

2022 年度の重点方針

はじめに

コロナ禍に入って 2 年半ちかくが経過し、社会のあり方や働き方に関する国民・労働者の考え方も、コロナ以前とは比べものにならないくらいに変化してきました。様々な活動が制限をされる中でも、できる限りの工夫を行ってきましたが、労働組合活動でも一部の役員だけが取り組む運動から、全ての組合員が主体的に、当事者、自らの問題として、労働組合に関わっていく活動が求められています。

第 70 回目となる記念すべきこの定期大会で、この 1 年間で取り組むことの重点をしっかりと議論し、全ての組織で実践ができる運動方針を練り上げていきましょう。

1. 「働き方」にゆとりを持ち、全ての労働者にとって魅力ある医療職場へ

労働者が「8 時間働けば、まともに暮らせる職場と社会」づくりは、労働者人口を増やし、社会を活性化していく上で欠かせない課題です。現場からの「働きやすい職場づくり」「魅力ある職場づくり」に取り組むことが重要です。

8 時間労働でまともな暮らしが出来る賃金体系づくりに向けて、各年代・状況に応じた「生計費調査」を行い、結果を元に、モデル賃金についての議論を開始します。

安全衛生管理を徹底させ、労働時間管理、残業削減、6 日以内夜勤、年休消化、ハラスメント防止、母性保護（妊娠、出産、育児支援）、全職員を対象にした「健康管理休暇」の創設・活用などを進めます。支部（分会）活動を強化するために、支部役員を対象にした実践的な労働学校を開催するとともに、支部要求運動、支部交渉の取り組みを全組織に広げていきます。

またコロナ禍の中で、国民の間でも地方での生活を求める動きが広がっています。「地方移住」の大きなハードルとされているのが、老後の病気や介護などの医療・福祉の問題です。医療・介護従事者の確保は、地域の人口を増やす上でも重要な課題です。

全厚労として、地方で「働く魅力」や、生活の質の向上、各県厚生連病院の「魅力」をアピールしていく活動を強めていきます。HP、SNS などのツールを積極的に活用します。

2. 住民が安心できる「地域医療提供体制」の維持・向上へ、連携を進める

全厚労ではこの間、政府要請だけでなく、主要な国政政党や国会議員に対して、「公的医療機関の維持・向上」を求めて運動してきました。医療機関の収入が公定価格である診療報酬や公的補助金等で運営されている中では、個別経営との交渉による改善とともに、重視していかなければならない課題です。

地元住民の意向や医療機関の役割を無視して進められていく地域医療構想の推進ではなく、「住民が安心して地域で暮らせるための地域医療提供体制づくり」のために、国や地方自治体への働きかけや、主要な政党、国会議員との意見交換を強めます。

そのためにも農協関連団体・労組や、地域労連などの労働団体や地域の医療を守る住民

団体との協同づくりを実践課題に位置づけて、JA組織・地域住民との連携をつくっていきます。

3. 「平和」であってこそその「暮らし」。日本国憲法の理想を目指す運動を

7月の参院選が終わると、衆議院解散がない限り、3年間は国政選挙がありません。もし「改憲派」が衆参両院で3分の2を占めるような場合には、改憲や軍事費確保のための消費税増税（19%まで）が具体的に進められる危険性も指摘されています。

岸田政権は、「5年間で防衛費倍増」の骨太方針を明らかにしています。武力の強化や「反撃能力（敵基地攻撃能力）」の保有は、軍事のエスカレーションを招くだけであり、「戦争させない外交努力」こそ行うべきものです。戦後の労働組合は、戦前、労組自らが解体し、戦争遂行のための「産業報国会」となった反省から、二度と戦争を起こさない立場で、医療では「二度と白衣を戦場の血で汚さない」とのスローガンを打ち立てました。戦争のために国民・労働者を動員するような動きには、きっぱりと反対していきます。

そのためにも「平和を守る意義」を学び、「戦争しない、させない」ために、「ピースウェーブ」の取り組みを学びの点でも発展させ、草の根からの声を強めていきます。

4. 「組織拡大・財政強化 中期計画（案）」策定に向けた検討

全厚労は2025年に結成70周年を迎えます。組合員数は2015年に3万人を越えましたが、この間の厚生連の撤退や組織攻撃等を受けて、減少傾向に入り、21年7月実態で3万人を切り、22年7月では、昨年比350人以上減少しています。しかし厚生連全体では、まだまだ拡大の余地があり、少数組合や過半数に達していないところもあり、組織拡大の課題が残されています。また労組役員の次世代交替や育成など、組織強化拡大とともに、運動を保障する財政確立の課題も残されています。

