

第20回 定期総会議案書

2025年度運動方針(案)
2024年度活動の総括

憲法・労働法制の改悪に反対、
組織の維持・強化と拡大で
中小・全国一般運動を前進させよう！

2024年8月25日(日)～26日(月)
自治労会館

自治労全国一般評議会

全国一般評議会第20回定期総会スローガン（案）

メインスローガン

**憲法・労働法制の改悪に反対、組織の維持・強化と拡大で
中小・全国一般運動を前進させよう！**

サブスローガン

1. 2025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！ 世界の仲間と連帯し、紛争や戦争のない平和で安定した社会・暮らしの実現をめざしていこう！
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 2025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	4
III	運動の基調	5
IV	具体的たたかいの課題	
1.	雇用と権利を守るたたかい	7
2.	2025春闘にむけて	10
3.	最低賃金闘争	11
4.	一時金闘争	12
5.	労働時間短縮闘争	12
6.	労働法制の改悪に反対し権利を拡充する取り組み	15
7.	非正規雇用労働者の権利確立の取り組み	17
8.	政策・制度の取り組み	19
9.	平和と民主主義を求める取り組み	23
10.	政治活動の推進について	23
11.	男女共同参画推進の取り組み	24
12.	青年・女性活動の取り組み	25
13.	高年齢労働者の労働条件・環境整備と組織化	25
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	26
2.	組織拡大の取り組みについて	27
3.	評議会の具体的な取り組み	28
4.	業種別活動の取り組み	30

2024年度活動の総括

I 2024春闘総括	
1. 物価高騰の中で迎えた2024春闘	35
2. 全国一般の取り組みの評価と課題	40
II 諸闘争	
1. 一時金闘争	43
2. 労働時間短縮のたたかい	44
3. 雇用と権利を守るたたかい（主な内容）	45
4. 政策制度の取り組み	46
III 組織活動	
1. 産別組織統合課題への取り組み	46
2. 未組織労働者の組織化、労働相談活動	47
3. 情報宣伝活動	47
4. 青年女性活動の取り組み	48
5. 委員長・書記長会議	48
IV 平和と民主主義を求める取り組み	48
V 連合・共闘関係の取り組み	
1. 連合自動車教習所連絡会	49
2. 連合ビルメン連絡会	50
3. 製板労組会議と山木労協	50
4. 交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）	51
5. 新時代に向けた中小企業問題研究会	52
VI 業種別関係	
1. 木材産業協議会	52
2. 自動車教習所協議会	53
3. 医療部会	54

2025年度運動方針（案）

I はじめに

1月1日の能登半島地震によって、多くの尊い命が失われ、7月30日現在1,422人の方々がいまだ避難所生活を強いられている。被災地・被災した組合員に寄り添い、一刻も早い復旧・復興が求められている。

他方で物価高騰が続き、厚労省の毎勤統計では6月分の実質賃金は、27ヵ月ぶりにプラスに転じたが、夏の一時金を除き「きまって支給される賃金」をベースにした実質賃金では、前年同月から、1.0%減で29ヵ月連続マイナスとなるなど中小企業とそこで働く私たちの雇用・生活は厳しさがつづいている。

全国一般は、自治労の旗のもと、団結と連帯を力にして、雇用と生活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) ロシア軍のウクライナへの軍事侵攻は3年目に入った。ロシア軍の撤退や停戦合意の目途が立たないばかりか、ウクライナ東部地区を中心に攻防はさらに激しさを増し、それに加えて近隣諸国も加わるたたかいとなるなど、依然として状況は緊迫している。ウクライナ危機は、原油や天然ガスなどのエネルギー価格や穀物などの原材料価格を高騰させ、貿易の停滞・混乱も招き、世界経済にも大きな打撃を与えている。

また、2023年10月にはじまったイスラエルによるパレスチナ・ガザ地区への侵攻からかなりの時間が経過し、ガザでの死者は3万5,000人を超え、その多くが幼い子どもや女性である。

いま、国際社会の足並みはなかなか揃わず、世界は一段と対立と分断の道を進んで

いる。それにより、世界の国々の人々の命と人権が失われ、雇用と生活も脅かされている。

- (2) 国内では、混迷する世界情勢を理由に軍備増強と防衛費の増大が進められている。とりわけ、防衛装備移転三原則の運用指針の改定がされ、3月26日には、英国、イタリアと国際共同開発中の次期戦闘機の第三国への輸出を可能とする閣議決定が行われた。このことは、武器輸出を厳しく制限してきた日本の安全保障政策の大転換であり、殺傷能力を有する武器の輸出は国際紛争を助長しかねず、平和国家の歩みに対する国際的な信頼も失いかねないものである。

また、憲法審査会では改憲推進会派から改憲が声高に主張されている。自民党派閥の「政治とカネ」の問題は真相が解明されないまま、再発防止に効果のない政治資金規正法が成立した。さらには、防衛省・自衛隊の隠蔽（いんぺい）や不正受給問題なども明るみに出るなど、国民の政治への信頼が大きく失われてきている。これまでのさまざまな対応に対する岸田首相の決断力、指導力に対し、国民のみならず自民党内からも不満が噴出し、政治不信を一層招いている。

- (3) 長らく続く自民党・一強政治による緩み、おごりが「政治とカネ」の問題を生み出したことに他ならない。弱者と労働者に依拠した社会・政治状況をつくり出していくためには、強い野党が必要である。野党第一党である立憲民主党を中心とした「中道・リベラル」勢力を拡大していくことが求められている。

総選挙を見据えた対応とともに、2025年参議院選挙での組織内候補の「岸まきこ」参議院議員の必勝のための取り組み強化が求められている。

2. 職場の状況と労働環境

- (1) 6月の完全失業率は2.5%で前月比0.1ポイント低下。完全失業者数は、前年同月に比べ2万人増加して181万人。3ヵ月連続の増加となった。また、就業者は6,766万人で前年同月に比べ21万人の増加。22ヵ月連続の増加となった（総務省「労働力調査・2024年7月30日公表」）。
- (2) 消費支出（総世帯）は、1世帯当たり月24万7,322円で前年比実質2.4%の減少。二人以上の世帯では、1世帯当たり29万3,997円で前年比実質2.6%の減少となった。賃上げが物価高騰を上回ることが出来ず、消費を抑える動きが見られる状況にある（総務省「家計調査報告・2023年平均結果の概要」）。
- (3) 6月の有効求人倍率（季節調整値）は、1.23倍と前月より0.01ポイント低下するなど、円安や物価高騰の影響を受ける製造業などで求人を減らす動きが出ている（厚労省調査・2024年7月30日公表）。
- (4) 6月分の実質賃金は、前年同月比1.1%増で、27ヵ月ぶりにプラスに転じた。2024

春闘での賃上げと、夏の一時金が増加した結果が要因とされる。労働者1人あたりの平均の給与総額は、月平均49万8,884円で前年同月比4.5%増、うち一般労働者が66万4,455円(4.9%増)、パートタイム労働者が12万1,669円(5.7%増)となった(厚労省「毎月の勤労統計調査・8月6日公表」)。

- (5) 労働時間をめぐる現状は、事業規模5人以上の調査産業計は1962時間となっている。中でも、建設、運輸・郵便業、飲食・サービス業等では2000時間を超える水準にあり、長期的な改善がはかられていない(厚労省「勤労統計調査・2023年度分の結果確報」)。

労働基準法の改正により、罰則付き時間外労働の上限規制が、大企業では2019年4月、中小企業では2020年4月に施行された。しかし、長期病休や過労死など、深刻な状況は改善されておらず、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。

また、大手企業を中心に在宅勤務・テレワークが導入されたが労働時間管理の曖昧さや通勤時間がなくなった分、労働時間が増加したとの報告がされている。

さらには、成果で評価される賃金制度が入った職場では、労働者がより高い成果を求めて長時間で働く傾向が強まっているとの指摘もされている。

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中で、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。

- (6) 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2024年度の国民負担率を45.1%と発表した。2022年度の実績値の48.4%をピークに、2年連続で縮小となったものの税金と社会保険料で天引きされ、2024年度は54.9%しか手元に残らず、物価高騰の中で私たちの生活は厳しさを増している。
- (7) 人手不足や生産性向上などを理由に、企業はAI、IoT、ビッグデータなどのデジタル技術を用いたDX(デジタルトランスフォーメーション)化を進めているが、拙速・安易な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ないよう注視していく必要がある。

