

全労連の組織強化、 拡大の教訓とポイント

全労連副議長

きよおか こういち
清岡 弘一

はじめに：コロナ禍での相談活動を通じて思うこと

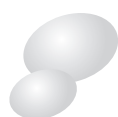
2年にわたるコロナ禍、そしてここに至る物価高騰が国民の生活をより苦難に陥れた。2020年4月から始まり、今も2ヵ月に一度開催している「コロナ災害を乗り越える いのちとくらしを守るなんでも電話相談会」の相談員をしていると、相談者の生活は底が抜けた状態となっていることがよくわかる。初期の相談内容は助成金や給付金の相談と労働相談で4～5割を占めていたものが、生活相談が大半を占めるようになり、中でも生活保護に係る相談が回を重ねるごとに増加した。現在の所持金が「ない」人が第2回（2020年6月）の11.0%から2022年4月には36.8%にまで増え、その一方で労働相談は10%程度に減少している。コロナ前には仕事をしていた多くの相談者が、コロナ禍でパワハラを伴う一方的な解雇や雇止め、シフトカットを受けて抵抗することもできず生活の糧を失っている。電話をかけて来た時点では、既に受けられる支援はすべて使い切り、取り崩す貯金が底をついていよいよ今日明日の生活に困る状態となっている。私はこうした人たちの相談を受けながら、「もう少し前、仕事を

失う前に相談してほしかった。そうすれば『労働組合に入って団交しましょう』と言えたのに」と何度も思った。困難に陥っている広範な労働者と私たち労働組合は、どうやったらより繋がりをつくることができるだろう、ということを考えずにはいられない。

アメリカでの相次ぐ労働組合結成の高揚

いま、アメリカでは労働組合の結成ラッシュが続いている。スターバックスで2021年12月にニューヨーク州の店舗で初の労組が結成されたのを皮切りに、全米7店で労組が誕生し、約200店舗が結成に向けた準備を進めている。この4月には、ニューヨーク市のスタテン島にあるアマゾン物流倉庫で労組が結成された。アマゾンは2018年11月に全米の職場の最低賃金を15ドルに設定しているが、労組は物価上昇に対応する賃上げを求めている。6月にはメリーランド州タウソンにあるアップル直営店で労組結成が決まった。アップルは労組結成に向けた従業員投票に向け、会社側が最低時給を22ドルに引き上げて組織化を食い止めようとしたが、労組は30ドルを求めている。マイクロソフトのブラッド・スミス社長は、同社が買

収するアクティビジョン・ブリザードの組合と協力していくと語り、またマイクロソフトは「従業員が労組を結成したり、労組に加入したりする法的権利を有していることを理解し、尊重する」とも述べている。



社会的な要求実現運動が必ずしも労働組合の拡大につながらない難しさ

昨年就任した米国のバイデン大統領は、連邦最賃を15ドルへと引き上げる方針を示した。コロンビア特別区やシアトル市、サンフランシスコ市をはじめ、いくつもの地域で既に15ドル以上の最賃が実現している。一方、アメリカでの「Fight for \$15」の運動に呼応して1500円をうたった日本の最賃は、未だ加重平均で930円と OECD 諸国で最低レベルとなっており、最賃引き上げに強硬に反対する財界の圧力のもと、岸田政権は「2025年までに加重平均1000円」との消極姿勢を崩していない。全国一律最賃制度の確立と最賃1500円への引き上げ要求は、全労連が行った各地の生計費試算調査で確信となり、その世論は国政選挙における各党の公約にも引き上げてきている。アメリカの労働者にできるなら、歩みは遅くとも日本の労働者も頑張れるはずではないか、という思いがある。

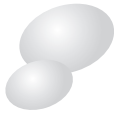
しかしこの6月にレイバーノーツ大会のために渡米した全労連の黒澤幸一事務局長が懇談したアメリカの独立系労働組合である UE は「(2012年に始まった)『Fight for \$15』の最低賃金引き上げ運動は大きな成果を生み出したが、必ずしも成功したとは言えない。この運動の中でなかまを大きく増やすことができなかつたからだ」と述べ、「私たちは運動の中で組織を増やすことに方向を転換した」と語られたという。

