

職場から日本全体の力関係を変える国民春闘

全労連事務局長 のむら ゆきひろ 野村 幸裕

19国民春闘が始まった。今春闘では職場からのたたかいで日本全体の力関係を変え、大幅賃上げ・底上げ、労働時間短縮、ハラスメント一掃、消費税増税反対、原発ゼロ、平和な世界づくりなど、諸要求を実現する。共同を広げ、安倍暴走政治を終わらせ、労働者・国民のための未来を切り拓く運動を展開する。

全労連統一闘争と産別統一闘争に結集し、ストライキ権を背景にして経営者に対するたたかいを強め、要求実現を図る。地域総行動で、諸要求の正当性を確認し、すべての労働者・国民の共同を各単産・単組からの参加で成功させる。各単産・単組の役員は地域の行動の成果を職場にフィードバックし、要求の確信を強め、職場の諸要求を握って離さず、粘り強くたたかう。

今春闘は、要求でもたたかい方でも、それぞれを有機的に結合させることを重視する。課題は多岐にわたるが、根本は一つである。企業が国際競争で勝ちぬくため、労働者を対立させ、不当な競争を強い、労働者の働き方や生活を低下させようとしていることである。課題ごとの違いと関連を意識して見ると安倍暴走政治の本質が明らかになる。たたかい方も課題を自らの課題とすることによって、職場と地域、職場と全国が一体となったたたかいをつくることができる。

孤立させられ、孤独化している労働者の悩みや怒りを共有化することが要求前進の基礎である。要求の旗を掲げ、共同を広げ、要求を実現する。今各地で、労働組合と市民との共同が広がっている。競争から協調・共同へ。大量生産・大量消費から持続的な経済循環への転換を図って、「8時間働けば人間らしく暮らせる社会」を統一と集中・共同で実現していこうではありませんか。



1 春闘から国民春闘へ



要求でもたたかいでも広がりをつくってきた

労働者の賃金は、労働力の対価である。その内容は労働者とその家族の生活費および次世代の労働者の育成費である。賃金は職場における経営者との労使交渉で決定する。労使交渉は労働力の需給関係を背景にしながら、実態としては日本全体の労使の力関係、すなわち日本の労働者の賃金闘争の結果で決まる。

日本の労働者の賃金闘争は、1955年以降、「春闘」という形でたたかわれてきた。賃金は「年功序列賃金」を基本に毎年、新規採用が一斉に行わ

れる春に改定される。「春闘」は、「企業別組合」という組織形態をとる日本の労働組合が、企業の枠を乗り越えて、日本の労働組合全体で力を合わせて、「要求、日程、戦術」を統一してたたかってきたところに特徴と本質がある。一つひとつの労働組合のたたかいでは突き破れない資本の壁を労働組合が団結して、たたかうことで打ち破ってきた。

したがって、広がり第1は企業の枠を超えてたたかうことである。企業主義に陥らないことや企業内だけでたたかわないことが重要である。日本の労働組合全体でたたかうということは「力を集中」してたたかうことである。要求や日程、戦術を統一すること、「官民一体」、「単産・地域総がかり」となっていたたたかうことである。

広がり第2は賃金要求だけでなく、労働者の生活全般の課題を取り上げてきたことである。春闘は、民間の組織労働者の賃金闘争を基本としながら、労働時間や安全衛生など労働条件全般の改善に関わる要求や雇用の安定に関わる要求を掲げ、その改善・実現をめざしてたたかってきた。同時に労働者の生活に影響を及ぼす国や地方自治体への制度・政策要求も課題となる。労働者の立場から労働法制や税・社会保障制度の充実を求めてたたかうことである。

広がり第3は、民間の組織労働者だけでなく、非正規雇用労働者や未組織労働者を視野に入れ、共同を広げていくことや公務労働者や公務労働者の労働組合がともにたたかっていくことである。そして、その成果を全労働者に広げることが日本全体の力関係を変える力となる。



