

2019年9月29日～30日
東京・大田区産業プラザP i o

全労協第31回定期全国大会 議案書

全国労働組合連絡協議会

全労協第 31 回定期全国大会・次第

1. 開会挨拶（司会）
2. 議長団選出
3. 大会役員任命
（資格審査委員、大会運営委員、大会選挙管理委員、大会書記長・書記）
4. 議長挨拶
5. 資格審査委員会報告
6. 大会運営委員会報告
7. 2018 年度経過報告
8. 2019 年度活動方針（案）
9. 2018 年度会計報告
10. 会計検査報告
11. 2019 年度予算案
12. 報告事項等に対する質疑
13. 活動方針など提案に対する質疑、討論、採択
14. 役員選出について（大会選挙管理委員会報告）
15. 新旧役員挨拶
16. 大会決議、大会宣言採択
17. 大会スローガンの確認
18. 大会役員解任
19. 閉会あいさつ
20. 団結ガンバロー

目 次

大会スローガン	2
I はじめに	6
II. 第30期(2018年度)闘いの経過と総括	7
1) 生活と権利を守る闘い・19春闘	7
2) 9条改憲阻止、参議院選挙、辺野古新基地建設阻止・沖縄連帯、脱原発闘争	10
III. 第31期(2019年度)活動方針(案)	11
1) 私たちを取り巻く状況	11
2) 闘いの目標と基調	15
3) 具体的課題について	17
(1) けんり春闘—生活と権利を守る闘い	17
(2) 中小・非正規労働者の闘い、権利破壊との闘い、全ての争議に勝利する闘い	19
(3) 行革・公務員攻撃との闘い、公共サービスの防衛	23
(4) 教育関連労働者の闘い	27
(5) 労働法制改悪との闘い	28
(6) 女性労働者の闘い	33
(7) 移住労働者・外国人労働者の権利確立の闘い	36
(8) 護憲平和闘争、反基地・沖縄連帯の闘い	38
(9) 脱原発の闘い	40
(10) 全労協組織の強化拡大	42
<資料編>	
2018年度行動報告	44
地方全労協の闘い	48
単産単組からの報告	64

全労協第 31 回定期全国大会スローガン

<メインスローガン>

- ◎ 8 時間働けば暮らせる社会、ディーセント・ワークを実現しよう！
誰でもどこでも時給 1,500 円の最低賃金を！
- ◎ 立憲主義・平和主義・基本的人権を実現する日本国憲法を守ろう！
- ◎ 沖縄の人々と連帯し、辺野古新基地建設阻止を全力で取り組もう！
- ◎ 原発再稼働に反対し、脱原発社会の実現に全力をあげよう！
- ◎ 戦争と改憲、国家権力を私物化する安倍政権を退陣に追い込もう！
- ◎ 労働者・市民の生活と権利、人権、反戦・平和を闘う全労協運動を発展させよう！

<サブスローガン>

<労働者の生活と権利>

- 貧困・格差社会に反対し、非正規労働者の権利確立、均等待遇を実現しよう！
 - ・労働契約法 20 条裁判に勝利していこう！
- JAL 不当解雇撤回闘争をはじめとするすべての争議の勝利をかちとろう！
- 全日建連帯関生支部への権力による組織破壊の弾圧を許さない。仲間を守ろう！
- 労働法制改悪反対！
 - ・裁量労働制の拡大反対！ 労働時間管理の徹底を！
- 解雇の金銭解決制度導入反対！ 雇用類似の働き方反対！
- ワーキングプアを生み出す規制緩和に反対し、労働者を守る労働法制の確立を！
 - ・偽装請負・違法派遣の根絶を！
 - ・労基法、職安法等の厳格な遵守を！ 監督行政の強化を！ 違反企業に厳罰を！
 - ・派遣労働者保護を強化し、派遣法を一時的臨時的労働に限定する抜本改正を！
 - ・会計年度任用職員の雇用保障と処遇改善を図れ
 - ・性別、国籍、雇用形態による差別を禁止し、同一価値労働同一賃金の実現を！
 - ・希望するすべての高齢労働者の雇用と賃金、権利の保証を！
 - ・「名ばかり管理職」根絶！ 事業場外「見なし労働」を撤廃せよ！
- アスベスト被害の根絶と救済、「命と健康」を守る労働安全衛生闘争を強化しよう！
- 働く仲間である移住労働者の権利を確立し、多民族、多文化共生社会を実現しよう！
 - ・外国人労働者の管理強化・排斥を強める入管行政反対！
 - ・外国人技能実習制度を廃止し労働者として受け入れる移住政策を！
特定技能労働者に人権・生存権の完全な保障を！ 地域社会への受け入れ支援を！
- ILO111 号条約（雇用・差別）、94 号条約（公契約）、175 号条約（パート条約）
及び 183 号条約（母性保護条約）ハラスメント禁止条約の早期批准実現！
- すべての女性が「活躍」できる女性活躍推進を！
 - ・ポジティブ・アクションの実効確保のため労働組合がプラン策定から積極的に関与しよう！

○LGBT（性的少数者）に対する差別禁止！ すべてのハラスメント防止の法制化を勝ち取ろう！

○大企業・金持ちを優遇し、弱者をいじめる増税反対！

- ・消費税10%への引き上げ反対！
- ・法人税引き下げ反対！ 累進制課税の強化！
- ・輸出戻し税（還付金制度）の廃止！ 国民生活を活性化させる減税を！

○「仕事と食と住まい」をすべての労働者に保障するセーフティネットを確立せよ！

- ・国の責任で人間らしい生活の保障を！
- ・年金制度改悪反対！ 支給開始年齢引き上げ、給付額引き下げ反対！
- ・介護保険制度の充実を行え！ 介護・福祉・保育労働者の賃金引き上げ、待遇改善を！

<20 春闘>

○20 けんり春闘勝利！「生きる権利」の侵害を許さず、生活を守る大幅賃上げを！

- ・誰でもどこでも時給1500円を保障する最低賃金を実現しよう！ 全国一律最低賃金を実現させよう！
- ・生活できる賃金を保障する公契約条例を全国各地に制定しよう！
- ・過労死、健康被害を生み出す「長時間労働・サービス残業」を撲滅し、時間外労働を1日2時間、月20時間、年150時間とする上限規制を法制化せよ！

○雇用確保の闘いを推し進めよう！

- ・求人は直接・無期雇用を原則とし、合理的理由のない非正規雇用を禁止させよう！
- ・短時間・有期雇用、外国人労働者を含むすべての労働者に労働・社会保険の適用を！

○後期高齢者医療制度を廃止し、被介護者・介護労働者が安心できる介護制度の改善を！

- ・介護の自己負担を拡大する介護保険改悪反対！

○全て公務労働者に団結権を保障し、争議権を含む労働基本権の付与・確立を！

- ・人員削減・賃金引き下げをもくろむ、公務員制度改革反対！

<公務公共サービス>

○JRをはじめとする安全・安定輸送の公共交通政策の確立を！

- ・地方交通の切り捨て反対！

○公共サービスの切り捨て、地方自治と住民生活を破壊する行政改革反対！

- ・誰でもどこでも等しく享受できる公共サービスの再建を！
- ・水道下水道の民営化反対！
- ・郵政ユニバーサルサービスを守ろう！
- ・公共サービスの民営化、業務委託化、「指定管理者制度」導入、PFI（民間資金活用）反対！ コンセッション方式導入反対！
- ・会計年度任用職員の権利、処遇の改善を！
- ・市場原理主義による競争入札制反対！
- ・労働者・市民とともに真の自治権拡充をかちとろう！

<政治課題>

○日米軍事同盟反対！ 集団的自衛権の発動反対！ 日米地位協定を抜本改正せよ！

- 戦争法・共謀罪法、特定秘密保護法を直ちに廃止せよ！
- マイナンバー制度や共謀罪法、盗聴法による総監視社会反対！
- 自衛隊の国軍化、先島への自衛隊配備反対！ 軍事大国化を阻止しよう！
 - ・海外派兵恒久化反対！！
 - ・イージスアショア配備（秋田、山口）反対！ F35B ステルス戦闘機の購入反対！
 - ・防衛予算を削減し社会保障の充実を！
 - ・ソマリア沖から直ちに撤兵せよ！ ジブチ自衛隊基地撤去！
 - ・オスプレイの導入・配備反対！ 飛行訓練反対！・強襲揚陸艦の導入反対！
 - ・武器輸出・製造、大学での軍事研究、産・学・軍複合体制強化反対！
 - ・「いずも」「かが」の空母化反対！
- 核兵器開発に道を開く原子力基本法反対！ 宇宙開発の軍事利用反対！
- 非核三原則・武器輸出禁止三原則の緩和糾弾！ 武器輸出反対！
- アジア・日本からすべての米軍基地を撤去しよう！
 - ・普天間基地を即時撤去、返還せよ！
 - ・オスプレイの横田・岩国基地配備反対！
 - ・原子力空母の横須賀母港化・岩国基地の拡張・日米合同軍事演習反対！
- 元「日本軍慰安婦」、元「徴用工」、旧日本軍の化学兵器による被ばく被害者等に対する謝罪と国家責任にもとづく賠償・補償を実現しよう！
- ヘイトスピーチ対策法を実効あるものとし、ヘイトスピーチには罰則を！
- 教育の国家統制、管理強化反対！
 - ・思想統制と教育破壊、労組つぶしを図る大阪府・市の「日の丸・君が代起立条例」「職員基本条例」、「教育基本条例」、「労使関係条例」、「政治活動規制条例」、大阪府立学校条例」、「大阪市学校活性化条例」を廃止せよ！
 - ・「日の丸・君が代・元号」強制反対！ 思想による解雇・処分乱発を許さない！
 - ・教員免許更新制廃止！ 学校の管理強化反対！ 地方教育委員会への統制反対！
 - ・教科書検定制度反対！ 歴史修正主義と国家主義を強制する歴史・公民・「道徳」教科書の採択反対！ 「道徳」教科廃止！
- 部落差別、女性差別、障がい者差別、外国人差別、セクシャルマイノリティに対する差別等あらゆる差別をなくす闘いを強めよう！
- すべての国の核実験・核保有に反対し、核のない地球を実現しよう！
 - ・非核法の制定、北東アジアの非核地帯化を実現しよう！
 - ・核兵器禁止条約を批准せよ
- <脱原発・環境破壊を許さない>**
- 原発再稼働反対！ すべての原発を廃炉に！ 新設並びに輸出を中止せよ！
- 原子力依存から再生可能な自然エネルギーへの転換を！
- 原発・震災被災者の生活再建を政府の責任で行え！
- 政府、東電は原発作業、除染作業をはじめとする被ばく労働者の健康管理を厳格に行え！

- 東京電力はすべての原発事故被災者に健康管理と賠償を誠意をもって行え！
- こどもを放射能から守るため、継続的な健康診断と必要な治療を行い、計画的な保養を行え！
- 政府・東電は原発事故に関わるすべての情報を正確／迅速／確実に開示せよ！
- 環境破壊を許さず、日本の農林漁業・水と緑を守る闘いを強めよう！
- 日本社会を破壊する TPP11+ 反対！ 種子法を復活せよ！

<労働者の国際連帯>

- 労働者の雇用と権利を破壊し、貧困・格差を拡大する新自由主義・グローバリゼーションに国際連帯で立ち向かおう！
- アジアー世界の労働者・労働組合の連帯を作り出そう！

<全労協運動の強化>

- 中小労働運動の発展、未組織労働者・非正規労働者の組合結成を支援し、地域労働運動の強化・発展を勝ち取ろう！
- 全国に全労協を建設し、全労協運動の拡大・強化・発展を勝ち取ろう！

I. はじめに

2012 年末に登場した自公連立第二次安倍政権は、6 年半に及ぶ戦後最悪の長期政権となって、日本の民主主義を破壊し近隣諸国との対立を深めている。唯一「成果」とされてきた「アベノミクス」の功績は、日銀や年金資金による株価買い支えで粉飾されたものであり、そのメッキは今や完全に剝がされている。

金融庁の報告書は、2 千万円の貯蓄がなければ老後は成り立たないと暴露したが、年金制度の崩壊に怒る世論が沸騰するや、政府は報告書を「受け取らない」ことで「なかったことにする」というごまかしを演じた。粉飾された景気で生み出された利益は、大企業が内部留保としてため込む一方で、非正規労働者の拡大や労働分配率の低下によって労働者の実質賃金は下げられ続けている。2018 年の高度プロフェッショナル＝定額働かせ放題制度導入をはじめとする労働法制改悪に続いて、裁量労働制の対象拡大や解雇の金銭解決制度が画策されている。経済政策の失敗を、労働者への犠牲のしわ寄せで乗り切ることに他ならない。

国内産業構造の劣化、非正規雇用・低賃金労働の拡大の中で、生活への不安が増大し、その不安が少子高齢化を加速している。しかし与党政治家たちは、「子供を産まないのは個人のわがまま」と言い放ち、その責任をすり替えている。生産年齢人口の減少ですでに外国人労働者に依存せざるを得ない社会となっているにも関わらず、受入れ体制が未整備であり、差別と偏見が温存されている。いやむしろ、経済政策の失敗に向けられる矛先をかわすために差別排外主義が使われ、合わせ鏡のように対米従属が強化されている。隣国との関係悪化の責任が外交政策の失敗にあるにも関わらず、安倍政権は戦争への不安を煽り改憲策動をいっそう進めようとしている。

こうしたきな臭い状況を打ち破る主体として、労働組合の力量が問われるが、残念ながら日本の労働組合は年々組織率を下げ、労働争議は激減し、政府主導の「賃上げ」相場形成で春闘の存続も危ぶまれる事態となっている。そしてこれは全労協自らも問われている問題だ。

7 月に行われた参議院選挙は、自民、公明に維新を加えた改憲派政党の議席数 3 分の 2 を割らせたこと、沖縄に続き、イージスアショア問題が浮上した秋田でも、野党統一候補が議席を奪うなどの成果が見られた。しかし、自公の議席数が引き続き過半数を大きく超えたことに加えて、関西を中心に補完勢力が一定の躍進を果たしたことから、安倍政権は野党切り崩しによる改憲実現に自信を深めている。もうひとつの問題は低投票率だ。憲法、消費税増税や年金などの争点の切実さは浸透させることができなかった。

参院選の争点のひとつとして、「労働」にまつわる問題があった。低賃金の非正規労働者が拡大し、働き方改革関連法が強行突破されるといった情勢の中で、労働者、労働組合の発言力をどう強めていくかが問われた。そうした中で、有期雇用や派遣といった「非正規」出身であることを主張の軸に据えた候補が多く誕生した。彼ら彼女らは全員、大産別出身ではなく、したがって必然的に、街頭で不特定多数の民衆に訴える戦術をとった。その取り組みをインターネットで知った人々が、現地に多く集まり、

候補者に声援を送ったが、大きな「票」に結びついたとは言い難く、残念ながら当選には遠く及ばなかった。

しかし、がっかりばかりはしてられない。これらは、底辺の労働者、法律上の労働者の枠からも排除された労働者自らが立ち上がり声を上げた最初の試みに過ぎない。かれらの置かれている現実には、選挙を通じて初めて光が当てられたのだ。政党が生まれ変わっていく萌芽でもあり、その訴えが社会に浸透していくのは、これからだ。

全労協は今年、結成 30 周年の節目を迎える。東西冷戦終結と新自由主義経済の席卷、国内ではバブル崩壊という激動の中でスタートした 30 年前の労働戦線再編は、ナショナルセンターの統一に向かうのではなく、選別・排除の論理の中で新たな分裂へと向かうこととなった。全労協は、そうした分裂状況に対する抵抗の協議体として誕生し、国鉄闘争を中軸に据え、地域労働運動を大切にす共闘組織として闘いを積み重ねてきた。

