

【第3号議案】

2026 年度運動方針

戦争と憲法改悪を阻止、ジェンダー平等実現、
人間らしい生活と労働を創るために、
“対話と学びあい”で強く大きな“たたかう労働組合”を
はじめに

高市政権の誕生で、最賃引上げの抑制や労働時間の規制緩和、医療・介護の負担増など労働者・国民のいのちと暮らしが厳しくなっています。そして何よりも憂慮しなければならないのは、日本の平和憲法が戦後最大の危機に直面していることです。

全体主義的な「力の支配」が社会を席卷し、競争と格差、権威と分断による資本の支配は、労働者の誇りを奪い生活苦を深刻化させています。ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエルと米国によるイラン侵略と、戦争が後を絶たず、多くの人のいのちが奪われています。米国・トランプ大統領は「私を止められるのは、私自身の道徳だけ」「私に国際法は必要ない」と言い、「武器と権力による力の支配」が現実の世界となり、大国のエゴむき出しに「弱肉強食の世界」を闊歩させています。中東情勢の悪化は、ホルムズ海峡の封鎖により原油の流通を滞らせ、ナフサを原料とする多くの製品が高騰・品不足となり、医療・介護分野から日用品・食糧品にまで影響し、国民のくらしや営業を直撃しています。

2026年2月の総選挙で、高市首相が「高市早苗に国家経営を託していただけるのか、国民に直接判断いただきたい。国会前に信を問いたい」と解散権を乱用し、自民党は衆議院で3分の2を超え大勝しました。自民党・日本維新の会連立政権合意書に明記された「スパイ防止法、対外情報庁創設、武器輸出『5類型』撤廃、防衛力の抜本的強化、憲法改正、日本国国章損壊罪、皇室典範改正、旧姓使用法制化、外国人政策の厳格化」そして、「非核三原則の見直し」と矢継ぎ早に、米軍とともに「戦争する国づくり」を急速にすすめています。実質改憲、憲法改悪の既成事実化です。高市首相は「発議に向けて何とかめどが立ったと言える状態で、来年の（自民）党大会を迎えたい」としています。

しかし、一方で労働者・国民も黙ってはいません。「NO Kings」「NO WAR」「憲法守れ！」「高市はやめろ！」と声をあげる労働者・国民の大きなうねりが、世界、日本で巻き起こり、労働者・国民に主権を取り戻す潮目の変化をつくり出しています。参加市民は、20～30代が半数を占め、女性が6割となっています。

こうした社会情勢のもとで、たたかう労働組合への期待が高まっています。差別と分断から労働者が解放され連帯からなる社会、誰もがどこでも「物が言える社会」を築いていくこと、労資（使）対等に交渉し決めていくことがスタンダードとなる社会、つまり基本的人権が守られる社会をめざしましょう。

すべてのたたかいに組織を強く大きくすること、ジェンダー平等実現を位置づけます。そして「戦争と憲法改悪を阻止、ジェンダー平等実現」、「人間らしい生活と労働をつくるために、“対話と学びあい”で強く大きな“たたかう労働組合”を実現させましょう。

第一章 4つの要求実現に向けた取り組み

I. 「戦争国家」づくりと改憲策動を止め、 憲法がいかされる平和な社会を

1. 改憲勢力から平和憲法を守り、憲法改悪阻止するたたかい

高市政権は、衆議院での改憲勢力の圧倒的多数を背景に、実質改憲、憲法改悪の既成事実化をすすめています。自民党のみならず、日本維新の会、国民民主党、参政党、日本保守党なども改憲に前向きな姿勢を示しており、国会での改憲発議の危険性はかつてなく高まっています。

しかし、憲法は国家権力を縛り、市民の自由と人権を守るための最高法規です。憲法9条は、戦争の惨禍への反省から生まれた「二度と戦争をしない」という日本社会の誓いであり、25条をはじめとする生存権や労働基本権は、私たちの暮らしと労働を支える土台です。労働組合や市民運動が自由に活動できるのも、平和憲法が存在しているからにほかなりません。

「失業と貧乏と戦争に反対」（建交労）、「ふたたび白衣を戦場の血で汚さない」（日本医労連）、「若者や孫をふたたび戦場に送るな」（年金者組合）、「ふたたび戦争の奉仕者にはならない」（国公労連）、「二度と赤紙を配らない」（自治労連）、「教え子を再び戦場に送るな」（全教）、「戦争反対の番組をつくろう」（民放労連）など戦後の誓いは、侵略戦争に協力させられた痛苦の歴史から生まれたものです。いま私たちは、その原点に立ち返り、平和憲法を守り抜く国民的共同をひろげていく必要があります。

（民放労連）など戦後の誓いは、侵略戦争に協力させられた痛苦の歴史から生まれたものです。いま私たちは、その原点に立ち返り、平和憲法を守り抜く国民的共同をひろげていく必要があります。

徳島労連が毎月行ってきた「9の日宣伝行動」、九条の会徳島の「9の日アピール行動」、憲法共同センターの「3日・19日行動」、署名運動、SNSを活用した発信などをさらに発展させ、「憲法を変えるな」「戦争国家づくりを許さない」という世論を可視化し、多数派へと押し上げることが重要です。職場・地域での学習活動を強め、憲法が暮らしと平和を守る力であることをひろく共有し、諸団体との共同を発展させる運動をすすめます。

戦後81年間、私たちが戦争のない平和な日本に暮らせているのは9条が戦争を放棄しているからであり、25条では健康で文化的な生活を送る権利が保障されているように、日々の暮らしや仕事は憲法と密接に結びついています。憲法を守りいかすことこそ、暮らしと平和を守る道であり、「戦争国家」づくりを止める最大の力です。草の根からの市民運動をさらにひろげ、戦後最大とも言われる改憲と大軍拡の危機に対し、共同と連帯の運動を発展させます。

- ① 「私たちは戦争につながる憲法改悪に反対します ―憲法9条改悪に反対する請願署名―」については、秋の臨時国会での提出（11月予定）に向けて緊急に取り組みをひろげます。あわせて、地方議会の意見書採択の取り組みや、新聞意見広告などにも取り組みます。
- ② 毎月の「9の日宣伝・アピール行動」や徳島憲法共同センターが取り組む3日・19日の宣伝行

動、市民連合などが呼びかける「NO WAR」「改憲NO!」のペンライト集会に積極的に参加します。

- ③ 11月3日の「憲法九条まつり、民主主義・平和・憲法フェス」や5月3日に開催される「5.3 憲法記念日講演会」を大きく成功させ、「憲法守ろう」の世論を喚起します。
- ④ 2026年秋闘、2027年春闘では、賃上げなどの要求とともに「改憲阻止」の要求をかけた、ストライキに立ち上がります。公務単産でも、労働基本権の回復のたたかいを強めつつ、ストライキ権を確立させ、全組合員の職場から総決起することを提起します。

2. 「戦争国家」づくりを阻止するたたかい

現在すすめられている大軍拡は、国民生活を犠牲にして推進されています。政府は「財源不足」を理由に消費税減税や社会保障拡充には背を向ける一方、防衛費（軍事費）には9兆円規模もの巨額予算を投入し、長距離ミサイル、攻撃型ドローン、大型弾薬庫建設など、戦争準備を急速に拡大しています。その背景には、アメリカからの軍拡要求と、日米軍事一体化の加速があります。

こうしたなかで、米国・イスラエルによるイラン攻撃とホルムズ海峡封鎖は、日本社会の脆弱性をあらためて浮き彫りにしました。日本は原油の9割以上を中東に依存しており、海峡封鎖によってガソリン、軽油、ナフサなどの供給不安が深刻化しています。物流停滞、製造業の減産、医療資材や生活必需品の値上げなど、戦争の影響はすでに国民生活におよんでいます。

とりわけ、石油やナフサに依存した経済構造のもとでは、戦争と軍事対立の激化が直接暮らしの危機へとつながります。トラック輸送や農業、病院運営、化学産業など、社会の基盤が深刻な影響を受け、物価高騰が家計を直撃しています。それにもかかわらず、政府は軍事費拡大を優先し、国民生活支援には消極的な姿勢を続けています。

近年、「戦争する国づくり」への動員をねらった防衛省による「防衛白書」の配布にみられる子どもへの働きかけや、学校・地域への介入が強まっています。自衛隊募集に際しては、高校生宅への訪問による勧誘など、公正採用の原則に反するおそれのある広報・リクルート活動が各地で報告されています。

さらに文部科学省は、沖縄県名護市辺野古沖での事故をめぐり、本来は安全確保の問題と切り分けて考えるべき教育活動の内容について、「政治的中立」に反するとして介入しました。こうした動きは、平和教育全体を委縮させる危険性があります。

防衛省や自衛隊、国による教育への不当な介入や政治的支配を許さず、民主的な教育実践と平和教育を尊重・発展させていくことが重要です。

いま求められているのは、軍事対軍事の悪循環ではなく、憲法9条をいかした平和外交への転換です。軍拡競争を止め、対話と外交による緊張緩和を追求することこそ、日本が果たすべき役割です。沖縄をはじめ全国ですすむ基地機能強化や軍事施設拡張、港湾・空港の軍事利用、自衛隊基地の強靱化に反対し、地域から「戦争する国」づくりを止める運動をひろげていかなければなりません。

- ① 在日米軍基地の機能強化に反対し、抗議行動や監視活動に取り組みます。沖縄での米兵による

女性への暴行事件が多発していることと、日本政府が事件を隠蔽したことに強く抗議し、宣伝行動などに取り組みます。在日米軍基地の撤去と日米地位協定の廃止を強く求めます。

- ② 10月21日に徳島駅アミコ前で開催する「安保廃棄 10.21 徳島県集会」や11月28～29日に神奈川県で開かれる「なくそう！日米軍事同盟・米軍基地 2026 年日本平和大会 in 神奈川」などへの参加を呼びかけます。

- ③ 教育の中立性を侵害する学校への「防衛白書」送付の中止と、送付された「防衛白書」の回収を求めます。授業での使用の強制や、自衛官の募集につながる内容を学校で子どもたちに教えないよう強く求めます。辺野古沖の事故を口実とした、平和教育への不当な介入を許さない取り組みをすすめます。

3. 戦争と核兵器のない平和な世界を実現するたたかい

(1) 世界の人々と連帯し、戦争を地球上からなくすたたかい

ロシアがウクライナに軍事侵攻を開始して4年半が経ちました。イスラエルによるガザ地区攻撃の犠牲者は8万人を超えています。イスラエルは停戦合意後もガザ地区への攻撃を続けており、犠牲者は日々増え続けています。また、イスラエルはガザ地区だけでなくパレスチナ西岸地区での力による大規模な入植という侵略をすすめています。

アメリカは1月3日、南米ベネズエラに突然軍事攻撃をしかけて大統領夫妻を拘束しました。さらに2月28日、イスラエルとともに宣戦布告もなくイランに攻撃をしかけ、イランの最高指導者ハメネイ師を殺害しました。ベネズエラへの攻撃やイランへの攻撃は、国連憲章にも国際法にも違反するものです。戦後日本は一貫して「力による現状変更は認められない」として、「力の支配」ではなく「法の支配」を支持し、国際刑事裁判所（ICC）を重視し、赤根所長を送り出してきました。ICCは、ロシアのプーチン大統領やイスラエルのネタニヤフ首相に対し戦争犯罪で逮捕状を出しています。これに対し、トランプ大統領はICCを批判し、赤根所長に制裁を行うなどし、国連総会で各国にICCを脱退するよう呼びかけました。この暴挙に高市首相は「残念」としただけで抗議をしていません。国連でも「法の支配」を支持することを表明したもののトランプ大統領を行為を批判することはなかったのです。

