

府職労 2017 年度運動方針（案）

I 1 年間の運動をふりかえって

はじめに

（1）No Union No Life 新しい飛躍へ

昨年の第95回定期大会で決定したスローガン「No Union No Life—今も未来も輝く社会を」は、70年のたたかひの歴史を積み重ね、新しい飛躍に向かう今日の府職労運動にふさわしいスローガンとなりました。

「ともに学び、考え、行動する」という組合民主主義の原点を大切に活動の重視や青年や女性の参加に重点を置いた運動を通じて、青年・若手・女性が大いに活躍し、70年の歴史を土台にした新しい飛躍を感じさせる1年になりました。「今も未来も輝く社会を」めざし、この間の経験や教訓を学び、いかしたいっそうの奮闘が求められています。

（2）安倍政権の暴走、国民・野党共闘の広がり

参議院選挙後に発足した第3次安倍政権は、TPP法案の強行や戦争法の具体化、憲法審査会の再開、社会保障の全面改悪、安倍「働き方改革」など、悪政の暴走をいっそう加速させています。

東日本大震災と福島原発事故を契機に、2012年3月から「原発ゼロ」をめざす毎週金曜日の官邸前行動が始まりました。「いまの政治がおかしい」と思ったら声をあげ行動する、それが当たり前という動きがここから始まり、国民1人ひとりが主権者として、自覚的に声をあげ、立ち上がる、新しい市民運動が始まりました。

2014年には、新基地建設反対の「オール沖縄」という大きな流れがつくられ、保守と革新の垣根を越えて、広大な連帯が発展しました。2014年1月の名護市長選挙での稲嶺進さんの勝利、11月の県知事選挙での翁長雄志さんの勝利、12月の総選挙では小選挙区1～4区すべてで「オール沖縄」候補が勝利するなど、飛躍的な変化をつくりだしました。

2015年には、安保法制＝戦争法案に反対する空前のたたかひが起こり、戦後かつてない新しい市民運動がわき起こりました。この運動が野党を大きく変化させ、野党5党（現在は4党）による共闘へと発展しました。9月19日に戦争法案は強行されましたが、「野党は共闘」という市民の声は大きく広がり、画期的な野党合意が実現しました。これをきっかけにして2016年の参議院選挙では、全国各地の1人区での野党共闘が進み、すべての1人区で野党統一候補が実現し、そのうち11選挙区で野党が勝利しました。

その後も、野党と市民の共闘は発展し、10月16日に投開票された新潟知事選挙では、野党統一の米山隆一さんが自公推薦候補に6万3000票の大差をつけて圧勝しています。

1 府職労が元気になった1年—組織強化・拡大の取り組み

府職労は、維新政治や安倍暴走政治と真正面から対決し、住民や民間労働者との共同を広げ、取り組みを進めてきました。維新府政のもとで、様々な困難もありましたが「組織拡大がすべての困難を解決する」を合言葉に、職場で対話を広げ、組織拡大に取り組んできました。また「ともに学び、考え、行動する」活動を重視し、青年や女性の参加に重点を置いた取り組みを進めました。

（1）「2016春の組織・共済拡大集中期間」、新規採用職員歓迎の取り組み、各職場での取り組み

① 2月29日、「2016春の組織・共済拡大集中期間」スタート集会を開催し、支部・分会役員、青年部・女性部役員をはじめ、全体で72名が参加しました。有田委員長は開会あいさつで「スーパー役員が何でもやる従来型の運動ではなく、組合員みんなで進めるオール組合員の運動を進めよう」と呼びかけました。

記念講演では、4年前に自治労を脱退し、自治労連を選択した上田市職労（長野県）の副委員長の和田吉正さんを講師に招き、加入率5割を超えた上田市職労での共済拡大や職場活動についての話を聞きました。小松書記長の報告のあと、成人病センター支部の東書記長、本部の辻執行委員、上田福祉法制部長が特別報告を行いました。

② 4月1日、知事部局423名、府立病院294名の職員が新規採用されました。研修後にそれぞれ行われた組合説明会では、若手・青年役員が進行し、新たに作成した「若手組合員1人ひとりが労働組合の魅力を語る音楽つきパワーポイント」を上映し、アンケート記入と加入を呼びかけました。パワーポイントに対して「感動して涙が出た」「結婚式みたいやった(笑)」「共済のことにすごく興味がわいた」「組合の大切さが伝わってきました」などの感想が寄せられました。

アンケートには9割の新規採用職員が回答し、一定の加入もありました。研修後に開催した歓迎パーティーには過去最高の160名(新規採用職員144名)が参加し、その場での加入もありました。

③ 職場配属後は、各支部・職場での説明会や対話も旺盛にとりくまれました。その結果、「2016春の組織・共済拡大集中期間」に91名(うち新規採用職員68名)が加入し、職場での粘り強い対話・呼びかけで年間を通じた加入に結びついています。

(2) 共済拡大の取り組み、「セット共済加入者倍増プロジェクト」、職場学習会講師養成講座&職場担当者会議、共済学校

① 自治労連第23回共済学校が石川県で開催されました。「共済活動を運動の中心に位置づけよう」と府職労から10名が参加しました。基調報告や実践報告や講座・分科会を通じて共済制度の意義や基礎を学ぶとともに、共済拡大に向けて全力で取り組む決意を固めました。

② 「2016春の組織・共済拡大集中期間」スタート集会での意思統一に加え、4月4日には、セット共済・火災共済の満期更新手続きを前に「自治労連共済 職場学習講師養成講座&職場担当者会議」を開催し51名が参加しました。新規採用職員への組合説明会のパワーポイントを上映し、組合員を「保険貧乏」にしないためにも保険の見直しを進め、安い掛金で、必要なときに必要な保障が受けられるセット共済を進めようと「保険と共済の違い」「セット共済の魅力」等を学びました。

また、40才以下組合員へのプレゼントについて「継続前提のプレゼント」ではなく「あわてて保険に入らず、まずはじっくり考えて」「1年後には簡単に非継続できるよ」など、気軽にプレゼントを受け取ってもらう取り組みを進めようと意志統一しました。

③ 共済プレゼントの推進や満期更新時の「型上げキャンペーン」などの取り組みの結果、セット共済加入者は前年度を上回り増勢となりました。また、大阪府自転車条例が制定され、自転車保険への加入が義務付けられたことを受けて、3月と6月に個人賠償責任共済の追加募集も行い140契約増となりました。

(3) 青年・若手組合員を「点から線へ」結ぶ取り組み(ラフティングツアー、ボウリング大会、若手職員のつどい、府職労わくわく講座、役員セミナー)

① 5月27日~29日、府職労結成70周年記念事業第1弾として、ラフティングツアーが開催されました。今年度の新規採用職員6名を含む参加者25名のうち、約半数が初参加でした。初参加の参加者からは「ラフティングがこんなに楽しいと思ってなかった」「ラフティングが新しい趣味になった」「もの足りない、もっとやりたい」などの感想が寄せられました。

② 6月10日には、ボウリング大会を開催し、今年の新規採用職員と青年・若手組合員を中心に100名が参加し、青年・若手の参加率は49%、女性の参加率は38%となりました。参加した青年からは「こんなに楽しいイベントに参加できて、府職労に入って良かった」との感想も寄せられました。

③ 7月29日・30日には、大阪リバーサイドホテルで2016若手職員のつどいを開催し、今年度の新規採用職員、2年目職員、青年・若手組合員が40人以上、全体で71人が参加し、女性の参加も36人で50%を超えました。

夕食パーティーでは、テーブル対抗の利き酒大会や利きオレンジジュース大会で大いに盛り上がり、お名前ビンゴでは、名前を書くだけでなく「何か1つ質問する」というルールを設けたことで、会場のあちこちで交流が広がりました。

2日目は小松書記長が「知って得する話 働くことと労働組合」、母性保護講師団で女性部の西田常任委員が「母性保護の話一生理休暇を取りましよう」と題した講義を行いました。講義のあとは4グループに分かれて、講義の感想や疑問を出しあい、仕事や職場環境の話などを交流しました。

参加者からは「他職種・職場の人と交流できて良かった」「話を聞いてとても勉強になった」などの感想が多数寄せられました。

④ この間、毎年取り組んでいる「府職労講座」を今年度は「全労連初級教育制度『わくわく講座』」を活用して取り組

みました。より多くの組合員が参加できるように、土曜日の午後に加えて、平日（金曜日）夜間の時間帯も設定するとともに、ジェルネイル体験や利き酒会などもセットで取り組みました。全5講座・9回開催し、のべ92名が参加しました。

⑤ 大阪労連と関西勤労者教育協会が主催する役員セミナーには17名が参加しました。そのうち13名が青年・若手、女性が7名でした。勤労協講師の中田進さんの講演と分散討論、バーベキュー、交流会など充実した内容で「労働者とはなにか」「なぜ労働組合をつくるのか」という基礎的な問題を学ぶとともに、交流を深めました。参加者からは「交流の機会をもつことのできない方との交流もあり勉強になった」「貴重な場に参加できて嬉しかった」「労働組合がなぜ必要がよくわかった」との感想が寄せられました。

2 公務も民間も、すべての労働者の賃上げで景気回復を

府職労は「すべての労働者の賃上げで大阪を元気にしよう」との運動を進め、昨年からの賃上げの流れを持続させてきました。この間取り組んできた「働くルール」宣伝を継続するとともに、残業代ゼロ法を許さないたたかきも進めてきました。また、大阪争議支援行動、JAL不当解雇撤回闘争支援などの争議支援行動にも積極的に参加するとともに、最低賃金引上げを求めるたたかきにも積極的に参加しました。2016年度の地域別最低賃金額改定は大阪では25円上げられ883円となりました。

(1) 最低賃金「時給1500円」の実現をめざす取り組み

首都圏青年ユニオンらが呼びかけ、ナショナルセンターの違いを超えて結成された「最賃引上げキャンペーン委員会」へ参加し、4・15グローバルアクションなどの取り組みに積極的に参加しました。4月15日には、なんば高島屋前・御堂筋・アメリカ村で、横断幕、1500風船、時給1500円札チラシ、プラカードなどを使って「時給1500円をめざして！いますぐどこでも時給1000円」をアピールしました。

また、大阪労連のとりくんだ最賃署名スタート学習会（2月9日）、みんなで実現！最賃1000円パレード（2月26日）、最低賃金「意見書」提出行動（7月20日）などに参加するとともに、7月28日には、大阪地方最低賃金審議会第317回総会の開催にあわせてとりくまれた早朝宣伝や142分の座り込み行動に13名が参加しました。

(2) 2016国民春闘の取り組み

① 1月29日～30日、すべての労働者の賃上げの実現、戦争法廃止などの実現に向け、みんなで学び、交流することを目的に、2016国民春闘「学習と交流のつどい」を開催しました。

支部・分会役員をはじめ、青年・女性組合員も含めて72名が参加しました。学習では「戦争のリアルと安保法制のウソ」と題してジャーナリストの西谷文和さん、「職場での無力感を打ち破るために」と題して、首都圏青年ユニオン委員長の神部紅さんが講演しました。

講演のあとは、分散会で感想や疑問も出し合い、お互いに理解を深め共有することができました。また、夕食や交流会では、普段なかなか交流のない職場や職種の人とも交流し、楽しく元気の出る取り組みとなりました。

また、1月5日には、今年で3年目となる新春オルグを取り組み、30名が参加しました。本庁（大手前・咲洲）での早朝宣伝（約2500枚のピラ配布）を皮切りに、7コースにわかれて89職場を訪問しました。職場オルグは、どの職場からも歓迎され、仕事の手を止めて、配布したピラを真剣に読みながら、聞いている職員も多数いました。また、オルグのあとに拍手をしてくれる職場も多数あり、府職労の姿を身近に感じ、組合員・職員を激励する取り組みとなりました。

② 1月20日、大阪労連・大阪春闘共闘の「怒りの総行動」が展開され、府職労から総勢51人が行動に参加しました。府庁前での早朝宣伝行動、大阪市内での宣伝行動等に参加しました。また、関西経済連合会や大阪商工会議所、大阪府保険医協会などへの要請行動に有田委員長と竹中副委員長が参加しました。夕方には府労組連ブロック宣伝（天満橋駅・枚方市駅・堺東駅）もとりくまれました。

2月には、各地域で地域総行動がとりくまれました。3月17日には、2016国民春闘大阪総行動が取り組まれました。難波と淀屋橋での早朝宣伝を皮切りに、ランチタイムデモ、労働者総決起集会、ナースウェーブ行動（大阪府等への要請、学習会など）を実施するとともに、大阪府の賃上げ見送りに抗議する団体署名が提出されました。府職労から61名が参加しました。

③ 好天に恵まれた5月1日、扇町公園で第87回大阪メーデーが開催され、各地域でも地域メーデーが開催されました。

府職労からは全体で128名が参加しました。今年は4・15グローバルアクションで使用した1500風船を活用し、「最賃時給1500円でケーキ回復」のデコレーションを製作し、デコレーション部門で2位となりました。

(3) 2015秋季年末闘争、賃金確定闘争

① 2015秋季年末・賃金確定闘争は、2015年4月に「給与制度の総合的見直し」による一律2%賃下げが強行され、府人事委員会が1.55%の月例給引上げと一時金0.1月引上げを勧告するもでのたたかいとなりました。

