

愛労連第47回定期大会

議案書

2013 年度

第2号議案

愛労連第三次組織強化拡大三力年計画（案）

（2012年7月～2015年6月）

第三次組織強化拡大三カ年計画（案）

（2012 年 7 月～2015 年 6 月）

2012 年 7 月 22 日

結成から 20 年を経過した、愛労連の組織拡大・強化の課題

1. 愛労連運動の到達点と課題

（1）単産・地域調査のなかから

全労連・愛労連の結成にあたって私たちは、総評運動の弱点である「企業内組合主義」¹を克服するため単産と地域（タテとヨコ）の構成としました。地域労連は愛労連の「下部組織」²ではなく地域の単組や支部・分会が集まり、地域の労働者のくらしと権利を守る組織として自主的に結成し、愛労連への加盟を広げてきました。地域労連は「全労連の宝」として位置付けられ、今日まで引き続き熱心な役員で地域のさまざまな運動の要となっています。

※名古屋市内には千種名東労連と他の 14 区労連。市外は一宮、尾北、尾東、尾中、海部津島、知多、豊田加茂、西三河、東三河の 9 地域労連があります。地域労連には愛労連加盟組織の労組やその支部・分会のほか愛労連未加盟の中立組合が加入していることもあります。

90 年代の「新時代の『日本的経営』」³により労働分野でも「構造改革と規制緩和」が推し進められ、階層化と成果主義・競争主義がひろがってきました。労働組合のない職場では労働基準法すら守られていないことが少なくありません。20 年の歴史は愛労連と各単産・地域労連に大きな期待と新たな課題をもたらしています。

（2）組織拡大の到達点と課題

愛労連は結成直後 7.4 万人を擁していましたが、激しい組織攻撃で発足直後の 1～2 年で 1 万人以上が減少しました。さらにその後はリストラや退職者不補充などで暫時減少を続け、2004 年には 5.2 万人となりました。そのためこの年愛労連は、大量の定年退職者が発生する「2009 年問題」をまえに組織の拡大路線への転換をめざして 2 回の三カ年計画をとりくみました。その結果 2010 年 6 月の基礎調査では 50,015 名と減少を食い止めるまでにはいたりませんが、第二次の三カ年で 1 万人以上の加入者を迎えるなど「拡大路線」を定着させることができました。国、自治体、医療・福祉・保育の分野では引き続き愛労連加盟の組合員が連合愛知より多くなっています。

一方、製造大企業の集中する愛知県では大企業系列労組が多く、連合愛知は連合東京に次ぐ 2 番目の地方連合になっています。国の地方最低賃金審議会や愛知県労働委員会の労働者委員の他、各種審議会の委員は大半が連合愛知の推薦になっており、行政への関わりでは連合愛知が圧倒的に大きな影響力を持っています。組織の拡大では連合も全労連も非正規労働

1 「私たちは、企業内組合の弱点の克服を重視し、職場を基礎にした産業別統一闘争の前進と地域闘争の強化に努めます。」（全労連結成時の行動綱領から）

2 愛労連：愛労連は県段階の産業別組合と市区町村の地域別組合およびその他の組合によって構成する。
連合愛知：連合愛知は、「連合」構成組織の愛知県にある組織をもって構成する。

3 日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月。労働者を雇用期間に定めの無い「長期蓄積能力活用型グループ」と有期雇用の「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」にわけて活用する。

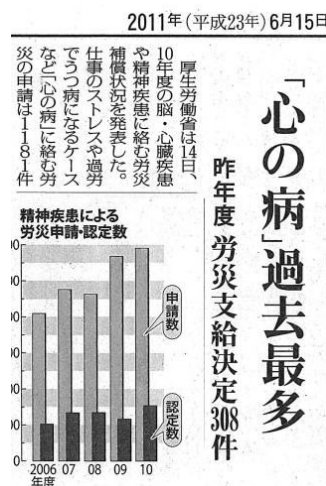
者の加入に力を入れてきました。愛労連も非正規労働者の組織化、派遣や外国人の組織化などで新たな経験をつくってきていますが各職場や地域での非正規労働者の増大に追いついていません。人数では非正規労働者が半数近くになっている職場も出てきており、非正規労働者の組織化なくして本当の職場改善はできません。各事業所で非正規を含む常用労働者の過半数を組織することは急務となっています。