全労連は反原発、反 TPP、安保法制反対を始め数々の運動で市民運動や潮流を超えた労働組合との幅広い共闘をつくり、社会的世論もつくって

きた。しかしこれらの大きな運動によって共感し、運動をともにした多くの仲間が「では労働組合に入ろう」とはならなかったことは UE と同じである。

これに対して全労連も手をこまねいていたわけではない。2016年度から始まった「組織強化拡大新4か年計画」(2020年度から第2次新4か年計画を実行中)では、広範に広がる未組織労働者の組織化、新組合結成を目的に、全労連の財政支援を伴う「最重点計画」を年間20計画目標にして開始した。最重点計画の実践にあたっては単産から「総がかり推進委員」を選出し、地方組織(地方労連)が推進委員で構成された調整会議を開催しながら単産と地方組織が一体となった組織化をすることを重視してきた。2021年春闘からは「ひとりのしかたがない、から、みんなで変える」のスローガンのもと、2021年春闘期と秋闘期には「変えるリーフ」と称し、全労連結成以来初めてとなる全国的な地域住民への全戸配布ビラを作成し、地域の労働者へ全労連を見せる取り組みを行った。また「VOICE」「菅首相への手紙～コロナ禍、私が経験したこと～」といった労働者自らの言葉を政府に届ける取り組みも行い、1万を超える声を集めた。22春闘ではこうした運動や要求と組織化の結合をより明確化させるため、「大幅賃上げ・底上げで誰もが希望もてる公正な社会を“労働組合でいっしょにつくろう”」とのスローガンを掲げた。「ケア労働者の大幅賃上げアクション」を軸として、コロナ禍で困難な状況に陥ったケア労働者の要求実現と組織拡大を軸に、広範な労働者が組合に入って自ら立ち上がろう、と訴えた。また既存組織内ではコロナ禍でこの2年間4月の新歓期拡大がやり切れなかったことを転換し、多くの単産・単組で新採用100%加入をやり切ることにこだわって取り組んでいる。

地道な努力は常に続けている。続けていれば、いずれ増えると信じて取り組んでいるが、未だ試行錯誤・模索の状態が続いている。



組織化はまず対話から

全労連はこの間、組織強化・拡大の取り組みにあたって対話の重要性を常に訴えてきた。

私が生協労連の専従だった頃、単組の役員から「職場回りをしたくない」と聞かされた。「どうして？」と聞くと、「職場に行くと『ちょうど来てくれてよかった。労働組合辞めたいから脱退届ちょうだい』と言われる」とのこと。私は言った。「1回目や2回目にはそういうこともあると思うけど、3回目くらいにはそういう人はいなくなるから行き続けてみて」と。確かに最初はあちこちの職場から脱退届が出され、その数の多さに気分が滅入るかもしれない。でもそれを乗り切れれば「こんにちは」、「また来てくれたのね」と顔が覚えられて声を掛けてもらい、そして相談を持ち掛ける労働者や職場の中で配布物や声掛けを手伝ってくれる組合員が現れてくる。粘り強く足を運び、折れずに対話し続けることができるかどうかだ。

組合員が減る一方だったある単組のパート役員からは「茶話会やレクリエーションをやると未組織の仲間はみんな『楽しかった』と言ってくれるのに誰も労働組合に入ってくれない」とのボヤキを聞かされた。その頃単産中央からも「増やせ増やせ」とハッパをかけられて、その役員の表情はいつも暗かった。その企画をやることの確信も持てなかったのだと思う。しかし諦めずに企画をやり続け、未組織の職場との仲間との対話を続け、初めて労働組合に加入してくれる仲間が現れた時、だれが見てもわかるほど一気に表情が明るく、そして元気になった。「早く次の企画をしたい」と言うようになった。自らの声掛けに共感して入ってもらう喜びと楽しさを知ったのだ。そして、その後の加入が一気に増えていった。

