

## 24 国民春闘方針

24 国民春闘スローガン

たたかう労働組合のバージョンアップ  
低賃金と物価高騰から生活まもる  
大幅賃上げ・底上げを  
軍拡・増税でなく社会保障の充実を

2024年1月19日

国民春闘共闘委員会

もくじ \*\*\*\*\*

## はじめに

### 2 つのキャンペーンと「非正規春闘」

最低賃金全国一律制への法改正キャンペーン

ジェンダー平等推進と宣言推進キャンペーン

「非正規春闘」かかげ 24 国民春闘をたたかう

## 第一章 労働者の実態とたたかいの到達

- 1、下がり続ける労働者の実質賃金
- 2、岸田政権「新しい資本主義」は生活破壊と分断
- 3、すすめられる軍拡・増税、改憲策動
- 4、ジェンダー平等後進国、日本の実態
- 5、気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題
- 6、23 国民春闘のたたかいの到達と教訓

## 第二章 24 国民春闘 3 つの要求と闘いの方向性

### ① 大幅賃上げ・底上げ、労働時間短縮の実現、労働法制改悪をとめるたたかい

- 1、ストライキを背景に大幅賃上げ・底上げを求める
- 2、「非正規春闘」かかげ 24 国民春闘をたたかう
- 3、ケア労働者、公務員賃金、公契約など社会的な賃金闘争
- 4、最低賃金全国一律制への法改正キャンペーン
- 5、労働時間短縮、働くルール改善、労働法制守るたたかい

### ② 公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共を取り戻すたたかい

### ③ 政府の改憲策動を止め、憲法が生かされる社会を

- 1、2 つ戦争の即時中止、軍拡・増税阻止、改憲を許さない

### ④ 4 つのアプローチと組織強化・拡大に全力をあげる

- 1、非正規や女性差別の根絶とジェンダー平等の実現
- 2、仲間を増やして春闘に勝利しよう
- 3、地域春闘の構築でたたかう労働組合の本領発揮を

## 【24 国民春闘の行動計画】

## はじめに

人間らしい生活と豊かな職場・地域にするために、この日本を「賃金が下がり続ける国から上がる国に転換する」。この要求を労働者が労働組合の力でたたかい、職場・地域から実現させることが24国民春闘のビジョンです。23春闘での奮闘はありましたが、実質賃金は下がり続け、労働者の生活は厳しい状況が続いています。正規、非正規間の格差やジェンダーギャップが広がっています。ケア労働者の処遇が低いままに置かれています。

国民春闘共闘・全労連は23国民春闘で、およそ四半世紀ぶりとなる6000円台の賃金引き上げを引き出しました。コロナ禍のなか20春闘から特別に重視してきたケア労働者の賃上げアクションで政府にケア労働者の賃上げ施策を取らせました。最低賃金の全国一律1500円以上の実現を求め、過去最高の時給43円(4.5%)の引き上げで全国加重平均1000円超えの到達を作りました。そして、何よりも、「たたかう労働組合のバージョンアップ」をかかげ、ストライキに打ってでた国民春闘共闘・全労連のたたかいは、当該の職場の使用者はもとより、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てたたかってこそ引き上げられることを実践で示しました。いま、日本でも労働組合への期待がたかまる流れがつかわれています。こうした労働組合主導の賃上げを本流にする必要があります。企業の内部留保の額も業績も過去最高を更新し続けている一方で、実質賃金が下がり続けていることから明らかなように、人手不足対策や企業利益を増やすための経営者都合の賃上げでは、「賃金が上がる国への転換」はできません。労働組合がストライキなどの強い交渉力を持ち、労使対等の交渉ができてはじめて賃上げは実現されます。24春闘では、23春闘を上回るストライキや統一闘争を成功させ、労働組合主導型の賃上げをさらに職場・地域から広げるたたかいが求められています。

長期に及ぶコロナ禍は、地域の公共体制があまりにも脆弱な状況にあることを浮き彫りにしました。これまでの悪政と大企業の利益優先の経済政策が公共を破壊し続けてきた結果もたらされたものです。岸田政権は、コロナ禍の事態を踏まえて公共と福祉の充実を図るどころか、社会保障費を削減し軍拡を推し進めています。労働者・国民の公共と福祉が守られ、賃金が上がる国へ政治を変える必要があります。

国民春闘共闘・全労連の「たたかう春闘」は、財界・大企業の攻撃に屈することなく大幅賃上げ・底上げの要求実現をめざし、組合員や職場の切実な要求を出発点に産業別統一闘争や全国的な統一行動などを地域から展開したたかってきました。根本にある「大企業のぼろ儲けや内部留保の社会的還元」「新自由主義路線による競争と分断を強いる諸制度を労働者・国民本位に転換すること」「社会的な賃金闘争で最低賃金や公務員賃金や公契約制度の改善を図ること」などを職場闘争とともに社会的に実現させるたたかいです。

いま、そのために必要なことは、「たたかう労働組合のバージョンアップ」です。24国民春闘は、その第二幕です。①ストライキなど高い交渉力でたたかえる組織になること、②産別や地域の統一闘争への結集を強めること、③要求の求心力で仲間を増やすことができる労働組合になることです。「職場活動、職場闘争の強化」が必要です。私たちたたかう労働組合自身が力をつけることで、賃金が上がる国への転換、政治を労働者・国民に取り戻し、公共や福祉の充実が図

られる政治への転換をはかりましょう。最低賃金全国一律への法改正をやりあげましょう。すべてのたたかいでジェンダー平等を推進する視点でたたかきましょう。

これまでの教訓からも、既存の労働組合での燃えるようなたたかいと組合員参加、地域全体で賃上げの流れを大きくする地域春闘ができるかどうかがかぎとなります。そして、「仲間を増やして春闘に勝利する」方針を太く貫いて春闘に勝利しましょう。

## 2つのキャンペーンと「非正規春闘」

### 最低賃金全国一律制への法改正キャンペーン

24 国民春闘は、最低賃金全国一律への法改正を実現させることを中心課題に据えて全力をあげます。最低賃金アクションプラン 2024 として4年にわたり重点課題として位置づけてたたかってきました。最低賃金は全国加重平均で1000円を超えるところまで来ましたが、地域間格差は広がっています。この格差の放置は、低賃金労働者と地域経済の疲弊を放置することになります。さらに、日本の異常に低い最低賃金を世界水準に引き上げることはできません。全国一律制の確立に向けて正念場です。2024年春の通常国会での法改正に向けて全力をあげます。4月には、職場でのストライキを含む「最低賃金ビッグアクションデー」を全国の組合員参加で成功させて、法改正をめざします。

### 24 国民春闘のすべてのたたかいでジェンダー平等推進キャンペーン

24 国民春闘は、すべてのたたかいにジェンダー平等を推進する視点での具体化を図ることを特別に重視してすすめます。

ジェンダー視点から労働・税・社会保障制度の見直しを政府に迫ります。「年収の壁」問題は、喫緊の課題です。同時に、女性も、男性も、誰もが家事・育児・介護など、生活と両立しながら働ける職場、ハラスメントのない職場をめざす職場要求をそれぞれ明確にかかげ、当事者が先頭になって、仲間を増やし、実現させるキャンペーンの成功に向けて具体化を図ります。

### 「非正規春闘」かかげ24 国民春闘をたたかう

24 国民春闘は、「非正規春闘」として非正規労働者やフリーランスで働く仲間の賃上げ・底上げ、雇用を守るたたかいの具体化をすすめます。ジェンダー平等実現の推進、最低賃金全国一律1500円以上の実現、企業内最低賃金の大幅引き上げ、公務職場で働く非正規労働者の雇用と処遇改善などの要求実現に向けて、特別に重視して取り組みます。また、「非正規春闘」を位置づけてたたかう幅広い労働組合や団体との共同闘争の具体化をめざします。

## 第一章 労働者の実態とたたかいの到達

国民春闘共闘・全労連が23春闘で展開したストライキによる賃上げ闘争や欧米を中心に広がる労働者のたたかいが、労働者が労働組合でたたかうことの意義を社会に示すもとの、連合加盟のそごう・西武労組が会社譲渡を背景とするリストラに抗い、一日営業を止めるストライキをつくり出しました。マスコミが「闘わない労組の転機」（日経新聞8.31）、「ストライキの力、労働組合の存在感示せ」（朝日新聞社説9.27）とする記事を掲載するなど、労働組合やストライキへの期待が広がりはじめています。愛労連の労働相談には「労働組合をつくりたい、労働組合に入りたいとする相談がここ1カ月間の間に10件を超えている」との報告も寄せられています。また、23春闘をストライキでたたかった全医労本部にはメールによる労組加入の相談が続いています。

引き続き、欧米を中心とする労働者のストライキによる賃上げ、処遇改善と雇用を守るたたかいが大きなうねりとなっています。アメリカのハリウッドの俳優らの全米映画俳優組合（16万人）のストライキは、約4カ月間（118日間）つづけられ「A Iからの保護策や最低賃金7%引き上げ」などを引き出し11月8日に暫定合意しました。自動車ビッグ3労組など全米自動車労働組合（UAW）のストライキは、40%以上の賃上げを求めて約1カ月半続けられ、「25%の賃上げで10月30日に暫定合意。フォードでは、その上に約10%の物価調整手当、初任給68%、パート労働者150%の賃上げでの暫定合意となった」と報じられています。また、この暫定合意を受けて、米国工場で働く従業員の賃金をホンダで11%、トヨタで9%賃上げする意向が伝えられています。

私たちのこの間のたたかう春闘が、日本の労働組合運動の前進に向けて大きく歩み出す変化のときを迎えています。この流れを24国民春闘ではさらに広げる取り組みが求められています。

### 1、下がり続ける労働者の実質賃金

日本の労働者の賃金は、下がり続けています。2023年9月の実質賃金は、前年比2.4%減で18カ月連続のマイナスが続いています。名目賃金は前年同月比で一般労働者は1.2%上昇、物価上昇率は22年7月以降3%以上の高水準が続いています。23春闘での賃上げ水準では、生活改善につながる状況にないことが明確となっています。実質賃金が続く国を転換するには至っていません。

