

全厚生第51回中央委員会議案

〔第1号議案〕2010年春闘方針（案）

はじめに～労働者の誇りと希望をもって、たたかう	1
I 国民春闘で前進を	2
II 情勢の特徴	3
III たたかいの基本方向	5
IV 不当解雇の撤回、雇用確保、安心できる 年金・社会保険制度の確立めざす取り組み	7
1. 不当解雇の撤回、雇用確保めざす取り組み	
2. 日本年金機構での新たな取り組み	
3. 全国健康保険協会での取り組み	
4. 「安心年金つくろう会」の活動の前進を	
V 重点課題と取り組み	12
1. 人間らしく働くルールを確立する	
2. 国立福祉施設の拡充をめざす	
3. 独立行政法人（研究所）の取り組み	
4. 厚生科学研究の拡充をめざす	
5. 労働基本権の回復、公務員制度改革の取り組み	
6. 改憲を許さず、平和を守る取り組み	
VI 組織の強化・拡大の取り組み	17

〔第2号議案〕

2009年度一般会計中間決算報告及び補正予算（案）

第2号議案は、別途提案します。

〔資料〕

2010年国公労連統一要求

19

はじめに

～労働者の誇りと希望をもって、たたかう～

国民春闘で、たたかう

こんな社会でいいはずはない。誰もが、そう気づいている
この国のあり方を変える。労働者・国民の力で歴史をつくる
働く者の統一した力、団結の力で、仲間の笑顔を取りもどす

国民春闘の旗を高くかかげ、新たなたたかいを開始する
さあ、意気高くたたかい、労働者としての決意を示そう

道理ある要求をかかげ、国民とともに、たたかう

全厚生64年の歴史で大切にしてきた原点は、憲法25条
憲法を胸に刻み、憲法を活かす立場で主張していく

社会保険労働者の雇用を守り、必ず希望を見いだす
社会福祉施設の現場から、福祉の心とは何かを語る
厚生科学研究の使命を国民の視点に立ち、示していく
国民の幸せに生きる権利を守る－これが全厚生労働運動の使命

たたかいはの輪を広げ、未来を拓く

不当解雇を撤回させ、雇用と生活、労働者の誇りを守る
政治の中身を確実に変える。国民・労働者の怒りを力に
たたかってこそ、労働組合。一步一步、要求を前進させる

反撃の大きな流れをつくる－国民とともに前進させよう
揺るぎない決意を固める－社会保障行政を担う者の誇りをかけて
正念場の瞬間（とき）－共同の輪を大きく広げ、たたかい抜こう

I 国民春闘で前進を

全労連は、「変化をチャンスに、貧困と格差の解消、内需拡大」を春闘スローガンに、「目に見え、音が聞こえる」2010年春闘をたたかっています。全厚生は、この国民春闘に結集して、たたかいます。

1. 国民春闘でめざす中心課題

第1には、政権交代という政治変化のチャンスをいかした攻勢的なたたかいで、雇用・生活の安定を求める要求運動を前進させます。

第2には、政治の変化をより確実にするため、労働者・国民の切実な要求にもとづく共同を広げます。暮らしを改善するために、憲法を活かし、国民本位の行政と政治を求める世論をつくり、かつ夏に行われる参議院選挙に向けて、政治の中身を変える取り組みをすすめます。

第3には、大企業の横暴を告発し、賃上げ、雇用確保への国民的支持を広げ、この間、財界が推進してきた労働者を犠牲にする施策を変え、内需中心の社会への転換をめざし、共同の力で、政府、財界・大企業に迫ります。さらに、統一闘争を力に、職場・地域から要求実現に執念を持ってたたかいます。

2. 国民春闘を全力でたたかう

全厚生は、10春闘で次の取り組みをすすめます。

①昨年末、長妻厚生労働大臣は、社会保険庁の廃止に伴って、525人の職員を国家公務員法第78条第4号により分限解雇を行いました。この道理のない分限免職処分の撤回・雇用確保のたたかいを組織の総力をあげてたたかいます。

②国民春闘で、全厚生のすべての仲間たちの要求前進と憲法25条を活かす厚生労働行政の確立のために、「国民の中へ、国民とともに」の立場でたたかいます。労働条件の改善、働くルールの確立をめざします。本省、社会福祉、試験研究機関、独立行政法人、全国健康保険協会の各職場、そして1月に設立された日本年金機構を加えたすべての職場から、取り組みを強めます。

③すべての労働者の生活改善をめざし、職場の仲間とともにたたかいます。地域の中で、官民一体のたたかい（公務労働組合と民間労働組合がともにたたかう）に結集します。

Ⅱ 情勢の特徴

1. 国民の力で、政治の中味を変える

国民・労働者の怒りと行動を結集すれば、政治は必ず変わります。自公政権を主権者の意思で退場させたことは、労働者・国民にとって歴史的経験となりました。その結果、「構造改革」が大手を振ることは、もうできません。政権交代後の現在、政治の中味を変える激しいせめぎ合いが続いています。鳩山政権は、政権公約の先送りやビジョンなき政策によって、国民の期待を裏切る事態も目立っています。雇用破壊を止めさせ、貧困と格差をなくし、社会保障を拡充させ、国民生活を少しでも良くするには、引き続き、要求に根ざす国民の世論と運動の力がカギを握ります。このエネルギーこそが、政治の中味を変える確かな力になるのです。すなわち、今が要求を前進させる絶好のチャンスなのです。またとない歴史的な瞬間、この時代を受け止め、攻勢的にたたかいます。

