

# 第19回 定期総会議案書

2024年度運動方針(案)  
2023年度活動の総括

物価高騰、労働分野の規制緩和、  
憲法改悪に反対し、  
組織の強化・拡大で  
中小・全国一般運動を前進させよう！

---

2023年8月20日(日)～21日(月)  
自治労会館(ウェブ併用)

---

自治労全国一般評議会

# 全国一般評議会第19回定期総会スローガン（案）

## メインスローガン

物価高騰、労働分野の規制緩和、憲法改悪に反対し、  
組織の強化・拡大で中小・全国一般運動を前進させよう！

## サブスローガン

1. 2024春闘・一時金闘争で大幅な引き上げを獲得し、生活の改善、格差是正、将来不安の払しょくをはかろう！
2. 最低賃金の大幅な引き上げと全国一律最低賃金制度の実現をめざそう！
3. 解雇の金銭解決制度と雇用によらない働き方の拡大に反対！ 労働者保護の視点に立った労働法制を構築し、安心して働きつづけられる職場と権利の拡充を実現しよう！
4. 台湾有事をにらんだ戦争準備反対！ 軍備増強と戦争のできる国づくりに反対し、憲法改悪を阻止しよう！ ロシア軍はウクライナから撤退せよ！
5. 原発再稼働阻止！ 核燃料サイクル撤退！ 脱原発社会と持続可能な社会を実現しよう！
6. 中小労働者の砦、全国一般の団結を強化し、組織拡大に全力をあげよう！ 未統合3県の統合を実現しよう！

# 目 次

## 第 1 号議案 2024年度運動方針（案）

I	はじめに	3
II	内外情勢の特徴	
1.	政治経済情勢の特徴	3
2.	職場の状況と労働環境	5
III	運動の基調	6
IV	具体的たたかいの課題	
1.	雇用と権利を守るたたかい	8
2.	2024春闘にむけて	10
3.	最低賃金闘争	12
4.	一時金闘争	14
5.	労働時間短縮闘争	15
6.	労働法制の改悪に反対し権利を拡充する取り組み	20
7.	非正規雇用労働者の権利確立の取り組み	22
8.	政策・制度の取り組み	24
9.	平和と民主主義を求める取り組み	28
10.	政治活動の推進について	30
11.	男女共同参画推進の取り組み	31
12.	青年・女性活動の取り組み	32
13.	高年齢労働者の労働条件・環境整備と組織化	33
V	組織強化・拡大	
1.	合同労組運動の継承・発展をはかる中で組織の強化・拡大を	34
2.	組織拡大の取り組みについて	35
3.	評議会の具体的な取り組み	35
4.	業種別活動の取り組み	38

## 2023年度活動の総括

<b>I 2023春闘総括</b>	
1. 物価高騰の中で迎えた2023春闘	43
2. 全国一般の取り組みの評価と課題	48
<b>II 諸闘争</b>	
1. 一時金闘争	52
2. 労働時間短縮のたたかい	53
3. 雇用と権利を守るたたかい（※これまで報告のあった主な内容）	54
4. 政策制度の取り組み	56
<b>III 組織活動</b>	
1. 産別組織統合課題への取り組み	57
2. 未組織労働者の組織化、労働相談活動	58
3. 情報宣伝活動	58
4. 青年女性活動の取り組み	58
5. オルグ養成研修会	59
<b>IV 平和と民主主義を求める取り組み</b>	59
<b>V 連合・共闘関係の取り組み</b>	
1. 連合・医療福祉部門連絡会	60
2. 連合自動車教習所連絡会	60
3. 連合ビルメン連絡会	61
4. 製板労組会議（日本製板産業労組会議）	61
5. 山木労協（森林・林業・木材関連産業労働組合連絡協議会）	62
6. 交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）	62
7. 新時代に向けた中小企業問題研究会	63
<b>VI 業種別部会の取り組み</b>	
1. 木材産業協議会（木産協）	63
2. 自動車教習所労働組合協議会（自教労協）	64
3. 医療部会	65
4. 競走部会	65

## 2024年度運動方針（案）

### I はじめに

長引く新型コロナウイルス感染症は、5月8日に位置づけが5類に移行となったが、感染拡大も見られるなど、医療・福祉現場での課題解決などに取り組む必要がある。他方で経済活動は全般的に再開し、未曾有の苦境から徐々に立ち直りつつあるが、いまだ原材料価格や物価が高騰する中で、私たちの職場や生活は流動的で厳しさから解放されていない。

一方で、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻、北朝鮮のミサイル発射や緊張が続く米中関係と台湾情勢など、世界の平和が脅かされている。

全国一般は、そうした中で迎える2024年度は団結と連帯を力にして、雇用と生活、平和を守るため組織の総力をあげて困難な課題を克服し、諸闘争を前進させていく。

### II 内外情勢の特徴

#### 1. 政治経済情勢の特徴

- (1) 国際通貨基金（IMF）が4月に発表した世界経済の成長については、「金融部門の混乱や高インフレ、ロシアによるウクライナ侵攻の影響、3年にわたるコロナ禍を受けて、見通しは再び不透明」との可能性を示唆し、インフレが目標水準に戻るのは2025年以降との見込みを示している。
- (2) ロシアによるウクライナ軍事侵攻は長期化し、ウクライナ東部での戦闘が激化するなど、西欧とロシアの対立は深刻化している。ウクライナ軍は6月上旬から大規模な反転攻勢を始めているが、当初の想定よりも進展が遅れている。一方、ロシア側では民間軍事会社ワグネルの代表、プリゴジン氏が反乱を起こすが失敗に終わったものの、国内での矛盾も噴出している。

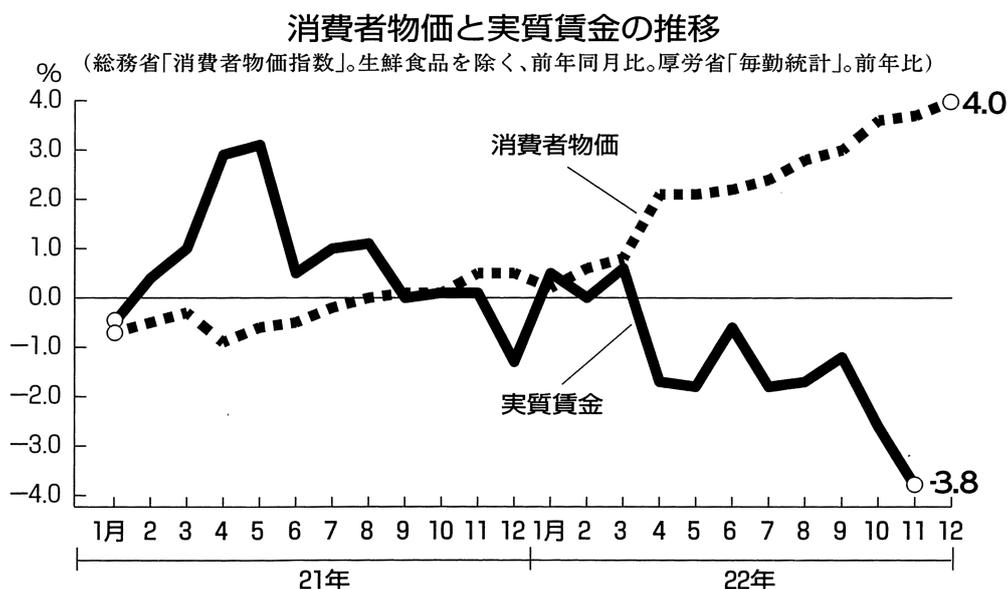
ロシアの軍事侵攻は明らかな国連憲章違反であり、国連常任理事国としてあっては

ならないことである。

また、ミャンマー国軍による市民への弾圧をはじめ、北朝鮮のミサイル発射に対する米韓の核による抑止力の強化、南・東シナ海で軍事的活動を行う中国とアメリカとの攻防など、急速に安全保障は厳しさを増している。

- (3) 日本においても物価高騰が続き、5月の消費者物価指数は、前年同月比で3.2%上昇。前月からは0.2ポイント下がるものの実質賃金が低下している中で物価の高騰は労働者、生活者に重くのしかかっている。

そうした中、岸田政権は6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～（いわゆる「骨太方針」）」を閣議決定した。そこには、高い賃金水準を述べつつ、終身雇用と年功序列型賃金が経済の新陳代謝を妨げてきたとの判断から、退職金税制の見直しにも言及。また、働き手の能力を向上させる「リ・スキリング（学び直し）」を打ち出し、それにより衰退産業から成長産業へと転職を促すとしている。このように労働者の首切りや、労働移動を加速させるなど、労働者に犠牲を強いる内容が多く触れられている。さらには、総選挙をにらんでか、骨太方針には防衛増税の開始時期を2025年以降に先送りすることが盛り込まれている。



出所：ひろばユニオン2023年3月号 物価上昇下の生活と労働

- (4) 岸田政権は、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻や繰り返される北朝鮮のミサイル発射、緊張が続く米中関係や台湾情勢などを背景に、安保関連3文書（国家安全保障戦略、国家防衛戦略、防衛力整備計画）における反撃能力（敵基地攻撃能力）の保有を、安保安法制と同様に国会審議もなく閣議決定のみで決めたほか、原発推進への回帰なども含め重大な政策転換を次々と押し進めてきた。

最大の課題は、衆参での改憲勢力が3分の2の議席を上回る中で、改憲の動きを急速に強めてきていることである。

## 2. 職場の状況と労働環境

- (1) 総務省労働力調査（2023年6月30日公表）による5月の完全失業率は前月と同率の2.6%、完全失業者数は188万人で前年同月に比べ3万人減り、3ヵ月ぶりの減少となった。また、就業者数は6,745万人と、前年同月に比べ15万人増え、10ヵ月連続の増加となった。

また、厚労省調査（2023年6月30日公表）による5月の有効求人倍率（季節調整値）は、1.31倍と前月に比べて0.01ポイント低下した。

- (2) 厚生労働省の「毎月勤労統計調査（2023年5月分結果速報・7月7日公表）」による労働者1人あたりの平均の賃金総額は、月平均28万3,868円で前年同月比2.5%増となり、うち一般労働者が36万8,417円（3.0%増）、パートタイム労働者が10万2,303円（3.6%増）となり、雇用労働者に占めるパートタイム労働者比率（割合）は31.84%（0.65ポイント上昇）となった。

賃金の引き上げはあるものの、物価の変動を加味した実質賃金は5月で前年同月比1.2%減少し、14ヵ月連続減となった。

- (3) 総務省統計局による「家計調査報告（家計収支編）5月分」では、消費支出（総世帯）は1世帯あたり月28万6,443円で前年同月比実質4.0%の減少。勤労者世帯の実収入（2人以上の世帯）は、1世帯あたり46万9,992円、前年同月比実質7.5%の減少、名目4.0%の減少。コロナ禍からの回復基調にあるが、物価高騰に賃上げが追いつかず実質賃金が低下する中での生活は厳しく、結果として個人消費も落ち込んでいる。

- (4) 労働時間をめぐる現状は、1987年の労基法改正を皮切りに週48時間から週40時間に移行し、一定の前進がはかられた。その後は、労使による時間外労働の削減と年休取得促進の取り組みに委ねられたが、改善は進まず時間外労働は高止まりとなっている。2019年4月に労働基準法・労働安全衛生法が改正され、罰則付き時間外労働の上限規制や産業医の指導強化が定められたが、法に定められただけでは長時間労働の是正にはならない。こうした中で、長期病休や過労死など、深刻な状況を引き起こす結果となっている。違法な働かせ方をしている事業所の多くが30人未満の中小企業であり、未組織職場では「36協定の存在さえ知らなかった」と答える職場も多くある。人手不足の中での長時間労働の是正にむけた取り組みは喫緊の課題である。

- (5) 財務省は、国民所得に占める税金や社会保障費の割合を示す国民負担率を発表した。2023年度の国民負担率は46.8%になる見通しで、税金と社会保険料で天引きされ、53.2%しか手元に残らないとされ、物価高騰の中で私たちの生活は厳しさを増してい

る。

(6) 近年、さまざまなデータの収集によりAI（人工知能）の技術革新は著しい。AIの活用は広範囲にわたっており、自動車の自動運転は実用段階に入ってきている。また、昨年11月公開された対話型AI「チャットGPT」の精度は世界を驚かせたが、突拍子もない

返答をするなど信頼性が揺らいでもいる。開発者のアルトマン氏は世界に先駆け来日し、岸田首相と会談した。

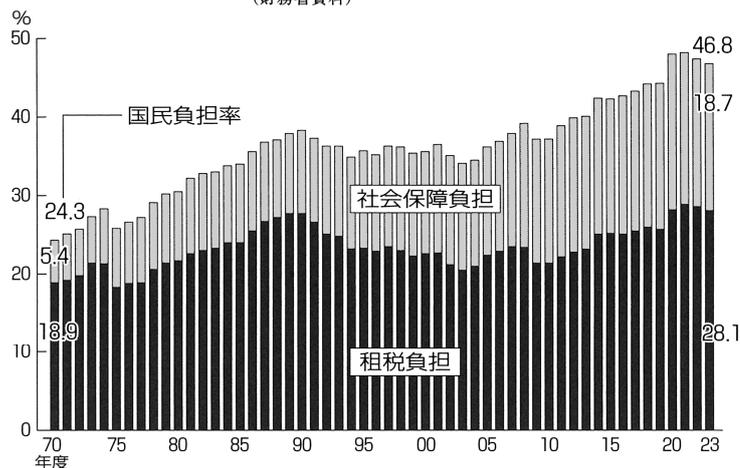
欧米では「偽情報の拡散」や「安全保障上のリスク」といった懸念から「チャットGPT」導入に慎重であるが、日本政府は先行しようとしている。

米ハリウッドではAIに仕事を奪われかねないとして映画脚本家らが大規模なストライキを実施している。日本も他人ごとではない。

今後、人手不足や生産性向上などを理由に、多くの労働現場に導入されていくことが予想される。拙速・安易なAI導入により労働者の雇用と生活の安定が脅かされることがあってはならない。

国民負担率の推移

(財務省資料)



出所：ひろばユニオン2023年4月号 5割に迫る「国民負担率」

### III

## 運動の基調

(1) 昨年来、物価高騰により労働者のくらしが急速に悪化している。物価上昇を上回る実質賃金の引き上げなくしては、これまでの生活は維持できない。組合員とその家族はもとより、すべての労働者の雇用と生活を守るための運動強化にみんなで行き。

その最大の闘争の1つが春闘の取り組みである。春闘は、労働者の意志と力を労働組合に総結集し、①組織された労働者が企業・産別組織の枠を超えて、②春の一定の時期に集中して取り組み、③統一的指導と闘争を組織する中で、④組織労働者の賃金引き上げによって相場形成をはかることで、すべての労働者に波及させていくものである。2024春闘では、統一闘争を堅持し、雇用と生活の維持・向上にむけた取り組みを強化していく。

- (2) 組織強化拡大は「全国一般運動」の最重要課題である。「中小・地域労働運動」「合同労組運動」を強化し、それを次の世代へと継承・発展させていくことが何よりも問われている。そのため、全国一般評議会、ブロック、地方労組、業種別活動に結集するとともに、県本部、公共サービス民間労組評議会との連携を強化し、地場中小労働者の組織化、争議支援・連帯行動、平和と民主主義を守る取り組みを前進させていく。

県本部との組織統合ができていない石川、福井、岐阜の3地方労組においては、現在の4年間の「暫定協定書」「確認書」が2023年12月に期限を迎える。県連絡協議会での協議を積み重ね、課題解決に全力を注ぎ早期統合を進めていく。

- (3) 厚生労働省は2022年12月16日、「令和4年労働組合基礎調査」の結果（2022年6月30日現在）を公表した。それによると、労働組合員数は999万2千人で、前年に比べて労働組合数は346組合（1.5%）減、労働組合員数は8万6千人（0.8%）減少となった。また、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.5%で、前年より0.4ポイント低下した。

推定組織率の低下は、集団的労使関係に守られない労働者が増加していることを示しており、改めて危機感を認識しなければならない。また、労働条件の改善には、労働者が対等な立場で会社と交渉できる労働組合とそのもとでの運動が必要である。憲法に規定されている労働組合の存在・必要性、重要性をアピールしながら、組織の強化・拡大にむけた運動に全力をあげていく。

- (4) 岸田政権は5月16日の「新しい資本主義実現会議」において、三位一体労働市場改革の指針（案）をまとめた。企業には従来の働き方の見直しを求め、労働者にはリ・スキリング（学び直し）を通じて専門技術を身につけてもらい、その結果として低迷している賃金の上昇に繋げるとしている。しかし、その本質は経営側にとって都合の良い労働改革（従来の労働時間に比例した賃金制度の破壊＝労働の強度の増大）であり、「新しい資本主義」と称してはいるものの、従来の資本主義の維持・延命策ではない。労働市場改革の指針の3本柱は、①職務給・ジョブ型人事の導入（人材の配置・評価方法、賃金制度の見直し）、②労働移動の円滑化（個人のキャリアアップや転職相談体制の整備、自己都合退職の要件緩和）、③リ・スキリングによる働き手の能力向上支援（個人への直接支援の拡充）としている。これらは労働者の自己責任を促し、雇用も賃金も労働者の努力によって改善させようとするものである。労働者の犠牲の上に、経営側が利益を増やそうとする以外の何物でもない。

全国一般は、岸田政権が進める「労働改革」に反対し、労働者保護の視点に立った法整備と、すべての労働者が安心して働き続けられる職場と社会の実現にむけた運動を強化していく。

- (5) 岸田首相は、昨年末に国会での議論のないまま、敵基地攻撃能力保有を含む安保関連3文書の改定を行い、防衛費の増額、老巧原発の運転期間の延長など、重要な政策

の大転換をはかった。また、憲法審査会での議論を加速させ改憲の動きを強めるなど戦争のできる国づくりを進めている。今、日本は平和と民主主義の危機にある。

国民主権、平和主義、基本的人権の尊重の3つの基本的理念を持つ平和憲法を堅持するとともに、集団的自衛権の行使を容認する安保関連3文書の撤回、「共謀罪法」「特定秘密保護法」など「戦争法」の実働化阻止・廃止、脱原発運動の強化を進めていく。

## IV 具体的たたかいの課題

### 1. 雇用と権利を守るたたかい

- (1) 景気低迷の折、日本にも襲い掛かったコロナ禍。政府は企業の倒産を防ぐための支援策を講じたが、コロナ禍の収束とともに政府の支援は終了し、生き残る企業、倒産する企業と明暗が分かれている。

東京商工リサーチの調査による2023年上半期（1－6月）の全国企業倒産数（負債額1,000万円以上）は4,042件（前年同期比32.0%増）で、2018年以来5年ぶりの高水準となり、負債総額は9,340億8,000万円（同45.3%減）だった。件数は、2年連続で前年同期を上回り、上半期では2020年同期（4,001件）以来、3年ぶりに4,000件台に乗せた。「新型コロナウイルス」関連倒産は1,611件（前年同期比57.7%増）、物価高を起因とする倒産は3.3倍の300件に増えた。

