

第32回オルガナイザー養成講座
(講座1)



地域公共サービス産別づくりの意義と組織拡大の推進、
組織率にこだわる労働組合づくりについて

2023年5月23日

総合組織局 青木雄次

本日の話しの流れ

- 1) 地域公共サービスをめぐる状況の変化・・・自治労の組織課題
- 2) コロナ禍で明らかになった公共サービスの重要性
⇒犠牲となった担い手(労働者)・・・そして市民・・・責任は？
- 3) 私たちは担い手であると同時に労働者！
⇒働き続けられる環境づくりは労働組合の役割
・・・だから必要な組織強化・拡大！
- 4) 自治労の現状 ～第5次組強計画の総括から～
- 5) 組織強化・拡大は『運動』から・・・第6次計画(討議案)のポイント
- 6) 組織率にこだわる労働組合づくりについて
- 7) 現状を踏まえた組織拡大専門員の任務

地域公共サービスをめぐる情勢の変化

- 1980年代以前

…担い手の中心は公務員労働者 ⇒ 自治労は公務員中心の労働組合

- 社会情勢の変化

小さな政府論→官から民へ

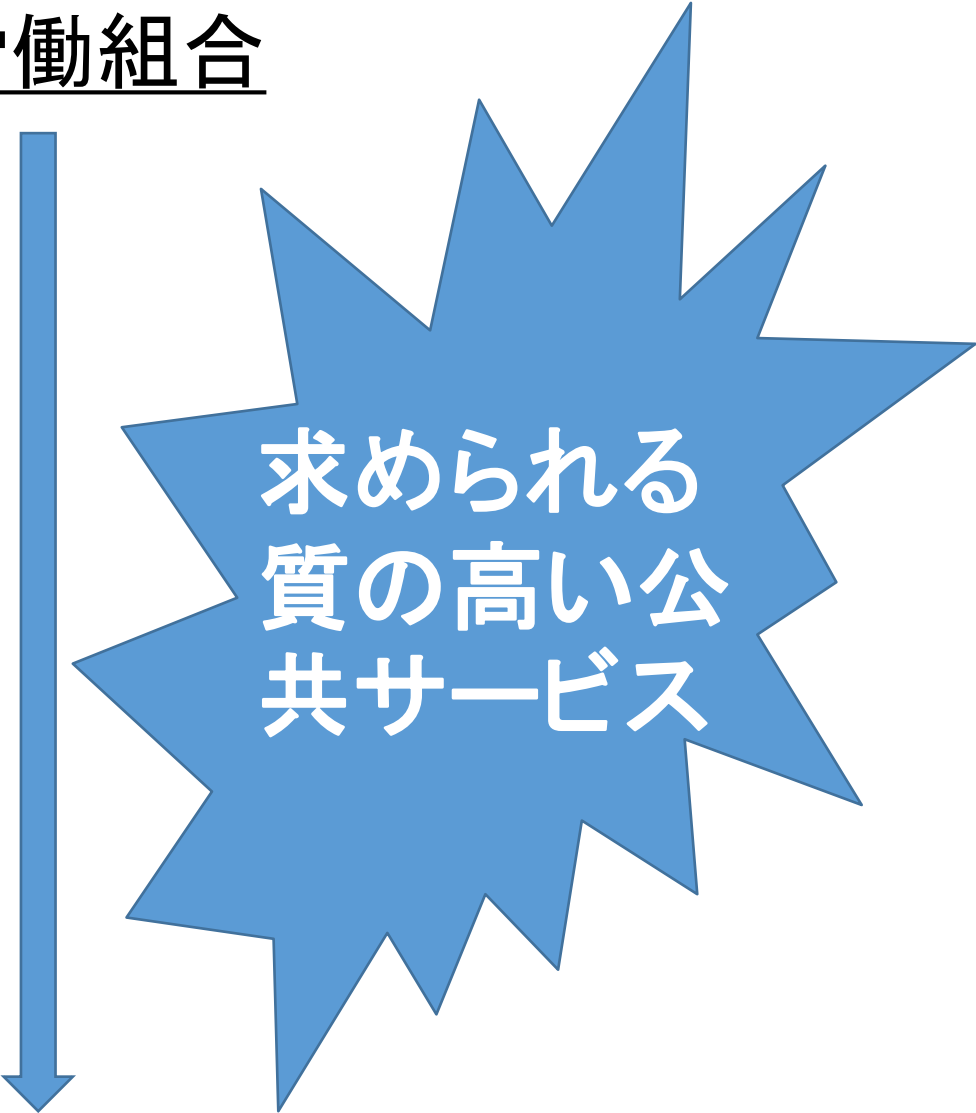
財政赤字→集中改革プラン等による人員削減・民間委託

規制緩和→95年「新時代の日本的経営」による不安定雇用の増大

多様化する住民ニーズ→「便利さ」への需要拡大

- 現在の公共サービスの担い手は

公社・公団、民間委託労働者、臨時・非常勤職員など多様化



求められる
質の高い公
共サービス

～自治労の組織的变化～