国民春闘への発展

「春闘」の共同のたたかいの広がりには、さらに「国民春闘」へと展開する。すなわち国民のいのちと暮らしを守るたたかい、憲法や平和、民主主義を守るたたかいへと発展した。つまり、春闘を民間の組織労働者だけでなく、すべての労働者とともにたたかい、すべての国民と共同してたたかっていくことが、日本全体の力関係を変えていくことになり、結果として賃金引き上げにもつながってきたのである。1960年の安保闘争の翌年、1961年の春闘ではじめて2ケタの13.8%の賃上げを実現した。国民春闘として発展した1973年、1974年の春闘は史上最高の賃上げ、1973年の20.1%、1974年の32.9%を実現した。

なお、ストライキ件数は1975年の1万1576件。また、労働組合の組織率は34.4%であった。国民世論と結合させた運動の中でストライキ権を行使し、大幅賃上げを獲得したことが示されている。



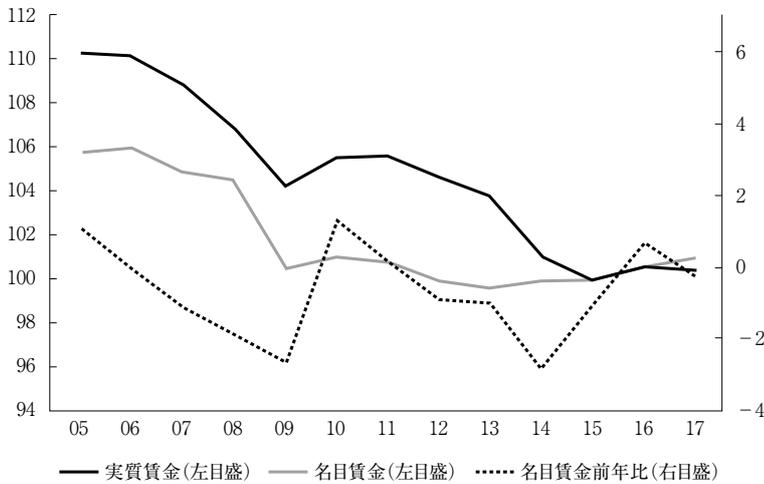
社会的な賃金闘争の提起

賃金引き上げと底上げの一体化を

「日本経済新聞」は1974年5月9日の1面で「日経連は危機感を高めた」と報道した。事実、日経連（日本経営者団体連盟）は1974年11月の『大幅賃上げの行方研究委員会報告—労使とも国民経済の立場で考え直そう』で「1975年にインフレ抑制のため賃上げ率を15%に抑え、1976年から一桁台に下げるべき」とした。さらに、政府による緊縮財政政策と公務員の賃上げ抑制の重要性も指摘した。その後も「名目賃金上昇率を実質生産

図表1 賃金の推移

(2015年を100とした指数)



2009年9月鳩山内閣発足 2012年12月第2次安倍内閣発足

出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」から作成

性上昇率の枠内に抑える」生産性基準原理と賃上げを経済と整合させる経済整合性論を展開し、企業の支払い能力論を掲げ続けた。この議論は新自由主義による競争市場至上主義や個人責任論、株主優先論などをうみ、グローバル化する大企業に労働者や国民を従属させることとなった。その結果、非正規雇用労働者の増加や賃金の抑制が起こり、低賃金労働者の増加をうんだ。同時に格差も拡大した。格差の拡大は労働者間に留まらず、企業間や地域間の格差に広がり労働者・国民の生活悪化を招いている。

ここに大企業と労働者、大企業と地域経済という対立構造を見ることが出来る。そこで、抑制された賃金の引き上げを実現するためには職場における経営者に対する統一闘争とともに地方・地域での「賃金引き上げによって循環型で継続的な地域経済を」との世論を形成していくことが不可欠となった。全労連・国民春闘共闘委員会はこのような賃金闘争の新たな展開として「社会的な賃金闘争」を提起した。職場のたたかいと地域の運動とを車の両輪としてたたかう春闘として発展させてきた。財界のいう大企業本位の「賃金経済整合性論」という非科学的で政治的な押しつけに対し

て、「地域経済の活性化」という軸を立てて主体的に運動をつくるものである。なぜなら、日本企業の9割は中小企業であり、地方・地域は大企業にうまく利用されている。その結果が閉塞感から抜け出せない日本経済の現状である。そこで、全労連・国民春闘共闘委員会は、民主的な「経済と賃金の相乗効果」論を対峙し地域からの民主的なたたかいを提起してきたと言える。

