

愛労連第74回定期大会

議案書

2027 年度

■第1号議案

- ・ 2026 年度たたかいの成果と教訓、2027 年度運動方針
 - ・ 付属文書①
2026 年秋季年末闘争方針（案） ※9 月に開催する幹事会で最終確定
 - ・ 付属文書②別冊②
 - ・ 愛労連 2026 年度活動日誌（2025 年 7 月 15 日～2026 年 7 月 12 日）
 - ・ 愛労連 NEWS（NO.604 / 2025.7.24～NO.730 / 2026.7.15）
 - ・ おもな新聞報道記事（2025 年 7 月 22 日～2026 年 7 月 5 日）
 - ・ 付属文書③別冊③
 - ・ 愛労連 2026 年度おもな活動報告（2025 年 7 月 18 日～2026 年 7 月 12 日）
- ※印刷物の配布はありません。下記より必要に応じて参照・ダウンロードして下さい。
ダウンロード先 <https://x.gd/u8WZN>



「安全ではありません」などの警告
が表示される場合がありますが、
そのままお進みください。

と き 2026 年 7 月 19 日（日）
ところ 労働会館東館ホール

「対話と学びあい」で仲間を増やし
大きな共同で改憲を許さず平和と人権、暮らしを守ろう
みんなの要求を実現できる大きな愛労連をつくろう

目 次

【愛労連第74回定期大会 第1号議案】

2026年度たたかいの成果と教訓、2027年度運動方針（案）

はじめに	1
第一章 1年のたたかいを成果を中心に振り返る	3
1. すべての労働者の大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求実現	
2. 労働時間短縮の実現、労基法解体を許さず改善	7
3. 公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共の再生	8
4. 政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会の実現	10
5. 組織強化・拡大のとりくみ	11
6. 争議支援のとりくみ	15
第二章 2027年度運動方針	17
Ⅰ たたかいの基調	
1. 「4つの要求」と「8つの基本」	
Ⅱ 4つの要求をめぐる情勢と課題	
1. 平和と憲法を守り切り、憲法をいかす政治への転換を図る	
2. 誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準を実現する	18
3. 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つくる	19
4. すべての県民・市民の権利を守る「公共」を実現する	20
Ⅲ 8つの基本に基づく2027年度運動の基調	21
1. 平和と憲法を守り、要求を実現できる政治への転換する	
2. 「対話と学びあい」を愛労連運動の文化としてさらに発展させる	22
3. 社会的な賃金闘争を愛知からさらに深化・発展させる	
4. たたかう労働組合のバージョンアップをすすめる	23
5. 非正規雇用労働者・女性労働者の組織化を運動の中心にすえる	
6. ジェンダー平等をすべてのたたかいの土台にすえる	24
7. レバカレ2027 in 愛知を成功させ、ボトムアップの運動をつくる	
8. 組織を強く大きくし、要求を実現できる愛労連をつくる	
Ⅳ 課題ごとの具体的なとりくみ	25
1. 平和と憲法を守り要求を実現できる政治をめざすとりくみ	
(1) 改憲発議を許さない学習・宣伝・署名のとりくみ	
(2) 9の日宣伝、19日行動、憲法集会への結集	
(3) 港湾・空港・基地機能強化に反対する地域からの運動	
(4) 核兵器廃絶をめざすとりくみ	26
(5) 職場・地域での憲法学習と平和対話の推進	
2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ	
(1) 2027国民春闘方針の確立と要求書提出	
(2) すべての職場での賃上げ要求づくり	27
(3) ストライキ権確立と統一行動への結集	
(4) 最低賃金1,800円以上、全国一律制を求めるとりくみ	
(5) 最低生計費試算調査結果の活用	28
(6) 中小企業支援と価格転嫁を求める	
(7) 賃金下限条項のある公契約条例、賃金スライド制度の拡充	
(8) 非正規・時給労働者の賃上げ要求の具体化	29
(9) 公務員とケア労働者の賃上げと専門性にふさわしい処遇改善	30
(10) 愛労連ジェンダー平等宣言：Step2「希望の抱けるあいちへ」（案）の提案	

3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ	31
(1) 賃下げなしの労働時間短縮要求	
(2) 36協定、勤務間インターバル、長時間労働是正の点検	
(3) 夜勤・交替制勤務、過密労働の改善	
(4) 育児・介護との両立支援、休暇制度改善	
(5) ハラスメント根絶、安心して働ける職場づくり	
(6) 労基法改悪、労働時間規制緩和に反対する運動	32
(7) 教育条件改善、教職員の長時間労働是正	
4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ	
(1) 公的価格引き上げでケア労働者・公務労働者の処遇改善と増員	
(2) 医療・介護・福祉・保育職場の増員要求	33
(3) 会計年度任用職員、非正規公務員の処遇改善	
(4) 委託・指定管理労働者の賃金・労働条件改善	
(5) 春・秋の自治体キャラバン	34
(6) 社会保障改悪反対、医療・介護・年金・生活保護改善の運動	
(7) アジア・アジアパラ競技大会にともなう財政負担を検証し、暮らし優先の自治体財政を求める とりくみ	
(8) 市民団体、民主団体、平和団体との共同	35
(9) 愛知県知事選挙を見据えた県民要求の可視化と準備	
5. 組織強化・拡大のとりくみ	
(1) すべての職場での対話と学びあい	36
(2) 新入職員・新入社員への加入促進	
(3) 非正規、青年、女性、外国人労働者への働きかけ	37
(4) 非正規公務員組織化1万人プロジェクト	
(5) 非正規雇用労働者・女性労働者の組織化4カ年プランの愛知での具体化	
(6) 労働相談から組織化につなげる	
(7) レバカレ2027in愛知を成功させるとりくみ	38
(8) 仲間の助けあい共済を活かした組織の強化・拡大	39
6. 学習教育・情報発信のとりくみ	
(1) 学びあいを職場・地域のすみずみに	
(2) 次世代役員・活動家について	
(3) 愛労連新聞・愛労連NEWSの充実	40
(2) SNS、ホームページ、動画を活用した発信	
7. 地域で要求を可視化し共同をひろげる	
(1) 地域労連の強化と名労連の発展	
(2) 地域総行動、自治体・労働行政への要請、今後に向けて	
8. 補助組織・部会のとりくみ	41
(1) 青年協議会のとりくみ	
(2) 女性協議会のとりくみ	
(3) パート・臨時労組連絡会のとりくみ	
(4) 交通運輸部会のとりくみ	42
(5) 文化・スポーツ活動、交流活動	
V 当面のおもなとりくみ	43
1. 平和と憲法を守り要求を実現できる政治をめざすとりくみ	
2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ	45
3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ	
4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ	46
5. 組織強化・拡大のとりくみ	47

【愛労連第74回定期大会 第1号議案 付属文書①】
愛労連2026年秋季年末闘争方針（案）

1. はじめに	48
2. 秋季年末闘争における具体的なとりくみ	50
1. 憲法と平和を守るとりくみ	
（1）あいち総がかり行動	
（2）憲法と平和を守る愛知の会	
（3）安保破棄実行委員会	
（4）憲法改悪阻止共同センター	
（5）核兵器廃絶をめざすとりくみ	
（6）その他	51
2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ	
（1）公務員賃金改定闘争	
（2）年末一時金闘争	
（3）秋の地域総行動	
（4）第98回愛知県中央メーデー成功をめざす要求交流会	
3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ	
（1）同一労働同一賃金新指針を活用した格差是正のとりくみ	
（2）カスタマーハラスメント・就職活動等セクハラ対策の強化	52
（3）争議支援のとりくみ	
4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ	
（1）秋の自治体キャラバン	
（2）春の自治体キャラバン	53
（3）その他のとりくみ	
5. レバカレ2027in愛知を成功させるとりくみ	54
6. 組織強化・拡大のとりくみ	
（1）「対話と学びあい」の日常活動強化と対話による要求実現	
（2）青年・女性・非正規・ケア労働者の重点的な組織化	
（3）憲法と平和を守りいかす運動を組織の力に	
（4）「対話と学びあいスクール」の活用	
（5）愛知共済会のとりくみ	55
7. 補助組織・部会のとりくみ	
（1）青年協議会のとりくみ	
（2）女性協議会のとりくみ	
（3）交運部会のとりくみ	56
8. 2027国民春闘準備と機関会議など	

2026年度たたかいの成果と教訓、2027年度運動方針

はじめに

・「4つの要求」と「8つの基本」へ発展させてたたかう

2027年度の愛労連運動は、昨年（2026年度）の第72回定期大会で確認した「4つの要求」と「4つの基本」を「4つの要求」と「8つの基本」へと発展させ、2026年度の成果と教訓をふまえ、「対話と学びあい^{*①}」で職場と地域から要求を掘り起こし、仲間を増やしながら要求実現をめざします。

・社会的な賃金闘争とたたかう労働組合の前進

2026年度は、「社会的な賃金闘争^{*②}」と「たたかう労働組合のバージョンアップ^{*③}」を両輪に、春闘、最低賃金闘争、ケア労働者の処遇改善、公務公共の再生、平和と憲法を守る運動にとりくみました。職場では、生活実態や困りごとを出し合う対話から要求をつくり、要求書提出、団体交渉、ストライキ、署名、宣伝、行政要請へつなげる実践が広がりました。2026国民春闘では28年ぶりとなる水準の賃上げ回答を引き出し、要求を掲げてたたかうことが成果につながる経験が生まれました。

・物価高騰と賃上げ波及の不十分さ

しかし、物価高騰は暮らしを直撃し続けています。食料品、光熱費、家賃、ガソリン代、教育費、医療・介護などの負担は重く、賃上げが実現しても実質的な生活改善を実感できない労働者が少なくありません。中小企業、非正規労働者、ケア労働者、高齢・再雇用労働者、女性労働者、若者への賃上げの波及も不十分です。

・ものづくり愛知の豊かさを労働者へ、大型イベント優先から暮らし優先の県政へ

愛知県は、ものづくり日本一を誇る産業県であり、大企業が集積しています。しかし、その豊かさは労働者に十分還元されず、中小企業や下請け企業では価格転嫁も不十分です。非正規・女性・若者・外国人労働者が低賃金と不安定雇用に置かれ、男女賃金格差、女性管理職比率、長時間労働などの面で、愛知はジェンダー平等後進県です。ものづくりの成

*①対話と学びあい

<http://www.aioren.jp/2026/07/13586.html>

*②社会的な賃金闘争

<http://www.aioren.jp/2026/07/13582.html>

*③たたかう労働組合のバージョンアップ

<http://www.aioren.jp/2026/07/13584.html>



果を、女性、非正規、ケア労働者、中小企業労働者にこそ還元させることが必要です。

アジア・アジアパラ競技大会をめぐるっては、愛知県や名古屋市の財政負担が膨らみ、暮らしを守る施策や公共サービス、社会保障、教育、福祉、医療、地域交通などへの影響が明らかになっています。大規模開発やイベント優先ではなく、県民・市民の暮らし、地域経済、公共サービスを守ることこそ自治体の第一の役割です。2027年2月に予定される愛知県知事選挙は、県政のあり方を問い、憲法と平和、暮らし、公共、ジェンダー平等を前に進める重要な政治戦です。

・改憲と戦争する国づくりを許さない

高市政権による改憲と戦時体制づくりも緊迫しています。軍事費拡大、武器輸出の自由化、米軍と自衛隊の一体化、港湾・空港の軍事利用、軍需産業の拡大は、平和と民主主義だけでなく、暮らし、社会保障、公共サービス、地域経済にも重大な影響を及ぼします。愛知県内でも、中部国際空港、名古屋港、三河港の特定利用空港・港湾指定など、戦争する国づくりが身近な問題となっています。「国民主権」「基本的人権の尊重」「平和主義」をうたう憲法を守りいかすことは、賃金、労働条件、社会保障、公共の再生を守るたたかいと一体です。

・全労連方針を具体化し、対話と学びあいを運動の中心に

2027年度は、全労連方針を愛知の実態に即して具体化します。平和と憲法を守り、誰もが誇りを持って働き安心して暮らせる賃金水準を実現し、いのちと健康が守られる職場をつくり、すべての県民・市民の権利を守る公共を実現します。

その中心に「対話と学びあい」をすえます。不安やあきらめを要求への確信に変え、孤立を団結に変え、声を上げる力を育てます。2027年度は、この実践をすべての職場・地域に広げ、要求実現と組織拡大を一体ですすすめます。

とりわけ、非正規雇用労働者・女性労働者の組織化を重要課題として具体化します。地域組織と単産が連携し、非正規・女性・青年・外国人労働者の声を要求にし、仲間に迎え入れるとりくみを強めます。

・レバカレ2027を飛躍台に、ジェンダー平等宣言Step2へ

2027年10月9日から11日には、レバカレ2027がウインクあいちで開催されます。対話と学びあいを職場・地域に根づかせ、ボトムアップの運動と組織づくりを前進させる飛躍台とすべく、実践を重ね機運の醸成をはかっていきます。

さらに、2024年から実行してきた愛労連ジェンダー平等宣言：Step1「希望の抱ける未来へ」のステップアップをめざし、Step2「希望の抱けるあいちへ」（素案）を今大会で予備提案します。満三年を迎える第75回臨時大会での確立に向け、職場と地域から"対話と学びあい"を旺盛にすすめましょう。そして、男女賃金格差、非正規雇用、ケア労働の低賃金、長時間労働、ハラスメント、性別役割分業をなくし、誰もが尊重され、安心して働き暮らせる愛知をめざします。

第一章 1年のたたかいを成果を中心に振り返る

2026年度の愛労連運動は、第72回定期大会で確認した運動方針をもとに、「4つの要求」と「4つの基本」を柱にして進めてきました。第72回定期大会では、①すべての労働者の大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求実現、②労働時間短縮の実現、労基法解体を許さず改善、③公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共の再生、④政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会の実現を「4つの要求」として掲げました。

あわせて、「対話と学びあい」を愛労連運動の文化にすること、「社会的な賃金闘争」と「たたかう労働組合のバージョンアップ」を両輪にしてとりくむこと、ジェンダー平等・格差是正・最低規制強化をすべてのたたかいに位置づけること、憲法と平和を守り要求を実現できる政治をつくることを「4つの基本」として確認しました。

この方針にもとづき、職場・地域での対話から要求を掘り起こし、要求書提出、団体交渉、ストライキ、署名、宣伝、行政要請へとつなげるとりくみを進めました。以下、4つの要求とともに組織強化・拡大、争議支援に整理し成果を中心に総括します。

1. すべての労働者の大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求実現

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 2026年度は、物価高騰を上回る大幅賃上げと、すべての労働者の賃金底上げを実現するため、「社会的な賃金闘争」と「たたかう労働組合のバージョンアップ」を両輪にとりくみました。2026国民春闘では、「大幅賃上げ・底上げでみんなの暮らしを改善するために、対話と学びあいで仲間を増やし、みんなで声を上げる国民春闘を」をスローガンに掲げ、職場での要求づくり、ストライキを背景にした交渉、最低賃金の大幅引き上げ、ケア労働者・非正規労働者の処遇改善を一体にすすめました。
- ②. 国民春闘共闘委員会の回答集計（第7回集計6月4日現在）では、単純平均9670円・3.49%、加重平均1万211円・3.23%となり、前年を上回る到達をつくりました。非正規労働者についても、時給制で50.7円、月給制で6853円の引き上げとなり、一定の前進をつくりました。しかし、物価高騰による生活費の増加を回復するにはなお不十分であり、とりわけ中小企業、非正規労働者、ケア労働者、高齢・再雇用労働者には賃上げの波が十分に届いていません。賃上げ回答の到達を確認しつつも、すべての労働者の生活改善につながる水準へさらに引き上げることが課題として残りました。
- ③. 2026年度の特徴は、社会的な賃金闘争対策委員会を設置し、最低賃金、公契約条例、公務員賃金、中小企業支援、価格転嫁を結びつけて運動をすすめたことです。賃上げを個別企業・個別職場だけの課題にせず、地域経済、自治体施策、公共サービス、取引構造、国の制度にかかわる社会的課題として位置づけました。最低賃金、公契約、ケア労働、公務員賃金、非正規労働者の処遇改善を結びつけ、地域全体の賃金底上げをめざす運動として具体化したことは重要な前進です。
- ④. 最低賃金闘争では、2025年に愛労連の最低生計費試算調査結果（2024年版）が愛知地方最低賃金審議会の資料として採用された到達をふまえ、2026年改定版

へのアップデートを行い、引き続き審議資料として採用することを求めました。あわせて、資料提出にとどめず、愛労連からの説明時間の保障、労働者の意見陳述、公開性の向上などを求め、生計費を重視した審議への転換を迫りました。

- ⑤. ケア労働者の賃上げでは、ケア労働対策委員会を中心に、医療・介護・福祉・保育などの現場で深刻化する低賃金と人員不足を、社会的な賃金闘争の重要課題に位置づけました。愛知県知事に対して、ケア労働者の大幅賃上げ、国への公定価格・報酬引き上げ要請、県独自の支援強化を求めるとともに、現場の人員不足、赤字経営、離職、利用者への影響などを告発する記者会見を行い、処遇改善を社会全体の課題として可視化しました。
- ⑥. 中小受託取引適正化法（取適法）が施行されるもとで、トヨタ総行動をはじめ、大企業の社会的責任と価格転嫁を正面から取り上げました。トヨタを頂点とするサプライチェーンが広がる愛知において、下請中小企業が賃上げ原資を確保できる公正な取引を求めることは、すべての労働者の賃上げを実現するうえで重要な課題です。最低賃金の大幅引き上げと中小企業支援、価格転嫁を対立させず、一体の要求として押し出したことに意義があります。
- ⑦. 2026春闘では、ストライキを構えてたたかう労働組合づくりを重視しました。ストライキは、8組合9職場で、延べ11回・130人がストライキを決行しています。半日スト、1時間の時限スト、残業拒否など、職場の実態に応じた多様な行動がとりくまれました。ストライキは、賃上げ要求を使用者に迫るだけでなく、労働組合が本気で要求実現に立ち上がっていることを職場内外に示し、たたかう労働組合の姿を可視化する重要な経験となりました。
- ⑧. 今後は、第一に、賃上げ回答を物価高騰に見合う生活改善水準へ引き上げること、第二に、最低賃金1800円以上の要求を、審議会要請だけでなく、職場要求、地域要求、県政要求へ広げること、第三に、取適法を活用し、大企業に価格転嫁と公正取引を迫ること、第四に、非正規労働者の賃上げと格差是正を当事者参加型の要求づくりと交渉につなげること、第五に、ストライキを特別な行動にせず、要求実現のために構え、実行できる労働組合へと力を高めることが課題です。

（2）各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. 社会的な賃金闘争対策委員会では、最低賃金、公契約条例、公務員賃金、中小企業支援、価格転嫁を一体の課題として議論し、6. 26愛知最賃デー、労働局・審議会要請、署名提出、最低生計費試算結果の公表などを具体化しました。委員会の設置により、最低賃金闘争を単独の課題にせず、地域経済、中小企業支援、公契約、ケア労働、非正規労働者の処遇改善、公務員賃金に波及する社会的な賃金底上げの運動として位置づけることができました。
- ②. 6月26日の愛知最賃デーでは、愛知県最低賃金を1800円以上とすること、中

小企業支援を強めること、生計費を重視した審議を行うこと、審議の公開性を高めること、早期発効を求めることなどを要請しました。署名第一次分1万2442筆と「愛知県最低生計費試算結果（若年単身世帯）2026年改定版」を提出し、午後には県政記者クラブで記者会見を行いました。最低生計費調査をアップデートし、若年単身者が普通に暮らすために必要な賃金水準を具体的に示したことは、最低賃金1800円以上要求の根拠を社会的に明らかにする重要なとりくみとなりました。

- ③. ケア労働対策委員会では、医療・介護・

福祉・保育などの現場で深刻化する低賃金と人員不足を社会的な賃金闘争の重要課題に位置づけ、実態把握と要求づくりをすすめました。愛知県知事に対しては、ケア労働者の大幅賃上げ、国への公定価格・報酬引き上げ要請、県独自の支援強化を求めました。また、現場の人員不足、赤字経営、離職、利用者への影響などを告発する記者会見を行い、ケア労働者の処遇改善を社会全体の課題として可視化しました。