(3) 仕事がたいへんになる一方で役員のなり手は不足

この20年間に職場は大きく変わっています。週休二日制が定着する一方で公務職場でも開庁日・開庁時間の延長とシフト勤務が拡大しました。外部(民間)委託と非正規労働者の割合が多くなるなかで、正規労働者の仕事のあり方も大きく変わっています。正規・非正規混合職場での職場活動のあり方についても結成時とは違う困難が生まれています。

「成果主義」が公務職場にまで広がり、とりわけこの10年間は若者に「自己責任」と「即戦力」が強要され、正規職員の労働強化がいつそう強まっています。昨年は「心の病」での労災が過去最多となっています。

また団塊の世代が退職するなかで、組合役員幹部の育成が追いついていません。これまで勝ち取ってきた権利や組合活動の労使間ルールを知っている役員がいなくなり、話し合いを持つことすらできなくなっています。労基法2条⁴を知らない組合役員も少なくなく、労働条件が一方的に切り下げられても反撃できない状況も生まれています。職場活動を担う分会役員のみなり手が減り、単組・支部の活動や地域労連への役員派遣を困難にしています。



(4) 地域労連の困難

地域労連はそれぞれの地域の実情にあわせた運営で多彩な活動を展開してきました。しかし、20年間、地域労連を熱心に支えてきた役員の退職により急激に運営が困難になっている地域が少なくありません。

職場活動の困難さから職場から地域に役員を出せなくなったり、単産の地域組織が消滅するところもあり地域への結集が弱くなってきています。なかには役員会や定期大会が開催されなかったり、役員の選出が困難な地域労連も生まれています。

2. 第三次三カ年計画の目的

このような到達点をふまえ、第三次組織強化拡大三カ年計画の目的を以下のように設定します。

愛労連の全ての組織が自らの組織の強化と拡大に本気でとりくみ、このことを通じて「いきいきと働きたい」と願う県内すべての労働者に労働組合への加入をよびかける。

結成から21年たった愛労連が今日果たすべき役割を明らかにし、愛知の労働運動の前進に必要なテーマ、今後3年間に愛労連としてとりくむ課題を明らかにする。

⁴労基法第2条1.労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

第三次三カ年計画の柱

1. 愛労連運動の役割と課題

(1) 「人間らしい働き方」が求められる時代

「いきなり賃金が下げられた」「有給休暇がないと言われた」「就業規則は大切なものだから金庫にしまっている」。愛労連に毎月100件以上寄せられる労働相談です。かつては最低限守られていたことが、労働組合のある職場ですら守られていないことがあります。パワハラ、暴言⁵によりうつ病に追い込まれる相談も少なくありません。「失われた10年」のなかで若者に「自己責任」と「競争主義」が押しつけられ、これが「当たり前」になっています。「若者の貧困」が拡大する中で「公務員」や「既存組合の既得権」が打ち破るべき「ターゲット」にされています。

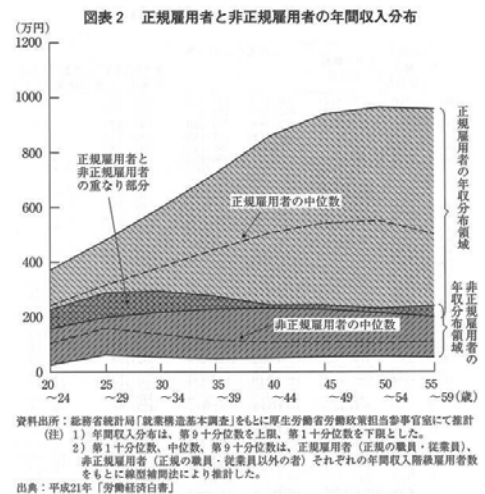
いま多くの労働者がたいへんな仕事のなかで「いきいきと、人間らしく働ける職場」を求めています。私たちは厳しい攻撃がつづくなかでも「自己責任」「競争主義」の問題点を指摘してきました。最近では成果給の矛盾が広がり、年功制や生涯雇用の重要性が見直されてきています。労働者の権利を守っているのは愛労連加盟の組合だという理解も大きくひろがっています。