高市首相も終末時計の針をすすめるのに一役買っています。「戦争国家」づくりにまい進し、熊本や南西諸島に他国を攻撃できる大型ミサイルを配備しています。台湾有事が起きれば日本は中国と戦争をする可能性があると言及し、撤回も反省もせずに日中関係を悪化させました。また殺傷能力のある武器輸出の全面解禁を、国会に諮ることなく閣議決定しました。高市政権は、安全を高めどころか日本の周辺の国々に脅威を与えています。

日本は唯一の戦争被爆国であり、戦争の放棄をかかげた「憲法9条」を持つ国です。アメリカいなしの「戦争国家」づくりではなく、憲法9条をいかした対話外交で世界平和に貢献する責務があります。

日本の「戦後」をこの先もずっと続けるとともに戦争のない平和な世界を実現するために、国内はよろか世界中の人々と連帯して、いかなる戦争にも反対し、権力者に戦争をさせないための運動を大きく

すすめます。

- ① 全国各地にひろがる、平和を求める市民の立ち上がりに連帯し、ペンライトや「No War」などのスローガンをかかげてスタンディングや街頭宣伝、デモなど平和を訴える行動に取り組みます。
- ② ロシアのウクライナ侵攻、アメリカとイスラエルによるイラン攻撃など、世界で起きている戦争の終息に向けて、日本政府が当該国に働きかけるよう求めるとともに、国際刑事裁判所を強く支持し、これに反対して所長に対する制裁や各国に脱退を求めるアメリカに強く抗議することを求めます。
- ③ 組合員が職場で平和について学び、考えるための取り組みを強めます。

（２）核兵器のない世界を実現し、未来に受け継ぐたたかい

アメリカの科学誌「アトミック・サイエンティスト誌」は、今年の「終末時計」を昨年から4秒すすめて過去最短の「残り85秒」としました。「終末時計」は核戦争などで人類が滅亡するまでの残り時間を象徴的に示すもので、1947年の発表当初は「残り7分」でした。

同誌は4秒縮めた理由として「核保有国のロシア、中国、アメリカが攻撃的な振る舞いを続け、これまで人類が苦勞して築きあげてきた国際的な理解は崩壊しつつあり、勝者総取りの大国間競争が加速している」と指摘しています。

ロシアによるウクライナ侵攻とアメリカとイスラエルのイラン攻撃は、まさに核保有国の「攻撃的な振る舞い」であり、人類が努力して築いてきた国際秩序は崩壊寸前です。

いま、世界には核弾頭が1万2千発以上存在し、そのうち約4千発はただちに発射可能な状態におかれています。コンピューターの誤作動でも核戦争が起こりかねないのが現実です。

高市首相は、アメリカの核の傘による「核抑止」にすがり、唯一の戦争被爆国の首相であるにもかかわらず、歴代政権が国としてきた「非核三原則 核兵器を持たない・つぐらない・持ち込ませない」を改悪して、米軍による日本への核兵器持ち込みを認めようとしています。「生きているうちに核兵器のない世界を」との被爆者の願いを踏みにじるものであり、決して許すことはできません。

私たちは平和で豊かな地球を子孫に残す義務があります。そのためには、核兵器を廃絶するしかありません。「終末時計」の残り時間を気にしなくてもいい世界をつくりましょう。

- ① 日本原水協が呼びかける「非核の日本キャンペーン」に、引き続き取り組みます。「被爆体験を語り継ぐつどい」「原爆パネル展」などの開催、「日本政府に核兵器禁止条約への参加を求める署名」などに取り組みます。
- ② 日本政府に「核兵器禁止条約」への参加を求めるために、日本原水協や非核の政府を求める会に結集して、政府要請や署名行動に取り組みます。11月に国連本部で開かれる「核兵器禁止条約（TPNW）第1回再検討会議」の成功に向けた諸行動にも取り組みます。
- ③ 「日本被団協」「日本原水協」「原水禁国民会議」の三団体による共同行動の成功・発展をめざします。

- ④ 2027年の「3.1 ビキニデー」、2027年国民平和行進、原水爆禁止四国大会・世界大会の成功のために取り組みます。
- ⑤ 被爆者の救済と国家補償を求めて被爆者への援護・連帯を強めます。

4. 要求実現が可能な政治、「平等と連帯」の社会をつくるたたかい

(1) 労働者・国民の願いが届く政治の実現に向けて

2026年1月の衆議院選挙の結果、自民党が衆院議席の3分の2以上を占めました。選挙後の特別国会では、自民党が数を頼みに議会軽視、民主主義軽視の国会運営を強行しています。

朝日新聞は5月8日、「日米安保強化『賛成』5割以下、自民議員93%と乖離」と題する記事を載せ、朝日新聞と東京大学による調査の結果、日米安保を「強化すべき」と考えている有権者は48%と5割以下であり、衆議院の自民党議員では93%なのに対して有権者と隔たりがあると報じています。

高市首相が総選挙で当選した自民党衆院議員に1人当たり3万円相当のカタログギフトを贈ったことが問題になりましたが、高市首相は「問題がない」と開き直りました。また、裏金議員を公認して復権させ、閣僚にまで就けています。国民の怒りと呼んだ「裏金問題」に無反省というだけでなく、選挙で「勝てば官軍」と言わんばかりです。金権腐敗をくり返してきた自民党の体質はもはや変わりようがありません。維新の会も、野党時代は自民党の「金権体質」を強く批判してきましたが、今回組閣では、自民党派閥の裏金事件で処分を受けた2人の議員の閣僚起用を容認しています。

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さまざまな形で表面化していますが、いま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、かつ喫緊の課題です。

また、今年度は統一地方選挙など重要な地方選挙が予定されています。住民生活を最優先する自治体、国に対して言うべきことは言える自治体の建設をめざして、地方自治選挙に取り組みます。

- ① 徳島労連は、組合員の政党支持、政治活動の自由を保障したうえで、労働者・国民のいのちと暮らし、平和と民主主義を守るための候補者選択ができるための取り組みをめざします。

(2) 差別と排除ではなく、連帯と平等の社会をつくる

高市首相は、「不法滞在者ゼロ」「もっと入国管理を厳しくする」と強調し、「税金や社会保険料にタダ乗りしようとする方にはお帰りいただかなければならない」などと、外国人への憎悪をあおり、差別と「排外主義」を助長しています。また、日本維新の会や参政党、国民民主党なども排外主義にもとづく外国人攻撃の発言をくり返しています。

こうしたなか、埼玉県川口市で在日クルド人を標的とした扇動行為が多発するなど、各地で「政治活動」を盾にした人種差別や「ヘイトスピーチ」など排外主義による外国人排除が激化しています。昨年5月に政府が「不法滞在者ゼロプラン」を公表して以降、仮放免のクルド人が次々と強制送還されています。「不法滞在者ゼロプラン」などによる人権侵害をやめさせ、日本で働き、学び、暮らすすべての人々の人権の尊重を求めなければなりません。

「排外主義」がひろがる背景には、「政治は自分を大切にしてくれない」と感じる人たちの政治への不満や不信があります。「自分は大切にされていない」との思いは物価高騰、雇用不安、低賃金や低年金、脆弱な社会保障などに起因するものです。自公政権から現自民・維新政権に続く国民生活切り捨て政治こそ原因であり、外国人に責任はありません。参政党は、女性の社会進出が少子化の原因と主張しています。少子化の原因は展望の持てない雇用不安や低賃金、個人の時間を奪う長時間労働、地域経済の衰退など、やはり政治によるものです。悪政を変えずに外国人や女性を攻撃しても、社会も生活もよくなりません。

こうした状況を背景に、国会では「スパイ防止法」制定の動きが強まっています。スパイ防止法のねらいは、思想や信条による差別を公然化し、権力や政権に反対する人や勢力を弾圧することにあります。

いま必要なのは、排外主義による「差別と分断」ではなく、誰もがお互いを認めあい、信頼し協力しあえる社会です。「平等と連帯」にもとづく全労連の運動こそ、「差別と分断」を許さない対抗軸です。

「対話と学びあい」で「平等と連帯」に根差した職場と地域をつくり、「差別と分断」を許さない世論と運動をひろげます。

- ① 外国人などの日本における弱者やマイノリティの人たちを排除する「排外主義」の危険性や誤りについて組合員に周知する学習活動に取り組みます。
- ② 侵略戦争を正当化するために、軍の主導で国民のなかに中国や朝鮮半島の人たちを差別する思想が浸透していった歴史をふまえ、外国人への差別や排除ではなく相互信頼と友好関係を築くための学習教育活動をすすめます。
- ③ 「対話と学びあい」で全労連運動を旺盛に展開し、「誰もが生きやすい社会をつくるため、みんなに必要なものは『差別と分断』ではなく『平等と連帯』」の世論をひろげます。
- ④ 自民党、日本維新の会、国民民主党、参政党などが成立をめざす「スパイ防止法」法案に反対し、成立阻止のために学習会などでその危険な内容について組合員に周知するとともに、「スパイ防止法反対」の運動をすすめ世論形成を図ります。

Ⅱ. 誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りをもって働き、安心して暮らせるだけの賃金水準の実現を

1. 賃金が上がる社会への転換をめざす大幅賃上げ闘争

(1)「賃金が上がる国への転換」めざす

賃金引き上げの必要性に関する世論をつくりあげた到達を力に、政府に対し最低賃金 1500 円の先送りではなく 1700 円の道筋を示させます。26 春闘では、25 春闘に続き、「30 年ぶりとなる賃上げ」水準となりましたが、30 年以上続く実質賃金の低下を取り戻すものにはほど遠いものとなっています。27 春闘では、歴史的賃上げを実現し、「賃金が上がる国への転換」をめざします。

物価高騰下の生活実態にもとづく要求討議を重視し、職場・組合員の声を要求に反映させながら、仲間を増やし、たたかう力を強化していきます。その力を背景に要求提出を行い、ストライキを構えた団体交渉を産別・地域の統一行動に結集させ労働組合本来の原則的なたたかいを確立します。

(2) ケア労働者の処遇改善に向けた運動のさらなる強化と非正規雇用労働者課題への取り組みの促進 ～賃金・労働条件を「社会的な賃金闘争」として推進する～

公定価格によって決定されるケア労働者の賃金をはじめ、最低賃金、公契約条例による労務費、公務賃金などは、直接対象となる労働者のみならず、地域における賃金水準や非正規雇用労働者の賃金にも大きな影響を与えます。

こうした課題の改善を通じて、社会全体の賃金底上げにつなげていくことが求められます。したがって、職場段階でもこれらの課題を職場での要求・団体交渉と結び、国の制度・公定価格・財政措置の改善を求める「社会的な賃金闘争」として推進します。その上で、社会全体の賃金底上げを図るとともに、公共の再生、地域経済の活性化、すべての働く人々の賃金の底上げ、人間らしく暮らせる賃金を求めて、産業別・地域横断的なたたかいを強化します。

- ① 公定価格によって水準が決定されている、医療・介護・福祉など人々の生活と社会を支えるケア労働者の大幅賃上げと処遇改善を最重点課題としつつ、長時間労働や慢性的な人員不足、不安定雇用の是正、専門性に見合った社会的評価の確立をめざします。

また国の公的責任による財源確保を求め、診療報酬・介護報酬・公定価格の抜本的引き上げを通じて、現場で働く労働者に確実に賃上げが行き渡る仕組みの実現を追及します。その際、物価上昇や最低賃金の引き上げ、人件費の増加が適切に反映され、確実に賃上げへ転嫁できる水準で公定価格を引き上げることを求めます。さらに、現行の診療報酬・介護報酬改定が2年または3年に一度とされているもとでは、急激な物価高騰や経済情勢の変化に十分対応できない実態も明らかとなっています。経済情勢や賃金動向に機動的に対応できるよう、毎年改定や必要に応じた期中改定など、柔軟な改定のあり方についても検討を求めます。

