

2011～2012年度運動方針について

はじめに

2009～2010年度のスローガンとして「職場が原点！～全員参加で組合力を発揮しよう～」を掲げ運動を進めてきました。これはこれまでの活動で組合組織の形はしっかりとしてきたので、活動内容においても労働運動の本来の姿を取り戻そうということでした。

UIゼンセン同盟としては業界団体と協議できる場をつくること、各種のデータを集約し的確な方針が出せることを目指して活動をしてきました。業界団体との協議については化学、医薬の分野で前進し、流通分野では場作りのための準備段階が終了しました。今後未交流業界団体をなくするよう行動していきたいと思えます。

各種データ集約については毎年集約数が伸びてきていますが、まだまだです。すべてのデータ集約100%到達を早期に実現できるように再度組織点検を行っていかねばなりません。

労働組合としては労働運動の本来の姿、すなわち組織が団結して行動できることです。そのために組織の目的や活動を組合員全員で共有化することが団結の第一歩だとして、いろいろな活動をしてきました。

労働組合は行動することにより社会正義の追及、労働者の生活向上や世の中の変革を行うのです。行動することを忘れてはならないし、常に行動できる体制を維持しておかなければならないのです。

2011～2012年度のスローガンを「組合員の生活実感をそのまま運動へ！」としました。

労働組合の活動を組合員全員で共有化し、団結して行動できる力を持ちましょう。

I. 取り巻く環境

1. 日本社会の動向

戦後の政治体制において初めての本格的な政権交代が行われ、2009年9月民主党を主体とする政権が誕生した。この出来事は国民の選択が「効率と競争」を最優先し、社会保障費を抑制して国民生活を犠牲にした財政再建路線と3代に渡り国民の審判を受けていない首相交代をした自公政権に対し、明確に「NO」を突きつけたことである。当時の鳩山首相は「友愛」という言葉を使い、「人に優しい」、「人を思いやる政治」を目指すと表明した。それは1980年代からの経済的自由拡大の政策思想による規制緩和と市場原理至上主義がはびこることにより起きた「負の側面」、いわゆる、貧困の増大、多数を占めていた中間層の消滅と二極化、格差拡大による社会的弱者に対する冷たい政策、将来の子供たちにも教育機会の均等をも崩壊させてしまったことに対する社会全体の価値観を転換する宣言ともいえる。さらに2009年12月30日に閣議決定した「新成長戦略」では①若者フリーター約半減、②ニート減少、③女性M字カーブ解消、④高齢者就労促進、⑤障がい者就労促進、⑥ジョブカード取得者300万人、⑦有給休暇取得促進、⑧最低賃金引き上げ、⑨労働時間短縮などについて、それぞれ到達年次を決め実効性のある施策を行うことが決定された。そして実際、2008年暮れの年越し派遣村は支援団体やNPOが生活困窮者への暮らし支援だったが、2009年は自治体中心の就業や相談窓口開設などとなり、集まる人も減少し、生活相談をはじめいろいろな対策が講じられた。

製造業を中心とした2008年暮れからの「派遣切り」といわれる雇い止めに対する批判が社会問題化した。現在では正社員化や直接雇用への切り替えが進んでいる。これまでであれば、コスト意識で企業の方針は変化しなかったと思われるが、労使共に「人間性」の回復がコストより優先する姿勢を示しはじめたといえる。

また親殺し、子殺し、無差別殺人という理解し難い犯罪は減少し、同時に年間3万人以上の自殺者も、春以降減少傾向にあると言われている。

労働組合は格差社会、特に生活者として年収200万円以下の人たちを減少させるため、労使交渉などで非正規労働者の処遇改善に取り組む姿勢を表明し始めた。

CO₂など地球環境問題についても関心を持つようになってきた。しかしこの関心は日本の産業が国際的に成り立つかの視点であり、本来の環境問題、地球が減びるという観点ではない。産業界はエコの製品を開発しているが、実生活において環境を考えた生活スタイルに変えている人はまだ少ない。しかし徐々にではあるが省エネ、環境などの感覚が広まり、気候変動への取り組みで持続可能な開発と雇用創出の機会に変えていく必要がある。社会づくりシステムでは行政による「ハコモノ公共事業」ばかりではなく市民やNPO、企業が積極的に財・役務の提供を行うことによる教育や福祉、地域社会・都市づくりの公益活動に対して税制優遇措置や助成制度を整備し、活力ある社会建設のためとする「新しい公共」の取り組みが始まっている。政策の転換では財源なきバラマキ批判を浴びているが、「こども手当」や「高校授業料無償化」の政策は本格的に少子化対策、教育機会均等化に向き合い、制度改革を断行して将来像を持った国づくりを志向しながらもすすめている。

ここ数年続いた団塊世代の定年退職は終焉を迎えつつあるが、高齢者で希望する者全員が65歳まで働き続けられる社会環境の整備が引き続き求められている。特に2013年

から始まる報酬比例部分相当の年金支給開始年齢の引き上げへの対応も含め社会保障の安定は国民の将来不安を取り除く重要なテーマである。これらの問題や指摘は結局のところ、これまでの行き過ぎた自由主義、個人主義を転換しようということである。「人間性」「協同意識」の回復が叫ばれ、むき出しの競争社会の無連帯から「連帯と相互の支え合い」という協力原理が生かされる社会、ぬくもりのある社会、共同体が大切だとする価値観の合意形成への道筋である。

2. 経済情勢

2011年度の経済見通しについては、景気は緩やかに回復していくと見込まれる。

国内民間需要の自律的回復力はなお弱いものの、2011年度予算に盛り込まれた家計を支援する施策などにより、民間需要が底堅く推移することに加え、海外経済の改善などから、持ち直しを続けている。すなわち、新興国経済の高成長などを背景に、輸出や生産は増加を続けている。企業の業況感は、引き続き改善している。しかしながら設備投資は下げ止まっている。