闘う労働組合、まともな労働組合の結集体は、いっそうその必要性を増している。全労協が、新たな仲間とスクラムを組み、より大きな隊列を形成して日本労働運動の一翼をがっちりと支えていくことが問われている。日本の闘う労働運動の牽引役を担いけるべく、共にがんばろう。

II. 第 30 期（2018 年度）の闘いと総括

1) 生活と権利を守る闘い・・19 春闘

大企業の内部留保は 466 兆円を越え、有効求人倍率は 1.6 倍台などと一見したところではアベノミクスの成果であると政府は宣伝してきた。しかし、非正規雇用は拡大を続け、全労働者の内 40% へと膨れあがり、ワーキングプアは拡大し続けている。また、技能実習生の奴隷的労働を放置したまま、「特定技能 1 号、2 号」と新たな資格を創設して外国人労働者を低賃金労働者として受け入れる事になった。実質的には移民の受け入れにもかかわらず、抜本的な政策の見直しは行われていない。

労働者の実質賃金は低下を続け、国内消費も低迷を続けている。そして、都市と地方の格差は拡大し、若者は都市に集中している。最低賃金の全国一律を求める声は自党内にも拡がり、議員連盟まで誕生させる事態にまで拡大してきた。

こうした状況の中、19 春闘は中小零細企業労働者・非正規労働者の低賃金を克服し大幅賃上げを獲得して誰でもどこでも「8 時間働けば暮らせる賃金・社会の実現」を求めて闘いを進めた。

昨年、政府財界は『働き方改革』関連法を強行成立させ、「労働生産性の向上」の建前の下で労働時間管理を規制緩和する高プロ制度を導入した。また、長時間労働と共に、セクハラ、パワハラを頂点とする職場のハラスメントの蔓延はその防止策を法制化することが求められた。長時間労働、ハラスメントは過労死労災を様々な業種に拡大してきた。

19 けんり春闘実行委員会は 18 春闘で実施した「働き方改革 NO 全国キャラバン」の成果、すなわち各地方・地域で闘われている闘いと首都圏での労働弁護団や過労死

家族会、全労連などとの共闘を踏まえ、「働き方改革」反対とともに、真に同一労働同一賃金の実現に向けて闘いの強化を追求した。そして19春闘では職場のハラスメント防止を求める闘いを加えて職場の闘いと政府への要求運動として多くの仲間、労働弁護団と共に闘ってきた。セクハラ、パワハラに対する闘いが世界で大きく前進する中、ILO6月総会はハラスメントを幅広く禁止する条約を採択した。この春ようやく日本でもハラスメントを防止する関連法が成立したが極めて不十分なものであり、ILOハラスメント条約を批准できる法改正を求めていくことが求められた。

19けんり春闘は8時間働けば生活できる賃金を求めて、働き方改革のテーマとされた同一労働同一賃金の実現を求める闘いを続けてきた。私たちは労契法20条の差別禁止規定を下に、裁判闘争を闘い、春闘団交でも積極的に取り上げ経営に実現を迫ってきた。「同一労働同一賃金」を巡っては全日建連帯労組・長澤運輸、ハマキョウレックス20条裁判の最高裁判決を受けて以降も、郵政ユニオン20条裁判の高裁判決(東西)が出され、また、大阪医大やメトロコマースの高裁判決では、一時金や退職金の一部支給を認める判決もあり、一連の20条裁判による一つの方向性が示されてきた。しかし、手当や福利厚生関係などの非正規差別の是正は一步進んできたものの、基本給や一時金など根本的な点ではかえって差別を固定化する方向になっている。今後、郵政やメトロコマースなどの高裁判決を最高裁判決がどう判断するか注目されるが、職場での攻防なしには非正規差別をなくすことができないことも明らかであろう。職場の闘いを強めると共に、更に裁判闘争の強化も求められている。

また、誰でもどこでも最低賃金1500円に引き上げる闘いの重要性も確認されてきた。昨年実施した「働き方改革反対・8時間働けば生活できる社会を！」全国キャラバンの成果を繋ぎ、継続と拡大が求められてきた。最賃闘争を主軸とした新たな全国キャンペーン等具体化させ、闘いを拡大させて行く必要がある。

また今後、裁量労働制の適用拡大や、解雇の金銭解決制度、雇用関係によらない働き方など様々な労働法制改悪と闘いながら、非正規差別と闘い、文字通りの『同一価値労働同一賃金』の実現に向けた闘いの工夫と労働者全体が闘いに参加できる方針を早急に作りださなければならない。

19春闘の中で政府経済界の思惑・本音が赤裸々に示され、私たちの直面する大きな課題に浮上したものがある。昨年秋から今なお続いている全日建連帯労組関西生コン支部へ掛けられている警察権力を使った組織破壊攻撃・弾圧や全港湾など全国港湾が直面した産別最賃要求に対する独禁法違反を楯に取った交渉拒否である。連合結成以降、急激に消滅してきた産別による集団交渉を最終的に破壊し、企業内労使協議と企業内労組化、社外労組・合同労組の介入を許さない動きである。

全日建関生支部への弾圧は、憲法28条、労組法で明記されているストライキに対する民事・刑事免責を否定し、あたかも共謀罪を使った労働組合運動そのものへの攻撃である。延べ85人を逮捕し、ピラマキや交渉上の言質を恐喝とするなど、日常の労組活動を根本的に否定して、労組そのものを破壊する攻撃であり、かつてないものである。経営の意のままにならない労組はいかようにも弾圧できるとする攻撃を許しては

ならない。

18 春闘では自動車総連トヨタ労組は個別賃上げ額・率を明らかにせず、19 春闘でも継続され、拡大しようとしている。もはや企業を横断して共同して賃上げに取り組むとしてきた春闘はますます個別企業ごとに個別労働者と経営の個別交渉とされようとしている。労働者総体の労働条件の底上げとならず、ましてや非正規労働者と正規労働者との格差をなくしていく闘いから大きく後退することになっている。最終的な春闘の終焉に直面していると言える。

18 秋闘で見られた公務職場の労働者へ向けられた攻撃と反撃の闘いである。非常勤公務員労働者を 2020 年 4 月から会計年度任用職員へと転換させる攻撃であり、東京都特別区職員への大幅賃下げ攻撃が行われようとしたことである。会計年度任用職員制度では労組法適用職員である特別職非常勤公務員を一律に地公法の下で一般職へと身分変更を行うものであり、一定の処遇改善を行いながらも、各年度ごとの公募を全面化する雇用を不安定化させようとするものである。同時に公務公共サービスの民営化を促進しようとしているのである。

練馬全労協に参加する練馬区立図書館専門員労組は区立図書館を指定管理者へ運営移管することに反対してストライキを配置して闘い、一定の成果を上げることができた。この闘いは市民を含めて大きな共感を呼び、マスコミにも取り上げられた。ストライキが死語とされる今日に大きな支援の輪が拡がり闘うことの大切さが改めて確認されたのである。

また、東京 23 区の賃下げ勧告を巡る攻防は人勧制度の矛盾も明らかにすると共に、今日の実質賃金の目減りが続く中、労働者の怒りは闘いを大きく作り出し、当局の人勧実施を繰り延べにさせるという成果を獲得することができた。しかし、これらの人事制度改悪の動きは今後も引き続き攻防を余儀なくされるものである。公務公共サービスを労働者市民の手に取り戻す闘い、その職務を担う労働者の労働条件維持改善の闘いを強化することが不可欠なものとなるのである。

けんり春闘中央総行動については職場状況の厳しさなどもあり、闘いの困難さも明らかになってきている。経団連前集会や夜の決起集会、銀座デモについて参加者の減少が明らかになっている。首都圏労組の参加拡大、地方からの代表参加の拡大など抜本的な方策を検討する。職場の闘いと総資本の牙城であり、原発再稼働を進める経団連への闘いは今後とも重要な闘いとなる。2019 年 10 月から消費税は 10%に引き上げられる。生活を守る闘い、賃金引き上げの闘いは決定的に重要なものとなる。春闘終焉を許さず闘いの強化を図っていかなければならない。

19 春闘全体を見れば、大手企業のベア回答は昨年を下回る回答で収束した。官製春闘の姿さえ見えない惨めな結果となっている。一部では一時金要求に経営は満額回答で応え、ベースアップではなく企業業績連動型とし、労働者を企業との一体化の下に縛り付けていこうとしている。19 けんり春闘の仲間はそうした春闘を拒否し、少数派ではあるがしっかりストライキを実施してその存在感を示してきた。郵政ユニオン、NTT では N 関労、電通労組がストライキを実施し、中小職場でも多くのストライキが

実施された。中小職場ではまだ多くの職場で交渉が継続され、粘り強く賃金引き上げの闘いが続いている。

2019年度10月から実施される法定最低賃金が全国平均で901円となり、東京神奈川ではようやく1000円を超えることになった。しかし、地方の引き上げは十分進まず、格差は一向に縮小しない状況が続いている。最賃キャンペーン実行委員会などの取り組みが行われているが、どこでも誰でも1500円にはまだほど遠い時給であり、ワーキングプア状況を脱することができないまま、かえって全国で最賃に隣接して働く労働者が増え続けている。全国一律最賃と時給1500円以上を実現する闘いは喫緊の課題である。公契約条例制定運動などともいっそう連携していく必要がある。

けんり春闘の特徴である官民連帯をしっかりと打ち出すことをもっと重視し、公務職場の人勧闘争、民間職場の秋闘から春闘へと闘いを一連のものとして構築、強化することが求められている。また、非正規公務員労働者の労働条件の闘いは秋闘から続くことになる。19けんり春闘では中央行動への参加を新たな労組の結集を求めて要請オルグを行った。まだまだ十分に結集が実現しているわけではない。今後さらに多くの労組に呼びかけを行い、一労組でも参加を拡げる要請行動を強化することが必要である。

2) 9条改憲阻止、参議院選挙、辺野古新基地建設阻止・沖縄連帯、脱原発闘争

安倍首相は本格的に9条改憲を日程に上らせ、参議院選挙では改憲を公約に掲げて選挙を行った。そして沖縄の人々が知事選や県民投票、衆議院補選など種々の選挙に於いて、何度も辺野古新基地建設反対を明確に示してきた。しかし安倍政権は「沖縄に基地はいらない」という民意をあからさまに無視し、工事を強行している。そして辺野古の海に土砂の投入を開始し、沖縄の人々の「諦め」させようとしている。一片の民主主義も地方自治への敬意もなく、独裁国家のやり方をつづけている。

また、2011年福島第一原発事故を既に過去のものとして再び、政府財界は口をそろえて原発再稼働の必要性を言い、再稼働準備を着々と進めている。天皇の代替わりをマスコミ、SNSを総動員してことさらに慶賀事業として煽り立て、アベノミクスの失敗、安倍外交の失敗から労働者市民の批判を隠して改憲・国民統合を実現しようとする攻撃を続けている。

7月には参議院選挙が行われた。全労協の仲間から2名の女性候補者が立候補した。選挙結果は残念ながら当選にはいたらなかったが、労働現場からの声、非正規労働者の権利を国家として実現することを求めた選挙戦は大いに労働者の共感を喚起することに成功したといえる。全労協の現役の仲間が立候補を実現させたことは改めて議会選挙と労働現場、労働者市民の生活と行政の関わりを考える機会を多くの仲間提起したといえる。労働運動が「平和と生活」を一体のものとして捉え、闘うことの重要性を提起した。

こうした労働者市民が平和に、安全に暮らせるための社会的課題に対する闘いは一層全力を挙げて闘わなければならない時代となっている。

私たちはこれらの社会的課題にも総掛かり行動や沖縄の人々との闘いに連携して闘い抜いてきた。

Ⅲ. 第 31 期（2019 年度）活動方針（案）

1) 私たちを取り巻く情勢

<国際情勢>

- ①アメリカ・トランプ大統領は大統領就任以降、アメリカ第一主義、[偉大なアメリカ] を掲げて移民排斥と人種差別など民族差別を煽りながら労働者市民を分断し、また、オバマ前大統領が進めてきた世界の核軍縮を進める計画を反故にしながら、ロシアとの中距離核戦力全廃条約（INF）やイラン核合意から離脱を一方的に実施するなど世界の安全と平和を根底的に揺るがす政策を続けてきた。そして、8月20日には INF 条約失効に伴い、中距離弾道ミサイルの発射実験を強行し核兵器開発競争を仕掛けている。世界の人々が念願する核兵器のない社会に背を向け、軍需産業の育成を進め、宇宙軍の創設にも言及し宇宙空間までアメリカの支配下に置こうとしている。
そして経済的には保護主義を全面化して世界各国と貿易摩擦を拡大させて世界経済の不安定化を進めている。
- ②こうしたトランプ大統領の政策に対して昨年秋の中間選挙では下院で民主党政権が多数派となり、上下院の多数派は共和党と民主党でネジレ状態となり、来秋の大統領選挙に向けた攻防は激しくなっている。そればかりか、こうした政治対立はヘイトクライムを多発させ、銃社会でもある米国では多数の死者を出す事件が頻発している。
- ③一方、トランプ大統領は昨年初めての米朝首脳会談を実現させ、2月ハノイ会談では物別れになったものの、この6月大阪 G20 直後には板門店で急遽3度目の金正恩朝鮮労働党委員長との首脳会談を実現させ、朝鮮半島の緊張緩和を進める動きも見せてきた。1955年以來、休戦状態のままの朝鮮戦争を終結させ、朝鮮半島の非核化を実現することができるか注目される。
- ④アメリカのイラン核合意からの脱退は中東地域に新たな緊張を引き起こしている。また、2018年5月には在イスラエル米大使館をエルサレムへ移設を強行し、アラブ諸国や世界の国々から激しい批判を受けながらネタニヤフ・イスラエル首相との緊密化を強め、来年の大統領選へ向けて福音派の取り込みを図ろうとしている。
- ⑤こうした動きにイランは激しく抵抗し、核兵器の製造再開を示唆すると共に、ホルムズ海峡の船舶航行についても緊張感が増している。アメリカはこうした状況を利用しながら、湾岸戦争以来である国連決議によらない多国籍軍の創出のために「有志連合」を募り、日本へも参加を要求している。
- ⑥一方、イギリスの EU 離脱を巡る混乱はメイ首相の降板とジョンソン氏の新首相就任によって更に混迷を深めようとしている。ジョンソン新首相は EU 離脱派として虚報を交えて国民投票を領導したポピュリズム政治家と言われ、10月「合意なき離脱」の強行を明言するなど、EU 経済のみならず、世界経済が大きく動揺することも危惧されている。この6月大阪で開催された G20 においてはアメリカの保護主義批判もなく、混乱を来している世界経済システムの再建には何ら有効な議論さえ行われることもなかった。新自由主義の暴走の下で大国を中心とした自国優先政策の対