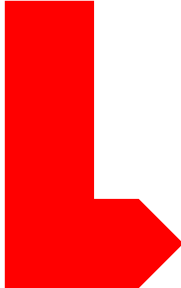
同じ公共サービスを担う全ての労働者の処遇改善を追求＝そのためには組織化を！

地域公共サービスを担う労働者…

エッセンシャルワーカーの重要性と課題

【この間の公共サービスをめぐる経過】

- ・90年代からの新自由主義的な考えにより「公共サービス」が民営化や投機の対象に…
- ・中長期にわたりサービスの質・量が軽視される…



そのため、コロナ禍により新自由主義的な政治や行政が横行した地域では必要十分なサービス提供がストップ！

課題を抱えながらも、公共サービス従事者たちが懸命に市民生活を保障するため奮闘してきたことから…

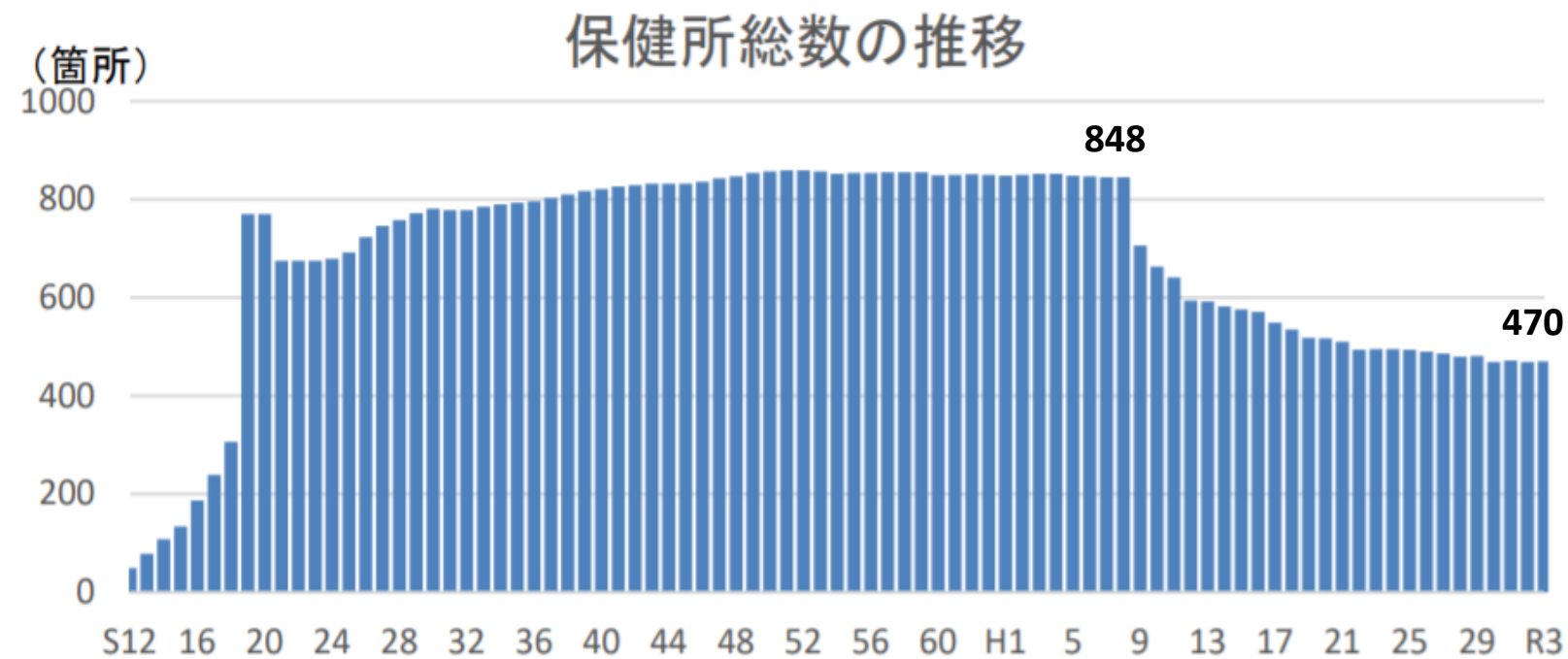
コロナ禍により「**エッセンシャルな(必要不可欠な)**」仕事・業務・サービスが存在すること、その従事者も含めて安定的な状態に置くことの重要性が、市民に広く認識されることになった

公共サービスの担い手として、市民生活になくてはならない公共サービスを維持するための財政基盤の確保、処遇改善を求めていくことが必要！

【例えば】感染症に対応出来ない公共サービス職場の実態 …その原因は？ 誰が犠牲に？…

保健所

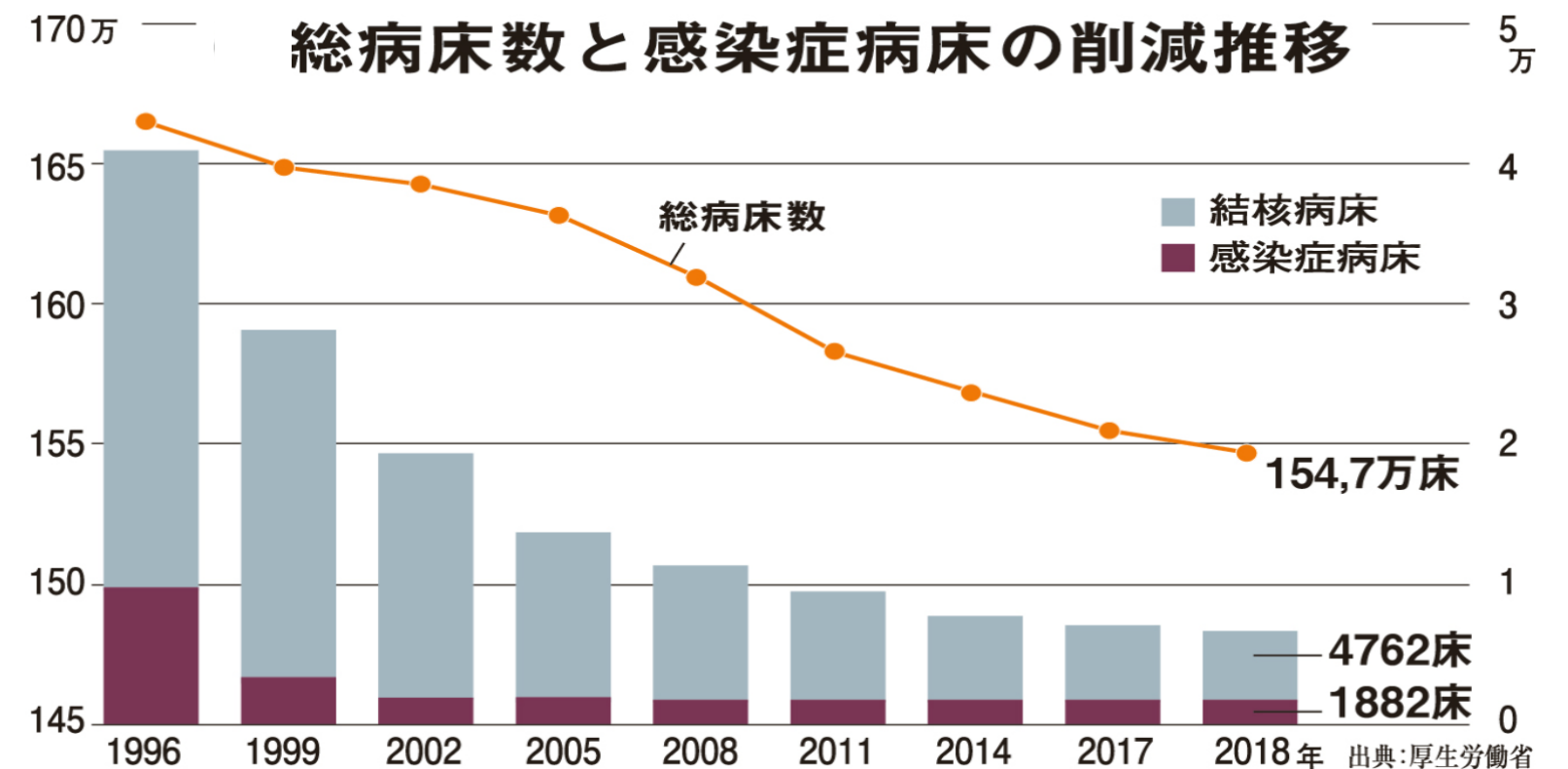
- ◇1997年以降、大幅に削減
 ⇒橋本内閣による経済構造改革
- ◇コロナ禍の実態(大阪市)
 ⇒全職場の約4割が100h以上の超勤
 ⇒最高では280h/月