III

運動の基調

- (1) 組織強化・拡大は「全国一般運動」の最重要課題である。ここ数年、組織の脱退や解散する地方労組や支部・分会が出ている。改めて、組織の維持・拡大に力を注ぎ、「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。

各地方労組は、本部・全国一般評議会、ブロック、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、県連絡協議会での議論を積み重ね、現在の「協定書」「確認書」をもとに、早期統合にむけた運動を進めていく。

- (2) 労働組合の最大の闘争の1つが春闘の取り組みである。その春闘は、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・産別組織の枠をこえて、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。

2025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。

- (3) 産業構造の変化などを背景に、非正規雇用労働者、派遣労働者、請負労働者、外国人労働者などの不安定雇用労働者や低賃金労働者が増大し、多様な働き方と称して「曖昧な雇用」といった「労働者性」が問題視される働き方も増えている。

現在、厚労省では、公労使が入ったの有識者会議として「新しい時代の働き方に関する研究会」を立ち上げ、労働法制の労働者定義などの基本的な概念見直しの論点を整理し、労働時間制度など労働基準法改正を伴う検討もされている。その中には労働者代表制についての言及もされている。全国一般は、そうした動きを注視しつつ、労働法制の改悪、解雇の金銭解決制度の導入、労働者代表制に反対していく。

- (4) 岸田政権は、成長戦略として掲げる「新しい資本主義実行計画」を改定し、中小企業の賃上げ支援を柱とする内容を示した。

そこには、副業・兼業を助長させることで長時間労働となり労働者の健康に影響が出る恐れがあることやAIやロボットなど自動化技術の導入もあり、それにより雇用や中小企業経営、地域経済への負の影響も懸念される。

また、リスキリング（学び直し）を支援し、成果重視で処遇する「ジョブ型人事」の拡大、労働力移動を加速させるなど、多くの課題が盛り込まれている。

これらの動向も注視しつつ、雇用の安定と安心できる職場・社会を実現していく。

- (5) 格差と貧困の増大、ロシアのウクライナ侵攻やイスラエルのガザ攻撃、台湾有事を煽る動きなど社会全体にさまざまな不安がまん延している。

全国一般は、平和憲法を守り、集団的自衛権の行使を容認する「戦争法」「共謀罪法」の実働化阻止・廃止、脱原発運動の強化を進めるなど、平和運動を強化していく。

1. 雇用と権利を守るたたかい

- (1) 2023年5月にコロナが5類となり、経済活動が動き出し、収益が回復した企業と円安、物価高騰が続く中で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2024年6月の全国企業倒産数（負債額1,000万円以上）は、1,000件を下回ったが前年同月比6.4%増の820件（前年同期比42.9%増）、まだまだ多い状況にある。円安で原材料やエネルギーのコストが膨らんだが、十分に販売価格に転嫁できない中小企業が苦境に立たされている。また、人手不足が続き仕事を確保しても資金調達が難しいなど、倒産は今後も増える恐れがある。

全国一般は、雇用と生活を守る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、必要な対策をはかっていく。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・所得補償、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月にパワーハラ防止法（労働施策総合推進法）が成立し、パワー・ハラスメント防止措置が大手は2020年6月、中小企業は2022年4月に義務化された。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。

また、利用者や客からの暴言や脅迫、悪質な苦情など、労働者の心身の安全を脅かすカスタマーハラスメント（カスハラ）も横行している。法制化を求めるとともに、職場ではクレームの実態を把握し、厚労省のマニュアル等を活用しながら、具体的な対処方法の整備を求めていく。

<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及びその周知・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係る事後の迅速かつ適切な対応、④その他、併せて講ずべき措置（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相談窓口をあらかじめ定め、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、再発防止に向けた措置を講じる、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、パワハラ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。

パワハラの種類

①身体的な攻撃	暴行・傷害（蹴ったり、殴ったり、相手に物を投げる、体に危害）を加えるパワハラ
②精神的な攻撃	脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃を加えるパワハラ
③人間関係からの切り離し	隔離や仲間外れ、無視など個人を疎外するパワハラ
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業務を押し付けるパワハラ
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないパワハラ
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入るパワハラ

厚生労働省ホームページ参考

- (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) 現在、法務省法制審議会で担保法制の見直しの議論が進められている。労働債権および労働者保護を確実にはかるため、ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえ、担保権より労働債権を優先させる制度を新たに創設するよう連合とともに求めていく。また、事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合などへの事前の情報提供・協議を義務づけるなど、労働者保護をはかるための法制化も求めていく。
- (7) 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った。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付けられている明示事項に新たに4項目を追加した。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
全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 併せて、無期転換後の労働条件を決定 するに当たって、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 併せて、無期転換後の労働条件を決定 するに当たって、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。	

2. 2025春闘にむけて

- (1) 2025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んでいく。
- (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、賃上げの抑え込み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、大幅な物価上昇と実質賃金の低下が続く中で、労働者の生活はひっ迫している。2025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。国内では「同一労働同一賃金」の法制化が実現したが、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。したがって、世界基準にあわせた法改正を求めていく。

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併せ示す組合員が確信の持てる要求を組織していく。
- (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及び生活アンケート調査を実施し、要求の根拠、交渉力のアップにつなげていく。
- (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会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、2024年12月に2025春闘中央討論集会を開催する。

また、中央・地方において、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、学習と交流を深め意思統一をはかっていく。

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暮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。

厚労省の中央最低賃金審議会は、2024年度の最低賃金の全国加重平均を現行より50円（約5%増）引き上げて1,054円、上げ幅は過去最大となる目安額を取りまとめた。しかし、物価高が続く中、生活を支えるには不十分であり、この水準では年間2,000時間働いても、いわゆるワーキング・プアと呼ばれる年収200万円を少し超える程度に過ぎず、これでは安定したくらしは営めず、国際的に見ても低位にとどまる。

また、中央の最低賃金の目安額を決めるにあたっては、都道府県を3ランクに分けているが、今回はいずれも50円の同額であり、地域間の額差は縮まることはなかった。

引き続き、最低賃金の継続的な大幅な引き上げを求めていく。

- (2) 連合は最賃については、「一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」とする新たな中期目標を確認した。この水準は、いわゆる相対的貧困ラインを念頭に、EU指令などで採用されている基準を意識したものである。2023年度改定後の日本の同比率は47.8%程度であり、新たな中期目標（1,600～1,900円程度）を2035年までに達成するために同比率毎年1%ポイントを目途に確実な引き上げを求めていく。
- (3) 最低賃金の水準を継続的に改善するには、政策面での後押しも欠かせない。とくに中小・零細企業における支払い能力を向上させる各種施策の拡充と十分な予算確保が必要である。そのうえで、最低賃金引き上げの効果を確実に波及させるには、最低賃金の制度趣旨や改定額の周知の徹底、実効性の確保が重要である。
- (4) 最低賃金さえも支払わない違法な実態も明らかになっている。連合を通じて国に対し、履行確保のための要員増強をはじめとする監督体制の抜本的強化とともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則の適用強化などを求めていく。さらには、法定最低賃金の改定額を踏まえ、発注済の公契約の金額を見直すなど、官民一体の取り組みも求めていく。
- (5) 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。

- (6) 企業内における賃金制度の底辺を下支えするため「企業内最低賃金」の協定化をめざしていく。すでに協定化しているところは、さらなる引き上げを求めていく。
- (7) 「特定（産業別）最低賃金」は、各都道府県の特定の産業ごとに、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会に結集し、申請拡大を進めるなど、未組織労働者へ波及させる取り組みを強化していく。

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進めていく。
- (2) 年末・夏季一時金の要求基準については、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により、明らかに企業存続が困難な要因がある場合には、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など、企業業績を踏まえ柔軟な対応をはかることとする。
- (3) 非正規雇用労働者の一時金については、同一労働同一賃金の考え方に基づいて要求を組み立て、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くある。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 年次有給休暇初年度付与日数の15日への引き上げを求める。
 - 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年休を取得させる義務がある。労働者の時季指定で年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、年休取得率の向上、恒常的な時間外労働の削減など、具体的な改善をはかる。年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、仕事と家庭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。