2015年11月30日の団体交渉では、総務部長が「人事委員会勧告を尊重・実施するのは当然のこと。現段階において回答できないことは申し訳なく思う」と回答し、交渉継続となりました。

府労組連は、新春決起集会の開催、民間労働者と連携した怒りのデモ行進、関経連や商工会議所など経済団体への要請、大阪府への個人請願行動、職場上申要請行動、ひとこと要求カードなど、職場からの取り組みを進めました。交渉では、深刻な職場実態を訴えるとともに「府人勧の見送りは、大阪府の行政水準や教育水準を大きく低下させる」「非正規労働者の賃金にも大きく影響する」「地方公務員法の『均衡の原則』に反し、使用者責任を放棄する全国的にも歴史的にも異常な事態」「職場で日夜奮闘する職員の思いを踏みにじるもの」など、道理ある追及を行いました。

マスコミでも「府人勧見送り」が一部報道され、いったんは「府人勧の実施を見送る」との最終回答が出されましたが、これを押し返し、最終局面で「一時金0.1月引上げ」回答を引き出しました。この間の職場からのたたかいと一貫した道理ある追及による成果です。しかし、不当にも月例給（給料表・地域手当）の引上げを見送ったことは、断じて許せません。

② 3月9日には、全労連・国民春闘共闘の「労働者総決起・中央行動」として、総務省や厚生労働省前での要請行動、労働者総決起集会、国会請願デモ、国会議員への要請行動などがとりくまれました。府職労からは有田委員長、竹中副委員長、小松書記長、福田女性部長の4人が行動に参加し、総務省に対する「大阪府の人事委員会を無視した『月例給引上げ見送り』回答」に対する要請も行いました。総務省からは「人勧は最大限尊重しなければならない」という考え方が示され、大阪府（松井知事）の理不尽なやり方に「職員との合意形成をつくるため配慮すべき」とのコメントもありました。

(4) 2016夏季闘争

5月30日、松井知事あてに夏季要求書を提出し、数次の折衝・交渉を重ねるとともに、職場からの取り組みを展開し、職場決議（781職場分）を提出し、職場の声を背景に道理ある追及を行いました。

府当局は「人事委員会の勧告は基本的に尊重する」「（月例給引上げ見送りは）大変心苦しく思う」との考え方を述べ「今後大阪府の財政状況について必要に応じて説明する」と回答しました。

人事評価制度では、昨年度に続き「職員アンケートを実施する」との考え方が示されました。仕事と家庭の両立支援の拡充については、9月1日よりこれまでの早出遅出勤パターンに加えて30分早出の勤務パターンを導入し「保育所等への送迎」要件を「子を養育するため」に拡充すると回答しました。

異常な長時間労働の実態については「サービス残業はあってはならない」「7月8月を時間外勤務縮減強化月間とする」「本気になって時間外勤務の縮減にとりくむ」との回答に止まり、具体的な方策は示されませんでした。

(5) 相対評価の廃止をめざす取り組み

6月24日に公表された「平成27年度人事評価結果」では、1706人も職員が下位評価へと落とされている実態が明らかになりました。二次評価Aの職員のうち、548人が「第三区分」へ、二次評価Bの職員のうち、879人が「第四区分」へ、279人が「第五区分」へと落とされました。また、8月に公表された「平成27年度実施の相対評価による人事評価制度の検証について」（①平成27年度人事評価結果の状況・分析、②職員アンケート結果・分析、③各部署意見、④他府県・民間企業の動向等）では、昨年までの検証と同様に、相対評価が「意欲の向上」につながらないばかりか、職員のやる気を著しく低下させており、制度のあり方自体に問題があることが明らかになりました。また、他府県や民間の動向についても示され、全47都道府県で人事評価制度が導入（総務省調査）されているもと「都道府県における人事評価制度は、絶対評価が主流であり、本府のような全職員を対象とした相対評価を導入している団体はない」と指摘し、民間企業の動向についても「民間企業においては、本府のような厳格な分布割合による相対評価を導入している企業は少数派である」と指摘しています。

検証の総括では、①現行の人事評価制度は、試行実施から4年が経過したものの、制度の基本的な部分に関する不満等

が依然として解消されておらず、制度目的である「執務意欲の向上」や「職員の奮起や切磋琢磨」へとつながっていない、②相対評価の趣旨を踏まえ、明確に勤務成績を活用しているにもかかわらず、この反映自体に対する関心が低い、③全職員を対象とした相対評価は、他府県では導入例がなく、分布割合を厳格に運用する相対評価は、民間企業においても9%を下回る企業でしか導入されていないとしています。

（6）異常な長時間労働の解消、必要な人員配置を求める取り組み

① 11月10日・12日、大手前庁舎と咲洲庁舎で秋の残業実態調査を実施しました。調査では半数近くの職員が残業しており、残業が「あたりまえ」になっている実態が明らかになりました。また、アンケートでは434名から回答があり、10月実績では3割を超える職員が30時間以上残業し、60時間以上が8.9%となっています。また86.9%が「時間外勤務命令が適正に行われている」と回答する一方で、時間外手当をすべて請求できている職員は16.9%に止まっています。また、19.8%が「過労死等の不安を感じたことがある」と回答し、10月に60時間以上残業した職員の中では、47.4%が過労死等の不安を訴えています。また、普段の仕事での心身の疲労では「毎日非常に疲れる」「たまに非常に疲れる」が46.3%と約半数となりました。10月に45時間以上残業した職員の半数が「毎日非常に疲れる」と答えています。

6月7日・9日には春の残業実態調査を実施し、秋と同様に約半数（大手前1297人、咲洲846人）が残業している恒常的・慢性的な残業実態が浮き彫りになりました。5月実績では、30時間以上の残業をしている職員が約3割となり、約半数が時間外勤務をすべて申請していない実態も明らかになりました。「職員数の削減が残業の増加につながっていると思うか」では、63%が「非常に思う」「思う」と答え、「時間外勤務の縮減に必要なこと」では、①「職員の定数増（63%）」、②「不要な業務の見直し（54%）」が上位を占めました。

② 府当局が通知した「平成29年度人員体制の編成について」では、2017年度の「人員体制編成要領」では、これまでと同様に「組織のスリム化」「スクラップアンドビルド」を基本としているものの「試行的な取り組みとして削減目標の設定は行わず、平成28年度定数の範囲内での人員配置を基本とする」としました。

団体交渉などのあらゆる機会を通じて、職場の深刻な実態を訴え、一律的な人員削減をやめるように求めてきたことが一定反映していますが、多くの職場で慢性的な長時間の残業実態が発生しているもと、根本的な解決には程遠いと言わざるを得ません。

（7）労働安全衛生活動

① 職場での労働安全衛生活動を推進するため、年間3回の連続学習会として「労安活動推進のための職場代表者会議」に取り組みました。今年度よりストレスチェックが実施されることを踏まえ、ストレスチェック制度の概要や活用方法を学びました。3回目には、過去2回の学習会の内容を振り返りつつ、労働安全衛生活動の基本についても学びました。ストレスチェックについて実際に集団分析を行った結果も示され、模擬安全衛生委員会も行き、ストレスチェックを労働組合活動としてどのように活用するかを検討する機会となりました。

② 労働安全衛生協議会は年間3回（11月2日、3月25日、7月22日）開催されました。職員健康管理事業の実施状況、ストレスチェック制度の実施要綱や取り組み状況等が報告され、府職労委員は、異常な時間外勤務実態をふまえた抜本的な対策、ハラスメント対策の抜本的な取り組み強化、ストレスチェック制度の周知徹底と集団分析の実施、職場での加湿対策など職場環境の改善、50人以下の安全衛生委員会設置の要望など求めました。また、協議会として万博公園事務所と東部下水道事務所の職場巡視を行いました。

（8）非正規職員の要求実現をめざして

今年4月より非常勤職員が地公法17条適用の一般職に位置付けられたもと、加入呼びかけピラを作成し、組織化に向けた取り組みを進めました。本庁職場を中心に「しゃべり場」なども開催し、非常勤職員の要求集約と交流を進めましたが、全体として取り組みが不十分であり、課題を残しています。すべての職場での非正規職員との対話・要求集約を進め、要求実現と組織化を強化しなければなりません。

成人病センターでは、新病院への移転にともなう外来クランクへの派遣導入と受付業務の委託拡大により、非常勤職員を雇止めするという方針が出されました。府職労と病院労組は、緊急に要求書提出、折衝・交渉、早朝宣伝、説明会等を開催するなどの取り組みを進めています。引き続き、希望者全員の継続雇用を求める取り組みの強化が必要です。

3 府立病院職員の賃金・労働条件の改善をめざすたたかい

(1) 「人事・給与制度等の改革(案)」に対するたたかい

2015年10月以降、病院機構当局は、事務部門の改革方針(案)を示し、主査級考査に人事評価結果を盛り込みました。また、人事・給与制度等の改革(案)で、調整額の廃止・特殊勤務手当化を提案するとともに、事務局長と看護部長に年俸制を導入した国立病院機構の給料表を適用し、あわせて職階の見直しによって賃金水準を切り下げる案を提案しました。

府職労と府立病院労組は、府職の友特別号を発行し、職場集会などで報告するとともに、全員署名などの取り組みを展開しました。調整額の特殊勤務手当化では、適用職種や金額で改悪内容を一部修正させたものの、2016年4月廃止は強行されました。賃金水準の引下げでは、経過措置を設けさせるとともに、新たに、医療専門資格手当(がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師)を新設させ、「看護師他センター研修制度」や「長期自主研修を職免に変更」する前進的な回答も引き出しました。

改案提案の背景には、大阪府の運営費負担金の削減や経営改善圧力があります。平成25年度の調査報告書(経営分析シミュレーション)には、「①稼働率100%国立水準固定費(経費)の場合、②稼働率95%在院日数短縮(DPC入院期間Ⅲ以内)国立水準固定費(給与費・経費)の場合、③稼働率90%在院日数短縮(DPC入院期間Ⅱ以内)国立水準固定費(給与費・経費)の場合」という3条件での試算がされており、固定費を国立病院の水準に合わず狙いがあったことは明らかです。

(2) 2015秋季年末・賃金確定闘争

昨年秋から2014人勧の一時金0.15月分の早期上げを求めてきました。病院機構当局は、2015秋季年末闘争では、業績悪化を口実に「一時金支給月数は据え置き」と回答しましたが、私たちの追及によって0.075月分の差額について翌年2月に支給させる回答を引き出しました。

給与改定については、国立病院機構で改定されたにもかかわらず、回答が示されないまま、3月に突入しました。病院機構前での宣伝行動や5病院前での宣伝行動などの取り組みを進めた結果、給与改定は2016年4月実施(遡及なし)、夏季一時金0.075月増額との回答を引き出しましたが、1年遅れでの給与改定と一時金引上げという極めて不当な回答となりました。

(3) 2016年夏季闘争、再雇用制度の見直し

夏季闘争においても、引き続き、一時金0.1月増額を求めましたが「冬の交渉で最大限努力する」という回答に止まりました。昨年秋から要求していたインフルエンザ予防接種の事業主負担が実現し、8月の安全衛生協議会で確認されました。

また、再雇用制度の見直しの方向性が示され、労使協定にもとづく数度の折衝を重ねた結果、内容を大幅に修正させました。その後、「看護師は夜勤が前提」「研究職、医療技術職はフルタイムのみ」とする見直し提案が行われました。病院労組の追及の結果、①看護師の短時間勤務は夜勤を前提としないこと、②医療技術職に短時間勤務を認めることを確認し、修正提案させました。しかし、再雇用者全員を「特任」主事・技師とし、国立病院機構の主事級・技師級の再雇用賃金へと引下げる結果となりました。

4 憲法をいかし守り、戦争する国づくりを許さない取り組み

(1) 安保関連法(戦争法)の発動許さず、憲法をいかし守る取り組み

安保法制=戦争法案に反対する国民のたたかいが大きく広がり、野党共闘へと発展しました。9月19日に戦争法案は強行されましたが、「野党は共闘」という市民の声が大きく広がり、画期的な野党合意が実現しました。超党派の「戦争させない・9条壊すな!総がかり実行委員会」が結成され、戦争法廃止を求める2000万人署名もとられました。

府職労では、職場学習会をとりくみ、署名の取り組みを進めました。3月12日、13日には、住之江区統一行動を取り組み、市営住宅630戸を訪問し、220軒で対話し、81名分の署名を集めました。保健所支部富田林分会では、分会独自に署名のお願い文を作成し、職場周辺の集合住宅へ配布し、署名を集約するという取り組みも行われました。

「憲法こわすな!戦争法廃止へ!5・3おおさか総がかり集会」「改憲許すな!戦争法廃止へ!9・19おおさか総が

かり集会」へも積極的に参加しました。「戦争法廃止 日米合同演習反対9・11 あいば野大集会」へも代表派遣しました。

また、「府職の友」では、「憲法をいかすのか 変えるのか『自民党改憲草案』を考える」を連載しています。

(2) 核兵器のない世界をめざして

8月4日～6日、原水爆禁止2016年世界大会が広島市内で開催され、府職労から青年2人が参加しました。大会では、キム・ウォンス国連軍縮問題担当上級代表やメキシコ政府代表があいさつし、内外の参加者が「生きているうちに何としても核兵器のない世界を」という被爆者の願いにこたえ、「ヒバクシャ国際署名」に大きく取り組んでいく決意を固め合い「広島からのよびかけ」(決議)を採択し、閉会しました。