- ④. 第97回愛知県中央メーデーは、賃上げ・最低賃金・ケア労働者の処遇改善を社会的に発信する場となりました。5月1日にヒサヤオオドリパーク・テレビトーヒロバで開催され、県中央メーデーに800人、県内の地域メーデーとあわせて約1300人が参加しました。雨天のためデモ行進は中止となりましたが、働く者の権利を守る決起の場として、最低賃金1800円以上、ケア労働者の処遇改善、平和とくらしを守る要求を発信しました。
- ⑤. 非正規労働者の要求実現では、パート・臨時労組連絡会が、正規と非正規の不合理的な待遇差について調査を実施するとともに、10月施行の改訂「同一労働同一賃金ガイドライン」を学びました。家族手当、病気休暇、退職金などを中心に処遇差を調査し、2027年春闘での非正規処遇改善要求につなげる方向を確認しました。非正規労働者を「支援される側」ととどめることなく、当事者自身が待遇差を可視化し、要求をつくり、交渉に参加する運動を本流にしていくことが大切です。
- ⑥. 自治労連自治体一般豊橋福祉事業会分会が、処遇改善手当の基本給化を数年にわたって要求し続け、大きな成果をつくりました。2025年度は処遇改善手当6万円が支給されていましたが、分会はこの手当を基本給に組み込むことを求め続け、2026年度から3万円が基本給に組み込まれることになりました。これにより賞与にも反映されます。さらに、残る処遇改善手当3万円に1万8000円が加算され、計4万8000円の処遇改善手当が支給されました。結果として実質1万8000円の改善となり、要求し続けることの重要性和、労働組合の力を実感する成果となりました。
- ⑦. 建交労昭豊運輸労組が昨年に続き1万円の賃上げを勝ち取りました。運輸業界では大手を中心に5ケタ回答が続く一方、中小

では運賃改善が進まず、賃上げが大手の半額程度にとどまる実態があります。また、残業減により残業代が減少し、回答額に見合う実質賃上げになっていない職場もあります。残業に頼らず、基準内賃金を大幅に引き上げる賃金体系への転換が重要です。

- ⑧. 建交労学童保育支部では、千種分会で4万円引き上げ、昭和分会でベア2万円など、名古屋市内の学童保育所で5ケタ回答が相次ぎました。名古屋市内の組合のある学童保育所102カ所中42カ所で1万円以上の5ケタ回答を引き出しており、26春闘での高い賃上げ率は、長年の国や自治体に対する制度要求が実を結んだ成果として評価できます。
- ⑨. 公務職場では、前年の人事院勧告を力に、いくつかの公務労組が地域手当の引き上げを勝ち取りました。豊橋市では2026年4月から地域手当を6%から8%へ増額させ、豊橋市職労は、地域手当の引き上げ分を含め、初任給部分でほぼすべての職種において1万7000円前後の引き上げを勝ち取りました。蒲郡市職では、2024年秋季年末闘争で地域手当を3%から8%へ引き上げる成果をつくったことに加え、要求していた「職員駐車場利用相当額」が2026年4月から支給されることになりました。こうした公務職場の賃金・手当改善は、地域の賃金底上げにもつながる重要な到達です。
- ⑩. 医労連からは、医療・介護職場では物価高騰に対して報酬が低すぎるため、多くの事業所が赤字となり、賃上げが困難な状況にあることが報告されました。人事院勧告水準を基準に、少なくとも6.2%・平均1万5000円のベースアップを求め、統一行動日でのストライキも構えてたたく方針が示されました。春闘では実際に、みなと医療生協労組、南医療生協労組、名南会労組、全労災旭支部、全労災中部支部などで時限ストが決行され、職場交渉にとどまらず、医療・介護・福祉を支えるケア労働者の賃上げを社会全体の課題として押し出す重要なとりくみとなりました。
- ⑪. 南医療生協労組では、当初の回答が手当であったものの、初めて法人本丸の南生協病院前でのストライキを通じて、回答をベースアップへ引き上げさせる成果をつくりました。手当では一時的な改善にとどまり、基本給や賞与、将来賃金への反映が不十分

となるため、組合はベア回答にこだわって要求を継続しました。ストライキを構えて実際に行動したことが使用者を動かし、ケア労働者の賃上げを一時金的対応に終わらせず、賃金体系そのものの改善へつなげた重要な経験です。

- ⑫. J M I T U川本製作所支部では、好業績のもとでも労働者への分配が不十分な水準にとどまるなか、ストライキを構えて交渉をすすめ、20年ぶりとなるベースアップ回答を引き出しました。回答は全職員を対象とする一律4万円のベースアップであり、初任給中心に偏っていた賃上げ原資の配分を見直させた画期的な成果です。さらに、半日ストと残業拒否を配置し、夏期一時金削減とのバーターを許さず、労働者への正当な分配を求めてたかったことは、製造業職場における大幅賃上げ闘争の重要な経験となりました。
- ⑬. J M I T U文化シヤッター名古屋支部では、3月から4月末にかけて何度もストライキを配置し、粘り強く交渉を重ねました。その結果、賃上げは1万9537円、うち定昇とベアで1万4000円・6.53%となりました。一時金も3.2カ月・10万35264円を獲得し、育児休暇・介護

休暇フォロー手当の導入も実現しました。複数回のスト配置と団体交渉を通じて上積み回答を勝ち取った重要な経験です。

- ⑭. J M I T U通信産業本部では、現役組合員が少ないなかでも時限ストを実施し、OBを含む仲間の支援も受けながらたたかいました。少数職場であっても、ストライキを配置し、地域や仲間の支援を得ることで要求実現を迫ることができる経験となりました。
- ⑮. 郵政産業ユニオン愛知県協議会では、貯金センターの仲間が時限ストに立ちあがりました。賃上げと労働条件改善を求めて声を上げ、ストライキに立ち上がったことは、公共性の高い職場における要求実現のたたかいとして重要です。
- ⑯. 地域組織では、名中センターが月1回の街頭宣伝を継続し、最低賃金1800円以上を求める宣伝にとりくみました。地域から最低賃金引き上げを訴えることは、未組織労働者との接点を広げるとりくみでもあり、最低賃金が非正規労働者だけでなく、若者、公務、ケア労働、年金生活者、地域経済にも関わる課題であることを広げる経験となりました。

集計機関	集計対象・時点	平均賃上げ額・妥結額	賃上げ率	300人未満
連合愛知	5月末現在 要求435組合、回答・妥結308組合	18,332円	5.47%	14,797円 5.07%
愛知県労働局 (労働福祉課)	県内の労組がある民間企業401社を調査 回答318社	18,379円	5.20%	11,328円 4.06%
愛知県経営者協会	会員企業171社が回答 金額判明156社の単純平均	14,755円	4.82%	11,047円 3.88%

⑰. 参考（他団体の賃上げ集計結果）

【連合愛知】

- ・5月末時点で、要求書を提出した435組合のうち308組合が回答・妥結し、307組合が賃上げを獲得した。
- ・定期昇給相当分を含む賃上げ計の加重平均は18,332円、5.47%であった。
- ・企業規模別では、300人以上が18,464円・5.48%、300人未満が14,797円・5.07%であった。
- ・有期・短時間・契約労働者の時給引上げは、加重平均89.9円・7.42%であった。

【愛知県労働局（労働福祉課）】

- ・県内の労働組合がある民間企業401社を対象に調査し、回答を得た318社を集計した。数値はいずれも労働組合員1人当たりの加重平均である。
- ・平均妥結額は18,379円、平均賃上げ率は5.20%で、前年より62円、0.20ポイント低下したものの、高水準を維持した。
- ・300人未満は11,328円・4.06%、300人以上1,000人未満は13,576円・4.54%、1,000人以上は18,999円・5.27%であった。
- ・産業別では、製造業が19,444円・5.

43%、非製造業が14,586円・4.32%であった。

【愛知県経営者協会】

- ・会員企業909社のうち210社を調査対象とし、6月12日までに回答のあった171社を単純集計した。妥結額は金額不明の15社を除く156社の平均である。
- ・妥結平均額は14,755円、アップ率は4.82%で、妥結平均額は同協会が記録を確認できる1985年以降で最高となった。

た。

- ・規模別では、1,000人以上が17,004円・5.19%であった一方、300人未満は11,047円・3.88%であり、規模間格差が拡大した。
- ・定期昇給とベースアップの区別がある128社のうち、ベースアップを回答した企業は121社で、ベア平均額は10,946円であった。

2. 労働時間短縮の実現、労基法解体を許さず改善

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 2026年度は、労働時間短縮の実現と労働基準法解体を許さないとりくみを、賃上げ、人員増、健康、家庭生活との両立、ジェンダー平等、格差是正と結びつけてすすめました。長時間労働や人員不足は、単に職場が忙しいという問題にとどまらず、労働者のいのちと健康を脅かし、家庭生活や地域生活を奪い、女性や非正規労働者に不利益を集中させる問題です。
- ②. 2025年10月1日に施行された改正「育児介護休業法」および改正「地方公務員育児休業法」を受け、家庭と仕事の両立支援策を実効あるものにするととりくみも前進しました。愛労連が自治労連と協力し、大府市をはじめ知多地域の市町では、育児短時間勤務や部分休業制度の適正な申請を妨げる運用をあらためさせ、子育て世代の職員、とりわけ女性職員の権利向上につなげました。
- ③. この成果は、春の自治体キャラバンで明らかにした低すぎる取得件数などの客観的データにもとづく継続的な働きかけと、自治労連愛知自治体一般労組大府分会のアンケート「子育て世代の職員からのメッセージ」を力にした交渉、市役所前宣伝、労働相談を契機に加入した子育て世代の組合員の声が結びついて実現したものです。弁護団や専門家の助言も受けながら、「法律にもとづかない対応はおかしい」と当事者が声を上げたことが、自治体の運用改善を動かししました。一連のとりくみはメディアにも取り上げられ、社会的な発信が迅速な是正を後押ししました。
- ④. 政府・財界は、裁量労働制や変形労働時間制の拡大、労働時間規制の緩和など、労働基準法の規制を弱める方向を強めています。これに対し、愛労連は、労働時間規制の緩和ではなく、長時間労働の根絶、勤務間インターバルの確保、実効ある労働時間管理、過労死を生まない職場づくりを求めてきました。
- ⑤. 労働時間短縮の課題は、職場要求としてだけでなく、社会的な人員増要求、公共サービスの維持、ケア労働・教育労働の処遇改善、ジェンダー平等の推進と一体でとりくむ必要があります。制度だけを整えても、代替要員や人員体制が伴わなければ、休暇取得や時短制度の利用は別の労働者へのしわ寄せとなり、職場全体の疲弊を深めることになります。
- ⑥. 2026年度は、教育、福祉、医療、運輸、公務など、各職場で長時間労働や勤務体制の矛盾を可視化し、要求化するととりくみがすすめられました。教員の多忙化、ケア職場の人員不足、運輸職場の長時間労働、公務職場の窓口対応や準備時間の問題な

ど、現場の声から労働時間短縮の課題を明らかにしてきました。

- ⑦. 今後は、第一に、労基法の規制緩和を許さず、労働時間規制を強化すること、第二に、各職場で労働時間実態を把握し、要求書と交渉につなげること、第三に、育児・介護休業、育児短時間勤務、部分休業、看護等休暇などを実際に使える人員体制と職場運用を求めること、第四に、非正規労働者や女性労働者に不利益が集中しない職場づくりをすすめることが課題です。

(2) 各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. 福祉保育労では、子育て世代が働き続けられる職場づくりとして、仕事と家庭生活を両立できる労働条件改善を求めてきました。これらは、労働時間と勤務配置を見直し、子育てや家庭責任を担いながら働き続けられる職場をつくるとりくみです。
- ②. 愛教労からは、改定給特法後の給与明細を職場で確認し、教員の多忙化や長時間労働の実態が改善されないまま制度変更されていることを可視化する必要が訴えられました。愛高教からは、義務特手削減問題について、県庁前抗議行動を行い、教育現場の実態を無視した手当削減を批判しました。
- ③. 建交労からは、トラック運輸産業における賃上げと長時間労働改善、安心・安全なトラック運輸産業の実現をめざすとりくみが報告されました。人手不足が深刻化するなか、賃上げ、労働時間改善、安全運行を一体の要求としてすすめることが重要です。
- ④. 自治労連からは、市町村役場で窓口対応時間を短縮されていることが報告されました。出退勤時刻と窓口受付開始・終了時刻が同一であることにより、窓口準備・残務時間がサービス残業の温床になっているとの現場の指摘を受け、変更する自治体が広がっています。窓口サービスを維持しながら、準備・残務時間を労働時間として正當に位置づける実践であり、職場の声をもとに労働時間管理を改善する経験です。
- ⑤. 名水労定期大会では、若い女性技師から「夜間作業に従事する女性が安心して働けるよう、女性用洗濯機やトイレを増やしてほしい」との発言がありました。現場で女性が役割を広げ、要求を出せるようになっていくこと、また職場にそうした発言を受け止める心理的安全性が生まれていることは、ジェンダー平等と働きやすい職場づくりの前進です。
- ⑥. パート・臨時労組連絡会では、同一労働同一賃金ガイドライン改正を契機に、非正規労働者の手当、休暇、賃金、雇用安定、教育訓練などの格差を可視化するとりくみをすすめました。労働時間短縮や休暇制度の改善も、正規労働者だけでなく非正規労働者に保障されてこそ、職場全体の働き方改善につながります。

3. 公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共の再生

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共の再生を、賃金・人員・地域要求と結びつけてとりくみました。医療、介護、福祉、保育、教育、自治体行政、地域交通、生活保護、年金など、暮らしを支える公共の現場では、人員不足、低賃金、財政抑制、制度改悪が重なり、住民サービスの維持が困難になっています。
- ②. 公共を「コスト」として削減するのではなく、住民のいのちと暮らしを支える社会基盤として再生することを求めてきました。ケア労働者の賃上げ、公定価格・報酬の引き上げ、自治体職員・会計年度任用職員の処遇改善、公契約条例、自治体キャラバン、社会保障運動を結びつけてとりくんだことが特徴です。
- ③. 春の自治体キャラバンでは、県内市町村との懇談と事前アンケートを通じて、公契

約条例、奨学金返済支援、自治体職員の処遇、保育・介護・学童・学校教育などの課題を整理しました。市町村ごとに制度やとりくみに格差があり、住民の暮らしを支えるうえで愛知県の役割が重要であることが浮き彫りになりました。

- ④. 自治研活動としては、三重県伊賀市で市役所窓口業務委託を廃止する方針が示されたことを受け、自治労連と連携して現地調査を行いました。長期にわたる委託化により公共の専門性が失われつつあること、業務委託が必ずしも経済的効果や事業の持続性につながらないことを学びました。春の自治体キャラバンでも、愛知県瀬戸市が窓口業務委託の廃止を検討していることが明らかになり、公共の再生に向けた手がかりをつかむことができました。
- ⑤. 医療・介護・福祉の現場では、低賃金と人員不足が深刻化し、利用者・住民に必要なサービスを提供すること自体が困難になっています。ケア労働者の処遇改善は、労働者個人の賃金問題にとどまらず、医療・介護・福祉を守る公共的課題です。公定価格・報酬の引き上げと財源確保を国・県に求めることが引き続き重要です。
- ⑥. 今後は、第一に、自治体懇談やアンケートで明らかになった実態を県への重点要求に整理すること、第二に、公契約条例による賃金の下支え、価格転嫁、委託・指定管理の労働条件改善を結びつけること、第三に、公共サービス削減を許さず、拡充を住民と労働者の共同課題として広げること、第四に、アジア・アジアパラ競技大会に伴う財政負担が県・名古屋市の施策に与える影響を可視化し、住民サービスの低下を許さない共同を広げることが課題です。

(2) 各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. 秋の自治体キャラバンでは、県内すべての自治体を訪問し、医療・介護・福祉、国保、生活保護、子ども医療費、学校給食、保育、予防接種など、住民の暮らしに直結する課題で要請・懇談を行いました。自治体ごとの前進面と課題を確認し、制度の比較を示しながら改善を迫ることで、子ども医療費無料化、国保資格証明書発行中止、高額療養費申請簡素化、給食費補助、補聴器購入助成などの前進につながってきました。地域要求を県政要求へ発展させる重要なとりくみです。
- ②. 春の自治体キャラバンでは、各市町村との懇談、議会陳情、事前アンケートの集約を通じて、地域の公共課題を可視化しました。大口町では地方財政に関する陳情が一部採択となりました。議会での質疑や討論を通じて、住民要求を議会に届ける意義が確認されました。
- ③. ケア労働分野では、医労連、福祉保育労などが、低賃金と人員不足の実態を訴え、公定価格の引き上げと財源確保を求めてきました。医療・介護職場で報酬が低すぎるため、多くの事業所が赤字となり、賃上げが困難な状況にあることも報告されました。
- ④. 自治労連では、地域手当の引き上げ、初任給改善、職員駐車場利用相当額の支給、窓口対応時間の見直しなど、公務職場の処遇改善と働き方改善を前進させました。これらは、自治体職員の生活改善にとどまらず、安定した人材確保と公共サービスの維持に直結するとりくみです。自治体職場で働く労働者の賃金・労働条件を改善することは、住民サービスを守る公共の再生の課題でもあります。
- ⑤. 年金者組合からは、年金制度と高齢者の生活実態について提起されました。物価上昇に年金改定が追いつかず、年金生活者の生活が厳しくなっていること、年金を大幅に引き上げるためにも現役労働者の大幅賃上げが欠かせないことが訴えられました。
- ⑥. 公契約条例をめぐることは、春の自治体キャラバンなどを通じて、公共工事・委託・指定管理などで働く労働者の賃金下限を保障する仕組みの必要性を訴えてきました。

公共サービスを低賃金労働に依存させない
ためにも、公契約条例と賃金下限、公正な

委託費、価格転嫁を一体にすすめることが
求められます。

4. 政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会の実現

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会の実現を、賃金、公共、社会保障、地域経済の課題と結びつけてとりくみました。高市政権のもとで、改憲発議、軍事費拡大、武器輸出解禁、国家情報会議設置法、予備自衛官兼業特例法、特定利用空港・港湾指定、愛知を舞台にした軍需産業拡大など、戦争する国づくりが急速に進められています。
- ②. 愛知県は、航空機、ミサイル、銃器などに関わる企業が多数存在し、日本の軍需産業の重要な拠点となっています。戦争する国づくりは、遠い国政課題ではなく、愛知の産業、港湾、空港、自治体行政、労働者の仕事と直結する問題です。
- ③. 平和と憲法を守るとりくみは、社会保障の切り捨てや物価高騰、公共サービス削減と一体の問題として位置づけました。軍事費拡大ではなく、賃上げ、医療・介護・福祉、教育、生活支援に予算を回す政治への転換を求めることが、労働組合の重要な役割です。
- ④. 2026年度は、あいち総がかり行動実行委員会、安保破棄実行委員会、憲法と平和を守る愛知の会、憲法改悪反対共同センター、原水協、平和行進実行委員会などとの共同のとりくみで、宣伝や集会・デモ、原水爆禁止世界大会、平和行進、NPT再検討会議への参加、各種署名のとりくみなどを通じて、戦争する国づくりを許さず、憲法をいかす政治への転換を訴えてきました。平和課題を、暮らし、公共、地域経済、労働者の仕事と結びつけて語るとりくみが広がりました。
- ⑤. 今後は、第一に、改憲発議を許さないとりくみをすべての単産・地域の方針に位置づけること、第二に、軍事費拡大と暮らし・公共削減の関係をわかりやすく語ること、第三に、愛知の軍需産業や特定利用空港・港湾の問題を全県的な課題として可視化すること、第四に、市民のデモ、スタンディング、平和行動と共同し、職場・地域から憲法を守る運動を広げることが課題です。

(2) 各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. あいち総がかり行動では、高市政権のもとで改憲、軍事費拡大、国家情報局・スパイ防止法、特定利用空港・港湾指定、長射程ミサイル配備など、戦争する国づくりが急速にすすめられるなか、19日行動を軸に集会・デモ・街頭宣伝を継続してきました。4. 19集会では、Xでの発信や名古屋駅ペンライトデモの広がりも背景に、若い世代や初参加者を含む800人が参加し、従来の参加層を超えた広がりをつくりました。6. 19集会は平日夜の開催でしたが、450人を超える参加となりました。
- ②. 大会や評議員会などの機関会議では、単産・地域から、愛知ですすすめられている戦争準備の実態が告発されました。小牧の三菱重工小牧北工場で長射程ミサイルがつくられている問題について、送り出す側の地域から声を上げる必要があると呼びかけられました。愛知は、航空機、ミサイル、銃

