

＜2021年度運動方針＞ 第48回定期大会開催

私たちの課題と運動の基調

日本経済は緩やかな経済成長を続けてきたが、米中貿易摩擦による世界経済の環境悪化、消費税増税、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、リーマンショック時を上回る厳しい経済状況となっている。今後の見通しは、世界の感染状況をはじめ、ワクチン・治療薬の開発・普及状況など収束に向けて極めて不透明な状況と言わざるを得ない。

コロナ禍が雇用や働き方、生活、経済に大きな影響をもたらす状況のなか、雇用の確保・安定や労働条件の引き上げ、安心して働ける職場づくりなどわれわれ労働組合は果たすべき役割を再認識し、存在意義を示すため全力で取り組まなければならない。組合と組合員が対面で討議することが困難な状況ではあるが両者が意思の疎通を図り、組合が要望や意見を真摯に受け止め、組合員の力を結集して労働条件引き上げをはじめとして諸課題に全力を挙げて取り組んでいかなければならない。団結とは、同じ仲間意識を持った組合員が協力し合い、共通の目標を達成するため行動することであり、労働組合として積極的に労働運動を展開して団結力でコロナ禍での試練に打ち勝ち、組合員が期待する結果を出していく。また、労働者の生活向上やゆとりのある生活を実現するため、誰もがやりがいや充実感を持って働き、個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようなワークライフバランス（仕事と生活の調和）実現のため働き方改革に強力に取り組まなければならない。コロナ禍で感染収束の兆しが見えず、感染予防と安全対策に追われる状況ではあるが、アフターコロナの社会における新しい生活様式や新しい働き方に労働組合として取り組んでいく。

組織拡大・組織強化においては中小企業労働者の地位向上や雇用確保、労働条件引き上げのため「労働組合をつくる」「仲間を増やす」組織拡大に取り組む。また、「団結・連帯」による組織強化や三重一般同盟と加盟組合の連携強化、加盟組合の強化に積極的に取り組む。

2021年三重一般同盟は、『力を結集して試練に打ち勝とう！！』をスローガンに、目的達成に向け積極的な運動を展開しよう。

1. 労働条件引き上げを求める運動

三重一般同盟ではデフレ経済で下がり続けた賃金水準の底上げや生活水準の維持・向上、大手企業との格差是正のため、2014年以降大幅な賃上げを求め積極的な闘争を展開してきたが、目標とする金額には遠く及ばず小幅なものであり、労働者が実感できる賃上げを獲得するまでには至らなかった。

賃金上昇や景気回復の実感がないなか勤労者世帯は将来の不安に備えた節約やコロナ禍の影響により消費支出を抑え貯蓄志向を一層深めている。急激な景気減速によって所得水準が下落傾向にあるなか組合員の生活維持・向上を目指し賃上げの継続による個人消費拡大を景気回復につなげたい。2021春季生活闘争はコロナ禍という例年と異なる状況で厳しい交渉が予想される。労働環境が悪化するなか業種によって企業収益にバラツキがあるが感染対策と経済成長の両立を目指し、「雇用も賃上げも」という姿勢で労働者が生活の維持・向上はもちろん、将来への不安を払拭し、安心して暮らしているよう実感のできる賃上げの獲得を目指す。

デフレ経済が長く続くなか企業は生産性向上分を適正に分配することなく、低価格競争と内部留保に向け賃金を低く抑えてきた。生産性向上による付加価値増加分を賃金として適正に分配していくことを強力に求めている。

今年も労働組合の使命を果たすべく大幅な賃上げによる賃金水準の引き上げと一時金の確保、ワークライフバランス実現に向け働き方改革による労働時間削減などの労働条件や労働環境の改善に強力に取り組んでいく。