個人消費は、厳しい雇用・所得環境が続いているものの、耐久消費財を中心に持ち直している。公共投資は減少している。この間、金融環境をみると、厳しさを残しつつも、緩和方向の動きが強まっている。

物価面では、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、経済全体の需給が緩和状態にあるもとで下落しているが、その幅は縮小傾向を続けている。物価については、GDP比で約6%もの巨大な需給ギャップが存在することから、価格低下圧力が強く働き、物価が継続的に下落する緩やかなデフレ状況が続く。GDPギャップが解消する時期は早くても2014年といわれる。このため国内企業物価、消費者物価は引き続き下落すると予想される。

雇用情勢については厳しさが残り、完全失業率は高止り（4.8%程度）、雇用者数は3年ぶりに緩やかな増加に転じている（対前年度比0.3%程度の増）。

鉱工業生産については、内需、外需の増加を受けて、3年ぶりに増加に転じる（対前年度比13.8%程度の増）。

国際収支については、世界経済の緩やかな回復を背景に、貿易収支黒字、経常収支黒字はともに増加する。

こうした結果、2011年度の国内総生産の実質成長率は2.6%増で、消費者物価指数はマイナス0.4%と見込まれる。これは新興国向けを中心とする輸出増加で生産が持ち直し、国内経済が想定を上回る回復を続けていることによるものである。

先行きのリスクとしては、雇用情勢の一層の悪化、デフレ圧力の高まりによる需要低迷、海外景気の下振れ、為替市場の動向等に留意する必要がある。特に欧州経済の信用不安については、全体的な評価として日本経済への影響は限定的であると予測されるが、一部欧州諸国における財政・金融状況を巡る動きが、国際金融や世界経済に与える影響に注意する必要がある。

日本経済の課題は、デフレから脱却し、物価安定のもとでの持続的成長経路に復帰することである。

今後の本格的な景気回復を勤労者にとって実感あるものとするためには、内需の創出による自律的な成長の実現、さらに、外需の恩恵が勤労者にも還元される仕組みの構築が必要である。

3. 政治の動向

2009年8月30日に施行された第45回衆議院議員選挙の結果、民主党は小選挙区で300議席のうち221議席、比例区で180議席のうち87議席、合計308議席を獲得して絶対安定多数を確保、自民党は1955年の結党以来続いた衆議院第一党の座から転落した。2009年9月16日に招集された第172回特別国会において、民主党代表・鳩山由紀夫氏が第93代内閣総理大臣に指名され歴史的な政権交代が実現した。参議院において過半数を制していない民主党は、社会民主党と国民新党との連立内閣を発足し、鳩山政権が誕生した。

国民の期待を一身に背負いスタートした鳩山政権であったが、民主党・小沢幹事長と鳩山首相自身の「政治とカネ」の問題に加え、小林千代美衆議院議員の違法献金事件にからむ支援労組と民主党との関係に対する批判などの影響により、与党・民主党に対する支持率は低下した。5月末を期限としていた米軍普天間飛行場の移設問題については、現地の反発が強まる中、日米両政府が辺野古地区への移転に合意。その際、閣議決定の合意文書への署名を拒否した福島みずほ少子化担当大臣を罷免した。これにより社民党は、政権を離脱した。

迷走を続ける鳩山政権に対して国民の不満はピークに達し、首相は自ら職を辞することとなった。

2010年6月4日、首相指名選挙の結果、第94代首相に菅直人氏が選出された。

政府・与党のイメージ刷新によって支持率を回復させた菅政権であったが、就任早々、消費税の引き上げに言及したことなどから国民の反発を招いた。

このような状況のなか、第22回参議院議員選挙が施行された。民主党は改選数54名を大幅に下回る44名の当選、国民新党は改選数3名すべての議席を失い与党が大敗、参議院で過半数割れし、衆参ねじれ状態となった。

われわれは、勤労者、生活者が優先される社会の実現を目指し、政治活動に取り組んできた。そして昨年、民主党を中心とする連立により、念願の政権交代が実現した。今回の参議院選挙を通じ、基本政策が違う政党の連立を解消し、民主党の単独政権の実現を期待した。しかし、この選挙結果により、菅政権は厳しい国会運営を強いられることとなる。今後、民主党の政策である勤労者、生活者が優先される民主党の税制、社会保障制度などの改革は、野党の抵抗によって実現が難しくなると予想される。

しかし、われわれは目指す社会の実現に向け、労働組合と政党の立場をわきまえ、是々非々の姿勢で政治課題に臨み、与党を支援する立場として中央・地方の体制を確立していかなければならない。

Ⅱ. 運動の目標

取り巻く環境で見たように、日本社会は変化しつつある。過去数十年の「人間性」を無視するかのごとく絶対競争主義から「人間性」の復活へ向けた動きが出てきている。その中で労働運動は「労働は単なる商品でも部品でもない」（1944年5月10日フィラデルフィア宣言 ILO）ことを基本に、いわゆる「労働」の本質に立った人間尊重、人材育成重視を訴えてきた。

労働組合の基本は「相互扶助」である。この言葉としては理解されているが、実践されていないことが多くなっている。今、日本社会全体が変わろうとしている。5600万人の雇用労働者の意識も変わらなければならない。それをリードするのが労働組合、労働運動でなければならない。

これまで、我々労働組合の役員は「労働」を中心として、すべての物事を「労働」と言う切り口で論議してきたと思う。「労働」という概念は皆同じかもしれないが、実際の労働においては製造業、小売業、サービス業において大きく異なっている。それを同じ物指しとして「労働」を用いることにより、それぞれに多少の違和感を覚えていたのではないだろうか。5600万人の雇用労働者が同じように感じる（共感できる）目標が今必要なのではないだろうか。労働組合もパラダイムシフトしなければならない。