労働時間短縮にともない、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、中小企業においても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自動車運転業務、建設、医師については、2024年4月に上限規制が導入されたが、一部の業界からは事業への影響を理由にその適用を猶予するような声をあげたり、医師に対しては医療行為を労働ではなく一方的に研究と見なす等の法の適用を回避する動きが出ている。労働者へ悪影響がある場合には、必要な対応をはかっていく。

上限規制の適用が除外されている新技術・新商品等の開発業務については、早期に上限規制となるように改善を求めていく。

<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
		高度プロフェッショナル制度の創設
	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

6. 労働法制の改悪に反対し権利を拡充する取り組み

（1） 金銭救済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あってよい。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、リストラの手段として使われる可能性が高く、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も高いことにも留意しなければならない。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。

また、裁量労働制の適用拡大に反対するとともに、法務省法制審議会で議論されている担保法制の見直しでは、労働者保護の視点に立ち倒産時の労働債権の優先順位が引き上がるよう、連合とともに求めていく。

（2） 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。

政府も経営側も労働者代表制の導入を検討しているが、引き続きこの法制化に反対していく。

(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ともない、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（曖昧な雇用）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盛り込まれた。法律の施行は2024年11月1日とされており、施行後の経過を注視するとともに、働き方の基本は従来型の雇用労働としたうえで、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。

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の見直しを進めているが、「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。
- ④ 最近、内閣府が職員に対して「賃上げを広く実現するための政策アイデアコンテスト」としてコンペを実施し、「残業から副業へ。すべての会社員を個人事業主にする」という提案が優勝アイデアの一つとして表彰されたという。労働時間規制などの脱法行為を政府が推奨するなどもってのほかである。このコンペを発案しその内容を評価した責任者は新藤義孝経済再生担当相だということから驚く。内閣府はこの案を政策として具体化することは考えていないというが、その影響は予断を許さない。

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（メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件、日本郵便事件）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、不当な雇止めをなくす取り組みを強化していく。

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、2024年1月1日には最大震度7を観測する能登半島地震が発生した。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

① 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。私たちは二酸化炭素排出削減を口実とした原子力推進施策に反対しつつ、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。そのため、公正取引委員会や中小企業庁などによって、2024年7月に有識者会議「企業取引研究会」が立ち上げられた。独占禁止法・下請法の周知徹底・順守、改善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、支給額の上限引き上げをめざしていく。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も創設させていく。

- 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（23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、労働基準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。

また、60歳を超えて働く者の増加にともない、高年齢労働者の働く環境、条件の整備を求めていく。

- ① 2024年10月からは、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、常時雇用する被保険者の人数が「101人以上」から「51人以上」となる。要件を満たす場合には、着実な加入を求めていくとともに、これに伴い、一方的に労働時間を短縮させるなどの労働条件の改悪がある場合には撤回をさせていく。

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カ月超見込み	
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 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 高年齢者雇用安定法に基づき、65歳まで定年延長するなど、最低でも希望者全員の65歳までの継続雇用制度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。

さらには、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及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（起業やフリーランスを希望する人への業務委託、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。雇用によらない働き方、高い労災発生率、体力や健康面などの課題もある中で、法的保護を受ける働き方と希望者が安心して働ける職場環境の整備を求めていく。これにともなって、公的年金の支給開始年齢の引き上げがされないように注視していく。

- ⑧ 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。

9. 平和と民主主義を求める取り組み

- (1) 6月に閉会した第213回通常国会における憲法審査会では、衆議院において自民党をはじめとする改憲派が憲法改正の条文案の起草を強く主張するなど、緊張した状況が続いた。
- (2) 平和憲法をないがしろにし、防衛費の大幅増と軍事大国化を進め、戦争に突き進むようとする岸田政権に対峙し、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。
- (3) フォーラム平和・人権・環境（平和フォーラム）などが中央・地方で取り組む、改憲阻止にむけた集会、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動などに参加するとともに、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続する。
- (4) 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、原発や核実験、核兵器保有に反対していく。

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ことから、この「三原則」に反対し、改めて「武器輸出三原則」の法制化を求めていく。
- (5) 脱原発社会の実現にむけ、原水爆禁止日本国民会議（原水禁）などに連携し、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、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る。

10. 政治活動の推進について

- (1) 6月に閉会した第213回通常国会は、自民党派閥の政治資金パーティー裏金事件を受け、事件の真相究明や再発防止策に多くの時間が割かれた。しかし、多くの課題が残り、政治への信頼回復には程遠い結果で国民の不満が内閣支持率の低迷に表れている。

そうした状況を踏まえ、政権交代を望む世論の声がある一方、既成政党に対する不信感もあり、立憲民主党をはじめとする野党の政党支持率も伸び悩んでいる。
- (2) 9月に自民党総裁選や立憲民主党の代表選挙が予定されている。その結果次第で解散・総選挙の時期も左右されることから、情勢を注視しておく必要がある。

その選挙結果次第で改憲議論がさらに加速する恐れがあることから、まさに日本の平和と憲法を守る正念場の政治闘争になる。世論調査でも改憲に肯定的な意見が半数以上を占め、「戦争のできる国づくり」へ日本が突き進んでいく恐れが現実的になってきている。この流れに断固反対し、平和憲法を守るための運動を強める必要がある。

- (3) 2025年7月には参院選挙が行われる。比例代表選挙については、当該県本部と連携し、評議会組合員への「岸まきこ」参議院議員の周知・浸透をはかる。とりわけ、支部・分会は、若年層組合員に対し労働組合と政治との関わりの必要性を含め「岸まきこ」の周知に努める。

選挙区選挙については、自治労本部方針を踏まえ当該県本部に結集し、勤労者・市民を中心に幅広い支持基盤の拡大をめざす。

- (4) 私たちのくらしや身近な課題に直結する各種自治体（地方）選挙については、当該県本部と連携し、自治労組織内予定候補者をはじめ、自治労の政策を理解する候補を一人でも多く当選させ、職場・地域から政治の流れを変えていく。

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。2016年4月施行の「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ているように見えるが、家庭における役割は依然、女性が多く担っているのが実態である。妊娠・出産を機に退職を余儀なくされるケースや、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い人も多い。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。

- (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付けられたほか、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件も緩和された。2022年10月からは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。このように男女が仕事と生活を両立できるための法整備は進みつつある。法律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2024年6月に発表した「2024年ジェンダー・ギャップ指数」は、日本は146カ国中118位と依然として主要先進国（G7）のなかでは最下位ではあるものの、過去最低を記録した前年から7つ順位を上げた。順位を上げた大きな要因は、政治分野における女性の参画の進展によるもので、経済分野では56.8%の経済的男女格差が解消されておらず120位となっている。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ている。

若年層の組合活動への参加意識を高めるため、支部・分会は青年・女性組合員のニーズに沿った活動への転換が急務となっている。

具体的には、下記の内容について取り組みをすすめていく。

- ① 各地方労組、支部・分会は、青年・女性組合員が日常的に組合活動に参加しやすい環境整備を進める。
- ② 評議会は、学習・交流を基本とした「青年・女性交流会」の再構築を進め、青年・女性組合員が主体となった、情報交換の場を追求する。
- 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への参加を推進し、全国一般評議会の青年・女性活動を活性化させていく。

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、経験のある熟練労働者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で対応する企業も出てきている。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歳以降の賃金切り下げに反対し、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。高年齢労働者の就業が増えるに従い、労働災害が増加傾向にある。この7月に最高裁が、「事業主は労災認定に不服申し立てができない」との判断を示した。これは事業主が労災制度のメリット性（労災認定された場合、事業主負担の保険料が引上げられる）を懸念した裁判に関するものである。最高裁の判断でもあり、労働者の権利が守られたことに安堵するが、今後も経営者団体の動きを注視していく。
- ③ 定年とともに組合を脱退することが一般的となっている職場もある。再雇用労働者の賃金と処遇改善をはかるためには、当事者である再雇用者が組合に継続して加入していくことが必要である。再雇用者の組織化にむけた取り組みを進めていく。

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

自治労「組織基本調査（2023年6月30日実施）」によれば、自治労組合員数は大きく減少を続けている。その中で、全国一般評議会の減少率は高く、この一年間では、千葉と広島地方労組の解散や福岡地方労組の自治労からの脱退など、評議会をとりまく状況は、厳しさを増している。