(1) 月例賃金の引き上げ

月例賃金を引き上げるための要求は、2021春季生活闘争方針に基づき賃金水準の底上げと格差是正を目指し策定するものとする。

大幅な賃上げと、拡大を続ける大手企業と中小企業の格差是正をはかるため、今回も要求基準を率ではなく「金額で要求する」ことで積極的な賃上げを求めている。

要求基準を、すべての組合で11,500円以上(組合員平均)とする。

但し、「率での要求」とする場合は4.5%以上とする。

企業は成果の分配を将来の固定費増加につながる賃上げでなく、業績の結果として一時金で分配したがる傾向がある。生産性向上による付加価値増加分の対価としてあくまでも月例賃金の引き上げにこだわる。

働き方改革関連法の施行により長時間労働が是正されれば残業代が減少することになる。生活給の一部となっている残業代の削減分は企業の利益とするのではなく生産性向上分とし賃金をはじめとする労働条件の向上に還元することを強く求めている。

(2) 初任給への取り組み

賃金水準の底上げをはかるため、すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保し引き上げに取り組む。

(3) 一時金の確保

一時金の取り組みについては、あくまでも月例賃金の引き上げにこだわるが、年収確保の観点から一時金の要求基準は例年を踏襲し年間で基準内賃金の5ヶ月以上(金額で1,500,000円以上)を基準としたい。

ただし、前年5ヶ月以上の実績のある組合については実績を踏襲する。

(4) 定期昇給分の確保と定期昇給制度の確立

中小企業の賃上げが大企業に比べ少ない背景には、多くの中小企業で定期昇給額が大企業と比べ低く抑えられているか、定期昇給制度がないことが最大の原因といえる。賃金規定などで定期昇給制度を明確にするとともに、賃金表の策定や見直しに取り組むべきである。また、定期昇給制度のない企業では賃上げ交渉にあたり、同時要求として定期昇給制度の確立を求めていくものとする。賃上げ交渉において大企業の定期昇給分が約2%であることから2%以上を定期昇給分として確保した上で賃上げ(ベア)や格差是正を求めていく。

(5) 退職金制度

年金支給開始年齢引き上げや支給額引き下げなど年金制度が見直されるなか、退職後の生活を維持していくため退職金の引き上げや制度の整備が急務である。退職金は労働への対価として、厳密には「給料・報酬」の一部を後払いしていると考えられる。月例賃金の引き上げや一時金と同様、賃金の一部として労働組合はこの課題に早急に取り組んでいかなければならない。

現状、大企業や公務員の退職金と三重一般同盟加盟組合の退職金には大きな格差があり、長年退職金引き上げへの取り組みを掲げてきたが成果が上がっていない。

本年度も退職金の引き上げを求め、短期的には定年退職で当面の最低到達目標1,500万円を早急に達成する。中長期的には大企業や公務員の退職金支給水準(2,400万円程度)を目指す。

また、退職金制度の整備と定期的な規定や支給水準の見直しを行う。特に、ポイント制や退職一時金と退職年金の併用、確定給付型企业年金への移行など制度をしっかりと精査し労働者にとって有利な制度改定を目指す。併せて、中小企業退職金共済や特定退職金共済制度などへの加入など確定給付型への移行を求め退職金保全につとめる。

(6) 定年延長の取り組み

現在、60歳定年に際し雇用延長を希望すれば65歳までの延長が義務化されているが、延長者の多くは定年再雇用であり賃金が定年時の5~6割程度と雇用条件が低く抑えられている。年金支給開始年齢が65歳まで引き上げられるなか、定年後年金支給開始までの生活を維持し安心して暮らしていくため、雇用条件の引き上げとともに定年年齢を60歳から65歳に引き上げる定年延長や定年廃止に取り組む。

