

# 愛労連第69回臨時大会

## 議案書

2024 年度

■第2号議案 愛労連第五次組織強化拡大・地域運動強化4力年計画（案）



## 愛労連第五次組織強化拡大・地域運動強化4か年計画（案）

### 5万人愛労連で大幅賃上げ・底上げの実現、頼りにされる労働組合へ

#### 第五次組織強化拡大・地域運動強化4か年の策定について

第五次組織強化拡大4か年計画は、2023年7月に開催した第68回定期大会で決定する予定でしたが、策定が間に合わず第69回臨時大会に提案することとしました。すでに第68回定期大会（2023年7月）以降、運動は具体化・推進しており、この4か年計画は2023年7月からの4か年計画として策定します。

#### Ⅰ はじめに

##### 1. たたかう労働組合のバージョンアップ、仲間を増やして低賃金と物価高騰から生活守る大幅賃上げを実現できる労働組合へ

###### （1）低賃金を打ち破るために労働組合の出番

41年来の物価高騰で消費者物価指数が4%を超え、エネルギー高騰も重なり、四半世紀以上にわたり実質賃金が上がらず、消費の低迷や、コロナの長期的な被害が及んでいます。最賃近傍で働く労働者は14%と増加し、年収300万以下の低所得層で働く人は31.8%と増加しています。男女の賃金格差も世界の中でもひどく、男性の3割も低い賃金の実態となっています。

国民全体が賃金をあげることへの期待が高まっており、労働組合の真価が問われています。賃金が上げられない理由は、労働組合の組織率の低下や労働組合の機能が発揮できず交渉力が低下していることにあります。最大の要因は、低賃金の非正規労働者が急増し

1980年代には労働人口の15%だった非正規労働者が、最近では40%まで増えており、正社員の平均時給が2500円であるのに対し、派遣社員は1660円、パートタイムは1050円にすぎません。非正規労働者の増加が、正規労働者の交渉力を弱めています。非正規労働者の「同一労働同一賃金」の実現をめざして強化していくことが必要です。もっとも労働不足の深刻化が表面化しているもとで、労働者の交渉力を向上させるためにも、労働組合は、労働者の過半数を加入させなければ、残業など特定の問題について交渉する権利を失います。交渉権を維持し発展させるためにも、非正規労働者の組織化は重要な課題です。正規も非正規も、働く人を労働組合の仲間を迎え入れましょう。

###### （2）たたかう労働組合のバージョンアップ

愛労連はたたかう労働組合のバージョンアップで、要求の当事者を真ん中において集団で解決する力をつけ、労働組合の組織率を高め、要求が実現できる組合にしていきます。そのためには、1つ目はストライキをかかげて交渉力を高めていくこと、2つ目は産別と地域の統一闘争への結集で企業主義に陥らない、3つ目は要求で仲間を増やしていく組織になることを提起します。

コロナから4年がたちましたが、コロナが追い打ちをかけ職場の組合活動が先細りになり、仲間を増やす取り組みが脆弱になってきています。愛労連はコロナウイルスが始まった年に、「自粛はしても萎縮はしない。組織拡大は握って離さない。」として、メーデー開催をはじめ萎縮することなく、声を出さずに（感染抑制のため）デモ行進を行うなど工夫をして運動を展開してきました。年間の組織拡大数はコロナ以前に戻せていないものの、新人説明会の取り組みや、労働組合の企画を再開させ、毎月連続拡大に取り組む組合や、医労連では過去最高の峰を組織、会計年度任用職員の組織化に取り組む名古屋市職労、昨年大会現勢を上回ったタクシー協議会、年金者組合は24年11月に全国規模の高齢者大会を成功させるために、勢いをつけ昨年大会現勢を上回っています。愛高教は「対話を重視」し、年間拡大数を2年連続で上回るなど、組織拡大の教訓が生み出されています。コロナ禍で集まる企画が激減し、労働組合の活動が制限され組織後退を余儀なくされましたが、一方で、リモート機能をいかし、子育てや介護を抱えた人も会議に参画できる条件をうみだしました。

組織を純増に転じるために、困難を話し合える仲間、困難を聴く力、要求をみんなで練り上げその実現のために仲間を増やしていくプロセスが大切にされる組合活動をすすめていきます。

### (3) ストライキに立ち上がる

欧州や米国では労働者がストライキに立ち上がり、労働運動が高揚しています。アマゾンやスターバックスでは若い人が組合を作り、職場の中で何度も何度も対話を繰り返し、組合活動を活発化させ、組織を増やしています。仲間を増やして要求を実現するモデルの成功体験を職場や地域でつくってきました。

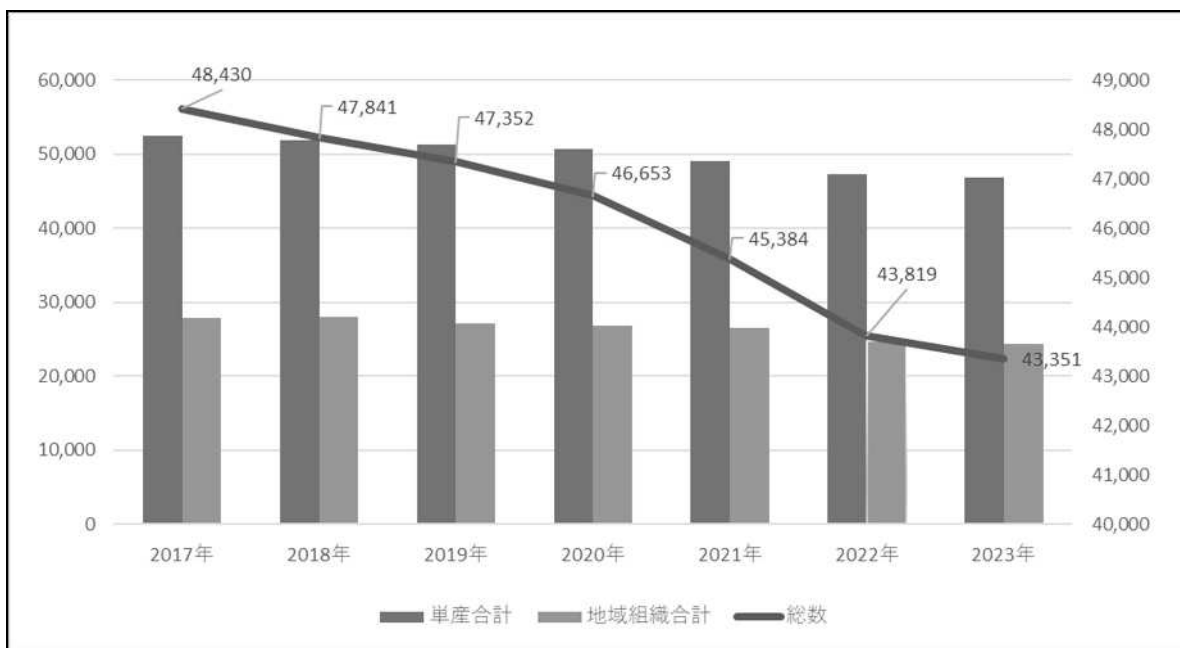
23春闘では、低賃金の実態を、図表などを用いて可視化し、SNSも活用し話題をつくり盛り上げてきました。「もう黙っとれん物価高騰を上回る賃上げを」の運動を展開し、ストライキを構えて強い交渉力を発揮し、国民春闘共闘委員会の回答状況は、単純平均6,678円/2.55%、6,000円台の賃上げで23年ぶりの賃上げを引き出しています。最低賃金は、全国平均で時給1,002円に過去最大の43円引き上げ、愛知の最低賃金額はやっと1,000円を突破し、41円引き上がり1,027円になりました。公務も民間も共に春闘をたたかい、人事院勧告では、3年ぶりに月給給、ボーナスともに引き上げる内容としました。大卒1万1000円・高卒初任給1万2000円を引き上げるとともに月給は平均0.96%、ボーナスは0.1か月引きあげる勧告をしめました。1万円を超えて引き上げられるのは33年ぶりです。こうした状況は労働組合の運動の成果でもあります。仲間が増える数より減る数の方が多く、2023年6月末組織の現勢調査は43,351人（昨年比468人減）となりました。

愛労連は、1989年結成以来34年にわたって、要求を握って離さず運動を前進させ、働くもののくらしと権利を守ってたたかう頼りにされるセンターとしてその存在を確立・定着させてきました。

職場でも地域でも階級的闘争を強め要求を前進させていきます。

労働組合活動は憲法で保障されています。憲法28条で労働組合をつくること、団体行動権・団体交渉権・団結権をいかし、労働組合運動で労働者の暮らし、経済の流れを変える力をつけていくことを呼びかけます。

愛労連組織数の推移			
	単産合計	地域組織合計	総数
2017年	52,475	27,926	48,430
2018年	51,884	27,974	47,841
2019年	51,369	27,203	47,352
2020年	50,660	26,928	46,653
2021年	49,066	26,509	45,384
2022年	47,279	24,775	43,819
2023年	46,817	24,364	43,351



## II 労働者をめぐる情勢

### 1. 愛労連結成34年を迎えた意義と求められる役割

愛労連は「労働者の切実な要求の実現と働く人々の希望に輝く未来のために、全ての労働者・国民とともに歴史的役割を果たすことを最大の目的とする」ことを綱領でうたっています。

愛労連はローカルセンターとして、企業や産業の枠を超えて地域に足を踏み出して、もっと広い労働者の要求実現のために統一した“たたかい”で愛知と社会を変えていきます。

愛労連は、格差と貧困の是正をもとめ、誰もが8時間働けばくらせる賃金を中心に、制度・政策要求の課題では全国一律最低賃金1500円以上・公契約条例の運動、ケア労働者の大幅賃上げ・増員の運動、保育士配置基準引き上げの運動、介護・障害職場のワンオペ夜勤改善の運動、教育予算をふやし給特法改正の運動、学童保育所の最低基準改善の運動、非正規格差是正の運動、ジェンダー平等の運動、憲法を守りいかす運動、原発なくせの運動、大軍拡・大増税反対の運動、社会保障改悪の運動、労働委員会民主化のたたかいなど、労働者と県民のいのちと暮らし、平和と民主主義を守り発展させるたたかいを展開してきました。

## 2. 非正規や若者、ケア労働者の賃金は低く置かれる一方で大企業は空前の利益

日本の労働者の生活は、四半世紀におよぶ実質賃金の低下に歯止めがかかりません。3年にわたるコロナ感染拡大と歴史的な物価の高騰で食品は累計2万品目を超え、消費者物価指数は4%台となり、暮らしを脅かしています。

とくに、非正規労働者や女性、若者や高齢者など、低賃金・不安定雇用が強いられる労働者の生活保障の改善は喫緊の課題です。正規と非正規間の格差やジェンダーギャップも広がっています。ケア労働者の処遇も低く置かれたままです。

いっぽう大企業はコロナ禍でも内部留保を溜め続け、前年比11%増の530兆円（2022年12月）に上っています。トヨタ自動車の内部留保は23年3月決算で前期より1兆8901億円増の28兆3432億円もの巨額なものです。トヨタ自動車の2024年3月期の連結純利益は前期61%増の3兆9500億円になりました。

## 3. 全国一律最低賃金1500円以上に

世界的に見て、日本の最低賃金はあまりにも低すぎます。生計費調査では、健康で文化的な最低限度の生活水準として想定した生活を送るには、時給にして1500円以上が必要です。労働者の生活に必要な賃金は地域によってほとんど変わらないことも明らかになっています。2023年10月1日から愛知の最低賃金は41円引き上がり、1,027円になりました。私たちの要求である1,500円から極めて不十分ですが、過去最高の引き上げ額になりました。

全国一律制の法改正案の議論がすすめられると同時に、異常な物価の高騰を受けて、再改定を求めて愛知労働局に要請書を出しました。

こうした声におされ、岸田首相は2030年代半ばまでには最低賃金を1500円にと新たな目標を表明しました。追い風の情勢を、「最低賃金全国一律1500円、めざせ1700円に」バージョンアップしていきましょう。

岸田政権は成長戦略と位置づける「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を発表しました。労働市場の流動化や大企業・富裕層支援といった新自由主義の政策で経済のゆがみを広げる旧態依然の方針です。新自由主義は、企業や富裕層のもうけを最優先し、経済や社会を弱肉強食の市場原理にゆだねる思想です。前述したように、大企業・金持ち減税が各国で長期間行われたため、税収の空洞化が世界的な問題になっています。社会保障の削減や非正規雇用の増加で格差と貧困が広がった結果、経済成長が停滞し日本は深刻です。実行計画案は、資本主義をさらなる加速させ民間大企業を後押しを強める政策であり、さらに労働者の成果主義賃金の導入で賃下げや長時間労働につながる仕組みであり、新自由主義からの転換を求めていくことが重要です。

## 4. 軍拡でなく、憲法をいかし、いのちと生活をまもる国民的な共同を

コロナ禍の長期化に物価高騰で労働者と国民の生活は、かつてない危機的な状況にあります。岸田政権は、その原因である異常な円安に対して対応不能に陥り、消費税の増税、健康保険料や自己負担増、生活保護や年金の切り下げなどの国民犠牲を強行しています。

いま必要なのは、物価高騰に見合う賃上げ、最低賃金の大幅引き上げ、生活保護費や年金の緊急引き上げ、社会保障と教育の負担軽減、学校給食無償化、農産物の価格保障・所得補償の強化で食料自給率の引き上げ、省エネ・再生可能エネルギーの普及で自給率を上げること、地球規模の食糧危機、気候危機打開、防災などの対策を行うことです。