連合は、日本は希望の国に向けて大きく舵を切り、「連帯と相互の支え合い」という協力原理が活かされる社会、ぬくもりのある思いやりの社会に転換していく必要があるとし、「連帯」「公正」「規律」「育成」「包摂」という5つ理念を重視し、力強い内需に支えられた層の厚い中間層を基盤とした社会、持続可能で子供たちに夢を与えることができる社会の構築に向けて、パラダイムの転換が必要である、としている。

「人間性」「協同意識」などの醸成とは「人間としての豊かな暮らし」や「高い幸せ度」に求められるのではないだろうか。我々労働運動も「労働」を中心とした考え方から「暮らし」を中心とした考え方に变化すべきだと思う。労働は暮らしの一部であると思う。人生すべてが暮らしであり、「暮らし」という観点から仕事、労働を考えることにより「豊かな暮らし」、「高い幸せ度」が実現できるのではないか。

この「暮らし」を中心とした考え方が「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）と言われている。

「人間性」「協同意識」などの意識を醸成する、即ちワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざして、着実に改善していくことがUIゼンセン同盟の運動に求められている。

○ ワーク・ライフ・バランス社会の実現

過去のように企業在籍中は全従業員が企業人間であることを求められることはないであろう。今は企業人であるとともに住民、国民という生活者、すなわち生活のすべてのステージに関与して暮らしている、働いていることを求められている。

ワーク・ライフ・バランスをどう解釈するかは難しい。個々人の「豊かさ」「幸せ」の感じ取り方が違うようにワーク・ライフ・バランスも年齢、生活環境等により変化する。何が正しいかははっきりと言えない。「暮らし」というものを中心にした考え方になることだと思う。即ち我々の意識改革の問題である。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現により、人間性の回復が図られるとともに、協同意識、創造力が向上し、いろいろな分野での生産性向上も図られるのではないだろうか。

Ⅲ. 運動の課題

ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざすことが求められている。このことを着実に実現していくためには、第一には労働者全体が「労働」を中心とした考え方から「暮らし」を中心とした考え方に意識改革しなければならない。第二に、ある範囲内での労働条件、労働環境を維持できることが必要である。第三に、生活環境の改善が必要である。子供を育てる環境、老人が暮らせる環境などの実現を求めた行動、そのひとつの方法が政治活動でもあるわけである。

意識改革は徐々に起こるものである。ひとつの例として労働時間短縮や時間外割増率アップの取り組みがある。労働を暮らしの一部と考えれば、当然労働契約による労働時間が勤務時間であり、残業は例外でありペナルティーを支払うべきである。このことを組合役員始め組合員が理解するには時間がかかる。しかしつねに言い続けなければならない。それにより意識改革ができるのである。

この意識改革が進みづらい原因として第二の問題、即ちある範囲内での労働条件や労働環境が維持されていないことが挙げられると思う。

現実に1997年をピークとして労働者の賃金水準は低下している。さらに福利厚生関係は縮小の一途である。すべて企業経営者のコスト競争によって生じた現象である。

働く条件における労使交渉結果を見ると、多くのところで法律通りとなっている。法律で保障された交渉権を持つ労働組合がこれでよいのであろうか。すべての働く条件を経営側はコスト論にすり替えてしまい、それに対抗できないでいる組合が多い。そして我々は成果を得られないため、連合を通じて法律で規制することを求めている。労働組合は企業経営者が法律を破らないように監視しているのが役割なのだろうか。本来は法律より良い条件で働けるようにすることが役割のはずである。そして、かつては多くの働く現場が法律以上の条件になることで法律を改正させるという役割も持っていた。

第三の生活環境の改善は社会全体で取り組むものである。基本的には法律や条例を改定させることである。そのため我々は連合と協働しながら政府や自治体への働き掛けをし、交渉するのである。現在政府は連合が支援する民主党政権になっていることから、以前よりも交渉は有利になっている。また自治体や政府との交渉においては各級議員の力が大きな役割を持っている。

Ⅳ 運動の重点方針

ワーク・ライフ・バランス社会の実現を中長期に目指していくためには、まず第一に物事を「生活者視点」、「暮らし」から発想する意識改革を進めることである。第二には自分たちの労働条件を生活できる範囲で維持できていることである。そのためには加盟組合の交渉力を向上させなければならない。

1. 「生活者の視点」、「暮らし」からの発想への意識改革

(1) 「働き方」の見直し

- 1) 残業は例外的なものであるという考え方を確立する
- 2) 労使委員会を設置し、生産性向上や諸休暇を考慮した適正要員について話し合う
- 3) 健康問題の改善、人間性の回復などを求め、勤務間インターバル規制の協定化を促進する
- 4) 正社員の労働時間の多様化について検討する

(2) 賃金制度の確立

賃金制度が無いと生活設計（住宅、教育、趣味など）を立てることが難しい。そのため本部、部会、都道府県支部が協力し、毎年数組合ずつ導入をはかる。

- 1) 組合役員に対して計画的に専門教育を実施する
- 2) 制度未整備組合を対象とした労使説明会を開催する

2. 交渉力の向上

ワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指すためには、労働条件の復元が必要である。そのためには加盟組合、U I ゼンセン同盟の交渉力の向上をはからなければならない。

(1) 業界団体との交渉力の向上

U I ゼンセン同盟は労働条件に関して業界秩序のため公正労働基準の確立を目指している。そのため業界団体との交渉は最重要である。

1) 業界団体との定期的交流を図る

協議相手である業界団体と話し合いができなければならない。

- ① 未交流の業界団体との交流を部会・本部で進める。
- ② 既交流の業界団体との定期交流化を図る。
- ③ 業界団体の未整備組織での産業政策を中心とした働きかけの促進。

2) 組織化

公正労働基準を策定し守っていくには、企業内における過半数代表と同様に、その業種における労働者の過半数は押さえておく必要があるだろう。そのため業種を戦略的に定め、組織拡大を行う。