器などに関わる軍事産業の生産拠点であり、ミサイル工場の拡張や武器生産の問題を通じて、戦争できる国にするのか、平和な国にするのかが地域から問われています。

- ③. 建交労と愛労連交通運輸部会は共同して、交通・運輸労働者の立場から、戦争する国づくりに反対する宣伝にとりくみました。交通・運輸産業は、人と物を安全に運び、地域経済と暮らしを支える公共性の高い産業です。その役割を軍事利用や兵站体制づくりに組み込ませないこと、労働者を戦争協力に動員させないことを訴え、平和産業としての交通・運輸の役割を発信しました。賃上げや労働条件改善とあわせて、戦争ではなく暮らしと地域を支える交通・運輸を守るとりくみとして重要です。

- ④. 名古屋港を特定利用港湾に指定し、軍事利用をすすめるようとする動きに対し、建交労・自治労連・検数労連・港地区労や平和委員会などが共同して、反対のとりくみをすすめました。名古屋港は、地域経済と市民生活を支える物流拠点であり、軍事利用がすすめば、愛知が戦争の出撃・補給・兵站の拠点にされる危険があります。港湾を戦争のためではなく、平和と暮らし、地域経済のために使うことを求め、特定利用港湾化に反対する世論づくりをすすめたことは、愛知の平和運動を地域の具体的課題として可視化するとりくみとなりました。

また、愛知県で日本平和大会が行われ、プレ企画として小牧基地や三菱重工小牧南工場を巡るバスツアーが行われ、小牧平和県民集会は平和大会の閉会集會に合流する形で行われました。

- ⑤. 地域組織では、学習会、宣伝、集会、戦争展、平和行進、平和盆踊りなどが共同で

とりくまれています。東三河労連は、奇数月の第2土曜日に「安保法制反対の宣伝」にとりくみ、毎月19日の集会・デモなどを通じて、地域から平和と憲法を守る世論を広げています。日々変化する情勢をふまえて学習を重ね、たたかいの広がりが高揚をつくるとりくみは、地域労連が平和課題を継続的に担っている重要なとりくみです。

- ⑥. 福祉保育労からは、NPT再検討会議ニューヨーク行動へ3人が参加しました。子どもたちや福祉の対象者の命と暮らしを守る福祉保育労働と、命や当たり前の暮らしを奪う戦争・人権侵害は相いれないことを共有してとりくんでいます。平和を守るとは、福祉・保育の土台を守ることでもあります。

- ⑦. 平和行進では、例年より日程を増やして奥三河行進にとりくみ、地域をつないで核兵器廃絶と平和を訴えました。台風接近による中止などの困難もありましたが、若い世代の自主参加や、SNS・デモカレンダーを通じた飛び入り参加もあり、平和運動の新たな広がりが見られました。地域を歩き、対話し、核兵器廃絶と戦争反対の声を届けるとりくみは、草の根から平和をつくる運動として重要です。

- ⑧. 革新県政の会がスタートさせた県政ナイトあいちの第1回は「愛知の兵器産業」でした。オンラインで26人が参加し、愛知県内の軍需産業の実態について学びました。軍需産業で働く労働者や家族を攻撃するのではなく、平和産業への転換を展望しながら県民的対話を広げるかが課題です。愛知を軍需産業の拠点ではなく、平和産業と公共を支える地域へ転換していく視点を共有するとりくみとなりました。

5. 組織強化・拡大のとりくみ

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 「社会的な賃金闘争」と「たたかう労働組合のバージョンアップ」をすすめるうえで、組織強化・拡大をすべての運動の土台に位置づけてとりくみました。要求を掲げるだけでなく、職場と地域で労働者の声を聞き、要求にまとめ、行動に踏み出し、仲間を迎え入れることが、要求実現の力であることを確認してきました。
- ②. 組合員拡大では、1年間で5万人との対話を広げ、5000人の拡大をめざしてとりくみました。秋の組織拡大月間では、1万人との対話で1000人拡大をめざし、春の組織拡大月間では、4万人との対話で4000人拡大をめざしました。とりわけ

春の組織拡大月間では、新規採用者の100%拡大を目標に、各単産・単組で新歓行動、職場訪問、声かけ、要求アンケート、学習・交流の場づくりなどがとりくまれました。

- ③. 年間の組合員増減を踏まえた最終集計は現在集計中ですが、各単産・単組・地域で、対話を起点にした組織拡大のとりくみが広がったことは重要な到達です。組織拡大を「加入のお願い」ととどめず、職場の困りごとや願いを聞き取り、要求に結びつけ、労働組合に入る意義を伝えるとりくみとして位置づけたことが特徴です。（集計を踏まえて書き換え）
- ④. 第73回臨時大会では、対話と学びあい仲間を増やし、みんなで声を上げる春闘をすすめることを確認しました。組織拡大を単なる加入の呼びかけにとどめず、労働者が自分の困りごとを社会的な課題としてとらえ直し、解決の主体となる運動として位置づけたことが特徴です。
- ⑤. 2026年度の大きな到達は、名古屋地域労働組合総連合（名労連）の結成です。名労連は、2026年5月30日の結成大会を経て、15組合・8076人、10地域をカバーする地域組織として出発しました。名古屋市全体を視野に入れた地域労連の再編・強化は、労働相談、最低賃金闘争、自治体要求、平和運動など、地域で共同を広げる新たな基盤づくりとなりました。
- ⑥. 対話と学びあいを組織文化にし、仲間を増やして要求実現することを重視しました。組合員一人ひとりの生活実感や職場の困難を出し合い、その背景を学び、要求にまとめ、行動につなげることが、仲間を増やす力となります。組織拡大月間で掲げた対話目標は、こうした組織文化を職場と地域に根づかせるとりくみでもあります。
- ⑦. 非正規労働者の組織化は、組織強化・拡大の重要課題です。非正規労働者は、低賃金、不安定雇用、手当・休暇・一時金などでの格差を抱えながら、職場や公共サービスを支える重要な担い手です。パート・臨時労組連絡会のとりくみや、非正規公務員1万人組織化プロジェクトを通じて、非正規労働者の要求実現と組織化を一体にすすめる必要があります。
- ⑧. 今後は、第一に、年間の増減集計をふまえて、到達点と弱点を明らかにすること、第二に、各単産・地域で組織拡大の具体的計画を持つこと、第三に、誰に、いつ、どの要求を入口に声をかけるのかを明確にすること、第四に、加入後に活動へ参加してもらう仕組みをつくること、第五に、非正規労働者・女性労働者・青年への働きかけを強めること、第六に、レバカレ2027 in 愛知を組織強化・拡大の飛躍台にすることが課題です。

（2）各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. 組織拡大の年間目標として、5万人との対話と5,000人の拡大を掲げ、秋と春の組織拡大月間を中心にとりくみました。秋の組織拡大月間では1万人との対話で1,000人の拡大、春の組織拡大月間では4万人との対話で4,000人の拡大をめざしました。

年間の増減を踏まえた最終集計では、単産では医労連（81人増）、年金者組合（65人増）、全国一般（7人増）、愛教労（2人増）、福祉保育労（1人増）の5単産、地域では尾中労連（59人増）が、前年比で増加しました。対話を広げ、職場の要求をつかみ、加入につなげるという組織拡大

の方向を明確にしてとりくんだことは重要です。

- ②. 春の組織拡大月間では、新規採用者の100%加入をめざし、各単産・単組で新入職員歓迎行動、職場訪問、歓迎企画、声かけ、要求アンケート、学習会などにとりくみました。新規採用者に対して、労働組合を「あとから知るもの」にせず、働き始めた時点から相談できる組織、要求を実現する組織として伝えることを重視しました。
- ③. 名労連の結成は、名古屋市全体で要求を実現するための新たな共同の土台づくりです。これまで行政区ごとに築いてきた地域労連の経験を引き継ぎ、地域協議会として発展させることが課題となっています。労働相談、最低賃金宣伝、自治体要求、平和運動、地域共同を結びつけ、名古屋市内で働く未組織労働者に届く組織づくりが求められます。
- ④. 医労連では、「対話と学びあい」を軸に組織拡大を推進しています。年3回の集会での対話練習や大会でのグループ討議など、組合員が発言しやすい場づくりに力を入れた結果、前年比で増加した組合は18組合となり、一昨年を上回りました。刈谷豊田総合病院労組は194か月連続、全医労名古屋は88か月連続で組合員を増やすなど、長期にわたり毎月の組織拡大を継続している組織も成果を支えています。

新たに結成された2組織でも、特徴的な成果が生まれています。碧南市の透析クリニック労組では、喫茶店での1対1の対話を重ね、結成時の1.3倍に組織を拡大しました。SK労組では、結成後の院長による組合敵視に団結して対抗し、ほぼすべての組合員が団体交渉で自ら発言するなかで、評価制度導入の凍結を勝ち取りました。話しやすい環境づくりと丁寧な対話の実践が組織の拡大・強化につながり、前年比での純増を達成しました。

- ⑤. 年金者組合は、全県で仲間を増やし、前年比65人の純増を達成しました。年間純増数で全国第1位となり、表彰されました。カラオケ、麻雀、ストレッチ、各種文化・スポーツなどのサークル活動や地域サロン、学習会、共済の普及など、「楽しく元気が出るとりくみ」に未加入者を温かく迎え、気軽なお試し参加や丁寧な対話から加入へとつなげました。最低保障年金制度の創設を求める運動とともに、一人ひとりと

のつながりを大切にした多彩なとりくみが、大きな成果に結びついています。

- ⑥. 全国一般は、労働相談を着実に組織拡大へとつなげています。ナトコ労組では、他県で働く営業職の仲間と対話を重ね、組合加入につなげました。新たに加入した組合員から「組合ニュースづくりに関わりたい」との声が出るなど、組合の力で職場を変えていこうという機運が生まれています。寄せられた相談を個人の問題にとどめず、「組合で解決する」課題として位置づけてとりくみ、前年比での純増を達成しました。
- ⑦. 愛教労は、これまでのさまざまな活動を通じてつながった仲間と、寄り添った対話を重ねました。育児短時間勤務中の過重な時間外業務をはじめ、職場の理不尽な実態や健康不安に苦しむ教職員の切実な声を受け止め、管理職との交渉によって実際の業務削減などを勝ち取りました。こうした要求実現を通じて、多くの女性教職員をはじめとする新たな仲間を迎え、前年比での純増を達成しました。
- ⑧. 福祉保育労は、丁寧で誠実な労働相談を起点に、要求実現に向けたとりくみを積み重ね、やまびこ、ケアセンターほみ、キンダーボルトの3分会を結成するとともに、ありんこ作業所分会を再建し、前年比での純増を達成しました。

一人で加入した組合員が、職場での対話や組合学校での学びを通じて「組合っていいじゃん」と仲間を増やした事例や、ハラスメントの解決に向けて団体交渉で組合員が発言したことが理事会の共通認識となり、法人と組合双方の強化につながった事例など、多彩な成果が生まれています。

再建した分会では、正規・非正規を問わず、利用者に向き合う一人の労働者としての思いを語り合い、相互理解を深めるなかで、正規職員1人の組織から非正規職員全員の加入へと大きく広がりました。脱退の相談に対しても、一人ひとりの声に誠実に耳を傾け、制度や処遇の改善に向けて産別に結集する意義を深め合うことで、組織の底上げと産別組織への結集の継続を実現しました。

今回の分会結成は、教育関係者や各種団体の関係者からの紹介が契機となっており、地域や他団体との日常的なつながりの重要性を再確認する機会となりました。一つひとつの声に向き合う丁寧なとりくみ

が、確かな成果を生み出しています。

- ⑨. 自治労連では、春日井市職労病院支部の新人説明会において、「3年間で給料が5万円アップした」「育児短時間勤務の対象が小学校3年生までから6年生までに延長された」など、要求実現の成果を分かりやすく伝え、参加した56人のうち55人が加入しました。

知多半島総合医療センター労組は、前年の新入職員加入のとりくみにおける反省を踏まえ、成果を上げた春日井市職労病院支部の説明会に参加し、その経験を学びました。実行委員会をつくり、誰が何を担当するのか役割を明確にするとともに、先輩職員が新人を説明会会場まで案内するなど、丁寧な働きかけを行い、大きな成果を上げました。

豊川市職では、保育職場独自の説明会を開き、保育の仕事や職場要求について対話することで加入につなげています。名古屋市職労では、組合役員による職場訪問をはじめ、多彩な行動を計画して粘り強く声をかけ続け、新人の加入率が前年を上回りました。

会計年度任用職員については、要求前進を組織の強化・拡大によって実現しようと、「ほこいか会」という名称の協議会を結成しました。蟹江町職の保育園では、組織が減少するなかで書記局が職場訪問に力を入れ、心理的安全性が確保された環境のもとで、つらいことや職場の実態を率直に語り合いました。そのなかで、「組合で職場を変えていきたい」「みんなで解決していこう」という要求が明確になり、組合への求心力が高まりました。仲間が増え、正規職員の過半数を組織するまでに前進しました。

- ⑩. 愛高教では、子育て企画や、パワフルな仲間、居心地のよい組合活動など、一人ひとりの組合員の特性をいかした活気ある活動を展開しています。「LINEグループ愛高教平和部」は瞬く間に178人へと広がり、基本的人権と平和主義を守るとりくみとして全国的にも注目されています。

昨年8月の戦後・被爆80年のとりくみをはじめ、米国の教職員組合のたたかいを描いた映画の上映や、当時、組合代表として運動を指導したアーリーン氏を招いた「教育のつどいプレファイナル」などの企画を盛大に開催しました。こうしたあらゆ

る企画を組織の強化・拡大に位置づけ、1対1の「濃厚対話」を重ねています。方針と異なる意見にも耳を傾け、相手の思いを尊重する対話を通じて、愛高教の活動をバージョンアップさせてきました。

労働相談では、「変えるのはあなた自身。一緒に変えよう」と呼びかけ、組合加入後に相談へじっくり対応する方法へ転換し、組織拡大につなげています。分会では、一度脱退した人とも関係を維持し、少人数職種の仲間にも丁寧に声をかけ続けて再加入につなげた事例や、5・3憲法集会のデモで愛高教ののぼり旗を見た新入教職員が、ホームページから加入した事例も生まれました。

さらに、給特法改正に伴い、愛知県教育委員会が特別支援学校で働く教職員の職務上の専門性や困難性に対して支給されている「給料の調整額」を削減しようとしたことに対し、「教職員の職場に分断を持ち込むな」「専門性を否定するな」と削減撤回を求め、7月14日に県庁前抗議行動を60人で行いました。直接の対象ではない教職員も参加し、「提案を覆すことはできない」という諦めを乗り越え、教職員と子どもたちの権利を高める運動へと団結を深めています。

- ⑪. 建交労の保育パート支部では、園内での対話を重ねて加入につなげ、大宝運輸支部では、定年延長を契機とした組織拡大を進めています。
- ⑫. 検数労連では、新入職員への丁寧な対話によって全員加入を実現し、歓迎会を通じて親睦を深めました。
- ⑬. きずなでは、結成45周年を節目に記念レセプションを開催し、地域に根ざした当事者主体の組合づくりが、きずなの存続と発展に寄与してきたことを確認しました。結成50周年に向けて組合員300人をめざすこと、最低賃金署名や憲法を守る宣伝を地域で継続してきた経験をいかすことが、今後の組織づくりの教訓となっています。
- ⑭. 青年協では、青年協結成35周年企画や定期総会、地引き綱などにとりくみました。ともに行動し、心理的安全性が確保された場で職場の状況を語り合うことによって関係を深め、「サマーセミナー in 石川」などを通じて、青年の交流と仲間づくりを進めました。

- ⑮. 女性協では、「はたらく女性の中央集会 in 愛知」を成功させるとともに、「女性の休日」の上映や、女性協総会で共同親権の問題点を読み解く映画「五月の雨」を上映するなど、組織の内外でジェンダー平等を広げるとりくみを進めました。青年や女性が自らの要求を語り、要求の当事者として運動の担い手となることは、組織拡大と運動の継承を進めるうえで重要です。
- ⑯. パート・臨時労組連絡会では、正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差についての調査や、同一労働同一賃金ガイドラインの学習を通じて、非正規労働者が自ら職場の実態を出し合い、要求づくりに参加するとりくみを進めました。これは、非正規労働者の組織化と要求実現を一体に進める

重要な経験です。

- ⑰. 非正規公務員 1 万人組織化プロジェクトでは、自治体や公共職場で働く会計年度任用職員、臨時・非常勤職員などの実態をつかみ、処遇改善要求と組織化を一体に進めることを重視しました。
- 非正規公務員は、住民サービスを支える重要な担い手でありながら、低賃金や不安定雇用に置かれ、休暇、手当、一時金などでも格差が残されています。各自治体での要求づくりや相談活動、職場での声かけを通じて、非正規公務員が自ら要求を出し、労働組合に結集するとりくみをさらに強める必要があります。

6. 争議支援のとりくみ

(1) 総括的なまとめと課題

- ①. 解雇、雇い止め、不当労働行為、ハラスメント、不当処分、損害賠償請求など、各職場で発生している争議を、当該組合だけの問題にせず、愛労連全体の課題とするとともに地域で支援することを重視してきました。争議は、労働者の権利侵害を許さず、職場に民主主義を取り戻すたたかいであると同時に、労働組合の存在意義を社会に示す重要な運動です。
- ②. 2025 年末争議カンパでは、解雇争議 5 争議 14 名、争議組合 10 争議、愛知争議団関係 3 争議、特別支給 2 団体を対象に、総額 100 万円の支援を確認しました。カンパを通じて、争議当事者を物心両面で支え、単産・地域をこえた連帯を形にしました。
- ③. 争議の特徴として、組合結成や労働組合活動を理由とした不利益取り扱い、ハラスメントによる心身の被害、非正規労働者や再雇用労働者への不当な扱い、使用者による損害賠償請求など、労働者の声を抑え込もうとする動きが目立ちました。こうした争議に対し、裁判・労働委員会・職場・地域を結びつけて支援を強めてきました。
- ④. 争議支援は、個別事件の解決だけでなく、職場で労働者が声を上げる権利を守り、労働組合をつくり、活動する自由を守るたたかいです。争議を通じて、解雇、ハラスメント、不当労働行為、非正規差別などの実態を社会に可視化し、労働者の権利を守る世論を広げることが重要です。
- ⑤. 今後は、第一に、争議支援を一部役員や担当者に集中させず、各単産・地域の組合員に広げること、第二に、争議の背景にある労働法制、ハラスメント、非正規差別、団結権侵害を学習と要求づくりに結びつけること、第三に、傍聴、署名、カンパ、支援集会への参加を増やすこと、第四に、争議を通じて労働組合の役割を社会に示すことが課題です。