国民が望んでいないマイナンバーカードと健康保険証の一体化、福島第一処理水海洋放出の強行など、岸田政権への批判が強まっており、岸田内閣支持率は25%（23年11月）で内閣発足後最低水準になっています。この支持率は菅内閣の21年8月の28%を下回りました。

岸田政権は、ロシアのウクライナ侵略や北朝鮮のミサイル威嚇などを口実に、軍事費を一気に倍増する大軍拡予算を打ち出す一方で、社会保障やコロナ対策などの予算削減を続けています。財源の一つには国立病院機構と JCHO の積立金、復興特別所得税を軍事費にあてられています。Gセブンサミット広島（23年5月）では、唯一の被爆国でありながら、核抑止論や核の傘に依存する姿勢に、被爆者から批判を受けました。非核三原則を堅持しながら、一方で核抑止力を肯定し、そして核の傘に依存している姿勢は全く矛盾しており、核兵器廃絶、核兵器禁止条約への参加、批准を政府に迫っていく運動が重要です。

ウクライナでのロシアの侵略戦争を一日も早く終わらせる。イスラエルがパレスチナ自治区ガザ地区の病院や学校を攻撃し子どもや国連職員が犠牲となり、「国際人道法違反」が行われています。米国追従でイスラエルの国際人道違反を指摘しない岸田政権の責任は重大であり、戦争の長期化を防ぐためにも、イスラエルに加担する姿勢を改めさせるとともに、即時停戦を求める声、反戦・平和の声を労働組合として求めていくことが重要です。

「力による抑止」ではなく、言論による外交での解決をめざすことが求められています。岸田政権がすすめる「国家安全保障戦略」など安保関連3文書を閣議決定し、相手の領域内を直接攻撃する「敵基地攻撃能力」を「反撃能力」との名称で保有すると明記され、2023年度から5年間の防衛費を現行計画の1.5倍以上となる4.3兆円とすることなどを盛り込んだ歴史的な大転換が行われました。すでに各地の自衛隊基地では司令部などの地下化が進んでいます。日本が戦場となる危険を物語っています。

国民生活をまもるための施策を国民的な共同のたたかいに取り組みます。

## 5. 愛知県下の労働者・労働組合の現状

### (1) 労働組合組織の動向（4年前との比較）

愛知県労働局労働福祉課が毎年、「労働組合基礎調査結果」を公表しています。労働組合員数は、2019年79.9万人（21.2%）のうちパートタイム労働組合員数は4.7万人（6%）です。2022年79.1万人（20.9%）のうちパートタイム労働組合員数は4.3万人（5.5%）と正規もパートも減少しています。年の産業別の労働組合員数は、「製造業」が40万2,426人（全労働組合員数の50.8%）と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」が8万928人（同10.2%）、「運輸業、郵便業」が6万3,632人（同8.0%）と続いています。全国の労働組合員数は16.5%と過去最低（22年12月）となっています。

### (2) 未組織労働者の現状

労働組合組織率が低下するも、未組織職場の組織化がすすんでいないのが現状です。

労働組合のない職場の相談内容は、大変ひどくサービス残業や労働時間管理が杜撰で無権利状態にあります。

労働組合が職場にあることが当たり前になるよう、「労働組合をつくろう」のアピールを行います。職場で2人以上の組合員をつくり、過半数組織して労働者代表権を獲得するなど、未



組織労働者の新規組合結成を追求します。

新加盟、新結成組合においては第一義的には可能な限り単産への加入を進め、あわせて地域の仲間との繋がりや日常的な活動のサポートとしての地域組織への同時加入も追求し、単産と地域組織が一体となって取り組みます。

### Ⅲ 当事者が声をあげ、単産と地域をつなぐ運動で成果

#### 1. エssenシャルワーカー大幅賃上げ・増員プロジェクトのとりくみ

愛労連は関係5単産（自治労連・生協労連・医労連・福保労・建交労）で2022年1月に「エssenシャルワーカー大幅賃上げ・増員プロジェクトチーム」を立ち上げ、補助金制度の賃上げを実現するために立ち上がり、さまざまな取り組みを重ねてきました。生協労連コープあいち労働組合福祉支部では助成金対象外も含めて福祉で働く仲間の月給職に月額一律6,000円、時給職に時間額一律35円の賃上げを勝ち取ることが出来ました。建交労学童保育支部も最高月3万円のベアから多くのところで月1万円のベアを勝ち取りました。5単産で交流し激励し合い、大幅賃上げ、保育士の配置基準改善の動き、介護・障害職場の1人夜勤改善、学童保育の最低基準改善の動きを創りだしています。

産別だけでは前進できない、ケア労働者の要求前進のために力を合わせ、仲間を増やしていく取り組みをすすめます。

専門職でありながら、低賃金にあり、人員配置が諸外国と比べても低く、脆弱な制度を改善するには、仲間を増やして要求を実現していく取り組み、労働組合のバージョンアップで組織化がすすんでいます。名古屋市職労は会計年度任用職員の組織化にはじまり、会計年度任用職員のフルタイム保育士を組織化し要求を前進しました。

この補助金は公立保育園で活用している自治体は少なく（春日井・小牧は実施）、西三河地域労連と福保労、愛労連で、刈谷市や西尾市の担当課に処遇改善を行うように要請書を届け懇談しました。刈谷市は23年4月から補助金を活用し保育士の賃上げを行うことになりました。

#### 2. 非正規雇用労働者・会計年度任用職員の要求の前進と組織拡大

非正規労働者は急増し、非正規割合は40%で5人に2人です。女性就業者のうち、非正規雇用で働く割合は48.5%で男性（16.8%）の約3倍近い割合です。非正規雇用で働く割合は年齢が高くなるにつれて増えています。

非正規雇用労働者を働く一人の主体として捉え、その人たちが主体的に発言できる場を設けること。構造的な視点で問題を捉えられるよう情報を提供し、団体交渉で要求を前進させていく取り組みが重要です。

まさに名古屋市会計年度任用職員の問題では、当事者の困難に寄り添い、50名の仲間を増やし当事者の声で交渉力をアップして月額3万円の手当削減をストップさせました。

愛労連は、「会計年度任用職員1万人組織化プロジェクト」を立ち上げ、全労連最重点計画総がかり行動にエントリーし、会計年度任用職員を組織化し、処遇改善・雇用をまもる取り組みを強化します。

#### 3. 2023春闘 大幅賃上げ・大幅増員めざしストライキに決起

2023春闘第1次統一行動は、大幅賃上げめざしストライキを配置して回答引き出しに全力をあげ、医労連・全医労・福保労・郵政ユニオン・JMITU・東三河労連大王パッケージの10組合19職場延べ203人がストライキに突入しました。自治労連や国公、愛高教、生協労連、地域労連（東三河・千種名東・守山・名北）が応援に駆けつけ、激励を



送り、民間の春闘を公務組合が支援協力しました。春闘の事前要請行動には、福保労・医労連の事業所に地域労連・愛労連が要請書を提出し懇談しました。仲間の姿に励まされ相互支援で元気になりました。こうしたストライキや産別と地域で共に春闘をたたかい、社会的にも強いインパクトを与え、賃金は労働者が声をあげたたかってこそ引き上げられることを実勢で示しました。

欧米をはじめ、世界の労働者も猛烈な物価高騰から生活を守るためにストライキに立ち上がり大幅賃上げを勝ちとっています。日本でもそごう・西部労組のストライキをはじめ、私たちのたたかいが労働組合への期待をひろげています。

## Ⅳ 第五次4カ年計画がめざすもの

### 1. 「5万人愛労連」に向けての展望と計画について

#### (1) 4カ年経過における目標

- ①. 第5次組織強化拡大・地域運動強化4カ年計画は、2023年7月から2027年7月までの4年間とし、5万人愛労連をめざします。
- ②. 年間の拡大数は春4000人、秋1000人の年間5000人を目標に、5万人対話をめざします。
- ③. 非正規労働者、青年・女性労働者の組織強化拡大を重点にすすめます。
- ④. 単産の職場単位の組織強化拡大、地域の未組織の組織強化を・中立労組の組織化をすすめ、産別・地域組織運動の活性化を図っていきます。
- ⑤. 離職者の個人加入組合への転入、年金生活者の年金者組合への推進を図ります。

#### (2) 重点的な対象者と組合員参加型の運営

- ①. 中心的なとりくみとして、青年・次世代層、女性・子育て世代の組織化と活動参加に力を注ぎます。
- ②. 非正規雇用労働者の割合が高まっており、この組織化は職場の過半数を組織する上でも不可欠です。すべての組織が非正規雇用労働者を組織できる規約に整備します。公務職場における非正規公務員の組織化に取り組みます。
- ③. 奨学金返済を抱える仲間の苦悩に寄り添い、職場における代理変換精度、返済免除制度や給付型奨学金制度の拡充を当事者とともにとりくみます。
- ④. 一人ひとりの組合員のパワーを発揮し、組合員の参加・要求の求心力で仲間を増やし要求を実現していくスタイルをあたりまえにしていきます。

#### (3) 第5次組織拡大中期計画のポイント

- ①. すべての組織が拡大目標をもち、達成をめざします。単産（単組、支部、分会ごと）も地域組織も、組織拡大の具体的な数値目標を設け、系統的なとりくみをおこなっていきます。また、すべての職場・地域組織で組織強化・拡大目標に責任をもつ推進体制を確立します。
- ②. 毎年、とりくみと成果を以下の指標にもとづいてチェックします。
  - ・要求は前進したか
  - ・職場・地域の団結は強まったか
  - ・新たな参加・活動家は増えたか
  - ・組合の信頼は高まったか
  - ・組合員は拡大されたか

## 2. 社会的役割を發揮できる影響力のある愛労連をめざす

### (1) 愛知県労働委員会、最賃審議委員の公正任命と委員の選任をめざす

愛知県はトヨタをはじめとする大企業系列の労働組合が多数を占めています。愛知県労働委員会の労働者委員や地方最低賃金審議会や各種労働者側委員などは、連合愛知所属のものに独占されており、良くも悪くも大きな影響力を持っています。各種委員会の公正任命を訴え、その一角に食い込むためにも存在感を示せる大きな愛労連をつくることが求められています。県民の声を代弁するのは資本・経営から独立した愛労連にしかできないことです。

### (2) 労働者・県民の盛りだくさんの要求実現をめざす

大軍拡・増税路線が強まるもと、ロシアとウクライナ、イスラエルとパレスチナの紛争をみても緊迫する平和情勢になっています。軍事による抑止力では平和は維持できないことを世論にするために、毎月19日の「19行動」への結集を改めて再構築し、紛争地域の停戦を訴える運動と合わせ、核兵器禁止・廃絶の世論と核抑止論に固執する日本政府への批判を強めていくことが重要になっています。原発ゼロ、気候危機の打開、エネルギー転換の過大も労働組合の役割があります。食糧安全保障、食糧と農業を守るとりくみ、社会保障制度の充実を求める運動、教育の無償化や奨学金制度貸与の解消など、教育や社会保障制度の拡充は労働組合の重要な取り組みとして、国民要求と共同のとりくみをすすめます。

## 4 力年で重視するとりくみ

### 1. 青年労働者の労働条件改善

#### (1) 新自由主義がすすみ、青年世代の苦しみに向き合う

新自由主義がすすみ、大量リストラで青年の新規採用が縮小されてきたこと、日本の労働者の実質賃金低下や非正規労働者の急増など社会的経済的な変化は青年世代を直撃しています。社会経済的な危機がより弱い立場にある人に被害を与えています。若者はその代表的な集団です。事業主は新規採用を減らす代わりに、非正規職、契約職を選考し、これによって青年世代は非正規職や契約職など間接雇用として労働市場に参入するしかない状況になりました。

青年世代が抱えているのは労働と雇用の問題だけではありません。青年世代は教育に対して高いコストを負担しなければなりません。さらに、青年世代の住宅費用の問題も社会的な問題です。住宅費や教育費の負担に関連して債務問題も発生しており、青年の社会経済的な状況は全体的に悪化しています。貧困の悪循環が発生し、個人の選択や個人の能力に関係なく、一步間違えると地獄に落ちるしかないよう状況にあるのです。青年世代は恋愛や結婚、出産を放棄せざるをえない世代になっています。

このように青年世代が抱えるあたらしく発生した要求と必要性を労働運動が自分の問題として受け止めることをし、その問題を解決できるように、労働組合が青年世代に向き合い、改善に向けて動き出すことが求められています。

#### (2) 大学生の2人に1人が奨学金という借金を背負っている

親の低賃金・実質賃金の低下で子どもの貧困が加速し、高額な教育費が労働者と青年を苦しめています。大学生の2人に1人が奨学金を借りており、金銭的な余裕がなく、何十年もの返済負担があり、組合費を払うことにもとまどいをもっています。組合費を払って

も、労働組合でこそ労働条件の改善ができることを知らせる対話をすすめます。奨学金問題は、決して個人の自己責任ではなく国の責任です。奨学金問題を解決していくために、国や自治体に要求するとともに、職場では、J M I T U日本ロール支部が奨学金を会社が負担する代理返還制度を勝ち取っており、職場に要求し離職防止・人材確保の点からも、企業側にもメリットとなっています。奨学金の困難はあなただけではない、要求の当事者となり一緒に解決をせまるキャンペーンに取り組みます。

## 2.ジェンダー平等と女性の要求実現

ジェンダー視点をつらぬいて組合活動をすすめます。ジェンダー平等とは性の多様性を認め合い1人ひとりが平等に権利や機会を分かち合って、あらゆる物事を一緒に決める公平性をつくっていきます。