3) データの集積

交渉には現状分析と目指すべき方向を示さなければ議論にはならない。そのためにはその業種の実態把握が必要である。

加盟組合はすべてのデータをU I ゼンセン同盟に提出する義務を負っている。またU I ゼンセン同盟はデータを収集・分析する責任がある。

(2) 労使関係における交渉力の向上

1) 各種データの提供

第一に各種のデータを産業別組織が持たなければならない。また連合からのデータにより日本全体の状況把握を行い業種データとの比較が可能となる。そのためにはすべての産業別組織が連合に対してデータを提供しなければならない。

2) 交渉における焦点、交渉の意義など、その交渉に対する手引書の発行
個別労使交渉を統制し、進展させるため、集中化と理論武装を高めなければならない。

3) 組合役員の教育

交渉のためには、交渉内容以外の項目もそれなりの知識を持っていないといけない。そのためU I ゼンセン同盟は加盟組合役員に対して各種の教育機会を設けるとともに、交渉の方法等に関する教育講座を実施する。

(3) 組織内・準組織内議員との連携

地方行政や国での制度改善には各級議員の協力が必要である。

1) 組織内・準組織内議員の擁立

組織内・準組織内議員は組合員の生活向上のためには極めて重要である。組合員が全国に存在することから戦略的に各級議会への擁立を考えなければならない。都道府県単位の擁立計画を検討する。

2) 全組合員が投票に行く

議員は選挙に当選して初めて議員資格を得るのである。擁立する以上、当選させなければならない。そのためには組合員全員がどの選挙においても投票所に行くことを担保しなければならない。

3) 組織内・準組織内議員との情報交換

国会議員、地方議員は、U I ゼンセン同盟が掲げる方針を理解し、その実現を図ってもらわなければならない。そのためU I ゼンセン同盟は各級レベルごとに組織内・準組織内議員との情報交換会を定期的を開催する。

3. U I ゼンセン同盟組織の見直し

第7回大会(2008年9月)提起の重点方針(8.産別組織のチェック)にもとづき、現在組織・運動評価特別委員会を設置して検討を行っている。

U I ゼンセン同盟結成時に策定された中期ビジョンにもとづいた運動を展開しているが、経済、政治、労働運動などにおいていろいろな変化が起こっている。さらにU I ゼンセン同盟の発展と共に組織運営において問題点や課題が生まれてきている。

また一つの産業は一つの産別を目指しJSDとの政策協議をはじめ、同一業種による産別間の意見交換の場がもたれるようになってきた。

このような産別統合の動向も視野に入れながら2012年9月以降、より充実した新たな産別運動が展開できるように、運動のあり方、組織機構のあり方、財政基盤のあり方について第10回大会(2011年9月)で提案できるよう検討を進める。

具体的には、これまで三役を中心に検討されてきた2012年以降の組織・運動の新しい枠組みを下敷きに、本部、部会、都道府県支部、加盟組合の多くの英知を結集し、総学習・総討論の精神で議論をし、具体化を図る。その議論の場として、組織・運動評価特別委員会の下に、2012年以降の戦略目標を設定するための中期ビジョン改定小委員会、組織の具体的な形と機関運営を検討する組織機構小委員会、これまでのU I ゼンセン同盟の運動・活動見直しと結成10年を機に新しい活動を企画・提案する運動小委員会、そして

組織機構小委員会と運動小委員会から提案された内容について財政面から検証し、その実現性を評価し、2012年以降の会費水準を検討する財政検証委員会の4つの小委員会を設置する。

V. 分野別重点方針

組 織 部 門

組織強化・教育局

1. 組織の強化

私たちの組織は、健全で強固な自主的組織なのか、全ての加盟組合が組織体制や日常運営を検証することで、組織強化が緒に就くこととなる。目標達成運動を着実に展開する。

(1) 目標達成運動の継続

- 1) 加盟組合の設定した改善項目の達成にむけ『励ましあいの活動』が展開できるよう、「活動推進期間（5月～8月）」を設定し取り組む。
- 2) 労働組合としての必要要件であるパワーアップ10プラス1について、全ての加盟組合が達成できるよう部会、都道府県支部と連携し具体的な指導を行う。

『パワーアップ10プラス1』

- ① 定期大会の開催
- ② 組合規約の制定
- ③ 会計監査の実施
- ④ 労働協約の締結
- ⑤ 執行委員会の開催
- ⑥ 団体交渉の開催
- ⑦ 研修会 単組内研修会の実施 U-Iゼンセン研修会への参加
- ⑧ 単組機関紙・ニュースの発行
- ⑨ U-Iゼンセン共済の加入状況
- ⑩ U-Iゼンセン同盟の部会・都道府県支部活動への参加

+ 1 職場リーダー（職場委員）の配置

(2) 新加盟組合サポートプログラムの推進強化

新加盟組合が着実に活動できるよう、新加盟組合の役員に対し本部、部会、都道府県支部が連携して取り組む。

(3) 組織防衛に対する連携強化

景気の低迷が影響し、中小労働組合の解散、脱退が増加傾向にあり、加盟組合が方向性を組織決定してからの報告が散見される。また、会社合併・買収等などによる産別の枠を越えた組織再編も増えつつある。“組合結成時の思いと、組織として組合員のために何が必要なのか”加盟組合の相談と指導が緊密にできる体制強化に取り組む。

(4) 組合員意識調査の実施

5年に一度の定例調査であり、社会情勢の変化が組合員の仕事や生活にどのような

変化をもたらしているかを把握し、その分析結果をもとに運動の充実をはかることを目的として取り組む。

2. 教育活動の強化と拡大

教育は運動のエネルギーを醸成し、組織を活性化させる原点である。基本理念を踏まえつつ組織の要請や時代のニーズにあった教育活動を展開する。

(1) 新たな本部教育メニューの開発

組合員の心の琴線にふれる雄弁力もリーダーに欠かすことのできない能力の一つである。労働運動が大衆運動であり続けるためにも、運動思想と雄弁力を兼ね備えたリーダー育成をすべく「心に響くプレゼン研修会」を開発し、開催する。