今後、コロナによる融資の返済、円安、物価高、人手不足が重なり、企業を取り巻く経営環境はさらに厳しさを増し、企業倒産は緩やかに増勢する恐れもある。

全国一般は、雇用と生活を守り抜くために組織の総力をあげ、評議会、ブロック・地方労組が連携し、必要とされる対策の具体化をはかっていく。また、自治労本部・各県本部、連合本部・地方連合会とも連携し、生活・所得の保障、医療の診療報酬の改定、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁を後押しするための公正取引の確立、入札制度改革・公契約条例制定の取り組みを強化していく。

- (2) 全国一般は、合理化・組織攻撃とたたかっている仲間の早期解決をめざし、組織全体で闘争を支援していく。争議の早期解決にむけては、職場闘争を基本としつつ、県労働委員会や裁判などを活用するとともに、必要に応じて支援共闘会議を結成するなどして広く社会に訴えた闘争を組織していく。
- (3) 職場と雇用を守るため、企業動向や背景資本の分析と対策、職場点検活動を強化するとともに、経営情報の開示と対等な労使交渉の確立をはかるため事前協議・同意約

款の締結をめざしていく。

- (4) 労働相談でトップを占めるハラスメントについては、2019年5月にパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が成立し、大手は2020年6月1日、中小企業は2022年4月に施行された。これにより、事業主は、パワーハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）の義務を負うことになった。

<パワハラの定義と具体的な取り組みについて>

- 職場における「パワーハラスメント」の定義は、職場で行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの、これらの行為をいう。
- 職場におけるパワーハラスメントは、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）、などが該当すると考えられる。パワーハラスメントに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、さまざまな要素を総合的に判断することが必要である。
- 雇用管理上講ずべき措置の具体的な内容について、①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応、④その他、あわせて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）を事業主に求めていく。
- 具体的には、①パワハラを行ってはならない旨の方針を明確にし、労働者に周知・啓発するとともに、パワハラの行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則およびその他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、パワハラに対して厳正な処分を行うという考えを明確にする、②相談窓口を予め定め、事実関係を迅速かつ正確に確認し、速やかに被害者に対する配慮のための措置を行う、③事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う、再発防止にむけた措置を講じる、④相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する、以上を求めていく。
- パワハラに関する法改正により、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法・労働者派遣法においてもハラスメント対策について、指針に基づいたパワハラ防止対策と同様の対策・措置を講じていく。

- (5) 2020年4月の改正民法で債権の消滅時効が5年に延長されたことを受け、労働基準法での未払い賃金の請求期間も5年となったが、当分の間は3年とされている。早期

に5年に延長されるよう、引き続き求めていく。

- (6) 2024年4月より、使用者から労働者に対する労働条件明示のルールが変わることとなる。厚生労働省は労働基準法施行規則を改正し、労使間の認識のズレや、有期雇用者の無期転換をめぐるトラブルを未然に防ぐ目的で、現在使用者側に義務づけられている明示事項に新たに4項目が追加される。労働条件明示のルールをしっかりと押さえた上での対応をはかっていく。

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加される	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新時	☞1. 就業場所・業務の変更範囲
有期労働契約の締結時と更新時	☞2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容 あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなる。
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	☞3. 無期転換申込機会 ☞4. 無期転換後の労働条件 あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなる。
※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度。	

出所：厚生労働省

## 2. 2024春闘にむけて

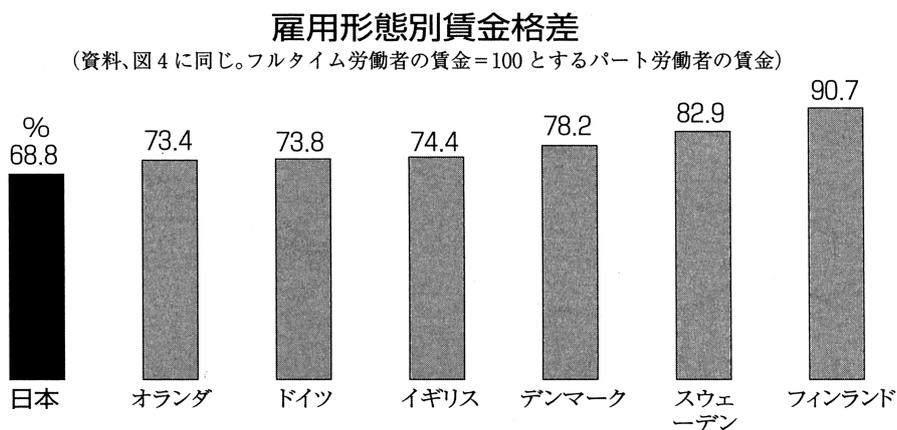
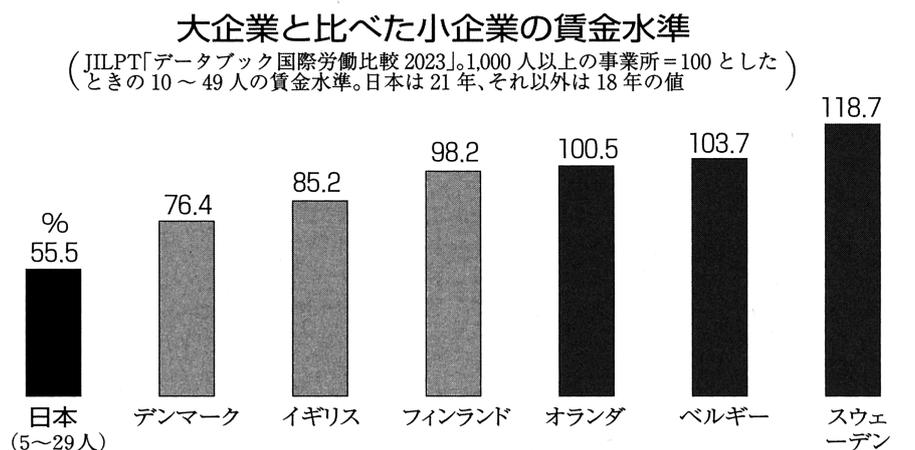
- (1) 2024春闘は働く者の雇用と生活の維持・向上をはかる取り組みとして大きな役割を持つ。いかなる情勢下にあろうとも要求を断念することなく、しっかりと交渉し、物価上昇を上回り、生活の向上がはかれる賃上げと労働条件の改善にむけ、全組合員の参加のもとで取り組みを強化していく。
- (2) 全国一般は、労働者の分断と競争を生み総額人件費を抑え込む成果主義賃金制度や人事評価制度に反対していく。すでに成果主義賃金制度などが導入された職場では改善・廃止にむけた取り組みを強化していく。そのために、さまざまな場において賃金論を学習し、労働者としての物の見方・考え方を身に付け交渉力を高めていく。

(3) また、統一闘争としての春闘のあり方が問われ、意義が失われつつある。全国一般は春闘の意義を再認識し、個別企業の枠を超えて賃金相場を形成し、労働力の値崩れやダンピングを防ぐための春闘へと再構築をはかっていく。

さらに、大幅な物価上昇と日銀による「大規模な金融緩和の継続」が急速な円安を招き実質賃金は低下し、労働者の生活はひっ迫している。2024春闘の賃上げ要求については、目の前の物価上昇や円安を加味した要求内容を連合に求めていき、安心して生活できるための賃上げ要求を組織していく。

(4) 賃金とは労働力の再生産費であるとともに、世界では仕事と同じなら賃金も同じである「同一労働同一賃金」がグローバルスタンダードとなっている。国際労働機関であるILOは、「同一労働同一賃金」を基本的人権の一つとして位置づけている。国内では「同一労働同一賃金」を法制化した。が、雇用形態間、しかも、同一企業内における正規と非正規の格差に狭く限定されており、それ以外の格差は放置されている。

賃金の4大格差（①企業規模間、②雇用形態間、③男女間、④地域間）を解消し、賃金引き上げ額と賃金水準をあわせ示す組合員が確信の持てる要求を組織していく。



出所：ひろばユニオン2023年7月号 賃金・労働条件の国際比較

(5) 春闘に取り組むにあたって、賃金・労働諸条件の実態を把握することが重要である。組合員の賃金・労働諸条件把握を基に、さらに産業・業種の特性を踏まえた格差是正、

底上げの要求基準と到達闘争を組織していく。組合員が確信の持てる統一要求と到達闘争を強化するため、全組合員を対象とする賃金実態および生活アンケート調査を実施し、要求討議を早めに進めていく。

- (6) 中小企業の公正取引の実現など中小企業政策・業種別（産業別）政策の充実化と、公共サービス分野における公正労働基準を確立するための入札制度改革、公契約条例制定運動を強化していく。そのため県本部や地方連合の運動に積極的に参加し、中小企業政策・業種別政策、公契約条例運動の前進をはかりながら、中小労働者の格差是正、賃金引き上げにつなげていく。
- (7) 自治労の組織全体で春闘の前進をはかるため、県本部・公共サービス民間労組評議会と一体となって中央・地方で共通する課題を見だし、ともに運動を進めていく。
- (8) 中小・非正規雇用労働者の確信の持てる要求とたたかう体制の確立にむけて、2023年12月に2024春闘中央討論集会を開催する。

また、中央・地方でより効果的なたたかいを構築するため、ブロックや業種別での春闘討論集会を開催し、学習と交流を深めていく。

### 3. 最低賃金闘争

- (1) 非正規雇用労働者が増大し、格差社会・貧困が深刻化し、「底上げ」と「格差是正」が切実に求められている。加えて食料や光熱費など生活必需品の高騰は、最低賃金すれすれで働く者のくらしに大きな影響を及ぼしており、処遇改善はまさに喫緊の課題である。

2023年、厚労省の中央最低賃金審議会では、全国加重平均41円（4.3%）引き上げて1,002円とする目安をまとめた。

- (2) 過去最大の引き上げ額となり、政府目標でもある全国加重平均1,000円を超え、2016年度以降コロナ禍で目安が示されなかった2020年度を除き、毎年3%引き上げられてきた。だが、欧州に比べるとまだまだ低く、同一労働同一賃金の実現など格差を埋める対策も具体的な内容は乏しい。そもそも時給1,000円に達しても、週40時間働いても年収200万円にしかならない。

具体的な引き上げ額は労使に委ねられているが、消費者物価上昇率は直近で3%を超え、今年度も2%を上回るとの見通しがされる中で、より高い水準の引き上げは急務である。

- (3) 最賃法9条は、最賃を決めるにあたって①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の支払い能力の3要素を総合的に勘案して決定すると定めている。審議会の労働側委員は、独自に生計費調査を行い指摘するが、これまで中央・地方の審議会で「生計費」が重視されたことはない。最低賃金は、生きるために最低限必要とする賃金では

なく、働くことで安心してくらせる労働者としての誇りが保証されるものでなくてはならない。

- (4) 最賃のもう一つの大きな課題は都道府県間の格差である。2023年度の全国平均は41円だが、目安は各都道府県を経済情勢などに応じてA～Cランクに分け、41円～39円。

地域間での格差は、大きな人権差別ともいえる。現在は最も高い東京都が1,072円、最も低い10県が853円で200円以上開きがある。この格差があることで、大都市へ労働者が移動し、地方経済の疲弊をも招いている。

そうした中、全国一般がこれまで一貫して主張してきたのが全国一律最賃である。近年それを求める動きが各地で出はじめ、意見書が採択された自治体も出てきている。改めて連合運動に結集するとともに、世論を巻き込んだ大衆運動を強化し、中央・地方での最賃の引き上げと全国一律の最低賃金制度の実現をめざしていく。

- (5) 「特定（産業別）最低賃金」は、各都道府県の特定の産業ごとに設定される。当該産業の基幹的労働者について、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めた場合に設定される。

特定最賃の申請拡大をはかるため地方連合に結集し、申請拡大を通じて企業内最低賃金協定を結び、未組織労働者へと波及させる取り組みを強化していく。

都道府県名	ランク	現在の最低賃金	引き上げ額の目安	合計
北海道	B	920	40	960
青森	C	853	39	892
岩手	C	854	39	893
宮城	B	883	40	923
秋田	C	853	39	892
山形	C	854	39	893
福島	B	858	40	898
茨城	B	911	40	951
栃木	B	913	40	953
群馬	B	895	40	935
埼玉	A	987	41	1,028
千葉	A	984	41	1,025
東京都	A	1,072	41	1,113
神奈川県	A	1,071	41	1,112
新潟	B	890	40	930
富山	B	908	40	948
石川	B	891	40	931
福井	B	888	40	928
山梨	B	898	40	938
長野	B	908	40	948
岐阜	B	910	40	950
静岡県	B	944	40	984
愛知県	A	986	41	1,027
三重	B	933	40	973
滋賀	B	927	40	967
京都	B	968	40	1,008
大阪府	A	1,023	41	1,064
兵庫県	B	960	40	1,000
岡山	B	896	40	936
広島	B	889	40	929
山口	C	854	39	893
徳島	B	857	40	897
香川	B	892	40	932
愛媛	B	930	40	970
高松	B	888	40	928
福岡	B	855	40	895
佐賀	B	878	40	918
熊本	B	853	40	893
大分	C	853	39	892
宮崎	B	900	40	940
鹿児島	C	853	39	892
沖縄	C	853	39	892
全国平均額		961	41	1,002

最低賃金と2023年度の引き上げ額の目安(時給) ※合計は四捨五入した場々の最低賃金、単位は円

#### 4. 一時金闘争

- (1) 賃金水準が低い中小企業において、一時金は生活給の一部として重要な役割を果たしている。一時金闘争は、年収・生活給、賃金の後払いとの考え方に立ち、生活水準の引き上げにむけて取り組みを強化していく。
- (2) 労働条件は労使対等の決定が原則である。業績連動型の決定方式は、交渉権の低下につながるるとともに、人事評価制度(査定)により労働者間の競争を煽り、労働組合そのものの否定にもなりかねないことから反対していく。すでに一時金においても業績連動型や人事評価制度(査定)が導入されている職場については撤回を求めていく。

- (3) 年末・夏季一時金の要求基準については、年末、夏季とも各3ヵ月以上（年間6ヵ月以上）、または70万円以上を基本としていく。ただし、物価高騰や円安の影響など困難な要因がある場合には、各地方労組と各支部・分会での協議の上、年末・夏季と、それぞれ2ヵ月以上または、50万円以上の要求基準とする。

具体的な方針については、それぞれの時期を迎えた段階で改めて出して決定していく。

- (4) とくに非正規雇用労働者の一時金は、未支給や寸志など正規雇用労働者と比べて大きな格差がある。同一労働同一賃金の考え方に基づいて要求を組み立て、非正規雇用労働者の一時金支給を確保し「底上げ・底支え」「格差是正」をはかり、処遇改善に取り組んでいく。

## 5. 労働時間短縮闘争

労働時間は1日8時間、週40時間が労基法による原則である。しかし、人員不足や業務量の増加により時間外労働が恒常化している職場も多い。一方で、残業代がなければ十分な生活が送れない労働者も多く、賃金水準の問題と切り離せない側面もある。

そうした現状を踏まえつつ、賃金水準の確保・向上、長時間労働・労働強化の改善を求めて以下の取り組みを進めていく。

- (1) すべての職場が所定労働時間2,000時間以下の最低到達目標の達成をめざして、職場点検を実施し、労働時間短縮の取り組みを強化していく。
- ① 年間所定労働時間2,000時間を上回る職場の一掃をはかる。
  - ② 年次有給休暇の初年度付与日数を15日に引き上げていく。
  - ③ 年次有給休暇の完全取得をめざし、一人あたり平均取得日数が10日未満の職場の一掃をはかる。使用者は、年10日以上の子休が付与される労働者に対し、年5日、労働者が指定する時季に子休を取得させる義務がある。労働者の時季指定で子休取得することが基本であることを改めて労使間で確認するとともに、その上で使用者による時季指定となる場合は労働者の意見を聴取・尊重することを確認していく。
  - ④ 時間外労働の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている場合、時間外割増率の引き上げに取り組んでいく。
  - ⑤ すべての組合員の時間外労働（休日労働を含む）の上限について、1ヵ月45時間以下に抑えていく。
  - ⑥ 一労働日の労働時間の短縮を求めていく。
- (2) 年間総労働時間1,800時間をめざし、所定労働時間短縮、子休取得率の向上、恒常的な時間外労働の削減など、具体的な改善をはかる。子休取得促進や時間外労働の削減などは、組合主導で点検を行い、改善をめざす。あわせて、労働時間管理の徹底を

はかるとともに、管理監督者の範囲の拡大を許さず、不払い残業の一掃にむけては、厚労省のガイドラインを活用して正していく。

- (3) 労働時間短縮闘争は、働く者の健康を確保し、職業生活と家庭生活の両立をはかることを基本に、労使協議による時短計画の策定の取り組みを進めていく。
- (4) 労働者の健康確保の観点から十分な睡眠時間と生活時間を考慮し、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に11時間の休息を保障するインターバル制度の導入を検討し、交渉を進めていく。
- (5) 時間外・休日労働の削減をはかるため、36協定の点検（時間外・休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置の確保など）、協定内容の周知徹底をはかり、「時間外労働は月45時間、年間360時間以内」を原則に締結を進めていく。やむを得ず特別条項を締結する場合、休日労働を含め年720時間以内としていく。適用猶予・除外されている業種についても、休日労働を含め年720時間以内とする。
- (6) 労働時間短縮やメンタルヘルス対策として、ストレスチェックの実施や労働安全衛生委員会の活動を強化し、長時間・過重労働の改善に取り組んでいく。

労働時間短縮に伴い、残業せずとも安心して生活できる賃金、人員補充など職場環境の改善も同時に進めていく。
- (7) 企業は人件費抑制のために、人員を増やさずに、時間外・休日労働の割増率を抑えて業務を回そうとする。例外的な働き方である時間外・休日労働に対する割増率を大幅に引き上げるとともに、必要な要員の確保を求めていく。
- (8) 2023年4月から、中小企業の1ヵ月に60時間を超える時間外労働の割増率が大企業と同じ50%となった。法を上回る取り組みとして、時間外労働月45時間以下は割増率30%以上、時間外労働月45時間を超える場合は50%以上の割増率を要求していく。

一方、労基法特例40条で10人未満の商業・娯楽などの対象労働者は週44時間労働とされ、労働基準法で定める週40時間とダブルスタンダード下に置かれており、猶予措置の撤廃にむけ連合とともに取り組んでいく。
- (9) 長時間労働を促進する高度プロフェッショナル制度の導入と、企画型裁量労働制の拡大に反対していく。