立はもはや覆い隠すこともできず、G20 は経済政策の協調・調整の場というセレモニーとしての形式さえ十分に役割を果たすことができなくなっている。

- ⑦近年、リーマンショック以降の世界経済の低迷を支えてきた中国経済は国内経済の低迷が顕著となっている。習近平体制の下で進められてきた一帯一路政策にも陰りを見せ始めている。折からのトランプ大統領の登場によって米中貿易は IT 関係のヘゲモニー争いを中心に対立を強め、相互の関税引き上げ競争を引き起こし世界経済は更に無秩序な競争社会へと変えようとしている。
- ⑧国際社会は経済の混迷に輪を掛けて政治状況にも激しい動揺が広がっている。中東情勢の混乱と貧困の国際的拡がりから発生した難民問題やギリシャなど経済破綻から自国第一主義に各国がシフトする中、極右政党の拡大は国際社会の政治的安定と平和・民主主義が大きく動揺を来している。各国で排外主義を掲げる政党が議席を大きく獲得し、オランダでは政権につくこととなった。メルケル首相が率いるキリスト教民主同盟も議席を大きく減らした。ヨーロッパ全体を巻き込んで進む政治の右傾化は注視しておかなければならない。
- ⑨国際的な経済の混迷と政治の右傾化は労働者市民の生活と権利を直撃している。フランスではイエローベスト運動として燃料価格の高騰や、生活費の高騰に抗議し、賃金引き上げを求めて激しい闘いが続いている。香港では「逃亡犯条例」に端を発した中国支配の強化に抗議する大規模な労働者市民の運動が巻き起り、100 万人を超す集会も報道されている。そして、韓国では安倍政権による徴用工判決に対する報復的な輸出規制に対して安倍首相を糾弾する集会や日本製品の不買運動が拡大している。無視を決めこむ安倍政権に対して、韓国政府は GSOMIA（軍事情報包括保護協定）の破棄を決定、通告して厳しい対立が続いている。

<国内情勢>

- ①安倍首相は天皇代替わりを利用し、今年4月の改元や10月22日に行われる新天皇即位の礼を大々的な奉祝行事とすべくマスコミを総動員しながらナショナリズムを煽り、内閣支持率の維持に利用しようとしている。安倍政権の40%後半という支持率の基本は、こうした天皇の政治利用や韓国バッシングなど権力に対する厳しい批判をなくしているマスコミによるところが大きい。決して個別政策に対する支持率が高いわけではないことは各種の調査でも明らかとなっている。
- ②7月参議院選挙では安倍政権は改憲与党で三分の二議席を確保できず、また自民党単独過半数議席を割り込んだものの、公明党と合わせた安定多数の議席を維持して勝利した。改憲発議に必要な両院での三分の二議席の賛成に届かなかったというものの、維新の会や今回議席を獲得したN国党など、安倍政権へすり寄る姿勢を示しており、また国民民主党内の改憲グループの動向もあり、安倍首相の改憲発議に対する意欲はいつそう高まっている。安倍首相は改憲へ具体的議論を始めると明言し、改憲への思いを隠そうとしない。

7月参議院選挙の投票率が50%を下回る、戦後二番目の低い数字となった。労働者

市民の政治への不信感の現れであろう。リーマンショック後、民主党政権が誕生、政権交代を実現させた 2009 年夏の衆議院選挙時の投票率は 69.2%であった。20%も低下しているのである。国政選挙へ不参加と労働組合組織率の低下は基本的に同根のもの、即ち大衆的な運動の低迷がある。こうした中、れいわ新選組の躍進は現在の政治に対する不満層を一定引きつけたが、N 国党などへ無責任な投票も見られ、人々の政治不信は深刻である。

③安倍首相はこの 10 月には在職期間が歴代首相としては最長となる。しかし、アベノミクスで掲げた経済成長による労働者市民の生活向上という目標は一部富裕層と大企業の利潤拡大に終始し、国内消費も回復せず GDP の伸び率も OECD の発表では 1%にも満たず、加盟国内の順位も大きく後退している。そして国家財政は破綻寸前と指摘され、日銀による国債や株式の買い支えによって取り繕っているものの、債務残高は 1000 兆円を超える状況が続いている。

④安倍首相は「外交」を売りものにし、マスコミを総動員して成果を誇張、人気取り支持率高揚に腐心してきた。しかし、その実態は文字通り米ロ首脳にいかにかに気に入られるか、取り入るのかというものである。トランプ大統領を国賓として招いてゴルフ友達と親密さをアピール、プーチン大統領とは 20 回以上会談したと回数を誇ってきた。しかし、何一つその成果を日本の人々は見ることはない。そればかりか、アメリカからは F35B 戦闘機やイージスアショアなど兵器購入を約束させられ、実体としての日米 FTA の下で圧倒的な不平等貿易を強いられ、日本経済は疲弊し、いつアメリカから戦争に駆り出されるのかと怯えて過ごすことになる。

プーチン大統領とは北方領土問題の解決にはアメリカと手を切れと揶揄されるありさまである。そして、アジアや朝鮮半島の人々には手のひらを返し、上から目線を隠そうともせず歴史をねじ曲げて日本帝国時代の侵略やもたらした災禍を歪曲してなかったことにしようとし、朝鮮半島の非核化と平和に向けた南北会談や米朝会談など様々な取り組みに対して「制裁」を主張して妨害さえしてきた。拉致問題の解決には全く糸口も見つからないままに進展は全く見られないのは当然である。安倍政権には「外交」に対する理念も覚悟もないのである。

いま、トランプ政権はイラン核合意からの撤退を一歩的に宣言し、イランへの制裁を強化して中東地域の緊張を煽っている。そしてイラン・ホルムズ海峡に有志連合（多国籍軍）を派遣し軍事的制圧を進めようとしている。この有志連合へ日本の参加を強く求め「自国の船は自国の軍隊で守れ」と迫っているのである。安倍政権はこの有志連合への参加を「戦争法」の初適用とする検討を進めているが、許してはならない。

沖縄では辺野古新基地建設のために土砂投入が続けられている。沖縄の人々が示した知事選や県民投票などによって幾重にも積み重ねてきた声を全く無視して暴力で基地建設を強行している。しかし、沖縄の人々はキャンプシュアブ前や辺野古の海で連日激しい抗議行動を繰り返している。本土でも国会包囲行動などが取り組まれてきた。安倍政権の野蛮な動きを止めるためにも辺野古新基地建設反対の闘いに勝

利することが重要である。

- ⑤この間の安倍政権は韓国政府に対する厳しい輸出規制・経済政策を行って日韓関係に大きな亀裂を作り出している。元徴用工の日本企業に対する損害賠償裁判に韓国大法院が下した判決、即ち未払い賃金を含む賠償を命じた判決に対する報復として輸出規制と優遇政策の廃止決定を行ったのである。こうした安倍政権の理不尽な対応に韓国の労働者市民は安倍首相への憤りを表明し、集会や不買運動を起し、安倍政権の歴史修正主義への激しい批判を巻き起こしている。全労協は声明を発表して日韓労働者連帯を表明し、安倍政権打倒を確認してきた。安倍政権は新自由主義とトランプ大統領のアメリカ第一主義によって世界経済が混乱に陥っている中、この輸出規制と優遇国排除は低迷から脱出し得ない日本経済にあって韓国を新たな経済支配の下に置こうとする意図も見え隠れしている。韓日労働者市民への打撃は大きく、両国労働者の共同の闘いとなる。はびこるヘイトスピーチやヘイトクライム、ネット右翼など排外主義との闘いも大きな課題となっている。
- ⑥安倍一強体制は官邸主導政治として人事権、行政権の一元化・肥大化させてきた。経産官僚と警察権力を駆使しながら権力の私物化し、国会を軽視し、司法への圧力とウソと隠蔽と恐怖を駆使しながらモリカケ疑惑などに蓋をしてきた。そして安倍を擁護し、迎合する官僚には優遇・ご褒美として栄転させた。最高裁判事にまで加計学園関係者を起用する有様である。
- ⑦アベノミクスによる大企業優先政策によって企業の内部留保は 466 兆円を超えて肥大化する一方、労働分配率は下がり続けて実質賃金も横ばいか、低下する状況が続いている。億単位を超えて役員報酬を受け取る企業経営者は 500 人に迫り、一方、日本の相対的貧困率は先進国 30 カ国中上位 4 番目にランクされる 15%にもなっているのである。貧困格差社会は確実に拡がり続けている。
- 10月から消費税は10%に引き上げられる。労働者市民の厳しい生活を確実に直撃することになる。少子高齢化が進み、技能実習生により人手不足を補い、低賃金無権利の労働者を酷使してきた政府財界はこの4月から新たな特定技能制度を導入して外国人労働者の拡大で乗り切ろうとしている。実質的な移民制度の拡大にもかかわらず、抜本的な働く仲間としての受け入れ政策を放置したままである。労働者間に新たな分断と対立を生むことにもなっていく危険性をはらんでいる。労働者の階層分化が急速に進んでいる。
- ⑧有効求人倍率が 1.6 を超え、人手不足が声高に指摘されて久しい。しかし、職場では派遣労働者などの非正規労働者の比率は拡大し続け、コンビニなど流通、サービス産業では留学生も含めた外国人労働者によって仕事が回っている現状となっている。こうした非正規労働者は 40%近くになり、その多くが無権利不安定雇用の状態に置かれたままである。同一労働同一賃金をめざすと「働き方改革」が叫ばれ、関連法が強行成立したが実態は全くかけ離れたものとなっている。労契法 20 条裁判の闘いによって手当など一定の前進があったものの、「差別は許されない」という基本から逸脱して基本給や一時金の差別を容認する判決は非正規労働者の低賃金固定化

を追認するものとなっている。

⑨公務労働の職場でも非常勤職が拡大し、民営化や委託が進行している。既に全国 60 万人を超える非正規公務労働者が自治体の仕事を担っている。公務公共サービスが民間資本による利潤追求の対象となり、質の低下ばかりかユニバーサルサービスから除外される低所得者・市民を拡大させ続けている。

そして非正規職として公務を担う労働者には新たに、会計年度任用職員制度が導入され年度ごとに「公募」を行うとして継続雇用を拒否する動きもある。雇用不安が広がっている。そして都市と地方の賃金格差は若者を大都市に集中させ、地方は更に疲弊していくことになる。少子高齢化と人手不足は深刻さを増し、外国人労働者へ頼りながらも人間として、労働者として遇することのできない社会となっている。

⑩春闘はここ数年、官製春闘として名目賃金は 2%強の引き上げを実現してきたが、19 春闘では昨年の実績に届いていない。とくに、大企業を中心に産別共同交渉は更に後退し、各企業内・企業連の利害が優先される交渉となった。また、交渉結果は企業内に覆い隠され、産別集団交渉は終焉し、総評以来の春闘は終わりを告げた。残された中小零細企業、非正規労働者の賃金引き上げは極めて困難となり、最低賃金に隣接する労働者が膨大に拡大する状況となっている。最低賃金引き上げの闘いはかつてなく多くの労働者の賃金引き上げに直接影響を及ぼすものとなっている。労働組合組織率も 17.1%と最低となった。労働争議やストライキについて聞くことは少なくなり、ユニオンや地域合同労組などの奮闘によってようやく労働組合の存在が確認される状況となっている。現在、労働者は雇用不安、長時間労働、メンタル疾患、諦めと自暴自棄と闘いながら必至で団結と連帯を求めている。

⑪安倍政権が進めてきた「戦後レジームからの脱却」戦前回帰政策と「大企業の利益第一、弱者切り捨て」によると暴走に対抗して労働者・市民は総がかり運動を中心とした大衆闘争で闘いを継続してきた。7 月参議院選挙では立憲野党との共闘によって安倍改憲 NO！を掲げて奮闘し、改憲発議が可能な 2/3 議席を自公与党に与えることを阻止する事ができた。しかし、立憲野党の躍進を実現させることもできていない。沖縄辺野古新基地建設阻止の闘いや、原発再稼働阻止の闘いなど多くの闘いの場で奮闘が続いている。安倍政権打倒の闘いは続くことになる。

2) 闘いの目標と基調

全労協を結成して 30 年を迎えた。今日、日本労働運動は大きな瀬戸際に立たされている。春闘の終焉を指摘され、安倍政権の下で戦争を放棄した憲法 9 条も非常に危険な状況に置かれている。第二次大戦による大きな災禍から平和国家として再建され、労働者市民の生活向上に寄与してきた労働運動はどこに向かおうとしているのかと問われている。

少子高齢化や人手不足が深刻となり、有効求人倍率は極めて高い完全雇用状態でありながら働けど生活できない「ワーキングプア」労働者は確実に増え、職場では過密労働と様々なハラスメントによって疲弊している。東京など大都会の喧噪とシャッター

一通り商店街と言われる火が消えたように閑散とした地方の存在というあまりにも対照的な社会が併存している。労働者市民はこれで満足しているのか？ そうではないはずである。正規－非正規、国籍の違いなど様々な分断攻撃をはねかえして団結と連帯という労働者・労働組合の根本を再確立する闘いが求められている。

こうした現況を許してしまった要因の一つに労働運動の後退があることは確かである。世界経済の大きな変遷と技術革新、国境を越えて働く労働者の拡大によって「労働と生活」が大きく変わっていくことにしっかりと対応して、労働運動を革新することに大きく後れてきたことが指摘されている。そして女性の権利や LGBT、様々なハラスメントに対する基本的権利など、現代における喫緊の課題に焦点化されている労働者・市民の権利拡大要求に応える闘いが問われている。

私たちはこの 30 年の総括を契機に、日本労働運動の再建に向けた新たな路線と組織をどう構築していくのかが問われている。そのために全力を尽くしたい。そして現下の労働者・市民の「生活と権利の向上」「平和と民主主義を守る」を具体的大衆的な闘いとして確実に実践しながら、一人でも多くの仲間の参加を得てと共に闘うことに全力を挙げたい。

まず、直面する生活改善のたたかいである。私たちは「8 時間働けば生活できる賃金、人間らしく生活できる賃金」を確実なものとするための闘いである。以下の闘いに全力を挙げよう。

第一に、非正規労働者の処遇改善の闘いである。

- 1) 最低賃金をどこでも誰でも時給 1500 円を実現すること。
- 2) 非正規差別を撤廃させること。(基本給、手当、福利厚生など) 労契法 20 条裁判

第二に、人らしく働ける職場を取り戻す。

- 1) 長時間労働・過労死・メンタル疾患の撲滅・・過労死防止対策

全てのハラスメントを許さない闘い、

労働安全活動、36 協定見直し活動の強化

- 2) ワークライフバランスの実現。

第三に「労働者の権利」を再確立する闘い

「けんりを譲らない、けんりは闘い取るもの」

「差別を許さない。平等・公正・均等待遇は闘い取るもの」

第四に、労働法制改悪を阻止し、労働者保護政策を実現させること。

- 1) 当面の労働法制改悪の動向と闘い

解雇の金銭解決制度導入、裁量労働制の対象拡大、

雇用類似の働き方の拡大反対とフリーランスの権利拡大

- 2) 社会福祉政策の充実

生活保護・年金制度の充実、消費税率引き上げ反対

- 3) 公務公共サービスを労働者市民の手に取り戻す。

第五に、闘いの陣形作り

- 1) 非正規労働者の立ち上がり支援、共闘

- 2) すべての争議に勝利を！ 組織破壊、共謀罪攻撃との対決
- 3) 地域共闘を労組共闘から労働者市民共闘へ発展させよう！
- 4) 非正規－正規の連帯、女性、障がい者、民族、部落の各差別との闘い、
- 5) 公契約運動・・・行政・議会との連携、真の地方自治確立
- 6) 国際連帯・・・外国人労働者・技能実習生と連帯、共生社会の実現
世界の労働組合との交流・共闘

また、労働組合として社会的課題に取り組むことが必要である。とくに安倍政権の暴走を止め、護憲平和、沖縄の人々との連帯を実現することである。

第一に以下の社会的課題を先頭で闘う

- 1) 公共サービスの労働者市民の手に取りもどし維持・拡大
(光、熱、水、交通、通信、福祉、清掃)
- 2) 住民運動／反公害闘争との連携
- 3) 地域コミュニティーにおける労働組合の役割。(労働生活相談)
震災復興支援、災害復興支援！
- 4) 選挙闘争 労働者の要求を行政へ反映させる闘い。労働者の代表を議会へ