また、最低賃金をめぐって、岸田首相は「2030年半ばまでには、時給1500円にする」

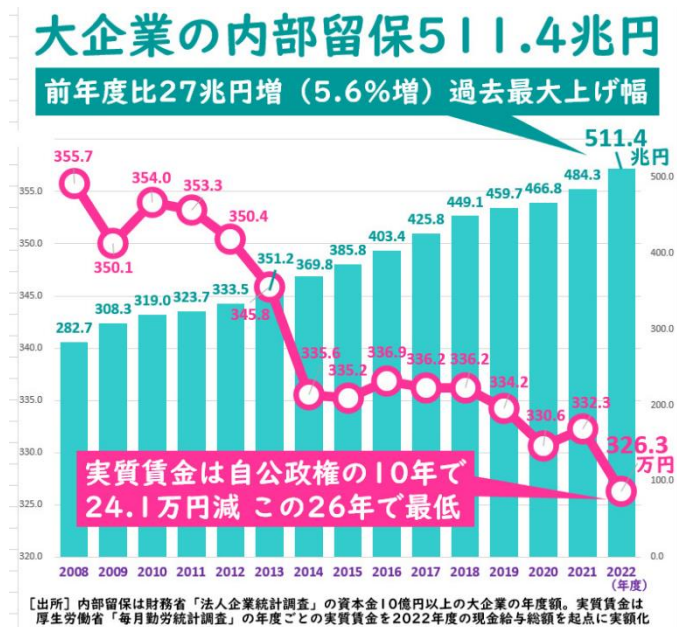
実質賃金の推移（2023年9月）



と表明しました。「1500円」を口にさせたことは、この間の我々のたたかひの成果です。しかし、10年以上も先の話で、年3.5%程度しか引き上げない表明です。さらに、広がる地域間格差に対しては何の言及もなく看過することはできません。直ちに、全国一律への法改正、そして、時給1500円以上の実現に向けてたたかひを強めなければいけません。世界では、最低賃金が大幅に引き上げられています。すでにオーストラリアで約2161円、米ワシントン州約2084円、フランスでは5月から約1608円となっているのをはじめ、ドイツでは2024年1月から約1732円です。韓国の2024年の最低賃金は約1080円となります。

所得格差が過去最高水準に広がっています。厚生労働省は2021年の格差の大きさを示す「ジニ係数」が、税や社会保障による再配分前の当初所得で0.5700となり、前回の17年調査(0.5594)から上昇、過去最高だった14年調査に次ぐ水準となっているとしました。「非正規労働者がコロナ禍でより大きな影響を受けたことが反映している可能性がある」とされ、今後も女性の低年金、就職氷河期世代が高齢層となる段階での「貧困の高齢化」に注意が必要としています。

他方で、大企業・投資家・富裕層の富は増大し続けています。財務省「法人企業統計調査」によれば、2023年1～3月期決算の資本金10億円以上の大企業の内部留保は511.4兆円に上り、14年間で1.8倍に増加しています。一方、実質賃金は10年で年収24.1万円減り、四半世紀で最低となっています。賃上げを抑制し、大幅なコスト減らしなどで利益を膨らませて内部留保を積み増したことは明らかです。日本の企業は、コロナ禍のなかでも内部留保を増やし続け、中小企業を含めて前年同期末比で11%増の530兆円と大幅



に増え、過去最高を更新しています。財務省・法人企業統計調査(令和5年4～6月期)によれば、企業の経常利益の前年同期比は、資本金10億円以上で9.7%、1～10億円で7.6%、1000万円～1億円で23.5%増の利益を上げています。一方で、零細企業を中心に企業倒産は720件(前年比20.2%増)と、物価高の中で「価格転嫁ができない」実態が浮き彫りになっています。発注側企業がコスト上昇分に対し価格転嫁に応じた割合は47.6%、「まったく転嫁できない・減額」が増加し23.5%となっています。中小零細企業における公正取引の抜本的な改善が求められており、政府による法規制が求められています。

23 国民春闘で一定の賃金の引き上げをつくり出しましたが、30年余りにわたる実質賃金の低下を改善させ、生活改善が実感できる状況になく、引き続き厳しい状況にあると踏まえる必要があります。

## 2、岸田政権「新しい資本主義」は生活破壊と分断

6月21日に閉会した通常国会で岸田政権は、内閣が提出した60本の法案のうち、防衛費増額の財源を確保するための特別措置法や、原発の60年超の運転を可能にするGX脱炭素電源法など、国民生活に重大な影響をもたらす58本の法案を成立させました。審議では、疑問や懸念が払しょくされないままの強行成立です。また、6月16日には、経済財政運営の指針「骨太方針」と成長戦略「新しい資本主義実行計画」を閣議決定しました。少子化対策と称し、財源は社会保障の歳出削減で確保する方針で、防衛費増額の財源に振り向けようとしています。また、保険証の廃止によるマイナンバーカードの強制、個人事業主など小規模事業者に増税を科すインボイス制度の導入など多くの労働者・国民の反対の声に耳を傾けない政治が続けられています。福島原発事故汚染水の海洋放出、宮城県では病院統廃合計画の推進、大阪では維新政治によるカジノ誘致や大阪・関西万博の強行など、全国各地で住民の声を無視する企業利益優先の政治によって公共破壊がすすめられています。

さらに、「三位一体の労働市場改革」をかかげ、①リ・スキリング（学び直し）②職務給（ジョブ型人事）③労働移動の円滑化をすすめようとしています。成果型賃金の促進とリストラ誘導、無効な解雇を金銭解決する制度や、裁量労働制の拡大、雇用によらない働き方への誘導など、労働者に自己責任を押し付ける労働政策をすすめています。いずれも、労働者を保護する労働法制を解体して経営者の雇用責任をなくす方向に推し進めています。成果主義の拡大や雇用から自己責任による労働を強いる狙いは、労働組合つぶし、労働組合を骨抜きにする施策につながり、その点からも放置することが出来ないものです。組合員や職場で起きている事実を前面に、たたかう労働組合の出番のときです。

厚生労働省は、10月20日に「新しい時代の働き方に関する研究会」がまとめた報告書を公表しました。さらに厚生労働省は、具体的な法制度を検討する新たな研究会を近く立ち上げるとしています。報告書は、「企業環境や労働市場の変化のなか働き方への希望が個別・多様化を強めている」として、労働基準法を「多様性重視の視点に立って、時代に合わせた見直しが必要」としました。一律規制によって労働者間の競争を排除し、長時間労働などに歯止めをかけてきた労働者保護法制としての労働道基準法の概念そのものを改悪する方向性が示されたもので、撤回を求めて総力を上げてたたかう必要があります。

## 3、すすめられる軍拡・増税、改憲策動

### （1）緊張する国際社会～軍事対軍事では平和は訪れない

2022年2月24日、ロシアのプーチン大統領は「特別軍事作戦」を行うと宣言し、ウクライナへの軍事侵攻を始め、今も戦闘が続いています。また、10月7日、パレスチナ自治区のガザを実効支配するイスラム原理主義組織ハマスによるイスラエルへの大規模攻撃が行われ、イスラエルによる報復攻撃が続けられています。ハマスの組織によるイスラエルとその国民に対する進行中のテロ攻撃を強く非難するとともに、イスラエルによる反撃にも反対・即時停戦を求

めるものです。

## (2) 核抑止論を正当化する岸田首相

岸田首相は、5月のG7広島サミットで「核軍縮に関するG7首脳広島ビジョン」を発表しました。しかしこの「ビジョン」は、核兵器は「防衛目的のために役割を果たし、侵略を抑止し、戦争と威圧を防止する」と「核抑止力」論を正当化しました。これは、いざという時は核兵器を使用し、広島・長崎のような非人道的な惨禍を引き起こすことをためらわないという立場です。核廃絶を求める被爆地から核抑止論を肯定するメッセージを世界に発信するという最悪の行動です。

## (3) 敵基地攻撃能力の保有～日米軍事一体化の加速～

一方、日本国内でも軍拡・改憲に向けた動きが活発化しています。岸田政権がすすめる軍拡・増税策動は、すでにアメリカとともに「戦争する国」として実行段階にあります。今年の12月16日には岸田内閣が閣議決定した「安保関連3文書」（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「中期防衛力整備計画」）から1年が経過しました。これまで日本の防衛の基本政策である「専守防衛」を放棄し、先制攻撃が可能な「敵基地攻撃能力」を保有することと、そのために必要な大軍拡を推し進め、2024年度の軍事費（防衛費）の概算要求は、過去最大となる7.7兆円を計上する方針を固めました。過去最大の23年度予算をさらに約1兆円増額するもので、賃上げやケア労働者の処遇改善より軍拡を優先するものです。「軍事や防衛は国の専権事項」だとして沖縄の軍事化、石垣島では民間港に地对空誘導弾パトリオット3を配置、全国港湾の仲間らは仕事ができない状況にまで追い込まれています。建設関連労連は、建設職場でも防衛省発注の軍事関連の仕事に組合員が従事する事も増えており、軍拡を止めるたたかいが重要となっているとしています。また、10月15日には木原防衛大臣がオースティン国防長官と会談し、相手のミサイル発射基地などを攻撃できる「敵基地攻撃能力」の効果的な運用に向けて議論を加速させていくことを確認し、巡航ミサイル「トマホーク」を、1年前倒しして2025年度から取得することで一致しました。木原防衛大臣は「新たな3文書のもとの、日米同盟の役割、任務の分担について議論し、同盟の強化に向け緊密に連携していきたい」と述べるなど、日米の軍事一体化が加速しています。

## (4) 国会審議を軽視～民主主義の否定～

岸田政権の特徴は、法の土台である憲法を無視し、メディアを規制し、人権と民主主義に逆行する姿勢を続けていることにあります。7月には、国連の人権理事会作業部会が日本に調査団を派遣しました。調査内容は、女性、性的少数者、障がい者、アイヌなどの先住民族、被差別部落、労働組合など200項目に渡り、全労連にもヒアリングがありました。日本の改定難民法や技能実習生などに見られる人権侵害、ジェンダーギャップ指数が146カ国中125位という事態を受けてのものです。マスメディアの権力監視や政権批判も弱体化がすすんでいます。



## 4、ジェンダー平等後進国、日本の実態

### (1) 日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位

世界経済フォーラムが毎年発表する「世界男女格差報告書」2023年版で、日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位で、前年から9ランクダウンし、順位は2006年の公表以来最低になりました。先の通常国会で成立した「LGBTQ理解促進法」や入管法改悪にもみられるように、岸田自公政権のもとで人権問題への取り組みはますます後退しています。2022年から従業員301人以上の企業は男女の賃金格差について公表が義務づけられました。しかし、2022年の厚労省の賃金構造統計基本調査では、男性の賃金水準を100とした場合に女性は75.7%にとどまっています。

### (2) 「年収の壁」には、最低賃金1500円以上、課税最低限度額引き上げ、最低保障年金制度の創設などを求めている

いわゆる「年収の壁」は、女性を中心に低賃金・不安定雇用な非正規雇用で活用し、労働者全体の賃金水準を抑制してきました。ケア労働者の賃金は、とりわけ低く抑えられています。コロナ禍に続き、物価高騰のもとで「生活できない」「生きられない」など悲痛な声が広がっています。低賃金は低年金につながって高齢者の生活苦をもたらしています。