※全国全国保健所会資料

公立病院

- ◇地方行革として病院数・病床数の削減
 ⇒赤字削減のため病院の統廃合、独法化、
 企業会計の導入など…
 しかし、公立病院は赤字があたり前！？



もともと政府の施策で対応できない体制に！…公共サービス関連労働者に犠牲が強いられた(-.-#)

公共サービス提供に向けた労働組合の必要性 …そのために組織拡大の推進

- 私たちは、住民の生活に必要不可欠な地域公共サービスを提供することが仕事。
- 一方で働いて賃金を得ないと生活できない労働者＝職場で働き続けなければならない!
- 情勢は高齢化・人口減少・財政難等⇒職場は人員不足・業務の多忙化＝長時間労働など

働き方改革!

- 実現に向けて究極的には人を増やすか・仕事を減らすか

公務に必要な人員を増やす

公務の質を下げない仕事の見直し

☆労働組合の二大目標(労働条件の改善＝合理化を許さない)☆

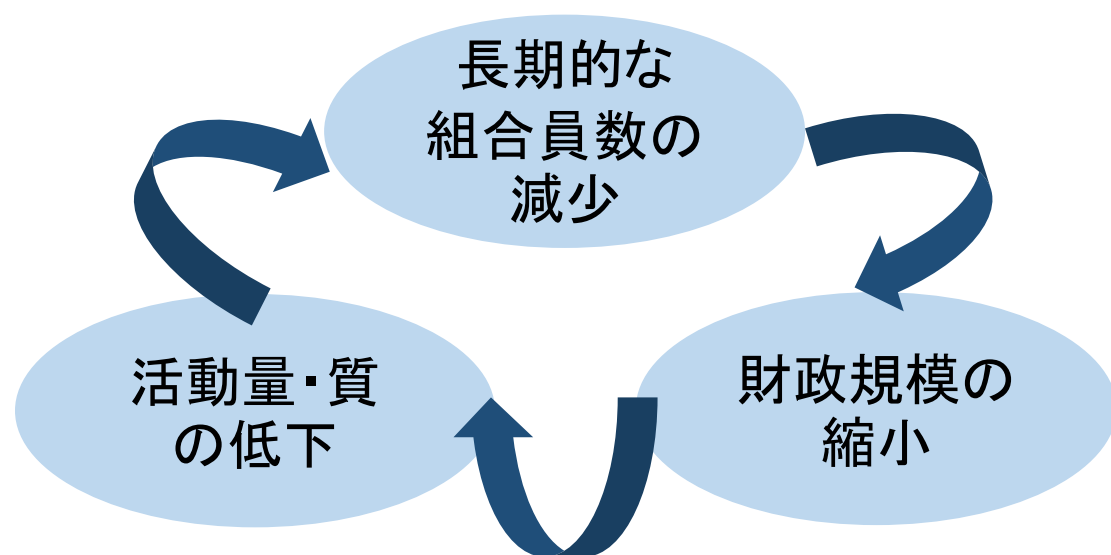
労働組合は数が力!

自治労として『組織強化・拡大のための推進計画』

第5次組強計画(2019~2023)総括から…基本的視点と現状

(1) 基本的視点

① 組織的「負のスパイラル」に陥っていることへの危機感の共有



② 喫緊課題＝単組での具体的活動の活性化

【具体的行動課題】

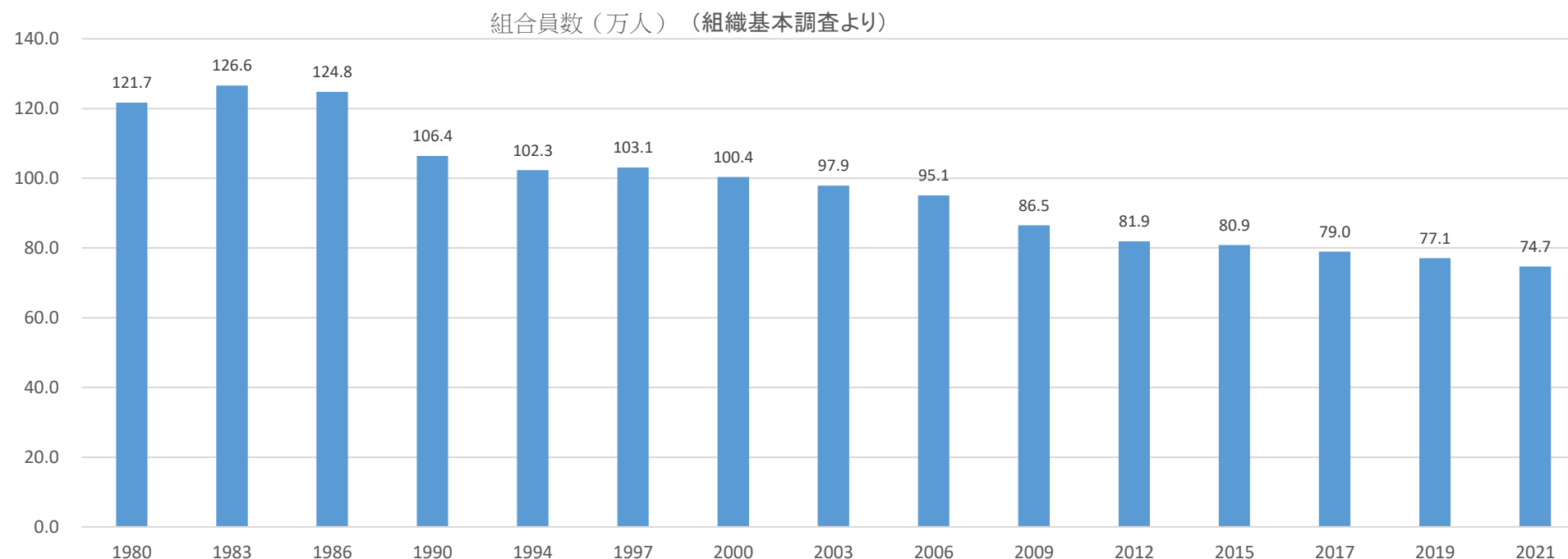
- ・組合員の参加と声を集める活動への集中
- ・単組活動の担い手の確保と育成
- ・単組状況を把握する受信力の強化

