

2025 年度運動方針

スローガン

組合員の自覚的・主体的な参加で、たたかう労働組合のバージョンアップ
対話と学びあい仲間を増やし、労働組合主導の賃上げ・底上げを
軍拡・増税でなく憲法生かし社会保障の拡充を

徳島県労働組合総連合

はじめに

コメの高騰など物価高騰が労働者・国民のくらしを直撃しています。9月5日に厚生労働省が発表した7月の毎月勤労統計調査によると実質賃金は前年同月から0.5%増え7ヶ月ぶりにプラスに転じたとしています。しかし、消費者物価指数は3.6%上昇したのに対し、所定内給与は2.5%しか増加せず、ボーナス(7.7%増)や残業代(3.3%増)を含めた賃金総額が4.1%増で実質賃金がプラスになっているのです。2年連続の大幅賃上げと言われてはいますが、所定内賃金は物価上昇に追いついていないのが現実です。一方で大企業は、内部留保金を上積みし600兆円にもよび、富裕層が資産を拡大するなど貧富の格差が拡大しています。

石破政権は「賃上げが経済の要」として実質賃金1%増や2020年代に最賃を加重平均で1,500円に引き上げるとしてきました。しかし、中小企業・小規模事業者、ケア事業者などへの支援が置き去りとなり、最低賃金の引き上げも5年で1,500円にも届かない加重平均で66円と言う結果になっています。徳島では、昨年の目安プラス34円からプラス3円と兵庫や大阪・東京との格差是正がわずかに2~3円に留まっています。しかも、都市部が10月から63円引き上げられるのに対し、発効日を来年1月に延ばしたことで、労働者の格差は大きく広がる結果となっています。

こうした格差をなくし、地方でも安心して働ける環境を創るには、全国一律最低賃金制度の確立しかありません。すべての労働者の賃上げ実現に向けたたたかいがいつそう求められます。

このようななかで行われた7月の参議院選挙では、自公政権に厳しい審判が下され衆・参議院で政権与党が過半数割れとなりました。しかし、改憲や排外主義を掲げる極右勢力や補完勢力も台頭し、日本の平和や民主主義が脅かされる事態にも直面しています。大敗した自民党は、国民生活も顧みず、石破おろしの権力争いにあけくれ、総裁選挙では大敗の最大要因であった金権政治に反省もなく企業団体献金の禁止など誰一人として議論すらしない退廃ぶりです。それどころか、極右政党に自民党票が流れたとして更に右傾化する状況にすらなっています。自民党を補完する政党もこぞって、国民の人権を抑制するスパイ防止法や大軍拡、医療費削減など推し進めようとしています。

いま日本の政治は岐路に立っていると言えます。大企業・財界優先、アメリカ言いなりの自民党政治を終わらせ、真に労働者・国民のための政治を実現させるのかは、私たちの運動にかかっています。ネット上では偽情報が蔓延しています。ネットだけでなく、首相を目指す総裁選挙でも高市氏は、「通訳が間に合わず外国人が不起訴になる話しをよく聞く」とか外国人が「シカを蹴り上げる」など事実を反することを根拠も示さず発言し、国民に排外主義を広げています。

これに立ち向かうには、労働者・国民の切実な要求を実現させるために共同を大きく広げたたかうことが求められています。そのためには、組合員の自覚的・主体的な参加で、全労連・徳島労連を強く・大きくして社会的影響力を強めることが必要です。

第一章 情勢の特徴

1. 24春闘以降の高水準の賃上げと下がり続ける実質賃金、混迷を深める世界経済

(1) 厳しさを増す労働者の暮らし

3月の全国消費者物価指数(生鮮食品を除く)は前年同月比で3.2%上昇と伸び率も拡大するとともに、農水省が4月18日に発表したコメの相対取引価格は25,876円と一年前に比べて約2倍となるなど、物価高騰の勢いはとどまる様子を見せていません。日銀が2~3月に実施した「生活意識に関するアンケート調査」では、一年前に比べて暮らし向きに「ゆとりがなくなってきた」との回答が55.9%、支出が「増えた」が61.0%となるとともに、1年後の物価について「かなり上がる」「少し上がる」の合計が86.7%となっています。他方で、総務省が発表した2月の家計調査によれば消費支出は実質0.5%の減少、実収入は実質で2.3%の減少となっているなど、このままの状況で推移すれば労働者・国民の生活は今後いっそう厳しくなることが容易に想定されます。

一方で、大企業の内部留保は600兆円を超えるとともに、個人金融資産は2024年12月現在で2230兆円になっており、野村総合研究所の調査によれば、純金融資産保有額が1億円以上の「富裕層」と5億円以上の「超富裕層」の合計は2005年以降増加し続けており、2021年と比べて11.3%も増加しています。他方で2023年分の民間給与実態調査(国税庁)によれば、ワーキングプアとされる年収200万円以下の労働者は全体の20.4%にのぼるとともに、厚生労働省のまとめによると中高年の非正規雇用も増加を続けており、2024年時点で45歳以上の非正規労働者は全体の61.5%となっており、とりわけ55~65歳の層は452万人と年々増え続けています。こうした貧困と格差の広がり、厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」における相対的貧困率が右肩上がりを受け、2021年には16.0%となっていることにも表れています。

こうした深刻な状況と「なんとかしてほしい」という世論の高まり、全労連と各地方組織などの運動もあり、石破首相も「2020年代に最賃1,500円」を表明せざるを得なくなりました。石破政権は「賃上げは経済の要」として実質賃金増を打ち出していますが、中小企業・小規模事業者、ケア事業者への対策や支援は置き去りにしています。とりわけ、軍事費拡大の財源づくりのため医療・社会保障費の削減がすすめられ、診療報酬や介護報酬が低く抑えられるなかで、医療・介護労働者の賃上げが進んでいません。

医療・介護分野にとどまらず、価格転嫁や公正取引のあり方は労働者の賃上げを実現するうえでも重要な課題となっていることから、公定価格の引き上げや中小企業支援をはじめとした政府の責任を果たすよう求めていくことが必要です。

(3) 世界に混乱をもたらす「トランプ関税」と労働者の要求への影響

本年1月に就任した米・トランプ大統領は、4月2日に世界各国からの輸入品に「相互関税」として日本に24%の関税をかけることを表明しました。その後、世界各国からの非難が高まる中で、一部を90日間停止することや半導体や電子機器への関税追加など貿易政策がコロコロと変わり、世界各地で株価の混乱や生産拠点の移転計画発表など先行きが見通せなくなっています。

日本に対しては、自動車や自動車部品に従来の2.5%に25%の追加関税を提示され、交渉は難航し、最終的に15%の関税で合意しています。もともと、2.5%の関税が15%になったことでとりわけ中小企業は厳しい状況に追い込まれています。また、合意では日本がアメリカに80兆円の投資を行うことが約束されています。日本政府は中小企業対策として資金繰りや雇用維持への支援などを盛り込んだ「緊急対応パッケージ」を決定しましたが、その内容は融資の返済猶予や雇用調整助成金の手続き迅速化、低所得者世帯への給付措置など一時的な対応であり、中小業者などの不安を払拭できるものではありません。他方でトランプ関税の影響を理由に雇用調整の動きが強まることや、賃上げにブレーキがかかることが想定されることから、年末一時金闘争や26春闘への影響を警戒する必要があります。

2. 政府のすすめる「労働市場改革」「働き方改革」は労働者保護法制の破壊

(1) 労働者に自己責任を押しつける「働き方改革」

岸田政権が打ち出した「三位一体の労働市場改革」は、「働き方が大きく変化しており『キャリアは会社から与えられるもの』から『一人ひとりが自らのキャリアを選択する』時代になってきた」という認識のもとですすめられてきました。そしてそれと軌を一にして「新しい時代の働き方に関する研究会」「労働基準関係法制研究会」で「新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ」行われた議論をベースに、労働基準法「改正」に向けた議論が政府の労働政策審議会で進められています。

しかし、研究会の報告書では、労働時間の規制について「これからの時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の働き方とされる社会としていくことが重要」としながら、テレワークにおけるみなし労働時間制を設けることや、部分的なフレックスタイム制の活用に関する言及など、労働時間の短縮に逆行する制度の「見直し」が狙われています。

「三位一体の労働市場改革」の柱である、①リスクリングによる能力向上支援、②職務給（ジョブ型人事）の導入、③成長分野への労働移動の円滑化は、雇用維持や能力開発、人間らしく生活できる賃金の確保を労働者に「自己責任」として押しつけるものに他ならず、企業にとっては安くて能力の高い労働者を使い捨てにできるようにしようとするものであることは明らかです。また、労使合意にもとづくデロゲーションの仕組み作りや労働時間法制の緩和も「働きがい」や

「働きやすさ」を口実に、必要なときに必要なだけ働かせることのできる労働者作りを狙っています。そのことは、2025年版経営労働政策委員会報告の「はじめに」で「社会変革に対応し、競争力を強化して事業を安定的・持続的に進めていくためには、(中略)付加価値の増大・最大化と労働生産性の改善・向上を図ることが不可欠」としていることから明らかです。

「労働基準関係法制研究会」は財界が狙う「労働者代表制」による「労使コミュニケーション」について、「過半数労働組合がない事業場が多い」ことを理由に「過半数代表者」による「労使コミュニケーション」を行うとしており、選出された「過半数代表者」がその役割を担うために情報提供や便宜供与を行うこととしているが、労働者が使用者から提案されている内容について問題点を検証することや、職場全体の意見を集約し、使用者と交渉・協議することは極めて困難であると言わざるを得ません。したがって労働者全体の生活と権利を守り利益を追求するという立場にある労働組合がその役割を果たす必要があることは言うまでもなく、そのための強く大きな組織を職場で確立していくことこそが求められます。

公務職場では「柔軟な働き方」を実現する方策として週休三日制の導入が進められている自治体もあります。基本的には一週間の労働時間を割り振るものであり労働時間短縮にはつながらないと同時に、一日あたりの人員体制が縮小することから、行政サービスの低下も懸念されます。しかし、それでも導入しようとする背景には総人件費を増やさず、一日あたりの労働時間を延ばして都合よく働かせるための仕組みづくりや、人員不足を理由にした行政のデジタル化促進を狙うものと言えます。

(2) 脅かされる労働者のいのちと健康

財界が自分たちにとって都合のよい労働者づくりをすすめる一方で、労働者のいのちと健康をめぐる状況は深刻さを増しています。厚労省が発表した2023年度の過労死に関する労災補償請求件数は4,598件となり、前年度に比べて1,112件増加しています。とりわけ精神障害に関する請求件数は3,575件で前年度に比べ892件増加するとともに、支給決定件数も883件と前年度比で173件の増加となっています。また、精神障害に係る請求件数を年齢別に見ると「40～49歳」が953件、「30～39歳」が847件、「50～59歳」が795件となっており、職場の第一線で中心となって働いていると考えられる年齢層がとりわけ高くなっています。厚生労働省によれば一般労働者の年間総実労働時間は2020年に1,925時間まで下落したものの、2024年には1,946時間と下げ止まっています。また、週60時間以上働いている労働者についても「低下傾向」とされているものの全体の6.9%を占めるなど高い水準となっていることから見ても、長時間労働の解消は急務と言えます。

(3) 同一労働同一賃金の実現は急務

2025年2月、郵政ユニオンがたたかっている「労契法20条裁判」で、札幌高裁は正社員に対して支給されている寒冷地手当が契約社員に支給されていないことに対し、契約社員に寒冷地を

支給しなくても不合理ではないと判断しました。暖房用燃料をはじめとする寒冷増嵩費は、正社員であろうと契約社員であろうと生じる負担であり、生計費原則に基づけば支給されて当然と言えます。