第二に護憲、辺野古新基地建設反対、脱原発を闘う

- ・ 9条改憲を許さない闘いを立憲野党との共闘で闘う。
- ・ 沖縄普天間基地即時撤去－辺野古新基地建設阻止ほか、基地撤去闘争との連帯、米軍基地（岩国、横田、横須賀、京丹後）撤去。自衛隊の国軍化阻止！
- ・ 原発再稼働阻止、輸出反対

以上の闘いを推進する部隊として全労協は大胆に組織変革を成し遂げ、停滞する日本労働運動の社会的役割を担っていく

3) 具体的課題について

(1) 20 けんり春闘－生活と権利を守る闘い

2020年4月の地公法改定による会計年度職員制度の実施、公共サービスの民営化、委託化との闘い、人員削減、給与引き下げ攻撃も続く公務職場では19秋の確定闘争が闘われている。公務職場の闘いから連続した民間労組の年末闘争が続く。

安倍政権・財界の「働かせ方改革」に対抗し、私たちはディーセント・ワークを掲げて全力で20春闘を闘わなければならない。①8時間働けば生活できる賃金、②長時間・過密労働の規制、ハラスメントの撲滅③官民一体の連動した闘いが求められている。

そして「貧困と格差と闘う総がかり行動」とも言うべき闘いを更に拡大させることが求められている。「貧困と格差」との闘いはけんり春闘実行委員会の基本的な闘いである。非正規労働者の処遇改善を柱に「どこでも誰でも、8時間働けば生活できること」、「戦争をしない、させない社会」に向けて安倍政権と対抗し、安倍自公政権の打倒によって平和で人間らしい生活を取り戻す闘いに全力を挙げていく。

○生活と権利を守る闘いとして

- ①どこでも誰でも「20万円/月以上、1500円/時以上の最低賃金補償」を求めて闘う。
最低賃金を全国一律、1500円の実現に向けてキャンペーンを強化する。
- ②20,000円以上、7%以上の賃上げを求めてたたかう。
- ③高プロ制度の廃止と使用者の厳格な労働時間管理責任を求め、時間外労働は1日2時間、月20時間、年150時間以内とする闘いを強めていく。
- ④時短・人員増の要求、インターバル休憩（11時間以上）を要求して闘っていく。
- ⑤裁量労働制の拡大や雇用類似の働き方の拡張、解雇の金銭解決制度導入に反対して闘う。
職場のあらゆるハラスメントを禁止する法整備を求めていく。
- ⑥非正規労働者の処遇改善
労契法18条、20条の厳格な運用と非正規差別の根絶の闘いを進める。
20条裁判闘争はじめ全ての争議を支援し、勝利のために闘う。
外国人労働者・移住労働者の人権無視、奴隷労働の根絶、権利拡大、受け入れ体制の充実を求めていく。
- ⑦公共サービス関連民間労働者の集中的賃上げと自治体への申し入れ
公契約条例の制定・・・労働単価引き上げと不当労働行為企業の排除
会計年度任用職員の雇用継続の実効ある保障の確立
- ⑧同一価値労働同一賃金の実現と具体的明確な指針作り
- ⑨過労死根絶・時間外労働規制の実現
- ⑩関生支部弾圧など、労組破壊攻撃を許さない大きな闘いを組んでいく。

○政治・社会的課題としては

- ①9条改憲阻止！ 戦争法廃止・共謀罪法廃止、朝鮮半島戦争策動阻止！
韓国人、中国人労働者への戦後補償の責任追及、輸出規制など経済制裁の廃止
- ②沖縄新基地建設阻止 脱原発社会の実現 武器輸出・原発輸出反対！
- ③労働法制改悪阻止－働き方改革推進法案反対、
- ④消費税10%引き上げに反対し、社会保障切り捨てと闘う。セーフティネットの充実を求めていく。
- ⑤年金制度の改悪－支給開始年齢引き上げ反対

こうした目標を掲げながら、全ての労働者の賃金引き上げに総がかりで闘いを作り上げていく。全ての職場でスト権を確立し、スト配置を背景に交渉の強化をはかっていく。

また、東京総行動・反原発キャラバンなど経団連行動を一つにして闘い、4月には中央総行動/決起集会を設定して地方からの参加も要請しながら闘っていく。そして全ての争議勝利に向けた連帯、共同行動をけんり春闘を中心として作り出していく。

今秋早い段階から相談会を開催し、人勧闘争と連続した闘いの準備を構築する。

(2) 中小・非正規労働者の闘い、権利破壊との闘い、全ての争議に勝利する闘い

中小企業労働者とそこで働く労働者、非正規で働く労働者が直面している課題は極めて深刻さを増している。

既に触れてきたが「労働生産性」を称に大企業の過酷なコストカットとの対象とされ、労働者への賃金をまかなうことができずに人手不足にもがき苦しむ中小零細企業、介護や運輸・サービス業などの疲弊が進んでいる。そこには最低賃金に隣接した賃金しか手にすることのできない、働かざるを得ない労働者の割合が急増している。そして期間を定めた労働契約のためにいつ雇い止めに直面するかもしれないという労働者は全労働者の40%近くに及ぶ。安心して働くことができず、また賃金や労働条件の改善を申し入れると直ちに解雇の恐れから申し入れることさえ躊躇しなければならない労働者の窮状がある。

いま、IT化は急速に進み、ウーバー等のようにスマートフォンによって仕事が指示され、仕事と労働条件の明確な取り決めもなく労働する労働者も急増している。雇用類似の労働とされ、使用従属関係が曖昧にされたまま、法的保護の埒外に置かれ、様々なトラブルは自己責任とされる状態が続いている。

派遣労働が導入されて以降、使用者は労務管理に対して無責任となり、パソナ等のように人材ビジネスは中間搾取をほしいままして業務範囲も拡大してきた。日本の労働者の賃金と労働条件は一向に改善されないままとなっている。

政府財界は「生産性」の向上を人件費コスト削減に求め、労働者をいかに低賃金無権利に使うことができるかと腐心してきた。いままた、派遣労働や裁量労働制を更に使い勝手の良い制度にしようと躍起となっている。

こうした中小零細企業に働く労働者や、非正規職で働かざるを得ない労働者に矛盾は集中し、貧困率は最悪となり、子ども食堂など市民の手による支援活動が不可決な貧困社会となっているのである。

「働き方改革」が流行語となりながら、「8時間働けば暮らせる社会」は依然として程遠く、また放置されてきた障がい者の権利と雇用確保などは、今回の参議院選挙によって少し可視化され、改善への端緒についたばかりである。そして年金では暮らしていけない高齢者を労働に引き入れて人手不足に利用するという姑息な政策も進められようとしている。

この春には外国人・移住労働者を受け入れる新たな制度が出発した。人権も無視され、低賃金・長時間労働という奴隷的扱いを受けている技能実習生制度を放置したまま進もうとしている。

政府財界による大企業のための「成長戦略」からは除外され、厳しい労働環境で働く労働者の要求を私たちはしっかり受け止めることが必要である。そうした厳しい環境で闘いに立ち上がる労働者を支援し、ともに闘うことに全力を挙げることが求められている。

闘いはしばしば使用者の抵抗によって争議を発生させてきた。権利は闘いによって獲得できることを知っている。また闘いなくして権利を守ることできない。

けんり春闘やけんり総行動等の取り組みを通じて大きな成果を上げてきた。全ての争議に勝利するために全力を挙げよう。

いまなお、全国で大小様々な争議が続いている。当該労働者・労働組合の頑張りを支え、全ての争議を全力で勝利させよう。職場を労働者が安心して働ける明るい職場にすることこそ労働組合の任務である。

1. 労働者・労働組合の権利破壊を許さない闘いー労働組合への権力弾圧粉碎！

2018年8月の武委員長逮捕以来、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（関西生コン支部）への権力弾圧は続いている。

大阪府警や滋賀県警、京都府警など、関西圏の警察権力が一体となった連続的な不当弾圧により、のべ85人が逮捕されている。逮捕の理由も異常を極めている。「非正規労働者の正社員化」など企業への正当な要求やストライキなど、労働組合としての当然の権利行使が「恐喝・強要未遂、威力業務妨害」だというのだ。戦前の治安維持法による弾圧を想起させる異常事態である。

ストライキをはじめとする労働組合の行動・闘いは憲法・労働組合法で保障されている当然の権利（団体行動権）の一つで、違法であるはずもなく、なんら非難されるべきものでもない。我々は萎縮してはならない。

今回の弾圧は裏を返せば、資本家・権力の「闘う労働組合」への恐れへの反映だ。資本家・権力は労働者が立ち上がり、闘うことで自らの地位・築いてきたものが脅かされることを恐怖している。だから弾圧を行うのだ。ひるむことなく闘いを継続・強化していこう。そして、関西生コン支部とともに弾圧を跳ね返すために闘おう。

2. 全国の労働者の力で、すべての争議に勝利しよう！

(1) ストライキで闘おう

今年4月、産別最低賃金を否定し、産別の団結を破壊しようとする目論む業界団体の策動に対し全国港湾の仲間が3日間のストライキに決起した。19けんり春闘では、郵政ユニオンは非正規労働者と正社員が一つになって、賃金引き上げと非正規差別の廃止を求めてストライキを実施した。NTT職場は電通労組やN関労の仲間がストライキに決起した。全国一般全国協の仲間はいくつかの中小職場でストライキを実施して春闘を闘った。

ストライキは、資本家に非常な恐怖をおこさせるが、それはストライキがかれらの支配をゆるがしはじめるからである。実際、工場、機械、鉄道などなど、これらはすべて一つの巨大な機械装置の車輪のようなものであり、労働者が働くことを拒絶すれば、この機械装置全体は停止する危険にさらされる。だから資本家はストライキを、労働者の決起を恐怖し、押さえ込もうとするのだ。そしてストライキは、労働者に多大な精神的影響を与える。労働者の解放感、団結、連帯を促す。ストライキで闘おう！

(2) 非正規労働者への差別撤廃をかちとろう

① 労契法 20 条裁判のたたかい

2018年6月1日、長澤運輸事件とハマキョウレックス事件という二つの労契法 20 条裁判で初の最高裁判決が出された。判決は 20 条の判断の枠組みを示す中で、ハマ

キョウレックス事件では原告側が不合理な格差として是正を求めていた 6 つの手当のうち住宅手当を除く 5 つの手当を不合理と認定し、正社員と同額の支給を命じた。また、12 月 13 日には非正規社員 19 万人を擁する日本郵便を相手にした郵政東日本裁判の東京高裁判決があり、一審の地裁判決を上回る損害賠償を命じる判決が下された。20 条裁判ではじめて有給の病気休暇を認めたことは大きな成果であり、全国の非正規労働者を勇気づけるものだ。

1 月 24 日に郵政西日本の高裁判決、2 月 15 日に大阪医科薬科大学の高裁判決、そして 2 月 20 日にはメトロコマースの高裁判決が連続した。大阪医科大判決では非正規労働者への一時金（賞与）の支払い、メトロコマース高裁判決では退職金、住宅手当など、地裁では退けられた部分が容認されるなど、闘いの前進がかちとられている。

一方で、大阪医科薬科大のケースで認容された賞与の額は正社員の 6 割、メトロコマース高裁判決における退職金の認容金額は正社員の 4 分の 1 だ。「非正規労働者の働きぶりはそんなものだ」との資本の意思が透けて見える。非正規労働者への差別の全的撤廃に向け、幅広い陣形で闘いを進めていこう。

② 労契法 18 条違反を許さず、無期雇用を実現しよう！

18 条は有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、期間の定めのない労働契約＝無期労働契約に転換できるルールであり、2018 年 4 月 1 日からじまった。しかし、4 月 1 日を前に「脱法」や「潜脱」といった違反行為により、無期転換逃れをする企業が多数現れた。

運輸大手の日通は 5 年 10 ヶ月（派遣時を含めると 7 年 4 ヶ月）働いていた有期契約社員を無期転換権が発生する前日の 3 月 31 日に「雇止め」にした。日通は労働契約法が改正されたのちに、契約書に「不更新条項」を挿入しており、明らかに最初から無期転換逃れ、言い換えれば“自由に首を切ること”を意図していた。日通川崎でも同様の雇止めが発生しており、放置すれば毎年多くの有期雇用労働者が首を切られることになる。

「無期転換逃れは許さない」と日通の労働者は裁判闘争に立ち上がった。静岡・科研製薬でも 3 月に「雇止め」された労働者の解雇撤回を求めて裁判闘争をたたかっている。

18 条による無期転換は有期雇用契約期間によって、毎年発生する。それは労働者にとって最も大事な雇用に直結する問題であり、労働組合の大きな課題でもある。全力で取り組んでいこう。

(3) 不当解雇撤回！すべての争議に勝利しよう！

闘いのあるところには資本家の攻撃も激しく襲いかかっている。不当解雇などで労働者の生活を脅かし、闘う労働者を押さえ込もうとしてくる。それが資本の基本的なやり方である。

私たちはこの理不尽な攻撃には全力を挙げて闘い抜く。そして闘いの中で仲間を増やしていくことができることを知っている。私たち全労協は、一つ一つの攻撃に

全力で闘う抜くことによって資本の理不尽な攻撃に対決し勝利してきた。搾取と抑圧のあるところ、労働者は必ず闘いに立ち上がり、連帯・団結して敢然と闘う。東京総行動は年 3 回、争議当該に加えて各労組が参加し、一日行動を展開して大きな成果を上げてきた。JAL 争議団・ユナイテッド争議団も会社への包囲を広げ、不屈に闘いを展開している。

①JAL 不当解雇撤回の闘いに勝利しよう

2018 年 5 月 JAL は労務政策を変更し、解決に向けた特別交渉を行うと表明した。これを受け、乗員組合と客乗組合は国民支援共闘会議に行動の自粛を要請した。議論はあったが、両組合の要請を尊重し、特別交渉の行方を見守った。しかし JAL が示したのは経験者採用や LCC への応募であり、解雇者を優先雇用するものではなかった。客乗ではこれまで延べ 20 名が応募したが採用はゼロ、乗員も地上に 1 名が採用されたのみであった。結果 JAL の要員不足を解消する手段とされたに等しい。

この間争議団にも様々な議論があり、JAL 闘争を支える会による恒例の望年会も企画できない中、中部 JAL 支援共闘を中心に 12 月 21 日に「連帯する夕べ」が開催され、300 名近く参加で JAL 争議を勝たせたいという思いが結集した。2 月には運動再開が決まり、6 月の株主総会までの決着を目指して、まず都内 6 カ所の駅頭宣伝を再開、3 月 9 日夕方の羽田空港アピール行動、5 月 30 日 JAL 本社大包囲行動（650 名）、6 月 10 日から本社前座り込み、さらに中部共闘を中心に南関東キャラバンを成功させ、6 月 18 日の株主総会では品川駅前のホテル会場前行動、総会での発言で解決を求めた。各地の支援団体も運動を再開している。

7 月、8 月は 6 カ所駅頭宣伝のみとなったが、今争議団と両組合は争議解決にむけ意思一致を深めている。特別交渉に会社の解決案提示を求め、株主総会での「何とか解決したいと思っている」との社長発言をもとに社長出席の団交の開催を求め、秋季年末闘争とあわせて年内解決を実現させるため、社内に労使紛争の解決こそが飲酒問題が頻発する職場改善につながることを訴え、社内外での運動を強めていくという方針が 8 月の支援共闘会議で示された。具体的行動は 9 月中旬にも決定される。年内、遅くもオリンピック前の争議解決を目指し、支援を強化していこう。