岸田首相は、9月25日の総合経済対策についての記者会見で「年収の壁」支援パッケージを最低賃金の改定にあわせて打ち出しました。会見では「税制や社会保障負担の軽減」と言いながら、インボイスの導入を強行しました。年収の壁問題で労働者の手取り収入が減らないようにしていますが、企業への助成となっており、人手不足対策のための企業支援策にしかすぎません。経済対策全体が大企業優先で物価高騰に対抗できず、支援強化にすらならないものです。労働者の分断を強め、職場にさらなる混乱を生じさせることが懸念されます。2年後がどうなるか不明なまま、例えば労働者が望まない長時間労働や職務上の責任といった負担だけが残ることが起きかねません。さらに、岸田政権は「最低賃金時給1500円実現を2030年代半ば」と先送りし、物価高騰のもとでの労働者の困難な生活に目をむけていません。

「年収の壁問題」では、女性労働者の社会的自立の推進をはじめ、性に関わらずすべての労働者の生活と仕事の両立が図られる社会にするための制度にする総合的な転換ビジョンが必要です。そのことなしに、対処療法的な施策では分断と格差を生むことにつながります。均等待遇の実現、労働時間の短縮、正規化の促進、保育や教育の充実などは、欠かすことのできない政策課題です。特に、「年収の壁問題」との関係では、課税最低限度額の引き上げ、最低保障年金制度の創設などで労働者の生活を底支えする施策を求めて行く必要があります。

## 5、気候危機の打開、原発ゼロ、エネルギー転換の課題

### (1) 気候危機の打開、世界と地域をまもるとりくみ

地球温暖化が異常気象を多発させる事態が続いています。気温上昇が海面上昇など環境や生

態系へ影響し、農業や漁業、地域の持続性を危うくしています。これに対し、2021年10月に開催されたCOP26（国連気候変動枠組み条約締約国会議）で、2050年までに産業革命前と比べて地球の気温上昇を2℃未満に抑えるため、2030年までに1.5℃未満に抑制することが確認され、そのために温室効果ガスの削減目標の引き上げが日本にも要請されています。日本のCO2排出量は世界の3%で、世界第6位、人口ひとりあたりの排出量9トンは先進国平均とほぼ同じ、世界平均の約2倍、途上国の3倍になっており、その責任は大きいものがあります。

気候危機宣言やカーボンニュートラルの実現をめざす自治体が広がっています（2022年3月時点で679自治体）。気候危機打開に立ち上がる市民団体や研究者等とネットワークをつくり、運動を広げる動きが強められています。気候危機の打開は世界と地域を守ることです。緊急の課題として具体的な対策と運動が重要な課題となっています。

## （2）原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換を求めるとりくみ

原発は「安全だ」という神話は、日本政府と東京電力などの大企業である電力会社によってつくられたものです。2011年3月11日、東京電力・福島第一原発事故は発生しました。それ以来、多くの科学者や国民は、原発再稼働反対や廃炉を求める運動を続けてきました。

岸田政権と東電は、漁業関係者などとの約束も反故にして押し切って、事故処理の汚染・処理水の海洋放出を強行しました。この汚染・処理水は、事故によってメルトダウンしたデブリが格納容器を溶かしてその下に落ち、デブリが地下水に接したことによってできた汚染・処理水であり、過去に例がないものです。他国の通常運転中の原発排水と単純に比較できないものです。まずは、汚染水の発生を少なくすることの措置や新たなタンクの設置などの代替方法を取らずに経済的に安上がりな方法が取られています。安全よりも経費節減が優先されたもので、原発事故の反省が生かされない対応です。いまからでも、直ちに海洋放出を止める必要があります。

岸田政権は、先の国会で原発の60年超の運転を可能にするGX脱炭素電源法を強行するなど、原発の再稼働、新增設、老朽原発の永続化を図り、原発を基幹エネルギーとして使い続ける計画です。原発ゼロ、再生可能エネルギーへの抜本転換を求める国民的な共同を広げる必要があります。

岸田政権に対して、原発ゼロと石炭火力ゼロ、再生可能エネルギーへの抜本的転換を迫るとともに、自治体に2050年までのカーボンゼロ実現のための省エネや再生可能エネルギー生産の計画と政策を住民参加型で策定するよう求めていく必要があります。

## 6、23 国民春闘のたたかいの到達と教訓

23 国民春闘では、これまで以上にストライキ等の闘争戦術を活用し、産別や地域の統一への結集を強めた賃上げ闘争が展開されました。全国で1,529組合（57.2%）がストライキ権を確立し、341組合が405回のストライキを実施してたたかいました。スト実施は昨年の126組合169回の約3倍となる規模です。その結果、23年ぶりとなる平均6,000円台、3%に迫る賃上げを

実現させました。<sup>1</sup>

23 国民春闘は、政治権力による「賃上げ必要論」の雰囲気づくりと、それにこたえた経済界の譲歩もある中、国民春闘共闘は、「労働組合主導型」の賃上げ闘争の重要性を強く打ち出し、加盟組織で実践された春闘となりました。

連合大手・大企業の労働組合では、「満額回答」が相次ぎましたが、その背景には要求自粛の低額妥結や、一律支給を避けた階層別支給・個人別成果配分、インフレ手当等の一時的支給、福利厚生削減による賃上げ原資ねん出、「日本版ジョブ型雇用賃金」導入による賃金体系改悪とのセット等、公表された妥結結果が「張りぼて」的なものも含まれています。また、労働組合のない会社での大幅賃上げ実施の報道もありましたが、それは日本の賃金水準が低すぎて、グローバル人材の確保ができないことへの対応です。いずれにしても、使用者都合の「企業主導型の賃上げ」であり、労働者の要求に基づくベースアップ獲得という労働組合の賃金要求の基本からみて問題を含む「賃金改善」例が多発したことが、23 春闘の特徴です。

これに対し、国民春闘共闘・全労連の産別や地域の統一闘争とストライキ権を背景にした国民春闘は、中小企業やももとの賃金水準が低い産業・職種においても、「労働者が労働組合で声を上げれば変えられる」とのビジョンを労働者に示す意義ある実践となりました。しかし、一部の労働組合を除くと、物価高騰を上回る賃上げには至らず、「月3万円、時給190円、10%」の統一要求基準から見て、不十分な妥結水準であることを直視しなければなりません。「はじめてストライキを打った」、「ストライキ学習会を行った」とする組合が多数生まれ、この経験を今後活かそうとする動きも起きています。その流れを絶やさず、公務員賃金の引き上げ、最低賃金全国一律1,500円以上実現のたたかい、そして、24 国民春闘に向け、引き続いたたたかいが重要です。

国民春闘共闘・全労連の組織数は、減少に歯止めがかかるまでにはなっていません。組織の減少は、次のたたかいに大きな影響を与えることとなります。ストライキでたたかえる職場をめざすことなど、組合員自らが声を上げる自覚的な活動を職場からつくり上げる「職場活動、職場闘争の強化」を図る必要があります。「要求の求心力による仲間づくり」、「仲間を増やして春闘に勝利しよう」など、組織の強化・拡大につなげ、国民春闘共闘・全労連運動の未来をつくっていくことが求められています。

---

<sup>1</sup> 23 春闘賃上げ回答（最終）

国民春闘共闘・全労連 2.59% 6,483円 ベア獲得 363組合（1346組合 26.9%）  
連合 3.58% 10,560円 ベア獲得 53.2%（4556組合中） 賃上げ5%要求  
経団連8/4 3.99% 13,362円 前年上昇率 1.72p（5,800円） 76年以来で最高

## 第二章 24 国民春闘 3 つの要求と闘いの方向性

24 国民春闘は、「たたかう労働組合のバージョンアップ」をかかげ、3 つの要求の実現に向けて全力をあげます。①大幅賃上げと労働時間短縮・労働法制改悪阻止、②公共をとり戻すたたかい、③軍拡増税阻止、改憲を許さない要求の実現に向けて引き続く具体化を図ります。

重点行動として 3 点を提起します。一つは、最低賃金全国一律への法改正とジェンダー平等推進を図る 2 つのキャンペーンを成功させることです。二つ目は、「職場活動、職場闘争の強化を図る」方針の具体化、要求討議、ストライキの準備などとともに、「要求の求心力で仲間を増やして春闘に勝利する」流れを本格的なものにします。三つ目は、改憲を阻止する職場・地域からの草の根の「平和の基礎体力」をつけるたたかいの具体化を図ります。そして、要求実現が可能な政治への転換を図るたたかいの具体化を図ります。23 国民春闘での教訓を生かし発展させ、たたかいます。

### すべてのたたかいにジェンダー平等と非正規春闘を

すべてのたたかいにジェンダー平等と非正規春闘を前進させる構えで 24 国民春闘をたたかいます。女性労働者や非正規労働者の人権が保障される、賃上げや処遇改善がなければ、労働者全体の改善にはつながりません。24 国民春闘においては、すべてのたたかいに、最も困難が強いられる労働者の生活と人権を回復するたたかいを位置付けてたたかいます。

## 1 大幅賃上げ・底上げ、労働時間短縮の実現、労働法制改悪をとめるたたかい

### 1、ストライキを背景に大幅賃上げ・底上げを求める

24 国民春闘は、「賃金が下がり続ける国から上がる国への転換」が大目標です。「たたかう労働組合のバージョンアップ」で、物価の高騰を補うだけでなく、さらに生活改善をめざすベースアップが必要です。特に、より困難を強いられる非正規労働者や差別的な低賃金に置かれる女性労働者の賃上げを重視します。

また、23 国民春闘で厳しい賃上げ結果となったケア労働者の賃上げは、必ず実現させなければいけない重点課題です。2024 年春には医療、介護、障害のトリプル報酬改定が行われます。ケア労働者の賃上げを、労働者全体の賃上げのけん引役とできるように取り組みます。賃上げ要求では、最低規制を強める要求を前面に掲げてたたかう春闘にします。最低賃金の全国一律制の実現、男女賃金格差公表制度の開始を踏まえた、非正規労働者などの低賃金労働者の賃金底上げ、格差の是正、均等待遇を、ジェンダー平等社会をつくるたたかいとして重視します。また、23 春

闘での官民一体でのたたかひの教訓を生かし、期間業務職員や会計年度任用職員を含めた公務労働者の生活改善をはかる大幅賃上げで社会全体の底上げをめざします。当事者の組織化をはかり自ら声を上げるなかで賃上げ、勤勉手当、雇用を守る切実な要求実現に結びます。