(2) 各単産・単組・地域組織などの具体的なとりくみ・成果・経験

- ①. 全国一般日本アクリル支部の争議は、解雇争議・不当労働行為として継続して支援してきました。中央労働委員会での解決に向けて全力をあげています。長期争議であっても、当事者を孤立させず、支援共闘で集団的に支援することが重要です。
- ②. 西三河労連中京非正規ユニオンの組合員である戸田さんが、飲食チェーン店ハゲ天から解雇され、解雇撤回を求めてたたかっている裁判では、「戸田さんを支援する会」結成総会が3月18日に開催されました。会場7名、リモート4名の計11名が参加し、共同代表には猿田正機さんと愛労連西尾議長が選出されました。会への加入、裁判所への署名、裁判傍聴への参加が呼びかけとりくみをすすめてきました。裁判所での和解が成立し、早期に可決することができました。
- ③. 東海大王製紙パッケージ労組のハラスメント裁判では、女性従業員がセクハラ・パワハラに対する損害賠償を求めてたたかっています。5月13日と5月20日に証人尋問が行われ、広島、大阪、名古屋など全国から両日でのべ92名の支援者が傍聴し、原告を力づけました。
- ④. 医労連名城病院看護師パワハラ裁判では、看護師が上司のパワハラを受け、精神疾患となり休職に追い込まれ、退職を余儀なくされたとして提訴しました。証人尋問では、産業医やリワーク（就労継続を支援するプログラム）の医師が根拠なく「復職不可」と判断した実態が明らかになり、現在は解決に向けて和解協議が行われています。
- ⑤. 医労連あまこだ労組争議では、名古屋市守山区の住宅型有料老人ホーム「あったかハウス弐番館」で組合を結成した後、執行委員長が出勤禁止、懲戒解雇処分を受けました。組合結成を理由とした不利益取り扱いとして、愛知県労働委員会に不当労働行為救済申し立てを行い、2026年5月26日には第8回調査が行われました。
- ⑥. JMITUオハラ不当労働行為事件は、6月25日に弁護団会議が行われ、7月の中労委調査に向けて事件の経過を確認しました。会社側に不当労働行為を認めさせ、今後同様の行為を行わないようにさせる必要があるとの意見が出されました。
- ⑦. JAL不当解雇争議は16年目を迎えています。2022年に会社から「業務委託契約」が提案され、一部の闘争団は争議を終結しましたが、謝罪を含む全面解決には至っておらず、被解雇者労働組合（JHU・35名）を中心にたたかいが続いています。2026年1月には東京都労働委員会が、整理解雇交渉で削減人員数を明らかにしなかった会社の対応を不当労働行為と認定し、謝罪文交付を命じましたが、会社は中労委に再審査を申し立てています。6月23日の日本航空株主総会でも誠実交渉を求める声が出され、労働法研究者14名による早期解決を求めるアピールも発表されるなど、引き続き全面解決を求める支援を強める必要があります。

第二章 2027年度運動方針

I たたかいの基調

1. 「4つの要求」と「8つの基本」

2027年度運動方針では「4つの要求」を実現するために、「対話と学びあい」を愛労連運動の組織文化とすることを柱とする「8つの基本」をたたかいの基調に据えて運動をすすめます。

【4つの要求】

- ①. 平和と憲法を守り切り、憲法をいかす政治への転換を図る
- ②. 誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準の実現をめざす
- ③. 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
- ④. すべての国民の権利を守る「公共」の実現を

【8つの基本】

- ①. 平和と憲法を守り、要求を実現できる政治への転換する
- ②. 「対話と学びあい」を愛労連運動の文化としてさらに発展させる
- ③. 社会的な賃金闘争を愛知からさらに深化・発展させる
- ④. たたかう労働組合のバージョンアップをすすめる
- ⑤. 非正規雇用労働者・女性労働者の組織化を運動の中心にする
- ⑥. ジェンダー平等をすべてのたたかいの土台にする
- ⑦. レバカレ2027in愛知を成功させ、ボトムアップの運動をつくる
- ⑧. 組織を強く大きくし、要求を実現できる愛労連をつくる

II 4つの要求をめぐる情勢と課題

1. 平和と憲法を守り切り、憲法をいかす政治への転換を図る

改憲と戦争する国づくりをめぐる情勢は、戦後最大の危機にあります。高市政権は、軍事費のGDP比2%目標の前倒し、安保3文書の改定、敵基地攻撃能力の保有、武器輸出の拡大、米軍と自衛隊の一体化、弾薬庫や基地機能の強化をすすめています。米国が同盟国にGDP比3.5%から5%規模の軍事費負担を求めるなか、日本政府もGDP比2%を超える軍事費増額を当然視する方向に踏み込もうとしています。

国家情報会議設置法は2026年5月27日に成立しました。政府は、国家情報局の設置、対外情報機関の創設、スパイ防止関連法制の検討など、情報機関の強化と国民監視につながる体制づくりをすすめています。改憲と軍拡に反対する市民や労働組合の運動を監

視・萎縮させる危険があり、憲法 9 条と基本的人権を空洞化させる動きとして厳しく対決する必要があります。

愛知県内でも、小牧空港・小牧基地、名古屋港、三河港、中部国際空港、軍需産業の集積など、戦争する国づくりが身近な地域課題となっています。小牧の三菱重工小牧北工場では長射程ミサイルに関わる生産が行われ、同南工場では外国との共同による次期戦闘機の開発がすすめられています。また、名古屋港などの特定利用港湾化、空港・港湾の軍事利用もすすめられようとしています。愛知が軍需生産と兵站の拠点に組み込まれれば、地域経済や自治体行政、教育、公共サービスにも重大な影響を及ぼします。

ウクライナ、ガザ、イランなど遠い国の戦争であっても、原油・ナフサなどの供給不安、物流停滞、物価高騰につながり、労働者・県民の暮らしを直撃しています。戦争と軍事対立は、賃上げの足かせになるだけでなく、地域の中小企業や製造業、建設、医療、物流の仕事そのものを奪う事態につながります。平和の問題は、遠い国際問題ではなく、愛知で働き、暮らす私たち自身の仕事、生活、地域のあり方に直結する課題です。

労働組合は、賃金や労働条件だけでなく、労働者のいのち、暮らし、権利、民主主義を守る組織です。憲法が保障する労働三権、勤労権、生存権、表現の自由、平和的生存権は、労働組合運動の土台です。憲法と平和を守るとは、労働組合の原点であり、すべての要求実現の前提です。

2027年度は、改憲発議を許さないたたかいを最大の政治課題として位置づけます。職場・地域で憲法学習を広げ、戦争する国づくりが暮らしと仕事にどう関わるのかを対話し、組合員一人ひとりが自分の言葉で語れるようにします。愛知県知事選挙では、平和と憲法、暮らし、公共、ジェンダー平等を守る県政への転換を重要課題として位置づけます。

2. 誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準を実現する

物価高騰は、食料品、光熱費、家賃、ガソリン代、教育費、医療・介護費など生活のあらゆる分野に及んでいます。2025年度の実質賃金は前年度比0.5%減となり、4年連続のマイナスとなりました。名目賃金は増えても、物価上昇に追いつかず、労働者の生活改善には届いていません。

2026春闘では、大手を中心に高水準の賃上げ回答が相次ぎましたが、物価高騰、社会保険料負担、住宅・教育・医療費の増加を考えると、実質的な生活改善を実感できる水準にはな届いていません。とりわけ、中小企業、非正規労働者、ケア労働者、高齢・再雇用労働者、女性労働者、若者には賃上げの波及が不十分です。

愛知県は、ものづくり日本一の産業県であり、大企業は大きな利益を上げています。しかし、その豊かさは労働者に十分還元されていません。下請け・中小企業では、原材料費やエネルギー価格の上昇分を十分に価格転嫁できず、賃上げ原資の確保が困難です。2026年1月に施行された取適法も活用し、大企業の社会的責任を明確にし、価格転嫁、公正取引、公契約、公的価格の引き上げを含めた社会的な賃金闘争を強める必要があります。

2026年度のたたかいでは、ストライキを背景にした団体交渉、要求書提出、職場での対話、地域からの支援を通じて、具体的な成果が生まれました。トラック職場、学童保育、医療・介護、福祉・保育、生協、民間中小職場などで、ベースアップや手当改善、処

遇改善が報告されています。これらは、経営が進んで行ったものではなく、要求を掲げ、交渉し、行動して勝ち取った成果です。とりわけ、手当ではなくベースアップにこだわるたたかい、複数回のストライキで回答を上積みさせるたたかいは、賃金体系そのものを改善させる重要な経験です。

最低賃金闘争では、愛知県最低生計費試算調査の改定結果により、若年単身者が名古屋市内で普通に暮らすためには時給1886円必要であることが明らかになりました。2025年度の地域別最低賃金は全国加重平均1121円となりましたが、石破政権が掲げた「2020年代に全国平均1500円」目標でも、生計費から見れば不十分なのに高市政権はそれを先延ばししようとしています。最低賃金の大幅引き上げは、非正規労働者だけでなく、若年公務労働者、ケア労働者、民間中小労働者の賃金底上げにもつながります。

非正規雇用労働者、女性労働者の賃金底上げは、男女賃金格差の是正にも直結します。働く女性の多くが非正規雇用で働いており、最低賃金1800円以上、全国一律最低賃金制度の実現は、女性労働者の賃上げと生活改善にとって重要です。非正規雇用労働者を「支援の対象」としてだけ見るのではなく、要求の当事者、交渉の当事者、組合の主体として迎え入れることが重要です。

2027年度は、「すべての労働者が賃上げ交渉をする」運動を広げます。正規・非正規を問わず、職場で生活実態と要求を出し合い、要求書を提出し、ストライキを構えて団体交渉を行います。最低賃金全国一律制の実現、今すぐ1800円、めざせ2000円を展望する運動を、職場要求と地域運動の両面からすすめます。

3. 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つくる

長時間労働、過密労働、人員不足、夜勤・交替制勤務、勤務間インターバル未整備、ハラスメント、育児・介護との両立困難など、労働者のいのちと健康を脅かす実態は深刻です。日本のフルタイム労働者の労働時間は欧州諸国に比べ年間300時間程度長く、2024年度の過労死は脳・心臓疾患による死亡67件、精神障害による自殺88件にのぼっています。長時間労働をなくすことは、労働者の命を守る緊急課題です。

現在の残業時間の上限規制でも、特別条項により月100時間未満、2～6カ月平均で月80時間まで容認されており、過労死ラインの長時間労働が制度上残されています。賃上げが不十分なもとで、生活のために長時間働かざるを得ない状況も広がっています。賃上げと労働時間短縮は切り離せない課題であり、残業代に依存しなくても生活できる賃金水準と、健康で人間らしく働ける労働時間規制の強化が必要です。

愛知県では、ものづくり産業や物流、医療・介護・福祉・保育、教育、自治体職場などで、人員不足と過重労働が深刻です。教育現場では、教員の長時間労働、教員不足、少人数学級の遅れ、特別支援教育の体制不足などが、子どもと教職員の双方に重くのしかかっています。教育後進県の実態を変え、子どもたちが大切にされ、教職員が健康で働き続けられる教育条件を実現することが必要です。

政府・財界は、「柔軟な働き方」「労働市場改革」などの名で、労働時間規制を弱め、労働者保護法制を掘り崩す動きをすすめています。厚生労働省の労働基準関係法制研究会報告書を受け、労働時間制度や労働契約関係の見直しが労働政策審議会で議論されています。高市首相が労働時間規制緩和の検討を指示し、使用者側が裁量労働制の対象拡大を求める

など、「働かせ放題」につながる危険な動きが強まっています。裁量労働制の拡大、労働時間規制の緩和、解雇規制緩和、労働基準法制の後退を許せば、労働者のいのちと健康はさらに脅かされます。

労働時間短縮は、すべての労働者のワーク・ライフ・バランスの確保、ひいては非正規雇用労働者や女性労働者の組織化とも深く結びついています。長時間労働と不規則勤務が正社員の働き方の前提になっている限り、育児・介護などのケア責任を担う労働者は正規雇用から排除され、非正規雇用に追いやられます。賃下げなしの労働時間短縮、男性も含めた育児・介護参加、休暇制度の改善は、ジェンダー平等と均等待遇の実現にもつながります。

2027年度は、賃下げなしの労働時間短縮、労働時間規制の強化、勤務間インターバル制度の導入、36協定の点検、夜勤・交替制勤務の改善、休暇取得、ハラスメント対策、育児・介護との両立支援を重点課題にします。職場アンケートや対話を通じて労働実態を可視化し、要求書提出と団体交渉につなげます。

4. すべての県民・市民の権利を守る「公共」を実現する

医療、介護、福祉、保育、教育、自治体、交通、物流、公共サービスを担う職場では、人員不足、低賃金、過重労働、不安定雇用が深刻です。公共を支える労働者の処遇が悪化すれば、住民・利用者のいのちと暮らしを守る公共サービスそのものが崩れていきます。

医療・介護の現場では、低賃金と人員不足に加え、診療報酬・介護報酬の抑制、物価高、材料費高騰が経営を直撃しています。全国では病院の7割、診療所の4割が赤字を抱え、「地域から病院が消える」との危機感が広がっています。2026年度診療報酬改定では本体3.09%増となりましたが、現場の賃上げと医療提供体制を守るには、さらに公的価格の改善を求め続ける必要があります。

2026年度は、医療・介護・福祉・保育・教育・自治体職場の人員不足と低賃金を「公共の危機」として可視化し、ケア労働者の処遇改善、公的価格の引き上げ、診療報酬・介護報酬・公定価格の改善、公務員賃金の引き上げ、会計年度任用職員や委託・指定管理労働者の処遇改善を求めてとりくんできました。公共を担う労働者の賃金と労働条件を改善することは、住民サービスを守ることそのものです。

アジア・アジアパラ競技大会をめぐるのは、当初約1000億円とされた大会経費が、資材費・人件費の高騰などを理由に2000億円超へ膨らむ見通しが示され、その後、総額3700億円、そのうち大会経費2980億円へと膨らんでいることが明らかになっています。大会経費は当初見通しの約3.5倍に膨らんでいるにもかかわらず、詳細な内訳説明は不十分です。

大型イベントの経費が膨らみ続けるもとで問われているのは、県民・市民の税金を何に優先して使うのかという問題です。医療、介護、福祉、保育、教育、地域交通、防災、住宅、生活支援など、県民・市民の暮らしを支える公共サービスには、いまこそ十分な財源が必要です。大型イベントや開発を優先し、公共サービスや住民施策を後回しにする県政・市政であってはなりません。愛知県知事選挙では、県政が誰のために財政を行うのか、すべての県民・市民の権利を守る公共を実現するのかが問われます。

自治体職場では、会計年度任用職員の雇用不安、再任用・公募制度、低賃金、専門性の

軽視が深刻です。委託・指定管理現場でも、公共サービスを担う労働者の賃金と労働条件が低く抑えられています。公契約条例、賃金条項、指定管理・委託契約の賃金スライド、価格転嫁、公務員賃金の改善を結びつけ、地域全体の賃金底上げをすすめる必要があります。

公共分野には、非正規雇用労働者、女性労働者、ケア労働者が多く働いています。公共の再生は、非正規雇用労働者の雇用安定、女性労働者の賃上げ、ケア労働者の専門性にふさわしい処遇改善と一体です。2027年度は、公共を守る運動を、非正規雇用労働者・女性労働者の組織化と結びつけてすすめます。

Ⅲ 8つの基本に基づく2027年度運動の基調

1. 平和と憲法を守り、要求を実現できる政治への転換する

2027年度は、平和と憲法を守り、労働者・県民の要求を実現できる政治への転換を、愛労連運動の最重要課題に位置づけます。高市政権のもとで、9条改憲、緊急事態条項、軍事費の大幅増、敵基地攻撃能力の保有、武器輸出拡大、港湾・空港の軍事利用、国家情報局・スパイ防止法など、戦争する国づくりが急速にすすめられています。全労連方針は、この情勢を戦後最大の憲法の危機と位置づけ、2026年秋闘、2027年春闘で、賃上げなどの要求とともに「改憲阻止」の要求を掲げ、ストライキを含む全国統一行動に立ち上がることを提起しています。これは、賃上げのためだけのストライキではなく、憲法を守り、労働者のいのち、仕事、暮らし、権利を守るために、憲法28条が保障する労働三権を行使するたたかいです。

戦後の労働組合は、侵略戦争に協力させられた痛苦の歴史への反省から、それぞれの産別で不戦の誓いを立てて運動してきました。「失業と貧乏と戦争に反対」（建交労）、「平和な海と港こそ私たちの職場」（検数労連）、「平和でなくては、労働者の暮らしも権利も守れない」（全労連・全国一般）、「金融機関の資金を戦争のために使わせない」（金融労連）、「戦争のために輪転機は回さない」（全印総連）、「平和でなければ映画・演劇の発展はない」（映演労連）、「ふたたび白衣を戦場の血で汚さない」（日本医労連）、「平和こそ最大の福祉」（福祉保育労）、「若者や孫をふたたび戦場に送るな」（年金者組合）、「二度と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）、「平和とより良き生活のために」（生協労連）という誓いは、戦争によって労働者が自らの命だけでなく、仕事、家族、財産、暮らしのすべてを奪われてきた歴史に根ざしています。

ひとたび戦争に巻き込まれば、労働者は戦場に動員され、職場は軍需と兵站到組み込まれ、教育、医療、福祉、自治体、交通、物流、港湾、金融、報道、文化の仕事までもが戦争遂行の道具に変えられていきます。戦前、労働組合は実質的に無力化され、多くの労働者が仕事と命を奪われました。だからこそ戦後の労働組合は、「労働組合は賃金のことだけをすればよい」という立場ではなく、平和と憲法を守ることを労働組合の原点にすえてきました。

ウクライナ、ガザ、イランなど、遠い国の戦争であっても、私たちの暮らしと仕事に大きな影響を及ぼしています。中東情勢の緊迫化は、原油価格や物価上昇、ナフサ不足、物流停滞を通じて地域経済に影響し、賃上げの足かせになるだけでなく、仕事そのものを奪う事態も生み出しています。愛知県内でも、小牧の長射程ミサイル生産・次期戦闘機開発、名古屋港の特定利用港湾化、三河港や中部国際空港の軍事利用、軍需産業の集積など、戦争準備は身近な地域課題となっています。平和の問題は、遠い国際問題ではなく、愛知で働き、暮らす私たち自身の仕事、生活、地域経済、公共サービスに直結する課題です。

私たちに求められているのは、全労連方針の提起を、愛知の職場と地域で具体化することです。まず、各単産・単組・地域で、戦後労働組合が掲げてきた不戦の誓いと、自らの職場・仕事が戦争する国づくりとどう関わるのかを学びあいます。そのうえで、改憲発議を許さない署名、宣伝、学習、集会、デモ、スタンディング、自治体要請、中部国際空港・名古屋港・三河港の特定利用空港・港湾化反対の運動などを広げ、重要局面ではストライキを含む行動を構えられる労働組合へと力を高めます。

改憲発議を許さないたたかいを最大の政治課題とし、職場・地域で憲法学習と対話を広げ、組合員一人ひとりが「なぜ労働組合が平和にとりくむのか」「なぜ憲法を守るために行動するのか」を自分の言葉で語れるようにします。平和と憲法を守るたたかいを、賃上げ、人員増、公共の再生、非正規・女性労働者の処遇改善、ジェンダー平等、組織拡大と結びつけ、要求を実現できる政治への転換を愛知からつくり出します。

2. 「対話と学びあい」を愛労連運動の文化としてさらに発展させる

「対話と学びあい」は、愛労連運動を前進させる土台です。役員が方針を伝え、組合員に行動参加を呼びかけるだけでなく、職場・地域の仲間が互いの困りごとや願いを出し合い声を聞き合い、その背景にある社会のしくみや制度を学び、要求と行動へ発展させる運動文化をさらに発展させます。

賃金が足りない、人が足りない、休めない、ハラスメントがある、非正規格差がある、平和や憲法の問題がわからないなど、一人ひとりの実感から出発します。大切なのは、説得ではなく、まず聞くことです。相手の思いや経験を受け止め、困りごとが個人の努力不足ではなく、低賃金、人員不足、制度不備、公共サービス後退、政治のあり方と結びついていることを学びあいます。

2027年度は、すべての単産・単組・地域で、職場対話、要求アンケート、しゃべり場、組合カフェ、グループ討論、ワークショップ、学習会を広げます。会議も報告を聞くだけの場にせず、参加者が自分の言葉で語り、要求をつくり、行動を決める場へ転換します。

3. 社会的な賃金闘争を愛知からさらに深化・発展させる

社会的な賃金闘争を、2027年度の中心課題としてさらに発展させます。賃上げを個別企業・個別職場だけの課題にとどめず、すべての労働者の賃金底上げを社会全体の課題として位置づけ、職場、地域、産業、自治体、国に要求を広げます。

愛知は、ものづくり日本一の産業県であり、大企業が大きな利益を上げています。しかし、その豊かさは労働者や下請け・中小企業に十分還元されていません。トヨタを頂点と

するサプライチェーンのもとで、価格転嫁が不十分な中小企業では賃上げ原資の確保が困難です。最低賃金の大幅引き上げと中小企業支援、価格転嫁、大企業の社会的責任迫及を一体にすすめます。

全国一律最低賃金制度の実現、最低賃金1800円以上、2000円を展望する運動を強めます。公契約条例にもとづく賃金の下限設定、ケア労働者の公定価格・報酬引き上げ、公務員賃金改善、非正規労働者の均等待遇、中小企業支援を結びつけ、地域全体の賃金底上げを愛知から発信します。