19国民春闘では、これまでのたたかいを継承発展させ、さらに要求と行動の結合し、共同を広げ、安倍暴走政治から「8時間働けば人間らしく暮らせる社会」という未来を切り拓くたたかいを展開する。

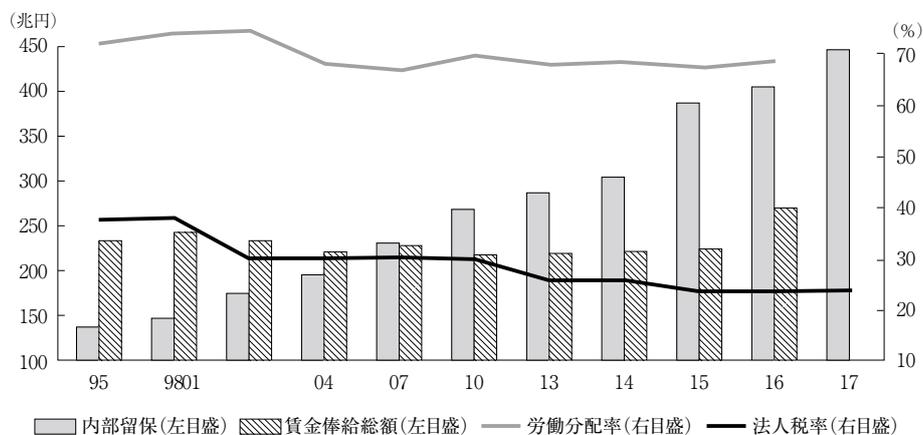
2 要求は職場にある

たたかいは基本は要求である。要求は職場にある。職場の要求を産別要求にし、諸要求実現の旗を高く掲げ、ストライキ権の行使を背景に統一して職場組合員全員でたたかい抜くのが国民春闘である。職場から要求を組み立てることを前提として19国民春闘で特に重視する課題について、触れる。

実質賃金の回復による大幅賃上げ

安倍首相は「財界に3%の賃上げをお願いしている」と賃金の上昇に寄与しているかのような発言をしている。しかし、発言自体に大きく2つの点で誤りがある。

図表2 賃金・法人税率が下がり内部留保が増えた



出所：内閣府「国民経済計算年次推計」財務省「企業法人統計」から作成

ひとつは労使自治に介入している。賃金交渉は全労働者と全経営者の間でのたたかいであり、各労使が労使協定で決定するものである。政府が介入すべき課題ではない。ましてや労働者の実態を反映したものでなく、労働者の要求でもない「3%」は机上の空論である。GDP(国内総生産)を600兆円にするという安倍政権の政策に労働者の賃金を追随させようとするものである。

ふたつは、実質賃金の低下を容認する発言である。財界への発言のように装いながら、実は労働者の要求を抑え込む効果を狙ったものといえる。なぜなら、安倍首相が誕生してからも実質賃金は5ポイント下がっている。自らの政権による失政を補うための賃金引き上げの最低ラインは5ポイント以上であるべきで、安倍首相の「要請」は賃上げを3%に値切っていることとなる。

さらに、安倍首相は「生産性を上げて賃金引き上げを」とも言っている。これも観念的な議論である。日本における1995年から2014年までの一人当たりの生産性は約18ポイント上昇している。しかし、一人当たりの報酬は1.5ポイント減少している。今、政府に求められているのは、一人当たりの報酬額の引き上げである。そのために必要なことは第2次安倍政権以降、3割も増加し、425兆円(金融・保険業で78兆円。金融・保険業を除

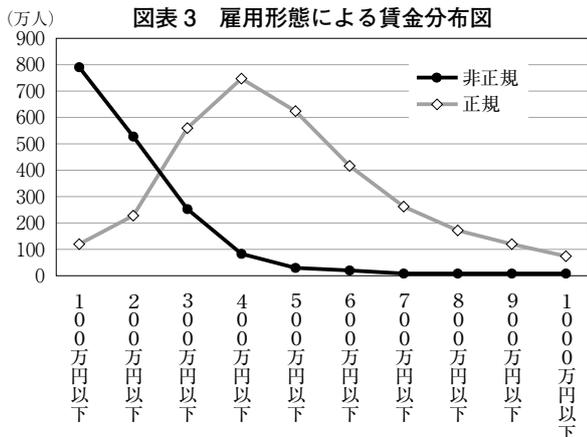
く資本金10億円以上の企業5000社で347兆円)に達している内部留保の活用促進政策や中小企業支援だ。大企業に対する法人税の引き上げを直ちに行うとともに、内部留保への課税も実施すべきである。