## (1) 大幅賃上げ・底上げなどの 24 国民春闘の賃上げ要求 (案)

### ①生計費原則に基づく大幅賃上げ底上げ要求

24 国民春闘は、「賃金さがり続ける国から引き上がる国への転換」を図ることが大目標です。賃上げ要求は、企業都合の要求ではなく、生計費原則に基づく生活に必要な賃金の引き上げを求める要求を追求します。また、23 国民春闘は、急速な物価高騰と要求の高まりを踏まえて、賃上げ要求を月 30,000 円に引き上げてたたかいました。24 国民春闘は、さらに物価高騰が続くもとで、生活改善が実感できる賃金の大幅引き上げ、底上げを求める要求をかかげてたたかうこととします。

要求は、春闘要求アンケートの結果を重視し、2024 年 1 月の単産地方代表者回会議での決定をめざします。アンケートは、第 1 次集約を 11 月 8 日(水)とし、構成人員の 1 割以上を目標に取り組み、春闘討論集会で中間集計を発表します。第 2 次集約は、24 年 1 月 9 日(火)とし、構成人員の 8 割以上を目標にとりくみ、春闘方針に反映させます。

### ②最低賃金要求を「いますぐ全国一律 1500 円、めざせ 1700 円」にバージョンアップ

「最低賃金全国一律 1500 円以上」の実現は、低賃金労働者の生活から 24 国民春闘の最重点要求です。国民春闘共闘・全労連は、最低規制の強化を 23 春闘から一番要求に配置し、賃金の値崩れを防ぎ、低賃金で働く労働者の賃金の引き上げを重視してたたかいました。24 国民春闘でも貫くことが重要です。また、物価高騰が続くもとで、「最低賃金要求は 1500 円以上では不足だ」とする声があがっています。最低生計費試算調査<sup>2</sup>でも、物価高騰が始まった 2020 年以降の調査結果では 1700 円に迫る時給が必要との結果がでています。こうしたことを踏まえ、24 国民春闘での最低賃金要求を「いますぐ全国一律 1500 円、めざせ 1700 円」とすることを提案します。また、企業内最低賃金は、時給 1500 円以上をいますぐ実現させる要求とします。

---

#### <sup>2</sup>【最低生計費試算調査】

2020 年以降の結果は、1700 円に迫る結果となっています。また、東北ブロックでは、2016 年調査を 2022 年 10 月の物価高騰の状況を踏まえて中澤秀一静岡県立大学短期学部准教授に再試算していただいた結果、参考値として、福島県では 1700 円を超える結果となっています。

岐阜県労連 1,652 円 (男) 1,659 円 (女) 2021.12~22.6 調査

兵庫県労連 1,626 円 (男) 1,582 円 (女) 2020.10~22.3 調査

大阪労連 1,633 円 (男) 1,614 円 (女) 2021.02~21.8 調査

高知県労連 1,665 円 (男) 1,669 円 (女) 2021.12~22.4 調査

東北 B 2016 調査の改定(2022.10)

青森 1,441 円 → 1,686 円 (117.0%) 福島 1,480 円 → 1,709 円 (115.5%)

### ③24 国民春闘での賃上げ要求 (案)

- ① 企業内最低賃金 時給 1500 円以上、月 225,000 円以上
- ② 賃上げ要求 月 30,000 円以上・時給 190 円以上 10%以上
- ③ 最低賃金 いますぐ全国一律 1500 円、めざせ 1700 円

### ④労働時間、働き方に関わる 4 つの要求基準 (案)

- ① 所定労働時間を 1 日 7 時間、週 35 時間をめざす。
- ② 時間外労働の上限は、週 15 時間、月 45 時間、年 360 時間までとするために、36 協定の特別条項を廃止すること。
- ③ 勤務時間インターバルを 24 時間について連続する 11 時間以上とすること。
- ④ 深夜勤務や変則勤務、対人労働の場合は、労働時間を短縮すること。

## (2) 職場での「要求づくり、要求討議」が 24 国民春闘の成否を決める

どれだけ組合員の切実な要求が練り上げられ、生きた要求となるかが 24 国民春闘の成否を決めます。組合員の話聞き、職場での「要求づくり、要求討議」に本腰を入れた具体化をはかります。人間らしい生活を可能とする生計費原則に基づく賃金要求の確立に向けて要求討議を重視します。また、企業内最低賃金時給 1500 円以上の実現、最低賃金の「いますぐ全国一律 1500 円、めざせ 1700 円」の実現など、最低規制を強める要求を重視します。また、各産別には、産業・職種別最低賃金の確立に向けた要求づくりを促していきます。

また、すべての職場での要求提出、団体交渉の実施にこだわった取り組みをすすめます。<sup>3</sup>

## (3) すべての職場でのスト権確立、要求に対し納得できない回答にはスト決行で交渉

24 国民春闘では、日本でもストライキと労働組合への期待が高まるもとでより本気のたたかいが求められています。23 春闘でのストライキでたたかった教訓をさらに発展させて 24 国民春闘では、すべての組織でのスト権確立をめざす議論を呼びかけます。23 国民春闘でのスト権確立は、57.2%でした。すべての単産・単組での確立に向けて討議を重ねます。公務労働者の労働基本権の回復に向けて官民共同のたたかいを強化し、たたかいます。

ストライキなど高い交渉力をもって、対等な労使関係を築き、賃上げを迫る必要があります。困難な経営でも、どうすれば賃上げできる経営となるのか、その展望を労働者・労働組合に示すよう求めます。職場では産別闘争への結集とともに、ストライキ権の確立を含めて、交渉力を高める議論と実践をつくり要求実現をめざします。具体的には、要求に対し納得できない回答に対しては、ストライキを決行して要求の実現を迫る準備を行います。同時に、要求実現まで繰り返しのスト戦術と団体交渉を重ねた粘り強いたたかいを展開します。困難な労働者の生活と労働の実態が社会的に可視化される春闘にします。そして、こうした対使用者闘争の強化こそが産別

<sup>3</sup> 23 春闘での要求提出からストライキの状況。( ) 内は 22 国民春闘の結果。

要求提出 63.6% (61.0%)、団体交渉、スト権確立 57.2% (49.3%)、スト実施 8.0% (4.8%)

統一闘争や地域春闘の必要性の自覚を生み、結集を強めることになることに確信をもってすすめます。

#### (4) 産別や地域の統一闘争への結集を強めよう

組合員・職場の要求を出発点に、単産・地域の統一闘争・統一行動への結集を強め、社会的な賃金闘争と職場でのたたかひの強化で要求実現をめざすことができる国民春闘共闘・全労連の強みを生かした取り組みを重視します。地域で賃金引き上げの可視化で大幅賃上げ・底上げの流れをつくります。

#### (5) 要求づくりで仲間を増やし要求実現をはかる

予定先にありきの闘争から「要求実現のためにどうたたかうか」を当事者も含めてみんなで議論して決める、組合員の困難や職場からつくるたたかひのスタイル確立に向けて挑戦していきます。徹底した要求討議で結集を強め、そのなかで仲間を増やし、たたかひ方も自ら編み出していくような議論を促していきます。春闘要求アンケートでの対話促進、職場懇談会の実施、「要求書をつくりたいので集まってほしい」と仲間を増やししながら要求実現に結び付けた福島・農協労連や京都・化学一般の職場の経験を参考にたたかひながら仲間を増やし、力をつけて要求実現をはかるスタイルを確立させていきます。

#### 「職場の小さな単位で集まり話し合うこと、聞くことを大切にすなかで約30人を拡大」

福島県農協労連の職場では、2021秋闘から23国民春闘にかけて、「全員参加」と「集まる活動」を重視して、職場の小さな単位で集まり話し合うこと、聞くことを大切に、要求実現を図る中で約30人の仲間を増やすことができました。ある職場では、2021秋に未加入者も含めた職場集会を開催、「なぜ、うちの職場は給与が低いのか」とぶっつけな質問が出され、「労働組合が小さく、声を上げてこられなかったからだ」と話すと、「じゃ、みんなで労組に入ろうや」と議論になりその場で10人が加入しました。会議の中で「賃金の計算ミスが広範にある」ことが発覚、この問題を交渉し解決する過程で、さらに10人が組合に加入し、職場での組合活動が活性化されました。

#### 「23国民春闘で3人が10倍以上の30人超えの活気ある組合に。強い要求が行動力」

京都総評に加盟する化学一般労働組合の食肉加工の職場組合では、低賃金などで退職者が続出。特に若い人が辞め、組合員も3人にまで激減していました。ところが、22春闘で若い2人の職員から組合に直談判がありました。「あまりに賃金が低くて生活できない。労働組合で交渉できないのか」と組合に加入しました。そして、自分たちだけでは賃上げは勝ち取れないと、この2人は、次々に声をかけて10人が仲間になりました。強い要求が行動をつくりました。そして、要求書を出して、団体交渉を重ね、その間も職員の声をかけて、さらに20人が加入して30人を超える労働組合となりました。その結果、賃上げベア回答は実現していませんが、物価手当、家族手当の増額などを実現させ、24国民春闘では必ずベースアップを実現させようと話し合いが始まっています。

**(6) 24 国民春闘・中央行動の成功を**

24 国民春闘の中央行動を3月7日(水)に「低賃金と物価高騰から生活守る 賃金上げろ！最低賃金全国一律実現！中央大集会」(日比谷野音)と国会行動をおこないます。

**(7) 24 国民春闘の流れの具体化について**

**①賃上げ要求の回答集中日は3月13日、全国統一行動・スト14日**

24 国民春闘での賃上げ要求の集中回答日を3月13日(水)、翌日3月14日(木)にストライキをはじめとする全国統一行動を行い、力の集中とたたかう労働組合の可視化を図ることとします。この設定は、できるだけ各産別組織が賃上げ回答を集中させることができる日を優先し、できるだけ大きな統一行動を実現させることめざすものです。国民春闘共闘・全労連は、この間、連合・大手大企業労組などの回答より一週間早く、先行回答を引き出し、たたかう労働組合の姿を可視化してきました。しかし、今年は、カレンダー上の並びから3月6日では、あまりに早いという問題があります。そうしたことから、出来るだけ多くの産別組織の結集を図ることを優先し提起するものです。

**②春闘前半の経験交流と後半での粘り強いたたかいへ**

3月13日回答集中日までの春闘前半で得た貴重な経験を交流し、後半の粘り強いたたかいを確認する集会などを3月期に具体化し、意思統一を図ることが重要です。一発回答で春闘を終えるのではなく、要求実現をめざす粘り強いたたかいをつくり上げます。全労連は、3月28-29日に単産・地方代表者会議を予定しています。

**③24 春闘公開ネット番組は3.13「賃上げ回答速報」と4.16「粘り強くたたかう仲間たち」**

23 国民春闘ではじめて行った、「どこよりも早い賃上げ回答速報ネット番組」(ユーチューブ)を24 国民春闘でも行います。現場からの参加を重視し、団体交渉や回答状況のリアルな状況を速報します。また、24 春闘では、4月1日~4月13日までの回答促進旬間でもネット特番で春闘後半を粘り強くたたかう仲間の奮闘と経験を交流します。4.10 最低賃金ビッグアクションデーの様子なども含めて4月16日(火)の夜に「24 春闘を粘り強く闘う仲間達のネット特番」行います。