また、変形労働時間制度については、一定期間の平均労働時間が8時間を超えなければ残業代を払わずに済むことを悪用し、不規則な働き方で生活設計に支障をきたすおそれがあることから、安易な導入をさせないよう取り組みを強化していく。

- (10) 長時間労働が恒常化しているバス、運輸、ハイタクや建設職場については、時間外労働時間（残業時間）の上限規制が2024年4月から設けられるが（いわゆる「2024年問題」）、その実効性と労働者への影響について注視していく必要がある。一方で新技術・新商品等の開発業務については、上限規制なしのままとなっており、改善を求めていく。

なお、長時間労働の是正と安全輸送対策の強化が求められている運輸・ハイタク関

係は、自治労都市交評とともに交運労協に結集し、業界全体の長時間労働の是正と安全対策の強化を求めていく。

事業・業務	2024年4月1日以降
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間</li> <li>・時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」「2～6ヵ月平均80時間以内」とする規制は適用されない</li> <li>・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヵ月までとする規制は適用されない</li> </ul>
建設事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用</li> <li>・災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」「2～6ヵ月平均80時間以内」とする規制は適用されない</li> </ul>
医師	具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされている

#### <働き方改革関連法のポイントと導入時期>

時期	改正法	ポイント
2019年4月	労働基準法	残業時間の上限規制
		有給休暇の取得義務（年5日消化）
		フレックスタイム制の拡大
2019年4月	労働時間等設定改善法	勤務間インターバルの努力義務
	労働安全衛生法	労働時間の把握義務 産業医・産業保健機能の強化
2020年4月	労働基準法	労働時間の上限規制（中小企業）
	労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法	同一労働同一賃金（大企業）
	労働契約法 パートタイム労働法	同一労働同一賃金（中小企業）
2023年4月	労働基準法	中小企業の割増賃金比率引き上げ
2024年4月	労働基準法	残業時間の上限規制の猶予措置廃止 （自動車運転業務、建設業などにも適用）

＜中小企業基本法による中小企業者の範囲＞

業 種	中小企業者（下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種 （②～④を除く）	3億円以下	300人以下
② 卸売業	1億円以下	100人以下
③ サービス業	5,000万円以下	100人以下
④ 小売業	5,000万円以下	50人以下

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第36条	時間外労働の上限規制の施行 大企業：2019年4月1日 中小企業：2020年4月1日	中小企業：常時300人以下の事業主（事業によって例外あり）	① 資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※ 小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ② 常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※ 小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
	第40条	労働時間及び休息の特例（週44時間制）	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第25条の2第2項 なお、休息については、労基則第32条に規定あり
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
	第37条・附則第138条	1ヵ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の施行猶予措置	常時300人以下の事業主（事業によって例外あり）	① 資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※ 小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ② 常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※ 小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
パート・有期法	同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020年4月1日 中小企業：2021年4月1日	中小企業：同上	同上	
労働安全衛生法	安全管理者・衛生管理者の選任義務 産業医の選任義務 安全衛生委員会の設置義務 ストレスチェックの実施義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場		
障害者雇用促進法	法定雇用率（2.3%）以上の障害者を雇用する義務	常時43.5人以上の事業主	除外率制度あり	

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法		下記①～④の義務 ① 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ② 原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③ 行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④ 2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている  左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
		「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法		育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時301人以上の事業主	2023年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法		仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法		パワーハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右以外の事業主	中小企業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課せられている ※ 2022年4月1日より義務の対象拡大
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	① 常時100人以上の事業所。② 2ヵ月を超えて雇用が見込まれる。（2022年10月施行）  ※ 常時50人超（2024年10月施行）	左記の対象企業のもと、以下の条件を満たす短時間労働者が対象 ① 週の所定労働時間20時間以上 ② 月額賃金8.8万円以上 ③ 2ヵ月を超える雇用の見込みがある ④ 学生でないこと

## 6. 労働法制の改悪に反対し権利を拡充する取り組み

### (1) 解雇の金銭解決制度と裁量労働制の適用拡大に反対する取り組み

厚生労働省は2018年6月に「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を設置し、計17回の検討会を経て2022年4月に報告書を取りまとめた。その内容は「解雇された労働者の救済の実効性を高める観点から」検討したとするが、

検討会自体が金銭解決制度の導入ありきで設置され議論を進めてきたといつてよい。本来、不当解雇が行われない職場が求められるのであり、生じた解雇について金銭的に解決すればよいというものではない。同制度は不当解雇を誘発したり、リストラの手段として使われる可能性が高く、そもそも労働組合つぶしを目的とした活動家排除の手段として利用される懸念もあるため、全国一般は自治労・連合に結集して制度の導入に反対をしていく。加えて、経営側の本音は使用者申立権を認めることにあり、ひとたび同制度が導入されれば、いずれ使用者側にも申立権が拡大される可能性が高いことにも留意しなければならない。

また、裁量労働制の適用拡大に反対するとともに、倒産時における労働債権確保のための担保法制の見直しに関する議論が法制審議会で進む中で、労働者保護の視点に立ち労働債権の優先順位の引き上げを、連合とともに求めていく。

## (2) 連合の労働者代表制の法制化について

連合は2020年8月、2006年6月に確認された「労働者代表法案要綱骨子」(案)を修正しとりまとめた(2021年に修正)。骨子では「職場における労働者代表は、第一義的には労働組合」としながら、「過半数組合が存在しない事業所に労働者代表委員会等を設置することなどを柱とする労働者代表制の法整備をはかる」としている。

この労働者代表制は、①少数組合の否定や組織化への障害につながりかねない、②労働者代表委員の運営費用の使用者負担をはじめ、就労義務の免除(有給化)、事務所の貸与など便宜供与を与えており、労働組合の組織化を阻害しかねない、③労働三権のない労働者代表委員には労使対等は担保されず、そこに強い権限を与えることは問題、④経営側の介入を排した労働者代表委員の民主的な選出ができるかどうか不透明など、労働者代表制は多くの問題がある。引き続きこの労働者代表制に反対していく。

## (3) 社労士の団体交渉への不当介入にむけた対応について

2005年に社会保険労務士法が改正され、「労働争議の不介入」の規定が削除された。

その後、「社会保険労務士が、労働争議時の団体交渉において、①当事者の一方の代理人となって相手方との折衝にあたること、②当事者の間に立って交渉の妥結のためにあっせん等の関与をなすことはできないこと」等、法律に則った運用を行うよう厚生労働省労働基準局監督課長通知(「社会保険労務士の業務について」2016年3月11日)が発せられた。

しかし、実態は、社労士が団体交渉に不当介入するなどし、労働組合の正当な活動を阻害し、労使関係に混乱をもたらすケースが全国各地、全国一般内でも起きている。そうした現状を踏まえて、連合は社労士法を逸脱した行為の是正にむけて、厚労省や全国社労士会へ要請行動を取り組んできた。

全国一般としても、団体交渉は労使対等決定が原則であり、団交に社労士や弁護士が使用者の代理人としてたち振る舞う不当介入を許さないために、地方労組とも連携をはかり、連合へ意見反映を行いながら、取り組みを強化していく。

#### (4) 「曖昧な雇用」の働き方、副業・兼業など多様な働き方への規制強化

① グローバル化・IT化による働き方や雇用形態の多様化に伴い、従来の雇用契約によらない働き方が急速に増加している。コロナ禍においてテレワークが拡大したほか、食品配達員等の雇用によらない働き方をする者への法的保護の問題が浮き彫りになった。2023年5月、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が公布され、報酬額や支払時期の明示、育児介護等への配慮などが示された。法律の施行は公布後1年半以内とされており、施行後の経過を注視するとともに、引き続きすべての働く者の権利が適切に守られるよう求めていく。

働き方の多様化は、働く者のニーズによって選択できるメリットがあるものの、労使関係が曖昧になり、長時間労働の増進や使用者責任回避の可能性が強まる。働き方の基本は従来型の雇用労働とした上で、労働者保護の拡充にむけた取り組みを進める。

② 政府は「働き方改革実行計画」において副業・兼業の普及推進を打ち出し、ガイドライン（2018年1月公表、2020年2月改定）で労働時間管理や健康管理のあり方を示した。労働時間の通算化は認められたが、実務的に労働時間の把握は容易ではない。そもそも、副業・兼業で就労している労働者は、生活費を補うために行っている者がほとんどであり、恒常的に長時間労働の実態にある。こうしたことを踏まえ、副業・兼業については、安易な推進は行わないことを前提に、複数就労している労働者の長時間労働の防止と健康確保にむけて、実効性ある労働時間管理、雇用保険の適用のあり方、労災の認定・給付のあり方等について連合と連携し、労働者保護の観点から必要な対策を求めていく。

③ 経済界は「ジョブ型」雇用を推進し、従来型の日本型雇用慣行との決別を促そうとしているが、「ジョブ型」の概念は経営者にとって都合の良い解釈がなされる場合が多い。これまでの非正規雇用拡大や成果主義導入の流れと同様、人件費削減のための口実に過ぎないことから、全国一般は「ジョブ型」の導入に反対していく。

## 7. 非正規雇用労働者の権利確立の取り組み

### (1) 同一労働同一賃金について

非正規雇用労働者は、今や雇用労働者の約4割を占め、恒常的な業務を担う存在と

なっている。職場をともに支える仲間であるにもかかわらず不合理な待遇差が生じ続けてきたが、2020年4月「同一労働同一賃金（中小企業は2021年4月施行）」が導入され、「パート・有期法8条・9条」により、雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁じられ、賃金や一時金、諸手当、福利厚生といった1つ1つの待遇ごとに、その内容、目的に照らして判断することが明確化された。また事業主には待遇内容の説明義務が強化された。

一方で、2020年10月の「同一労働同一賃金」をめぐる3つの最高裁判決では、基本給、一時金、退職金については厳しい内容となった。

法改正と最高裁判決を踏まえ、改めて各職場で処遇の格差について点検し、確実に格差是正がなされるよう、以下の取り組みを進めていく。

- ① 各地方労組と支部・分会は、「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考に、職場におけるすべての労働者の待遇と、待遇ごとの性質と目的を再点検していく。処遇を低い水準によせて平等化をはかる悪質なやり方には反対をしていく。
- ② 経営側に対して待遇差の内容やその理由について説明を求めることができることを周知するとともに、当該労働者からの説明が求められていない場合でも説明を行うよう、労使で協議しルール化していく。
- ③ また、法を上回る労働条件の整備にむけ当事者の要求を汲みあげ、正規・非正規間の均等待遇をはかり、組織化に繋げていく。

## (2) 無期雇用への転換と無期転換後の処遇改善について

- ① 有期雇用契約が更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申し出により、無期雇用契約に転換させる仕組みが導入されている（労働契約法第18条）。2015年4月1日以降の契約期間が通算5年を超えた場合、無期雇用への転換が可能となっている。引き続き、無期契約への転換に取り組むとともに、無期雇用への転換を回避することを目的とした悪質な雇い止めを阻止すべく対策をはかっていく。
- ② 不合理な労働条件のままでの無期転換が行われないよう、パート・有期契約法を活用し、職場での格差是正・処遇改善と組織化にむけた具体的な取り組みを強化していく。
- ③ 法を上回る取り組みとして、(ア)通算3年を超える有期契約労働者は無期労働契約に転換する制度の導入、(イ)無期に転換する労働者の労働条件については原則として無期雇用労働者（正社員）と同等とすること、など労働協約を結ぶ取り組みも積極的に取り組んでいく。

## (3) 派遣労働者への対応について

労働者派遣法については、1985年の制定後、対象業務の拡大や派遣期間の延長など規制緩和の流れが続いたが、2008年9月のリーマンショックを契機とした世界的な経

済不況は日本にも波及した。国内では「派遣切り」が横行し、雇用の調整弁として派遣職員が利用されてきたことが明るみとなった。

こうしたことを受け、規制は緩和から強化の流れへと移り、2015年の法改正では①「派遣業界の健全化（悪質な業者への監督・指導の強化）」②「雇用安定措置の義務化（期間満了時に希望すれば直接雇用か新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用）」③「個人単位・事業所単位の期間制限に改める（同じ人を同じ課へ派遣する場合は上限が3年。課を変更すれば同じ人を派遣としておける）」④「正社員への道を開く・派遣希望者へは待遇の改善」が定められた。

2020年4月施行の「同一労働同一賃金」の法規定に基づき、派遣先企業の正社員との間の不当な待遇差を改善していくとともに、違法派遣、不当な雇い止めをなくす取り組みを強化していく。

#### （4） 就職氷河期世代の取り組みについて

バブル崩壊後の就職氷河期世代（1993年から2005年卒）は、大規模な就職難に直面し、フリーターや派遣労働などの非正規雇用で働かざるを得ない人たちが増大した。なかでも1971～1974年生まれのいわゆる「団塊ジュニア」には、就職がうまくいかなかったことを機にひきこもり状態となった人が多く、8050問題が現実となってきている。この問題を社会全体の問題としてむき合い、一度離脱したら就労に戻れない社会を改善していくことが必要である。国や自治体に対し求人開拓と就職のマッチング機能の強化、資格取得の支援などを求めていくとともに、職場の非正規雇用労働者に対しては、正規雇用労働者への転換や定期昇給制度を拡充するなどして、安定雇用と待遇の改善をはかっていく。

## 8. 政策・制度の取り組み

#### （1） 震災・自然災害からの復興・再生にむけて

2011年3月の東日本大震災以降、九州、大阪、北海道などで震度6を超える震災が続き、近くは2023年5月に石川・珠洲市を中心に震度6強の地震が発生した。また、近年は台風・豪雨をはじめとする甚大な風水害の被害も立て続けに発生し、同じ地域が数年ごとに大きな被害に見舞われることもある。これらの被災者は、長期間の避難生活を余儀なくされ、住まいを変えざるを得ない人もいる。

生活再建のための多面的な支援、安心・安全なくらしの構築、防災対策、被災地域での雇用の創出と安定など、地域に住まう人の声に耳を傾け、各県本部・関係地方労組と連携して課題の前進に取り組んでいく。

## (2) 環境社会の実現にむけて

政府は気候変動対策として、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする「カーボンニュートラル」を2050年までに実現するとしている。しかし、その内実は温室効果ガス削減を理由とした原子力政策への回帰であることからこれに反対しつつ、持続可能な環境社会の実現にむけて必要な対策を求めていく。

## (3) 中小企業政策について

- ① 企業規模間・地域間での賃金・労働条件などの格差を是正し、誰もが安心して働き生活できる職場・社会をめざしていく。雇用の維持・安定・創出をはかるため、中小企業対策の強化、社会保障基盤の整備など、社会のセーフティネットの拡充を求めていく。
- ② 中小企業支援センターの役割を拡充させ、資金、技術、特許、人材、受発注などの相談が1ヵ所で完結できる体制を強化し、中小企業むけサービスの向上と各種支援策の充実を求めていく。
- ③ 中小・下請企業に対し、大手企業・取引先企業などからの優越的地位の濫用など、違法・脱法行為の申告が後を絶たない。独占禁止法・下請法の周知徹底・順守を改めて求めていく。また、優越的地位の濫用の防止、違法・脱法行為への的確な対応などのための公正取引委員会の体制の拡充と権限の強化などによって、法の実効性を高めていく。
- ④ 倒産などの事態となっても労働債権は確保させていく。そのため、賃金支払確保法に基づく未払賃金立替払制度について、基本賃金と退職金のみならず、一時金、解雇予告手当なども立替払いの対象に拡大させていく。さらに、基金の設立など、ILO173号条約（労働債権の保護）の趣旨に沿った制度を創設させていく。
- ⑤ 自教労協、木産協、医療部会などの業種別部会の活動を強化し、業種特有の政策課題の解決にむけて取り組んでいく。

## (4) 公正な労働基準の確立にむけて

公共サービス・公契約における公正労働基準の確保をはかり、かつ、公共サービスの質を確保することをめざして、連合・自治労に結集し取り組みを進めていく。

- ① 政府に対しては、ILO94号条約（公契約における労働条項に関する条約）の批准や「公共サービス基本法」の制定、総合評価入札方式の導入を求めていき、地場・中小企業への優先的発注をめざしていく。

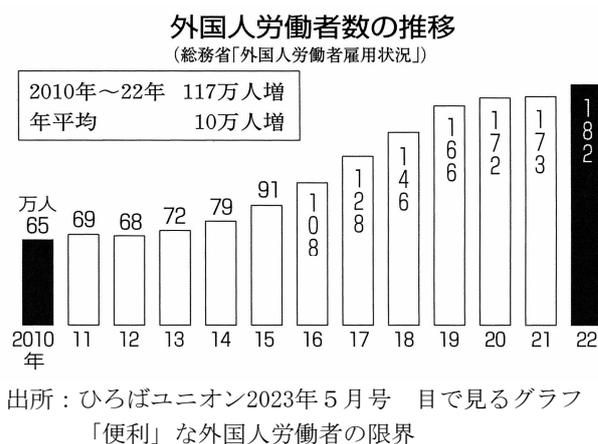
また、自治体に対しては、「公共サービス基本法」の趣旨を踏まえた公契約条例の制定を求めていく。また、地方議会において「公共サービス基本法」の制定を国に求める意見書の採択を求めていく。

- ② 非正規雇用労働者の増加などによって、労働者全体の賃金水準が低下しており、

最低賃金の果たす役割はこれまで以上に高まっている。賃金の底支え機能を十分に発揮し、生活できる賃金水準の確保をめざし、最低賃金の引き上げに取り組んでいく。また、最賃の上昇により中小企業が賃金の支払いが困難となる場合には、上昇分を国が負担するなどの支援策を求めていく。

③ 交通・運輸産業に従事する労働者の安全と労働条件の確保のため、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」にある休息期間、運転時間・連続運転の規制などの実効性向上のための法整備を求めていく。

④ 日本で働く外国人労働者は2022年10月時点で182万人と過去最高を更新した。低賃金での長時間労働や人権侵害などの問題が改善されないまま、新たな在留資格として「特定技能」が創設され、介護や外食産業など人手不足の業種へ対象が拡大された。2023年6月には特定技能2号の業種を現在の2種から11種に拡大すると閣議決定され、外国人労働者数はさらに増えると見込まれる。



同時に、外国人の収容・送還のルールを見直す「改正入管難民法」が成立し(2023年6月)、難民申請回数が3回を超えた場合には、申請中に強制送還できるようになった。真に守るべき難民の命が守られない可能性があることを問題として野党は法案に反対し続けてきたが、審議が尽くされないまま法案は成立した。全国一般は連合に結集し、外国人労働者の人権尊重、賃金・労働条件の改善のための体制整備を求めていく。

⑤ 労働基準監督業務の民間委託に関する動きについては、捜査権や逮捕権を有する監督官の業務を、仮に社労士等に業務委託を行った場合の実効性に大きな疑問がある。労働基準監督署の業務過多等の課題解決については、人員増など体制の強化を求め、労働監督行政を実効的に行えるような体制の整備・拡充を求めていく。