2. 鳩山政権の危険な国づくりを許さない

鳩山政権は、2つの顔を持っています。行き過ぎた構造改革に反対する国民に優しい顔、そして、国会改革、政治主導、地域主権などの「改革」によって、危険な国づくりをすすめる顔です。今、財界の野望に押され、後者の政策が色濃く出てきました。この流れは、国民の基本的人権を保障したり、民主主義が花開く方向とは逆行します。当然、公務破壊に連動し、公務労働運動への攻撃が強まることは必至です。この通常国会では、官僚答弁や内閣法制局長官の答弁を禁止する国会法改定案が審議されます。この法案は、政治主導を売りにして、内閣法制局長官の見解を封じ込めることが目的です。憲法解釈を意のままにし、憲法9条の解釈改憲を推し進めることがねらわれています。10国民春闘で、こうした危険な国づくりを許さず、国民の共同のたたかいを前進させなくてはなりません。

3. 国民本位の年金・社会保険行政めざすたたかいの開始

社会保険庁改革が始まって実に5年半。この改革は、社会保険行政の事業運営の民営化攻撃です。常に政局となる大仕掛けの攻撃に対し、社保庁バッシングをはね返し、年金記録問題では専門性を活かし、懸命に業務に従事し、「安心年金つくろう会」の活動を広げ、雇用確保のたたかいに全力を挙げ、かつ日本年金機構での組合活動を準備するなど、総力をあげてたたかいました。

鳩山内閣は昨年末、社会保険庁を廃止・民営化し、日本年金機構を発足させました。これと一体で、長妻厚生労働大臣は、525人の職員に対し、国家公務員法第78条第4号による分限免職を強行しました。国の行政機関の改廃に伴う分限免職は、45年ぶりの発

動です。これは、公務員として、定年まで働き続ける権利が侵害され、同時に生活の基盤である収入を奪う過酷な処分です。しかも、政権公約を投げ打って民営化を強行し、国策による強制解雇を行うという暴挙は、断じて許せません。1月18日には、31人の組合員が分限免職処分の取り消しを求めて、人事院に「不服申立て」を行いました。たたかいは、新しい段階に入ります。分限免職処分の撤回・雇用確保、国民本位の公的年金制度の確立めざすたたかいを、決意新たに開始します。

4. 憲法25条活かす社会保障制度の再建を！

これまで構造改革路線が、社会保障制度の改悪・解体を迫り、社会保障を担うべき厚生労働行政が機能をマヒさせてきました。貧困と格差の正体は、自己責任などではありません。原因は、社会的な責任であり、社会問題なのです。それ故、一人ひとりのレベルで解決することはできません。

「構造改革」によって壊された雇用、暮らし、社会保障、地域社会を再び取り戻し、元気な姿にもどすこと、これは国民共通の願いです。貧困な社会を変え、生活危機を突破するために、社会保障のたたかいを前進させることです。その担い手は、労働者・国民です。とりわけ労働組合は、推進者の役割を果たすことが期待されています。

憲法25条を活かす社会保障制度の再建は、年金、医療、介護保障、生活保護などを含む総合的な政策として練り上げ、国民が主人公の政治をめざすたたかいと結びながら、国民・労働者の総意でつくりあげる大事業です。国民春闘で、この課題を前進させましょう。構えを大きく、新しい福祉国家をつくる展望を持ちながら、意気高くたたかいましょう。

Ⅲ たたかいの基本方向

人間らしく生き、働くために、労働組合の出番です。なぜなら、この課題を真正面に据えてたたかう組織は、労働組合以外にないからです。10春闘で、すべての支部が決意新たに現状を前向きに打開し、誇りと希望をもって働き続けるために奮闘します。

1. 職場を基礎に、要求に根ざしてたたかう

要求の確立は、たたかいの出発点です。職場での要求づくり、練り上げる取り組みを、職場を基礎にすすめます。労働条件、労働環境を厳しくチェックし、全ての職場で労働条件の改善の課題を鮮明にします。活動は、「みんなで討議し、みんなで決め、みんなで行動（実践）する」ことが何よりも大切です。

〔要求して始めて、労使対等の立場になる〕

労働者が要求してこそ、労使は対等の関係になります。使用者には、労働者の暮らしと雇用を守る責任があります。しかし、処遇改善や時間短縮の要求をあきらめたら、使用者はその責任を自覚しません。使用者は、労働組合が要求して始めて、労働者の雇用や暮らしについて、真剣に考えるようになるのです。

〔要求することで職場の活力も生まれる〕

労働組合が職場の切実な要求をかかげて、使用者に迫り、使用者も真剣に応える努力をすれば、その中から職場改善の知恵が生まれます。職場の活力も生まれます。労働組合が生活と労働条件改善を積極的に要求し、「緊張感ある労使関係」をつくってこそ、活力ある職場が出来ます。職場の様々な問題を建設的・積極的に提起することが大切です。

