

KANAGAWA ROREN

神奈川県労働組合総連合（神奈川労連）

第39回 定期大会議案書



神奈川で開催された「非正規ではたらくなかまの全国交流集会」



東海大学教職員組合がストを決行。1人の仲間が職場復帰

2023年9月10日（日）
横浜市従会館4階ホール

目次

《第1号議案》 第39回定期大会・運動方針（案）

I. 第39回定期大会の任務	1
II. 神奈川労連・構成組織の重要な役割	1
1. 組合員とすべての労働者の要求前進	1
2. 労働者・県民の苦難・困難を打開するためにともに闘う	1
3. 憲法を蔑ろにして国民を苦しめる政治の転換	2
III. 運動方針案全体の基調	2
1. 1年間の運動で勝ちとった成果・教訓	2
2. 前進・克服が求められる課題	5
3. 今年度にもっとも重視する運動	6
IV. 1年間のとりくみの総括、教訓・課題	9
IV-i 組織の強化・拡大	9
1. 組織拡大のとりくみ	9
2. 全国非正規集会のとりくみ	11
3. 地域組織、地域労組、労働相談センター	13
4. 共済活動、ろうさんの活用	14
5. 青年部、女性センター	15
6. 学習教育活動	16
7. 争議・裁判闘争	16
IV-ii 賃金引上げ、労働条件改善	18
1. 23国民春闘	18
2. 秋闘、一時金闘争、公務員賃金、ケア労働者処遇改善	22
3. 最低賃金、公契約条例、全自治体要請	23
IV-iii 諸要求実現のとりくみ	24
1. 憲法・平和、核兵器廃絶、教育	24
2. まともな働くルールの確立、労安活動	25
3. 税・社会保障、生活守るとりくみ	26
4. 脱原発、気候危機の打開	28
IV-iv 要求が前進する政治・行政の実現	28
1. 神奈川県知事選挙	28
2. 各自治体の首長選挙	29
3. 対県交渉、基礎自治体に対するとりくみ	29
V. 闘い進めるための情勢のポイント	30
1. 国内情勢	30
2. 県内情勢	31
3. 国際情勢	32
VI. 運動の具体化	33
VI-i 春闘・賃上げ、最賃闘争、社会的賃上げ	33
1. 24国民春闘、大幅賃上げ・労働条件改善	33
2. 最賃闘争、公契約条例実現のとりくみ	35
3. 公務労働者・ケア労働者の賃上げ	36
VI-ii 組織の強化拡大	36
1. 組織の強化	36
2. 実増をめざす組織拡大	38
3. 争議・裁判闘争、県労委・労働審判の活用	39
VI-iii 憲法をまもり活かす、諸要求実現	40
1. 大軍拡許さず、戦争の「合法化」阻止	40
2. 民主的税制の確立、社会保障の拡充	41
3. まともな働くルールの確立	43
4. 持続可能な社会の実現	45
VI-iv 労働者の要求が前進する政治・行政の実現	46
1. 国政、総選挙	46
2. 県政へのとりくみ	46
3. 地方自治体へのとりくみ	47
VI-v 財政方針	47
《第2号議案》秋から年末の闘争の具体化（案）	48
1. 賃上げ・労働条件改善	48
2. 組織拡大強化	49
3. 諸要求実現闘争	51

第 39 回定期大会・運動方針（案）

I. 第 39 回定期大会の任務

1. 1 年間の運動を総括し、要求を先進させ、組織の強化拡大をはかるための運動方針を確立すること。
2. 運動を保障する財政を確立すること。

II. 神奈川労連・構成組織の重要な役割

1. 組合員とすべての労働者の要求前進

物価高騰から生活を守り、地域経済を活性化して日本社会の展望を切り拓くために、組合員と労働者全体の賃金引き上げが極めて重要になっています。

社会的にも賃上げの必要性が共通認識になっていますが、23 国民春闘において改めて明らかになったのは、生活改善できる賃上げを実現するには、労働組合が要求し交渉し闘いとることが必要であるということです。

欧米など各国の労働組合は、大規模なストライキなどを闘い大幅賃上げを実現しています。神奈川において、同様の闘いをとりくみ、めざしているのは神奈川労連・構成組織です。この闘いを広げ強くすることによってこそ、賃金が上がらない異常な状況を打破し大幅賃上げを実現させ、組合員とすべての労働者の暮らしを守り、社会の閉塞状況を打ち破ることができます。

そして、要求に基づき闘うことは、組合員の確信となり、強く大きな労働組合をつくるためにも重要であることが、かがみ田苑労組や全医労など様々な組合のとりくみで明らかになっています。

神奈川労連は結成以来、組合員だけでなく県内すべての労働者の賃上げ・労働条件改善の実現をめざしてきています。非正規雇用労働者や中小企業労働者は、低賃金や劣悪な労働条件のもと、不安定な雇用で働いています。こうした労働者をとり残したまま、組合員の賃金・労働条件だけが改善していくことはありません。組合員の賃上げ実現のためにも、最低賃金の大幅引き上げ・全国一律制の確立によって全体を大きく底上げするとりくみがますます重要になっており、先頭になって運動してきた神奈川労連・構成組織の役割が重要になっています。

2. 労働者・県民の苦難・困難を打開するためにもともに闘う

グローバル企業が莫大な儲けをあげるため、様々な規制や公共部門を縮小・廃止し、税や社会保障の負担を労働者・庶民に強要する新自由主義の施策によっ

て、貧困と格差が拡大し続けています。労働法制が連続的に改悪され、非正規雇用労働者が4割になるなど安定した雇用と権利が、はく奪され脅かされています。

制度要求の運動や一つひとつの労働争議・裁判闘争などを連帯して闘い、労働者の雇用と権利を守るために闘い続けてきたのが、神奈川労連・構成組織であり、運動の強化発展が求められています。

この間、建設アスベスト訴訟やNEC伊草さんの職場復帰、大学非常勤講師の無期転換など、当事者ととともに闘うなかで、尊厳や雇用を守り、すべての労働者の権利を前進させてきています。

また年金引き下げ違憲訴訟や生存権裁判を、当事者を支援してとりくみ国民・県民にかかわる権利を前進させています。女性による女性のための相談会への参加などで、苦難・困難を抱えた県民とともに状況改善をめざしています。

県民・労働者全体を苦しめている新自由主義政策を転換するために、神奈川労連・構成組織のとりくみが、ますます重要になります。

3. 憲法を蔑ろにして国民を苦しめる政治の転換

組合員や労働者の要求を実現し暮らしを守るためには、職場・現場での運動とともに、政治を変えて制度政策要求を実現することが必要です。

とりわけ、物価高騰で国民・労働者の生活が苦しくなるなか、まともな対策もとらずに大軍拡と増税、社会保障のさらなる改悪に突き進む岸田・自公政権は極めて危険です。軍事ありきで中国・北朝鮮などとの緊張をむやみに高めるやり方は、偶発的・突発的な衝突によって、国民・労働者の命と暮らしを破壊する危険があります。労働者の命と暮らしを守る政治の実現をめざす神奈川労連・構成組織の運動は重要です。

国としての根幹を定めた憲法を蔑ろにする政治が続いていることが、国民・労働者の将来展望を閉ざし、社会への信頼を損ない不安定を助長しています。憲法に基づく社会・政治を実現し、労働者の命や暮らしを守り、将来世代への責任を果たすとりくみが神奈川労連・構成組織に求められています。

Ⅲ. 運動方針案全体の基調

1. 1年間の運動で勝ちとった成果・教訓

(1) 23 国民春闘、賃金引上げ・労働条件改善

出足早く経営者に働きかけを行い「あきらめない」意思統一をして多くの職場で近年にない回答を引き出した港湾労組。産別・地域組織の支援を得て学習もしながら組織を強化し組合員を増やし、一方的な労働条件改悪をスト通告で撤回させ要求の満額回答を勝ちとった医労連かがみ田苑労組。

物価高騰のなかで労働組合の真価が問われた 23 国民春闘において、組合員の要求に基づき、組合員の力が発揮され、要求を実現・前進させた職場組織が少なからずあったことは、大事な成果であり教訓です。

また、5 回の交渉で職場の組合員 200 人以上が切実な声・要求を発言したユーコープ労組や、県内全支部でストに立ち上がり地域の仲間の支援も得て要求をアピールした全医労など、全面的な要求実現まで至らなかった職場でも、団結が強まり組織強化がはかられたことは、今後につながる貴重な成果です。

自治労連は、会計年度任用職員の労働条件改善について産別統一闘争をとりくみ、賃上げの遡及適用や勤勉手当の支給を可能にするなど、貴重な成果を実現しています。

統一宣伝行動を中心とした地域春闘に結集し、連帯を強めて組織強化をはかるとともに、未組織労働者にも大幅賃上げの実現を呼びかけ世論を喚起したことは、春闘全体の前進にとって重要な行動となりました。

要求実現の運動を強め、組織の強化拡大もはかる様々な実践や経験が職場でつくられたことは、今後の運動や組織の前進にとって重要であり、さらに多くの職場・現場に広げていくことが求められます。

(2) 組織の強化拡大

労働組合基礎調査では、神奈川労連全体の組合員数は減少から反転できていません。しかし、医労連、建交労、福祉保育労、私教連の 4 つの産別が増勢となったことは貴重です。医労連と全労連・全国一般では複数の新組合を結成しました。全医労がストを闘うなかで新採用者の拡大数を 4 倍化したこと、建交労軽貨物ユニオンの引き続き拡大で約 200 人の組合員となっていることなどは、教訓的です。

実増までには至っていませんが、組合員との対話を重視し昨年の拡大数を超えている建設労連、職場単位の組合説明会などをとりくみ拡大数を増やした県職労連、企画・イベントを復活させ仲間づくり月間で増加に転じた年金者組合など、今後につながる成果もうまれています。全労連全国一般は、独自の組織化宣伝が相談に結びつき、機関紙や学習会、交流企画を強めるなかで組織強化をはかっています。

構成組織のとりくみを支援し、非常勤講師などの組織化を進める横浜地区労、構成組織の交流や学習運動、スト支援などをとりくみ強化拡大を進める横三労連など、地域組織の支援によって拡大が進む事例もうまれています。地域労組協議会は独自事務所を平労会館に構え、労働相談センターとの連携を強化するなかで、相談からの組織化を進めています。

非正規ではたらくなかまの全国交流集会にむけて、プレ企画なども行いながら、未組織の非正規労働者との対話を追求しました。非正規で働く組合員が実行委員となり、集会にむけて職場で対話を進め拡大に結びつく貴重な経験がうまれました。

(3) 労働争議・裁判闘争での成果

建設アスベスト訴訟では、被告メーカー 1 社との和解を実現させる画期的な成果がありました。判決においても被告メーカーを断罪する勝利を勝ちとっています。

NEC 伊草さんや東海大学教職員組合の争議では、職場復帰を実現させています。建交労三昭分会の和解解決、全川崎地域労組の川崎市民ミュージアム争議の勝利和解、港湾労組の商船三井ロジスティクス分会の勝利解決など、いずれも当該組合員の奮闘と弁護士や組合の支援で勝ちとった貴重な成果です。

勝利解決はもちろん、闘いそのものが労働者全体の命や雇用・権利を守るうえで、重要な役割を果たしています。

(4) 大軍拡・大增税 NO！ 平和のとりくみ、税・社会保障闘争

諸要求の運動を様々とりくんできましたが、地域で訴え職場で呼びかけるなかで、賛同を広げ世論化し要求前進の力としてきたことは、成果であり教訓です。

建設労連や年金者組合などを中心に、県社保協や消費税ネット・各界連などのとりくみに結集し、マイナ保険証やインボイス制度での大きな世論をつくってきています。物価高騰対策としての消費税減税も政治課題に押し上げています。

政府はさらなる社会保障の大改悪を狙っていますが、神奈川労連も支援する年金引き下げ違憲訴訟や生存権裁判、また 75 歳以上医療費 2 倍化に反対する運動の広がりなどもあり、具体化に一定の歯止めをかけていることは、とりくみの成果です。

子どもの医療費助成制度（無償化）について、県が 6 歳から 12 歳まで引き上げたのをはじめ、各自治体で拡充がはかられています。運動や県知事選挙など政治闘争にとりくんだ成果です。この助成制度にかかわって国の「ペナルティ」をやめさせたことも、自治体独自の施策を広げていくうえで重要です。

(5) 県知事選挙

県知事候補を推薦して闘ったことは、事実上のオール与党のもとで進められる現県政と現知事について、課題や問題点を県民・労働者に提示し、願いや要求を前進させる方向があることを示した点で意義がありました。とりわけ、公契約条例などで賃上げに役割を果たす県政の訴えは、若い世代を含む多くの労働者から期待が寄せられたことは象徴的です。

労働者とその家族にとっても重要な持続可能な社会を実現するために、気候危機やジェンダー平等などについて県政が果たすべき役割を提示し、運動や共同を広げたことも今後のとりくみに活かせるものです。

現知事の人権意識の欠如が露呈し、当該組織である県職労から声明が出されたことは、今後の運動の指針として重要です。また、女性を中心に「忘れない、許さない」行動が継続しています。県民や県職員が誇れる知事を実現することが求められています。

2. 前進・克服が求められる課題

(1) 組織の拡大強化

昨年の大会では、組合員や労働者との対話を最重点として提起し、貴重な成果もありますが、全体としては不十分であり、減少の続いている構成組織が多いことが最大の課題です。組合員との対話によって未組織労働者と対話する人を増やすこと、未組織労働者の要求を聞きとり組合加入でともに実現をめざす対話を、具体的に広げることが必要です。

組織拡大において、非正規労働者の組織化は大きな課題です。全国非正規集會にむけたとりくみでは成果もありましたが、全体としては非正規労働者への働きかけが不十分であることも鮮明になりました。一般的な議論では飛躍は難しいと思われることから、この課題に絞った集中的な議論の設定や個別構成組織との具体化についての相談の実施などを検討します。

(2) 地域組織の強化、運動の発展

今期は、特に困難を抱える地域組織を中心に聞き取りを行い、個別具体の対策に着手しています。神奈川労連全体での議論の進め方も検討し、「地域組織の役割・意義」を提起して地域組織役員との議論を進めることとしていますが不十分な到達です。

産別組織にも協力を要請し、地域組織の役員体制の確立をはかりながら、組織の強化を進めること、「地域組織の役割・意義」について地域事務局長の意思統一をはかり、地域組織での議論や産別も含めた神奈川労連全体での議論を進める必要があります。

横三労連では、構成組織の交流や学習などを援助するなどして、加盟組織の拡大や強化にもつなげています。こうした経験を他の地域組織にも広げることが大事です。

(3) 春闘・大幅賃上げ、最低賃金

大きく成果を勝ちとった組織もありましたが、従来通りのとりくみや回答にとどまった組織もありました。物価高騰は続き高止まりするなかで、春闘での大幅賃上げの実現は、もっとも重要な課題になります。

23 国民春闘の総括・教訓を活かし、出足早く 24 国民春闘にむけての役員の構え・意思統一をはかり、職場のとりくみを具体化することが必要です。

また、ケア労働者の賃上げは極めて不十分な結果になりましたが、要因として公定価格の課題があります。賃上げの原資を確保するためにも、公定価格改善のとりくみを具体化し運動を強める必要があります。また、中小企業においても原資の確保は課題であり、公正取引や価格転嫁の課題について、労働組合としてのとりくみを強めることが求められます。

賃金の大幅引き上げ実現のためには、最低賃金の大幅引き上げが決定的に重

要であり、全国一律制の確立とあわせて運動を強める必要があります。構成組織での学習を強め、組合員の最賃運動への参加を強めるとともに、低賃金で働く労働者が参画する運動の構築が課題です。

賃上げの好循環をつくるためにも、公務労働者の大幅賃上げも重要です。また、公務員の高卒初任給が最低賃金を下回ることを放置することは許されず、地域手当の改善など大幅な底上げをめざす運動が求められます。