②ユナイテッド争議団の闘い

全国一般東京労組全労 FA ユナイテッド分会は解雇撤回・原職復帰を目指すとともに、組合つぶしの不当労働行為を許さず闘う。争議開始から三度開催した銀座デモはナショナルセンターの枠を超えた多くの仲間たちが参加している。ユナイテッド闘争の当該は 2019 年 3 月 28 日に東京地裁が言渡した不当判決を許さず東京高裁に控訴した。控訴審では、「CMI（コンチネンタルマイクロネシア）と UA（ユナイテッド）の一体性」から UA の雇用責任を追及する。また、中労委をはじめ、定例成田空港アピール行動等の現場闘争を中心に解雇撤回、フライト勤務への復帰を目指しアメリカ資本ユナイテッド航空に立ち向かい闘い抜く。

このような闘いが全国で闘われている。当該労働者・労働組合の頑張りを支え、全ての争議を全力で勝利させよう。職場を労働者が安心して働ける明るい職場にす

ることこそ労働組合の任務である。

(3) 行革・公務員攻撃との闘い、公共サービスの防衛

1) 公共サービスの防衛

地域における労働者・市民の生活・生命は、公務・公共サービスによって支えられ、その役割の必要性和重要性は確実に高まっている。そして、その拡充によって社会的セーフティーネットを回復することが求められている。しかし、「自己責任」と「自助努力」を本質とする新自由主義による行革・規制緩和攻撃が、現業解体・新規採用抑制により、国・地方を通じて大幅な職員定数削減につながっている。

地方公務員の定数は、1994年度の3,282,492人（都道府県及び市町村、一般行政、教育、警察・消防の全団体・全職員数）をピークとして1995年から21年連続しての職員定数が減少し2018年度時点では273万6,860人である。その減少幅は約55万人、17%弱の削減率である。その反面、臨時・非常勤職員は、年々増加しており、直近（2016年）の調査では、国・地方を合わせて70万人を超える状況にある。官製ワーキングプアの根絶、常勤職員との均等待遇実現も喫緊の課題となっている。また、業務委託の拡大に対して、委託労働者の処遇改善を目的とする公契約条例制定の取組を進める事も必要不可欠である。

公務員の労働基本権回復に向けた取組も重要である。民主党政権時には、不十分ながらも団体協約権を認める自律的労使関係制度の確立、人事院及び勧告制度廃止などの公務員制度改革が進められようとしたが、自民党の政権復帰以降、実現されたのは内閣人事局の設置とそのもとにおける公務員人事管理の強化等であり、公務員労働者の労働基本権回復は依然として放置されたままの現状にある。

一方で、今年で設立から100周年を迎えた国際労働機関（ILO）は、2019年6月の総会で設置された基準適用委員会で、公務員の労働基本権問題が審議され、日本政府に対して「期限を定めた行動計画を社会的パートナー（労使）とともに立てて、その結果を今年の条約勧告適用専門家委員会に報告」することを求めた。この背景には、2018年のILO総会において、日本の公務員の労働基本権を付与した自律的労使関係制度の確立や、消防職員・刑務所職員に団結権を認めることなどを求める結論が採択され、結社の自由委員会が日本政府に対して11回目となる勧告を行ったにも関わらず、進展していないことがある。国際基準を満たさない日本の公務員の労働基本権制約の撤廃は待ったなしの課題であり、官民の連帯した闘いによって公務員の労働基本権回復をかちとらなければならない。

社会的セーフティーネットとしての公共サービスを守り拡充するためには、行革・規制緩和と正面から闘い、公務員の人員と労働条件を確保し、また行革によって増大している非常勤職員や委託労働者との連帯した闘いによって均等待遇を実現する取組、さらに地域における共闘関係を再構築しつつ公契約条例制定に向けた取組などが重要となっている。

安倍政権は、「2018骨太方針」で、「公的サービスの産業化」が「経済・財政一体改

革」の推進のための歳出改革等に向けた重要な取組の一つであると位置付け、公共施設等運営権譲渡（コンセッション）方式や独立行政法人制度の積極的な活用を示唆している。さらに「2019 骨太方針」では「キャッシュフローを産み出しにくいインフラにも PPP/PFI を導入することを検討」するなどとしており、公共サービスの解体と対決する闘いが喫緊に求められている。

2) 会計年度任用職員に関する取組み

臨時・非常勤職員の処遇改善の取組として、会計年度任用職員制度への切替が喫緊の課題である。2017年5月に可決・成立した地方公務員法及び地方自治法改正法は「会計年度任用職員の任用等に関する規程を整備するとともに、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保する」ことを目的としている。具体的には、特別職非常勤及び臨時的任用の厳格化と一般職非常勤について新たに「会計年度任用職員」として任用根拠を明確化し、「会計年度任用職員」のうち「フルタイム非常勤」については給料、手当及び旅費を支給し、「パートタイム非常勤」については期末手当を支給対象とすることであり、特に重要なことは改正法の施行を2020年4月1日に迎える事である。

総務省は「改正法」の成立以降、2017年6月に「運用通知」、同年8月に「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について」として「事務処理マニュアル（第1版）」を各自治体に通知するとともに、2018年3月には各自治体に対して、臨時・非常勤職員の在職状況、報酬額設定等、詳細にわたる調査とその報告を求めてきた。さらに同年10月には「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（第2版）」を通知し、2020年4月の改正法施行に向けて、会計年度任用職員制度導入に向けた条例・規則の制定を各自治体に促してきた。2019年3月には前年3月に実施した『「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の結果について』を各自治体に通知した。ここで明らかになったことは、2020年4月の改正法施行に対して多くの自治体で関係条例が未制定であり、会計年度任用職員の募集開始時期や周知期間について勘案し、各自治体に早期の関係条例制定を促すものとなっている。

しかし改正法には、非常勤職員を特別職から一般職へ任用を切り替えることによって、労組法上の労働組合から排除され労働基本権が制約されるという問題がある。また非常勤職員の手当支給を可能としたものの、地方交付税等による財政措置が未定であり、各自治体の厳しい財政状況から、事業の廃止・統合や委託の拡大等により、練馬区の図書館にみられるように非常勤職員の削減や雇止めの問題も出てきている。さらに「法改正」に伴う条例改正ということで、関係労組との労使協議を行わず、一方的な制度改正を行う自治体も出てきている。これまで、不断の取組によって、賃金水準の改善や諸手当支給を勝ちとってきた自治体関係労組によっては、むしろ労働条件の切り下げが懸念されるなど、重大な問題がある。

現在、各自治体の労使で、改正法への対応が進められているが、会計年度任用職員制度の導入にあたり必要な財政措置もあることから、今年の夏から秋に向けての取組が大変重要になっている。とりわけて、今回の法改正を踏まえて、給料及び諸手当の

支給等を実現することによって非常勤職員の処遇改善を図り、一步でも常勤職員との均等待遇の実現を進めることが重要かつ必要不可欠である。

会計年度任用職員制度の導入にあたり、あらためて公務員労働者の労働基本権回復に向けた取組を強化するとともに、常勤職員と非常勤職員の連携・連帯した闘いを創り出していかなければならない。その上で、非常勤職員の雇用の安定的な確保と抜本的な処遇改善に取り組み、常勤職員との均等待遇の実現に向けて闘わなければならない。

3) 人事院勧告に対する取組み

8月7日、人事院は政府と国会に対して、2019年度の国家公務員の給与等に関する勧告を行った。今年の勧告は、月例給については0.09%、387円の官民較差について、全体を引き上げるほどの較差でないことと、若年層の官民較差と人材確保の観点から、初任給について総合職・一般職（大卒）で1500円、一般職（高卒）で2000円の引上げと30歳台半ばまでの俸給表を改定し、一時金については0.05月の引上げという内容である。6年連続の引上げ勧告であるが、配分は初任給の改善と若年層までで、全体への配分がないことや昇級カーブのフラット化が強まっており、また、一時金については、再任用職員の引上げがなく、また配分についてすべてを勤勉手当としていることは、育児・介護に携わる職員への配慮を欠くなどの問題がある。

人事管理に関する報告では、長時間労働の是正や仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進や過労死等防止対策の推進、ハラスメント防止対策として「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論を踏まえて、新たな防止策を措置すること、非常勤職員の適切な処遇の確保や障害者雇用に関する取組など、公務職場における勤務環境の整備について不十分ではあるが改善に向けた内容と評価できる。

しかし、人材の確保及び育成の中で、能力・実績に基づく人事管理の推進を掲げており、公務職場における職員間の競争をあおり、差別と分断を強めることは問題である。

定年引上げについては、65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請している。2018年の勧告にあわせて、公務員の定年の段階的な引き上げ等に関する意見申出が行われたが、現在のところ、法改正の動きがないことから改めて要請されたものである。

人事院の意見申出は、年金支給開始年齢の引き上げに伴う雇用と年金の接続を行うものとして公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるものであるが、賃金水準については「60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定」とした問題がある。「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」では、少子高齢化社会の到来に対して、全世代型社会保障への改革として70歳までの就業機会の確保を打ち出している。その中で高齢期雇用の賃金水準は大きな課題である。また、「退職手当」や「役職定年制の導入」、「定年前の短時間勤務制の導入」などが国家公務員の定年年齢の引上げのポイントとしてある。今後、政府における検討と法改正の動向に注視する一方で、業

務や職種、職員構成、人事制度等、国と大きく異なる実態にある地方における取組も重要である。

今後、地方における賃金確定闘争が本格化する中で、当面、人事委員会に対し大幅賃上げと労働条件の確保・向上を求める取組が重要である。

4) 公務・公共サービスをまもる取組み

1970年代、アメリカのスタグフレーションをきっかけに始まった物価上昇を抑える金融経済政策は、市場原理主義へと傾き、「自己責任と小さな政府」を掲げる新自由主義経済へ向かった。1980年代、レーガノミクス・サッチャーリズムによる「小さな政府」は、国営企業の民営化と市場の規制緩和を徹底した。また債務国に対しては、世界銀行・国際通貨基金が債務解消策として国営企業の民営化を強制してきた。日本においても中曽根臨調行革攻撃による国鉄分割民営化、小泉政権による郵政民営化が強行された。現在の安倍政権は、「官民連携」の名の下に、あらゆる公務・公共サービスの市場化が進められようとしている。民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（PFI法）が昨年6月に改悪され、公共施設等運営権の譲渡（コンセッション）が盛り込まれた。12月にはコンセッションが可能となる「水道法改正」が強行可決され、2019年10月より施行される。安倍政権は、種子法や漁業管理法、森林管理法などの改悪も強行し、あらゆる分野で企業・資本が自由に参入できる社会をめざしている。

一方、世界では民営化と規制緩和に対する反撃が始まっている。すべての公営企業が民営化された英国では、鉄道では運営企業の倒産に対する再公営化の運動が始まっている。水道事業では、水質事故が相次ぎ、増大する債務と料金値上げの反面、膨大な金額が役員報酬と株主配当にされていたことに国民の怒りが爆発している。英国はPFI発祥の国だが、英国の会計検査院は「PFIを利用して建設した学校は公的機関より4割も高く、病院では6割を超える費用が余計にかかる」という報告を出し、保守党の担当大臣は「今後、新たなPFI契約は行わない」ことを明らかにし、ジェレミー・コービン党首の労働党は再国営化を運動方針に掲げ勢力を増している。

2000～2017年の間に、公共サービスを再公営化した事例は45カ国、1600件を超えており、いまでも増え続けている。

日本では「民営化は成功している」論が大手を振っているが、大都市圏への一極集中によって、地方経済は衰退しているのが現実であり、本格的な少子高齢化社会を迎える中、効率化一辺倒の経済政策では持続可能な社会を築くことは困難である事は明らかである。現に公共交通というものの、地方では郵便局が廃止され、線路が剥がされ通学や高齢者の病院通いもままならない状況が各地で起こり、そして利益第一の民営化はかんぽ保険を巡る違法な契約によって利用者に大きな被害をもたらし、郵政民営化の根幹を揺るがす事態に発展している。地域を支える公務・公共サービスの重要性とあり方について訴え、労働者・市民の手に取り戻す運動に取り組んでいかなければならない。

(4) 教育関連労働者の闘い

世の中の「働き方改革」の余波を受けて、「学校における働き方改革」が取りざたされている。中央教育審議会は本年1月に、時間外勤務の上限を月45時間・年360時間とする、タイムカード等で労働時間を把握する、給特法の「超勤4項目」と「教職調整額」を維持する、年単位変形労働時間制を導入する、などを文科省に答申した。

しかし政府・文科省が考える「働き方改革」は、教員の労働時間規制に集中しており、教育労働者が望む「働き方改革」にはほど遠いものである。すなわち、校長・准校長・教頭という管理職の下で、主幹教諭、指導教諭などという中間管理職を固定化して、教員及び教員以外の教育労働者の働きを指揮命令する仕組みを強化するものである。

このような管理強化と労働時間縮減が相まって、学校現場には従前以上の弊害がもたらされている。つまり、上位下達の労働を短時間で達成することが求められると、自らが予定していた教育活動にじっくりと取り組むことができず、今まで以上にストレスをため込むことになる。長時間労働を前提に組み立てられてきた授業・行事・会議等を根本的に見直すことが先決である。それがないままに進められる「働き方改革」では、教員の精神疾患休職率（文科省調査で200人に一人）がさらに増加することが懸念される。管理強化と労働時間規制よりも、労働の自己管理、仕事の楽しさ、おもしろさ、やりがい、働きがいを取り戻す「働き方改革」が必要なのである。

「働き方改革」は部活動など教員の本務外労働を外部に委託するなどを提案している。これは、教育分野を民間資本に開放することでもある。少子化のあおりを受ける塾などは、子どもの放課後を取り込もうとしている。例えば、放課後に車で迎えに行き、宿題・遊び・塾授業を有料で行っている。富裕層しか行かすことが出来ないが、学童保育に代わるものとなっている。貧富の格差拡大と2極化にともなう現象である。教育無償化が改憲目的の一つにされているが、教育民営化を止めることが重要である。それは、若者を奨学金地獄から解放することでもある。全労協は貸与奨学金への徳政令（棄捐令）発布、奨学金をすべて給付型にすることを文科省等に要求している。

また、天皇の代替わり行事や東京オリンピック・パラリンピック開催を控え、学校現場を通じてさらなる「日の丸・君が代」の浸透が図られている。新たに教科化された「道徳」がそれらの役割を果たしていくことが危惧される。そのような中、国際労働機関（ILO）が「愛国的な式典」で「日の丸・君が代」に反対する教員も参加できるような規則、不服従への懲罰を避けるための対話を教員団体と行うことを求める勧告を出した。学校現場がいかに対話のない場となり、一方で「愛国心」などを教えこむ場とされている現状が的確に示された。

全労協に参加する教育労働者の組合が各地で奮闘するなか、全労協は結成以来文科省交渉を欠かさず行い、2019年度は7月に行った。労働契約法に基づく5年無期転換ルールが大学教員等には10年特例とされる問題は、国公立大学で議論を呼び起こしてきたが、今回の文科省交渉における回答で整理されることとなった。すなわち、10年ルール労働契約は限定されたものであり、主に教育を行っている非常勤講師等には

10年特例ではなく5年無期転換原則が適用されるということとなった。

他方、5年無期転換した労働契約には定年制が適用されるという新たな問題が生じてきた。大学非常勤講師などには高年齢者が多いが、無期転換による定年制適用でかえって雇用を不安定にすることになる。高年齢者は有期雇用を継続して、年齢制限による更新拒絶は合理性がないとして、雇止めを阻止する手法をとることである。