⑥ グローバル化の進展のもと、企業にとって供給網(サプライチェーン)上の人権問題という新たな懸念が起きている。劣悪な労働環境の中で製品がつけられていることが指摘され、欧州では人権侵害をしている取引先がないかを調べ情報を開示し、アメリカでは仕入れ先が強制労働に関わっていないとの証明が不十分な場合は輸入差し止めなどを行うなど、供給網の再点検に乗り出す動きが出てきている。

日本は経済制裁には慎重で、対応は企業の自主的な取り組みにゆだねているが、人権侵害を容認しない姿勢を明確に表明するとともに、必要な対策を講じるよう求めていく。

## (5) 安心・安全・信頼の社会保障制度の確立

社会的格差を是正し、誰もが生涯を通じて「安心して」「安全な」「安定した」くらしが保障されるよう、社会保障制度への改革を求めていく。

コロナ禍において、医療・介護などの現場で働く人たちの安全や過重労働の問題が取り上げられた。仕事に見合った適切な処遇の確保と維持がはかられなければ、これらのサービスは安定的に供給できず、地域の人々の安心・安全な生活は守られない。医療・福祉・介護で働く労働者の処遇と勤務環境改善による人員の確保を求めていく。

- ① 短時間労働者の社会保険の適用について、2022年10月より企業規模・従業員数101人以上まで適用範囲が拡充された（2024年10月からは51人以上）。引き続き、希望するすべての労働者への社会保険（健康保険・厚生年金）の完全適用にむけて、適用要件を引き下げる取り組みを連合と連携し求めていく。なお、適用要件を引き下げるにあたり人材不足、短時間労働者の収入不足を招かないよう対策を求めていく。

### 短時間労働者の厚生年金加入対象の拡大

	2022年9月まで	2022年10月～（現行）	2024年10月～
勤務先の従業員数	常時500人超	常時100人超	常時50人超
雇用期間	1年以上見込み	2ヵ月超見込み	
所定労働時間	週20時間以上		
月額賃金	8万8,000円以上（年収換算約106万円以上）		

- ② 公的年金の年金積立金の運用は、もっぱら被保険者の利益のために、長期的な観点から安全かつ確実な運用を堅持することが必要である。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のガバナンス体制について、保険料拠出者である労使代表の意思の確実な反映を可能とする体制構築が求められている。そのため、保険料拠出者である労使の参画が過半数となることを基本に、複数人以上となる制度・運営への参画を求めて連合と連携し意見反映等に取り組んでいく。
- ③ 基礎年金部分における国庫負担割合は2分の1に引き上げられたが、その財源確保のため必要な額を確実に年金財源に組み入れることなど、今後、公的年金制度への信頼回復、制度安定のための施策を求めていく。
- ④ 中小企業等における社会保険への違法な未加入・脱退問題については、法の厳格な適用をはかるため、加入資格を有する者に対する救済措置を求めていく。
- ⑤ 雇用保険は労働者が安心して働き続けるためのセーフティネットであり、「雇用保険二事業の雇用安定資金に対する一般会計からのさらなる繰り入れ」「失業等給付に対する一般会計からの繰り入れ」「失業等給付にかかる国庫負担率の本則への回帰」の3点を講じるように求め、雇用保険制度の安定した財源確保をめざしてい

く。

- ⑥ 医療制度・体制の充実にむけて、地域医療の拡充、将来的に不足が予想される医師・看護師などの適正配置を求めていく。
- ⑦ 中小企業労働者の福利厚生の充実にむけ、中小企業勤労者福祉サービスセンターに対する支援強化を求めていく。
- ⑧ 高齢者の就労率が上昇する中、2025年の公的年金の見直しにむけては、支給開始年齢が引き上げられないように注視し、社会保険の適用拡大、基礎年金の給付水準の改善と財政基盤の強化を求めていく。
- ⑨ 消費税は所得の少ない世帯ほど負担割合が高くなる「逆進性」を持つ。消費税を財源とした社会保障から受ける受益感の希薄さをなくし、税の再配分機能の強化と将来的な負担率など、国民のニーズを満たす対策が必要である。

また、低所得者等への負担軽減施策については極めて不十分であり、引き続き連合などを通じて必要な意見反映を行っていく。

社会保障の主な負担増		
医療	年金	福祉
<b>【窓口負担・勤労者】</b> ゼロ→1割（1984年）→2割（1997年）→3割（2003年） <b>【窓口負担・高齢者】</b> ゼロ→1割（2001年）→現役並み2割（2002年）→現役並み3割（2006年）。70～74歳2割（2014年） <b>【総報酬制の導入】</b> 年間一時金からも保険料を徴収（2003年）	<b>【保険料】</b> 年収の13.58%（2003年、労使折半）→18.3%（2017年） <b>【総報酬制の導入】</b> 年間一時金からも保険料を徴収（2003年） ※ 支給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられた。その間、65歳前の受け取り希望者は減額（2013年度～）	<b>【介護保険法施行】</b> 40歳以上保険料支払い義務（2000年） <b>【保険料（全国平均）】</b> 月2,911円（2000年度）→6,771円（2020年度） <b>【利用者負担】</b> 1割→一定収入以上2割→現役並み3割

## 9. 平和と民主主義を求める取り組み

- (1) 岸田政権は、2022年12月、自衛隊が敵のミサイル発射基地等をたたくことができる「敵基地攻撃能力（反撃能力）」の保有を盛り込んだ「防衛関連3文書」（国家安全保障戦略、国家防衛戦略、防衛力整備計画）を閣議決定した。2023年6月には、防衛費を2023～2027年度の5年間の総額を現行の1.5倍の43兆円に増額するとした「防衛費財源確保法案」が成立した。

ロシアのウクライナ侵攻や北朝鮮による連日のミサイル発射などの影響を受け、国

民の間にも自国の防衛強化が必要と考える割合は高まっている。そうしたことを背景に、岸田政権は安全保障の言葉を隠れ蓑として、戦争できる国づくりを着々と進めている。その内実は、アメリカの要請に応じて大量の兵器を買わされているに過ぎない。

平和憲法をないがしろにし、戦争に突き進もうとする政権に反対し、国民主権、基本的人権の尊重、平和主義を普遍的価値として、憲法前文および第9条を堅持する取り組みを強めていく。

- ① 中央・地方において、「戦争をさせない1000人委員会」や平和フォーラムが主催する改憲に反対する運動や学習会、署名活動などに積極的に取り組んでいく。
  - ② 専守防衛の範囲さえ逸脱した防衛戦略に反対し、引き続き政府の「国家安全保障戦略」の見直しを求めていく。
  - ③ 不必要な兵器を米国から大量に購入し、防衛の名目で戦争に関わる費用が強制的に国民から徴収される恐れのあるこの「防衛費財源確保法」について、強く反対をしていく。
  - ④ 普天間基地については即時返還、国外移設を求め、「土砂投入」が強行されている辺野古新基地建設阻止の諸行動に積極的に参加していく。また、トラブル・事故を頻発させているオスプレイの配備問題についてはその動向に注視し、平和フォーラム等と連携して配備阻止のたたかいを進めていくほか、鹿児島・馬毛島の自衛隊基地建設、水陸機動団（「日本版海兵隊」）の配備にも強く反対していく。
  - ⑤ 「重要土地規制法案」（2021年6月成立）は、政府が安全保障の上で重要と判断した施設等（基地や原発、国境離島など）の周辺で土地や建物の利用状況を調べ、持ち主を調査できるとしている。個人情報や思想・信条の自由などの人権が侵害されるおそれがあることから、この法律の廃止を求め、平和フォーラムなどと連携し取り組んでいく。
  - ⑥ 特定秘密保護法について、国会による監視強化を求めるとともに、連合・平和フォーラムに結集して取り組んでいく。また、組織的犯罪処罰法（共謀罪法）は、「組織的犯罪集団」の定義が不明確であり、恣意的な運用が懸念されている。「共謀罪廃止のための連絡会」と連携し、即時廃止を求める取り組みを進めていく。
- (2) すべての核兵器や生物・化学兵器、地雷、クラスター爆弾など非人道的な兵器の開発や核実験、核兵器保有に反対していく。そのため、核廃絶にむけた原水爆禁止世界大会をはじめ各種集会等に積極的に参加していく。

また、閣議決定のみで策定された「防衛装備移転三原則」により、実質的に「武器輸出三原則」が無効化されている状況にある。武器輸出を容認する際の条件が極めて抽象的で拡大解釈の余地が大きく、この「三原則」に強く反対し、改めて武器輸出に反対していく。

- (3) 原子力発電は、重大事故が起きれば、人間や動植物、環境に与えるダメージは甚大であり、安定的なエネルギー源として適当ではない。また、武力衝突や戦争が起きた

時に原発施設が真っ先に標的とされ、攻撃を受けた時には甚大な被害となることから、改めて原発に反対していく。さらに、岸田政権は脱炭素の加速化やロシアのウクライナ侵攻によって生じたエネルギー問題を口実に、「GX（グリーントランスフォーメーション）実現に向けた基本方針」や「今後の原子力政策の方向性と行動指針」（2023年4月28日公表）などを取りまとめ「原発の依存度を低減」とするこれまでの方針を転換した。それにより、原子力の最大限の活用、原発再稼働の推進と新增設、運転期間制限（現行原則40年、特別に60年まで）の撤廃、高速炉や小型原発、核融合炉の開発の推進などを掲げ、原発積極推進に大きく舵を切った。原発の運転期間「最長60年」については、老朽化による安全性への懸念があることから、引き続き反対していく。

- ① すべての原発の再稼働および新增設、核燃料サイクルに反対し、すべての原発の廃炉を求めるとともに、再生可能エネルギーを基幹とする政策へ方針を転換するよう取り組みを進めていく。
  - ② 原発稼働ゼロおよび再生可能エネルギー活用に向けた運動を強化するため、連合に意見反映を行っていく。
  - ③ 「原発ゼロ基本法案（原発廃止・エネルギー転換を実現するための改革基本法案）」の成立にむけて平和フォーラムや市民団体と連携して取り組むとともに、全国各地での原発新設・増設阻止への取り組みなどについて粘り強く運動を前進させていく。
- (4) ヘイトスピーチ解消法や、部落差別解消推進法に基づき、差別解消にむけて取り組む。人種や性的指向による差別、インターネットを通じた誹謗中傷など、あらゆる差別の解消にむけて取り組みを強め、より実効性の高い法規制の実現を求めていく。なお、「ヘイトスピーチ規制」を口実とした、公共施設の貸し出しや街頭デモを規制する動きもあるが、憲法が保障する集会や表現の自由を侵すものであり、その動向を注視し、必要な対応をはかっていく。
- (5) 国連の人権理事会や拷問禁止委員会などの条約機関からも度々是正勧告を受けてきた入管法改「悪」の採決が国会で強行成立された。人権を脅かし、差別・分断を招くことから、平和フォーラムに結集し、法の廃止を求め運動を進めていく。

## 10. 政治活動の推進について

- (1) 第211回通常国会が6月21日に閉会した。岸田首相は、60の法案のうち58が成立したことを実績としてアピールするが、「LGBT理解増進法」と「改正入管法」についてはとりわけ十分な議論を尽くさず、人権侵害や差別が助長されかねない内容で強行に採決に踏み切った。国民生活に直結する物価高騰の問題や、マイナンバー制度の

不備についても、国民が納得し安心できる説明や政策を打ち出せていない。

- (2) 2023春闘では多くの企業が近年まれに見る賃上げを果たしたとされるが、物価上昇率に全く追いついていない。3月には社会保険料の値上げも実施されており、実質賃金は減少を続けている。物価の上昇はいまだ、収束が見えないままだ。
- (3) マイナンバーをめぐっては、本来カード作成は個人の任意であったが、政府がポイント付与のキャンペーンを展開し取得率が増加。しかし、個人情報の紐づけが間違っているケースが散見され、国民の不安と懸念は高まり、返納の動きも出ている。政府は総点検本部を創設して不安の払拭をはかるとしているが、現行の保険証の廃止について撤回しない。マイナンバーカードと保険証の一本化を無理やりに進め、個人情報や医療受診の際の安心と安全は置き去りにされている。
- (4) また、岸田首相は自身の長男を秘書官に起用したことは、そもそも身内びいきと指摘されていたが、長男が首相官邸で私的な集まりを行ったことが明らかになり、国民から強い非難を浴びた。これを受け6月1日付で更迭処分としたが、5月末日付でなかったことから、一時金を受け取るためではないかとの疑念が生じ、さらなる批判を受けることとなった。広島サミットの開催によって一時的に上昇した内閣支持率は、こうしたことを背景に下落し、一時は近いといわれた解散も見送られた。情勢を見ながら権利を振りかざすことのできる解散権に対しては疑問の声も多い。
- (5) 私たちが必要としているのは、働く者の声に耳を傾け、安心して働き生活できる社会が見える政治である。自治労組織内議員である岸まきこ、鬼木まことの両参議院議員は国会で質問に立ち、原発・エネルギー問題、医療従事者の処遇改善、ジェンダー平等、などについて質問・発言してきた。
- (6) 2025年には参議院議員選挙を迎える。労働者の立場に寄り添った政策を実現するため、自治労・全国一般が一丸となって組織内候補者の当選に奮闘していく。そのためには、選挙前だけでなく、日頃から組合員に政治と労働組合の協力について理解を得られるよう学習会を開催するなどしていくことが必要である。

また、2023年内には解散・総選挙の可能性もあることから、いつでも対応できる体制を確立し、自治労組織内・政策協力議員をはじめとした候補者の当選にむけて取り組みを進めていく。

## 11. 男女共同参画推進の取り組み

- (1) 1986年施行の男女雇用機会均等法により、性別を理由とした採用や昇進への差別が禁じられ、後にセクハラやマタハラに対する禁止規定が盛り込まれた。「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」などにより表面的な女性の地位は向上したように見えるが、依然、家庭における役割の多くは女性が担っている。妊娠・出産を機に退職を

余儀なくされたり、家庭と仕事の両立のため非正規雇用を選択せざるを得なかったりする人も多い。いまだ低い女性管理職の割合や、非正規の多くが女性であることなどを背景に、男女の賃金格差が生じ続けている。

「女性管理職30%」の目標は2003年に小泉首相が掲げ、10年後の安倍政権時に達成時期を2020年とし、岸田首相はさらに2030年と先送りされている。単に数値目標とせず、女性が管理職になれない（ならない）背景についてさらなる分析が必要である。

- (2) 改正「育児・介護休業法」（2022年4月施行）では、育休制度の職場内周知、休業取得についての意向確認、制度実施のための環境整備が義務づけられたほか、有期雇用労働者の休業の取得要件も緩和された。また、男性による育休取得（産後パパ育休）と休業の分割取得が可能となった。2023年5月には、厚労省の省令で、3歳までの子を持つ社員の在宅勤務を企業の努力義務とするとした。このように男女が仕事と生活を両立できるための環境整備は進みつつあるように見えるが、法律等で示された内容が職場で実施されているかを点検し、男女がともに働き生活できる職場・社会づくりにむけた取り組みを進めていく。

具体的には、下記の内容について取り組んでいく。

- ① 募集・採用に関わる性差別、雇用全般における性差別の禁止等を求めていく。
  - ② 職場における、採用・配置・昇任などの男女間の格差について点検・把握し、要求につなげていく。
  - ③ 出産・育児・介護、看護などのための休暇・休業制度活用のため、取得しやすい職場環境にむけた取り組みを強化していく。
  - ④ すべてのハラスメントの一掃のため、職場点検や相談体制など、防止策に取り組んでいく。
  - ⑤ 非正規雇用労働者の多くは女性であることから、非正規雇用労働者の権利確立の取り組みを強化するとともに、女性自身の意識を変えていくことも含め、女性労働者総体の底上げをめざしていく。
- (3) 世界経済フォーラム（WEF）が2023年6月に発表した「ジェンダー・ギャップレポート」によると、日本の男女平等度は調査対象146カ国のうち125位で過去最低となった。先進7カ国（G7）、東アジア・太平洋地域のいずれにおいても最下位となった。現状認識と問題点の分析から、政治、経済、教育、健康の4分野をはじめとしたあらゆる場において改善をはかっていく。

## 12. 青年・女性活動の取り組み

組織率の低下や運動の担い手が減少する中、将来を担う若手の育成は喫緊の課題である。また、男女がともに担う労働運動・男女共同参画社会への前進のため、女性労働者の運動

の活性化も求められる。

若年層の組合活動への参加意識を高めるため、青年・女性活動を通じて次代の担い手・活動家育成、組織強化・拡大を進めていく。少子・高齢化や生産年齢人口の減少が進む中、男女がともに仕事と生活の両立ができるための社会的諸制度の拡充と雇用・労働環境の改善に取り組んでいく。

具体的には、下記の内容について取り組みを進めていく。

- ① 各地方労組、支部・分会は、青年・女性の組合員が組合運動を担う態勢を確立するため、組織化、争議支援や反核・反戦・平和への取り組みなどへの積極的な参加を促していく。
- ② 評議会は、学習・交流を基本とした「青年・女性交流会」を3月に開催し、各地方労組における青年・女性活動についての情報交換を行う。
- ③ 同時に、自治労本部・県本部の青年部や女性部の運動などに積極的に参加しつつ、全国一般評議会の青年・女性活動を推進させていく。

### 13. 高年齢労働者の労働条件・環境整備と組織化

年金支給開始年齢の引き上げや不十分な年金額ゆえに、働き続けなければ生活が苦しい人は多い。中小企業については新規採用が少なく、熟練職員の経験は会社にとって頼りであり、定年後も継続して働くケースは多い。このように高年齢労働者が増えているが、それに伴い年齢ゆえの労災も増えている。働き方も、勤続してきた会社での継続雇用だけでなく、フリーランスや業務委託などが想定されてきている。こうした状況は今後も加速すると見られ、以下の取り組みを進めていく。

- ① 高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの定年延長や、希望者全員の65歳までの継続雇用について、労働協約の締結をはかっていく。また、60歳以降の生活できる賃金水準の確保にむけて取り組んでいく。
- ② 改正高齢法（2021年4月施行）により65歳から70歳までの就業機会の確保および就業の促進が定められた。これにより、従来の定年延長や定年廃止、継続雇用制度の導入に加え、法的保護がはかられない働き方（業務委託、自社が関わる社会貢献事業に従事させることも選択肢とされた）も許容されることとなった。希望者が安心して働ける働き方と職場環境の整備を求めていく。
- ③ 定年とともに組合を脱退することが一般的となっており、再雇用者が組合に継続して加入できる仕組みづくりは急務である。再雇用者の組織化にむけた取り組みを進めていく。