2. 団体交渉で粘り強く、たたかう

切実な要求の実現をめざし、本部・支部が一体で取り組みます。全厚生は、2010年統一要求を第51回中央委員会で決定し、厚生労働省に提出します。10年3月～6月までの間で、支部交渉を積み上げ、本部段階の交渉を配置します。

具体的な団体交渉は、春闘の重点要求での大臣官房人事課長交渉、社会福祉支部の重点要求での施設管理室長交渉、試験研究機関支部の重点要求での厚生科学課長交渉を配置します。全国健康保険協会との団体交渉を行います。日本年金機構との団体交渉の基本ルールを確立し、要求前進をめざします。

3. 国公労連の統一要求を掲げて、たたかう

国公労連は2010年1月29日（金）、第134回拡大中央委員会で「10年春闘方針と2010国公労連統一要求」を決定しました。統一要求は、①国民本位の行財政・司法の確立と要員確保等について、②民主的な公務員制度と労働基本権の確立について、③賃金・昇格等の改善について、④労働時間短縮、休暇制度改善等について、⑤男女平等、母性保護等について、⑥健康・安全確保等について、⑦非常勤職員の処遇改善について、⑧独立行政法人の運営等について、と国公労働運動のすべての仲間を視野に入れ、基本要求を網羅しています。これらの要求を積極的にかかげ、使用者である政府及び人事院に対し、「誠意ある回答」を粘り強く追及します。公務員の働くルールの確立をめざし、国公労連に結集してたたかいます。

4. 「21世紀国公大運動」に結集する

国公労連は、新たな政治状況のもとで、2010年春闘を反転攻勢の跳躍台と位置づけ、憲法を暮らしにいかす「21世紀国公大運動」を軸に、「国民の中へ、国民とともに」のスローガンの下で、国民本位の行財政・司法の確立をめざしています。

特に、市民対話集会や地域宣伝をすすめる「総対話MAP」運動を継続して取り組む方針です。この方針に沿って、暮らしを支えるために、行政サービス拡充への支持と理解を広げるために、国民との対話をすすめます。全厚生は、国民本位の社会保険行政、社会福祉、厚生科学研究をめざし、宣伝・対話し、憲法25条の活きる厚生労働行政の確立をめざします。

Ⅳ 不当解雇の撤回、雇用確保、安心できる年金・社会保険制度の確立めざす取り組み

1月18日、人事院に対して31人の仲間が分限免職処分を取り消しを求める「不服申立て」を行いました。申立者は、秋田6人、東京2人、愛知4人、京都14人、香川1人、愛媛4人の組合員です。全厚生は、道理のない処分を取り消しを求めて立ち上がった組合員を全面的に支援し、処分を取り消し、雇用確保めざし、総力をあげて取り組みます。

国公労連は、最重要課題に位置づけ、ナショナルセンター・全労連も全力で支援します。中央でも地方でも、たたかいの主人公である当事者（本人）、たたかいの主体である全厚生の決意を示し、支援の輪を大きく広げてたたかいます。今後の裁判闘争も視野に入れ、各県での支援体制を確立させる取り組み、たたかいを支える財政活動の取り組み、さらには、全国的な支援体制の確立を展望して取り組みます。不当解雇撤回、雇用確保のたたかいは、日本年金機構の体制や運営の抜本改善、国民本位の公的年金制度の確立を求めるたたかいと一体です。 「安心年金つくろう会」の活動も全国で前進させて、共同を広げます。

1. 不当解雇の撤回、雇用確保めざす取り組み

全厚生は、処分を取り消しを求めて立ちあがった組合員を全面的に支援するために、全厚生労働組合を「全厚生不当解雇撤回闘争団（＝略称・全厚生闘争団）」（仮称）と位置づけて、たたかいます。

（1）たたかいを支える体制をつくる

①不当解雇撤回のたたかいを支えるために、「全厚生闘争団を支える会(仮称)」をつくります。当事者である組合員の生活を支え、たたかいを前進させる財政を確立するため、広く会員を組織します。この会の事務局は、全厚生が担います。

②今後、不当解雇撤回闘争を支援する共闘会議(仮称)の確立をめざします。各県労連との協議を基本に、当事者が居住する県段階での支援共闘会議の確立をめざします。この共闘会議は、労組や団体によって構成します。その上で、各県の支援共闘会議を束ねる全国的な支援共闘会議の確立をめざします。

③国公労連のつくるサポート弁護士ネットの援助を受けて、人事院への申立者のいる県は、代理人となる弁護士を立て、共同の力で取り組みます。同時に、裁判提訴も念頭におき、全国弁護団会議を確立し、闘争勝利にむけた検討・研究、交流を行います。

（２）人事院に対する取り組み

人事院に対する「不服申立て」を行った以降、公平審査の手続きは、①審査請求の受理、②公平委員会の設置、③処分者の答弁書の提出、④請求者の反論書の提出、⑤口頭審理、⑥調書・意見書の提出、⑦判決と続きます。各公平委員会が社会保険庁改革、処分に至る事実経過を正確にとらえ、公正な判決を速やかに出すように、人事院に対する要請を強めます。