(4) 憲法闘争、税・社会保障闘争、政治闘争

労働者の生活を守り改善するために、憲法に基づく平和の実現や民主的税制、社会保障の拡充は必要不可欠な課題です。

しかし、これらの課題の学習や議論が十分でなく、職場や組合員の要求になりきれていない状況もあります。建設労連以外では、諸行動への参加が弱まっています。神奈川労連として構成組織とも相談し、職場や単位組織で議論し実践できるような働きかけや工夫が必要です。また、いずれの課題も学習が欠かせないことから、職場・現場での具体化をはかるとりくみが必要です。

3. 今年度にもっとも重視する運動

(1) 大幅賃上げ、最賃 1500 円・全国一律制度、社会的賃上げ

物価高騰・高止まりのなか、労働組合の基本であり組合員が結集する基軸である、賃金大幅引き上げ（経済要求）の実現がますます重要になっています。同時に、世界的に見ても異常な賃上げの抑圧を打開することは、地域経済の活性化や日本社会の発展にとっても必要不可欠です。

賃上げ闘争をこれまで以上に重視してとりくみます。そして、今春闘でも賃金要求運動と一体に組織の強化拡大がはかられている典型例もうまれており、要求実現と組織の強化拡大を一体にとりくむことをめざします。

あわせて、中小企業や公的部門など職場だけのとりくみでは、大幅賃上げが難しい実態があります。また、組合員の大幅賃上げを実現するためにも、労働者全体の賃金底上げ・引き上げが必要です。春闘を中心とした職場での闘いととも、最低賃金の大幅引き上げ・全国一律制度の確立、公契約条例の制定、公的価格の改善、公務員や公務関連労働者の賃金の引き上げなども、神奈川労連全体としてとりくんでいきます。

(2) 組織の強化と拡大

神奈川労連・構成組織の最大の課題が組織の強化拡大です。大幅賃上げなど要求を実現する最大の保障でもあります。

要求実現でも組織の強化拡大でも、役員の奮闘とともに、職場や現場の組合員が運動に参画し、力が発揮されることが決定的に大事です。組合員や職場・単位組織の要求、困難課題を聞きとる対話と、ともに行動することで実現や解決をめざすとりくみを重視します。

積極的・自律的に労働運動に参画する役員・組合員を増やすために、学習と議論する場が必要です。アメリカにおける労働運動活性化の手法も学びながら、神奈川労連として産別や地域組織と協力して、学習と議論の場をつくるとりくみを進めます。組合員が「自らの要求を実現するために、仲間を増やす必要がある」と実感できるようなとりくみを進めます。職場の組合員が近くの仲間に働きかけ、職場内の多数派を実現することをめざします。

神奈川労連として、地域組織の強化に責任を持ち具体的な対策をとりくみます。地域組織の役割について、地域組織役員と議論し意思統一することを手始めに、地域組織の加盟組合や産別組織などとの意見交換を進めます。地域組織強化の一環として、地域労組の強化拡大をはかり、労働相談などを通じた地域からの組織化にとりくみます。また、産別組織の拡大にもつなげていきます。

女性や青年層、LGBTQ、障害者、外国人労働者など、誰もが加入でき参画できる組織や運動スタイルに発展していくことは、組織の強化拡大や労働運動の質的前進にとって重要です。今年の川崎メーデーでろうあ者のからの参加希望に応え、手話通訳者を配置したとりくみは教訓的です。労働組合・労働運動におけるジェンダー平等の実現や、すべての労働者とともに運動を進めることをめざします。

(3) 憲法を活かし、いのち・くらし・雇用を守る

i) 大軍拡・大增税 NO !

アメリカ言いなりに戦争準備の大軍拡を強行するために、平和主義・民主主義を投げ捨てる憲法改悪が狙われ、大增税や社会保障の改悪で労働者の暮らしと仕事が破壊される危険性が強まっています。すべての組合員・労働者の暮らしの土台である、平和や民主的税制、社会保障の拡充の実現をめざします。「大軍拡ではなく、医療・福祉・教育などの拡充を」、「消費税減税、インボイス制度延期・中止」、「健康保険証の廃止反対」、「核兵器廃絶」などを重点要求とします。

大軍拡の神奈川での具体化である横浜ノースドックへの新部隊配備について、中止・撤回を求める運動をとりくみます。

憲法を蔑ろにする政治が続いているため、労働者にとって憲法が「関係ないもの」「遠いもの」のようにされています。くらしや権利、雇用の基盤に憲法があることについて、労働組合として意識的・継続的な学習にとりくむ必要があります。職場や地域などの単位での学習会を重視します。神奈川労連として、諸要求を憲法と結びつける意識的な提起を追求します。

ii) まともな働くルールの確立

憲法によって保障された労働者の権利を奪うような労働法制のさらなる改悪や、労働条件の切り下げ策動、雇用の不安定化に反対・反撃し、誰もが安心して働ける「まともな働くルール」の確立をめざします。

政治や行政に働きかけ制度改善をめざすとともに、労働協約権などをフルに活用した職場での労働条件改善のとりくみや、具体的な闘いである労働争議の勝利など、現場からルールをつくるとりくみを重視します。特に権利侵害を受けやすい非正規雇用について、権利を強める制度改正とともに、雇い入れる条件を厳しくする入口規制の実現をめざします。

iii) 持続可能な社会

日本においても、豪雨災害や酷暑など気候変動が実感できる形で表われ、農業・水産業などへの現実の影響も出ています。世界の科学者たちが破滅的な温暖化を抑制するために、2030年までに抜本的な転換が必要であることを警告しており、その期限までわずかとなっています。

組合員・労働者の命・暮らし・仕事を守るためにも、子どもや将来世代の未来を守るためにも、労働組合として気候危機へのとりくみをさらに強めることが必要です。行政や大企業などへの働きかけとともに、労働組合として自らの職場・現場でのとりくみを議論し、経営者との協議・団交のとりくみを検討します。

気候危機にとりくむ組織・個人との共同を広げます。そのなかで、労働組合に対する信頼を高めながら、新たな組織強化や組織化のとりくみにも挑戦します。

ジェンダー平等の実現やLGBTQの権利前進、あらゆるハラスメントの根絶など、一人ひとりが自分らしく生きられる社会の実現をめざします。

個人の尊厳・幸福追求の権利を実現するうえで、公共の果たす役割は重要です。憲法で保障された、個人が尊厳をもって幸せに生きることができるための公共を構築するとりくみを進めます。当然に、公務労働者やケア労働者など、公共の職場で働く労働者の賃上げ・労働条件改善もとりくみ、組織化もめざします。

(4) 要求を前進させるための政治・行政の実現

要求や権利の前進、誰もが働きやすい社会の実現などのために、政治を変えることが必要です。

数十年の新自由主義に基づく政治によって、軍拡や消費税増税、社会保障の連続改悪、労働法制の改悪による不安定雇用化と低賃金化など、労働者は苦しめられ続けています。憲法が歯止めとなり、労働組合の闘いによって押し返し、要求・権利を前進させた部分もありますが、全面的な要求の前進のためには、後押ししサポートする政治・行政が必要です。

総選挙の実施も可能性があるなか、国政を変えるとりくみを重点課題に位置づけます。県内の首長選挙について、地域組織とも協力しながらとりくみを強化します。選挙だけでなく、日常的・継続的に行政に対する運動を強め、一つひとつの制度要求などの前進をめざします。

IV. 1年間のとりくみの総括、教訓・課題

第38回定期大会で確認した運動方針の基調は、i) 要求前進のため、組織の強化と拡大が必要、ii) 組織強化拡大と一体にとりくむ重点の要求運動でした。この方針との関係で、1年間の運動を総括します。

IV - i 組織の強化・拡大

1. 組織拡大のとりくみ

(1) 秋の拡大月間の到達、特徴

秋の拡大月間の神奈川労連全体の到達は、2213人（目標4000人、達成率55.3%・拡大率2.6%）でした。全体の特徴として、方針で強調した「対話」が組織拡大でも決定的に重要であることが、あらためて明白になりました。

建設労連は、引き続き組合員と対話するなかで対象者を広げることにとりくみ、成果に結びつけています。インボイス制度の学習会なども広がり、昨秋を100人上回る1772人の成果をあげてました。

年金者組合でも、サークル活動などが再開しつながりが広がるなかで、仲間づくりを進め30人の実増となりました。

自治労連では、三浦市職労が秋の中途採用者全員を組合にむかえるとともに、県職労では春に声をかけきれなかった新採用者に職場で声かけ・働きかけをするなかで加入を実現しています。県国公でも非正規を含めた拡大が進みました。

医労連は11月に新しい組合を結成し、1月に公然化しました。横浜地区労は、新たに結成した労働組合を迎え、新結成・加入の組合が3つとなるのは、久しぶりの成果です。2つは個人の労働相談がきっかけで、丁寧に職場で仲間をつくることを援助し、複数人で結成に至っていることは教訓的です。また、結成後に労働組合の活動を見せることで、新たな組合員を増やしていることも特徴です。

(2) 春の拡大月間

春の拡大月間は、「拡大人数4500人（5.4%）、実増数500人（0.6%）」を目標にとりくみ、昨年と同水準の3,581人（達成率79.6%、拡大率4.25%）の新たな仲間を迎えています。医労連と全労連全国一般で計4つの組合が新たに結成されました。

【建設労連】

建設労連は4月15日まで拡大月間をとりくみ、目標3142人対して拡大数2162人（昨年比+76）、拡大率4.16%、目標達成率68.81%の結果となりました。目標を達成した単組支部は、3単組・5支部でした。

県知事選挙のとりくみとも連動して、出陣式や決起集会、イベント、統一行動などを旺盛に行い、役員の意味統一のもと運動を展開。とりわけ各組織において訪問・対話行動を重視してとりくみました。全体として、行動参加者が

8282人、訪問9603件、対話10848件と前年春を上回り、成果を押し上げました。

【医労連】

医労連は昨年を60人超上回る422人が加入しています。特に、全医労では昨年の4倍近い拡大になっています。「ストを構えた春闘をとりくむなかで、職場の組合役員の意識が高まり、組織拡大をめざす新歓のとりくみにも勢いがあり、成果に結びついた」と役員は述べています。闘いと組織拡大が相乗効果を発揮しています。

毎年100%加入をめざしている横浜市大病院労組は、今年も準備をぬかりなく新採拡大を進めています。なかなか拡大が進まなかった職場でも、交渉で組合説明会の機会を実現し、新採用者のほぼ全員からアンケートを集め、その場での加入とともに、今後の加入促進の大きな足がかりをつくっています。また、このとりくみを見た労働者が加入するなど、労働組合の姿を見せることの重要性も明らかになっています。

【公務産別】

自治労連の三浦市職労では市長部局の新採用者が全員加入、市立病院でも加入が進んでいます。横浜市従では、民主的自治体労働者論を前面に、職場での加入の働きかけを重視し拡大を進めました。

県職労連では、新規採用者の複数人が、組合のホームページの加入申し込みフォームから加入しています。支部などでは独自のお誘いチラシなども作成して声をかけるなかで加入を実現。ある支部では、新採用者全員との昼食説明会を行い、現在の組合員全員が「組合に入って良かったこと」を話すなかで、加入者を迎えています。

鎌倉の指定管理者職場では、労働条件の改悪にかかわる相談が寄せられ、公務公共一般に二桁の加入があり、団体交渉も行われて要求を前進させています。

【民間産別など】

建交労では、引き続き軽貨物分会やマイシィ分会で拡大が進み、軽貨物は200人に迫る組織となっています。全国一般では、保育所分会やウォーターエージェンシー分会を中心に拡大を進め、労働相談から3つの新しい分会を結成しています。

年金者組合は、5～6月を「仲間づくり月間」とし、63人の実増を実現しています。ユーコープ労組では、要求獲得での前進を伝えながら加入を訴える「お手紙作戦」でオープンショップの職場労働者に継続的に働きかけています。福祉保育労やJMITU、港湾労組では新採用者の拡大などがありました。電機情報ユニオンでは、外資系のリストラの相談から拡大しています。

(3) 労働組合基礎調査の結果

6月の労働組合基礎調査では、神奈川労連全体の組合員数は82,516人となり、昨年から1,571人の減少となりました。「すべての組織での実増」を目標として

いましたが達成できませんでした。

同時に、昨年は増勢となった産別組織は2組織でしたが、今年は4組織が増勢となっています。また、減少した組織でも、もう1歩で増勢となる組織も少なくなく、神奈川労連全体での減少数も昨年から500人ほど減っています。

各組織における組織拡大の奮闘によって、増勢への展望を拓きつつあることを確信にして、もう一回りのとりくみ強化で、来年こそは「すべての組織で増勢」の実現をめざします。

(4) 組織拡大の総括・教訓・課題

建設労連をはじめ拡大が進んでいる組織は、方針で強調した「対話・声かけ」を積極的にとりくんでいます。拡大を進めるためには当然に必要な行動ですが、具体化ができない組織や職場もあります。どうすれば「対話・声かけ」が進むのか、教訓や工夫を神奈川労連としても集めて発信し、一歩が踏み出せる状況をつくるとりくみが必要です。

とりくみが進む教訓として、①職場や現場の役員が声をかけること・増やすことを意思統一している、②対象者を明確にして誰が声をかけるか決めている、③何を話すかを明確にしている、④同じ職場や年齢が近い組合員が声をかけている、などがあります。特定の産業や職場の教訓ではなく、どの組織でも活かせるものであり、具体化がはかれるよう援助していく必要があります。

また、メリットだけでなく、「労働組合がなぜ必要なのか」などの原則論に共感して組合に加入する教訓が報告されています。各組織においても対話・働きかけやり方を検討していく必要もあり、神奈川労連としても事例を集約し、教訓を発信しながら広げていく必要があります。

医労連ではハラスメントの労働相談について、「解決するには職場を変える必要がある。仲間を誘って」と話すなかで2つの組合をつくっています。全体として相談からの組織化のとりくみを強めることで可能性が大きくなります。神奈川労連としては、重点作戦のとりくみ強化などをはかっていきます。また、特定の労働者に影響が出る事案が起こったときに、産別や地域組織と共同して機敏にとりくみを進めることも重要です。

2. 全国非正規集会のとりくみ

(1) 全国非正規集会の目的と事前のとりくみ

6月3～4日に開催された「第31回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会in神奈川」の成功にむけて、神奈川労連は幹事会でも議論し、現地実行委員会も確立しながらとりくみを進めました。22年8月の準備会を含めて10回にわたる実行委員会を行い、非正規労働者が「得るもの」が実感できる「参加型集会」を目的に、各労働組合においては、非正規労働者との対話を進め、組織強化・組織拡大をめざすことを確認しました。

非正規労働者との対話を進めることや、集会参加者の組織、企画内容の練り

上げなどを目的に、プレ企画を事前に3回（12/18、2/5、4/15）開催。公務も民間も非正規の仲間が集まっておいにしゃべって交流し、2月5日は女性センターとの合同企画として「はたらく女性の神奈川県集会」を開催しました。

(2) 全体集会、分科会

全国集会には、1日目620人（会場290人、オンライン330人）・2日目390人（2日目のみ91人）が参加し、2日間で700人以上が参加しました。

県民ホールでの1日目の全体集会では、基調報告が行われた後、「多様な働き方」の実態を知り、みんなで考える企画としてシンポジウムが行われました。

ジャーナリストの松元ちえさんがコーディネーターを務め、販売店で働く非正規労働者、公立学校で働く非正規公務員、外国人の相談に対応する福祉職場の非正規労働者、出版業界のフリーランス、飲食店で働く非正規高齢者という、現場で実際に働く仲間5人がパネラーとなり、自らなどの労働実態を語り、働くうえでの課題を浮き彫りにしました。そして労働組合との出会いや、労組に入って交渉などを通じて実現した権利や勝ちとった成果、労働組合に対する思い、仲間を増やすとくみとその苦労など実感を込めて発言しました。会場の参加者からも質問や意見が出され、パネリストも応答するなかで議論が深められました。

2日目は、動く分科会を含めた19の分科会・分散会で、様々な要求・課題について交流や学習しました。横須賀軍港めぐり参加者からの「イージス艦や潜水艦、施設の大きさに圧倒されました。戦争をしないように平和を願いました」という感想や、分科会参加者の「色々な地域の色々な職種の方々と情報交換、意見交換できたことに、感謝です」など多くの感想が寄せられ、好評でした。