賃金闘争は職場でのたたかいが重要である。全労連や単産の統一闘争に結集し、ストライキを軸に第1次回答で要求額を実現することに全力でたたかう。要求とかけ離れた回答の場合は職場での議論と意思統一を行い、2次・3次と闘争を強め、粘り強く回答額の上乗せを図るたたかいを展開する。生活設計できる賃金の引き上げを実現する国民春闘である。

最低賃金の低さが賃金全体を引き下げている

賃金支払い総額を労働時間で割ってみると、最低賃金(最賃)を下回っている労働者が少なくない。

現行の最賃は、加重平均で874円である。しかし、最も高い東京は985円、最も低い鹿児島は761円である。その差は2006年には109円であったが224円まで拡大している。ペットボトルの値段は基本的に全国どこでも同じである。最賃の格差が



出所：国税庁「民間給与実態統計調査」から作成

労働者の道県外への転出に繋がり、人手不足・地域の経済の疲弊・地域社会・文化の混迷を招いている。「最賃今すぐ1000円。めざせ1500円」の声を広げて現行制度での格差是正と全国一律最賃制度を確立するための法改正を求めた、たたかいを展開する。全国一律最賃制度を統一地方選挙や参議院選挙での争点に押し上げ、候補者の公約に入れさせる運動を進める。

さて、現行制度のもとで最賃の引き上げの影響率は、最も高い大阪で20.3%。過半数の地方（24都道府県）で10%を超える水準となっている。また、厚生労働省の毎月勤労統計調査によると年収300万円以下の労働者は非正規雇用労働者で約1700万人、正規雇用労働者でも約900万人となっている。公務員労働者でも高卒初任給は地域手当が0%の場合、Aランクの自治体で、地域最賃を下回る水準となる可能性がある。公務非正規雇用の賃金は、約半数が最賃にはり付いている。最賃の引き上げ＝底上げは正規雇用労働者も非正規雇用労働者も他人事ではなく自らの賃金闘争そのものである。

経営者に対するたたかいと最賃引き上げを一体で

19国民春闘では最賃引き上げ・全国一律最賃制

実現の闘争を正規雇用労働者も非正規雇用労働者もともに自らの課題として運動することが必要である。「社会的な賃金闘争」の実践として位置づける。すなわち、職場における経営者に対する賃金引き上げ闘争と最低賃金引き上げ闘争は一体のものである。

最賃闘争を職場と地域でのたたかいとする理由は第1に、最賃の引き上げは地域経済の好循環につながり、賃金引き上げの環境づくりとなる。高知県労連では産業連関表を使った試算で最賃1000円で167億円、1500円で884億円の経済波及効果があることを示した。この結果を県内の経営者団体や経営者との懇談に活用し、「最賃1000円は想像もできない」との声もあったが「地元企業は高い賃金を払いたいと思っている」「経費を価格に転嫁できる世論も必要」などの発言もあった。最賃引き上げの世論を「見える化」して形成している。

理由の第2は年収300万円以下で働かされている40.1%の労働者の賃金引き上げを実現することである。正規雇用労働者であっても低い賃金で働かされたり、年収を上げるために長時間労働をせざるを得なかったりする実態がある。最賃や最賃の引き上げを賃金改善に反映させることが、低賃金雇用労働者の賃金底上げにつながる。企業の約40%は「最賃が上がれば、賃金体系を見直す」としている（帝国データバンク）。最賃やその引き上げ効果を若者やリーマンショックによって解雇され再就職した40歳代までの労働者を視野に、賃金引き上げにつなげていく経営者に対する賃金闘争が必要である。