地公法・自治法改正に伴う会計年度任用職員制度の導入は、国会議論や決議あるいは総務省マニュアルにかかわらず、地方自治体が非常勤職員の労働条件を改悪する事例も見られる。とりわけ、他の非常勤職員に比べて人材確保のために好待遇してきた外国語指導助手（ALT）など外国人非常勤職員は会計年度任用職員に移行するにあたり、労働条件が改悪されようとしている。全労協にはALTが参加する組合が多いことから、その労働条件の改善をめざした連携強化に取り組む。

国公立学校あるいは塾を含めた教育産業に働く教育労働者の労働組合への結集を追求していく。

(5) 労働法制改悪との闘い

1) 雇用破壊をもたらす「働き方改革法」省令・指針にむけた闘い

2018年6月28日参議院厚労委員会で採決を強行、翌29日過労死家族が遺影を掲げる中、本会議で成立した。各法の内容を再掲する。

1. 時間外・休日労働の上限規制（労基法36、139、140、141条と労働安全衛生法66条8の2）：36協定の上限、特例により最大月100時間未満、半年平均80時間で年720時間。休日込みで960時間。建設、流通と医師は5年間適用猶予。

2019年4月施行（中小は2020年4月）

2. 月60時間超の時間外割増率（労基法138条）の中小企業への適用：月60時間超の場合の50%割り増しの中小企業適用猶予を廃止。2023年4月施行

3. 労働時間の状況把握（労安法66条8の3）：管理監督者、みなし労働適用者を含め「時間外労働の状況」把握義務化。2019年4月施行

4. 勤務間インターバル（労働時間等設定安全法第2条）：勤務間インターバル制度設定の努力義務化。2019年4月施行

5. 高度プロフェッショナル制度（労基法41条の2、労安法66条の8の4）：一定の年収支払いが見込まれる「高度専門職」につき本人同意を要件とし労働時間規制適用除外。2019年4月施行。

6. フレックスタイム（労基法32条の2）の3か月精算導入：精算期間を1か月から3か月まで延長可に。2019年4月施行

7. 年次有給休暇（労基法39条）：年休10日以上保有者につき、年間5日は計画的に付与することを義務化。2019年4月施行

8. 産業医・産業保健機能の強化（労安法13条、じん肺法35条の3）：産業医勧告の尊重義務。勧告内容を安産衛生委員会への報告義務。2019年4月施行

9. 有期・パート労働者の均等・均衡待遇（パート有期法、労契法20条）：パート法を

パート・有期雇用労働法に。均等・均衡規定の整備と労働者に対する説明義務。労契法 20 条の廃止。2020 年 4 月施行（中小は 2021 年 4 月）

10. 派遣労働者の均等・均衡処遇（派遣法 26 条、30 条、31 条）：派遣会社に派遣先との均等・均衡待遇か、派遣会社の労使協定による同種業務の一般労働者の平均賃金確保のどちらかを義務付け。派遣労働者に対する待遇に対する説明義務化。2020 年 4 月施行
11. 雇用対策法の見直し（1 条、4 条）：法の目的に「生産性向上の促進」を位置づけ、国の講ずべき措置に「多様な就業形態の普及」等を加える。2018 年 7 月 6 日施行

2018 年夏以降、各法律に関する省令・指針の検討が労政策審議会の労働条件分科会、雇用環境・均等分科会、職業安定分科会や合同部会で開始され、順次答申され確定して行った。

全労協は雇用共同アクションの一員として審議会傍聴や労政審に向けた行動（10 月 15 日労働条件分科会、高プロ反対緊急アクション）、厚労省担当部局への要請（7 月 30 日労働時間関連の省令・指針案、12 月 5 日高プロ制度の指針イメージ案について）を行い、全てではないが意見を反映させることができた。

同一労働同一賃金関連は 8 月 30 日から合同の部会で審議され、12 月 14 日に省令指針案要綱が出された。非正規という言葉がこの国から一掃する、欧米並み（80%程度）にとの掛け声には程遠く「日本型同一労働同一賃金」が強調され、同一労働と言いながら、労働の対価である基本給における格差は手つかずである。退職手当、家族手当が指針に入った。裁判判決でも住宅手当、賞与への差別、退職金で差別是正を求める判決が出ている。労契法 20 条に関する裁判が現在 4 件最高裁に係争中であり、その行方に注目しよう

派遣労働者に関する部分は、派遣先の同じ労働をすると労働者との同一待遇は派遣先からの情報提供が適切になされるか実効性に乏しい。結局派遣元協定方式により、派遣労働者が関与できないところで派遣元使用者のいいなりの賃金体系がつくられ、派遣労働者の賃金水準の低下が懸念される。

2) 全国一律・最賃大幅アップの取り組み

郵政ユニオン、全国一般全国協議会、下町ユニオンが連絡先となっている「最賃大幅引き上げ 2019 キャンペーン委員会」が、4 月 17 日、厚労省申し入れを行い、地方最賃審議会の透明度アップ、議事録作成の迅速化など、「厚労省最低賃金審議会指導係」との直接交渉の場を設けた。申し入れの期日が、全国の労働基準局の最賃担当者を集めて研修する前日だったため、最賃指導係長の「明日指導します」という言質を得、予想外だったが次年度につながる大きな成果を得た。

6 月 6 日に参院選・中央最賃審小委員会の開始前に、大門みきし・初鹿明博両衆院議員も参加し、50 名を超える参加で院内集会（衆院第二第二会議室）に取り組み、全国一律最賃制度・時給 1500 円の要求をクローズアップすることができた。

全国一般全国協が、地域の賃金相場に影響を与えるコンビニへの要請行動を取り組

んだ。フランチャイズ店、直営店舗に対し、エリア一律最賃制度・時給 1500 円の要求をクローズアップさせることができた。6月5日にセブン本社、ファミマ本社、6日にはローソンの本社に申し入れを行った。ファミマでは、各エリア本部への申し入れの反応を本社側が示し、コンビニ地域申し入れ行動の一定の成果を確認することができた。また、ローソンは今年も、全国一般本部へ文書で回答を寄せている。

7月15日に神奈川県共闘が神奈川生協労連と、駅頭最賃情宣、最賃カードの労働者への配布、“サウンドダンプデモ”など、昨年につき2回目の共闘を行い、北関東、京都地域のように、地域での最賃共闘が広がりつつある。

3) 突然の入管法・難民認定法等の改定

政府は10月12日「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案骨子を」を臨時国会に提出する方針を固めた。受入れ対象となるのは「人手不足に悩み、外国人労働者を必要とする分野」とされたが、農業、建設、介護、漁業、食品その他製造業、流通小売業、宿泊業等が受入れを希望し政府に陳情を行った。

新たな在留資格「特定技能」のイメージは、

1号：特定分野で一定の技能や日本語能力がある。滞在期間は最長5年、家族帯同は不可

2号：特定分野で熟練した技能がある。長期滞在可能、家族帯同が可能

というもの。従来の技能実習生は3年の経験があれば試験なしで1号に変更可能とされたが、これでは8年もの間家族と暮らすこともできない。非人道的な制度だ。

法務省管轄で労働行政の経験もない入国管理局を外局の「出入国在留管理庁」に格上げし対処するというが、難民に対する長期拘留など問題の多い入管が、外国人労働者を人として対応できるか問題だ。

入管法改正案は12月8日未明、慎重審議を求める声を無視し参議院本会議で与党と維新の賛成で成立した。法律では具体的内容が明示されておらず、詳細は政省令・指針となり2019年3月15日に公布された。施行は2019年4月という拙速さだ。対象は14業種で見込み数は345,000人余となっている。現行の技能実習制度が奴隷労働と言われる問題点の多くはクリアされず、ブローカーの規制も不十分で結局人材ビジネスのための制度とも言える。

入管法については十分な取組みできなかったが、移住労働者問題を闘う全統一や都労連も参加する移住労働者と連帯する全国フォーラム・東京2019のプレ企画として2月23日には「私も言いたい移民政策」のシンポが開催され、全労協も参加、6月1-2日の全国フォーラム・東京にも取り組んだ。

4) 女性活躍推進・均等法・ハラスメント関連法の闘い

2018年4月に発覚した財務事務次官セクハラ事件、輪をかけた麻生財務大臣の発言「セクハラ罪と言う罪はない」「はめられたのかもしれない」など、日本の性差別の酷さを世界に発信した。さらに東京医大入試での性差別が発覚したなか、9月19日より労政審雇用均等分科会が始まった。

2016年4月に施行された女性活躍推進法は10年の時限立法だ。各企業が公表するデータは蓄積されれば就職活動の学生にとっても有益なデータになる。しかし「全て

の女性が輝く社会」と安倍政権が打ち出してから6年が経過しているが、男女差別を象徴する男女賃金差別は大きいままだ。事業主への措置義務が法制化され10年経っているのに職場のセクシャルハラスメントは蔓延している。健康を害するようなパワーハラスメントも蔓延している。2018年にILO総会で仕事の場における暴力とハラスメントの基準づくりの討議が始まり、条約と勧告が2019年総会では採択される状況下での審議だった。当初、政府も経営側もハラスメント規制に消極的であったが、労働側委員、労働組合や女性団体の要請の取組や院内集会、11月22日労働弁護団主催「職場のハラスメント防止法をつくろう」集会、マスコミへの積極発信などもあり、パワーハラスメントについてやっと事業主の措置義務となった。これらの法改正は改悪ではないが、世界の動きに比べても日本の差別是正の意思が低いことが問題だ。

2019年3月8日に閣議決定された法案は4月12日から審議が開始され、25日には17項目の付帯決議と共に衆議院を通過、参議院では5月16日審議開始、28日には21項目もの付帯決議が付いて成立した。この間4月15日にはMIC主催のハラスメント関連の院内集会、翌16日は参考人質疑があった。早稲田大学名誉教授の浅倉むつ子さんは、「女性活躍のためには女性差別撤廃条約の選択議定書の批准をすべき。均等法を強化し性差別禁止法に近づけるべき、まず性差別の定義を。ハラスメントは人の尊厳を犯すものであり禁止規定はイロハのイ、今回できないなら速やかに検討が必要。女活法に男女賃金実態やハラスメント対策の整備状況を入れ、労働側の意見付与の仕組みやモニタリングの体制整備も必要」と意見を述べた。25日には労働弁護団による集会も開催され、これらが付帯決議につながった。

21項目の付帯決議には、女性活躍推進施策では労働組合などの参画を促す検討、「男女間の賃金の差異」を基礎項目に含めることを労政審で検討、ハラスメントの根絶にむけ損害賠償請求の根拠となりうるハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化についての検討、第三者からのハラスメントや就職活動中の学生に対するハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること等が入った。

6月のILO総会でハラスメント条約が採択された。ハラスメント関連法はILO条約の求めるレベルに達していない。夏以降省令・指針の討議で反映を求めよう。全労協は雇用共同アクション主催の国会前行動でハラスメント禁止を訴え、厚労委員会傍聴に取組んだ。

数に任せて労働法制の破壊を目論む安倍政権は、秋から裁量労働制のアンケートを実施し、拡大に向けた法案の再提出が懸念される。また「雇用類似の働き方」による請負・業務委託への移行、「兼業副業普及のための制度見直し」「日雇い派遣の解禁」など雇用破壊の動きは続く。「解雇無効時の金銭救済制度に関わる法技術的論点に関する検討会」も続いており警戒が必要だ。

全労協は引き続き、安倍政権の雇用破壊と労働法制の改悪に反対し、改善を勝ち取る運動を幅広い共同で取り組む。

2019 年度の運動方針

1. 安倍の「働き方改革」という名の雇用破壊と全面対決し、人間らしい生活と労働を確立しよう！

- ①正規・非正規間、男女間の格差是正を図るため、国際基準を踏まえた同一（価値）労働同一賃金の法制化を実現しよう。
- ②ILO ハラスメント禁止条例の批准に向け、ハラスメント関連法の改正を求めよう。
- ③最低賃金を大幅に引き上げ、全国どこでも誰でも 1500 円／時間の実現を。
- ④雇用関係によらない「働き方」の導入を行わないこと。
- ⑤来年 4 月の民法改正に伴い、未払い賃金の遡及期間について 2 年から 5 年に延長すること。
- ⑥外国人労働者（特定技能労働者、技能実習生を含む）の人権を尊重し、労働環境整備、労働基準法の遵守、均等待遇を促進。

2. 長時間労働・過労死をなくそう！

- ①労働者の健康確保を最重点に、36 協定を活用しよう
- ②時間外労働については一日 2 時間、月 20 時間、年間 150 時間以内とし、11 時間以上のインターバル休憩を実現しよう。
- ③長時間労働を生む裁量労働制の拡大を阻止しよう

3. 解雇無効時の金銭解消制度（解雇の金銭解決制度）の導入を阻止しよう。

4. 労働契約法 18 条、20 条を活用した闘いを広げよう

労働契約法 18 条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）による 5 年超え無期転換権を行使する運動を広げよう。労契法 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）、その効力を引き継ぐパート・有期法を活用し、非正規差別の是正に取組もう。

全労協は、引き続き職場での差別を点検する「職場チェック表」を活用し、「合理性のない処遇差別」撤廃を求める闘いを全力で支え、勝利のために闘う。

5. 労働は商品ではない。人間らしい労働と生活＝ディーセント・ワークを求め、労働組合への結集を呼びかけよう

「職場での規制力としての労働組合」「物わがりの悪い労働組合」「異議申し立て出来る労働組合」の存在を広げよう。職場に強固な労働組合を作り上げる闘いに全力をあげよう。各地の闘いを共有しよう。

6. 全国一律最低賃金の大幅引き上げを闘い取ろう！

7 月末全国最賃の目安が出された。全国平均で 27 円アップ、901 円となったが、地域間格差は放置されたままである。地域間格差の縮小を求め、全国一律最賃の取組を行おう。さらに 1500 円の実現を求めて取組もう。

7. 公契約条例制定運動の取り組みを前進させよう！

自治体における競争入札が、公共事業の請負企業で働く労働者の賃金の引き下げを招き、役所は更に予算を引き下げるという悪循環が作り出される。この状況を改善するために、労働者への一定水準の賃金支払いを請負業者へ求める公契約条例が

提起されている。
具体的に取り組みを開始しよう。

(6) 女性労働者の闘い

1) 女性の状況

日本のジェンダー・ギャップ指数は 2018 年度 149 か国中 110 位、相変わらず先進国最低だ。

2019 年版男女共同参画白書によれば、2946 万人の女性労働者のうち 56.1% (昨年 55.93%) が非正規で昨年より増加している。一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性 100 に対し女性は 2018 年 73.3 (2017 年 73.4)、うち正社員・正職員では 75.6 (2017 年 75.7) と格差は若干拡大した。男女賃金格差の是正は引続き急務である。女性の管理職比率も 13.2% と低いままだ。

出産を機に職場をやめる状況は 5 割である。介護離職 10 万人の 7 割が女性である。女性が仕事をやめることなく、育児・介護も仕事も両立できる仕組みが必要だ。そのためにも長時間労働をなくすことが必須だ。週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は、子育て期と重なる 30 歳代男性は 13.5% (2017 年 14.7%)、40 歳代男性で 13.8% (2017 年 14.9%) と下がったものの相変わらず高い。