そんなことを書いている私自身も元々対話は苦

手で、人にもものを頼むことも頼まれて断ることもできず、いやなことをいやだと言うこともできなかった。小学校1年生の参観日にはさみを忘れてしまい、先生にも親にはばれないよう紙を隠して手で切っていたら先生に気づかれて、忘れ物をした自分のふがいなさに泣くような子どもだった。ただ自分のこうした性格は親の遺伝だとも思っていた。とりわけ母は頼まれたら断れない性格の人だった。一時期我が家には新聞が同時に5紙届けられた時期があった。全国紙と小学生新聞と、団地の下の階の人から勧められた宗教系新聞と、同じく向かいの人から勧められた政党系新聞のそれも日刊紙と日曜版。子ども心に頼りない親だなとあきれていた。小学校4年の時にひどいじめにあい、クラスで孤立した。担任は助けてくれなかった。しかし母はいじめっ子のリーダーに連絡をし、公園に嫌がる私を連れて行って3人で話し合いをした。話の中身はすっかり忘れてしまったが、そのときの母の毅然とした姿をととても頼もしいと思ったことだけは覚えている。高校の時に父が他界し、母は遺族年金で私と弟の2人を育てた。仕事はすぐに辞めてしまうのに、住民の自治会だかの活動は一生懸命にやりだし、公団住宅の家賃値上げに反対して、ついに兵庫県から東京へ請願交渉にまで行ってしまった。貧乏なのに自己犠牲を払ってでも正義のために、困難な状況にある人や守るべきものに懸命になる母の姿を見ていたからこそ、今の世の中の理不尽さに私は声を上げているのだと思う。とはいえこの歳になっても対面で人と対話をするのは苦手なほうで、車の上で誰にともなく通行人にマイクを通じて声を出す方が気楽である。そんなある時、私が推している地下アイドルが「ファンでない人に『ライブ観て行って』『物販来て』と声を掛けるのはタダだし、来てくれない人がほとんどだけど別にあとくされないし、来てくれてファンになってくれたらラッキーじゃん」と言っているのを聞いて、「もっと気軽に、人と接していいんだ」と思った。

私は今まで誰に向かって演台から、車の上から叫んでいたのだろう。私の訴えは誰かの心に届けられていたのだろうか。聞いている人が具体的に行動できる何かを訴えていただろうか。そのことを推しから気づかされた。私は生協労連の当時の委員長に勧められて、コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン (COJ) のフルワークショップを受け、関係構築することの重要性を学んだ。今全労連が取り組んでいるCOをベースとした「ユニオンキャンプ (ゆにきゃん)」という名の1日9時間のワークショップを進めているが、これは全労連組織と運動を希望ある未来へ切り拓くための一つの重要な取り組みだと私は実感している。

この6月に米シカゴで開催されたレイバーノート大会には、アマゾンやスターバックスに労働組合を立ち上げた仲間が多く参加した。近年結成されている労働組合の多くは、オルガナイザーが仲間の怒りを掻き立てて希望を語り、CO (コミュニティオーガナイズング) やTMS (トラブルメーカーズスクール) に基づく綿密な組織化戦略を立て、組織化を成功させている。

全労連の「ゆにきゃん」の広がり可能性

COの詳細な内容については既に月刊全労連2021年8月号で特集しており、また「ゆにきゃん」の魅力については今号の座談会で詳しく触れられているのでそちらを参照してほしい。全労連の「ゆにきゃん」は「150万対話実践講座」の位置づけとして2020年から実施している。この2年間で地方協 (ブロック)、単産、および全労連内を含め13回開催し、老若男女問わず300人を超える受講生となり、またワークショップで参加者のコーチングをおこなうコーチ陣も、若手を中心に40人を超えた。参加者交流会も2回開催し、学びを更に深める取り組みも行っている。