③ 80万自治労の回復

(2) 自治労組織の現状

① 組合員数

- ・2017年に80万人を割り込み、減少傾向に歯止めがかからず
- ・減少率が拡大傾向にある(コロナ禍での運動の困難さも影響)



② 新規採用者の加入

- ・2019: 63.2% ⇒ 2020: 61.8% ⇒ 2021: 60.6% ⇒ 2022: 60.2%
- ・加入者数・加入率ともに減少
- ・県職・政令市・県都市など大規模単組での加入減少が顕著

組織強化 I …単組の現状と課題

①組合員との対話を重視した要求づくりと交渉サイクルの確立

●確定闘争期：自治体単組の約20%が交渉未実施

⇒「要求－交渉－妥結－協約化」の交渉サイクルが未確立

●職場の声を集約して要求書を作成する単組が限定的

＜確定闘争における交渉サイクルの確立に関する実施率の推移（自治体単組）＞

■春闘期にはさらに要求書提出・交渉実施単組は減少
 ■要求書作成にあたって、職場委員や青年部・女性部等が中心となって「職場ごとに意見集約」や「アンケート実施」は3割弱にとどまる

年	要求書の提出	交渉実施	妥結	協約・協定の書面化
2012	76%	61%	38%	21%
2013	78%	62%	44%	20%
2014	86%	78%	54%	29%
2015	87%	81%	77%	30%
2016	81%	71%	56%	30%
2017	74%	64%	48%	21%
2018	79%	66%	54%	24%
2019	87%	77%	59%	24%
2020	85%	78%	65%	22%
2021	79%	66%	45%	18%
2022	77%	66%	51%	21%

②「伝える活動」の強化と若手組合員の参加促進、脱退対策の強化

●「組合が組合員のために何をしているか」

⇒機関紙等による組合員への周知

…していない単組の増加

⇒SNSによる情報発信は微増

…県職では23.6%と活用が進む

●若手執行部や若年層の参画

⇒意見集約、交渉参加は少数

●脱退の増加

⇒「加入メリットは？」などの声

コロナ禍を要因とした組合活動の停滞（職場オルグや職場集会ができない、集まらない）からの脱却
 ⇒SNSなども積極的に活用した「見える活動」「伝える活動」の工夫など、組合活動の再開・活性化が必要

組織強化 II ……県本部の現状と課題

①単組状況の把握と組合員の興味・関心を踏まえた単組支援

- ・県本部役職員の経験の違いや任務分担体制の違いにより、単組状況把握の頻度・内容の濃淡に差
- ・労働学校等開催県本部は21(前回調査比▲11)にとどまる(第9回県本部教育研修に関する実態調査)

⇒単組役員の短期交替傾向において組合経験の差異に即した学習プログラムの工夫と本部の支援が必須

②単組間連携の促進

- ・「ブロック」等の設置による単組活動の補完が行われている

⇒ブロック間の活動の格差、中心単組の力量低下による活動の停滞が課題

③県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化

- ・2022年度開始の新制度…2022年度:33県本部 1社保労連 3地連

2023年度:40県本部 1社保労連 4地連

⇒若年層・女性活動家の育成、新採組織化など、組織の活性化に一定の効果があることが報告されている

■単組役員との日常的な対話や相談の重視、単組活動のきめ細やかなフォローは、県本部の基本的機能
⇒担い手育成のためにも、県本部による単組支援に加え、ブロックや規模別等の枠組みなども活用した
単組間の相互交流・支援機能の強化が必要

組織強化 Ⅲ …本部の現状と課題

①県本部への支援と協働による計画の実効性の確保

- ・本部役職員・オルグでの地連担当制を配置、担当県との協議による課題の明確化と対策の共有をめざす
- ⇒本部内での対策の共有→県本部へのフィードバック
- ⇒ウェブを活用した会議が増加する中で、本部提起型の集会・会議からの転換
- ⇒人材育成のための具体的な教育研修方針

強化・改善が必要

②重点支援5県本部に対する運営および自立への取り組み支援

- ・成果・課題の全県本部との共有と県本部実態を踏まえた連携・支援策の具体化が必要

③組合員・単組に見える「自治労運動」の推進

- ・コロナ禍による全国規模での集会等の中止・規模縮小
- 「スケールメリットが感じられない」「組合活動が見えない」声の増加

■本部機能の再構築が必須課題:「組合員目線」の重視

- ・各種折衝の強化、その情報のスピード感と分かりやすさ・見つけやすさ
- ・全国の情報を網羅しながら作成するマニュアル・手引き・学習会資料の拡充
- ・全国調査の実施・分析とフィードバック、メディア対策などの社会的発信

