

全厚生第69回定期大会議案

《目次》

[第1号議案] 2005年度運動方針(案)

はじめに～憲法を生かし、職場と地域に根ざした労働組合を	3
なぜ、改憲なのか - 情勢の本質をつかむ	4
1. 憲法を座標に、世の中を見る	4
2. この国のあり方と憲法9条は一体のもの	4
3. 構造改革をいっそう推進する国家づくり	5
4. 公務の民間化・営利化の攻撃が加速している	5
5. 憲法を生かし、「もう一つの新しい日本」をつくる	6
全厚生運動の原点を語り、たたかう	7
1. 全厚生労働組合の原点とは	7
2. 公務員労働者として、憲法25条を行政に生かす	7
3. 政策活動を強化し、行政研究活動をすすめる	8
4. 要求実現のために、知恵と力を総結集する	8
社会保険庁改革に対する取り組み	10
1. 取り組みの経過と到達点	10
2. 「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」の報告について	12
3. 取り組みの基本方向	13
人間らしく働くルールの確立をめざす	16
1. 健康で働ける職場をつくる	16
2. 長時間、ただ働き残業の根絶をめざす	16
3. 身近で切実な労働条件の改善をめざす	17
4. 真の男女平等をめざし、男女共同参画社会の実現を	17
5. 民主的な公務員制度の確立をめざす	18
6. 公務員賃金闘争の前進をめざす	18

7 . 権利をめぐる裁判闘争をたたかう	19
-------------------------------	----

平和と共に、社会保障の確立をめざす	20
1 . 改憲を許さず、草の根の憲法運動を	20
2 . 社会保障闘争で役割を発揮する	21
3 . 国民のための社会福祉施設をめざす課題と運動方向	22
4 . 国民のための厚生科学研究をめざす課題と運動方向	23
5 . 平和と民主主義を守り、国民が主人公の政治を	25

組織の強化・発展をめざす	26
1 . 青年を活動の真ん中に	26
2 . 青年、女性、壮年層の豊かで、幅広い活動を	26
3 . 組織の拡大・強化で、頼りになる組合活動を	

28

4 . 学習教育活動を「学習権宣言」の立場で強化する	29
5 . 職場を元気にする機関紙活動を	30
6 . 日常活動を重視し、全員参加型の活動をめざす	31

全厚生の団結と機能を高める	32
-------------------------	----

年間のたたかいを構想し、要求の前進を	33
------------------------------	----

[第 2 号議案] 2005 年度財政方針と予算 (案)

2004 年度会計決算報告	34
-------------------------	----

2004 年度決算期における超過執行に伴う予備費の支出について	40
---	----

2005 年度財政方針と予算 (案)	41
--------------------------------	----

[資料 1] 厚生労働省の定員推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49

[資料 2] 2004年度～2005年度定数一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

[第 1号議案] 2005年度運動方針(案)

はじめに～憲法を生かし、職場と地域に根ざした労働組合を

こんな社会で、いいはずはない

人間らしさが失われ、職場に笑顔がなくなっていますか
余裕のない暮らしに、希望なくし、あきらめていますか

理屈も道理なく、痛みを強いる構造改革 - こんな改革に未来は託せない
権利も、公共性も破壊する公務の民間化 - 国民のために公務労働はある

歴史に学び、原点にかえる

20世紀の人類が生み出した最高の宝 - 日本国憲法
憲法こそ、原点 - 過去幾多の試練に堪えた血と汗の結晶

思考を停止させられてなるものか
借り物でなく、自分の頭で考える
歴史を創造するために、主体的に学ぶ

「教えるとは希望を語ること、学ぶとは誠実を胸に刻むこと」
(20世紀のフランスの詩人アラゴンの詩の一節)