第3の理由は、将来的にAI（人工知能）やIoT（モノのインターネット）が拡大する社会に

において最賃の額や役割は増大する。

安倍政権は「ソサエティ 5.0」「第4次産業革命」等の言葉を躍らせながらAIやIoTを活用した「明るい未来像」を宣伝している。しかし実態はグローバル大企業のための経済を国民犠牲の上で展開する“成長戦略”をなりふり構わず加速させているに過ぎない。安倍政権は低迷する国内経済に有効な手を打てないことを放置し、財界のために活路を国内から国外に求めている。総GDPが伸びていない世界市場の中で限られた利益の分捕りで「勝利者」となるために「規制緩和」と大型開発・大型輸出を行う経済を優先した戦略である。さらに労働者が長年、命を懸けた、たたかいで確立してきた働く権利や社会保障を壊し、国民生活への攻撃を強めようとしている。AIによって判断された「無用者階級」との人権否定の言葉も現出している。

そもそも、技術革新の成果は、労働者のうみだしたものであり、労働者の生活向上に使うべきである。技術革新の効果は、賃下げなしの労働時間の短縮や賃金の底上げ・引き上げ、教育や医療、介護・保育等の対人労働分野を中心に労働条件を向上させて、社会保障の拡充として労働者・国民に返すべきである。この観点から提唱されている基礎生活を保障する保障金制度や全国民総株主制などによって、すべての労働者の働く場所と生活を保障する社会とすると、最賃は政府が補償すべき生活を支える額の算定の基礎となる。

19国民春闘では、すべての職場で経営者に対して低賃金正規雇用労働者や非正規雇用労働者の賃金底上げや企業内最賃の確立と額の引き上げを求め、実現する。これまでの最賃の引き上げを初任給に反映させ、賃金表をはじめとする賃金体系に

初任給引き上げ分を反映させる。また、経営者に対して全国一律最賃制度実現の労使共同宣言などを追求し、最賃闘争で正規雇用労働者も非正規雇用労働者も職場も地域も結合させ「1+1=2」以上の力を発揮するたたかいをつくる。



労使協定で力を発揮

19国民春闘期間中は、労使交渉による労使協定が特に重要となっている。

2018年の第196通常国会で成立した安倍「働き方改革」法が多くの職場で4月1日から施行される。時間外労働と休日労働、年次有給休暇、フレックスタイム制度、労働時間規制の適用除外制度である高度プロフェSSIONAL制度、正規とパート・有期・派遣労働者との間の均等・均衡待遇等、働き方に関する多くのルールが変わる。たたかいで勝ち取った使える規定は大いに活用し、悪法については、職場に絶対にいれさせず、制度廃止へと追い込むことなど労使協定を重視してたたかう。人間らしく生きられる、差別されることなく働き続けられる労使協定の締結が必要である。

このため、2つのことを重視してたたかっていく。

ひとつは学習と実際の協約締結行為である。改正・改悪内容の正確な把握、書式変更の意義と活用など学習は欠かせない。また、これまでの延長線上での協約締結ではなく、重要項目の労使確認も重視する。特に労働時間の短縮によって人間らしい働き方を取り戻すため「36協定キャンペーン運動」を展開する。36協定は、この間の各職場の奮闘によって締結期間を短くすることや現行の

特別条項の制限など多くの教訓をうんできた。この成果を組織の内外に明らかにし、労働者全体の賃金引き下げなしの労働時間短縮と雇用の安定を図っていく運動である。

もう一つは協定締結のための組織化である。私たちは多くの職場で要求の多数者である。しかし、第1に協定締結には職場労働者の多数者である必要がある。職場で非正規雇用労働者を含めた過半数組合は協定を締結できる。過半数を維持するためには常に組織拡大が必要である。過半数組合が他に存在する場合は、要求の多数者であることを常に示し、交渉している内容を明らかにし、組織の拡大を進め、過半数組合であっても職場要求を無視できない状況をつくる。どの組合も過半数でない場合は、職場代表選挙に立候補し、職場の過半数を占めるたたかいを行い、協定への要求の反映を図る。要求の多数者から非正規雇用労働者を含めた職場労働者の多数者への絶好の機会である。

第2に要求の多数者を継続するためには組織外での多数者形成が必要となる。地域で組織拡大も視野に「36協定講座」「市民労働講座」「市民労働時間講座」等を開催し、36協定締結の必要性と内容について理解を深める。賃下げなしの労働時間の短縮を求める地域の世論形成を図るとともに職場からの参加で36協定の意義と役割について再確認の場とする。