(2) 新たな都道府県支部教育メニューの開発

交渉力の強弱は労働諸条件の決定に大きな影響を与えることとなる。とりわけ、UIゼンセン同盟には多くの中小労組が加盟しており、中小労組の交渉力を高めるためには、より現場に近い都道府県支部における教育が必要となる。都道府県支部教育委員会と連携し、「交渉力強化研修会」の開発に取り組む。

(3) 教育活動指針の見直し

「教育活動指針」の策定から4年が経過した。この間、新たな教育メニューの開発や時代の変化に対応すべく研修カリキュラムの一部変更を行ってきた。そこで、基本理念を踏まえつつ、組織の変化や時代のニーズに対応したあらたな教育活動指針の策定に取り組む。

(4) 中央教育センター「友愛の丘」の利用拡大

教育活動の殿堂、実践教育の場として「友愛の丘」は本部教育や加盟組合教育の充実・フォローをはかってきた。また、リーダー育成はもとより、歴史を体感する場として友愛記念館の資料など、展示物の充実をはかってきた。UIゼンセン同盟の財産をより多くの加盟組合と組合役員に利用してもらえよう積極的にPRすると共に利用拡大に取り組む。

3. 企業・業種の枠を越えた連帯強化

(1) クラフト・ゼネラル会議

UIゼンセン同盟では、企業・業種の枠を越えて組織した、クラフト型ユニオン（介護）とゼネラル型ユニオン（派遣）が加盟している。両組織とも部会に所属しておらずこの会議において運動の強化と課題に対応する調査、研究などに取り組む。

(2) ナーシング・ケア関連労組連絡会議

『医療』・『看護』・『介護』は、国の制度改定に大きく影響を受ける業種でもあり、今日では時代の要請に伴い制度の改定が著しい状況にある。関係組合どうしの連携と情報交換を強化することを目的に今年度も会議開催に取り組む。

(3) 外資系労組連絡会議

経済のグローバル化と規制緩和のもと多くの法律（会社法、外為法、大店法等）が改正され、その影響により外国投資があらゆる業種の日本企業に参入をしてきた。その結果、労使を取り巻く環境も大きく変化しつつある。情勢の変化に適切に対応すべ

く、関係組合どうしの連携と情報交換をすることを目的に今年度も会議開催に取り組む。

組 織 拡 大 局

組織拡大は労働運動の原点であり、UIゼンセン同盟の使命でもある。また、いつの時代にあっても労働組合の存在意義は不変である。その意義を更に高めていくには、未組織労働者の組織化を継続することである。

1. 基本戦略

- (1) 当面の目標として130万人を目指し、組織拡大に取り組む。
- (2) 本部は広域にまたがる企業の組織化、業種戦略を明確にした組織化を行う。
- (3) 組織化ゼロの都道府県支部の解消（ゼロゼロ運動の展開）。
- (4) 部会は所属組合に対して企業内組織拡大（パート・雇用延長者等）の組織化推進を指導する。

2. 具体的組織化

- (1) 日本チェーンドラッグストア協会（JACDS）、パチンコチェーンストア協会（PCSA）に次ぐ新たな業界団体との連携を模索し、業界戦略を確立する。
- (2) 都道府県支部は地場の企業、特に中小企業の組織化を行う。
- (3) 医薬品、メガネ、バイオ、医薬卸、ドラッグストア、紳士服、ファイナンシャル、ホームセンター、娯楽業種（パチンコ等）に特化した組織化を継続する。

3. オルガナイザーの育成強化

職員を中心に組織化に関するノウハウの教育・共有化を目的に、実践に則した研修会を層別実施する（実践に勝る教育はない）。

男 女 参 画 ・ 社 会 運 動 局

1. 「職場の男女平等と仕事と生活の調和の為に、女性の組合活動への参加・参画を」

女性が働き続けられる環境整備の為に、組合活動に多様な意見反映がされる仕組みづくりを進める必要がある。そのため、「男女平等参画計画」を策定し取り組みを進めてきたがUIゼンセン本部の女性役員比率が16.7%、大会代議員の参加率が16%と、目標値の20%には達していない。現在、UIゼンセン同盟の女性組合員比率は、54%のうち短時間組合員が7割を占める。

新たに策定する「第3次男女平等参画計画」に基づき組合活動への女性の参加・参画を進めるが、加盟組合の職場単位に女性リーダーが配置されることや、組合の組織運営の見直しも検討しなければ、UIゼンセン同盟全体での参加・参画は進まない。目標達成運動

と連携し、雇用形態や職種別に配慮した「職場リーダーへの女性配置」を進める。

(1) 職場リーダーへの女性配置

雇用形態や職種別など多様な意見が活動に反映されるよう、職場リーダーへの女性配置を進める。

(2) 女性リーダー育成

連合教育、本部教育、ブロック研修会への参加を高め、役員となる女性リーダーを育成する。

(3) 職場の男女平等とワーク・ライフ・バランスの推進

職場の男女平等やワーク・ライフ・バランスを推進する為に、委員会活動を通じて、情報提供や意見集約を行い、運動に反映する。

2. ヤングリーブス活動の充実

次世代の担い手としてのヤングリーブスの活動は、「富士山の森づくり」「私の主張」の参加に見られるように、組合活動への参加のきっかけづくりに十分な機能を果たしている。ヤングリーブスの活動を通じて、組合活動への参加を高め、次代のリーダー育成の場とする。そのために都道府県支部単位のヤングリーブスの組織づくりと活動の充実を図る。