## 1. 合同労組運動の継承・発展をはかる中で組織の強化・拡大を

- (1) 合同労組運動は、横断的に地域に団結する求心力を持つ自立（組織・財政の確立）した組織と、組合員一人ひとりが日常活動の担い手となって自覚を持って活動するものである。活動をサポートする役員は、オルグとしての意識を高め、職場組合員に寄り添い悩みや要求を汲みあげ、課題解決と要求実現にむけて最大限の努力をはかっていく。
- (2) 組織と運動の後退の要因は、政府や財界・使用者からの攻撃以外に、各地方労組によっても違いがあり、その対策についても変わってくる。自治労との組織統合効果を追求した運動やブロックや業種別活動を通じた取り組みなど、あらゆる観点からの活動を日常的に取り組んでいく。また、地方労組は、支部・分会での組織と活動の実態を十分に把握し、運動の支援・強化を進めていく。
- (3) 組織拡大と表裏一体の関係にあるのが労働争議であり、早期解決にむけた対策と支援が必要である。組織化すれば経営側は手段を選ばず「何でもありの攻撃」に出てくる。争議支援活動は、職場を超えて地域で団結する合同労組運動の結集力と労働者が連帯してたたかうことの意義を高めていく場となる。

争議支援を経験することで、組合員一人ひとりが労働組合の必要性を学び、組合の連帯した活動を通じて地方労組の担い手となる役員・活動家も生まれてくることから、労働争議にも積極的に関与していく。
- (4) 労働組合の組織化については、減少傾向に歯止めがかけられない状況が続いている。厚労省の2022年労働組合基礎調査によると、コロナ禍で減少していた雇用者数が増加に転じたものの、推定組織率は16.5%（対前年比0.4ポイント減）となっている。集团的労使関係に守られない労働者が増えていることに強い危機感を持たなければならない。国内の中小企業は、日本の全企業数の99.7%を占め、働く者の7割以上が中小企業で働いていることを直視し、中小労働運動の灯を絶やすことなく、合同運動の継承・発展をめざした運動の強化を進めていく。
- (5) 全国一般でも組織の拡大がなかなか進まず、減少傾向にも歯止めがかからない状況が顕著となっている。「組合費の負担が重くのしかかり地方労組の維持が困難」「役員の担い手不足」「専従者の若手への交代が進まない」なども大きな課題となっている。残念ながら自治労から脱退・全国一般評議会から離脱する地方労組も出てきた。改めて評議会、ブロック、地方労組は情報を共有化し、組織の現状と課題を明らかに

した上で必要な対策をはかっていく。

## 2. 組織拡大の取り組みについて

- (1) 全国一般評議会、県本部、全国一般地方労組との間で運動連携を強化し、組織拡大につなげていく。また、各地方労組は県本部を通じて連合に寄せられた労働相談に関与し、組織拡大へとつなげていく。
- (2) これまでの日常的な労働相談活動を粘り強く取り組むとともに、各地方労組内に「組織強化・拡大委員会（仮称）」を設置し、組織化を専従者や役員だけでなく組織全体で取り組む体制を構築していく。
- (3) 専従者の未配置の地方労組については、評議会、ブロック、地方労組が連携し、必要な支援をはかっていく。また、非専従役員などを中心としたオルグの担い手、活動家層の育成については、地方労組独自の活動に加え、本部、県本部、連合が主催する労働学校、各種学習会、セミナー等にも積極的に参加していく。
- (4) 自治労は2023年8月の第97回定期大会において新たに「第6次組織強化・拡大のための推進計画」を決定（予定）し、本部・県本部、単組・評議会が一体となって、組織の強化・拡大の取り組みが進められる。  
全国一般は、自治労の方針を踏まえて、すべての地方労組が現有組織人員の5%拡大をめざし、組織強化・拡大の運動に取り組んでいく。
- (5) 組織化にむけては、それぞれの地方の産業・地域の実情や組織実態などをきめ細かく分析し、ターゲットの絞り込みや、人材育成のための学習会の開催、全組合員の参加のもとでの職場での「一声運動」や、友人・知人からの紹介活動など、精力的な取り組みを展開していく。とくに非正規雇用労働者や再雇用・嘱託職員、非組合員対策に焦点をあてた組織化をはかり職場における過半数組合化をめざしていく。
- (6) 春闘期には「全国一斉労働相談日」を設定し、統一的闘争としての相談活動を展開していく。労働相談活動をするにあたっては、地方ごとの産業・業種に特化した相談活動や雇用形態を非正規雇用労働者や外国人労働者に限定した相談活動、コロナウイルス感染症による解雇・雇い止めの相談活動など、領域を絞った相談活動や創意工夫した取り組みも進めていく。

## 3. 評議会の具体的な取り組み

### (1) 組織対策と情宣活動の強化

- ① 評議会は、組織強化・拡大、争議対策を重点に据え、必要な対策と情報提供を

行っていく。争議組合に対しては、当該地方労組の要請のもとに抗議集会への参加、カンパや物販・署名活動などを取り組み支援していく。

また、争議組合に対しては、職場・地方労組を基本としつつ、県本部はもとより、地方労組からの要請に応じて評議会、ブロック、業種別組織も入り、組織全体で支援体制を強め、全面勝利にむけて取り組んでいく。

- ② 地方労組のない空白県が北海道、宮城、秋田、茨城、埼玉、群馬、東京、静岡、和歌山、高知、沖縄と11県存在する。空白県対策は幹事会と当該ブロックが中心に対策を進め、必要に応じて評議会役員を派遣し、当該県本部、地連などとも連携を取りながら対策を進めていく。

- ③ 全国一般運動の前進をはかるために各地の運動や情報発信を強化していく。とりわけ、各地方労組から寄せられたニュースや情報なども全体で共有化し、各地方労組の運動に役立つように発信していく。

また、評議会のホームページの充実をはかり、全国の活動が組合員や未組織労働者に見えるものにし、労働相談・組織化へとつなげていく。

## (2) ブロック・地方労組・業種別活動の取り組み

- ① 地方労組の活動の共有化、情報交換の場となるブロック活動を通じて、地方労組の垣根を越えて組織強化・拡大、争議支援など運動の強化をはかっていく。

また、ブロックにおいて、全国一般評議会が各地方労組から集約した「組織・財政・基本調査」を活用して、各地方労組の組織と運動のあり方を検証し、学び合い、課題を明らかにした中で、各々の組織の実情にあわせた組織強化・拡大運動を実践していく。

- ② 日常的な労働相談活動に加え、Facebook、LINE、インスタグラムなどのSNS (Social Networking Service = 社会的な交流サービス) を活用するなど、組織の実情にあわせて創意工夫した相談活動も進めていく。

- ③ 地方労組は、県本部・公共民間評議会との定期的な協議の場を設け、課題別交流の実施や未組織の組織化、非正規・パート労働者の組織化、争議支援、平和運動など、自治労運動を通して地域労働運動の再構築に取り組んでいく。

- ④ 同業種で働く仲間が結集する業種別活動の取り組みは、賃金・労働条件改善のたかいははじめ産業政策の確立にむけて重要である。木産協、自教労協、医療部会は定期的に会議を開き、総会・交流会も開催している。評議会とも連携をはかり運動を強化していく。

競走部会、ゴルフ部会、ハイタク部会、NHK委託労働者連絡会、ビルメン関連などの部会・連絡会は活動停止状態にあるが、まずはウェブを活用して情報・意見交換が可能かどうかを検討しながら対応を協議していく。

### (3) 福祉・共済活動の推進

中小・非正規雇用労働者の企業の福利厚生は大企業と比べて脆弱であり、社会保障制度も後退している。こうした中で、社会保障制度や企業内福利厚生の拡充とともに、組織労働者のスケールメリットを生かした助け合い運動は重要になっている。

これまで活用してきた「こくみん共済 coop」から、自治労共済への移行の条件が整った地方労組から順次、自治労総合共済（基本型）などへの加入を進めていく。

団体生命共済については、2019年1月17日の第32回地方労組代表者会議で、現在の「こくみん共済 coop」の団体生命共済を維持することを確認した。現在は、1口の基本掛け金は2022年6月からは23円に引き下げられた。しかし、若年層を中心に加入拡大をはからなければ、数年で口数平均年齢が50歳代に到達し、50歳を超えると1口あたりの基本掛け金は33円に引き上げられ、50歳到達以降は毎年掛け金の改定となる。したがって、若年層を中心に加入促進を積極的に進め、掛け金の引き上げを回避するための論議と対策を進めていく。

#### 【共済運動の取り組みについて】

##### ① 共済制度の推進（※自治労共済のメニューは自治労各県本部によって違う）

組合員の相互扶助の精神に基づき、「人と人との共同」を原点に自治労共済（全労済）活動を労働運動の柱の1つとして取り組みを進めていく。また、組合員とその家族の「いのちとくらしを守る」活動として次の共済を積極的に取り組んでいく。

- セット共済（団体生命共済・住まいる共済・交通災害共済）
- 新・団体年金共済
- 団体共済制度（行事サポート共済・役職員サポート共済・行事スポーツ共済・労働災害サポート共済）
- マイカー共済

##### ② 生活保障設計運動の充実・強化

組合員の生活を守り豊かにすることを目的に、全労済・自治労共済と連携して引き続き「生活保障設計運動」を展開し、組合員に必要な保障を提供していく。

##### ③ 共済加入状況の点検と維持・拡大

各地方労組は共済活動の弱い職場への対策を強化し、加入拡大を意識した取り組みを行う。また、組織化にあたってはスケールメリットを活かした共済活動の意義の徹底をはかっていく。

#### 【ろうきん運動の取り組みについて】

組合員の生涯にわたる生活を支えるため、ろうきん運動・活用を積極的に取り組んでいく。また、近年、再びカードローン破産などが増加している。生活の破たんを防止する観点からもろうきんでの借り換えなど活用を進めていく。さらには、自然災害時の被災時などの緊急融資制度の周知など、組合員の生活支援につながる取り組みを進めていく。

## 4. 業種別活動の取り組み

### (1) 自教労協

- ① 雇用・生活・権利・平和を守り向上させるために奮闘していく。

物価高騰により実質賃金が減少し、生活の厳しさが増している。2023春闘では奮闘の結果、一定の賃上げなどを獲得してきたが、物価高騰を上回るものではない。また総体としては自教職場の賃上げは同じ中小の中でもなお低位にある。すべての職場・すべての仲間の賃上げをめざしたたかっていく。さらには、総額人件費を抑制し団結を壊す成果主義・業績主義賃金に反対するとともに、一時金闘争を同様にしっかりとたたかいぬいていく。

- ② 教習車両や教習カリキュラム等に関する警察庁運転免許課と全指連の調査研究委員会が2022年に発足し、昨年11月に検討がスタートした。「包括的な検討作業は今までにない取り組み」と称されている。またオンライン学科やドローン教室など業容の拡大やデジタル化が推進されている。警察庁、全指連による施策に対して警戒感をもって注視し、労働強化、労働条件の切り下げや安全軽視に反対する基本のもと、新たな施策に対応していく。

- ③ 連合「自教連絡会」に参加し、「警察庁・厚労省要請」などに加え、各県での免許課交渉などに取り組んでいく。

政府の物価高容認の政策に反対していく。また労働者をさらに過酷な競争に追いやり、首切りを促進する岸田政権の「新たな資本主義」政策に反対し、働く者の生活と権利を守るためにたたかっていく。さらには、憲法改悪、軍拡とそのための大増税など「戦争のできる国づくり」に反対していく。

- ④ 企業間の過当競争、経営者による賃金・労働条件の切り下げ合戦を止めるには、企業を超えて、地域での団結が不可欠である。教習指導員の資格審査など他社の労働者との接点を持ちやすいといった特徴を生かして、新たな組合結成、自教労協への加入・全国一般各地方労組への結集に取り組んでいく。

### (2) 木材産業協議会

- ① これまで諸先輩がつくりあげてきた運動を基本に、「友愛と信義」を伝統とする木産協活動の継承と発展、木材産業の安定と働く者の生活向上・権利拡大をはかることを基調として活動していく。

木産協は、木材関連産業労働者の結集体となっている。各加盟労組は、全国一般評議会の木材関連の業種別部会として、木材労働者の意見を反映させるべく活動を行い、組織の発展をめざしていく。

- ② 木産協組織の継続・発展、運動の継承・強化には、今後の労働組合運動を担う役

員・活動家の育成が重要な課題である。そのため木産協として、より広範な仲間が結集できる、団結感・連帯意識を育み続けられる活動を展開していく。

具体的には、木産協「青年層交流会」を継続して開催し、青年層組合員の学習と交流の深化をはかりながら、今後の組合の担い手の育成につなげ、次世代へ活動を引き継いでいく。

- ③ 企業の再編や企業そのものの閉鎖、あるいは非正規雇用労働者の増加などにより、木産協加盟の組織・組合員数も減少傾向を辿っている。こうした状況に歯止めをかけるため、各構成組織は、新規採用者や非正規雇用労働者の組織加盟への取り組みを強化していく。

また、全体でもこれまでの活動を継続・強化し、木材関連労働組合の結集をめざすとともに、業種別部会である木産協への加盟を呼びかけていく。

- ④ 山木労協と製板労組会議の活動は、構成組織が“川上から川下まで”の木材関連業種の労組であるため、行政の政策や業界全体の情勢についての情報の共有化や意見交換・交流がはかられ、木材関連労働者全体の労働条件向上をめざす観点からも意義のあるものとなっている。これらの友誼組織の活動への参画を継続し、それぞれ、年2回開催の幹事会や、その総会・代表者会議に積極的に参加しながら、連帯・交流活動を行い、組織強化にもつなげていく。

### (3) 医療部会

- ① 新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが、5月8日から季節性インフルエンザなどと同じ「5類」に移行した。今後、法律に基づいた外出自粛の要請などはなくなり、感染対策は個人の判断に委ねられるほか、幅広い医療機関での患者の受け入れをめざすなど、3年あまり続く国のコロナ対策は大きな節目を迎えた。この間の新型コロナウイルス感染の拡大により、医療現場では、緊張感を長期に渡って強いられている医療従事者が、精神的不調を訴える事例が報告されるなど、厳しい環境下にあったが、そうであっても医療や公衆衛生を通して住民の生活を支える公共サービスの提供は維持されなければならない。病院や病床などハード面の不足による「医療提供の崩壊」も重要な課題であるが、医療従事者の最大の課題は、過重労働・過重負担による「労働環境の崩壊」である。労働環境の改善は何よりも人員数の拡充である。人員の確保、賃金の拡充、労働時間の適正化、教育・研修制度充実、各種ハラスメント対策などに取り組み、組合への結集力を高め、組合員一人ひとりの課題を持ち寄り、皆で支えあい、全国各地のさまざまな医療職場で奮闘している組合員が一丸となり、この危機を乗り越えていくための取り組みを強化していく。

- ② 具体的には、看護職員の人員確保、離職防止に取り組み、潜在看護師の復職を支援し、自治労方針の就労看護職員200万人体制の実現をめざしていく。また、看護

師が働き続けられる環境づくりには、夜勤環境の改善も不可欠である。看護師や看護補助者の人員確保を進めるとともに、夜間看護体制の充実につながる診療報酬の改定を求めていく。その他、医療労働者の生活・職場環境の改善にむけて、病院職場の賃金労働条件の実態把握と労働時間の適正な把握、未払い残業や長時間労働の是正に取り組んでいく。さらには、年次有給休暇の完全消化と勤務間インターバルの確保についても取り組んでいく。

- ③ 医療部会では、全国交流集会の開催を11月頃に予定し、全国の医療職場から多くの結集を求め、今般の厳しい状況の情報交換・経験交流・共有化をはかり、情報発信を行っていく。また、それを機に、厳しい医療・介護職場における組織化の取り組みを進めていく。

#### (4) 競走部会

- ① 2022年度の公営競技場の売上は、前年度比で競輪113%、中央競馬105%、地方競馬108%、競艇101%、オート104%といずれの業種も前年度比でプラスとなった。これは、インターネット投票の普及とコロナ禍の「巣ごもり需要」やCMやホームページなどでの広報活動の成功によるものであるが、その一方で、本場の来場者数は減少傾向にあり、来場者数の減少は、当然、それに対応する労働者の減少（雇用の減少）に繋がりがねないため、本場来場者の増加が大きな課題となっていることから改善を求めていく。

また、長きにわたる売上低迷により、施設改修をすることができず、施設の老朽化が進んでいたが、近年の売上増加により、大規模な施設改修の動きがあるが、まずはこの間の売上低迷により抑えつけられていた労働条件の改善を求めていく。その上で、施設改修にあたっては、来場者の増加や地域活性化による長期的な事業運営に繋がられるよう、施行者と十分協議を行っていく。

- ② 自治体雇用職場では、法律改正によって会計年度任用職員となり、常勤職員との均衡・均等処遇や条例などにより、ある程度の労働条件改善が進んだ反面、労働条件の固定化ともなり、団体交渉の妨げにもなっている。今般の勤勉手当支給を可能とする法改正を踏まえ、交渉による手当支給などの労働条件改善を求めていく。
- ③ 競走部会は、組織の減少もあり、部会としての活動ができていないのが現状である。組織拡大にむけて、とりわけ自治労公営競技評議会と相互連携をはかり、情報の共有化や発信を行っていく。また、公営競技評議会が開催する各種集会等にも積極的に参加するよう、取り組みを進めていく。

#### (5) 運輸・ハイタク関連

##### 【運輸】

「低賃金」「長時間労働」「慢性的人手不足」が指摘されるトラック運送事業に、

「2024年問題」といわれる「自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制」が2024年4月から適用される。これにより、運輸労働者の労働時間の短縮が進むことが期待される一方で、一人の運転手の運べる荷物が減るため、配送が遅れたり、コストの増加により運送事業者の収入が減少し、賃金にも大きく影響することが懸念される。また、「2024年問題」の解消にむけて、トラックの高速道路の最高速度の引き上げも検討されているが安全性の面から懸念される。

「長時間労働」が解消されても「低賃金」が進むことになれば、離職者が増え運送業界の人手不足はさらに加速し、トラック輸送を必要とするさまざまな事業者、そして国民生活に深刻な影響も及ぼしかねない。運輸労働者の労働時間を削減するとともに賃金を上げることが何よりも重要であり、荷主を含め業界全体、社会全体での理解が必要であり、その具体策を求めていく。

## 【ハイタク】

日本のタクシーは、過当競争による過酷なノルマと歩合給による長時間労働が蔓延化し、死亡事故も多発し、低賃金であることで若年者はなかなか入社せず、高齢化と人手不足も深刻化している。

ハイタク業界は高齢者や障害者、妊婦などすべての人の移動を支える「安全で便利な地域公共交通」を担い、パンデミックの最中でもキーワーカーとしての責務を果たしてきた。

現在は、安全性、価格や供給量の安定性、労働環境の面において、大きな問題があり公共交通たりえないライドシェアを国内で導入する動きがある。また、二種免許を持たずしてタクシーを運転できる規制緩和の動きがある。タクシー乗務員は通常の運転免許より専門的な資格を取得する必要があるため、会社は乗務員の健康管理や車両の定期的な整備などの法的責任を負っている。こうした規制緩和の動きに反対し、雇用を守り、安全性を確保するための取り組みを進めていく。