知恵を集め、力を束ねて、たたかう

従来のをこえ、幅広い団結をつくる

そう！富士山のように、たたかひの裾野を広げる

心底から怒りをもち、筋の通った主張をしていく

全厚生の出番であり、本番 - たたかって、未来をきり拓こう！

一人ひとりのすばらしい個性が輝く - みんなの力で前進させる
なぜ、改憲なのか - 情勢の本質をつかむ

1 . 憲法を座標軸に、世の中を見る

〔重大な岐路にたつ - 憲法「改正」の動き〕

日本国憲法は制定以来、重大な岐路にたっています。憲法「改正」の動きが政治の舞台にのり、速度を増しています。なぜ、戦後60年の時期に、改憲の動きが強められているのかは、憲法を座標軸にして見ると、よく見えてきます。何を決めるのか。その対決点は、憲法を守り、憲法の花ひらく21世紀にするのか、戦争する国にかえるかの選択です。

〔憲法が縁遠いものになっていませんか〕

しかし、日々の暮らしや仕事の中で、日本国憲法を身近なものに感じてますか。憲法をないがしろにする政治、人権侵害、働くルールが守られず、社会保障が改悪されている現実の中で、憲法が縁遠いものになっていないでしょうか。憲法が制定された時につくられた「あたらしい憲法のはなし」は、次のように説いています。

「ところでみなさんは、憲法というものをぞんじですか。じぶんの身にかかわりのないことのようにおもっている人はいないでしょうか。もしそうならば、それは大きなまちがいです。国の仕事は、1日も休むことはできません。また、国を治めていく仕事のやりかたは、はつきりときめておかなければなりません。そのためには、いろいろ規則がいるのです。この規則はたくさんありますが、そのうちで、いちばん大事な規則が憲法です。」

「あたらしい憲法のはなし」(文部省 - 1947・昭和22年8月2日発行) より

〔憲法は、要求を前進させる拠り所〕

憲法は、毎日の暮らしの中で、様々な要求を前進させる具体的な拠り所になっています。なぜなら憲法は、平和と基本的人権を守り、国家の暴走を許さず、権力者に憲法を守れと命令している最高法規だからです。たたかひの基礎となり、土台をなす憲法の行方は、国

民・労働者、労働組合にとって、最大の関心事であり、最優先の課題です。

2．この国のあり方と9条改憲は一体のもの

〔9条改憲が最大のターゲット〕

言うまでもなく、憲法「改正」の最大のターゲットは、憲法9条です。なぜなら、軍事大国化の完成をめざす保守勢力の前に、憲法9条がちはだかっているからです。自衛隊のイラク派兵を強行する中で、政府が感じた最大の限界は、自衛隊は武力行使ができないことです。憲法9条は、様々なかたちで政治をしばり、自衛隊の活動を枠づけ、制限しています。9条改憲の目的は、武力行使ができる自衛隊を海外派兵させることにあります。

〔改憲を阻止し、平和な日本と世界をめざす〕

9条改憲の議論では、戦争放棄の第1項と結びつき、戦力不保持と交戦権を否定している第2項が焦点になっています。こうした下で、日本と世界の平和を守る具体的なイメージを、平和憲法を軸に構想することは、平和の守り手となる労働者、労働組合や民主団体の大切な課題です。憲法を守り、改憲を阻止するたたかいは、保守2大政党づくりに楔を打ち込み、平和と福祉を重視する国づくりの条件をつくります。平和な日本と世界をめざし、政治の流れをかえる力になるものです。

3．構造改革をいっそう推進する国家づくり

〔改憲に先行する構造改革〕

憲法「改正」は、9条改憲のみならず、全体をかえる議論が行われています。これは、この国を改造することを意味します。政府は財界の意向を受け、理屈なしに「構造改革」を推し進めています。国民のくらしや福祉、教育に対する国の予算を削り、国と自治体のこの分野の公務員を削減しています。「官から民へ」の掛け声の下で、民間でできるものは官にさせず、新手の手法も取り入れて、一方的にすすめています。この「構造改革」は、改憲に先行した攻撃として、基本的人権や憲法25条の生存権保障には背を向け、国民・労働者に痛みと犠牲を強いています。