(3) 今後にもけた課題

今回の全国集会を契機に、①非正規の仲間と対話し組合加入に結びつけること、②当事者が主体となる運動へと発展していくこと、の2点を神奈川労連・構成組織でさらに強めていくことが求められます。

集会にむかうとくみのなかでも、少なくない産別組織や職場において、非正規労働者の組織化が方針化されず、具体化も進んでいない課題が明らかになっています。産別・職場組織などにおいて、組織化方針の確立と行動が求められており、神奈川労連としても継続的に議論を行い、具体化がはかれるよう援助を強める必要があります。

非正規労働者が主体となった運動を進めるために、当事者が方針を決定する会議に参加し、意見・要望が反映されることが重要です。神奈川労連としても、会議や運動の進め方などについて、より当事者の参画が進むよう改善・工夫にとりくむ必要があります。

3. 地域組織、地域労組、労働相談センター

(1) 地域組織の強化のとりくみ

12月3日に地域組織役員会議を開催し、ほとんどの地域組織から参加があり、運動や課題を交流しました。地域組織の強化にむけて、比較的困難な状況の組織を中心に役員からの聞き取りを行いました。議長・事務局長・事務局次長を中心に、個別課題の改善をはかりながら強化するとりくみの具体化を始めています。同時に、地域組織強化を進めるための、議論のたたき台となる文書について検討して確認し、はじめに地域事務局長との議論をスタートさせることとしています。そのうえで、地域組織・産別組織においても議論を広げることをめざしています。

横三労連では、「いちご狩り」のとりくみに65人が参加して単組同士の交流がとりくまれています。また、継続して加入を働きかけてきた全医労久里浜支部のスト支援を行い、当該支部が加盟にむけた議論を始める成果もうまれています。

各地域組織で、労組訪問・対話行動や職場組織の支援、毎月の定例宣伝行動、独自の自治体要請行動、街頭相談活動、平和のとりくみ、争議支援行動など、様々な行動がとりくまれ、加盟組織の要求実現や世論喚起などで役割を発揮しています。

(2) 地域労組協議会、各地域労組のとりくみ

地域労組協議会は11月27日に大会を開催し、ほとんどの地域労組から約30人が参加しました。確認した方針では、地域労組協議会の到達目標である、「全県のどの地域でも相談からの組織化を担える組織になる」を確実に実行するため、組織部の機能を引き上げて、労働相談センターとの連携、各地域労組の強化を進めていくこととしました。具体化として、1月から平和と労働会館の1Fに独自の事務所を確保し輪番で常駐体制をとり、労働相談センターからの相談案件に即時に対応できるようするとともに、各地域労組に対しても継続的に支援を行えるようにしました。

事務所機能を通じて労働相談センターなどから直接案件が持ち込まれ、今年1月から7月までの間に14件に対応し、15人が組合加入しています。これらの案件には、独自に相談からの組織化が困難な地域も含まれており、事務所体制が機能することによりこれらの地域においても相談からの組織化が可能となりました。

各地域労組で相談からの組織化が進められています。相模地域では以前に厚木のクリーニング工場での整理解雇で組合加入して団体交渉で解決したことを契機に、同じ会社の相模原工場の労働者から残業代不払いなどの労働相談で10人が地域労組に加入。その後、労基署の申告と団体交渉により残業代を支払わせています。同じく相模原地域では家庭教師の派遣などをおこなう会社に勤め

る3名の女性労働者が、解雇と退職勧奨を受けたことを機に相談を寄せ地域労組に加入。団交を拒否する経営者に対し労働審判を申し立て闘っています。横浜南部地域では、食堂に勤める4人のパート労働者から、食堂閉鎖に伴う雇い止めに関わる相談が寄せられ、地域労組に加入し団体交渉を行い、雇用は確保できなかったものの一定の保障をさせました。

全川崎地域労組は、日通やNHKコールセンターなどの争議の闘いの他、パワハラ、解雇・雇止め、未払い賃金などの各案件に対応し相談からの組織化を進めています。横浜地域労組では、労働条件の改善、パワハラ防止を求めて3人の労働者から「労働組合に加入して団体交渉をしたい」と相談があり、地域労組の役員と労働相談センターで面談し、組合加入し要求実現のための団体交渉が始まっています。その他、横浜北部地域ユニオン、横浜西部地域労組、湘南地域合同労組、県央地域合同労組などでも相談からの組織化に奮闘しています。

(3) 労働相談センター

労働相談センターは、現在7人の相談員でメールや電話による労働相談に対応しています。相談内容で一番多いのがハラスメント関連で、上司からのパワハラが多くなっています。女性からのハラスメント相談が多く、年代別にも広く分布しています。

二番目に多いのが労働条件切り下げの相談です。国籍を理由に正社員でありながら、パート職員よりも低い賃金に抑えられたり、妊娠を理由に正社員から時給の非正規社員になれと言われたり、営業部門と製造部門で賃金、昇格格差をつけられるなど、深刻な相談が増えています。

三番目に多いのが有給休暇に関する相談で、「社会保険に入らないと有給休暇はない」や「時給社員は、有給休暇はない」と使用者が言うなど、労働基準法違反がまかりとおっています。残業代未払の相談では、毎日1分単位で残業代を計算しなければならないのに、「30分以上超えないと残業代申請ができない」や申請できても15分単位になるなど、ここでも労働基準法違反が多くなっています。解雇・雇止めでは、使用者からの一方的な雇止めや解雇予告がされたなどの相談が寄せられています。

4. 共済活動、ろうきんの活用

10月24日に神奈川県労働者共済会「のぞみの会」の総会を開催し、各共済会のとりくみを交流するとともに、運動方針や予算、役員体制などを確認しました。

「秋の共済拡大キャンペーン」では、説明会を年金者組合の支部と地域労組協議会の大会で行いました。自動車共済は見積7件で成約が5件、火災共済は年金者組合で7件の成果でした。

「春の共済拡大キャンペーン」では、年金者組合の6支部で説明会を開催し、94人が参加しました。パンフなどを独自に取り寄せて、仲間増やしに活用している支部も増えています。自動車共済については対話が7件で成約2件、火災共済は

7 件の資料送付を行い年金者組合での拡大に結びついています。

民間保険会社などが、火災保険の保険料を連続的に大きく引き上げる状況もあり、組合員の生活を守るために共済の活用・拡大がより重要になっています。また、新採用者に対する説明会などで、全労連共済・産別共済の優位性を活かし、組織拡大に結びつけるとりくみも行われています。

高利のカードローンなどからの借り換えによる、組合員の可処分所得増加をはかるとりくみとして、中央労金神奈川県本部と協力しアンケート活動について、構成組織に要請し具体化を始めています。

5. 青年部、女性センター

(1) 青年部

青年部は、10月28日に大会を開催し、新しい運動方針や役員体制を確認しました。役員の世代交代などが課題になっており、神奈川労連としての支援を強める必要があります。

大会で確認された「GO！ OKINAWA」の成功にむけてプレ企画をとりくみました。また、「GO！ OKINAWA」の一環として、6月の「辺野古・与那国・石垣連帯行動」に青年組合員2人が参加（4人組織したが体調不良で急きょ2人が行けなくなった）し、派遣するためのカンパ活動もとりくみました。

県・横浜メーデー終了後にボウリング交流会を行いました。

(2) 女性センター

女性センターは、代表者会議と運営委員会を毎月開催し、参加者からの職場実態報告などで交流しています。3月22日には総会を開催し、16組織から34人が参加しました。職場状況などを交流するとともに、1年間の運動方針を決めています。

非正規集会プレ企画としても位置づけ2月5日に「はたらく女性の県集会」を開催し106人が参加。「夜明けまでバス停で」の上映とグループ討論を行いました。7月22日には、「平和フィールドワークin横須賀」をとりくみ20人が参加しました。

JAL、三菱鎌電、NHK コールセンターなど女性が闘う争議の支援をとりくみました。対県交渉にも積極的に参加し、第5次男女共同プラン改定案の学習も行ってパブコメを提出しました。11月と5月の「女性による女性のための相談会」では、様々な女性と協力しながら、女性センターのメンバーが重要な役割を果たしています。県知事選挙「女性の会」に結集した行動や、県知事の人権侵害問題を追及するとりくみ、国際女性デーの集会・宣伝などに積極的に参加しています。

全労連女性部大会・春闘集会、はたらく女性中央集会など中央のとりくみにも参加しています。

6. 学習教育活動

県学習協と実行委員会を結成して秋の労働学校を10月15日に開催しました。1日で3講座というスケジュールでしたが、講座終了ごとにグループ討論を行ったことで理解や意見交換が深まりました。今後のとりくみに活かしていくべき教訓です。

勤労者通信大学は3コースあわせて93人が受講しました。神奈川土建20人、全国一般12人、青年部6人など積極的な受講もありましたが、さらに組織と人数を広げることが課題です。

横三労連では新しい組合を中心に、全労連わくわく講座の集団受講がとりくまれています。

神奈川労連として、学習教育活動を推進する部会が休止しており、改めて推進体制をつくってとりくみを具体化する必要があります。

7. 争議・裁判闘争

(1) 11・23 争議権利討論集会

11・23 争議権利討論集会は、闘われている争議・裁判闘争を勝利するために、当事者や弁護士、労働組合などが結集して、とりくみや時々の争議などにかかわる課題などを学び議論しています。

今年の集会には、8つの争議組合（建設労連、港湾労組、建交労、福祉保育労、電機情報ユニオン、全川崎地域労組、首都圏非常勤講師組合、JAL 被解雇者労働組合）をはじめ、会場55人・オンライン13人の参加がありました。午前中に、労働審判制度分科会と争議交流分科会を開催。午後に、鶴飼良昭弁護士による講演「労働審判制度の現状と課題」が行なわれました。

(2) 建設アスベスト訴訟

最高裁から差し戻された1陣訴訟において、4人の原告と被告メーカー「ノザワ」との画期的な勝利和解を実現しました。今後の全面解決にむけて大きな一歩となるものです。一方で、他の被告メーカーは協議にすらまともに応じず、5月31日の判決で断罪されました。しかし、被告メーカーは再上告する極めて不当な対応を行っています。全国各地の裁判でも被告メーカーは次々と責任を認められています。

神奈川の建設アスベスト訴訟は、3陣の審理が進むとともに、4陣の審理もスタートしています。決起集会や宣伝行動、株主総会行動、原告団総会、支援する会総会などがとりくまれています。

(3) 解決や成果を勝ちとった争議

建交労三昭分会は、9月28日に中労委で会社側と和解協定を締結し、労使関係の正常化の確認などを実現しました。4年9か月の闘いで、労使関係に不当

介入してきた社会保険労務士を社会的に糾弾し得たことは成果です。

全川崎地域労組が闘っていた川崎市民ミュージアムでの不当解雇事件について、12月13日に東京高裁で勝利和解を実現しました。和解内容は、本来働ける全期間の賃金分に相当する解決金を支払わせ、解雇の不当性を事実上認めるものです。地裁では、原告側の主張がまったく認められなかったなかでの、全面的な逆転勝利となりました。

不当解雇と闘い裁判で勝利していた電機情報ユニオンの伊草さんが、3月16日に職場復帰しました。多くの仲間の支援による画期的な成果です。また、三菱電機鎌倉事業所で働いていた女性労働者の争議についても解決しました。

港湾労組の商船三井ロジスティクス争議は、極めて高い水準での勝利解決を実現し、その後の春闘などでも要求前進をめざして組合活動を継続しています。

3月24日には、建交労メイショク分会・南須原さんの不当解雇の裁判で、地位確認の勝利判決を勝ち取りました。会社が不当にも控訴し、高裁での闘いとなっています。

横浜地区労・東海大学教職員組合では、不当な雇止め撤回を求め、静岡と札幌のキャンパスで地元組織の協力も得ながら、ストライキを決行。結果、役員1人の解雇撤回を実現する成果がありました。組合員全員の雇用確保にむけ裁判闘争に立ち上がっています。また専修大学の組合員について、無期雇用転換の潜脱を許さない最高裁決定を勝ちとり、安定雇用の実現にむけた画期的な前進をつくっています。

(4) 不当な判決

日通の無期雇用転換を逃れる不当解雇と闘う争議は、9月14日に東京高裁で極めて不当な判決が出され、5月25日には最高裁が不当な不受理決定を行いました。無期雇用転換ルールを潜脱するための5年以内の更新上限にお墨付きを与え、労働者の闘いで実現してきた労働契約法18条を無実化するものです。裁判は不当判決でしたが、同じ日通と闘う労働組合との交流・相互支援を強め、国会での集会を開催するなど、問題の可視化・世論化で前進をつくっています。

NHKから女性労働者が不当に解雇された争議においても、11月22日に東京高裁で会社の主張に沿って解雇を認める不当判決が出され、その後、5月10日に最高裁から不受理決定が出されました。

(5) 継続している闘い

神自教横浜自動車学校労組は中労委に係属しており、勝利解決をめざしています。全労連・全国一般STT分会は地裁での審理が続いています。福祉保育労緑陽苑分会の争議は、県労委命令に対して理事者側が地裁に提訴し、裁判所での闘いとなっています。全労連・全国一般のレヂテックス分会は、組合員だけまったく昇給がないことなどについて県労委への申立てを行い調査が進んでいます。横浜地区労では、東海大学教職員組合の解雇撤回裁判や善仁会、河合塾の争議

支援がとりくまれています。

JAL 解雇争議では、企業内の 2 つの組合は会社と和解し争議を終結しましたが、「雇用」ではなく「業務委託契約」を内容とする会社の解決案に納得のいかない労働者が、JAL 被解雇者労働組合（JHU）に結集し、納得のいく早期解決をめざしています。12 月に東京で開催された総決起集会には神奈川からも多くの仲間が参加し、500 人超の参加で意思を固めあいました。また 6 月に全国行動がとりくまれ、神奈川では 6 月 14 日に、旅行代理店要請や労働局・県への要請、宣伝行動がとりくまれました。毎月の横浜西口宣伝や羽田空港スタンディング、株主総会行動なども支援してきました。

(6) JFE 高炉休止に対すとりくみ

JFE の高炉休止（事実上の廃止）に反対する「会」に参加し、宣伝行動や行政への要請行動にとりくみました。運動の成果で行政に一定の対応をさせ、離職を余儀なくされる下請け関連も含めた労働者のための就職面接会が開催されました。

行政による実態把握もまだまだ不十分であり、雇用と地域経済が守られるようとりくみを継続しています。

IV - ii 賃金引上げ、労働条件改善

1. 23 国民春闘

(1) 23 国民春闘にむけた準備のととりくみ

春闘にむけた民間単産の運動を推進する目的の会議を 12 月に開催し、5 組織から参加がありました。1 年間のとりくみでの成果や教訓を交流するとともに、23 春闘にむけた構えや方針、対話のととりくみの具体化などを意見交換しました。

12 月 26 日に県春闘共闘の総会を開催し約 20 人が参加しました。化学一般労連のととりくみを学ぶとともに、産別や職場での課題や春闘でのとりくみについて各組織から発言があり交流しました。役員体制や財政なども確認しました。

(2) 23 国民春闘の県内産別のとりくみ・回答状況

i) 今までにない水準を勝ちとる

港湾労組では、春闘にとりくむ早い段階から職場・組合員と議論し、「1 回であきらめずに、納得いくまで妥結しない」などの意思統一をはかり、事前使用者に対する働きかけを行うなど今までにない工夫したとりくみもするなかで、多くの職場でこの間にない回答を引き出す高い水準を勝ちとっています。