他方でこの2月、厚生労働省は6年ぶりに労働政策審議会同一労働同一賃金部会を開催し、働き方改革関連法施行後5年をめどに検討するとされた同一労働同一賃金制度の見直しを開始しました。現在は労使関係団体等からのヒアリングが行われており、今後同一労働同一賃金ガイドライン等について議論が開始されることが予定されていることから、その行方を注視しておく必要があります。

3. 公共を守るたたかいと社会保障闘争の前進で人権が守られる社会の構築を

(1) 政府が狙う社会保障改悪とのたたかい

2013年4月から国が生活扶助基準を平均6.5%引き下げた引き下げたことが違憲・違法だとして争っている「いのちのとりで裁判」では、生活扶助基準引き下げを違法とする判決が相次ぐなか、6月27日には、最高裁が「厚生労働大臣の判断に誤りがあり、違法だった」として処分を取り消す判決を勝ちとりました。これは国に基本的人権である生存権を尊重させ、社会保障政策のゆがみを正す道筋を開いたものと言えます。

他方で、厚生労働省は1月に2025年度の公的年金額を1.9%引き上げるとしましたが、マクロ経済スライドにより実質減となる改定が行われ、物価高騰にあえぐ年金生活者に追い打ちをかけています。

こうした中、政府は高額療養費の自己負担上限額の引き上げについて、この8月に予定していた一回目の引き上げを見送る方針を明らかにしました。このことは、保険医協会や患者団体による要請などの運動によって国民的な世論が高まる下で勝ちとった成果であり、今後の社会保障闘争に大きな確信を与えるものとなりました。一方で、医療費4兆円の削減を石破政権が維新と合意するなど国民民主党も含めて攻撃が強まっています。経営が厳しいなかで病床削減の動きも全国で加速しています。

他方で、情報漏洩をはじめマイナンバーカードの有効期限との矛盾やシステムの不具合など多くの問題を抱えているマイナ保険証について、政府・厚生労働省は昨年12月から紙の保険証が新たに発行されなくなったとして、マイナ保険証の利用登録を呼びかけています。しかし、2024年10月末～12月末の約2カ月で4万5000人余りがマイナ保険証解除申請を行っています。また、3月からはマイナンバーカードの運転免許証利用もスタートしていますが、マイナンバーカードの問題点が解消されていないにもかかわらず、その普及を進めるのは財界の利益確保のために他ならず、こうした政府の姿勢をあらためさせることが強く求められています。

(2) 縮小する医療・社会保障、膨れ上がる軍事費

厚生労働省が実施した介護報酬改定により、2024年4月から訪問介護の基本報酬が引き下げられました。訪問介護は身体介護や生活援助など要介護者の日常生活を支えるものであり、要介護者本人はもとよりそれを抱える家族にとっても生活や仕事に重大な影響を与える問題であるとともに、介護事業者やそこで働く労働者にとっては事業の継続や賃金の確保に大きく関わります。こうした状況の下で、2024年度の介護事業者（老人福祉・介護事業）の倒産は179件（前年度比36.6%増）となり、2024年度現在、訪問介護事業所が地域にひとつもない自治体は全国で109の町村、事業所がひとつしかないという自治体も全国で268市町村にのぼっています。

全労連が実施した2024介護労働実態調査では、介護の仕事について「やりがいがある」との回答が73.8%にのぼっているのに対し、賃金水準は全産業に比べて著しく低いうえ、24春闘における賃上げで「ベースアップがあった」という回答は27.5%にとどまっています。また、「ひと月での時間外労働がなかった」という回答は23.2%にとどまっていることをふまえれば、低賃金・長時間労働の下でもやりがいをもって働いている労働者の犠牲のうえに成り立っている産業だと言っても過言ではありません。

一方、政府・与党は2022年度から2027年度の5年間で43兆円の中期防衛力強化を進めており、軍事費を「聖域化」する一方で医療・社会保障費の削減を強めています。2月には自民・公明・維新の3党が4兆円の医療費削減のための協議体設置を合意しましたが、高校無償化と国民医療費の削減を条件に、軍事費の大幅増を含む2025年度予算に賛成したことは断じて許されません。年金や医療・社会保障は労働者・国民の生活にとって切っても切れない課題であるとともに、物価高騰に対応できない賃上げが続いています。社会保障を充実させることは、労働者の負担を軽減することや老後の生活を保障するという点で「第2の賃金闘争」です。引き続き「軍拡増税でなく公共の再生、社会保障の充実を」をスローガンに掲げたたかいをすすめます。

(3) 国民生活を苦しめる消費税の廃止・引き下げ、金持ち優遇税制の是正を

とどまるどころを知らない物価高やトランプ関税への対応策として、与野党で消費税の減税が議論されているが、政府・自民党は5月9日、社会保障財源と位置づけている消費税の減税は適当でないと判断し、実施を見送る方向で調整に入りました。このことは、物価高と低賃金にあえぐ多くの労働者・国民の実態に背を向けるものです。

消費税が導入されて以降、消費税収入は539兆円に上る一方で法人税や所得税・住民税は約600兆円の減収となっています。消費税は大企業や富裕層減税の穴埋めに使われ、社会保障は拡充されるどころか数々の改悪が行われてきたことをふまえれば、国民本位の税制実現こそが重要となっています。

(4) 国際基準の給付型奨学金と無償教育の実現を

教育への公財政教育支出は、OECD加盟国の対GDP比平均（2021年）が4.15%に対して、日

本は2.9%と加盟国の中でも下から2番目と最低のレベルです。2012年9月、日本政府は国際人権A規約第13条2項（『権利としての無償教育』）を全て批准し、「幼稚園から大学院まで、すべての教育段階において無償教育を実現する」と国際公約すべての教育段階での無償化には至っていません。2024年10月に行われた総選挙ではすべての主要政党が「高等教育無償化」を公約に掲げましたが、東京大学や広島大学など複数の国立大学や私立大学で学費値上げが続き、物価高騰に加え高学費による教育費の家計負担は5割を超えています。今年4月に「大学等における就学の支援に関する法律」が一部改正され、多子（3人以上）世帯の大学授業料を無償化する減免制度が創設されましたが、厳しい学力・経済要件や多子世帯や「理工農系」等の条件で差別され、希望する学生すべてに平等に教育の機会を保障するものになっていません。

教育予算をOECD加盟国平均水準に引き上げ、すべての段階の無償教育を実現させる予算措置と大学等就学支援制度は、何の条件も付けずに大学院生も含む希望者全員が受けられる制度にすることが求められています。

政府がすすめる授業料後払い制度による負担軽減策は、教育ローンの支払いを先送りするだけにすぎず、無償教育に逆行するものです。学費の値上げラッシュは今後地方にも波及する可能性が高く、いまこそ誰もが等しく教育を受ける権利を保障するためにすべての段階での無償教育の実現が急務です。

また、日本学生支援機構は貸与奨学金を返済している労働者に向けて、企業等の奨学金返還支援（代理返済）制度を実施しており、企業側にも税制上の優遇措置があることから、労働組合の要求で奨学金返済の負担軽減が実現している職場が増えています。

4. 「戦争国家」づくり・改憲策動をやめさせ、平和を守る

（1）日米軍事同盟強化と一体の「戦争国家」づくり

「日米軍事同盟強化」と「戦争国家づくり」は2022年12月の「安保三文書」閣議決定時から数段進んでおり、「新たな戦前」は現実のものとなっています。

2025年度予算における軍事費は8兆7000億円となり、教育や社会保障費など生活関連予算を圧迫しています。税込だけでは軍事費を確保できず、8兆7000億円のうち7148億円が「建設国債」の発行対象です。戦時中の公債の乱発が危機的な経済状況をもたらしたことへの反省から、戦後の歴代内閣は軍事費を国債の対象から外してきたが、「安保三文書」以降方針が変えられ、防衛省予算における「建設国債」対象は2023年度から通算で2兆940億円に達しています。

2月の日米首脳会談で、石破首相は2027年以降もさらなる軍拡を進めることをトランプ大統領に約束しました。アメリカは同盟国各国に軍事費の増加を求めており、日本に対してGDP比3%を要求することが予想され、戦前を上回る規模で軍事費が増加しています。

通常国会に政府が提出した「能動的サイバー法案」は、警察や自衛隊などが個人情報情報を広く収集、分析する仕組みです。国民や企業の通信の秘密を侵害し、表現や内心の自由を制約し、他国

からの攻撃がなくても「無害化」を図ることで、国際法違反の先制攻撃とみなされる可能性があります。日本が先制攻撃を仕掛けることに他ならない、大変危険な法案です。

同様に政府が成立を狙う「日本学術会議法案」は、会議を「国の特別の機関」から外して特殊法人化し、その業務を首相が任命する監事が監査する、学術会議の活動に意見を述べる評価委員会を内閣府に置く、会員候補の選定は、外部者による会員選定助言委員会の意見を聞いて行うことなどが主な中身となっています。

法案の狙いは、「軍事研究」の推進に対して毅然と反対を貫いてきた日本学術会議から自主性・独立性を奪い、政府や財界に従属する機関へと変質させることにあります。歴代会長6氏が発表した声明は「日本の学術の終わりの始まりになりかねない」と指摘、憲法23条が保障する「学問の自由」を奪うことに対して反対の声をあげています。

（2）首都東京の真ん中に置かれる米軍司令部

3月の中谷防衛大臣と米国ヘグセス国防長官の会談では、米軍と自衛隊との間の指揮連携統制の向上を確認しました。ヘグセス国防長官は台湾有事を念頭に、「日本は西太平洋で最前線に立つ」と言った。アメリカの戦争の最前線に自衛隊が立つということです。具体化として、指揮権を持つ新たな在日米軍司令部が港区の「赤坂プレスセンター」に設置され、自衛隊側も陸・海・空の3自衛隊を統括する統合司令部を新設しました。

首都に米軍基地が置かれている国は日本だけであり、大都会の真ん中に戦争の指揮権を持つ「司令部」が置かれるという際立った属国ぶりです。港区が他国の標的にされるという事であり、東京都は実際に都営地下鉄大江戸線の麻布十番駅に、核攻撃に耐えられシェルターを建設する計画を進めています。

（3）日本全土で進む「米軍基地化」

自衛隊が米軍と一体となって戦争する可能性が高くなるにつれて、国民の自衛隊離れが進んでいます。中途退職する自衛隊員が増加し、高校生の自衛隊志望者も激減しています。こうしたなか小中学生を対象に実施した「基地・駐屯地見学」「職場体験」「隊員による講演」の件数が2023年度は2022年度の倍となり、自衛隊札幌地本は「子ども食堂」を通じた勧誘にまで乗り出し、住民からの批判を浴びています。自治体に対象となる若者の住民基本台帳情報の提出を強要し、進んで提供する自治体が増加しています。

「日米軍事同盟」が強化される中で、特定利用空港・港湾の拡大（14空港・26港湾の計40カ所、2025年9月25日時点）などにより米軍の民間航空・港湾使用が頻繁になっています。徳島でも徳島小松島港を特定利用港湾とするよう国から申入があり、徳島県港湾政策課は「南海トラフ巨大地震などの大規模災害時に、迅速な支援が受けられる」などとして受け入れがすすめられています。「非核神戸方式」50年目の今年3月18日、初めて米軍が神戸市に対し、掃海艇「ウォーリア」の入港を申請しました。神戸市は、非核証明書がないにも関わらず、外務省からの「核

兵器を搭載していないことにつき、我が国政府として疑いを有していない」との回答をもって「非核が証明された」として入港を許可しました。これは米軍の「日本列島基地化」宣言であり、神戸市は自ら団体自治を形骸化したと言わざるを得ません。

沖縄など米軍基地がある地域では米兵による女性への性暴力事件が後を絶たず、日本政府は加害者を擁護することまでしています。日本人の主権と人権が蹂躪されており、米軍が日本を守るために置かれているのではないことは明かです。また、各地の米軍基地周辺では、米軍基地内から漏れ出ている「発がん性が指摘される有機フッ素化合物」(PFAS)の汚染が深刻な問題となっています。PFAS汚染は環境汚染に加えて女性や子どもの健康に深刻な害をもたらす人権問題であり、看過できない問題だが、日本政府と米軍は被害の全容解明と再発防止に背を向けています。