〔「構造改革」のスピードアップをねらう〕

改憲には、「構造改革」をもっとスピードアップして、いっそう推進するねらいがあります。すなわち「構造改革」を推進する国家づくりです。弱肉強食社会のルールでこの国を塗り替えさせてはなりません。労働組合の基本課題は、基本的人権を尊重する社会の実現をめざし、憲法を社会の隅々に生かすことです。今の時代、この瞬間、一人ひとりが自覚

的に憲法の花ひらく社会の方向を選び取り、不断の努力で実現をめざすことが求められています。

4．公務の民間化・営利化の攻撃が加速している

〔国と自治体の行政すべてをターゲットにした民間化〕

公務の市場化・民間化の攻撃が加速しています。この公務の市場化・民間化の攻撃は、1980年代の第2臨調の行政改革にはじまる攻撃です。定員削減や民間委託などを推し進め、今日、独立行政法人制度の創設、構造改革特区など、従来の枠をこえた新しい行革手法によって、国も、自治体の行政のすべてをターゲットにしています。その上に、「市場化テスト」です。官と民の間で競争入札をおこない、落札した者がそれを実施する手法です。6月25日に閣議決定した「骨太方針2005」では、市場化テストの本格的導入のために、「公共サービス効率化法（市場化テスト法）案（仮称）」を2005年度中に国会提出をめざし準備するとしています。

〔理屈なき民間開放で、公務労働のあり方が問われている〕

こうした民間開放には、まともな理屈はありません。「官から民へ」のスローガンのもとで、公務・公共業務を民間企業、特に大企業の利潤追求の対象へと開放することが目的です。まさに、「構造改革」で、公務のあり方や公務労働者の姿が大きく変えられようとしています。社会保障行政は、憲法25条にある生存権保障が目的です。基本的人権の位置づけがあってこそ、公務です。公務の民間開放の攻撃は、権利保障という公務の基本的な役割と真っ向から対立します。あらためて公務労働とは何か、どうすれば公務労働の役割が発揮ができるか、公務の原点にかえり、考えることが必要です。

5．憲法を生かし、「もう一つの新しい日本」をつくる

〔要求を阻む本当の敵を見定める〕

多くの国民は、この国の政治を憂い、また怒っています。しかし、その怒りをいかに政治をかえる力にするか、労働組合運動の重要な課題です。マスコミなどの影響もあり、政治と経済の本当の姿が伝えられていないことも問題です。儲け最優先のリストラをする大企業や、大型開発を優先し、福祉を削る政治をかえなければなりません。要求を阻む本当の敵を見定め、みんなの力をあわせて、たたかうことです。だれもが安心して暮らせる国、平和な国づくりは、可能です。

〔根本的に問い、要求と政策を対置する〕

大切なことは、この国のあり方を根本的に問い、社会や経済を健全に発展させる方向を見据え、要求と政策を対置してたたかうことです。社会の制度と経済や社会のしくみを深く知ることによって、大きな視野にたち、問題解決にたちむかう力も湧いてきます。小手先での手直しでなく、たたかひの構えを大きくもち、職場、地域から労働者・国民が力を合わせていくことが大切です。

〔世界の労働者と連帯し、希望をもってたたかう〕

今、資本のグローバル化による嵐が一見、世界を覆っているように映ります。資本の本性がむき出しになり、“規制緩和”を要求し、“新自由主義”にもとづく経済が、大手を振っています。大企業が横暴の限りを尽くす結果は、大変な事態をもたらしています。不況や失業、企業のモラルの腐敗、日々の労働の苦しみや生活苦、究極は、戦争です。この流れにくみせず、人間らしく生き、働くためという根本・原点に立ちかえり、政治や社会を変えることです。世界の労働者と連帯し、安心・平等・平和な社会をめざし、「もう一つの日本は可能だ！」(全労連のスローガン)を労働者・国民の共通のスローガンにして、希望をもって、たたかひを前進させましょう。

全厚生運動の原点を語り、たたかう

1. 全厚生労働組合の原点とは

〔社会保障守れの行動を起こす〕

1946年4月20日に結成された全厚生(当時は、厚生省職員組合)は、社会保障闘争の分野で重要な役割を担ってきました。1954年、吉田内閣がすすめた再軍備策動に反対し、社会保障を守れの行動を起こした歴史は、まさに全厚生運動の原点といえるものです。さらに、社会保障を守る共同のたたかひの一翼を担い、中央社保協(=中央社会保障推進協議会)をつくる上で一定の役割を果たした事実は、先輩たちの重要な貢献です。