新しい三カ年計画のなかで私たちが最も重視してとりくむ必要があるのは人間らしい働き方と社会保障の強化です。私たちは 1)週40時間労働で暮らせる賃金、2)安心して働き続けられる雇用、3)安心して暮らせる社会保障の実現に全力をあげます。すべての職場にまともな労働組合をひろげて行くことが愛労連の役割です。

(2) 労働者の“分断”に対抗、非正規労働者の権利実現を

日経連の「新時代の『日本的経営』(1995年)」は管理職や基幹労働者のみを常用雇用とし、他を専門的業務と一般的業務の2グループにし、全て有期雇用にすることを“宣言”しました。2000年代になると派遣法が改悪され、今日では非正規労働者が3割を越えて、若者では二人に一人が非正規となっています。非正規労働者は雇用期間が不安定だけでなく、賃金、賞与、昇進・昇格でも大きな格差があり「貧困率」拡大の要因となっています。

厚労省の「若年者雇用実態調査」(2009年)では、若者の31%が親からの収入を含めて生計を維持しています。非正規労働者の場合はさらに大きな割合となります。これらの若者の親世代は団塊の世代以降であり、まもなく退職期を迎えます。退職すればこれまでのように、親の収入をあてにすることができないうえ、2013年4月からは年金の一部支給年齢が61歳に繰り上がるため年金収入すらないという世帯が発生します。またこうした若者が子育て世代になり、子どもへの「貧困の連鎖」が大きな社会問題となっています。生活保護世帯が激増し、社会保険も社会保障も根幹から崩れかねません。このような状態を放置すれば経済の成長がストップし「20年後の失業者は780万人に達す



⁵ 「人間のくず」「顔を見ると反吐(へど)が出る」「仕方なしにホームに顔を出すのを許してやってる」(愛労連の労働相談)

ると予想」(三菱総研)という指摘もされています。こうしたもとで「だれもが正社員で働けるようにすべきだ」という世論も大きくなっています。

愛労連はこの10年間に非正規・委託・外国人などさまざまに階層化・分断される労働者に対応してきました。反貧困ネットワークの一員としてもさまざまな相談に応じてきました。派遣切りへの抗議、雇用集会などを通じて誰が非正規労働者の味方かはっきりしています。愛労連として「正社員が当たり前の社会を」の世論づくりに力をいれるとともに、この分野での組織拡大で、大きな前進が求められています。

(3) 職場を基礎に地域で共同をひろげて要求実現

産業別と地域別に結集する労働運動が全労連・愛労連の特徴です。職種や業種を共通とする産業別組織では県レベルで結集して、未加盟・中立組合への訪問や未組織職場での経営者との懇談・対話を行うことで業界のなかで要求を世論化していくことができます。これまでも自治体キャラバンでの臨時職員労働条件調査や介護事業所・障害事業所訪問などをおこなってきました。

一方、地域労連は組合員のいる職場の近くにあり、支部・分会の組合員が参加できる場です。ボウリング大会などで日頃接することの少ない他の職種・業種の労働者と交流することができます。これまでも異性の少ない職場から他の職場の青年との交流が行われてきました。

また、通勤駅の改善やスポーツ施設の充実、青年の交流と学習、地域全体の生活・労働条件の向上など職場だけではできない要求実現に地域の仲間ととりくむことができます。

さらに、公務職場など住民生活と密接な関係にある職場では、地域労連の仲間との共同でより地域住民に期待される職場づくりを進めることができます。中小企業との共同で地域経済活性化、不況の打開、住民のくらしを守る要の組織として、地域労連は地域になくてはならない存在になっています。