全労連加盟組織での実際の運動や活動の中で

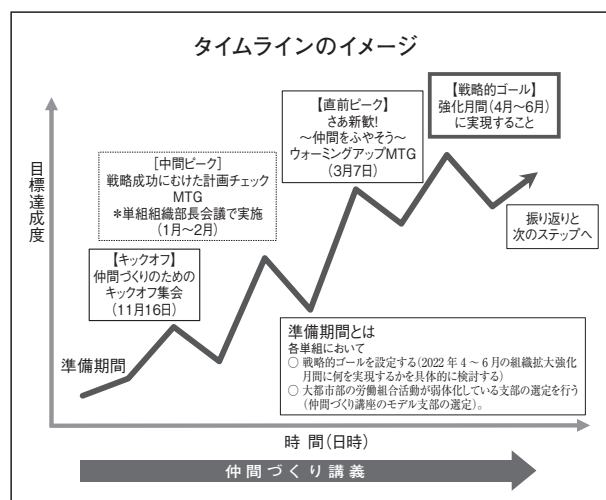


図 春の組織拡大にむけたタイムライン

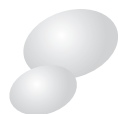
COを実践する例も増えている。大阪府職労の保健師、保健所職員増やせのたたかいは2度にわたる増員を勝ち取った。この5月からは大阪府職労と京都市職労、京都府職労が共同で「いのち守る33キャンペーン」が始まっている。北海道医労連は「#100日後に一揆する看護師プロジェクト」を展開した。

国公労連は「組織強化拡大3か年計画」の一環として、4~6月の「春の組織拡大強化月間」に向け、すべての加盟単組で新歓100%加入を目指そうと、2021年11月にスタートアクションとして「キックオフ集会」を開催、各単組が春の強化月間における拡大目標とタイムライン(図)を設定し、それを達成するための準備を進めてきた。3月には「さあ新歓!仲間をふやそう!ウォーミングアップミーティング」を開催。このミーティングでは、キックオフ集会以降に各単組が進めてきたさまざまなとりくみを共有している。

かつての労働組合運動は、先輩の背中を見て後輩が育ってきた。その後輩も学生時代から学生運動を行ってきた仲間が多くいた。今はそうした状況にはなく、学生時代に労働法など「働くルール」を学べる環境にある青年層もほとんどいなくなっている。一方で、自身の暮らしやアルバイトなどを通じて、社会の理不尽さに怒りを持っている人は少なくない。しかしこうした理不尽さと

たかう“すべ”も、働くことで困ったときに労働組合が多くのかを解決できる可能性があることも知らない。自己責任論が蔓延し、「しかたがない」と諦めてしまっている。このような多くの仲間に、自らの怒りを引き出し、希望を語り、その困難を自ら行動することで解決できることを伝えたい。

「ゆにきゃん」は先述の通り「150万対話実践講座」としての位置づけで始めたが、単なる対話術のトレーニングではない。対話によって他者と関係を構築し、仲間を広げ、仲間の持っている立場や環境や特技といった「資源」を最大限に活用してその困難な状況を変えていく、このことを戦略的に作っていくためのトレーニングプログラム、それが「ゆにきゃん」である。2022年度は全労連主催で5回（2022年10月23日・11月19日、2023年2月18日・4月23日・5月20日）の「ゆにきゃん」を企画している。またコーチ養成のための2日コースのワークショップも2022年12月に実施する。少しでも気になった労働組合のみなさんはぜひ参加してほしい。これからの自身の活動のヒントが見つかるはずだ。その他COのミニ学習会も単産や地方組織では多く開催されており、そうした相談も気軽にしてほしい。