〔行政民主化の歴史に学ぶ〕

全厚生規約第3条は、「社会保障の確立のために行政の反動化に反対し、わが国の平和と民主主義の確立に寄与する」と記しています。これは、行政民主化のたたかひを積極的に位置づけている証です。厚生労働省(旧厚生省)で結成された労働組合として、労働条件の改善とともに、社会保障の拡充、厚生労働行政の民主化のために活動してきた歴史に学び、輝かしい伝統を受け継ぎましょう。

2．公務員労働者として、憲法25条を行政に生かす

〔厚生労働行政の担い手として、歴史をつくる〕

全厚生は、2006年に結成60周年を迎えます。全厚生の組合員は、厚生労働行政の担い手として、一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、仕事がしたいと願っています。しかし、現在の行政は、社会保障切り捨の政策、定員削減の強行、公務の民間化などによって、本人の意思とは裏腹に国民に犠牲を強いる結果になっています。悔しい思いを抱くだけで済ませず、全厚生は何ができるか、何をすべきかを率直に考え、行動するために、知恵と力を結集します。21世紀初頭の情勢の下で、新たな歴史をつくるために奮闘します。

〔行政を国民の立場、憲法の視点で考える〕

公務員は、「憲法を尊重し擁護する義務を負う（第99条 - 憲法尊重擁護義務）」ものです。この規定の核心は、権力を行使する公務員に対する義務であり、国民の義務ではないことです。

この点に着目すれば、行政を国民の立場で考えたり、見直したりすることは、憲法に位置づけられた課題です。厚生労働省に働く職員は、あらゆる場面で、基本的人権を尊重する立場にたつことが必要です。全厚生は、憲法が行政と公務員労働者に要請している基本点を自覚し、守るために努力します。

〔全体の奉仕者の立場で行政をみつめる〕

憲法15条は、公務員を全体の奉仕者として位置づけています。行政を市場原理にさらす民営化や営利化は、公務・行政の本来の役割を変質させることにつながります。憲法25条を行政に生かすために、全厚生は、「何のため、誰のため」に厚生労働行政があるのかを真剣に問い続け、国民の願いに応える厚生労働行政の確立をめざして奮闘します。

3．政策活動を強化し、行政研究活動をすすめる

〔行政民主化は、全厚生の基本となる方針〕

2000年9月の第64回定期大会は、「労働条件の改善とともに、社会保障の拡充、厚生行政の民主化をめざすたたかいは、厚生行政の担い手である全厚生の存在意義をかけた重要な課題です」と規定しました。とりわけ、行政研究活動を大衆的にすすめることを強調し、「それぞれの職場から、自らの仕事と労働を国民の立場から見直し、検証する活動に取り組みます」との方針を決定しました。この間、各部門での議論と実践が行われ、試験

研究機関の部門では、交流集会を2回行い、社会保険の部門では、2004年3月に社会保険行政研究集会を成功させました。

〔中期的な視点で、各部門ごとにすすめる〕

行政研究活動は、単年度でなく中期的な視点にたつて、全厚生の基本的な活動に位置づけて、各部門ごとに活動をすすめます。企画立案部門である本省庁、厚生科学研究の担い手である試験研究機関、国立としての役割を担う社会福祉施設、年金・医療の社会保険行政の担い手である社会保険の4つの行政部門のそれぞれの性格や位置づけなどを踏まえ、内容を工夫しながら進めます。特に社会保険の職場では、社会保険庁改革の取り組みを進めるためにも、この行政研究活動を推進します。