化学一般や全労連・全国一般、建交労の職場では 1 万円を超える回答を引き出し、JMITU の組合でもベアを獲得しています。建交労のマイシィ分会は毎年原則的に春闘をととりくみ、今春闘は月額換算で 1 万 5 千円に迫る単価引き上げを実現。争議を闘っている全国一般 STT 分会は 3 月末の団交で、期末一時金と総支給額の 3%（1 万 3 千円超）の賃上げを初めて勝ちとっています。

ii) 団結を強めた闘い、公務や建設のとりくみ

ユーコープ労組では、提出交渉も含めて5回の団体交渉で200人以上の職場組合員が切実な生活実態などを訴え、賃上げを求める発言をしました。職場組合員の要求を力に、ストライキも配置して交渉するなかで、ベアではありませんでしたが、全職員への前進回答を引き出しました。また、子会社・関連会社においても、正規やパート職員のベア獲得、一時金の上積みなどを勝ちとりました。

国立病院機構の職場を組織する全医労では、全国的にストライキに立ち上がり、神奈川でも4つの職場でストを決行しました。有額の回答はありませんが、交渉で前進的な発言を得ています。医労連では第2次統一行動を設定し、スト配置で回答を引き出す職場もありました。同時に、全体としてベア獲得が難しく、報酬改善の必要性が改めて浮き彫りとなり、産別闘争の重要性が増しています。

県公務共闘では、物価高騰に見合う賃金を求めて緊急勧告を行うよう、県や政令市の人事委員会への要請をとりくみました。

建設労連は首都圏の仲間とともに、4月20日・21日に「大手企業交渉」を行い、賃金・単価の引き上げを強く求めました。現場における交渉で、実際に賃金・単価の引き上げを勝ちとる成果もつくられてきています。また、建設キャリアアップシステムを賃上げに結びつける運動を進め、国行政を動かして成果を展望できる状況をつくりだしています。

(3) **職場オルグ、要求集約・討議、要求提出**

新型コロナの感染は一定抑えられていましたが、職場オルグのとりくみは不十分でした。産別組織が主導するとりくみですが、神奈川労連としても早い段階から相談を始め、援助を強めていくことが求められます。

総対話を進めながら要求アンケートを集めて議論することを方針で強調しましたが、とりくみは不十分でした。対話やアンケート集約・要求議論という、日常的な組合活動の確立・強化が重要であることは数年来強調していますが、具体的に推進する手立てや方法について産別組織と相談し、神奈川労連としても支援していくことが必要です。また、職場や県段階の産別組織でアンケートを集約する方法などについても議論が求められます。

要求書の提出については、ほぼ100%を提出している産別と、提出率が低い産別にわかれています。提出しない職場には事情もありますが、労働組合の基本である賃金・労働条件の要求をすべての職場組織が提出するよう、神奈川労連として産別組織・地域組織との共同のとりくみを強める必要があります。

(4) **統一行動の結果・状況**

i) 2・19 全県一斉宣伝行動

2月19日を中心とした全県一斉宣伝行動は13か所（昨年9か所）でとりくまれ、186人（昨年122人）が参加しました。春闘宣伝で過去最多の参加人数

になった地域もありました。

駅頭宣伝や「変えるリーフ」配布行動などがとりくまれ、賃上げへの関心が高く「がんばって」の声援や、訴えを聞く人、横断幕の写真を撮る人が目立ちました。

国民春闘として地域に結集し、組織労働者だけでなく、すべての労働者・県民に賃上げの必要性を訴え、共感を広げ、世論化をはかる行動となりました。また、様々な仲間が結集して地域春闘に結集する場となり、地域組織の強化にもつながっています。

ii) 3・9 全国統一行動、産別共闘の独自行動

全国一斉ストに呼応した全医労の県内 4 病院には、支援者も駆けつけ、「いい看護・介護がしたい、だから大幅賃上げ」などのノボリや横断幕を掲げ、職員や近隣の方に訴える宣伝を行いました。横浜勤労者福祉協会労組も、前日の回答を受け、1 時間の指名ストとともに、病院門前でのアピール行動をとりくみました。

福祉保育労では、2 つの職場で指名ストを実施。その後、産別として国会議員との懇談や、署名宣伝にとりくみました。高校生が「福祉関係の大学に進学を考えている。労働条件が改善するといいいですね」と署名に協力してくれました。

川崎の NTT 事業所前では、莫大な利益をため込みながら、大幅賃上げに背をむける会社に対して抗議し、労働者を激励する宣伝行動を JMITU が行い、川崎労連の仲間などが支援しました。横浜では、横浜市従と横浜労連が、夜に桜木町駅で宣伝し約 50 人が参加。「物価高騰を上回る賃上げを実現しよう」とアピールし、民間・公務・地域の仲間が切実な要求を訴え、賃上げへの共感が広がる行動となりました。

地域では、湘南で「争議激励・春闘勝利」の決起集会を開催。鎌倉では 3 月 8 日に駅頭宣伝を行いました。

産別共闘のとりくみとして、3 月 4 日には、建交労・自交総連・港湾労組などで構成する交運共闘が自動車パレードを実施し、ダンプや海コンなどの車両が注目を集め、パレードに手を振って声援する沿道の方もいました。建設首都圏共闘神奈川ブロックは 10 日に宣伝を行い 30 人超が参加。公契約条例の制定などによる、建設労働者の賃上げや労働条件改善を訴えました。

全国的に最大の山場に位置づけていますが、春闘のスケジュールや方法の違いなどもあり、全組織が結集する状況になっていません。中央産別での意思統一を促すとともに、神奈川でどのように統一行動を発展させるか、引き続き議論や具体化を進めていきます。

iii) 重税反対全国統一行動

3 月 13 日にとりくまれた重税反対全国統一行動には、建設労連の仲間を中心に年金者組合や地域組織などからも参加しました。集会が 15 か所(昨年 8 か所)で行われ、集団申告には 2320 人が参加しました。

労働者の雇用や働き方が変化するなかで、特に個人事業者とされる労働者の参加などについて神奈川労連としても議論していく必要があります。また、大軍拡とセットで増税が狙われるなか、労働組合がとりくむ必要性について学習しながら参加を広げることが求められます。

iv) 第94回メーデー

5月1日に県内8か所（昨年6か所）で式典が行われ、デモ行進などもとりくまれました。全体として約2700人（昨年は約2千人）の仲間が参加しています。平日開催のため例年より参加者が少ない状況でしたが、4年ぶりにリアル開催した会場もあり、改めてリアルに集って交流し団結を固める大切さを確認する場ともなりました。また、メーデーを活用して新採用組合員の学習・交流を行う組合もあり、積極的に活用していくことは重要です。

一方で、平日昼間は休めない組合員・労働者も多くなっていることから、開催時間帯や方法なども含めて工夫する議論が必要です。

(5) 成果と課題、今後の方向性

職場・現場の賃上げ闘争では、原則的な活動や手立てをとって準備した組合で貴重な成果を実現していることは教訓です。また、産別・職場の役員・組合員が「あきらめない」意思統一を行うことの重要性がはっきりしました。

同時に、様々な要因から昨年並みにとどまった職場も少なくありません。賃上げの雰囲気だけでは成果が勝ちとれないことが明らかになっており、多面的なとりくみが必要であり、今後の闘いに活かす必要があります。

全労連が今春闘でのストライキを強調したなかで、全医労のようにストに立ち上がる職場や、議論や学習する職場もありました。労働組合の最大の武器であるストを議論するだけでも団結が強まり、スト通告が使用者に対する圧力となって、実施をせずとも要求実現に結びつく職場もあるのは教訓的です。

同時に、ベースアップやストライキを経験したことがない組合員・役員（使用者も）が多くなるなかで、ベアを獲得するために、ストライキなど闘う構えをどのようにつくるのかなど、基本的な議論を丁寧に進める必要があります。また、「あきらめ感」を払拭できていない状況を変えていく努力も一層重要になっています。

要求を実現していく最大の力が、日常的・原則的な労働組合活動の確立・強化にあることを全体で確認し、具体的な対策・対応を講じていくために、神奈川労連として産別組織・地域組織と共同を強めていきます。一朝一夕で改善できる課題ではないことから、春闘を結節点とする具体的なとりくみについて、特に民間産別の議論・推進の場を設定することとします。

国民春闘として、地域組織に結集した行動をとりくみ、未組織労働者や市民と連帯し世論を喚起することの重要性も明らかです。一斉宣伝行動などに、少なくない若い労働者が関心を示したことが特徴であり、労働組合や春闘を「見え

る化」することで、信頼を高め結集につなげるとりくみを、さらに強化する必要があります。

2. 秋闘、一時金闘争、公務員賃金、ケア労働者処遇改善

(1) 22年秋闘、年末一時金闘争、夏季一時金闘争

物価高騰から暮らしを守るための秋闘や一時金闘争が各組織でとりくまれました。貴重な成果も勝ちとりましたが、全体としては昨年並みや昨年をやや上回る状況にとどまっており、要求や物価高騰に見合う成果となっていません。

そうしたなかでも、複数回の交渉を重ね上積み勝ちとする職場や、一時金削減提案に対しストを配置して撤回させる職場などのとりくみもありました。ユーコープ労組は、秋闘において職場ごとに所属長に申し入れ話し合いを行うことを呼びかけ、今回は2つのパート分会が自主的にとりくむ運動をつくっています。

夏季一時金闘争では、昨年並みの回答が多くなりました。神奈川労連としても一時金闘争の構えが確立できず、産別組織任せになっています。改めて一時金闘争のとりくみ方などを議論し、強化することが求められています。

(2) 公務員賃金、会計年度任用職員

神奈川公務共闘がとりくむ各人事委員会への要請行動に、神奈川労連や地域労連からも参加し、賃金引き上げを求めました。私たちの最低賃金の運動もあり、人事委員会として初任給と最低賃金額の関係を考慮している話しが出されたのは特徴でした。

賃金確定闘争において、県では一時金成績率の拡大の提案がありましたが、交渉によって成績率格差を圧縮させています。また、地域手当の引き上げも勧告通り行うことや、61歳でのリフレッシュ休暇の新設などを勝ちとっています。横浜市では組合の要求により、会計年度任用職員の「期末手当」を引き上げる画期的な成果を実現しています。三浦市職労や公務公共一般小田原支部では、会計年度任用職員の賃金引き上げを、正職員と同様に4月に遡及して実施させています。

(3) ケア労働者の処遇改善

ケア労働者の処遇改善と組織化を目的に実施したアンケート結果の記者会見を10月11日に行い、8つの報道機関が参加し報道もされました。報道を見た方から資料提供を求める反応もありました。また、結果について事業所や労働者に送付し、組合加入の働きかけも行いましたが、成果に結びついていません。

自治体関連職場では、看護師などケア労働者の賃金引き上げで成果がありました。県病院労組では、3500円だった手当額を10700円に引き上げさせています。横浜市においても、2000円を7000円に引き上げさせるとともに、対象から外されていた薬剤師も対象とし10月遡及で支給する成果を実現しています。

3. 最低賃金、公契約条例、全自治体要請

(1) 最低賃金

最賃額の引き上げが実施された10月1日に宣伝を行い、労働組合の運動で賃金アップが実現することをアピールしました。地方議会への陳情もとりくみ、葉山町で採択され、大磯町で趣旨採択されました。

大幅賃上げの実現とあわせて、春闘で賃金底上げもめざすとりくみとして、「最低賃金シンポジウム」を3月4日に開催し、学生も含め102人が参加しました。全国一律で「時間額1500円以上」を実現するために、使用者や研究者、弁護士などとの共同が必要との観点から、それぞれの立場のパネリストをお願いし、意見を交換しました。シンポで確認した3つのとりくみを実践し、最賃大幅引き上げの実現をめざします。

今年度の最低賃金改定にむけて、世論を喚起する宣伝行動や最低賃金審議会委員の選出団体と要請懇談をとりました。使用者団体を含め、最低賃金の引き上げの必要性は一致していることが特徴です。

神奈川地方最低賃金審議会は8月4日に、今年度の最低賃金額を「41円」引き上げ「時間額1,112円」とする答申を示しました。神奈川労連とユーコープ労組の大幅引き上げを求める異議申し出は認められず、答申通りに10月1日から適用されます。

昨年を上回る引き上げ額を出させたことは、運動の成果です。同時に、私たちが求める「時間額1500円」に遠く及ばず、物価高騰で最もダメージを受けている低賃金労働者の改善につながらず、全国一律に逆行する格差拡大など、極めて不十分です。

(2) 公契約条例

全自治体要請において、公契約の適正化を求め、「労務単価の適正な支払いを求めるポスター掲示やチラシ配付を実施する」、「委託事業や指定管理施設での適正な賃金支払いを求めて職員が直接調査する」など、労働者の処遇確保と税の使い方の管理が広がる成果もうまれています。

川崎市で公契約条例が制定され10年が経過することを契機として、11月22日に建設労連を中心に公契約シンポジウムが開催され、経営者団体からも含め132人が参加しました。審議会制度を確立してきたことの意義などを確認し、さらに改善させ広げていく重要性を認識する集会となりました。

県知事選挙では、公契約条例の実現を重点要求として訴えました。10年ぶりに県の公契約条例審議会が再開する動きがうまれています。

(3) 全自治体訪問

会計年度任用職員の「3年目公募」や賃金改善、高卒初任給の最低賃金割れ、公契約の適正実施について懇談しました。会計年度任用職員の雇用期間につい

て、国・総務省は、1年更新で3年目には「公募」することを求めています。自治体によっては「そもそも応募が少ないので公募などできない」、「雇用不安を煽るので実施したくない」と回答。雇用継続で専門性を高めるため「公募は実施しない」と回答する自治体もありました。

最低賃金の改定によって、正規職員の高卒初任給が最低賃金を下回る自治体が12自治体から15自治体に増えました。最賃を下回ることに「申し訳ないと感じている」、「財政状況や国からの交付金削減で改善できない」との話もありました。

成果も出ています。民間職場では違法となる残業代の計算方法について、16年調査では13自治体が「違法状態」でしたが、今年の懇談で改善が示され残すは1自治体です。いわゆる「参考見積」、民間事業者に無償で仕様書や図面を提出させる「公務の悪しき慣行」も問題を指摘し懇談も深めてきました。「来年度から予算措置を予定している」、「有償措置にむけて請求事案として予算確保する」と大きな前進がありました。「参考見積の有償化」の実施は全国でも珍しいケースとなります。

IV - iii 諸要求実現のとりくみ

1. 憲法・平和、核兵器廃絶、教育

(1) 安倍元首相の「国葬」に反対するとりくみ

憲法違反の「国葬」に対し、神奈川労連や構成組織が宣伝行動などを展開し、全国の運動で世論化がはかられ岸田政権への批判の流れをつくりました。統一教会問題の追及とあわせて、憲法改悪策動にも一定の歯止めをかけています。

神奈川労連として県に対して要請行動を行うなど、行政への働きかけもとりくまれ、自治体を通じた「強制」に制限をかけることにつながりました。

(2) 憲法闘争、平和のとりくみ

国会開会中の神奈川国会行動で、憲法・平和の課題や諸要求を直接国会議員に要請してきました。また、毎月の桜木町街宣に結集しとりくみました。

県内の憲法・平和のとりくみである、秋の憲法学習会（11/15）や原子力空母いらぬ横須賀集会（11/20）、11・30 憲法集会、戦車阻止闘争 50 周年集会（12/18）、5・3 憲法集会に参加しました。

中央の毎月 19 日国会行動や反戦・原発ゼロ集会（9/19）、憲法改悪阻止・国会周辺行動（11/3）、日本平和大会（11/26-27）にも参加しました。

違憲立法を許さない闘いとして、神奈川の安保違憲訴訟やマイナンバー違憲訴訟に傍聴などで参加しました。また、防大いじめ裁判を支援し、傍聴や署名などにとりくんでいます。

横浜ノースドックの新部隊配備が一方向的に発表されたことに対し、撤回を求めて2月18日に抗議集会とデモが行われ、神奈川労連構成組織からも多数の

仲間が参加しました。山中横浜市長が「遺憾」を表明したのに対し、現知事が容認し米軍司令官と笑顔で握手したことは対照的です。幅広い共同の呼びかけで、配備の中止・撤回を求める「県民署名」が提起されとりくみを進めています。運動を推進するための「連絡会」も結成され、参加するとともに役割を果たすことにしています。