**④24 国民春闘でたたかう仲間の可視化重視**

企業主導型春闘となる管理春闘が、連合の大手大企業労働組合によってつくられているもとで、たたかう労働組合の「労働組合主導型の賃上げ闘争」を埋没させず、可視化することが重要です。そのことが、「労働組合なら変えられる」「いっしょに声を上げれば変えられる」という希望を労働者・国民につくることにつながります。

賃上げ回答速報のネット番組をはじめ、マスメディアに向けての記者会見などを適時行いながら社会的にたたかうことは国民春闘共闘や全労連の社会的な影響力を高める上で極めて重要です。要求実現を引き寄せる戦術としても効果的です。たたかう仲間の励ましにもつながります。労働組合やストライキに注目が集まる中で、たたかう労働組合を見せる取り組みを重視します。



## 2、「非正規春闘」かかげ 24 国民春闘をたたかう

### (1) 非正規労働者やフリーランス等の賃上げや雇用を守る要求を前面に掲げ

24 国民春闘は、「非正規春闘」として非正規労働者やフリーランスで働く仲間の賃上げ・底上げ、雇用を守るたたかいの具体化をすすめます。また、ジェンダー平等実現の推進に向けても非正規春闘は重要です。最低賃金全国一律 1500 円以上の実現、企業内最低賃金の大幅引き上げ、公務職場で働く期間業務職員・会計年度任用職員の雇用を守ることや、たたかいで実現させた勤勉手当の支給などを確実に実行させることなどを「非正規春闘」として位置づけて取り組みを強化します。

また、最も重要なことは、職場の要求に非正規労働者や男女の賃金格差の是正を求める要求を明確にしてかかげ、当事者の自らのたたかいを促すとともに労働組合の中心要求として実現をめざすことです。これまでの賃上げ闘争でも、「正規労働者のベア回答で、非正規労働者の賃上げはないまま、ストを回避し妥結した」ケースも生まれています。最も困難な生活や不安定な雇用を背景に厳しい管理におかれる非正規労働者の賃上げと雇用を守ることは、労働組合として何よりも優先すべきたたかいです。賃上げ要求では、正規労働者の賃上げを上回る非正規労働者の賃上げを粘り強くたたかいます。24 国民春闘ではすべてのたたかいで「非正規春闘」を位置づけてたたかいます。

### (2) 要求の求心力で組織化し、当事者闘争をつくる

非正規労働者などの当事者を要求の求心力で組織化して当事者闘争をつくることが重要です。代理的なたたかいでは、要求実現をたぐり寄せることはできません。非正規労働者の声を聞き、身近な要求を 24 国民春闘で取り上げるなかで、請け負うのではなく共にたたかうなかで実現させることに徹底的にこだわりたたかきましょう。

公務職場で働く期間業務職員や会計年度任用職員の賃上げ分の 4 月遡及や勤勉手当の確実な支給、年度末の雇止めを阻止する要求を背景に、労働組合への加入をすすめ運動を強める必要があります。また、ヤマト運輸の 3 万人リストラが 2024 年 1 月に行われようとしており、ことは重大です。配達を請け負う個人事業主や直雇用で働くパート労働者が全国でいっせいに職を失う事態です。当事者の組織化とともに雇用継続に向けたたたかいを強化する必要があります。

## 3、ケア労働者、公務員賃金、公契約など社会的な賃金闘争

### (1) ケア労働者の大幅賃上げを賃上げのけん引役に

24 国民春闘でのケア労働者の賃上げは、23 春闘で前年並みの引き上げに留まったことから重点課題として取り組まなければいけません。ケア労働者の賃上げを実現させて、全体の賃上げのけん引役となるたたかいをめざします。4 月には医療と介護と障害の報酬改定がトリプルで行われます。公定価格や配置基準などの引き上げで、ケア労働者の大幅賃上げが可能となる報酬改定を求めて行きます。大切なことは、職場での団体交渉で、生活改善につながる賃上げを回答さ

せることです。その回答が賃上げ分を含めた報酬の改定を促すこととなります。

すべてのケア労働者の生活改善が実感できる水準での賃上げを求めます。同時に、ケア労働者の組織化に結ぶ運動を展開します。要求と組織化の結合で要求実現をめざします。

## (2) 公務労働者の賃上げに向けて

23 国民春闘、23 秋闘での教訓を生かし、官民共同のたたかいを強化し、24 春闘での大幅賃上げをめざします。2023 年の人事院勧告では、四半世紀ぶりに平均で 1%に迫るベースアップをさせました。しかし、物価の高騰など生活悪化を補い改善させる水準ではありません。さらに人事院は 24 年にむけて雇用の流動化や人事評価制度の強化を狙う「給与制度のアップデート」を検討しています。

24 国民春闘では、900 万人以上の労働者の賃金に直接的な影響を及ぼす公務労働者賃金の大幅引き上げ・底上げ、あらゆる格差解消を求めて、政府・人事院への追及を強めます。

2 月から 3 月にかけて公務員賃金の大幅引き上げを政府の判断と責任で実施することを求める「政府宛署名」を官民共同でとりくみ、職場と地域で広げていきます。

2 月 14 日の公務・民間一体の宣伝行動において、ディーセントワークの確立とともに、すべての公務員労働者の大幅賃上げ、期間業務職員や会計年度任用職員等の安定した雇用の実現などの要求を掲げ、地域経済の活性化をはかるためにも「社会的賃金」の引上げを求める世論を広げていきます。

こうしたとりくみを背景に、政府・人事院に対し、公務の魅力を取り戻し、公務労働者の生活を守る賃上げを直ちに行うよう厳しく追及し、春闘期における具体的な回答を求めていきます。あわせて、労働基本権の回復に向けた労使協議の開始を政府に強く要求していきます。

夏の人事院勧告に向けては、「人事院宛署名」や人事院前行動など官民共同のたたかいをすすめます。

## (3) 公契約運動の推進

自治体発注の建設工事や委託業務に従事する労働者等の作業報酬（賃金）額について規定する「公契約条例」は、全国 83 自治体（賃金条項型 28 自治体、理念型 55 自治体）で公契約条例が制定されています。東京の民間職場では、自治体が公契約として定めた賃金下限額を職場の労使交渉で、地域の最低相場として示し、時給 200 円以上の賃上げを実現させた経験が生まれています。建設現場従事や委託業務に従事する労働者等の賃金水準を守り、ダンピング受注を排除し、地域の活性化を図っていくために、公契約条例（法）の重要性を地域で認識・共有し、条例（法）制定運動を進めていきます。

- ① 自治体における条例の制定状況について、アンケート調査などを実施して地域での制定状況について把握に努めます。
- ② 公契約下で働く労働者の実態把握と組織化のため、公契約で働く労働者に対する「実態調査アンケート」に取り組みます。また、条例の制定に向け、自治体や委託業者団体との意見交換等も行いながら議会へ働きかけます。

- ③ 公契約法の制定をめざし、政府・関係機関へ働きかけます。

## 4、最低賃金全国一律制への法改正キャンペーン

全国一律最低賃金への法改正に向けた正念場を迎えます。2024年春の通常国会での法改正に向けて全力をあげます。また、職場では企業内最低賃金時給1,500円以上の引き上げを具体化し、職場から最低規制を強めること、当事者の組織化と合わせて取り組みを展開します。4月には、職場でのストライキを含む「4.10 最低賃金ビッグアクションデー」を全国の組合員参加で成功させて、法改正をめざします。

### (1) 最賃ビッグアクションデーは4月10日、「法改正のポイント」の学習

「法改正4つのポイント」の学習をすすめます。すべての単産中央と地方組織での学習会の実施に取り組みます。すでに、学習会を開催した地方組織をはじめ、機関会議等の中で「4つのポイント」学習会動画視聴や、担当が講師となった学習が取り組まれています。

職場・地域からすべての組合員の決起で「ストを含む多彩な行動を展開する『最賃ビッグアクションデー（仮称）』」を4月10日に全国一斉に取り組むことを提案します。具体的には、職場で24春闘の賃上げ要求などと合わせた最低賃金全国一律の実現を要求するストライキの実施や職場集会を開催するなど最低賃金の全国一律めざす意思統一を図ります。また、退勤時には全国一斉に地域組織レベルでの退勤時デモを組合員参加で実施して社会的にアピールするなど、各職場・地域で工夫した取り組みをすすめます。国民春闘共闘・全労連では、おそろいのワッペン作成など、統一した取り組みが実感できる工夫を検討していきます。

これをふまえ、全国一律最低賃金制度の実現と2024年度の最低賃金大幅引き上げと地域間格差の是正をめざし、次のとおりとりくみます

- ① ローカルビッグアクションに取り組む2月3日（土）を第1次最賃デーとして、全国でのとりくみを進めます。第1次最賃デーは、「4つのポイント」で懇談した国会議員を中心に、国会請願署名の賛同を広げます。
- ② 「最低賃金ビッグアクションデー」となる4月10日（水）を第2次最賃デーとしてとりくみます。
- ③ 国会請願署名の採択をめざし、5月23日（木）に議員要請などを行う第3次最賃デーをとりくみます。全国一律に賛同する国会議員を集め、最低賃金全国一律めざす国会議員学習会（仮称）を開催します。
- ④ 最低賃金の目安審議に向け、大幅引き上げなどをめざし、6月20日（木）を第4次最賃デーとして厚生労働省要請などを行います。
- ⑤ 最低賃金と人事院勧告の大幅引き上げをめざし、7月19日（金）を第5次最賃デーとして公務・民間一体の行動をとりくみます。

## (2) 地元国会議員への要請、意見書採択、政党への要請、署名を全国で展開する

最低賃金全国一律制への法改正をめざす取り組みの具体化がすすんでいます。2023年6月から開始した「法改正4つのポイント」での国会議員の賛同を取り付ける行動が12月末までを節目に全国で展開されています。厚生労働省に対し自治体・議会から全国一律制を求める意見書が提出された自治体数は、2020年は59、2021年は72、2022年は34、2023年は1月～9月までの途中集計で76自治体に上り4年で最高になっています。また、この4年間で一度でも全国一律の意見書を提出した自治体は167自治体に上ります。秋田県労連は、県内88% (25自治体中22)の自治体で全国一律を要請する決議を出させています。全国一律を求める国会請願署名は、2021年16.5万筆、2022年18.5万筆、2023年20万筆超を集約し、署名の紹介議員122人(2019年以降)に提出しています。