このような状況の下、抜本的な組織と財政の拡大、強化が求められています。コロナ禍で積み上がった財政も活用しながら、新しい時代の労働組合運動を構築するために、加盟組織と組合員の叡智を集めて、中期的な計画策定に取り組むことが求められています。

当初、「3カ年計画」の策定に向けた1年間の計画検討委員会の設置を22年5月拡大中執で提起しました。7月中執の議論の中で、議論の進め方や計画策定委員会の構成など、さらに十分な協議をすべきとの意見も踏まえて、引き続き22年度の四役、中央執行委員会での議論を進めた上で、具体的な提案を行うこととします。

5. 組合員への情報提供など、デジタル化社会に向けたニュース改革の試行

全厚労はこの間、組合員への分かり易い情報提供を目指して、全厚労ニュースのカラー化・紙面刷新やホームページのリニューアル、SNS（ツイッター）の開設・運用などの情報伝達手段の改善を行ってきました。22年度では、デジタル化の流れを受けて、より多くの組合員へ情報を届ける工夫として、ニュースのカラー印刷化とデジタルデータでの提供スタイルの導入と活用に向けた1年間の試行を行います。（内容とスケジュール案は別紙）

全厚労 2022 年度スケジュール表（案）

日程	全厚労の取り組み	日本医労連等の取り組み
9/9～10 30（金）	第 70 回定期大会（長野、ハイブリッド） 第 1 回中執会議	16、看護要求実現交流集会 （オンライン）
14～15	幹部・看護師学習会（秋田）	20、国民集会
11/4（金） 18～19	中執会議・厚労省交渉 医療研究集会（豊橋）	16、議員要請 17、政府交渉
12/16～17	中執会議（拡大） （例年は委員長・書記長招集）	6～7、春闘集会
1/20～21	春闘討論集会（中央委員会） 春闘方針決定	18～19、中央委員会
2/4（金） 2/28（火）	中執会議（各 B 集会あれば中止） 各ブロック春闘討論集会 ビキニデー（～3/1）	
3/3（金） ○（○） ○（○）	中執会議 回答指定日 統一行動日	1、中央行動（議員要請） 2、中央行動（政府交渉）
4/7（金）	中執会議 春闘推進ゾーン	
5/19～20 Or 12～13	中執会議（例年は拡大）	1、メーデー ナースウェーブ行動
6/9（金）	政府交渉（概算要求、制度改定）	
7/7（金）	中執会議	
8/7～9	原水爆禁止世界大会（長崎）	原水爆禁止世界大会
9/8～9	第 71 回定期大会	

春闘アンケート集約

23春闘推進

いのちと暮らしを守れ
みんなのアクション月

全厚労・基本活動方針（案）

全厚労の歴史の中で築き上げられてきたスローガン「生活と医療と平和を守る」を軸に据えながら、2018年度から提起してきた下記の「労働組合（全厚労）の4つの役割と視点」も踏まえて、運動を具体化していきます。

労働組合＝「全厚労」の役割と今後を考える4つの視点

- ①「集団的労使関係」で、働くルールを確立していくのが労働組合
- ②一人ひとりが参加・発言する「組合民主主義」を貫く労働組合運動へ
- ③「働くルール」や運動の歴史、社会情勢を「学び」、牽引する全厚労に
- ④「平和であること」が、国民の生活維持・発展と労働組合活動の土台

1. 中央執行委員会の機能強化と専門部の連携

中央執行委員会の機能を抜本的に強化していきます。執行委員会の持ち方を改善し、議論のための準備、中央執行委員の任務分担を進めていきます。

全厚労規約は、中央執行委員会を「全厚労本部」として定め、書記局とともに、運動を前進させる基本的任務を課しています。様々な課題を抱える加盟組織の運動を全厚労全体として支え、支援するとともに、一致できる課題での統一闘争を前進させます。