5 維新府政とのたたかい

(1) 府知事・大阪市長選挙の取り組み

11月22日投開票で行われた大阪府知事・大阪市長選挙は、明るい民主大阪府政をつくる会が自主的に支援したくりはら貴子さん、柳本あきらさんは当選に至らず、現職の松井知事と橋下前大阪市長が後継に指名した吉村氏が当選しました。

選挙戦でくりはらさんと柳本さんは、維新府政・市政を終わらせ、オール大阪でマジメに大阪のことを考え、まっとうな府政・市政をつくろうと、中小企業対策の強化を軸にした大阪経済の立て直し、福祉・教育・医療の充実を中心的な政策に掲げてたたかいました。また、住民1人ひとりに寄り添う府政にするため、咲洲庁舎(旧WTCビル)からの撤退や相対評価の廃止など、私たちに直結する課題も掲げました。くりはらさん、柳本さんの真剣な訴えと誠実な人柄は多くの府民・市民の心を動かし、オール大阪の共同をより強く大きくし、未来に展望をひらくものとなりました。

一方、松井・吉村両氏は、政界引退を表明した橋下前市長を前面に出し、政策どころか自らが争点とした「都構想やり直し」すら、まともに語る事ができず、ウソとペテンに満ちた既成政党批判、8年間の大阪の衰退を隠すための公務員バッシングに終始しました。

これらは住民や自治体労働者を分断し対立させ、自らの失政から目を逸らさせるものです。しかし、大阪経済が全国的にみても大きく落ち込み、閉塞感を大きく募らせているもと、いまだに多くの府民・市民が維新政治に幻想を抱き、「何か変えてくれる」という思いを強くしていることも明らかになりました。

維新府政・市政の8年間で大阪がどう変わったのか、大阪維新の会が進める破壊的な「改革」では、大阪は良くなりなないことをわかりやすく丁寧に知らせる取り組みをいっそう大きく広げなければなりません。

今回のたたかいは通じて、多くの組合員が立ち上がり行動し、数々の感動的なドラマも生まれました。今回初めてたたかった何人もの役員が奮闘が全体を励まし、相乗的に運動を展開することができました。そして全力で奮闘したことが確信を深め、これからのたたかいの展望につながっています。

維新府政を終わらせることはできませんでしたが、①すべての労働者の賃上げと働くルールの確立をめざすすべての労働者との共同、②住民要求実現をめざす幅広い住民との共同を中心に据えた方針と運動の正しさに確信を持ち、いっそう大きく発展させる決意を固めるものとなりました。

(2) 住民共同の取り組み

① 府民要求連絡会が主催する府議会開会日行動(2月25日、9月27日)では、府庁前での早朝宣伝やランチタイム集会在り組みられ、府職労からも積極的に参加しました。また、3月31日、9月15日には、住民要求運動交流集会在り開催されました。

② 住吉市民病院の廃止と府立急性期・総合医療センターへの一部統合では、医療審議会が反対しているにもかかわらず、松井知事が官邸へ要請し、強引に厚生労働省の同意を得て進めています。府民の立場に立った病院づくりを求め、住吉市民病院の廃止反対のたたかいや大阪自治労連医療部会の取り組みなどに積極的に参加し、医療労働者や地域住民との共同も進めてきました。

また、府立病院と大阪市立病院の統合を視野に入れた病院名の変更も行い、病院の性格まで大きく変えようとする動きも強めています。

③ 2015年9月の大阪市会で「環境科学研究所条例を廃止する条例案」と「地方独立行政法人健康安全基盤研究所の

職員の引き継ぎに関する条例案」が否決（3回目）されました。

府職労は、公衆衛生研究所の大阪市環境科学研究所との統合・独法化に反対し、住民とともに「公衆衛生研究所の府立存続と発展をめざす会（めざす会）」での取り組みを進めてきました。1月には大阪市長あて要望書を提出、3月・9月には市議会に対し、他団体とも共同し陳情書を提出、7月には自治労連公衆衛生部会として厚生労働省に対し、要求書提出・交渉を実施しました。8月27日に開催された「なくすのやめて！府と市の衛生研究所 大阪市を残そう 反『都構想』市民集会」にも積極的に参加しました。

また、独法化後の労働条件の維持・向上をめざし、支部・分会とも連携し、知事・健康医療部長あての要求書も提出しました。

II 私たちをとりまく特徴的な情勢

大多数の日本人が、自分は中流階級に属すると考え「1億総中流」などと表された国民生活の実相は、もはや遠い過去のこととなりました。

厚生労働省が7月12日に公表した国民生活基礎調査では「生活が苦しい」と回答した世帯が6割を越え、暮らしが「普通」と答えた世帯は35%と、「普通」が少数派で、「苦しい」のが「普通」の状態になってしまいました。1997年の調査では「苦しい」が45%、「普通」が50%でした。

この20年間で、ここまで格差と貧困が広がったのは、90年代後半から始まった多国籍企業を中心とした利益追求を進める「構造改革」政策による雇用破壊や税・社会保障制度の改悪によるものです。安倍政権は、この路線をいっそう加速させています。

1 労働者の生活を根幹から揺るがす安倍政権の「働き方改革」

(1) 「多様な働き方」の狙いは非正規労働者の増大

安倍政権は、6月2日、1億総活躍国民会議が作成した「ニッポン1億総活躍プラン」を閣議決定し、「働き方改革」を「1億総活躍社会の実現に向けた横断的課題」と位置づけました。参院選後には「未来への投資を実現する経済政策」を閣議決定し、この中でも「1億総活躍社会の実現の加速」をめざしています。プランの中には、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、均等待遇で女性活躍、高齢者の雇用促進などの施策を盛り込んでいますが、「多様な働き方」の名の下に、限定正社員（解雇しやすく低賃金という名ばかりの正社員）や有期労働者、派遣労働者等の非正規労働者を増大させるのが狙いです。

また、安倍政権は、政府主導で労働政策を決める「働き方改革実現会議」の設置により、これまで政府・労働者・使用者の3者の合意を得て労働政策を進める「3者構成原則」を骨抜きにして、政府主導で決定する狙いを鮮明にしています。

(2) 安上がりの労働力の多用を狙う「女性の活躍推進政策」

第2次安倍政権誕生後「女性の活躍推進政策」が掲げられ「女性の活躍推進法」が施行されました。女性の職業生活における活躍の推進のための基本原則を決め、国や自治体を含めた事業主の責務を明らかにするとともに、300人以上の事業主に対し、男女の採用比率、管理職登用などの行動計画策定を求めています。

さらに「すべての女性が輝く社会づくり本部」が内閣府に置かれ、5月20日には「女性活躍加速のための重点方針」が発表されました。その中にはワーク・ライフ・バランスのための環境整備や男性の意識改革、ハラスメント対策などの項目が並んでいます。

現在、女性労働者の約6割が非正規労働者で、年収200万円以下の労働者の4分の3を女性が占めています。貧困率では20～64歳の女性単身世帯の相対的貧困率が33.3%で、3人に1人が貧困ライン以下です。

世界的に見ても日本の女性の政治的・経済的地位は、世界の最下位クラスです。男性と女性の格差を表す2015年のジェンダーギャップ指数（GGI）は、145か国中101位、政治的地位は106位、経済的地位は104位となっています。政府・財界が女性を「安上がりな労働力」として捉え、性別役割分業を補強する施策を進めてきた結果です。見せかけの「女性の活用」ではなく、最低賃金の引上げによる男女賃金格差の是正、労働時間の短縮、公的保育の充実など、女性も男性も安心して働き続けられる環境整備、働くルールづくりこそ必要です。

(3) すべての労働者の賃金の底上げと働くルールの確立を

政府・財界による雇用破壊の結果、ワーキング・プアと呼ばれる働く貧困層が増加すると、経済的に結婚することが困難な若者が増大し、出生率が大幅に低下しています。

安倍「働き方改革」による「同一労働同一賃金」は、表向きは非正規労働者の賃金を多少は上げるものですが、実質は限定正社員の賃金を下げ、両者の賃金を低位で平準化させる狙いがあります。これでは、非正規労働者の賃金が多少上げられるとしても、労働者全体の賃金と年収は、現在より大幅に引下げられることになります。

また、最低賃金について「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることをめざす」としていますが、このペースでは、全国加重平均が1000円になるのは2023年です。

労働総研が算定した若年単身者の最低生活費は、月額22万円前後であり、2015年毎月勤労統計による一般労働者の所定内労働時間平均154・3時間/月で計算すると時給1500円前後となり、現行の最低賃金がいかに低いかは歴然で、憲法25条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」など到底できません。

安倍「働き方改革」の矛盾を明らかにし、安倍政権の労働法制改悪に反対するだけでなく、働くルール(①男女差別や雇用形態による差別を許さない真の同一労働同一賃金の実現、②「どこでも誰でも今すぐ時給1000円にし1500円をめざす」全国一律の最低賃金制度の確立、③残業時間の上限規制や勤務間インターバ規制を定める長時間労働規制法の成立、④正社員への道を切り開く労働者派遣法の抜本改正等)の確立が求められます。

(4) 残業代ゼロ法の撤回、長時間労働の是正を

「残業代ゼロ法」は、労働時間規制が一切適用されない「高度プロフェッショナル制度創設」により「労働時間」という概念そのものを破壊するものです。これは労働時間管理の「自己責任」化(不払い残業や長時間過密労働)の動きを強めるもので、管理者が労働時間を管理する責任がなくなり、残業代や深夜・休日出勤手当を不要にする労働基準法の大改悪です。

大手広告代理店「電通」で、月130時間もの時間外労働を強いられていた女性社員の過労自殺が労災認定されました。この女性社員が自殺する1年半前と4ヶ月前にも「電通」は長時間労働の是正勧告を受けていたことも発覚しています。常態化した長時間労働の実態を追求し、企業の責任を明らかにするだけでなく、国の責任により、実効性のある長時間労働是正に向けた対策が求められます。

こうした事態を受けて、民進党、日本共産党、自由党、社民党の野党4党は11月15日、過労死や長時間労働をなくすため、残業時間の法規制などを盛り込んだ労働基準法改正案(長時間労働規制法案)を共同で再提出しています。

(5) 国の責任を地方に押し付ける「地方創生」

「人口減少・地方の疲弊に対応する」とした安倍政権の地方創生戦略は、国の財政誘導により地方自治の再編を進めるものです。5月には第6次地方分権一括法を成立させ、6月に閣議決定した骨太方針2016では、経済・財政を同時に再建するとして、自治体・公務公共サービスに「行革」を押しつけ、市場化と民営化をいっそう進めようとしています。

地方創生の名の下に政府がめざしているのは、新自由主義的な構造改革路線を地方でも推進することです。その先には、道州制導入の狙いもあります。この流れは、国の責任である社会保障や教育などの役割を放棄し、都道府県の持つ補完性・広域性、専門性の役割の縮小を狙っています。さらに「選択と集中」によって地域集約化、地域中枢連携が促進され、地方における周辺部の切り捨てと地域格差の広がりも強く懸念されます。

真の「地方再生」をめざすには、人口減少の真の原因が、不安定雇用や社会保障の切り捨てによって、若者の結婚・出産が困難になっていることに目を向ける必要があります。また、国や自治体の公務の役割を縮小させない方向こそ、地域の活性化と持続可能な地域社会を創り出す原動力になります。

2 「自己責任」の強化による社会保障切り捨て

(1) 社会保障における「自己責任」の強化

社会保障や社会福祉は、憲法25条にもとづき必要なサービスを国が責任をもって充足させる「必要充足」が原則です。しかし、1990年代後半からの「社会福祉基礎構造改革」により、社会福祉に市場原理や契約制度が持ち込まれ、公的責任が大きく後退しました。

2012年に成立した「社会保障制度改革推進法」は、社会保障費のいっそうの効率化を図るとして、利用者負担を増やす自助、社会保険料の負担を増やす共助を前面にし、国の負担である公助の割合を減らすという方向性をより明確にし、消費税率の引上げと社会保障のいっそうの削減を同時に進めていくことをめざしています。

その流れにより2014年4月から消費税率が8%へと上げられましたが、この増税による社会保障費の充実分はわずかに税率1%分の2.8兆円にすぎません。さらに安倍政権は、高齢者の人口増加などともなう社会保障費の「自然増」を「聖域なく見直す」と公言し、4年間で総額1兆3200億円も削り込みました。

(2) さらなる社会保障の改悪をめざす安倍政権

安倍政権は参院選に不利になるとみて、来年4月の消費税増税を2年半先送りしましたが、選挙後には「先送り」を理由に社会保障の改悪を言い出しています。その具体化として、医療、介護、生活保護などの制度改悪に向けた議論を社会保障審議会の各部会で始めています。

医療分野では、75歳以上の窓口負担の原則2割化や自己負担上限の引上げ、入院時の部屋代徴収、かかりつけ医以外の受診時の定額負担徴収、入院ベッドの削減・再編などを進めるために基準病床や医療機器の配置などについて審議し、年末までに報告書をまとめようとしています。

介護分野では、「要介護1、2」の人を保険給付から締め出そうという案を示していましたが、10月12日、総合事業への移行が約3割にとどまっているとして給付外しは見送りました。ただし、民間の家事代行サービスと比較して「保険給付の割合を大幅に引下げる」とした財務省の方針を示しながら「要支援・要介護度に応じて自己負担に違いを設ける」ことや介護報酬の「人員基準の見直し」を提起しています。