ハラスメントの実効ある法制化を求める

ハラスメントの一扫も緊急に求められている。政府はILO（国際労働機関）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた

新たな国際労働基準が策定されようとしている対策もあり検討を進めている。当初、現行法制度で手当て済みとしていた政府も、この間のたたかいと世論の変化によって法制化へ動き出した。実効性ある立法措置を実現するため、上部団体の異なる労働組合や野党とともに共同を広げたたたかいを早急につくる。先の国会では、野党提案の「ハラスメント防止法案」は否決されたが、再度、野党の共同で実効性ある法律を成立させるための運動を進める。



消費税10%増税は許さない

政府は2019年10月に消費税増税を強行する構えで短期間の税負担軽減策を検討している。しかし、消費税の10%増税は労働者の雇用と生活を破壊し、格差を拡大するものであり増税を許さないたたかいを進める。

安倍首相は「少子高齢化という国難に、正面から取り組まなければならない。全世代型の社会保障制度へと大きく転換し、同時に財政健全化も確実に進める」としている。政府は「消費税10%は社会福祉に充てる」としている。「全世代型社会保障」を掲げ、医療や介護、保育などの職場の賃金の改善や幼児教育や保育の無償化を進める財源に充てるとしている。

しかし、そもそも消費税の増税は税の逆進性を強め、格差を拡大し、政府としての社会保障の基盤を破壊する。さらに財政の実態は社会保障費の財源を消費税に変えただけであり、社会保障費の相当額は法人税の減税や防衛費、大型公共事業の財源となっている。その結果、社会保障は負担の増と給付の減という後退を続けて、労働者にとっ

て可処分所得の減少となっている。

しかも社会福祉関係労働者の賃金は依然低い水準にあり長時間労働や休日なしの労働など過酷な労働条件は改善されていない。介護労働者の賃金の改善も現在の政府が宣伝する8万円引き上げは勤続年数などの条件が付き、対象が限定されている。そのうえ、賃金改善は終了したとして賃金の上限が固定化される危険がある。保育の無料化も給食は保育の一環という考え方を変え、費用負担が発生することで負担増となる。安倍政権の宣伝とは裏腹に私たちの要求に逆行する内容である。さらに企業にとって人件費は消費税の控除対象ではない。経営者が消費税額の控除ができない人件費から控除ができる委託や請負・派遣など業務の外部的に進める可能性があり、雇用の不安定化や賃金引き下げをもたらす危険がある。

なお、軽減税率制度は制度自体に矛盾を含むものである。さらに、2023年から導入されようとしているインボイス制度は中小企業への負担が大きくなることから、反対運動を展開する。

税負担は応能負担が原則である。大企業に対する法人税や高額所得者への所得税の税率の引き上げ、個人地方税一律10%を累進課税へ戻すことによる増収を図るべきである。また、大企業の内部留保・大資産家等資産への課税を求める世論をつくり、資産課税導入を図るべきである。

全労連は消費税増税の不当性や虚偽性の学習資料を作成した。学習と宣伝を繰り返し、消費税増税反対の世論を大きくしていく。

消費税増税を許さないために、増税反対の一点での幅広い国民運動が始まった。10%への増税を許さない法改正に向けて野党共闘を視野にいった、たたかいをつくっていく。



平和な社会で生活や仕事をしたい

平和は、労働者の生活面からも仕事の面からも「人間らしい働き方」をする基礎であり、労働者の要求であり、労働組合の課題である。

今、私たちは生活に必要なものは手に入る。しかし、太平洋戦争中は兵器をつくるため鉄や銅が家や神社・仏閣から消えた。働き手を失い生活は困窮した。多くの国民は「欲しがりません勝つまでは」を強制された。また、現代の仕事は、社会に役立つ仕事＝「人間が生きるための仕事」をしている。しかし、戦時中は、戦争を遂行するための兵器や物資の生産＝「命」を奪うことが仕事だった。平和は私たちが自由に生き、やりがいをもって働く前提である。

