

道労連「2017年度運動方針」

【スローガン】

いま、大チャンス！ 労働組合で変えよう！
改憲阻止 あるべき働くルール実現 5万人道労連へ

はじめに ～道労連第30回定期大会の任務

道労連はこの1年間、労働組合の意義と役割を前面に押し出し、社会的な運動で労働組合を強く大きくすることを重視したキャンペーンを展開してきました。とりわけ、無期雇用転換をはじめとする非正規雇用問題や最低賃金の大幅引き上げなどを通じて、賃金や雇用のあり方について労働組合から強力なメッセージを発すること、具体的なとりくみを「見える化」することなど、「労働組合なら変えられる」という社会的な関心を高めることで、組織拡大・強化につなげる取り組みをすすめてきました。

職場の中には様々な攻撃・困難がありますが、それは同時に労働組合の出番であり大きなチャンスでもあります。長年にわたる「構造改革」や規制緩和に加え、安倍政権による悪政が労働者の中に「偽りの階級」と分断をつくり出し、自己責任論の刷り込みとも相まって、労働者が相互に牽制・攻撃しあう疑似“対立”状況が作り出されています。しかし、この春闘ではそうした状況を打破しようと多くの単産が「職場」での話し合いを重ね、困難の大本がどこにあるのか、どうすれば変えられるのか、ひとりひとりの組合員と向き合い対話する丁寧なオルグを実践。職場が活気を増し、実態を交流し合えば共感し合えること、力を合わせれば前進を勝ち取ることができること、そうした教訓がいくつも生まれました。

労働者の最大にして唯一の力は「団結」です。安倍政権が狙う「働き方改革」は、労働者の賃金や雇用の在り方を根本から変えることで、労働者から「団結」を奪おうとするものであり、まさに「国家的不当労働行為」としての性格を有しています。同時に、「働き方改革」の本質・危険性を暴露して、労働組合だからこそ実現できる「本物の働くルール」づくりとそのとりくみを通じて労働組合を大きくすることができる絶好の機会でもあります。無期雇用転換、最低賃金1500円・全国一律制、長時間労働の解消、「やりがい」や命と健康まで搾り取るような働き方の是正など、職場と地域から「労働組合としての憲法闘争」を通じて組織を強く大きくすることが、「働き方改革」や「改憲」を阻止し、安倍政権を退陣させる力となります。

「現場」を動かしているのは道内200万の一人ひとりの労働者であり、その誰もが主権者です。職場を基礎に、地域を軸に、労働組合の存在と役割を一人ひとりに届け、「変えたい」という思いを引き出し、「労働組合で変えよう」の大合唱をつくり出す社会的なキャンペーンを前進させましょう。いま、その大チャンスです。組織拡大・強化「中期計画」をやり抜いて、2万5千人の力で「2020年5万人道労連」をつくりあげましょう。

1. 情勢分析から見える課題と展望

～なぜ、いま組織拡大で集中したとりくみが必要なのかを共有する～

(1) ローカルセンターの位置づけと在り方を問い直す

1) 労働組合の位置づけと在り方を問い直す

労働者の最大にして唯一の力は「団結」であり、その団結力の基礎となるのは一致する要求です。労働者にとって、賃金引上げ、労働条件改善、雇用安定は恒久的かつ最重要課題であり、その実現は労働組合に真っ先に求められる役割です。道労連は、その期待に応えるべく、1989年に結成されました。道労連は労働者の経済的、社会的、政治的な地位向上をはかり、働くものの利益・権利擁護と平和、民主主義、社会進歩をめざして、その思想や信条にかかわらず自主的・恒常的に団結してたたかう北海道内の産業別組合と地域組織で構成されるローカルセンターです。結成から28年目を迎え、道労連や産別組織の結成時を知らない世代が多数になっており、ローカルセンターや産別組織の構成や役割をあらためて伝え、「見える」化していくことが求められています。同時に、産業構造や雇用形態など社会環境が大きく様変わりしているもとの、労働者の要求と実態に見合うローカルセンターと産別組織の位置づけと在り方を問い直すことが必要です。労働組合は既存の組合員のためだけではなく、すべての労働者とともにその要求実現と権利を守る存在として、組織や活動の在り方についての見直しと変革が常に求められます。労働者の4割を超え5割に迫る非正規雇用労働者をはじめ、若者や女性労働者の労働組合への加入・活動参加を拡大していくことが、今後の労働運動の発展と道労連の組織拡大にとって不可欠です。また、道内労働者の4割以上が集中する札幌で組織拡大を大きく前進させることと同時に、「札幌中心」型から全道展開の運動を強化することは、今後の重要な課題です。賃金・雇用問題での取り組みは局所的・限定的であり、労働組合としての基盤となるこの分野での運動を全道的に発展させることが求められています。組織数は結成時から半減しており、運動を担う体制・財政を確立するという点では困難な状況にあります。道労連に対する社会的な信頼や期待される役割はますます高まっているのに、組織が増えないのはなぜか、社会情勢や生活環境の変化、雇用形態の多様化・分断に十分対応できているかなど、問い直しが迫られています。組織拡大・中期計画の実践と達成は、影響力を広げていくためにも、求められる役割を担う体制・財政を確立するためにも最重要課題です。

2) 組織特性と貴重な資源をいかす

労働者・職場の要求を本格的に前進させるには、産業構造の問題に切り込んだ産別要求実現の運動が必要であり、産別要求を前進させるためには、各地域でそれぞれ組織拡大と要求運動を結合してとりくむこと、期限と展望を明確にし、実践と振り返りを丁寧に行うことが必要です。これまでのように「地区労連の行動に結集する」との一般論にとどまらず、産業政策にもとづき地域単位で運動と組織化を結合した戦略（視点＝緊急性が高い、社会的関心事として注目を集めている、組織的なつながりを活かして取り組める、期限と範囲が明確になっている、「こう変わる」の展望が描ける..など）を持ち、「組合員参

加型」で具体化することが求められています。

「一致する要求」で共同を広げて要求を実現する上でも、現場レベルではよりその可能性は広がっています。私たちは労働者であると同時に、地域住民、消費者、保護者、患者・利用者、有権者としての利害とつながりを持っています。組織化と要求運動について地域を軸に全体像を捉えれば、職場は違っても必ず接点があり、家族や友人・知人などのつながりをふまえればネットワークはより広範なもので、道労連が持つ大変貴重で重要な資源となります。雇用問題で共同した運動をすすめている札幌をはじめ、旭川や釧路では公契約課題で共同の取り組みがすすめられています。浦河では全国で唯一の「統一メーデー」が開催されています。こうした地域単位での共同のとりくみを、産別要求・政策にもとづいて進めていくことは、今後の労働運動の発展に大きな影響を与える可能性を有しており、単産と地域で構成する全労連運動だからこそできる魅力ある運動です。どんな産業と雇用のあり方をめざすのか、各単産での戦略的な組織化が今後の道労連運動の重要なカギです。

3)「あるべき働くルール」づくりで労組の真価を発揮する

安倍政権の「働き方改革」は、その中身を見れば「雇用破壊」に他ならないことは明らかですが、その背景には賃金・雇用・労働条件の改善を切望している労働者が多数いて、一定の「期待」の声が上がっている状況があります。労働組合が「本物の働くルール」を実現するために、まずは職場での働きぶりを見直して、賃金や雇用、誇りややりがいなど、自分たちが思い描く「あるべき働き方」を共有することが大切です。各単産が目指す産業政策や雇用のあり方にもとづき、職場での団体交渉、産業内でのルール構築、地域での合意づくりを戦略的にたたかうことが求められています。「働き方改革」への批判だけにとどまるのか、それとも労働組合の力で本物の働くルールを実現するのか、労働組合の真価が問われています。