### (1) 女性が要求を語れる場をつくり、女性自身が解決をはかる当事者に

男女の賃金格差の大きい日本は女性の賃金は男性の7割、非正規女性の平均年収は男性の3分の1以下の153万円です。これでは自立した生活は送れません。女性により多くの問題が集中し解決には女性の参加が必要です。

日本のジェンダー指数が発表され、前年116位から125位に転落しました。また、職場ではセクハラ・パワハラ・マタハラなどが横行している状況です。

国会議員や企業・行政での政策・方針・意思決定機関への女性の登用が極めて悪く遅れており、意思決定機関への女性登用をすすめます。全労連が22年7月に発出した、ジェンダー平等宣言を学び学習します。

組合役員の女性役員の登用を促進し、女性半数をめざして当面は3割をめざしていきます。大会出席者など、女性参加の比率を引き上げる努力が必要です。要求や方針を決定する場面に、性別や年齢層、さまざまな職種・雇用形態で働いている組合員などがバランス良く参画していることは、労働組合活動にとってそれぞれの立場の要求を反映させる上で大切です。参加意義の周知、参加の時間帯、オンラインの活用なども含め、どうしたら女性役員が増えるか、何が必要か、みんなで話し合っていきます。

女性・青年の要求を交流する『ジェンダーカフェ』を開催します。母性保護、妊娠の支援、子育て期の要求、育メン支援、家庭の家事分担や介護のことなどジェンダー視点に立った要求を当事者と一緒に話し合い、問題を浮き彫りにしていきます。

愛労連女性協は、県の労働局に女性の処遇改善について要求しています。当事者の声が反映された要求にしていきます。

## 3. 未組織労働者の組織拡大～産別と地域労連のつながりを強化～

地域の圧倒的な未組織労働者を労働組合に迎え入れるため、あらためて単産と地域組織、愛労連（ローカルセンター）が一体となって取り組みをすすめていきます。

職場に労働組合が結成されたら、単産への加入と地域の仲間とのつながり、日常的な活動のサポートとして地域組織への加入をすすめます。職場組織の結成が困難な場合は、産業別（単産）の個人加盟組合、全国一般、きずなに籍を置き、交流や調整できる体制づくりをすすめていきます。単産にとっても要求を前進するためには地域組織の結集が必要であり、議論を呼びかけ、日常的な活動や労働相談活動の強化に取り組んでいきます。

地域ケアユニオンなど、先駆的な事例を参考にし、産別と地域が共同で「しゃべり場」などを開催し、労働者自身の交流や制度・政策の充実・改善要求での地域と単産での集団的・日常的な議論の場を発展していきます。

## 4. 産別要求にもとづく組織拡大

### (1) 子どもたちにもう1人保育士を！の運動

切実さを増す労働者の要求は何か？要求実現するのは「だれか」の問いかけと対話で、要求の求心力で組織拡大をすすめます。

愛知から始まった「子どもたちにもう1人保育士を！」の運動は76年間動かなかった3・4・5歳児の保育士配置基準を動かしました。自治労連・福保労の産別運動（労働者）・保護者・子ども・地域の運動が重なり画期的な運動に取り組んできました。この成果を未加入者や未組織労働者に大いに伝えて組織拡大をすすめていきます。

### (2) 会計年度任用職員の組織化

自治労連・名古屋市職労では、23年4月からケア労働者の処遇改善事業を活用して保育士の賃金を上げようと、市内80数カ所の公立保育所に働く会計年度任用職員に声掛けを計画し、「誰が誰にどうやって話すか」と計画し、1カ月程度で約50人を拡大しました。23年9月から名古屋市市役所・区役所などの会計年度任用職員を職種ごとに加入パンフレットを作成し、加入を促進しており、誰が誰に声をかけていくのか、具体的にすすめて加入を促進させています。

「会計年度任用職員1万人組織化プロジェクト」で、会計年度任用職員同志の主体的な運動をささえ、仲間ふやしを推進していきます。

### (3) 軽貨物などの個人請負労働者の組織化

建交労愛知県本部・建交労東海ダンプと愛労連で、急増する軽貨物の人たちを組織する「軽貨物ユニオン」の取り組みをすすめていきます。

### (4) 中高年齢期の要求、再任用の低処遇の改善

定昇ストップなど賃金の据え置き50代になって将来への不安や、体力が落ちていくなかで60歳以降も働き続けなければならない不安など、50代以降の組合員の生活や意識実態調査にとりくみ、要求を政策化していきます。

年金の引下げと先送りや社会保障の負担増によって、生活のために働き続けなければならない高齢者が増えています。定年後の退職組合員が人間らしく豊かな高齢期を過ごすこと、その人らしく地域の仲間といっしょに住み慣れた地域でのお互いの趣味やスポーツなど親睦と交流、文化的な活動やボランティア活動など年金者組合の魅力を伝え、退職者の年金者組合加入をバックアップします。単組から年金者組合加入がスムーズにすすむよう、「ようこそ年金者組合へ」キャンペーン（仮称）のとりくみを議論し、推進していきます。

### (5) 退職しても、労働組合員でいよう

医労連では、離職率が高い医療・介護・福祉の産業に着目し、退職しても個人加盟として組合員を継続している取り組みをすすめており、個人加盟の組合員数は805人となっています。7月から4月までの退職者継続の組合員は36人、労働相談・紹介者は22人います。労働相談は、本人を主体に話しをよく聴き要求書を作成し交渉先に出向かない交渉方法でおおむね解決でき、解決後も組合継続しています。

## 5. 学習・教育活動、SNSの活用した可視化

### (1) 学ぶこと知らせることをいつでも

愛労連のスケールメリットをいかし、労働組合の意義・役割を系統的に学びます。

組織拡大をするためには、組織強化が必然です。愛労連運動の「担い手」づくり、若い

組合員の参加と仲間づくりを系統的・継続的に行われる仕組みをつくる必要があります。

新自由主義が労働者どうしを競争に駆り立て、分断とあきらめを生み、声を上げられなくしています。労働組合をつくること、団結することのハードルを高くさせています。声を上げ、力を合わせれば変えることができることを学び経験します。

アメリカではアマゾンやスターバックスなどで、労働組合のことを知らない・分からない青年たちが労働組合をインターネットで検索し、要求実現のためには労働組合を結成し仲間を増やして実現していくスタイルを学び・実践し要求を前進させています。

若い人たちが意見を言える場所、心理的安全が保たれ、辛いこと困っていることを否定されずに、話しができる場所（スペース）が必要です。そのために、「〇〇がしたい」「〇〇のことで困っている」など、①当事者との会話から問題点の特定、②その問題点を解決するために仲間を集める、③具体的な行動を集団で決定することを重視していきます。

要求と課題をセットにして取り組んでいく、参加者の時間にあわせるといった柔軟さが求められます。

その上で、どうして賃金が上がらないのか、人員が増えないのかなど、『課題ごと』に話し合う小規模の場を設定し、本音が語られる場を築いていきます。

## (2) 学習教育活動を重視する

- ①. 一つ目に「労働組合とは何か」「その意義は何か」など、労働組合の基礎を系統的に学び、交流することができる仕組みをつくります。愛労連は、各産業別の専門家集団でもあり、愛労連に来れば、「ためになる」、「知識がつく」、「元気になる」など、知恵と力を備えられるようにします。
- ②. 二つ目に、仲間を組織化する方法論を身につけたリーダーを育てます。そのために必要なトレーニングとして、コミュニティー・オーガナイズングやそれを取り入れた全労連ゆにおんキャンプ（ゆにきゃん）を学び、職場の組合員の力を引き出し組織化がすすむ運動スタイルを体系的に学ぶ「労働運動を練習する場」をつくります。専従者や役員だけでなく、職場の組合員の力を引き出し、職場の中に自覚的、能動的に愛労連運動をすすめていく組合運営をつくっていきます。
- ③. 学んだ手法を用いて、その人の抱える要求と主体的に解決への話し合いができる場・スペースを企画していきます。
- ④. 重視する具体的なとりくみ
  - ・ 労働者学習教育の充実・「わくわく講座」、「勤労者通信大学」や「学習の友」などの学習教材を活用します。
  - ・ 労働組合の歴史、愛労連運動の歴史を定期的に学びます。
  - ・ 対話・コミュニケーション技術、増やす人を増やす「ゆにきゃん」を愛知で100人受講をめざします。
  - ・ 対話から学ぶ（話しを聴く・8割）
  - ・ 会議の持ち方・すすめ方、アイスブレイクなど工夫する
  - ・ 要求前進の方法（模擬団体交渉・ストライキ）、制度的の学習
  - ・ 組織拡大実践交流

## (3) SNSの活用やホームページの充実

労働組合の見える化、HPの充実、SNS、YouTubeの活用をすすめます。ネット署名をいかし、未組織労働者が参加できる形態を実践していきます。

#### (4) 労働組合を知って知らせる、大量宣伝活動

4月入職者へのフレッシューズ宣伝、春・秋地域総行動、新春宣伝行動（名古屋駅・刈谷駅）などの大量宣伝、SNSを活用した宣伝で、愛労連の知名度は広がっています。労働相談には、愛労連が配布したチラシがきっかけとなっていることも多く、意義ある取り組みとなっています。

#### 6. 労働相談活動のあり方の検討と強化

現状の労働相談活動は月曜日から金曜日まで9時30分～16時30分まで2名体制で行っています。産別の受け皿がない場合は、問題解決を行政に頼らざるを得ず組織化につながっていないのが現状です。

相談体制と組織を拡大していく取り組みについて議論をすすめていきます。

解雇されて泣きながら助けを求めてきた労働者にはどんなに忙しくても、必ず何とかしたい、解決を図りたいと思いを重ねます。職場で一人、二人と組織が広がれば、組合結成につながっていきます。未組織労働者の組織化の足場は地域組織であり、単産と地域組織の連携・強化を位置づけます。

## VI 地域労連の役割と強化

### 1. 地域労連の役割～地域・産別要求を一体に～

- ①. 地域労連は愛労連の産別要求と地域要求を網の目につなぐ役割を担っており、重要な構成組織です。地域労連の運営を援助し、体制と運動の強化を図ります。
- ②. 地域労連の集まりは、産業や職種を超えた要求の実現に向けた議論ができます。地域労連の会議や学習会など、青年・女性・非正規労働者の要求に寄り添い、しゃべり場などで要求を交流する機会を大切にします。
- ③. 年2回の地域総行動では、早朝宣伝を統一して行ってきました。今後の地域総行動の更なる発展をめざして意義やあり方を検討していきます。
- ④. 産業と地域で力を合わせ、つながりをたどり、共同で未組織職場（空白職場）の組織化や、一人ひとりの未組織労働者の組織化をすすめていきます。
- ⑤. 医労連の「地域ケアユニオン」のように、同じ地域で同じ産業の労働者が集まることで、産業政策実現めざした共同の必要性に対する理解が深まります。職場で仲間を広げ労働組合の結成をめざします。
- ⑥. 地域にある単産や単組の交流、たたかひの支援（企業閉鎖や解雇撤回闘争など）、最賃の運動、憲法を守る取り組みをすすめます。
- ⑦. 地域の住民要求実現をめざす運動とともに、地域で働く非正規や未組織労働者の拠り所、駆け込み寺として機能を発揮します。

## 2. 名古屋市内地域組織の再編について～名古屋労連（仮称）の結成に向けて～

2023年7月23日の第68回定期大会にて「名古屋市内地域組織の再編強化に関する報告」が出され、「名古屋労連（仮称）」として名古屋市内の地域組織を一つに再編・強化することが確認されました。「名古屋労連（仮称）」は、現在の市内地域組織の組織や運動をなくすのではなく、「各区協議会またはブロック（仮称）」として維持していくこととし、そのために、専従体制を確立しきめ細やかな対応で日常活動を推進していくことなどを柱に協議していくことを確認しました。

これにもとづき、2024年度に入り実態調査に取り組みながら結成準備会を2回実施（23年10月28日、12月2日）してきました。今後、要求や組織のかたち、規約、財政などの案をまとめて結成に向けた呼びかけをだすことにしています。その上で2025年度中の結成をめざします。

## Ⅶ 共済事業を活用し優位性を生かし拡大と推進に向けたとりくみ

労働組合だからこそできる助け合いの共済活動は労働組合の原点です。民間生保や他の共済と比べて小さな掛け金で大きな保障が得られ、組合員の生活とくらしを守ることができます。共済の内容とメリットを前面にして、組織加入を訴える取り組みをすすめます。

共済活動は、団結や労働組合活動を活性化し、組合員の信頼を高め、運動を前進させます。また、掛け金が組合の事務手数料などに還元され、組合財政を強化します。

セット共済（医療・火災／地震・交通）・自動車共済・年金共済・ろうきんを推進します。また、医労連のように職員の福利厚生事業の充実のため、共済を活用した新組合結成をめざします。

# 愛労連第四次組織強化拡大3カ年計画 (2016年7月～2019年6月)と その後のとりくみの経過と総括

## I はじめに

愛労連は第54回定期大会において、2016年7月から2019年6月を期間とする第四次組織強化拡大3カ年計画を決定しました。「7万人愛労連を展望し、毎年増勢で大会を迎えよう」「仲間ふやしと次世代育成で、新たな飛躍をつくり出そう」というスローガンを掲げとりくんできました。