また、70歳までの就業機会確保の観点から知識や経験豊かな元気で働く意欲のある65歳以上の高齢者のための雇用継続や定年延長に取り組む。

(7) 雇用の安定と人材確保の取り組み

雇用動向は2019年の完全失業率が2.4%、有効求人倍率も1.6%となり好調な状態が続いてきたが、2020年に入りコロナ禍の経済活動の急激な減速により雇用情勢の急激な悪化がみられ、労使で雇用の維持・安定に取り組む安心して働ける職場を作ることが必要となっている。現在はコロナ禍による一時的な雇用情勢の悪化がみられたとしても、将来的には少子化による労働人口の減少から、人手不足が予想され中小企業では働き方改革に向けた労働力確保と将来を見据えた優秀な人材確保のため経営者に対し、次の取り組みを積極的に求める。

- ① コロナ禍において雇用問題が発生した場合には、雇用の維持・安定を最優先課題として労使協議で検討を深め、雇用調整助成金の活用などの施策や内部留保の活用などの方策を駆使して労使が協力して雇用維持に取り組む。
- ② 非正規労働者雇用から正規労働者雇用への積極的転換をはかる。
- ③ 非正規労働者を含む労働者1人1人の能力を引き上げるため社員教育などの能力開発機会を充実するなど「人材育成」へ積極的な投資を行う。
- ④ 大企業に劣る賃金や労働条件を引き上げ、労働環境の向上に努め、より魅力ある中小企業を創造し人材確保と雇用の安定をはかる。
- ⑤ 多様な働き方・生き方が選択できる就業形態を構築する。
- ⑥ 豊富な経験による知識や技術の継承と優秀な人材確保のため、定年再雇用や退職後の復職雇用の処遇改善をはかる。

(8) 働き方改革への取り組み

三重一般同盟では働き方改革において長時間労働の是正や労働時間削減に積極的な取り組みを展開する。各組合では職場事情や労働環境に即した処遇改善や職場環境改善など働き方改革に取り組む。

- ① 総労働時間の削減
 - ・ 長時間労働の抑制、サービス残業の撤廃
 - ・ 年次有給休暇の取得促進、計画有休の利用促進
 - ・ 所定内労働時間の縮減
 - ・ 会社に対し労働時間関連法令の遵守と残業時間削減への積極的な取り組みを求める。
 - ・ 労使双方が労働時間短縮に向けた共通の認識を持ち生産性向上や職場風土改革による働き方改革を実現する。
 - ・ 時間外労働に対する会社と労働者の意識改革
- ② 働き方改革関連法への対応

2019年4月より順次施行されている働き方改革関連法改正

(年5日年次有給休暇取得義務化や時間外労働の上限規制、同一賃金同一労働など)の内容を踏まえ、スムーズに実行できるようそれぞれの会社において職場事情や環境を熟知する労使で働き方を点検し実現に取り組む。

改正法施行に際し、法令遵守はもちろんのこと法律の内容を上回る労働条件を追求し、実現に向けた取り組みを展開する。法令は誰もが守るべき社会のルールであり、あくまでも最低ラインである。

③三六協定の点検

中小企業で2020年4月から施行される時間外労働の上限時間規制の基本となる三六協定を点検し締結内容の変更に対応する。

- ・三六協定で定める延長時間が上限時間の範囲内にある。
- ・三六協定の締結内容を適時見直している。
- ・特別条項付き三六協定での延長時間が妥当な時間で締結されている。
- ・過半数代表を労働組合で確保している。
- ・三六協定の周知をはかり残業時間に対する意識を高める。

(9) ワークライフバランス実現への取り組み

誰もがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護、家庭、地域、自己啓発など個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようなワークライフバランス(仕事と生活の調和)実現を目指したい。

ワークライフバランスを実現することで人材確保が難しい中小企業で優秀な人材の確保・定着を促すことが期待できる。労使双方が協力し積極的に制度や仕組みを整備していくことが必要である。

三重一般同盟ではワークライフバランス実現に取り組んできたが、特に、育児・介護と仕事の両立について積極的に取り組む。

- ①女性が出産・子育てや介護のため退職することなく仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場の実現。
- ②子育てや介護を行いながら働ける企業風土づくり。
- ③改正育児・介護休業法の周知の徹底と制度の活用促進。
- ④改正育児・介護休業法について労働協約や就業規則などの改定に組み込み両立支援を一層拡充するため、法律を上回る支援策への改定に取り組む。