また中央執行委員会の下に置かれている各種専門委員会での議論や行動計画が、全厚労運動全体のものとなるように、中執と専門委員会との連携を図り、意思共有を進めます。

2. 基本的運動の柱

「全厚労の4つの役割と視点」を追求しつつ、全厚労の「基本的運動の柱」として

- ◎組合員の生活と権利を守り、向上させる運動
- ◎厚生連（協同組合）医療を守り、地域医療を充実させる運動

の2つの柱を最重点課題として取り組みます。

1) 組合員の生活と権利を守り、向上させる運動

私たちの獲得目標

8時間労働で、人間らしく生活できる賃金と、労働条件を獲得しよう。

☆「人間らしい生活」ができる賃金へ、「社会的役割にふさわしい賃金」目指す

全厚労として、組合員の要求と賃金の生計費原則（①自身の労働力の再生産費、②家族・子どもを含めた育成費、③技能養成費）を基に、「人間らしい生活」ができる賃金水準の確保、「社会的役割にふさわしい賃金」水準を目指して、「賃金闘争」を再構築します。

北欧・ヨーロッパ諸国では、少子化対策も含めて、子どもの養育費や教育費などが国の負担とされています。また失業時での技能養成費なども国が保障して行っているところもあります。医療や介護事業の収益は、国の定める診療報酬・介護報酬で左右されます。国の医療・社会保障制度を変えていく課題と合わせて、賃金改善闘争を進めます。

☆「サービス残業」根絶で、人員増につなげ、「8時間労働で暮らせる職場」を作る

2019年4月より「働き方改革法」が施行され、時間外労働の上限規制と36協定締結の規制も大きく変わりました。「特別条項」を結べば、過労死水準までの休日・時間外労働が認められるという、とんでもない上限規制ですが、あくまでも時間外労働の原則は「月45時間、年間360時間」で、厚労省が想定する1日の時間外労働は2時間程度であり、また「休日・時間外労働はできるだけ少なくしていくこと」を求めています。「残業はなくて当たり前」の意識づくりと「行動計画」を策定して、人員増を目指します。

全厚労看護委員会では、「月6日以内夜勤」を獲得目標に掲げて、夜勤協定のグレードアップを目指します。また引き続き「サービス残業の根絶」と「長時間過密労働」の課題を進めていきます。全厚労全体としても、最低限の労働条件を定めた労働基準法の遵守という「当たり前」の権利行使を、職場の隅々にまで広げていきます。日本看護協会が21年3月に提案した「就業継続が可能となる看護職の働き方」の内容も活用していきます。

全厚労の「統一闘争」として、厚生労働省「新ガイドライン」を徹底的に活用し、労働実態と残業の「自己申告」との乖離をなくし、「サービス残業」を一掃します。引き続き全組合員レベルの学習に取り組み、組合員の意識改革、権利を行使できる職場をつくります。

「サービス残業」の存在は、職場で必要な仕事量の客観的な把握を困難にし、人員不足の実態を覆い隠してしまいます。「働き続けられる職場づくり」には、実労働時間の把握と、それに見合うだけの人員配置を明らかにすることが必要です。

当然、「必要のない残業」にもメスを入れ、時間外労働自体を減らすことも必要です。生活のために「時間外労働」をするのではなく、所定労働時間内の労働で、「生活向上が図れる賃金」を獲得することが必要です。これは「サービス残業」があるままでは、到底、達成することはできません。「1日8時間働けば、人間らしく暮らせる職場」を目指して、賃金水準の改善・向上を図っていきます。

「サービス残業」一掃の取り組みの中で、年休取得などの労基法遵守をすすめ、労働安全衛生委員会活動も重視して、「36協定」違反や長時間労働の実態把握と改善につなげ、「働くルール」が守られる職場を作ります。

☆労働安全衛生委員会を活用し、全ての支部（病院）で委員会活動強化を図る

労働安全衛生法に基づいて、安全衛生委員会（50人以上の常時労働者がいる事業所では、衛生委員会）の設置義務があり、50人未満の事業所でも安全衛生に関して労働者の意見を聞く機会を設けることが必要です。

委員の構成は、統括衛生管理者以外は、事業者が指名しますが、委員の半数は過半数労働組合か労働者過半数代表の推薦に基づき指名する必要があるため、労働組合として労安担当者を決めて、対応することが大切です。

構成された委員による月1回以上の委員会開催が義務付けられています。委員会の権限

は、職員の衛生環境、健康診断、長時間労働、メンタルヘルスなど、職場と労働環境に関わる調査と改善について幅広い裁量を持っています。日本看護協会も2018年4月より「看護職場の労働安全衛生ガイドライン」を発出し、「ヘルシーワークプレイス」づくりを呼びかけています。これらも活用して、健康で安心して働き続けられる職場を目指します。