4. たたかう労働組合のバージョンアップをすすめる

たたかう労働組合のバージョンアップとは、①ストライキを配置してたたかう、②全国・地方・産別統一闘争への結集を強める、③仲間を増やして要求を実現することをめざすものであり、それは役員だけが頑張る組合から、組合員一人ひとりが声を上げ、要求をつくり、仲間を増やし、職場と地域から社会を変える組合へ発展させることです。2027年度は、この転換をすべての単産・単組・地域で具体化します。

要求実現には、職場での対話、学習、要求書提出、ストライキ配置、団体交渉、宣伝、署名、自治体要請、職場・生活実態を可視化する記者会見などの行動が必要です。ストライキを特別なものにせず、要求実現のために構え、必要なときに実行できる労働組合へ力を高めます。

2026年度は、医療、製造、郵政、運輸などでストライキを背景に回答を引き出す経験が生まれました。2027年度は、これらの経験を全体の財産にし、各職場で「対話で要求の練り上げと仲間を増やす」「要求を出す」「交渉する」「回答を見える化する」「行動する」サイクルを確立します。たたかいを通じて、「労働組合があれば職場は変えられる」という確信を広げます。

こうしたとりくみを積み重ねながら、第98回愛知県中央メーデーを土曜日開催という条件もいかして大きく成功させます。

5. 非正規雇用労働者・女性労働者の組織化を運動の中心にする

非正規雇用労働者・女性労働者の組織化を運動の中心にすえます。非正規雇用労働者や女性労働者は、低賃金、不安定雇用、手当・休暇・一時金・退職金などの格差、ケア責任との両立困難を抱えながら、公共サービス、ケア労働、地域経済、職場の基幹的な仕事を支えています。

非正規雇用労働者を「支援される側」にとどめず、要求の当事者、交渉の当事者、組合の主体として迎え入れます。パート・臨時労組連絡会の待遇差調査や同一労働同一賃金ガイドライン学習、非正規公務員1万人組織化プロジェクトを力に、職場・産別・地域でターゲットを明確にした組織化をすすめます。

全労連が提起する「非正規雇用労働者、女性労働者の大幅賃上げ・底上げを図る4カ年プラン」を愛知で具体化し、会計年度任用職員、委託・指定管理労働者、パート、契約、派遣、再雇用労働者などの要求をくみ上げ、組合へ迎え入れます。賃上げ、雇用安定、均等待遇、休暇・手当改善を、組織拡大と一体にすすめます。

6. ジェンダー平等をすべてのたたかいの土台にする

ジェンダー平等は、独立した課題であると同時に、すべてのたたかいの土台です。低賃金、非正規雇用、ケア労働の低評価、長時間労働、ハラスメント、意思決定の場への女性参画の遅れは、互いに結びついています。男女賃金格差の是正、女性労働者の賃上げ、非正規雇用労働者の均等待遇、ケア労働者の処遇改善を一体にすすめます。

愛知県は産業県でありながら、男女賃金格差、管理職登用、働き方の面で大きな課題を抱えています。女性が多く働く医療、介護、福祉、保育、教育、自治体、非正規職場の賃金底上げは、ジェンダー平等を実現するうえで不可欠です。

2027年度は、愛労連ジェンダー平等宣言：Step2「希望の抱けるあいちへ」を第76回臨時大会で確立し、すべての要求書、春闘方針、自治体要請、組織拡大方針にジェンダー平等の視点を貫きます。会議・役員・代表派遣・発言機会における女性参画を広げ、ハラスメントを許さず、誰もが安心して発言し、行動できる組織文化をつくり、職場と地域から前進をつくります。

7. レバカレ2027 in 愛知を成功させ、ボトムアップの運動をつくる

レバカレ2027 in 愛知（レイバー・カレッジ／労働運動交流集会）を、組織強化・拡大、対話と学びあい、たたかう労働組合のバージョンアップを飛躍させる大きな節目として成功させます。レバカレを一過性のイベントにせず、準備過程そのものを、青年、女性、非正規雇用労働者、地域の仲間が参加するボトムアップの運動づくりにつなげます。

2027年度は、レバカレ成功に向けたとりくみとしても位置づけて、各単産・地域で学習、対話、実践交流、要求づくりをすすめます。職場の困りごとを持ち寄り、社会のしくみを学び、どう行動するかを参加者自身が考える場を広げます。組合役員だけでなく、若い組合員、新しく加入した組合員、非正規雇用労働者、女性労働者が主人公となる企画を重視します。

レバカレ2027 in 愛知を通じて、愛知のたたかいを全国に発信するとともに、全国の経験を学び、愛労連運動の新しい担い手を育てます。準備、運営、参加、実践のすべてを通じて、上からの動員ではなく、参加者が自分の言葉で語り、参加し行動する運動をつくります。

8. 組織を強く大きくし、要求を実現できる愛労連をつくる

要求を実現する力は、組織の力です。2027年度は、組織を強く大きくし、要求を実現できる愛労連をつくることを、すべての運動の土台に位置づけます。組織拡大は、単なる人数増ではありません。労働者の声を聞き、要求にまとめ、行動に踏み出し、仲間を迎え入れることで、職場と地域を変える力を大きくするとりくみです。

2027年度は、1年間で5万人との対話を広げ、5000人拡大をめざします。各単産・単組・地域が具体的な組織拡大計画を持ち、誰に、いつ、どの要求を入口に声をかけるのかを明確にします。新規採用者、非正規雇用労働者、女性労働者、青年、未組織労働者の要求を聞き取り、組合へ迎え入れます。加入後に活動へ参加できる仕組み、相談できる場、学びあえる場をつくり、組合員が定着し、担い手として成長できる組織をめざします。

名労連の結成を力に、名古屋市全体で労働相談、最低賃金宣伝、自治体要求、平和運動、地域共同を広げます。名古屋市外地域組織の強化について検討を開始します。単産・地域の連携を強め、争議支援、組織拡大、社会的な賃金闘争を結びつけ、愛労連全体で「要求を実現できる組織」へ前進します。

Ⅳ 課題ごとの具体的なとりくみ

1. 平和と憲法を守り要求を実現できる政治をめざすとりくみ

(1) 改憲発議を許さない学習・宣伝・署名のとりくみ

憲法 9 条改悪に反対する請願署名がスタートしました。県内各地で学習会や改憲反対のデモやスタンディングが行われています。個人での参加も含め、改憲反対の世論を大きくするために運動に参加します。

(2) 9 の日宣伝、19 日行動、憲法集会への結集

1) あいち総がかり行動

毎月 19 日の集会や街宣などの行動に参加します。県内各地で改憲に反対するデモが開催されており、デモカレンダーで情報をつかみ職場・地域から参加します。

2) 憲法と平和を守る愛知の会

毎週土曜日、11 時～12 時まで栄で「憲法守れ」の宣伝を行います。愛労連は第 2 週に責任を持ち、事務局と単産・地域組織（担当組織別）が参加します。

3) 安保破棄実行委員会

月 1 回の会議で情勢議論や国会情勢に合わせたとりくみを具体化します。当面は沖縄知事選の勝利をめざすとりくみを行います。

4) 憲法改悪阻止共同センター

戦争する国づくりストップ！ 憲法を守り・いかす共同センター（略称：憲法共同センター）と連携し、センター設置の目的である「憲法9条改悪に反対する請願署名」の集約に全力を挙げます。引き続き、毎月9日を基本にとりくむ「9の日宣伝」（金山駅北口）にとりくみ、すべての単産・地域に積極的な参加をよびかけます。

(3) 港湾・空港・基地機能強化に反対する地域からの運動

政府は2026年4月に名古屋港、三河港、中部国際空港を含む10空港・7港湾を「特定利用空港・港湾」に追加し、これで24空港、33港湾が全国で指定されたことになります。「特定利用空港・港湾」は、自衛隊や海上保安庁の航空機・船舶が平時から必要に応じて円滑に利用できるように整備・指定された空港・港湾を指します。国家安全保障戦略の一環として、有事の際の優先使用はもちろんのこと、平時において

も訓練時の優先使用や施設改善も行われるため、常に相手側から標的にされる可能性が高くなるわけです。この間、私たちは非核名古屋港宣言や名古屋港の平和利用を求め運動を進めてきた歴史があります。

名古屋港を取り巻く危険な状況の中、関係単産や平和団体が中心となって「名古屋港の特定利用港湾の指定の取消し」を求める署名活動にとりくんでいます。また、この動きは、三河港の指定取り消し運動にもつながっています。宣伝行動をはじめ、議員要請行動などに愛労連としても積極的にかかわっていきます。

また、9月27日には小牧平和県民集会が計画され、愛労連も運営に積極的に携わっていきます。

(4) 核兵器廃絶をめざすとりくみ

政府に「核兵器禁止条約」への批准・署名を求め、「唯一の戦争被爆国、日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准をもとめる請願」署名を県内35万筆を目標にとりくみます。広く世論に訴えるために、毎月の69行動での街宣、署名活動に参加します。原水爆禁止2026年世界大会の成功をめざし参加を推進します。被爆者や運動にとりくんできた人々の高齢化が進んでいます。若い世代へ継承させるためにも、職場と地域から若者を積極的に送り出します。政府に「核兵器禁止条約」の批准・署名をせまるため、自治体の意見書決議の推進をめざします。署名の推進や平和を訴える行動の平和行進に連帯します。暑さ対策を踏まえて新しい行程にするための議論が進められています。

(5) 職場・地域での憲法学習と平和対話の推進

国会情勢が緊迫化するなか、職場と地域での憲法学習と対話は欠かせません。自由法曹団の弁護士や平和委員会などに講師を依頼できるよう体制構築をはかります。

2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ

(1) 2027国民春闘方針の確立と要求書提出

2027国民春闘を、すべての労働者の大幅賃上げ、最低賃金1800円以上、全国一律最低賃金制度の実現、2000円を展望するたたかいとして位置づけます。物価高騰が続く、実質賃金が改善しないもとで、生活できる賃金を実現することは、すべての労働者に共通する切実な要求です。

全労連方針をふまえ、愛知の産業構造、最低生計費試算調査、地域経済、中小企業の実態、非正規・女性労働者の賃金格差、ケア労働者の処遇などを反映した2027国民春闘方針を確立します。各単産・単組では、方針討議をすすめ、すべての職場で要求書を提出することを重視します。

要求書提出は、春闘の出発点です。賃上げ、初任給改善、最低賃金協定、非正規労働者の時給引き上げ、一時金、諸手当、休暇制度、労働時間短縮、人員増、ハラスメント防止など、職場実態にもとづく要求を明確にします。提出後は、回答指定日、統一行動、団体交渉、ストライキ権確立と結びつけ、要求実現まで粘り強くたたかいます。

(2) すべての職場での賃上げ要求づくり

すべての職場で、生活実態と職場実態にもとづく賃上げ要求づくりをすすめます。賃上げ要求は、役員だけで決めるものではなく、組合員一人ひとりの生活費、物価高騰、住宅費、教育費、医療・介護費、将来不安などを出し合い、職場全体の要求としてまとめることが重要です。

昨年実施した家計簿調査の経験を生かし、生活に実際いくら必要なかを明らかにしながら、生計費に根ざした要求づくりをすすめます。家計簿調査は、物価高騰のもとで、食費、光熱費、家賃、交通費、教育費、医療費などが家計を圧迫している実態を具体的に示すとりくみです。調査結果を職場討議や要求アンケートに活用し、「いくら上げてほしいか」ではなく、「生活するためにいくら必要か」から賃上げ要求を組み立てます。

各単産・単組では、要求アンケート、職場討議、対話活動、学習会を行い、正規・非正規（パート・臨時・再雇用・公務など）、青年、女性など、すべての労働者の声を反映した要求づくりをすすめます。非正規労働者の時給引き上げ、手当・休暇・一時金の格差是正、最低賃金協定の締結を重視します。

賃上げ要求は、物価高騰への対応にとどめず、生活できる賃金、将来に希望が持てる賃金、地域経済を支える賃金として位置づけます。家計簿調査や最低生計費試算調査を力に、生計費原則にもとづく要求を職場からつくり、組合員の参加を広げ、未加入者との対話と組織拡大にもつなげます。

(3) ストライキ権確立と統一行動への結集

2027春闘では、ストライキ権の確立を重視し、要求実現に向けた構えを職場からつくります。ストライキは特別なものではなく、憲法28条が保障する労働者の権利であり、要求を本気で実現するための重要な手段です。

各単産・単組では、要求討議とあわせて、ストライキ権確立の意義を学び、職場での対話をすすめます。ストライキ権投票を、単なる手続きにせず、なぜ賃上げが必要なのか、なぜ行動が必要なのかを組合員と共有する機会にします。過去のストライキや統一行動で回答を動かした経験を学び、職場の確信にします。

回答指定日、全国統一行動、愛労連統一行動、早朝宣伝、職場集会、時限スト、昼休み集会、地域宣伝などを結びつけ、単産・地域が一体となって春闘をたたかいます。ストライキを構えた交渉を広げることで、使用者に誠実な回答を迫り、社会的な賃金闘争を前進させます。

(4) 最低賃金1,800円以上、全国一律制を求めるとりくみ

政府は6月30日、これまで掲げてきた最低賃金目標である「2020年代の全国平均時給1500円」への引き上げを見直し、30年代前半の実現に先送りする方針を明らかにしました。もっぱら経済界からの要望です。

最低賃金審議会は、最賃法にある「労働者の生計費」を重視した審議をもっとすべきです。全国どこでも「最低生計費」は時給で1700円以上で、愛知では1800

円以上です。企業の支払い能力や地域水準の重視では、地域経済の疲弊と人口流出が進むばかりです。厚生労働省は、2025年の月例賃金の格差は東京と青森で15万円の格差が生じていることを発表しました。全国一律制を求め、全労連署名と地元国会議員要請を行います。

愛労連は1800円以上の実現を求め、署名・宣伝行動・団体要請などを行います。最低賃金発効日の先送りも許しません。

来年の引き上げをめざす愛労連最賃署名の内容・時期については、幹事会や社会的な賃金闘争対策委員会で議論・確定します。

最賃引き上げの運動を「社会的な賃金引き上げ運動」と位置づけ、1年奮闘します。

(5) 最低生計費試算調査結果の活用

愛知県最低生計費試算調査結果を、最低賃金1800円以上要求の根拠として積極的に活用します。若年単身者が名古屋市内で人間らしく暮らすためには、時給1800円以上が必要であることを、職場・地域・行政・審議会・メディアに広く発信します。

最低生計費試算調査は、ぜいたくな生活ではなく、健康で文化的な最低限度の生活に必要な費用を明らかにするものです。家賃、食費、光熱費、交通費、医療費、交際費、教育・文化費など、生活の実態から賃金を考える材料として活用します。

調査結果は、最低賃金要求だけでなく、2027国民春闘における要求練り上げの土台として位置づけます。各職場で、生計費に根ざした賃上げ要求をつくるため、最低生計費試算調査や家計簿調査の結果を学習し、「生活するためにいくら必要か」から要求を組み立てます。職場討議、要求アンケート、春闘学習会で活用し、正規・非正規、青年、女性、ケア労働者、公務労働者、中小企業労働者など、すべての労働者の要求づくりにつなげます。

2027年度は、最低賃金審議会への要請、労働局要請、県知事要請、自治体要請、宣伝、学習会、署名、記者会見などで調査結果を活用します。最低賃金引き上げを、非正規労働者だけの課題にせず、若者、女性、ケア労働者、公務労働者、中小企業労働者、地域経済全体の課題として広げます。

(6) 中小企業支援と価格転嫁を求める

最低賃金の大幅引き上げとあわせて、中小企業支援、価格転嫁、公契約条例を一体にすすめます。中小企業では、原材料費、エネルギー価格、人件費の上昇を十分に価格転嫁できず、賃上げ原資の確保が困難な実態があります。大企業の利益を下請け・中小企業と労働者に公正に還元させることが必要です。

愛労連は、取適法の活用、公正取引の徹底、大企業の社会的責任追及、国と県による中小企業支援策の拡充を求めます。価格転嫁ができなければ、賃上げも最低賃金引き上げも中小企業にしわ寄せされます。賃上げできる地域経済をつくるため、行政、業界団体、中小企業団体などとの対話を広げます。

(7) 賃金下限条項のある公契約条例、賃金スライド制度の拡充

賃金下限条項のある公契約条例、賃金スライド制度の拡充を、公共を支える労働者の処遇改善と地域賃金底上げの重要課題としてとりくみます。公共工事、委託、指定管理、福祉・保育・学童・清掃・警備・窓口業務など、自治体発注の仕事で働く労働者の低賃金を放置すれば、公共サービスの質と継続性も守れません。

愛知県内では、賃金下限条項を持つ公契約条例の制定自治体がまだ限られています。各自治体に対し、理念型にとどまらない賃金条項の導入、労働報酬下限額の設定、委託・指定管理への適用拡大、労働条件確認の仕組みづくりを求めます。

物価高騰や最低賃金引き上げ、人件費上昇を契約金額に反映させる賃金スライド制度の拡充も重要です。契約途中でも適切に人件費を見直し、現場労働者の賃金改善につながる仕組みを求めます。公契約条例、賃金スライド制度を一体にすすめ、公共サービスを担う労働者の賃金と労働条件を守ります。

(8) 非正規・時給労働者の賃上げ要求の具体化

1) 同一労働同一賃金ガイドライン改定をテコに均等待遇をめざす

10月1日、改訂「同一労働同一賃金ガイドライン」(新指針)が施行されます。丸子警報器訴訟^{*①}・郵政20条裁判^{*②}など尊いたたかひの積み重ねを経てつかみとった絶好のチャンスです。不合理な待遇差を改善し「同一労働同一賃金」を実現させるため、民間非正規労働者に「新指針」を活かすことはもちろんのこと、(適用が除外されている)非正規公務員が取り残されることのないよう、職場での交渉を成果に結実させるアクションを展開します。

2) 具体的なとりくみ

新指針の施行(10月1日)を見据え、各職場の格差を「見える＝要求」にして交渉で実現をめざすアクションを展開します。そのうえで、対話と学びあいで職場に新指針を周知・浸透させ、NGサンプルの社会的な発信、労働局均等室への情報提供などにチャレンジします。パート有期雇用労働法抜本改正の必要性(立法事実)を実態から突き付け社会化していきます。

3) 非正規労働者、女性労働者の組織化

今や仲間ふやしのセンターラインは非正規と女性です。民間・公務とも非正規ではたらくなかまの多くが、労働者としての権利を行使できないまま、弱い立場に置かれ働いています。パ臨連と非正規公務員一万人プロジェクトが連携を図り、非正規労働者に対する不当な人事評価やハラスメントの排除、短時間正社員制度の運用、全国一律最低賃金の実現、女性の権利拡充(家庭と仕事の両立支援制度など)など、安心し

*①丸子警報器訴訟

<http://www.aioren.jp/2026/07/13634.html>

*②郵政20条裁判

<http://www.aioren.jp/2026/07/13636.html>



て働き続けられる労働条件を拡充するアクションをすすめ、仲間ふやしと労働組合づくりをすすめます。

(9) 公務員とケア労働者の賃上げと専門性にふさわしい処遇改善

公務員とケア労働者の賃上げを、社会的な賃金闘争の重要課題として位置づけます。自治体、医療、介護、福祉、保育などの職場は、住民のいのちと暮らしを支える公共の基盤ですが、低賃金、人員不足、過重労働が深刻化し、専門性にふさわしい処遇が保障されていません。

公務員賃金は、公務員だけの問題ではありません。人事院勧告や地方人事委員会勧告は、公務職場だけでなく、地方自治体、独立行政法人、民間委託、指定管理、医療・福祉、保育、教育関連職場など、約900万人の労働者の賃金にも影響します。公務員賃金の抑制は、地域全体の賃金水準を押し下げます。

初任給改善、若年層や再任用者の賃金底上げ、地域手当の改善、会計年度任用職員の処遇改善、手当・休暇・一時金の格差是正を求め、公務員賃金を地域賃金の底上げと人材確保につなげます。

ケア労働者については、専門性と責任の重さにふさわしい賃金・労働条件を求めます。診療報酬、介護報酬、公定価格の引き上げを国に求め、賃上げ財源が現場の労働者に確実に行き渡る仕組みを求めます。