2. 格差是正の追求

労働者を取り巻く格差には企業規模間、男女間、正規・非正規間などの格

差が存在する。三重一般同盟が一貫して取り組んできた中小企業と大企業の賃金や退職金をはじめとする労働条件の格差是正に全力を尽くす。各組合は自社の労働条件を大企業や世間水準と比較して、どのような格差がどの程度であるか検証し、その内容を労使間の協議のなかで示し格差是正を求めていく。存在する格差の内容を労使で協議し、その内容に応じた取り組みを積み重ね格差是正を達成する。格差是正のためには企業自身が業績拡大に向けた努力を重ねるとともに、労働組合も積極的に生産性向上による企業成長や業績拡大に取り組まなければならない。

デフレ経済が続くなか大企業は子会社や下請企業の取引価格を低く抑えることで利益を上げ、取引価格を抑えられた子会社や下請企業が労働者の賃金を低く抑えたことで格差が拡大してきた。三重一般同盟で対象となる加盟組合は会社に対し、親会社や元請企業との適正価格での取引や不公正な取引の解消に取り組むことを求め格差是正や労働条件改善につなげる。また、三重一般同盟として関係機関に対し「取引の適正化」のための政策や制度を提言していく。

女性の賃金は男性の賃金と比べると70%程度にしか過ぎないなど、男女間で存在する格差に対し、男女平等参画社会の実現に向け処遇や賃金の男女間格差の是正をはかる。また、女性の役職者への積極的な登用や男性中心となっている職種での積極的な活用をはかる。

パートなどの非正規社員、時短社員といった働き方をする人が、正社員と同じ仕事をしてどれほど経験を積んでも賃金が上がらず格差が拡大している。同一労働・同一賃金の法整備に伴い格差是正に積極的に取り組みたい。

3. 組織拡大が最大の課題

組織拡大が三重一般同盟の最大の課題である。中小企業の大半では労働者の賃金や労働条件は極めて低く、労働条件の改善が急務となっている。中小企業の労働組合組織率は1%と極めて低く、労働組合を最も必要とする中小企業で労働組合がないに等しい。これら未組織労働者を労働組合として組織化していくことに取り組み、中小企業労働者が安心して働き、豊かな生活を送っていけるよう地位向上、労働条件改善、格差是正、雇用の安定をはかっていく。

また、会社内では増加する非正規労働者に対する労働組合の組織化が遅れている。同じ職場で働く仲間として労働条件の向上と雇用確保を目指す。また非正規労働者の増加で組合員割合の低下が見られることから、労働組合が過半数代表者として就業規則や三六協定などの締結権を維持していくためにも非正規労働者の組合員化が必要である。

組合員数を増やすことで三重一般同盟という組織を維持運営し、産別組織としてのスケールメリットを出していくためにも組織拡大を急がねばなら

ない。

(1) 労働組合のない事業所の組織化対策

- ①加盟組合からの「紹介カード」による未組織事業所の会社情報収集や組合のない事業所で働く友人・知人の紹介を募り組織化を展開する。
- ②三重一般同盟が選出した企業を組織化重点事業所として加盟組合から情報収集をおこない組織化の糸口をさがす。
- ③HP、フェイスブックなどSNSの活用により未組織事業所の労働者に労働組合の必要性や活動内容を情報発信していく。

(2) 会社内での加入拡大対策

- ①加盟組合のパート労働者等の非正規労働者の正社員化を進め組合加入を促進する。
- ②短時間労働者、パート労働者、嘱託労働者などの非正規労働者を組合員化し、労働条件改善や雇用確保補を通じ、同じ職場で働く仲間としてコミュニケーションをはかり働きやすい職場環境を構築する。
- ③定年後雇用延長者や再雇用者の組合員化に取り組む。
- ④経営に直接関わらない管理職の組合員化など組合員範囲を見直す。