(3) 核兵器廃絶

5月にG7広島サミットが開催されましたが、発表された「核軍縮に関するビジョン」では、核抑止力を強調し核廃絶を「究極の目標」として棚上げしました。被爆者や世界の多くの市民から失望と非難の声が上がりました。

ウクライナ侵略を継続するロシアが核使用の脅しを続け、北朝鮮がミサイル発射を繰り返し核兵器に固執するなど、核抑止力論の破綻は明白です。核兵器廃絶国際条約は、署名が92か国・地域、批准が68か国・地域と広がり続けており、この方向にこそ核兵器の恐怖から解放される展望があります。

核兵器の廃絶をめざし、ビキニデーや平和行進に参加しました。建設労連以外の労働組合の参加が弱まっており、改めて議論しとりくみを強めることが必要です。

反核平和マラソンの実行委員会に参加し、県・横浜市・川崎市から協賛やメッセージをもらうとともに、約15人のランナーが川崎市から横浜市までアピールしながら走り、核兵器廃絶や戦争のない社会の実現をアピールしました。台風の影響で日程が短縮されましたが、長崎を中心とした原水爆禁止世界大会にリアル（全体198人、労働組合92人）とオンライン（全県80か所）で参加しました。

(4) 教育、就職問題

より良い教育を求める各種署名について、とりくみに協力してきました。12月2日には私教連などを中心に県議会への提出行動がとりくまれました。また、県市民実行委員会や独自行動で、県行政に対する要請がとりくまれています。

高校生・大学生など若者の就職問題を改善するための、行動にとりくみました。

2. まともな働くルールの確立、労安活動

(1) 働くルールの確立

日通や大学非常勤の闘いなどで、無期雇用転換の実効性を確保するとりくみが進められました。

個人事業主など雇用によらない働き方が増え、無権利な状態となっている状況を改善するために、全労連主催で軽貨物ドライバーのシンポが開催され、神奈川の建交労が中心的な役割を果たしています。元請企業や厚労省に対する要請行動なども実施し、現場の企業交渉においても成果を勝ちとっています。

川崎市は、会計年度任用職員制度の導入を口実に、市公営事業の非正規職員

として30年以上働き、労働条件の改善を求めてきた組合員を排除する「不利益変更」を強行しました。非正規公務員は、法の狭間で民間では許されない「違法状態」に置かれています。定年後の雇用の安定を定める高齢法、職安法、労働施策総合推進法などは「適用除外」ですが、労働局や厚労省、総務省へ要請を繰り返すなかで、総務省が川崎市へ「年齢制限による差別の問題として助言」する画期的成果を勝ち取りました。

(2) 労働安全衛生活動

2月18日に「いのちと健康を守る神奈川センター」との共催で「労安学校」を開催し35人+α（会場21人）が参加しました。「実践交流で、職場活動のヒントを得られた」など好評でした。終了後の時間に、「労災被災者・家族との交流」も行われ、「今後も開催してほしい」との要望も出されました。

いのちセンターとして労働局への要請行動がとりくまれました。

3. 税・社会保障、生活守るとりくみ

(1) 消費税減税・インボイス制度中止

9月、12月、4月に社会保障・税一体改革に反対する一斉宣伝がとりくまれ、全県の約50か所で建設労連を中心に産別や地域の仲間も参加しました。10月28日には、消費税ネットかながわの主催で学習会が開催され、労働組合からも含め約100人が参加して、消費税の本質を学びました。

消費税各界連などに結集して、インボイス制度にかかわる業界団体との懇談行動や県議会への要請行動などに参加しました。認識がほぼ一致する団体もあるなど運動が広がるなかで、県議会の自民党会派の対応にも変化が生まれるなどしています。

建設労連は、元請大企業が下請け業者などにインボイス登録を強要する問題を把握し、財務省と交渉するなかで当該の元請企業の対応を是正させる成果をあげています。

インボイスの中止・延期を求める共同の運動が広がり、とりくみに参加しています。神奈川では8月5日に消費税ネットのパネルディスカッションが開催されました。

(2) 25条共闘、社会保障闘争

i) 年金引き下げ違憲訴訟

年金者組合を中心に、物価高騰に見合う年金額の引き上げを求める運動がとりくまれています。年金裁判は、第1回控訴審が4月27日に開かれ原告・支援者ら約180人が参加しました。7月27日には第2回審理が開かれ160人超が参加しました。証人採用する方向が確認される前進を実現しています。

ii) 生存権裁判

神奈川労連として、25 条共闘の闘いと位置づけ支援してきた神奈川生存権裁判は、10 月 19 日に画期的な勝利判決を勝ちとりました。生活保護水準の引き下げを違法と認めたものです。当日は多くのマスコミも取材し、テレビや新聞などでも報じられました。こうした裁判の勝利や運動もあり、生活保護水準のさらなる引き下げが狙われていましたが、阻止し一定の引き上げを実現させています。

同様の裁判を闘っている大阪高裁では不当判決が出されましたが、その後も地裁では勝利判決が続きせめぎあいの状況となっています。

(3) 社会保障闘争

i) 今の健康保険証の存続を求める

24 年秋に現在の健康保険証を廃止し、マイナ保険証に移行する法律が国会で可決しましたが、マイナカードも含め相次ぐトラブルが発覚し、反対世論が大きくなっています。

神奈川でも保険医協会が中心となり、今の健康保険証の存続を求める「連絡会」が結成され、神奈川労連も結集して運動がとりくまれています。建設労連では独自の署名がとりくまれ、運動を大きく前進させています。

ii) 全県国保改善集会

11 月 19 日に会場 35 人・オンライン 27 ケ所の参加で開催しました。神奈川自治労連・神田敏委員長による「神奈川県における市町村国保の動向と改善をめざす運動課題について～社会保障制度としての国保を守り発展させるために～」と題した講演などが行われ、学び交流しました。

iii) 75 歳以上医療費 2 倍化反対

12 月 8 日、75 歳以上の医療費 2 割化反対実行委員会が「これ以上の負担増 NO！怒りの学習集会」を開催し、会場 12 人・オンライン 12 カ所の参加がありました。運動の意義や実態を学び、とりくみを強めることを確認しました。

実行委員会は、昨年秋から神奈川県内で 6 万 4 千筆を超える中止署名を集め、15 人の地元国会議員が紹介議員となり国会に提出しました。

iv) 介護のつどい

1 月 29 日の「介護保険のいまと未来を考えるつどい」には、オンライン併用で約 80 人が参加しました。

(4) 女性による女性のための相談会

10 月 29 日に横浜市内において、「女性による女性のための相談会@かながわ」が実施され、30 人以上の方が来場しました。神奈川労連の女性役員・組合員も

含め、県内の有志約 80 人が集まり実行委員会を立ち上げて実施し、運営はすべてカンパによって賄われました。来場者は 30～80 代で県内在住の方がほとんど。相談は、生活困窮や労働、家族問題などが多くありました。社会における構造的な差別（年金や賃金、家事労働・ケア労働の押し付けなど）によって困難な状況に陥るケースが数多く見られました。

2 回目が、川崎において 5 月 13 日にとりくまれ、相談者など 50 人以上が来場しました。女性特有の悩みや不安も含め、仕事や家庭の問題、社会的孤立など様々な相談に専門家が応じ、「前向きになれた」、「人とつながれた」など感想が寄せられました。

4. 脱原発、気候危機の打開

かながわ福島原発訴訟は、第 2 陣の地裁が 10 月にスタートしています。第 1 陣の高裁は毎月の期日が入り、いずれの裁判も傍聴支援などを行っています。

横須賀石炭火力発電所の稼働中止を求める裁判は、1 月 27 日に東京地裁で不当な判決が出されました。原告らは高裁に控訴し、神奈川労連としても支援を継続しています。また、横須賀市議会に対する署名についても協力しました。神奈川労連の大会方針で気候危機を位置づけ、構成組織でのとりくみ呼びかけたことから、方針などに明記する組織が増えています。

IV - iv 要求が前進する政治・行政の実現

1. 神奈川県知事選挙

(1) 結果と評価

県知事選挙は、神奈川労連も推薦した『岸牧子』候補が、65 万 1473 票（得票率 22.77%）を獲得し健闘しましたが、当選には至りませんでした。今回は立候補者が 4 人（前は 2 人）になったもとの、前回に獲得した票数・得票率とほぼ同程度であったことは、神奈川労連構成組織などのとりくみによるものです。

また、候補者を擁立して選挙をとりくむことで、現知事の問題点を明らかにし県民要求を実現する道筋を示したことは、県民・労働者に展望や希望をもたらす大きな意味があります。実際に、選挙前に急に小児医療費助成の対象年齢を引き上げたことは、要求運動の積み重ねのうえに知事選をとりくんだ成果です。

一方、投票率が 40%にとどまったことは、知事への不信や県政の内容が県民に知られていないことが大きな要因になっています。特に若い世代が政治に期待を持てるような状況をつくり、投票率を上げるとりくみを進めることも必要です。

『岸牧子』候補が掲げた政策や、神奈川労連・構成組織が実現をめざす県政への要求は、多くの県民の願いと合致するものでした。特に、若い世代・現役世代から賃上げへの期待が寄せられたこと特徴的でした。とりくみを通じて共同

も広がり、今後の県政への運動につながる成果もうまれています。

(2) 神奈川労連のとりくみと総括

神奈川労連は、『岸牧子』候補と政策協定を結び、構成組織においても県政要求を明らかにして推薦支持を決定し、春闘のとりくみとあわせて総対話をとりくむことを県知事選挙の闘争方針として決めました。

労働組合関係の推薦団体は279（全体432）であり、うち建設労連224（神奈川土建201）、自治労連30などです。対話数は約5万にとどまり、対話の集約ができたのは建設労連など一部の組織にとどまっています。

対話数が組合員数を超えた組織や宣伝で奮闘した地域など、様々な努力がされましたが、全体として方針からほど遠い到達となりました。神奈川労連として方針の実践を徹底していくオルグや援助、推進の体制が弱く今後の課題です。また、構成組織において、自らの県政要求を明確にして日常的にとりくむ点で弱さがあり、要求選挙として大衆的にとりくめない組織が多くありました。神奈川労連としても、構成組織の要求と県政の関係をより明らかにして、県民連や「明るい会」のとりくみに結集をはかりながら次回の県知事選にむかうことが必要です。

(3) 現知事の人権侵害行為へのとりくみ

県知事選挙投票日の直前に、週刊誌に報じられた現知事の人権侵害行為に対し、自治労連県職労は声明を発表し、より良い職場をつくることをめざしています。

県大運動実行委員会として、4月25日にデモ行進を行い、幅広い女性が結集した「黒岩知事の人権侵害を無かったことにさせない女性の会」は、知事の責任を問う行動を継続しています。

2. 各自治体の首長選挙

2月の厚木市長選挙では、「ゆたか雅昭」候補の推薦を確認し、在住組合員への声かけなどを呼びかけました。神奈川土建は集中日を設定し支援を行いました。

横浜では、「市民の市長をつくる会」を中心に、山中市政を前進させるための集会などを開催し、市長を支える議員を増やすための運動も進めました。

労働者の要求を実現するために、首長や地方議会を変えていくことは重要です。建設労連や神奈川土建では、首長選挙の候補者と政策協定を結び、公契約条例の制定などの要求実現をめざすとりくみも進められています。先進的なとりくみに学び、一つひとつの自治体・地方議会をより重視して、地域組織とともに神奈川労連としてとりくむことが必要であり、具体化をはかります。

3. 対県交渉、基礎自治体に対するとりくみ

県市民実行委員会としてとりくむ対県交渉の「労働分野」を11月8日に行い

ました。県としての労働行政の拡充や、人権侵害を引き起こしている「家事支援外国人受入事業」について問題点を追及しました。

横浜や川崎では、市長選挙をとりくむ「会」に労働組合も結集して、要求前進にむけた運動を継続的にとりくんでいます。横浜では、全員喫食の中学校給食実現にむけた動きがあり、川崎では、子どもの医療費の無償化の拡充がはかられるなど、成果をあげています。自治体に対するとりくみでは、各地のメーデー実行委員会として要求を行い、また、県中部労連は「4市実行委員会」の中心的役割を担い、各自治体への要求書提出と回答交渉を行いました。諸団体と共同した自治体への要求運動でも、地域組織が中心的な役割を担っています。

V. 闘い進めるための情勢のポイント

1. 国内情勢

(1) 物価高、労働者の賃金

物価の上昇・高止まりが続き、7月時点での今年の食品と飲料の値上げは、累計で約3万品目とすでに去年1年間の品目数を上回り、さらに増えています。低賃金で働く労働者などの生活を直撃し、食料などの配布支援に長蛇の列ができ、フードバンク利用者が過去最多などになっています。

日銀は長期金利政策などを若干変更していますが、米欧などの中央銀行が金利を引き上げるなか、金融緩和策を継続しており、円安が継続し物価上昇の一つの要因となっています。また、世界的な原油高などにより、化石燃料に頼るエネルギー政策のもと、光熱費やガソリン代などの上昇が、生活や事業に大きな負担となっています。

岸田政権は、消費税減税など抜本的な対策をとらず、小手先の補助金施策を行っています。石油元売り会社や電力会社が利益を拡大し、国民や中小企業の負担軽減の効果は限定的です。円安もあってトヨタの4～6月期の営業利益が1兆円を突破するなど、大企業は大儲けをあげ内部留保を増やし続けています。

23春闘において、大企業では「満額回答」が続出しましたが、これまでの賃金抑制が異常だったことを改めて浮き彫りにするとともに、「満額」でも物価上昇に追いつかない低水準であることも明らかになっています。その結果、実質賃金は春闘後の4月、5月、6月も低下し続けています。一方、労働者の深刻な不足を背景に、初任給や時間給の大幅引き上げを行う企業も出てきています。

数十年來の「賃金が上がらない」状況を打破し、民間でも公務でも賃金が上がる好循環をつくりだすことが強く求められる情勢です。

(2) 戦争準備を強行する岸田政権

安保3文書の改定と具体化で、戦争準備の大軍拡を岸田政権が強行しています。とりわけ5年で43兆円の軍事費は、財源確保として増税と社会保障の

大改悪が伴うことは明白であり、労働者の暮らしや中小企業の経営をますます困難に陥れます。

実施的な増税であり、さらなる消費増税の地ならしであるインボイス制度を強行する理由もここに 있습니다。社会保障にかかわっても、公的医療機関の積立金を国庫に返納させて、軍事費に充てることに象徴的なように、社会保障費の大幅な抑制につながることは間違いありません。

自公政権に、維新の会や国民民主党が手を貸し、悪政を煽るなかで、「戦争実行」の最後の障害である憲法改悪も策動されています。憲法9条改悪や「緊急事態条項」が強行されれば、国民の基本的人権や自由が侵害され、軍事最優先の戦争国家となる危険が現実となります。労働者・労働組合の権利も制限され、はく奪されることとなります。

暮らしや職場を守るためにも、権利と自由を守るためにも、憲法改悪を許さず、大軍拡・増税を実行させないとりくみが必要な情勢です。

(3) 極めて遅れた日本のジェンダー平等

世界経済フォーラム（WEF、独立・非営利団体）は世界各国の男女平等を示す「ジェンダーギャップ指数 2023 年版」において、日本は 146 か国中 125 位（前年 116 位）と発表しました。G7 各国や東アジア太平洋地域 19 か国において最下位で、日本のジェンダー平等は低迷し続けています。

同性婚を認めない民法を「違憲状態」とする司法判断が続いています。合憲とした大阪地裁でも「社会状況の変化によっては今後、憲法違反となりうる」と言及しています。同性カップルを法律上も家族と認めるように国に立法措置を促すものです。多様性を尊重する社会の実現にむけた流れが強まっています。

内閣府男女共同参画局は、コロナ禍でひとり親、単身女性、非正規労働者などに深刻な影響を及ぼしたことから、ジェンダー平等の視点に立った意思決定が重要であり、あらゆる意思決定の場に女性の参画が必要であると研究会報告を発表しました。また、「生理の貧困」などの顕在化は、多様な視点が政策論議に入ることで、これまで見過ごされてきた問題が前進したと報告しています。