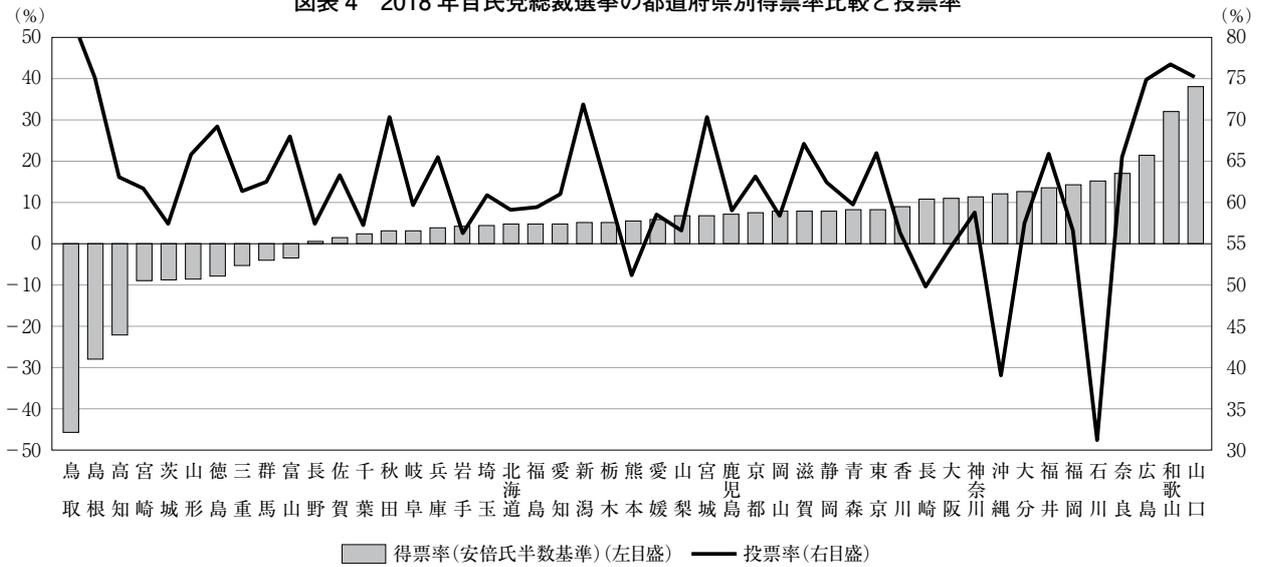
19国民春闘期は安倍首相の「9条改憲」発議を絶対に許さないための正念場のたたかいの時期である。この間、「安倍9条改憲NO！3000万人署名」は職場・地域での運動を広め、通常国会、臨時国会で改憲審議をさせなかったという成果を築いた。私たちの運動が安倍改憲発議を止めていると言える。



弱い基盤からの反撃する安倍首相

安倍首相は2018年9月、自民党総裁選挙後の記者会見で「憲法改正にいよいよ挑戦し、平成のその先の時代に向かって新しい国造りに挑んでいく」と、改憲に固執している。天皇の代替わりを利用し、一種異様な雰囲気をつくりだしながら、改憲発議から国民投票になだれ込むことは許されない。実はこの自民党総裁選は政権の脆弱性が明

図表4 2018年自民党総裁選挙の都道府県別得票率比較と投票率



出所：自民党ホームページ

らかになったものである。地方からの反撃が始まっているとも言える。安倍首相の得票は党員票の55%に留まった。現政権の「モリカケ」疑惑など「お友達優先」の一方で国民生活犠牲・民主主義の否定、戦争による国際紛争の解決等への批判が結集された結果である。さらに私たちは2018年9月末の沖縄県知事選挙で安倍政治と対決し、翁長雄志氏の遺志を継いだ玉城デニー氏の圧倒的な勝利を勝ち取り、豊見城・那覇の市長選挙にも勝利した。この結果は平和を求める沖縄県民の声と連帯し、「沖縄だけの問題ではない」と立ち上がった全国での取り組みの成果である。同時に沖縄県知事選挙の勝利は安倍政権を許さない「市民と野党の共同」が広がり、国民のための政治を実現するための道筋であることを明らかにした。統一地方選挙・参議院選挙での勝利の展望、安倍政権打倒の運動の広がりを示している。