4. 要求実現のために、知恵と力を総結集する

(1) たたかっこそ、職場も社会も変えられる

労働者・国民の切実な要求前進を阻んでいるのは、小泉「構造改革」や財界の姿勢です。労働者の賃金水準は、資本の飽くなき利潤追求との対決の中で決まり、労働時間の短縮のたたかいは、ギリギリまで効率を求める資本の本性とのぶつかりあいです。ですから、労働条件の水準や働くルールは、単なる話し合いの調整で解決できるものではなく、根本的には労資の力関係が左右します。人間らしく生き、働くためのルールを確立するには、労働者の要求に根ざし、地域での共同を広げてたたかっこそ、一歩前進できるのです。

(2) 国公労連への結集を強め、要求を前進させよう

国家公務員に対する政府の政策は、個別省庁でなく全省庁の全体でつくられます。定員削減の基本方針、公務員制度改革など、国家公務員の産別運動をすすめる国公労連、地方自治体や教職員の運動を束ねた公務大産別の運動をすすめる公務労組連絡会への結集は、益々重要です。

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。とりわけ、ヨコの機能となる県・地区国公は、たたかいの幅を広げ、国民にもアピールする重要な機能を発揮しています。県国公の強化は、地域での国公産別運動をすすめる母体です。各支部は、県国公、地区国公に結集し、運動の強化に努めます。地域での運動をすすめる時、公務員労働者、労働組合として重視する立場は、「国民の中へ 国民とともに」です。このスローガンは、1999年12月に開催した国公労連全国活動者会議で確認したものです。職場でのたたかいを基礎にして、産別運動への結集を強め、要

求実現をめざします。

(3) 共同の力で流れをかえよう

〔労働組合運動に参加する条件が広がっている〕

「構造改革」は、どの産業で働いても、どの地域に住もうとも、困難や苦しみをもたらしています。リストラ「合理化」、労働法制の改悪、賃金切り下げ、社会保障改悪など、すべての国民・労働者に対して攻撃の嵐が吹き荒れています。今こそ、働く者の生活と権利を守る労働組合の役割発揮が求められています。人間らしく生き、働くために、労働者の一人ひとりが労働組合運動に参加する条件と可能性が、益々広がっています。

〔労働組合の幅を広げる大胆な改革を〕

政府や財界の攻撃を打ち破るためには、克服する課題があります。それは、労働組合の「企業内主義」をのりこえて、たたかうことです。政府・財界による全面的な攻撃に対して、要求を前進させるには、個々の企業や産業でのたたかいを強めるとともに、そこにとどまらず、社会的な力関係を変えるたたかいを発展させることです。労働組合運動の幅を広げるために、大胆に運動を改革することが求められています。

〔草の根の庶民の力で社会をかえる〕

労働者・国民が主人公になる社会をつくる仕事は、たやすくありません。強い情熱と意思、幅広く共同した力で推進する歴史的な大事業です。現在は、規制緩和や民営化路線の嵐、逆風が吹き荒れている状況です。この嵐を静め、押し返すには、粘り強くたたかうことです。職場や地域の運動は、草の根という言葉で連想することです。職場に地域に根をしっかりと張り、踏まれれば踏まれるほど、枝葉を伸ばす雑草の強さをもち、最後には要求実現の花を咲かせるイメージです。庶民の、職場の、地域のエネルギーを蓄え、高めることです。地道な活動を積み重ね、一步一步、職場と社会をかえていきましょう。

社会保険庁改革に対する取り組み

1. 取り組み経過と到達点

社会保険庁改革の取り組みは、この1年間、最重要の課題に位置づけてきました。改革のねらいを明らかにすることを重視し、全組合員の学習・討議をすすめ、労使交渉（厚生労働大臣交渉、大臣官房人事課長交渉、社会保険庁交渉）を行い、国公労連が取り組んだ「公共サービスの商品化反対のキャンペーン」に結集し、「国民本位の年金制度と真の社会

保険庁改革を考えるシンポジウム」を成功させるなど、社会保障制度を拡充する立場から、国民本位の社会保険庁改革の実現に向け、様々な活動を取り組みました。

(1) 取り組みの概要 (到達点)