「働き方改革」の中で、労働安全衛生委員会の位置づけも高められており、安全・安心な職場環境の構築のみならず、時間外労働の実態や年休消化など、働くルールのチェック・是正など、活用を図っていきます。

なお政府・財界が積極的に推進しようとしている副業については、既に医師においては事実上行われていることや、今後他職種にも広がっていくことが想定される中で、全厚労としても一定の見解を出すように議論を進めていきます。

☆「労働協約」である「夜勤協定」を遵守し、発展させる取り組み

各県が持つ「夜勤協定」は、過去の労使交渉の中で勝ち取ってきた「労働協約」＝労使の自主交渉で決められる働くルールの一つです。「労働協約」は法律以上の効力を持つことができ、労使で自主的に決めた「労働協約」を遵守することは、労使双方の責務です。

また「夜勤協定」は、夜勤する看護師等の命と健康を守るための大事な協約です。定期的な看護委員会や夜勤点検委員会を開催し、協定違反については、労組として遵守を使用者に強く要請していきます。

夜勤規制の中身については、20春闘から掲げている「1人月6日以内」を目標として当面8日、職場ごとの夜勤要員の定数・夜勤体制（グレード）や予備率（予備人員）などを定めた夜勤協定に改善していきます。

看護委員会を中心に、夜勤改善の取り組みと教訓を全県から集約し、全体の運動に活かしていきます。

2) 厚生連（協同組合）医療を守り、地域医療を充実させる課題

日本の医療政策は、1980年代の「医療費亡国論」（※医療費の高騰が社会を滅ぼすという理屈）の立場から、国立病院の統廃合計画、自治体病院など公立病院改革が相次いでやられてきました。今は、この間の厚生連病院の譲渡、厚生連の解散などの事例に見られるように、厚生連や日赤、労災病院などの公的病院がターゲットになってきています。しかし、実際には、高齢化社会が進むなかで、医療費が増大することによって、「国の存亡」が問われたことはありません。むしろ厚生労働省自身が「厚生白書」の中で、医療や社会保障分野は、「経済循環率」が他産業より高く、経済成長の面からも、医療・社会保障へ財政を回すことが必要だと認めています。このことに従えば、本来やるべき経済政策は、診療報酬や介護報酬などを大きく引き上げ、医療・社会保障分野にお金を回していくことです。政府の政策は真逆のことを行っています。地域医療構想では、病床過剰地域において、公的医療機関に対して、病床削減を「命令」されることもあります。また「公的医療機関2025プラン」でも病床削減を誘導しようとしています。この流れに対抗することが必要です。

また「農協改革」の流れの中で、政府からは「員外利用率」による締め付けとともに「社会医療法人化」への転換を可能にする通達も出されています。医療を受ける側にとっては、厚生連であろうが、社会医療法人であろうが同じ病院で変わりはないかも知れません。し

かし、地域から「協同組合」理念をもった病院が縮小されていくことは、住民のための医療提供や健康を守るという意識が薄らいでいくことにつながります。国際的にも「協同組合」はユネスコから「無形文化財」に指定され、「持続可能な社会づくり」に寄与すると評価されています。「協同組合」を守っていくことが、地域社会や地域経済の維持にとっても大切です。感染症拡大の面からも「都市集中型」の脆弱性が明らかになりました。農業などの一次産業、生活物資の生産などの国内産業を復興させることが、安全保障上も大切になっています。

3. 2つの基本的運動の柱を進める具体的な取り組み

「大幅賃上げ」の課題では、改めて各県の賃金体系や諸手当を分析・比較し、産別要求である「ポイント賃金」を見据えながら、「到達闘争」を重視します。また賃上げしたとしても、「サービス残業」のように一方で「ただ働き」を残していれば、「賃上げ」の効果は、なかったと等しいものになりかねません。「生活改善」のための「大幅賃上げ」と「サービス残業撲滅・長時間労働改善」の課題をセットで追求していきます。

「サービス残業」根絶に向けての運動は、看護委員会の取り組みと連動させて推進していきます。20年度で作成した「看護ポケットマニュアル」を看護職のみならず、全組合員に配布し、日常普段に目に見える環境で、時間外申請や年休取得への意識付けを行います。