トランプ大統領は日本に対し、関税に加えて在日米軍駐留経費を「アメリカばかり負担している」と言い、経費負担の増加を要求しています。政府は「思いやり予算」などの証拠を示して反論するべきだが、石破首相は負担増の撤回を求めることには及び腰です。日本に多大な財政負担と犠牲を押し付けておきながら、日米安保にただ乗りしているトランプ政権の姿勢は許されません。

朝日新聞の世論調査でも、対米外交は「なるべく自立したほうがよい」が68%を占め、また「いざという場合」に米国が本気で日本を守ってくれると思うかの問いには、「守ってくれる」は15%にとどまり、「そうは思わない」という対日防衛懐疑派が77%に達しました。米軍基地被害や米兵による女性暴行事件が後を絶たないなかで、アメリカ依存・いいなりの日米安保体制が国民の希望と乖離しはじめているのは明らかであり、政府の姿勢が問われています。

5. 労働者の視点から見たジェンダー平等後進国、日本の実態

(1) 続く日本のジェンダー不平等と課題

女性差別撤廃条約の日本での批准から40年、男女雇用機会均等法成立から40年、働く場面でのジェンダー平等がこの間どこまで実現してきたのか、私たちのとりくみでジェンダー平等を大きく前進・実現させることが求められています。男女間賃金格差、間接差別、ケア労働者や非正規雇用労働者をめぐる低賃金や格差、職場でのハラスメント・差別・性暴力、女性の低年金問題、「年収の壁」問題、労働時間短縮の課題、選択的夫婦別姓制度創設を求める運動など、根底にあるジェンダー不平等を事実上の平等に近づけていくとりくみをすべての労働者で大いにすすめることが重要です。

2024年のジェンダー・ギャップ指数(世界経済フォーラム)は、146カ国中118位で、経済分野(120位)と政治分野(113位)で低迷が続いています。6月11日に発表された2025年の同指数も、148カ国中118位と、今回も先進7カ国(G7)で最下位でした。諸外国と比べて非常に低い女性役員割合15.5%(内閣府男女共同参画局2023.4.11「女性活躍・男女共同参画における現状と課題」)や国会議員に占める女性割合10.3%(内閣府男女共同参画局2024.3.26「政治分野における男女共

同参画の状況)を改善させていくことから始め、ギャップ解消・改善にとりくむことが急がれます。世界経済フォーラムは、世界全体で男女格差を解消するには123年かかるとした上で、サウジアラビアやメキシコなどが男女平等の達成を優先的な政策課題と位置付けることで、経済が急成長しているとして、男女格差をなくすことは、「経済成長の重要な原動力になる」と各国に取り組みを促しています。都道府県版ジェンダー・ギャップ指数などを活用し、地域からの運動をつくり上げて行くことが重要です。

(2) 急がれる選択的夫婦別姓制度の実現

2024年10月、スイス・ジュネーブで開催された国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)に向けて、カウンターレポートを作成し、第9回日本報告審議傍聴・ロビー活動に全労連からも参加しました。雇用分野で11項目(ジェンダー賃金格差縮小、管理職の女性比率目標30%からパリテ(50%)への引き上げ、職場での差別とハラスメントへの対処、非正規労働者への手当拡大、正規雇用における女性の数を増やすなど)に及ぶ勧告を引き出させたことは画期的です。総括所見・勧告を活かして、国際水準で働ける社会への転換が急務です。なお、フォローアップ項目(2年以内に報告義務)としては、4点(夫婦別姓選択制のための法改正、国会に女性議員を増やすための暫定的特別措置としての供託金減額、緊急避妊薬を含む近代的避妊手段への廉価で十分なアクセス、中絶を求める女性に対する配偶者の同意要件を削除するための法律改正)があげられました。選択的夫婦別姓制度実現に向けては、多くの市民が声をあげるこれまでにない運動の高まりがあり、今通常国会に立憲民主党が導入のための民法改正案を4月30日衆議院に提出しました。

苗字が変わることは、仕事をする上で、職場内外のアナウンス、名刺、国家資格、進行中のプロジェクト、研究実績、論文、学会登録など、極めて煩わしく一つひとつエネルギーのいる作業です。働きやすい職場環境、キャリア維持のためにも、一日も早く導入することが必要です。苗字は、私たちのこれまで生きてきた証であり、アイデンティティの一部です。別姓を選択できるという仕組みがないのは、日本だけです。憲法24条でも「夫婦が同等の権利を有することを基本として」とあるが、婚姻時に夫の氏を選択した夫婦は、94.5%(2023年厚労省人口動態統計)で、同等とは言えません。法律婚で別姓を選択できないために事実婚を選んだり、海外で結婚せざるを得ないケースもあります。また、「積極的に結婚したいと思わない」独身女性も同世代の男性より圧倒的に多い(20~30代女性の約25%、男性は11.1%。40~60代女性の約33%、男性は6.6%)。

法務省の審議会が制度導入の答申を出して30年余り、選択的夫婦別姓制度は世界の趨勢であり、日本での実現が急がれます。

(3) トランプ政権の「反DEI(多様性・公平性・包括性)」政策に世界で抗議デモ

1月のトランプ大統領就任後の「反DEI(多様性・公平性・包括性)」政策が、アメリカの職場に波紋を広げるとともに、他国でも適用されつつあり看過できません。4月にはワシントンやニューヨークなど、全米50州で約1,200の抗議デモ、世界でも約1,300カ所で一斉に抗議デモが展開され

ました。すべてのとりくみにジェンダー平等推進を位置づけ、「反 DEI」政策には NO! の声をあげることが求められています。

(4) 男女間賃金格差と間接差別

依然 70%水準にある男女間賃金格差について、平均勤続年数、正規・非正規労働者の比率、労働時間、管理職比率などが要因となっており、是正が急務です。女性活躍推進法では、全労働者と雇用区別に男性賃金に対する女性賃金の割合をパーセント表示で公表することとされているため、実額差異が明らかにならず、最も矛盾の大きい非正規雇用女性労働者の低賃金構造を明らかにすることもできません。最低生計費試算調査を実施した全国 27 を超える都道府県においても、複数の地域から女性の方が生計費がより多くかかるとの結果も出ています。加えて、家事・育児等の女性の 1 日当たりの無償労働時間は男性の 5.5 倍という現状です。労働時間短縮、性別役割分業にもとづくジェンダー差別根絶、ワークライフバランス・ライフワークバランスの尊重が切実な要求となっています。

日本で初めて間接差別を認定し、不法行為責任を認めた AGC グリーンテック男女差別訴訟事件の画期的判決（2024 年 5 月 13 日）について、2024 年 11 月 28 日に開催した秋のジェンダー平等推進交流集会で学習しました。判決及び間接差別法理を活かして、①職場の集団的な性差別を是正すること、②労働組合として、「総合職」「一般職」の男女比を会社に明らかにさせること、③男女比に偏りがある時には、待遇格差に合理的な理由があるかどうかを団体交渉などで使用者に説明を求めること、④使用者の説明に合理的理由がない時には、その待遇格差は間接差別に該当する違法な性差別として是正を求めること、など、労働組合ができる男女格差是正のとりくみとして広げていくことが求められています。

6. 気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題

(1) 原発推進に回帰した「第 7 次エネルギー基本計画」

政府が閣議決定した「第 7 次エネルギー基本計画」(エネ基)では、東京電力福島第 1 原発の事故以来掲げてきた「可能な限り原発依存度を低減する」との文言が削除されました。また、エネ基として初めて「原発の最大限活用」を打ち出し、原発依存・原発回帰を強めた。国民に福島第 1 原発事故のこと忘れさせようとする、言語道断の計画です。

エネ基では、原発の新規建設について初めて明記し、既存の原発では東京電力柏崎刈羽原発の再稼働を進めるとし、2040 年度の電力の原発比率を 2 割程度としました。原発の稼働数にすると 30 基程度で現在の 2 倍以上増やすことになり、専門家から「非現実的」と指摘されています。

一方、世界の主流である再生可能エネルギー比率は 15 年後の 2040 年度で 4～5 割と、極めて不十分です。再生可能エネルギー優先を原則にして、10 年後の 2035 年度で 80%、2050 年度 100% をめざすべきです。

二酸化炭素など温室効果ガス（GHG）の排出削減が求められる中で、最大の二酸化炭素排出源である石炭火力発電を日本が温存していることも問題です。先進首脳7カ国（G7）で石炭火力の廃止期限がないのは日本だけであり、国連のグテレス事務総長は2030年までに石炭火力をやめるよう求めています。

省エネルギー対策も不十分である。エネルギー消費削減は2013年度の3割も満たしておらず、実用化されている省エネ技術の普及を強め、まず6割削減をめざすべきです。

（2）世界の気候危機対策の動きに逆行

気候変動が深刻化するなかで、2015年のCOP21（気候変動枠組み条約第21回締約国会議）では、先進国も途上国も共に努力するとした「パリ協定」が採択されました。各国はパリ協定に基づき、世界の平均気温の上昇を産業革命前の1.5℃以内に抑えようと、目標をもって温室効果ガス削減に取り組み、世界全体では、温室効果ガス排出量を2035年までに2019年から60%削減することが求められています。

日本は世界5位の排出大国で、大幅削減が求められています。エネ基では2013年度の60%削減としていますが、2019年度比では53%削減にすぎず、温室効果ガス大量排出国としての責任を棚上げしています。

政府が原発を進め、石炭火力を温存し、再生可能エネルギーの普及に消極的なのは、原発の再稼働と新規建設や石炭火力の温存が自民党に献金している日本経団連の要求だからです。このため政府は財界の要求を丸のみし、気候危機対策の足を引っ張っています。ここでも自民党への企業献金が政治を歪めています。

世界的な気候危機や地球温暖化、南海トラフ地震など巨大地震発生の可能性がある現状を見れば、日本が進むべき道が原発推進、石炭火力温存ではなく、再生可能エネルギーへの転換にあることは明白です。エネ基には原発について「国民の懸念の解消に全力を挙げる」と書かれており、廃炉を進めるべきです。

（3）自然災害などが頻発

能登半島地震・豪雨災害をはじめ、各地で地震や豪雨、突風被害がかつてない規模で発生しています。猛暑による被害も拡大し、山林火災も岩手、愛媛、徳島でも相次ぎました。地震は止められませんが、異常気象は地球温暖化の影響であることは明かです。

8. 労働組合組織の状況

厚生労働省が2024年12月に発表した労働組合基礎調査によると、推定組織率は、昨年の16.3%から16.1%に低下しました。昨年の6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は22,513組合、労働組合員数は991万2千人で、前年に比べて労働組合数は276組合（1.2%）減、労働

徳島労連第37回定期大会決定

組合員数は2万5千人（0.3%）減少しました。非正規労働者の組織率は8.8%、女性の組織率は12.4%となっています。

企業規模では、1,000人以上規模が587万5千人と6割以上を占め、300～999人規模が108万人、100～299人規模が53万3千人となっています。推定組織率は100～999人規模の企業で9.9%、99人以下では0.7%で中小企業での組織化が依然として重要課題になっています。

2025年6月末時点での全労連の組織現勢は874,194人と前年比で25,753人減となっています。徳島労連も4,246人と前年比133人減になっています。100万人全労連、5千人徳島労連への早期回復にむけて組織の強化・拡大が求められています。