生活保護分野では、2017年度末に向け、就労自立給付金の創設をもとに「就労努力が足りない」という口実で保護費を減額する改悪が検討されています。

年金の分野では、賃金下がったらいくら物価が上がっても年金を切り下げるという年金制度改悪法案を臨時国会に提出しています。

(3) いのちと暮らしを守る真のセーフティーネットを

大企業に富が集中する一方、格差と貧困が広がり国民生活は深刻になっています。労働と生活を支えるはずの社会保障制度が十分機能しないために、いったん病気や何らかのアクシデントによって働くことができなくなった場合には、瞬く間に貧困状態に陥ってしまいます。国民保険料の滞納は336万世帯、後期高齢者医療制度は約24万人、保険証の取り上げは国保で125万世帯、後期高齢者では2万6千人にものぼります。生活保護世帯は2003年から13年までの10年間で約1.5倍にまで増加しました。特にリーマンショック以降の経済悪化、非正規雇用労働者の増加などにより、生活保護世帯における稼働年齢層の増加が見受けられます。これは社会保険などの社会保障制度がセーフティーネットとして機能していないことを意味しています。生活保護世帯の増加と、稼働年齢層受給者の増加を背景として、2013年に生活保護制度の見直しが行われ、「生活困窮者自立支援法」を成立させ、保護費の抑制と「自立」を強化するとして生活保護受給をも抑制しています。

いま、「権利としての社会保障」が大きく問われています。「保育所落ちた」「子どもの貧困」「重くのしかかる奨学金返済」「ワーキング・プア」「下流老人」など、全世代にわたって憲法25条の空洞化ともいえる状況が社会問題となっています。真のセーフティーネットは「自己責任論」による規制緩和、市場化・民営化ではなく、権利保障として憲法25条の理念をもとに、国と自治体の責任で行い、「網の目」が幾重にも張られることで、様々な生活上のリスクを回避するものです。

3 新自由主義的改革をめざし、国民生活を踏みにじるアベノミクスの矛盾と破たん

(1) アベノミクスがもたらした日本経済の危機

第2次安倍政権(2012年発足)は「アベノミクス」の3本の矢として「金融緩和」「財政出動」「成長戦略」を打ち出しました。2015年には「アベノミクスは第2ステージに移る」とし「ニッポン1億総活躍プラン」実現のための新3本の矢として「希望を生み出す強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心につながる社会保障」を打ち出しました。

安倍政権は有効求人倍率の改善など一部の指標を使い「アベノミクス」が成果をあげているとし「デフレ脱却は目前」などと宣伝しています。しかし、異常ともいえる金融緩和を続けているにもかかわらず、景気は減速しており「アベノミ

クス」の破たんはますます明らかになっています。

また、「アベノミクス」による「株高」を演出するため、危険な株式運用を倍増させたことにより、年金積立金管理運用独立行政法人が2015年度決算で5兆数千億円にのぼる巨額損失を出したことも明らかになりました。国民には「年金財政が苦しい」といって年金支給削減や保険料引き上げを押しつけながら、「アベノミクス」維持のために国民の財産と日本経済を危機にさらすなど許されません。

「アベノミクス」を中心として進められてきた経済政策は、貧困と格差をさらに拡大し、国民生活をいっそう困難にするものです。

(2) 財界・大企業の利益を追求する安倍政権

安倍政権は、日本を「世界でいちばん企業が活躍しやすい国」にするため、「規制改革」による産業競争力の強化と企業の「稼ぐ力」「収益力」の増大を目標に掲げています。経済財政諮問会議では、消費税増税、社会保障費歳出削減の一方で、法人税引下げを決定しました。さらに、産業競争力会議、規制改革会議でも規制緩和が打ち出されました。

このように、競争経済のグローバル化という新自由主義的改革が強引に押し進められることにより、ごく一部の企業と富裕層に富が蓄積しています。今年3月期の決算でも大企業（上場企業）の純利益は2年ぶりの増益となったと言われており、利益剰余金や準備金など、資本金10億円以上の大企業がため込んだ内部留保は15年度に386兆円に上ると試算されています。

さらに、「パナマ文書」等によって、大企業と富裕層がタックス・ヘイブン（租税回避地）に投資し、巨額な税逃れをしていた実態も明らかになりました。タックス・ヘイブンは「無税・無規制・秘密性」という特徴があり、ドラッグ売買・マネーロンダリング・人身売買・臓器売買など犯罪の温床となっているだけでなく、テロ支援や武器供与など戦争犯罪の温床ともなっています。さらに投機的な金融商品（サブプライムローンなどの証券化商品）の多くが規制なしに開発されるため、金融危機を招く大きな原因ともなります。「パナマ文書」は大企業と富裕層による税逃れの氷山の一角が判明したに過ぎません。タックス・ヘイブンの全貌を明らかにし、公正な富の再分配を追求していく必要があります。

大企業と富裕層が富を蓄える一方で、労働者の実質賃金は5年連続して下がり続けています。安倍政権の主張する「有効求人倍率の改善」も非正規労働者の求人増加によるものです。個人消費も冷え込み、戦後はじめて2年連続マイナスになりました。

中小企業の経営もますます厳しくなり、廃業が増えて中小企業の数も減少しています。1999年に483万7千社あった中小企業は、2014年には380万9千社となり、102万8千社も減少しました。このように日本経済が空洞化して地域経済の衰退が進み、労働者の働く場も失われています。年収200万円以下のワーキング・プアといわれる労働者が2014年には1139万人を超え史上最多となり、貧困と格差がいっそう広がり「社会の二極化」が急速に進んでいます。「大企業の利益が大きくなれば、国民におこぼれがまわる」という「トリクルダウン」論が誤りであることは明白です。労働運動総合研究所（労働総研）は今年の春闘で、内部留保をこれ以上増やさない経営に転換するだけでも、月5.9万円の賃上げが可能という提言を発表しています。大企業の内部留保を一部を活用した大幅賃上げこそ必要です。

また、低所得者層ほど負担が大きくなり、富の再配分機能を否定する消費税に頼らない税制改革の方向転換も求められます。そのための抜本的な改革として、大企業優遇税制を見直す、内部留保に課税する、所得税の最高税率を引上げる、高額株取引や配当への適正な課税等と合わせて、急増している軍事費予算を削減することにより、消費税増税は必要なくなります。さらには「中小企業への支援」、「認可保育所の増設」、「給付奨学金の創設」、「就学前の子ども医療費無料化」などの国民の切実な要求がいくつも実現します。

4 憲法を今こそ国民の手に

「第二の戦前」といえるほど、日本は戦後最大の岐路に立っています。これまでも、日米安保条約によって、政治・外交・経済面においてアメリカへの異常な従属状態をつくりだし、日本の財界と大企業の要求も加わり「構造改革」政策が今日まで追求されてきました。この政策により、日本経済や国民生活は急速に悪化しています。

こうした中、平和と民主主義、暮らしを守るよりどころになってきたのが日本国憲法です。しかし、この憲法が改憲の危機にさらされています。憲法を変え、国の形を変えて「世界でいちばん企業が活躍しやすい国」「アメリカとともに戦争できる国」にするのか、それとも「国民主権・基本的人権・平和主義」の3原則を掲げた憲法がいきる国づくりをめざすのか、日本は大きな転換点を迎えています。

(1) 戦争法廃止、改憲策動を許さない

昨年9月、戦争法（安保法制）が強行可決され、その具体化が進められています。安倍首相は、参院選では改憲を争点としなかったにもかかわらず、選挙後には「自民党改憲草案をベースにして、どう3分の2を構築していくかが政治の技術だ」と述べ、衆参両院の憲法審査会を動かして改憲案づくりを進めようとしています。

さらに、改憲にあたって「緊急事態条項」を発議する考えも示しています。緊急事態条項が発せられると、内閣は法律と同じ効力を持つ政令を制定し、地方自治体に命令して個人の基本的人権も制限できることになります。

また、2月8日の衆院予算委員会で高市総務相は、政府が判断した場合、電波停止を命じる可能性にも言及しました。これは「言論・表現の自由」を踏みにじり、さらに国民の知る権利を著しく侵害する違憲の判断と言わざるをえません。

(2) 戦争法具体化で「駆け付け警護」の新任務

政府は、11月15日、南スーダンの国連平和維持活動（PKO）に関し、今年3月に施行された戦争法＝安保法制にもとづく自衛隊初の任務として「駆け付け警護」を盛り込んだ実施計画の変更を閣議決定し、20日には陸上自衛隊の約130人が出発、21日には同国の首都ジュバの宿営地に到着します。残る220人は12月14日までに出発する予定となっています。従事する自衛隊は任務遂行に必要な武器使用が認められるため、南スーダンが「殺し、殺される」最初の例となる危険があります。

政府は、発表した実施計画に、①南スーダン政府の受け入れ同意が安定的に維持されている、②紛争当事者間の停戦合意などPKO参加5原則が満たされている、安全を確保しつつ有意義な活動を実施することが困難な場合は「部隊を撤収する」ことを加え、自衛隊員の安全が確保されるとしています。しかし、南スーダンでは2013年12月に大統領派と副大統領派との内戦が勃発して以降、武力による対立が深刻になっています。今年7月にはジュバで大規模な戦闘が起こり、300人を超える死者が出るなど治安が悪化し、政府軍が国連施設を攻撃し、国連や援助関係者をレイプ、暴行する事態も発生しています。自衛隊が新任務を実行すれば、政府軍との交戦も想定され、憲法が禁じる「海外での武力行使」につながる危険があります。

(3) 沖縄新基地建設に表れる安倍政権の危険な暴走

沖縄では一昨年の県知事選以来、衆院選、県議選、参院選と一貫して「新基地建設反対」の民意が明確に示されてきました。しかし、辺野古の埋め立て承認取り消しの撤回を求める国の是正指示に翁長知事が従わないとして、国が7月に起こした裁判で、福岡高裁那覇支部は「国防・外交上の事項は国の本来の任務であり、国の判断に不合理な点がない限り尊重されるべきである」「普天間飛行場の危険性を除去するためには辺野古埋め立てしかない」などと、地方自治を踏みにじり、安倍政権の主張を全面的に追認する不当な判決を出しました。沖縄県はただちに上告し、年度内にも判決が出される見通しです。

オスプレイ発着所となるヘリパッド建設が強行されている東村高江周辺では、参院選直後から自衛隊の大型ヘリまで投入した基地建設が強行に進められています。また、基地建設反対を訴える住民に対して、国家権力による力づくの排除が行われ、機動隊員による差別的暴言も問題となっています。こうした事態は、地方自治や沖縄県民の人権をことごとく踏みにじる憲法違反の暴挙であり、断じて許せません。米軍基地問題を沖縄の問題とせず、基地の縮小・撤去、日米地位協定の見直しをはじめ、平和と民主主義、地方自治を守るたたかいとして全国的な取り組みが求められています。

(4) 世界で広がる核兵器廃絶の声に逆行する安倍政権

昨年12月の第70回国連総会では、非同盟運動が進めてきた包括的核兵器禁止条約を求める決議がこれまでで最高の140か国の支持を集めました。また、効果的な核軍縮策を議論する国連核軍縮作業部会が2月に設置され、10月27日、国連総会第1委員会において「核兵器禁止条約」の制定に向けた交渉会議を開始する決議案が賛成多数（賛成123ヶ国、反対38ヶ国、棄権16ヶ国）により採択され、今年12月の国連総会本会議に諮られる予定です。

今回の採決に際して、日本はアメリカ、ロシア、イギリス、フランスの核保有国とともに反対票を投じ、世界唯一の戦争被爆国としての見識が問われています。政府はこれまでも「核抑止論」の立場から核兵器保有国の代弁を続けてきました。世界的にも核兵器廃絶の声が広がっている今、アメリカのオバマ大統領もその声に押されて、5月の広島訪問の際には「核兵器のない世界を追求する勇気を持たなければならない」と演説せざるを得ませんでした。核兵器廃絶への流れを止めないためにも、被爆国である日本が核兵器廃絶に向けた議論をリードする責務を果たすことこそ求められます。

（５）原発再稼働をめぐる状況と原発事故後に広がる不安

国民の半数が原発再稼働に反対しているにもかかわらず、安倍政権は、原発の輸出を成長戦略として位置づけ、川内原発1・2号機に続き、伊方原発3号機を再稼働させました。一方では、震災復興支援の縮小、原発被害の補償打ち切りを強行しようとしています。東日本大震災から、5年以上経過しましたが、原発事故は収束の目処が立たず、未だに避難者数も全国47都道府県、1147市区町村に約16万人にいたる状況となっています。

原発立地自治体周辺では「避難指示解除」が進み、帰還が促されていますが、避難者からは健康不安の声があがっています。9月14日に開かれた「県民健康調査」のあり方を議論する検討委員会では、甲状腺検査縮小についての議論もされています。子どもの甲状腺検査を含む「県民健康調査」は、「県民の健康を長期的に見守る」という名目で始まったにもかかわらず、わずか6年目で規模縮小の議論をすること自体が問題です。「検査の縮小」ではなく、公的に責任で検査を拡充し、甲状腺を含むその他の症例についてもしっかり把握することが必要です。

今後予想される南海トラフ大地震などの大災害から国民のいのちと暮らしを守るためにも、原発再稼働を前提とした政策を中止し、原発事故後の補償についての国の責任を明らかにしていくことが求められます。