長時間労働を規制して過労死をなくすこと、常に「雇い止め(解雇)」の不安があり「あたりまえ」の権利行使が強く抑制される有期雇用を無期雇用に転換していくこと、「健康で文化的な生活」とはほど遠い最低賃金を1500円に引き上げることが、「あるべき働くルール」づくりであり「働き方改革」への最大の反撃です。

しかし現状は、労働者・労働組合のあり方をめぐり、これだけ露骨な攻撃＝「働き方改革」が仕掛けられているにも関わらず、職場での取り組みはまだまだ限定的です。困難さが増すほどに「いまだけ」「自分だけ」「職場だけ」と内向きになりがちです。どんな事に悩み・困っているのか、あきらめがちになっているのはなぜか、その思いを引き出すことと、直面している困難や相手の攻撃はチャンスであることを話し合いと学び合いを通じて展望に変え、日常的な労働組合活動を活性化することが重要です。あわせて企業別組織、さらにその中の雇用形態別組織という枠内にとどまることなく、名実ともにすべての労働者との団結をめざす労働組合の運動によって、産業横断的、地域包括的な「あるべき働くルール」を確立するたたかいが求められています。

(2) 労働組合を広げて「つくられた格差」を是正する

1) 持続が危ぶまれるほど拡大する格差

いま、労働者のおかれている状況は、有業者の6割が「結婚の壁」と言われる年収300万円以下の賃金しか得られず、青年層は奨学金の返済が重くのしかかるなど、いっそう深刻さを増しています。非正規雇用労働者は5割に迫り、いわゆる「中間層」の正規労働者は減少しています。日本では「家族」を単位とする考え方や制度設計が多く、賃金低下と雇用破壊に加えて脆弱な社会保障制度が改悪され続けていることで、生活悪化が進行し、消費は冷え込み、人口減少が続くなど、日本社会の持続が問われる深刻な事態に陥っています。北海道が実施した「結婚や子育てに関するアンケート」(20～30代の男女)では、子育てについて「経済的にやっていけるか不安」と答えた人が54.3%にのぼっています。同アンケート調査の札幌市の報告では、正規雇用では69%が既婚であるのに対し、非正規雇用では既婚が25%にとどまっているなど、低賃金と雇用不安、穴だらけの社会保障制度のもとで、社会の持続性そのものが危ぶまれる事態になっています。道の転出超過は4年連続で最多となり、札幌市の若者率は36.6%と2000年と比べて9.6ポイント低下、住民の半数が65歳以上の「限界集落」は10年前と比べて8%から17.7%に拡大、道内の出生数は10年連続で減少しています。働き続けられる職場と住み続けられる地域は一体のものであり、貧困をなくして格差を是正すること、「暮らせる賃金とまともな雇用」を実現することは急務です。

2) 周到な分断攻撃による不当労働行為

雇用のあり方をめぐり、とくに注視すべきは安倍政権が「働き方改革」を成長戦略の柱と位置づけ、「雇用によらない働き方」、「多様な働き方」を掲げて正社員消滅社会の扉を開こうとしていることです。遡ると「新しい日本の経営」が1995年に打ち出されて以降、「雇用の流動化」などによって貧困と格差は拡大し、労働者の分断は20年以上に渡って推し進められてきました。その結果、世界的に見ても異常な5つの賃金格差(①男女間格差、②雇用形態別格差、③企業規模別格差、④地域別格差、⑤世代間格差)を拡大させ、高度経済成長を契機に「24時間働けますか」のフレーズが流行するほど、今では「持ち帰り残業」や「シャドウワーク」も含めて長時間労働が蔓延し、労働者の暮らしと心身を破壊しています。人手不足を長時間・過密労働や非正規雇用で補う産業モデルが確立されてしまい、「労働法を守ってはいは成り立たない」という構造的な問題を生み出しています。政府は、こうした民間職場の「流れ」を組み込ませる形で公務職場における統制・管理強化、成果主義導入、非正規雇用の拡大と固定化など、住民の命と暮らしを守る公務労働とは相容れない制度改悪をすすめています。

民間と公務がともに下方へとすすむ賃下げのデフレスパイラルが続き、地場賃金相場への押し下げと「低すぎる」最低賃金が地域経済を停滞させ人口流出を加速する結果となり、不安定雇用も加わって少子化に拍車をかけています。

正規雇用労働者が無限定な働き方を強いられる一方、非正規雇用労働者は不安定な雇用の中でさらに細分化・分断されています。ノルマや成果主義による賃金体系のもと労働者間での競争が煽り立てられ、焦燥感や相互不信が助長されています。

その裏では大企業の役員報酬や株主配当、内部留保は増大し続け、一企業の経営

者が国家予算に匹敵する巨額の利益を短期間にあげる異常な事態となっています。政府・財界は、賃金と雇用の破壊、徹底した管理・統制、自己責任の刷り込みなどによる分断攻撃をしかけ、労働者を労働組合で団結させないための「大規模な不当労働行為」として作用しています。

3) 労働組合の魅力を伝え、見せる

本来、怒りの矛先は、不公正・不正義を生み出している政府や財界、大企業・資本家にこそ向くべきはずが、実際にはより弱い立場へと、やり場のない怒りがぶつけられる構図になっています。

「誰に助けを求めればいいのか、全然わからなくて・・・」。過労自死した新人看護師が最後に残した言葉です。労働者の4人に1人、20～30代に限定すれば3人に1人が自分の職場を「ブラック企業だと思う」(連合総研調査)と答えており、労働局に寄せられた労働相談のうち「いじめ・嫌がらせ」が5年連続で最多を占め、「心の病」による労災認定は過去最多となっています。職場ではモノが言えず、「何とかしてほしい」の切実な声があふれています。

個々人の問題ではなくシステム・構造上から起きている問題であっても、その原因と解決が見えづらくなっていることや、「声の上げ方がわからない」「声を上げる場所(労組)がない」「一度は声をあげた(労組加入などの行動)けどあきらめてしまった」などの状況があります。まともな雇用、暮らせる賃金、差別やハラスメントのない職場を求める声は増えており、この切実な要求に応えることができるのは労働組合だけです。労働者に役割と必要性が伝われば、どうすれば改善できるのか、その展望がひらけ、労働組合は増えるし、新たにつくることができます。

不透明な待遇格差など、いい加減な経営者のもとでは子どもたちも自分も守れないと労組を結成して立ち上がった札幌保育労組つばさ保育園分会、指定管理による労働条件の大幅改悪を阻止して働き続けられる環境と地域の介護の担い手を守ったはまます福祉の里ユニオン、労働条件の大幅改悪を阻止して未払い残業代等を支払わせ「働くルール」を実効あるものにした厚岸医療介護労組、経営者によるパワハラ・セクハラを正し、利用者のための医療・介護職場をめざして職場の厚い信頼を力にたたかう恵和会労働組合、未払い残業代の是正に加えて請負契約の労働者の未払い賃金・労働条件改善を勝ち取った建交労アルファ分会などのとりくみや、数多くの労働相談から地域の未組織労働者をつなぐローカルユニオン・地域労組のとりくみが実証しています。労働者・職場での具体的な成果にこだわるとりくみ、産業単位や地域での社会的キャンペーンなどを通じて、「労働者の希望をつなぎ、労働者が展望をひらく」労働組合の魅力を押し出すことができれば、労働組合は必ず強く大きくなります。

(3) 労働組合としての憲法闘争を組織的前進につなげる

1) 憲法を守りいかすたたかひでの前進面

憲法施行から70年を迎えた今年の憲法記念日は、札幌をはじめ旭川、函館、釧路、苫小牧など、各地域で共同の集会・デモが行われるなど「憲法を守りいかせ」の声が全道の隅々に響き渡りました。共謀罪阻止のたたかひでは連日、集会・デモ・宣伝などの