マタニティハラスメントも増加している。労働組合の反対を押し切って働かせ方「改悪」法が 2018 年 6 月末成立した。月 80 時間や 100 時間もの残業、8 時間労働を破壊する高プロ制度の導入は、長時間労働是正につながらない。女性への家事・育児負担は強まり、女性の非正規労働者の数は増大するだろう。女性の 2.5 人に 1 人はワーキングプアであり (男性は 4 人に 1 人)、貧困は一層深刻になる。

2) セクシャルハラスメント容認の日本社会から脱却を

2018 年 4 月、財務省事務次官のセクハラ事件とその後の麻生財務大臣のセクハラ容認発言が世界を駆け廻った。さらに医大の入試で男性にゲタをはかせ、女性は一律点数を切り下げるという女性差別がおこなわれた事が発覚した。日本の性差別は本当に根深い。

前述の通り、当初政府や経営側はハラスメント規制に消極的だったが、各方面の運動の結果もあり、パワーハラスメントの事業主の措置義務が法制化された。衆議院で 17 項目、参議院で 21 項目もの付帯決議を全会一致で決議しながら、法案の一つも修正されない国会審議のあり様は問題だ。

2018 年の ILO107 回総会に続き、今年 108 回総会で仕事の世界における暴力とハラスメントをなくす国際基準が審議され、勧告に補完された条約として採択された。190 番目の条約だ。昨年、後向きだった政府は条約に賛成したが、経団連は棄権した。ハラスメントを「身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす許容しがたい広範な行為」と定義し、条約の適用範囲は「契約上の地位に関わらず働く人々」も対象にし、第三者も含めた具体的な対策やハラスメントを禁止する国内法の採択を加盟国に求めている。

日本政府はあらゆるハラスメントを禁止する法律を作り、条約の批准にむけ早急に動き出すべきだ。

3) 第4次男女共同参画基本計画の実現にむけて

2016年から5年間を規定する第4次男女共同参画基本計画の対象期間も残り1年半となった。2020年末には5次計画が策定される。長時間労働の是正と言いながら、特例で月100時間も残業を認め、高度プロ制度導入、さらには裁量労働制の拡大の復活を狙っている政権下では男性中心型労働慣行（長時間勤務や転勤が当然とされる）の変革はむずかしい。8時間働けば生活できる社会の実現なしに、少子化も止まることはないだろう。

衆参両院は2019年の通常国会末に「ILO創設100周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」をあげている。国際的な規範・基準の尊重に努め国際社会への積極的な貢献と日本の存在感と評価の向上のためには、基本計画に掲げるILOの111（差別待遇）条約、175（パートタイム）条約、183（母性保護）条約、189（家事労働者）条約の批准が欠かせない。

国連はすでに「203050」（2030年には男女半々が目標）を掲げている。2018年に成立した政治の分野における女性活躍推進法のもと4月の自治体選挙や7月の参議院選挙でも若干女性候補数は増えたが、参議院選の結果、女性比率は変わらなかった。選挙制度の見直しも必要だ。労働組合の女性役員比率の向上も重要だ。

4) 国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）との連携

女性委員会が均等待遇アクション21を通して参加する日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）は、2017年4月から女性差別撤廃条約の選択議定書の批准にむけて活動している。2018年10月には実行委員会形式でCEDAW委員のパトリシア・シュルツさんを招聘し、10月2日に「日本をジェンダー平等社会に！」と題して院内集会を開催した。シュルツさんは、「条約上の権利を女性一人一人の個人の権利として確立するために選択議定書が1999年に採択され、現在109カ国が批准している。選択議定書には調査制度と個人通報の2つの制度がある。調査制度はNGOなどが女性の権利の重大な侵害について情報を提供し、委員会が調査するもの。個人通報制度は個人または団体が国内の最終手続きを経たうえで（日本は最高裁の判断）、裁定に不服がある場合にCEDAWに通報し、差別を争うことができる仕組みである」と紹介し、日本が批准することは、国内の人権を国際基準に則って外部の評価を受けることとなり、国内裁判所が女性の人権を尊重するシグナルになり、アジア地域のモデルになる、**Time is Now!**と話した。

この集会をきっかけに選択議定書の批准を求める共同行動が呼びかけられ、2019年3月5日に「女性差別撤廃条約実現アクション」が発足した。共同代表には浅倉むつ子早稲田大学名誉教授とJNNCから柚木康子さんが就任した。「選択議定書」のわかりやすいリーフレットを作成し、選択議定書の批准を求める請願署名や、議員に対するロビー活動が行われた。6月4日には請願署名提出の院内集会を行い、52184筆の署名を62名の議員から提出することができた。結果は自民党と維新の会の保留で審査

未了となったが、引き続き地方議会からの意見書採択運動、学習会など世論を盛り上げる活動を続けている。選択議定書の批准国は現在 112 カ国に増えている。実現アクションには 47 団体が参加、連合、全労連、全労協の女性部門がそろって参加している。2018 年 9 月末に、内閣府が 2020 年 3 月に女性差別撤廃委員会へ提出する第 9 次日本報告に関する意見募集を行い、女性委員会は雇用関連を中心に意見を送った。

5) 闘う女性たち

①男女賃金差別の闘い

2014 年 10 月提訴の厚労省事件（情報統計部で働く女性が昇任・昇格差別の是正を求めた）は 2 月 27 日に東京地裁判決が出された。判決は旧労働省の本省籍 299 人（うち女性 29 人）のうち係長以下は 33 人（内女性 22 人）で男性の 96%が課長補佐以上に昇任の実態を認めながら、性差別とは認めなかった。原告は控訴を行わなかったため判決は確定したが、提訴後女性の昇格は早まったようだ。名古屋でも再雇用拒否と男女差別賃金で裁判が続いている。

女性委員会は通信に男女差別裁判を紹介するなど、職場の男女平等実現に向けて運動している。

②マタニティハラスメントとの闘い

女性ユニオン東京のマタハラ裁判では、被告が原告に SLAP 訴訟の攻撃も仕掛けている。2018 年 9 月 11 日に判決があった。SLAP 訴訟は棄却、解雇は無効となったが、正社員での地位は認められなかった。控訴審は 2 回で結審となり、和解の決裂で 10 月 10 日判決となった。原告は 100%育休取得・100%職場復帰なしの状況を変えようと頑張っている。典型的なマタニティハラスメントを許してはいけない。

6) 非正規差別を問う裁判を応援しよう

全国一般東京東部労組メトロコマース支部の労契法 20 条裁判控訴審判決は、住宅手当、残業手当、永年勤続や退職時の褒賞の差別を認め、退職金は 4 分の 1 だけを認める判決となった。しかし労契法施行直前に嘱託再雇用となった原告の差別は「労契法以前は均等待遇が公序として確立していたとは評価できない」と請求を棄却した。こんな判断を許すことはできない。労契法 20 条が存在していない時代から、パート差別も男女差別も公序良俗違反として判断されてきたのだ。郵政ユニオンの東西の 20 条裁判も含め、現在最高裁に上告中であり、最高裁へ公正な判断を求める行動が大事だ。

同一労働同一賃金関連の法制化で労契法 20 条が廃止となる（2020 年 4 月）。パート・有期法として労契法 20 条と同じ効力を持つことが確認されたが、雇用管理の違いによる格差は容認するものだ。理不尽な差別を許さない闘いを強化していこう。

7) この 1 年の取組

女性委員会通信は、働き方改革法のまやかし、ハラスメント関連法への取組、国会前の闘い、春闘、女性の闘い、JAL 闘争、脱原発の取組、辺野古新基地建設反対の取組み、学習会報告、選択議定書実現に向けた活動、「私のお気に入り」など、概ねタイムリーに発行ができた。

学習会は 2018 年 9 月 7 日に「国会パブリックビューイング」を見ながら働き方「改

悪」法案の審議の問題点を学習した。11月の総会では中野麻美弁護士による「自衛隊を憲法に書き込むってどんなこと～ジェンダーの視点から」と題して講演を受けた。

全労協が参加する雇用共同アクションによる労働法制改悪反対の院内集会や議員会館前の行動、総がかり行動の戦争法廃止、安倍政権退陣を求める闘いにも参加した。

2019年度の方針

引き続き以下の通り取り組む。

1. “どんな働き方でも均等待遇” 実現にむけ、均等待遇アクション 21 の行動、選択議定書の批准に向けた活動に取り組む
2. 同一価値労働同一賃金に向けた職務評価の具体化に向け、さまざまな取組に参加する
3. 仕事と家庭の両立ができる職場に向け、年 150 時間の時間外規制と男女平等な職場の実現にむけ活動する
4. 学習会を開催し、女性委員会通信の定期的に発行する
5. 女性差別の撤廃を求めて活動する女性グループとの共同の取組、闘う女性たちへの積極的支援等、交流と行動に参加する
6. 各地の女性グループやアジアの女性労働者との交流を企画する

(7) 移住労働者・外国人労働者の権利確立の闘い

2019年4月から新たな「外国人労働者受入れ」としての在留資格「特定技能1号(・2号)」がスタートした。政府安倍政権は2018年秋の臨時国会での入管法改正を、在留資格の創設と入管を「局」から「庁」に格上げすることとして、4月施行ありきの稚拙な形ばかりの国会審議で決めてしまった。ただ、おざなりの議論はかえって、批判を生み、野党合同ヒアリングでの外国人技能実習生当事者や外国人労働者、支援団体、労組の声を政治部の記者たちが衝撃をもって受け止め、メディアによって大きく社会に響くこととなった。

しかし、いずれにしても新たな外国人労働者受入れは始まっている。政府が描く全貌も明らかとなってきた。開発途上国の技術移転という技能実習制度の建前をかなぐり捨て、技能実習2号が修了すると、特定技能1号にシフトさせるというのである。一刻も早く帰国し、母国で働かなければならないはずが、日本で働くための技能実習となってしまっている。このような欺瞞、偽装は労使関係、労働基準を壊し、著しい支配従属関係をつくり出しており、奴隷労働構造となっている。私たち労働組合は許さない。全労協は、他に先駆けて、外国人労働者の闘いを組織してきた。その経験と今なお続く闘いを基本に、外国人労働者の労働者としての基本的権利と労使対等原則を担保した受入れ制度を求めていく。そしてそれは当然のこととして、多言語対応など生活者としての権利擁護が求められる。これは今後この社会をどのようにつくっていくのかを決めていくことにつながる重大な岐路であり。私たち労働組合の役割、責任も求められる。

さて、今期の活動を具体的にふり返る。

全労協に参加する労働組合は、北九州、広島、徳島、近畿、北陸、東海、東北、そして首都圏など各地で、職場、地域での移住労働者、外国人技能実習生の組織化、労働相談への取り組みを展開し、成果を上げている。

生活と権利のための外国人労働者総行動は、今期で 27 回（1993 年スタート）を数え、「外国人春闘」として、ひとつはマーチ・イン・マーチとして、東京上野水上音楽堂を会場にした音楽の祭典と御徒町駅までのデモを行った。また、議員会館での省庁交渉やけんり春闘中央行動・銀座デモへの合流なども組み合わせ闘った。

具体的な事例では、技能実習生の除染労働問題を継続的に取り組み、今期はとりわけ妊娠、出産をめぐる強制帰国や解雇事件などを取り組み、妊娠禁止、恋愛禁止などの人権侵害の契約を暴露し、女性の基本的権利確立としても取り組んだ。依然として時給 300 円の低賃金、賃金未払い、暴力事件、強制帰国、セクハラ、労災などが跡を絶たない。

移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）をはじめ各地の NGO とも連携し、移住労働者とその家族の職場と地域における生活領域、人権尊重への取り組みにも参加した。とりわけ移住連とは連携を強め、秋と春の省庁交渉への組織化やシンポジウムに参加し、全国フォーラム・東京では、開催の下支えをした。また、移住連とともに制度政策要求にも取り組んだ。使い捨て労働力政策（受入論議）としてある特定技能や外国人技能実習制度、家事労働、介護労働に関わる政府、省庁、国会での議論に参加し、受入策（法制度）に労働者としての普遍的権利を担保させるよう求めてきた。ヘイトスピーチに対する闘いにも参加した。

2020 年の東京オリンピック・パラリンピック開催が、あと 1 年のカウントダウンに入ったとメディアが派手に宣伝している。私たちは、オリンピック・パラリンピックの政治利用を批判する人々の声に傾聴しながらも、オリンピック憲章で「スポーツをすることは人権である」と謳い、競争の一方で、フェアプレー、平等が人々の関心となるこの機会に、私たちの日本社会がオリンピック・パラリンピックに相応しい社会、労働環境となるのかを議論喚起していくチャンスとしてとらえたい。オリンピック・パラリンピックに関わる全ての労働に労使対等原則が担保され、労働者の生活と権利が守られているのかを、引き続き、労働組合として監視し、組織していくことが求められる。

私たちは、労働者のモノ扱い、使い捨てを許さない。民主主義社会の柱である労使対等原則を壊すわけにはいかない。移住労働者が現にこの社会を支えている事実、ますます移住労働者、移民の活躍が求められる事実を直視することなく、そして事実を背き、移民の存在を認めず、移住労働者、外国人の使い捨て政策を行うという政治的リーダーシップこそが、ヘイトスピーチをも生みだし、拡大させている。外国人労働者の受入れを拡大させる一方で、健康保険問題など、事実無根のデマでゼノフォビア（民族排外意識）を煽っている。

全労協は、移住労働者を「働く仲間」と明確に位置づけ、「移住労働者の権利確立＝すべての労働者の権利確立」であることを確認しながら、これまで以上に闘いの輪を

拡充していく。全労協は「労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会」の実現に全力を挙げる。

全労協は、移住労働者及びその家族に対する差別的かつ人権侵害政策に抗して、広範な運動を、国内外の人権NGOなどとも連携しながら展開していく。

全労協は移住労働者を含むすべての労働者が、互いの違いを尊重しながら労働者としての連帯が貫かれ、何人も排除されない社会づくりに向けて奮闘する。

具体的に、以下の活動に取り組む。

- ①移住労働者（外国人労働者）の労働組合への組織化。とりわけ「特定技能」として新たに日本で働く移住労働者への支援と組織化。
- ②強制労働、人身売買の温床になっている外国人技能実習制度の廃止を求め、労働者が労働者として働ける在留資格の新設と、現在在留している移住労働者への在留資格の付与（アムネスティー）を求める取り組み。
- ③在留管理制度による監視強化、人権侵害を許さない取り組み。
- ④生活と権利のための外国人労働者総行動（外国人春闘）や集団健康診断の取り組み。
- ⑤移住者と連帯する全国ネットワークや外国人技能実習生権利ネットワークなどのNGOとのコラボレーションを通じた取り組み。
- ⑥働く仲間である移住労働者及びその家族に対するヘイトスピーチ、ゼノフォビア（外国人への差別排外主義）に反対する取り組み。また、外国人犯罪キャンペーンや法務省入管の密告メール中止を求める取り組み。「外国人（移民）基本法」などの立法を求める取り組み
- ⑦雇用対策法による「外国人雇用状況報告義務」を利用したゼノフォビア拡大、監視強化を許さず、「指針」の活用と改正を求めつつ、移住労働者の労働環境改善を追求する取り組み。
- ⑧国連人権理事会やILOなどへの情報提供や連携した取り組み、そして各国労働組合との連携づくり。
- ⑨労働者の基本的権利を担保した労働ビザの創設をはじめ、まっとうな移民政策を求める国会等へのロビー活動

（8）護憲平和闘争、反基地・沖縄連帯の闘い

1) 憲法改悪反対！戦争法廃止に向けた闘い

衆参両院で改憲の発議ができる状況で行われた7月21日の第25回参議院選挙は、発議に必要な「改憲勢力」の2/3定数を食い止めたが、自民・公明で過半数の議席を占める結果となった。安倍首相は、改憲発議を自分の任期中に行いたいと「改憲勢力」の拡大を明言し、改憲策動を一層強めていく構えである。

