事で多くの非正規雇用労働者が働いています。専門性の高い仕事に非正規雇用労働者が多くいる実態、そのことで地域生活に大きな影響を及ぼしている問題を当事者である非正規雇用労働者が発信していきます。各地の集会や行動に当事者が積極的に参加し声をあげていきましょう。
- 4) 会計年度任用職員をはじめ、公務で働く非正規雇用労働者の処遇改善と雇用の安定を求め、「会計年度任用職員事務処理マニュアル改定」にもとづく処遇の改善を自治体に求めるなど、会計年度任用職員制度改善の運動をつくっていきます。

11. たたかう労働組合の国際連帯を強めることと学び

国際法と国連憲章、多国間主義が危機にあるいま、平和と民主主義を守り、多国間主義を尊重した外交の力が重要です。平和と民主主義を守る労働組合の役割はかつてなく大きく、国際的にさらなる労働組合の国際連帯強化が求められます。

全労連は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。要求実現と組織強化・拡大、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）、反ファシズム国際労働組合ネットワーク（IAFTUN）、エネルギー民主化のための労働組合連合（TUED）などをおし、各国の労働組合、労働 NGO、研究者などの交流を強化します。

各国で前進をつくり出している労働運動、社会運動の高揚に学び、米レイバーノーツをはじめ、たたかう労働者、労働組合の連帯と共同をアジア地域でもひろげることを追求します。

ILO の国際労働基準、各種国際人権基準と国連ビジネス、人権指導原則（UNGPs）などを国内に適用させるため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。

12. ナショナルセンターの機能の強化

（１）調査・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、単産からの情報収集や分析など、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、労働総研や働く者のいのちと健康を守る全国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賃金導入とのたたかい、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労働組合、諸団体・市民との共闘をひろげます。

（２）産別と地方組織の一体的強化に向けて

- ① 単産で「私たちの地方・地域組織の活性化方針」の議論が促進されるよう、議論の場をつくりまします。
- ② 介護など新たな産別組織づくりの議論をすすめます。
- ③ 産別組織の旗を全国各地に立てることをめざして、組織強化も含め、単産中央と地方組織の連携の強化を図ります。
- ④ 全労連未加盟の単産への働きかけを引き続きすすめます。
- ⑤ 企業別組合から産業別組合への転換を図る構想づくりに着手します。

（３）情報発信改革

新自由主義的思想がはびこる社会において、労働組合が組合員はもとより、市民に届く情報発信を強化していくことは重要です。引き続き全労連・加盟組織の情報発信力の強化をすすめます。全労連ホームページを中心に、ソーシャルネットワークサービス（SNS＝ポッドキャスト、X、YouTube など）、デジタル・コンテンツによる情報発信を入口に、「全労連新聞」・「月刊全労連」といった紙媒体ともつなげ、全労連の政策と運動をひろげ、組織拡大につなげます。また、加盟組合の情報発信担当者を対象にした、全労連メディア講座を継続して開催します。

①「全労連ビデオニュース」とポッドキャスト

「全労連ビデオニュース」は、2010 年頃より全労連の取り組み・主張などを 15 分程度の動画ニュースの形で伝え、地域や職場での学習などに活用されてきました。一方で、動画視聴のあり方が 15 年前から大きく変化するなかで、視聴者層も中高年男性に偏るなど、情報発信媒体として適切かという面で困難を抱えています。

以上のような事情を鑑み、「全労連ビデオニュース」については、2026 年 5 月の更新を最後とし、今後は 2025 年 5 月から配信を開始したポッドキャスト（音声メディア）番組「ぜんろうれんラジオ」での情報発信に重点を移していきます。ポッドキャストは「ながら聞き」ができると好評です。なお、引き続きその時々での学習用動画、オンライン学習会、集会、大会・評議員会などのアーカイブ配信等で全労連 YouTube チャンネルを活用します。

②「全労連新聞」

「全労連新聞」は、加盟組織の組合員にとって、最も全労連運動の姿を見せることのできる身近なメディアとして、引き続き毎月 15 日付けの発行を継続し、必要に応じて号外も発行します。また、現在全労連がすすめている、ボトムアップ型にふさわしい組織と運動をバージョンアップさせ、全労連の方針を伝えると同時に、単組や地域労連のたたかい、組合員の姿が見えるような紙面づくりをめざします。

③「月刊全労連」

「月刊全労連」は、ナショナルセンター全労連の政策・情報誌として発行されています。数少なくない労働組合運動の月刊誌・理論誌が廃刊している状況のなか、月刊全労連が果たすべき役割はいっそう重要となっています。しかし、その一方で、現在の発行部数は 1700 部にとどまっていることに課題があります。編集体制と発行頻度、購読料、発行経費の軽減などの見直しをすすめます。同時に、読者対象を単産・地方組織の役員のみではなく、組合員・一般労働者、地方議員などにひろげられるよう、現場の組合員が労働運動をすす

めるうえで参考にできる特集を組むなど、いっそうの内容の充実を図ります。あらためて加盟組合・職場での定期購読をひろげる、読者コミュニティをつくるなど、普及に向けた取り組みを幹事会の責任ですすすめます。

13. 全労連財政の確立に向けて

第 32 回定期大会で、①「対話と学びあい」と、それを組織するオルグの養成をめざす研修・研究機能の体制確立を中心課題とする「組織建設新中期計画（4 カ年）」にもとづいて組織人員の減少を食い止め増勢に転ずる、②財政支出のさらなる効率化と支出削減、③すべての加盟組織における会費 8 割納入を 4 年程度で徹底する、ことによって、「4 年後の 2028 年 7 月の第 34 回大会時に単年度収支を均衡（会費収入で一般会計総額が賄える）させる」ことを方針として確認しており、この間取り組みをすすめてきました。

2026 年 4 月より組織財政検討委員会を立ちあげ、現状分析を行いながら 2028 年の第 34 回定期大会に向けた財政方針の検討を開始しています。ここでの論議を受けて、2027 年 1 月の第 69 回評議員会で中間報告を行い、7 月の第 70 回評議員会で第 34 回定期大会に向けた予備提案を行います。

以上