行動が配置され組合員や市民が結集しました。札幌ではテレビ塔やススキノでのBIGプラカードによるスタンディングが大きな注目を集め、釧路(道東勤医労)では毎朝スタンディングを行うなど、職場と地域で粘り強いとりくみが続いています。

一方、安倍首相は、2020年に施行という「改憲」期限を明確にしました。なんとしても日本を「戦争する国」にしようとの執念を露わにしています。自衛隊の南スーダンPKOへの駆けつけ警護、沖縄・辺野古の米軍新基地建設や高江のヘリパッド建設強行、学習指導要領の改訂、「教育勅語」に関する閣議決定など、「戦争する国づくり」への暴走を加速させています。強行を重ねる安倍暴走政治を押し返し、せめぎ合いの力となっているのは、総がかり行動をはじめ、戦争法廃止、共謀罪廃止などを求める大小様々な工夫を凝らしたとりくみが各地域で無数に行われていることです。国民共同のたたかいの場づくりと、その重要かつ積極的な役割を地区労連が担い、憲法を守りいかに世論と運動を広げる大きな力となっています。さらに、原発ゼロをめざす運動、TPP撤退を求める行動など、暮らしに直結する課題(政治課題)でも「市民をつなぐ場」をつくり、支えるために尽力してきました。世論調査(6月5日付道新)では、安倍首相が表明した2020年の改憲を「評価しない」62%、自衛隊の9条明記について「必要ない」54%となっています。労働組合としての憲法闘争を質・量ともにいっそう強化することが、安倍政権の戦前回帰・独裁政治を目論む改憲野望を打ち砕くためにも重要です。

2) 運動の前進を組織的前進につなげる

同時に、安倍政権の「二つの暴走」が国民各層との矛盾を深め、各地で労働組合が集会やデモなどを通じて未加盟労働組合や未組織労働者、市民団体などとの共同を広げて垣根が下がり、組織拡大の新たな可能性が拡大しているにも関わらず、新規結成・加盟のとりくみで大きな立ち遅れがあります。政治的課題での運動の前進に比べて、組織化が進まないのはなぜか。政治課題での論議は旺盛だが、それに比して組織拡大での提起と論議が低調になるのはなぜか。その原因を明確にして、対策をはかることが、地域の中で共同をいっそう広げていく上でも重要です。戦争法や共謀罪をめぐるたたかいの中で「労働組合からの参加が弱い」などの声が出されています。それは、人手不足と仕事量の過多により参加できない物理的な問題と、組合員の知識・学習不足などが原因ではなく、「もっと職場のことに取り組んでほしい」「まず働き方を何とかしてほしい」など、直面する困難な課題に対して労働組合の取り組みが弱い・不十分であることから生じている根本的な問題とが重なっていることを認識し、改善することが求められています。

また、北海道における鉄路廃止問題に象徴されるように、道内の地域経済、貧困・格差問題は依然厳しい状況にあります。この深刻かつ道民的な課題を、「社会運動」としての位置づけだけに止めず、「すべての取り組みと対話を組織化につなげていく」ことを戦略的に位置付けてとりくむことが重要です。労働組合として憲法闘争をたたかい、その粘り強いたたかいの中で培ったつながりを活かし、組織拡大を意識的にすすめることが求められています。

2. 組織拡大・強化のための変革の必要性

～なぜ進まないのか、どうすれば進むのか、探求と挑戦を～

(1) 産業横断的、地域包括的な運動と組織づくりをめざす

道労連が取り組もうとしている方針・運動を進めていくにあたり、企業別組合としての組織形態が抱える問題をどう克服していくのかは重要な課題です。企業単位、地域単位、職種・職務単位、雇用契約単位など、より細分化された中で格差がつけられ、分断・相互攻撃の構図が根深くなっています。現場を直視して展望を切り開くためには、個別企業だけでは解決できない業界・産業のあり方をどう改善するのか、組織再編をも視野に入れたダイナミックな運動と方針などの検討が求められています。

産業構造の「歪み」を正していく運動と、その構造をつくり出している主導者(財界・大企業等)に対して社会的責任を果たさせること、「富の再配分」(賃金・税)と、そのための大運動への労働者の結集を強めなければなりません。その点で労働組合が真っ先に取り組むべき課題は、社会的な規制をかけるための産業横断的、地域包括的な賃金・労働条件のルールづくりであり、その決定力・影響力をもつことは労働組合の至上命題です。

企業単位での限界を超えて「職場を変えよう」とするならば、この構造上の問題を解決するための方針・実践・組織変革が求められます。全労連が中期計画において、「総がかり」で地域を軸にした要求・産業政策と結合した組織拡大にこだわっているのは、そのことと無関係ではありません。労働組合は組合員にとっての組織であると同時に、当該の産業や地域における労働者全体にとっての労働組合であり、その役割発揮を追求します。

(2) 方針や活動の効果を分析し改善をはかる

これまでの労働組合の方針の体裁は、課題ごとに取り組んだ内容を時系列に羅列し、その時々の政治情勢を反映するというものでした。あらためて見直したい点は、なぜこれだけの取り組みをしているにも関わらず、組織は増えず、要求を前進させることができないのかという点です。提起している方針(要求)がかみ合っているのか、具体の取り組みが効果的に進んでいるのか、「①要求は前進したか、②職場の団結は強まったか、③新たな参加・活動家は増えたか、④道労連の信頼は高まったか、⑤道労連は拡大されたか」という5つの指標で分析し、必要な手立てを改善してより具体化することが必要です。

この5点で評価すると、道労連、産別、地域、それぞれの組織で提起している内容、取り組んできた活動が、どう機能したのか、効果を上げたのかが見えてきます。とりわけ、「なぜ、労働組合が必要なのか」という前提を共有できていないのではないか、という根本的な課題に直面している組織は少なくありません。一人ひとりの組合員(役員)が「なぜ、自分は労働組合に入って活動しているのか」を語ることができるようにすることが大切です。いわゆる「駆け込み」やローカルユニオン・地域労組など個人加盟の労組員は、みな様に労働組合の必要性が明確です。「個別問題」ではあっても、そのとりくみを通じて「点から面へ」企業全体の労働条件や社会問題として労働組合を波及させることができます。何よりも重要なのは、労組の必要性を「自覚」していることであり、労組への結集をつくる原動力となります。

道労連がめざす「全組合員参加」型の運動をすすめる上で大前提となるのは、労働組合の必要性がしっかりと個々人に定着しているかどうかにあります。労働組合の力の源泉となる部分が、おろそかになっていないか、もしそうだとすれば、原因・責任は労働組合で主導的な役割を担う側にあると受け止めるべきです。目の回るような忙しさの中で、労働組合の役員の中でも意思疎通が希薄になりがちです。組織的な情報共有、成功と失敗事例の検討、取り組んだ課題の振り返りなどを、集団・チームですすめていくことが重要です。どんなに優れた役員・活動家でも、一人で出来る事には限界があり、「任せっきり」の状態で孤立感が強まることは何らプラスに作用しません。役員・活動家の活動スタイルについても見直し、共有と振り返りを重視するようにします。

(3) 組織倍化への道筋を具体化する

この1年を振り返ると、組織拡大の範囲は限定的であり、「毎年1割純増」の中期計画目標への到達は厳しい状況です。各単産・地域組織の中で組織拡大の計画・具体化がどの程度すすんだのか、進まなかったのか、その理由と改善点を振り返り、組織の中で共有することが大切です。拡大がすすまない原因は方針なのか、行動内容なのか、「気持ち」の部分なのか、問題点を明確にした修正・補強を行いながら組織倍化の道筋を具体化することが重要です。そのうえで、各単産から「調整会議」に拡大計画を持ち込み、道労連のネットワークをいかした組織拡大をすすめます。