3カ年計画では、愛労連結成27年を迎えるもとで求められる意義と役割について、当時の安倍政権が「世界で一番企業が活動しやすい国」を方針として掲げ、新自由主義的政策を押しすすめるもとで、民間も公務も非正規労働の拡大で格差と貧困が深刻化していること、一方でこの分野での組織化が進んでおらず、労働組合組織率の低下に拍車をかけているもとで非正規労働者の組織化を最優先の課題としました。

また、産業別組織の現状と課題については、団塊世代の大量退職者を迎え、正規から非正規の置き換えで非正規の組織化を十分手立てすることができずに、単産によっては増勢で推移する組織もありますが、全体としては後退を余儀なくされていること、愛労連で多数を占める公務労組の定員削減による困難があるとしました。

地域労連の現状と課題については、大半の地域が月1回の会議をおこなっているものの参加者数が3～5名程度の少人数であること、単産と違って、ほとんどが非専従の役員で構成され、財政的にもぜい弱な規模で運営されており退職OBに頼らざるを得ない実態にあること、次代を担う活動家の確保と育成の困難さがあることを明らかにして計画を策定しとりくみをすすめてきました。

第四次3カ年計画は、2019年6月までを期間とする3年間の方針で、これまでの中期計画では、計画終了後に1年間かけて新たな方針を策定してきました。第五次の計画は2020年7月にはスタートさせるべきでしたが、事務局長の欠員やコロナ禍での活動量増加もあり着手できずに3年が過ぎ、2022年度より愛労連組織強化拡大検討委員会を設置し議論を進めてきました。総括では2016年以降の特徴的な内容について年度ごとにまとめます。

## II 第四次組織強化拡大3カ年計画の実践とその後のとりくみ

### 1. 2017年度のとりくみ

#### (1) 組織拡大の到達点について

1) 愛労連は、第56回定期大会を純増で迎えるため年間で5,000人の拡大目標をかかげ全力で奮闘してきました。春と秋の組織拡大月間では、それぞれ、2,000人と3,000人の目標をかかげ、秋の月間では505人(前年556人)を拡大し、春の月間では2,757人(前年2,765人)を拡大しました。

2) 2017年6月末の組織実態調査では、7単産が純増となり、愛労連全体としては48,430人(前年比△366人)となりました。

3) 今年度から、春と秋の月間だけでなく、年間を通じて組織拡大集約(拡大数のみ)をはじめました。年間を通して4,207人の仲間を迎え入れました。要求前進には、何



よりも組合員数とその土台となります。愛労連のかかげる5,000人の拡大目標は、純増を確実なものとするために必要な数です。組織拡大のとりくみを秋と春の月間にとどめることなく、要求実現のとりくみと組織拡大を結びつけ、非正規労働者の組織化を大胆にすすめ、職場での圧倒的多数派をつくりあげていくことが求められています。

4) これまで、春と秋の月間で3,000人、2,000人の拡大目標をかかげてきました。しかし多くの単産が年間を通じて組織拡大を追求するようになっており、月間中だけにこの目標を当てはめるのではなく、単産それぞれの年間拡大目標を積み上げて、5,000人拡大が実現できるようにしていく必要があります。

## (2) 秋の組織拡大月間(10月～12月)

1) 秋の組織拡大月間を10月～12月の3か月間に設定し、2,000人の拡大を目標にしてとりくんできました。9月28日、組織拡大月間スタートをまえに組織拡大決起集会を開催し、32人が参加しました。介護職場で粘り強くしゃべり場を開くなどして要求を掘り起こして拡大につなげ、5年間で109人から254人に2.5倍化させた生協労連コープあいち労組、外国人労働者の組織化で事件解決型ではなく自ら関わってもらうことで拡大強化を図っている JMITU、労働相談を重視しつつ個人加入でも共済のメリットをいかして組織への定着をすすめてきた地域労組きずな、青年の声に耳を傾けることを大切にしながら組合活動への参加を勝ちとっている自治労連の名水労、仲間の意思統一、100%加入をめざす新人拡大、共済を組合の魅力・やめないツールとして活用、途中退職後の個人組合など多彩で系統的なとりくみをとおして10年連続増勢を実現した医労連など、各組合からすばらしい実践を学び合い、月間のスタートを切りました。

2) 各単産は独自に目標をたてとりくみをすすめました。各組合で職場の未加入者や非正規労働者への働きかけ、労働相談をとおしての加入などで528人が加入しました。

3) 新規結成は、2単産で3組合11人となりました。医労連では、岡崎介護ユニオンの結成、初めてパート労働者の一時金を勝ちとり、その内容をリーフにして加入をよびかけた北医療生協、共済をいかして加入を広げているみなと医療生協労組など多彩な奮闘がありました。自治労連では、職場の未加入者や非正規への働きかけを強め、碧南市職では要求実現のためには何よりも数が力だと執行部が意思統一し、加入をよびかけるニュース号外も作成して加入を大きくすすめました。福保労では、これまでなかなかとりくめていなかった秋の加入よびかけを重視、さくらんぼの会分会では未加入者をさそってBBQ大会を開催、未組織職場訪問でも「2、3カ所はまわろう」と目標を持ってとりくむ分会が生まれるなど1,000人地本をめざしたとりくみが強められました。愛知国公では、拡大集約を春だけでなく秋もおこなうこととし、励まし合って10月採用者への働きかけをすすめました。建交労では、LIXIL(旧 INAX)で、会社からの攻撃もあって、争議継続中に脱退していったメンバーが「やっぱり労働組合が必要」と再加入し、新たな地域での加入も広がっています。組合員が身近な未加入者・非正規労働者に声をかけることがあらためて重要です。次年度もこうした経験に学び、新規採用者の100%加入を必ず成功させると同時に未加入者・非正規労働者への働きかけをさらにひろげていく必要があります。

4) ブロック組織強化拡大交流集会が10月22日～23日に三重県四日市市で開催され6県および全労連から45人、愛労連から14人が参加しました。三重県労働局から雇用環境均等室長を迎え、政府がすすめようとする働き方改革の構想、全労連の野村副議長による全労連新4カ年計画の学習、静岡のユーコープ労組、愛知のコープあいち労組、岐阜の県労連青年部のとりくみ報告を受け、秋の月間成功に向けた意思統一をしました。

## (3) 春の組織拡大月間(3月～5月)

1) 春の組織拡大月間は3月から5月を月間に設定し、3,000人の目標でとりくみ

をすすめました。多くの組合が純増をめざしてとりくみをすすめ、2,855人の仲間を迎え入れました。医労連では、100%新人拡大を軸にとりくみを強めて11年連続増勢を達成しました。愛知国公も200人の拡大目標を設定し、とりくみました。福保労では歓迎会を成功させ、職場の未加入者にも働きかけて1,000人地本を達成しました。きずなでは労働相談からの加入・組織結成に力を入れ、25カ月連続拡大と1割近い純増を達成しています。JMITUではBX紅雲支部を3月に結成。BX紅雲は、JMITUの支部がある文化シャッター(株)のグループ会社で、両社の懇親会の際にBX紅雲の従業員から不満が出され、文化シャッターの組合役員が労働組合で要求していくことをすすめる中で結成に至りました。

2) フレッシュヤーズ宣伝(4月1日)は、伏見交差点で権利手帳とティッシュをセットにして配布しました。受け取りがよく例年を上回る1,132冊を配布しました。宣伝カーでの訴えを聞いて取りに来る労働者もありました。

3) 地域労連でも月間中にとりくめる統一行動の具体化として、地域労連での権利手帳配布行動をゴールデンウィーク明けにゾーンで設定し、21地域で実施し、16,370冊部を配布しました。実施した地域では、どこでも受け取りが良いと好評でした。

4) 春の組織拡大月間は、新入職員の拡大を中心にとりくみがすすめられ、各組合では100%加入をめざしてさまざまな工夫を重ね、加入を勝ちとるための方法やかまえを体系化させています。各組合で苦労を重ねてきた経験は成功例も失敗例も愛労連全体で共有し、春の月間成功へつなげていくため、春闘討論集会のなかで組織拡大分科会を設け、各組合のとりのくみを交流し、春の月間にいかせるようにしました。

#### (4) 産別の枠を超えて組織拡大に踏み出す「総がかり作戦」初年度のとりのくみ

1) 全労連は、組織拡大強化4カ年計画で第1の柱に賃金底上げ・格差是正の課題を重視し、「地域活性化大運動」や「全国最賃アクションプラン」、さらには産業政策・地域政策などを深めるなかで、広範な人々との共同をすすめ労働運動への信頼と結びつき、社会的な影響力を強め、要求実現と組織拡大強化の好循環をつくりだすこと。第2の柱に日常活動の活性化、全組合員参加の組合活動を貫き、組合員参加型の系統的な拡大運動を推進していくことを提起。第1の柱をすすめていくために、単産と地方組織が一体になった「総がかり作戦」の展開をよびかけました。愛労連は、単産から選出された「総がかり推進委員」とともに「総がかり作戦」を調整・推進していく第1回「調整会議」を1月9日に開催(今年度は5回開催)、建交労学童保育支部や福祉保育労のとりのくみを推進してきました。

2) 愛知に関わる「総がかり作戦」は、第1回「調整会議」を開催する段階で建交労学童保育支部のとりのくみと国公労連の外国人技能実習機構での組織化が、単産からのエントリーで重点計画に認定されていました。愛労連としての討議を開始する前に認定されていたこともあり、とりくむことの意義を含め合意をつくっていくことに難しさはありましたが、愛労連全体で組織の増勢に転じていくためには互いに助け合うことも大事であること、「総がかり作戦」をきっかけにすることによって新たな分野や対象に働きかけを開始できることの意義などを確認してきました。国公労連のとりのくみについては当該組合から、独自にとりくみたいとの要請があり、愛労連としては建交労学童保育支部と福祉保育労の小規模保育事業所を対象にしたとりくみをすすめました。福祉保育労のとりのくみは、全労連にエントリーはしませんでした。

3) 建交労学童保育支部では、指導員の身分や労働条件の改善を目的にした補助金である「放課後児童支援等処遇改善等事業」が開始され、2016春闘では、最高5万円のベアを勝ち取るなど、指導員の大幅賃上げを実現。しかし、この補助金を予算化している自治体が少なく、指導員の処遇改善が一向に進まないことから、補助金の活用で学童保育

所の改善、指導員の身分・労働条件の引き上げへとつなげていく「処遇改善事業の活用学習会・相談会」を計画しました。3月5日に長久手市、3月12日に岡崎市で「学習会・相談会」を準備し、尾張旭市・長久手市・日進市・安城市・岡崎市・豊明市に開設されている学童保育所に案内を送付、各指導員会にも申し入れや懇談会を持ち参加を呼びかけました。残念ながら、学習会への参加はありませんでしたが、その後もいくつかの指導員会と懇談を続け、定期的な懇談関係を持つことができています。学童保育支部のとりくみのテンポと愛労連での議論が追いつかず、対象地域にある単産の単組・支部・分会役員に知人で学童保育指導員がいたら誘ってもらえるようによびかける紹介運動にとどまりました。

4) 福祉保育労では、待機児童対策で新たに認可され、名古屋市内を中心に急増している小規模保育事業所に働く保育士を対象にしたとりくみを計画。福祉保育労が昨年秋から独自に署名の要請に訪問し、懇談する中で、研修の場や保育情勢に関わる情報が少ないことが出されていました。保育実践に役立つ学習会を開催してつながりをつくっていくこととし、5月13日に「積木とウッドビーズのワークショップ」を計画し、参加をよびかけていくこととしました。同事業所は名古屋市内だけで100カ所を超えており、福保労では、基本的には力量のある支部・分会が同じ地域の事業所を訪問することとし、訪問できない地域について愛労連として2日間の統一行動をくみました。当日のワークショップには、28人が参加し未組織は7職場13人でした。積極的に関係づくりをすすめ、中にはLINEを交換できた人もおり、今後のとりくみを案内していくこととしました。その後、一人の参加者の加入につながっています。

5) 今後の課題は、まだ作戦の内容を検討する「総かがり推進委員」の選出が医労連・国公・建交労・自治労連・福祉保育労・きずな・愛教労だけであり、全体のものとしていく必要があります。また、愛労連として本格的な作戦を練り上げ、全労連の重点計画にエントリーしていくことも必要です。

6) 全労連の「4カ年計画」では、職場で10人に1人の「組織建設委員」の配置を提起しました。愛労連としては具体的な提起をできませんでしたが、自治労連では、春の月間の中で職場に配属された新人に「加入をよびかける」だけでなく「あいさつをする」「分からないことがあったら聞いてねと声かけ」など、職場の仲間が「これならできる」という多彩なメニューを工夫して、拡大行動への参加を呼びかけました。こうした経験をさらに検討し具体的なとりくみにしていく必要があります。

## (5) 労働者の切実な要求に寄りそう組合結成

1) 労働者をめぐる状況がきびしくなるもとの、愛労連や各単産・地域労連によせられる相談が増えています。相談などを契機に4単産で6組合が結成されました。労働相談の解決や組合結成には、豊かな知識と経験、時間と労力、そして情熱が必要です。とりくみを大きくひろげていくためには、専従者だけで担うには限界があり、役員や若手が参加できるようにするなど工夫が必要です。

## (6) 労働相談活動

1) 2016年の労働相談は、年間で1,622件の相談が寄せられ近年では最高でした。相談内容は、「パワハラ・セクハラ・いじめ」に関わる相談が307件で最も多く、次いで「賃金・残業等未払」が283件、「労働時間・休暇」が275件となっています。職場の多忙化や成果主義賃金のひろがりなどが背景にあると考えられます。愛労連労働相談センターはこうした相談の解決に寄り添い、大きな役割を果たしてきました。