千葉では会社からの不当な組合つぶしを押し返すことができず職場を辞めていく仲間が多発したことで解散した。また、広島では組合員の減少が続く中で地方労組の維持が困難となり解散した。さらには、福岡では県段階での民間と公務との組織のあり方や運動連携がうまく進まないことを理由として脱退した。

各地方労組においても様々な課題があり、組織の維持・拡大は最重要課題となっている。

- (1) 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。改めて地方労組は、産別統合の意義を再確認するとともに、県本部との日常的な運動や課題の連携をより強化していく。また、地方労組の運動の活性化にむけては、評議会、ブロック・業種別部会

が連携を取り合い、厳しい地方労組に対してどういう支援策が必要なのかを協議し、具体的な対応を進めていく。

- (2) 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り、組合員一人ひとりがアンテナを高く張りあげ、まずは身近にいる未組織労働者の組織化に取り組んでいく。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、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。
- (3) 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。厚生労働省が公表した2023年「労働組合基礎調査」結果によると、労働組合の割合を示す「推定組織率」は16.3%と、前年に記録した過去最低水準を更新した。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。
- (4) 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うえで必要な対策をはかっていく。
- (5) 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、職場を越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。

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・拡大の取り組みを進めている。

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、千葉、静岡、和歌山、広島、高知、福岡、沖縄と13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に努め、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、各地方労組から集約した「組織・財政・基本調査」を活用して、情報の共有化と各地方労組の抱える課題について、具体的な支援策を考えていき、組織の維持・拡大につなげていく。

- 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、組織の実情に合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労働者の組織化、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くとともに、総会・交流会・討論集会などを開催していく。また、評議会とも連携をはかり運動を強化していく。

ゴルフ部会、ハイタク部会、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、必要がある場合にはウェブを活用して情報・意見交換をしていくなど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。

なお、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。問題は、若年層を中心にして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引き上げられ、50歳到達以降は毎年掛け金の改定となっていくことにある。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異なる）

組合員の相互扶助の精神に基づき、「人と人との助け合い」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）
- 住まいる共済（火災共済・自然災害共済）
- 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、自然災害の被災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する。

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。2024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。全ての職場・全ての仲間の賃上げをめざしたたかう。さらに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く。

- ② 労働時間短縮、年間休日の増と休日確保、人員増、定年延長、退職金引き上げなど労働条件の向上に取り組む。秋の賃金労働条件調査に取り組む。
- ③ 城東自校・北陸中部自校（石川）など自教職場における組合つぶし・弱体化の攻撃に対する反撃のたたかひに取り組む。
- ④ 警察庁と全指連（全日本指定自動車教習所協会連合会）による調査研究などに基づく新たな施策、全指連による「働き方改革」など、警戒感をもって注視し、労働強化、労働条件切り下げ、安全軽視に反対する基本方針の下、対応していく。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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迫りやり、首切りを促進する岸田政権の政策に反対し、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。
- ⑦ 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。教習指導員は他社の労働者との接点を持ちやすく、その特徴を生かして、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む。

(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 木産協組織の継承・発展、運動の継承・強化のためには、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分類が5類となり、1年以上経過する中で、大規模な感染は見られなくなったが、医療現場ではこの経験を教訓にし、今後も新興感染症へ備え、安定した地域医療を提供していかなければならない。そのためには、そこで働く医療従事者の処遇改善・労働環境の改善を求めていかなければならない。労働環境の改善には、人員の確保はもちろん、賃金の改善、労働時間の適正化、教育・研修制度の充実、各種ハラスメント対策などが必要である。また、組合員一人ひとりが抱える課題に寄り添うことで組合への結集力が高まり、組合の組織力向上や現場の声の集約が課題解決に繋がる。地域医療の充実と医療職場で働く組合員が定年まで健康で働き続けられる職場をめざし、組合活動の取り組みを進めていかなければならない。
- ② 2024年度は、医療、介護、障害福祉サービスについて、同時に報酬が改定されるトリプル改定の年である。特に今回の診療報酬改定では、看護職員、病院薬剤師、その他の医療関係職種の処遇改善（賃上げ）部分に焦点が当てられ、診療報酬上の対応が行われたが、実際には次期診療報酬改定以降も引き続き、この報酬が継続されていくのか懸念もあり、多くの病院では各種手当により賃上げが行われるにとどまり、働く者が期待していた内容とは必ずしもなっていない。今後、継続的な賃上げにつながる診療報酬改定を求めていくと共に、その他の労働条件改善や人員確保等についても、国や使用者側に求めていかなければならない。
- ③ 医療部会では体制の確立と医療労働者の交流強化として、全国交流集会の開催、医療部会運営委員会の開催、医療部会通信の発行、春闘・一時金をはじめとした情報の集約や政策課題に対する取り組みの強化を行っていく。また、自治労衛生医療評議会と中央・地方で連携を強め、交流集会への参加、制度・政策の確立と共同した運動などを追求していく。地方段階でも自治労衛生医療労働者との交流を追求し、地域医療を守り、医療政策を地方連合に反映させていく。

(4) 運輸・ハイタク関連

【運輸】

トラック運輸業においては、運転者の労働環境は他の産業と比べて「長時間労働」「低賃金」「運転者・人手不足」などが指摘されている。そこに「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月から適用された。時間外労働の上限規制によりドライバー一人当たりの走行距離が短くなり、長距離でモノが運べなくなると懸念されており、トラック運送・物流企業の売上や利益の減少、トラックドライバーの収入減少、荷主企業の運賃上昇などの問題が起きると危惧されている。これは、一過性の課題ではなく、具体的な対応行動がなかった場合には、2030年度には輸送能力が34.1%不足する可能性があるため、中長期的に対策に取り組む必要が求められている。

したがって、労働環境や取引環境の改善、適正な運賃・料金収受にむけた取り組みを強化していく。また、持続可能な物流の実現をめざし、交運労協に結集し、省庁要請や議会对策を強化するとともに、荷主を含めた業界全体の理解を求めていく。

【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個人が自家用車を使って有償で人を運ぶ「日本版ライドシェア」が4月から12地域で導入された。現時点では、タクシーが不足する都市部や観光地に限られ、タクシー会社の運行管理のもとで実施されているが、それを全面解禁も視野に入れた議論が進められている。

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。それに対し、ライドシェアは、安全面の問題や過当競争、都市部の渋滞発生など、課題が多く懸念されている。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。

厚生労働省の2023年度賃金構造基本統計調査によると、タクシー運転者の年収は、平均年齢59.7歳で419万円となっている。現在、日本人全体の平均年収が約460万円といわれていることから考えると、一般的な職業よりも賃金水準は低めとなっている。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。

(5) 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わ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」を労働条項として盛り込み、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る。
- 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。今年は4%（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。2023年度も契約改定率（前年度比）は官公庁のプラス1.8%、民間がプラス2.1%となり全体を通して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 近年の最低賃金上昇により清掃業の主力となっているパートタイマーの収入が上がることで「年収の壁」と言われる年収制限が足かせとなり人員確保が厳しくなっていることを鑑み、早期に「年収の壁」の解決のため法令改正に関係団体で取り組んでいく。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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も要求を盛り込んでいく。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取り組むよう求めていく。
- ⑧ さらには2025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。

2024年度活動の総括

I

2024春闘総括

1. 物価高騰の中で迎えた2024春闘

(1) 2024春闘の取り組みの結果と課題

- ① 2024春闘は、コロナ禍以前の生活へと戻りつつも、物価高騰が続き、深刻な人手不足などがある中で、苦しい生活を改善するための大幅な賃上げと処遇改善を求めてたたかわれた。
- ② 連合は、「未来づくり春闘」「働くことを軸とする安心社会」などを2024春闘の意義と基本スタンスに掲げ、「経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を起点として、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」とした春闘方針を決定した。また、賃上げについては、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げ」とし、中小においては、「賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分を含め、15,000円以上を目安とする」との要求を掲げて取り組んだ。
- ③ ヤマ場については「先行組合回答ゾーン3月11～15日」「ヤマ場を3月12～14日」などとし、賃金の相場形成と社会的波及力の取り組み強化をはかったが、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、昨年を引き続き、大手企業を中心に集中回答日を待たずして満額回答が相次ぐ異例の事態となった。
- ④ 連合傘下の大手組合では、自動車は、改善分を要求しないダイハツと、要求額をやや下回った三菱自工を除き、9組合が満額かそれ以上。単純平均は、定期昇給相当分を含む総額で1万8,496円。電機は、歯止め基準を水準改善1万円に設定。この額で引き出したシャープを除き、大手11組合が1万3,000円の満額でそろえた。基幹労連は、鉄鋼大手が賃金改善3万円を要求。日本製鉄が要求を上回る3万5,000円、残る鉄鋼2社は満額の、約50年ぶりの大幅賃上げとなった。造船・総合