無期雇用転換問題については、非正規雇用労働者のうち85%が「知らない」(2017年5月10日北海道新聞)と答えており、多くの非正規労働者が2018年春を境に「雇い止め」や「クーリング」にあうケースが想定されます。無期転換の制度を知らせつつ、実効あるものにするため、労働組合が必要であることを知らせるための大キャンペーンをいっそう強化します。同時に、各産別は無期雇用を通じて非正規雇用労働者の組織化を大きく前進させます。

また、「待つこと(労働相談)」中心の組織化から、労働組合の魅力を前面に押し出して積極的にアプローチをかけるキャンペーンも重要です。介護総がかり作戦では「労働組合でこそいい介護が実現できる」ことを前面に押し出し、労働組合のない介護事業所への訪問・対話を通じて関係をつくり、組織化をすすめるキャンペーンに挑戦しています。労働組合の魅力を外へ、外へと押し出していくアウトリーチ型の組織化は、5万人道労連実現への重要な柱として取り組みます。

(4) 原動力となる要求づくりを重視する

賃金要求を「生計費原則」で決めることの正当性は、学習などを通じて理解が出来ても、自分のところで「実現可能か？」どうか、疑心暗鬼をぬぐい切れないまま、春闘をたたかうケースが散見されます。企業別組合であれば、直面する交渉相手の企業体力を超えた成果が得られるかどうかの状況が見えやすいこともあり、その状況を超えて本気で要求を実現するには、どうやって実現するのか、労働者・組合員が確信を持てるだけの道筋・展望を示すことが不可欠です。企業の枠内を超えた「集団」的労使関係と産業全体に影響を及ぼすたたかい、まさに統一闘争としての春闘や賃金・労働条件闘争が求められます。

「どうせ無理」という無力感、「言っても聞いてくれない」という失望感が生まれてはいないでしょうか。それは「みんなで話し合い、みんなで決めて、みんなで実践する」という労働組合民主主義の形骸化を招き、その繰り返しが「まあ、あれば、あったでいいね」の要求にしまい、労働組合活動からも足を遠のかせることへとつながってしまいかねません。賃金闘争はもとより、要求が最も力を生み出すレベル＝「どうしても譲れないこと」にまで高めていく作業と、「こうすれば実現できる」という期限を区切った測定可能な目標を明確に示すことが、労働組合の展望をひらくためにも求められています。同時に、「何か意見ありますか」という一方の対話ではなく、働き方や暮らしぶりを引き出し合い、そこから要求へと高めていく双方向の対話が必要です。

この春闘のなかで、北海道勤医労は活動が困難・停滞している職場へのオルグを強化し、現場の組合員がどこに困難を感じていて、どんな変化を望んでいるのかを引き出し、自発的な職場での労組活動へと活性化をはかりました。福祉保育労は今春闘で、「奉仕の精神」が高いウェイト占め、長時間労働と低賃金が「定着」している介護や保育の働き方を抜本的に変えるため、福祉労働者の大幅な処遇改善と増員を勝ち取ることをめざして初めてストライキ権を確立しました。こうした運動の中で不十分ながらも介護・保育の労働者の報酬改善の緊急措置を実現し、それを背景に賃上げを勝ちとった成果は非常におおきなものです。労働組合が機能するかどうかは、「要求づくり」の過程でその成否が決まります。時間と手間はかかりますが、結果的に組織的な力量の差となることをふまえ、オルグを質・量ともに高めていくことが重要です。

(5) 統一闘争の機能を強化する

労働組合の最大の求心力は賃金・労働条件の決定力にこそあります。17春闘では、回答指定日の引き出し率は中央で25%、北海道で13%という状況です。一部の職場での奮闘はあるものの、「統一した要求で、統一した時期に、統一した闘争を行う」ことは春闘の大原則であり、統一闘争としての力を生む根幹をなす部分が形骸化しています。職場での日常的な労組活動の強化とともに、企業内だけで闘争を終えてしまう春闘から「集団的」に賃金・労働条件を確立していく産業横断的、地域包括的な組織・運動をどう作り出していくのか、統一闘争のあり方が問われています。また、職場内での闘争過程においても、とくに意識して未組織や非正規雇用の労働者が「置き去り」にされたままの状態を改善し、「要求での多数派」をつくることと、統一闘争への参加を呼びかける中で組織を強く大きくしていくことが必要です。

道労連がめざす統一闘争のあり様は、組合員の固い結集とともに、統一要求の当事者であるすべての労働者を対象にし、労働組合への結集を真正面から呼びかける取り組みです。まやかしの「働き方改革」ではなく、労働者のための「あるべき働くルール」を実現するためには、職場と地域で最低賃金引上げ、無期雇用化、長時間労働解消の3つの柱での前進、具体的な成果をあげることが必須です。この3つの課題を「道労連の統一闘争」として位置づけ、社会的なキャンペーンを展開しながら、労働組合の結集を強めることが、結果的に組織拡大・強化での本格的な前進をつくりだすことにつながります。すべての組織で最低賃金引上げ、無期雇用化、長時間労働解消の重点職場組織を設定して成功事例をつくります。

(6) 組織拡大で相互に知恵と力を出し合い相乗効果をつくる

道労連はローカルセンターとして次の目的と事業を掲げています。

- ① 加盟組合の諸闘争の調整と全道的闘争の組織
- ② ナショナルセンターが組織する統一闘争への結集と未組織労働者の組織化
- ③ 労働者の教育・文化・福祉活動の推進、共済の実施
- ④ 機関紙誌の発行等宣伝活動の推進
- ⑤ 労働者・道民の要求実現のための政策立案及び調査研究
- ⑥ 国民的・道民的諸要求の実現のための共同行動の推進
- ⑦ 要求実現のために、政党その他の団体との協力
- ⑧ 政府・道・経営者団体との交渉
- ⑨ 労働者・道民の利害に関する各種機関への代表派遣
- ⑩ 労働者の国際連帯の推進
- ⑪ その他目的達成に必要な事項

これらの目的・事業のうち、とりわけ「①加盟組合の諸闘争の調整と全道的闘争の組織」での取り組みが遅れています。各産別の産業政策・要求課題について、当該組織の職場内だけの取り組みや、瞬間的・単発的な取り組みに終わらず、産別と地域で構成する全労連・道労連の組織特性を生かした運動と組織化の取り組みにつなげていくことが重要です。また、産別がそれぞれの得意分野を活かし、連携して組織化に取り組むことも有効な手段です。「過労死問題」「部活問題」「待機児童問題」「慢性的な人手不足」など、産業構造の課題と社会問題が強くリンクしている部面での要求闘争と組織化を結合したキャンペーンについて、これまでの組織論や定石にとらわれず、相互に知恵と力を出し合うことで「労働組合が増える！元気になる！」相乗効果をつくりだすことに挑戦します。

3. 組織を強く大きくするとりくみ

～各組織でこれだけは必ず具体化しよう～

(1) 活動の基礎単位を活性化する

1) 考え、行動するための土台づくりをすすめる

組織を構成する最小単位である「職場」(現場)を基礎にした学習・討議を重視します。自分の思いを語ること、労働組合の役割や必要性、情勢や時々の課題と自分たちの働き方・暮らし方のつながりが「実感」「共感」できるようにするため、一方的な伝達型の形式をあらため、双方向・対話型の学習・討議に内容と進行を転換します。

組合員が点在状態にある基礎組織やローカルユニオン・地域労組などでは、労働者間のつながりをつくるとともに、自分の悩みや思い、価値観(大切にしていること)を引き出し合い、賃金・労働条件改善のための行動につなげる場づくりを重視します。