2) 組織化の可能性のある事案については積極的に紹介し、52人の組合加入ときずなで2分会の結成につながりました。労基法さえ守られない職場で働く労働者が増えているもとの、労働相談センターの役割はますます重要になっています。

## (7) わくわく講座、勤通大のとりくみ

1) 2年目となったわくわく講座ですが、受講生は61人で11人の学習教育委員(サポーターなど)が開講式・閉講式、スクーリング等の準備をすすめました。委員会をきちんとおけていること、受講生への担当者が振り分けられていることで、毎月のとりくみも滞りなくすすめています。愛知国公は常任幹事会前に全員で短時間学習をおこない、福保労は受講生への声かけをこまめにおこなっています。医労連では一泊の合宿形式でとりくむなどそれぞれの要求に合ったスタイルですすめています。

1年目を踏襲し、6月の開講式以降、8月の中間激励パーティ、9月・10月のスクーリング、11月の閉講式ととりくみをおこないましたが、1年目は110人(60人:54.5%)、2年目は61人(37人:60.7%)と修了率が低いのが難点です。受講した人たちの声では、「わかりやすい」「目からウロコ」だったなど好意見が多く、開講式や閉講式の講師の選任など評価は高いのですが、システム(PCやスマホでも見れるなど)を活用することはほとんどないとの声も多数です。基本は独学ですが、受講生への声かけが重要であり、集まって学習できなければ力にならないことが見えてきています。

3年目のわくわく講座は、6月25日の開講式を22人で成功させました。しかし、7月1日現在で受講者は28人(福保労11、愛高教4、JMITU2、東海法労2、国公1、女性協8)です。再受講者の登録も追求していく必要があります。

2) 2016年度の勤労者通信大学は募集目標120人で呼びかけ、80人の受講生が学びました。愛知学習協の中にある勤通大部は、労組役員など8名で構成し、テスト提出や修了が遅れている受講生へ電話かけや学習会へのお誘いをして働きかけています。

2017年度の募集は、120人目標でスタートし、わくわく講座とあわせて労組内にオルグにまわって呼びかけています。6月18日には労働者教育協会会長の山田敬男さんを招いた開校式に受講生9人を含む40人が参加し、成功させることができました。

しかし、わくわく講座のあおりもあり、勤通大の受講はここ数年、厳しい状況になってきています。5月24日現在で35人(労組6、基礎1、憲法28)。わくわく講座から勤通大や労働学校などへステップしたのは一昨年・昨年ともに数人程度であり、各単産・地域の実情を知ること、学習の対象者の振り分け、位置づけなど、役員レベルの交流が必要です。

## (8) 機関紙・宣伝学校など教宣活動のとりくみ

1) 自治労連と愛労連の共催でおこなう「あいち機関紙宣伝学校」は、職場が多忙になる中で、労働組合の姿を効果的に見せるツール=機関紙の重要性を学ぶ場としてとりくんできました。近年は参加者の思いを汲んで土日開催から1日で講演と講座を受けられる形にしています。

10月15日に第21回機関紙学校を開催し、40人が参加しました。コープあいち労組書記長の野々山さんから機関紙へのこだわりを熱く語られ、地に足のついた活動に参加者は励まされました。実践講座では若手の教宣担当者を講師に迎えた基礎講座や批評も含めたステップアップ講座が思いのほか好評でした。

2) この5年くらいで機関紙が発行できなくなっている単組・分会が広がっていると聞きます。しかし大きな単産では機関紙コンクールもおこなっており、少数体制の中で発行に奮闘しているところもあります。頑張る人たちを励ますとりくみでもあり、内容の工夫とあわせて、困難な時だからこそ教宣の必要性を考える場が必要です。

## (9) 地域運動の強化をめざして

1) 地域労連の困難な課題について、解決の手かがかりとして「地域労連あり方検討委員会」を設置しました。第一回目を1月26日に開催して、各地域労連の活動の現状を

把握するため11月17日と2月16日の地域総行動の結果、権利手帳の配布状況、定期大会の開催状況を調査することを決めました、さらに各地域労連の幹事会などに委員のメンバーが直接訪問して、役員の声の声を聞くこととしました。

第二回目を7月6日に開催し地域労連の様子をつかむとともに、9月23日（土）開催予定の「地域運動交流集会」内容の具体化を決めました。

2) 戦争法反対の2000万人署名運動などで、地域の統一戦線が大きく前進しました。この運動の要の役を各地域労連が担った地域労連も多くありました。

3) 地域で未組織労働者が愛労連の姿を見るのは駅頭宣伝や地域の集会・デモなどです。また、愛労連のたたかひの姿を目にするのは地域労連の活動です。職場のたたかひにとどまらず、地域の未組織労働者も見据えたたたかひのため、量的にも質的につよい地域労連をめざすことが必要です。

4) 「3カ年計画」で地域労連に寄り添い、組織的な検討と対応をとるため、専任者を配置して指導・援助を強めることとしましたが、専任配置することができず従来のとりにとどまりました。「3カ年計画」の2年目となる次年度には専任者の配置が必要です。

## 2. 2018年度のとりのくみ

### (1) 組織強化拡大3カ年計画2年目のとりのくみ

1) 7万人愛労連をめざす第四次組織強化拡大3カ年計画の2年目が終了しました。計画では、1989年11月の愛労連結成当時の水準である74,000人を早期に回復することを当面の目標とし、3カ年で6,000人の純増を掲げ、年間で純増2,000人以上をめざしています。残念ながらこの目標には到達できていませんが、昨年7月から1年間で●●人を拡大し、6月末の組織実態調査では●●単産が純増し、愛労連全体として●●人となりました。

2) 春と秋に組織拡大月間を設定してとりのくみを強めてきました。昨年7月以来4,592人（6月末）を拡大し、各単産が引き続き6月末の組織実態調査や大会を増勢で迎えるためのとりのくみを続けています。

### (2) 新たな分野に総がかり作戦でとりのくむ

1) 全労連の組織拡大強化中期計画の提起を受け、愛労連として総がかり作戦にとりくんできました。とりのくみを検討・調整する総がかり調整会議は7回開催し、総がかり推進委員には8単産25人が登録しています。引き続き、すべての単産が推進委員を送り出せるようにして行く必要があります。

2) 今年度は、福保労が名古屋市内にある約120カ所の小規模保育事業所をおもな対象にしたとりのくみを全労連にエントリーし重点計画としてすすめました。積木や紙芝居、わらべうたのワークショップ、福保労の全国交流集会など4回の企画へのお誘いを郵送やFAXだけでなく、支部が近所の事業所に出向いて案内し、つながりを強めていくことを重視して進めました。単産地方本部役員だけでなく、支部の役員がこうしたとりのくみに参加していることは今後の運動にとっても大きな宝となります。支部で回りきれない事業所については、総がかり調整会議に参加している単産の推進委員に協力してもらい、統一行動日を設定して訪問しました。行動に参加した推進委員からは「本当にマンションの一室で保育をされていてビックリした」と小規模保育事業所の厳しい実態を知る機会になりました。これらのとりのくみを通して多数の組合加入や組織結成には至っていませんが、つながりを持てるようになっている事業所もできてきており、さらに関係を深めていく必要があります。

3) 全労連の重点計画にはエントリーしていませんが、調整会議の中で出された計画について愛労連として具体化してきました。定年退職を迎える組合員に年金者組合を紹介

するとりくみでは、愛高教や自治労連の名古屋市職労・名水労・港職労・豊橋市職労に協力を得て、退職時に役立つ情報や県下で500を超える多彩なサークルを紹介するパンフレットを配布しました。年金支給の延期に伴い、退職後も再雇用や再任用、嘱託などで働き続ける組合員が多く、すぐには加入に結びつきませんが継続なとりくみとしていく必要があります。今後は、単組ごとの退職者会との連携も強めていく必要があります。

4) 自治労連の単組がある「あま市民病院」が2019年4月、(公)地域医療振興協会に指定管理委託されることになりました。同協会傘下の医療機関には医労連加盟組織があることから、自治労連と医労連が協力して「委託による労働条件低下は許さない」と「あま市民病院」での飛躍的な組織化を進めようとしています。大規模な作戦にならずとも、単産どうしが協力することで組織化の知恵や勢いを生み出すことができます。次年度も単産の持っている情報やとりくみを積極的に交流しながら総がかり作戦を多彩なものにしていく必要があります。

### (3) 新規採用者100%加入をめざして

1) 新規採用者を迎えるとりくみでは、100%加入を目標に掲げ職場で創意工夫と丁寧な準備がすすめられました。自治労連の春日井市職労では、これまで150人を超える採用者全員を前にした説明会を開催してきましたが、加入がなかなかすすみませんでした。今年から青年組合員を中心に実行委員会を結成し、組合紹介紙芝居の内容検討や当日のすすめ方を入念に準備。説明会も3月中に事務職と保育職、4月に入って病院職と職種ごとに分けて3回開催し92人(75%)の新人を迎え入れました。

2) 医労連のなごや福祉施設協会労組では、15分の説明会で過去最高の19人(86%)が加入。成功のカギは、加入用紙の提出を後日とせず説明会の場で書いてもらうことでした。

3) 愛知国公では、新年度の初日となる4月2日、名古屋第2合同庁舎前で組合加入を訴える早朝宣伝を初めて行いました。新人拡大を単組だけのとりくみにせず、産別としての行動を実施したことは新たな一歩です。

4) 多くの組合で過去の失敗や問題点を乗り越えて100%加入をめざすとりくみが追求されており、今後の飛躍につながるでしょう。

### (4) 職場の非正規労働者と未加入者への働きかけ

1) 職場の非正規や未加入者を対象にしたとりくみでは、自治労連が会計年度任用職員制度の施行(2020年4月)を前に、臨時職員を対象に学習会を開催し加入をよびかけています。西尾市職では1200人を超える臨時職員に学習会の案内を送り、2回の開催で273人が参加。雇用の継続や安心して働きたいと39人が加入しています。

2) 医労連では、退勤時調査対話行動で未加入者への働きかけを強めています。全医労では、処遇改善などの署名とともに「残業代はいくらか知っていますか」とたずね、大半の人がわからないことから正確な残業代を知らせると、予想以上に高いことから驚きが広がり「組合に入ってサービス残業をきちんと申請しましょう」と加入を訴えました。この行動では共済も紹介しながら名古屋支部では11人、東名支部では8人の組合員を拡大。行動には、県医労連だけでなく愛知国公からも応援に入り総がかりでのとりくみがすすめられました。

3) 自治労連の豊川市職では、今年4月から再任用職員の賃金を月額4万円の引き上げを実現。早速、対象者に手紙を送り組合加入を呼びかけ3人が加入しています。

### (5) 有期雇用の無期転換制度周知のとりくみ

1) 2013年4月1日に改正労働契約法が施行され、2018年4月1日以降の契約

で雇用期間が5年を超える労働者が、無期雇用への転換を申し込めば自動的に転換できる制度がスタートしました。愛労連では昨年度から制度を知らせるためのティッシュを様々な宣伝時に合わせて配布。地域総行動など地域労連や単産での活用も含めて約15万個を配布しました。また、秋の地域総行動では、無期転換制度の周知と労働組合に入って無期転換を勝ちとろうとよびかけるビラ・ティッシュを配布。22地域労連が約120駅頭で32,800枚を配布しました。労働相談センターには毎月5件から10件程度の無期転換に関わる相談が寄せられています。

2) 自治労連では、県下の社会福祉協議会に申し入れて、有期雇用職員を対象にした無期転換制度の学習会を開催し、蒲郡社福労では事務職・ヘルパー6人が加入。はじめて非正規雇用職員を組合に迎え入れました。この課題は、今後も続々と5年を迎える労働者がおり、制度学習会を多彩に開催して組合加入を訴えとりくみの充実が求められます。

## (6) 労働相談から労働組合加入・結成へ

1) 愛労連労働相談センターには、2017年の1年間で1420件の相談が寄せられました。相談者の疑問や困りごとに丁寧に対応しつつ、問題の解決には「労働組合をつくって(入って)職場を変えましょう」と話し、単産に紹介して組織化につなげられるようにしてきました。相談の81%がインターネットで愛労連労働相談センターを知り、電話やメールをしてきており、ホームページだけでなくSNSもあわせて活用していくことが必要です。

2) 愛労連労働相談センターを通じた1年間の組合加入は57人で、組合結成は2組織となりました。

3) 今年度の労働相談を契機にした組合結成は、単産に直接相談が寄せられたものも含め、医労連の羽栗会労組と宏生会労組、福保労のえんがわにつき分会と愛松学園分会、きずなの和久井総業分会、建交労の名北合同支部アイメン分会、自治労連の自治体一般労組管財分会など相次ぎました。

## (7) 共済をいかした組織拡大

1) 医労連で共済利用を求めて心の泉ユニオンが結成されました。きっかけは、昨年11月に開催した第15回介護セミナーのお誘いを送付する際に共済のおすすめを同封したこと。施設長から「職員が安心して働き続けられるように」と相談があり組合づくりの準備が始まりました。共済掛金は事業所が福利厚生として負担し、ユニオンショップ協定も結ぶことになりました。医労連では共済利用を契機にした組合結成は3組合目となっています。

2) 医労連岡崎介護ユニオンでは昨年の結成以来、組合員拡大を継続的にとりくむと同時に、共済加入もすすめて6割の組合員が共済に加入。月2400円のセット共済に加入した組合員が骨折にあってしまいましたが、不慮の事故に伴う加算もあり66,000円の給付を受け、「パートの給料なら1カ月分くらいだね」「ヘルパーは休むと無収入なので助かるね」と話題にし、組織拡大と団結の強化につなげています。労働組合の共済は、民間の保険会社などには負けない安い掛け金と高い補償を持っています。共済の優位性をいかして組合員拡大や、組合員のメリットにして組織と団結の強化につなげていく必要があります。