4. 組織強化

(1) 「団結・連帯」による組織強化と連携強化

三重一般同盟は組織強化に向けこれまでの運動のあり方や組織の体質を総括し反省点と課題を摘出し、本年度も引き続き新しい三重一般同盟を創り出していかなければならない。今年度も三重一般同盟と加盟組合が討議を重ね連携強化に積極的に取り組む。

労働組合の財産とも言える「団結・連帯」を改めて確認し、全ての加盟組合員に、三重一般同盟に加盟していることを周知し、共に運動に参加し、運動の成果を喜びあえるような組織づくりを究極の目標としたい。当面は、三重一般同盟執行部と加盟組合が一体となって機関で決定した方針の実現に尽くすことを重点に、会議への参加、決定事項の遵守徹底を期したい。

(2) 三重一般同盟と加盟組合の強化

三重一般同盟と加盟組合の強化をはかるため役員を対象とした教育活動を実施してきた。組合活動に役立てられる研修やセミナーの充実をはかり、三重一般同盟教育プログラムに沿った形で開催する。各研修・セミナーの内容については専門委員会からの要望やニーズをもとに検討し、コロナ禍の状況を見ながら可能な形で実施していきたい。

また、加盟組合に対して各専門委員会やひまわり・AAOのイベント、セミナーへの参加を積極的に呼びかけ、他の単組との交流を深め

るとともに、女性組合員や若手組合員に労働組合やその活動について理解させることで強化につなげたい。

(3) 加盟組合の強化

三重一般同盟を強化していくには、加盟組合の強化が不可欠であるが、加盟組合によって活動の取り組みに大きな差があるように見受けられる。活動が停滞している組合に対して三重一般同盟としてコミュニケーションを強化し、改善を促し本来の労働組合として必要な活動を実施できるようサポートしていく。また、加盟組合から個々の活動や取り組みの課題について対応や対策を求められたとき、共通課題として各単組が経験や実績、活動内容を基にサポートや助言をしていく体制をつくる。

加盟組合が開催する研修会などをサポートし、次世代を担う単組役員の資質向上に努める。

労働協約の締結・改訂についても労働関係法令の改正や変化する企業の事情に対応して活動の重要事項として今年度も取り組むよう要請していきたい。

会社内での非正規労働者の増加に伴い労働組合が過半数代表として三六協定や就業規則などの締結権を維持していくため会社内での非正規労働者の組合化に取り組む。

パソコンやスマートフォンの積極的活用を促し、情報伝達や連絡事項、関係資料などをE-mailやSNSにより速やかに伝達していきたい。

(4) 専門部活動の活性化

三重一般同盟は、執行委員会のもとに5つの専門部を設置し、各種活動を分担執行する体制にある。専門部活動は、全ての行事を労働組合への求心力UPにつながることを基本に据え企画する。

具体的には、各専門部の委員会において内容を協議し企画立案のうえ実施していきたい。実施計画の概要は次のとおり。

<教宣部>

- ①教育
 - ・労働学校
 - ・役員研修会
 - ・ユニオンリーダースクールへの派遣
 - ・その他外部研修やセミナーへの派遣
- ②機関紙
 - ・ぱいぷ(年1回)・ぱいぷ号外(随時)・カベ新聞(随時)
- ③宣伝
 - ・ホームページ
 - ・フェイスブック
 - ・その他の方法
 - ・エコ活動推進キャンペーン (Fun to share)

<調査部>

- ①実態調査
 - ・労働条件
 - ・経済闘争実態調査 (福利厚生を含む)