重工は7社中6社が満額のベア1万8,000円で応じた。

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ところが多く見られた。

ただ中小企業への波及は十分ではなく、一部企業で不適切な取引が明るみとなり、価格転嫁を通じた中小の賃上げ原資確保につながらないとの実態もあるなど、取引適正化の行方も今後の課題となった。

(2) 連合2024春闘のまとめと今後の課題

連合は、2024春闘の賃上げについて最終集計（加重平均）を行い、7月1日までに回答があった5,284社の平均の賃上げ率は5.10%と1991年以来33年ぶりに5%を超える高い水準になったことを報告した。

- ① それによると、定期昇給分とベースアップ相当分を合わせた賃上げ額は全体が平均で月額1万5,281円、率にして5.10%となった。これは1991年以来33年ぶりに5%を超える高い水準。引き上げ額は去年を月額で4,721円、1.52ポイント上回った。

一方で、従業員300人未満の中小企業3,816社の平均の賃上げ額は月額1万1,358円、率にして4.45%となり、これも1992年以来32年ぶりの水準だが、従業員1,000人以上の大企業と比較すると0.79ポイント下回っている。99人以下の中小企業2,333社の賃上げ額は9,626円、率にして3.98%となった。

連合からは、「働く人のくらしがよくなったという実感が広がっているのかと言えば、それは少ないだろうと思うのでしっかりと賃上げを継続していくことが大事だ。中小企業で5%台に届かなかったのは価格転嫁の取り組みが不十分だったことが考えられ、中小企業が賃上げしやすい環境を整えていきたい」とコメントがされている。

そうした中、日本商工会議所は、中小企業の価格転嫁の実態に関する調査結果（本年4月実施）として、労務費の増加分の転嫁が全くできていない企業が25.6%（昨年10月調査より1.1%低下）、4割以上転嫁は33.9%（同0.8%低下）にとどまり、ほとんど改善できていないとしている。公正取引委員会の発表でも、日本の名だたる大企業が価格転嫁に応じないどころか更なる単価の切り下げを求める悪質なケースも露呈している。政府も経団連も連合も価格転嫁が賃上げの肝だと言っているだけでは改善は進まず、その具体策が求められている。

- ② 連合は「まとめ」の中で、中小組合も昨年より1.22%ポイント上昇し、全体的に健闘しているが、全体平均を下回っている。その原因の一つは、大企業と比べ中小企業の方が原材料費、エネルギー費、労務費などの適正な価格転嫁が進んでいないことに加え、商品・サービスの価値の取引価格が長期間据え置かれる／引き下げられるなどの取引慣行が依然として根強いことなどにあると考えられる。また、取引

の慣行や課題は、産業による違いも大きい。適正な価格転嫁、公正取引、および「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化がより一層重要になっている、との総括を行った。

- ③ そうした連合の総括を踏まえつつ、改めて中小では大手と違い残念ながら物価高騰を上回るには至らず、格差も大手と中小ではより拡大するなど課題が残るものとなった。奮闘はありながらも、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各組織でも問われるものとなった。

さらには、マスコミは、定昇相当分を除くベア分がどれだけ引き上がったかを強調し、「3%を超えるベア獲得」などと報じた。そのため、定期昇給がほとんどない中小職場では、その数字が経営側の一つの指標とされ、ここ近年における春闘相場隠しともいえる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。

- ④ この間、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」のみとし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全国一般も含め全ての労働組合の春闘要求・回答・妥結結果といった情報開示の取り組み強化が求められる。

- ⑤ 実質賃金が26ヵ月連続マイナスである。大企業の正社員はもとより、中小労働者（日本の全労働者の7割以上）やパート、アルバイトなど非正規雇用労働者にもあまねく物価上昇は降りかかる。ところが、2023年のデータ分析により、その物価上昇が賃上げに貢献しているのは1割にも満たないと報道（朝日新聞）されている。即ち、値上げによる物価上昇の多くは企業収益に回っている。現に2024年3月期決算で上場企業の純利益は過去最高である。この傾向は欧米で先行していて、「グリードフレーション（強欲インフレーション）」と批判されている。私たち中小労

働者にとっては、価格転嫁という耳あたりの良い言葉に騙されずに、物価上昇にも厳しい目を向けていく必要がある。

(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3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5,459組合中5,450組合が妥結（99.8%）。昨年同時期の妥結組合数（5,463組合）を数でやや下回ったものの、2013春闘以降では妥結率は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5,284組合の回答平均は、加重平均が15,281円（5.10%）で、昨年対比4,721円の増（1.52ポイント増）となるなど、33年ぶりの5%超えが確定した。規模300人未満（3,816組合）においては加重平均11,358円（4.45%）で昨年対比3,337円の増（1.22ポイント増）となった。規模99人以下（2,333組合）では加重平均9,626円（3.98ポイント増）で昨年対比2,759円増（1.04ポイント増）となった。

さらには、賃上げ分が明確にわかる3,639組合の「賃上げ分」は10,694円・3.56%、うち300人未満の中小組合2,357組合は8,256円・3.16%、99人以下の中小組合1,209組合は7,190円・2.86%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53.78円、加重平均で62.70円の引き上げとなり、月給では単純平均9,137円、加重平均10,869円の引き上げとなった。引き上げ率は概算でそれぞれ4.23%・4.98%となった。

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、昨年に多くの職場で改善されたためか、2024春闘では昨年を下回る回答件数となっている。

参考 賃上げ分が分かる組合の集計（連合7月3日公表）

<加重平均>

組合員規模	2024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	3,639組合 2,622,981人	15,818円 5.20%	10,694円 3.56%	5,124円	4,711円
300人未満 計	2,357組合 265,547人	12,484円 4.75%	8,256円 3.16%	4,228円	3,274円
～99人	1,209組合 60,202人	11,125円 4.39%	7,190円 2.86%	3,935円	2,757円
100～299人	1,148組合 205,345人	12,871円 4.85%	8,568円 3.24%	4,303円	3,444円
300人以上 計	1,282組合 2,357,434人	16,218円 5.25%	10,969円 3.60%	5,249円	4,871円
300～999人	841組合 459,089人	14,588円 5.14%	9,931円 3.53%	4,657円	4,233円
1,000人～	441組合 1,898,345人	16,619円 3.62%	11,220円 3.62%	5,399円	5,022円

全国一般、連合の集計比較（全国一般は6/28、連合は7/3公表）

2024春闘 全国一般/連合比較（単純平均）

	妥結 回答	組合数	規 模	2024回答平均		2023実績		対 比	
				金額	率	金額	率	金額	率
全国一般	妥結	171	規模計	6,931	3.07	5,678	2.56	1,253	0.51
	回答	209	規模計	6,988	3.06	5,696	2.52	1,292	0.54
連 合	回答	5,284	規模計－総計	11,227	4.37	7,888	3.17	3,339	1.20
	回答	489	1,000人以上	16,053	5.25	11,047	3.68	5,006	1.57
	回答	1,468	300人以上	14,597	5.05	9,844	3.50	4,753	1.55
	回答	3,816	300人未満	10,016	4.09	7,205	3.04	2,811	1.05
	回答	2,333	99人以下	8,919	3.75	6,497	2.85	2,422	0.90

2024春闘 全国一般/連合比較（加重平均）

	妥結 回答	組合数	規 模	2024加重平均		2023実績		対 比	
				金額	率	金額	率	金額	率
全国一般	妥結	196	規模計	8,084	3.45	6,433	2.48	1,651	0.97
	回答	209	規模計	8,051	3.41	6,481	2.48	1,570	0.93
連 合	回答	5,284	規模計	15,281	5.10	10,560	3.58	4,721	1.52
	回答	1,468	300人以上	15,874	5.19	10,957	3.64	4,917	1.55
	回答	3,816	300人未満	11,358	4.45	8,021	3.23	3,337	1.22
	回答	1,483	100-299人	12,004	4.62	8,451	3.32	3,553	1.30
	回答	2,333	99人以下	9,626	3.98	6,867	2.94	2,759	1.04