第二章 3つの要求実現に向けた具体化

I. 賃上げ・労働時間短縮、最低賃金、社会的な賃金闘争、労働基準法の解体阻止

1. 大幅賃上げ・底上げ、最低規制の強化、最低賃金全国一律の実現とストライキ

(1) 賃金引き上げ・底上げをはかる

①「賃金が上がる国への転換」めざす

賃金引き上げが必要との世論をつくりあげた到達を力に、政府に最低賃金1,500円に見通しをつくらせ、25春闘でも、24春闘の「30年ぶりとなる賃上げ」水準となりましたが、実質賃金引き上げを実現するまでに至っていません。30年余りに及ぶ実質賃金の低下をとり戻す賃上げを実現し、「賃金が上がる国への転換」をめざします。物価高騰下の生活にもとづく要求討議をもとに、職場・組合員の声を要求に反映し、職場から仲間を増やし、たたかう力をつくっていきます。この力で要求を提出し、ストを背景にした団体交渉を産別を軸に地域闘争に結集して行う、労働組合の原則的なたたかいを単産・地域でつくりあげていくことをめざします。

②ケア労働者の賃金・労働条件改善を社会的な賃金闘争として運動を強化する

ケア労働者など公共性の高い産業での賃金・労働条件の改善を、社会的な賃金闘争と位置付けて運動を強化します。

③大企業の社会的責任を果たすことを求める

経済主権を踏みにじる「トランプ関税」を口実にした、大企業による「雇用の縮小」「取引先の単価切り下げ」の動きに反対し、大企業が雇用や中小企業を守り、その社会的責任を果たすことを求め、史上最高額を更新し続ける内部留保を適切に活用させるための課税措置など求める取り組みや世論づくりをすすめます。行政や経営者団体などに対し、公正な取引や労務費の価格転嫁が確実にできるよう改善をはかることを求め、価格転嫁できない犠牲を労働者にしわ寄せさせない、労働組合の強いたたかいをすすめます。

④「ジョブ型賃金（成果主義）」に反対、すべての仲間の賃上げを実現めざす

使用者都合の「賃上げ」では、「若年層と中高年層」「正規労働者と非正規労働者」など、格差と分断を広げることになります。すべての仲間の賃上げを実現する「労働組合主導のたたかい」をすすめます。

大企業だけでなく、中小企業にも広がりつつある「ジョブ型賃金（成果主義）」に反対し、学習を力に導入を許さないたたかいをすすめます。

⑤秋季年末闘争から「職場活動の強化」に焦点をあて、「対話と学びあい」を

職場の一人ひとりの労働者にむきあい、「安心して働き続けられる職場環境は与えられるものではなく自分たちで勝ちとるもの」であることを共有し、団結をつくり、行動することを重視します。秋季年末闘争から春闘要求提出前に、「職場活動の強化」に焦点をあて、「対話と学びあい」をすすめ、ボトムアップの組織づくりを強化します。

⑥公務・民間一体での教訓を生かし、公務労働者の大幅賃上げを

25 春闘での公務・民間一体での運動の教訓を生かし、会計年度任用職員などを含めた公務労働者の生活改善をはかる大幅賃上げで社会全体の底上げをめざします。

⑦自らの要求実現のため、職場内での交渉とともに地域に打って出る地域春闘を

地域春闘では、職場・産業・職種を横断した「対話と学びあい」がすすめられ、スト支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが広がりました。自らの要求実現のため、職場内での交渉とともに地域に打って出る取り組みとしてディーセントワーク宣伝、地域総行動などに参加し、全国一律最賃、社会保障、憲法・平和の課題で、地域で横断的なたたかいに取り組みます。

(2) ストライキの復権と統一闘争でたたかえる組織にバージョンアップ

①ストライキを構え、労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめる職場を多数派に

25 春闘「第3回進ちょく状況調査」では、スト実施組合数は 340 組織 (12.2%) と、前年最終の 196 組織 (6.9%) から大きく前進しています。25 春闘のなかでも、「ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築」に踏み出した職場で変化が生まれています。「賃金上がる国への転換」めざし、企業主導の見せかけの賃上げではなく、「労使対等決定の復権」めざし、ストライキを構え、労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめる職場を多数派にし、賃金引き上げ・底上げをはかります。

②要求実現をめざす戦術議論をすすめ、ストライキのバージョンアップを

賃金大幅引き上げのたたかいの主戦場は、産別統一闘争です。春闘アンケートを活用した対話の推進、職場での対話活動を強化し、組合員・職場の要求を出発点に産別統一要求案と産別統一闘争方針案をねりあげます。スト権を確立し、ストを構えて交渉する職場を増やします。同時に、自分たちの掲げた要求を「どうしたら実現できるのか」の戦術議論をすすめ、要求実現のため、ストの効果を最大限高めるストライキのバージョンアップをすすめます。

③経営主導でなく、労働者のたたかいによる「労働組合主導」賃上げを実現させる

経営主導による「人材確保のため」「成果や低賃金・不安定雇用の非正規雇用拡大」などによる賃上げではなく、労働者が労働組合のたたかいによってつくりだす「労働組合主導による賃上げ」を実現させることが必要です。職場でのストを構えたたたかいをすすめ、職場外への宣伝等で社会的な世論を広げ、要求実現をめざします。マスコミが政府、財界・大企業が主導する賃上げを喧伝されるなか、「たたかう労働組合による賃上げ闘争」を埋没させず、可視化することが重要です。

④全ての職場から要求提出めざし、困難抱える職場での「対話と学びあい」をすすめる

25 春闘「第3回進ちょく状況調査」では、要求提出率は57.2%（24春闘最終65.3%）にとどまっています。労働界最大の闘争である春闘で要求提出できない組織は、職場で労働組合運動をすすめるうえでの様々な困難が存在していることが想定されます。そうした状況の組織こそ、あらためて職場で一人ひとりの労働者の要求にむきあい、ていねいな要求論議と団結をつくり、行動することが求められています。そのために、「困っている」「おかしい」「変えたい」と言える組織づくりとして、組合員や職場の要求を出発点に実践をつくる「対話と学びあい」をすすめます。そのなかで仲間を増やし、力をつけて要求実現をはかるたたかい方も自ら編み出していくような議論を促していきます。

（3）チェンジ全国一律最低賃金キャンペーン

①全労連がかかげる全国一律最賃制の実現に向けた要求の柱

全労連がかかげる全国一律最賃制の実現に向けた要求の柱は、①すべての働く人が人間らしく暮らせる賃金の底上げを実現するため、最低賃金法等を改正し、全国一律最賃制を創設すること、②全国一律最低賃金制の円滑な導入のため、中小企業や業者等を対象にした特別の財政措置（引き上げ経費の全額補助）をおこなうこと、また、独禁法や下請二法の改正、公契約法の制定等によって公正取引を実現し、下請けいじめを根絶するなど、最低賃金引き上げによるコスト増が価格に適切に反映される仕組みを構築することです。そして、全国一律最低賃金制の基礎のうえに、産業や職種別の最低賃金制度を抜本的に拡充し、それぞれの仕事内容に見合った適切な賃金水準を実現することが容易になるよう措置し、人手不足を改善し、若者が定着し働き続けられる状況をつくりだすことにあります。

②全労連は次期評議員会にむけ、新たな全国一律最低賃金の水準議論をすすめている

全国一律最低賃金の水準は、「いますぐ1,500円、めざせ1,700円」としてきましたが、各地で実施してきた最低生計費試算調査と物価高騰をふまえたバージョンアップをふまえると、時給1,700～1,800円、月額26～28万円程度が必要です。バージョンアップ後も物価上昇が続いているため2,000円という目標をかかげた組織もあります。

全労連は、こうした状況をふまえ、最低生計費試算調査等の客観的な資料をもとに「健康で文化的な人間らしい最低限の暮らしを営むことができる水準」を求めつつ、先進国水準をめざしていくため、全国一律最低賃金の水準を「全国一律1,700円、めざせ2,000円」とすることを提案しています。全国一律最低賃金の水準は、春闘で要求する企業内最低賃金額にも連動するため、職場レベルから企業内最低賃金額とあわせて議論をおこない、26春闘の方針・要求額を決定する次期評議員会で確認していくとしています。徳島労連も職場での議論を呼びかけます。

③引き続き「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーンに取り組む

全国一律法改正実現への要は、職場・地域からの声が強まること、当事者性を発揮した運動

の構築です。最低賃金近傍で働く労働者（正規、非正規、女性、若者、高齢者）が自らたたかうアクションとして「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーンに引き続き、取り組みます。最低賃金近傍で働く労働者との「1対1」の対話や集まる場を設定し、低賃金のために「あきらめていること」「足りないこと」への気づきを促す対話をすすめることから取り組みます。学習会・シンポ、最低賃金生活体験や最低生計費試算調査では先ずはアップデートに組み込み、学び、調査・体験をつうじて、運動の担い手を広げていきます。

④国会議員の賛同、地方自治体の意見書採択を広げ、全国一律制度を求める世論喚起を図る取り組みをすすめる

「法改正の4つのポイント」での国会議員からの賛同と、最低賃金署名の紹介議員を広げるため、地元国会議員訪問を引き続き取り組みます。国会議員からの賛同とともに、地方自治体の「全国一律」を求める意見書採択も引き続き取り組みます。低賃金労働者の賃上げ、地域経済への波及効果などを前面に押し出し、地域での宣伝、マスコミ、SNS等で全国一律制度を求める世論喚起を図る取り組みをすすめます。

⑤地域別最低賃金改定にむけ、大幅引き上げと地域別最低賃金の格差解消を求める

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

(4) 公務員の労働基本権回復をめざす

憲法は労働者の労働基本権を保障しているにもかかわらず、日本の公務員の労働基本権は 77 年にもわたり不当に制約されてきました。こうした世界的にも異常な状況のもと政府は、公務労働者の上がらない賃金、長時間過密労働、非正規公務員の不安定雇用と劣悪な処遇を一方的に押

全労連 最低生計費試算調査の結果

※ 22年、23年調査は物価高騰分を加味し再試算した結果
2025年6月6日現在

調査年	調査地（市）	月額	時給
22年	青森	249,534	1,664
	秋田	253,580	1,691
	盛岡	258,003	1,720
	山形	252,566	1,684
	福島	255,344	1,702
	水戸	265,572	1,770
	岐阜	247,759	1,652
23年	高知	249,699	1,665
	京都	263,121	1,754
24年	札幌	262,307	1,749
	さいたま	274,690	1,831
	長野	282,296	1,882
	名古屋	270,906	1,806
	大阪	274,021	1,827
	福岡	266,498	1,777
	長崎	252,099	1,681
	鹿児島	269,794	1,791
	新潟	259,823	1,732
25年	山口	252,263	1,682
	岡山	273,249	1,822

物価高騰とライフスタイル変化で1500円台はなし
1500円台 なし
1600円台 7市
1700円台 8市
1800円台 5市

マーケットバスケット方式で、「25歳などの若者が借家で独居するのに必要な生計費。月に数回の飲み会やサブスク代なども含めている。人間らしい生活を想定した額。ぎりぎりの生活ではなく、人間らしく生活するのに必要な生計を試算したもの。物価高騰の中で、以前の調査を再試算されている。※月の労働時間は150時間で除して時給を算出している。
監修：静岡県立大学短期大学部 中澤秀一准教授

しつけてきたのです。

2024年の通常国会においても、公立学校の教員の残業代不支給には手をつけず、特別支援教育の教員への給料の調整額を引き下げる給特法改定案が多くの教育労働者の反対を押し切って成立させられました。当該労働者との協議や合意など一切ないままに労働条件の不利益変更が強行される現状に対し、労働基本権の回復を求める声はますます高まっています。

ケア労働者など多くの労働者に影響を与える公務員の賃金・労働条件を抜本的に改善するためにも、公務労働者の労働基本権回復はすべての労働者にとって重要な課題です。公務部会作成の基本権パンフなどを活用しながら職場学習や世論喚起をすすめるとともに、政府・国会への要請を強めていきます。