（３）雇用確保めざす取り組み

日本年金機構は、国民の信頼回復が至上命題にもかかわらず、５割が非正規職員であり、かつ正規職員の１割強が外部からの採用者となっています。その上、採用辞退が相次ぎ、多数の欠員状態でスタートしています。国民に対するサービスを確保し、年金記録問題を解決するためには、業務経験を積み、専門性ある元社保庁職員を今すぐ正規職員として採用することが最善の方策です。この観点から、安定した雇用を確保するために、厚生労働省、日本年金機構に対する要請、団体交渉で雇用確保を迫ります。とりわけ、年度内での取り組みを強化します。

（４）たたかいの支援の輪を広げる

- ①春闘期の様々な行動・集会等に参加して、たたかいの支援を訴え、不当解雇の撤回支援のビラ配布・宣伝行動を行います。
- ②年金機構・年金事務所の要員不足等の実態を社会的に告発する取り組みを強めます。そのため、年金機構の「ウォッチング」を日常的に行います。この活動を力に、日本年金機構の問題点を明らかにして、国民に知らせる取り組みを行います。
- ③支援共闘会議の確立や闘争財政の確保をめざし、労組や諸団体への要請行動を実施します。全厚生のない県の春闘行動や学習会などにも参加し、支援要請を行います。
- ④安心できる年金制度と業務運営体制の確立は、不当解雇を撤回させるたたかいと一体のものです。「安心年金つくろう会」の宣伝行動や学習会、シンポジウムなどに結集します。

（５）闘争を支えるカンパ活動

人事院への「不服申立て」後のたたかい、今後の裁判闘争も視野に入れ、たたかいを前進させるために必要な財政を確立するカンパ活動に取り組みます。このカンパ活動は、国公労連規模でも取り組み、地域の実情に応じて、他労組等へも働きかけます。国公労連・全厚生が共同で作成するリーフ「不当解雇の撤回をめざして」(仮称)を活用して、学びながら取り組みます。

（６） 不当解雇の撤回を求める要請行動

不当解雇の撤回、安定した雇用の確保を求める要請行動を国公労連規模で展開します。全厚生は、この取り組みの成功のために全力を尽くします。

- ①長妻厚労大臣に対する不当解雇撤回、安定した雇用の確保を求める抗議・要請ハガキ行動を実施します。
- ②日本年金機構、年金事務所に対して、業務体制の確保、年金業務の専門性確保などについての要請行動を行います。また、地方厚生局に対して不当解雇撤回、安定雇用の確保の要請を行います。これらの取り組みと併せて、日本年金機構の職員や利用者に向けた宣伝行動を実施します。
- ③人事院地方事務局に対して、分限免職取り消し請求の迅速な審理と公正な判定を求める要請を行います。

（７） 全厚生不当処分撤回闘争で必ず勝利を

社会保険庁は、一昨年９月３日、東京、大阪、京都で「無許可専従行為者」、「無許可を惹起させた者」及び管理者ら４１人に対して、減給などの懲戒処分を行いました。京都支部でも２人の組合員が処分を受けました。京都協議会（京都支部）は、不当な労働組合攻撃であることを確認し、昨年２月２７日に処分取消しを求めて、京都地裁に提訴してたたかってきました。毎回、傍聴行動では１００席の大法廷を満席にして奮闘しています。６月２５日には、「全厚生不当処分撤回闘争を励ます会」を結成し、支援の輪を広げてたたかっています。この裁判闘争は、公務員労働組合の基本的な権利、組合活動の保障に関わる根本問題を問う重要な裁判です。この不当処分を撤回させるため、裁判勝利のためにたたかいます。

２． 日本年金機構での新たな取り組み

（１） この間の就業規則の確立、３６協定締結の取り組み

日本年金機構の業務がスターとした１月４日、各事業場で、３６（サブロク）協定の締結や就業規則等の確定のために、労働基準法に基づく労働者代表の選出が行われました。全厚生は、１６の分会で過半数労働組合となり、日本年金機構本部では、北畠書記長が投票で労働者代表に選出されたのを始め、４５の分会で全厚生組合員が労働者代表に選出されました。その上で、就業規則等に対する意見書と付帯事項の提出、３６協定の締結と一斉休憩の適用除外の協定を締結しました。各支部が年末・年始での意思統一を行い、働くルールを確立し、労働条件を改善するスタートを切りました。

（２）業務体制の確保、労働条件改善の取り組み

日本年金機構は、発足時から大量の欠員を生じさせ、業務運営の混乱をもたらしています。欠員補充・業務体制の確保は、喫緊の課題です。職場実態を把握し、改善の取り組みを直ちに開始します。とりわけ、時間外勤務の実態を把握して、改善を要求します。３６協定に基づく適正な勤務時間管理を徹底させるとともに、必要な予算を確保し、ただ働き残業が発生しないように求めます。こうした取り組みと一体で、団体交渉の方法と手続きの基本的なルールを直ちに確立します。日本年金機構での組合活動の前進をめざし、組合活動の自由及び基本的な権利保障のための労働協約闘争をすすめます。

（３）すべての組合員との連絡・連携強化の取り組み

①社会保険庁の廃止に伴い、全国 51 箇所の主要都市に設置されている「年金相談センター」（現・街角の年金相談センター）における相談業務は、全国社会保険労務士会に委託されました。併せて、社保庁職員が多数採用されています。全厚生は、関連組織に勤務する仲間たちの処遇と労働条件の改善をめざします。実態把握をすすめ、組織化に取り組みます。