(1) 都道府県支部ヤングリーブス組織の設置と活動の充実

すべての都道府県支部にヤングリーブス組織を設置し、組合活動への参加を高め、仲間づくりを進める。

(2) 次代を担うリーダー育成

「私の主張」への参加や社会運動の積極的な推進により、次代を担うリーダーを育成する。

3. 大衆運動への積極的な参加

最大産業別組織としての役割を認識し、運動に参加する組合員の啓発活動と合わせ、世論喚起を高める運動を推進する。

(1) 北朝鮮拉致被害者家族の支援運動を進める為に、組合員への意識啓発をはかり、組織内外で世論喚起を高める運動に取り組む。

(2) 北方領土返還要求運動は「カンパ金の使途」や「運動方法」について検討し、より効果的に展開する。

4. ボランティア活動の積極的な推進と活動の在り方の検討

ボランティア活動の輪は確実に広がりを見せているが、活動参加組合は全体の5分の1に留まっている。活動をさらに拡大する為に、「新たな活動」「支援の在り方」について検討を進めてきた。支援の在り方については、支援NGOの活動内容の検証などを行い、一定の結論を得た。今年度は、ボランティア活動への参加組合を拡大し、ボランティア活動の輪を職場に広げることと、参加型の新規の活動について、引き続き検討を行い早期の実施を目指す。

(1) 「新たな活動」についての検討

組合員の参加型の新規の活動について、早期の実施を目指し検討する。

(2) ボランティア活動を職場に広める

ボランティア活動への参加組合を増加する為に、「知らせる工夫」をする。

(3) 都道府県支部のボランティア活動の検討

都道府県支部が核となり、中小組合やヤングリース・男女平等参画委員会メンバーが中心となって進める活動について検討する。

(4) ネットワークづくりの検討

活動の情報提供や、ネットワークを広げる為のツールについて検討する。

生活応援・共済事業局

組合員の日常生活を応援する立場から「生活応援特集号」の各種情報内容の充実を図り、利用者増を目指す。また、高齢社会の不安解消のため、公助で不足する部分をUIゼンセン同盟の共済で準備できることを周知し、「保障の見直し運動」をさらに強力で推進していく。

1. 生活応援事業

(1) 生活応援事業の周知徹底

新聞・ポスターの作成・配布。

(2) 生活応援事業の内容充実

1) 「なんでも相談ダイヤル」 組合活動、仕事、遺産・相続、年金、税金、その他各種相談。

2) 「こころの健康相談」 メンタルな悩みの相談窓口、24時間年中無休。

3) 「まる得情報ダイヤル」 食べる、遊ぶ、泊まる、会議などお得な情報を提供し利用者をもさらに増やすために、利用状況の検証を行い、内容の充実をはかる。

(3) 生活設計支援サービスの利用拡大

2010年4月より開始した生活設計支援サービスは、①インターネット上でのライフプランのシミュレーション、②専門家(ファイナンシャルプランナー)への面談、③研修会への講師(FP)派遣、この新しいサービスの周知と利用の拡大を推進する。

2. 共済事業

(1) 個人型共済、毎年度拡大目標1.5%(16,000人)達成(加入者の増加でより安定した制度の運営を目指す)。

(2) 組合員の声を反映した制度改善、安定した共済運営のための制度改定の実施。

(3) 組合単位・職場単位の推進リーダーの育成と活用。

(4) 研修会の企画と講師ができる人材育成

地域や中小組合、職場において共済研修会を企画し、更に研修会における講師ができる人材を各都道府県内に2名以上育成する。都道府県支部の職員が講師を行う研修会をそれぞれ2~5回、全体で150回の開催を目標とする。

(5) 団体型共済の推進

(6) 加入者総合データベースの構築

政 策 部 門

労 働 条 件 局

1. 賃金制度の確立と整備・改善

今日、日本型の賃金は変革期を迎えている。しかしながら、社員の成長の側に視点をおくという日本型賃金の優位性は否定されるものではなく、これからも長期安定雇用を土台にした公平性、納得性、透明性のある公正な賃金制度が求められている。

賃金制度の確立と整備・改善は、労働者の生活安定の視点はもとより制度の透明性を確保しルール化することによって、働く者のモラルやモチベーションを向上させ、結果として企業業績の向上にも寄与するものである。今後、賃金の水準重視の取組みを進めるにあたっては、賃金制度が整備されていなければ実態把握もできない。このため、賃金制度の確立と整備・改善は、未整備な組合にとっては、喫緊の課題である。

- 賃金制度の未整備な加盟組合については情報把握に努め、本部、部会、都道府県支部との連携のもと、制度の確立・整備・改善の取組みを強化していく。具体的には、都道府県支部ごとに取り組む組合を選抜し、取組みを支援していく。

2. ワーク・ライフ・バランスの観点から、労働時間短縮の取組みを促進していく。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、仕事中心ではなくメリハリのある生活を目指し、仕事と生活を共存させながら本当の意味での豊かさが実感できる取組みである。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、総労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援だけでなく、従来どおりの働き方を革新し、生産性を高めることも必要である。

- (1) 年間総実労働時間1800時間の実現については継続的な目指すべき目標とする。
また、最低到達目標として、所定労働時間2000時間以上の組合をなくす取組みを強化する。
- (2) 年次有給休暇の取得率の向上の取組みを強化する。
- (3) サービス（不払い）残業撲滅の取組みを継続する。
- (4) 未消化休日の振替取得の徹底や長時間労働による健康障害の撲滅を図る。
- (5) 勤務間インターバル規制を検討する。(超過勤務を実施したときの就業終了から、次の就業開始までの休息时间として保障すべき最低限度を設定する)

3. 地域別最低賃金及び特定最低賃金の取組み強化

地域別最低賃金及び特定最低賃金は、短時間労働者等の最低限の賃金を保障するセーフティネットとして、その役割は年々大きくなっている。このため生活保護水準との整合性にも配慮しながら最低賃金引き上げの取組みを強化する。