タクシー乗務員の年収は全産業の平均の57%にとどまり、平均年齢が60歳を超えるなど、厳しい現状がある。そうした現状を改善するために賃金・労働条件の改善にも取り組んでいく。

## (6) ビルメン関連

① ビルの設備管理、清掃、警備などのビルメン職場の環境は年々厳しさを増している。とくに自治体が発注する委託契約については、厳しい財政状況を理由とした歳出削減のみを重視するあまり低価格入札が横行し、結果として委託業務で働くビルメン労働者は低い賃金水準になる等、劣悪な労働条件のもとで働いている実態がある。ほとんどの労務提供型の委託業務については、入札価格を重視した業者選定により低価格競争が進み、そのことが人件費の削減につながり、労働者は極めて厳しい賃金や労働条件のもと働かざるを得ない状況にある。

- ② ほとんどの物件が一般競争入札となり、勤務している会社が落札できるかどうか分からないといった雇用継続の問題もあるなど、ビルメン業界を取り巻く状況は一企業、一現場の範囲では直ちに解決できない問題も抱えている。
- ③ そうした中で、公共事業等での入札に伴い、労働条項を盛り込んだ公契約条例を制定する自治体が広がり、2009年の千葉県野田市から始まり、労働条項が盛り込まれた公契約条例の制定を確立させ、賃金下限規制を設けている自治体も微増となっている。この動きを全国に広げ、公契約条例に「生活できる賃金水準」を労働条項に盛り込み、地域労働者の賃金に波及させるなど、公契約の適正化を求めていく。
- ④ ビルメンで働く労働者は、すべての業種の中でも最低賃金に近い水準で働いている。今年も3%（時間額）前後での引き上げが予想されているが最低賃金水準で雇用されることには変わりがない。また、エッセンシャルワーカーといわれるビルメンテナンス業ではコロナ禍において業務が拡大し、売り上げが増えたにもかかわらず労働者に利益を還元しない経営者に対して、適正な利益配分をするよう交渉をしていかなければならない。さらには、春闘時期の引き上げ交渉に応じず、最低賃金改定時期である10月頃の最低賃金改定を見込んだ金額、すなわち最低賃金での妥結になってしまうような風潮になることを否めない現状がある。2022年度は契約改定率が官公庁のプラス1.1%、民間がプラス0.6%となり全体を通してわずかに上向きの状況にあるが人員不足による過重労働への対策の取り組みを業界で構築しなければならない。
- ⑤ とりわけ年度途中の大きな物価上昇や最低賃金の上昇による正当な契約金額の改定については総務省通達を自治体に遵守してもらうように要請して、受託企業が補填しない流れを構築しなければならない、連合本部のビルメン連絡会や自治労へ意見反映を行っていく。
- ⑥ また、各地方連合（地域協議会）が毎年行っている政策制度の取り組みの中に盛り込んでいく。加えて「公契約条例制定にむけた要請」を自治労と一体になって各自治体に対して要求していくことの取り組みを求めていく。
- ⑦ さらには2024春闘に生かす運動として、ビルメン関係職場の春闘状況を全国一般・県本部ともに共有化し、全国一般の各地方労組が全国に発信し、要求実現にむけて取り組みを進めていく。

# 2023年度活動の総括

## I

### 2023春闘総括

#### 1. 物価高騰の中で迎えた2023春闘

##### (1) 2023春闘の取り組みの結果と課題

- ① 2023春闘は、コロナ禍からの回復基調にあり、一方で物価高騰が続く中、物価を加味したこれまで以上の賃上げと賃上げの広がりが焦点となっていた。たかかわれた。
- ② 連合は、2023春闘では、「未来づくり春闘」を打ち出した2022春闘方針に加えて、「物価や賃金が上がりにくいことを前提（デフレマインド）とした考え方や慣行が根強く残っている中で……。GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ」とした方針を決定した。また、賃上げについては3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げ5%程度を要求とした。中小組合については、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求め取り組んだ。
- ③ 今年の集中回答日は3月15日であったが、経営側は物価の高騰のもと、賃上げの機運の高まりや離職防止・人手不足対策の観点から、大手企業を中心に集中回答日を待たずして組合の要求に応じる形で早期に決着する動きが多く見られた。

自動車業界では、最も高いケースで、月額9,370円の賃上げなどを求めた組合に対し、「満額」回答を示す組合やベースアップ相当分と定期昇給分とをあわせて月額1万9,000円で率にして5%程度の「満額」回答で決着する組合もあるなど、大手の全12組合がはじめて「満額」回答で決着した。

また、電機業界の大手10組合はベア要求7,000円（約2.3%）を「満額」獲得し、2組合が闘争回避基準の5,000円に福利厚生2,000円を含む内容で妥結した。

鉄鋼業界の産別では物価分3%と「人への投資」1%をあわせた4%にあたる1万4,000円の「満額」を獲得した。

このように、大手組合を中心に「満額」回答が相次いだ。ただし、実質賃金を上

回るまでには至らなかった。

連合傘下の中小産別では、賃上げ相場を強く意識した春闘を展開するとともに、非正規雇用労働者を多く組織する組合では、パートの時給が正規の賃上げ率を大きく超える回答を引き出すところもあった。

その他の産別でも、人員確保・離職防止が労使の重要な課題となり、前進回答を引き出す一方で、コロナ前の水準にはなかなか戻り切れていない産業や少しずつ回復している産業・業種もあるなどバラツキが見られるものとなった。

- ④ 大手組合の中には要求基準を決めず、単組自決とし、平均ベア額などを公表しないところもあり、また40年以上にわたり春闘をけん引してきた金属労協（JCM）が産業構造の変化に伴い、春闘部門を連合に移管し、パターンセッターから退くことも明らかとなった。

そうした中で、改めて68年間の春闘の意義は、組織労働者への影響も含めてすべての労働者の賃上げ、生活改善をはかるための統一闘争にあった。その意味において、今後の統一闘争としての春闘のあり方、春闘相場の波及をどうはかっていくのかが問われており、たたかいの再構築が求められている。

- ⑤ 春闘のまとめの時期ということで、一つの節目ではある。しかし、大手の「満額」回答の一方で、中小ではいまなお未解決職場のところもあり、厳しいたたかいは続いている。未解決職場の妥結にむけての支援強化が求められている。

## （2）連合2023春闘のまとめと今後の課題

連合は6月1日に確認した「中間まとめ」と7月5日公表の第7回（最終）集計をもとに7月21日の第7回中央闘争委員会で「2023春闘まとめ」を確認した。

- ① 「まとめ」には、「賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現した。直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が企業経営や産業の存続、ひいては日本の経済成長に及ぼす影響について、労使が中長期的視点を持って粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、未来につながる転換点となり得るものと受け止める」との評価が示されている。

ただし、評価の一方で、物価の高騰を上回る引き上げとはならず、連合要求である定昇込み5%以上の賃上げにも届かなかった。物価が高騰する中での取り組み・運動面がどうであったのかは連合のみならず各組織でも問われるものとなった。

また、マスコミは、連合全体の回答が「3%を超える賃上げ率」であったことを引き合いに「近年にない高い水準」と報じた。しかし、その賃上げ率は、ここ数年では高い水準ではあるが、残念ながら物価高騰を上回る回答には届かず、連合の「5%程度」の要求にさえ到達していない。ところが、マスコミが「3%」を声高に報じたことで、その数字が経営側の一つの指標とされ、賃上げを抑える作用とし

て働き交渉を難しくさせるところも見られた。

- ② 連合は「まとめ」の中で「中小組合も全体的に健闘しており、賃上げの額・率とも2014年以降で最も高くなっている。一方、上げ幅の分散度合いは昨年より大きくなっており、大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測される。今後、労働組合の賃金調査や公的統計などで賃上げ後の個別賃金水準を把握し、規模間格差の是正について検証する必要がある。また、企業物価高騰のもとで収益が圧迫されつつも人材の確保・定着を重視し大手並みの賃上げに踏み切った中小企業もある一方、昨年並みの回答に終始したところもある。その背景には、経営状況の違いや賃上げの必要性に対する認識の差などがあると考えられる」とも示され2023春闘でも中小の前進がはかられたとしている。

そこで押さえておくべきことは、賃金とは労働力の再生産費であり、労基法11条には「賃金とは、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とあるように、賃金を上げるにおいては、「経営状況や賃上げの必要性の認識の差」によって左右されるべきものではないということである。

- ③ 今回の「まとめ」には触れられていないが、連合は要求については「上げ幅」から「賃金水準」への移行を意識した春闘を取り組んできた。春闘では、「上げ幅」表示は相場が一目でわかり、物価を加味した要求としても見えやすく、賃金制度が整備されていない組合も一緒に取り組みやすいことから、引き続き「上げ幅」要求は必要である。

要求が「賃金水準（働きの価値に見合った水準）」だけになると産別労組が目標設定として「到達水準」「目標水準」を示すこととなり、個々バラバラに春闘を取り組むことになる。職場・労組によっては、めざすべき水準を勝ち取るために、数年かけて要求を引き上げていくところも出てくる。そうなると、統一闘争としてのたたかいは形骸化していくこととなる。大手と中小ではそもそも賃金水準が違い、経営基盤・構造的にも違いがある中で、中小のめざすべき水準・要求額（回答水準）は低くなりかねない。したがって、要求のあり方については、「賃金水準」のみとならないようにすることが必要である。

さらには、統一闘争としては、情報を開示し共有化することが重要であり、波及効果を広げるためにも情報開示をした取り組み強化が求められる。

- ④ 連合のこれまでの春闘方針・要求は、過年度物価の考えに立ち、目の前の物価の上昇分も考慮に入れたものとはなっていない。「経済の後追いではなく未来づくり春闘」をめざすならば、現在とその先もにらんだ物価の動向も根拠の一つとした賃上げ要求を検討していくことが求められている。

### (3) 連合最終（第7回）回答・集計結果について

#### ① 全体の集計結果

7月5日公表の第7回（最終）集計では、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,613組合中5,463組合が妥決（97.3%）。昨年同時期の妥結組合数（5,361組合）を数で上回り、2013春闘以降では組合数・割合とも最も高い結果となった。

また、平均賃金方式で回答を引き出した5,272組合の回答平均は、加重平均が10,560円（3.58%）で、昨年対比4,556円の増（1.51ポイント増）となった。規模300人未満（3,823組合）においては加重平均8,021円（3.23%）で昨年対比3,178円の増（1.27ポイント増）となった。規模99人以下（2,313組合）では加重平均6,867円（2.94ポイント）で昨年対比2,480円増（1.05ポイント増）となった。この回答は1993年とほぼ同じであり、「30年ぶりの高水準」とされている。

さらには、賃上げ分が明確にわかる3,186組合の「賃上げ分」は5,983円・2.12%、うち中小組合2,019組合は4,982円・1.96%となり、すべての規模区分で昨年同時期比プラスになっている。ただし、これまでも述べたように規模間の格差は拡大しており、課題が残る結果となった。

#### ② 連合・非正規の処遇改善の取り組み

連合集計による非正規の回答は、時給では単純平均39.74円、加重平均で52.78円の引き上げとなり、月給では単純平均6,647円、加重平均6,828円の引き上げとなった。引き上げ率は概算でそれぞれ5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回った。

#### ③ その他の取り組み

賃上げ以外の職場改善として、「長時間労働是正」「すべての労働者の雇用安定にむけた取り組み」「非正規雇用労働者の処遇改善の取り組み」「60歳以降の高齢者の雇用と処遇改善」「ジェンダー平等・多様性の推進」などが取り組まれ、昨年並みか、それを上回る回答件数を引き出してきた。

参考 賃上げ分が分かる組合の集計（連合7月5日公表）

<加重平均>

組合員規模	2023回答				賃上げ分 昨年対比
	集計組合数 組合員数	定昇相当込 賃上げ計	賃上げ分	定昇相当分	
全体 計	3,186組合 2,320,523人	10,995円 3.69%	5,983円 2.12%	5,012円	4,119円
300人未満 計	2,019組合 238,848人	9,169円 3.57%	4,982円 1.96%	4,187円	3,210円
～99人	967組合 49,072人	8,333円 3.36%	4,433円 1.87%	3,900円	2,636円
100～299人	1,052組合 189,776人	9,387円 3.62%	5,124円 1.99%	4,263円	3,358円
300人以上 計	1,167組合 2,081,675人	11,222円 3.71%	6,098円 2.14%	5,124円	4,225円
300～999人	772組合 417,141人	10,139円 3.68%	5,698円 2.09%	4,441円	3,919円
1,000人～	395組合 1,664,534人	11,502円 3.71%	6,198円 2.16%	5,304円	4,306円

全国一般、連合の集計比較（全国一般は6/30、連合は7/5公表）

2023春闘 全国一般/連合比較（単純平均）

	妥結 回答	組合数	規 模	2023回答平均		2022実績		対 比	
				金額	率	金額	率	金額	率
全国一般	妥結	196	規模計	5,857	2.52	4,046	1.56	1,811	0.96
	回答	256	規模計	5,699	2.49	4,035	1.60	1,664	0.89
連 合	回答	5,272	規模計－総計	7,888	3.17	4,766	1.93	3,122	1.24
	回答	1,449	1,000人以上	11,047	3.68	6,268	2.11	4,779	1.57
	回答	3,823	300人以上	9,844	3.50	5,647	2.03	4,197	1.47
	回答	1,510	300人未満	7,205	3.04	4,454	1.89	2,751	1.15
	回答	2,313	99人以下	6,497	2.85	4,143	1.82	2,354	1.03

2023春闘 全国一般/連合比較（加重平均）

	妥結 回答	組合数	規 模	2023加重平均		2022実績		対 比	
				金額	率	金額	率	金額	率
全国一般	妥結	196	規模計	5,993	2.48	4,223	1.71	1,770	0.77
	回答	256	規模計	5,841	2.46	4,611	1.95	1,230	0.51
連 合	回答	5,272	規模計	10,560	3.58	6,004	2.07	4,556	1.51
	回答	1,449	300人以上	10,957	3.64	6,183	2.09	4,774	1.55
	回答	3,823	300人未満	8,021	3.23	4,843	1.96	3,178	1.27
	回答	1,510	100-299人	8,451	3.32	5,010	1.98	3,441	1.34
	回答	2,313	99人以下	6,867	2.94	4,387	1.89	2,480	1.05

注1：連合は単純平均・加重平均とも2023年と2022年では集計対象組合が異なるため昨年対比は整合しない。

参考：全国一般の回答と妥結の組合数（同時期）

- 2022春闘…回答266組合、妥結207組合
- 2021春闘…回答291組合、妥結216組合
- 2020春闘…回答258組合、妥結214組合
- 2019春闘…回答345組合、妥結314組合

## 2. 全国一般の取り組みの評価と課題

### (1) 要求・交渉の取り組みの現状と課題

- ① コロナ禍からの回復基調にあるものの、物価高騰によって生活が厳しくなる中で、これまで以上の賃上げと処遇改善を求めて2023春闘に取り組んだ。

大手の「満額」回答の一方で、全国一般では業種、企業によって回答にバラツキが見られた。例年になく、3月に回答するところも多く見られたが、その後、回答組合数は例年と変わらない状況となった。また、賃上げ額については総体的には昨年を上回るが多かったが、生活を大きく改善するまでには至らなかった。

- ② 2023春闘では、評議会四役・担当幹事によるブロック・地方労組への春闘オルグを実施してきた。 ※特徴的な報告は以下の通り。

- ・あるブロックでは、「全県を通して平均妥結額は昨年よりも高いが、物価上昇分にはとても追いついていない。また、資源・燃料・資材費高騰で経営を圧迫している企業、経営状況がよろしくない企業でも賃上げには前向きなところが多く、中には基本給を上げさらに手当を増やしている所もあった。その背景には人材流出の食い止め（とくに若年層）や新たな人員確保（中途採用等）が主な目的にあった」との報告がされた。
- ・自動車教習所では、企業側から評価制度を取り入れた賃金制度を一方的に導入されるとともに組合つぶしのための不当労働行為が露骨に行われている職場がある

一方で、攻撃に屈することなくたたかい雇用と生活を守るために奮闘している職場もあった。

- ・四国の運輸やタクシーの職場では、「価格転嫁ができない厳しい現状がある。価格転嫁されても、半年ほどの遅れがあり、今春闘に反映されなかった。実質賃金にこだわった交渉が必要だ」との報告があり、九州の運輸職場では、「『2024年問題』で労働時間の調整に苦心している。フェリーの活用と中継事務所の設置を模索するが経費がかかる。また、累積赤字が2億円弱のために今年度のベースアップを渋る会社に対し、組合は無駄な経費を下げることを提案してベースアップを要求したが、一時金のみで妥結となった」とする厳しい中での交渉内容も報告されている。
  - ・医療職場でも人手不足が課題となっており、有資格者においても定年を待たず早期退職していく現状や、ゴルフ、サービス業など、多くの業種・産業でも人手不足が深刻になっていることが報告されてきた。
  - ・製造業では、水産業の職場で「ベースアップを要求したところ残業代、一時金、退職金に反映するために調整金という名目で賃金を上げた」との報告がされた。
  - ・全国一般では、大手並みにはいかないまでも、人手不足・離職防止のために、インフレ手当を出す職場もいくつか見られ、金額にして最高20万円で、多くは5万円以内というものであった。
  - ・長崎のコープ生協の職場では、非正規とパートの賃金アップをめざして春闘を取り組み組んだ。その結果、非正規の組合加入を増やした。また、県内の別の職場では「パートの組合員はいないが、パートの賃上げの取り組みをした」との報告があった。たたかいを通じて、「組合は非正規の対応をしないといけないと考える。非正規にも焦点を当てて長期的視点で取り組みを他の支部と分会に広げること、非正規とパートの組合員が増えていくと考えている」との重要な指摘も報告されている。
  - ・組織拡大については2月を全国一斉労働月間に位置づけ取り組まれてきた。とりわけ、大阪では「3月に新しい組合を22人で立ち上げ、現在は50人ほどになった。社長の交代による経営者に対する不信感と、横暴な経営などが原因で組合を立ち上げた。今後は賃金、労働条件の改善と向上をめざして団体交渉を重ねて行き、組織の拡大の可能性があるので、今後はしっかりとオルグをしていく」と春闘期における組織拡大の実践的な報告もされてきた。
- ③ 雇用と生活を守るためにストライキを行いたたかう職場もあった。石川の自校部会では、数十年にわたる統一闘争（統一要求・足並みをそろえたたたかい・同額妥結）を実現させてきた。その統一闘争により全国の中小労働者をリードするたたかいと、賃金・労働条件の確保をさせてきた。しかしながら、一部経営者はこの同額妥結を拒み、解決をはかろうとしなかった。そのため、今春闘は賃上げにとどまら