組織拡大・・・80万自治労の回復に向けた取り組み I

(1) 新採・再任用者・未加入者対策等の自治体単組の組織率の向上

① 新規採用者の組織化

- ・組織率の低下傾向が続く
 - ・社会人枠採用者の未加入増加
- ⇒未加入者の増加が、その後の組織化にさらに悪影響を与える

【単組】

コロナ禍で説明会の開催困難



個別対応や青年層・配属先の先輩からの声掛けによる成果

【県本部】

アウトリーチ型支援の実施

- ・重点単組の指定
- ・計画づくりへの助言
- ・説明会・ビラ企画への協力
- ・県内事例の共有と改善

② 再任用職員等に対する組織拡大

＜現状＞

- ・再任用等の組織化は32.9%
- ・再任用職員等を「組織化しない」単組は42.1% → 組織率を引き下げる要因

＜今後の対応＞

定年年齢の段階的引き上げを見すえた具体的対応方針の確立が急務

【単組】

- ・規約等の年齢・加入要件の確認
- ・組織化方針の策定

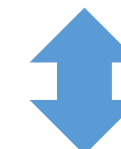
【県本部】

- ・管理職の組合への協力方法や脱退届の取り扱い等の単組状況の確認
- ・退職者会等との協議

③ 会計年度任用職員の組織化

＜現状＞

- ・組合員数34,825人、組織率5.2%
 - ・「組織化対象としていない」単組6割
- ⇒2003年以降、3万人台のまま推移



組合加入 ⇄ 未加入

賃金・労働条件格差は明らか
⇒改めて、組織化の推進を

- ・組織化マニュアルの作成
- ・対話集会や学習会の実施、ニュースの発行

組織化する意義の全体化や再確認が必要

組織拡大・・・80万自治労の回復に向けた取り組み II

④未組織・未加盟自治体の組織化

- ・加入単組数・組合員数ともに年々減少
- ・2019年1月～2021年8月までの脱退は100単組に上る

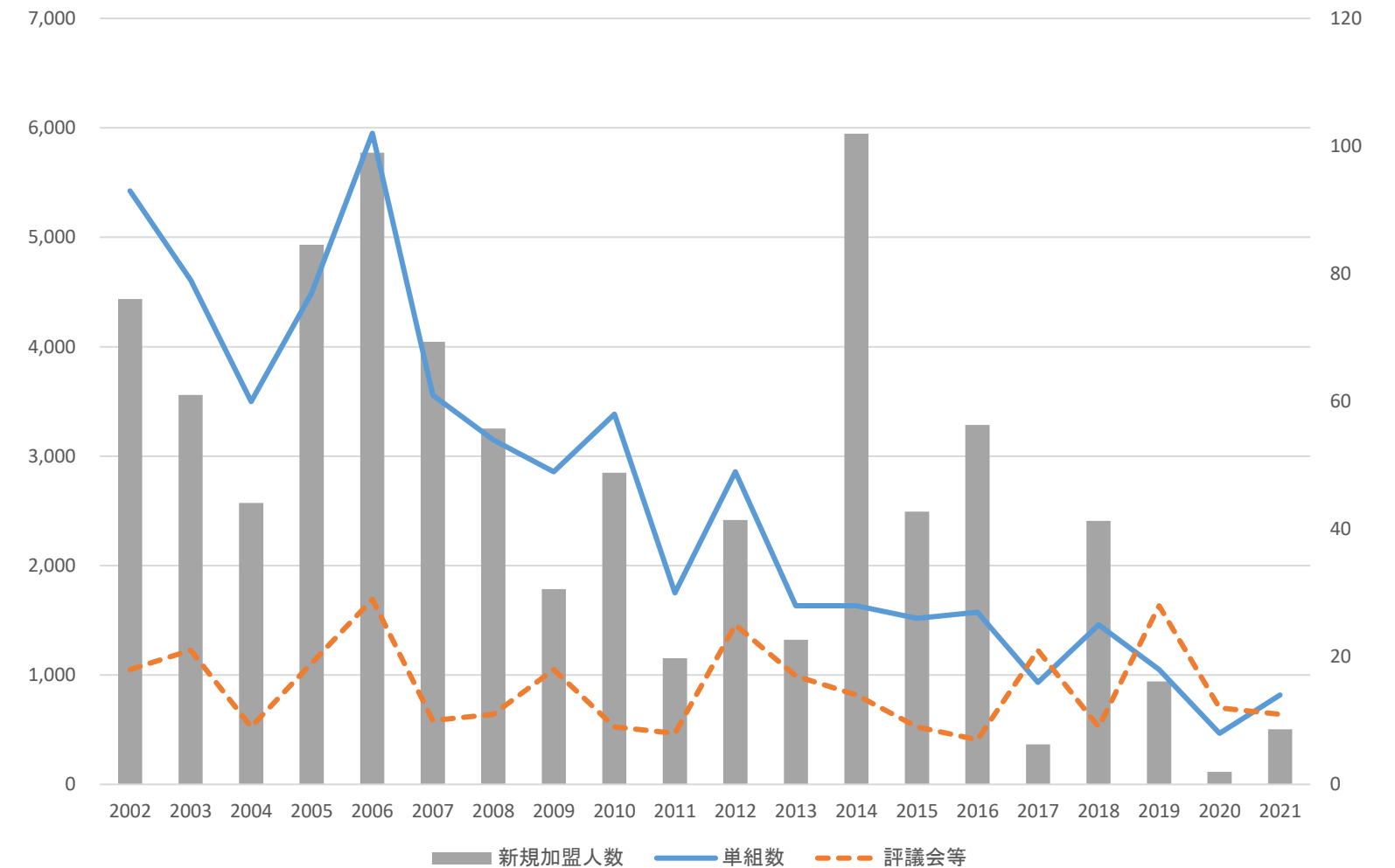
＜実施されている組織化・脱退対策＞

- ・近隣の自治労加盟単組の賃金等を比較しながらメリットを説明
- ・意見交換できる関係構築のために定期的に訪問
- ・単組役員（コアメンバー）との日常的な意思疎通を重視

⇒未組織や脱退が多い場合、近隣単組へのマイナス影響や賃金・労働条件の低位平準化圧力が発生する危険性

⇒組織問題が発生しかねないケースには、本部としても県本部との連携を強化する必要

2002年～2021年新規加盟単組、評議会等数



※2014年度が大幅増となっているのは、新潟県厚生連労働組合(4,300人)が加盟したことによるもの
 ※2022年度の新規加盟は2単組・144人とどまる

■県本部「組織強化・拡大チーム」の実効ある活動の確保

⇒組織強化・拡大を担当者任せにせず、県本部全体の課題として取り組むためのもの

⇒定期的な進捗状況の共有と課題対応を幅広く協議し、県本部の経験として蓄積・活用する体制づくりが不可欠

第6次組強計画(2023年9月～2027年8月)組織討議案のポイント

1.はじめに～組織の現状(再確認)

①組織化に関する各種数値の低下

【正規職員組織率】:2017年に初めて70%を下まわり、2021年にはさらに65%に低下

【新採組織率】:年々低下し、ぎりぎり60%維持

【組合員総数】:90年代100万人→2022年74万人(年1万～2万人の減少傾向の継続)

②2020年3月から約3年に及ぶコロナ禍

⇒地域公共サービス労働者は前例のない事態への対応の最前線に

⇒組合活動が制限され、「空白」を生じざるを得ない単組も(対面での活動の大幅制限/会議や集会の中止や規模縮小/単組や職場へのオルグができない、など)