(4) 「利益第一主義」と競争万能論に決別を

‘08年のリーマンショック、トヨタショックを機に「派遣切り」が行われ日本中に「派遣村」がつくられました。しかしこれは「自然災害」ではありません。小泉内閣が推し進めた「規制緩和・構造改革」路線のなかで、若者には徹底した「自己責任」と「競争主義」が塗り込まれました。トヨタの内野さんが過労死を裁判で訴えている時期にも労働政策審議会委員で派遣会社オール社長の奥谷禮子氏は「過労死は自己管理の責任」と企業の論理を平然と言ったのけました。

福島原発事故や大飯原発の再稼働をめぐる動きのなかで「札束でほおをひっぱたく」実態があります。再び「安全神話」を持ち出し、国民の安全より原発利益共同体の利益だけを優先する姿が浮かび上がってきています。「派遣切り」も原発事故も「利益第一主義」⁶がその背景にあります。

(5) さまざまな運動の「団結の要」に

国民の期待を背負っての政権交代でしたが民主党政権はわずか2年で公約を投げ捨て、財

⁶原子力安全委員会の斑目委員長は浜岡原発の裁判で「非常用ディーゼル2個の破断も考えましょう、こう考えましょうと・・・ そういうものを全部組み合わせていったら、ものなんて絶対造れません。だからどっかでは割り切るんです」と安全より利益確保を優先する証言を行っていた。

界の求める規制緩和をいっそう推進する路線に回帰しました。野田首相になってからは原発の再稼働、消費税の大増税など自民党政治以上の国民犠牲を強いる悪政になっています。

民主党政権と一体となった「連合」は国家公務員賃金の引き下げにも、労働者派遣法の骨抜き「改正」受け入れています。脱原発やTPP参加反対も言わず、労働組合としての存在意義を失ってきています。

また、大阪橋下市長などのように、政治への不信を利用してさらなる「自己責任」「競争主義」を持ち込もうとする動きも強まっています。これをはね返すことができるのは住民との共同を重視する全労連・愛労連しかありません。

愛労連はこの間、中小企業アンケートなど中小零細企業との懇談を深めてきました。愛知でも産業構造のトップ企業が利益を独り占めし、富裕層だけが恩恵をうける事への批判が大きくひろがっています。脱原発、再生可能エネルギーへの転換、内需を拡大して中小企業が中心となって地域経済を活性化する政策への支持もひろがっています。

愛労連は「さようなら原発 3.11 明日につなげる大集会」で、多くの若者、母親たちが参加する大集会の事務局としてさまざまな人たちのつながりをつくってきました。愛労連を構成する各組織がさまざまな運動の団結の要となっています。多くの労働者の共感をえて、団結できる労働運動を展開することが重要になっています。

2. 組織強化の二つの課題

(1) 要求こそ労働組合の宝、職場を基礎に

労働者は働く場での要求、生活面での要求、地域での要求などさまざまな要求をもっています。労働条件、労働環境のこと、これからもずっと安全・健康に働き続けられるか。生きがい、働きがいの持てる仕事、職場か。この給料で結婚、家族と暮らしていくことができるか。人間らしい生活ができる労働時間・休日、有休はとれるか。なかでも「安心して働き続けることのできる職場」「働きがいを持って働ける仕事」への要求はとくに切実です。仕事に関する要求は仲間との共通点が多く、要求の一致点での団結を強めます。

職場や仕事への不満、グチを言い合えるのが労働組合の魅力です。工夫して組合員が気軽に話し合える場をつくり出しましょう。不平不満を話し合い、要求に練り上げていくことが労働組合の最も大切な役割です。すれ違いの多い職場ではネットの活用や飲み会、オフ会などの工夫も重要になっています。