2) オルグを配置して「ゼロ」職場をなくす

メーデー等への行動参加、春闘要求未提出職場、組織拡大未着手の3項目について「ゼロ職場」をなくすことを位置付けたオルグに取り組みます。数年間活動が「停止」「停滞」しているなど、各単産は対象職場をリストアップして、困難な状況と原因をつかみ、職場でキーマンとなる組合員とのつながりを深めながら、2017年11月末までにオルグ計画を策定・実施に移します。その際、地区労連とも連携しながら日常的なつながり・サポート体制づくりを意識してすすめます。

3) 非正規・青年・女性の参加拡大を位置付ける

各産別組織は単組段階から青年や女性など階層別の対策を強化し、組合運営への参加を促進するため、時間や進行方法なども含めた会議・行動の見直し、勤務時間や財政的なサポートなどを積極的にすすめます。次世代がいききと学び、互いに成長し合えるとりくみを推進します。規約に定めた女性労働者の参加(3割目標)を重視し、すべての加盟組織で2020年までに実現をめざします。青年や女性が働き続けられる職場づくりの課題を重視して、労働時間短縮のとりくみを強化するとともに、「ブラック企業なくせ」のキャンペーン運動や若手活動家のネットワークづくりにとりくみます。

(2) 組合員の「力を引き出す」ことを最優先課題に据える

労働組合の最大の資源は「人」です。労働組合としての日常的な活動や要求闘争を進める上でも、組織拡大をすすめる上でも、その要となるのは「組合員＝人」であり、中心的な役割、積極的な役割を担う活動家づくりのため、組合員の「力を引き出す」ことを最優先課題に据えます。各産別・地域組織で理論や労働法などの知識を養う学習に加え、組合員が自発的に活動をすすめるために必要な実践型学習を重視して取り組みます。

1) 段階に応じたセミナーにとりくむ

組合員それぞれの知識・経験に応じた丁寧な学習・実践のためのセミナーを開催します。新入組合員向け、単産・地域組織役員向け、新結成組合づくり担当(オルグ)の3段階にわけた労働組合セミナーを開催します。

① 「わくわく講座」開講式

新入組合員向けに労働組合の基礎的知識、全労連の運動・組織などについての学習を行います。受講生の募集は各産別が行い、目標を設定して取り組みます。各地域組織は、開講式・閉校式を開催して受講・卒業促進をはかるようにします。開講式・閉校式は各地区労連が会場と進行を準備し、道労連が講師派遣等のサポートを行います。各地区労連で20人以上の受講者組織をめざします。

(札幌、旭川、苫小牧、釧路、函館など)

② 労働組合運動の前進・発展に求められる知識、物事の見方・考え方を養うため、わくわく講座のとりくみと連携するかたちで勤労者通信大学の受講をすすめます。

次世代育成に貢献する学習・交流、職場・地域における学習教育活動の再建・強

化、学習教育活動家の養成などを目的とする「2017年学習教育運動セミナーin札幌」(10月14～15日・高教組センター)を成功させます。

③ オルグ養成講座「コミュニティー・オーガナイズを学ぼう」(2018年3月予定)

組織拡大をすすめるための論理的・実践的な「コツ」と、要求前進・組織化を目的としたキャンペーンの組み立て方や戦略について学ぶためのオルグ養成講座を、各産別・地域組織の役員を対象にワークショップ形式で開催します。

④ ユニオン・サマーセミナー2017(8月27～28日@定山溪)

新しい労働組合の結成を担当する若手を中心に、組織化の成功・失敗事例の交流と研究、組織化のためのキャンペーン・戦略づくりなどについて、組織の垣根を超えたセミナーとしてとりくみます。(20名定員)

2) 職場での活動実践のための学習

労働法の基礎的な知識、労働組合役員に求められる見識を身につけ、使用者による攻撃・介入を許さず、職場での労働組合活動に活用するため、ワークルール学習会を開催します。

3) インターンシップ

労働組合との接点を拡大していく取り組みの一つとして、大学生を対象に講義、職場訪問、集会やデモ、団交などの行動参加を通じて労働組合を「体験」してもらいインターンシップを今年も開催(8月21～25日)します。

(3) 「総がかり」作戦を重点的にすすめる

1) 道労連の総がかり作戦を引き続き推進する

「無期雇用転換プロジェクト」(別紙)と「介護総がかり作戦」(別紙)を引き続き重点計画に位置づけてすすめます。とりわけ無期雇用転換については、2018年4月という大きなヤマ場を迎えること、そのための準備を確実に行うことを徹底します。

2) 各単産で総がかり作戦を具体化して持ち寄る

それぞれの産業の中で「影響力」を高めるために、各産別は新しい労働組合をつくるための計画と推進委員を大会方針で中心課題に位置付けるなど、すべての組織が10月末までに決定し、11月の「総がかり会議」(調整会議)までに随時持ち寄って、道労連全体の組織拡大計画として推進します。

(4) 地域を軸にした運動を強める

地域労連の重要な役割は、①企業別組合という組織形態の限界・弱点を補い、要求前進の展望を切り開く上でも「地域」を土台に運動を発展させていくこと、②地域の中で孤立している労働者をつないで団結を強めていくこと、③働き続ける＝住み続けるため(住居、保育問題等)に必要な施策を行政に実施させることです。

現在の組織構成上、地区労連の主たる構成単位は職場組織(支部・分会等)であり、地区労連を活性化するためには、まず職場組織における日常的な労組活動を活性化することが大前提となります。同時に、地域の中で無権利状態にある未組織労働者となつたり、新しい職場に労働組合の旗を立てることや地域の中で組合員を増やしていくこと、労働組合を社会的に押し出すこと、地域の中で「働くルール」を実効あるものにする取り組みが重要です。ローカルユニオン・地域一般労組を拡大・活性化することは、その重要な柱となります。

職場組織の活動を活性化するためには、3つの基本的な実践(①学習・トレーニング、②組織運営、③団体交渉)でのオルグ強化が必須です。単産が主体的に担うことを前提としつつ、より身近な存在である地域組織が単産とどう連携をはかるのか、「組合員参加型」の運動をどうつくるのか、地域組織を強化・拡大する上で位置付けます。

1) 労働組合の存在・役割を「見える化」する

- ① 戦争法廃止など市民共同の運動を引き続き重視してとりくみます。街宣やスタンディングなどに加え、サウンドデモなど新しい取り組みへの挑戦を通じて新たな運動参加層を広げることを重視します。
- ② 最低賃金引上げ、長時間労働是正、無期雇用転換の3つの取り組みを重視します。宣伝や集会、懇談や要請、団体交渉など、地域の中でこの3つの課題の取り組みを「見える化」します。
- ③ 全国最賃アクションプラン(別紙)の実現に向け、地域での合意づくりをすすめます。

2) 労働組合の魅力をアピールして新しい旗を立てる

- ① 戦争法廃止などの取りくみを通じてつながった団体・個人へ労働組合加入をはたらきかけます。
- ② 労働相談を強化します。相談を受けることが困難な場合、道労連の労働相談室で一次対応し、組織化につながるケースについては関係単産及び地区労連と連携して対応します。
- ③ 労働組合の「見える化」として地域での相談会を開催します。内容は、健康相談、教育相談、労働相談など各組織の得意分野を活かした総合相談会とします。
- ④ 労働組合の情報発信・活動スタイルを、一番広げたい未組織労働者に効果的に届けるようにすることが必要です。要求闘争と組織拡大を結合すること、「対話」の入り口としての情報発信の改善、現場労働者の「感覚」をふまえた活動スタイルへの変革にとりくみます。とりわけ、ネットを活用したコミュニケーション能力を高めることは、労働組合活動や組織拡大の成否につながります。効果や費用の面でも必須であることから、「労働組合のためのSNS講座」を実施します。
- ⑤ 指定管理問題を通じた介護職場の組織化(介護総がかり作戦)をめざします。