この結果をいかして、300万人署名のさらなる推進と当面するオスプレイの配備拡大や沖縄の辺野古新基地建設反対のたたかい、国連・核兵器禁止条約の日本政府の早期批准、ヒバクシャ国際署名、日米地位協定の見直しなど共同を広げた運動を展開する。

このためにも、平和な社会で働くことの意味を生活と権利・仕事のあり方等から明らかにした学習を進め、安倍9条改憲反対の運動の底上げを行う。地域へ打って出て、平和を求める声を拡大する。

国民春闘を通じて組織を強く、大きくする

19国民春闘における取り組みの一つひとつの成功が職場の強化に繋がる。春闘期間中の日常活動の強化について執行委員会や常任幹事会で議論し、計画をたてる。計画の内容は機関会議の定期開催やニュースの発行、職場懇談、地域への要請・懇談活動の組織化と職場へのフィードバック、応援や集約等の体制の確立など戦略の具体化である。「一組合員一行動」を確実に実践する内容とする。この間の取り組みで組織強化が組織拡大の大きな力になる経験が示されている。

また、19国民春闘では要求闘争の中で組織を拡大することを常に追求する。組織拡大は要求前進と労働組合の社会的地位の向上に欠かせない。「なんでも相談会」、「しゃべり場」等を行い、労

働者の悩みや課題を明らかにし、要求に基づく組織拡大を進める。「職場が近い」「年齢が近い」など「近い」を活かし「集まり語り」の活動の繰り返しで、全組合員参加型の組織拡大を図る。

春の組織拡大月間を3月～5月に設定し、「新歓倍加作戦」として、4月の新規採用職員の100%組織化を中心に、未加入の非正規雇用労働者や派遣・請負労働者にも声をかけ、組織の純増をめざす。そのためにも、各単産・地方組織、単組、支部、分会等のそれぞれで3月を準備期、4月を新歓期、5月を対話継続・加入促進期として取り組みをつくる。各組織は3月の準備期までに、青年を中心に「拡大推進委員会」（仮称）を組織する等、全員参加の組織拡大になるように準備を進める。各ブロック・地方組織での組織集会や新採歓迎活動交流会を開催する。オルグ活動や学習会等において全労連共済の優位性の学習が、組織拡大につながる経験が広がっている。



職場と地域が響きあい 未来を拓く

全労連が単産と地方組織とで構成されている力は国民春闘でも発揮される。「実質賃金を回復する大幅賃上げ」「社会的な賃金闘争」「最賃闘争の職場賃金への反映」「労働時間短縮・36協定キャンペーン」「消費税10%増税反対」「安倍9条改憲反対」「原発ゼロ」などいずれも組織内の経営者に対するたたかいだけでは実現が困難である。

例えば 賃上げ闘争でも「大幅賃上げが必要」との地域世論をつくるために懇談や要請行動、宣伝を展開している。この地域総行動には単産や単組などから役員が参加している。各単産・単組に

おいて、参加の対象を広げる計画が必要である。賃金・最賃をテーマとした企業内外・組織内外の学習活動や「市民労働学校」「市民相談会」などの開催と単組からの参加もポイントとなる。さらに、重要なことは、中央や地域の行動の成果を職場へ報告することである。様々な反応がある中でも要求の正当性は確認できる。この地域の声を職場の力とする工夫と努力が求められている。職場から地域に出て、地域の反応を職場に返し、「要求と運動」を職場でも地域でも見えるようにする。職場内世論と地域世論とをつくり、地域の反応を確信に、職場と地域の力を合わせて最後まで粘り強く諸要求を実現する19国民春闘とする。

2019年は統一地方選挙と参議院議員選挙がある。安倍首相は衆参同日選挙も狙っていると言われている。これまで中央でも地方でも広げてきた共同をさらに発展させ、職場からも地域からも安倍暴走政治を終わらせるたたかいをつくる。

一人ひとりの一票で「8時間働けば人間らしく暮らせる社会」への扉を開いていこうではありませんか。

〈訂正〉

月刊全労連2019年1月号N0.263の米田貢論文に誤りがありました。お詫びして訂正します。12頁右段12行「2011年3月末」は「1999年3月末」の誤りでした。