公務員とケア労働者の賃上げは、住民サービス、医療・介護・福祉・保育の質を守る課題です。ケア労働対策委員会を軸に、公務・民間の連帯を深め、自治体要請、国への要請、地域宣伝、署名、記者会見などを通じて、処遇改善と大幅増員を求めます。

(10) 愛労連ジェンダー平等宣言：Step2「希望の抱けるあいちへ」(案)の提案

愛労連は、2024年1月の第69回臨時大会で「ジェンダー平等宣言：Step1『希望の抱ける未来へ』」を採択し実践してきました。現在、加盟単産では女性のリーダーや専従者が当たり前となり、さまざまな企画でも提案者やパネラーを女性が務めることが普通になっています。一方、愛知県の「ジェンダーギャップ」は深刻さを増し、いまでは大村県政のアキレス腱となっています。Step1「希望の抱ける未来へ」の着手から第75回臨時大会で満3年を迎えます。職場と地域での「ジェンダー平等」にも労働組合としての役割と責任を発揮できるよう、Step1の検証をおこない、第74回定期大会で予備提案、単産・地域での討議を経て、第75回臨時大会での確立をめざします。

「あいち男女共同参画プラン2030」によれば、2024年の愛知県の女性の賃金（所定内給与額）は、男性の73.75%に留まり、全国46位とされています。県はその理由として、ア）女性の平均勤続年数が全国と比べ短いこと、イ）平均勤続年数の男女差は全国で最も大きくなっていること、ウ）管理的職業従事者に占める女性の割合が全国平均を大きく下回っていることをあげています。愛労連では、ア）からウ）の背景に横たわっているのは、製造業中心の愛知の産業構造を支えてきた「男性稼ぎ頭型」家庭モデルと分析しています。これらの解消には、行政のトップたる県知事及び大企業の責任・役割の発揮は当然のこと、労働組合を含む社会全体の意識の変革が重要と

認識しています。引き続き、さまざまな場面を通しての社会的な発信と"対話と学びあい"を通し、ジェンダー平等社会、同一労働同一賃金、最低賃金の大幅引上げ、短時間正社員制度などの実現に向けたとりくみをつなぎ、男女の賃金格差の是正を実現させていきます。

3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ

(1) 賃下げなしの労働時間短縮要求

働いて働いて働いて働いて働いて働いてまいります…、「行政府の長」が長時間労働を奨励する社会に未来はありません。愛労連は労働者のいのちと健康を守り、人生を豊かにするため、生計費原則に基づく賃上げとセットで労働時間短縮の実現をめざすとりくみをすすめます。

(2) 36協定、勤務間インターバル、長時間労働是正の点検

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。また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を掲げ交渉に臨みます。そのうえで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。なお、過半数代表者を組合側が担うことは有効な手段となるため、組織強化とも連動させとりくみます。

(3) 夜勤・交替制勤務、過密労働の改善

エッセンシャルワークを支える労働者のなかには、心身に悪影響が及ぶ夜勤・交代制勤務に従事せざるを得ない職域があり、長時間・加重労働による健康被害があとを絶ちません。医療・介護の現場はその典型です。

(4) 育児・介護との両立支援、休暇制度改善

家庭と仕事の両立支援及び休暇制度の改善は、性差・年齢を問わずすべての労働者の要求です。改正育児介護休業法（改正地方公務員育児休業法を含む）の完全施行（2025年10月1日）を踏まえ、ア）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置、イ）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認、ウ）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取及び聴取した労働者の意向についての配慮の履行の把握を行い、法の目的と理念に沿った運用の確認をすすめます。また、使用者に労働者への周知と実行を求めます。

(5) ハラスメント根絶、安心して働ける職場づくり

ハラスメントがない、あるいは心理的安全性が確保されているかなど、安心して働き続けられる職場を実現していくことは労働組合の役割です。改正労働施策総合推進法・指針が施行（2026年10月1日）され、使用者にカスタマーハラスメント対策、求

職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。安全な労働環境の整備・対策は使用者の責務です。一人ひとりの労働者の人権が守られ、誇りを持って働き続けられる環境整備を要求し改善させていきます。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ます。

（６）労基法改悪、労働時間規制緩和に反対する運動

当面、裁量労働制の適用業務の拡大阻止にとりくみます。そのうえで「廃止」に向けた運動を展開します。いわゆる「定額働かせ放題」の拡大阻止に向けては、使用者に実労働時間の把握を義務化させること、使用者に対し労働安全衛生の側面だけでなく労働時間に基づく賃金制度を労使の共通認識とさせることが重要です。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。

（７）教育条件改善、教職員の長時間労働是正

- ①. 障害児教育に携わる教職員の専門性を軽視する「給料の調整額」削減に反対し、削減方針の撤回を求めます。障害の重度・重複化が進むなか、調整額の半減は教育現場の実態に逆行し、月例給だけでなく退職金等の算定にも影響する重大な不利益変更です。保護者や関係団体と連帯し、制度削減を許さない世論を広げます。
- ②. 改正「給特法」の条例化を許さず、教育産別とともに、長時間労働の解消と教育条件改善を求めてとりくみます。教員の慢性的な長時間労働をなくすため、労働時間短縮、時間外在校等時間の上限規制強化、給特法の再改定、必要な財政措置を国に求めます。
- ③. 全国で多発する教員未配置や、精神疾患による休職者の増加をふまえ、教職員の大幅増員を求めるたたかいを強化します。国による配置基準の抜本的見直しと財政措置を求め、すべての学校に必要な教職員を確実に配置させます。
- ④. これらのとりくみを、教育産別と連携してすすめます。教職員の専門性にふさわしい処遇改善、長時間労働の是正、教員未配置の解消を一体の課題として位置づけ、教育現場で働き続けられる条件整備を求めます。

4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ

（１）公的価格引き上げでケア労働者・公務労働者の処遇改善と増員

医療・介護・福祉などのケア労働者、および公務労働者は、社会の土台を支える不可欠な役割を担っています。しかし、他産業との賃金格差や深刻な人手不足が放置され、サービスの質と労働者の尊厳が脅かされています。

- ①. ケア労働における公定価格・報酬の引き上げを国に求め、現場の隅々にまで賃上げが確実に行き渡るよう、社会的な賃金闘争を展開します。
- ②. 民間紹介業者が病院や施設に多額の紹介手数料を求め、本来、現場の労働者に回るべき財源が流出し、経営と労働条件を圧迫する構造的問題が生じています。営利目的

の紹介・派遣に反対し、日本看護協会やハローワークなどによる公共的な求人体制の抜本的強化を国と愛知県に求めます。

- ③. 公務の公共性を堅持するため、国および自治体に対し、適正な賃金水準の確保と、業務量に見合った恒常的な職員増員を強く要求します。
- ④. 引き続き「ケア労働対策委員会」を軸に、公務・民間の枠を超えた連帯を深め、労働条件の底上げをめざします。

(2) 医療・介護・福祉・保育職場の増員要求

国民の命と生活を支えるケア・教育の現場は、深刻な人手不足により限界を迎えています。「看護師不足による医療崩壊」や「介護職員不足により必要なケアが提供できない」という事態が現実化しています。さらに、将来の担い手を育てる養成校でも定員割れが相次いでおり、このままでは社会の基盤そのものを維持できません。

現場では、職員の安全と命を脅かす過酷な労働環境が放置されています。危険な「一人夜勤」が横行し、万が一の事態に十分対応できず、労働者の負担は限界に達しています。また、ケアマネジャーが訪問先で危害を加えられる事案も発生しており、訪問現場ではハラスメント対策や安全確保が深刻な課題となっています。

「一人夜勤」「一人訪問」をなくし、ハラスメント対策を強化するなど、労働者の心身の安全を守る環境整備を求めます。人手不足を放置せず、配置基準の抜本的な見直しと、それを担保する人的・財政的支援を国に強く要求します。

(3) 会計年度任用職員、非正規公務員の処遇改善

愛労連「非正規公務員1万人組織化プロジェクト」を継続します。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雇用の安定と処遇改善、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、労働者の権利を取り戻すために全力をあげます。全労連公務部会「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、当事者といっしょに歩む運動で、職場と地域と世論を動かし、条例や法律、運用の改善を勝ちとっていきます。

(4) 委託・指定管理労働者の賃金・労働条件改善

独法化された国公立病院などの職員の賃金が国家公務員賃金を下回る水準に抑えつけられています。低すぎる処遇が看護師不足を助長し、病院の統廃合や機能縮小などの悪循環を招いています。また人手不足が人材派遣紹介料の高騰につながり、人件費の適正化は委託費の高騰へと波及しています。その結果、受託企業や人材派遣企業の経営にも陰を落とし、受託先企業、独立行政法人、指定管理者ではたらく労働者の労働条件や雇用にも影響をおぼし兼ねない状況です。そこで働く労働者の組織化をめざし、交渉ができる土台づくりをすすめます。なお、公共の市場化問題の解決には、「公共の再生」の視点と公契約条例の制定が欠かせません。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ます。

(5) 春・秋の自治体キャラバン

- ①. 各市町村に対して医療・福祉・介護など社会保障の拡充と国や愛知県に意見書の提出を求める４６回を迎える秋の自治体キャラバンにとりくみます。実行委員会での役割を担いながら、さらなる社会保障の充実のため全地域組織の参加をめざすことを求めています。
- ②. 春の自治体キャラバンとして、自治体労働者や地域で働く医療・介護・保育・学童保育・教員などの処遇改善などから公共の再生をめざし愛知県を含む県内全５５自治体との懇談にとりくみます。

非正規公務員の比率が過半数を超えるなど、住民のいのちとくらしを支える「公共」の体制は脆弱さを増しています。地方公務員のなり手不足も深刻さを増しており、人材の確保や育成などでは、自治体当局との一致点もみられました。アンケートの精度も高まり、自治体関係者やマスメディアから関心が寄せられる変化もみられます。

(6) 社会保障改悪反対、医療・介護・年金・生活保護改善の運動

医療・福祉の分野で働く労働者の労働条件は、国が定める診療報酬・介護報酬・障害サービス等報酬の影響を強く受けます。政府は歳出の削減を図るため、社会保障費の増大を抑制してきました。

今後軍事費の拡大の一方で、さらなる社会保障費の削減が予想されます。愛知県社会保障推進協議会（愛知社保協）に結集し、社会保障の拡充をめざすとりくみを強化します。

(7) アジア・アジアパラ競技大会にともなう財政負担を検証し、暮らし優先の自治体財政を求めるとりくみ

９月から１０月にかけて、愛知・名古屋でアジア・アジアパラ競技大会が開催されます。大会経費は、当初見込みの約１０００億円から約３７００億円規模へと大きく膨らんでおり、さらなる増大も懸念されます。その影響により、愛知県の２０２６年度予算は過去最大規模となり、名古屋市でも市債発行額が過去最高となるなど、自治体財政への負担が重大な問題となっています。

大会開催による財政負担は、「祭りの後」の問題ではなく、すでに住民の暮らしや公務・公共労働者の労働環境に影響を及ぼし始めています。名古屋市では、学校運営予算の削減が現場に示されるなど、子どもたちの教育条件への影響も懸念されています。また、大会期間にあたる９月議会の開催を見送る検討が愛知県議会・名古屋市議会で進められているとの情報もあり、大会経費と自治体財政への影響を検証する機会が遅れる可能性があります。

愛労連は、大会経費の全体像、県・名古屋市の負担、住民施策への影響、公務・公共労働者の労働条件への影響を明らかにすることを求めます。医療、介護、福祉、保育、教育、地域交通、防災、住宅、生活支援など、住民の暮らしを支える施策が後退することのないよう、暮らし優先の自治体財政を求めてとりくみます。

２０２７年２月には愛知県知事選挙、春には一斉地方選挙が予定されています。大会にかかった費用と負担、県民・市民の暮らしへの影響を可視化し、県政・市政のあ

り方を考える判断材料を広く提供できるよう準備をすすめます。あわせて、今年度の人事院勧告および地方人事委員会勧告について、議会日程や財政不足を理由に給与改定の実施時期が後ろ倒しされることのないよう、公務単産を中心にとりくみます。

(8) 市民団体、民主団体、平和団体との共同

愛知県消費者大会は、消費者・市民の権利、社会保障の拡充、福祉、税制、環境、公共など、暮らしを守る幅広い課題について学習・交流し、要求実現に向けてアピールする場として重要な役割を担っています。情勢に応じた共同行動の提起も行われています。

また、愛知県や名古屋市との懇談会を実施し、労働行政に関する要請も行っています。長年のとりくみにより、申し入れに対して文書回答が得られる貴重な場となっており、今後も活動を継続し、暮らしと消費者・市民の要求実現に向けた要請を強めていきます。

(9) 愛知県知事選挙を見据えた県民要求の可視化と準備

2027年2月に予定される愛知県知事選挙を、憲法と平和、暮らし、公共、ジェンダー平等、地域経済のあり方を問う重要な機会として位置づけます。長期化する大村県政のもとで、県民生活を支える施策が十分に拡充されてきたのか、大型開発や大型イベントを優先する県政運営が、暮らしや自治体財政にどのような影響を与えているのかを明らかにする必要があります。

高市政権のもとで、改憲、軍事費拡大、敵基地攻撃能力の保有、武器輸出拡大、港湾・空港の軍事利用、国家情報局・スパイ防止法など、戦争する国づくりが強まっています。愛知県内でも、小牧の長射程ミサイル生産、名古屋港・三河港・中部国際空港の軍事利用、軍需産業の集積など、平和の課題が県政課題として問われています。

愛労連は、愛知県知事選挙に向けて、憲法をいかし、平和と暮らしを守る県政要求を整理します。賃金引き上げ、中小企業支援、価格転嫁、公契約条例、ケア労働者の処遇改善、公務・公共体制の充実、教育・医療・福祉の拡充、ジェンダー平等、アジア・アジアパラ競技大会にともなう財政負担の検証などを、県政に求める重点要求としてまとめます。

各単産・地域では、県政要求アンケート、職場・地域での対話、学習会、宣伝などをすすめます。職場で起きている人員不足、低賃金、公共サービスの後退、教育・福祉・医療の困難を県政課題として可視化し、愛知県政が労働者・県民の暮らしにどう関わっているのかをわかりやすく発信します。

知事選挙に向けて、革新県政の会をはじめ、民主団体、地域組織、市民運動との共同を強めます。県政が誰のために税金を使うのか、愛知県が平和と暮らしを守る役割を果たすのかを問い、県民要求にもとづく政策転換をめざして準備をすすめます。

5. 組織強化・拡大のとりくみ

全労連は、150万人全労連がつくる職場・地域・社会を展望し、「一人がひとりの仲間を増やす」ことに踏み出す計画を呼びかけています。愛労連は、第五次組織強化・

地域運動強化4か年計画（2023年7月～2027年7月）の最終年となる1年を、非正規、青年、女性の組織化を重点にとりくみます。

「対話と学びあい」を大切にしながら、5万人愛労連をめざします。これまでのとりくみでは、「仲間の10人に1人が組織拡大のとりくみに参加する」「10人に声をかければ1人は加入につながる」「1人に10回声をかける」「1人に10人が声をかける」ことが、加入を広げる力になることが報告されています。組合未加入者一人ひとりに声をかけ、仕事や生活実態を語り合う対話を通じて、1年で5000人の仲間を増やします。スケジュール消化型のとりくみにせず、情報発信を工夫し、誰もが参加しやすいとりくみを広げます。組合カフェ、SNS、学習会などを通じて、未加入者にも労働組合の魅力を伝えていきます。

（1）すべての職場での対話と学びあい

5000人の組織拡大に向け、その10倍にあたる5万人との対話をすすめます。組織拡大の要は、心理的安全性が守られたもとで、相手の話を丁寧に聴く「傾聴」にあります。こちらが一方的に話すのではなく、聴くことに集中することで、相手自身が抱える課題や解決の糸口を見つけられるよう支援します。

対話の土台となる信頼関係は、共感の積み重ねで育まれます。相手の話を否定せず、まずは肯定的に理解しようとする姿勢を大切にします。「しゃべり場」や「組合カフェ」など、気軽に話せる場を日常的に設け、会議にもグループ討論を取り入れるなど工夫します。

また、『職場を変える秘密のレシピ47』や、全労連の「ゆにきゃん」「対話と学びあいスクール」などを活用し、実践的なコミュニケーション力やオルガナイザーとしての力量を高めます。さらに、単産と地域が連携し、未組織労働者の組織化をすすめます。単組・支部・分会などの産別結集や組織強化についても、愛労連と単産・地域が連携してすすめることを検討します。組織拡大・強化・学習教育対策委員会でとりくみの経験を蓄積・分析し、困難の克服と教訓化にとりくみます。

（2）新入職員・新入社員への加入促進

春に新規採用がある組合は、新規採用者100%加入に向けた準備をすすめます。社会人になれば労働組合に加入するのは当たり前という風土を、1年1年積み重ねていくことが大切です。

1）事前準備の徹底

新規採用者数を正確に把握し、説明会の日程・会場を確保します。参加する先輩組合員を調整し、専用マニュアルにもとづいて丁寧に準備をすすめます。

2）模擬説明会の実施と対応準備

質問への回答をシミュレーションし、NGワードを使わないことを徹底します。事前リハーサルを行い、安心して説明会に臨めるよう準備します。

3) 身近な関係性を生かした声かけ

年齢、職場、座席などが近い組合員から声をかけ、組合の役割や成果を直接伝えます。「社会人になれば組合に加入するのは当たり前」という意識を広げます。

4) 4月の宣伝活動と資材配布

「フレッシューズ宣伝」を実施し、加入を呼びかけます。あわせて「権利手帳」などの資材を配布し、労働組合の役割を伝えます。

(3) 非正規、青年、女性、外国人労働者への働きかけ

誰もが安心して働ける職場をめざし、今年度はとくに悩みを抱えやすい非正規、青年、女性、外国人労働者への働きかけを強めます。活動の基本は、一方的に話すことではなく、まず「聴く」ことです。リラックスできる環境をつくり、「8割聴いて、2割話す」ことから始めます。

一人ひとりの声に耳を傾ける対話は、仲間の内にある怒りを希望に変え、自ら声を上げて行動するエンパワーメントにつながります。小さな声が大きな力となって職場を変えていく過程を、労働組合として支えていきます。

(4) 非正規公務員組織化1万人プロジェクト

不安定雇用や理不尽な評価は、非正規公務員の孤立を深め、組合加入への障壁となっています。数居の低い相談窓口を準備し、不当な評価や不利益扱いには団体交渉で毅然と対峙することで、組合が「頼れる存在」であることを行動で示します。

あわせて、正規・非正規の合同学習会を通じて分断を埋め、職場を支える仲間として、個人の怒りをみんなで解決する力に変えていきます。愛労連パート・臨時労組連絡会や「非正規公務員組織化1万人プロジェクト」の枠組みを通じて、民間職場とも連携し、労働組合の垣根を越えた連帯を強めます。

まずは「困ったときに頼れる身近な場所」として接点を重ね、当事者のエンパワーメントを支えます。小さな声を大きな力に変える対話を積み重ね、すべての労働者が声を上げられる職場をめざします。

(5) 非正規雇用労働者・女性労働者の組織化4カ年プランの愛知での具体化

全労連は、「非正規雇用労働者・女性労働者の組織化4カ年プラン」の検討を開始し、その具体化のなかで、非正規雇用労働者と女性労働者の組織化に向けた特別体制の構築をめざすことを提起しました。

愛労連は、第六次組織強化・地域運動強化4か年計画の策定とあわせて、非正規雇用労働者・女性労働者の組織化プランの策定に着手します。組織内では、当事者と直接会って対話すること、愛労連の企画や行動に未組織労働者が気軽に参加できる場をつくること、その人たちが加入できる組合のあり方を探求することを重視します。

(6) 労働相談から組織化につなげる

労働相談は、相談員や労働組合が問題を請け負うだけでなく、相談者自身が組合に

加入し、当事者として力をつけながら解決をはかることを支援する対話と関わりが求められています。

建交労、全国一般、愛高教、医労連、福祉保育労、JMITU、自治労連、郵産労、愛教労などでは、労働相談から組合加入や組合結成につなげています。相談者をどのように問題解決の主役へと導いたのか、その事例を学び合う交流会の開催を検討します。あわせて、各単産・地域の労働相談件数と加入件数の調査を行います。