②全国健康保険協会（2008.10.1）、及び日本年金機構（2011.1.1）の設置にかかわって、地方厚生局へ多くの社保庁職員が転任しました。地方厚生局は、協会や機構との人事交流等は基本的に想定されていないことから、行政部門で、全厚生の新たな組織体制を整備する必要があります。この間、全国一本の地方厚生局支部を構想していましたが、組織実態などを考慮して、ブロック単位を支部として組織化をすすめます。

③社保庁廃止に伴って分散した組合員との連携を強化します。本部・支部・協議会が協力して、全厚生新聞や情報を届けます。組合費を集め、要求を聞き、行動参加を促すなど、未連絡の組合員を作らないよう取り組みます。

３．全国健康保険協会での取り組み

全国健康保険協会が発足して１年３カ月が経過しました。これまで、各県での労働組合の確立、労使の基本ルールの確立に努めてきましたが、充分とは言えません。引き続き、本部段階の労使の合意事項を踏まえ、業務体制の確保、労働条件の改善の取り組みをすすめ、働きがいある職場をめざします。国民本位の協会けんぽをめざす取り組みをすすめます。職場交流と運動前進のために、２回目となる健康保険協会分会全国交流集会の開催準備をすすめます。

〔合意事項－09. 6. 29〕

①超過勤務については、職員の健康や家庭生活にも配慮し、必要最小限とする。超過勤務手当の支給については、職員給与規程第19条の規定を遵守する。

②各事業所に「衛生委員会」を設置し、労働者委員の意見も踏まえて労働者の安全と健康の確保に努める。

③労働条件に係る様々な課題について、引き続き、労使双方で真摯に話し合う。

4. 「安心年金つくろう会」の活動の前進を

2008年5月28日に結成した「安心年金つくろう会」（＝国の責任で、安心して暮らせる年金制度をつくる連絡会）は、安心して暮らせる年金制度の確立という、旬の課題を担う共同組織です。また、全厚生の運動次第で、分限免職処分の撤回、雇用確保のたたかいにも大きな力になる組織です。県段階では、岐阜・愛知・香川・愛媛の各県連絡会に次いで、09秋闘の中で、京都・東京で連絡会を結成しました。さらに、全国展開にむけ、地道な組織づくりに努め、全厚生の社会保険協議会のある県を軸に奮闘します。機構本部支部は、機構本部のある東京・杉並での地域連絡会の結成にむけて奮闘します。こうした活動を積み上げ、「安心年金つくろう会」の各県での活動を交流し、活動の前進を図ります。

V 重点課題と取り組み

1. 人間らしく働くルールを確立する

(1) 賃金・労働条件の改善をめざす

賃金・労働条件の改善のために、職場を基礎に、あらゆるレベルでの団体交渉を活かし、前進をめざします。2010 年国公労連の統一要求の実現めざし、たたかいます。独立行政法人、全国健康保険協会での労働条件改善のために努力します。日本年金機構での労働条件改善のたたかいを開始し、働くルールの確立をめざします。

〔参考・国民春闘で賃金底上げ、生活改善めざす基本方向〕

生活を改善するには、賃上げが必要です。特に、労働者すべての賃金底上げを図ることがを重視しなければなりません。それも、公務員だけ、1 企業だけで賃金を改善することは不可能です。だからこそ、国民春闘でのたたかいが重要です。この観点から、賃金改善を実現するための基本課題を示します。これらの取り組みを総合的に推し進め、私たちの賃金改善をめざすことが大切です。

- ①財界・大企業が、世界同時不況や雇用状況悪化を口実に、賃金抑制・引き下げ攻撃を強めることは必至です。賃金切下げは、内需を縮小させ「負のスパイラル」を引き起こしています。この事実を直視し、「賃上げで内需拡大を」のたたかいを職場・地域で強めます。
- ②不況下でも正規労働者の長時間過密労働やサービス残業が蔓延し、健康や家庭生活を壊すとともに、間接的な賃下げとなっています。これが、雇用にも悪影響を及ぼしています。この関連を見抜き、賃金闘争と一体で労働時間短縮の協約闘争を強めます。
- ③「年収 200 万円、時給 1000 円以下の賃金を地域（職場）からなくせ」の要求や、「大企業は内需拡大のために内部留保を取り崩せ」の要求を掲げ、地域春闘を強化します。
- ④自治体に対し、自治体及び関連職場に働く非正規労働者の賃金改善を迫り、地場賃金の底上げにつなげます。
- ⑤「目に見え音がきこえる」春闘状況を官民一体でつくり、それを背景に「賃上げと雇用維持」にこだわり、職場での統一闘争を強化します。
- ⑥「誰でも 1 万円以上、時給 100 円以上の賃金引き上げ」、「均等待遇（同一労働・同一賃金）実現」を求める統一要求を確認し、底上げ重視の賃金闘争をすすめます。
- ⑦「時給 1000 円以上、日額 7500 円以上、月額 16 万円以上」を統一して実現めざす最低賃金要求とし、産別・企業内最低賃金の協約締結を追求します。
- ⑧賃金底上げの運動を地域から強めるため、自治体、関連職場での非正規労働者の時給単価引き上げを求め、公契約法・公契約条例制定を政府・自治体に迫る取り組みを全国で展開します。