QRコードでの誘導で、新しい情報のアップデートを行っていきます。

秋闘では「いのちと暮らしを守れ！みんなのアクション月間」を設定し、医療・社会保障を守る世論を作る運動に取り組みます。また確実に行われる総選挙で、医療・社会保障を充実させる政治の実現のために、政党に対する公開質問状や議員要請の取り組みを強めるとともに、主権者としての権利行使を呼びかけていきます。

産別がメインで取り組む「請願署名」を重点署名とします。11月～12月上旬にかけて「春闘アンケート・時間外実態調査」に取り組み、次期春闘に向けた「時間外労働の実態把握（看護実態調査や過去の春闘アンケートの比較検討）」を行います。合わせて、様々な労働団体が連携して提起している「わたしの仕事8時間プロジェクト」を活用します。春闘アンケートでは可能な限り、全組合員の集約を行うとともに、全ての県でサンプリング調査含め、全厚労全体の実態がつかめるように取り組みます。

春闘ではアンケート（組合員要求）に基づいた賃上げ要求に加えて、さらに「サービス残業根絶」運動に取り組み、「ただ働き」を許さない職場世論形成と、「赤字宣伝」等に負けない学習運動に取り組みます。

厚生連医療を守る課題では、各県・支部段階で取り組まれている、地域住民とつながる「実践事例」を集約し、各県へ資料提供していきます。また、組合員向けに「厚生連（協同組合）」の成り立ちや役割を学ぶための資料を、医療研運営委員会の協力も経て作成、学習運動に取り組みます。

また全厚労として、省庁交渉を準備するとともに、各県でも地域医療構想等の問題について、県医労連や社保協などとの共同で交渉を進めていきます。

大会以降のコロナ状況は見通せませんが、各専門委員会の活動は、運営の自主性を尊重しながら、それぞれの企画成功に向けて、奮闘していきます。

機関会議（中執）は、リアル開催とともに、一部 zoom 会議も取り入れつつ、効率面と議論・意思統一を図れるように工夫を進め、開催していきます。

産別最賃（特定産業別最低賃金制度）の取り組みについては、全国一律の診療報酬制度の下で、賃金の地域間格差が生じている問題や、標準生計費では都市や地方でもほとんど変わらない事実など、特定最賃を導入すべき理由を学習するとともに、「病院で働く看護師・准看護師」及び「施設等で働く介護職」の「特定最賃」制度の創設に向けての運動を進めます。全国一律最低賃金制度と合わせて、賃金の高い都市部に人口が集中する問題を解消するためにも、全国どこで働いても同じ賃金が確保できる制度づくりに取り組みます。

☆支部交渉を重視し、職場レベルの労働組合活動の強化、「見える化」の運動を強める

労働組合の役割は、職場の切実な要求を、労使対等な立場において交渉し、その前進を図ることにあります。県単位の春闘・秋闘での大きな要求だけでなく、支部（分会）毎の交渉を重視し、各県労組でも支部要求の提出、交渉の仕組みを整えていきます。

病院単位になれば、職場のより身近な要求を取り上げられ、経営者・管理者にも課題を明確にすることができます。

先にあげた労働安全衛生活動での職場環境改善と合わせて、交渉や改善の成果を、職場の組合員に伝え、労働組合活動の「見える化」に取り組んでいきます。

4. その他の課題

1) 外国人労働者への対応について

新型コロナの影響で「外国人技能実習生」の確保がこれまで想定していたようには、進まなくなりました。また既に日本で働いていた外国人労働者の雇用（解雇等）問題も発生しています。外国人労働者の医療・社会保障分野への拡大は、安価な労働力確保を助長させ、さらなる雇用・労働条件の引き下げにつながるものです。安上がりな労働力として外国人労働者を拡大する施策には反対し、国内の労働者の処遇改善による人材確保を求めています。また他産業も含めた外国人労働者問題について、日本医労連や全労連、技能実習生関連の組織などと連携して対応していきます。

2) 医労連共済の積極的な活用・拡大

日本医労連共済は、「医療・介護労働者の助け合い運動」として、他の保険や共済などよりも安い掛け金と給付で、組合員の生活を手助けしてきました。しかしこの間、加入者が伸び悩む中で、給付は増え、特に「医療給付」での収支が厳しくなっています。この「赤字」を解消・制度維持のために、21年度からは、個人共済の医療共済掛金が一口100円から130円に増額されました。掛け金増額で加入者減になってしまえば、制度維持も困難になってしまいます。コロナ罹患に対する給付など、手厚い保障を生かしながら、医療に働く仲間を支え合う制度として存続させるために、抜本的に加入者を増やす取り組みを強化します。春・秋の拡大月間で、実施されている様々な「共済加入キャンペーン」を活用し、加入者増と同時に、組合財政にも寄与する取り組みを進めていきます。各県・支部で取り