注1：連合は単純平均・加重平均とも2024年と2023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）

- 2023春闘…回答256組合、妥結196組合
- 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 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2024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。昨年に続き、3月に回答する支部・分会が二桁あるなどの特徴が見られたが、その後は、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場所が多かったが、生活を大きく改善するまでには至らなかった。

- ② 2024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、状況の集約と解決促進にむけた取り組みを行った。

特徴的なのは、連合の大手組合だけでなく全国一般でも1万円を超えて、回答・妥結する組合が50以上もあった。これまでの春闘で1万円を超える組合はほとんどなかった。その点では、世の中全体が「賃金を引き上げよう」という声や情勢という要素もあったが、何よりも職場での奮闘の結果と言える。1万円を超えた職場・業種というのはまちまちだが、近隣の職場の賃上げの動向を見て回答してくる職場や人手不足の中で「いま職場を辞められたら困る」と考えて高めに回答する企業な

どもあった。

一方、1,000円に満たない、あるいは1,000円台という組合も多くあった。そういう意味では中小の中でも格差が出ているということが特徴である。

改めて、要求が出せない組合、ゼロ回答の組合が増えていることに焦点をあてた取り組みが必要である。そうした職場というのは、個人加盟の職場が多く、会社に組合の存在を知られるのは困るといって公然化できず、要求が出せないところや専従者がいない地方労組の少数組合などは、なかなか会社に物が言えず、要求するものなら「仕事があるだけましだぞ。君たちを雇ってあげているのだ」と怒鳴られるのを恐れて要求を断念する職場もあった。

会社からの攻撃とそれを打ち破る組合としての日常的な活動の強化が課題となっている。

- ③ 7月末段階で、「春闘はほぼ解決」の一方で、いまだ未解決の職場もあり、奮闘が続いている。石川地方労組の城東自校では、経営側の組合つぶしのたたかいが続き、2023春闘・2023年間一時金がいまなお未解決となっている。城東自校と北中自校での経営側の不当な攻撃に対しては、県労働委員会に不当労働行為救済申し立てなど法的なたたかいを展開して勝利をめざしたたかっている。

(2) 賃金引き上げ結果と課題（6月28日集計/連合との比較）

- ① 全国一般が集約した支部・分会のうち、妥結した171分会の単純平均6,931円（昨年実績5,678円）、対前年比1,253円増。加重平均は8,084円（昨年実績6,433円）、対前年比1,651円増であった。

妥結を含む回答があった209分会の単純平均は6,988円（昨年実績5,696円）、対前年比1,292円増であった。加重平均は8,051円（昨年実績6,481円）、対前年比1,570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に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言える。最終集計結果としては、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 全国一般は、残念ながら連合回答水準の規模99人以下と比較することが多い。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つつも、その差は誤差の範囲ともいえるものであったが、2022春闘以降は格差が急拡大し、2024春闘は2,638円低い結果となり格差拡大に拍車がかかっている。

参考・回答の加重集計

2024春闘	全国一般6,988円	連合規模99人以下9,626円	連合差▲2,638円
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 いくつかの地方労組では基礎データや集計一覧が一度も報告がないために集計結果に反映されていない。2025春闘では、基礎データの整備と集約・報告の改善がより求められている。
- ④ 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についても昨年を上回る回答を勝ち取るなど奮闘が確認できる。しかし、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。

2024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 2024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、昨年よりも数は少し増えたものの取り組み実態は十分に集約できなかった。

(4) 賃金引き上げ以外の労働諸条件の統一要求の取り組み結果

- ① 「賃金引き上げ以外の労働諸条件の取り組みについて」の集計は、昨年まで取り組んできたが、2024春闘では取り組めずに終わった。

そのため、5月14～15日に開催した「全国一般委員長・書記長会議」に評議会役員によるブロックオルグに入り、そこで集約したオルグ報告書を配布することで各地方労組の労働諸条件の内容を確認するにとどまることとなった。

「労働諸条件の要求・回答」の報告の集約状況は例年少ないが、処遇改善の前進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。

- 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。

Ⅲ 諸 闘 争

1. 一時金闘争

(1) 秋季年末闘争

2023秋季年末闘争は、物価高騰や中小企業を中心に倒産件数が増加し、失業率も前年同期（8月8日発表の厚労省労働力調査）に比べて2万人増えるなど、厳しい環境にある中で、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付けて取り組んだ。

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7日、回答指定日は11月14日の短期決戦でたたかわれた。

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

2024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27日、回答指定日6月3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在職者については、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。

夏季闘争は春闘未解決事項と同時要求に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163万8,723円（5.09ヵ月）、夏分74万2,745円（2.52ヵ月）となり、年間と夏分とも前年を上回る結果となった。

中小職場においては、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。全国一般の中では、経営側からは「2024春闘で頑張ってきたので、一時金はこれ以上出すのは厳しい」として多くは昨年並みであったが、中には昨年を上回る職場もあった。

これまで評議会として夏冬いずれも2回の集約をしてきたが集まりが悪く、夏は一回の集約で終わった。

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。

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月に猶予が終了した。自動車運転業務も時間外労働上限規制が適用されたが、いまだに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月から開始された。

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、2024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（主な内容）

（1） 石川地方労組

- ① 城東自動車学校分会は、会社からのユニオンショップの一方的な失効宣言、新入社員の組合員化妨害など組合つぶし・弱体化の攻撃とたたかっている。また会社は、2023春闘、2023年間一時金（23年末・24夏季）において、賃上げ・一時金の大幅な抑え込みと石川・自校部会の統一闘争破壊を狙って、今なお解決しようとしなない。団結破壊、組合員の分断を目論む会社の攻撃に対して、城東自校の仲間は分会・部会の団結を強化しつつ、不当労働行為救済申し立てなど県労働委員会闘争にも取り組みながら反撃のたたかいを展開している。
- ② 北陸中部自動車学校分会では、会社による第2・第3組合のでっち上げを活用した組合つぶし・弱体化の攻撃が行われている。分会の仲間は2023春闘の未解決、日曜休日の労働協約の破棄と日曜教習の一部解禁の強行、再雇用労働条件改正のための団交引き延ばしと再雇用組合役員への労働協約適用などを求めて、県労働委員会闘争にも取り組みつつたたかい抜いている。そして2024春闘では石川・自校部会の統一闘争の枠組みに回答を引き戻すなど、会社の攻撃を押し返しながら奮闘している。

（2） 大阪地方労組

2018年に組合を結成した内藤証券労組では、組合員の拡大に危機感を感じた会社は、「組合があると会社が潰れる」という内藤会長のもと配転や脱退工作などの組合つぶしが執拗に行われた。組合は粘り強く団体交渉と組合ニュース発行を積み重ね、2018年10月に不当労働行為救済申立（第一次）を行い、2022年7月、全役職員への組合ニュース配信を認めさせるなどの画期的な和解協定を勝ち取った。

ところが、組合ニュースが全役職員に配信されるや否や管理職を中心に組合ニュース配信拒否運動が組織され、また組合役員の処分問題があったため再び不当労働行為救済申立（第二次）を行った。さらに、2023年夏、定年継続雇用をめぐる組合員差別問題などで不当労働行為救済申立（第三次）を行い、大阪府労働委員会で第二次申立と第三次申立を含む和解協議に入った。半年に及ぶ和解協議を通じて、会社が組合ニュース配信に支配介入しないなどの和解協定を勝ち取った。それをふまえ、内藤証券労組は、今、組織拡大に取り組んでいる。

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。
- (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を取り組んできた。

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・価格転嫁の課題、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た取り組みを行ってきた。交通関係では、交運労協との連携による運輸・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政策や交通政策課題の実現を進めてきた。

そうした様々な場において全国一般としても意見反映し、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) 組織統合にかかわる3地方労組と3県本部との協議について

石川、福井、岐阜の3県の組織統合にむけては、4年間の「協定書」と運動面の醸成をはかるための「確認書」の期限が2023年12月末（石川は2024年2月末）をもって切れたことから、その後は、3県とも1年間の「協定書」と「確認書」を結び直し、取り組みを進めてきた。