（２）本省での長時間残業の改善をめざす

霞国公が行っている「第１７回残業実態アンケート」の結果（09.7.1 発表）は、不夜城と称される霞が関・本省職場の異常な実態が浮き彫りになりました。多くの職員が過労死ギリギリの過酷な残業を強いられ、職員の健康問題やメンタルヘルスの課題は深刻です。

この恒常的で異常な残業実態を改善することは、健康で働き続けられる職場をつくる基本の取り組みです。実効ある対策を講じるために、本省支部・統計支部で共同して対策を練り、取り組みを強化します。

（３）非常勤職員の処遇改善をめざす

非常勤職員は、同じ職場で働く仲間であり、ともに行政の担い手です。しかし、正規職員と比べて、劣悪な労働条件の下で働いています。非常勤職員の労働条件の改善は、職場全体の課題です。各部門ごとに、勤務条件や契約関係を把握し、処遇改善の課題を明確にして、要求実現をめざします。また、非常勤職員との交流・懇談の場をつくり、あらゆる機会を通じて交流を深め、組合加入をすすめます。

２．国立福祉施設の拡充をめざす

（１）国立施設の組織再編（案）に対する取り組み

国立福祉施設の組織再編（案）は、2010 年度より国立リハへ事務事業、組織機能の一元化、国立リハセンターの機能強化、伊東（重度）、塩原（視力）の統廃合など、施設全体のあり方を根本的に見直す内容です。職員にとっても、施設を利用する障害者にとっても重大な問題です。昨年秋には、この課題で基本要求を確立しました。

その内容は、①国立更生援護機関の組織等の見直しの方向性及び「国立更生援護機関の計画的な組織再編（案）」について、障害者の権利保障及び障害者福祉の拡充の立場にたち、現場の声や意見を反映させるために、全厚生との十分な協議を行い具体化すること。②「塩原視力障害センター」及び「伊東重度障害者センター」の統廃合・廃止（案）の一方的な具体化を行わないこと。障害者福祉を拡充する観点を重視し、かつ障害者のニーズに応える立場及び労働条件の基本課題として、全厚生とも十分な協議を行うこと。③国立施設の事務事業を国立リハに一元化する具体化案を明らかにすること。また、各施設の機能強化を図り、施設運営に支障をきたさないように、職員の声や意見を充分取り入れた体制を確保することなどです。

この要求を前進させるには、国立施設の重要性や役割を改めて明らかにしながら、組織再編（案）の背景となっている総務省の減量・効率化方針などを撤回させる取り組み、障害者福祉を拡充する視点での共同を広げることが必要です。厚社連（全厚生社会福祉支部連絡協議会）での討議を重視し、政策的な対応策を練り上げ、上申、施設管理室への申し入れ、団体交渉を準備します。統廃合の施設対象となっている伊東、塩原では地元の自治体要請、地方議会要請などを検討します。国立施設は、国民の財産です。財政を理由とし

た安易な縮小は認めることはできません。国立施設で働く福祉労働者の誇りをもって、この課題を国民的にもアピールし、国立施設を拡充させる取り組みの支持が広がるよう、中央社保協や障全協（障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会）に働きかけます。

（２）障害者自立支援法の廃止・抜本改善をめざす

障害者自立支援法が実施されて３年。障害者自立支援法をめぐる新たな情勢が生まれています。１月７日、障害者自立支援法の違憲訴訟めぐり、原告・弁護士らと国（厚生労働省）は、訴訟の終結に合意しました。国は「合意文書」で、「障害者の尊厳を深く傷つけたことを心から反省する」と明記。応益負担制度の廃止と２０１３年８月までに障害者自立支援法を廃止し、新たな総合的な福祉法制を実施することを約束しました。

障害者自立支援法は、自立支援とは名ばかりで、最低限の支援を「益」とみなし、原則１割の応益負担による負担増を課しています。障害を「自己責任」とみなし、障害が重い人ほど負担増を強いる制度は、国の責任放棄です。この法律のもつ、深刻な実態、問題点を具体的に解決するためには、これからが正念場です。障害者の権利を保障し、障害者福祉の拡充となるよう、中央社保協や障全協（障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会）の取り組みに結集します。

３．独立行政法人（研究所）の取り組み

独立行政法人は、鳩山内閣の下で、抜本的な見直しが行われようとしています。当然、自公政権の下で行われた「整理合理化計画」（07.12.24閣議決定）は当面凍結し、改めて見直す方針です。民主党のマニフェストでは、「原則廃止を前提にすべてゼロベースで見直し、民間として存続すべきものは民営化し、国としてどうしても必要なものは国が直接行います」としています。また、国立健康・栄養研究所と医薬基盤研究所の「統合」方針の行方は定まっていません。この「新たな見直し」にあたり、国立健康・栄養研究所と医薬基盤研究所について、国民の命と健康を守るために、国が責任をもって拡充するよう努力すること。この要求を堅持して取り組みます。国公労連独立行政法人対策委員会に結集して、取り組みを強化します。