（６）国民の生活を破壊するTPP協定

TPP（環太平洋経済連携協定）は、関税を原則撤廃させ、サービスなど取引の自由化だけでなく、ISD（多国籍企業が政府を訴え、自社に都合のよい経済制度に変えさせる）条項によって、経済、医療、保険、農業など国内産業や雇用に破壊し、あらゆる面で主権が侵害され、国民生活を脅かすものです。

今年2月4日に参加12ヶ国が調印し、参加国の国会での承認を経て批准に至ります。日本では世論の大半が、慎重審議を求めているにもかかわらず、4野党の反対を押し切って、自民・公明・維新は11月10日の衆院本会議でTPP承認案・関連法案の採決を強行しました。アメリカをはじめ、交渉参加12カ国の中で、批准をここまで急いだ国は日本の他にありません。きちんと情報公開がなされず、国民的な議論も合意形成もないまま、性急な審議・採決がなされたことは議会制民主主義を踏みにじる暴挙です。

安倍首相は、アメリカ・ニューヨークでのトランプ次期米大統領との会談やペルー・リマでのアジア太平洋経済協力会議（APEC）首脳会議、環太平洋連携協定（TPP）参加12カ国の首脳会議など、一連の会合の中でも異常なほどTPP発効に固執しています。アメリカのトランプ氏が大統領選中にTPPへの批判を公言するなか、リマでの一連の会合でもアメリカ抜きで経済連携協定づくりを模索する発言などがあったとされています。日本国内でもTPPに同意が得られていないのに、国際協議で発効に固執する首相の態度は異常としか言いようがありません。

（７）安倍暴走政治に追従する維新政治

安倍政権は、維新の会などの補完勢力と一体となり、改憲に向けた動きを進めています。維新の会は、沖縄辺野古新基地建設、TPPなど、安倍政権の主要政策を支持する態度を表明し、①高等教育までの教育無償化、②「道州制」などの「統治機構改革」、③「憲法裁判所」を憲法に明記するための改憲を打ち出しています。「高等教育までの教育無償化」などは、法律を作れば実現可能であり、国民の当然の要求を改憲に無理やり結び付けようとするものです。

維新の会は、これまでも表向きには「改革」を掲げ、反対意見を「既得権益」として徹底的に封じ込めるという強引な手法を進めてきました。苦しい生活の中にある労働者の現状への不満と「変化」を求める切実な願いをイメージ戦略により支持に繋げています。ごまかしの「身を切る改革」や公務員バッシングなどで、ポピュリズム的な成果をうたう一方で、裏では安倍政権と二人三脚で改憲策動を狙い、先んじて新自由主義的改革を進めようとしています。

安倍政権の暴走を増強させる維新政治の矛盾と危険性に対峙するには、幅広い層の市民の人々との共同が不可欠です。

5 新たな一点共闘の広がりによる新たな可能性

（１）新たな市民運動の発展と野党の共闘の広がり

安倍政権の暴走と同時に新たな市民運動の展望も生まれています。2011年3月の東日本大震災と福島原発事故を機に、脱原発を国民の声は大きく広がり、沖縄の新基地反対、TPP反対、労働法制改悪反対、秘密保護法反対、消費税増税反対など、それぞれの要求課題での「一点共闘」が大きく前進しました。その発展の上に、社会変革の新しい可能性を切り開いたのが、参院選での野党共闘の土台ともなった戦争法に反対する国民運動です。

この運動を通して、民主主義と平和憲法の意味が再確認され、さらに広範な市民団体が連携し、これまでにない国民的共同を実現しました。市民運動と労働組合運動、政党の新しい共同が生まれたと言えます。その共同の運動として取り組んだ「戦争する国づくり」廃止をめざした2000万署名は日本全国で約1600万人分を超えて集約されています。

この民主主義と平和を希求する国民1人ひとりの願いを大きな「数の力」として結集し、より深いところでの連帯を進めていくことこそ、政治と社会を変革していく大きな力となることが示されました。

(2) 改憲勢力が3分の2を超えたもとの展望

先の参院選では、自民・公明の与党が議席を伸ばし、維新の会などの補完勢力を加えて、改憲勢力が3分の2を占める結果となりました。しかし、その一方で4野党は選挙前に政策協定を締結し、32の1人区での統一候補擁立を実現し、11の選挙区で勝利を収めました。勝利に至らなかった選挙区においても、あと一步に迫る大健闘をした選挙区が多く生まれ、野党共闘が大きな前進を築く結果となっています。

また、争点が具体的ではっきりしている選挙区において野党統一候補が改憲勢力を打ち破っていることも大きな特徴点です。TPPによる農業破壊が問題となっている東北では、秋田をのぞく5県で野党統一候補が勝利しました。また、原発問題が争点となった福島では、前回の野党候補の合計票より約10万票増やし、野党統一候補が現職の法務大臣を破りました。基地問題が争点となった沖縄でも野党統一候補が圧勝しています。

参院選と同時に行われた鹿児島県知事選挙では、川内原発の再稼働反対を訴えた事実上の統一候補である三反園訓さんが現職を破って勝利しました。10月の新潟県知事選挙でも、原発再稼働が重要な争点となり、野党統一候補の米山隆一さんが原発再稼働を推進する自公推薦の候補を破って勝利しています。

これらの選挙結果から、一致する要求にもとづく市民運動と野党共闘が、安倍政権の暴走を止める大きな力を発揮することを示しています。

6 大阪府政をめぐる情勢

(1) 地方自治体としての役割を失いつつある大阪府

ダブル選挙後の松井府政と吉村市政は、表向きに柔軟な対話姿勢など若干の政治手法を変えながらも、市民いじめの「橋下政治」をそのまま引き継ごうとしています。昨年5月の住民投票で「大阪都ノー」の審判が下されたにもかかわらず、今年4月には府・市「副首都推進局」を設置し、「特別区(大阪市廃止)」もしくは「総合区」の賛否を問う住民投票を3年以内に実施しようとしています。「特別区」が賛成多数になれば、再度「特別区設置」の是非を問う住民投票も行うことも想定されます。

維新の会の狙いが「副首都」の名を借りたカジノやりニアの推進、ムダな大規模開発をすすめることであることは明らかです。カジノやりニアをいっそう進めるために、2025年の国際博覧会(万博)の誘致を掲げ、府・市と関西経済3団体で誘致を担う「2025日本万国博覧会誘致準備委員会」を発足させました。

その一方で、府民の安全・安心のまちづくりや教育・医療・福祉などの予算は抑制され続けています。教育現場では府立高校の統廃合、チャレンジテストによる競争の持ち込みなど、子どもたちが心も体も健やかに育つための教育が維持できない状況へ追い込まれています。府民の健康を守る府立病院への運営負担金も削減し、府民の健康実態にあった医療の提供ではなく経営最優先の病院へと変質されようとしています。また、反対の声を押し切って、公衆衛生研究所の大阪市立環境科学研究所との統合・独立行政法人化も決定しました。全国的に「公的責任で行う」として独立行政法人化が見送られてきたにもかかわらず、大阪府が強行に実施することは、公的責任である公衆衛生行政を大きく後退させるものです。

また、現在の福祉4医療(子ども、障がい者、ひとり親家庭、高齢者)の医療費を補助する制度の見直し(現行対象者の切り捨てと患者負担の引き上げ)も狙われています。この見直しが実施されると、受診抑制による重症化などの悪影響が出ることは必至です。府議会での質疑でも「窓口料金値上げと高齢者の対象外しをするな」(共産)、「受益者負担は現状維持で」(公明)、「月額上限額引き上げ抑制に一般財源の投入を」(維新)との意見が出され、松井知事は「できる限り負担を増やさない形でつくりあげていきたい」と答弁しています。市町村議会でも堺市や茨木市、泉大津市で負担増中止の意見書を採択しています。府民的な運動を広げ、見直し改悪を断念させることが重要です。

どの市町村に住んでいても「いのちと暮らしを守る」ということに差別化がおきないように市町村を支援することが、都道府県の重要な役割です。国が進めている道州制や中核市移行、さらには「選択と集中」による地域集約化、地域中核連携は、基礎自治体にすべての責任を押しつけ、国や都道府県の役割を放棄することにつながるものです。

(2) 深刻化する府民の生活

府民の生活は、全国に比べても非常に厳しい状況に置かれています。大阪府から人が出て行くという状況も深刻化し、首都圏への転入元で最も多いのが大阪府（22%）です。大阪府のGDP（2014年数値）は対前年比で+1.4%ですが、この数値は消費税の増税によるもので経済が活性化したものではありません。府民の可処分所得（個人の家計収入のうち、税・社会保険料等を除いた消費にまわせる所得）は、2007年より5兆円減少し、家計の支出内訳では保険・医療が増加し、食費やレジャー、教育等が減少傾向にあります。失業率は（2015年平均）全国3.4%、近畿3.8%、大阪府4.2%となっています。非正規雇用比率も全国35.5%に対して、大阪府は38.6%と高く、所得300万円以下の世帯数も全国平均以上となっています。小中学校の就学援助率も大阪が最多となり、生活保護世帯の占める割合は全国に比べ約2倍です。

(3) 私たちの職場の状況

2008年に策定された「大阪府財政構造改革プラン（案）」によって、職員の大幅な削減や業務の民間委託が進められました。業務は年々増えているにもかかわらず、業務量を無視して職員が削減され続けた結果、職員の時間外労働は増加の一途です。時間外勤務が360時間を超える職員が2012年度に比べ1.7倍に増え、500時間を超える職員は2倍となっています。これは職員数管理目標にもとづき、業務量を無視した人員削減を強行してきた期間であり、この間の人員削減がその原因であることは明らかです。

こうした状況の中、メンタルヘルスに支障をきたし、休職に追い込まれる職員も増え、職員が減らされたうえに、休職や退職を余儀なくされる職員が発生し、新しく採用された職員に仕事を教える余裕もなく・・・という悪循環が蔓延し、職員がやりがいを持って、健康で働きつづけられる状況ではなくなってきています。

職員健診でも受診者の半数以上が要観察・要医療となっており、職員相談で行っているストレス相談では前年に比べ128人増加し747人が利用しています。これは2011年から始まったストレス相談の件数では最多で増加率も最も多くなっています。

一方的な人員削減が強行される中、非常勤職員が増え、正規職員の仕事の肩代わりを担わざるをえない状況が生まれています。「昼休みがとれない」「時間外勤務の申請ができない」という声も聞かれ、非常勤職員の業務負担が増加しています。民間委託の強行で派遣労働者など委託労働者も増えています。同じ業務をする職場、同じ目標で業務を遂行する職場の中に、多種多様な雇用体系が増え、細分化され、全体の業務の把握や、臨機応変に助け合って業務を行うことが難しくなっている状況です。また、細分化された業務がこぼれ落ちないようにする責任は、削減されている正規職員が担われ、さらなる業務負担となっています。

そんな中、職員基本条例のもと行われている「相対評価」では15%の職員を必ず下位評価にしなければならないため、同じようにがんばっている職員が無理矢理下位評価に落とされ、職員はやる気を失い、疲弊しています。休職後の復帰者や子育て中の職員、退職前の職員を意図的に下位評価にするという事態も生まれています。府当局が実施したアンケート結果でも制度そのものに問題があることが明らかです。

府立病院は、橋下知事以降、運営費負担金が減らされ、収入を増やすため患者負担を増やしたり、賃金を抑制し、非正規雇用が増加するなど人件費を抑えています。受診患者数を増やす一方で、いっそう高度な医療が求められ、密度が強化されています。人員が足りず夜勤が増加し、月9回以上夜勤をしている看護師が半数近く存在します。職場からは「休みの日に研修に行かされる」「人員が足りない」「年休を取らせてくれない」「休みの希望ができない」等の切実な声が上がっています。コストを抑えるために、残業代が請求しにくい状況も出てきています。

十分な医療・看護をしたいと望んでいるにもかかわらず、働きがいに影響する事態になっています。ワーク・ライフ・バランスと言いながら、長時間過密労働が進行している実態の改善が求められます。

(4) 府人事委員会と府当局の賃下げ攻撃をはね返し、すべての労働者の賃上げを実現しよう

11月16日、総務部長は府労組連に対し、秋季年末要求にかかる最終回答を行いました。総務部長から示された最終回答は、要求に全く答えないどころか、来年4月からの月例給引下げ勧告を「今年4月に遡って減額調整する」という極めて不当な回答でした。府労組連の厳しい追及の結果、減額調整を期末・勤勉手当等に反映させないとしたものの、その不当性に何ら変わりありません。また、一時金（ボーナス）については、勧告どおり4月に遡って0.1月引上げ、年間

4. 3月にすると回答がありました。

府当局は、3年前には4月に遡るべき月例給の引上げを8ヶ月分値切り、2年前には給料表を2%引下げ、昨年は月例給引上げを見送りました。そして、今回の勧告を無視した4月に遡っての月例給引下げに対しては、何の根拠も道理も示すことができませんでした。こうした背景には「身を切る改革」と称して、公務員賃金をどこまでも削減し続け、とにかく職員・教職員の給料を「引上げたくない」という維新の会の政治的思惑があることは明白であり、職員・教職員の使用者としての責任を果たすという姿勢は微塵もありません。