すでに自民党から、「9条への自衛隊明記」、「緊急事態条項創設」、「参院選『合区』解消」、「教育の充実」の4項目からなる素案が発表されているが極めて反動的な内容となっている。自衛隊の明記は戦争をする軍隊を容認することになり、緊急事態条項

は独裁的な政令を定めて国を支配することが可能となり、合区解消は自民党が有利になるように図られ、教育の充実は教育に対する政治介入の拡大を招くものである。安倍首相は、今回の選挙結果からこの素案に「こだわらない」としているが、「戦争をする国づくり」の本質を見抜き改憲を阻止しなければならない。

この間の安倍政権は、国際情勢における緊張の高まりやテロ対策等を理由に、特定秘密保護法や盗聴法、安保関連法（戦争法）や組織的犯罪防止法（共謀罪）などの法律を強権的に成立させてきた。2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催にあわせて、今後、これらの法律が国内の取り締まりの強化＝治安弾圧に使われる可能性は高い。また、ホルムズ海峡「有志連合」の自衛隊派遣も戦争法によって強行される可能性もある。まさしく憲法改悪を前提に、国家主義による国民統制のために、憲法で保障されている基本的人権を制約し、民主主義と立憲主義を否定するものである。

全労協は、平和を脅かし、超越した憲法解釈でなし崩し改憲をおこない、民主主義と基本的人権を踏みにじる安倍政権を許すことはできない。憲法改悪攻撃は、労働組合弾圧を始めとする民主的運動を抑圧するものであり、戦争法廃止の闘いと共に、戦争させない・9条壊すな！総がかり行動実行委員会に結集し、護憲・反戦平和の闘いを多くの市民、労働組合と共闘して取り組んでいく。

2) 反基地・沖縄連帯の闘い

私たちは、昨年、第30回大会の初日夜に、沖縄県知事選挙で翁長氏の遺志を引き継ぐ「オール沖縄」推薦の玉城デニー氏の勝利を共に分かち合った。後日、過去最多得票で大勝利したことが知らされ、前回知事選に続き「辺野古移設」に明確な「ノー」を安倍政権に突きつけた結果となった。しかし安倍政権は、沖縄の民意を無視し12月に辺野古の海に埋め立て土砂の投入を強行した。

こうした状況下で、2019年2月24日に辺野古新基地建設の埋め立ての賛否を問う県民投票が実施され、玉城デニー知事の得票数を上回る反対投票数43万票余、投票率52.48%、反対票が約72%を獲得し圧勝した。そして第25回参議院選挙でも「オール沖縄」推薦の高良鉄美氏が当選を果たし、新基地建設反対の民意が再度明確に示された。

安倍政権は、当初から県民投票の結果を無視する態度で、軟弱地盤の危険性を覆い隠し民主的な沖縄の闘いを圧殺させるために土砂投入を現在も強行し続けている。また、トランプ米大統領との関係強化を第一に掲げ、日米安保体制の強化の下、アジアにおける軍事的緊張をあおり、イージス・アショア2機で2千億円やF35Bステレス戦闘機105機で1兆2千億円などの兵器を米国から爆買いし自衛隊に配備しようとしている。さらに、離島防衛態勢の強化として与那国島に沿岸監視部隊を配備し、石垣島、宮古島、奄美大島にミサイル部隊を配置するための新基地建設を行い、ヘリコプター搭載護衛艦「いずも」と「かが」の2隻を改修してF35Bステレス戦闘機を艦載機とする「空母化」を決定している。

全労協は、沖縄民衆の反基地闘争に連帯し、自衛隊の強化を許さず、辺野古新基地

建設反対、オスプレイ配備反対、Xバンドレーダー基地反対、東京の横田基地を始めとした全国各地で取り組まれている反基地闘争についても支援・連帯していく。

(9) 脱原発の闘い

2019年2月の中西経団連会長は、原発再稼働宣言に続き、4月には、「原発運転延長60年以上！」や「エモーショナル（感情的）な反対をする人たちと議論しても意味が無い」という発言をしている。原発輸出が頓挫する過程で、「地球温暖化防止」の詭弁を使い、総資本・原子カムラ・安倍政権による、なりふり構わない原発再稼働政策を前面に押し出してきている。

しかし2011年3月11日以降現在でも、被災地福島では県内に約11,400人、県外に約32,000人の被災者がいまでも苦しい生活を余儀なくされている。これらの数字は、復興庁の調査によるもので、自主避難者などを含めると今なお7万人の避難者が存在する。

そして、災害救助法に基づく避難住宅の最終的な打ち切りがすでにあり、19年度末には福島県や国による退去通告で、避難者は緊張した時期を迎えている。「20ミリシーベルト以下なら帰還せよ」との避難指示解除に合わせて、帰還を強制する如く住宅支援などの保障が打ち切られ、困難を押し付けられている。

また、福島第一原発事故の刑事責任を求めて、東電経営陣への「福島原発刑事訴訟」は、19年9月19日に東京地裁で判決を迎えることとなっている。他にも国と東電に対する、原発避難者の損害賠償請求訴訟が全国各地で行われている。子供被ばく裁判が2015年から現地で闘われている。国や東電の事故責任を追及し、認めさせ、補償させる闘いを今後も強化し、展開する。

こうした中で全労協は、「原発の無い福島を！3・11福島県民集会」への参加を継続して取り組んでいる。

7月25日の脱原発プロジェクトを中心とした「第六回東電申し入れ」も、いわき現地の仲間始め8名の仲間が参加し、一年ぶりに東電への申し入れを行った。申し入れ事項は、①廃炉作業で依然として偽装請負が後を絶たず、指揮命令・安全・衛生がないがしろになっている中で、東電の指揮・指導監督の問題、②東電による危険手当の減額の撤回と、元請企業の違法な賃金カットのないよう東電の指導性の強化について、③国との連携で「健康管理手帳」を発効させ、退職し被ばく労働から離れても、電離健診・がん検診が無料で受けられるように、④福島第一原発過労死の問題については、他人ごとにせず、通勤時間の問題から、東電の就業時間以前の下請け会社の朝礼・装備装着の問題なども、東電が主導性を発揮し指導していくこと⑤外国人労働者の就労について、などの5点となっている。

また、8月28日には、『「20ミリシーベルト基準」のまやかしと、低線量被ばくの危険性について』の学習会が開かれている。

老朽原発東海第二原発廃炉の闘いも、茨城県民と連帯し進められている。11月に予定されている水戸大集会を成功させよう。実質国有化された東電による東海第二への

1900 億円にも上る資金援助計画を追及しよう。

また全労協は、一昨年からの「あらかぶさん裁判」を始め、「猪狩過労死損賠裁判」「飯館村被ばく労働裁判」の、支援を決定している。

「猪狩損賠裁判」は、①タイムカードを管理しつつも過労死基準をはるかに上まわる長時間労働を強いたいわきオール及び取締役 2 名と元請け宇徳の安全配慮義務違反に対する賠償、②死亡当日、救急医療室において速やかに適切な診療を受けさせる体制を構築していなかった東電と宇徳に対する賠償、③当日開催した記者会見において「過労死ではない」と断定して遺族に精神的苦痛を与えた東電に対する賠償が争われている。

「飯館村被ばく労働裁判」は、福島県飯館村に最大手プラント会社日揮が設置した汚染廃棄物仮焼却炉で、軽装備で灰処理作業を命じられ続けた労働者が、福島地裁に提訴し闘いが始まっている。

静岡県共闘は、日本で最も危険な原発の一つといわれる浜岡原発廃炉に向け闘っている。6 月 26 日、中部電力の株主総会が名古屋で行われた。浜岡原発を考える静岡ネットワークも、毎年、東海地方の原発反対株主グループと共同の取り組みを行っている。株主総会では、反対派の議案として、「浜岡原発を廃止して、中電の株価を上げる」ことを提案した。

これは、原発メーカーの日立が、イギリスの原発建設を断念すると株価が高騰したことを引き合いに提案したものである。今年は、一般株主から「早く再稼働せよ」と意見提案が続いたが今までにないことである。浜岡原発の全面停止から 8 年が過ぎた。今年 5 月、東京新聞が静岡県内の自治体首長に対してアンケートを実施したが、再稼働に賛成する首長はゼロだった。浜岡原発は南海トラフ巨大地震の想定震源域にあるから、当然の結果ともいえるが、再稼働の判断を行政に任せるわけにはいかない。あらためて使用済み燃料問題に焦点をあてて、静岡県内において学習宣伝活動を行うこととしている。

全労協の関西における反原発運動は、「原発うごかすな！実行委員会@関西・福井」の活動を中心に展開している。関西電力が、40 年の期限をはるかに超えた老朽原発である高浜 1、2 号機と美浜 3 号を再稼働させようとしている。これに対して、原発うごかすな！実行委員会@関西・福井を中心に再稼働を許さない闘いが行われている。

実行委員会では、3 月 24 日、老朽原発うごかすな！高浜全国集会が、高浜現地で行われ、約 350 人が参加した。また、5 月 19 日、老朽原発うごかすな！関電包囲全国集会に、約 750 人が参加し、6 月 26 日にも、大飯原発 3 号機の再稼働に反対し、約 70 人が現地行動に参加している。

この秋、11 月 23 日に高浜原発を出発し、12 月 8 日に関西電力本社前にいたる 200 km、16 日間の「老朽原発うごかすな！リレーデモ」が計画されている。これに先立つ、10 月 1 日から 11 月 22 日までを、「老朽原発うごかすな！キャンペーン」期間とし、各地での集会、宣伝活動を行うことにしている。

東電福島第一原発事故の国と東電の責任を追及し、あらゆる原発の再稼働を許さず、

廃炉に追い込もう！ 被ばく労働者支援、「あらかぶ裁判」「猪狩過労死損賠裁判」「飯館村被ばく労働裁判」を支援しよう！

(10) 全労協組織の強化拡大

①全労協結成から 30 年を経過した。日本労働運動の停滞の中で、組織率は低下をたどってきた。私たち全労協に結集する仲間も残念ながら減少している。この間新たな労組単位の結集を実現させることができていない。そして、この 30 年間闘いを牽引してきた多くの労組と活動家が高齢となり、労組の解散という事態も起こっている。貧困と格差に困窮する労働者が拡大し、安倍政権下で平和と民主主義が危機にさらされ、また新自由主義経済政策によって合理化や人員削減、非正規労働が進められている。改めて労働組合の責務をしっかりと確認し、闘いと共に組織建設に全力を挙げなければならない。一人でも多くの仲間の参加を実現することに全力で取り組んでいこう。

具体的には職場の団結と闘争の強化、地域共闘の強化を基礎に広範な労働組合の連携共闘を実現しよう。そして地方全労協の強化である。労働組合間の連携はもとより、地域住民闘争や、様々なコミュニティ運動とも連携を実現し、地域全労協はそのよりどころとなっていくことが必要であろう。4 月統一地方選挙や 7 月参議院選挙に全労協の仲間が果敢に立候補した。こうした挑戦に多くの支援もあった。地方選ではいくつかの成果を獲得し、参院選挙では残念な結果となったがこの選挙闘争をしっかりと総括し、今後の労働運動と地域運動に生かしていこう。昨年大阪で実施した地方労協意見交換会が今年度は実施できなかったが、来期は 6 月頃開催を予定する。

また、経済／政治状況をしっかりと意思統一し、組織化に向けた戦略的視点を共有するための学習・意見交換・経験交流の場を開催していく。

②全労協の組織建設とともに財政強化も喫緊の課題である。組織財政検討委員会で議論を重ねているところであるが、当面各労組に一層の組織拡大をお願いし、財政強化に繋げると共に、闘いの強化のために必要な経費をしっかりと維持しながら、事務局活動を中心にした経費削減によって対応することとしている。昨年大会で確認した本部事務所の移転を 8 月末に実行し、より機動的な本部体制を構築することとした。(本部の新住所は別紙)

③2019 年第 90 回メーデーは 5 月 1 日、日比谷公園を中心として全国で開催した。「メーデーは闘いのひろば」と位置づけ、5 月 1 日開催を続けている。天皇代替わりに関わる天皇制への奉祝ムードやナショナリズムが日本社会を覆う中、労働者の闘いを示したことは大いに意義のあることであった。今年も全労連が中心となる代々木中央メーデーと連帯挨拶の交換、並びに統一スローガンを確認して闘いを作ってきた。残念ながら、連合はメーデー開催日を連休初日と設定して 4 月 27 日開催となったこともあり、統一メーデーを追求したが実現できない状況が続いている。

来年 2020 年には東京でオリンピック・パラリンピックが開催される予定となってお

り開催場所の確保が困難になることも予想されているが、私たちは5月1日開催の原則を追求していく。

- ④安倍政権による韓国への経済制裁によって日韓関係は大きく破壊され、厳しい対決となっている。安倍首相の歴史修正主義と、アジアを見下した日本帝国への回帰思考が戦時徴用工問題や慰安婦問題などへの謝罪を拒否し居直る態度が指弾されていることに気づくことができないでいる。そして第二次安倍政権発足以降の様々な排外主義とナショナリズムをマスコミやSNSを駆使して煽ってきたのである。

全労協はこうした状況に対して日韓労働者の連帯を確実なものとするために緊急声明を発して安倍政権打倒への決意と日韓労働者の共同闘争を闘うことを表明してきた。全労協は結成以来、日本資本と闘う韓国労働者と連帯して争議を闘い勝利を積み重ねてきた歴史がある。日韓労働者市民の大きな連帯行動を闘い、両国の労働者市民によって友好的な関係を作り出していく。

また、労働者の国際連帯を青年労働者を中心にしてアジアや世界の労働者との交流の場を作り、闘いと経験の交流を広げていく。韓国民主労総の労働者大会に参加を予定する。

- ⑤全労協30年の闘いを集約する記念事業を開催する。9月29日、多くの友好関係にある労組、市民団体に参加いただき記念レセプションを開催する。また、30年間の闘いを振り返る記念誌の発行を行うこととした。

- ⑥労組役員、活動家の高齢化が指摘されて久しい。組織の若返りは喫緊の課題である。青年委員会運動の強化が求められている。現状各労組の青年運動の停滞も指摘されているが労組間を横断した闘いや悩みの交流が求められている。サークル活動なども重要である。青年委員会活動の活性化を支援していく。

また、ハラスメント禁止法の制定や女性運動の前進が大きな課題となっている。全労協運動を女性と若者が担える運動と組織へと革新が求められている。

- ⑦いま労働運動の停滞を克服し、労働者の生活向上と権利拡大、平和な世界の実現に向けた挑戦が求められている。その礎は労働者の団結に他ならない。様々な闘いの場で多くの労働組合が奮闘している。しかし、必ずしも大きく一つの輪となった闘いが実現できていないのが現状である。

世界で多くの産別や労組、市民運動が活動を続け、国内においても労働団体ばかりでなく、反貧困運動や自然を守る運動、核エネルギーからの転換を求める運動、そして農林漁業に従事する皆さんの運動がある。障がい者やLGBT差別に抗して闘いが続いている。こうした多くの闘う人々との連携がいま求められている。私たちの運動の足りない点と一緒に闘う闘える礎を照らしだすことになる。いま、「人」として「労働者」として団結を大胆な共闘へと発展させなければならない。連合、全労連や、各地域・地方の大きな共闘を作り出していこう。メーデーや春闘など地方の実情をしっかりと踏まえながらも大胆な共闘の輪を作り出していこう。全労協を大きく発展させていこう。