４．厚生科学研究の拡充をめざす

厚研連（全厚生試験研究機関支部連絡協議会）では、この間、職場交流をすすめ、要求を練り上げ、厚生科学課長交渉を節目に準備をすすめ、効果を発揮しています。昨年秋、行政刷新会議での「事業仕分け」で国立保健医療科学院が対象とされ、「見直し」を行うと判定されたことは重大です。この面でも、厚研連活動を活かし、要求実現と組織強化をめざします。重点要求を更に練り上げ、厚生科学課長交渉を準備します。

①厚生労働省における国立試験研究機関について、医療並びに公衆衛生の向上を図り、国

民の健康と福祉を向上・発展させるために引き続き、国が責任をもって運営することを要求します。

②国立保健医療科学院の研修業務体制について、公衆衛生の第1線に立つリーダーを育成するために、研修機能、研究機能を充実・強化すること。組織の見直し・再編を実施する場合は、当該科学院の研究者・職員の意見を十分に反映させることを要求します。

③国立医薬品食品衛生研究所の府中移転計画の状況について、労働組合により具体的に随時情報提供を行うとともに、実行にあたっては当該職員、労働組合と十分な協議のもとでより慎重に進めること。老朽化している現在の研究施設について、必要な整備を継続して行うこと。移転に伴い転居を強いられる職員のため、公務員宿舎を必要戸数確保することを要求します。

④研究所に勤務する非常勤職員の業務や技能、経験などを適正に評価し、雇用の安定・継続を図るとともに、賃金・労働条件を改善すること。その実現のために、人件費の予算措置を計画的に行うことを要求します。

⑤厚研連交流集会を開催し、科学技術政策の動向をつかみ、試験研究機関支部の交流や要求討議を一層深めます。

5. 労働基本権の回復、公務員制度改革の取り組み

衆議院の解散とともに廃案となった「公務員制度改革」関連法案は、政権交代するなかで、臨時国会への提出が見送られました。一方、労働基本権問題と一体で、公務員制度改革が新たな方向に動き出しています。この間、鳩山首相は、所信表明演説で労働基本権回復を重要課題に位置づけ、人事院の新総裁選任をめぐっては、「人事院そのものの存廃の議論が必要なくらいの人事院改革をしないといけない」と国会で答弁しました。民主党は、マニフェストで、「公務員の労働基本権を回復し、労使交渉で給与決定する仕組みを作る」と公約しています。厚い壁に阻まれていた権利回復が、現実のものとなる条件も生まれています。①政権交代という新たな条件を最大限に生かし、憲法原則に立った公務員労働者の権利回復のたたかいを前進させます。②労働基本権回復の取り組みをすすめるため、国公労連が作成する「学習パンフ」を活用し、学習します。③この課題での学習会や中央行動等に結集します。

6. 改憲を許さず、平和を守る取り組み

(1) 改憲を許さず、草の根の憲法闘争を

憲法を活かすには、憲法に確信をもち、草の根の運動を職場、地域で大きく広げることが何よりも重要です。9条改憲を許さないために、引き続き奮闘します。平和な社会なくして、社会保障の前進はありません。全厚生は、憲法9条と25条の意義や相互の価値を探求し、活かし、語る役割を担います。①国公労連の「9の日」宣伝に積極的に参加します。②憲法学習を重視し、支部・分会、執行委員会など、あらゆる機会に憲法学習を行い、学び、たたかいます。③国公労連の提起する憲法闘争を全力で実践します。

（２）平和を守る取り組みを重視する

全厚生は、平和と民主主義を守る取り組みを大切にしてきました。引き続き、地域の平和運動の中に、いつも全厚生の旗が立つように、平和の取り組みを重視して取り組みます。各支部は、多くの組合員が参加できるように創意工夫して奮闘します。

戦争と核兵器のない２１世紀をめざし、「３・１ビキニデー」「国民平和大行進」「原水爆禁止世界大会」の成功のために奮闘します。参加の取り組みは、各支部とも昨年を上回る取り組み、新しい仲間が参加する取り組みをめざします。国民平和大行進は、今年もリレー旗でつなぎ、原水爆禁止世界大会に結集します。

（３）国公法弾圧事件の勝利をめざす

国家公務員法違反で起訴された２つの弾圧事件を一体のものと捉え、裁判を支援し、勝利をめざしてたたかいます。国公法弾圧・堀越事件は、第１審の不当判決（罰金１０万円、執行猶予２年）に抗議・控訴し、東京高裁で１４回の公判が行われ、判決日が３月２９日（月）午前１０時に決定しました。世田谷国公法弾圧事件は一昨年９月１９日、東京地裁（刑事第１１部）の不当な有罪判決（罰金１０万円）に対し、東京高裁に控訴してたたかっています。①言論表現の自由を守り、公務員の政治活動禁止の違法性を問い、公務員の市民的、政治的な自由の権利をかちとるために全力でたたかいます。②「国公法弾圧堀越事件一判決での勝利めざす決起集会＆守る会総会」（２月１８日午後６時４５分～、全労連会館）に結集します。