- ① 「4つのポイント」での国会議員からの賛同を広げる取り組みが開始されています。地方組織を基本に、全国国会議員にあたりきる取り組みをすすめます。
- ② 国会議員からの賛同とともに、地方自治体の3月議会にむけ、全国一律1,500円以上を求める意見書採択の取り組みをすすめます。
- ③ 最低賃金全国一律制度の法改正を求める請願署名(目標25万)をすすめます。2月22日(木)までに署名を集中して、24国民春闘の中央行動で国会議員への提出行動を取り組みます。また、中小企業支援の拡充を求める団体署名を2024年4月までを期限に取り組みます。

## (3) 地域での宣伝、マスコミ、SNS等での世論づくり

政府が進める支払い能力、生産性ありきの最低賃金引き上げ目標に対抗し、低賃金労働者の賃上げ、地域経済への波及効果などを前面に押し出し、地域での宣伝、マスコミ、SNS等で全国一律制度を求める世論喚起を図る取り組みをすすめます。全国一律法改正の必要性を広げるための宣伝物(プラスター・横断幕のデータ)を作成します。識者アピールなども検討していきます。

## (4) 最低生計費試算調査の推進と活用

最低賃金を全国一律制に法改正させる上で全国どの地域でも人間らしく暮らすための生計費に大きな差はないことを科学的な調査に基づくデータで示していくことは重要です。運動の確信にもつながります。特に、歴史的な物価高騰が続くもとでの新たな調査結果が必要となっています。東京・新宿区労連が1月からの調査開始をめざし作業と学習会を開始しています。また、群馬県労連会議でも学習会が行われました。現在までに28都道府県で調査されています。各ブロックからの支援も含めて促進していきます。

# 5、労働時間短縮、働くルール改善、労働法制守るたたかい

## (1) 賃上げと時短大運動「Time&Wageアクション」と36協定遵守「3・6サブロクの日」

人間らしい生活時間の確保に向けて労働時間短縮の運動構築を行います。秋闘から続けてい

る、「賃上げ」とセットで行う「時短大運動」(Time&Wage アクション) をすすめます。

ジェンダー平等と心身の健康、安全を実現するための時短の意義を確認するとともに、各職場では、労働時間と休日休暇の実態を把握し、月45時間を超える残業やサービス残業をなくす対策(繁忙職場の人員増等)を立て、労使交渉をとおして課題を解決します。その際、3月に36協定の改定を迎える職場が多いことから、同協定を活用した取り組みを重視します。地域では、3月6日をメモリアルデーにした「36協定遵守アピールデー」(通称3・6サブブロックの日)に取り組みます。

なお、教員の長時間労働問題については、給特法の見直しが政府内や与党内で検討されていることから、関係単産と連携を図りながら対応します。

各単産・地方組織では、積極的な取り組み事例を集約します。

#### ● 「36協定」(時間外労働及び休日等に関わる協定)

36協定の有効期限を確認し、その1か月前(多くは2月)から過半数労働組合の地位の確認、もしくは過半数代表者の獲得(管理職やアルバイト、臨時社員等を含む全職員の過半数の支持を獲得する労組アピールの対話活動と選挙活動)を行います。労働組合は、使用者側に、職場ごとの労働時間・年次有給休暇取得の実態報告を出させて長時間労働の実態を把握し、36協定の締結を交渉材料として、問題点の改善に資する手立て(採用増や職員配置の適正化、業務の整理等)をはかることを、協定締結の前提条件として確約させます。36協定において、所定労働時間の短縮、時間外・休日労働の上限の引下げ、特別条項の廃止などを求めます。その際、残業削減や労働時間短縮が賃金収入の減少につながる場合は、賃金の引上げを求めます(回答指定日まで36締結先延ばしをすることなども交渉戦術として重要です)。

また、36協定の内容を検討する作業時間などを業務上配慮することや施設利用に協力することは使用者側に義務があります。業務時間内の労働組合活動を認めさせていことにもつなげていくことができます。

### (2) 労働法制の破壊を許さず、労働者保護を拡大させる

裁量労働制の対象業務拡大・要件緩和、解雇の金銭解決制度創設、限定正社員(ジョブ型雇用)の普及、シフト制労働契約の濫用など、政府の「新しい資本主義」政策のもとですすすめられる労働法の規制緩和に対抗し、職場での具体的な事例をもとにたたかいを展開します。

労働者性を偽装した「雇用によらない働き方」が様々な業種に広がっています。その実態を暴露し、労働者保護の適用と就業条件の改善をはかる運動に取り組みます。

「過労・差別・いじめのない職場を! ~あなたもユニオンへ」と銘打った労働組合の取り組み周知と加入促進のキャンペーンを行います。

### (3) 雇止めを阻止し雇用安定をはかる

会計年度任用職員の3月末での雇止めに対する不安が広がっています。多くの自治体が最長3年や5年で雇止め・再公募を行うこととしており、雇用不安を訴える声があがっています。政府や自治体の政策の矛盾の是正とともに、非正規公務員の雇用をまもる運動を当事者の組織化で改善させられるように取り組みます。

労働契約法18条の無期転換ルールの抜本改正と均等待遇実現を求める運動を行います。当事者の組織化で雇止めを撤回させる運動を広げます。

#### (4) 「人手不足の原因は賃金不足」大幅賃上げ・底上げ実現で立ち向かう

深刻な人手不足の最大の原因は低賃金、過密労働、不安定雇用にこそあります。ケア労働者をはじめ、公務・公共サービスや教育に携わる労働者の人手不足が深刻です。交通・物流での2024年問題、小売、飲食サービス分野での人手不足は、社会維持に欠かせないインフラ機能を妨げ始めています。その特徴は、新たな採用の不足もさることながら、辞める人の増加、加えて細切れ労働の増加が顕著となっていることにあります。財界・政府一体となって日本的雇用慣行とされてきた「三種の神器」(年功序列、終身雇用、企業内労働組合)や新卒一括採用から成果型賃金や雇用流動化政策が中小企業や公務職場に置いても影響がはじめています。

長時間過密労働の解消、夜勤軽減や女性労働者をはじめ誰もが働き続けられる労働条件を確保することが、人手不足の解消、増員を図らせるための条件です。人手不足の解消には、とりわけ社会的な役割にふさわしい処遇の改善が急務です。また、労働組合の要求で若い労働者が働き続けられる職場のためにと、奨学金返還支援制度を企業につくらせた事例が増えています。これも一例です。賃上げや労働条件改善の好機でもあることを踏まえ春闘をたたかいます。まずは、対使用者要求を明確に運動を強化します。また、公定価格で規定されるケア職場などでは、国や自治体の責任を求めて行く運動をすすめていきます。同時に、産業別闘争の強化を図ります。

#### (5) 男女間差別の是正に向け、職場点検を

女性活躍推進法により、男女賃金格差の公表義務、努力義務が課せられたことを活用しながら、各職場で賃金の実態把握を行い、不合理な格差がないかどうか、チェックする運動を進めます。賃金闘争の前進に向けた重要な準備として、賃金プロットを作成します。

#### (6) 新たな労働政策を考える取り組み

政府が「労働移動の円滑化」や労働者のフリーランス化を促進する政策の一環として、雇用保険制度やリ・スキリング政策(職業訓練制度)、税・社会保険制度の見直しを進めていることに対し、労働者保護を高める観点での労働法制・労働政策を研究し、まとめる作業を進めます。

#### (7) 労働安全衛生を職場に根付かせるとりくみ

コロナ禍を経験したことにより得た教訓と課題をふまえ、職場ごとに労災事故防止のための労働安全活動を強化することが求められます。

転倒事故防止や過労死・過労自殺の根絶に向け、安全委員会や衛生委員会で職場状況を点検するとともに、男女別更衣室の確保等や障害者・LGBTQなどへの配慮を含めた職場環境改善要求などを職場でとりまとめ、春闘要求書とともに経営者(使用者)に改善を求めます。

- ① すべての職場で安全点検を行い、労災事故防止に向けた職場点検を行います。

- ② 過労死や過労自殺を根絶するため、すべての職場で労働時間管理の状況を点検します。
- ③ ジェンダー平等と障がい者に対する合理的配慮の観点から、職場環境を点検します。
- ④ 以上の状況をふまえ、職場環境改善にむけた要求をとりまとめ、春闘期に経営者(使用者)に改善を求めます。

## 2 公務・公共体制、社会保障の充実、生活圏での公共を取り戻すたたかい

新自由主義経済が推し進められる下で、公務・公共サービスの民営化、縮小が際限なく強められています。病院や学校、保健所、鉄道などの統廃合や独法・民営化、公共部門の業務委託や派遣の導入、そして正規職員から低賃金・不安定雇用で働く非正規職員への置き換えなど、あらゆる分野で公的役割が削り取られています。学校給食無償化、水道民営化の阻止や自治体業務の委託中止をはじめ、「公共の再生」を求めるたたかいが各地で広がりつつあります。「子どもたちにもう一人の保育士を」などの運動は、公共を取り戻すための貴重な経験です。

こうした地方・地域での個別具体的なたたかいだけではなく、新自由主義をすすめる政府を転換させるたたかいが欠かせません。これまで民営化や独法化、業務委託などに反対する地域との共同のたたかいのなかで積み上げられてきた経験や教訓を全体で共有し、新自由主義的改革に抗し、住民のいのちと安全、人間らしい生活を守る幅広い運動を起こしていきます。

こうした住民と労働組合の共同による「公共を取り戻す」たたかいの交流、情報共有をはかり、さらに全国に広げることを目指します。

### (1) 「我が街の公共」を生活圏の地域住民との共同で取り戻す

実態把握が可能な業務を洗い出し、問題点や課題の解決に向け、要求確立から開始し、当事者の組織化、関係団体との共同などで再公営化や問題解決を求める運動の構築をめざします。

地域の維持は、公共なしには成り立ちません。地域から学校、保育園、病院、郵便局、そして鉄道・バスなどの公共交通が、民営化、市場化されることで、次々に奪われています。地域の疲弊に歯止めがかかっていません。公共を取り戻さなければいけません。

公共維持に欠かせない施設などが指定管理制度によって、採算管理が強められ、そのしわ寄せが労働者にむけられる現状が相次いでいます。国や自治体の公的責任の放棄です。学童職場や福祉職場など極めて深刻な状況があります。当事者の組織化と合わせ労働者の生活と公共を守る視点から労働組合としての役割発揮が必要となっています。

深刻な「教員未配置」により、「教育に穴があく」状態が広がっています。教員の長時間過密労働は限界を超え、教員の病休・休職・退職など人手不足の悪循環を生んでいます。すすめられる学校統廃合に地域住民とともに反対運動などがとりくまれています。全教・教組共闘連絡会は、子どもと教育について、教職員や保護者、地域が草の根から交流を深める「子どもと教育を考え、