- ②セミナー ・ 賃金セミナー（労使懇談会）
- ③資料作成 ・ 労働協約の資料ほか
- <組織部>
- ①組織拡大
 - ・ 組合から組合員への組織拡大の必要性の周知
 - ・ 組合から未組織事業所の情報提供（ビラ配布・組合員への説明と協力依頼・機関紙への掲載etc）
 - ・ 選定された重点事業所の情報収集へ注力
 - ・ 企業内の組合加入拡大……拡大対象ごとに目標を設定し計画的に取り組む
 - ・ 効果的な宣伝方法の検討と実行
- ②組織強化
 - ・ 労働組合の求心力を高める工夫と参加を促す行事を企画
 - ・ 三重一般同盟と加盟単組の協力・連携強化（決定した方針の実現）
 - ・ ホームページを利用した組織化と相談の窓口化
- <政治政策部>
- ①政策策定
 - ・ 中小企業対策
 - ・ 格差是正
 - ・ 雇用対策
 - ・ 単組からの要望
 - ・ 行政への要望
- ②政策要望
 - ・ 推薦議員との懇談会
 - ・ 連合への政策提言
- ③選挙対策
 - ・ 各級選挙
- <共済部>
- ①相互扶助
 - ・ 積み立て年金共済
 - ・ 労働金庫
 - ・ こくみん共済coop（全労災）火災共済
- ②物資斡旋
 - ・ 年末実施
- ③福利厚生
 - ・ 長島スパランド利用補助など
 - ・ 中小企業福祉サービスセンターへの加入

(5) 青年女性委員会の活発な活動の推進

女性委員会『ひまわり』は結成以来30年、青年委員会『AAO』は27年を迎える。両組織とも役員や加盟組合の努力により順調に活動を推進してきたが、残念ながら昨年はコロナ禍の影響でイベントを見送らざるをえなかった。『ひまわり』と『AAO』では自主的な活動を基本として行事を企画し、広く青年女性組合員に参加を募り交流を深める場を提供してきた。今後の活動や行事の企画では、各単組青年女性組合員の交流を主体とするレクレーショナルな行事とは別に参加者の資質や知識の向上を目的とする内容であったり、参加者が興味のもてる内容を題材とした行事や社会的貢献を目的とした活動を企画することにも取り組む。また、両組織は今年も引き続き合同幹事会を開催し、さらに必要に応じて『ひまわり』、『AAO』の役員と執行部は活動推進のため連携をとる。また、各加盟組合の執行部に対し青

年女性委員会の活動を積極的に支援するよう要請したい。

5. 経営対策の強化

(1) 労使の信頼関係づくり

企業と労働組合は企業経営の両輪として生産性向上と処遇改善に向け協力と努力をしていく関係である。労使がお互いを信頼し健全で良好な関係を構築し維持していくことが必要不可欠であり、そのためのコミュニケーションの取り方や機会を労使で考え実行していきたい。

(2) 生産性向上と適正分配の重視

労働者の生活や雇用の安定をはかり賃上げの継続や労働条件向上のためには生産性向上が不可欠であり、基本となる「生産性三原則」（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正分配）の理念を再確認したい。企業が健全に維持・発展していくためには、労働者が安心して働ける環境が確保されることを前提に、労使が異なる立場で企業の労働条件向上だけでなく、企業業績や経済、産業、労働市場状況にも関心を共有し生産性向上とそこから得られる成果の公正分配を実現するため徹底した協議を重ね、緊張感と相互信頼に基づく関係（生産性三原則の理念）を基本として生産性向上を実現していくことが重要である。

長年続いたデフレ経済下では、企業業績の回復や生産性向上による付加価値の増加に比べその分配である人件費の増加が伴っておらず適正に分配されてこなかった。会社に対して生産性向上分を「会社の成長」と「人への投資」の原資と捉え適正に賃金をはじめとする労働条件の向上に分配するよう求めていく。

また、労使が「企業の成長＝従業員の処遇改善」を目的とし生産性向上や労働環境の改善につなげる場として、団体交渉とは別に提案型の労使協議会を積極的に取り入れることを求めたい。