2. 県内情勢

(1) 県内労働者の状況

最低賃金の影響率（最低賃金が高くなることによって、賃金が最賃を下回るようになる労働者の比率）が全国一高いことが象徴的なように、神奈川県内の非正規雇用労働者の比率は高く、しかも最低賃金に近い金額で多くの労働者が働いています。今年の調査でも、影響率は 28.6% であり、パート労働者に限れば 49.5% となっています。

労働力人口が減少するなかで、多くの低賃金労働者から搾取して利益をあげる経営のやり方は破綻しています。労働者に適正な賃金を支払いながら、価格や単価に転嫁する当たり前の経営を大企業でも中小企業でも実現していくことが

必要です。

コロナ禍からの回復もあり、有効求人倍率は回復してきており、県内の実際の有効求人倍率も 1.1 倍を超えています。一方で、上昇しているとはいえ、正規の有効求人倍率は 0.67 倍にとどまっています。非正規雇用の入口規制を行い、無期限の直接雇用を原則とするとりくみが求められます。

(2) 神奈川県行政

現知事は選挙公約において、「県民目線のデジタル行政でやさしい社会を実現」とし、「デジタル革命推進」を第一に掲げました。しかし、「デジタル化」は手段に過ぎず、職員を増員して、県民・労働者の困難解決にともにとりくむ県行政が求められています。神奈川県の財政力は東京都・愛知県に次いで全国 3 番目であり、この間は、県自らの目標を大きく上回って「財政調整基金」を積み増しています。県知事の姿勢が変われば、私たちの切実な要求を実現することは十分に可能です。

県民や諸団体の要求・運動もあり、子ども医療費助成の拡充などを実現していますが、この間の県知事は、「未病」や「ロボット」など、多くの県民には関係なく、特定の企業・業界だけが得する事業に執着する姿勢です。コロナ禍において事実上「自己責任」を県民に強要し、「住民の命と健康を守る」という本来の責務を放棄したことに、現知事の本質が表れています。

知事の姿勢を反映し、労働行政においても、大企業の一方的な撤退を擁護する文書回答や、外国人労働者の人権侵害を起こしている事業を継続するなど、労働者や労働組合の権利を守る責務からして問題があり、本来の役割を発揮するよう働きかけることが重要になっています。

3. 国際情勢

(1) ストライキによる賃金引上げ

世界的な物価上昇に対し、欧米の労働組合を中心にストライキを闘って、物価上昇を上回る賃上げを実現しています。製造業やサービス業だけでなく、医師や弁護士、脚本家、俳優など広範な労働者がストに立ち上がっているのが特徴です。日本では、公務員のスト権が制約されている異常な状況ですが、海外では教員なども含め公務員もストライキで賃上げ・労働条件改善を実現しています。

アメリカでは、引き続き大企業などでの組織化も進められています。お隣の韓国でも 1998 年に組合員が最少となって以降、増加に転じ 2020 年には最小時の 2 倍の組合員数になっています。いずれも闘うなかで組合員を増やしていることが特徴です。

(2) 最低賃金の引き上げ

コロナ禍からの経済回復と物価上昇に対応し、各国で最低賃金が引き上げら

れています。オーストラリアや米国の一部地域では円換算で時間額 2 千円を超え、欧州でも 1500 円前後があたり前になっています。韓国でも全国一律で、円換算で約 1080 円に引き上げることが決められ、日本の全国平均最賃額 1004 円を上回ります。いわゆる先進国だけでなく様々な国でも引き上げが進められています。

各国の労働組合が最重要課題として位置づけとりくんでいることが特徴です。

VI. 運動の具体化

基調で提起した「今年度にもっとも重視する運動」の具体的なとりくみを中心に提起します。

VI - i 春闘・賃上げ、最賃闘争、社会的賃上げ

1. 24 国民春闘、大幅賃上げ・労働条件改善

(1) すべての組織で具体化する基本のとりくみ

日常活動を基礎に、要求の確立にむけて全組合員と対話しながらアンケートを集めます。雇用形態にかかわらず、未組織労働者からもアンケート・要求を集めながら組合加入を働きかけることをめざします。アンケートに基づき、春闘で勝ちとることをめざす要求について、議論し確立します。

すべての職場・単位組織で要求を提出すること、回答を得て、交渉することをめざします。物価上昇を上回る、生活改善できるベースアップの実現をめざします。

スト権の確立を行うとともに、ストライキの目的や方法などを学び議論を行います。不当な回答、要求に答えられない回答に対しては、ストの実行を含む闘争をとりくみます。

労働組合は、「数」とともに「団結」の力で要求を実現できます。対話・議論・交渉など春闘のとりくみを通じて、労働組合への結集や団結を強めます。

(2) 民間産別の交流・意見交換、相互支援

23 春闘の総括も踏まえ、大幅賃上げ・ベアを勝ちとるための体制の構築や意思統一をはかっていくため、出足早いとりくみを具体化します。神奈川労連として、23 春闘で実施した、民間産別の春闘にむけた交流・意見交換を秋から春にかけて複数回行い、議論やとりくみの状況、経営や職場の実態なども交流し、視野や戦術を広げながら全体が前進できることをめざします。

【具体的な日程の案】

- 10 月頃－ 23 春闘の振り返りと、24 春闘にむけた構想の交流。民間産別の相互支援の可能性の議論

- 12～1月頃—要求の集約や要求議論のとりくみ、産別としての要求の柱。統一行動や団体交渉の具体化。要求実現にむけた課題
 - 3月中下旬—回答を受けて上積みをめざすとりくみや、未回答職場でのとりくみの交流・意見交換
- ＊地域組織との共同・連携についても議論し、別途、地域組織との調整を行う場の設定も検討します。

(3) 春闘での要求前進をめざす交流討論集会（仮称）

時期的には12月末頃を中心に設定し、県春闘共闘・神奈川労連の各構成組織から1～3人の役員代表の参加（全体で50人規模）をめざします。

賃上げ課題だけでなく、「国民春闘」としてとりくむ、国民的課題や全労働者にかかわる課題なども共通認識にして、全体でとりくむ体制をつくっていく場とします。具体的には、憲法や最低賃金、公共のあり方、税・社会保障などの課題についても議論する集会とします。

全体会だけでなく、議論が深まるよう分散会や分科会のような議論の仕方を検討します。

(4) 大幅賃上げ・国民要求の前進をめざす総決起行動

3月上旬（3月3日を中心に調整）に、①全国統一回答指定日（3月13日予定）を前にした大幅賃上げをめざす総決起、②憲法に基づく政治の実現・国民要求の前進、③物価高のもとで暮らし・雇用・営業の改善、の3つを目的として、幅広く結集をはかる行動としてとりくみます。

県春闘共闘と神奈川労連の主催とし、県大運動実行委員会の協賛も得てとりくみを具体化します。多くの仲間が闘っていることを体感して、職場や地域での闘いに確信をもってとりくめることをめざします。

内容については、実行委員会をつくって具体化することとします。実行委員会は9月から始めることをめざします。

(5) 春闘勝利めざす全県一斉宣伝

この間の春闘と同様に、2月18日（日）に地域に結集する全県一斉宣伝行動をとりくみます。掲げるテーマは、「春闘での賃上げ実現」とし、賃上げの社会的雰囲気をつくること、未組織労働者に組合加入して賃上げをとりくむことをよびかけることを目的とします。共通のチラシ、横断幕、プラスター、宣伝原稿などを神奈川労連として用意します。

時間帯・場所などは、地域組織で詳細を決めることとし、神奈川労連として産別組織に対し、具体的な参加人数なども要請することとします。地域組織からも構成組織に最大限の参加を呼びかけ、地域春闘の結集の場として、地域組織の強化にもつながるとりくみをめざします。

(6) 未組織労働者にむけた全戸配布

全労連・国民春闘共闘から大量宣伝が提起される予定であり、神奈川労連としても積極的にとりくむこととします。詳細が提起されたところで具体化をはかりますが、目安として各地域組織に組合員数の2倍の規模を提起します。

全戸配布行動に産別組織も共同できるよう、神奈川労連として調整し参加を要請します。

(7) 第95回メーデー

5月1日にリアルで開催することを基本として準備を進めます。労働時間短縮や最賃時間額1500円・全国一律制度の確立などを中心的に掲げつつ、政治情勢などを踏まえ、大軍拡・増税NO!など諸要求実現にむけた運動を展開していく契機とします。

2. 最賃闘争、公契約条例実現のとりくみ

(1) 全国最賃アクションの具体化

来年通常国会での最低賃金法改正をめざす全労連の方針と行動提起を、神奈川労連としても具体化します。春闘期に提起される「最賃ビッグアクションデー(仮称)」を具体化します。

地元選出国会議員への働きかけと地方議会での意見書採択を重視し、幅広い共闘組織である「Fight for 1500 神奈川実行委員会」においても合意形成をはかりながら、来年6月の国会会期末までに具体的にとりくむことをめざします。

(2) 独自の最賃引き上げのとりくみ

神奈川労連独自のとりくみとして、例年行っている宣伝行動や審議会委員選出団体との懇談行動などをとりくみます。

地域組織とも相談しながら、「最賃ビッグアクションデー」などを含め、全県一斉の宣伝行動を計画します。

最低生計費調査について、他県でのとりくみや成果なども学びながら、神奈川県での実施について議論します。毎年更新できるような調査方法を模索します。

最低賃金引き上げのもっとも大きな力となる、最低賃金に近い低賃金で働く労働者が参画し、実態からの声や要求に基づく運動の構築をめざします。

(3) 公契約条例実現にむけたとりくみ

国や自治体が発注する事業で働く労働者の賃金水準は社会的規範となり、民間事業で働く労働者にも波及します。当該労働者だけでなく労働者全体の賃金水準を適正化していくためにも、公契約条例制定のとりくみを進めます。

特に、神奈川県での制定にむけた運動を具体化します。条例の対象者となる労働者の声や要求を集め運動への参画を働きかけるとりくみ、関係団体への要請懇談などを具体化します。

県への運動と連動させながら地域組織とも協力し、全自治体要請などにおいて、条例制定について検討を始めることなどを求めます。首長選挙などで、候補者に条例制定を公約とするよう働きかけます。

3. 公務労働者・ケア労働者の賃上げ

(1) 公務労働者の賃上げ・労働条件改善

神奈川労連として、すべての世代の公務労働者の生活が改善される賃金・一時金引き上げを求めて、公務労組と連携してとりくむとともに、民間労組の連帯・支援を呼びかけます。来年の勧告で具体化が示される方向の「給与制度のアップデート」の内容を注視し、賃下げ・労働条件改悪には反対し、公務労組と相談して闘いを具体化します。

公務労働者の高卒初任給が最低賃金を下回る事態について、社会問題化するとともに、国・自治体や人事院などに根本的な解決を求める運動をとりくみます。ベースにある標準生計費を見直させるとりくみを検討します。また、県内でも大きな差があり問題の大きい地域手当の見直しについて、勧告内容も踏まえて運動の具体化をはかります。

公務非正規雇用労働者の賃金・労働条件について、均等待遇実現をめざしつつ、要求をもつ非正規の仲間を組織しながら一緒にとりくむなかで、少なくとも公務の役割を担うにふさわしいものに改善させることをめざします。

(2) ケア労働者の賃上げにむけた公定価格の改善

医療や介護、保育などのケア労働者の大幅賃上げ・労働条件改善の実現にむけて、報酬などの公定価格の改善をめざします。利用者の負担や保険料の値上げでなく、税金の使い方を変えさせて実現することをめざします。

関係産別組織のとりくみに協力するとともに、運動の推進をはかるプロジェクトなどの具体化を検討します。その際、組織化をはかりながら運動を進めることを重視します。

VI - ii 組織の強化拡大

1. 組織の強化

(1) 総対話のとりくみ

すべての組合員と要求や労働組合などについて対話することをめざします。産別組織において、意識的に追求することを要請し、実践例の集約や経験交流もはかります。

拡大月間において、組合員との対話や未組織労働者との対話を重視してとりくみます。地域組織においても、地域労組の強化・確立をめざして、労働共済を活用した対話運動などのとりくみの具体化をはかります。

労働者がつながるツールになっている SNS などを活用して、つながりを広げ

るとりくみについて、活用事例や先進事例の教訓を普及するとりくみを検討します。

(2) 労働組合活動家の育成、職場活動の活性化

米国において労働組合活動家の育成や職場活動の活性化につながっている、体系的な教育実践のプログラムを、神奈川労連でも取り入れることを検討します。手始めに全労連が開催する「ゆにきゃん（ゆにおんキャンプ）」への参加を議論し具体化します。

職場活動の日常的・原則的活動の強化について、幹事会などで意見交換や経験交流を行い、教訓を広げるとりくみを進めます。若い世代や女性の組合員が主体となって参画する、運動や会議について当事者も含めて検討し、具体化をはかります。

(3) 地域組織の強化

経験を交流し、意思統一を行う地域事務局長会議の定例開催をめざします。

地域組織の役割や意義・目的について、地域事務局長と共有し、地域組織における議論や意思統一をめざします。また、産別組織も含めた神奈川労連全体で、地域組織の強化について議論を行います。

体制などが困難になっている地域組織について、具体的な援助を行い、地域の加盟組織と対話を行いながら活性化をはかります。必要に応じて県段階の産別組織などにも協力を要請します。

(4) 地域労組の強化拡大、労働相談センター

地域組織強化の一環として、地域労組の拡大強化をめざします。事務所の確立と当番者の配置を活かし、全県的な相談からの組織化運動の強化や各地域労組の体制などを確立強化できるよう援助を強めます。労働相談センターとの連携を強めます。

労働相談センターの体制を維持・強化します。地域労組協議会や産別組織などと協力して相談員の育成・確保をはかります。神奈川労連として、各組織の相談活動の強化発展をめざす交流会の開催を検討します。

(5) 学習教育活動、教宣活動

各構成組織において組合員教育が前進するよう、神奈川労連として働きかけを行います。地域での労働学校開催について、いくつかの地域と協議し具体化をはかります。

県学習協と共同しながら、労働学校の開催や勤労者通信大学の受講、「学習の友」の購読普及などにとりくみます。

様々にとりくまれている学習会・講演会などを録画し、You tube などを活用して配信し、学習活動に役立てることを、神奈川労連・構成組織でとりくみます。

アップした動画の情報交換などもとりくみます。新しく加入した組合員などが、労働組合の基礎的なことを学べる「入門講座」のような動画の作成・配信を検討します。

機関紙を中心とした教宣活動の強化をはかります。機関紙協会のとりくみと共同を強め、各組織への働きかけを行います。

(6) 青年部・女性センター

青年部・女性センターともに、大会や毎月の定例会議への結集を強め、運動を進めます。構成組織の青年部・女性部の活性化をはかるとりくみを進めるとともに、神奈川労連としても産別組織などへの要請をとりくみます。青年部・女性部のない組織での確立をめざします。また、構成組織以外の青年・女性団体などとの共同を広げることをめざします。

神奈川労連として担当役員を配置し、運営や運動の推進をはかります。神奈川労連幹事会や組織部会などにおいて、青年部・女性センターの組織や運動の強化について議論し、神奈川労連全体として前進をめざします。

(7) 共済活動、中央労金の活用

物価高騰から暮らしを守る具体的なとりくみとして、全労連共済や各産別共済の活用を進めるキャンペーンをとりくみ加入促進をはかります。同時に、未組織労働者にもメリットを伝え、共済を活用した組織拡大に挑戦します。各組織でのとりくみ経験を集約し、神奈川労連・共済会としてニュースなどで発信し、全体の推進をめざします。

労金を活用することで組合員の生活を守るとりくみを進めます。特に、統計的にはカードローンの利用が増えていることから、アンケートも活用して組合員の実態を把握することを取りくみます。中央労金の活用をメリットとした組織化や脱退防止にもとりくみます。