ジェンダー平等を労働組合活動に

さて、今とても困難な状況に陥っている非正規労働者、そしてその大半を占めている女性労働者は声をあげられているだろうか。かつて2009年の日比谷公園で行われた「年越し派遣村」に訪れた相談者505人のうち、女性は1%、わずか5人であった。2020年の年末年始に実施した新宿・大久保公園での「コロナ被害相談村」では女性の相談者が全体の18%となり、翌2021年の年末年始の相談村では21%を占めている。コロナ禍で雇用や生活への打撃を最も大きく受けたのは非正規

であり、女性である。女性労働者の非正規雇用率は56.4%を占める。非正規で働く女性の8割以上は年収200万円以下で働くワーキングプアである。コロナ禍で打撃を受けた飲食・宿泊で働く人の6割以上が女性で、そのほとんどが非正規だ。2020年の女性の実質失業者は103万人、女性の自殺者数は前年比15.4%の増である。

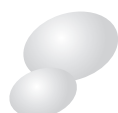
全労連約100万人の組織人員のうち、約半数は女性労働者である。にもかかわらず労働組合の役員や専従は、圧倒的に男性が占めている。全労連が2020年2月に行った調査では、単産の女性組合員比率は41.8%に対し執行部役員比率は19.8%、地方組織では同様に44.7%に対して13.3%に過ぎない。調査はしていないが、各地の労働相談員も多くは男性が占めている。労働組合の役員や組織運営についても変革をすすめなければならない。労働法や判例などの知識と、24時間365日活動できる体力や気力と、使用者（経営者）に立ち向かえる闘争心を兼ね備え、かつ家庭生活を顧みない、もしくは家族の協力を得られたものだけが労働組合の役員を担う時代はもう古い。

全労連規約第13条4には「代議員は、その三分の一以上を女性とするよう努める」、また同第21条2には「評議員は、その三分の一以上を女性とするよう努める」と定めている。これは2006年の第22回定期大会で「努力義務」として規約改正されたものであるが、残念ながら現在までその目標は達成されていない。

全労連はジェンダー平等社会の実現を目指すとともに、労働組合のあらゆる運動にもジェンダー平等の視点を盛り込むことを目指し、2021年にジェンダー平等推進委員会を立ち上げた。

困っている当事者が自ら労働組合に入って活動に主体的に参画できるようにしていかなければならない。何より、仲間に寄り添う体制としても同性である女性が相談員や労働組合の役員として一定数いることが不可欠だ。労働組合がワーク・ライフバランスの例外であっていいはずはない。子

育てや介護を行っている組合員は、これまでの「家のことが大変だから組合活動や役員はできません」から、むしろそういう当事者を組合で声を上げてたかひの前面に立つ当事者にすることでこそ、全ての労働者の働き方の改善につながるとして、そうした労働者が主体的に活動できる組合活動に転換させることが重要だ。



コロナ禍でも奮闘する各組織の 実践に学ぶ

ここで全労連加盟の各組織における組織化の取り組みの好事例をいくつか紹介しておきたい。

(1) 愛知県医労連地域ケアユニオン

愛知県医労連は1万2000人を組織しており、そのうちの800人は個人組合員である。2004年には5人であったが、介護分野の低賃金で劣悪な労働条件、無権利な状態を何とかしたい、ひとりて悩んで辞めてしまう介護労働者をなくしたいという思いから拡大を続けてきた。介護労働者自らが声をあげなければ、待遇改善はすすまないが、これまで個人組合員が集まる機会を持てなかった。介護労働者は地域で働き生活している労働者であり、地域でなければ活動できないという特性がある。地域には無数の小規模介護事業所があり、職場の新組合結成には、点在組合員とタイアップした取り組みがカギとなる。また女性が8割、非正規が6割で、様々な事情で退職と復職を繰り返している。企業内組合と、個人加盟のユニオンの連携によって、2019年に愛知県内に24ある地域労連の単位ごとに「地域ケアユニオン」として結成を行ってきた。