「庁改革に対する全厚生の主張と要求」討議資料の作成 (0 4 年 1 1 月、全支部職場討議) 本部情勢報告の実施 (1 2 支部延べ 1 7 回) 全厚生学習会の開催 (0 4 年 1 2 月 2 3 日、約 1 0 0 人) 市場化テスト反対の緊急署名の取り組み (0 4 年 1 2 月、2 5 2 8 筆、長官へ提出) 大臣、社会保険庁交渉の実施 (重点課題、要求書の提出、0 4 年 1 2 月) 一連の不祥事と社会保険庁改革・声明 (0 5 年 2 月) 投書行動 (0 5 年 2 月) 国民本位の年金制度と真の社会保険庁改革を考えるシンポジウム (0 5 年 3 月、4 0 0 人参加) 不祥事の再発防止、職場からはがき行動 (6 月 1 0 日、9 0 2 枚、総務課長、職員課長に提出) 「公共サービスの商品化」反対 5 0 万宣伝ビラ (宣伝の課題 : 郵政民営化、市場化テスト、社保庁改革) 国公労連「公務の公共性を考える集会」への参加 (6 月 4 日) 「最終報告に対する基本的な考え方」討議資料の作成 (6 月 2 0 日・全厚生新聞号外) 本部情勢報告 (オルグ) 実施 (1 1 支部延べ 1 2 回)

(2) 主な取り組みと課題

〔社会保険プロジェクトの活動 - 職場討議資料の作成〕

社会保険庁改革に対する基本的な論点を整理し「庁改革に対する全厚生の主張と要求」及び「最終報告に対する基本的な考え方」を討議資料にまとめ、組合員の学習・討議を深めてきました。この討議資料は、中央執行委員をはじめ支部代表者でつくる社会保険プロジェクト会議で討議し、作成しました。

この委員会は、社会保険庁バッシングが強められる中で、全厚生の基本的考え方を早急に打ち出すために、0 4 年 9 月に設置しました。現場の英知を結集し、国民本位の制度のあり方や組織運営での基本的な考え方、政策づくりで役割を發揮しています。

〔公共サービスの商品化に反対するキャンペーンでの宣伝行動〕

公務の市場化・民間化の攻撃が加速するもとで、国公労連は「公共サービスの商品化に反対するキャンペーン」を通年的・継続的に展開してきました。この取り組みの中で、社会保険庁改革の課題を位置づけた「5 0 万枚ビラ」(公務労組連絡会規模) の配布行動を全国で取り組みました。市場化テストは、「民間でできるものは官は行わない」とする強引なやり方で、本格実施がねらわれています。公務の役割は、国民の権利保障と福祉の実現で

す。公務・公共サービス切り捨て、商品化に反対する取り組みの強化が必要です。

〔「国民本位の年金制度と真の社会保険庁改革を考える」シンポジウムの開催〕

3月5日、大阪で全厚生主催、国公労連、厚生共闘、中央社保協、全日本年金者組合を後援に「国民本位の年金制度と真の社会保険庁改革を考える」シンポジウムは、全国から約400人を集め、成功させることができました。このシンポジウムは、延べ5回の実行委員会を重ね、特に会場手配や宣伝行動など、大阪支部をはじめ近畿ブロックの仲間が奮闘しました。また、参加者からも「非常に質が高く内容の濃い、最高の部類のシンポジウム」との評価もあり、国民本位の年金制度と真の社会保険庁改革を考える上で大きな役割を果たすことができました。

〔社会保険庁との労使交渉との到達点〕

一連の社会保険庁批判の中で、国費評議会（自治労）を中心に「労使」のあり方や「覚書」に対する批判が集中し、労働組合のあり方が問われました。全厚生は、社会保険庁改革の課題をとりあげ、社会保険庁交渉を実施しました。交渉では「市場化テスト」「社会保険庁の組織の在り方」「定員削減」「能力・業績主義導入」問題などについて、社会保険庁の考え方を質しました。社会保険庁は、第一線の職員の意見を聞く姿勢を示しつつも、「いつまでも協議を繰り返すことは許されない。ある時までに結論を出さなければならない」との回答に終始しています。社会保険庁改革が政治課題になっている下で、労使交渉は引き続き重視し、さらに広い視野で課題をとらえ、職場を基礎にして、粘り強く取り組むことが重要です。