2. 時間外労働の根絶と時短の実現、労働基準法の解体を阻止する大闘争

(1) 労基法守れ、自由に使える時間を増やそう

- ①職場の労働時間・労働条件などを点検し、問題点を明確にして長時間労働根絶・労働時間短縮を秋闘・春闘での要求にしていきます。時間外労働時間実態調査を職場で行い可視化するとともに36協定の改善も随時検討していきます。協定が法基準内であっても、事業場ごとに検討し、職場の実態にあわせ、出来る限り時間外労働・休日労働を短くする協定をめざします。そのために、組合員や職場の仲間と対話をし、学習を重ね職場から時短を求める機運を高めていきます。
- ②時短の取り組みをすべての職場で進めるため、取り組みの交流をめざします。
- ③賃下げなしの法定労働時間1日7時間、週35時間の実現を求めていきます。全労連が掲げる時短の「4つのメリット」(人間らしい生活時間を確保、いのちと健康が守られる、ジェンダー平等の実現、よい仕事ができる)を大きく打ち出し、時短の必要性を職場・地域で学習し広めていきます。
- ④特別条項の廃止など時間外労働の規制強化を政府に迫ると同時に、上限時間について職場でも議論し、1日や週の上限時間を設けるなど法改正を目指す議論を進めていきます。
- ⑤医療や介護、福祉の現場で進められている、異常な長時間夜勤を止めさせる取り組みを、関係単産のたたかいに結集してすすめます。
- ⑥職場における労働時間と年次有給休暇の適正な記録・保存・開示の徹底を求め、「未払い残業」の根絶と年次有給休暇の完全取得をめざします。また、教職員のすべての残業代の支払いを求めていくとともに給特法の見直し、教職員の増員など全教や教職員の会とともに取り組みます。
- ⑦長時間労働の原因は人手不足が大きな要因となっています。人手不足の解消を職場で強く求めていくとともに、人手不足の原因も追究し職場を改善して長時間労働の根絶、時短をめざします。

- ⑧育児・介護休業法が改正され、2025年4月から施行されました（一部は10月施行）。改正の学習を深め、職場で育児・介護の休業・休暇をだれもが取りやすくなるよう取り組みます。

（2）労働基準法解体阻止に向けたたたかい

- ①労働基準法（労基法）解体の動きは、審議会の「まとめ」、法案提出など今後1年間に重要な時期を迎えますが、労働時間の規制強化は労働組合にとって、重要な要求のひとつです。その要求が実現するどころか、逆に長時間労働を容易にさせることができる仕組みを政府・財界が狙っていることに大きな怒りを示す最大限の取り組みが必要です。いのち・健康にかかわる重要な時短への要求を実現するため、強い決意をもって取り組みます。
- ②労基法の解体ではなく、長時間労働根絶・時短をもとめる請願署名をすべての職場・地域で取り組みます。請願署名を広めるため、労政審での動きや政府・財界の狙いを職場や地域で学習できるよう取り組みます。
- ③政府が狙っている労基法の解体を市民に知らせ、時短の機運を盛り上げるため街頭宣伝など取り組みます。また、労働政策審議会（労政審）や国会の動向を見極め、全労連が提起する国会前行動や「全国いっせい時短アクション」に呼応して街頭宣伝・デモ・集会など集中した取り組みを追及します。
- ④行動には幅広い共同が必要です。県内でも他団体とも連携を取りながら、運動を進めます。
- ⑤労政審が年内に「まとめ」を行うとすれば、2026年の通常国会で法案が提出されることになります。廃案に持ち込むために地元国会議員などへの要請にも取り組みます。
- ⑥厚生労働省、地方労働局、労働基準監督署へ労基法解体ではなく、労働時間の短縮など働くルールの確立を求めて要請を行います。
- ⑦育児・介護休業法が改正され、この4月から施行されました。改正の学習を深め、職場で育児・介護の休業・休暇をだれもが取りやすくなるよう有給化や制度の拡充を求める取り組みを進めます。また10月に施行される「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、始業時刻等の変更やテレワークなど5つの選択肢から2つ以上の「講ずべき措置」を選択し、労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができるようになります。事業主が選択する前に、職場の労働組合として職場にあった「講ずべき措置」の導入を求めています。

（3）解雇・リストラを止める

トランプ関税の影響を受け、大企業やその下請け企業が解雇・リストラを行うことが予想されます。工場などの移転・閉鎖もあり得ることから当該の労組・地域とともに雇用を守るたたかいを進めていきます。

(4) 「三位一体の労働市場改革」との対峙

- ①「ジョブ型の賃金・人事制度」が職場で広がっています。日本での「ジョブ型」は成果を求め、将来の期待度も含まれたものとなっており、不公平・不安定のため不満が高まっています。「ジョブ型」とは何か、学習を深め、導入阻止の取り組み、すでに導入されている職場は廃止に向け要求していきます。公務職場においても人事評価が導入され、業績と能力評価の面から任免・給与などに反映させられている実態があります。職場での制度について労働組合として議論し、納得いく制度を求めていきます。
- ②リスクリングを政府・財界は推しすすめています。スキルアップを理由に勤務時間外の研修や副業・兼業を企業は労働者に求めています。また、政府も補助金を企業に出すなど支援が強化されています。労働者への押し付け、強要がないか職場で点検し、リスクリングの有無を人事評価に導入させないなどの取り組みをめざします。
- ③雇用の流動化、新しい事業・産業への人の移動の重要性を政府や財界は正当化していますが、本人の意思でない限り、解雇・リストラとなります。職場では一人の解雇も許さず、退職勧奨がされないよう目を光らせ、労働者から労働組合への相談がいち早くできる体制をとり、解雇・退職勧奨をさせない職場にすることを労働組合として取り組んでいきます。
- ④「三位一体の労働市場改革」は労働者ではなく、財界がグローバル競争の中で政府に求めているものです。労働者は安定した雇用、生活できる賃金、人間らしい生活を求めていることから、この「三位一体の労働市場改革」に反対し、労働者の要求に基づく行政を追求していきます。

(5) 同一労働同一賃金、非正規労働者の処遇改善・正社員化をめざして

- ①非正規労働者が正規と同じ処遇を求め、裁判に立ち上がっても裁判所は合理的ではないという理由で、同一労働同一賃金を否定する判決を出しています。法規制の抜本的な強化を求め、裁判闘争を行っている労働者・労働組合を支援していきます。労政審の同一労働同一賃金部会ではパート有期法および派遣法が改正後5年を経過したことで見直しを進められています。更なる、パート有期法の改善、真の同一労働同一賃金を求めていきます。
職場では、同じ職場で働く非正規の仲間の処遇を確認し、差別がない職場をめざしていきます。
- ②無期転換ルールをめぐっては雇用期間5年を目前に雇止めされる事件が頻発しています。労働条件の明示義務が2024年から始まり、更新上限の明示が雇用契約時から明らかにすることとなったため最初から契約を5年までとされ、無期転換ルールが使えなくなる問題も生じています。有期雇用は短期間での業務とされるものに限定するなど、無期雇用が当たり前である法改正を求めていく必要があります。また、職場の有期雇用労働者を無期にする取り組みも重要です。
- ③すべての労働者が正規であるという社会をめざしていきます。多様な働き方が増えている中

で、短時間勤務の労働者は、非正規雇用であることが圧倒的に多く、しかも低賃金です。処遇改善を求めることは当然ですが、無期雇用での短時間正社員化を求め職場での要求と同時に、法制度も求めていきます。

- ④雇用によらない働き方が増えていますが、同時に偽装請負も増えていきます。偽装の防止と取り締まりの強化を政府に求めます。また、経済的従属性が高いフリーランスは労働者として保護される必要があります。政府に対して早急に労働者性を明確にする法整備やガイドラインの作成を求めていきます。あわせて、フリーランスに対しても組織化している労組と協力し「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」を実効性あるものに法改正を求めていきます。また労災保険の特別加入や全労連共済を活用しフリーランスの組織化をめざします。

(6) 職場の労働安全衛生をすすめるために

- ①情勢の項でもふれたとおり、労働者の長時間労働は依然として高いまま推移し、過労死に関する労災補償請求件数や支給決定件数も増加傾向となっています。25春闘の取り組みとして全労連では36協定アンケートを実施しましたが、前回調査時に比べて集約数は著しく低くなっています。その原因として職場の繁忙等が考えられますが、職場から長時間労働を解消する上では、自らの労働時間について考え・検証することが不可欠です。したがって、すべての職場で36協定の締結状況・内容や職場における長時間労働の実態を把握するための検証を日常的に行うこととします。
- ②25春闘からスタートした「あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン」では、今年の通常国会でILO第190号条約の批准をめざし国会請願署名を中心に取り組みを進めてきましたが、残念ながら今国会での批准にはなりません。引き続き、職場や仕事の場面におけるあらゆるハラスメントを根絶する取り組みを継続し、来春の通常国会に向けた国会請願署名を取り組むとともに、国会議員等への働きかけを強めます。
- ③産業構造や職場環境の変化、役員の世代交代などによって職場における労働安全衛生活動が弱まっていることは否定できない状況となっています。しかし、働くものにとっていのちと健康を守ることは最も重要な課題であり、労働組合としての取り組み強化が求められています。いの健徳島センターとも連携しながら、いの健中四国セミナーへの参加など学習をすすめ、職場における労働安全衛生活動の活性化をはかります。

II. 「公共の再生」で持続可能な地域循環型の経済・社会の確立、新自由主義の転換

日本の公務員数は OECD 加盟国で最低であり、フランスのわずか5分の1です。公務員不足による職員の業務負担の増加、長時間労働やストレスによる健康被害、離職率の上昇を招いています。地方自治体では過疎地域での公務員確保が難しく、医療・教育・インフラ整備などの公共サービスが縮小され、地域間格差が拡大しています。能登半島地震における復旧・復興の遅れが現地から指摘されるにもかかわらず、政府は公務員減らしをさらに推し進めようとしています。

新自由主義による富と貧困の格差が広がるなか、公共サービスの質と公平性を守り、市民の生活を支える基盤を強化する「公共の再生」を掲げ、地域でたたかいを広げます。

また、公共サービスの運営に市民や労働者の声が反映されるよう、地域住民や諸団体との共同を通じて、透明性と説明責任を求めていきます。

「公共の再生」を求める運動は、日本が直面する公務員不足や財政難、人口減少といった課題に対し、公共の価値を再定義し、市民と労働者が主体的に社会を支える意識を高める意義があります。特に、効率化やコスト削減だけでは解決できない人間の尊厳や社会の連帯を重視する点でも重要なとりくみであり、その発展のために全力をあげます。

1. 公共の職場で働く労働者の労働条件の抜本的な改善を求める

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

公務の魅力を取り戻し、誇りを持って働き続けられる職場づくりをすすめるために、公務員の生活を守る大幅賃上げ、長時間過密労働の解消、非正規公務員の処遇改善と正規化、定員削減の中止を求めます。要員確保・大幅増員をすすめることは、ゆきとどいた公務・公共サービス、教育を実現するために不可欠であり、公務員だけでなく多くの国民にとっても重要な課題であり、官民共同の取り組みを強めます。

- ①社会的な賃金闘争の重要な柱である公務員賃金の大幅改善を求めて、政府・人事院、自治体・地方人事委員会・教育委員会などに対して単産・地方地域が一体となったとりくみを展開します。とりわけ医療職や福祉職の俸給表改善、そして中高年職員や再任用職員等の賃金改善は社会的にも切実に求められている課題であり、政策的な大幅引上げを要求していきます。
- ②公務や教育職場における慢性的な長時間労働を解消するために、労働時間の短縮、延長時間の上限規制の強化、給特法の見直しなどを求める運動を公務産別の仲間とともにすすめていきます。