ず、統一闘争を守り抜くために立ち上がり、2度にわたるストライキを実施したたかいを進めてきた。全国一般はこのたかいに学ぶとともに、たたかう春闘、たたかう労働組合への破壊・弱体化の攻撃を許してはいけない。現在も闘争は継続しており、全国一般全体としても支援していく課題である。

- ④ 7月末段階で、「春闘はほぼ解決」の一方で、地方労組によっては「7割は妥結したが、まだ残り3割が未解決で粘って交渉を続ける中で回答は少しずつ上がってきている」と厳しいながらも交渉を継続し、賃金引き上げの努力も報告されている。

## (2) 賃金引き上げ結果と課題（6月30日集計）

- ① 全国一般が集約した586分会のうち、妥結した196分会の単純平均5,857円（昨年実績4,046円）、対前年比1,811円増。加重平均は5,993円（昨年実績4,223円）、対前年比1,770円増であった。

妥結を含む回答があった256分会の単純平均は5,699円（昨年実績4,035円）、対前年比1,664円増であった。加重平均は5,841円（昨年実績4,611円）、対前年比1,230円の増となった。

2021春闘から回答と妥結平均は対前年実績比でプラスとなった。一方で、集計時期を追うごとに回答・妥結平均額がダウンする傾向があるが、2023春闘ではデコボコはありつつも大きくダウンすることはなく踏ん張ったといえる。最終集計結果については、実質賃金の引き上げには至らないまでも回答・妥結とも昨年を上回る結果となった。

- ② 連合の回答水準（加重平均）と比較すると、厳密な比較にはならないが、全国一般の回答水準は、連合99人以下との比較をした時に、2017春闘から全国一般の回答水準は連合の集計した水準を下回り、2023春闘も1,026円低い結果となった。

### 参考・回答の加重集計

2023春闘	全国一般5,841円	連合規模99人以下6,867円	連合差▲1,026円
2022春闘	全国一般3,919円	連合規模99人以下4,387円	連合差▲468円
2021春闘	全国一般3,815円	連合規模99人以下3,843円	連合差▲28円
2020春闘	全国一般3,644円	連合規模99人以下4,065円	連合差▲421円

注1：全国一般も連合も各年とも母集団が違うので厳密な比較とはならない。

- ③ 回答集計については、地方労組によっては、県本部の執行委員会に全国一般の春闘の取り組みや日常的な課題を報告しているところもある。地方労組は、全国一般評議会のみならず、県本部、地方連合会へと回答集計を報告していき波及効果を高めていくことが重要である。

## (3) 非正規の処遇改善の取り組みについて

- ① 非正規雇用労働者の賃上げ、処遇改善と組織化が重要な課題であるが、十分な取

り組みとなっていない。低位に置かれた賃金・労働条件、権利の格差を改善し底上げをはかるため、正規・非正規労働者が一体となり、働く者全体の底上げをはかっていく取り組みが課題である。

2023春闘ではパートの賃上げが注目され、最低賃金の4%を上回る引き上げが求められている中で、職場で非正規雇用労働者の処遇改善の意義を確認し、非正規雇用労働者の組織化と均等・均衡処遇にむけた要求の確立を継続して取り組んでいくことが求められている。各地方労組は職場の非正規雇用労働者の賃金・労働条件の実態把握と法を活用した要求の掘り起こし、組織化対策を系統的に進めていくことが重要である。

- ② 2023春闘では賃金引き上げ以外の統一要求（長時間労働の是正、非正規雇用労働者の雇用安定・処遇改善、企業内最低賃金、定年延長など）が取り組まれたが、昨年よりも数は少し増えたものの報告は限定的であり、取り組み実態も十分に集約できなかった。

#### (4) 賃金引上げ以外の労働諸条件の統一要求の取り組み結果

- ① 「賃金引上げ以外の労働諸条件の取り組みについて」の集計は、7地方労組（昨年22地方労組）から報告があった。要求で最も多かったのは、「長時間労働の是正」で56件（昨年は98件）、続いて「非正規雇用労働者の雇用安定・処遇改善」「労災法定外補償の協定・補償改定」で各16件であった。

「労働諸条件の要求・回答」の報告の集約状況が少なく、処遇改善をはかるためにも地方労組内での点検・集約の強化が必要である。

全国一般/労働諸条件の要求・回答件数

項目	2023春闘（7/13）		2022春闘（7/19）	
	要求件数	回答件数	要求件数	回答件数
(1) 長時間労働の是正	56	4	98	55
(2) 非正規雇用労働者の雇用安定・処遇改善	16	1	13	8
(3) コロナ休業の協定締結	0	0	3	1
(4) 定年延長・再雇用者の処遇改善	10	2	67	20
(5) 事前・同意約款の協定化	13	0	0	0
(6) 企業内最賃の協定化・金額改定	0	0	1	0
(7) 労災法定外補償の協定・補償改定	16	0	0	0
(8) 育児・介護制度の創設・改定	13	0	0	0
(9) その他	33	7	227	58
合計	157	14	409	142

（\*2023春闘は7地方労組、2022春闘は22地方労組、2021春闘は9地方労組、2020春闘は6地方労組、2019春闘は23地方労組から報告があげられた）

- ② 獲得した内容を全体に波及させる取り組みも重要である。全国一般評議会は、各地方労組において獲得した支部・分会の前進ある協定内容を集約し、それを全国一般全体で共有化をはかるなど、到達闘争を強化していくことが重要である。

## Ⅱ 諸 闘 争

### 1. 一時金闘争

#### (1) 秋季年末闘争

2022秋季年末闘争は、新型コロナウイルス感染症は変異株となって猛威を振るい続けるとともに、物価が高騰する中での取り組みとなった。

また、秋季年末闘争は年収の確保による生活向上、格差是正をめざした取り組みと位置づけて取り組んだ。

要求については、3ヵ月以上（年間6ヵ月以上）または70万円以上を基準とし、要求提出日11月5日、回答指定日は11月12日の短期決戦でたたかわれた。

連合集計（加重平均）では、組合員一人あたり平均月数が2.33ヵ月、金額では691,912円であった。前年は648,925円、2.21ヵ月と額・率ともにいずれも前年実績を上回った。他方で、産業・業種間の格差は大きく、「製造業」764,800円に対し、「情報・出版」473,000円、「商業流通」549,821円であった。

年収に占める一時金の割合は高まっているが、規模間、産業・業種間の格差は拡大しており、一時金闘争の強化をはかっていくことが重要である。

#### (2) 夏季闘争

2023夏季一時金闘争は要求基準として3ヵ月以上、70万円以上（年間要求は6ヵ月以上）を基本とし、要求提出日5月25日、回答指定日6月1日でたたかわれた。ただし、コロナ禍等の影響を踏まえて、各地方労組は、各支部・分会の現状を分析し、議論した結果として基本要求が困難な職場については、夏季2ヵ月以上または、50万円以上の要求基準としていくことを決定した。

夏季闘争では、春闘未解決事項と同時要求を取り組む職場も多くある。物価高騰と人手不足の厳しい状況を考慮して、昨年を上回る要求をする産別、企業も多くあった。連合集計では、組合員一人あたり平均（加重平均）で年間158万8,396円（4.87ヵ月）、夏分71万7,421円（2.34ヵ月）となり、年間と夏分とも前年を上回る結果となった。

中小職場は、物価高騰の中でなかなか価格転嫁できていない職場や「業績がそれほ

ど良くない」などを理由にして、大手と比べて低額となっている。それでも、一時金が出ない職場や「寸志・氷代」程度の回答もあるなど厳しい結果であった昨年よりは改善された。雇用と生活を守るための一時金闘争はこれまで以上に重要なたたかいとなっている。

### (3) 集約と情報共有

全国一般評議会は短期間で決着をめざす一時金の性格から、全体集計・分析に至っていない。そのため、各地方労組の回答をブロック毎に集約し、一定の時期にまとめ、情報を共有化してきた。しかし、評議会への回答集計一覧を提出する地方労組が固定化するなど課題も残るものとなった。

引き続き、ブロック、各地方労組の協力のもとで情報の共有化を進める。また、一時金闘争の集計・分析が実施できる態勢の強化を追求していくことも重要になっている。

## 2. 労働時間短縮のたたかい

- (1) 労働時間短縮にむけては、2,000時間を超える所定労働時間の短縮、時間外労働の削減、時間外割増率の引き上げ、年次有給休暇日数の引き上げと完全消化を重点として、年間総労働時間1,800時間にむけて取り組んできた。

時間外労働の上限規制（罰則付き）について、中小企業は2020年4月から施行され、「臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合の上限」として一般則では「720時間（休日労働を含まず）、複数月平均80時間（休日労働を含む）、単月100時間未満（休日労働を含む）」とされた。

その中で、建設業や自動車運転業務など、いくつかの業種が猶予・除外されたが、2024年4月に猶予が終了する。しかし、自動車運転業務も時間外労働上限規制が適用されたが、一般則と比べては長い状態となっている。改善基準告示の改正により一定程度対応されたが、まだまだ負担は大きく、早期の一般則への適用が求められている。

- (2) また、「働き方改革関連法」の成立によって、労働時間等設定改善法も改正され、「勤務間インターバル制度」の普及促進が定められた。さらには、月60時間を超える時間外割増率の引き上げ（50%以上）は、中小企業では2023年4月から引き上げられた。

他方で長時間労働を促進する「高度プロフェッショナル制度」が創設され、制度が導入された企業は長時間労働が蔓延化するなど課題も多い。そのため、「高度プロフェッショナル制度」の導入や「裁量労働制の拡大」には引き続き反対した取り組みを進めていくことが重要である。

(3) 全国一般は、長時間労働の是正、労働時間管理の厳格化を中心に、36協定の点検・改善や時間外割増の引き上げ、年次有給休暇の取得促進などに取り組んできたが、十分な前進には至っていない。それでも、2023春闘では、処遇改善の中で「長時間労働の是正」を要求する組合は多くあり、人手不足の問題とあわせて大きな課題となっている。

会社からの一方的な不利益変更を許すことなく、長時間労働の是正にむけた施策をはかるとともに、健康と安全確保のためのストレスチェックの実施などメンタルヘルス対策の強化・拡充も重要になっている。

### 3. 雇用と権利を守るたたかい（※これまで報告のあった主な内容）

コロナ禍の中で、各地方労組で職場閉鎖、事業譲渡、解雇・雇い止めなどが起きているが、幹事会や春闘オルグなど活動が制約される中で各地方労組のたたかひの集約が十分できていない。その中で報告のあった主なたたかひを以下紹介する。

#### (1) 富山地方労組

2020年4月、新型コロナウイルス感染防止のため自宅待機中であったヤマサン食品工業の組合員が、会社に事前確認の上で外出したにもかかわらず、このことをもって懲戒処分を受け、すでに締結していた再雇用契約を解除された。この件について、会社側の対応は不当だとして地位確認と解雇後の給与と賞与の支払いを求めて訴訟を起こしていたが、2022年7月20日、富山地裁の判決があった。判決では契約解除を無効として組合員の地位確認をするとともに、同社に給与と賞与の支払いを命じた。

しかし、会社側は高裁に控訴したが、その後、3月13日に金沢高裁にて和解が成立し、裁判闘争は終結した。2年強のたたかひの中で、多くの組織から支援のエールが送られてきた。

#### (2) 石川地方労組

石川地方労組内の6つの自動車学校分会（組合）は同業種での部会を組織し、春闘では、伝統として同額の賃上げと、統一した労働条件を要求し、回答を引き出してきた。

2023春闘では16,500円の統一要求を掲げ、各職場で交渉を重ねてきた。5月22日の東部自動車学校の10,000円での妥結を、残る自動車学校分会で確認・妥結するべきところであったが、東部自校以外の経営者は「集団交渉はしない」として、同額・同内容の妥結を拒否した。未妥結の分会は、これまで築いてきた統一闘争を破壊する使用者側の対応を許さないとして、ストライキを構えて交渉を継続した。ストを背景とし

た交渉で、加南加賀自校、北鉄自校の2分会が妥結。妥結しなかった城東自校と北陸中部自校は6月24日にストに突入した。なお解決せず、第二弾のストを7月8日に決行し、同一額での賃上げ妥結と統一闘争の維持を求め、交渉を続けたたかってきた。

全国の自動車教習所職場をはじめとしたあらゆる職場に影響を与える大きなたたかいであり、評議会からも檄を送るなどし、統一闘争を支援してきた。

### (3) 大阪地方労組

#### ① サンプラザ労組のたたかい

2014年2月、組合結成通知の提出直後に会社は第2組合を結成し、サンプラザ労組つぶしを行ってきた。組合は大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立を行いながら、賃金・労働条件の改善に取り組んできた。

これまで地裁・高裁闘争をたたかい、すべて勝利決着し、2022年6月には労働委員会で会社と組合で和解協定を締結し、社長と委員長との定期的懇談（年3回）と団体交渉前の労使協議会（事前連絡会）の確認などを行うこととし、すべての案件が決着した。

サンプラザ労働組合は粘り強く交渉を重ね、賃上げや一時金の支払い、未払い残業代について一定の成果をあげてきた。とくにパート労働者の待遇改善に取り組み時給アップや職場環境の改善を実現させてきた。

#### ② ユニオンおおさかのたたかい

個人加盟のユニオンおおさか・ホロニクス支部（医療職場）では、2020年5月、全従業員に対し労働時間の1日あたり30分の延長、年間休日10日返上など、賃金を変えずに年間25日相当の「タダ働き」が提案された。全従業員に動揺が広がる中、事務員であるAさんが職場の意見をまとめ法人本社に説明を求めるメールを送信したところ、法人はAさんに業務改善命令と他県への異動を通知。Aさんは母子家庭であり転勤が困難であることは周知のことだった。団交を行ったが、2020年7月にAさんは解雇された。解雇無効をめぐっては裁判闘争に発展し、法定では転勤命令は懲罰的意味合いをもつことが判明した。また、2020年8月、組合はAさんの解雇と就業規則の改悪を撤回するようビラまきを行ったが、会社側は直ちにビラまき禁止の仮処分と損害賠償請求の裁判を起し、組合活動の妨害をはかった。組合側はビラの内容とビラまき行動の正当性を主張し、Aさんの地位確認本訴と損害賠償について和解にむけて粘り強い取り組みを続けた。その結果、2022年10月、大阪地裁においてAさんの主張が十分に斟酌されたことから和解に至った。

#### ③ 近畿制動関連労組のたたかい

近畿制動関連労組の職場（近畿制動、ジャパンリビルト）は、これまで会社業績も労使の関係性も安定を保ってきたが、2022年9月に創業者である社長が死去し、長男が社長に就任すると状況は一変した。自宅待機や出勤停止命令の乱発、配置転

換の強行などによって職場は混乱し、日常業務に支障をきたし始めた。こうした状況を打開し、安心して働き続けるためには労働組合を作るしかないと、従業員は大阪地方労組に相談。集中的な学習会・勉強会を行った後、2023年3月に20人程度で組合を結成した。結成後、5回の団交において、賃上げ、不払い残業代、有給休暇、配置転換、パワハラなどの問題について交渉を行ったが、代表取締役などは一切交渉に参加せず、課題の前進につながらない状況が続いたため、組合は不払い残業や年休5日未消化の問題等について労基署へ申告した。これに対し、会社側は組合の弱体化を目的に4人の解雇を強行。組合つぶしを狙った行為であり、組合は弁護士を通じて解雇撤回訴訟の準備を進めている。不払い残業や団交拒否の問題とともに、たたかいを続けている。闘争を通じて、組合員は現在、約50人に拡大している。

## 4. 政策制度の取り組み

(1) 非正規雇用労働者は労働者全体の約4割を占め、その雇用や処遇の不安定さが課題となっている。そうした中、全国一般は非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善にむけて取り組みを進めてきた。

① 有期契約労働者の雇用の安定について、労働契約法第18条に基づく無期転換申込権は「通算して5年」で権利が発生するが、最短で2018年4月から無期転換申込権が発生することとなった。無期転換制度の導入については、無期転換後の賃金・労働条件をどうするか組合が関与して制度化を求めていくことが必要である。また、無期転換申込権が発生する前に、雇用期間の上限を短縮し雇い止めするなど労働契約法を空洞化させる攻撃も続いている。こうした使用者の違法な攻撃を阻止するため、すべての職場が交渉を強化し5年を待たずに無期転換し、転換後の正社員との均等待遇の実現をめざす取り組みが重要になっている。

② パートタイム・有期雇用労働法第8条では、不合理な待遇の禁止を定めている。非正規雇用労働者の賃金・労働条件を把握し、処遇改善・均等待遇に取り組むことが課題となっている。2020年4月に施行（中小企業は2021年）された同一労働同一賃金法を踏まえた対応も必要である。引き続き職場段階の非正規雇用労働者の実態把握と処遇改善にむけた交渉を強化するとともに、労働弁護団と連携した取り組みも重要である。

(2) 中小労働者の格差是正、雇用と権利の拡充にむけて、業種別部会などの活動や自治労、連合運動を通じた政策課題の前進に取り組んできた。

主な活動として、連合労働条件・中小労働委員会を通じた公正取引の確立や公契約条例の拡充、公正労働基準の確立の取り組みが行われた。

また、自教労協では、連合自教連絡会を通じた厚労省と警察庁への要請行動の実施。

木産協では共闘組織である山木労協を通じた政策課題の取り組み。医療部会では、安心と信頼の医療・介護と労働条件の確立をめざして自治労衛生医療評議会や連合と連携した取り組みを行ってきた。交通関係では、交運労協と連携して運輸・ハイタク分野をはじめとした規制緩和に反対し、長時間労働の是正と安全輸送の確立など交通政策の課題解決にむけて取り組んできた。

そうしたさまざまな場において、全国一般としての意見を反映し、中小労働者の政策の拡充にむけた取り組みを強化していかねばならない。

## Ⅲ 組織活動

### 1. 産別組織統合課題への取り組み

#### 1. 組織統合に関わる3地方労組と3県本部との協議について

3県における全国一般と県本部との組織統合にむけて、「新たな協定書（4年間）」と運動面の醸成をはかるための「確認書」に調印し、それを踏まえて県連絡会で進めていくことを確認してきた。しかし、5月にコロナが5類に移行するまでの間は、県連絡会はなかなか開催できない状況が続いてきた。

石川県連絡協議会は2022年10月3日に第13回、12月20日に第14回を開催した。それぞれの組織での取り組みの経過が報告され、全国一般と県本部との間で今後の運動連携をどうはかっていくのか意見交換した。

福井では、1月27日の予定が未開催となり、協議ができていない。

岐阜については、5月17日に第15回連絡会、7月14日には第16回の連絡会を開催した。年内に4年間の暫定協定書の期限が切れる中、岐阜一般からは「これ以上の協定書の延長はできない」とする中で、大きな課題である組合費問題について集中的に議論を行ってきた。岐阜一般からは、「自治労岐阜県本部との組織統合問題について（ご要請）」との意見書が評議会福島議長宛に出され、四役会議、幹事会で協議を行うとともに、本部として組合費問題についての案を示しながら協議を進めてきた。