ニュースや掲示板などで組合の考えを知らせる基本的な組合活動を全ての職場で確立しましょう。組合員が一人しかいない職場でもどうしたら労働者の権利をまもり、改善できるか作戦を話し合うのも組合だからできることです。

ベテランの役員が退職し、36協定や組合活動休暇、時間内活動のルールなど、職場活動における権利を知らない役員も増えています。話し合い・会議の進め方や団交のやり方、要求書の書き方など、基礎的な活動の学習も必要になっています。

(2) 職場でのたたかいから、産別・地域、社会的なたたかいへ

組合員の要求はさまざまです。たくさんある要求のなかには職場だけでは実現できないものも少なくありません。仕事がいへんになってくる中で、職場のなかだけの運動に陥りがちですが、労働者を忙しくして分断するのが経営者の手口です。

いま公務職場では住民との分断が強められ、仕事の本質が「住民生活への奉仕」から変質されようとし、「首長への服従を強いる」ものまで現れています。しかし東日本大震災では「行政機能の崩壊が住民生活の復興を困難にしている。それは震災で崩壊したのではなく、浜通では行政機能が崩壊しているところに津波がきた」(湯浅誠内閣府参与・当時)とされています。地域・住民との結びつきを守ることが公務職場に働く労働者の働きがいと権利の向上に欠かせません。

このように職場ごとの要求に加え、地域や職能別の要求実現はさらに幅広い運動と強い団結が必要です。個人加盟組合か企業別組合か、公然か非公然かによらず、常に「要求の一致点での団結」を強める立場が全労連運動の原則です。みんなの意見をまとめ、運動を支える職場リーダーと世話役の育成が欠かせません。

労働者のたたかいは経営者との厳しい対決も発生します。とりわけ解雇争議は職場から追い出されてしまい、特別な困難があります。愛労連は「争議を地域で勝たせる」をスローガンに多くの解雇争議を勝利させてきました。解雇争議の支援は「全ての労働者の団結」と連帯の力を実感し、労働組合の役割を再認識させることにもつながります。

3. 若者が生き生きと参加する労働運動になるための課題と組織のあり方は

(1) 「こういう組合をめざしたい」ビジョンと計画を

「5年後にはこういう組合をめざしたい」という労働組合ビジョン、「こういう役割を發揮したい」という「労働組合の社会的役割」を各単産と地域労連で話し合います。全ての組織が5年後の組織を展望してこの運動を担う体制づくりについて計画をたてましょう。これらをまとめて「こういう愛労連にしたい」という計画をみんなで作ります。

(2) 若者がやりたいことを、とことん応援

この10年間、組合員だけでなく全ての若者に「自己責任」の名で大きなしわ寄せが押しつけられました。いま「ありのままの自分を認めて欲しい」「自己肯定感を持ちたい」「いい職場にしたい」と願う若者が増えてきています。震災ボランティアや脱原発の運動のなかで「絆」を大切に、新しい運動を始める動きがひろがっています。労働組合はこれらの青年をとことん応援し、「頑張ってるね」と言える「伴走型」のとりくみを追求します。

同時に青年自身が主人公になって新しい経験を積んでいくなかで「挑戦の気概」と「仲間の信頼」を得る「団結」のリーダーを育てていきます。

(3) 労働組合が居場所に

仕事が忙しく分断されるなかで、「情報の共有」と「意見の交換」がますます重要になっています。「意見の違い」の多くは「持っている情報」や「経験の違い」です。メーリングリストやブログ、HP、ツイッターやFaceBookは使い方次第でたいへん有効な情報交換の手段になります。

しかしそれだけでは足りません。団結には顔を見て話す、人間らしいつながりも重要です。直接顔を合わせることで、互いの意見の違いを受け入れ、ひとり一人を尊重できるようになります。労働組合はそのための「居場所」となります。居場所ではいろんな経験や知識、情報を学ぶことができます。「団結を強めるための知恵」もここで身につけることができます。