- ② 最低賃金と密接な関係にある非正規雇用労働者の労働条件についても、低賃金や不安定雇用、社会的評価の低さなど、ケア労働者と共通する構造的課題を抱えています。とりわけ介護、保育、医療、福祉分野では、非正規雇用の比率が高く、多くの労働者が専門性や責任に見合わない賃金水準のもとで働かされています。また、公務職場においても、会計年度任用職員や期間業務職員が、自治体行政や公共サービスの現場を支える重要な役割を担っており、実際にはこれらの労働者がいなければ現場が成り立たない実態があります。しかし、その多くが低賃金・不安定雇用の

もとに置かれ、処遇改善が大きな課題となっています。

さらに、地域間最低賃金格差は、地方から都市部への人材流出を加速させ、地域医療や介護、保育体制の維持を困難にする要因にもなっています。こうした状況を改善するためにも、全国一律最低賃金制度の実現とあわせて、非正規雇用労働者の均等待遇や処遇改善を一体的にすすめ、すべての労働者の賃金底上げと雇用の安定、人手不足解消につなげる観点から位置づけ、運動全体の課題として取り組みを促進します。

- ③ 公契約条例は、徳島では前進がありませんが、現在では全国で 90 を超える自治体（都道府県を含む）にひろがっています。

近年は、人手不足や物価高騰を背景に、適正な労務単価の確保やダンピング防止の必要性が強く意識され、公契約の見直しがすすんでいます。あわせて、公契約条例は地域内の雇用や中小企業を支える仕組みとしても注目され、地方選挙の争点になるなど、社会的な関心も高まっています。実際に、賃金の下限額を定めた自治体では、労働者の認知がすすみ、賃金水準の底上げにつながっています。また、受注の多くを地域の中小企業が担うことで、雇用の安定や地域経済の循環にも寄与しています。

今後は、自治体の理解をひろげるとともに、事業者団体との対話をすすめ、現場に即した制度づくりをすすめることが重要です。

公正な労働条件の確保と地域経済の活性化を両立させるため、公契約条例の制定と充実に向けた取り組みを引き続きすすめていきます。

- ④ 公務労働者の生活を守るための大幅賃上げ、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・常勤化、そして定員削減の中止を求めます。とりわけ、人手不足が深刻化するなかで、要員確保と大幅増員をすすめることは、行き届いた公務・公共サービスや教育を実現するうえで不可欠であり、公務労働者にとどまらず、国民全体にとっての重要課題となっています。

物価高騰が続くもとで、公務員賃金の改善は社会全体の賃上げを支える柱でもあります。政府・人事院、自治体・地方人事委員会・教育委員会に対し、官民が連携した取り組みをいっそう強化し、地域格差も含め公務員賃金の抜本的な改善を実現していきます。加えて、再任用、定年延長など高齢者雇用における同一労働同一賃金の実現をめざします。

また、公務や教育の現場で常態化している長時間労働の是正は待ったなしの課題です。労働時間の短縮や時間外労働の上限規制の実効性確保をすすめるとともに、給特法についても再改定を求め、実効ある改善につなげていきます。

さらに、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、正規化は引き続き重要な課題です。社会的な議論をリードするとともに、当事者を中心とした運動をひろげ、職場・地域・世論を結びながら、着実な前進をめざします。

あわせて、労働時間規制の強化、要員確保と大幅増員、公務員の労働基本権の回復などに向けた具体的な取り組みを強化し、さらなる前進を図っていきます。

（３）大企業に社会的責任を果たすことを求める

国際情勢の不安定化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ます。

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取り組みを具体化し、経団連などに対し、公正取引の確立と労務費の価格転嫁を求めます。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・人事制度（成果主義）」に反対、すべての仲間の賃上げ実現をめざす

大企業から中小企業、さらには公務分野にも拡大しつつある「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。

労働者を分断し格差を拡大しながら、総人件費を抑制する使用者側のねらいを明らかにし、すべての労働者の賃上げによる賃金底上げを実現していきます。

（５）「職場活動の強化」と「対話と学びあい」による担い手づくり

職場の一人ひとりの労働者と向きあい、「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、自分たちで勝ち取るもの」であることを共有します。

秋季年末闘争から春季要求提出期にかけて、職場活動の強化に焦点をあて、「対話と学びあい」を推進し、ボトムアップによる組織づくりを強化します。そのためにも、全労連四国地区協議会が開催する、2026 四国レバカレ（11/21~22）の「対話と学びあいスクール」に多くの職場から参加できるよう呼びかけます。

（６）自らの要求実現のため、地域に打って出る地域春闘を発展させる

職場・産業・職種を超えた「対話と学びあい」がひろげる地域春闘を発展させます。スト支援や最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが前進しました。自らの要求実現のため、職場内の交渉とともに地域へ打って出る運動として、すべての職場に直接要請する回答確約行動や地域総行動などに積極的に参加し、全国一律最低賃金制度、社会保障、憲法・平和などの課題で、地域の横断的なたたかいを推進します。

２．ストライキの復権と統一闘争でたたかえる組織へのバージョンアップ

（１）すべての職場で「要求書の提出」をめざし、困難をかかえる職場での「対話と学びあい」をすすめる

賃金・労働条件などについて、職場と組合員の要求を出発点にした闘争づくりを重視します。

中央春闘共闘では、26 春闘「第3回進捗状況調査」で要求提出率は 1,294 組合・55.8%（25 春闘同時期 1,411 組合・57.2%、最終 1,560 組合・63.2%）にとどまっているとしています。徳島労連では回答確約行動を続けてきたこともあり、ほぼすべての職場で要求が出されています。

春闘で要求提出できない組織には、職場で労働組合運動をすすめるうえでの困難が存在していることが想定されます。そうした組織こそ、一人ひとりの労働者の要求に向きあい、ていねいな要求議論と団結づくり、行動につなげていくことが求められます。

そのため、地域の仲間が支援や激励をすると同時に、「困っている」「おかしい」「変えたい」と声を出せる組織づくりとして、組合員や職場の要求を出発点にした「対話と学びあい」を推進します。その過程で仲間を増やし、力をつけ、要求実現に向けたたたかい方を主体的に編み出していく論議を促進します。

（２）ストライキを構え、団体行動権を実効あるものとして労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめる職場の多数派形成へ

26 国民春闘「第3回進捗状況調査」では、ストライキ実施組合数は152組織（6.7%）と、前年同時期（159組織 6.6%、最終177組織 7.2%）と伸び悩んでいます。徳島でも要求提出率は高いもののストライキの実施は一部に限られています。ストライキ権をすべての職場で確立し、ストライキを背景に団体交渉に臨むことをすべての職場で実現させるよう取り組みます。

26 国民春闘のなかでも、「ストライキなどで交渉力を高め、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。「賃金が上がる国への転換」を実現するため、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」をめざし、スト権を確立し、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・底上げを図ります。

（３）経営主導ではなく、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」「ジョブ型賃金（成果主義）の導入」「非正規雇用の拡大、中高年労働者の賃上げ抑制」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出す「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。職場でのストライキを構えたたたかいをすすめる、職場外への宣伝等で社会的な世論をひろげ、要求実現をめざします。マスコミが、政府、財界・大企業主導の賃上げを盛んに強調するなかで、「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。

3. 全国一律最低賃金制度実現に向けた統一闘争

（１）全労連がかかげる全国一律最低賃金制度の実現に向けた要求の柱

全労連がかかげる全国一律最低賃金制度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、全国一律最低賃金制度を創設すること。②全国一律最低賃金制度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）を行うこと。また、独禁法や取適法（旧・下請法）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度の基礎のうえに、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ます。人手不足を改善させ、若者が定着して働き続けられる状況をつくり出します。

（２）最低生計費試算調査運動の取り組み

徳島労連は、「最低生計費資産調査」を2012年に実施し、2015年に更新したままで取り組みができていません。「最低生計費試算調査」は、労働者の生計費実態を明らかにするとともに、当事者主体の担い手づくりの運動としても重要な取り組みとなっています。調査の時期や方法のあり方も検討し、取り組みをめざします。

（３）地元国会議員の賛同、地方自治体の意見書採択、宣伝・署名・SNS発信を全国で展開し、全国一律最低賃金制度を求める世論と合意形成をすすめる

「チェンジ全国一律最低賃金キャンペーン」を継続し、地域間格差と地方衰退の関係を明らかにしながら制度転換への社会的合意形成に向けて以下の運動をすすめます。

- ① 「法改正の4つのポイント」での国会議員からの賛同をひろげる取り組みをすすめます。紹介議員・賛同議員の大幅減少という最低賃金政策をめぐる政治状況の変化もふまえ、全国国会議員への要請・懇談を強化し、超党派議連の結成に向けてオルグをすすめます。
- ② 国会議員の賛同とともに、地方自治体に対し、全国一律最低賃金制度を求める意見書採択の取り組みをすすめます。
- ③ 全国一律最低賃金制度の実現に向け、法改正を求める請願署名運動を展開します。「法改正の4つのポイント」への賛同とともに署名の紹介議員をひろげていきます。第1次集約として2月末までに署名を集中し、27 国民春闘に向けた3月の中央行動で国会議員への提出行動に取り組みます。
- ④ 「最低賃金全国一律制度と中小企業支援の拡充による経済好循環の実現」を求める団体署名・要請行動をすすめ、政府への働きかけを強化します。
- ⑤ 駅頭宣伝やSNS発信を強化し、全国一律最低賃金制度への理解と支持をひろげます。また、「最賃問題を考える徳島懇談会」に結集し、県内でのシンポジウムや学習会などの取り組みを行い、世論形成をすすめ、運動の裾野を拡大します。

（４）地域別最低賃金改定に向け、大幅引き上げと地域格差解消を求める

地域別最低賃金改定に向けた取り組みは、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ます。首長・地方議会への働きかけを重視し、最賃懇や諸団体との共同した取り組みを追求します。

（５）中小企業政策の提言を活用して最低賃金運動をすすめる

春闘・最低賃金をめぐる情勢や全労連の「価格転嫁と公正取引で中小企業と地域経済の活性化めざす全国一律最賃と賃金引き上げに向けた中小企業政策の提言」を活用し、中小企業団体等との懇談をすすめます。

(6) 最低賃金の発効日の先送り・分散化を決して許さず、従来どおりただちに発効するよう求める

2025年改定では、発効日をこれまでの10月1日から遅らせる地方が増え、その差は最大6カ月となり、同じ最賃額でも年収が大きく異なってしまう新たな地域間格差が顕在化しました。

徳島では、2025年度が1月1日に、2026年度も11月1日と3年連続で指定日発効となっています。最低賃金法の「賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定」を図るという生存権保障の考えをもとに審議会運営を行い、発効日を法定どおりの最短にすること、最低賃金の地域間格差を解消し、全国一律制度を創設することは喫緊の課題となっています。

発効日先送り・分散化を許さず、全国一律へ法改正し、「決定において別に定める日があるときは、その日」という規定は削除することを求めています。また、現行法下でも、発効日を原則に戻す取り組み、原則を崩さない取り組みを、厚生労働省・中央最低賃金審議会、労働局・地方最低賃金審議会に向けて取り組みます。厚生労働省・中央最低賃金審議会（全員協議会）に向けた団体署名等にも取り組みます。

Ⅲ. 労働者のいのちと健康が守られ、安心して働き続けられる職場をめざす

1. 労働時間短縮をめざすたたかい

日本は、ドイツと比べて1.5倍の労働時間であり、先進国のなかでも長時間労働の国です。過労死は後を絶たず、「働き方改革」のもと、労働時間の短縮の政策がすすめられましたが、その成果は道半ばとなっています。

いのちと健康を守り、人生を豊かにするためにも労働時間の短縮は必要です。自分の自由な時間、家族との時間はかけがえのないものであり、ジェンダー平等の実現、安心して働きたいという要求には時短の実現が欠かせません。