アベノミクスの破たんが明らかになり、全国的に公務も民間も賃上げの流れが強まっているもと、これに逆行する大阪府の賃下げ路線は、職員・教職員の生活を悪化させるだけでなく、府内の民間労働者にも多大な悪影響を与え、大阪経済をいっそう悪化させています。また、労働市場において人材の確保を困難にすると同時に、職員・教職員のモチベーションをいっそう低下させ、大阪府の行政組織を衰退させることにもつながります。

府労組連は、今季の闘争で全職員署名に取り組み、1万981名分の署名を提出し、10日には150名の参加で決起集会を成功させ、翌日には府庁包囲宣伝を実施し、職場からのたたかいを進めてきました。

最終回答では、育児・介護にかかわる休暇制度等の改善に向けた回答が示されましたが、職員を無理やり下位評価に落とす相対評価制度や職員の異常な長時間労働、行政職2級・3級の最高号給滞留、非常勤職員の待遇改善などの山積する課題について、抜本的な解決につながる回答は何ら示されませんでした。

不当な勧告を行った府人事委員会と不当かつ無責任な最終回答を行った府当局に対し、厳重に抗議するとともに、引き続きすべての労働者の賃上げと府民と職員の生活を守る府政実現をめざすたたかいに全力を挙げます。

(5) No Union No Life 府職労結成70年の歴史のもと、みんなの力をあわせて未来につなげよう

府職労は結成70年を迎えました。結成当初から職員が健康に働き続けられる労働条件の実現と府民のいのちとくらしを守るたたかいを統一して運動を進めてきました。全国的にも牽引車の役割を果たし、住民共同の運動も重視して取り組んできました。この歴史と教訓、様々な蓄積を生かし、発展させていくことが求められます。

しかし、この大阪府の追い込まれた状況のもと「あきらめ感」や「組合に加入しても一緒」等々の声も聞かれ、労働組合として、とても厳しい状況に置かれています。このまま何もせず、あきらめて声をあげないでいることは、自分も含め、この先「労働者」として働かなければならない子どもたちをもさらに苦しい状況に追い込むこととなります。苦しいときこそ、1人で悩まず同じ思いを持った府職労の「仲間」と一緒に力を結集して、よりよい労働環境をつくり、府民にとって、よりよい自治体になるよう力を合わせましょう。

この間の「No Union No Life」「組織拡大がすべての困難を解決する」「ともに学び、考え、行動する」というスローガンのもと、府職労では青年・若手・女性組合員の活躍が目立っています。多くの先輩方が大切にされたことを次の世代に伝え、この苦しい状況をとともに乗り越えることでさらに進化した労働組合をめざしましょう。

III 運動の基調・重点課題

- 1 府職労の組織を強化・拡大し、未来に明るい展望を切りひらこう
- 2 貧困と格差をなくし、人間らしく「働くルール」の確立と雇用を守ろう
- 3 憲法をいかし守り、戦争法廃止、社会保障制度の拡充めざそう
- 4 いのちとくらしを最優先にする自治体づくりを住民との共同で進めよう
- 5 府関係職場に働くすべての労働者の賃金・労働条件の改善、働きがいある職場づくりをめざそう

IV 運動の具体化

- 1 府職労の組織を強化・拡大し、未来に明るい展望を切りひらこう

(1) 「組織拡大がすべての困難を解決する」を合言葉に、すべての職場で活動の強化を進めます。

- ① すべての組合員が組織拡大の必要性を感じ、自ら行動できるように、学習と交流の場を設けるとともに、対話を進めるためのリーフレットを作成します。
- ② 本部と支部の相互連携の気運を高め、すべての職場で分会・班体制の確立を進めます。
- ③ 組織の強化・発展のためには、青年部・女性部組織の強化が必要不可欠であり、青年や女性が参加しやすい学習会や交流会の開催を工夫し、青年・女性の参加比率を高める活動を進めます。
- ④ 勤労者通信大学「憲法コース」を活用した「府職労講座」を継続して開催します。
- ⑤ 新入組合員や青年・若手組合員などが基礎から労働組合について学び交流する場として「青年・若手職員のつどい」を開催します。
- ⑥ 大阪労連と関西勤労協がとりくむ「役員セミナー」に多くの若手・青年・女性組合員が参加できるよう系統的な取り組みを進めます。
- ⑦ 若手職員が仕事に対する思いや不安などを中堅・ベテラン職員と積極的に話し合える場を設けます。さらに、若手職員が自由な発想で議論に参加できるよう、青年部と連携して取り組みを進めます。

(2) 非正規労働者（非常勤職員・委託労働者・派遣労働者等）の要求実現に向けた組織強化を推進しよう

- ① 非正規職員が仕事に対する様々な思いや悩みを話し合えるようランチタイム集会を定例化させるなど、交流の機会づくりを進めます。
- ② 非正規職員の職場実態や要求を集約するための横断的な組織づくりをめざします。
- ③ 地域の非正規労働者の組織化をめざし、外部の労働組合などとの意見交換や交流を進め、組織化と共同を進めます。

(3) 労働組合を身近に感じられる機関紙づくりと宣伝活動を進めます。

- ① 身近なことから社会一般のこと、全国にはたかう仲間がたくさんいることなどを記事にし、親しみやすくかつ勉強になる機関紙づくりを進めます。
- ② 重要な情報や必要な情報が迅速に伝えられるよう宣伝活動に積極的に取り組みます。
- ③ 府職労ホームページの周知と充実を図ります。
- ④ 新春職場オルグや月初め宣伝、残業実態調査など、組合員をはじめ、職員の目に見える活動を進めます。

(4) 組合員のくらしを守る労働組合福祉活動の推進により組織の強化を図ります。

- ① 自治労連セット共済・火災共済・自動車共済・個人賠償責任共済制度への加入促進に取り組みます。健康告知該当者も加入できる「ほんまもんの助け合い」の制度の確立をめざし、セット共済への組合員60%加入を実現します。
- ② 退職後のくらしを応援する制度であるシニア共済への加入促進を退職者会と連携して取り組みます。
- ③ 府職労顧問弁護士による組合員のための法律相談を実施します。

(5) 府職労の位置と役割を発揮し、すべての労働者と連帯しよう

- ① 全労連、自治労連に結集し、先頭に立って奮闘するとともに、職場・地域での共同を広げます。
- ② 地区評議会を再編し、地域活動の強化、職場間の交流を進めます。

2 貧困と格差をなくし、人間らしく「働くルール」の確立と雇用を守ろう

(1) 安心して生活できる賃金と雇用を守ろう

- ① すべての労働者が働きがいがある人間らしい仕事のできる社会に向けて奮闘します。とりわけ毎月の府職労「働くルール」宣伝行動を継続してとりくむとともに社会情勢とも連動した宣伝行動にしていきます。
- ② 賃金・労働時間破壊をもたらす安倍「働き方改革」に反対し、残業時間の上限規制や勤務時間インターバルを定める長時間労働規制法などの成立に向け、幅広い共同のたたかいを進めます。

- ③ 首切り自由の「解雇の金銭解決制度」、過労死促進につながる「残業代ゼロ法案」などの労働法制改悪に反対し、ブラック企業規制法の制定や過労死等対策推進法の具体化を求めます。
- ④ 改悪された労働者派遣法による生涯派遣の固定化を許さず、派遣労働は臨時的・一時的なものに限定し、正規代替を許さない抜本改正を求めます。同一労働同一賃金、労働条件の均等待遇の実現など、非正規労働者の雇用と労働条件の改善をめざします。
- ⑤ 公務関係の非正規労働者の劣悪な賃金・労働条件などの実態を明らかにし、職場内外の「官製ワーキング・プアをなくせ」の世論と運動を広げた取り組みを進めます。
- ⑥ 貧困と格差の是正を求めるたたかいの最大の柱として、全国一律最低賃金制度の確立をめざします。全国どの地域でも時間額1500円実現に向け、今すぐ誰でも時間額1000円以上の大幅引上げを求める運動を進めます。
- ⑦ JAL不当解雇撤回闘争や自治体・公務公共関係職場の不当な雇い止め・解雇など労働争議の早期解決を求め、「首切り自由な社会」を許さず、大阪労連や争議支援共闘会議などが提起する支援行動に積極的に参加します。
- ⑧ 国連男女差別撤廃委員会やILO勧告をふまえ、雇用における男女平等の実現をめざします。間接差別の禁止や罰則規定など、男女雇用機会均等法を抜本改正し、実効性のある雇用平等法の制定を求めるとともに、女性の活躍推進法を真に男女平等に役立つものになるよう要求します。また、男女共通の時間外労働時間規制など労働基準法の改正を求めます。

(2) 2017国民春闘で雇用を守り、賃金の引上げを求めよう

- ① 「すべての労働者の賃上げと雇用の安定でこそ景気回復」の世論を広げ、大企業の社会的責任を迫り、莫大に増やした内部留保を労働者に還元させる運動を強めます。生計費原則にもとづくすべての労働者の賃金大幅引上げや「同一労働同一賃金」などの実現をめざします。
- ② 国民要求の実現に向けて、国民との共同を重視して、2017春闘を職場・地域から組合員参加で進めます。また、地域労連や地協などが提起する運動に積極的に参加し、地域の労働者や住民との共同を広げます。
- ③ 組合員全員が参加できる春闘をめざして、職場学習会やアンケート活動、要求運動、地域宣伝など、参加しやすい運動を追求します。
- ④ 情勢を学び、交流を深め、国民春闘の意思統一を図るために、2017春闘「学習と交流のつどい」を2月に開催します。

(3) 「公契約条例」の制定、公共サービスの充実をめざそう

- ① 大阪府に対して、公共事業や業務委託などで働く労働者の状況把握をはじめ、現行法や制度を活用した実効ある改善処置を求めます。また、公務の質を担保するため「大阪府公契約条例」の制定をめざす運動を進めます。
- ② 「公契約運動推進懇談会」などに参加し、業界団体や自治体、関係する企業・団体との懇談など、法や条例の整備へ向けた合意形成を図る運動を広げるとともに、学習会などの取り組みを進め、公契約運動の前進をめざします。

3 憲法をいかに守り、戦争法廃止、社会保障制度の拡充めざそう

(1) 憲法9条の理念を高く掲げ、戦争法廃止、改憲許さず平和とくらしを守る取り組みを進めます

- ① 憲法9条の「戦争放棄」「戦力不保持」の理念を守り、「平和的生存権」を基礎にした社会の実現をめざし、改憲阻止のたたかいを進めます。
- ② 政府が進める安保法制の整備・拡大による「戦争ができる国」への動きを許さず、解釈改憲、明文改憲に対して地方自治の立場から反対し、戦争法廃止をめざす運動に全力をあげます。安倍政権の暴走をストップさせ、戦争法廃止のための政権の実現をめざして奮闘します。
- ③ 沖縄・辺野古の新基地建設、東村高江のヘリパッドの建設など米軍基地の強化・押し付けに反対します。
- ④ 核兵器の廃絶をめざし、「核兵器禁止条約」の制定を求めます。
- ⑤ 原発再稼働や原発の海外輸出を許さず、廃炉推進と自然エネルギーの転換による原発ゼロ社会の実現、環境的に持続可能な社会のための運動を進めます。
- ⑥ 福島原発事故の早期収束と廃炉に向け、国民の健康と安全を守る立場での情報公開とあらゆる専門家の知恵と力を結

集するよう政府と東京電力に求めます。

(2) 憲法25条にもとづく社会保障制度及び公衆衛生の向上、拡充をはかります

- ① 「構造改革」の名のもとに「個人の自助努力」や家族や地域の「共助」の責任とする社会保障制度改革推進法の廃止を求めるとともに、地方財政削減からなる社会保障制度改悪に反対し、方針転換を求めます。
- ② TPPによる医療を含む生活全般の営利化と市場化を許さず、大筋合意の撤回、交渉からの撤退を求め、食料自給率の向上、水産農林漁業の充実発展、医療サービス向上など、国民の健康や安心、安全な暮らしを守り発展させることを求め取り組みます。
- ③ 消費税増税に反対し、国の責任による社会保障制度予算の確保を行う政策への転換を求めます。大企業への適正課税、ムダな公共事業の見直し、軍事費や米軍思いやり予算の削減、政党助成金廃止等による財源確保を求め取り組みます。
- ④ 税と社会保障による所得再分配機能の重要性と応能負担の原則にもとづき、実質的平等の確保の観点から、生活費控除原則を徹底した課税最低限引上げや資産所得課税の減税措置と扶養控除廃止の見直しなど、憲法や女性差別撤廃条約にもとづいた公的責任による税制の再構築を求め取り組みます。
- ⑤ 公衆衛生分野における市場化や公共サービスの切り捨てを招く「健康自己責任論」や骨太方針にもとづく政策に反対し、方針の転換を求めます。また、公衆衛生の解体につながる保健所と市町村保健センターの統合や事務移譲、公衆衛生研究所の統合・独法化、民間委託に反対し、公的機関として責任ある業務を進めます。
- ⑥ 憲法25条にもとづき国民の生存権を保障するナショナルミニマム（国民生活の最低限保障）として、生活保護制度が機能することを求めます。生活保護利用者の削減・抑制などを狙った改悪生活保護法による生活保護基準の引下げと保護申請手続きの厳格化、親族の扶養義務の強化などに反対し「最後のセーフティーネット」である生活保護制度の再生と充実のための抜本的改革を求めます。
- ⑦ 障害者の負担増加と権利主体に矛盾のある「障害者総合支援法」を廃止し、真に障害者の人権を保障し、自立を支援するための法整備と拡充を住民とともに進めます。
- ⑧ 低い給付水準と受給資格のハードルの高さを解消する最低保障年金制度の創設とともに、老齢年金の「物価スライド」による引下げ、年金支給額を低い方に調整する「年金の一元化」及び支給開始年齢の引上げ、「年金カット法案」に反対し、老齢年金及び年金制度全体の拡充を求めます。年金財源の株式運用に反対します。
- ⑨ 子どもたちの健全な成長が可能となるよう憲法と子どもの権利条約、子どもの貧困対策推進法の理念にもとづく実効性のある生活、教育・福祉制度の改善・拡充を求めとりくみます。
- ⑩ 「子ども・子育て支援法」による保育の市場化、公的保育の後退、保育条件の引下げや保育料の負担増を許さず、公的保育制度を守り拡充することを求めます。また、保育条件などの府条例化では、保育条件の悪化でなく公的責任により充実することを求めるとともに、子育て世代の保護者をはじめ、住民に広く働きかけ、共同した取り組みを進めます。
- ⑪ 国民の税・社会保障情報を一元管理し、負担増・給付削減を押しつけ、社会保障を「自己責任」の制度に後退させる「共通番号（マイナンバー）制度」に反対し、撤廃を求めます。