3) 地区労連の体制を確立する

- ① ベテラン・OB活動家のサポートを受けつつ地区労連の3役は現役労働者で担うことを基本に、役員体制の確立について産別本部・道労連も連携しながら次期大会に向けて協議・調整を始めます。

- ② 労働組合の役割、要求実現の展望、地区労連の意義などについて学習・交流を深めるため、「わくわく講座」の開講式・閉講式を地域で開催します。

(5) 組織内での「1割」拡大をやりあげる

組織内拡大では、それぞれの組織率に応じた拡大目標(①過半数をめざす、②全員加入をめざす、③同一職場内にいる関連会社の労働者組織化をめざす)を設定し、「労組の魅力」と具体的な実績・成果を示すツールを作成し、どんな仕掛けで、いつまでに、誰が果たるのか、を明確にしたオルグ計画を9月までに作成し、17秋の拡大月間、18春の拡大月間でキャンペーンを展開し、集中したとりくみで「1割拡大」の成果につなげます。

(6) 中立・友好労組との共闘を重視する

農業関係や放送関係の労働者・労働組合とのつながりづくりを重視し、春闘など課題別学習会での相互交流、キャラバン行動などにとりくみます。

(7) 労働争議を通じて組織を拡大する

医労連恵和会労組、福祉保育労明啓院分会、社保庁分限免職撤回、JAL解雇撤回闘争など、すべての労働争議の勝利をめざします。個別的にたたかわれている労働争議について地区労連をベースに「支援共闘会議」を結成し、争議団の連帯を強めるとともに争議解決と労使関係づくりを一体的にすすめます。また、労働争議は組織拡大の最大のチャンスであることを位置づけ、「労働争議を通じて組織を拡大する」ことをすべての労組で追求します。

(8) 共済活動を組織拡大と結合してとりくむ

労働組合の重要な福利厚生活動として全労連共済のとりくみを強化します。

- ① 共済の優位性を広く浸透させるため、単産・地区労連での共済学校の開催をすすめます。
- ② 生命共済、シニア生命共済、医療共済、シニア医療共済の優れた制度を広く徹底し、加入増を図ります。
- ③ 共済加入者の倍加をめざして加入者拡大に全力を挙げます。各共済の目標加入件数を自動車共済以外の各共済で10%純増(件数)をめざします。自動車共済では、30件の拡大によって100件の到達をめざします。各単産共済会においても、組合員の命と暮らしを守ると同時に共済基盤の強化を図るべく、この間飛躍的に進んでいる組合員加入に加え家族加入のとりくみをすすめます。
- ④ 共済規制とのたたかいを進めます。TPPイレブンや日米FTAにむけた動向などに対し、共済研究会をはじめとした研究機関、共済諸団体と連携し、共済規制を許さないとりくみを引き続きすすめます。

4. 組織拡大と結合した重点課題でのとりくみ

(1) 全国最賃アクションプランを推進する

～時給1500円・全国一律制実現をめざして～

1) 最低生計費調査を活用して大学学習運動にとりくむ

最低生計費試算調査結果をおおいに活用し、「最低賃金大学学習運動」にとりくみます。すべての職場・地域を基本に、若年単身者の最低生計費は都市部・地方に関わらず全国どこでも時給1,500円(毎勤統計の平均所定労働時間での換算)であることや、最低賃金の仕組み(いつ、だれが、どの様に決めているのか)、時間額1500円・全国一律制実現の展望などをわかりやすく解説する資料を作成します。17秋から18春までに、すべての職場・地域段階で開催します。単産は、「学習推進計画」を作成し、実施状況や到達度合いをチェックするなど、名実ともに全員学習に取り組めます。

2) 多様な団体との懇談・合意づくりをすすめる

最低生計費と最低賃金の学習と討議を積み重ね、懇談・合意を広げるために地域へ足を踏み出す力とします。18春闘に向けて、労働組合、経営者団体、中小企業団体、行政、市民団体などとの懇談を旺盛にすすめて、「若者が働き、住み続けられる地域、8時間働けば暮らせる賃金、そのための最低賃金1500円・全国一律制」に向けた合意づくりを広げます。

3) 自治体決議3割以上をめざす

自治体決議に取り組み、3割以上の自治体での決議をめざします。この3年間に、全国180自治体で307回の決議(2017年度は道内で38自治体)が上がっていますが、地域的な偏りが際立っています。各地区労連は当該自治体と隣接自治体への陳情にとりくむとともに、ブロック単位でのキャラバン行動にとりくみます。道内全体で来春までに3割以上の自治体での決議の実現をめざします。

4) ディーセントワーク・宣伝

全国一律最低賃金制度実現の課題や「働くルールを職場から確立し、労働法制の抜本改正を実現する」呼びかけの宣伝を、「ディーセントワーク統一宣伝行動」として各地域労連が中心となって実施します。宣伝行動やデモなどの「見せ方」について、街頭やSNSでの反応をふまえながら工夫を凝らしたとりくみをすすめます。職場段階でのとりくみを活かし、未組織労働者への組合結成・加入の呼びかけと一体で取り組めます。

5) 青年のとりくみをバックアップする

「コンビニなう」や「最低賃金上げろデモ札幌」など、最低賃金の引き上げと組織化をめざす青年労働者のとりくみを全面的にバックアップします。

6)「グローバル・アクション」に取り組む

9月4日に最低賃金の大幅引き上げを求める「グローバル・アクション」が呼びかけられています。世界の動きに呼応して、道段階と各地域での宣伝行動に取り組みます。

(2) 安倍雇用破壊を止め、「本物の働くルール」を確立する

～職場での具体的な成果にこだわり、組織拡大と一体でとりくむ～

1) 大学学習運動・宣伝・署名に取り組む

「働き方改革」による「安倍雇用破壊」を止め、労働法制を抜本的に改正させる法制度闘争と、職場からディーセントワークを実現するとりくみを結合させた運動をすすめます。

「働き方改革」の欺瞞と危険を労働者に知らせ、働く者の命と健康、雇用と生活を守るディーセントワークを実現するための「本物の働くルール」づくりを政府・国会に迫ります。そのため労働法制の大学学習・宣伝運動を、職場と地域で展開します。労働法制請願署名やネット署名、職場決議の取り組みを強化します。

2) 「8MAN」運動をすすめる

人手不足のために長時間労働を受け入れざるを得ないと考えていた労働者への呼びかけを強め、「これ以上、過酷な働き方はやっていられない」、「仕事の質をあげるためにも、雇用拡大と長時間労働の根絶、処遇の改善と格差解消を」などの呼びかけを強め、心身と生活を破壊する「働き過ぎの実態」を告発し、その業界構造や中心的企業に対する包囲行動を展開しながら、各産業の業界構造を変え、働き方を大きく改善させる動きをつくり出すキャンペーン＝「8MAN」運動をあらためて位置づけ、強化します。

3) 36協定上限短縮など長時間労働解消に取り組む

労働時間の課題では、あらためて36協定の在り方を確認し、上限短縮など長時間残業をなくす交渉を強めます。過半数代表を獲得する事業場内キャンペーンを張り、組織拡大で要求の多数派をにぎります。「働き方の実態調査」を行い、問題を把握して対策を協議し、職場討議にかけて統一要求を練り上げ、業務量や人員配置の見直し、新規採用による人手不足の解消など、職場の実情に即した解決策を職場統一要求にまとめ、労使交渉による実現をはかり、さらなる組織拡大へとつなげます。