(4) 一人はみんなのため、仲間との団結を

東日本大震災では地域のコミュニティが大きな役割を發揮しました。ひとり一人が頑張ることとみんなで助け合うことで大きな力を發揮しました。労働者には「団結権」があり労働組合をつくって助け合うことが保障されています。集会・結社の自由は「自由」を保障するものですが団結権は「権利」を保障するものです。しかし、実際には8割の労働者が労働組合に加入していません。そのため多くの労働者が権利を保障されず、これが既存の労働組合攻撃に使われています。

「仲間」「つながり」つくりこそ労働組合の最も得意とするところです。しかし、これを継続するためには「団結」をリードし「みんなのため」に頑張る人が必要です。三カ年計画の中で「団結」をリードできる役員を育てていきます。

4. 組織拡大の目標と計画

(1) 全ての組合が本気で増勢に転ずる目標と計画を

公務職場では団塊の世代が大量に退職したため、新たな採用を行う職場が増えています。プラスとマイナスの両方で職場の労働者構成が大きく変わっていきます。いま、「労働組合とはなにか」「職場に労働組合がなぜ必要か」、声を大にして伝えなければこれまであった権利も消えてしまい「まともな労働組合のない職場」が当たり前になってしまいます。

この三カ年計画にあわせて全ての組合が本気で職場の団結を強化し増勢に転ずる目標と計画をたてましょう。

(2) 愛知の全ての労働者にまともな組合を

労働総研の調査(2009年)では「派遣切り」以後、青年の意識は大きく変わっています。労組の認知度は「知っている」が約25%、「聞いたことはある」66.9%になっています。労組のイメージについても「ダサいと思うか」という問いに61.3%が「思わない」と応え、「ぜひ加入したい」が12.7%、「必要に迫られたなら加入する」が54.6%になっています。

愛労連の労働相談でも行政の相談でも、労働組合のない職場では労基法すら守られず、セクハラやパワハラが急増しています。このような状況を反映して愛知県は今年はじめて労働者向けに「労働のルール」リーフレットをつくりました。愛労連の「権利手帳」は県下の労働基準監督署に置いてもらえるようになっています。

「友だち二人でも労働組合をつくれます」「あなたの職場にも労働組合を」を合い言葉に、未組織の職場に「組合づくりのおすすめ」を届けます。中小企業アンケートの結果や下請二法の遵守、公契約条例・中小企業振興条例など地域経済活性化にむけたとりくみで毎年1000カ所を目標に事業所訪問を行います。

(3) 各分野での影響力、社会的地位の獲得を

連合愛知にくらべて愛労連は少数ですが、産業別・分野別には連合より多いところもあります。これらの分野では行政や業界団体との懇談・話し合いで要求実現に影響力を強めていくことが可能です。医療・福祉・介護分野は連合も今後、組織の拡大の重点に掲げています。愛労連の各組合が過半数をめざして組織を拡大し、県民全体の社会保障充実に大きな役割を果たすことが求められています。

自治体・公務関連では非正規を含む過半数を組織することで、公務員バッシングをはね返し、労働協約締結権など労働組合の地位を確立することが必要です。これまで労働三権を制約されてきた消防組織の組織化にむけたとりくみも必要です。

医労連・福保労を除いた民間中小企業分野で早急に1万人を目標にして組織を拡大し、中小企業団体との共同を強め、地域経済の活性化に大きな役割を發揮します。

年金者組合は各自治体で高齢者を代表する組織になれるよう、全ての地域で高齢者人口の1%突破を達成します。

(4) 7万人愛労連へむけたロードマップ

退職数、脱退数はある程度一定しており、加入数さえ上回れば純増にすることができます。愛労連全体で毎年5000人加入を目標に春と秋の二つの月間に加入目標をもってとりくみます。

この三カ年を通じて全ての単産が純増への計画を具体化します。そのために各加盟組合ごとに既存組織での加入、非正規の組織計画、委託・関連などの組合づくりを検討します。各単産でも秋と春の組織拡大月間に加入目標を設定し、行動を具体化します。