しかし、「確認書」に基づく県段階での運動連携や県連絡協議会での協議は十分行うことが出来なかった。

岐阜が10月18日に第18回連絡会を開催し、7月10日第23回の連絡会を開催した。特に組合費の納入のあり方について協議を進めてきたが、合意には至らず継続する課題となった。

石川は、2023年12月21日に第16回、8月8日に第17回を開催した。福井は、2023年

12月25日に第11回の県連絡協議会を開催した。特に石川と福井については、日程調整が取れず協議を進めることが出来ずにきた。

改めて県連絡会を中心に協議を進めるとともに、統合出来るまでの間、確認書に基づく運動の連携をいかにはかるかが問われている。

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。

2024春闘期には、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付けて相談活動に取り組んできた。コロナ禍で労働相談活動が十分できない間に地方労組の組織と運動は後退を強いられてきた。その結果、2月の全国一斉労働相談に取り組む地方労組は減少してきている。それでも、労働相談を積み重ねる中、地方連合会を通じて「会社から一方的な給与制度の変更がされたが納得いかない」との相談が来て、30人で組合を結成し、その後も組合員を増やし約60人の組織化につながったとの成果も報告されている。

改めて、地方労組での取り組みを基本に、粘り強い取り組み、創意工夫した取り組み、ブロックによる支援体制の強化など、労働相談・組織拡大活動の強化をはかることが重要である。

- (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「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」が施行され、この法律では“同一労働同一賃金”についての整備がはかられた。2024春闘での成果も確認しながら、非正規雇用労働者のさらなる労働条件の改善と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

評議会がこれまで必要に応じて作成してきた闘争情報は、春闘回答集計の情報に限定して発行するにとどまった。また、ホームページも、これまでは評議会の集会や部会や地方労組のニュースなどをアップしてきたが、ホームページの更新もなかなか進まず情報発信

に課題が残ることとなった。

他方で、地方労組によっては、定期的にニュースを発行し、組合員に情報を発信し、組織活動の強化につなげているところもある。

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求められている。

4. 青年女性活動の取り組み

5月25～26日、新潟市内で全国一般評議会青年女性交流会を開催し、8地方労組から45人が参加した。参加者が職場・地域を越えての交流がはかれるよう、グループ討議を重点に行った。その中で、クイズ形式によるワークルール学習や全国一般運動の歴史と課題についても学びあった。また、フィールドワークについては、新潟県立環境と人間のふれあい館（新潟水俣資料館）にて新潟における水俣病、環境・差別問題などについて学習した。

全国一般の今後の地方労組や支部分会の役員の担い手づくり、組織の活動の活性化にむけて、さらなる青年女性活動の取り組みの強化が必要である。

5. 委員長・書記長会議

5月14～15日、東京・自治労会館で「全国一般委員長・書記長会議」を開催し、43人（男性40、女性3）が参加した。①2024春闘の中間総括（案）、②各地方労組の組織課題報告、③政策実現の取り組みなどについての提案と意見交換を行った。

また、会議の中では、「全国一般と自治労との組織統合の意義と課題」「自治労全国一般・合同労組運動の継承・発展について」をテーマに、前特別幹事の高原壯夫さんから講演を受けた。

この間の全国一般の地方労組の解散や脱退を教訓とし、各地方労組の組織と運動が前進するように組織が一体となった意思統一をはかり、職場の実態に焦点をあてた運動に責任を持つ運動を取り組んでいくことが求められている。

IV

平和と民主主義を求める取り組み

2023年9月18日に平和と民主主義を守るための取り組みとして、「ワタシノミライ集会（戦争反対、原発反対、憲法改悪反対）」が東京で開催された。

また、2023年11月11日から13日にかけては、「平和への誓い 憲法でまもる 私たちの未来 憲法理念の実現をめざす第60回大会」（第60回護憲大会）が新潟県・新潟市で開催され、全国各地から約1,400人が結集した。3日間の日程の中で全体会、分科会・ひろばやフィールドワークなどを通じて、憲法を取り巻く厳しい状況を再確認し、私たち自身が憲法の理念を実現し、私たちのめざす未来へと活かしていくために奮闘していく決意を固めあった。護憲大会2日目の夕方には、地元の新潟労組の協力のもと全国一般参加者交流会を開催し、懇親を深め合った。

さらには、ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルによるガザ侵攻をやめさせるための集会や「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下に結集し、平和と民主主義を守るための取り組みに参加してきた。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。

憲法改悪に反対し、平和と民主主義を守るためのさらなる運動強化が求められている。

V 連合・共闘関係の取り組み

1. 連合自動車教習所連絡会

(1) 第5回全国交流会

連合内に自動車学校を組織化している8つの産別で、連合自動車教習所連絡会がつくられ必要に応じ会議を開催。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。

2023年11月27日に連合自動車教習所連絡会・第5回全国交流会が連合会館で開催された。全国一般からは、自教労協の役員や全国一般の自教職場の仲間が参加した。

全国交流会の主要議題は「厚生労働省・警察庁要請」にむけた要請内容を議論することと、企業・産別の枠を越えた幅広い情報共有である。

とりわけ、①春季生活闘争・労働条件改善と60歳以降の働き方について、②AT限定・大型免許などの導入に伴う制度改正について、③運転免許制度の体系的な整理と講習の充実について、協議し、意見交換を行ってきた。

(2) 警察庁・厚労省要請行動

4月15日に第1回連絡会を開催し、省庁要請にむけた要請内容や2024春闘の取り組みなどについて協議・意見交換を行った。省庁要請の内容は、各構成組織で取り上げたい課題を持ち寄り、連絡会の委員で議論し、調整・確認をしてきた。

6月26日には警察庁と厚労省に対し、「教習間のインターバルを適切に行うこと」や「ダンピングのないように教習料金・労働条件の適正化」など、職場の課題について要請行動を取り組んできた。職場の実態を踏まえた要請行動は、重要であり、処遇改善にむけて、引き続き全国一般自教労協として連合へ意見反映を強めていくことが必要である。

2. 連合ビルメン連絡会

全国一般のビルメン部会は、活動が停止状態にあるが、連合ビルメン連絡会には参加しながら、他産別と情報共有をはかってきた。

とりわけ、7月5日に第4回連絡会を連合会館とウェブとの併用で開催した。この日は、全国一般の愛知と大阪からも参加し、全国ビルメンメンテナンス協会の役員を招いて、①労務費の適正な価格転嫁について、②人手不足について、③公契約競争入札におけるダンピングについて、意見交換をはかった。3つのテーマは、ビルメン職場で働く労働者とビルメン協会にとっても共通する課題であり、連携を深めあって取り組んでいくことを確認した。

今後も、必要に応じて各産別の地方労組からの参加とビルメン協会との意見交換を続け、職場改善へとつなげていく取り組みが必要である。

3. 製板労組会議と山木労協

木産協は、木材と建材に関連する共闘組織として製板労組会議（日本木材製板産業労組会議）と山木労協（森林・林業・木材関連産業労働組合連絡協議会）の各種会議・活動に参加し、情報の共有をはかっている。

(1) 製板労組会議

2023年12月5日、第1回幹事会がU Aゼンセン本部会議室において開催され、木産協からは猿田議長、本間副議長、高萩事務局長が参加した。2024年度の役員体制について確認したほか、次回第42回代表者会議・交流会の開催について協議した。

また、6月9～10日には第42回代表者会議・交流会が開催された。

(2) 山木労協

① 総会

2023年12月9日、東京・林野会館において第30回総会が開催され、全国一般評議会木産協から猿田議長、本間副議長、高萩事務局長が出席した。2023年度活動報告

および2024年度活動方針案が提起され質疑討論を経て承認されたほか、新年度の役員体制が確認された。総会後には記念講演が行われた。

② 現地見学会

2023年11月1日から2日までの2日間、山木労協見学会を北海道江別市で行った。木産協からは猿田議長、高萩事務局長の2人が参加。1日目、森林総合研究所林木育種センターでトドマツ、カラマツ等の育種作業の見学、北海道開拓の村を見学。2日目には、林業の伐採現場見学を行った。育種センターでは、検定林等の管理・調査・解析により育種集団の構築を行い、優秀な系統をエリートツリー・特定母樹としての普及を担っていた。また、伐採現場では、重機を使用して伐採から定尺の長さにカット、運搬保管までの一連の作業を行い、伐採現場作業員の作業位置確認及び緊急連絡用に独自に開発したアプリと通信機器によって管理する仕組みを構築し、作業の効率化と作業の安全化が図られていた。なお、参加組織は、U Aゼンセン、森林整備センター労組、森林労連、全建総連から、15人が参加した。