4) ネットを活用し未組織労働者につながる

「8時間働いたら帰る、暮らせるワークルールの確立を」に引き続きとりくみます。インターネットを情報源とする未組織労働者を主な対象とし、ネットでの拡散をはかり、各組織のホームページやSNSを活用し、労働法制についての情報や労働組合の重要性について広く知らせ、労働組合との接点を増やすキャンペーンを展開します。

5) 働くルール実効確保のため労働行政を拡充する

「働くルール」を実効あるものとするため、労働時間の把握の強化、監督官の増員、専門的業務に専念できるようにするための職員増員など、労働行政の拡充を求めます。

6) ストライキ権を確立して大規模な統一行動に備える

この間の教訓をいかし、「ここの一番」で大規模行動を起こせるように、すべての単産でストライキ権を確立するなど、臨時国会の情勢をふまえて労働組合が前面に立ち、総力を結集して「働き方改革」を阻止するための臨戦態勢づくりをすすめます。

5. 憲法を守りいかすとりくみ

【基本的なかまえ】

1) 政治を私物化する安倍政権

安倍政権の驕りや政治の私物化がより顕著になっています。東日本大震災被災者の切り捨てともいえる発言などで辞任した復興大臣、学芸員を「がん」発言した地方創生担当大臣、沖縄県民に対する警官による「土人発言」を擁護した沖縄担当大臣、教育勅語の教材化を容認した文科大臣、日報隠蔽や事実の隠ぺいを繰り返す防衛大臣、法案内容を理解しないまま答弁を行う法務大臣など、閣僚・議員としての資質が問われる状況が相次いでいるにもかかわらず、多くが不問にされ、責任を取っていません。

最も深刻に資質欠如が問われているのは、森友・加計問題に表れているように教育勅語を幼稚園児に暗唱させる教育を礼賛し、夫人が便宜を図って国有地のディスカウントが行われた疑惑や、親しい知人が理事長を務める学校法人に、国家戦略特区を利用して獣医学部新設を認めさせた疑惑のある安倍首相自身です。安倍首相の主張に同調したり、首相の支持基盤を形成しうる人物のために、首相もしくはその周辺が便宜を図る忖度政治、規制改革の名のもとに一部親しい財界人のみが利益を受ける暴走と、その暴走を利用し利益を得る財界という、ゆがめられた政治の私物化が安倍政権の本質です。

2) 憲法を守りいかす共同広げて安倍「改憲」を阻止する

安倍政権の退陣を求め、政治の転換を迫る市民と野党の共闘は、引き続き前進しています。参議院選挙で、一人区の内11で野党共闘候補が勝利し、鹿児島県知事選挙や新潟県知事選挙では原発再稼働反対の立場を示した知事が誕生しました。

PKOで南スーダンに派遣していた自衛隊を撤退をさせる世論を大きく動かしたのはこれまでの粘り強い運動があったからです。

総選挙が先送りされる中でも、各地域での統一候補の実現をめざす市民運動は前進し、市民連合の要望もうけた野党間の政策協議も進んでいます。

4月26日に開催された4野党の幹事長・書記局長会談での5点の確認に基づき共同の取り組みが行われ、国会最終盤の6月8日に開催された野党4党の党首会談では当面する課題で①この間の党首会談の合意を尊重し、実行するため引き続き努力する、②安倍政権の下での憲法9条の改悪に反対する、③「共謀罪」廃案めざし、院の内外で共同して闘う、④加計学園・森友学園疑惑の徹底追及のために全力をつくすーが確認されました。また、次期総選挙における野党4党の協力について、「次期総選挙は、新しい区割りの下で行われることになる。安倍政権の打倒をめざして全力をあげる。民進党、日

本共産党、自由党、社民党の野党4党は次期総選挙で『できる限りの協力を行う』との昨年9月の合意に基づき、協議を加速させ、4野党が協力して候補者調整を行い、一致したところを順次発表する。」が確認されました。

安倍首相は2020年憲法改悪の施行を打ち出し、2018年6月には改憲発議を行い、国民投票に踏み切ることをねらっています。さらに財界や人材ビジネスの意向を丸呑みした働き方「改革」と称する雇用・労働条件の規制破壊についても、スピードを上げて進もうとしています。しかし、7月2日の東京都議会選挙において、自民党は歴史的な大敗北を喫し、都民の審判が下されました。今後の状況は不明確となりつつあり、より厳しいせめぎ合いの様相となります。組織を拡大・強化し、憲法を守りいかに共同のたたかいをさらに広げ、安倍「改憲」を阻止します。

(1) 改憲阻止、戦争法廃止、憲法闘争を強化する

1) 「安倍改憲阻止」の国民過半数世論をつくる

「2020年施行」と期限を切り、改憲の内容にまで踏み込んだ「安倍改憲発言」が行われたもとで、その本丸が9条であることを明らかにしながら、「憲法を変えるのではなく、憲法を実現する政治に変えよう」という世論を広げます。

基本的なたたかいの構えとして、①「改憲」発議を具体化させない、②「安倍改憲」反対で一致するすべての市民・団体との共同を追求する、③「改憲」の動きが具体的になった場合は、労働組合の最大の力であるストライキを決行して阻止する、3点を位置付けます。この間のたたかいの教訓を活かして、「必要な時にストライキをうてる」よう準備と態勢づくりをすべての組織で徹底します。

2) さらに共同の広がりを追求する

憲法を守りいかに国民共同のとりくみをいっそう広げるため、多様な労働組合をはじめ、与党支持者や保守層、宗教者などへのはたらきかけを強めます。同時に、引き続いて9の日行動、19日行動への結集を強めます。

11月3日(祝・金)に東京で行われる10万人を超える規模の集会(全国動員)へ、各産別・地域組織から代表派遣に取り組みます。

3) 憲法月間

10月～11月を「全労連かがやけ憲法月間」として、職場・地域から大学習運動にとりくみます。月間では自治体懇談、団体訪問などにとりくみます。また、5月を「憲法闘争月間」として設定し、学習を柱に、共同を広げ、国会闘争、職場・地域からの憲法闘争をすすめます。「安倍改憲は許さない」という一致点での新たな署名行動が呼びかけられた場合は、国民過半数をめざして取り組みます。

(2) 社会保障、教育の拡充を求めるとりくみ

1) 消費税増税によらない社会保障拡充をめざす

消費税増税に反対し、社会保障の拡充のための税財政制度を求めます。不公平税制を正し、所得再配分機能の強化をめざします。税と社会保障の一体改革への反撃を自己責任化や自治体・地域への丸投げを許さないとりくみとあわせて強化します。社保協に結集して地域の社会保障闘争の一翼を担います。地元選出国會議員へ現場の声を届ける活動を工夫してすすめます。

教育・子育て、住居費、医療、老後生活など、賃金依存度が高く「自助」が強要される現在の社会保障のあり方を正し、生存権など憲法が保障される働き方や暮らしができる社会保障制度のり方についての学習・議論を深めます。8月19日に開催される福祉国家構想研究会「安倍政治に変わる選択肢を探る」講演会への参加を広げます。

2) 年金・医療・介護の改悪を許さず改善をめざす

年金カット法の実施を阻止し、最低保障年金制度創設の世論形成をめざし、2018年6月までに年金署名を集約します。

医療提供体制縮小、地域包括ケアシステムの中で介護利用のサービス切り捨てを許さないとりくみを重視し、特に介護・医療従事者の処遇改善の課題と介護総がかり作戦を結合した運動をすすめます。