地域労連では単産と相談して未加盟・中立組合をリストアップし、計画的に訪問します。毎年の春と秋の組織拡大月間では何カ所かの地域労連を決めて単産が実行委員会をつくって「総掛かり作戦」を行います。このとりくみを通じて全ての地域で新しい組合の加盟・結成を実現します。

5. 三カ年で具体的に取り組む課題

(1) 本腰で「労働運動」の中心メンバーを育成するとりくみを

3年間にわたってとりくんだ愛労連セミナーを通じて、労働学校の重要性が確認できました。この教訓を活かして各地域で労働学校(または労働講座や何でも相談会など⁷※)が開催できるように努力します。また地域の全ての労働者、中立組合の役員などを対象に「労働基準法とは」「就業規則とは」「パートの権利」など、労働者の初歩的な権利を学ぶ公開の学習会を開催します。各地域労連またはブロック単位で年に一回以上の開催をめざします。単産の幹部・役員には講師の派遣で協力を求めます。

(2) 青年の参加を広げるとりくみ

反貧困や原発問題、震災ボランティアなどに参加する青年が増えています。東京では毎週ツイッターデモに1000人もの若者が集まり、名古屋でも始まりました。ブログ、ツイッターなどをつかってのお知らせ、メールでの個別連絡、友人からの誘いなどで参加するスタイルが広がっています。こういうスタイルも労働組合の活動に活かして、青年の参加を広げるのに役立てていきます。

サマセミアや雇用集会などのとりくみを愛労連全体で位置付け、労働組合企画への青年の参加をひろげます。原発・放射能の問題など、青年の関心が高い問題に労働組合として関わっていけるように時間をかけて援助を行います。

⁷愛知県が発行している「集団的労使関係ハンドブック」を活用した組合づくりの講座や労働局雇用均等室・総合労働相談に依頼してパワハラ・セクハラ対抗術、賃金不払いの対処法などを想定。各地域では宣伝、計画、中立組合への案内、未組織職場への宣伝などを企画。事前に地域での困りごとなども調査。単産を紹介する「UNION お見合い」なども企画。

(3) 非正規労働者の組織拡大と組織づくり

一口に「非正規」と言ってもさまざまな雇用形態があります。パートやバイト、非常勤など時給・日給で働く労働者、臨時・契約はフルタイム・月給労働者ですがどちらも「有期雇用」であることが低賃金と不安定雇用の原因となっています。

派遣、委託、請負労働者にはそれぞれ問題がありますが、使用者と雇用主が違い、第三者が実質的に雇用に大きな影響をもつなど「間接雇用」が特徴です。消費税や社会保険の負担を減らすために個人請負の形にする事業者も増えています。この他にも外国人労働者、技能実習生も愛知県がたいへん多くなっており、労働組合への組織化が課題になっています。

また各単産での組織づくりの経験とパート・臨時労組連絡会との協力で、愛労連全体で非正規労働者の組織化にむけた要求と運動づくりを提起します。

(4) 一人からでも入れる組合

愛労連と単産、地域労連への労働相談は毎月 100 件を越え、多いときには 200 件を越すまでとなりました。相談のなかで労働組合に加入してたたかう事件は単産に協力を求め、解決後も引き続き個人加盟で組合を継続することも多くなっています。労働組合のない職場の労働者が愛労連と加盟組合を頼りにしてくることは、愛労連の社会的な地位・認知度が高くなっていると言えます。労働相談解決後も組合活動を継続できるようにしていくことが必要です。

労働組合の力は「数と団結」の力です。最初は孤立していても「自分のため」だけでなく仲間を大切に「みんなのため」にもたたかうことで、職場や地域に仲間をつくっていくことが不可欠です。「一人から加入できる」労働組合が一人に終わらず、職場で仲間をつくっていけるようにしましょう。