## (8) 中立労組との共同めざす訪問活動

1) 民間部会では、秋の中立労組訪問を9月28日と10月4日に実施しました。岡崎市・蒲郡市・西尾市・幸田町・瀬戸市・尾張旭市・長久手町の32組合を訪問し、11労組からアンケート回答が寄せられ、6労組が愛労連新聞を毎月受けとってくれることと

なりました。春の訪問活動は3月22日に実施し熱田区・中川区・瑞穂区・昭和区の40組合を訪問。9組合からアンケート、2組合が愛労連新聞を受け取ることになりました。

2) 懇談することができた少なくない組合が、後継者問題や春闘などの情報不足、組合運営などについて悩みを抱えており、関係する単産からの継続的な働きかけが必要です。東三河労連では、愛労連新聞を受け取ってくれることとなった組合に、東三河労連の機関紙もセットして送付しています。

### (9) わくわく講座のとりくみ

1) 3年目となったわくわく講座の受講生は初年度110人から2年目61人、3年目26人と半減しています。テキストの内容は「目からウロコ」の部分が大きく、新入組合員だけでなくベテラン役員でも活用できるものですが、反面、易しすぎるという声もあります。学習はすべての運動の力です。勤労者通信大学(勤通大)との棲み分けを明確にし、「組合に入ったらまず学習」と位置づけて推進していくことが労働組合を強く大きくすることにつながります。

### (10) 「地域総行動」が労働組合にふれる機会を与えている

1) 地域で愛労連の姿が目に見え、耳に聞こえるのは、多くは地域労連の主たるとりくみである地域総行動の時です。普段の単産・愛労連が行う宣伝行動は、人が多く集まる大きな駅・街頭などに限られます。きめ細かな宣伝行動は、春と秋の総行動そして権利手帳の配布時です。労働組合に組織されている労働者が17%程度で圧倒的多数の市民が労働組合に接する機会がない中で労働者に対して、社会的要求をアピールすること、「職場に労働組合を作ろう」との呼びかけは非常に大切な活動です。貴重な活動を継続している地域労連は、なくてはならない存在です。

## 3. 2019年度のとりくみ

### (1) 組織強化拡大3カ年計画3年目のとりくみ

1) 7万人愛労連をめざす第四次組織強化拡大3カ年計画が終了しました。計画では、1989年11月の愛労連結成当時の水準である74,000人を早期に回復することを当面の目標とし、3カ年で6,000人の純増を掲げ、年間で純増2,000人以上をめざしてきました。残念ながらこの目標には及びませんが、3年間で12,936人の新しい仲間を迎え入れてきました。6月末の組織実態調査では6単産が純増しましたが、愛労連全体では47,352人(前年比マイナス489人)となりました。3カ年計画の総括と新たな計画作成は、次年度に行います。

2) 愛労連は今年度、1年間で5,000人の拡大を目標にかかげ、組合員数の純増で定期大会を迎えることをめざしてきました。春と秋に組織拡大月間を設定してとりくみを強めてきました。昨年7月から4,137人を拡大しましたが、純増で大会を迎えるには至りませんでした。各単産が引き続き大会を増勢で迎えるためのとりくみを続けています。

### (2) 新たな分野に総がかり作戦でとりくむ

1) 全労連の組織拡大強化中期計画の提起を受け、愛労連として総がかり作戦にとりくんできました。とりくみを検討・調整する総がかり調整会議は、これまでに通算で21回(今年度9回)開催しました。

2) 昨年度、全労連に重点計画としてエントリーした、福保労の小規模保育事業所(名古屋市内125園)をおもな対象にしたとりくみが区切りを迎えました。さまざまなワークショップなど7回の企画へのお誘いでつながりを強めていくことを重視して進めました。支部の役員がこうしたとりくみに参加したことが大きな宝となりました。多数の組



合加入や組織結成には至っていませんが、「組合を作りたい」との相談や労働相談も寄せられるようになってきました。また、「小規模保育事業所部会を立ち上げたい」という声も上がっており、要求実現に向けたとりくみも始まろうとしています。

3) 今年度は、新たに医労連の計画を全労連の重点計画にエントリーしました。当初、映画「ケアニン」の上映運動を通して組織化をめざしましたが、組織化をより正面に掲げてすすめるため介護ケアユニオンの分会を地域で結成していくとりくみへと発展させています。分会結成を通して仲間を増やし、介護をよくするとりくみを地域で展開することを展望しています。すでに、緑区で分会が結成され、今後も港区・熱田区・北区・南区・一宮市・豊橋市などでの結成に向けた調整・準備が地域組織とともにすすめられています。

### (3) 新規採用者100%加入、職場の非正規労働者と未加入者への働きかけ

1) 新規採用者を迎えるとりくみでは、100%加入を目標に掲げ職場で創意工夫と丁寧な準備がすすめられました。多数の採用者を迎え入れる自治労連と医労連は、昨年と比べると採用者数が減っており、3月から5月の拡大数は2,808人で昨年比マイナス168人となりました。しかし、多くの組合で過去の失敗や問題点を乗り越えて100%加入をめざすとりくみが追求されており、飛躍につなげていくことが求められます。

2) 職場の非正規や未加入者を対象にしたとりくみでは、自治労連が会計年度任用職員制度の施行(2020年4月)を前に、臨時職員を対象に学習会を開催し加入をよびかけました。建交労保育パート支部でも施行に向けて職場で不安がひろがる中、当局との折衝を続けながら仲間を増やしています。

3) 医労連では、退勤時調査対話行動にとりくみ、未払い残業のチェックなどして未加入者への働きかけを強めています。全医労でのとりくみでは、県医労連と県国公双方が支援に入っています。

### (4) わくわく講座のとりくみ

1) 18年度わくわく講座は愛知県で42人が受講し、修了率は17%程度。18年度は愛知学習教育委員会でスクーリングをおこなわず、開講式、閉講式、中間激励会のみをおこない、単産任せになっていたことも低い修了率の一因とみられます。しかしながら、修了者からは「テキストも簡潔で分かりやすい。労働組合とは?根本からわかるテキストでした。開講式では他の労組の人とも交流できたし、講座が賃金の事で細部まで把握できてよかった。」などという声が聞かれ、とりくめば身になる内容となっています。

2) 19年度は受講生募集がすでに始まっており、きずな、福保労、医労連、愛知国公、郵政ユニオンがすでに申し込みをおこなっています。きずなは20人超、福保労、医労連は10人超となっていて、愛知から50人を超える受講申し込みがあります。きずなではわくわく講座を新入組合員が全員受ける学習機会として位置づけて進めています。

### (5) 地域運動および地域組織の強化めざす討議について

1) 「地域運動および地域労連の強化めざす討議」をよびかけました。知多労連などの旗開き、春の地域総行動では緑地域センターで、よびかけの説明や意見などを求めてきました。しかし、まだ全体の意見を集約するには至りませんでした。

### (6) 秋と春の地域総行動、権利手帳の配布について

1) 秋と春の地域総行動は県下で120ヶ所以上の駅頭で早朝宣伝がおこなわれ、夜は集会・デモや学習会などがとりくまれました。総行動は、市民が愛労連の活動の姿を見ることのできる機会であり、直接チラシを手渡して愛労連の要求を理解してもらう大事な機会です。愛労連への労働相談や組合作りのきっかけにもなっています。

ゴールデンウィーク明けには、権利手帳の配布行動を各地域の駅頭でおこない、約15,000部を配布しました。

#### 4. 2020年度のとりくみ

##### (1) コロナ禍だからこそ団結の必要性和共済のメリットをひろげて昨年を上回る成果

1) 春の組織拡大月間(3月～5月)は、新規採用職員の拡大を第1の柱にし、準備をすすめてきました。しかし、2月下旬から新型コロナ感染拡大による行動自粛や緊急事態宣言の発出に伴い、採用者を一堂に集めての説明会や歓迎会などが開催できない職場がほとんどとなり、困難を強いられました。昨年を上回る成果を出している組合は限られていますが、職場では一人ひとりに声をかけて粘り強く加入の働きかけが続けられました。

2) コロナによる不安があるからこそ労働組合に団結することの必要性を語り、感染した場合にも共済で安心して加療できることを知らせ、例年を上回る加入につなげている組織もあります。引き続き、新規採用者100%加入、職場の未加入者、非正規労働者の加入をひろげ、粘り強く純増をめざしてとりくみを継続することが必要です。

3) 老後の年金2000万円不足問題など、組合員の老後が不安にさらされることのないよう政府に対するとりくみを強化すると同時に、労働組合だからこそできる仲間の助けあいとして年金共済を重視してきました。年金共済は、組合員本人しか加入できず、積み立て期間も通常は定年退職までと長いことから、脱退防止にも繋がる組合員だけのメリットとして押し出してきました。民間単産を中心に説明会が開かれ、加入者もひろがりました。

##### (2) パートタイム・有期雇用労働法や会計年度任用職員制度スタートを加入につなげて

1) 4月からのパートタイム・有期雇用労働法や会計年度任用職員制度スタートに向けて、非正規労働者への働きかけを強めてきました。生協労連や福保労、医労連などが、労働組合に加入して均等待遇をいっしょに実現しようと働きかけを強めてきました。

2) 会計年度任用職員制度では、自治労連が昨年度から職場で制度説明会を開催し加入をよびかけてきました。パートタイム・有期雇用労働法は来年4月から中小企業を含め全面的な施行を迎えますし、会計年度任用職員制度も労働条件に関わる運用でさらなる改善が求められます。職場の未加入非正規労働者への働きかけをさらに強める必要があります。

##### (3) 組織強化拡大新3カ年計画の策定は来年度に着手

1) 愛労連第4次組織強化拡大3カ年計画が昨年度終了し、今年度1年かけて総括と新3カ年計画の策定をすすめることにしていましたが、事務局体制の弱さや新型コロナに関わる対応から着手できませんでした。全労連が新年度から新4カ年計画をスタートさせることから、この計画を具体化することも含めて新たな計画づくりをすすめる必要があります。

##### (4) 組織拡大総がかり作戦

1) 医労連と地域組織が協力して地域でケアユニオンを結成し、仲間を増やす組織拡大総がかり作戦を最重点計画として全労連にエントリーしました。1年間で19分会を結成し、目標に掲げた100人の組合員拡大を達成しました。その後もとりくみは継続され、現在21分会を結成し、当面の目標としたすべての地域労連での分会結成まであと3分会となっています。どこの地域でも「新しい仲間が増えるのはうれしい」「元気になる」と歓迎されています。岡崎では、自治体キャラバンにケアユニオンの組合員が参加し、介護現場の実態を訴え介護をよくするとりくみも始まっています。さらに、豊橋ケアユニオン

に加入したメンバーが、職場の改善を仲間とともに進めたいと独立し、サニーライフ豊橋労働組合を結成しました。今後も全自治体での結成に向けたとりくみをすすめていくことにしています。また、ケアユニオンの運営を強化し、地域で介護関係単産（自治労連・福保労・生協労連・年金者組合）や介護の会、新婦人などとの共同で「我が町の介護をよくする運動」をすすめることも計画され、今後の運動を展望できるとりくみになりました。

2) 地域で非正規労働者の組織化めざし、地域労組きずなが地域組織とそこに結集する単産とともに、広大な空白である非正規労働者の組織化を地域ですすめる総がかり作戦をスタートさせています。この計画を成功させるために全力をあげることが必要です。

#### (5) 共済を組織の強化拡大にいかして

1) 春の組織拡大月間（3月～5月）は、新規採用職員の拡大を第1の柱にし、準備をすすめてきました。しかし、2月下旬から新型コロナ感染拡大による行動自粛や緊急事態宣言の発出に伴い、採用者を一堂に集めての説明会や歓迎会などが開催できない職場がほとんどとなり、困難を強いられました。昨年を上回る成果を出している組合は限られていますが、職場では一人ひとりに声をかけて粘り強く加入の働きかけが続けられました。コロナによる不安があるからこそ労働組合に団結することの必要性を語り、感染した場合にも共済で安心して加療できることを知らせ、例年を上回る加入につなげている組織もあります。引き続き、新規採用者100%加入、職場の未加入者、非正規労働者の加入をひろげ、粘り強く純増をめざしてとりくみを継続することが必要です。

2) 老後の年金2000万円不足問題など、組合員の老後が不安にさらされることのないよう政府に対するとりくみを強化すると同時に、労働組合だからこそできる仲間の助けあいとして年金共済を重視してきました。年金共済は、組合員本人しか加入できず、積み立て期間も通常は定年退職までと長いことから、脱退防止にも繋がる組合員だけのメリットとして押し出してきました。民間単産を中心に説明会が開かれ、加入者もひろがりました。

#### (6) 労働相談から労働組合加入・結成へ

1) 労働相談件数は毎年減少傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染に伴う雇用不安と休業補償が行われないなど、3月以降相談が大幅に増加しています。労働相談ホットラインを3月9日（月）、4月19日（日）「全国いっせいコロナ問題雇用と暮らしのホットライン」、5月16日（土）「全国いっせいコロナ緊急ホットライン」を開設し、19日には208件（生活相談が中心）、16日には45件（労働相談が中心）と多くの相談が寄せられました。