3) ゆきとどいた教育の実現をめざす

学費・教育費の高騰が続き、奨学金ローンやブラックバイトが大きな社会問題となっているもとで、安倍「教育再生」に反対し、高等教育を含む学費・教育費の無償化・負担軽減など、すべての子どもたちの学ぶ権利を守るとりくみを強化します。給付制奨学金への全面転換や利子部分の返済免除、所得に応じた返済猶予・免除措置の拡充など、改善を求める共同行動を展開します。また、最賃闘争とも結んで、ブラックバイト一掃のとりくみを前進させます。同時に、少人数学級の前進、高校統廃合「指針」の改善、教職員の際限のない働き方に歯止めをかけるため、教職員の増員を求めます。

(3) 持続可能な地域経済・社会への転換を求めるとりくみ

地域活性化大運動を引き続き重視します。とくに最賃アクションプランにもとづき地域での懇談・合意をひろげるために、18春闘に向けて、労働組合、経営者団体、中小企業団体、行政、市民団体などとの懇談を旺盛に広げて、合意づくりをひろげます。

また、食と農、水、地域などの課題についても地域の懇談と共同行動を取り組み、住民合意、共同の発展をめざします。とくに持続可能な食と農、地域の姿を、自治体を含む多くの団体や住民と共有できるようにし、国民合意を広げます。大企業の利益のために、地方自治を含めた地域の破壊が進んでいることに対抗して、地方自治体を住民の手に取り戻すことを含めた、「地域づくり」の懇談・対話、とりくみを広げ、地方自治を多様性や公共性を保障するよう住民運動との連携を強めます。7団体アピールにもとづき、「食料・農業、地域を守る共同行動」を成功させ、「地域共同キャラバン」にとりくみ、自治体や農協、各地域

の諸団体を訪問して、対話をおこないます。

明るい会や交運共闘に結集し、「北の鉄路」を守る運動や地域住民の足となる公共交通の拡充を求める取り組みをすすめます。

(4) 震災復興、原発ゼロ、核兵器廃絶を求めるとりくみ

1) 被爆者国際署名

被爆者国際署名を推進し、秋の国連総会にむけて早期に達成をめざします。核兵器禁止条約交渉会議の成功を力に2020年に向けてのテンポを加速してとりくみます。

2) 原発ゼロ大運動

泊原発の再稼働阻止、幌延へ核廃棄物を持ち込ませない、大間原発建設中止のたたかいを強めます。国民に原発事故の負担を押し付ける「原子力損害賠償機構法」改悪の内容を知らせ、国と東電の責任を求めるとりくみをすすめます。原発問題全道連絡会に結集し、さようなら原発北海道実行委員会や泊原発の再稼働を許さない北海道連絡会と連携して運動をすすめます。

17秋(10月第1週の3連休で調整中)に開催する「さようなら原発北海道集会」(仮)を大きく成功させます。来年の3.11にむけて3月5日～11日を「復興支援・ノーニュークス週間」として、とりくみを具体化します。また、金曜行動などに引き続き各地でとりくみ、参加を広げます。原発関連訴訟の傍聴など支援にとりくみます。

(5) 人権と民主主義をまもり、政治の民主的な転換をめざす

1) 人権と民主主義を守るとりくみ

戦争する国づくりと改憲策動が進行し、国民の人権や市民団体の活動、マスコミ等への圧力が強まっているもとで、人権と民主主義をまもりとりくみを強化します。特定秘密保護法の廃止や共謀罪の阻止を求めるとりくみを継続します。

安倍政権によるマスコミや表現の自由への圧力強化や、労働組合や市民運動への干渉、公共施設の使用制限等に反対するとともに、権力のチェック機関としてのマスコミの役割発揮を求めます。

また、ヘイトスピーチへの規制を強く迫るとともに、LGBT(セクシャル・マイノリティ)などの施策拡充・支援強化を求めてとりくみます。10月8日に開催予定の「レインボーマーチ」について積極的に支援します。

教育に対する不当な干渉を許さないとりくみを強めるとともに、高校生の政治活動の届出制に反対し、自主性の尊重を求めます。教科書採択問題では、教職員組合や保護者のネットワークなど地域の運動との連携を強めてたたかいます。

2) 民主的な選挙制度をめざすとりくみ

政治の私物化、金権政治・忖度政治に反対して、森友問題・加計学園問題の徹底究明を迫るとともに、企業・団体献金の全面禁止、政党助成金の廃止を求めるとりくみを強化します。民意の正確な反映を求めて、比例代表制を中心にした選挙制度への改善を

迫ります。公務員の労働基本権と政治的自由の回復のたたかいを強めます。

3) 総選挙闘争

安倍政権の「二つの暴走」に反対する共同を前進させることと合わせて、国政・地方政治の民主的な転換を求めるとりくみを強化します。国民的な共同がひろがる新たな情勢のもとで、次期衆議院選挙は日本の針路を決める重大な選挙となります。衆議院選挙に向けて「野党は共闘」の草の根の世論と運動をさらに強めながら、職場・地域から切実な要求を基礎に日常的に政治論議が行えるよう、「自分の働きか方や暮らしにどうかかわっているのか」という点での理解を深めることを重視します。要求闘争と政治闘争の有機的な結合を重視し、政治革新のために投票率のアップを図ります。

具体的な取り組みは「総選挙闘争方針案」(別紙)にもとづき、野党統一候補が実現した場合には道労連として支持・推薦などを行い、野党統一候補当選のために総力をあげてたたかいます。

4) 民主的な地方自治の実現を求めるとりくみ

地方自治体の首長選挙や議員選挙のとりくみをいっそう強化し、「暴走」政治への防波堤としての地方自治体の役割発揮、住民本位の安全・安心の公務公共サービスを求めてとりくみます。地域から政治の民主的転換を求めるとりくみを推進し、首長選挙でも積極的な役割を果たします。2018年は1月名護市長選挙、11月沖縄県知事選挙がおこなわれることをふまえ、戦争する国づくりと基地建設反対のとりくみの一環として、特別に重視してたたかいます。2019年の北海道知事選に向けて、明るい会に結集して道政転換のたたかいをすすめます。

おわりに

2017年度の運動方針は、これまでの形式にこだわらず、組織拡大・強化とそのための組織変革を前面に据えた内容としました。とりわけ、切実な労働者の要求にこたえる上で賃金・雇用問題、格差・貧困問題での要求を前進させること、そのために影響力・決定力を高めていくことが必要であり、組織拡大なくして実現は困難だからです。

今回の方針を「もっとも読んでほしい」対象としているのは、労働組合の役員・活動家です。各組織で取り組んでいる運動や組織拡大がどんどん進んでいるならば、その方向で継続すべきですが、組織が減っている、停滞しているようであれば、見直しや変革をしなければなりません。

私たち労働組合の役員・活動家は、「なぜ、増えないのか」の率直な問いに対する回答と、組合員の「力を引き出す」ための手段を持たなければなりません。その答えと力は現場＝労働者にあります。パソコンの画面や一部役員だけから引き出されるものではありません。体制・財政・時間配分など、ルーティンワークから抜け出し、慣れ親しんできたこれまでの活動スタイルから、新たな事やこれまでとは違う方法に挑戦するのはエネルギーが必要です。その過程では、様々な反応や異見が出されたり、ハレーションが起きるかもしれません。

しかし、それは組織にとっての活性化であり、新たな変化の始まりでもあります。前進への

1歩なのです。前例や慣行にとらわれず、労働者の「思い」も含めて要求と力を引き出しましょう。実現のために新しいチーム作りやキャンペーンに思い切って挑戦しましょう。失敗を責めるのではなく、失敗の中から次につながる教訓を引き出しましょう。

この方針は「大会まで」で終わるものではありません。「大会」から始まり、実践を通じて広がり、深まりを持たせることに意義があります。「労働組合で変える！」の情熱を力に、産別組織の中で、地域組織の中でおおいに議論し、反映・実践によって組織変革・拡大への前進につなげましょう。

以上