- ③法人化された国立大学や国立病院などの職員の賃金が人事院勧告を下回る水準に抑えつけられているために、人材確保が困難となり、機能縮小を強いられるなど深刻な事態が生じています。民営化や独立行政法人化、指定管理者制度など公務部門のアウトソーシングによる問題が噴出しており、再公営化を含め、運営費交付金の増額、賃金スライド制度の導入など抜本的な改善を求めています。
- ④会計年度任用職員や期間業務職員など公務で働く非正規雇用労働者の処遇改善と雇用の安定、そして正規化は切実かつ正当な要求です。要求実現の求心力で仲間を増やし、当事者を中心とした運動で、職場と地域と世論を動かし、確実に前進を勝ち取っていきます。

2. 「地域ならではの公共」を地域住民との共同で再生する

政府・財界がすすめてきた新自由主義的政策による「小さな政府づくり」「公務員削減」「公共の商品化」「自治体の広域合併」などによって、地域の実態に応じたきめ細やかな施策が取れなくなった上に、地方のインフラの切り捨て、インフラ整備のために欠かせない国・地方の予算を切り詰めがすすめられてきました。

国民の安全・安心を守り、格差の縮小、環境問題解決のためにも、「公共の再生」運動の国民的規模での展開が求められています。すでに、地域破壊を許さない立場から、水道民営化の阻止や自治体業務の委託中止、病院の統廃合、ライドシェアの解禁をストップさせるたたかいなどが各地で繰り広げられています。

- ①学校・病院の統廃合や保育所不足、水道の料金値上げや民営化が計画されているなど、生活圏での身近で切実な課題をもとに、労働組合と地域住民の共同で「公共の再生」をめざすとりくみをめざします。
- ②行政体制、医療・福祉、教育、交通、生活インフラなどについて考える懇談会（対話集会）の実施や住民要求アンケート、街頭宣伝行動なども当該産別と連携して取り組めるようにします。

3. 地域ぐるみで「地域循環型の経済・社会の構築」をめざす

（1）幅広い団体との懇談の推進

持続可能な地域循環型の経済・社会の構築をめざし、単産と一体となって経済団体をはじめ広範な民主団体や自治体との懇談などをすすめます。

これまで諸団体と共同で、市民のさまざまな要求・要望を実現するとりくみが展開されてきました。こうして積み上げてきた労働組合と市民の共同が、自治体や政府に政策転換を求める合意づくりと一致点にもとづく行動の推進につながっています。行動の展開にあたっては、地域の実情に関する相互理解を広げるため、職場の組合員参加を重視します。

こうした取り組みの他、①デジタル化による人員合理化や窓口削減反対、②「教育大運動 1741」の推進、③公契約条例・公契約法の策定推進、④国や自治体業務の民間委託・指定管理者制度の拡大反対、⑤学校や医療機関の統廃合反対（地域医療構想への対抗）など取り組みめざします。

（２）公契約条例制定に向けた要請

公契約条例は、理念型と賃金条項型（契約介在型及び直接規制型）に分類されていますが、2024年5月末日現在で86自治体（うち都道府県が9）が制定しています。なお、条例ではなく京都府は大綱、兵庫県は要綱として定めています。

品川区では、2024年12月5日の定例会で品川区公契約条例制定を全会一致で可決され、賃金条項型公契約条例は17自治体に広がりました。受注者の連帯責任条項に加え、継続性のある業務委託の労働者の継続雇用を努力義務としています。条例は2025年4月施行、労働報酬下限額の支払い等の定めは2026年4月以降の契約から適用となります。

また、東村山市でも2024年12月24日に東村山市公契約条例を全会一致で可決、制定されました。条例は2025年4月に施行され、都内自治体で制定された公契約条例では19番目となります。ただ条例は労働条項がない理念条例であり、都内19自治体では賃金条項型17、理念型2となりました。

公契約条例について、自治体当局の認識を高めるとともに、建設業者など公契約を受注する事業者団体などとの懇談を深め、条例の制定をめざします。

4. 社会保障の充実でいのち守る体制をめざす

（１）ケア労働者の処遇改善を

①25春闘ではケア労働者、特に医療労働者の賃上げが低く抑えられました。賃金をはじめ処遇の改善が現場で働いている労働者だけでなく、人手不足の解消、医療などのサービスの向上につながっています。診療報酬の引き上げとともに医療労働者の処遇改善を当該労組と連携しながら求めていきます。

②全労連介護・ヘルパーネットが実施した介護労働者実態調査では、低賃金・長時間労働が明らかになりました。この調査を活用し、介護報酬を引き上げ介護労働者の処遇改善をめざします。

③保育などの福祉の職場では処遇改善加算で賃上げが実現した職場もあります。しかし労働者全体で見ると賃金は抑えられており、時間外労働の削減などの処遇改善を求める運動を強化する必要があります。

（２）介護制度の改悪阻止へ

①2027年の報酬改定を待たず臨時改定を求めていきます。特に訪問介護の報酬が引き下げられ

ていることから即時の引き上げを政府に迫ります。

- ②介護制度の拡充を求めるとともに、サービス削減、利用者・保険料の負担増など改悪の動きに対し、阻止に向け社保協に結集して取り組みます。

(3) 医療の充実を求めて

- ①病院・病床削減ありきのですすめる政府の地域医療構想を撤回させ、地域医療の充実を求めます。
- ②診療報酬の抜本的な改善を求め、病院経営の安定化、人手不足の解消を追求します。
- ③高額療養費制度の改悪、otc 類似薬の保険適用除外を許さず、自己負担限度額の引き下げを要求します。あわせて皆保険制度の充実を求めていきます。

(4) 生活保護制度の抜本的な改善を

- ①全国でたたかわれている「いのちのとりで裁判」では、6月27日に最高裁判所が引き下げを違法とする勝利判決が出されています。しかし、国はいまだに当事者に謝罪すらせず、被害回復の方向性も明らかにしていません。1000名を超える原告のうちすでに233名以上が亡くなっており、1日も早い全面解決に向け支援を強化します。
- ②物価高騰による生活悪化を許さないため、生活扶助基準額を直ちに引上げるよう求めます。
- ③だれもが健康で文化的な最低限度の生活を送るために生活保護制度の抜本的な改善を求めます。

(5) 若者も高齢者も安心できる年金制度をめざす

- ①物価上昇による生活悪化を許さないため、マクロ経済スライドの廃止とともに支給額を直ちに引き上げ、最低保障年金制度の創設を求めます。
- ②300兆円もある年金積立金は計画的に取り崩し、年金保険料の軽減や年金給付の充実をはるよう追及します。
- ③年金制度の拡充を求める請願署名の採択をめざし、すべての国会議員に採択と紹介議員となることを要請します。
- ④年金引き下げ違憲訴訟の勝利に向け、最高裁要請など年金者組合の取り組みを支援していきます。
- ⑤老後の年金は現役労働者にとって重要であることから年金制度の学習を職場や地域で行い、制度の問題点などを学び拡充を求めていきます。

5. 税の民主化をめざす

- ①物価高騰は生活必需品を中心に家計を圧迫し、特に中低所得層にとって深刻な状況です。逆

進性のある消費税については、廃止をめざしつつ、すべての品目を5%とする緊急一律減税を求めます。同時に、フリーランスや自営業者、中小企業を苦しめているインボイス制度の廃止を求めてたたかいます。消費税廃止徳島県各界連絡会に結集し、署名や宣伝行動に取り組みます。また、3月の重税反対統一行動に結集します。

②税や社会保険料の引き下げを求めるとりくみと、年金・社会保障制度の拡充を求めるとりくみを一体のものとしてたたかいます。憲法第25条にもとづく「最低生活費非課税の原則」にのっとり、課税最低限の所得水準の引き上げを求めるとともに、全額国庫負担による最低年金保障制度の実現や医療・介護保険への公費投入などで、社会保険料の引き下げとケア労働者不足の解消・大幅賃上げを求めていきます。

③税の不公平を正して富裕層に応分の負担を求め、暮らしを守る財源を確保することは、格差を是正するうえで待ったなしの課題です。「年収1億円の壁」にみられるような富裕層や大企業を優遇する税制をあらためるとともに、積み上がった内部留保への課税を求めてたたかいます。あわせて突出する軍事費の削減や防災対策の強化、中小企業支援対策、社会保障拡充など税金の使い方を労働者・国民本位に変えるよう求める財務金融包囲行動に結集します。

6. 食と農業を守る

日本の食料自給率はカロリーベースで38%と低く、食料の6割以上を外国からの輸入に依存しています。コメ不足で顕著になった食料・農業危機を打開するためには、減反政策をすすめ、米の安定供給の責任を放棄し、農業を市場まかせにしてきた農業政策の転換が不可欠です。欧米諸国では当たり前の価格保障や所得補償の実現、食料自給率の向上を政府の法的義務とすることなどを求めて、生産者、消費者と労働者が力を合わせ、運動を広げていきます。

収まらない米価高騰に対しては、コメの供給と価格の安定に政府が責任を持つと明確にして生産者所得を補償して消費者価格を抑える取り組みが求められています。とりわけ、学校給食、医療・福祉施設への供給に国が責任を負うことや子ども食堂やフードバンクへの無償交付を大幅に増やすことなどを緊急に求めていきます。

7. 能登半島震災対策などの取り組み

2024年1月1日午後4時10分、石川県能登地方を震源とするマグニチュード7.6の地震が発生し、石川県の輪島市や志賀町では震度7を観測しました。

石川県内では、全壊などの住宅被害が9万4910棟、住宅の下敷きなどにより228人が死亡。地震後に避難所などで亡くなった関連死は、2024年4月時点で334人となっています。

また9月21日早朝、能登半島地震の被災地を襲った線状降水帯は、数時間に300mmを超す、観測史上最大の豪雨をもたらし、輪島市、珠洲市などで、道路や電柱、水道管など、いのちを支え

るインフラや生活基盤への影響、土砂災害と床上下浸水などで大きな被害を受けました。

全国災対連・石川災対連・全労連は、5月17～18日の二日間、能登半島地震・豪雨災害第10次ボランティアを行い、47名が参加しました。被災地では家屋の撤去等が進められ、以前と比べて更地になっている場所や撤去作業中の工事車両や新しい仮設住宅、公営住宅が目立つようになっていました。少しずつではありますが、復旧・復興が進んでいます。しかし、今回ボランティアで伺ったご自宅やその道中では、土砂崩れによりむき出しになった山肌、河川から打ち上げられた木々、手の付けられていない崩壊したままの家屋、土砂に埋もれた家屋等が市街地から離れるほど見受けられました。まだまだ支援が行き届いていない現状のなか、住民本位の復旧・復興のためにも国や自治体の継続的な対策やボランティアなど人の手による支援が求められています。

岩手県大船渡市では、2025年2月26日、岩手県大船渡市役所の南東にある山林から出火し、延焼面積は最終的に約3,370ヘクタールに達しました。市の面積の1割に当たる広さで、平成以降に起きた山林火災としては最大規模となりました。市は4月7日に鎮火を宣言しましたが、住宅など200棟以上が被害を受け、男性1人が亡くなっています。政府は3月、大船渡市の山火事を「局地激甚災害」に指定。被害を受けた樹木の伐採や跡地の造林などの復旧作業にかかる経費の2分の1を国が補助することとなっています。なりわいをめぐっては、県や市がどのように支援を進めていくかが、課題となっています。

これら被災者の生活、地域の復旧・復興への国の支援強化を求めるとともにボランティア活動にも取り組んでいきます。

Ⅲ. 平和と憲法を守り、憲法をいかす政治への転換

1. 「戦争国家」づくりを阻止し、平和な世界を作るたたかい

政府は、「安保三文書」に基づく「敵基地攻撃能力」保有の具体化として、2025年度からアメリカ製の長射程ミサイル「トマホーク」を400発購入してイージス艦に順次搭載する計画とし、2025年度には、護衛艦「ちょうかい」にトマホークの発射機能を付加する改修を行うとしています。敵基地攻撃に使う長射程ミサイルの大量取得に伴い、2032年度までに大型弾薬庫130棟を増設する方針です。