語り合う教育大運動 1741」を全国各地で展開する計画です。全国 1741 自治体での「地域教育懇談会運動」などを地方・地域組織とも共同し取り組みをすすめてみましょう。

「子ども達にもう一人の保育士を」の運動が配置基準の見直しなどに道を開き始めています。引き続き、全国的な運動となるようにアシストし、保育職場で働くすべての労働者の処遇改善と増員の要求実現に向けて取り組みをすすめます。

具体的には、次のとりくみをすすめます。

- ① 国・自治体による公共部門の新たな民営化や指定管理者制度の導入について情報収集を行い、地域住民とともに安易な制度導入を行わせないようとりくみを進めます。
- ② 公的事業を民間委託することに対し、地域に問題提起する宣伝をとりくみます。
- ③ 国内にカジノの設置をさせないため、設置が予定されている地域とともに反対運動をとりくみます。また、「税金の究極の無駄遣い」とされる大阪関西万博の中止、労働時間規制の除外やタクシーのライドシェア促進などは許さないたたかいを展開します。
- ④ 公共交通廃止反対の運動などが地域住民から提起された場合、当該地域にある職場の労働組合からも積極的に参加します。
- ⑤ 公共機関である学校や病院、国や自治体の出先機関などが統廃合される動きが出た場合には、当該の地域に状況を知らせるとともに、住民と一体となった運動の構築を図ります。

## (2) 社会保障・社会福祉の充実めざす

政府は、コロナ禍にケア労働者などが経験した医療崩壊などを二度と起こさない対策を取るどころが、社会保障経費の自然増分を抑制する姿勢を変えていません。一方で、防衛費予算は、7.7 兆円へと天井なき軍拡がすすめられようとしています。75 歳以上の高齢者医療費 2 割化が強行され、介護保険料の原則 2 割化など、社会保障の総改悪がすすめられようとしています。また、本年度から年金支給額が引き下げられるなどの政府の理不尽な姿勢があらわになっています。

2024 年春には診療報酬、介護報酬、障害福祉等サービス報酬のトリプル改定が行われます。23 春闘で据え置かれたケア労働者の大幅な賃上げ・底上げを求める、日本医労連や福祉保育労のとりくみに連帯してたたかいます。

## (3) 若者も高齢者も安心できる年金めざす

年金の引き上げを掲げ、年金の引き下げをすすめようとする政府の策動を阻止するたたかいに全力をあげます。ジェンダー不平等社会が女性の低年金に追い込んでいます。実態の告発、若い世代に知らせていく取り組みを強化します。

2012 年改正法の「2.5%の年金削減」は、憲法 29 条の「財産権」、憲法 25 条の「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」、憲法 13 条の「個人の尊厳」を侵害し、社会権規約の「後退禁止原則」に違反するものです。「マクロ経済スライドを廃止し、減らない年金制度の確立」「最低保障年金制度創設」(当面、基礎年金の国庫負担分 3 万 3000 円をすべての高齢者に支給すること、年金の毎月支給)を求めていきます。



高齢労働者が急増するもとの、その労働環境や低賃金の実態が明らかになっています。低年金と人手不足を背景に高齢労働者はいま912万人にも上るとされます。過酷な実態の打開は、まずは当事者が声を上げることが必要です。労働組合への組織化をすすめともにたたかう社会的な動きを醸成することをめざします。また、非正規春闘と合わせて社会問題化することをめざします。

具体的には、次のとりくみに積極的に結集します。

- ① 雇用と年金署名を通常国会に提出するため、紹介議員の要請と署名提出集会を行います。
- ② 新たな年金署名を確立し、2024年春からとりくみを開始します。

#### (4) 公共交通、食と農業など地場産業をまもる取り組み

- ① 地域の過疎化によるローカル線の相次ぐ廃止や運転手不足による路線バスの廃止・縮小に反対し、地域の公共交通をまもるたたかいを展開します。地域住民の移動の自由を保障し、地場産業の維持、地域社会の発展に欠かせない交通インフラが維持されるよう地域の取り組みに結集します。
- ② タクシーの「ライドシェア」導入を阻止する広範な地域共同のたたかいを緊急に組織します。旅客運送に必要な二種免許を持たない運転手に営業を解禁するライドシェアは、利用者の安全とタクシー労働者の賃金低下、タクシー産業の崩壊につながるものです。諸外国では、性犯罪や暴行、交通事故の多発が報告されています。政府主導で公共交通を破壊するライドシェア導入を阻止するため自交総連などとともにたたかいます。
- ③ 日本のカロリー自給率は38%と先進国の中でも最低となっています。政府が検討している現在の食糧・農業・農村基本法に代わる「新基本法」では、食料自給率を単なる一指標とし、食料自給率向上に対する国の責任を放棄しようとしています。国民春闘共闘・全労連は、全国食健連とともに食料自給率の向上を政府の法的義務とするよう運動を広げていきます。
- ④ また、全国各地の自治体で広がる学校給食の無償化を後押しし、さらに広がるよう支援するとともに、安全・安心な地元の農畜産物・食品の活用を図るよう取り組みをすすめます。

#### (5) 税・財政の民主的・根本的改革で「所得の再配分」機能の発揮を

##### ① 直ちに消費税5%への減税とインボイス廃止を求める取り組み

コロナ禍や物価高騰などにより労働者の暮らしは苦しくなるばかりです。世界では付加価値税（消費税）を引き下げる動きが、103の国と地域に広がっています。しかし、政府・財務省は、国民からの消費税減税を求める声を拒否しつづけています。消費税は、低所得者ほど過重になる不公平税制です。廃止させることをめざしつつ、直ちに5%への減税を行うよう求めていきます。同時に、個人事業主や小規模事業者に増税を科すインボイス制度の廃止を求めてたたかいます。

##### ② 保険証廃止 STOP、マイナンバーカードの取得強制を許さない取り組み

2024年秋に狙われている保険証廃止をやめさせ国民皆保険制度を守る運動に全力をあげ

ます。23 秋闘で続けてきている「保険証を残してください。国会請願署名」を全体目標 100 万筆達成に向けて取り組みます。保険証の廃止を許さないことでマイナンバーカードの強制をやめさせていきます。

### 3 政府の改憲策動を止め、憲法が活かされる社会を

#### 1、2つの戦争の即時中止、軍拡・増税阻止、改憲を許さない

海外では昨年 2 月 24 日、ロシアによるウクライナへの侵攻が始まり現在も戦闘が続いています。そして今年 10 月 7 日には、パレスチナのイスラム組織ハマスがロケット弾や戦闘員の侵入によってイスラエルへの大規模な攻撃を仕掛け、イスラエルが報復攻撃を続けており、緊迫した情勢となっています。

一方、日本では岸田政権のもとで「安保関連 3 文書」（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「中期防衛力整備計画」）閣議決定に基づく、具体化が国民議論もないまま進められています。岸田首相は 9 月 13 日の記者会見で、憲法改正について「改憲を実現したいという思いはいささかも変わっていない」と話し、2024 年 9 月の任期中改憲を目指しています。改憲阻止の運動を強化していきます。

また、組合員一人ひとりの「平和の基礎体力」を強化するために、学習会や活動交流会などに取り組んでいきます。

### 4 4つのアプローチと組織強化・拡大に全力をあげる

24 国民春闘の前進に向けて「4つのアプローチ（戦略）」の具体化を図ります。一つは、ただ労働組合のバージョンアップを図ることです。具体的には、①ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織になること、②産別統一闘争と地域統一闘争への結集を強め、企業内労働組合の弱点克服をめざすたたかひの構築、③全組合員に依拠した組織強化・拡大に成功できる組織になることです。二つ目のアプローチは、差別の根絶と格差の是正へ、「非正規や女性差別の根絶とジェンダー平等の実現」をすべての運動に位置付けることです。三つ目のアプローチは、組合員の力を最大限に引き出し、要求運動と拡大の結合で組織の再生を図ることです。四つ目は、要求実現が可能な政治への転換で要求実現を図ることです。これら、4つのアプローチを 24 春闘で具体化を図っていきます。特に、春闘を通しての仲間づくりに力をつくします。

# 1、非正規や女性差別の根絶とジェンダー平等の実現

非正規労働者や女性差別の根絶、ジェンダー平等の実現に向けて、すべてのたたかいを通じて追求していくことが求められています。

労働組合組織の自己改革を通じて、社会的な運動へと広げる具体化が必要です。すべてのたたかいでジェンダー平等を位置付けてたたかいます。

- (1) ジェンダー平等の推進をすべてのたたかいに位置付けてたたかいます。
- (2) 会議の持ち方や開催方法を工夫するなど手立てを尽くして、機関会議での女性の参加率を引き上げていきます。
- (3) ジェンダー平等を学習運動の柱に位置づけ、学習交流会の開催など学習を広げます。
- (4) 男女間賃金格差の解消、税と社会保障の個人単位化、同一労働同一賃金などの政策化をすすめ、政党要請などにとりくみます。
- (5) 職場、地域で女性、青年、非正規雇用で働く労働者、子育て世代の声と要求にむきあい、労働相談を含めて組織化のとりにくみを強めます。

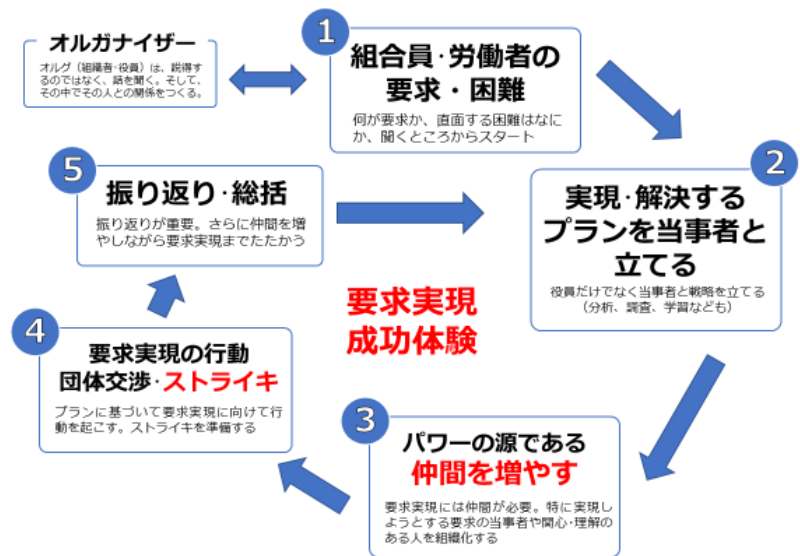
# 2、仲間を増やして春闘に勝利しよう

## (1) 組織強化・拡大「要求で当事者を組織化するスタイルの実践を」

組織強化・拡大の焦点は、23 春闘につづき、要求で当事者を組織化するスタイルを確立することにあります。「仲間を増やして春闘に勝利する」ことの実践です。春闘での組織拡大は、4月の新歓期での拡大が主な流れとして取り組まれてきました。加えて、かかげた春闘要求の実現をめざす過程の中で、要求にかかわる労働者への働きかけを通じて、「労働組合に入って、いっしょに要求実現を図ろう」との対話を広げるスタイルを確立します。