2023年12月末に4年間の暫定協定書の期限が切れることから、3地方労組が合意できる解決策の実現にむけた取り組みが喫緊の課題となっている。

## 2. 未組織労働者の組織化、労働相談活動

- (1) 全国一般の組織拡大活動の基本は、未組織の中小企業労働者・非正規雇用労働者の組織化である。この活動の一環として、多くの地方労組で通年的に労働相談活動に取り組んでいる。

2023春闘期には、労働相談の教宣物として全国一般統一ビラを作成し、2月を全国一斉労働相談の強化月間に位置づけて相談活動に取り組んできた。しかし、コロナ禍が3年間続き、労働相談活動の取り組みが十分にできなかった。

日常活動に加え、2024年春闘において、より多くの地方労組が全国一斉労働相談に取り組むことが重要である。労働相談活動における課題は、専従者が配置できない、役員が相談活動に対応できない地方労組が少なからず出てきていることである。地方労組での取り組みを基本としつつ、ブロックによる支援体制を強化して、労働相談・組織拡大運動につなげていくことが重要である。

- (2) 労働者全体の約4割を占める非正規雇用労働者の組織化は、とくに重点的に取り組むべき課題である。しかし、非正規雇用労働者に焦点をあてた取り組みがなかなか進まない状況にある。

2021年4月からは中小企業でも「同一労働同一賃金」の実施が始まった。格差の是正に取り組んでいる地方労組、職場もある。「同一労働同一賃金」の実現をはかるためにも、非正規雇用労働者の労働条件の点検を行い、同時に組織化につなげていくことが必要である。

## 3. 情報宣伝活動

評議会は、闘争情報を発行し、諸会議・集会の報告や、春闘の状況などを全体で共有化してきた。また、ホームページでも評議会の取り組みをはじめ、部会や地方労組のニュースを掲載してきた。評議会のホームページ掲載記事は、一部、自治労ホームページにも引用されている。引き続き、組織内外への活動の見える化と、組織化にむけた情報活動の強化が必要である。

## 4. 青年女性活動の取り組み

### 第19回青年・女性交流会

3月12日にウェブにて開催し、30人が参加した。交流会の前半は、防衛ジャーナリスト

の半田滋さんを講師に迎え「敵基地攻撃と日米一体化 防衛費は国民負担に」と題した講演を行った。後半は参加者による取り組み報告と意見交換を行った。昨年までは新型コロナウイルスの影響により活動の制限が大きかったが、今年度はレクリエーション活動や学習会実施の報告が複数あった。

日々の組合活動を通じた経験の共有や運動の継承は、全国一般全体の課題であり、青年女性部の活性化は重要性を増している。また、中央、地方における自治労青年部、女性部の活動への参加も引き続きの課題である。

## 5. オルグ養成研修会

### 第17回オルグ養成研修会

5月14～15日、東京・全水道会館において、対面を中心にウェブを併用し、第17回オルグ養成研修会を開催しのべ26人が参加した。全国一般運動や春闘の歴史と課題について5つのテーマについて講演を行い、組織強化・拡大の実現にむけて学習と交流を深めた。講師は評議会役員が務めた。

組織の維持から強化・拡大につなげることは、全国一般の最重要課題であり、オルグ活動の継承はそのためにも不可欠である。定期的な研修会の開催により、オルグの育成をはかっていくことが求められる。

## IV

## 平和と民主主義を求める取り組み

### (1) 第59回護憲大会

2022年11月12～14日にかけて、愛媛県・松山市において、「憲法を変えることより活かすこと 憲法理念の実現をめざす第59回大会（護憲大会）」が開催され、全国各地から650人が参加した。3日間を通じて、全体会、分科会、ひろばやフィールドワーク、閉会総会が行われ、全国各地の参加者とともに改憲発議阻止・軍拡反対の取り組みを強めることを確認し合った。一昨年（滋賀県・大津市）、昨年（宮城県・仙台市）と、コロナ禍の中で日程短縮や規模縮小を余儀なくされてきたが、第59回大会は感染症対策をしながらできる限りの規模や内容の充実を追求して行われた。

岸田政権のもとで改憲の動きが強まる中、全国各地において平和と民主主義、憲法を守るための取り組みをさらに進めていくことが求められている。

## (2) 憲法集会、ほか

ロシアのウクライナ侵攻に反対する集会や「さようなら原発1000人集会」「5・3憲法集会」など平和フォーラムの呼びかけのもとに結集して集会等に参加し、平和と民主主義を守るために取り組んできた。また、全国各地でも、同趣旨の取り組みが開催され、各全国一般地方労組からも積極的に参加してきた。

衆参での改憲勢力が3分の2を占める中、憲法改悪と軍事力の強化に反対し、平和フォーラムに結集してさらなる取り組みを進めていくことが必要である。

# V

## 連合・共闘関係の取り組み

### 1. 連合・医療福祉部門連絡会

5月21日、「安心と信頼の医療と介護 中央集会」がオンラインで開催された。コロナ禍で逼迫（ひっぱく）する職場の様子や、離職者が相次ぐ実情が、現場の組合員から報告された。集会では、処遇改善による人材確保が必要だとし、政府に対し賃上げなど一層の取り組みを強く求めるアピールを確認した。

集会は毎年、各産別の病院や介護職場の労組の組合員が集まり、取り組みの交流や国への要請などを行っている。診療報酬や介護報酬の加算分が、職員の処遇改善にしっかりつながる仕組みが必要であることを確認した。

また、一部の職員に限定している賃上げ補助金についても対象を拡大させていくなど、医療福祉職場に働く仲間のさらなる処遇改善をはかるため、連合運動に結集していくことが必要である。

### 2. 連合自動車教習所連絡会

連合内に自動車学校を組織化している8つの産別により、連合自動車教習所連絡会が構成され、必要に応じ会議を開催している。座長には教習所を多く組織化している自治労から全国一般自教労協の河田議長を選出している。

#### (1) 自動車教習所連絡会・全国交流会

2022年10月24日、連合自動車教習所・全国交流会を開催。コロナ禍の影響もあり4年ぶりの開催となった。全国交流会の主要議題は「厚生労働省・警察庁要請」にむけ

た要請内容についての議論、企業・産別を超えた幅広い情報共有であった。とりわけ、運転免許制度、オンライン学科教習、高齢者講習、自動車教習所における「働き方改革」などの情報共有と、幅広い情報共有について意見交換を行った。とりわけ、オンライン学科教習など教習所におけるDXの推進など、新たなテーマについても議論を行った。インターバルについても休憩時間とされていない実態が浮き彫りとなった。出された内容をもとに11月に第5回連絡会を開催し、年内に厚生労働省、警察庁に要請を行うことを確認した。

連合自動車教習所連絡会は、5月15日に第7回、6月12日に第8回を開催。連絡会として2022年に行った厚労省と警察庁要請行動の内容の確認、春闘の取り組み報告と意見交換、年内に開催される全国交流集会の内容について意見交換を行った。

少子・高齢化、DXの推進の動きの中で、改めて自動車教習所に働く労働者の結集のもとに、さらなる賃金と労働条件の改善をはかることが必要である。

## (2) 厚労省、警察庁要請行動

2022年12月7日に自治労全国一般評議会、自動車総連、交通労連と連合事務局から計7人が、厚労省と警察庁への要請行動を行った。

「二輪免許・教習制度について」「インターバル時間の取り扱いについて」「補充教習の運用見直しについて」「普通車の仮免許制度の見直しについて」「教習水準の確保に向けた労働条件を含めた条件整備について」など、多岐にわたる項目について要請を行った。産別を超えた連絡会での議論と省庁要請を踏まえて、政策実現と職場改善につなげていくことが重要である。

## 3. 連合ビルメン連絡会

3月29日に第5回「ビルメンメンテナンス連絡会」を開催し、2023春闘と処遇改善にむけた意見交換を行った。7月11日には、JEC連合傘下のビルメン職場を見学し、職場改善にむけた取り組みと意見交換を行った。

全国一般のビルメン職場にも情報提供できるよう連合ビルメン連絡会としての学習と交流の場が持てるよう運動の強化が求められている。

## 4. 製板労組会議（日本製板産業労組会議）

(1) 12月9日、第1回幹事会がUAゼンセン東京都支部会議室において、ウェブ併用で開催され、木産協から猿田議長、本間副議長、高萩事務局長がウェブにて参加した。

2023年度の役員体制について確認したほか、6月開催予定の第41回代表者会議・交流会の日程について協議した。

- (2) 6月18～19日、第41回代表者会議・交流会が山形県・天童市にて開催され、木産協から永大産業労組（猿田議長、上田幹事）、天童木工労組（本間副議長ほか）、永大小名浜労組（高萩事務局長ほか）が参加。木材関連職場と天童木工の工場見学を行ったほか、2023春闘の報告、参加組織の活動報告などにより情報共有と交流をはかった。交流を通じて木産協運動の強化へとつなげていくことが必要である。

## 5. 山木労協（森林・林業・木材関連産業労働組合連絡協議会）

- (1) 11月9～10日、茨城県北茨城市において、林業の伐採現場と高萩ニチハ工場の見学会が行われ、木産協からは高萩事務局長が参加した。全体では、UAゼンセン、森林整備センター労組、森林労連、全建総連から計14人の参加があった。
- (2) 12月9日、東京・林野会館にてウェブ併用で第29回総会が開催され、木産協から猿田議長、本間副議長、高萩事務局長がウェブにて出席した。2022年度活動報告および2023年度活動方針（案）が提起され、質疑・討論の上、承認を受けた。総会後には「外国人労働者の課題と連合の考え方」と題した記念講演が行われた。
- (3) 5月23日、東京・林野会館において第1回幹事会が開催され、木産協から高萩事務局長が参加。2023年度方針の具体化、林野庁・国交省との意見交換の実施方法と日程、現地見学の持ち方について協議したほか、各構成組織との意見交換を行った。
- (4) 7月21日、東京・林野会館において第2回幹事会が開催され、木産協から猿田議長、高萩事務局長が参加し、次回の現地見学会、第30回総会について協議・確認したほか、国交省・林野庁との意見交換を行った。

山木労協の活動を通じ、引き続き、木産協運動の強化が求められる。

## 6. 交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）

- (1) 交運労協は2022年10月4日、シェラトン都ホテル東京において第38回定期総会を開催した。総会では、2022年活動報告と2023年活動方針案および予算案を確認した。また、交運労協として関係省庁に対して必要とする要請をはかっていくことを全体で確認した。
- (2) 5月23日、第28回交通運輸政策研究集会をAP浜松町にて開催し、140人が参加した。集会では「『2024年問題』の課題解決に向けて～物流クライシスをいかに乗り越えるか～」をテーマに掲げ、2つの基調講演を受けるとともにパネルディスカッション

ンを行い、学び合い、政策課題の実現にむけて意思統一をはかった。

改めて、陸・海・空に携わる交通労働者の賃金・労働条件の向上にむけて、交運労協に結集して、運動を強化していくことが求められている。

## 7. 新時代に向けた中小企業問題研究会

連合に結集する中小産別の有志で構成された新時代に向けた中小企業問題研究会に参加し、中小企業政策の前進にむけた取り組みを進めてきた。

2022年12月27日に対面とウェブとの併用で第28回研究会を開催。6月7日には、第29回研究会を開催し、物価高騰による価格転嫁の実態と対策を議論するとともに、中小企業庁の中小企業白書についての学習会を開催してきた。引き続き、中小企業に特化した課題についての研究と対策、情報の共有化をはかりながら、運動の前進につなげていくことが求められている。

# VI

## 業種別部会の取り組み

### 1. 木材産業協議会（木産協）

(1) 木材産業協議会は、第65回定期総会について、新型コロナの影響を鑑みて対面での開催を断念し、2022年9月3日にウェブにて開催。15人が参加し、全国一般評議会からは福島憲一議長が来賓として出席しあいさつをいただいた。決議を求める事項としては、①2022年度活動報告・総括、②2022年度会計報告、③2022年度会計監査報告、④2023年度活動方針（案）、⑤年末一時金闘争、⑥2023年度予算（案）の6項目が提案され、構成組織すべてにより議案が承認された。

2023春闘については、3労組で昨年実績を上回ったが、それ以外の2組織は昨年を下回る結果となった。また、諸条件の改善を要求し、役職手当の引き上げ、休業日諸手当100%補填、交替手当の一部増額、準本俸一律増額と是正など、諸条件の改善と改定を勝ち取ることができた。一時金については、2022年末一時金ではすべての組織で前年実績を上回り、2023夏季一時金でも前年実績を上回る組織があった。コロナ禍で機関会議のウェブ化や集会の自粛・規模縮小と対面での活動が制限される中、協議会内での情報の共有や各単組の粘り強い交渉を重ねた結果である。

(2) 幹事会は年間4回（11月、2月、6月、8月）実施。感染症の状況に応じ、ウェブ

もしくは対面にて、幹事会、春闘討論集会、単組代表者会議を開催してきた。木産協青年層交流会は4年ぶりに対面で3月に開催し、5組織23人が参加した。1日目は、映画「ドレイ工場」を鑑賞し、2日目には、感想や活動報告、最後に意見交換を行った。

- (3) 木産協と友誼組織である「山木労協」と「製板労組会議」の諸会議にも参加し、情報交換と交流を深める取り組みを行っている。山木労協での意見交換や情報交換、関係省庁との意見交換、11月には山木労協見学会を茨城県北茨城市で行った。製板労組会議については、12月に幹事会をウェブ併用で開催、6月には第41回代表者会議・交流会を山形県天童市で開催し、春闘結果の共有化や意見交換を行ったほか、木産協加盟組織の(株)天童木工を見学した。

## 2. 自動車教習所労働組合協議会（自教労協）

- (1) 2022年11月7日（月）、「物価高騰を許さず、働く者の雇用・生活・権利・平和を守ろう！ ― 組織の強化拡大を実現しよう！」をメインスローガンに第34回全国総会（第51回自教全国交流集会）を開催した。「コロナ禍」により2020年から3年連続での1日開催とはしたが、昨年同様、自治労会館を会場とする対面とウェブの併用で実現した。今回も昨年に続き、全自交労連との共催とした。14道県41人の参加のもと、今後のたたかひの決意と方向性をうちかためた。

2022春闘は3,608円（前年比+437円）、各地方・各職場の奮闘の結果、3,000円台の賃上げを確保した。しかし全国一般や連合・中小の平均に及ばない傾向までは変えるには至らず、厳しい現実も明らかとなった。労働条件調査ではコロナ関連の調査を引き続き行った。春闘・一時金、組合活動や仕事面でのコロナによる影響は、不安もなおあるものの、総体としては小さくなっている。

賃上げにとどまらず労働条件、働き方などをめぐる意見交換も行われた。人員確保、若手の定着、組合員の減少、休日増の実現、定年延長・再雇用後の労働条件引き上げなど、課題の提起や先進事例の紹介などが行われた。また労働組合つぶし・弱体化の攻撃についても論議された。

- (2) 全国総会以降、幹事会を開催し、春闘、夏季一時金をはじめとする論議を重ねてきた（1、4、6、7月の4回）。

また連合「自教連絡会」では議長を担うなど役割を果たしている。自教労協の総会以降では3回の会議（2022年11月、5月、6月）と、厚労省・警察庁への要請（2022年12月）に取り組んできた。現在、本年11月開催予定の「全国交流会」にむけた論議などに取り組んでいる。

### 3. 医療部会

- (1) 2022年12月11日、全国一般医療部会単組代表者会議をウェブにて開催した。会議には、7地方労組から17人が参加。八木澤部会長のあいさつで開会し、服部事務局長から基調報告・会計報告が行われ、1年間の主な活動と課題について提起が行われた。
- (2) とくに新型コロナウイルス感染症については、11月に入り感染者が増加していることから、日本医師会でも第8波に入ったとの認識を示しており、政府も感染第8波への対応策を正式決定していることや冬場でインフルエンザの患者も増えることが予測されることから、救急搬送が困難な状況に陥らないよう新型コロナウイルス感染症対応と通常の医療の両立が求められていること。医療現場では一般診療への影響が出始めており、救急外来の制限や予定手術の延期などをせざるを得ない状況ともなっており、医療提供体制をしっかりと確保するためには、平時から人員確保や体制整備、医療機関の連携強化等が必要となっていることが指摘された。
- (3) また、新型コロナウイルス感染の拡大により、現場では、医療従事者が、長期に渡って緊張感を強いられている状況にあり、それによって精神的不調を訴える事例や、限界を迎え退職を余儀なくされる事例が報告されている。そのような状況でも医療提供体制は維持されなければならない、医療従事者は過重労働・過重負担を強いられており、労働環境の改善が直近の課題である。労働環境の改善には、何よりも人員数の拡充が必要であり、人員の確保、賃金の拡充、労働時間の適正化、教育・研修制度充実、各種ハラスメント対策などについて、今こそ労働組合が力を発揮しなければならないと訴えられた。
- (4) 続いて行われた各職場からの報告と交流では、コロナへの対応、看護師の退職、一時金や春闘の取り組み、組合活動などについて報告がされた。とくに看護師の退職は深刻な状況となっており、ある病院では看護師不足に陥り、病棟閉鎖や夜勤3交代制が2交代制になるなどの事例が報告されている。看護師が働き続けられる環境づくりには、労働条件の改善が不可欠であり、春闘への取り組みがとくに重要となっていることを確認してきた。

### 4. 競走部会

- (1) 2022年8月1～2日に自治労公営競技評議会が愛媛県・松山市で開催した「第14回全国研究交流集会」には全体で17県本部79人が参加し、全国一般評議会からも岐阜から6人が参加した。集会は、「同一労働同一賃金の実現にむけて～現場でのヒントを共有する」をテーマに、1日目の全体会議では、「兵庫県本部における公営競技評の

取り組みと課題」、「会計年度任用職員の現状と今後の取り組み」をテーマに講演が行われた。また単組の取り組みとして、「会計年度任用職員への円滑な移行に必要な取り組み」、「公営競技のサービスを支える多様な業務の確立～いかに賃金・労働条件を維持してきたか」の報告を受けた。2日目の分科会では、競輪、競艇、競馬・オートレース、民間雇用対策の4つの分科会で意見交換を行った。

- (2) その他、10月26日に第1回県本部担当者・単組代表者会議、2023年2月27日に第2回県本部担当者・単組代表者会議が行われ、全国一般評議会からも関係地方労組が参加し、秋闘・春闘・単組活動などについて、全国の競走労働者と情報交換・共有をはかってきた。



# じちろう

# ネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!



**自治労情報にいつでもアクセス可能!**

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した  
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。  
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