(5) ローカルユニオン

単産に個人加盟組織がなかったり、あっても単産の地域組織がない地域労連ではローカルユニオンへの加入を勧めることにしてきました。愛労連ローカルユニオン、尾中ユニオン、東三河労連への直加入などがありました。今日、単産の地域組織が減ってきており対応できない場合が少なくありません。地域労連でつくるローカルユニオンに加入し、組合活動を通じて仲間を増やし、単産の地域組織にしていくことが求められます。単産を持たない中立組合も地域労連への加入を勧め、活動を通じて単産への加入を進めていきます。

(6) 共済を労働組合の組織強化に

生活が厳しくなるなかで保険を見直し共済に切り替えるなど、共済への関心が高まっています。全労連共済は東日本大震災でも多くの組合員に見舞金を届けることができました。また、さまざまな組合攻撃がされた時にも共済があったことで団結を維持できたという経験もできています。

各単産の共済会、愛知共済会を組織拡大と強化に活用できるよう、とりくみの交流と強化をはかります。

6 . 組織・財政の再編

(1) 財政は団結力のバロメーター

愛労連はさまざまな組織形態⁸をとる単産で構成されています。企業内の事務所や在籍専従者をおけない民間単産では事務所費・人件費の継続的な確保が大きな負担となっています。これらの単産事情を互いに理解し合った上で各単産には組織人員の 100%納入を要請し、少なくとも 80%の財政登録を努力目標にしてきました。適時に単産財政担当者会議を開催して財政面での結集を呼びかけると同時に、愛労連の団結を強める立場から納入率が 8 割に達していない場合には減員申請をしてもらうなどの方法を検討します。

継続的な財政確立へ、各単産での納入数引き上げ（到達すべき納入数基準は各単産の収入人員の 80%以上）の年次目標(是正)を 2005 年度までの到達を基本として策定することを幹事会として責任を持ってすすめる。(第 18 回臨時大会第三号決定「愛労連財政の確立にむけて」)

(2) 組織強化拡大担当の配置

この活動を推進するため議長を責任者とした組織強化拡大推進本部(三カ年)を設置し、スタッフ 2 名を配置します。地域労連への拡大担当の配置は財政上厳しいことと、組織拡大の任務を最優先することから愛労連事務局に配置することとします。

愛労連が単産と地域労連の組織拡大計画を調整し、スタッフはその具体化を推進します。

単産は産業別に組織化のための課題と計画を県全体及び地域ごとに具体化します。業界訪問・懇談を計画し、その際、中小企業振興条例や下請二法のリーフ、中小企業アンケートなども活用します。

地域労連は地域内の中立組合および未組織職場への働きかけを具体化します。地域懇談会、労働問題の公開講座などを地域の公共施設で開催して、幅広く参加を呼びかけます。テーマ、講師もできるだけ一般の労働者が参加しやすい形にします。

大量宣伝では組織拡大を重点に従来のリーフレットに加え、インターネットを最大限活用します。とりくみをホームページやブログで紹介し、各単産とリンクさせます。Twitter や FaceBook などの SNS (ソーシャルネットワークサービス) を活用して若者に参加を呼びかけます。

これらを推進するための予算として、人件費 200 万×2 人・宣伝費 50 万・行動費 50 万の計 500 万円/年を基本に 3 年間で 1500 万円(最大でも 2000 万円)を積立金から取り崩して活用します。

年度毎の予算はスタッフ配置の進行にあわせて、この範囲で計上します。スタッフの採用、行動要項などは推進本部で決定します。なおこれだけでは十分ではないので、各とりくみにあたっては各組織にも協力を要請します。

⁸単産の組織形態

A: 企業別単組の連合会+個人加盟支部

B: 個人加盟単組で企業別(地域別)の支部・分会

C: 全国組合の支部で構成する協議会

A+C 医労連 A+B+C 全国一般

自治労連、生協労連・・・自治体、公務

建交労・福保労・きずな・・・主に民間で職場少数組織

国公