- (1) 地域別最低賃金及び特定最低賃金については、連合との連携のもと運動を拡大させ、引き上げをはかる。
- (2) 企業内最低賃金の協定化の推進を図る。

4. 賃金政策の策定

賃金政策は、企業の継続的发展を通じての雇用の安定的確保を前提に、労働条件についてもその産業に相応しい水準に向上させ、働きがい生きがいの実感できる魅力ある産業を作り上げていくことにある。

このため、UIゼンセン同盟に集う労働者の豊かな暮らしと納得性の高い処遇を実現するため、賃金政策の策定に取り組む。賃金・人事制度の基本的考え方を確認し、めざすべき賃金水準を検討し、公正労働基準を下回る労働者の労働条件の底上げのために、ミニマム基準の取り組みを強化する。さらに、賃金に関する用語の定義についても検討していく。

短時間組合員の賃金政策については、均等・均衡を踏まえ、働き方の観点からも検討を進めていく。

5. データ集積の徹底と活用

UIゼンセン同盟は産業別組織であり、その使命の一つには企業別労働組合だけでは解決が難しいといった労働条件の維持改善がある。UIゼンセン同盟に加盟するすべての組合が情報を提供し、集めたデータを分析・公表し、対策につなげるといった産業別組織ならではの相乗効果をあげることが求められている。

- 労働条件実態調査、賃金実態調査、福祉調査等のデータ集積と活用を徹底する。

6. 65歳定年制に向けた労働条件等の指針を策定する。

高齢者の安定した雇用の確保を図るという法の目的に照らし合わせ、かつ急速な高齢化の進行及び労働力人口の減少に対応するために、希望する誰もが安心して働くことのできる環境を確実なものにすべく、65歳定年制に向けての指針を策定する。

政 策 局

1. 政策・制度、産業政策の関係整理と検証、加盟組合への理解の促進

政策・制度は、雇用、税制、福祉・社会保障、生活の安心・安全、環境対策、企業関連法分野を中心に、加盟組合における課題集約を行いつつ、連合の政策・制度要求に策定過程から参画・意見反映を行い、連合を軸に取り組んできた。政権交代により、①新たな政策形成・意思決定に対し現実的で迅速な対応が求められるというスピード感が格段に早まった、②現実的に、より細部の制度設計が求められその際にUIゼンセン同盟の意見反映が迅速に行われる必要がある、③環境、エネルギー問題のように細部では産業別組織間の違いがあり、産業政策とも関連してくる問題については、連合としての対応と並行して産業別組織が政府(与党)に意見提出を行う局面も増えてきた、といった変化が生じており、これらに対応した情報の流れや政策の検討体制について改善を図っていく必要がある。こ

の2年間については、従来の政策・制度、産業政策の実現に向けた取り組みに加え、U I ゼンセン同盟の組織・運動の見直しの論議をふまえつつ、以下の取り組みを行う。

(1) 「U I ゼンセン同盟重点政策（仮称）」の整理

U I ゼンセン同盟として特に実現を求める政策の重点化を行い、基本的な考え方を中心に「U I ゼンセン同盟重点政策（仮称）」として整理する。

(2) ブロック政策制度集会の開催、政策・制度についての加盟組合との情報交流の強化

U I ゼンセン同盟の重点政策課題を軸にブロック集会を開催し、政策・制度についてU I ゼンセン同盟の政策としての加盟組合との一体感を醸成していく。

また、政策・制度についての都道府県支部及び加盟組合との情報交流について強化を図る。

(3) 産業・業種政策課題の検証と産業政策の考え方の整理

組織・運動の見直しの議論をふまえつつ、より専門性があり現場実態を踏まえた産業政策の策定の体制について検討を行う。その際、統一性と多様性の確保という観点から、産業政策の基本的考え方をあらためて整理・確認する。また、多様な産業・業種における課題の検証を行い、産業政策としてとりまとめていく範囲を検討していく。

(4) 新たな政策課題（分野）の検討—地域産業政策とまちづくり

地方分権の進展を踏まえ自治体への参画・チェックの強化と、地域活性化（地域産業振興、産地基盤の強化、まちづくり）に向けた政策形成について、労働組合として果たせる役割について、調査・検討を行う。

2. 労働安全衛生活動の強化

(1) 労働環境総点検運動月間を中心とした通年的取り組みの強化を行う。

(2) 交流集会を開催し安全衛生活動の取り組みの広がりを図る。あわせ取り組み好事例のヒアリングを行い加盟組合の参考に供する。

(3) 中小企業におけるモデル事例の開発と展開について政策委員会で検討する。

3. 合理化・経営対策の強化とCSR（企業の社会的責任）の促進

(1) 合理化対策指針に則った対応の徹底を行う。

(2) 労働協約の整備による事前協議制の確立と労使協議制深化の促進を図る。

(3) 企業再編などに対応するグループ労使関係の整備促進を図る。

(4) CSR促進のための労働組合の役割の明確化と活動の促進を行う。

4. 能力開発・キャリア形成政策の検討

(1) 企業内能力開発・キャリア形成施策の実態や考え方についての実態把握及び検証を行う。

(2) 組合員へのキャリアコンサルティングの実施、組合員のキャリア形成意識についてのヒアリングを行い、産業レベルでのキャリア形成政策の予備的検討を行う。

総務財政部門

総務局

1. 総合情報システムの稼働

- (1) 2011年9月度からの本格稼働を目指してシステム開発を行う。
- (2) 会員用ホームページの精度向上を図り、加盟組合への情報提供を行う。

2. 10周年記念に向けた行事の検討

大会を含め記念行事のあり方を総務委員会などで検討する。

3. シニア友の会組織への支援

- (1) 全都道府県支部へのシニア友の会支部の設置について支援する。
- (2) 安定した財政基盤づくりと、会員拡大に向けた支援を行う。

4. 書記局員の65歳までの雇用を前提とした制度の見直し

- (1) 2013年を目処に65歳定年制導入を目指し、制度の見直しをする。
- (2) 人事・教育・賃金・昇格・昇級をトータルで運用するビジョンの策定。

5. 自前の設備、資産の費用効率を考慮した維持管理

- (1) 経年劣化及び、償却資産の計画的再生と処分。
- (2) 本部会館、支部会館、友愛の丘の設備・施設の維持改善と、処分の明確化。

財政局

1. 基本会費納入率向上の取り組み

基本会費は「負担の公平」が原則であり「負担の公平」は、実組合員に見合う納入が基本である。100%納入をめざし、当面の目標として90%納入の完全実現に向け、積極的な推進を図る。