また、米軍司令部が東京都港区六本木に設置され、自衛隊も対応する統括司令部を新設するなど、日米の指揮統制の一体化が図られています。

政府は、「台湾有事」の際の宮古・八重山地域の住民12万人の避難受け入れに関する計画概要を公表しました。また、有事の際に自衛隊や海上保安庁が円滑に利用できるよう、国が指定した空港や港湾を優先的に整備する「特定利用空港・港湾」の指定を進めています。

アメリカいなるの「戦争国家」づくりを阻止するたたかいが求められています。広範な団体・市民と共同して運動を進めます。

イスラエルとイスラエルの軍事企業に対して、年金保険料を金融市場で運用する公的機関である年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が投資をしています。国会での「投資を引き上げるべき」との野党の追及に対し厚労大臣は、「被保険者の利益のためという目的と離れた投資の判断をさせることは適切ではない」と、イスラエルへの投資が年金受給者の利益であるかのような答弁に終始しました。アメリカに追随し、イスラエルを間接的に支援しているも同然です。また、イギリス、フランス、カナダ、オーストラリアなど国連加盟国の8割がパレスチナ国家を承認しているのに日本はアメリカに寄り添い承認していません。

日本政府が対米従属の姿勢を改め、アメリカではなく平和を望む各国との対話による平和外交を行うことが、平和な世界と日本をつくる道です。

- ①各地で進んでいる自衛隊基地の強靱化・新增設・弾薬庫建設などを阻止するため、座り込みなどの抗議行動や政府・自治体要請に取り組みます。
- ②自治体や民間企業が管理する港湾や空港の米軍の使用に反対し、抗議行動などに取り組みます。港湾・空港管理者や自治体当局と懇談し、軍事利用反対で一致できる共同を追求します。港湾・空港に働く労働者のたたかいを支援します。
- ③国民監視の「土地利用規制法」の際限ない対象拡大、軍拡の実態を隠して国民の知る権利を奪う「特定秘密保護法」「経済安保版秘密保護法」、国民を監視し日本が戦争を呼び込む「能動的サイバー防御法」の発動を許さず、法廃止に向けて議員要請行動、自治体要請や自治体議会意見書採択の取り組みを進めます。

- ④地方自治体に対する国の「指示権」発動を許さず、憲法で保障された「住民自治・団体自治」を守る取り組みを進めます。政府とアメリカ、神戸市による「非核神戸方式」の形骸化を許さず、神戸市に対して厳格な運用を維持することを求めて運動します。
- ⑤総がかり行動実行委員会が呼びかける「税金は暮らしへ、軍拡やめ平和の準備を」署名に引き続き取り組みます。
- ⑥「戦争国家」「大軍拡・大増税」の実態を職場と地域に知らせるための学習活動、地域宣伝行動などに取り組みます。
- ⑦世界の人々を日本製の武器で殺すことになる英・伊との次期戦闘機の共同開発、殺傷能力保有武器の輸出に反対し、日本を「死の商人国家」にしない取り組みをすすめます。軍事研究育成・軍事産業推進と、軍事研究に道を開く「日本学術会議」の再編に強く反対します。
- ⑧在日米軍の機能強化に反対し、各地で諸団体と共同して抗議行動や監視活動に取り組みます。米軍基地のある自治体当局への要請や懇談に取り組みます。
- ⑨在日米軍基地撤去をめざし、「日本平和大会」に参加して成功をめざします。
- ⑩辺野古新基地建設や弾薬庫建設の実態を知る学習会などを開催します。

2. 憲法改悪を阻止するたたかい

2024年秋の衆議院選挙の結果、衆議院では改憲派が3分の2を下回りましたが、その後の通常国会で開かれた衆院憲法審査会では、改憲手続きを定めた国民投票法に関する自由討議などが行われています。世論調査でも国民は改憲を求めておらず、国民投票法の整備を急ぐ理由はありません。必要なのは憲法を無視した政治を改めることです。

自公政権は、自衛隊に敵国攻撃能力を与えることで実質改憲を進めています。「戦争国家」づくり阻止とあわせた憲法改悪を許さない世論形成が求められています。

- ①九条の会徳島、憲法共同センター、ピースネット80、平和委員会、徳島原水協、安保廃棄10.21集会実行委員会などと連携し、改憲・戦争する国づくりに反対する取り組みや核兵器廃絶の取り組みを進め、「9の日宣伝」「19日行動」「安保廃棄10.21集会」「憲法九条まつり」「5.3憲法記念講演会」など諸行動への組合員の参加を呼び掛けます。
- ②憲法を身近に捉えて理解する取り組みを進めます。多くの人が抱く「憲法は難しい」「憲法は政治の課題」という先入観を払拭するため、日々のくらしや自らの仕事と憲法の関わりについて考えます。また、ジェンダー平等の視点から憲法について考え、その先進性について組合員の理解を深めることに取り組みます。
- ③「緊急事態時の議員任期延長」など改憲派の狙いを掴み、憲法を守る行動に立ち上がります。

3. 核兵器のない世界をめざす取り組み

プーチン大統領がウクライナに対して核兵器の使用をほのめかすなど、実際の戦争で核兵器が使用される危険性が高まったことを受け、アメリカの科学雑誌が「世界終末時計」の針を過去最短の89秒にしたと発表しました。

こうした国際情勢の中、2024年のノーベル平和賞が被爆者団体である日本原水爆被害者団体協議会（日本被団協）に贈られ、ノーベル委員会は授賞理由に、被団協の長年にわたる草の根の活動を挙げました。

今年は戦後・被曝80年であり、2026年には核不拡散条約（NPT）再検討会議が予定されています。核兵器のない世界の実現にむけた運動に取り組みます。

- ①日本政府に「核兵器禁止条約」の署名・批准を求めます。そのために日本原水協が呼びかける「非核日本をめざす全国キャンペーン」の提起に応え、「日本政府に核兵器禁止条約への署名・批准を求める署名」、「原爆パネル展」開催など職場と地域での運動を重視します。
- ②日本政府に核兵器禁止条約に署名・批准を求める自治体意見書採択の取り組みを進めます。議員要請や自治体首長・議長との懇談に、諸団体とともに取り組みます。
- ③「2026年国民平和前行進」の成功をめざします。ペナントの普及、自治体訪問など関連する取り組みも進めます。

4. 気候危機打開、原発ゼロをめざしクリーンエネルギーへの転換をはかる

昨年の能登半島地震でも志賀原発や柏崎刈羽原発でトラブルが起き、改めて地震大国日本に原発があることの危険性が明らかになりましたが、政府が「第7次エネルギー基本計画」を決定して原発回帰に舵をきったもとの、「原発稼働反対」「原発なくせ」の世論と運動を大きくしていくことが求められています。

2026年は東日本大震災・福島第一原発事故から15年目にあたります。未だに故郷に戻れない人たちが大勢いる現状のもと、事故を風化させない取り組みと、2022年6月17日の最高裁判決を覆し、国と東電に責任を求める取り組みをすすめます。

- ①「原発ゼロ徳島連絡会」「さよなら原発徳島実行委員会」に結集して「学習会」や政府・電力会社要請行動などの運動をすすめます。伊方をはじめ各地の稼働中原発の停止、原発再稼働阻止・廃炉などの運動、また破綻した核燃サイクル政策の推進を止め、住民の意見を無視した核のゴミ中間貯蔵施設と最終処分場の建設を許さない運動など、原発推進政策全般とのたたかいと共同し、運動の共有や情報交流などを行います。
- ②「原発ゼロと再生可能エネルギーへの転換を求める請願署名」に取り組み、政府に提出して原発ゼロと再生可能エネルギー推進を求めています。

- ③ 東日本大震災・福島第一原発事故から15年を迎えるにあたり、共同を広げながら「ノーモア東京電力福島第一原発事故」をかかげて原発ゼロをめざします。
- ④ 福島の地元住民との合意なしに強行されている「ALPS処理水」の海洋放出を止めさせ、専門家の知見に基づく処理を求めます。
- ⑤ 原発は存在する限り人が管理し続けなければならない、管理できなくなった時の損害がはかりしれない「自国に向けられた核兵器」であることを多くの人に知らせ、その本質と危険性を周知する活動に取り組みます。とりわけ、若い世代の世論と運動を広げます。
- ⑥ 若者がCO2排出量（エネルギー起源）の約3割を占める主要電力事業者に対し、科学が示す1.5℃目標と整合する水準での排出削減の実行を求める民事訴訟「若者気候訴訟」を支援し、勝利判決をめざします。

5. 要求実現が可能な政治への転換を

「政治資金パーティ」による裏金問題や、石破首相の新人議員への商品券配布問題などで自民党の党ぐるみの金権腐敗体質が明らかになりました。2024年10月の衆議院選挙、2025年7月の参議院選挙で国民の怒りをかった自公与党は過半数割れに追い込まれました。農政の失敗による米不足、教育政策の失敗による教員不足、世界の動きに逆行する原発・火力発電依存回帰など、長年にわたる自民党政治の失敗が様々な形で表面化していますが、総裁選でも明らかのように金権腐敗政治に慣れ切った今の自民党にはこれらを解決する政策も能力もなく、国民の要求を受け止めることはできません。大企業奉仕・アメリカいいなりの自民党政治を終わらせ、自公政権からの転換を図り、国民のいのちと暮らし優先の政治を実現することが切実、かつ喫緊の課題となっています。一方で、参議院選挙では、極右勢力や自公政権を補完する勢力も台頭しています。政治の転換をはかるため、国民・労働者の要求実現の立場で選挙に臨む必要があります。

- ① 「全労連選挙闘争方針」に基づき、労働者の要求を実現する機会ととらえて国政選挙に臨みます。
- ② 国政選挙・自治体首長選挙にあたり、要求実現の立場で組合員に選挙の争点を知らせ、投票を呼び掛けます。
- ③ 総選挙が行われる場合は全労連新聞「選挙特集号外」を活用し、選挙の争点と全労連の要求を組合員に知らせます。

IV. 組織を強く大きくし、要求実現を

1. 組合員の力を引き出し、要求運動と組織拡大の結合で組織の再生をはかる

(1) 改定する学習教育要綱づくりをすすめ、2026年1月に開催する第68回評議員会での確認をめざす

全労連は、準備を進めてきた「対話と学びあいスクール」（全労連版トラブルメーカーズスクール）のワークショップの推進を開始し、職場闘争の強化と仲間を増やして要求実現の実践をひろげます。

わくわく講座は、テキストの改定と制度改正を図り、全組合員対象の学習運動としてリニューアルします。

職場、地域での組織拡大の実践を学び、深める組織拡大実践講座をオンラインで適時開催します。組合員が行動に立ち上がるとき、仲間を増やして要求実現の実践とそれを支える対話と学びあいの進め方、組織の運営、トレーニングの進め方など学びあえる企画をめざします。

(2) 11月から2月を26春闘勝利めざす「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」とし、職場での対話の場づくり、職場組織のオルグ、未加盟・中立労組訪問活動を集中して取り組みます。

(3) 10月の『レバカレ2025』を成功させ、全労連の組織と運動の飛躍につながるよう、集会後の参加者のフォローアップも視野にいれて取り組みます。

2. 非正規差別ゼロ実現、非正規労働者やフリーランスなど組織化で要求実現

(1) パート・アルバイト・フルタイム 非正規労働者との対話をつくる

組合未加入の非正規雇用の労働者と「格差があるのは仕方がないと思うか」「格差があるのはあなたが悪いからではない」と対話をつくります。「気づき」を怒り・要求へとつなげ、職場の不合理な格差の是正、全国一律最賃制度実現、実効あるパート・有期法の改正のため、力を結集するとともに、「いっしょに声を上げよう」と組合加入を呼びかけます。

(2) 自治体で働く非正規雇用労働者（会計年度任用職員）との対話をつくる

2023年8月の「会計年度任用職員組織化プロジェクト」のスタート以降、プロジェクト会議は

19回を重ね、運動の推進を図ってきました。各自治体での非正規公務員の賃金・労働権の改善、継続雇用の実現などの成果を交流し、公務非正規分野での「仲間を増やして要求実現」の運動をけん引してきました。