一方で使用者はあらゆる手を使って長時間労働を労働者にさせようとねらっています。使用者は労働者の長時間労働で生産性向上を達成すれば経済成長すると主張していますがそれは幻影です。現に長時間労働で働き続けてきましたが、30年以上も実質賃金は上がりず国内需要は低迷しています。時短でさまざまな社会活動（趣味など）が活発化すれば地域経済は潤い、実質賃金の引き上げにつながり、国内需要も伸びてきます。

生計費原則の賃上げとセットで時短を求めていくことがすべての労働者の処遇改善をめざす全労連

の重要な取り組みとなります。

（１）法改正で時短をめざす

時短を求めるには職場のたたかいと同時に法改正も求めていく必要があります。全労連は引き続き、法定労働時間は１日７時間、週３５時間にすることを政府に要求していきます。

職場では、いまの法定労働時間（１日８時間・週４０時間）をはるかに超え、時間外労働・休日労働が蔓延しています。「働き方改革」で上限時間が規制されましたが、抜け穴としてひと月１００時間などを上限とした時間外労働（休日労働含む）をさせることができる特別条項も労働基準法に書き込まれました。これでは過労死ラインまで働かせることができるのと同じことであり、この特別条項は廃止しなければなりません。また、健康への影響が大きい夜勤や連続勤務の規制も重要です。

加えて、生活時間・自由な時間の確保を目的とする法改正を求めます。勤務間インターバル制度の罰則規定のある義務化や法定休日の労働の禁止、就業時からの有給休暇取得、病休の有給化など法改正での時短をめざします。あわせて、勤務時間外に職場や顧客からの連絡を拒否できるつながらない権利も、新たな権利として法制化を求めていきます。このように、さまざまな制度改正を実現していけば時短につながり、自由な時間が確保できます。労働者自身のため、家族のため、これから労働者になる子どもらのために時短を実現します。

（２）職場の長時間労働の根絶

職場の長時間労働の根絶、労働時間の短縮をめざします。実現できるのは労働組合しかありません。サービス残業の根絶や、３６協定なしの時間外労働など違法な働き方を是正させるのは当然ですが、所定労働時間の短縮要求、３６協定の上限時間の短縮、特別条項は締結しない、休日の確保など、具体的に職場の実態にあわせた要求が必要です。そのためには、職場の労働時間を把握、特に残業時間の平均などを把握・分析し、人員増や仕事の効率化など組合員や職場の仲間の要求をくみ取り、時間外労働・休日労働の縮減や時短を要求していきます。

人手不足による長時間労働が、どの職場でも問題となっています。採用しても劣悪な労働環境ではすぐに去っていきますし、処遇が悪ければ募集しても集まりません。労働組合として、人員増はもとより賃金、労働時間などの処遇改善を使用者に要求します。あわせて、ハラスメントがない、心理的安全性が確保されているなど、働き続けたいと思う職場を実現していくことも労働組合としての役目です。誇りを持って働き続けられる職場をめざします。

２．労働法制の「改悪」ストップ、労基法の骨抜きを許さない

私たちは長時間労働根絶・労働時間の短縮を求めてたたかっていますが、いまの政治は労働者ではなく、使用者側に立つ態度を示しています。私たちの要求を実現するためには、政治の転換とともに、いまの制度「改悪」をストップさせることが重要です。

財界は、労働組合が反対できないような労使コミュニケーションの強化などを求めて、社内ルールが法よりも優先するような仕組みを企んでいます。全労連はこれまでいち早くその問題を指摘し、法を下回ることが容易にできる仕組み（デロゲーションの容易化）に反対してきました。

現在、財界は裁量労働制の適用業務を職場の労使の協議によって決めることを求めています。「多様な働き方が求められている」「もっと働きたい人がいる」など、あたかも労働者の要求であるかのような主張を展開しています。このねらいを暴き、阻止するには一貫して廃止を求めてきた私たちが中心になるしかありません。

また、成長産業への労働移動も政府・財界は一体となっておしすすめています。労働者が拒めば解雇もあり得ることも想定し、解雇金銭解決制度の創設を再びねらっています。この制度は不当な解雇が裁判で認められても金銭さえ払えば雇用契約を解除できるもので、使用者にとって不要な労働者を排除・解雇するために都合のいい制度です。雇用の安定を求める労働者にとっては非常に危険なものとなっており、創設を止めると同時に雇用の安定を国に求め、職場や地域で解雇を許さない世論形成に取り組みます。

（１）労働基準法改悪阻止

全労連の当面のたたかいは裁量労働制の拡大阻止です。高市政権の労働時間制度の緩和政策で最もねらっているのが「定額働かせ放題」といわれる裁量労働制の適用業務の拡大です。ナショナルセンターの枠を超えた労働組合の結集で適用拡大を止め、さらには廃止を実現させます。使用者への実労働時間把握の義務化を実現させ、安全衛生上だけでなく労働時間による賃金制度をいま一度労使の共通認識にしていくことも裁量労働制の廃止に向けた取り組みになります。財界は変形労働時間制の緩和など、あらゆる制度を使って長時間労働を合法化させようとしており、制度の改悪を止めなければいけません。デロゲーションの容易化・労基法の解体を許さず、法制度の規制強化で労働者保護の政策を政府に要求していきます。

自民党は、労働基準監督署の時短指導の見直しを提言するなど、労働基準監督署を長時間労働推進の支援機関に変質させようとしています。指導の仕方は法改正が不要ため、有権者・労働者に知られずに変更できます。しかし、これは法「改正」して労働時間の規制緩和を行えば労働者の反発を招くことを恐れた姑息な手であり、我々が時短を求めてたたかってきた表れでもあります。労基署が長時間労働根絶・労働時間短縮政策のいっそうの推進を実行できる行政機関になるよう拡充を求めています。

処遇改善など、職場のなかで労働組合の役割を果たすには、使用者と対等に協議することが重要です。過半数に達していない労働組合は過半数組織をめざし、協定を締結できる過半数代表者に労働組合の代表が就けるよう代表選出の立候補とあわせて日々の活動を強化していきます。過半数代表に選出された際には、労働組合の要求を反映した協定を提案し、働き続けられる職場を実現していきます。

政府・財界のねらいを学習することは重要です。政府・財界は、知られると都合が悪いことは隠し、報道もされません。労働組合が知らせる必要があります。職場での労働法制の学習は、改悪の内容だけでなく活用できることも学び、職場や地域でいかします。

(2) 誰もが誇りをもって働き続けられる社会の実現

中小企業の経営は、物資の不足、人手不足、物価高騰など経済情勢の悪化を受け厳しい状況です。国や自治体に支援の拡充を求めます。一方、大企業は従業員・労働者よりも株主を優先し、成果をあげようと躍起になっています。成果のためには黒字であってもリストラを躊躇しません。全労連は、すべての労働者の雇用・暮らしを守ります。大企業の横暴をストップし、安定した雇用を実現します。

労働者の人生・生活を破壊する解雇は許さない立場で、職場・地域で奮闘するとともに、解雇金銭解決制度の創設を阻止します。解雇金銭解決制度は、不当な解雇でも企業が一定の金銭を支払えば契約を打ち切ることができるものです。不当な解雇ができてしまう社会への変貌となる解雇金銭解決制度創設を阻止します。

政府は、同一労働同一賃金に向けたガイドライン見直しを行いました。賃金の均衡には触れないなど不十分なものとなっています。職場での差別を許さず、均等待遇を求めながら、政府に対して同一労働同一賃金を求めています。

スポットワークが急速に拡大していますが、これは究極の有期雇用です。雇用だけでなく、収入の安定もなく、生涯を通じて続けられる働き方ではありません。超短期間のため、安全に関する説明もなく、いのち・健康がないがしろにされている問題もあります。また、社会保険の適用などを免れ社会的責任を果たさない、企業にとって都合がいい制度です。職場での導入が増えており、同じ職場で働く仲間として処遇改善・安全性の確保などを使用者に求めるとともに、当事者への組合加入を呼びかけ一緒に改善を求めています。政府に対しては、一部の労働者を応募させないなど、悪質なアプリ業者に対する取り締まりなど、労働者の保護を求めています。

すべての労働者が正規雇用で働ける社会をめざします。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。一般の就業時間と比べ短時間で働く場合も無期雇用契約を原則とし、労働時間以外の賃金・処遇の格差をなくすという「短時間正社員」を制度化するよう職場で要求していくと同時に、法改正を求めています。

雇用によらない働き方もすすんでいます。労働者性を広く捉え、労働法制の適用を求めています。雇用逃れのためのフリーランス（偽装請負）は処遇も低く、労働者であっても契約がフリーランスというだけで保護が受けられないケースも多いため、政府には偽装請負の取り締まり強化を求めるとともに、弱い立場のフリーランスが不利益な取り扱いを受けないよう法改正も要求していきます。

子育て・介護など、家族ケアのための休業・休暇を誰もが取りやすくできるよう、有休化や制度の拡充を求めます。

3. ジェンダー平等と安心して働き続けられる職場をめざすたたかい

(1) すべての運動の基礎にジェンダー平等を

世界経済フォーラム（WEF）は9月16日、世界各国の男女平等度を示す「ジェンダーギャップ指

数」の2026年版を発表しました。日本の総合ランキングは調査対象145ヶ国のうち117位でした。昨年の118位から1つ順位を上げましたが、女性の首相が誕生したことで政治分野の順位が125位から121位に上がったのが原因のようです。しかし、9月の組閣ではジェンダー平等を敵視する神道政治連盟の国会議員が19人の内首相を含む14人を占めています。また、高市自・維政権は、衆議院比例定数削減をかかげておりこれが強行されれば女性議員は一気に削減される見通しで、今の政権下ではジェンダー後進国からの脱却は不可能と言えます。

全労連で2023年以降取り組まれてきた『ジェンダー平等宣言』採択の取り組みは、2026年1月現在で10単産・26地方組織の採択にとどまっています。他方、2023年7月以降における全労連の機関会議への女性参加率は、全労連規約第21条2項に定める努力目標（3分の1）を突破した会議もあるなど、全体として改善傾向にあるものの、確実に3分の1を維持できていたわけではありません。加えて、幹事会や常任幹事会など、日常的な活動の意思決定を行う場における女性の参加比率は不十分な状況と言わざるを得ません。女性の参加率が改善しない状況の背景には、改善の努力はされているものの、労働者自身の意識を含め、社会や職場全体としてジェンダー平等の意識が浸透しているとは言えないこと、労働組合の活動スタイルが労働者の生活スタイルと乖離していることなどが原因と考えられます。

徳島労連は、2024年10月の大会で『ジェンダー平等宣言』を採択、それまで執行部の女性比率が22.2%だったのが24年度は33.3%に25年度は36.4%に改善されてきました。

社会全体としてのジェンダー平等実現は、あらゆる方向からのアプローチが必要であり、国全体ですめる必要がありますが、少なくとも職場におけるジェンダー平等の実現は、経営者とそこで働く労働者、経済活動にかかわる利害関係者の努力で実現できる可能性が高い課題です。

したがって、すべての職場段階において、ジェンダー平等実現に向けた「対話と学びあい」をすすめ、支部・分会・職場レベルでの宣言採択にチャレンジすることをあらためて提起します。

採択した宣言は、職場内への掲示や機関紙等での周知を行うとともに、経営者・管理者に対して、職場からあらゆるハラスメントを根絶するよう申し入れなどを行います。

（2）ハラスメントの根絶とILO第190号条約の批准をめざすたたかい

①職場から信頼される労働組合を確立しハラスメント根絶実現

徳島県内で9月9日に上勝町の送電鉄塔から転落死した19歳の新入社員が、遺書でパワハラを告発していたショッキングな事件が起きた。19歳の青年が、旅行や恋愛などやりたいことがいっぱいあったが「それを投げ出せるくらい俺は疲弊」と遺書には書かれていた。徳島労連にもこの事件に関わる問い合わせが寄せられた。会社の責任はもとより、労働組合の役割が問われているのです。