いま、組合員の7割が退職者の継続加入で、3割が労働相談からの加入である。労働組合に加入すると医労連セット共済の加入を義務付けている。このことは本人の問題解決後、もしくは退職後の労働組合への継続加入を支えている。

地域ケアユニオン結成の取り組みは、いま急速に全国に広がっている。これまで介護労働者、とりわけヘルパーの組織化は各組織とも試行錯誤を繰り返してきたが、地域ケアユニオンは一つの大きな典型事例となりつつある。

(2) 建交労軽貨物ユニオン

軽貨物ドライバーは、自分で軽貨物車両を所有し、アマゾンや佐川急便、ヤマト運輸といった大手から個配を委託されたフリーランス（個人事業主）だ。大半は、個建て（1個いくら）、車建て（1日いくら）の単価で働いているが、委託先から一方的に単価を下げられる、あるいは仕事量を増やさされ、運行時間が引き延ばされたりするなどの不利益変更が横行している。また、不払いなどのトラブルが起きても泣き寝入りするしかないケースも出ている。さらに、通常のトラックドライバーと同じく長時間運行となり、交通事故とも隣り合わせである。しかし個人事業主のためトラブルや事故は個人責任であり、会社の社会保険にも加入できないため、国保・国民年金への加入となっている。

全国に20万人もいるこうした軽貨物ドライバーの組織化には、同じく個人事業主である建交労ダンプ部会が中心となって支援し、まず関東地域を全労連の最重点計画にエントリーして取り組みを進めてきた。その後、北陸、岐阜、近畿、徳島、香川、福岡、大分、沖縄へと拡大し、200人を超えるドライバーを組織化している。「雇用によらない働き方」の仲間は、全労連・全国一般や映演労連、またいくつかの地方組織でも組織しており、この間労働法制問題の面からもその置かれた状況について学習し、共有してきた。形態は業種によって違い課題も様々ではあるが、急速に拡大したこうした仲間に「労働組合に入って一緒に問題を解決しよう」とする全労連とその加盟組織の姿勢を示す大変重要な取り組みである。



22春闘「私の要求カード記入分会」で一人ひとりが書いた要求カードを見る旧コープクルコの労組員

（３）単産と地方組織・地域組織が一体となった組織化

2020年5月頃にハード・オフを運営する^{おおみや}大宮電化の労働者のエリア長などから「若い人たちが辞めていくので待遇を改善したい」との相談が埼労連にあり、その後、全労連・全国一般埼玉地本とさいたま地区労との合同で対策会議を行いながら、8月に「全労連・全国一般埼玉地本大宮電化支部」を結成した。組合員は1週間で社員の過半数を組織し、約120人と高い加入率となっている。同様にさいたま地区労では、医労連と協力して、愛知の例に学びながら「さいたま地域ケアユニオン」を結成した。コロナ禍でも月1回しゃべり場をやりながら徐々に組合員を増やしている。

福祉保育労の「金沢保育ユニオン」は、2020年3月にエントリーした石川県労連の最重点計画をきっかけに、石川県内の保育職場の労働者の組織化を、石川県労連と福祉保育労の石川県支部、同福井・石川・滋賀地方協議会で連携して結成した。福祉保育労の^{しみずとしろう}清水俊朗副委員長は「県労連調整会議の中でつながりのある元保育士、福祉保育労OBなど11名程がリストアップされ、3名の方とアンケート集めに協力してもらえ関係ができたことが大きかった」と述べ、また「産別の組合として組合活動の活性化につながっていることだ。組織化の討議を継続して行い、保育ユニオンの結成、また県労連会議に関わることを通じて、地域への視点や組織拡大の意義が高まり、県労連の他部署の会議やメーデー等行動への参加など、県労連への結集もできるようになった」と語って