現在、自治体で働く労働者に占める非正規雇用労働者の割合は4割とも6割ともいわれています。その非正規公務員（会計年度任用職員）のうち女性が8割を占めています。会計年度任用職員組織化プロジェクトで進めてきた会計年度任用職員の雇用の安定と不合理な格差の是正は、名古屋市の保育パート1,200人雇止め問題はNHKで特集が組まれるなど、ジェンダー平等社会の実現に向けた運動とも大きく重なり社会にむけた大きなアピールにもなりました。

2024年の人事院勧告に先駆けて決定した「3年公募の撤廃」をはじめ、非正規公務員への勤勉手当の支給など大きな前進を実現しました。会計年度任用職員の待遇改善が「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）に盛り込まれるなど、私たちの運動が政治を動かしています。

9月25日の徳島新聞では、徳島自治労連の会計年度任用職員の調査結果が報道され、3年公募が撤廃された自治体はゼロで4月に遡及して給与改定する自治体も半数に留まっていることが明らかにされています。

引き続き全国の仲間の運動を交流し、非正規公務員の雇用の安定と労働条件の改善に向け仲間を増やし仲間の力で推進していきます。「公共を取り戻す運動」「ジェンダー平等社会の実現を目指す運動」とも連携し、職場・地域で非正規公務員（会計年度任用職員）との対話を進め、会計年度任用職員制度の改善、雇用の安定と労働条件の改善を当事者の力で実現していきます。

（3）フリーランスの労災特別加入の受け皿づくりと組織化を推進する

全労連は、第67回評議員会第2号議案『全労連フリーランス労災保険支援センター』2025年度活動方針』に基づき、フリーランス労働者の労災保険特別加入の条件を整備するとともに、それをきっかけにして労働者・国民要求の実現に必要な「多数の力」を結集することを目的に、「全労連フリーランス労災保険支援センター」（支援センター）を設置してとりくみを進め留としています。

具体的には①フリーランス労働者の労災特別加入窓口として各県労連に地方事務局を設置して事業の全国展開を行うこと、②労災特別加入をきっかけにした労働組合への加入勧奨を強めること、③労働相談の実施等を通じた会員と組合員の拡大、フリーランス労働者とのつながりづくり、④ニュースの発行や各種セミナーの実施などの支援活動にとりくむことになっています。

徳島では、すでに建交労や徳島建労で取り組んでいます。地方事務局の設置も建交労と相談して進めます。

3. 女性差別の根絶とジェンダー平等の実現をすべての運動に

徳島労連は、第36回定期大会で「ジェンダー平等宣言」を行いましたが行動計画が進んでいま

せん。すべての職場で実践できるように学習や支援ができるよう取り組みます。

ジェンダーギャップ・チェック表の活用とハラスメントから労働者を守る「第三者介入」のワークショップの展開を柱に、組織と運動のジェンダー平等を推進します。

4. 未組織労働者の組織化

労働相談員の確保や育成をすすめ「労働相談センター徳島」の体制強化をめざします。

組合員に依拠した紹介活動も呼びかけます。

テーマ、課題ごとに行ってきた「全国いっせい労働相談ホットライン」の年度末実施など検討します。

5. 仲間の力ですべての争議の早期解決をめざす

①解雇や雇止めなどの争議や労働相談からの争議など、争議をたたかう場合は、単産・地域で連携し運動をつくります。当事者に寄り添い当事者を孤立させることなく運動をつくります。

②トランプ関税の影響で（もしくはそれらを口実に）事業所の閉鎖や派遣切り・非正規切りが起こる可能性は否定できません。地域の動向を把握するとともに必要な相談体制をつくり対応していきます。

6. 中央・都道府県労働委員会対策と労働審判員の任命

徳島県では、徳島県労働委員会（県労委）の労働者委員が徳島労連推薦者から任命されたことがありません。2025年の任命時には、徳島労連と徳島建労が連名で3人の委員を推薦しましたが任命されていません。連合以外の委員の任命を実現していくためにも労働委員会の活用は不可欠です。実際に労働委員会ですたかうにあたって「連合系の委員ではこのように困る」実態を明確にする必要があります。労働委員会の活用をどう広げるかについても他の都道府県労働委員との連携を図り、取り組みの具体化を行います。

一方、徳島地裁の労働審判員の任命については、2026年度も野口事務局次長を推薦しています。

7. 共済運動の発展

全労連共済は、労働組合が行う助け合い運動として組合員とその家族を守り、その規模を拡大する取り組みを進めていきます。各組合が展開する組織拡大と一体となった共済拡大を引き続き運動の柱とします。「安価で優位な保障」である共済を組合員に提供することは、組合員の日常を守ると同時に可処分所得を増やす「第2の賃上げ」になります。全労連共済は営利を必要としな

い組合員本位の運営を守り、ニーズに基づいた制度改善と開発を進めていきます。共済運動は加入、給付など日々組合員と接する活動であり、組合への結集に直結します。

組合員の減少や加入者の退職など、とりまく環境が厳しいなかでも、共済が一定の加入水準を維持してきていることは、結集する各共済会が加入拡大を全力で進めてきた表れです。この間、コロナでの支払や大型地震、山火事などの災害に対して共済金や見舞金を遅滞なく実施してきたことは、共済が真に組合員の生活を守っています。

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

生保最大の販路である営業職員による販売が低迷し、損保では連続する火災保険の値上げや代理店の不正、個人情報流出などにより著しく信頼が薄れるなか、労働組合自主共済への期待は高まっています。

(1) 加入者拡大に向けて

組合員にとって最も身近な共済である組織一括加入の「慶弔（組織）共済」の全組合加入に向けた運動を進め、その上で各種共済の加入拡大を進めます。

労働組合が持つ最大の強みは組合員との日常的な接点です。この間、共済事業部会が展開した対話による新規加入は、年間で約1,400人との対話のもと、その36%となる499人が加入されるという実績を築いています。生命、医療、交通、火災共済、そして年金共済において、民間保険と比べ優れた共済を組合員に広く知らせ、加入率底上げに向けた運動を強化します。特に火災共済の優位性は際立っており、この間の連続した民間保険の掛金引上げは地域によっては全労連共済の9倍超もの掛金になります。民間火災から火災共済への切り替えを進めます。

①分担金管理部会の各共済会は、「共済アンケート」や「共済プレゼント」、「共済カフェ」などの取り組みを引き続き展開します。台風、豪雨での支払、大型地震に対し着実に見舞金を実施してきた実績を伝え、加入拡大を進めます。組合員本人加入と同時に家族加入も重視します。

②共済事業部会は、組合員に共済を浸透させる取り組みを進めます。共済未加入組織の加入を最重点に位置付け、働きかけを強めます。拡大に向け、リニューアルしたホームページの活用、「組織医療共済キャンペーン」の展開のもと、各組合における組織共済加入型の見直しも促進します。火災共済継続時の「自然災害特約キャンペーン」推進による特約付帯率の引き上げをすすめます。

(2) 年金共済の運営を充実させます

公的年金不安が高まるなか、政府は国民に自己責任による新NISAやiDeCoなど個人運用を勧めています。私たちは、公的年金拡充に向けた運動とともに年金共済をさらに進めていきます。現在加入者は3,556件（2025年4月現在）の到達であり、事業開始当初からの加入目標4,000件

の早期達成を目指します。

(3) 制度拡充の検討

研究機能充実のもと、組合員の要望に応えた制度拡充に向けた検討を進めます。

(4) 貿易協定による外圧や保険資本による不当な共済規制とのたたかい

共済研究会をはじめ、共済規制をゆるさない諸団体、研究者と運動をすすめます。

8. 地方・地域組織の再建・強化への対策

徳島労連は、1999年の15,000人から毎年のように組合員が減少し、4千人余にまで減少しています。財政面を含めて組織強化・拡大は待ったなしの課題となっています。3ヶ月に1度の組織拡大調整会議で議論しながら、全組合員に依拠した取り組みをめざします。

地域労連の再建も課題です。すべての産別の協力で、地域労連の再建が目指せるよう取り組みます。

9. 青年部、女性部

(1) 青年部

①青年のつながりづくりのために、すべての組織での青年部確立をすすめ、徳島労連青年部への結集を強めます。

②青年の誰もがどこでも安心して生活し、働ける職場環境づくりをめざします。全国一律最低賃金1,500円以上の実現に向け、生計費調査や最賃生活体験などを通じ、自分たちの生活に必要な賃金水準と労働時間短縮に向けた学習や議論、行動する機会をつくります。11月に開催される「四国働くものの学習交流会 in 愛媛」への参加を呼びかけます。

③未結集未組織青年への新たなアプローチ方法の模索と、青年自らがオルガナイザーとして組織強化・拡大を行うための様々な学習ツールや手法も習得し、次世代育成と、単産・地方青年組織の活性化、青年組合員の拡大をめざします。

④全労連初級教育制度「わくわく講座」への積極的な参加を青年部の有無にかかわらず呼びかけます。青年組合員や新入組合員を中心に、開校式や閉校式を計画し、集団での学習と同世代のネットワークづくりで青年組織の活性化に結び付けることができるよう援助します。

(2) 女性部

①実態調査にとりくむ

全労連女性部は、約5年に一度、「女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調

査」および「妊娠・出産・育児に関する調査」に取り組んでいます。調査結果をもとに、26春闘の要求討議などと合わせて、職場の実態把握、ハラスメント、長時間労働の根絶、両立支援制度の徹底などの議論の材料の他、男女賃金格差を明らかにすることや、性別にかかわらずだれもが人間らしくいきいきと働くことのできる社会へむけて、雇用の確保、労働時間短縮、労働時間の上限規制の実現、ジェンダー平等実現などの取り組みを強めます。

②女性部組織の確立強化

徳島労連の組合員の45%は女性です。引き続き徳島労連女性部への各組織の結集を呼びかけます。また、徳島労連の機関会議での女性参加も開催時間やリモート併用などで参加しやすいように引き続き取り組みます。

③母性保護の権利取得強化

母性保護の学習にとりくみ、権利の行使を追求します。生理休暇の無給化を許さず、全ての女性が有給で取得できることをめざします。

10. たたかう労働組合運動の国際連帯を強めることと学び

ウクライナやパレスチナで続く戦争、トランプ関税による物価高、経済減速の傾向が強まり、各国で労働者が苦しんでいます。大資本や富裕層の労働者搾取、労働者・労働組合の権利や民主主義破壊の攻撃に声を上げたたかいを組織、前進を作り出しています。労働者の権利と利益、民主主義と平和の擁護と全身に、労働組合の国際連帯が欠かせません。

新たに加わった労働安全衛生分野を含めILOの基本条約を日本に生かす活動を進めます。公務員の労働基本権回復に向けた各国労働組合との連携を強化します。団結権、団体交渉権の保護、プラットフォーム労働の保護の拡大などの国際労働基準や、ビジネスと人権指導原則など国際人権基準を運動に生かします。

被爆80年の節目の年であり、核兵器のない平和で公正な社会を目指す各国労働組合との連帯の強化を目指します。

運動の組織化、未組織労働者の組織化、組織強化を目指す各国の取り組みに学び、全労連の運動に引き続き生かしていきます。2026年6月のレイバーノーツ大会への参加準備を進めます。

11. 情報発信機能の強化

徳島労連ホームページをリニューアルしています。会員専用ログインも活用し、資料のダウンロードなど組合員が活用できるようにしています。郵便料金が高騰するなか各組織への通知は基本的にメールで行えるよう協力をお願いします。SNSの活用も含め、従来の紙媒体での発信を総合的に検討し、組織の内外に運動を組織し、労働組合の魅力を伝えるローカルセンターとしての発信力の強化をめざします。