組める「キャンペーン」や制度について、周知徹底していきます。

5. 各県における課題や組織拡大と全厚労の支援体制の確立

厚生連の賃金・労働条件は、各県厚生連と各県連労組との団体交渉で決定されるため、同じ厚生連職員と言っても、様々な違いや格差等も存在します。各県の到達点を大事にしながら、他県で取り入れられている労働条件を積極的に要求に掲げていきます。

春闘回答促進対策として、webでのビデオメッセージやエール交換などの取り組みを検討します。また不当な回答等に対しては、必要な支援を早急に呼びかけていきます。

またオープンショップ組合では、過半数労働組合の維持・確保への組織拡大が重点課題になります。各加盟組織における組織拡大強化、少数組合対策を支部単位で具体化し、ブロック・本部の支援体制を構築します。さらに未加盟厚生連病院の組織づくりについても、関連するブロックとも協議し、具体化を進めます。

6. 全厚労財政確立の課題について

2020年度では、19年度後半に引き続いてweb会議しか出来なかったなどもあり、予算執行が少なく大きな剰余金が出ました。今後、組合活動がリアルに行えることも想定して「繰越積立金」を積み増ししていくにしても、例年、赤字予算を立ててきたことを考えると、財政確立の議論を行っていく必要があります。

20年度でも納入率の問題について具体的に中執議論を深め、一定の結論を得ることを目標にしてきましたが、webによる中執会議では、組織財政の議論はなかなか遣りづらい課題でもあります。組合員数の大きな変動や各県の財政問題には、柔軟に対応しつつ、「財政確立」については中央執行委員会として継続して真摯な議論を進めていきます。

7. 各専門委員会と執行委員会の連携強化

2019年度から全ての中執がいずれかの専門委員会に所属・担当することにしてきました。引き続き、各中執の職種や希望も踏まえ、積極的に中執が関与していきます。

具体的な専門委員会の取り組みは、それぞれの委員会の自主性を踏まえて、決定していきます。既に準備している集会の成功に向けて、取り組みを進めると同時に、コロナ禍での経験を踏まえて、直接の集会によらない形式での「運動推進」の方策も進めます。

1) 女性委員会

生理休暇の取得などの母性保護の権利行使を進めます。母性保護月間は、母性保護の権利の学習・啓発期間として、「6～7月」に実施していきます。

2) 青年委員会

青年組合員の交流、権利学習と「連帯・団結」の経験・成長の場として、取り組みを進めます。K'sについては、状況を見て、具体的な企画を検討していきます。日本医労連青年

協や全労連青年部とも連携しながら、青年の要求と実現のために、青年の主体的な発想を大切にしながら、取り組みを進めます。

3) 医療研運営委員会

22年11月に、1泊2日の形式で、愛知県豊橋での医療研究集会を準備します。各県厚生連の施設で行われている地域住民との共同や、地域に出る取り組み、文化活動・病院祭などの情報を集約し、各県労組への情報提供を進めます。

日本医労連・日本医療総合研究所などが主催する「医療研究全国集会」にも結集します。

4) 看護委員会

看護委員会のスローガン「知って知らせて組織する」をベースに、看護職の労働環境改善に取り組みます。重点課題である「月6日夜勤協定」と、時間外労働削減、サービス残業根絶、年休取得向上を「三位一体」で取り組む中で、増員を勝ち取ります。政府交渉や看護協会との共同などに取り組みます。10月に秋田での幹部・看護師集会開催を準備します。

5) 平和委員会

「平和」を追求する運動が一層大事になる中で、ビキニデー集会や原水爆禁止世界大会への参加のみならず、全厚労独自の「ピースウェーブ」の取り組みを発展させ、多くの組合員に「平和であってこそ」の暮らし、労働運動であることを学び伝えていきます。

6) 教宣部

各ブロック1名の中執を中心に構成し、全厚労ニュースの企画・取材やホームページ等の充実、組合員教育分野の企画運営にあたります。また組合員から送られる「読者の声」に、さらに応えるとともに、多くの組合員に役立つよう紙面改革や情報提供を進めていきます。