2) 各単産・単組に愛労連の労働相談センターや全国いっせい相談のとりくみを「最賃闘争ニュース」に掲載してきました。報道機関にも情報提供するなかで、テレビでも愛労連のとりくみが紹介されました。毎日の中日新聞の県内版には、愛労連の労働相談センターの電話番号が連日掲載されており、これを見ての電話が多くなっています。相談者には労働基準法など、雇用や生活を守るための法的な内容を説明すると同時に、労働組合の加入の説明をするなかで、きずな、建交労、医労連、JMITUへの加入が進んでいます。

#### (7) 労基法改正など働き方改革関連法施行周知のとりくみ

1) 2020年4月から、時間外労働の上限規制が中小企業で、パートタイム・有期雇用労働法が大企業（中小は2021年）でスタートしました。春闘期の宣伝物に法周知

とともに労働組合で要求の実現することを訴えました。未組織職場や中立労組などに働きかけるなどのとりくみをとおして組織拡大に全力を注ぐことが必要です。

## (8) 中立労組との共同

1) 愛労連新聞と全労連新聞の送付について了解が得られている24組合に毎月送付して情報を届けています。この他に東三河労連が送付している組合が数組合あります。訪問活動などについては民間部会で具体化しています。

## (9) わくわく講座のとりくみ

1) 2019年のわくわく講座は愛知で76人が受講しました。単産・単組、地域組織でしっかり位置づけて受講したことや、愛知学習教育委員会でスクーリングやニュースの発行を定期的におこない修了を呼びかけたことで51人が修了し、修了率が67%となり前年を大きく上回りました。

6月29日 開講式 参加者15人

8月31日 中間激励会&スクーリング①(テキスト第3章前半) 14人参加

9月26日 スクーリング②(テキスト第4章前半) 10人参加

9月26日 スクーリング③(テキスト第4章後半) 10人参加

11月16日 閉講式 15人参加

2) 4月に受講申込が始まっています。7月1日現在、受講生が31人となっているため、受講の呼びかけを強めていきます。

3) 開講式を6月13日に予定しましたが、コロナの影響などもあり、延期を決めました。今後はスクーリング、閉講式を開催していきます。

## (10) 全国学習交流集会の成功をめざして

1) 2020年11月21日(土)~23日(月)に2020全国学習交流集会 in 名古屋が開催されます。現地実行委員会を毎月おこない、開催に向けて青年交流会やフィールドワークなど具体化をしています。全体で500人の参加をめざし、愛知はその半分の250人以上の参加をめざし、呼びかけもおこなっていきます。2019年11月から毎月、現地実行委員会が開かれ、集会の具体化をおこなっています。愛労連の知崎議長が現地実行委員会の実行委員長を務め、「学習の友」への呼びかけ文などを寄稿しています。

## (11) 学習協との共同、労働学校や勤通大、学習の友のとりくみ

1) 愛知学習教育委員会でわくわく講座を共同でとりくむほか、毎月の愛知学習協常任理事会、理事会などに出席をしています。理事会の中では学習の友、勤通大の普及拡大、労働学校などについての協議がおこなわれています。

## (12) 機関紙・宣伝活動等の教宣活動のとりくみ

1) 10月6日に第24回機関紙宣伝学校を開催しました。10単産や外部団体から57人が参加しました。例年の5つのコースに加え、「SNS」講座を新たに設けました。国公労連の井上伸さんを講師にツイッターを中心に労働組合活動におけるSNS活用の有効性を学び、ツイッターの使い方も学びました。

## (13) SNS・ホームページを活用して情報を発信

1) 愛労連ホームページでは主立ったとりくみのニュースやとりくみのお知らせをしています。近年SNSでの情報発信も増え、春闘のとりくみやメーデーではツイッターでリアルタイムでの情報発信もおこなっています。

#### (14) 地域運動の発展にむけて

1) 医労連は組織拡大の総がかり作戦で、地域ケアユニオンの結成を各地域で進めました。組合結成にあたって地域組織が積極的に協力しました。結成後もケアユニオンの日常的な活動の場として事務所を提供しています。総がかり作戦で地域での組合作りには、単産と地域組織との協力が不可欠であることを経験しました。

2) 9月14日の地域運動交流集会で、愛労連から地域組織の組織再編にも踏み込んだ地域組織強化策を提案し、地域運動と地域労連の強化をめざす意見交換を集中的に行いました。提案に対し多くの地域組織からは、「地域組織再編についての議論がまだまだ進んでいません。地域組織の早急な合併はあまり現実的ではない」、「合併再編によっては地域組織の担当地域が大きくなり地域組織加盟組合へ目が届かなくなることが危惧される」、「無理な合併は地域組織の求心力・集中力がなくなる恐れもある」との発言などがありました。合併は急がず、まず個々の地域組織が力量を高めていく中で合流していくこととする。さらに、地域労働運動を地域組織任せにせず、各単産や地域の労組も地域運動に積極的に関わっていくように働きかけることを確認しました。

3) 地域組織の役員不足についても、「職場の労働の密度の強化と長時間労働のため、組合の役員の担い手がなかなかいない。職場の組合役員を選出するのも厳しい中で地域組織まで役員を派遣することは厳しいと」の発言がありました。一方では、若い組合役員を地域組織へ派遣すると幹事会などの交流で職場とは違う世界が見えて視野が広がる、地域組織が組合役員の学習の場にもなっているとの発言もありました。

4) 地域組織の活動は年間のスケジュール闘争が過密しすぎて目の前の課題をこなすだけになっている。もっと全県でとりくむ課題をスリム化して、各地域組織が独自に自主的にとりくむ行動や行事増やしていくことが大事であるとの意見も多くありました。

5) 公務の職場などは、組合と地域の人達との接点を多くしていかなければならない。組合の要求実現には、職場での頑張りや地域住民の理解と応援も大事である。今以上に組合員が職場に閉じ籠もらず共闘する課題で、地域に出て行くことを追求していくことも言われました。

6) 集会の最後に、どの地域組織も活動をしていくことが困難になっているが今一度地域運動の原則に戻り、楽しい活動と学習を大事にする。愛労連が地域運動の必要性について単産や単組に働きかけていくことを確認しました。

### 5. 2021年度のとりのくみ

#### (1) 5万人との対話で5000人の拡大をめざして

1) 愛労連が純増を達成するには、年間で5000人の拡大が必要で、これは愛労連組合員総数の1割にあたります。この目標を達成するには10倍程度の対話が必要であり、それはこれまでの拡大運動の経験から明らかです。「10人に声をかければ1人は入ってくれる」「1人の人に10回声をかければ…」 「10人から声をかければ…」など、試され済の経験であり、純増をめざして「5万人対話運動」の推進をよびかけてきました。同時に、職場や地域では10人に1人が組織拡大運動に関わってもらえる運動をめざしてきました。毎月の拡大数については、ほとんどの単産が報告されるようになっており、進捗状況を把握できるようになっています。しかし、対話の集約については、単産に集約体制がないこと、全労連の集約項目が多岐にわたることなどから、事務局も提起できずじまいになりました。対話のすすめ方や集約体制の確立を含めた検討と具体化が必要です。

2) 多くの単産が月間だけにとどまらず年間を通して組織拡大にとりくむようになっていますが、愛労連として秋の組織強化拡大月間（10月～12月）、春の組織拡大月間

(3月～5月)を設定しとりくみをすすめてきました。秋の組織拡大月間は、1000人の拡大を目標に1万人との対話を掲げてとりくみ、342人を拡大しましたが、前年に比べてマイナス149人の到達となりました。しかし、医労連ではコロナ禍のもとで黙っていたら一時金カットをはじめ、労働条件の大幅後退を招きかねないとし、医療や介護への公的支援を実現するために、いのち署名をはじめとするとりくみを旺盛に広げつつ、粘り強く加入を呼びかけて前進をつくり出しました。

3) 春の組織拡大月間は、4000人の拡大を目標に4万人との対話を掲げてとりくみ、とりくみましたが、感染防止のために新規採用者への説明会が開けなかったり、4月に入って感染第4波が本格化しとりくみは困難を極めました。例年、新規採用者の拡大は、採用者を一堂に集めての説明会で加入してもらいとりくみが中心でしたが、昨年に続いて説明会が持てないところが多く出ました。しかし、職場で一人ひとりに声をかけ、コロナ禍だからこそ安心して働けるように労働組合が必要と訴えて例年を上回る実績を上げる組合も少なくありませんでした。しかし、全体としては例年の水準に追いつかず、月間中の拡大数は2150人を拡大しましたが前年比マイナス1228人となりました。

3) 1年間を通しての拡大数は3412人で前年比マイナス378人となりました。定期大会以降10月末までは、前年並の水準を維持していましたが、それ以降は感染第3波と4波襲来による行動自粛が大きく影響を与える結果となりました。「コロナ禍だから」と行動を萎縮させるのではなく、「コロナ禍から職場や暮らしを守る」ために感染対策をとりながらとりくみを強めることが大切であり、職場での創意工夫が求められています。

## (2) 組織拡大総がかり作戦のとりくみ

1) 地域労組きずなが地域組織とそこに結集する単産とともに、広大な空白である非正規労働者の組織化を地域ですすめる総がかり作戦を全労連にエントリーし、2020年4月からスタートさせました。しかし、新型コロナの感染拡大などの事情により、とりくみを一旦中断せざるを得なくなりました。11月からとりくみを再開させ、これまでに12人の仲間を向かい入れていきます。とりくみ期間の延長を全労連に了解してもらい8月末まで延長。各支部ではそれぞれのつながりを出し合って名簿化し、加入をすすめるとりくみを重視。500人のつながり名簿づくりをめざしており、期間終了後もこうしたとりくみを日常化させていくことにしています。

2) 年金制度の充実、豊かな高齢期の実現をめざして、退職を控えた仲間を年金者組合に紹介する総がかり作戦を準備しています。県下で500を超える多彩なサークルを擁し、楽しみいっぱいの活動と仲間づくりは退職者のみなさんの暮らしを豊かなものにします。秋には、全労連総がかり作戦最重点計画へのエントリーと運動が本格的にスタートできるように準備を進めています。

## (3) 共済を組織の強化拡大にいかして

1) コロナ禍のもとで、全労連共済、単産共済ともに新型コロナに対応した制度充実がはかられています。こうした条件を活かして、医労連では「コロナになっても安心」と組合員拡大にも共済拡大にも活かしています。実質賃金が下がり続けるもとで、民間保険から共済に切り替えることで可処分所得を大きく上げることができ、組合員であることの大きなメリットにもなることをひろげる必要があります。

2) 年金共済は、組合員本人しか加入できず、積み立て期間も定年退職後も可能なことから、脱退防止にも繋がる組合員だけのメリットとして押し出してきました。民間単産を中心に説明会が開かれ、加入者もひろがり、全国的に注目を浴びています。

#### (4) 学習教育のとりくみ

1) 2020年のわくわく講座は愛知で40人が受講しました。修了することをしっかり呼びかけたことや、愛知学習教育委員会でスクーリングなどを行ったことを通じて36人が修了し、修了率も90%となりました。自治労連・豊橋市職労は30人が受講し、全員が修了。検数労連、全国一般も100%の修了となっています。愛労連全体で見ると受講している組織数は4組織に留まり、スクーリングなどの参加者数も少なくなっています。役員の世代交代を進めるためにも愛労連全体で若い世代に向けてのさらなる学習の呼びかけが求められます。

2) 今後の愛労連・全労連運動の担い手をの育成をめざした学習の場を設けることを方針化し、幹事会での議論を進めてきました。年度内の開催には漕ぎつけませんでした。年内の開催をめざして準備を進めます。

### 6. 2022年度のとりくみ

#### (1) 年間5万人との対話を繰り返し、5000人拡大を目標に掲げて

1) 愛労連が純増にするためには、年間で5000人の拡大が必要です。多くの単産が年間を通じて組織拡大を追求しすべての単産・地域組織が大会を純増で迎えるように、コロナ禍でも工夫をしながら新人加入など奮闘しました。医労連は新人加入で名古屋市大職組病院支部（東部・西部）や全医労では若い人が中心になって説明会を行うなど、大きく成功させ、昨年比88人増で純増となりました。純増にならずとも検数労連では新人全員加入を実現しました。自治労連も「労働組合に入るのは社会人なら当たり前」という風土を組織一体となって作り出し奮闘しました。地域では千種・名東労連20人増、東労連3人増、あつた労連25人増、守山労連20人増、天白地域センター161人増、尾中地区労連101人増の7地域組織が昨年比純増となりました。しかし、愛労連全体としては、多くの単産・地域が昨年比で減勢となり、組合員数43819人と昨年比1787人の組織減少となりました。組織を純増に転じるために、要求をにぎってはなさず組合の見える化で対話行動を重視し5万人対話運動を成功させます。組織を「増やして、減らさない」ために、「労働者であれば退職後も組合員」であるとりくみ、定年退職者は年金者組合に移行する仕組みととりくみが求められています。

2) 秋の組織拡大月間は10月から12月、春の組織月間は3月から5月に設定し年間拡大数5000人の拡大目標を設定しました。秋は311人（昨年342人、一昨年425人）の拡大、春は2611人（昨年2150人、一昨年2323人）の拡大で年間3746人（昨年3412人、20年6月3790人）拡大し昨年比1.09倍の拡大を行いました。拡大目標5000人から1254人不足しています。コロナ禍でレクや対話、要求討議の参加などが十分行えず、組合活動の見える化、組合の姿が見えづらい状況も生まれています。また、名古屋市の公立保育所の社会福祉法人への移管に伴い、公立保育園が減少し統廃合がすすめられ、78カ所まで集約化されていきます。こうした影響を受けて名古屋市の新規保育士の減少や、会計年度任用職員は新たに名古屋市の保育所に採用希望を行っても採用されない状況が生まれており、建交労保育パート支部は影響を受けています。秋の拡大は非正規差別NGのとりくみやケア労働者賃上げ10月本格実施のとりくみを通じて、組合の姿の見える化と組合に入って要求を実現しようと、要求運動の対話を重視します。春は新人加入にすべての組織がチャレンジします。青年組合員の力をいかし出足早い準備で新人加入100%へ挑戦します。