(7) レバカレ2027in愛知を成功させるとりくみ

1) レバカレ2027in愛知開催に向けた構え

2027年10月9日(土)～11日(月休)にウインクあいち(名古屋駅)で開催されるレバカレ2027in愛知を、愛労連運動の前進と組織強化・拡大の大きな節目にして成功させます。レバカレは、単なる学習会や交流企画ではなく、「対話と学びあい」を愛労連運動の文化として根づかせ、たたかう労働組合のバージョンアップをすすめる重要な機会です。

準備過程そのものを、愛労連の組織強化・拡大の実践として位置づけます。職場と地域で対話を広げ、学びあい、要求を持ち寄り、仲間を増やす流れをつくります。

2) 単産・地域での事前学習と対話の場づくり

レバカレを一過性のイベントにせず、単産・地域で「対話と学びあい」をひろげる学習と対話のとりくみを進めます。各単産・地域で、社会的な賃金闘争、たたかう労働組合のバージョンアップ、非正規雇用労働者・女性労働者の組織化、ジェンダー平等、平和と憲法、公共の再生などをテーマに学習会や討論の場をつくります。全労連が推進する「ゆにきゃん」「対話と学びあいスクール」などを活用します。

職場や地域の困りごとを出し合い、それが社会のしくみや政治、制度、経営のあり方とどう結びついているのかを学びあいます。少人数のグループ討論、しゃべり場、組合カフェ、青年・女性・非正規労働者の交流会など、多様な形で対話の場を広げ、レバカレ参加につなげます。

3) 青年・女性・非正規労働者の参加促進

レバカレ2027in愛知では、青年、女性、非正規雇用労働者を運動の中心的な担い手として位置づけ、参加を積極的に広げます。各単産・地域は、若い組合員、新しく加入した組合員、パート・臨時・会計年度任用職員、契約・派遣・再雇用労働者、女性労働者に参加を呼びかけます。

参加を呼びかける際には、「学びに来てもらう」だけでなく、自分の職場の実態や要求を持ち寄り、交流し、発信する主体として位置づけます。参加費、交通費、休暇取得、育児・介護との両立など、参加しやすい条件整備も重視します。青年協、女性協、パート・臨時労組連絡会、非正規公務員1万人組織化プロジェクトとも結びつけ、参加促進を具体化します。

4) 職場・地域から要求を持ち寄るとりくみ

レバカレ2027in愛知に向けて、職場・地域から要求を持ち寄るとりくみをすすめます。賃金が足りない、人が足りない、休めない、ハラスメントがある、非正規格差がある、公共サービスが削られている、平和や憲法に不安があるなど、組合員一人ひとりの声を出発点にします。

要求アンケート、職場訪問、対話行動、地域宣伝、労働相談などを行い、集まった声をレバカレに持ち寄ります。要求を持ち寄ることで、職場の悩みを個人の問題にせず、労働組合としてどう解決するのかを学びあいます。レバカレを職場と地域の要求を交流し、次のたたかいにつなげる場として成功させます。

5) レバカレを契機にしたボトムアップ型組織づくり

レバカレ2027in愛知を契機に、上からの動員型ではなく、組合員が自ら考え、語り、行動するボトムアップ型の組織づくりをすすめます。

レバカレで学んだことを各職場・地域に持ち帰り、要求づくり、組織拡大、春闘、最賃闘争、公契約、平和運動、ジェンダー平等のとりくみに生かします。参加者が「参加して終わり」ではなく、職場で対話を始める人、要求アンケートを広げる人、仲間を誘う人、学習会を企画する人として成長できるよう、事後のフォローと実践交流を重視します。

レバカレ2027in愛知の成功を通じて、愛労連全体で「対話と学びあい」を広げ、組織を強く大きくし、要求を実現できる労働組合づくりを前進させます。

(8) 仲間の助けあい共済を活かした組織の強化・拡大

共済は物価高騰のもと、各種保険料の削減に大いに役立ち、その存在が輝きを増しています。しかし、労働組合加入の大きなメリットである共済も全国的に労働組合員の減少にともない減少傾向にあります。共済は組合員の組合脱退防止にもつながります。今後、すべての組合が共済を組織拡大の重点と位置づけ、組織的にとりくんでいくことが必要です。愛知共済会では個人でなく単組・支部・分会単位で加入する組織共済も推進しています。

6. 学習教育・情報発信のとりくみ

(1) 学びあいを職場・地域のすみずみに

全労連では、要求実現をめざすボトムアップ型のたたかう労働組合をめざすため、学習活動も対話と学びあいに基づく教育、訓練への再編成がすすめられています。現行のわくわく講座をリニューアルし、全組合員対象の労働組合基礎講座「ユニバ講座 対話でつくる職場を変える力 ユニオンパワー」が2027年に開講予定です。全労連ワークショップ（対話と学びあいスクール）開催の方針を元に、愛労連でも「対話と学びあいスクール」の開催を計画します。わくわく講座（全労連初級教育制度）の受講推進・開講式やスクーリングの開催、労働学校、勤労者通信大学、学習の友などとともに学習支援のとりくみで組織強化拡大につなげていきます。

(2) 次世代役員・活動家の育成について

全労連が2026年第33回大会で新たに提案を予定している学習教育要綱で「役員・リーダー養成講座」（加盟組織役員対象、半年程度の実践と並行した講座）の開設を打ち出しています。具体化される内容を見つつ愛労連として次世代役員育成の場として参加をよびかけます。

（３）愛労連新聞・愛労連NEWSの充実

- ①. 機関紙は運動と組合員の交流の場であり、機関紙・ニュースを発行して組合の存在を見せることが組織の強化にも拡大にも欠かせません。配布に困難を抱える組合もある中、いかに機関紙・ニュースを組合の隅々まで行き渡らせるかについても考えていかなければなりません。愛労連新聞は発行日にHPでも確認出来るようにするなど、紙媒体の配布が遅れても情報を共有できるようにと工夫をしています。
- ②. 愛労連NEWSは、これまでの速報性ととも写真を多用した紙面を大切に、紙面の完成度をさらに高めます。組合員の中に、LINEオープンチャットを通じたニュース受信者を増やし、愛労連運動の理解者をひろげます。
- ③. あいち機関紙宣伝学校は、組織拡大・強化のためにも重要なとりくみではありますが、現状の開催方法や内容、在り方を含め幹事会などで提案し引き続き検討中です。

（２）SNS、ホームページ、動画を活用した発信

インターネットやSNSを活用した情報発信は重要性を増しています。この間強化してきたX（旧Twitter）をはじめ、FacebookなどそのほかのSNSも活用し、発信量を増やします。効果的な情報発信の研究をすすめます。

7. 地域で要求を可視化し共同をひろげる

（１）地域労連の強化と名労連の発展

ストライキや争議の支援、住民要求の実現や労働相談対応など、企業内だけでは解決できない問題を、世論化・可視化し続けてきた地域労連の存在意義はますます高まっています。引き続き、方針に掲げた「4つの要求」の実現をめざすとりくみを地域の実情を踏まえつつ具体化します。第1回評議委員会（6月9日）では、名古屋地域労働組合総連合（名労連）の加盟が承認され、9月には第1回定期大会が予定されています。アジパラ後の財政難が危惧される名古屋市域で、新しいスタイルで地域運動を繰りひろげます。

（２）地域総行動、自治体・労働行政への要請、今後に向けて

専従者の減少や担い手不足などにより、地域総行動への結集に困難が生じています。引き続き、それぞれの地域労連の実情に合わせ、朝夕の宣伝行動とともに労基署、ハローワーク、商工会議所との懇談、あるいは「対話と学びあい」にとりくむなど、内容や規模の工夫を凝らし春と秋の「地域総行動」にとりくみます。今後に向けては地域労連の実情に合わせた効果的な結集と宣伝のあり方などについて、単産・地域からの意見を踏まえつつ持続可能な実施方法の検討をすすめます。なお、名古屋市域における地域総行動の体制などについては名労連で具体的な検討をすすめます。

8. 補助組織・部会のとりくみ

(1) 青年協議会のとりくみ

愛労連内の青年が結集し、自分たちの要求に基づくとりくみを進め、愛労連全体の組織強化拡大・次世代育成につなげます。各組織で「対話と学びあい」を押し進め、青年との対話を強め、青年の労働組合活動参加を促します。

(2) 女性協議会のとりくみ

女性協幹事は、みな楽しく仲良く元気よく前向きに活動を続けていますが、今の元気な幹事に続く役員が増えていないのが各組織の悩みです。労働組合はジェンダー平等に奮闘しているものの、現段階では依然としてすべての人が参加しやすい状況にはなっていないことなども原因の1つであると考えられます。また、男女問わず意識の改革なども必要です。長時間労働をなくすなど職場環境・労働環境改善の広域な社会運動と平行して、身近な学習会・交流会など対話と学びあいを大切にし、小さなことでもお互いに助け合えることを見つけ、少しずつでも改善する成功体験を共有し、活動参加へとつなげます。

①憲法を守り生かし平和・民主主義を守る、②女性も男性も仕事と生活を両立させ人間らしく働くルールの確立、③女性の地位向上、④安心してらせる社会の実現、⑤子どもと保育・教育制度を守る、⑥政治革新・地方政治の革新、⑦女性組織を確立・強化しすべての女性との対話と共同を広げる、を柱にします。

(3) パート・臨時労組連絡会のとりくみ

1) 「パート・臨時・非常勤などの元気の出る集会」の開催

「対話と学びあい」の実践の場として「元気の出る集会」を秋に開催します。民間・公務を問わず、非正規ではたらく当事者の参加を促し、実態や要求をつかみ、処遇改善や要求実現に繋がります。

2) 今すぐ！全国一律最低賃金1800円をめざして

真の同一労働・同一賃金、均等待遇の実現、最低賃金を今すぐ1800円以上に引き上げるため、署名や宣伝などにとりくみ、あらゆる待遇差の排除、全国一律最低賃金制の実現を求めます。

3) パート・臨時労組連絡会の今後のあり方

全労働者に占める非正規労働者率は4割に迫っています。非正規労働者の抜本的な処遇改善には、つながりを広げること、当事者が主体的かつ広範に結集することが重要です。各組織単位での非正規組織化強化を呼びかけ、パ臨連活動の発展をめざします。

4) 隔年化された「非正規ではたらくなかまの全国交流集会」への対応

「非正規ではたらくなかまの全国交流集会」の隔年開催が決定され、今年度の開催

はありません。しかしパ臨連にとって、当事者による"対話と学びあい"の場面は何ものにも代えられません。東海北陸ブロックに働きかけるなど代替となる当事者参加型の企画の検討をおこないます。

(4) 交通運輸部会のとりのくみ

1) 平和で安全な公共交通運輸の確立

愛労連交通運輸部会は、交通運輸労働者の労働と生活実態に根ざした要求をもとに、労組・民主団体との共同を広げ、安全無視の規制緩和に反対し、平和で安全な公共交通運輸の確立をめざします。

2) 「戦時物資は運ばない」 平和宣伝行動

ウクライナ、ガザ、イランなどをめぐる戦争と軍事対立は、燃油高騰や物流不安を通じて交通運輸業界を直撃しています。交通運輸部会は、「戦時物資は運ばない」の立場から平和のとりのくみを重視します。建交労とともに偶数月の日曜日（1回不定期）11：00～12：00、金山駅南口で平和宣伝行動にとりのくみます。

3) 港湾・空港の軍事利用反対

軍備拡大を背景に、港湾・空港の軍事利用が強められています。愛知県では、名古屋港・三河港が特定利用港湾に、中部国際空港が特定利用空港に指定されました。平時から軍事利用が優先される危険があるため、名古屋港管理組合に対し、名古屋港の特定利用港湾指定取り消しを求める署名運動をすすめます。

4) トラック新法・取適法改正を実態改善へ

2024年問題を契機に、トラック新法や取適法改正などの法整備が進みました。今後は、これらをいかして実態の改善につなげるため、監視を強めるとともに全産業平均水準をめざす賃上げに結びつけます。あわせて、「海上コンテナの安全な輸送に関する法整備」を重視してとりのくみます。

5) 自動車デモ・行政要請・争議支援の強化

具体的には、春闘時の自動車デモ、行政機関への交通政策要求、JAL不当解雇事件の全面解決に向けた支援、交通運輸分野の争議支援、交運共闘など交通大産別組織との共同を重視してとりのくみます。

(5) 文化・スポーツ活動、交流活動

1) 補助金の活用で他の組織と交流

文化・体育事業補助金を活用し、単産・地域の枠を超えた組合員同士の親睦交流を広げます。

2) 福利厚生事業

毎回好評の名古屋港水族館入場券のあっせんを春と夏に実施します。

V 当面のおもなとりくみ

7月から8月にかけてのとりくみを具体化します。9月以降のとりくみについては秋季年末闘争方針で具体化します。

1. 平和と憲法を守り要求を実現できる政治をめざすとりくみ

(1) あいち総がかり行動

- ①. あいち総がかり行動7. 19街頭デモ
日時 7月19日(日)18:00～
場所 栄交差点・三越前
- ②. あいち総がかり行動8. 19街頭デモ
日時 8月19日(水)18:00～
場所 栄交差点・三越前

(2) 憲法と平和を守る愛知の会

最近の土曜宣伝(第2週)では署名協力者が増えて来ており、憲法改悪に対する市民の関心が高まっています。8月までは下記の割り振りですすすめます。それ以降は秋季年末闘争方針で具体化します。

- ①. 8月8日(土) 年金者組合、愛高教、生協労連、愛知国公、全印総連、検数労連、電機・情報ユニオン
- ②. 8月29日(土) 全体で実施

※要検討

(3) 沖縄県知事選に向けたとりくみ

8月27日告示、9月13日投票で沖縄県知事選が行われます。辺野古新基地建設や南西諸島の軍事基地化において重要な意味を持つ選挙です。「沖縄県知事選勝利をめざす 愛知のつどい」に参加します。現地支援についても検討します。

- ①. 沖縄県知事選勝利をめざす愛知のつどい
日時 7月20日(月祝)13:30～
場所 労働会館東館ホール

(4) 憲法改悪阻止共同センター

- ①. 「憲法9条改悪に反対する請願署名」の集約をすすめます。
 - ・第2次集約9月末
 - ・最終集約11月末
- ②. 「9の日宣伝」にとりくみます。
8月、9月の酷暑期の実施については未定

(5) 核兵器廃絶をめざすとりくみ

1) 原水爆禁止2026年世界大会に職場地域から代表を派遣し成功させます。

①. 広島大会

・国際会議

日時 8月3日(月)11:00～18:30

8月4日(火)10:00～11:00

場所 広島県JAビル

・世界大会開会総会

日時 8月4日(火)14:00～16:30

場所 広島グリーンアリーナ

・フォーラム・分科会・動く分科会・第53回全国高校生平和集会

日時 8月5日(水)9:30分～15:00

場所 広島市内

・ヒロシマデー集会

日時 8月6日(木)10:30～13:00

場所 広島グリーンアリーナ

②. 長崎大会

・海外代表との交流のつどい

日時 8月8日(土)14:00～17:00

場所 長崎大学中部講堂

・ナガサキデー集会

日時 8月9日(日)10:30～13:00

場所 長崎市民会館体育館

③. オンライン配信

実施日 8月4日(火)・6日(木)・9日(日)

2) 愛友会（被爆者の会）のとりくみ

①. 原爆展 主催：愛友会

日時 8月22日(土)15:00～20:00 23日(日)9:00～18:00

オアシス21・サブスペース

②. 偲ぶ集い 主催：愛友会

日時 8月30日(日)午後

場所 名古屋市公会堂4階ホール

(6) その他

①. 2026 あいち平和のための戦争展

日時 8月13日(木)～16日(日) 10:00～17:00

場所 名古屋市市民ギャラリー矢田

②. 愛知県平和委員会市民平和講座

- ・ 81年目の8. 1に考える戦争と平和、希求平気と日本国憲法
日時 8月1日(土)14:00～16:00
場所 愛知民主会館2F

2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ

(1) 最低賃金引き上げ

愛知地方最低賃金審議会あての「意見書」を提出します。6月26日に公表した最低生計費試算結果を全面に打ち出し1800円の実現、生計費を重視した審議、意見陳述、早期発効を求めます。答申内容によっては「異議書」を提出します。審議会期間中、全労連の第5時最賃デー（7月17日～7月24日）の提起を受け7月30日に名古屋駅、8月のヤマ場には三の丸での宣伝もを計画します。

①. 第5次最賃デー宣伝行動

日時 7月30日(木)18:00～
場所 名古屋駅桜通口交番前

3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ

(1) 争議支援のとりくみ

1) 全国一般日本アクリル争議

①. 中央労働委員会第3回調査

日時 8月6日(木)13:00～
場所 中央労働委員会

和解協議が進められることになっており、早期解決に向けて全力をあげる。

2) JMITUオハラ樹脂工業分会争議

労働委員会と裁判2件の計3件の争議をたたかってきましたが、裁判の内1件が終結し、労働委員会と裁判それぞれ1件が係争中です。

①. 会社の不当労働行為などを争う労働委員会のたたかいは中労委での調査が始まります。

中労委第1回調査 7月21日(火)10:30 中央労働委員会

②. 損害賠償訴訟（被告）

高裁での審議は組合の当事者適格をめぐる準備手続きが進められていますが、まもなく判決が出されます。

③. 損害賠償訴訟（原告）

朝倉分会長への処分撤回を求めた裁判は6月30日に組合勝利判決が出され、会社が控訴しなかったため確定しました。

3) JAL不当解雇事件

①. 宣伝行動

- ・ 宣伝行動は毎月第4木曜日を基本に実施します。
- ・ 場所は名駅前を基本とし、3の倍数の月は栄・三越前で実施します。

- ・時間はいずれも１８：００～１９：００とします。
- ・当面の日程
 ８月２７日(木) 名駅前
 ９月１７日(木) 栄・三越前
- ②. J A L 争議の早期解決に向けたとりくみ
 ・争議の早期解決に向け、１００万人署名運動にとりくみます。

(２) 交通運輸部会のとりくみ

①. 行政交渉

要請先	担当窓口	交渉日程	会場	参加者（単産名・略） ＊7・8名程度
愛知県	労働福祉課：阿知和 954-6361 F 954-6926	9/11、10：30～ 1H	自治センター 6F 603会議室	谷藤、尾崎、加藤、
愛知労働局	雇用環境・均等部企画課＝松岡 972-0252 F 857-0401	8/26、9：30～ 1H	合同庁舎1号館8 F会議室	谷藤、尾崎、加藤、
名古屋市	公聴課： 担当＝赤羽 972-3141 F 972-3139	8/18、14：00～ 1H	市役所西庁舎 地階西B1会議室	谷藤、尾崎、加藤、
中部運輸局	総務課課長補佐：小坂井 952-8002 F 961-7377	8/18、15：30～ 1.5H	合同庁舎1号館 11F 大会議室	谷藤、尾崎、加藤、
愛知運輸支局	総務企画：串岡 351-5311※5 F 369-2997	8/25、14：00～ 1H	支局 2F 会議室	谷藤、尾崎、加藤、
中部整備局	道路部路政課：渡邊 953-8166 F 953-7723	8/7、9：30～ 1H	合同庁舎8F道路 部会議室	谷藤、尾崎、加藤、

②. 交通運輸部会の会議・行動

- ・交通運輸部会総会 ８月１０日(月)
- ・交運部会「平和」宣伝行動 ８月１５日(土)、１０月１１日(日)、１２月２０日(日)
- ・２７春闘勝利愛知自動車デモ ２月下旬予定

4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ

1) 生保支援愛知連絡会総会

日時 ７月２６日（日）１３：３０

場所 労働会館本館

2) 「介護保険制度の抜本改善、大幅な処遇改善を求める請願」署名（2026介護署名）

①. とりくみ期間 ２０２６年７月から２０２７年５月末

②. ２０２６介護署名キックオフ集会

日時 ７月２８日（火）１８：００

場所 オンライン

3) いのちとくらしを守るなんでも相談会

日時 ８月２９日（土）１０：００

場所 司法書士会館

4) 愛知県国保交流集会

日時 8月30日(日) 13:00

場所 愛知県保険医協会伏見会議室

5) 中央社保学校from盛岡

日時 9月5日(土) 13:00

場所 岩手県盛岡市キオクシア・アイーナ

6) 新たに始まる署名

- ①. 国の責任で社会保障制度の充実を求める請願署名
期間: 2026年7月から2027年5月末予定
- ②. 「介護保険制度・介護報酬の抜本改善、大幅な処遇改善を求める請願」署名
(2026介護署名)
期間: 2026年7月から2027年5月末予定
- ③. 愛知県の財政措置を強化し高すぎる国保料(税)の引き下げを求める署名
提出: 11月末予定
- ④. 名古屋市の国民健康保険と介護保険の改善を求める請願署名
提出: 11月末予定