加盟組合が減少する中で、他産別との交流は重要であると考えており、共闘運動を通じていかに政策実現に結び付けるかが大きな課題となっている。

4. 交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）

交運労協は、2023年10月12日に第39回定期総会を開催し、2023年活動報告、2024年活動方針案を確認してきた。

交運労協の取り組みとしては、「物流・建設業の2024年問題」やライドシェア問題への対応などを協議するとともに、交通政策の提言をまとめ、それを省庁や国会議員へ要請行動をはかってきた。

1月30日、岸田首相が施政方針演説で、「ライドシェアの課題について、地域の自家用車や一般ドライバーを活用した新たな運送サービスが、4月から実装されるよう、制度の具体化と支援を行います。これらの施策の実施効果を検証しつつ、ライドシェア事業に係る法制度について、6月に向けて議論を進めます」と表明した。これにより、ライドシェア新法導入の動きが加速され、秋の臨時国会を最大のヤマ場とし、新法制定阻止に向けたたたかいを展開してきた。

6月7日には、交運労協としてJR田町駅前にて街宣行動と「公共交通を守り雇用破壊を許さない6・7総決起集会」を開き、ライドシェア新法に反対する取り組みを進めてきた。

引き続き、交通分野に関わる課題については、連合交通・運輸部門連絡会と交運労協に結集して改善をはかっていくことが必要である。

5. 新時代に向けた中小企業問題研究会

連合加盟の中小産別と学識経験者などで構成された中小企業政策を考える研究会（新時代に向けた中小企業問題研究会）は、2023年11月17日に都内で第30回研究会が開催された。2024春闘を前にして、中小を取り巻く状況を学ぶために、中小企業庁から「2023年版経済財政白書」について説明を受け意見交換を行った。インフレ、物価高騰、価格転嫁の課題をはじめ事業承継・後継者不足による廃業問題なども指摘され、何よりも中小企業の賃上げが必要であることを確認しあった。

また、4月1日に第32回の研究会が開催され、「働きがいを生み出す中小企業～そのマネジメントを欲求と労働の本質から分析する～」をテーマに講演を受けるとともに、2024春闘の取り組み状況について意見交換を行った。

7月8日には第33回研究会が開催され、価格転嫁の取り組み状況についての現状と課題について情報交換を行った。

中小企業問題研究会を通じて、連合に結集する中小産別との連携をはかり、中小企業に働く者の雇用の安定と労働条件の向上につなげていくことが必要である。

VI

業種別関係

1. 木材産業協議会

(1) 木材産業協議会は、第66回定期総会を2023年9月2日、自治労本部で対面形式にて開催し20人が参加した。全国一般評議会からは亀崎事務局長が来賓として出席しあいさつを行った。決議事項としては、①2023年度活動報告・総括、②2023年度会計報告、③2023年度会計監査報告、④2024年度活動方針（案）、⑤年末一時金闘争、⑥2024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。

2024春闘については、3労組（永大産業労組・天童木工労組・永大小名浜労組）が昨年を上回り、能登半島地震で被災した林ベニヤ産業支部、火災事故で被災した新潟合板支部では、復旧・復興のなか粘り強く交渉したが昨年を下回る結果となった。また、諸条件の改善を要求し、高年齢再雇用者の基本給2,000円引上げ、新卒初任給（高卒2,700円、大卒8,050円）の引上げを天童木工労組、定年再雇用者の時給50円引上げを林ベニヤ産業支部が、この春闘で諸条件の改善と改定を勝ち取ることができた。尚、永大産業労組では、物価高から利益配分として特別手当（5万円）が支給された。

一時金については、2023年末一時金では前年超えは1組織、昨年同様が2組織、下回ったが2組織の結果となった。2024夏季一時金でも前年実績を上回った組織と下回った組織があったが、同じ業種であっても企業の収益状況や環境が影響する中、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。ウェブ併用もしくは対面にて、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昨年に引続き対面で3月16～17日に開催し、5組織24人が参加した。1日目は、1日乗車券を利用して、都内フィールドワークを行い、目的地での集合写真を撮影した。2日目には、フィールドワークの報告と、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北海道函館市で行った。製板労組会議については、12月に幹事会を開催、6月には第42回代表者会議・交流会を三重県津市で開催し、春闘結果の共有化や意見交換を行ったほか、U Aゼンセン加盟組織の大建工業（株）三重工場を見学した。

2. 自動車教習所協議会

- (1) 2023年11月5日（日）・6日（月）、「物価高騰、労働法制の改悪、改憲に反対し、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35回全国総会（第52回自教全国交流集会）を自治労会館において開催した。「コロナ禍」による3年連続の1日開催から4年ぶりの2日間開催とし、全自交労連との共催で、13道府県46人（一部w e b参加）の下、今後のたたかひの決意と方向性をうちかためた。

2023春闘は指導員・単純平均で5,089円（前年比+1,481円）と、例年を超える結果をかちとった。しかし全国一般や連合・中小の平均にも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。また例年行っている賃金労働条件調査を引き続き実施し結果の報告を行った。

また全自交より定年後の賃金引き上げをめざした裁判闘争の報告（名古屋自校）、石川から北陸中部自校、城東自校での組合つぶし攻撃に対する反撃の報告、岡山からA I教習や勝英グループの動向の報告なども行われた。

意見交換も行った。定年後賃金の定年時同額・年間休日124日への増（奈良）、有給休暇25日（石川）などの取り組み報告。教習生からのアンケートを針小棒大に取り上げるなど組合役員に対する会社の報復攻撃と組合の反撃の報告（大阪）。また組合の意義や団結の大切さをどう伝えるかをめぐっては、全員参加の活動の工夫、組合員

同士の意見交換の場の確保などが紹介された。何よりも春闘・一時金を組合員全体でたたかう中でこそ組合の意義や必要性は明らかになるのではとの意見もあり、春闘など具体的なたたかいの中で組合の強化・拡大を追求することもあらためて確認してきた。

- (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（4、6、7月の3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、「第5回全国交流会」（2023年11月27日）に自教労協幹事および職場から6人が参加した。また1回の会議（2024年4月15日）に参加してきた。さらに厚労省・警察庁への要請行動（同年6月26日）に自教労協幹事4人が参加し、省庁要請に取り組んだ。

3. 医療部会

- (1) 2024年1月28日、全国一般医療部会第37回全国交流集会をWEBで開催した。会議には、5地方労組から、15人が参加。八木澤部会長のあいさつから始められ、引き続き、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された。また、役員体制についても確認がされた。
- (2) 基調報告の中では、特に診療報酬改定について、2024年4月は、医療、介護、障害福祉サービスについて同時に改定されるトリプル改定の年であり、この機会に制度間の調整が行われるため、重要かつ大規模な改定となっており、今回の改定では、診療報酬本体について+0.88%の引き上げ、薬価等については▲1.00%の引き下げとなっており、全体では▲0.12%の引き下げになっていることが報告された。
- (3) また、診療報酬本体の+0.88%の内、看護職員、病院薬剤師、その他の医療関係職種の処遇改善（賃上げ）部分については+0.61%となっており、これは賃金改善措置にのみ、この「+0.61%分」を充てることになり、医療機関等の収益増にはつながらない点となっていること。これを賃上げ分に置き換えると、2024年度にベア+2.5%、2025年度にベア+2.0%を想定したプラス分になっていること。これに医療従事者の定期昇給の平均1.5%を上乗せすると、賃上げ幅が「4.0%、3.5%」となることも国は想定しており、今春闘では、その数字を最低として要求していかなければならないことや、今回の診療報酬改定より実施時期が6月からの後ろ倒しとなり、その点も踏まえての春闘交渉が必要となっていることなどが指摘された。
- (4) 続いて行われた各職場からの報告と交流では、春闘への取り組みや組合活動などについて報告がされた。特に春闘への取り組みについては、今回の診療報酬改定において、処遇改善加算が盛り込まれているものの、どの様に賃上げしていくのかについては、やはり労働組合でしっかりと交渉していかなければならないことをまとめとした。

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!

じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



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。

お申し込みは県本部まで!



立憲民主党

参議院議員(自治労組織内議員)



岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を
実現しよう!

自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