#### (2) ゆにおんきゃんぷ（ゆにきゃん）2022年度のとりくみ

1) 5月25日に東海北陸ブロックゆにおんキャンプが9時～18時まで zoom によるリモートで開催され、参加34人（福井4、石川2、富山3、静岡5、岐阜6、三重3、

愛知11)が参加しました。受講した感想は、「達成可能で、直面している困難の解決につながる具体的な変化が得られるゴールを設定する」「ワクワクできる戦略をたくさん出し、そこから絞っていく」「1人が頑張るのではなくリーダーをたくさん作る。当事者の力をアップさせる運動にする」など、運動の組み立てについて実践的に学ぶことができたという感想が寄せられました。

### (3) 組織拡大総がかり作戦で「地域で非正規労働者の組織化」めざしたきずな

1) 2020年7月～2021年8月末 (2020年9月・10月は中断)までの期間でとりくみ、組合員拡大14名(名古屋分会6名、東部3名、尾西1名、東南部2名、本部直属2名)、機関紙拡大8部(東部支部6部、尾西支部2部)の拡大となった。

2)「総がかり作戦」の一番の成果は、これまでにない組織拡大のとりくみがはじまった事で。きずなは2020年7月以前の過去3年間連続で組織を純増させてきました。しかし、大半が本部の労働相談からの加入者であり、支部・分会の組織拡大はごく少数だった。一方で労働相談からの加入者の多くは争議が解決すると脱退してしまい、組織拡大が組織強化に結びついていない現状がありました。

3)「総がかり作戦」は、これまでの①組合員ひとり一人のつながりを活かして「つながり名簿」に対象者を明確にするというとりくみに加えて、②地域労連や他団体への申し入れ・共同。未組織労働者の紹介活動を広げ、拡大対象者を掘り起こす。という新たなとりくみを重視してとりくんできました。

4)本部はとりくみを推進の為、①「新リーフレット」5000部、「組合未加入者の紹介のお願い」等を作成して支部・分会に下ろし活用を呼びかけた。②「推進会議」の開催、隔週で推進ニュースを発行するなど情報交換・経験交流をはかりました。

5)こうした中で、組合拡大は14名と目標の100名には遠く及びみせんでしたが、終盤にかけて、これまでにない組織拡大のとりくみがはじまりました。一つ目は、東部支部のとりくみです。①「つながり名簿」で組合員のつながりを出し合うと共に、②年金者組合や地域の団体への申し入れで紹介活動を広げ、新たな対象者の掘り起こしてきた事、③対象者を明確にして、訪問と対話を行ってきたなかで、短期間に組合員3名を拡大している。「総がかり作戦」の方針に基づいたとりくみでの成果であり、今後のきずなの組織拡大のあり方を提示するものでした。二つ目は、尾西支部のとりくみです。尾西支部は地域のNPO法人に協力を申し入れて最賃署名を集めてもらったり、こちらからも不要品の物資集めに協力したりと、協力・共同の関係を強めてきています。まだ、組織拡大には結びついていないが、地域のセーフティーネットづくりへの第一歩になるもので、地域労働組合の役割の発揮が期待されます。

6)四半世紀続く賃金の抑制は、年金額をも引き下げ、高年齢者の生活を脅かしています。年金支給開始年齢の引き上げで高年齢層の労働者が増加していますが、日本の年金給付額は低いままで生活のために高年齢者の4人に1人以上が働かざるを得ません。低賃金に輪をかけた低年金が高年齢者を襲っています。中高年齢者の実態と要求をつかむ「意識実態アンケート」のとりくみを年金者組合、自治労連、医労連、愛労連で複数回協議を重ねてきました。大会以降「意識実態アンケート」にとりくむことを話し合ってきました。

### (4) 共済を組織の強化拡大にいかして

1)コロナ禍のもとで、全労連共済、単産共済ともに新型コロナに対応した制度充実がはかられています。全労連共済では、新型コロナに感染して入院した場合に生命共済が不慮の事故扱いの入院となり、陽性であるにも関わらず医療機関の都合で入院できなかったり、感染疑いで7日以上自宅待機した場合に医療共済からの給付が可能になりました。感染者数、濃厚接触者ともに増加するもとで支給対象となる組合員が増えており、制度を



知らせていくとりくみが大切です。

2) 実質賃金さがり続けるもとで、民間保険から共済に切り替えることで可処分所得を上げることができ、組合員であることの大きなメリットにもなることをひろげる必要があります。

3) 老後の年金2000万円不足問題など、組合員の老後が不安にさらされることのないよう政府に対するとりくみを強化すると同時に、労働組合だからこそできる仲間の助けあいとして年金共済を重視してきました。年金共済は、組合員本人しか加入できず、積み立て期間も通常は定年退職までと長いことから、脱退防止にも繋がる組合員だけのメリットとして押し出してきました。民間単産を中心に説明会が開かれ、加入者もひろがり、全国的にも注目を浴びています。

## (5) 労働相談から労働組合加入・結成へ

1) 労働相談センターが把握できているだけでも労働相談を通じて、2020年は1年間に13人が加入しました。残念ながら今年度は新規組合結成はありませんでした。

## (6) 中立労組との共同

1) ふれあいユニオンとの懇談会を行いました。ふれあいユニオンから鶴丸運営委員長、浅野運営委員、鈴木副委員長、鈴木敦子事務局長の4名が参加。愛労連は西尾議長、林副議長、若井副議長、竹内事務局長、関事務局次長、田村建交労愛知県本部委員長が参加しました。当該組合の活動について報告しました。ふれあいユニオンは、1999年派遣法原則解禁され組織結成し1年目に20名から50名に倍加。外国人労働者増加し380名～450名組織へ。4割が外国人。女性は4割で非正規半数。労働相談からの加入経路が多い。16分会。外国人労働者の組織化が伸びたのは日本人との賃金差別、国籍差別もろもろの差別があり、是正求めて組合加入。労働相談で組合加入して解決。監督署も活用しフル回転。2005年、2017年に相談急増。外国語も分かる役員が相談窓口となって組織急増しFacebookも含めて相談窓口をわかりやすく工夫。諦めなくていいメッセージが大切。非正規労働者の差別是正は法律ができて改善を迫らないと実現できない。20条国籍差別裁判をたたかっている組合役員もいる。派遣法は任期で終了となり争点が見えないようにされてしまう。コミュニティーオーガナイズング、SNSの活用についても懇談しました。今後、最賃、労働委員会のこと、派遣法の改正など協力してできることを具体的にしていくことが必要です。

2) 愛労連新聞と全労連新聞を中立労組24組合に毎月送付しています。この他に東三河労連が直接送付している組合も数組合あります。訪問活動などについては民間部会で具体化しています。

## (7) わくわく講座のとりくみ

1) 2021年のわくわく講座は愛知で57人が受講しました。昨年度は90%の修了率だったものの、今年度は44%の修了率に留まりました。しかし、建交労では、わくわく講座にとりくむ中で、修了者が次の受講生のチューターを務めるといった継続しての学習システムができつつあります。しかしながら、愛労連全体で見ると受講している組織数は5組織に留まり、スクーリングなどの参加者数も少なくなっています。労働組合活動についての理解を進める上でスクーリングなどで学習とともに他単産と交流し様々な職場・組合の状況を知ることも重要です。組織拡大のためにも、若手組合員が労働組合の役割や労働組合の組織拡大の必要性などを理解し、周囲の未加入者に話せるようになることが必要です。愛労連全体で若い世代に向けてのさらなる学習の呼びかけが求められます。

2) 今年度のとりくみの特徴としてはスクーリングで愛労連加盟組合の役員に講師を

依頼し、身近な組合の実例から労働組合について学びました。第1回目のスクーリングでは、医労連の矢野書記長と福保労の西田書記長を講師に労働組合の組織と運営を、第2回のスクーリングでは自治労連の橋口書記長から労働者・労働組合の要求と実現にむけてを学びました。閉講式では全労連の小畑議長を講師に、全労連運動の役割や成果を中心に学びました。

6月20日 開講式（講師：全労連・布施事務局次長）参加者16人

8月22日 スクーリング①（講師：医労連・矢野書記長、福保労・西田書記長）参加者9人

10月3日 スクーリング②（講師：自治労連・橋口書記長）参加者12人

11月28日 閉講式（講師：全労連・小畑議長）参加者31人

3) コロナ禍が収束を見ない中、今年も集まってのとりくみが難しい状況にありました。愛知学習教育委員会はコロナ禍でも受講生が学習を進められるようにクーリングをリモート併用で行い、コロナの状況や距離的な問題から会場に来るのが困難な受生も参加できるようにしました。

4) 例年おこなっていた中間激励会などの代わりに、受講生にわくわく講座を受講する中で気になった問題、理解を深めたい問題についての学習を進めてもらうために、学習の友社などの書籍を進呈しました。受講生25人から申請があり、書籍を受け取った受講生はたいへん喜んだとの報告を受けています。

#### **(8) 学習協との共同、労働学校や勤通大、学習の友のとりくみ**

1) 愛知学習教育委員会でわくわく講座を共同でとりくむほか、毎月の愛知学習協常任理事会、理事会などに出席をしています。理事会の中では学習の友、勤通大の普及拡大、労働学校などについての協議が行われています。

2) 活動が弱まる地域組織が多くなる中、地域での活動の参考にと、愛労連から学習の友お試しキャンペーンの活用を呼びかけています。2022年4月号は地域運動の特集号、5月号は青年運動、6月号は参議院選挙にむけての特集が組まれており、今後の地域組織の活動に大いに役立つ内容となっています。会議の前後での読み合わせや学習の友を定期購読していない役員への提供などそれぞれの組織に応じた活用を呼びかけました。

#### **(9) 機関紙・宣伝活動等の教宣活動のとりくみ**

1) 組織拡大に資する内容を学ぶことを目的に4月23日には第27回あいち機関紙宣伝学校・春を開催し、自治労連、愛高教、医労連、建交労、きずな、地域組織などから30人が参加しました。労働組合活動の見える化を重視し、機関紙・ニュースを発行することの必要性や機関紙・ニュースの作りかたやSNSの活用について学びました。全体講演は日本機関紙協会神奈川県本部の御崎史子さんが労働組合活動における機関紙の重要性について解説し、実際にどのようにつくればいいのかを実践を交え講演しました。午後の実践講座は日本機関紙協会神奈川県本部の御崎さんの機関紙・ニュース作成レベルアップ講座、自治労連・名水労の藤澤書記の「Word」の基本的な使い方講座、愛知県医労連の矢野書記長のTwitterを中心としたSNS活用についての3講座をおこないました。

2) 機関紙宣伝学校実行委員会で秋季年末闘争期以降の「第27回あいち機関誌宣伝学校」開催に向けて実行委員会で協議を進めています。

#### **(10) SNS・ホームページを活用して情報を発信**

1) 愛労連ホームページでは主立ったとりくみのニュースやとりくみのお知らせをし

ています。近年SNSでの情報発信も増え、春闘のとりくみやメーデーではツイッターでリアルタイムでの情報発信も行っています。

2) 単産地域におけるTwitter発信は、昨年度よりも確実に広がっています。今年度は4月の「機関紙宣伝学校」でSNS・Twitterについて学んで、5月に早速メーデーの様子をツイートする地域組織もありました。Twitterはホームページと違い手軽に始められるツールであり、単産・地域組織だけでなく、単組・支部・分会からのとりくみを広げ、職場や地域の生の実態を発信していくことが必要です。

### (11) 地域組織、地域運動の強化に向けて

1) 愛労連組織拡大と地域運動強化をめざす討論集会を11月21日(日)に労働会館本館会議室で開催し、13単産32名、14地域24名、講師、事務局7名を含めて63名が参加しました。午前中は、「組合員自ら自らが声を上げ行動する運動をめざして～コミュニティ・オーガナイズングを取り入れた実践と変化～」と題して、講師に全労連事務局次長の布施恵輔さんを招いて話しを聞きました。昼食休憩を挟んで、全労連「地域の未組織労働者のさらなる組織化へ、全労連の総合力発揮に向けて議論を開始しよう」の機関討議資料の説明を全労連副議長の清岡弘一さんから受けました。続けて、特別報告として、瑞穂区労連・石塚事務局長(地域運動の大切さと楽しさ)及び一宮地区労連・加藤事務局長から地域労連の活動状況などを聞きました。15分程度の休憩を取って、5つの分散会に分かれて、討論のテーマを、自己紹介を兼ねて講義の感想や疑問点、自らの職場活動に元気がない原因は何か、職場活動を改善するために思いを共有できる人は誰か、その人に何を語りかけたら思いを共有できそうか、思いを共有した人とまずはどうな行動を起こすのかの5点ほどの質問でパネルトーク形式とし、白い紙に思うことを書いてもらうこととしました。

多くの参加者で、組織や地域運動強化への関心の高さが伺える集会になったことや布施事務局次長の講演は好評で、コミュニティ・オーガナイズングやゆにおんキャンプへの興味、受講希望者が広がるものとなりました。

以上