2. 実増をめざす組織拡大

(1) 年間の拡大目標、実増目標

この間の実績を踏まえ、神奈川労連全体の目標を、23秋の拡大月間では拡大数4,000人（率4.9%）・実増500人（率0.6%）、24春の拡大月間では拡大数4,500人（率5.5%）・実増500人（率0.6%）とします。年間で8,500人（率10.4%）の拡大、1,000人（率1.2%）の実増をめざします。

(2) 原則的な拡大運動のとりくみ

すべての産別組織が、拡大月間・拡大目標・実増目標を設定し、推進体制・拡大行動の具体化をはかれるよう、神奈川労連として援助します。拡大月間の前などに個別オルグなどを行い、聞き取りや助言を行います。毎月の幹事会でとりくみなどについて交流や意見交換を行います。

月間の後などに、経験や教訓を共有し次の月間に活かせるよう、交流会の開催を検討します。

(3) 地域組織でのとりくみ

横三労連のとりくみにも学び、あらためて地域組織の強化拡大をめざす労組訪問・対話行動を重視します。春・秋にすべての加盟組織と対話すること、友好関係にある労働組合を訪問し要求や状況を聞きとり加入を働きかけることをめざします。

地域組織として、地域労組の拡大強化を位置づけてとりくみます。

(4) 神奈川労連としてのとりくみ

公務関連やケア労働者などこれまで組織化の重点としてきたとりくみを、あらためて強化し具体化します。関係産別や地域、当該労働者などと具体化の会議を行い、職場組合員の力やつながりを中心にした組織化のとりくみをめざします。

中断している組織部会を再開して教訓などを全体に広げるなどして、運動の推進をはかります。とりくみを交流し推進をはかるために、拡大ニュースを発行します。

県春闘共闘加盟組織などに、神奈川労連への加入を議論してもらうよう要請していきます。

3. 争議・裁判闘争、県労委・労働審判の活用

(1) すべての争議・裁判闘争の勝利をめざす

神奈川労連が支援するすべての争議・裁判闘争の、一日も早い勝利解決をめざします。争議・裁判闘争を強化するために、当該組合・当事者の交流をはかり、相互支援体制の構築をめざします。

11・23 争議権利討論集会を、各団体と協力し実行委員会形式で今年も開催します。

争議組合・争議団、各労働組合・役員などが闘いから学び交流するとともに、実際に職場・現場で発生する権利侵害や不当労働行為との闘いに活かせる学習と議論の場とします。

(2) 県労委、司法・労働審判制度の活用

i) 県労委の活用

不当労働行為救済制度である県労委の活用を進めてゆきます。職場や現場では組合員に対する不利益取扱い（昇給昇格一時金差別や査定差別、ハラスメントやいやがらせ）、団交拒否や不誠実団交（責任者が団交に出席しない、必要な資料を開示しない、質問や提案を持ち帰るだけで回答しない、団交期日の引き延ばしなど）、組合に対する支配介入（組合掲示板を設置させない、組合に対す

る批判や非難を口にするなど)などの不当労働行為はしばしば行われています。
県労委は、不当労働行為から組合(員)を救済し、正常な労使関係を新たに築いていく出発点をつくる制度です。職場の組合組織を強化するために不当労働行為についての学習を進めながら積極的に県労委を活用していくことをめざします。

ii) 司法・労働審判制度の活用

権利の回復や地位確認などのために、必要があれば裁判所を活用します。民主的な司法を実現するため、横浜地裁などへの要請を検討します。労働事件に対する不当判決には抗議を行います。

労働審判制度は3～4か月という短期での審理が基本で、金銭解決だけでなく職場復帰を実現することもできます。組合役員などが代理人を務める「許可代理」を弁護士とともに共同受任するなどして労働審判制度をより利用しやすいものにしていくことをめざします。労働審判員を継続的に構成組織から選出することをめざします。

(3) 大企業などのリストラとの闘い

大規模なリストラなどへのとりくみを行います。問題が顕在化した際には、関係組織と連携して雇用を守るとりくみなどを進めます。特に、電機大企業のリストラやJFE高炉休止、ヤマト運輸の配送員契約打ち切りを重視し、運動を進めます。

日本版「ジョブ型雇用」が職場で具体化され、リストラや賃下げなどの問題が起こっています。問題点を啓発し、職場に入れさせないとりくみを進めるとともに、社会的告発や行政への働きかけなども行います。

VI - iii 憲法をまもり活かす、諸要求実現

1. 大軍拡許さず、戦争の「合法化」阻止

(1) 大軍拡と憲法改悪を許さないとりくみ

大軍拡と増税・社会保障改悪に反対し、とりくみます。大軍拡の具体化の一つである横浜ノースドックの新部隊配備の中止・撤回を求め、県民署名や宣伝行動にとりくみます。

戦争準備の総仕上げとして狙っている、戦争を「合法化」する憲法改悪を阻止します。職場や単位組織での学習と議論を重視し、憲法闘争をとりにむけ、要求実現と憲法の役割を結びつけた運動を重視します。改憲発議を許さないために、国会議員への働きかけや署名宣伝など世論化をはかる運動をとります。

(2) 憲法の形骸化を許さないとりくみ

安保法制（戦争法）など違憲の法律を廃止するとりくみを進めます。とりくまれている裁判に参画し、運動を広げます。

違憲行為を「制限」する政府解釈が次々と撤廃・変更され、立憲主義の破壊や基本的人権の侵害が起こっています。さらに国会では、議会制民主主義に反する強行採決が行われています。

川崎市では、当事者の意見も聞かずぜんそく患者の医療費助成条例が廃止され、各地の自治体による個人情報データの自衛隊への提供など、民主主義を蔑ろにする状況があります。

議会や行政において憲法に基づく民主的な議論や運営がされることを求めていきます。

(3) 核兵器の廃絶

国民世論の圧倒的多数は核兵器廃絶を願っています。「核抑止力論」や「核共有」を許さないために、非核3原則を遵守させ、草の根からの運動で圧倒的な世論をつくることをめざします。

「核兵器禁止国際条約」を日本政府が批准することを求めるとりくみを強めます。例年とりくまれる原水爆禁止世界大会をはじめ、3・1ビキニデー、平和行進に積極的にとりくみ、青年など初めて参加する組合員を増やすことを重視します。

自治体に対し、核兵器廃絶にむけた具体的な行動をとることを求めます。

(4) 教育の無償化、教員の抜本的な増員

高等教育も含め、教育の完全無償化をめざします。当面、小中学校給食の無償化や私学助成の大幅拡充などをめざします。

すべての子どもが学びやすい環境をつくるため、少人数学級の実現や、公権力の介入による思想教育の強制反対などのとりくみを進めます。

教員の長時間労働は深刻であり、教員不足などを招き、子どもの学習にも悪影響を与えています。抜本的な増員と長時間労働の解消を求めてとりくみます。

2. 民主的税制の確立、社会保障の拡充

(1) 消費税の減税、インボイス制度の中止・廃止

暮らしと事業を守るために消費税の減税が必要です。逆進性など不公平な税制であることや、財源も含めて可能であることなどを学習し、職場・組合員の要求にしていきます。

インボイス制度のスタートが近づくなかで、ますます矛盾や混乱が深まっています。「消費ネットかながわ」のとりくみに結集し、全県一斉宣伝行動などを位置づけて、制度の中止・廃止を求めていきます。

消費税が最大の税源になっている歪みを正して、所得税や法人税など直接税を中心として、税負担能力に応じて徴収する税制度に変更することを求めてい

きます。具体的には、実際の税負担率が中小企業を下回るような大企業への優遇税制の廃止、大企業内部留保への課税、所得税の累進課税の強化などを求めます。また、課税最低限度額を引き上げ生計費に税金をかけない運動にとりくみます。

増税や社会保険料の負担が増えても、労働者は源泉徴収によって見えにくくされています。賃金明細の学習などにとりくみ、税金や社会保険料の集め方・取られ方に関心を持ち、労働組合の主要課題としてとりくむことをめざします。

(2) 年金引き上げ・最低保障年金制度の確立、生活保護制度の拡充、25条共闘

物価が高騰しているにもかかわらず、「マクロ経済スライド」によって年金の上げ幅が値切りされ、実質マイナスになっています。また、国民年金を中心に生活できない水準が大問題です。緊急に、物価上昇に見合う年金額の引き上げをめざすとともに、誰もが安心して高齢期を暮らせる最低保障年金制度の確立をめざします。年金額引き上げや制度確立の大きな力とするため、年金引き下げ違憲訴訟の勝利をめざし、神奈川労連として支援を強めます。

すべての現役労働者に関係する年金について、きちんと実態を知り関心を高めるために、年金者組合と協力しながら「年金学習会」や「年金相談会」を広く開催することをめざします。

生存権裁判の勝利にむけて「支援する会」に結集し、中心的な役割を担います。制度改悪の策動を許さず、裁判勝利も力に制度の抜本的な改善をはかります。生活保護制度は権利であることを世論化し、利用をためらう状況を払拭することをめざします。生活の苦しい労働者が積極的に活用し、生活の安定をはかれる制度への改善をとります。

労働者の所得を保障するものとして、最低賃金・年金・生活保護を一体に闘う25条共闘を前進させます。生計費を満たす水準に最賃・年金・生保を引き上げるとりくみを共同で進めます。最低賃金の引き上げを年金額や生活保護水準の改善につなげ、さらに最賃を引き上げる好循環をつくることをめざします。

(3) 今の保険証を残せ、マイナンバー制度

個人情報のプライバシー権を奪うマイナンバー制度から派生した、保険証を廃止する策動に反対するとりくみを連絡会に結集しながら進めます。

そもそも税・社会保障・災害に限定されていたマイナンバーは、免許証や国家資格、行政手続、公金受取など、無原則に利用が拡大しています。同様の制度を入れた米国など諸外国では、なりすましなどによる問題が大きな社会問題になっています。国民統制と大企業の儲けのために利用することが狙いであり、マイナンバー制度そのものを廃止するとりくみを進めます。

マイナンバー違憲訴訟を引き続きとりくみます。

(4) 社会保障制度の拡充

県社会保障推進協議会などに結集しながら、社会保障改悪を許さず拡充を求める運動にとりくみます。

来年度には、診療報酬・介護報酬・福祉サービス等報酬の3つが同時改定となります。また、市町村国保の第3次運営方針の改定年となります。国民や利用者の負担増ではなく、大軍拡をやめて税金の使い方を変えることで、制度が改善されるよう運動にとりくみます。

このとりくみを通じて、事業の安定をはかるとともに、ケア労働者の賃金を抜本的に引き上げることをめざします。少なくとも全産業平均の賃金の到達を実現し、深刻な労働者不足の解決をはかります。

県社保協を中心にとりくまれる、国保や介護の改善をめざす運動や集会に積極的に参加します。

3. まともな働くルールの確立

(1) 職場で労働組合として権利を実現する

労働組合は交渉によって、最低基準を定めた労基法を上回る条件を職場・現場で実現することを期待されています。また、労働法規の不十分さを協約によって補い、法の趣旨に基づく権利を勝ちとることができます。神奈川労連に結集する職場・単位組織において、協約をフルに活用することをめざします。神奈川労連として、企業内最賃や36協定、定年延長、有給休暇の日額など、職場での先進的なとりくみを集約し、全体に発信することにとりくみます。

(2) 男女賃金格差の解消、ジェンダー平等と誰もが参画できる労働運動

職場における最大の差別として、男女の賃金格差があります。賃金表に差がなくとも、昇進・昇格で差をつけ男女間に大きな賃金格差が存在する実態もあります。また、女性労働者を非正規雇用として、不合理な賃金格差をつくっています。

神奈川労連として、行政への働きかけや世論化のとりくみを具体化します。産別・職場組織において、自らの職場の男女賃金格差を明らかにさせ、労働組合として議論し、格差の解消にむけた団体交渉などを具体化します。コース別やジョブ型による実質的な男女差別を許さないために、具体事例などでとりくみを進めます。

男女賃金格差を解消の実現とともに、労働組合におけるジェンダー平等と「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の運動を強め、育児や介護、家事などの家庭責任を等しく担えとりくみを進めます。難病や障害を持つ労働者や、LGBTQなどの労働者・組合員が活動に参加できる工夫と配慮などをはかり、誰もが参画でき尊重される組合運営をめざします。

(3) 非正規雇用労働者の安定雇用・権利拡充、個人請負労働者

直接無期の雇用契約が原則であり、間接有期雇用は特別の事情がない限り認めない、厳格な入口規制を求めていきます。職場組織から経営者に対して要求することを議論し、とりくむことを呼びかけます。神奈川労連として、国や自治体など行政に働きかけるとともに、具体的な闘いの行動などで訴え世論を広げることがめざします。

無期雇用転換を潜脱する行為や、賃金・一時金・退職金という労働条件の根幹で均等待遇が実現されない課題があります。立法趣旨に基づき労働者の権利が確保されるよう、法や運用の改善を求めます。闘われる労働争議・裁判闘争を勝利するなかで、法の権利を実質化させるとりくみを重視します。

「働き方改革」によって規制が緩和・変質され、「雇用によらない働き方」で不安定な労働者が増大しています。個人請負労働者などの権利拡充のとりくみを進めるとともに、実質的な労働者には労働者の権利が確保されるよう運動を行います。

(4) 労働行政の拡充、労働法制の改悪阻止

労働法規は憲法の理念に基づき制定されており、国・自治体の労働行政は、その目的を達成するために労使にあらゆる援助をすることが定められています。法の目的を達成するために、国・自治体の労働行政が役割を果たすことと、職員増など機能の拡充を求めます。

「整理解雇の4要件」をはじめ労働者の闘いによって、労働者の権利や保護規定を確立させてきました。また、労働法制を職場・現場で活用することで、労働施策を拡大させてきました。法規制や施策を改善するためにも、職場・現場からのとりくみを重視します。

労働者の権利をさらに奪うような、裁量労働制の拡大や「解雇の金銭解決制度」などがすでに審議会でも議論されており、許さないとりくみを強化する必要があります。悪法を国会に提出させないとりくみを進めます。提出が強行された際には、阻止にむけた運動を行います。

(5) 労働時間の短縮

全労連の「法定労働時間7時間」をめざす方針も踏まえ、労働時間短縮のとりくみを強めます。不払い残業をすべての職場からなくすことをめざします。労働組合として、36協定も利用しながら時間短縮の交渉を行います。その際に、残業代に頼らなくても生活改善できる賃金の引き上げをあわせて要求し実現をめざします。

(6) 職場におけるハラスメントの根絶、労働安全衛生活動

職場におけるあらゆるハラスメントを根絶するために、労働組合として職場で積極的な役割を果たします。団体交渉などを通じて、個別の案件について使用者責任で解決をはからせるとともに、労使で協力しながらハラスメントのない職場づくりをめざします。

神奈川県労連として全労連の運動に結集し、国に対しハラスメントを禁ずる法整備や、ILO190号条約の批准を求めます。県や自治体に対しては、企業などへの指導・啓発の強化や相談体制の拡充などを要求します。

ハラスメント対策も含めて、職場での労働安全衛生活動が重要です。働くもののいのちと健康を守る神奈川県センターとの連携を強めながら、労働安全衛生活動の活性化をはかります。

4. 持続可能な社会の実現

(1) 気候危機打開

「気候変動に関する政府間パネル（IPCC）」の報告書が求める2030年までの温室効果ガスの削減達成にむけて、国や自治体に目標値を引き上げること、エネルギー転換や大企業への規制など具体策を実行することを求めます。企業や事業所も対応を迫られることから、労働組合としても学習や議論を行い、とりくみを方針化します。事業所の対応による労働者への影響などについて交渉を行います。

気候問題にとりくむ団体や個人との共同を広げることにとりくみます。そのなかで、労働組合としてのとりくみをより具体化していきます。また、共同を通じて信頼関係をつくるなかで、労働組合の強化拡大にもつなげることを展望します。

県内でとりくまれている横須賀石炭火力発電所の稼働中止を求める訴訟を支援します。

(2) 原発ゼロ、自然エネルギーへの転換

気候対策を口実に原発の再稼働が進められていますが、核燃料廃棄物の行き先が無いなど矛盾も深まっています。原発に頼らずとも電力は充足できており、逆に原発依存のために自然エネルギーへの転換が世界に比べ大きく遅れています。危険な原発はただちにゼロにし、エネルギー転換で新たな産業・雇用を生み出すことをめざします。汚染水の海洋放出に反対し、中止を求めます。