2. 予算の適正な執行と管理

常に業務改善の意識を持ち、冗費をなくし経費の削減に努め、予算の適正な執行を図る。

企画部門

広報・情報企画局

1. 広報媒体（U I ゼンセン新聞、Yuai、ホームページ）の充実

- (1) U I ゼンセン新聞の紙面の充実をはかり加盟組合員一人ひとりが読める状況になっているかどうかのフォローをし、情報伝達の強化をはかる。
- (2) Yuai 誌の「職場に1冊」運動を展開する。
- (3) ホームページの内容充実をはかる。メルマガや携帯電話からのアクセス活用などについて検討する。
- (4) 将来の広報媒体の充実に向けてトータル的な検討を進める。

2. 文化活動の支援

ワーク・ライフ・バランスをはかり、心豊かに生きていく上で、文化活動は大切な要素である。機関紙・誌を通じた文化作品発表の場やワーク・ライフ・バランス関連情報の提供などを行う。

3. 対外的広報活動の強化

U I ゼンセン同盟をPRするため、マスコミへの取材対応、記者会見など対外的広報の充実をはかる。

政 治 局

1. 政治活動の充実・強化

- (1) 産業・雇用労働政策、労働法制、社会保障制度など政治課題を、政策・制度要求として行政、政党や議員に働きかける取り組みを強化する。
- (2) 政策懇話会、全国およびブロック別議員団会議の充実をはかり、組織内・準組織内の各級議員との連携を強化する。
- (3) U I ゼンセン同盟政治連盟が行う会員の拡大、「国政フォーラム」の開催などの活動を支援する。

2. 政治意識を高める取り組み

- (1) 各級議員と連携し、組合員が政治を身近に感じる機会を設ける。
- (2) 各種研修会でU I ゼンセン同盟の政策・制度要求など政治課題についての学習を行い、政治への意識を高める。
- (3) 政治に対する関心を高める教育器材、資料の充実をはかる。

3. 各級選挙への対応

- (1) 2011年統一地方選挙および中間地方選挙における組織内・準組織内候補者全員の当選をめざし、支援体制を確立する。
- (2) 2013年に施行される第23回参議院議員選挙に向け、準備態勢を整える。

4. 組織内・準組織内地方議員のあり方の検討

擁立の考え方、支援の内容、活用の方法に視点をおき、政治委員会で中間報告をまとめた。今後は、擁立計画など、あり方の具体化を進める。

5. 政党・議員への支援

民主党ならびに議員（または候補者）の政治活動への支援を行う。

国 際 局

1. 製造業のGUF（国際労働団体）設立に向けた働きかけ

2009年3月、ITGLWF（国際繊維）、ICEM（国際化学エネルギー鉱山）及びIMF（国際金属）は、製造業のグローバルな組合機構を設立する意思を表明した。2010年1月には、3つのGUFが会合を持ち（デンマーク・コペンハーゲン）、新GUFの創設に向けた合同作業委員会を開催することとした。

これらの動きを受け、UIゼンセン同盟は、ITGLWFおよびICEMにおいて、新GUFの創設に向けた活動のイニシアティブをとっていくとともに、国内において関係産別との意見交換を進めていく。

2. 第3回UNI（国際商業・通信）世界大会の受け入れ準備と積極的な参加

UNIがアジアで初めての世界大会を2010年11月9～12日、長崎で開催する。UNIの主要加盟組合として、他の加盟組合と共に大会の成功に向けて受け入れ準備を行う。

また、会議の議論にも積極的に参加する。

3. 民主主義および労働組合権の確立・推進のための運動への参画

アジアでは、民主主義や労働組合権が確立していない国が、まだ多く存在する。ITUC（国際労働総連合）やGUFと共に、労働組合権確立のためにアジアの関係組合と共に活動を推進する。特に、2010年に選挙が予定されているビルマについては、FTUB（ビルマ労働組合連盟）の活動に協力すると共に、ITUCが実施しているビルマへの投資反対キャンペーンに引き続き参加していく。

4. GUF活動への参加

- (1) 2011年11月24～26日のICEM世界大会（アルゼンチン・ブエノスアイレス）への参加。
- (2) 2011年4月のICEM-A/P（ICEMアジア太平洋地域組織）地域総会（日本）受入れ準備および参加。
- (3) 2011年7月5～6日のUNI-APRO（UNIアジア太平洋地域組織）大会（インドネシア・ジャカルタ）への参加。

- (4) 2011年第3四半期に開催予定のIUF-A/P（IUFアジア太平洋地域組織）（場所未定）への参加。

5. 多国籍企業対策

- (1) 日系企業の海外における労使紛争解決支援
- (2) 国際枠組み協定推進活動

6. 国際連帯資金の有効活用

国際連帯資金は、アジアの組合支援のために重要な役割を果たしている。アジアにおける関係組合の活動強化のために、国際連帯資金を有効に活用していく。

7. 情報・収集・発信機能の強化

UIゼンセン同盟の活動を紹介するパンフ、ビデオの英語版の作成など、海外への情報発信を強化する。