7) 革新県政の会・県政ナイトあいち

- ①. 愛知の教育現場の現状
日時 8月4日(火) 20:00~21:00
講師 愛高教の役員
- ②. カジノ(IR)誘致の問題点
日時 8月19日(水) 20:00~21:00
講師 山口清明さん(共産党愛知県議団)

8) 日弁連公開学習会／非正規地方公務員の処遇改善に向けて

日時 8月4日(火) 18:00~20:00

場所 オンライン ※事前申し込み <https://x.gd/2clM8>



5. 組織強化・拡大のとりくみ

- ①. 第130期愛知労働学校「対話と学びあい」教室
18:50~20:30 労働会館本館会議室
7月17日(金) 最近ちょっと不安なことは?~みんな何に悩んでいる?~
講師 加藤聡也さん
8月7日(金) 賃金あげて欲しい、どうやったら上がるの?
講師 廣瀬幸男さん
9月4日(金) 労働組合は魔法のツール自分ができることは?
講師 青山浩さん

愛労連2026年秋季年末闘争方針（第1次案）

※第74回定期大会には付属文書として提案します。今後さらなる補強を加え9月に開催する愛労連幹事会決定します。各組織で討議を重ね意見をお寄せください。

1. はじめに

・第74回定期大会方針を具体化する秋季年末闘争

2026年秋季年末闘争は、第74回定期大会で確認した2027年度運動方針を具体化し、2027国民春闘へつなぐ重要なたたかいです。第74回定期大会では、「対話と学びあい仲間を増やし、改憲を許さず憲法を活かして平和と暮らしを守り、要求を実現できる愛労連をつくろう」をスローガンに、4つの要求と8つの基本を確認しました。

・改憲を許さず、平和と憲法を守る

また、高市政権のもとで、改憲、軍事費拡大、武器輸出、港湾・空港の軍事利用、軍需産業の拡大など、戦争する国づくりが強められています。愛知県内でも、小牧基地、名古屋港、三河港、中部国際空港、軍需産業の集積が身近な課題となっています。平和と憲法を守るたたかいは、賃金、暮らし、公共、地域経済を守るたたかいと一体です。改憲発議を許さず、憲法をいかす政治への転換をめざして、職場・地域での学習、宣伝、署名、共同を広げます。

・物価高騰を上回る大幅賃上げを

2026国民春闘では、愛労連全体で大幅賃上げを求め、職場・地域での対話、要求書提出、団体交渉、ストライキを含む行動を通じて、前年を上回る賃上げ回答を引き出しました。しかし、物価高騰は依然として労働者・県民の暮らしを圧迫し、食料品、光熱費、家賃、ガソリン代、教育費、医療・介護費などの負担増に賃金が追いついていません。中小企業労働者、非正規労働者、ケア労働者、公務・公共労働者、女性労働者、青年・高齢労働者への賃上げ波及も不十分であり、秋季年末闘争では、実質賃金を改善させるたたかいをさらに強める必要があります。

・最低生計費にもとづく賃金要求づくり

最低賃金闘争では、愛知県最低生計費試算調査結果を公表し、若年単身者が名古屋市内で普通に暮らすためには、時給1800円以上の水準が必要であることを明らかにしました。この結果を、最低賃金審議に活かすとともに、すべての職場で2027春闘要求の練り上げ、生計費にもとづく賃金水準の確立に活用していきます。

- ・労働時間短縮と労働者保護法制の強化

政府・財界は、「柔軟な働き方」の名で労働時間規制の緩和や労働者保護法制の後退をすすめようとしています。長時間労働、人員不足、ハラスメント、育児・介護との両立困難を放置せず、労働時間短縮、勤務間インターバル、職場の安全と健康、カスタマーハラスメント対策、同一労働同一賃金新指針を活用した格差是正を求め、職場から要求を具体化します。

- ・公務・公共、ケア労働者の賃上げを地域全体へ

秋季年末闘争では、人事院勧告・地方人事委員会勧告を力に、公務労働者の賃金改善を確実に実施させるとともに、民間賃金、地域賃金、最低賃金への波及を追求します。あわせて、ケア労働者の処遇改善、公定価格・報酬の引き上げ、会計年度任用職員や委託・指定管理労働者の処遇改善、公契約条例、価格転嫁、中小企業支援を結びつけ、社会的な賃金闘争をさらに前進させます。

- ・愛知県知事選挙を見据えた県政要求の可視化

2027年2月には愛知県知事選挙が予定されています。アジア・アジアパラ競技大会にともなう財政負担、大型開発・大型イベント優先の県政運営、医療・介護・福祉・教育・地域交通など公共サービスの課題を可視化し、県民の暮らしを守る県政への転換を求めています。

- ・「対話と学びあい」で仲間を増やして2027春闘へつなぐ

2026年秋季年末闘争は、2027春闘を準備する出発点です。すべての単産・単組・地域で、職場と地域の対話を広げ、生活実態と要求を出し合い、要求書提出、団体交渉、統一行動、ストライキ権確立、組織拡大へつなげます。「対話と学びあい」を力に、不安やあきらめを要求への確信に変え、仲間を増やし、要求を実現できる愛労連をつくるため、秋季年末闘争に全力をあげます。

2. 秋季年末闘争における具体的なとりくみ

1. 憲法と平和を守るとりくみ

(1) あいち総がかり行動

①. 9. 19 講演会&デモ行進

日時 9月19日(土) 13:45～講演会 16:30～デモ行進

場所 鯉城ホール

講演 本田由紀さん(東京大学大学院教育学研究科教授)

(2) 憲法と平和を守る愛知の会

当面の日程と担当組織

- ①. 9月12日(土) 医労連、自治労連、きずな、全国一般、東海法労、郵政産業ユニオン、ローカルユニオン
- ②. 10月10日(土) 福祉保育労、JMITU、建交労、愛教労、タクシー協議会、金融ユニオン、名古屋市内地域組織
- ③. 10月31日(土) 全体で実施
- ④. 11月14日(土) 年金者組合、愛高教、生協労連、愛知国公、全印総連、検数労連、電機・情報ユニオン
- ⑤. 12月12日(土) 医労連、自治労連、きずな、全国一般、東海法労、郵政産業ユニオン、ローカルユニオン
- ⑥. 1月9日(土) 福祉保育労、JMITU、建交労、愛教労、タクシー協議会、金融ユニオン、名古屋市内地域組織

※臨時大会開催のため変更の可能性あり

- ⑦. 1月30日(土) 全体で実施

(3) 安保破棄実行委員会

- ①. 名古屋港の「特定利用港湾指定」の同意を撤回する署名をとりくんでいます。9月末が集約期限で名古屋港港湾管理組合管理者(名古屋市長 広沢一郎)あてに提出します。
- ②. 8月27日告示、9月13日投票で沖縄県知事選が行われます。辺野古新基地建設や南西諸島の軍事基地化において重要な意味を持つ選挙です。7月20日(月・祝 13時30分～16時30分 労働会館東館ホール)に行われる「沖縄県知事選勝利をめざす 愛知のつどい」に参加します。

(4) 憲法改悪阻止共同センター

- ①. 毎月9日、19日のどちらかでお昼休みに金山で宣伝行動を実施します。

(5) 核兵器廃絶をめざすとりくみ

- 1) 草の根69行動

- ・ 9月9日(水)12時～13時 名古屋市中区栄 スカイルビル前
- ・ 10月6日(火)12時～13時 名古屋市中区栄 スカイルビル前
- ・ 11月6日(金)12時～13時 名古屋市中区栄 スカイルビル前
- ・ 12月9日(水)12時～13時 名古屋市中区栄 スカイルビル前

(6) その他

①. 小牧平和県民集会

日時 9月27日(日)13:00～(12:30～アトラクション)

場所 小牧市市之久田中央公園

②. 映画「日本の青空」上映会

日時 9月26日(土) ①9:30～ ②13:30～

場所 なごや人権啓発センター・ソレイユ研修室(伏見ライフプラザ12F)

③. 愛知県平和委員会市民平和講座

- ・ 世界動き始めた社会変化の動きと展望

日時 11月14日(土)14:00～16:00

場所 愛知民主会館2F

- ・ 戦争と相容れない権利と尊厳

日時 2027年2月14日(日)14:00～16:00

場所 愛知民主会館2F

2. すべての労働者の大幅賃上げ・最低賃金引き上げのとりくみ

(1) 公務員賃金改定闘争

(2) 年末一時金闘争

(3) 秋の地域総行動

全労連の秋季年末闘争全国統一行動と連動し、10月29日(木)に「秋の地域総行動」を配置します。年末一時金交渉に照準を合わせつつ、名古屋労連結成後初、アジアパラ競技大会終了直後の「地域総行動」を成功させます。

日時 10月29日(木) 終日

場所 各駅等など ※詳細は通知にて

(4) 第98回愛知県中央メーデー成功をめざす要求交流会

第98回愛知県中央メーデーを成功させるため要求交流会を開催します

日時 12月9日(水) 18:30

場所 労働会館会議室(予定)

3. 労働時間短縮と働くルール確立のとりくみ

(1) 同一労働同一賃金新指針を活用した格差是正のとりくみ

同一労働同一賃金新指針の施行(10月1日)を見据え、各職場にある賃金、手当、

休暇、一時金、退職金、福利厚生などの格差を「見える化」し、要求にまとめます。
職場実態をもとに交渉をすすめ、不合理な待遇差の是正をめざすアクションを展開します。

(2) カスタマーハラスメント・就職活動等セクハラ対策の強化

改正労働施策総合推進法・指針の施行（2026年10月1日）を見据え、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策などを徹底させます。一人ひとりの労働者の人権が守られ、誇りを持って働き続けられる職場環境の整備を要求し、改善をすすめます。

(3) 争議支援のとりくみ

1) 大王パッケージセクハラ・パワハラ裁判

日時 9月9日（水）1：30～

場所 名古屋地裁豊橋支部（結審の予定）

2) 全国一般アクリル争議

中労委での和解解決に向けて力を集中する。

3) JAL解雇撤回争議

JAL解雇撤回争議を支援する「支える会」の会員の継続・新規会員の拡大に奮闘します。

下記の宣伝行動（予定：毎月第4木曜）にとりくんでいきます。

8月27日、18時～、名古屋駅「交番前」名鉄より付近

9月24日、18時～、栄「三越」前 ※予定

10月22日、11月26日（18時～、名駅前）※予定

・その他の行動

9月27日（日） 小牧平和集会で争議支援の訴えと物販行動

7月からは、争議の早期解決に向けた100万人署名が提起され、そのとりくみを強化していかなければなりません。（第1次集約：2026年12月末）

4. 公共の再生、社会保障拡充のとりくみ

(1) 秋の自治体キャラバン

①. 2026秋の自治体キャラバン

日時 10月20日（火）～23日（金）

場所 県内各自治体

※岩倉市10月26日、豊橋市10月28日

②. 秋の自治体キャラバン東三河広域連合交渉

日時 10月28日（水）13：30

場所

③. 秋の自治体キャラバン名古屋市交渉

日時 11月5日(木) 14:00

場所 名古屋市役所東庁舎

④. 秋の自治体キャラバン愛知県交渉

日時 11月16日(月) 14:00

場所 自治センター

⑤. 秋の自治体キャラバン団長・事務局長会議

日時 10月7日(水) 18:30

場所 労働会館本館

⑥秋の自治体キャラバン実行委員会

・第4回実行委員会

日時 8月20日(木) 13:30

場所 労働会館本館

・第5回実行委員会

日時 11月19日(木) 13:30

場所 労働会館本館

(2) 春の自治体キャラバン

①. 2026春の自治体キャラバン愛知県交渉

日時 8月7日(金) 10:00

場所 自治センター

②. 春の自治体キャラバン実行委員会

・2026年実行委員会

日時 9月10日(木) 10:00

場所 自治労連

・2027年実行委員会第1回

日時 11月5日(木) 10:00

場所 自治労連

・2027年実行委員会第2回

日時 12月10日(木) 10:00

場所 自治労連

(3) その他のとりくみ

①. 中央社保学校from盛岡

日時 9月5日(土) 13:00

場所 岩手県盛岡市キオクシア・アイーナ

②. 福祉予算削るな!愛知県民集会

日時 10月25日(日) 10:00

場所 若宮大通公園ミニスポーツ広場

③. 介護・なんでも無料電話相談

日時 11月11日(水)

場所 労働会館

④. 愛知社会保障学校

日時 2027年2月28日(日)

場所 未定

5. レバカレ2027in愛知を成功させるとりくみ

全労連が結成する実行委員会に愛労連からも代表を送り、集会作りをすすめます。

6. 組織強化・拡大のとりくみ

(1) 「対話と学びあい」の日常活動強化と対話による要求実現

10月～12月の秋の組織拡大月間では、「1万人対話・1000人拡大」を掲げてとりくみます。組合の日常活動と「対話と学びあい」を軸に、学習会、街頭宣伝、アンケートなどを通じて組合を見える化し、職場・地域の未加入者へ「一緒に声を上げよう」と呼びかけます。途中採用者の即時100%加入や、春の新入職員拡大に向けた準備をすすめ、伴走型支援を強めながら、すべての組織で増勢をめざします。

(2) 青年・女性・非正規・ケア労働者の重点的な組織化

改憲反対・戦争反対のペンライトデモに見られるように、若者の「おかしいことにはおかしい」と声を上げる運動に寄り添い、ともに行動します。労働組合が勝ち取ってきた権利や、青年協、女性協、パ臨連、非正規公務員1万人プロジェクトなどの企画を伝える対話をすすめます。

均等法制定から40年を迎えますが、労働組合全体の組織率16%に対し、女性の組織率は12.3%にとどまっています。医療・福祉分野や公務職場で多数を占める女性労働者の賃金格差や処遇差別をなくし、仲間を増やしてジェンダー平等を推進します。

あわせて、10月施行の同一労働同一賃金改正ガイドラインをふまえたとりくみを強めます。不安定雇用に置かれている非正規公務員制度の改善に向けた組織化、他産業との賃金格差が大きいケア労働者の組織化を重点にとりくみます。

(3) 憲法と平和を守りいかす運動を組織の力に

いま、憲法を守るたたかいが大きな焦点となっています。労働組合は、「最大の人権侵害は戦争である」という過去の痛苦の反省から、一貫して反戦・平和を訴え、行動してきました。

憲法と平和を守るとりくみは、市民や青年の共感を呼び、組織の拡大・強化にも深く結びついています。この確信を胸に、平和運動への共感を新たな仲間づくりへとつなげていきます。

(4) 「対話と学びあいスクール」の活用

「秘密のレシピ」を全労連が再構成した「対話と学びあいスクール」テキストが刊行されます。「対話と学びあいスクール」は、職場や地域で労働組合の組織強化・拡

大をどのようにすすめるかを、小グループ討論を通じて学びあう参加型のグループワークショップです。

12月6日に開催する2027国民春闘討論集会で「対話と学びあいスクール」の実践を検討し、各単産・地域での活用につなげます。その前段で全労連東海・北陸ブロックが組織拡大交流集会で「対話と学びあいスクール」実施します。愛労連からも積極的に参加します。

①. 全労連東海北陸ブロック組織拡大交流会

日時 10月3日（土）13：30～4日（日）12：00

場所 岐阜県・海津温泉

内容 「対話と学びあいスクール」

（５）愛知共済会のとりくみ

①. ハゼ釣り大会

日時 10月18日（日）午前

場所 新舞子

②. 共済学校

日時 11月14日（土）

場所 労働会館本館

7. 補助組織・部会のとりくみ

（１）青年協議会のとりくみ

①. 青年協総会（予定）

日時 11月29日（日）午後

場所 労働会館本館

②. 青年協代表委員会（予定）

日時 10月17日（土）午後

場所 労働会館本館

③. 青年協「大人の社会見学」

日時 8月3日（月）15：00

場所 となめめんたいパーク

④. 東海北陸ブロック第33回サマーセミナー

日時 9月19日（土）～21日（月休）

場所 石川県金沢市「石川県青少年研修センター」

（２）女性協議会のとりくみ

①. 日本母親大会in宮城

日時 9月12日（土）13：30～16：30 仙台サンプラザホール

9月13日（日） 9：30～12：30 トークネットホール仙台

全体会 「新しい外交を切り拓くー平和・人権・くらしが守られる社会をー」

講師 猿田佐世さん（新外交イニシアティブ代表、弁護士）

②. 日本母親大会in宮城／視聴会

日時 9月12日（土）13：30～16：30

場所 労働会館

③. 女性協愛知労働局要請行動

日時 10月中旬後

場所 愛知労働局

④. 愛知母親大会in尾張

日時 10月24日（土）10：00～15：30

場所 名古屋芸術大学アーツスクエア（文化勤労会館）

講演 「自分の未来は自分で決める 税金を使った結婚支援 その目的は」

講師 斉藤正美さん（社会学者）

⑤. 母親大会赤紙配り

日時 12月8日（火）午後

場所 栄三越ライオン前

⑥. 女性協新春のつどい

日時 1月11日（月・祝）午後

（3）交運部会のとりのくみ

①. 交運部会「平和」宣伝行動 予定：10月11日（日）、12月20日（日）

②. 2027春闘勝利愛知自動車デモの2月下旬実施に向けて準備を進めます。

8. 2027国民春闘準備と機関会議など

①. 全労連・春闘共闘2027国民春闘討論集会

日時 11月25日（水）13：30～26日（木）12：00

場所 全労連会館

②. 愛労連・愛知春闘共闘2027国民春闘討論集会

日時 12月6日（日）10：00～

場所 労働会館本館会議室

③. 愛知県中央メーデー要求交流会

日時 12月9日（水）18：30～

場所 労働会館会議室

④. 全労連東海・北陸ブロック2027年度総会

日時 12月12日（土）13：30～13日（日）12：00

場所 福井市内

⑤. 2027国民春闘スタート宣伝

刈谷駅 1月6日（水）7：45～

名古屋駅 1月7日（木）8：00～

⑥. 愛労連第75回臨時大会

春闘方針の決定

日時 1月9日(土)10:00～

場所 労働会館東館ホール(予定)

⑦. 全労連第69回評議員会

日時 1月20日(水)13:00～21日(木)12:30

場所 オンライン開催

MEMO

MEMO

MEMO

愛知県労働組合総連合綱領

1. 私たちは、労働者の経済的・政治的諸要求の実現をはかり、男女差別をはじめあらゆる差別をなくし、労働者のいのちを守り、健康で文化的な生活の向上、基本的諸権利の確立、社会的地位の向上をめざしてたたかいます。
2. 私たちは、国民的・県民的な要求・課題についての諸運動の発展に力をつくし、青年・女性・高齢者をはじめ県民各層と連帯し、共同のたたかいをすすめます。
3. 私たちは、労働組合運動の積極的伝統を受けつぎ、たたかう労働者・労働組合のエネルギーをくみつくし、未組織労働者および年金受給者の組織化につとめ、運動と組織の発展をめざしてたたかいます。
4. 私たちは、資本・政府からの独立、政党からの独立、一致する要求にもとづく行動の統一という原則による労働戦線の統一をめざします。
5. 私たちは、労働者・労働組合の団結権・団体交渉権・争議権の完全確保をめざしてたたかいます。
6. 私たちは、大企業の横暴に反対し、広く中小商工業者、農民、漁民などと協力し、産業・経済の民主的発展と明るく住みよいまちづくりをめざします。
7. 私たちは、郷土の自然を守り、すぐれた文化を受けつぎ、人間性の豊かな発達と、教育・文化・スポーツの民主的発展をめざします。
8. 私たちは、憲法をくらしのなかに生かし、住民の生活と権利の向上をめざす革新自治体の建設のためにたたかいます。
9. 私たちは、国民本位のくらしと政治、非核、非同盟・中立、平和、民主の日本を実現する統一戦線の樹立をめざします。
10. 私たちは、世界のたたかう人民や労働組合と相互の自主性を尊重し、共同目標実現のため、国際連帯・交流をすすめます。