(3) 医療・介護制度の改悪に反対し、安心・安全な医療介護の拡充を求めます

- ① 国民健康保険制度への国庫負担の増額、保険料の軽減、低所得者の負担減免の拡大を求めるとともに、自治体の責任放棄につながる都道府県一元化に反対します。また自治体の一般財源からの繰り入れ制度の存続を求め、無保険者及び保険料滞納者に対する医療保障を求めます。資格証明書や短期被保険者証の発行の解消、強権的な差し押さえをやめさせ、権利保障としての国民健康保険制度の改善と拡充を求めます。
- ② 後期高齢者医療制度の保険料軽減措置の撤廃、70歳以上の高齢者の高額療養費の月額上限引き上げ、「高額介護サービス費」の月額上限引上げに反対し、必要な医療・介護が保障されるよう、国に対して医療保険、介護制度の改善を求めます。また、年齢によって差別化をはかる「後期高齢者医療制度」の廃止を求めます。介護保険要介護1、2の生活援助サービスの保険給付はすしに反対します。
- ③ 難病患者、小児慢性特定疾患患者の自己負担額増（特に重病患者、低所得者層）に反対し、重症度の区別なく適正な医療費助成が行われるよう求めます。患者申出医療制度や混合診療による保険外併用療養費の拡大に反対します。
- ④ かぜ薬や湿布薬の保険適用除外、保険診療の制限など患者負担増に反対します。地域医療構想を使った安易な受診調整、ベッド数削減に反対し、貧富の差なく誰もがが必要な医療が受けられる医療制度改善を求めます。自助・共助の地域包括ケアシステムではなく、公的責任による地域介護システムを求めます。国家戦略特区などによる混合診療の導入、

国民皆保険制度破壊に反対します。

(4) 大阪府の医療介護制度改悪や公立病院の統廃合に反対し、住民のいのちと健康、安全を守り発展を求めます

- ① 府立5病院は、府民のいのちと健康を守り、不採算医療や公的医療に責任を持つ自治体病院です。直ちに大阪府直営に戻すよう求めるとともに、運営費負担金の増額・充実を求めます。
- ② 自治体の住民福祉向上への責任放棄につながる国民健康保険制度の都道府県一元化に反対します。国民健康保険料の引上げ等住民負担増にならないよう、また保険料の減免制度が存続するよう求めます。
- ③ 大阪府独自の制度である福祉医療費助成制度（高齢者・障がい者・ひとり親・乳幼児）の削減を許さず、全国最低レベルの子ども医療費助成制度の拡充を求めます。国に対しても助成制度の復活、拡充を求めます。
- ④ 大阪府医療戦略会議に示される府・市病院の統合、府下自治体病院の廃止・再編の動きに対し、問題を明らかにし、自治体病院が住民のいのちと健康を守る公共的役割を果たすよう求め取り組みます。
- ⑤ 救急医療体制の強化・充実を求めます。第3次救命救急体制の整備予算削減の中止、運営費負担金の復活など、救命救急センターを府の責任で運営するよう求めます。
- ⑥ 国と自治体の責任により、大地震や津波など大災害における医療危機管理体制と、被災者への公的保障の充実を求めます。
- ⑦ 自治労連医療部会の活動と交流に積極的に参画するとともに、医労連や全医労との情報交換、共同闘争をいっそう推進します。また、大阪医療問題連絡会に結集し、住民とともに、良い医療・よい介護を求める取り組みを展開します。

4 いのちとくらしを最優先にする自治体づくりを住民との共同で進めよう

(1) 道州制・「地方分権」改革、「地方創生」押しつけに反対します

- ① 改憲と一体となった道州制、地方自治の破壊、社会保障の自己責任化に反対します。
- ② 大型公共事業推進と広域連携による「地域創生」政策の押しつけではなく、住民の総意にもとづく住民参加による地域おこしの推進による地方再生をめざします。
- ③ 「地方分権改革」などによる「義務付け・枠付けの見直し」や国から地方自治体、都道府県から市町村への事務・権限移譲の一方的な押し付けに反対します。
- ④ 地方交付税における「トップランナー方式」や交付税算定への「行革努力」の反映など、国による「行革」の押し付けを許さず、地方財政の拡充を求める取り組みを進めます。

(2) いのちとくらしを最優先にする安心・安全のまちづくりを進めます

- ① 東日本大震災や福島原発事故、熊本・鳥取地震、ゲリラ豪雨など相次ぐ災害からの復興・復旧に際し「いのちと暮らしを最優先にする社会」をめざし、自治体労働者の役割が発揮できる取り組みをすすめます。
- ② 地域の特性をいかしたエネルギー政策による地域経済の活性化と地元労働者の雇用確保などを中小業者等と共同して進めます。
- ③ 住民と職員のいのちを守る減災や防災対策の抜本的強化に向け、安全・安心の「防災まちづくり運動」を職場から住民共同を広げて推進します。
- ④ 大規模災害時に大阪府が先頭に立って指揮を執る体制を確立するとともに、全職員参加型の防災訓練を実施させるなど、より実践に即した取り組みに向けた運動を進めます。
- ⑤ 防災拠点になり得ず、府民・職員の利便性の悪化、業務の非効率を引き起こしている咲洲庁舎からの撤退を求め、大手前への集約庁舎の建設をめざして取り組みを進めます。

(3) 維新政治の実態を知らせ、地方自治を守り、住民が主人公の自治体づくりを進めます

- ① 「大阪都構想」や道州制など、地方自治を破壊する広域行政化制度に反対し、その問題点を広く住民に明らかにしていきます。

- ② 「行財政改革推進プラン（案）」（2015～2017年度）によるいっそうの自治体リストラ、無駄な大規模開発の推進を許さず、府政の実態などを知らせる出前講師活動を積極的に展開します。
- ③ 各地で行われる首長選挙においては、地方自治を住民の手にとりもどし、いのちとくらしを守り、働くものの生活向上を求め、要求実現の立場で取り組みます。

（４）「地方分権」改革の具体化を許さず、独立行政法人化や民営化に反対します

- ① 憲法で定められた「住民の福祉、くらし、公衆衛生の向上及び増進に努める」という自治体の責務の放棄につながる民営化や独立行政法人化に反対し、府が自治体の責務を果たすことを求めます。
- ② 府立公衆衛生研究所の大阪市立環境科学研究所との統合・独立行政法人化に反対し、住民のいのちと安全を守る重要な役割を担う研究機関として、府・市直営での試験・研究を継続・充実させる立場で取り組みを進めます。府立産業技術総合研究所と市立工業研究所の統合を許さず、両研究所をそれぞれの地域の特色を生かした技術の推進に役立つ研究所として発展させることを求めます。
- ③ 大阪府市場化テストや指定管理者制度など、府の業務の民間委託や市場化に反対するとともに、総務省通知などを活用し、制度の抜本的な見直しを求める運動を進めます。また、実態を把握するとともに、住民サービスや安全性の問題などを明らかにし、住民・利用者の立場ですべての住民の安全を守るべき公務の役割を確立させる運動を強化します。

（５）職員が誇りと働きがいを持てる職場づくりに取り組みます

- ① 職場から仕事を見直す運動を引き続き展開するとともに、住民との対話と共同を重視し、住民要求懇談会や自治研集会の開催を通じて、広範な住民運動の発展をめざします。
- ② 「全体の奉仕者」として、府民のいのちとくらし、安全・安心を守るという自治体本来の役割をはたせるよう地方自治や民主的自治体労働者論を学び、組合員 1 人ひとりが府政や職場の問題を考え、参加する活動を進めます。
- ③ 安倍政権による病院からの患者追い出し、病床削減、医療制限を内容とした医療・介護総合法の実現に反対します。「府立病院利用者・地域住民アンケート」に示された府の医療制度充実に対する利用者の声の実現に向けた政策、要求づくりを進めます。
- ④ 一致する要求の実現をめざし、幅広い住民や住民団体との対話と運動を進めます。

５ 府関係職場に働くすべての労働者の賃金・労働条件の改善、働きがいある職場づくりをめざそう

（１）府関係職場に働く職員の賃金・労働条件改善に向けて

- ① 大阪府と関連職場に働くすべての労働者の賃金・労働条件の改善をめざします。
- ② 賃金・諸手当の抜本的な改善を求め、誰でも行政職 4 級水準に到達できる給与制度の実現をめざします。とりわけ、行政職 2 級・3 級最高号級にいる職員の滞留解消をめざします。
- ③ 雇用の継続、賃金の引上げなど非常勤職員等の待遇改善を求めます。また、恒常的な業務を担っている非常勤等職員の正規職員化を求めます。
- ④ 相対評価の中止、「新人事評価制度」抜本的見直し、賃金反映の撤回を求めます。非常勤職員への評価制度導入に反対します。
- ⑤ 必要のない 2 部勤務体制（A 勤 B 勤等）をやめて、9 時から 17 時 30 分を基本に統一した勤務体制に見直すとともに、1 日拘束 8 時間（実働 7 時間）週 35 時間の勤務時間条例改正をめざします。
- ⑥ 業務量に見合った人員配置を求めるとともに、府当局が決めた「時間外勤務の上限規制（月 45 時間、年 360 時間）」の遵守を求めます。本庁での残業実態調査を年 2 回実施します。
- ⑦ 現業職員に対する国行 2 表水準の「技能労務職給料表」適用をやめ、「行政職給料表」の適用に戻すことを基本に賃金改善を求めます。
- ⑧ 現業業務の外注化は安易に行わず、府直営とすることを原則に当局対応します。一般職等への転任による欠員はアウトソーシングではなく、正規職員で補充することを要求します。
- ⑨ 病院機構職員の賃金・労働条件については、国立病院機構の給料表を一律に準拠することなく、職員の生活実態および専門職に見合った水準・諸手当となるよう抜本的に改善するよう求めます。大阪府による「運営費負担金」のいっそ

うの削減や採算主義の押しつけに反対し、経営を口実とした賃金抑制攻撃とたたかいます。

- ⑩ 誰もが主査級に任用され、医療職基本給表（三）の4級（医療職基本給表（二）、事務職基本給表は3級）の水準に到達できる給与制度を求めます。
- ⑪ 病院機構職員の欠員補充や人員増の取り組みを進め、時間外勤務を減らし、年休等の消化ができる業務量に見合った人員配置を求めます。助産師の計画的、安定的採用を求めます。
- ⑫ ILO看護職員条約にもとづき、夜勤交替制労働者の労働時間を1日8時間、週32時間、勤務間隔を12時間以上とすることなど、真のワーク・ライフ・バランスにつながる労働法制的抜本的改善をめざします。看護師等の「雇用の質」の向上の諸施策を求めた厚労省6局長通知を活用し、大幅増員と夜勤改善で、安心・安全の医療・看護の実現を進めます。

（2）働きやすい職場環境の改善、いのちと健康を守る取り組みを進めます

- ① 民主的諸権利に対する侵害に反対し、人間らしく働き続けられる諸権利の確保・拡充をめざします。諸権利の行使の実態等について職場アンケート等にもとづく点検活動を強化します。
- ② 誰もが年次有給休暇を完全取得できるように人員等の環境整備を図るとともに、病気休暇制度の改善、特別休暇の拡充をめざします。
- ③ 職場への「裁量労働制」の導入や勤務時間の弾力化について反対するとともに、労働法制的改悪反対、抜本的改善をめざします。
- ④ 定年延長など高齢期雇用については「雇用と年金の接続」を原則に、本人希望の尊重、安心して生活できる賃金保障を求めて取り組みます。再任用制度については、「希望者全員雇用」や賃金水準を上げるとともに、一時金支給月数や諸手当を定年前職員と同一にするよう求めます。
- ⑤ 長時間過密労働をなくし「いのちと健康を守る」取り組みを重視し、対政府闘争を進めます。また職場での労働安全衛生活動の実態を把握し、大阪府労働安全衛生協議会や職場の安全衛生委員会の活性化と安全衛生にかかる諸課題での具体的措置の検討・実施を求めます。そのためにも、労働安全講座等への支部・分会役員の参加など学習活動の強化と役員の育成を進めます。また、職場での労働安全衛生活動の交流と学習の場として、労働安全衛生学習交流会を定期的に開催します。
- ⑥ 職場のスペース狭隘部分の改善、耐震性の確保、アスベスト対策、安全対策の強化、IT対応の椅子・機の整備など、働きやすい職場環境の改善に取り組みます。
- ⑦ ストレスチェック制度を活かして、安心して働くことができる職場につながるよう具体的な措置を求めます。