いる。福祉保育労では「地域ユニオン型組織」として、今後他県でも同様の組織化を目指している。

（４）既存組織内での拡大の好事例

新潟県内の2つの地域生協（コープにいがた、コープクルコ）が2022年3月に合併し「コープデリにいがた」となった。生協労連加盟のコープネットグループ労組新潟県支部は正規、パートともユニオンショップで全員労組員であったのに対し、生協労連未加盟のもう一つの労組は非正規が全くの未組織であった。コープネットグループ労組ではコープクルコの8事業所で延べ123回もの労組説明会を開催し、粘り強く対話を重ねてきた。説明を受けた労働者からは「やっと労働組合に入れるんですね」、「以前労働組合に入っていたので、組合には入ろうと前回の説明から思っていました。これからよろしくお願いします」、「労働組合が声を聞いてくれて、経営とやり取りしてくれる存在だということがわかりました」等の声が寄せられ、2021年11月までに休職中の職員を除いた354人全員が労組への加入手続きを完了させることができた。

（５）労働相談活動を組織化に繋げる取り組み

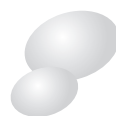
兵庫労連労働相談センターでの労働相談活動を通じて、地域労組 KOBE の組合員が増えている。労働相談から労働組合に加入する人は、自分の案件が解決すれば労働組合から離れていく人が多い。組合員の入れ替わりも激しく、地域労組 KOBE の組合員数は30人程度で推移してきていた。しかし、2020年は45人、2021年も40人が加入し、現在97人まで増えている。

この間組合員が増えたのは、相談のやり方が変わったからだ。相談員は組合OBが3人で、うち2人は地域労組 KOBE の役員も担っている。以前は電話でアドバイスをして終わりということが多かったが、今は「なるべく一人でも入れる労働

組合に入って団体交渉でやってみないか」と勧め、約束を取り、後日直接事務所に来てもらい対面で話をすることを大切にしている。来所相談時は複数の相談員が対応するようにしており、相談者の加入率は8～9割に上る。

現職の労働者は残業も多く、組合役員も思うように活動の時間が取れない人が多い。兵庫労連のなるやまたいし成山太志議長は、退職していく活動家を見逃さずに声をかけて、引き続き労働組合に対してボランティア相談員など協力者になってもらうことなしには、未組織労働者の組織化は前進しない、と語っている。

全労連の労働相談ホットライン（0120-378-060）における労働相談からの労働組合加入は、2020年641人で加入率4.0%、2021年499人で同4.2%と2年連続で4%を超え、上昇傾向にある。東京のローカルユニオンである「コミュニティユニオン東京（CU東京）」は、労働相談の4割を組合に迎え入れているという。同じ東京のローカルユニオンである「地域労組こうとう」では労働相談について、第一は相談に必ず複数人で対応すること、第二はできるだけスピーディに対応することを鉄則としているという。近年は労働契約関係、ハラスメントなどの相談が多いが、8割近くが団交で解決している。この間、労災申請にも力を入れており、また労働相談と生活相談をセットにあらゆる方法を活用して再出発の支援をしているとのことである。栃木県労連は「相談から職場組織づくりへ、相談員どうし連携して対応している」と語り、愛知県医労連は労働相談の基本姿勢として「『愛知県医労連に任せろ』との“請負型”ではなく、あくまで『あなたの労働問題の解決をお手伝いする』『サポート型』に徹している」という。こうした各地での労働相談からの組織化への実践事例を、いっそう共有していくことが重要といえる。



全労連の組織化目標とその戦略

全労連は2022～2023年度方針の基調に掲げた3つの要求の柱（「すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保」、「地域の「公共」を取り戻し、持続可能な地域循環型の経済・社会の確立」、「平和憲法いかす政治への転換」）を組織化（組織強化・組織拡大）の面からも重点に置く。要求前進のカギは、要求当事者を運動の主体者に据えることであり、要求実現と組織拡大の相乗効果をすすめる立場で今後2年間での飛躍的な組織的前進に向けた一歩を踏み出したい。全労連全体としての組織拡大の重点対象を、①賃金や働き方で差別的扱いを受けている非正規労働者、②公務・公共サービスを担う非正規を含む公務労働者やケアワーカー、③軽貨物やギグワークをはじめとした雇用によらない働き方をしている人たち、④健康で文化的な生活を維持することの困難さが増している高齢労働者とし、職場内、地域の両面から組織化を推進する。その推進のために対話活動を引き続き重視し、「150万対話運動」を継続する。各組織で世代継承を意識しながら、学習・教育活動を重点的に位置づける。