幹部請負型の活動から、当事者とともに要求実現を図り成功体験をとにするスタイルの組織活動をめざします。その中で、組合員の成長とともに、仲間づくりをすすめます。

要求の求心力で組織拡大とは 要求実現の道筋・成功体験を共有する概念図



## (2) 12月～2月に「春闘要求実現！仲間増やし集中期間」

春闘前段闘争の位置づけも含めて、12月～2月に「春闘要求実現！仲間増やし集中期間」を設

けて、職場や地域での未組織労働者への働きかけをすべての単産・単組での取り組みに広がります。

### (3) レイバー・ノーツ大会 in シカゴに代表団を派遣

国民春闘共闘・全労連では2024年4月に米国シカゴで行われるレイバー・ノーツ大会への参加者を募集し、派遣します。レイバー・ノーツは米国で「労働運動に運動を取り戻す」をスローガンに、1979年から活動を続けている労働者教育、出版、活動家育成などを行なっている組織です。2年に一度行われる大会には、全米の労働組合運動活動家はもとより世界中から集い、250ブースを超えるワークショップや講演、戦略会議などが3日間にわたって行われます。2022年の前回大会には約4千人が参加し、スターバックスやアマゾンの組織化の教訓、教員や医療、自治体などの活動家の実践的な交流、講演会などが行われました。

国民春闘共闘・全労連では2024年4月19-21日（旅程は4月18日～24日）にイリノイ州シカゴで行われるレイバー・ノーツ大会に参加し、米国労働運動高揚の最前線から組織化や組合結成の教訓を直接学ぶために50人を目標とする代表団を派遣します。国民春闘共闘・全労連の参加組織の幹部、オルガナイザーの参加を呼びかけます。

### (4) 情報発信の強化、SNS、メディアの活用強化を図る

動画、ライブ配信と組み合わせたSNSの活用、オンラインのX（旧Twitter）デモ、オンライン署名活動などこの間の蓄積を加盟組織とも共有しSNSの活用推進を図ります。既存の機関紙や宣伝物（紙媒体）との関係で、組合員に情報を伝え運動を組織し、未組織労働者をはじめ広範な労働者に国民春闘共闘・全労連の運動を伝え、組合加入を促進するためにどのような情報発信へ刷新することが必要か加盟組織の力も借りて検討を進めます。

## 3、地域春闘の構築でたたかう労働組合の本領発揮を

### (1) 地域組織運動活性化の3つの意義とすべての労働者を視野にした24国民春闘

24国民春闘は、地域組織運動の活性化ですべての労働者を視野にしたたたかひの構築をめざします。地方・地域組織運動を活性化させる意義は3つです。一つは、地域春闘を構築する意義があります。労働者の生活も職場も地域経済も、すべて地域あってこそ成り立っているものであって、地方・地域の労働運動の活性化なくして要求前進は図れないということです。労働組合が企業主義に陥ってしまえば、資本の思うつぼです。単産・単組の運動を地域でつなぎ地域春闘を構築することが必要です。労働者が団結し、労働条件の底辺競争をさせない公正な取引の実現を求めるなど、地域で企業を包囲することが産別闘争の前進の上でも極めて重要です。二つは、すべての労働者を視野に入れた運動を構築する上で、地方・地域運動の活性化は欠かせません。広大に広がる未組織労働者の労働組合への組織化で、要求実現につなぐ意義があります。三つ目の意義は、地域組織運動の活性化で、地域そのものをつくる拠点としての役割発揮にあります。新自由主義による経済が社会を覆いつくすも「公共を取り戻す」ことや政治を労働者・国民に取り戻すたたかひでも地域を守る拠点としての地方・地域組織の活性が求められています。厳し

い地方・地域組織の活性化に向けて、24 国民春闘では特別に重視してたたかう労働組合の本領発揮をめざします。

## (2) 地域春闘の構築

### ①「地域総行動月間」を12月～2月に展開

最低賃金の全国一律制の実現、4月10日に行う「最低賃金全国一律の実現めざす最低賃金ビッグアクション」を地域総行動の中心課題に据えて具体化を図ります。また、「中小企業支援の改善」「ケア労働者の賃上げ」「公共をとり戻す」を要求として、地域から賃金引き上げの大きな世論づくりと地域の未組織労働者の組織化に向け、産別と地域が一体となった取り組みで実現を図ります。地域総行動の期間は、春闘前段闘争を含めて12月～2月までの3ヵ月間とします。

徳島労連や愛労連では単組の経営者に対して、地方・地域組織から統一要請を行う取り組みが力になっています。大幅賃上げ・底上げ要求に対して誠実な回答を求め、地域ならではの要求をぶつけます。他の単産の代表者などの対角線の参加で連帯して行う効果や何よりも当該単産の活性化につながっています。回答集中日に回答を出すようになった、単組の要求提出率が100%になったなど力になっています。また、各地の自治体キャラバンでは、地域経済の衰退、人口減少、人手不足等の問題が自治体行政から出され、その解決には労働者の賃上げと最低賃金の引き上げとともに地域間格差の是正を求める声が出されています。24 国民春闘でかかげる要求の実現が地域経済維持の要となっています。

### ② 最低賃金全国一律の法改正の実現に向けて全力をあげる

最低賃金の全国一律制の実現に向けて、地元国会議員への要請をはじめ、請願署名の地域団体・未加盟組合への依頼活動、地元自治体・議会での国に対する意見書採択を中心に取り組みます。政府、国会議員に対し地域から法改正と中小企業支援の強化を求める取り組みを展開します。

### ③ 賃金上げろ！最低賃金全国一律実現！ローカルビッグアクションを2月に

「賃金上げろ、最低賃金全国一律の実現、物価高騰から生活と地域経済と公共を守れ、ケア労働者の賃上げを！ローカルビッグアクション」は、2月3日(土)を集中行動日として2月中に地域ごとに決起の場を設けていきます。県庁所在地はもとより、地域組織で地域の共同できる団体の参加を得て集会、アピール行動などを成功させます。

### ④ 3.13 賃上げ回答集中日、翌日14日のスト含む全国統一行動での支援

賃上げの最大のヤマ場である3.13 賃上げ要求回答集中日、3.14 全国統一行動を職場と地域一体で成功させます。各産別が行う統一ストライキ行動等への積極的な支援、全国統一行動では地域でのアピール行動に取り組みます。また、3.14 回答速報特番に参加します。23 春闘での日本医労連・全医労の全国ストへの地域支援などを教訓に、さらに幅広いスト支援や連帯する行動を展開します。

### ⑤ 最低賃金全国一律法改正実現「最賃4.10ビッグアクションデー」

24 国民春闘の最重点課題である最低賃金全国一律への法改正の実現に向けて職場・地域からすべての組合員の決起で「ストを含む多彩な行動を展開する『最賃4.10ビッグアクションデー

(仮称)』を4月10日に全国一斉に取り組みます。具体的には、職場では、ストライキ実施や職場集会を開催するなど最低賃金の全国一律めざす意思統一を図ります。また、退勤時には全国一斉に地域組織レベルでの退勤時デモを組合員参加で実施して社会的にアピールするなどをイメージしています。地方組織単位だけでなく、地方組織で単組や職場から組合員の参加を得て成功できるように取り組みを開始します。

**⑥ 単組・職場の経験交流の場「地方・地域春闘討論集会」を開催しよう**

春闘の経験交流を地域レベルで行う「地方・地域春闘討論集会」の開催を具体化しましょう。現場からの組合員の参加で、多彩な産業・職種による春闘交流が大きな力となります。12月～2月の地域総行動の期間では春闘準備の交流、3月～4月には春闘本番での交流などをイメージしすすめましょう。

以上

## 【24 国民春闘の行動計画】

- 12 月～2 月 地域総行動月間
- 12 月～2 月 春闘要求実現！仲間増やし集中期間
- 1 月 09 日(火) 新春宣伝
- 1 月 10 日(水) 新春合同旗開き
- 1 月 12 日(金) 春闘闘争宣言行動（経団連前）
- 1 月 19 日(金) 国民春闘共闘第 2 回単産地方代表者会議
- 1 月 24 日(水) 全労連第 65 回評議員会（～25 日・木）
- 1 月 31 日(水) 24 国民春闘決起集会（中野ゼロホール）
- 2 月 03 日(土) 「賃金上げろ、物価高騰から生活と地域経済と公共を守れ、ケア労働者の賃上げを！ローカルビッグアクション」第一次最賃デー
- 2 月 14 日(水) 公務民間一体の宣伝行動
- 3 月 02 日(土) 金属労働者のつどい（東日本）
- 3 月 03 日(日) 金属労働者のつどい（西日本）
- 3 月 06 日(水) 3.6 サブプロクノの日「36 協定遵守アピールデー」
- 3 月 07 日(木) 「低賃金と物価高騰から生活守る 賃金上げろ！最低賃金全国一律実現！中央大集会」（日比谷野音）、国会請願デモ／国会要請行動／全国参加**
- 3 月 13 日(水) 重税反対行動(予定)
- 3 月 13 日(水) 賃上げ回答集中日、24 春闘「賃上げ回答速報ネット特番」**
- 3 月 14 日(木) 全国統一行動日（統一ストライキ）**
- 3 月 15 日(金) 全国いっせい記者会見（賃金回答）
- 3 月 28 日(木) 単産地方代表者会議（全労連）（前半経験交流と後半のたたかいへ）～29 日
- 4 月 1 日～13 日 回答促進強化旬間
- 4 月 10 日(水) 最低賃金全国一律制の実現めざすビッグアクションデー 第二次最賃デー**
- 4 月 16 日(火) **24 春闘を粘り強く闘う仲間達のネット特番**
- 4 月 18 日(木) レイバー・ノーツ大会 in シカゴ（～24 日）
- 5 月 01 日(水) 第 95 回メーデー
- 5 月 03 日(金) 憲法集会
- 5 月 23 日(木) 国会行動・第三次最賃デー 国会議員学習会（仮称）
- 6 月 20 日(木) 第四次最賃デー 厚生労働省要請（最低賃金要請）
- 7 月 19 日(金) 厚労省・人事院包囲行動 最低賃金と人事院勧告の大幅引き上げ（公・民一体）  
第五次最賃デー

以上