26春闘期にハラスメントPTが取り組んだアンケート結果では、労働組合がハラスメントに「取り組んでいる」64%、「わからない」27.2%、労働組合としての相談窓口・担当者が「ある」59.5%、「ない」5.2%、「わからない」32.5%、「労働組合に相談した」27.4%、ハラスメントの予防措置として「労働組合としての相談窓口周知」33.0%、労働組合に相談したいかは「わからない」51.8%などとなっており、労働組合がその役割を十全に果たしている、または果たせる状

況にあるとは言い難い現状にあります。

こうした状況となっている背景には、業務繁忙や役員のなり手不足によって十分な対応ができない、ハラスメントという相談内容の重さなどから及び腰になっているなどの要因が考えられます。また、アンケートの記述部分では「経営側とつながっているのではないか」という疑念や「味方になってくれるのか不安」「役員に対して不信感がある」などの意見もあることを見しておく必要があります。

こうしたことをふまえ、労働組合としての日常活動を完遂することをはじめ、労働組合への信頼を勝ち取ること、職場の組合員・労働者に寄り添った対応を実践すること、相談窓口の宣伝をはじめ交渉報告など労働組合の「見える化」を強化すること、労働組合活動・組織における心理的安全性を確保することなどを盛り込んだ「組合員の信頼に応える労働組合宣言」（仮称）を各級機関で確立することを提起します。

あわせて、相談窓口が設置されていない、あるいは周知が不十分となっている組織については、それを克服するために職場における「対話と学びあい」をすすめ、組合員の意見反映はもとより、さまざまな面で組合員からの協力を呼びかけながら取り組みをすすめます。

いの健徳島センターとも相談し、第三者介入ワークショップを職場で開催し、一人ひとりがハラスメント防止・解消に対する理解を深めるとともに、組合員の身近なところに相談相手・窓口を実現できるようめざします。

②ILO 第 190 号条約批准をめざす国会請願署名などの取り組み

引き続き ILO 第 190 号条約の批准を求める国会請願署名に取り組みます。前記の取り組みをすすめながら、全組合員からの集約をめざすとともに、管理職や組合未加入者にも協力を呼びかけます。

経営者や当局に対し、ハラスメントの解消を業界団体で取り組むよう要請するとともに、包括的ハラスメント禁止法を制定するよう、政府・自治体に働きかけます。少なくとも就業規則にハラスメントの禁止条項を盛り込むように要求するとともに、相談窓口の設置にとどまらず実効ある措置の具体化を迫ります。また、労働組合として地方自治体・議会への要請や経営者団体との懇談をすすめます。

（３）労働災害の発生を防止する職場での安全点検活動を

過労死事案の増加や高齢労働者の労災事故増加、ハラスメント事案への対応、熱中症対策など、職場における安全衛生対策強化の重要性が高まっています。一方で役員のなり手不足や安全衛生活動の経験・知識不足などが指摘されています。

いの健全国センターがかかげる「担い手づくり」とリンクして、職場における安全衛生活動の専門家（担当）育成に力を入れます。新入組合員や若手組合員教育等の機会を捉え、職場の安全衛生に関する認識を高められるような学習を取り入れ、誰でも職場における問題点に気付け、その解決に向けて労働組合として取り組めるような体制をめざします。そのために、各組織がいの健徳島センターに結集し、いの健中四国セミナーなどへの参加で学習できるようにします。2027 年の中四国セミナーは 6 月 12 日

～13日に徳島で開催されるので多くの参加を呼びかけます。

Ⅳ. すべての国民の権利を守る「公共」の実現を

社会の基盤を支える「公共の再生」をかせ、全国各地で運動をさらにひろげていきます。医療、公衆衛生、介護、福祉、保育、学校、郵便、公共交通、通信、流通、エネルギーなど、社会生活に不可欠な分野の多くで、市場原理による効率化が優先されてきました。その結果、災害時や緊急時にセーフティネットが十分機能しないという深刻な事態が各地で露呈しています。能登半島地震、平成8年熊本地震、千葉豪雨からの復旧・復興の遅れをみても、「公共の脆弱性」は誰の目にも明らかです。

こうした現状に対し、私たちは憲法 25 条が定める「健康で文化的な最低限度の生活」をすべての人に保障するという原点に立ち返る必要があります。生活保障は自己責任に委ねられるべきものではなく、国と自治体が責任をもって支えるべき社会的権利です。「公共の再生」とは、単に公務・公共の組織やサービスを維持することにとどまらず、誰もが安心して生きられる社会基盤を再構築する運動にほかなりません。

いま求められているのは、地域のことは地域の住民が決定するという地方自治の原則を取り戻すことです。その実現には、公共分野で働く労働者の権利と役割の確立が不可欠です。とりわけ、78年前に剥奪された公務労働者の労働基本権の回復は、公共サービスの質を高め、住民の利益にかなう重要な課題です。現場で培われてきた専門性を十分に発揮し、地域住民と結びついた取り組みを強めていくことが重要です。

あわせて強調すべきは、「公共の再生」の取り組みと、賃金・労働条件の改善を求める取り組みを「運動の両輪」として一体的にすすめる必要性です。公共の現場で働く労働者の処遇が改善されなければ、担い手の確保や専門性の維持は困難となり、公共サービスの質の低下につながります。また、公共基盤が弱体化すれば、安定した労働条件の確立も困難になります。両者は不可分であり、相互に支えあう関係にあります。すべての地域の持続的な発展をめざし、地域を基礎に労働組合と住民が手を取りあい、共同の力で前進を図ります。

1. 市民の手に公共を取り戻す取り組みの強化

新自由主義的改革のもとで、公務員削減、公共サービスの市場化、自治体の広域化が徹底されてきたことにより、地域の実情に応じたきめ細かな対応力が弱まりました。さらに、インフラの維持や更新、必要な財政投入を抑制してきたことが、災害時の対応の遅れや復興の困難さだけでなく、人命を奪う大事故ももたらしています。人口減少と人手不足がすすむなかで、その影響はいっそう深刻です。

こうした状況を打開するためには、国民の安全・安心を支える「公共の再生」を国民的規模ですすめることが不可欠です。各地では、水道事業の民営化反対、自治体業務の外部委託の見直し、図書館や美術館などの文化施設、公的医療や公共交通を守る取り組みなどが各地でひろがっています。

これらの運動をさらに発展させるには、各地で新たに生まれている住民との共同の経験と教訓を全国で共有・連携し、地域から公共を取り戻す流れをさらにひろげていくことが求められます。同時に、憲法が保障する生存権を具体化するという視点を据え、誰もが安心して暮らせる社会基盤の再構築をめざすことが重要です。

持続可能な地域循環型の経済・社会の確立をめざす運動を強化し、全労連の提起する学習や交流に参加し、全国的な連携を強めていきます。

2. 公務労働者の労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求める取り組み

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、能力・実績主義の強化、ハラスメントや人間関係の悪化により、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雇用化・常勤化、定員削減の中止、そして労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求めます。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取り組みを展開します。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、政策的な大幅引き上げを要求していきます。人勧期には「公務員賃金改善署名」に取り組みます。
- 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、給特法の再改定、そして要員確保・大幅増員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。また、政府・人事院がすすめる能力・実績主義の強化や労働時間の規制緩和、本府省と地方支分部局の格差拡大を許さない職場からのとりくみを強化します。
- ③ 公務労働者の労働基本権回復と市民的政治活動の保障を求める取り組みを強化します。公務部会が作成した「基本権リーフ」を活用した学習対話活動を展開するとともに、政府に対して労働基本権回復に向けた本格的な労使協議の実施を強く求めていきます。
- ④ 法人化された国公立病院などの職員の賃金が公務員賃金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、統廃合や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、国・自治体の運営責任を明確にし、運営費交付金の増額、賃金スライド制度の導入などの抜本的な改善を求めています。

- ⑤ 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、そして正規雇用化・常勤化は切実かつ正当な要求です。公務と民間の制度の狭間で無権利状態におかれた非正規公務員の人権を取り戻すために全力をあげます。全労連公務部会が作成した「非正規公務員が安心して働き続けるための政策提言（案）」の討議をすすめるとともに、要求実現の求心力で仲間を増やし、当事者とともに歩む運動で、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。

3. 税の民主化をめざす

食料品やエネルギー価格の高騰が長期化し、家計に占める食費の割合は高止まりしています。実質賃金の低迷が続くなかで、労働者の生活は依然として厳しい状況に置かれています。

政府はこれまで、減税や給付による「還元」策を打ち出してきましたが、その多くは一時的な措置にとどまり、国民生活の底上げには十分とは言えません。加えて、軍事費の拡大などを背景に、将来的な増税や社会保障負担の見直しへの不安もひろがっています。一方で、2026年2月の衆院選において消費税減税もしくは廃止を自民党も含めたほぼ全政党が公約にかかげましたが、政府は、2年間期限付きの「食料品消費税1%」を2027年4月から実施することを秋の臨時国会で決めるとしています。しかし、その財源も曖昧で、軍事費や軍事産業への投資などで143兆円を超える予算などで円安が進み、物価高騰に拍車をかけることは間違いなく、2年後に消費税8%に戻すことに国民は耐えられなくなっているのは明らかと言えます。

また、インボイス制度の導入以降、特に中小事業者やフリーランスに対する影響が顕在化しており、取引条件の悪化や事業継続への不安がひろがっています。地域経済を支える担い手の基盤を守る観点からも、制度の見直しが強く求められています。

税制全体を見れば、大企業や高額所得者への優遇が続く一方で、消費税などを通じた負担が広く国民にのしかかる構造となっており、公平性の確保が重要な課題です。応能負担の原則に立ち、大企業や富裕層に相応の負担を求める税制への転換を図るとともに、消費税の引き下げや制度の見直しを通じて、家計と地域経済を支える政策が求められています。

こうした課題の解決に向けて、徳島労連は「消費税廃止徳島県各界連絡会」「3.13 重税反対徳島集会実行委員会」などに結集し、広範な団体とともに街頭宣伝や集会の成功をめざし、「消費税の廃止・減税」や「インボイス制度廃止」をはじめ、公正な税制の実現をめざす取り組みをいっそう強化します。

あわせて、マイナンバー制度をめぐる動向のもとで、健康保険証の取り扱いに対する不安の声も続いています。誰もが安心して医療を受けられる体制を守るため、「マイナンバー制度反対連絡会」に結集し、徳島県社保協や生活と健康を守る会などと共同して政府に保険証廃止方針を撤回させる運動をすす

めます。

4. 社会保障の充実

(1) ケア労働者の処遇改善を

- ① 職場の人手不足が深刻化するも、大企業では初任給の引き上げなどが行われましたが、医療・福祉・保育などのケア労働者の賃上げが抑えられ、賃下げまで押し付けられているのが実態です。労働者の劣悪な処遇は、人手不足を深刻化させ、日本の医療・介護・福祉の提供体制を根本から崩壊させることとなります。

国の責任でケア労働者の賃上げを求めるとともに、医療・介護・福祉労働者の処遇改善を当該単産と連携しながら求めていきます。

- ② 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み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) 医療・介護・福祉の充実を求めて

- ① 病院・病床削減ありき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、介護報酬等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 医療・介護保険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を阻止するため徳島県社保協などに結集して取り組みます。

(3) 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」の勝利に向け、支援を強めます。
- ② 物価高騰による生活悪化を許さないため、生活扶助基準額をただちに引き上げるよう求めます。
- ③ 誰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。

(4) 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ただちに引き上げ、最低保障年金制度の創設を求めます。
- ② 300兆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図るよう追及します。
- 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を求め、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ます。