③本部・県本部の財政状況の悪化

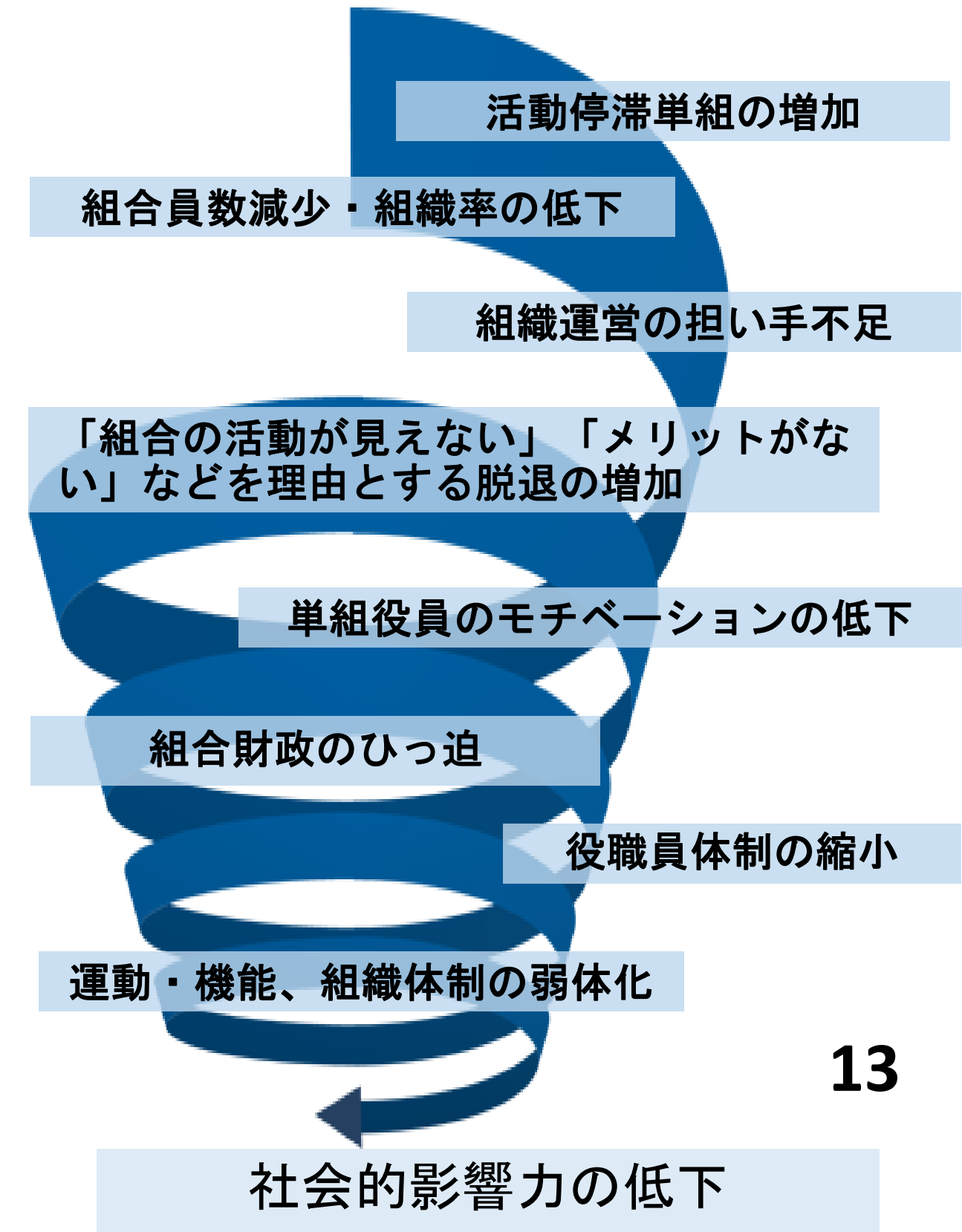
組合員数の減少＝産別財政のひっ迫

【県本部】:単年度収支赤字の県本部の増加

⇒体制縮小により単組実態把握やフォローが十分にできなくなる

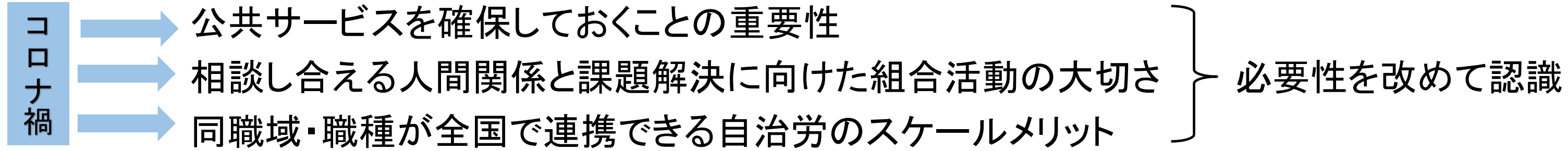
【本部】:単年度予算確保が困難に

⇒財政安定化資金の繰り出しによる事業費確保はすでに限界



取り組みの基軸と重点課題

(1) 基本的視点と位置づけ

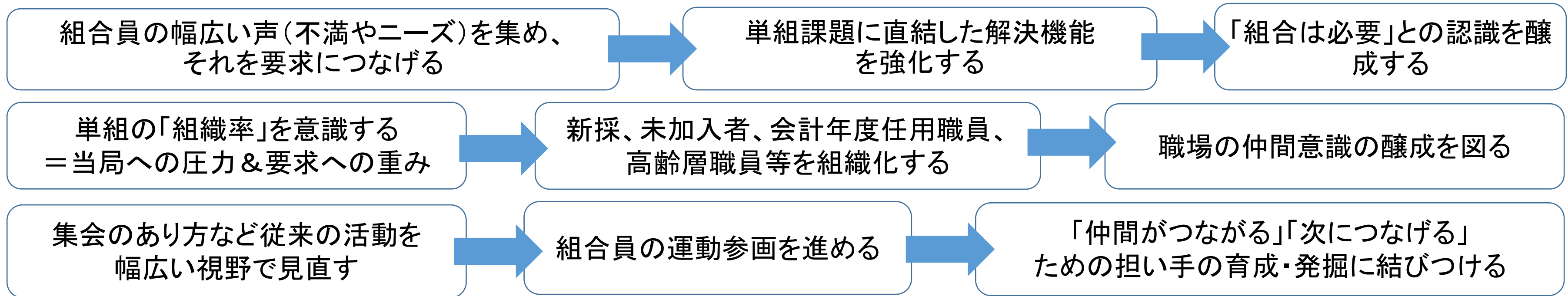


【全体の共通認識とすべき視点】

- ・現在を「具体的行動を起こすスタート地点」と改めて捉えなおす
- ・コロナ禍による停滞からのリカバリーも含めて、単組・県本部・本部の各段階での運動の再展開をめざす