〔一連の不祥事の徹底糾明と再発防止など信頼回復の取り組み〕

この間、社会保険庁への国民の批判が集中しました。保険料を使った天下り先の福祉施設づくり、随意契約などで指摘された保険料のむだ使い、首都圏を中心にした劣悪な年金相談、年金の支給ミスなどの行政の怠慢など、数多くの問題が指摘されました。全厚生は、二度とこうした事態が繰り返されないために、当該職員の厳正な処分を求めると共に、その背景と要因を分析し、「胸を張り安心して働ける職場」を築くための中央執行委員会声明を発表しました。また、職場からの切実な「私の一言」はがき行動を取り組みました。組合員の生活と権利を守るとともに、公務員労働者として、国民の視点に立って、運動をすすめることが益々重要になっています。

2. 「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」の報告について

内閣官房長官の私的懇談会「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」は5月31日、

最終報告（とりまとめ）を公表しました。その内容は、公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離した上でそれぞれ新たな組織を設置する、年金部門については徴収をはじめとする業務全般について政府が直接に関与し、明確かつ十全に運営責任を果たす体制を確立することが必要、政管健保については国とは切り離された全国単位の公法人を保険者として設立し、財政運営は都道府県単位を基本とする、などが柱です。

（１）トップダウンですすめられた「有識者会議」

〔国民の立場からではなく、社会保険庁解体ありきの結論〕

「有識者会議」報告にある年金と医療の分離は、小泉「構造改革」による社会保障制度の切捨てが強行される中で、国の責任を縮小し、企業負担の軽減を図ろうとする財界・大企業の思惑が、様々な不祥事ともあいまって浮上しました。利用者の立場や運営がどうあるべきかの視点からの議論ではありません。つまり、国民の行政に対する要求議論から出てきたものではないことです。有識者会議と併行して行われた自民党関係部会の議論をみても、はじめに「社会保険庁解体ありき」で、そのための分離論といっても過言ではありません。国民の不信や不安を解消するには、国民本位の医療や年金制度を確立する議論の中で社会保険庁改革の議論を行うことです。

〔社会保障構造改革と一体の改革であることが一層鮮明に〕

日本経団連は、「社会保障は、税制・財政とあわせて一体的改革を行い、負担と給付について国民が納得できる姿にすべきである」主張しています。給付水準の切り下げと併せ、社会保障財源に消費税増税を活用する方向にむかっています。有識者会議がまとめた「医療と年金の事業の分離」や「都道府県単位の運営」などは、社会保障構造改革と一体の議論としてすすめられています。社会保険庁改革が社会保障制度改悪の受け皿にされてはなりません。

（２）報告内容と基本的な考え方

〔具体的な結論部分〕

公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離した上で、それぞれ新たな組織を設置する。年金部門については徴収をはじめとする業務全般について政府が直接に関与し、明確かつ十全に運営責任を果たす体制を確立することが必要。

政管健保については国とは切り離された全国単位の公法人を保険者として設立し、財政運営は都道府県単位を基本とする。

政管健保の適用と徴収は、公的年金の運営主体において併せて実施する。

健保、年金の新組織の発足は2008年の秋とする。

〔基本的な考え方 - 年金制度と政管健保の分離について〕

国民本位の医療・年金制度をどのように運営していくかという議論は、国民的視点に立った制度と運営の一体的な議論が重要です。

〔基本的な考え方 - 大幅な人員削減について〕

社会保険庁は一万人以上の人員削減を計画している現場の実態を無視したものであり、法整備がされていない市場化テストの大幅な拡大も要因に入れるなど数値根拠が曖昧です。人員の削減ありきでは社会保険庁改革での数値目標の達成も危ぶまれます。とりわけ団塊の世代が受給権者となる都市部の年金相談体制の確立、収納体制は急務の課題、そのためにも行政需要に見合った要員の確保が必要です。