VI 組織の強化・拡大の取り組み

1. たたかいの中で、仲間を増やそう

労働組合の力は、団結の力です。切実な要求を実現するためには、組織の強化・拡大が必要です。これなくして、要求を前進させることはできません。組織拡大こそ、最大の要求闘争と言われるゆえんです。全厚生を当面、2200人の組織にすることは、正念場の課題です。すべての支部・分会は、過半数組合をめざすことを共通の目標にして、この春闘の中で取り組みます。過半数を超えている支部は、更に高い峰をめざします。4月～6月を「組織拡大特別期間」に設定し、事前の準備を行い、組合加入の取り組みをすすめます。新規採用者はもとより、職場のすべての仲間を対象にして、組合加入をすすめます。

2. 国公共済会の加入を促進させる

国公共済会は、少ない掛金で大きな給付を目的とした「助け愛」事業です。民間の生命保険会社とは異なり、もうけ第1主義ではなく、組合員による、組合員のための共済です。

この春闘で、団結の力を強め、組合員と家族の安心をつくるために加入を促進させます。そのためにも、支部・分会役員は率先して加入し、組合員への呼びかけをすすめます。国公共済会が新入組合員に対し、「ワンコイン共済」のプレゼント（半年間）を行っています。全厚生独自では、4月新入職員への加入促進の対策として、新たに全厚生に加入した職員に対し、「セット7型共済」の最長2カ月分をプレゼントしています。これらを積極的に活用して、取り組みを強化します。

3. 青年を活動の主人公に

青年は、学び、たたかう中で成長します。職場での活動や春闘での行動に参加する中で、青年と対話することを重視します。特に、若い仲間を育てる視点をもって対話します。各支部は、若い組合員を主人公にした活動となるよう援助します。青年自らで考え、創意工夫して活動できるよう、青年層の団結が強まるように先輩組合員の援助を惜しみなく行います。全国の青年労働者・学生が結集する青年大集会2010（5月16日、明治公園）に結集します。青年組合員の学び交流する企画を青年（対策）部と共同して準備します。

4. 女性の活動を生き生きと

女性部は11月17日、女性の働きやすい労働条件の改善をめざし、大臣官房人事課との懇談を実施しました。11月23日には、第14回総会を開催。「集まる・しゃべる・食べる・学ぶ・行動する」をモットーに、女性の力を最大限に発揮する活動方針を決定しました。10春闘では、つぶやきを要求へと「女性の要求アンケート」に取り組みます。その結果を要求に反映させ、職場から交渉を積み上げ、大臣官房人事課との懇談に活かします。5月22（土）～23（日）に長崎市で開催する第40回国公女性交流集会に参加します。6月19（土）～20（日）に伊東市で開催する第34回全厚生女性交流集会を成功させるた

めに奮闘します。女性部は、2010年5月に開催される核不拡散条約（NPT）再検討会議にむけて、核兵器のない世界を求めるニューヨーク行動に代表派遣の取り組みを行います。

5. 元気の職場活動をつくる

労働組合の活動の舞台は、労働者が毎日働く職場です。この職場を基礎にした日常活動をこの春闘で重視します。組合員が集まり、話し合う場を様々な工夫をしてつくります。支部機関紙や全厚生新聞の配布を確実にを行い、職場活動のリズムをつくります。こうした活動をすすめながら、支部・分会活動を立て直します。

労働組合は、要求で団結する組織です。ですから、要求づくりは、団結づくりです。要求は組合員以外の職員にも支持される「要求の多数派」をめざし、「要求－実現のたたかい－団結強化」の流れを重視して、取り組みを強化します。

6. 権利に強くなる総学習運動

学習は、たたかう力の源泉です。真実を見抜き、見通しをもった時、勇気が湧きます。学習は、要求と運動に確信を与えます。10春闘で積極的な学習の場をつくります。

とりわけ、要求とたたかいに確信をもつために、権利に強くなるための学習を重視します。また、地域の労働者・労働組合と交流して学び合うことも重要です。同じ労働者として、励まし合い、共同を肌で実感することで勇気が湧き、元気がでます。①本部役員、支部・分会執行委員会は、学習活動の先頭に立ち、職場での活動をすすめます。②すべての組合員が学ぶ、総学習運動としてすすめます。③各県・地域の春闘学習会に支部・分会役員を始め、組合員が積極的に参加します。④各支部は、「学習の友」を積極的に普及し、活用します。⑤「勤労者通信大学」を活用して学びます。

7. 県・ブロック国公、県労連に結集する

地域運動は、「国民の中へ、国民とともに」の活動をすすめる舞台です。国公労連は、国公労連（本部）、各単組、ブロック国公及び県・地区国公の三位一体で活動しています。県・地区国公は、地域での国公産別運動をすすめる母体です。県労連は、共同を広げるために、ローカルセンターの役割を担います。全ての支部は、地域でのたたかいを積極的にすすめるために、県・ブロック国公、県労連に結集してたたかいます。

8. 組織・人事委員会の活動

第73回定期大会で設置した組織・人事委員会は、昨年11月13日に、第1回委員会を開催しました。検討課題は、①次期の専従役員体制及び書記局体制について、②組織整備後（2010年1月以降）の組織と運営上の課題、③全厚生労働組合の諸規定の見直し等の諸課題などです。今後、第74回定期大会にむけて、集中して検討・協議を行います。

〈健康に充分気をつけて、仲間を信じて、知恵と力を総結集して、がんばりましょう！〉