県内に避難した福島県民が原告となり、国と東電の責任を追及して闘っている「かながわ原発訴訟（1陣、2陣）」を支援します。

(3) 憲法に基づく「公共」の実現

労働者・国民を苦しめる新自由主義政策を転換するうえでの、大きなポイントが憲法に基づく公共・事業と規制をとり戻すことによる社会基盤の拡充です。諸外国では住民の権利をとり戻すために、水道事業や鉄道などの再公営化が進められています。

日本や神奈川県においては公務員が足りず、いまだに民営化などアウトソーシングが進められています。このことが労働者・労働組合の要求実現の障害になり、矛盾や問題も起きています。

民主的な公共を実現していくために、「公のあり方」を考えとりくみを具体化する相談会などの開催を検討します。

住民や労働者の命と暮らしを守り権利を保障するために、十分な公共・事業の体制確保が必要です。住民からの要求に応えられ、感染症や大災害にきちんと対応できるよう、公共・事業にかかわる公務労働者の増員と予算を強く求めていきます。

業務をこなすため、非正規雇用労働者が増加しています。現在働いている非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善、均等待遇の実現をめざすとともに、常にある仕事は正規職員が担う人員配置を求めていきます。

公務労働者が住民のために仕事ができる職場環境の実現をめざします。貧困と格差の拡大による問題や矛盾に対応できる国・自治体の体制構築を求めていきます。

VI - iv 労働者の要求が前進する政治・行政の実現

1. 国政、総選挙

(1) 総選挙のとりくみ

秋にも総選挙が行われる可能性があります。神奈川労連として、要求を前進・実現するための選挙としてとりくみを準備します。構成組織においても、重点に掲げる制度政策要求と総選挙を結びつけて議論と具体化をはかることを呼びかけます。

神奈川労連としては、憲法をまもり活かす政治の実現を求め、全労働者的な要求である「最低賃金 1500 円・全国一律制制度の確立」、「大軍拡・大增税 NO」を最重点に掲げます。また、まともな働くルールの確立や消費税の減税・インボイス制度中止、社会保障の拡充、ジェンダー平等の実現、気候危機打開などを重点とします。

機関紙など、職場などで討議できるような資料を提供します。また、候補者に対するアンケートを検討します。職場での議論を進めるために、産別組織・地域組織と相談して職場のオルグ行動を具体化します。

(2) 国政への働きかけ、神奈川国会行動、労働局要請

選挙だけではなく、日常的に国会議員や国行政に働きかけることが重要です。国会開会期間にとりくまれる神奈川国会行動への参加を強めます。各産別組織において、集中日などを設定することを要請します。

最低賃金や憲法などの課題で、県内にある国会議員の事務所訪問・要請行動を具体化してとりくみます。

神奈川労働局への要請行動を具体化し、定期的にとりくむことをめざします。

2. 県政へのとりくみ

県民連絡会や「平和で明るい神奈川県政をつくる会」に結集し、県政に対する要求運動をとります。また、公契約条例などについては、関係組織とも相談

し独自の行動をとりくみます。

県政要求を明確に持っている産別組織が少ないことから、各組織における県政要求の議論を進めることを呼びかけます。神奈川労連として、県内の全労働者にかかわる県政要求を明確にし、構成組織に提起して全体の要求となるようとりくみを進めます。

現知事の人権侵害問題を許さない行動に、神奈川労連として参加しとりくみます。県民の願いに応える県行政、労働者の要求に応える労働行政を実現するために、自治労連や県職労連とも相談しながら日常的な県政に対する運動を強化します。

3. 地方自治体へのとりくみ

(1) 全自治体アンケート・要請行動、地域からの自治体への要求運動

会計年度任用職員の賃金引き上げ・労働条件改善や、公契約条例の制定などを中心課題として、全自治体アンケート・要請行動を地域組織とともに11月に実施します。

この間のとりくみによって、時間単価を計算する際の労働時間の問題などで貴重な成果も勝ちとっています。とりくみを継続し、さらに要求の前進をはかります。

地域組織から、当該地域の自治体に対する要求運動を強められるよう、神奈川労連として行動を提起し支援も行います。地域組織において、自治体に対する要求を議論しつくることをめざします。神奈川労連として、政策的な資料提供を行います。

(2) 首長選挙などへのとりくみ

労働者の要求前進のためにも、国政や県政を変えていくためにも、身近にある基礎自治体を変えていくとりくみは重要です。

地域組織とも相談しながら、県内の首長選挙のとりくみを強化します。

VI - v. 財政方針

運動を支える財政を確立します。神奈川労連の運動・体制を強化するために、各組織に対し原則である「8割納入」を要請します。

「30周年記念事業積立金会計」については、「周年記念事業積立金会計」と会計名目を改め、40周年・50周年などの記念事業にむけた積立を行う会計とします。

以上

秋から年末の闘争の具体化（案）

年間の運動方針に基づき、秋から年末までの具体的行動の日程や方針を提起します。

1. 賃上げ・労働条件改善

(1) 24 国民春闘にむけたとりくみ

① 春闘方針の議論・確認、要求集約

24 国民春闘方針は定期大会の議案段階から議論を始め、来年 1 月開催予定の評議員会で確認します。秋年末闘争の推進とあわせて、来春闘にむけて要求集約を進めるために職場訪問の行動を重視してとりくみます。

② 県春闘共闘会議のとりくみ

県春闘共闘会議と神奈川労連の共催で 12 月末ごろに、春闘にむけて交流討論を行う集会を準備します。同日に県春闘共闘会議の総会を開催する方向で準備します。

神奈川労連構成組織以外の県春闘共闘加盟組織が参加しやすいとりくみについて、当該組織とも協議しながら具体化をはかります。

(2) 最低賃金闘争

○ 10 月 1 日の最低賃金改定にあわせて、各地域での宣伝を呼びかけ、具体化をはかります。

○ 全労連から提起される「最低賃金全国一律制度の法改正を求める請願署名」にとりくみます。目標を 1 万筆とします。

○ 全労連最賃アクションプランに基づき、「Fight for 1500 実行委員会」でも相談しながら、地元国会議員への要請行動や地方議会への請願陳情行動の具体化をはかります。

(3) 年末一時金闘争

物価が高騰し高止まりするなかで、生活改善ができる一時金の獲得をめざします。24 国民春闘での大幅賃上げ実現にむけた 1 つの結節点とし、とりくみを強めます。

(4) 公務員賃金闘争

県や政令市の人事委員会に対する要請を、公務労組とともにとりくみます。確定闘争などを民間労組の仲間とともに激励し、要求の実現をめざします。

春闘での民間の闘いと、夏・秋の公務員賃金・最低賃金の闘いを連携してと

りくみ、賃上げの好循環をつくることをめざします。

○公務共闘・春闘共闘 人事委員会要請

9月20日(水) 10:00 相模原、16:00 横浜、

21日(木) 14:00 県、16:00 川崎

2. 組織拡大強化

(1) 秋の拡大月間

○拡大月間期間 10～12月

○拡大目標 4,000人(率4.9%)、実増目標 500人(率0.6%)

○各組織で、月間の設定、拡大目標・実増目標の決定、意思統一会議・推進会議の開催、拡大行動の具体化、を議論・実践します。特に、「組合員との対話」を重視したとりくみを具体化します。

(2) 神奈川労連のとりくみ

○組織部会を開催し、運動や進捗状況の確認、拡大運動促進のためのとりくみについて議論し、具体化します。

○「組織拡大推進ニュース」の発行をめざします。各組織のとりくみなどが交流できるような発信を工夫します。

○月間終了後に、成果・教訓や課題を交流し、春の月間にむけたとりくみの意見交換を行う会議の開催を検討します。

○重点分野の作戦を引き続きとりくみます。

(3) 地域組織の強化

○地域事務局長会議の定例化をはかります(年4回程度)

・次回の地域事務局長会議 11月17日(金) 19:00 *オンラインでの開催

○役員体制が困難になっている地域組織について、幹事会への参加やオルグへの帯同などを行い、地域組織役員とともに課題解決にむけたとりくみを進めます。

(4) 地域労組の拡大強化、労働相談センター

○地域労組協議会の大会 11月19日(日) PM 市従会館

○事務所と輪番体制の確立を活かし、労働相談センターとの連携を強めて、相談からの組織化に引き続きとりくみます。

○体制のない地域における地域労組の確立強化をはかります。

○労働共済を活用した組織化や組織強化のとりくみについて具体化をめざします。

○構成組織に協力も要請し、労働相談員の確保・拡充をはかります。

(5) 学習教育

- 秋の労働学校 10月13日、20日、27日 いずれも金曜 18:30-20:30
会場：横浜市健康福祉総合センター 904 *オンライン併用
- 学習協と協力して、「学習の友」の普及を産別・地域組織に要請し、県内で
1000人の読者達成をめざします。
- 全労連が開催する「ゆにきゃん」への参加を組織します。

(6) 青年・女性

- 青年部大会 10月13日(金) 19:00 建設プラザ
- 女性センター総会 11月29日(水) 18:30 場所：未定
- はたらく女性の中央集会in長野 10月7日(土)～8日(日)
- はたらく女性の県集会 24年2月3日(土) 場所：未定

(7) 全労連共済

- 神奈川県労働者共済会のぞみの会・総会 10月23日(月) 18:30 場所：未定
- 対話運動とリンクできるよう、「秋の共済拡大キャンペーン」にとりくみます。
- 「年金共済」の11月15日締め切り募集にむけて、神奈川労連全体としての
とりくみを具体化します。

(8) 争議・裁判闘争

i) 11・23 権利討論集会

- 日時：11月23日(木・勤労感謝の日) 10:30 分科会、13:45 講演会
- 場所：ウィリング横浜
- 講演「今日のアメリカ労働運動」(仮) 伊藤太一・大阪経済大学准教授
*分科会は「争議交流」と「職場要求実現分科会(仮称)」

ii) 争議・裁判日程

すべての争議・裁判闘争の早期解決をめざし、法廷闘争や諸行動にとりくみます。

- ★全国一般レヂテックス・県労委 8月31日(木) 13:30
- ★福祉保育労緑陽苑・地裁行訴 9月13日(水) 16:00
- ★横浜地区労東海大学教職員組合・1陣東京地裁 9月14日(木) 10:30
- ★建交労メイショク・高裁 9月15日(金) 10:30 *進行協議
- ★横浜地区労善仁会・地裁 9月19日(火) 15:30
- ★全国一般STT分会・地裁 9月19日(火) 16:30 *WEB
- ★横浜地区労非常勤講師組合河合塾・行訴東京地裁 9月26日(火) 13:10
*判決
- ★建設アスベスト訴訟・第4陣地裁 9月27日(水) 10:30 *集会9:30
*次々回 11月29日(水) 10:30 *集会9:30

★神自教横浜自校労組・中労委 10月17日(火) 14:30

★建設アスベスト訴訟・第3陣地裁 11月28日(火) 10:30 *集会9:30

*次々回 24年1月23日(火) 10:30 *集会9:30

3. 諸要求実現闘争

(1) 大軍拡・大増税 NO！憲法闘争、平和のとりくみ

i) 職場や単位組織での憲法学習を強めます。憲法全国署名を引き続きとりくみます。

ii) 横浜ノースドックへの米軍新部隊配備反対・中止のとりくみ

○「県民署名」をとりくみます 集約日:9/10、20、30

○パレード 9月10日(日) 集会16:00、パレード16:30 桜木町駅

○定例宣伝 9月30日(土) 12:00-13:00 桜木町駅

iii) 行動、集会など

○憲法共同C 桜木町街宣 9月16日(土) 15:30 桜木町

○神奈川国会行動(予定) 9月20日、10月4日、10月11日

いずれも10:00

*国会の状況次第で変更になる場合があります

○原子力空母の母港化反対 横須賀集会 10月1日(日) 15:00 ヴェルニー公園
・神奈川労連として500人規模の参加をめざします

○沖縄、南西諸島を再び戦渦にまきこむな！10.2 in 東京

○神奈川憲法会議 秋の学習会- 11月7日 or 9日 *決まり次第お知らせします

○日本平和大会 in 鹿児島 11月11日(土)~13日(月) *オンライン併用

○防大いじめ裁判 12月12日(火) 11:00 地裁・結審

(2) 税・社会保障闘争

i) 現在の保険証を存続させるとりくみ

○「なくすな！保険証 神奈川県連絡会」に結集してとりくみます。

・宣伝行動 9月21日(木) 16:00 伊勢佐木町商店街

○全労連が提起する署名や産別組織の独自署名にとりくみます。

○9月15日、12月15日の全県一斉宣伝への参加を強め、世論喚起をはかります。

ii) インボイスの中止・廃止

○インボイス制度の10月実施強行に反対し、延期・中止・廃止を求めます。

○「消費税ネット」のとりくみに結集するとともに、中止・廃止を求める署名や宣伝行動にとりくみます。

iii) 25条共闘のとりくみ

引き続き、年金引き下げ違憲訴訟と生存権裁判の勝利をめざし、支援をとりくみます。傍聴支援や集会などに協力し成功させます。

- 年金引き下げ違憲訴訟・東京高裁 11月16日(木) 13:30 *証人尋問
- 生存権裁判・学習交流会 10月21日(土) 13:30 健康福祉センター 8F 会議室

iv) 医療や介護を守る県内・中央の集会や行動に積極的に参加します。

- かながわ社会保障入門講座 第1回 10月26日(木) 15:00～17:00
第2回以降は、11月16日(木)、12月21日(木)、24年1月18日(木)、
2月15日(木)、3月21日(木)
- 一体改革に反対する全県一斉宣伝行動 9月15日を中心に全県各地で実施
- 中央社会保障学校 from 岡山 9月16日(土)～17日(日) *オンライン
- いのちとくらし守れ! 国民大集会 10月19日(木)
- 全県国保集会 11月18日(土) 13:30 建設プラザ
- 介護のつどい 12月10日(日) 13:30 場所:未定

v) マイナ違憲訴訟の勝利をめざし闘いを継続します。

(3) 県政などへのとりくみ

i) 県民連・県市民実行委員会に結集してとりくみを進めます。

- 対県交渉「労働」分野 日時・場所は未定、11月を予定
- 県市民実行委員会・重点要求提出 12月に予定

ii) 人事委員会勧告に基づく賃金の引き上げについて、指定管理者や委託などで働く労働者にも波及させるよう、要請行動などを検討します。

iii) コロナ感染の拡大に対し、県独自で医療や介護、福祉、保育などの施設へ支援を行う要請などを、関係組織とも相談し具体化をはかります。

iv) 県知事がライドシェアの導入に言及したことに抗議し、自交総連とも相談しながら導入させないとりくみを進めます。

v) 神奈川自治体学校 11月12日(日) 9:30～ 横浜・健康福祉センター

(4) 全自治体アンケート、要請行動

- 11月1日(水)～17日(金)に懇談要請を実施します。高卒初任給が最賃を下回る状況の改善や、地域手当の問題、会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善、指定管理や委託先の労働者の労働条件確保、などを重視して要請

を行います。

- 要請行動にむけて、アンケート結果の特徴や要請項目に対する回答などの学習を、神奈川労連としてもとりくみ、地域組織の会議などでも報告できるように進めます。

(5) 原発ゼロ、気候危機打開

- かながわ原発訴訟 1 陣・高裁 10 月 6 日（金）14：00 *結審
- かながわ原発訴訟 2 陣・地裁 9 月 28 日（木）14：00
- 横須賀石炭火力発電所訴訟・高裁 10 月 20 日（金）10：30

(6) 中央行動

- 11 月 10 日（金）12：10 総決起集会（日比谷野音）、13：15 国会請願デモ

以上

KANAGAWA ROREN
第39回定期大会議案書

- 神奈川県労働組合総連合（神奈川労連）
〒231-0062 横浜市中区桜木町3-9
横浜平和と労働会館6階
☎ 045 (212) 5855