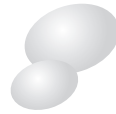
組織強化拡大第2次新4か年計画（2020～2023年度）の後半2年間の補強方針で、組織目標として2024年の第32回定期大会時点での100万人の回復を掲げた。2021年6月時点の現勢は97万4000人なので、2年間でわずか2.5%増、2万6000人の増勢をつくれれば達成できる目標ではあるが、1998年に153万人の峰を築いて以降、23年間にわたって一度も増勢に転じていない状況を考えると、実は大変困難なチャレンジである。

運動方針では「減らさず増やす」取り組みを実践しようと呼びかけた。退職する組合員に対し、職場組織や単産に継続して加入してもらうこと、またそこに留まらなくとも、年金者組合やローカ

ルユニオンに継続加入できるよう、この点において単産・地域一体となって退職者を組合に継続加入させる取り組みをすすめる。

2021年7月の第61回評議員会において、機関討議資料「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～まず、ローカルユニオンの発展・強化に向けて～」(略称「地域未組織労働者の組織化方針案」)を提起し、1年かけて加盟組織での討議を行ってきた。2000年初頭より、地方組織における「ローカルユニオン」、「常設労働相談所」、「地方共済会」を軸に、地域に存在する膨大な未組織労働者を受け入れる体制を形作ってきた。改めて単産と地方組織(ローカルセンター)・地域組織が一体となって取り組む組織化方針案として、この方針案を提起した。

すべての運動方針に共通することは、すべての労働者を視野に、単産と地方・地域組織が一体となって取り組まねば実現しないことである。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、あわせて地域のなかまとの繋がりや、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ていく。単産が当該する地方・地域にない場合は、単産中央もしくは近隣の単産地方組織の援助を受けながら、単産と地方組織が一体となって単産空白地方の克服を目指す。地方・地域ごとに集団的・日常的に議論し、調整できる体制をつくっておくことが必要となる。そのためにも地方組織における調整会議(もしくはそれに準ずる会議)は重要な場となることから、単産からの「総がかり推進委員」の選出をお願いする。また、組織化の戦術としては、徹底した対話と学習を重視していくこととし、「わくわく講座」の受講を強く呼びかける。独自に「わくわく講座」のスクーリングができない地方組織への支援として、全労連としてオンライン講座の開催をおこなう。



It's Union Time

2022年3月の全労連幹事会で講演した大阪府職労の^{こまつやすのり}小松康則委員長は、「労働組合は大きな主語で語りがち。一人ひとりに焦点を当てたストーリーを語ることで、心を動かしていく、行動に結び付ける取り組みをやっていききたい。今解決しなければならない問題や課題は何なのか。組織拡大が目的になってしまっていたなど。仲間を増やしたいと思ってもらえる運動をすることが大事と痛感した。強く鼓舞するリーダーでは駄目で、現場に共感して、勇気や希望を与えられる、そんなリーダーになりたい」と語っていた。

著作権の関係で歌詞は出せないが、私の好きな2曲を紹介して終わる。^{おだかずまさ}小田和正は「the flag」で「ここから行くべき道をもう一度捜さないか。この旗の下に並ぼう」と歌っている。^{ライムスター}RHYMESTERは「The Choice Is Yours」で「キミの人生、ほかの誰でもなく、未来を照らすキミが考えて選んで決めろ」と語っている。働くもの一人ひとりが主人公になろう。それができる労働組合になろう。It's Union Time.いまこそ労働組合の出番だ!