5. 政府のマイナンバー押し付けに反対し、保険証を復活させる

(1) 「マイナンバー制度」の運用拡大と個人情報の一極集中を許さない取り組み

「マイナンバー制度」は、国民全員に番号を付与して情報を一元管理する仕組みで、制度の柱は、①国民全員に付与される「マイナンバー」、②取得は任意の「マイナンバーカード」、③マイナンバーを使ってさまざまな行政サービスが利用できる「マイナポータル」の3つです。

社会保障や災害対策などの法定事務か、地方自治体が条例で定める事務での利用を目的とする制度ですが、政府は本来の目的を大きく超え、健康保険、金融機関、運転免許証、医療機関など諸情報をマイナンバーに「紐づけ」することで、住民基本台帳法に定められた4項目（住所・氏名・生年月日・性別）以外の膨大な個人情報を管理・利用しようとしています。

そのねらいは、「デジタル国家構想」「デジタル DX」に個人情報を活用することにあります。企業主導で開発がすすめられるなかで、マイナンバーに集積された個人の行動や健康状態、資産状況など莫大な個人情報が、企業の新たなマーケティングとビジネスの対象とされ、「資源」として活用されることになります。

もう一つのねらいは、金融機関情報との紐づけにより、国民一人ひとりの所得や資産情報を把握することです。税務当局が収入実態を把握することや、「全世代型社会保障」として、健康保険や介護保険の、所得に応じた給付抑制などにつなげる目的があります。

問題は、国民が個人情報を一元管理されることを望まない、知らされていないなかでシステム開発と個人情報の利用、マイナンバーの利用と紐づけの対象がひろげられ、国民のあらゆる情報の一極集中化がすすめられていることです。

マイナンバーの利用・紐づけ拡大と情報の一極集中管理に反対し、制度の廃止をめざす運動をすすめます。

- ① 「国家情報局」の設置や「スパイ防止法」など「戦争国家」づくりと連動しているマイナンバー制度の危険性を明らかにし、制度の廃止を求めるとともに、「国民総動員体制」「国民監視体制」に利用させないための取り組みをすすめます。
- ② 「マイナンバー制度反対連絡会」に結集して学習会や集会、教宣活動などに取り組み、制度の問題点と危険性について組合員をはじめ多くの人に知らせていく取り組みをすすめます。
- ③ 制度の廃止に向けた国会議員への要請、地方自治体への要請などに取り組みます。

(2) 「マイナ保険証」一本化に反対し、保険証を復活させる取り組み

広範な国民の反対と不安の声をよそに、健康保険証の廃止が強行され、2025年12月2日をもって、全国民のいままでの保険証の有効期限が切れました。

2025年12月のマイナ保険証の利用率は、63.24%となりました。マイナ保険証のトラブルが問題となっているにもかかわらず、政府はトラブル解消策を何も講じないため、マイナ保険証の利用率が上がるとともにトラブルも増えています。

全国保険医団体連合会が1月29日に公表した「マイナ保険証の利用に伴うトラブルの実態調査結果」によると、2025年8月から12月1日までにマイナンバーカードの有効期限切れが3319件あり、2024年10月の同じ調査からほぼ倍増しています。

約7割の医療機関が、トラブルがあったと回答し、「有効期限切れ」「読み取り機の接続不良や認証エラー」「名前や住所の不一致」などが多数報告されています。保険資格が確認できず、患者に医療費を「10割請求」したケースは3686件ありました。

更新が必要なマイナ保険証、マイナンバーカードの数が増え、今後さらなるトラブル増加が懸念されます。

日本の国民皆保険制度は、国民全員が必ずなんらかの健康保険に加入して保険証の有効期限が切れる前に新たな保険証が届く仕組みでした。従来の健康保険証は、誰もが安心して医療を受けるための極めて優れた制度です。安全安心の健康保険制度・医療制度を守るためにも、健康保険証を復活させなければなりません。

医療現場や介護従事者はもとより、広範な国民が保険証の復活かマイナ保険証との併用を求めています。政府の方針を変更させ、保険者による保険証交付義務と保険証を復活させるため、取り組みをすすめます。

- ① 「保険証の復活を求める」請願署名に、引き続き取り組みます。
- ② 「マイナンバー制度反対連絡会」に結集し、保団連、医団連、社保協、高齢期運動連絡会、障全協など諸団体と共同をすすめます。
- ③ デジタル庁・厚生労働省への要請書提出行動、抗議行動などに取り組みます。

6. 原発をゼロにし、地域主導・住民参加型の再生可能エネルギーによる持続可能な社会をめざすたたかい

(1) 東京電力福島第一原発事故を風化させず、住民本位の福島復興をめざすたたかい

東京電力福島第一原発事故から15年が経ちました。原発事故は、自然災害からの復興とは全く異なる放射能汚染事故であり、時間的にも地域的にも経済的にも甚大な被害を受ける極めて深刻な問題です。一日も早い原発事故の完全な終息と住民本位の福島復興が求められています。

また、2022年6月の最高裁判決を覆し、国と東電に事故の責任を認めさせなければなりません。全国各地で個別にたたかわれている原発再稼働・新增設を許さない運動、中間貯蔵施設建設反対運動、最終

処分場建設反対運動、再生可能エネルギー推進運動が力を一つに合わせ、原発ゼロと再生可能エネルギーへの転換を強く求めているかなければなりません。

全労連が加盟する「原発をなくす全国連絡会」は、「未来は変えられる—原発ゼロと住民本位の福島復興をめざす大運動〜3.11 から 15 年 再エネ転換でいのちと暮らしが守られる社会へ〜」を提起しています。東京電力福島第一原発事故を福島だけの問題とせず現状を広く発信し、住民本位の福島復興をめざし、引き続き「原発からの撤退、自然エネルギーへの転換を求める徳島県連絡会」（原発ゼロ徳島連絡会）に結集し、福島を忘れるな 3.11 徳島県集会やイレブンアクションなどに取り組みます。

（２） 政府と財界の原発推進を止め、安全安心の再生可能エネルギーに転換するたたかい

政府が「第7次エネルギー基本計画」で、それまでの「原発依存度の低減」から「原発の最大限活用」へと方針転換をしたもとの、原発推進撤回・再生可能エネルギー転換の大きな運動が求められています。

政府の方針転換により、関西電力が美浜原発の新增設方針を表明しました。東京電力は柏崎刈羽原発の再稼働を強行し、北海道電力泊原発の再稼働を北海道知事が容認しました。さらに中部電力浜岡原発の耐震偽装問題は、原発の安全性、原子力規制のあり方が根底から問われる問題です。現在運転中の原発を停止し、すべての原発を再点検することが必要です。

また、世界的なエネルギー危機、国内のエネルギー不足、気候危機などへの懸念に対して、再生可能エネルギーへの転換こそが事態を打開する道筋です。原発依存から脱却し、再生可能エネルギーへの転換を求める声を広く世論にすることが求められます。

また、企業による「大規模太陽光発電所（メガソーラー）」の設置が景観悪化や環境破壊を引き起こし、地域の深刻な問題となっているもとの、地域と住民の主導による環境に配慮した再生可能エネルギーの推進が新たな課題となっています。

「第7次エネルギー基本計画」の撤回と地域主導・住民参加型で環境に配慮した安全安心の再生可能エネルギー推進の取り組みを強めます。

- ① 「原発ゼロ徳島連絡会」だけでなく、「さよなら原発徳島実行委員会」や「伊方原発をとめる会」などにも結集・連帯し、幅広い運動をすすめます。12月3日に高松高裁で開廷される伊方原発訴訟の裁判の支援にも取り組みます。
- ② 原発ゼロをめざす運動と気候危機を乗り越える運動を、同じ方向をめざす運動として位置づけ、原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換と気候危機を乗り越える運動を重視し、原発推進に舵を切った第7次エネルギー基本計画の撤回を求める取り組みを強めます。

7. ゆきとどいた教育の確立と誰もが学ぶことができる権利保障

（１） ゆきとどいた教育と無償教育の実現

すべての子どもたちの学習権を保障するため、OECD 最低レベルからの教育予算の大幅増額と、ゆきとどいた教育条件整備を求める取り組みをすすめます。教職員の長時間過密労働や「教育に穴があく（教

職員未配置)」状態の改善・解消に向けて、全教がとりくむ「政府予算に向けた文部科学省概算要求に対する要請署名（えがお署名）」を職場や地域でひろげ、教育予算の公財政支出を OECD 諸国平均並みに引きあげるなど、大幅な教育予算増を求める取り組みを強めます。

とりわけ高等教育における教育費の家計負担は5割を超え、大きな負担となっています。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。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」）のすべてを批准し、「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」という国際公約を実施すべきです。誰もが等しく教育を受ける権利を保障するため、すべての段階での無償教育の実現を求めます。

（2）財界がすすめる人材育成ではなく、人格の完成をめざす教育を

「戦争する国づくり」や財界が求める人材育成ではなく、すべての子どもの成長・発達を保障する民主的な教育をすすめる取り組みが、これまで以上に求められています。

防衛省や自衛隊、国による教育への不当な介入や政治的支配を許さず、民主的な教育実践と平和教育を尊重・発展させていくことが重要です。

また、就職活動の早期化や、本来の趣旨に添わない採用と直結するインターンシップの拡大など、教育が人材確保の手段として利用される動きがひろがっています。子どもたちの学びと成長を保障する教育の役割を重視し、その際、障害のある子、日本語を母語としない子、不登校・登校拒否の子、性的マイノリティの子、貧困家庭の子、ヤングケアラーを強いられている子、虐待を受けている子など、多様で特別なニーズのある子どもたちの発達を保障する豊かな教育をすすめます。

あわせて、ワークルール教育の機会を卒業前に発達段階に応じて設定できるよう、就職連絡会や日本労働弁護団とも連携し、「権利手帳」や学習資材を活用して推進を図ります。

8. 食と農業を守る取り組み

2024年の米不足・米価高騰の問題が起きて以来、かつてないほど米の安定供給、価格の安定が求められています。一方で、これまでの減産政策により生産が抑えられ、米価も安価となり生産者である農家は、生活できる所得の確保が困難な状態です。そのため、後を継ぐ世代が減り、高齢化がすすんでいるため農家は激減しています。

一方、高市政権は前政権の生産量増の政策を転換し、事実上減産となる「需要に応じた生産」を食糧法に書き込み、政府の責任を放棄し農家の自己責任にしようとしています。日本の農業を守るため生産者団体などと共同しながら、国の責任で、農家の所得補償を求めるとともに、農家が生活でき、消費者が納得する米価にすることを要求していきます。

日本の食料自給率は38%と低いままです。異常気象や戦禍が相次ぐ世界で、「お金を出せば輸入できる」ことを前提にした食料政策は通用しなくなっています。不安定な輸入に依存した食料政策をあらた

徳島労連第38回定期大会

め、国産食料の増産と合わせて、輸入食品を含めたすべての食品の安全提供を国に求めます。

全国食健連は消費者、生産者、流通・販売の労働者などさまざまな団体が集まって食糧と健康を守る運動に取り組んでいます。徳島労連も地方の食健連運動に取り組めます。

第二章 組織を強く大きくし、要求実現を

はじめに 労働組合の現状について

厚生労働省が2025年12月に公表した「労働組合基礎調査」では、2025年6月末時点の労働組合員数は992万7千人で前年比1万5千人（0.2%）増となりましたが、推定組織率は16.0%と前年より0.1ポイント低下しました。

パートタイム労働者の労働組合員数は149万4千人と前年より3万1千人（2.1%）増加し全労働組合員数に占める割合は15.1%で前年より0.26ポイント上昇しましたが、推定組織率は8.8%と前年同水準にとどまっています。