(3) 会社との適度な緊張感

会社が労働組合を会社経営のチェック機関として重視する労使関係を構築し、会社に対し経営の確認や修正、改善を求めていく適度な緊張感のある労使関係を維持していく。

(4) コンプライアンスの重視

企業と労働組合は労働関係法規をはじめ企業を取り巻くあらゆる法律、規制などを遵守し社会的信用を得て「良い会社」・「優良企業」となるため一体となってコンプライアンスに取り組む。コンプライアンスに違反等があった場合には、労働組合として改善や修正を求め正義を貫くことが、企業の健全発展に結びつくということを証明していく。

企業は取引先や地域と信頼を強め企業価値を高めるため、環境問題

への対応や社会活動・地域活動など社会貢献、企業ガバナンスを積極的に行い、労働組合としても協力をしていくことが必要である。

6. 政治・政策活動への積極参加

(1) 各種選挙への対応

三重一般同盟は、中小企業労働者のための政策を重視して政治活動を行う。各級選挙では三重一般同盟の提言した政策実現のため候補者と政策協定を締結したうえで推薦を決定する。推薦決定にあたり中小企業労働者のための政策やスタンスを重視し、執行委員会で十分論議して決定したい。選挙終了後の議員活動のなかでは締結した政策協定の反映や実行を確認していく。また、各単組で独自に候補者を推薦する場合も同様に対応する。

今年も衆議院選挙をはじめ各級選挙が予定されている。勤労者が安心して働き暮らしていける地域づくりと三重一般同盟が提言した政策実現のため組合員の協力のもと全力で推薦候補者の必勝を期したい。

各級選挙においては労働組合として組合員に棄権防止や期日前投票を含めた投票促進を働きかける。

(2) 政策立案能力の強化と提言

三重一般同盟では政治活動を行ううえで政策立案能力を強化するため研修会やセミナーへ積極的に参加する。また、加盟組合やOB会とともに中小企業労働者のため各級議会や連合に対して政策提言策定と要請活動を行っていく。

三重一般同盟として中小企業労働者の政策課題をまとめ中小企業労働者の地位向上、格差是正を中心とした具体的な制度や政策、改善策を示した内容で政策提言を策定し各級議員との意見交換などを通じ、要請活動を行い政策提言を各級議会に反映させる。

加盟組合やOB会からの政策要求を積極的に求め、三重一般同盟の政策提言に反映させる。提言には中小企業での問題や中小企業労働者の生活、地域に関わる身近な問題、高齢者に関わる問題などを反映し、より現実性を高める。

連合の行う中小企業労働者の地位向上や格差是正の取り組みに積極的に参画していくとともに、三重一般同盟の政策を連合の政策に反映されるよう提言していく。

(3) 環境問題への取り組み

三重一般同盟は地球温暖化防止のための取り組みを推進してきた。私達に深刻な影響をもたらす気候変動は、国民一人一人が取り組まなければならない問題であり、われわれ労働組合としても引き続き気候変動問題に積極的に関与していきたい。

2014年から参加している「Fun to Share」とは、低炭素社会づくりに向け最新の知恵や技術をみんなで楽しくシェア（情報交換）していこうというキャンペーン。同時に政府が発表した地球温暖化対策のための国民運動「COOL CHOICE（＝賢い選択）」にも積極的に参加し低炭素社会実現に取り組んでいく。「COOL CHOICE」は「Fun to Share」でシェアされた知識や技術をはじめ日本が世界に誇る省エネ・低炭素製品、サービス、行動など温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動である。

私たちは「Fun to Share」で「COOL CHOICE（エコ推進活動）」による低炭素社会実現のため次のことに取り組んでいく。

- ・企業に対し低炭素社会の実現を訴え、労使協力してCO2削減のための知恵を出し合い共有して実施する体制を確立する。
- ・組合員が取り組みやすいCO2削減を実施する。
- ・加盟組合に「Fun to Share」への参加、宣言を働きかけ「COOL CHOICE」によるエコ推進の啓蒙活動を行う。