➡ 6次組強計画の位置づけ: 単組活動活性化による組織強化の取り組みを進めるための「アクションプラン」

(2) 重点課題: 6次組強計画の力点＝「単組の強化・底上げと組織率の向上」



重点課題

- ① 受信力・交渉力・発信力の強化
- ② 新採組織化の推進等による組織率の向上
- ③ 各級組織役職員の育成と次代を担う新たな人材の発掘

+

運動・体制の確立と連動した支出構造の見直し

基本設計と目標達成に向けた具体的取り組み方針

(1) 基本設計

① 2年ごと＜前期＞＜後期＞の設定

- ・前期中に少なくとも「1ステップ」アップをめざす
- ・前期の結果を総括し、後期の目標と取り組みの明確化を図る

② 「単組活動 底上げシート」活用

- ・単組強化の工程表として活用

③ 単組

- ・組織力量のレベルアップ

④ 県本部

- ・単組と連携した単組活動の点検
- ・機能強化のための課題の明確化

⑤ 本部

- ・組合員目線での運動の追求
- ・組織強化の観点を本部の共通課題に設定
- ・組織運営に苦慮する県本部の支援に注力
- ・産別財政の抜本的見直しに着手

(2) 具体的取り組み方針

① 「ステップ」の設定…詳細は次ページ以降

- ※ステップ1から始める必要なし/複層的・重層的な進め方もあり得るもの
- ※各単組の状況や県本部体制の変化に応じて優先すべきステップを設定

② 単組の活動の基本

- ア) 執行委員会の定期開催、イ) 組合員からの意見聴取の機会の確保、ウ) 継続的な要求書の提出と労使交渉の実施、エ) 月1回以上の情報発信、オ) 新規採用職員の組織化など組織率の向上

③ 県本部＝本部と単組をつなぐ「要」と単組活動支援の中軸

- ア) 定期的な単組オルグの実施による単組役員との意思疎通の促進、イ) 各闘争期における単組状況の把握と指導、ウ) 組合員・単組課題に即した集会・会議・学習会の企画・開催、エ) 県本部の担い手の育成・発掘、オ) 運動推進のための体制・財政の確立

④ 本部

- ア) 県本部との連携強化による取り組みの点検・確認・支援、イ) 継続的組織運営を可能とする財政構造の検証・見直し、ウ) 省庁・国会対策、政策立案機能、情報収集・分析・発信力の強化

■ 単組-県本部間、県本部-本部間など、各級組織間の関係性の強化

■ 全国各地での自治労の取り組みを発信することにより、組織への求心力と労働組合の社会的意義・価値の向上

■単組のステップ(前期): 仲間の組織化と幅広い組合員の参画による単組活動の活性化

【ステップ1: 組合員の声を聞く】

= 職場にコミュニケーションの素地をつくる

- ① 組合員の意見や要望を聞く場の設定
⇒ 組合員アンケートの実施、若手勉強会・交流会の開催など、「何から始めるか」を確認する
- ② 執行委員会機能の確立
⇒ 「毎月1回の執行委員会の開催」など、具体的目標を設定する

単組の役割を発揮していくためのスタート
現執行部で「やれること」を見つける

【ステップ2:

職場課題の重点化と『積み上げる』『勝ち取る』意識の醸成】

= 組合員の声から、具体的要求・交渉につなげる

- ① 各闘争期での「自分たち自身の要求書づくり」
⇒ 世代間・雇用形態間などで問題意識が異なることも踏まえ、若年層の意見も積極的に交渉事項に取り入れる
- ② 身近な職場課題の解決
⇒ 組合員の意見を基礎とした要求・交渉を実施する
⇒ 賃金以外にも、人員確保や労働安全衛生など、身近な職場課題の解決をめざす

【ステップ3:

『伝える』活動の強化と組合員の幅広い参画の推進】

= 組合活動の見える化・見せる化と新たな企画による参加促進

- ① 「組合が何をしているか」の周知 = 理解を広く共有
⇒ 職場集会や交渉は経過も含めて積極的に発信する
⇒ 組合員の声の掲載や職場紹介コーナーなど、多くの組合員が登場する機会をつくる
- ② 身近なテーマでの学習会やレクの開催

【ステップ4: 役員任期の複数年化と次代の発掘】

= 経験の積み重ねによる交渉力アップと組合活動の継続性の確保

- ① 役員複数年化や段階を踏んだ交代による経験の積み重ね
⇒ 経験者に「特別執行委員」として残ってもらう、委員長・書記長からまずは2年交代をめざすなど、目標を共有する
- ② 中軸を担いうる「層」の確保
⇒ 早い段階から多くの組合員にさまざまな組合活動への参画を求め、理解や参画意識を高める
⇒ 県本部・本部の集会や評議会・ブロック活動での交流を促進する

■県本部のステップ(前期):単組の活性化促進を第一目標に、単組役員と「ともに歩む」ことで関係を構築

【ステップ1:単組実情に寄り添う】

＝単組の実態や課題を把握した各単組の組織強化の推進

①単組役員のみや問題意識へのアプローチ

⇒「何が出来るか・していくか」を一緒に悩み考える

⇒経験不足の単組役員に伴走し、達成感・成功体験を重ねられるよう助言・支援を行う

②単組への個別対応を重視

⇒単組訪問やオルグを計画的に実施できるよう、具体的行動目標を立てる

⇒非専従役員も含めた県本部役職員の役割分担を見直す

【ステップ2:集会・会議のあり方見直しと担い手育成・発掘】

＝より多様な組合員の参画をめざし、次代につなぐ取り組み

①「提案型」から「相互討論」「経験交流」への切り替え

⇒賃金や交渉内容の比較による独自課題への気づきのきっかけづくり、集会の企画・メニューづくりや模擬団交への若手の参加などを検討する

⇒好事例の共有を進める

②対面とウェブの効果的組み合わせの検討

③参加者同士の継続的つながりによる仲間づくり

⇒相談し合える人間関係をつくり、活動へのモチベーションの保持やレベルアップにつなげる

【ステップ3:情報ネットワークの構築と発信力の強化】

①より積極的な情報発信

⇒日常的に組合の情報を発信し、自治労組合員でいることへの安心感・納得感を醸成する

②大学・研究者との連携や地元メディアとの協力関係

⇒学生等への影響力を考慮し、寄付講座などを検討する

⇒地方紙等と双方向で情報交換できる関係を構築する

③リアルタイムでの情報交換

⇒各単組の交渉状況を県本部がグリップし、到達状況などの把握と適宜アドバイスを進める

【ステップ4:財政確立を含めた県本部運営計画の見直し

(改定)・実行と組合員直接支援策の実施】

①現行の県本部運営計画等の見直しに着手

⇒若年層・女性の専従登用など、役員の年齢・ジェンダーバランスを意識する

②安定的な財政の確立

⇒中長期的な財政確立のための組合費水準や納入率を検討する
⇒単組の活動と財政状況の把握を進める

③助け合いの共済制度などのさらなる推進

⇒日常の相談・世話役活動とも密接に関係するもの。

■本部(前期):運動・組織・財政に関する危機感を共有し、産別機能を強化

- ・運動のけん引役であると同時に、公共サービスの最前線の声をアウトプットしていく役割を担うべきであることを改めて認識
- ・政策立案機能、情報収集・分析・発信力の強化策を検討・実行