（3）仕事と家庭を両立し、男女ともに働き続けられる職場の実現をめざそう

- ① 産前産後休暇の延長、育児時間制度の時間・期間の延長、子どもの看護休暇の改善、夜勤免除の延長など母性保護や仕事と子育ての両立支援の制度拡充に向けて取り組みます。育児休業は、所得保障の引上げや全期間支給、各種社会保険料の全期間免除、正規職員による代替の確保を求めます。また、実質的に継続雇用されている非常勤職員等すべての労働者への適用を求めます。
- ② 次世代育成推進法特定事業主行動計画にもとづき、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場の実現を求めます。また、今年策定された女性活躍推進法にもとづく特定事業主行動計画にもとづき、制度拡充等、より働きやすい職場環境の実現を求めます。
- ③ 育児のための短時間勤務制度については、安心して取得できる人員確保と職場環境の整備、正規職員での代替を求めます。また、育児にかかる現行制度の後退を許さない取り組みを強めます。
- ④ 長期介護休暇については、所得保障の引上げ全期間支給、期間の延長、正規代替の確保など改善をめざします。短期の介護休暇などの拡充を求めます。
- ⑤ セクハラ・パワハラ防止対策を強化する取り組みを進めます。パワハラ等による退職強要につながる行為をやめさせます。当局責任での教育・啓発と管理・監督体制の強化を求めます。

6 青年労働者の取り組み

今の青年は雇用が不安定な状況、ブラック企業による不当解雇やパワハラなど非常に厳しい状況に置かれています。また、最低賃金の引上げが進まない中、消費税増税や賃金引下げにより、青年の生活はより厳しくなっています。青年の雇

用・賃金の深刻な状況を改善し、1人ひとりが生き生きと活躍できる職場環境の整備を進め、青年の力を最大限に活かす運動を進めます。

（１）青年の暮らしを守り、働きやすい職場をめざして

- ① 初任給の大幅引上げをはじめ、青年層の賃上げをめざします。
- ② 「府民のためのいい仕事」「やりがいのある仕事」を気持ちよくできる職場環境の改善をめざし、青年の要求を集約し、実現をめざします。
- ③ 働きがいのある職場づくりや労働組合が身近に感じられる取り組みなど、参加しやすい活動をめざします。

（２）年間行事を通じて、楽しく学び・交流しよう

- ① 青年が気軽に参加ができるレクリエーションや学習会などの取り組みを進め、組織拡大につなげます。
- ② 労働組合の基礎知識や歴史などを学習し、労働者としての権利の確立・働きやすい職場づくりをめざすとともに、青年部から率先して地方自治研究を進めます。
- ③ 東日本大震災や熊本・鳥取地震をはじめ、大規模災害時に青年が果たす役割が大きくなっています。青年自らが府の防災について継続して考える機会づくりを行い、被災地支援や現地学習・交流にも積極的に取り組みます。
- ④ 年間行事を通して、「点から線」「線から面」の運動を大きく広げ、府職労運動の先頭に立って奮闘します。
- ⑤ 「府職労憲法コース」や「役員セミナー」「2017春闘学習と交流のつどい」「新入組合員・若手職員のつどい」などに多くの青年が参加できるよう取り組みを進めるとともに、青年部が中心となって学習の輪を広げます。

（３）戦争法の廃止をめざし、戦争のない平和な世界をつくろう

- ① 誰もが安心してくらすためには、核兵器や戦争のない平和な世界であることが前提です。青年の暮らしを良くするためにも、憲法や政治情勢を積極的に学習し、平和をめざす活動に参加します。
- ② 東日本大震災が発生し、未だに被災地の復興が進まない中、原発事故にとまなう放射能問題も大きくなっています。これ以上の被害を出さないためにも原発ゼロ運動を進めます。
- ③ 集団的自衛権の行使や戦争法強行など、安倍政権は戦争する国づくりを強行に進めています。青年や未来の子どもたちのためにも、憲法9条と戦争しない国を守り、憲法学習や運動に取り組みます。
- ④ 原水爆禁止世界大会など平和に関する取り組みに青年を代表派遣します。

（４）他団体の青年とのつながりを深めよう

大阪労連・大阪自治労連青年部をはじめとして、近畿ブロックの都道府県職各青年部などとの関係を強化するとともに、幅広い青年と交流しつながりを深めます。

7 女性労働者の取り組み

2015年9月19日未明、安倍自公政権により国民の半数以上が反対する「戦争法案」が強行採決されてから、1年3カ月。戦争法廃止のために「野党は共闘！安倍政権与党とその補完勢力を少数に」という世論と市民的な運動が広がっています。今年3月29日には戦争法が施行され、戦争できる国づくりへ現実的にも危険性がいっそう高まっています。このままでは自衛隊の任務が拡大され、「任務遂行」のための武器使用が可能になれば、自衛隊が戦後初めて「殺し、殺される」事態を引き起こしかねない状況になります。安倍政権によって強行採決された憲法違反の「戦争法」を許さず、日本を再び「戦争する国」にしない運動が求められています。

働く女性の現状は、年収200万円以下のワーキング・プアとよばれる層が、女性の4割と言われており、貧困化は深刻で「女性が輝く」には程遠い現状にあります。職場では、労働条件の悪化の中で職場環境は厳しくなり、妊娠、出産、育児と仕事の両立が困難な状況になりつつあります。仕事と家庭の両立がしやすい職場環境を整備し、男女平等で人間らしく働き続けられ、なにより日本国憲法の下で平和に安心して暮らせるよう、次のことを重点に運動を進めます。

（１）民主的な府政や住民本位の行政の実現をめざすたたかい

- ① 憲法改悪に反対し、「憲法9条を守ろう」の取り組みを中心とする署名や集会参加、「赤紙配布」等の活動に取り組みます。戦争法の具体化に反対し廃止を求めます。また、日米安保条約破棄、核兵器廃絶の運動も強めます。
- ② 保育制度の市場化を許さず、公的保育制度や学童保育の拡充を求めます。介護休業法の改正、公的介護保障の拡充を求めます。
- ③ 「男女雇用機会均等法」の間接差別の限定列挙をやめさせ、ポジティブアクションの義務化など均等待遇改善実現に向け、間接差別に対し実効ある規制を求めています。また、女性活躍推進法にもとづく特定事業主行動計画にもとづき、制度拡充等、より働きやすい職場環境の実現を求めます。
- ④ 「選択制夫婦別姓」「再婚禁止期間の廃止」などを柱とする民法改正の早期実現を求めます。
- ⑤ 府民の健康に大阪府として責任を持つため、府立5病院の府立直営を要求します。安全安心な看護に問題のある2交代制勤務の導入に反対します。ドーンセンターは、男女平等政策を推進する拠点施設として大阪府の責任で運営するように求めます。

(2) 賃金の底上げ、男女賃金格差の是正等、労働条件の改善をめざすたたかい

- ① 母性を守り、健康で人間らしく働き続けられる職場にするため、一日の労働時間短縮、深夜・休日・時間外労働の国際水準の男女共通規制（時間外労働は一日2時間、週5時間、年120時間）など労基法の抜本改正を求めます。労基法「女子保護」規定廃止にともなう労働条件の後退を許さない運動を強化します。
- ② 「育児のための短時間勤務制度」の取得による問題点を明らかにし、その改善を求めます。育児時間の時間と期間の延長をめざします。育児・介護を担う労働者が請求すれば、時間外労働を免除するよう求めます。
- ③ 非正規職員の母性保護や育児、介護に関する権利について正規職員と均等待遇にすることを求めます。
- ④ 産休の延長、妊婦の時間短縮など母性保護の拡充、すべての産休・育休の正規職員代替化、保育特休の復活、子どもの看護休暇拡大、介護休暇・介護欠勤制度の改善、更年期対策、女性検診の充実など女性の要求実現をめざします。
- ⑤ 大阪府次世代育成支援特定事業主行動計画にもとづく「男性の育児参加休暇」の取得促進など、子育て支援が実効あるものになるよう、安心して取得できる人員確保と職場環境の整備を求めます。
- ⑥ 大阪府男女共同参画条例を真に実効あるものにするため、幅広く女性団体と連携し、意見が反映できるように取り組みを進めます。
- ⑦ パワハラ防止指針を実効あるものにするとともに、第三者委員会を設置し、事象が発生したとき検証ができる体制が取れるよう求めます。

(3) 女性部の組織強化と独自の取り組み

- ① 平和・人権・福祉・暮らしなど女性の共通する要求実現をめざし、自治研活動を推進し、一致する要求で自治労連婦人部や母親大会連絡会など広範な女性との共同を広げます。
- ② 要求実現のため、組合員の拡大、組織の強化に取り組みます。女性が組合員の半数を占める組織実態をふまえ、役員・中央委員などの女性比率を高めます。また、次世代育成のため、若い女性組合員の参加比率を高めます。自治労連・全労連の強化発展に全力をあげます。
- ③ 女性労働学校を開催し、女性組合員との交流と労働問題の知識の向上を図ります。
- ④ 機関会議の確立・独自要求の交渉などを進めます。また、幅広い層の参加と若い役員の育成に努めます。
- ⑤ 支部・分会の枠を超えて、女性部として連帯して活動を進めます。

8 現業労働者の取り組み

「府財政構造改革プラン(案)」のもと、現業職場ではリストラによる業務の廃止、民間委託化方針にもとづく厳しい攻撃が続いています。国行(二)表準規の「技能労務職給料表」が適用とあわせて「技能労務職から一般行政職等への任用選考」が5年連続で実施され、約150名の現業職員が転任しています。技能労務職業務を一般職にする基本的な考え方にもとづき、いっそうの業務委託化・非常勤化が進められようとしています。

こうした当局による現業攻撃を許さず、行政職給料表への回復や前歴加算改善、2級・3級帯留問題の改善など、現業職員の賃金改善、職場・労働条件の向上など、安心して働ける職場づくりを基本に取り組みを進めます。

(1) 当局による「行革」路線に反対し、現業業務と職場・人員を守るたたかい

- ① 職員・府民サービス切捨て「行革」路線に反対し、責任をもって仕事ができる現業業務の直営維持、職場を守るたたかいを進めます。
- ② 退職後の不補充や安易な非常勤化に反対し正規職員補充と業務に見合った人員の配置を求めます。
- ③ 施設・庁舎などの建設や移転にあたっては、当局による一方的な実施を許さず、現業職場の切捨てや民営化を許さない取り組みを進めます。

(2) 賃金・任用制度の改善を求める取り組み

- ① 不当な「技能労務職給料表」の適用をただちに中止し、行政職給料表への回復、前歴加算改善、2級滞留問題など賃金の抜本的改善をもとめます。初任給改善、主査級以上への格付けの実現等を求めて取り組みます。
- ② 一時金削減・賃金抑制反対、昇格延伸の損失回復、特勤手当の改善を求めて取り組みます。
- ③ 勤評・成果主義賃金制度に反対し、給与制度への能力・実績の反映の強化を許さない取り組みを強めます。
- ④ 全国の自治体でも「行2表」など、現業職員に対する差別的賃金制度導入の動きが強まっています。政府・総務省による現業賃金攻撃に反対し、全国の現業のたたかいに連帯します。
- ⑤ 「再任用制度」の運用にあたっては、「希望者全員任用」と「定数外取り扱い」を求め、新規採用者を要求し、労働条件を守るため奮闘します。

(3) 労働条件の改善の取り組み

- ① すべての現業労働者が働きがいのある職場づくりをめざし、職場環境の改善に取り組みます。
 - 1) 老朽化した施設の改善や執務室の机の配置、作業実態にみあった被服の貸与など、職場から上がっている声を実現するため、当局交渉を強めます。
 - 2) 総務サービスに関連したパソコンの現業職場へ配置等にあたっては、職場の声を反映させ、特に障害を持つ職員への配置については、自らが操作できるような機種を選定など、現業職員の負担にならないよう配慮することを求めます。また視力障害を持つ職員のパソコンについては、本人のプライバシー保護について対策を講じるように求めます。
- ② 安全衛生体制強化、事故防止の充実など、安心して働ける環境を要求します。
- ③ 公開・公募の公正な採用を要求します。本人希望を尊重した人事異動・職変など、民主的で明朗な人事の実現を求めます。

(4) 組織拡大・強化の取り組み

- ① 現業職場に働くすべての労働者と対話し、要求集約と、府職労運動への参加呼びかけを通じて、組織の拡大に全力をあげます。
- ② 当局との団体交渉を強めるとともに、労働協約の活用と充実に努めます。
- ③ 現業職場要求と職場の実態を把握し運動に活かすために、賃金・労働条件のアンケート活動に取り組みます。
- ④ そのときどきの課題や要求に対応できるように学習会を重視し支部や地区評の協力も得ながら、1人でも多くの組合員が参加できるように工夫した会議をかいさいします。
- ⑤ 現評執行体制を図り、職場オルグ、教育宣伝活動の充実、支部・分会現評への協力・支援を強めます。
- ⑥ レクリエーション活動に多くの現業職員の参加を呼びかけ、交流を深めます。