女性の労働組合員数は前年より4万人増の354万5千人となるものの、推定組織率は12.3%と前年より0.1ポイント低下しました。

産業別の組合員数では、宿泊業・飲食サービス業が4万1千人増、卸売業・小売業が1万5千人増の一方、教育・学習支援業2万人減、公務1万7千人減などとなりました。企業規模別（民営企業）では、1,000人以上規模の企業が組合員数596万7千人で全体の68.3%を占めており、その企業規模での推定組織率は38.7%となっています。100～999人規模は組合員数159万4千人で推定組織率は9.9%、99人以下は17万3千人で推定組織率0.7%となっており、労働者の過半数を占めるなか小零細企業で働く労働者の組織化が依然として課題となっています。

全労連の組織現勢は、2025年の87万人から2026年は84万人となり、徳島労連も4,246人から4,060人と組合員数の減少傾向に歯止めをかけられていません。「職場が多忙で組合活動が回らない」、「要求を集め、要求書を提出する、団体交渉を行うという原則的活動ができなくなっている」、「一人で何人も仲間を増やす力持ちがいなくなった」、「賃上げなど組合の成果を語っても、関心を持たれない」、「役員のなり手がいない」などの組織的困難がひろがるなか、労働者をつながる声かけや労働組合の存在意義を見出す対話の場づくり、学習のすすめ方など、組織強化・拡大交流集会や対話と学びあい実践講座（オンライン）などで経験交流をすすめてきました。

この間、仲間を増やしてたたかう流れができつつあります。①ストライキでたたかう姿を見せる、②リストラ対象になった労働者やハラスメントに苦しむ労働者に寄り添い、団体交渉でたたかう、③相手の関心事を引き出す対話を重ねて職場環境を変える成功体験をつくるなど、労働組合ができることを組合員が実感したとき、仲間を増やす行動につながっています。たたかいによって「自分たちこそが、労働組合や職場の主人公」という自覚と自信が強められるよう取り組んでいくことが重要です。

韓国・民主労総は、1996年の組合員数約50万人から、2023年時点で120万人にまで増やすことができています。その要因として、ストライキで徹底してたたかい賃上げを獲得していること、運動方針にジェンダー平等を位置づけ組織的にキャンペーンを行っていること、非正規雇用労働者の組織化、企業別組合から産業別組合への転換に成功していることがあげられます。

1. 対話と学びあいの実践をひろげ、 組合員主体の組織化モデルへの転換で組織強化と拡大へ

(1) 2026～2027 年度の目標

「150 万人全労連、1 万人徳島労連」建設が展望できる「仲間増やし大運動」を展開します。一人が一人を増やす、そのための一歩を組織的に踏み出す取り組みをすすめます。一人ひとりの願い、希望、要求が大切にされ、その実現に力を寄せあう労働組合をめざします。

2026 年度から 2027 年度の 2 年間で 90 万人を超える全労連に、5,000 人を超える徳島労連にすることを目標にします。

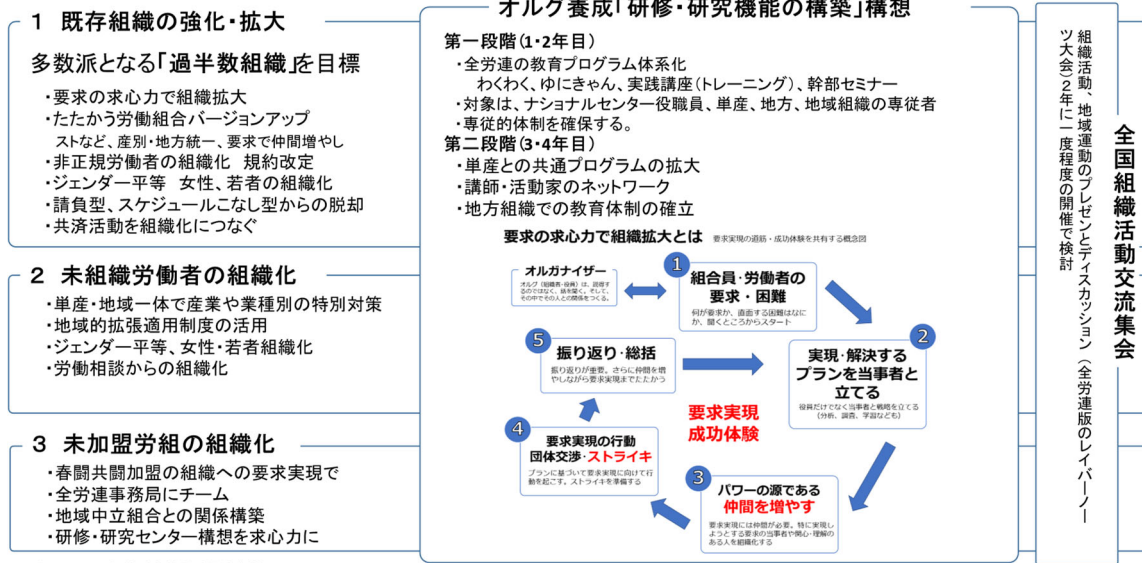
(2) 対話と学びあいの実践

大運動の計画の柱を、①全労連運動の学習、②仲間を増やして要求を実現する秋闘・春闘の構築（職場オルグ、組合員参加型の集会）、③ジェンダー平等推進の具体化、④重点支援組織を決めて単産・地方組織で計画づくりをすすめます。

- ① 全労連の春と秋に行う組織強化・拡大交流集会に結集し、教訓を学びあいます。新歓期だけではなく、秋闘、春闘で仲間を増やしてたたかう流れを大きくするため、好事例の共有と実践交流をすすめます。
- ② 職場・地域の組織強化・拡大、春闘（労働組合に入って賃上げ交渉しよう）の取り組みなどの実践を学ぶ「月 1 オンライン レバカレ」（2026 年 10 月～2027 年 4 月）に多くの組合員の参加を呼びかけます。
- ③ 組織強化の課題についての取り組み
 - 1) 四国レバカレ（対話と学びあいスクール）への参加を呼びかけ、「増やす人を増やす」オルガナイザーの育成をすすめます。当事者に寄り添い、請け負うのではなく伴走型支援（労働者の困難を解決する、要求を実現する手助けをする）への転換を促進します。
 - 2) 地方での拠点組織づくりを単産、地方組織一体で取り組みます。職場での 3～4 割を組織する単組は過半数組織をめざし、さらに 8 割組織化するための行動計画づくりをすすめます。地方組織と単産、全労連参加で共同の行動計画づくりのためのミーティング開催などをひろげていきます。

全労連 組織強化・拡大新4カ年計画イメージ案) 目標100万人組織の回復

職場と地域に全労連運動の担い手を



2. 学習教育機能の強化と具体化

全労連の「学習教育要綱」にもとづき、学習教育活動を強化します。

- ① 2027 年 3 月募集予定の全労連の組合員全員が受講すべき労働組合基礎講座「対話でつくる職場を変える力 ユニオンパワー講座 (通称: ユニパ講座)」の受講に取り組みます。(講座の概要は 2027 年 1 月に開催する第 69 回評議員会においてテキストを提示します。)
- ② オルガナイザーの育成、対話と学びあいを推進するため、徳島労連でワークショップ「ゆにきゃん」と「対話と学びあいスクール」を開催をめざし、組合員主体で要求の組織化や組合員拡大できるよう取り組みます。

3. 組織改革としてのジェンダー平等の推進

(1) 意思決定の機関会議、役員の女性比率 50%への挑戦

徳島労連の執行委員会は女性比率が 36%に前進していますが、中央委員会や定期大会での女性比率 3 分の 1 は必ずしも実現できていません。全労連の大会には、全労連の要請を受け 2 大会連続で徳島から女性比率 100%を派遣してきました。各職場での意思決定の機関会議での女性比率を高めるとりくみをすすめながら、徳島労連としても会議の持ち方なども更に工夫し、引き続き女性比率 50%に挑戦できるようにします。

(2) 子育て世代の要求実現

女性も男性も性的マイノリティも、すべての労働者が育児に関する制度を必要な時に、希望する期間だけしっかり利用できることが労働者の願いです。全労連女性部の 2025 年実態調査によると、子育てに関して、パートナーの育休取得率は「パートナーがとった」と「自分とパートナーがとった」を合わせて「正規」で 21.7%【前回 5.3%】と、5 年前と比べて約 4 倍に増えました。取得期間がやや長期化していることから、パートナーと共同で子育てしようという意識がすすんだと考えられます。両立支援制度の改善に向けての要求は、「子どもの看護休暇の日数増」62.0%、「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」49.3%、「子どもの看護休暇の対象年齢引き上げ」39.9%と、前回調査時と同様に、子どものための休暇制度の拡充を求める回答が上位 3 つを占めました。また、「厚生労働省 共育プロジェクト」によると、「パパたちは、本当は育児休業を取りたいと思っている。でも周囲の目が気になる」と報告されています。男性社員が育児休業を取得しなかった理由として、「収入を減らしたくなかったから」(39.9%)、「制度について理解していなかったから」(22.5%)、「会社で制度が整備されていなかったから」(21.9%) が上位を占めています。希望する人が、性別に関係なく安心して(辞職せずに) 仕事と子育てを両立できる制度を改善していくこと、職場で利用しやすい環境を整えていくことの両輪をすすめていきます。

(3) ハラスメント根絶、男女平等、均等待遇をめざす取り組み

今後、さまざまな調査やアンケートから見えてくる、特に女性労働者・非正規雇用労働者の実態をもとに、「対話と学びあい」で仲間を増やしながら、連帯して多様な要求を前進させていきます。

ハラスメントの被害がいまだ改善されていません。職場でのハラスメント・暴力・差別を根絶することは、人権を守ることにつながります。ILO 第 190 号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の批准、包括的ハラスメント禁止法の早期導入、日本にいても世界水準で働けることを求めて、請願署名 2 年目の取り組みをひろげます。次に、男女の賃金格差、昇進・昇格等のキャリアアップの格差、正規・非正規雇用と労働時間・生活時間の問題等、ジェンダー不平等につながっている現状を改善していくことも大きな課題です。女性労働者・非正規雇用労働者の実態をふまえて、改善に向け実効ある施策をすすめるなど、ジェンダーの視点から諸制度を見直すこと、安心して妊娠・出産・育児や介護ができる法改正を求めます。

(4) 全労連のグラウンドルールをつくり組織内民主主義の徹底を

労働組合のなかでハラスメントが起きていることを直視し、役員、組合員は対等・平等の関係であることなど、レバカレ 2025 で確認した「対話と学びあいの約束ごと」(グラウンドルール)をいかし、韓国・民主労総の平等ルールに学び、グラウンドルールづくりをすすめ、組織内民主主義の徹底を図ります。そのことによってボトムアップ型の組織づくりをめざします。

5. 未組織労働者の組織化

- ① 労働相談員をあらためてオルガナイザーとして位置づけ、ハラスメントに対する取り組みなどのスキルアップが図られるよう全労連の研修企画に参加するなど相談員の量と質強化をはかります。労働相談からの組織化を支えるために、地方産別の受け入れ体制の強化を図ります。
- ② 非正規雇用労働者、女性、青年、高齢者、移住労働者、フリーランスの組織化を重視して取り組みます
- ③ 外国人・移住労働者の組織化を図ることを目的に、経験や教訓の共有をすすめるため外国人労働者問題連絡会にも結集し、多文化共生社会をめざして労働組合に加入する外国人・移住労働者を増やす取り組みをすすめます。
- ④ 使用者は、組合員と未加入者、組合員どうしの分断を図り、要求に対する回答の引き延ばしや「管理運営事項」と称してのゼロ回答など不誠実な姿勢をとって健全な労使関係の構築に背を向けます。組合結成時は特に、組合員へ脱退を迫るなど支配・介入を強め攻撃します。こうした不当労働行為を断固許さず、労働委員会の活用をはじめ、単産や地域からの支援を結集して組合つぶしの策動を跳ね返します。