ア) 県本部実態の把握に基づく連携強化と支援策の実行

1. 連携強化と対応の集中化を目的とした担当県本部制の見直し
 - ① 担当を配置する県本部の絞り込みと役割・任務の明確化
 - ② オルグ前の目的や手法、確認・要請事項に関する意思統一と事後の課題共有
2. 各種闘争や集会のあり方の見直し
3. 実情に応じた人的支援策の実施
4. 新採組織化や組織競合などテーマを明確にした対策会議の開催
 - ① 実際に活用できるモデルツールの作成
 - ② 経験交流とスキルアップを重視
 - ③ 問題意識や悩み、成功事例の共有による「やる気」「折れないマインド」の醸成

→ 具体的対応策の確立をめざす

イ) 情報共有促進と社会的意義の発信

1. スケールメリットを活かした省庁・国会対策の強化
 - ① 組合員の労働実態に基づく要請
 - ② 職場・仕事のあり方に直結する制度・政策課題を常に意識
 2. 県本部-本部間の情報共有あり方の検討
 3. 単組役員や組合員への発信の強化
 - ① 迅速性・正確性の確保
 - ② コンパクトかつ分かりやすさを意識
- ツール・コンテンツの整理と内容の充実
4. 職場実態などに基づく組合の社会的意義の発信のためのメディア対策の強化

ウ) 組織機能の強化と人材育成

1. 現場の声と組織全体を見通した運動課題の提案・解決機能の強化
2. 県本部書記長会議などを通じた産別全体としての機能の底上げ
 - ① 課題共有や運動の経験交流進
 - ② 統一闘の促争における県本部の主導性や新採・高齢層職員の組織化などの好事例の共有
3. 人材育成プログラム策定

＜前期＞のステップの全クリアには、相当な覚悟と持ちうるリソースの投入が必須

本部-県本部：日常的に進捗状況を確認し合う



2025年8月の前期完了時までには全体状況を総括



各ステップの内容や「底上げシート」など、必要に応じた見直しを実施

＜後期＞に追加する項目：後期の取り組みの明確化を図る

【単組】

安定的・積極的組織運営の確立

- ・労使の事前協議制の確立
- ・新規採用職員の組織化と連動した共済加入率の向上
- ・自治研活動や政治活動への組合員の参加率の高さ
- ・多様な取り組みを推進するための組合の財政基盤の確立

【県本部】

単組間連携の強化による
県本部運営体制の確立

- ・地域ブロック活動の強化・サポート
- ・「1自治体1組織内議員」にむけた人材発掘と単組意識の醸成

【本部】

産別機能強化にむけた運動と本部体制の確立

- ・ジェンダー平等に基づく本部執行部女性比率30%超の実現
- ・運動のあり方と連動した本部体制と支出構造の見直し内容の実行

労働組合の力とは・・・組織率と組合員の団結！

・みんなの力が組織の力

1人の意見(要求)は弱いけど、皆の共通した意見(要求)は強い！？

※町長・村長や総務課長に向かって1人で不平や不満が言えますか？

※でも組合なら・・・要求し、交渉し、場合によっては改善することが出来る！

・労使対等の原則

基本は労使対等・・・皆の思いがあるから強くなる！ならなきゃならない

・もしも、労働組合がなかったら？

賃下げ

パワハラ

長時間労働

サービス超勤



(1人の労働者)

組合が活動
(要求・交渉・
行動)しなけ
れば意味がな
い・・・

具体的な取り組み事例から

(1) 北海道 厚岸町職

- 事案: 2022年、町当局が「不適切」を理由に賃金引き下げ・手当削減提案
- 組合対応: 削減阻止に向け、職場オルグ・集会、檄布行動など、非組合員にも参加を呼びかけながらと交渉と合わ大衆行動で反対闘争を展開。
- 成果: 合理化提案を跳ね返し、会計年度任用職員を含め38人が新たに組合へ加盟

(2) 群馬県 東吾妻町職

- 事案: 2007年、町当局が「ラスが高い・借金が多い」を理由に賃金削減提案
- 組合対応: 職場討議で反対を掲げ、早朝時間外集会・檄布行動・議員要請行動などにより反対闘争を展開
- 成果: 提案に対する阻止は出来なかったものの、それを契機として労働組合に対する組合員の結集が高まり、後の労使交渉で運用改善(全員の5級到達)や休暇制度の拡充に繋がった&当局が組合の考えを一定尊重するように…

取り組み事例からの教訓

◇労働組合の存在意義

○みんなで決めて、みんなで行動！…民主主義（組織としての基本）

※組合員の声…「なぜ職員だけ給料が減らされる？」「こんなに減らされたら生活できない」を運動に反映。

○『おかしいことは、おかしい』と堂々と主張し取り組むこと！

①組合員正義…不条理な逆提案に抵抗なし＝なぜ組合に入っているの？

②社会正義……誠実な労使合意なしに一方向的に削減することへの対抗

◇労働組合が闘う（運動する）ことの意義

(1) 直接的な賃金・労働条件の改善（合理化提案の阻止）

(2) 闘い（運動）を通じた組織の強化・拡大

組織率にこだわる労働組合づくりに向けて

・ 良好な労使関係

「良好な労使関係」は大切なこと！・・・しかし、労使は絶対的な立場の違いも・・・

⇒力関係の均衡がないと時として従属に・・・労働組合の力はみんなの団結

・ いざという時、組合の団結が1人を守る＝皆を（自分）守る

職場で困ることは誰にもある！・・・今は関係ないように見えても、将来の自分かも？

みんなが1人の事を、1人（自分）はみんなのために運動することが全員の利益に！

・ 頼りになる組合を作るために ～組合員からの意見集約・議論・反映・報告～

加入する1人ひとりが『労働組合』・・・役員は活動請負人ではない・・・1人の組合員

改めて『数は力』・・・働く者のため組織率拡大が重要 ㊦

現状から考える組織拡大専門員の任務

◇単組の運動課題・必要性の明確化

○「組織拡大の必要性」だけを訴えても単組(役員・組合員)は響かない!?

○問題は労働組合が何をするか!

⇒組合員のための運動→(見える化・見せる化)→組織強化→組織拡大

○組合(組合員・役員)の主体性の確立…そのためには職場課題を明らかに!

(賃金・労働時間・職場環境etc)

○しかし単組内だけでは“おかしさ”に気づかない…県本部(専門員)の関わりが重要

◇現状から考える組織拡大専門員の具体的任務

○オルグ活動等を通じた役員の『やる気』の醸成⇒一步前の行動と一緒に追求!

○組織拡大!それは運動づくりから…情報・知識、経験を活かし自信をもって推進しよう