6. 非正規差別ゼロ実現、非正規雇用労働者やフリーランスなど組織化で要求実現

- (1) 非正規雇用で働く労働者を組合に迎えられるよう規約改正をすすめ、職場ですべての労働者の声かけに集中的に取り組む

厚生労働省が発表している非正規雇用労働者（パート労働者）の労働組合の推定組織率は 8.8%となっており、正規労働者の 16.1%に比べ組織率の低さが目立ちます。雇用労働者のうち約 4 割が非正規雇用労働者といわれているなか、非正規雇用労働者の組織化がまったくすすんでいないことがわかります。。

2026 年 10 月に施行される「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用して、就業規則を点検し、正規と非正規雇用で働く労働者の「不合理な格差」の是正をすすめます。未組織労働者も誘って、正規と非正規雇用労働者が自ら参加してワークショップで要求を出しあうことや、異業種が集まって各職場での格差是正の取り組みの交流をひろげます。

職場と地域で雇用の安定、均等待遇実現の要求をかかげてたたかうことの呼びかけを強め、対話の場をつくり、非正規労働者の組織化をすすめます。

- ① 「対話と学びあい」で仲間を増やし、非正規差別 NG を推進しよう！

- 1) 非正規で働く多くの労働者に組合員になってもらうためにも、非正規雇用労働者の要求を掲げ、実現に向けた運動をつくることで労働組合の魅力を伝えます。無期転換逃れの雇い止め、正規との不合理な格差、「非正規だから」とした差別・権利のはく奪を許さず「非正規差別 NG

運動」をすすめていきます。

- 2) 全労連提起「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間（11～2月）」に、職場・地域で非正規雇用労働者との「対話」を意識してつくります。要求を引き出す「要求対話」。要求実現のためにどんな行動が必要か、どんな行動をしたいか「作戦対話」。要求実現のために一緒に行動に参加しようと呼びかける「仲間増やし対話」をつくっていきます。
- 3) 「仕方がない」と我慢している非正規雇用労働者に「声をあげていいんだ」「要求していいんだ」としてもらえらる学習・活動をつくります。たたかう労働組合の姿を見せ、非正規雇用労働者でも組合に入ることができることをひろげていきましょう。
- 4) 単産・職場ではいまだに非正規雇用労働者が加入できない組合規約のままのところがあります。組合が「職場の過半数代表者」になるためには、非正規雇用労働者も組織しなければなりません。働くすべての労働者の権利が守られる職場をつくるためにも非正規雇用労働者を組織できるようにし、正規・非正規が一体となった運動をつくっていきます。

② 公務公共業務の専門性を守るために、地域から「公共の再生」運動に取り組もう

- 1) 公務労働者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を求めます。
- 2) 医療・福祉・介護・保育・学童保育の配置基準の改善・報酬単価の引き上げをめざします。職員確保・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、公務労働者だけでなく地域社会にとっても重要な課題であり、地方の力を結集し運動をつくります。

「ケア労働者大幅賃上げアクション」に結集し、ケア労働の現場で働く非正規雇用労働者の実態を告発し、「利用者のいのちを守るためにも安定雇用とまともな賃金を」の声を大きくあげていきます。職場の非正規雇用労働者と「ケア労働の現場の大半が非正規雇用労働者なのはおかしい」と対話をすすめていきます。

- 3) 国の機関、自治体、学校など公務職場では、保育士、図書館司書、給食調理員、スクールカウンセラーなど、専門性の高い仕事で多くの非正規雇用労働者が働いています。専門性の高い仕事に非正規雇用労働者が多くいる実態、そのことで地域生活に大きな影響を及ぼしている問題を当事者である非正規雇用労働者が発信していきます。各地の集会や行動に当事者が積極的に参加し声をあげていきましょう。
- 4) 会計年度任用職員をはじめ、公務で働く非正規雇用労働者の処遇改善と雇用の安定を求め、「会計年度任用職員事務処理マニュアル改定」にもとづく処遇の改善を自治体に求めるなど、会計年度任用職員制度改善の運動をつくっていきます。

(2) フリーランス労働者の組織化をすすめる

フリーランス労働者の労働者性を社会的に認めさせ、フリーランス労働者のいのちと健康、権利を守るため、①労災保険特別加入をはじめとした福利厚生、②会員相互の知識、技術向上のための研修会や講習会、③労働安全衛生法、労働災害防止規定に関する取り組みをすすめます。

7. 仲間の力ですべての争議の早期解決めざす

JAL闘争をはじめ全国・県内すべての争議の早期解決をめざして、単産、地域組織とともに争議支援を強めます。

8. 中央・徳島県労働委員会対策と労働審判員の任命

純中立、MIC、全労連などをつくる全国労働委員会対策会議に結集し、2027年2月任命の第39期中労委労働者委員の複数任命獲得をめざす任命闘争に取り組むと同時に、2027年4月任命の第51期徳島県労働委員会労働者委員の任命に徳島建労と共同して取り組みます。

あわせて、職場での救済機関としての労働委員会の活用が促進されるよう、不当労働行為とのたたかい（労働組合法）の学習の機会をつくります。

また、労働審判員の任命にも取り組みます。労働審判員の枠は、組織する民間労働者の組合員数で決まります。徳島労連が推薦する審判員枠は5人中2人の時期もありましたが、現在は1名も厳しい状況にあります。1人枠を確保する為にも組合員の拡大が必要となっており、組織拡大の取り組みはこの点でも重要な課題です。

9. 共済運動の発展とろうきん運動

（1）全労連共済

全労連共済は、労働組合そのもの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すすめていきます。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、組合員の日々を守ると同時に可処分所得を増やします。

全労連共済は、あくまでも営利を目的としない組合員本位の運営を堅持し、ニーズにもとづいた制度改善と開発をすすめます。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、労働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すすめてきたあらわれです。この間、台風、豪雨など自然災害、地震、山火事に対し共済金や見舞金を遅滞なく支給してきたことは、共済が真に組合員の日々の生活を守っています。

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

民間生保はいま、収益確保のための料率細分化、少子化など人口減少に対し海外保険会社買収での成長、介護や福利厚生事業への進出など、本来あるべきユーザー保障を後景に追いやり、損保では相次ぐ

火災保険、自動車保険の値上げ、個人情報流出、カルテル問題など著しく信頼が薄れるなか、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「慶弔（組織）共済」の全組合加入に向けた取り組みをすすめ、その上で各種個人共済の加入拡大をすすめます。

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自然災害特約の加入は 2700 件を超える実績を築いています。優位な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、民間火災保険から火災共済への切り替えをすすめます。

②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

国内外保険資本が自主共済に及ぼす影響について、共済規制を許さないたたかいを共済研究会、研究者、諸団体と連携してすすめます。

（２）ろうきん運動

「ろうきん」は、労働組合や生活協同組合など働く仲間が、お互いに助け合うために資金を出し合い設立され、「労働者の経済的地位の向上に資することを目的」として、働く仲間のための共同組織、福祉金融機関として運営しています。ろうきんの商品やサービスは、一見すれば他の銀行や金融機関と変わりなく映るかもしれませんが、しかし、勤労者福祉金融機関として、働く仲間の連携によって成り立っている「ろうきん」と「銀行」では、その目的・運営・運用面に大きな違いがあります。働く仲間が預けたお金は、働く仲間の大切な共有財産として、働く仲間とその家族の生活を守り、より豊にするために役立られています。

「ろうきん」では、組合員の「貯める」「借りる」「運用する」などの分野において、あらゆる金融商品を取り扱っており、資産形成では「財形貯蓄」「iDeCo」「つみたて NISA」など、可処分所得向上では、おまとめ専用カード「一本太助」などで組合員の生活改善に取り組んでいます。また、社会貢献活動のピンクリボンプロジェクトでは、ろうきん A T M を利用することで支払い 1 回につき 1 円を四国労金が寄付しており、乳がんをなくす啓発活動に活用されています。更に、他行・コンビニ A T M 手数料を全額返金する“キャッシュバックサービス”やスマートフォンから手軽に預金高や入出金の履歴が確認できる“ろうきんアプリ”といったサービス面の充実も図られています。

組合員が「ろうきん」を利用することで、働く仲間の生活向上に繋がっていくことから、組合員の福利厚生の実現を目的としてろうきん運動に取り組めます。

10. 青年部、女性部

（１）青年部

①青年が主体となる運動の前進

青年労働者が、自らの要求を出発点に運動をつくりあげる主体となるよう、対話と学びあいを重視しながら運動をすすめます。とりわけ、ジェンダー平等の実現は、すべての青年労働者の働き方や生き方の改善につながる重要な課題であり、青年部として学びを深め、行動をひろげていきます。

②情勢に立ち向かう要求運動の強化

各地で戦争が起こり、日本では憲法改正に向けた議論が加速しています。大軍拡が予算規模拡大だけでなく、ミサイル配備などが実際に各地ですすめられていることに恐怖や不安を覚える一方で、物価高騰対策は遅々としてすすまず、生活や将来へ不安もいっそう深刻化しています。こうした情勢のなか、一人ひとりのリアルな実態や青年の声を社会的に可視化し、労働組合が持つ力や役割を発信するとともに、労働者一人ひとりの力（パワー）を引き出しながら、要求にもとづいた青年運動を追求します。

③青年部の取り組みが組織強化・拡大に

各組織が、青年を育て、青年部を結成したり、徳島労連青年部に派遣することで組織は強化され、担い手づくりになります。徳島労連青年部への結集を図るとともに、友好労組などに青年行事などへの参加を呼びかけ組織拡大にもつなげるようにします。

④具体的な取り組み予定

当面の企画として、11月末に美郷の「梅酒まつり」への参加と交流会、2027年1月に徳島労連ボウリング大会、2月に2027年青年部定期大会、4月にイチゴ狩り交流会を計画しています。

（2）女性部

- ① 日本政府に対して女性差別撤廃条約選択議定書の批准と、勧告された雇用分野 11 項目の早期実行を求めています。
- ② 日本政府に対して、民法を改正し選択的夫婦別姓制度を導入するように求める運動をすすめます。
- ③ 男女共同参画基本計画の実効を求め、男女雇用機会均等法をはじめ、労働諸法制改正を求めて政府への要求行動を強めます。また、徳島県男女参画共同会議でも基本計画に委員として齊藤幹事に参加してもらい県内での取り組みの前進をはかります。
- ④ 包括的ハラスメント禁止法をつくるために、改訂版チラシの活用と、全労連ジェンダー平等推進委員会で作成した、「ハラスメントをなくすための第三者介入ワークショップ」を活用するとともに、使用者に対してハラスメント防止・根絶に対する宣言を出すことを追求します。
- ⑤ 2025年に女性部で実施した「男女平等・健康・労働実態調査」と「妊娠・出産実態調査」の結果を、要求運動、省庁要請等に積極的に活用し、さらなる権利拡大をすすめます。
- ⑥ 「生理休暇」取得状況の把握や、母性保護の重要性を広めるとともに、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）をはじめ、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に関する学習も深めていきます。
- ⑦ 2027年2月6日に開催する「四国女性交流会 in 徳島」を成功させ女性労働者の交流をすすめ

ます。青年部とのコラボ企画の取り組み等も視野にいれ、学習強化と次世代育成をすすめます。

⑧ 女性の共闘・共同を積極的にすすめていきます。

⑨ 徳島労連のジェンダー平等をすすめる取り組みに、積極的役割を果たしていきます。

11. 財政の確立

徳島労連の財政は厳しく、専従職員を配置できない状況になっています。多くの組織で100%納入されている一方で、地域労連加盟を除く全体では組合員の46%の納入率となっています。全労連・徳島労連は、組合員数の80%以上の納入を要請しています。それぞれ事情はあるものの、みんなで創ったローカルセンターを維持・発展させるために、組織拡大と合わせて納入率向上にご協力をお願いします。

以上