〔基本的な考え方 - 民間企業的な人事・処遇の導入について〕

国民本位の行政を真に実現すること、そして先を見据え安心して職務に専念することができるよう、給与処遇に短期的な評価結果を活用すべきではありません。また、労働条件に直接かかわる問題であり、関係者の理解と納得が必要な問題です。労使協議もなく、一方的な実施強行であってはなりません。

〔基本的な考え方 - 地方組織の抜本改革等について〕

職員配置の見直しや、広域的な人事異動は絶対反対の立場ではありませんが、本人・家族の生活を最大限尊重することが大前提です。職員の意向を無視した強制的・一律的な広域配転には反対です。国民的な視点から行政サービスの充実や社会保障行政の発展的な理由を明確にすることが重要です。職員の労働条件に関する極めて重要な問題であり、一方的な方針の決定及び改編は実行せず、総合的な計画の中で十分な労使協議を求めます。

3. 取り組みの基本方向

(1) 最重要課題に位置づけ、たたかう

社会保険庁改革の取り組みは、最重要課題に位置づけ、取り組みます。職場討議資料「庁改革に対する全厚生の主張と要求」や「最終報告に対する基本的な考え方」にもとづく職場討議や学習を深めながら、職場から要求前進をめざします。

また、改革のテンポに拍車がかかる中、一方的な業務命令が現場に混乱を与えています。労働組合としても素早い対応が求められます。具体的な問題点の整理や今後の展開を検証することが必要です。こうした課題を集中的にかつ素早く研究し、討議するために、社会

保険プロジェクト会議の位置づけ、構成などを検討し、機能強化を図ります。

(2) たたかいの構えと体制づくり

組織改革の実施スケジュールは、「法的な措置による対応」と「現行組織における先行実施」が時間差はありますが、同時並行的に計画されています。7月8日、厚生労働大臣主宰による「社会保険庁新組織の実現に向けた有識者会議」が設置され新組織の具体化が進められています。2005（平成17）年末までには、年金運営組織の名称及び法律上の位置づけ、年金運営新組織の意志決定機能・業務執行機能・監査機能の具体的なあり方、新組織への職員の移行に関する具体的措置などをまとめる予定です。さらに、関連法案について、2006（平成18）年の通常国会に提出する構えです。一方、政管健保と年金の実施組織の分離に伴うコンピューターシステムの設計開発に最低2年程度を必要とするために「公法人の設立時期」は、最短でも2008（平成20）年の秋としています。

職場では、だれも経験したことのない情勢の中で、労働条件や組織、雇用に対する不安が広がっています。厳しい状況の中だからこそ、労働組合の意義と役割に確信をもち、仲間の輪を広げることが大切です。継続的な改革に対するたたかいの構えをつくり、体制強化に努めます。

(3) 社会保険庁改革に対する全厚生の基本的な主張点

社会保障制度に対する国の責任の明確化を求めます

社会保険庁業務の市場化テスト（官民競争入札）に断固反対します

独立行政法人化や民営化でなく、国の機関が責任を持って行うことを求めます

真の行政サービスの向上と労働条件の確保を求めます

全額国庫負担（一般財源）による「最低保障年金制度」の創設を求めます

(4) 労使関係を重視し、職場討議を力に取り組み

6月28日、「社会保険庁は変わります」宣言（part2）が発表されました。その中で、2005（平成17）年度から2008（平成19）年度までの3年間で「改革のセカンドステージ」と位置づけ、もう一段の業務改革・組織改革・意識改革を進めるとしています。改革の内容は、民間企業的な人事処遇の導入や人員削減計画の策定、人員配置の地域間格差の是正着手や事務局の事務の一部をブロック単位に集約するなど、雇用と労働条件に密接にかかわるものばかりです。全厚生は、職場要求の前進をめざし、引き続き、厚生労働

大臣、社会保険庁交渉を実施します。また、緊急に対応する課題については、社会保険庁との意見交換などを検討します。

「社会保険庁新組織の実現に向けた有識者会議」が2005（平成17）年末までにまとめる組織の内容や職員への措置内容について、全厚生として一定の考え方をまとめ、職場討議をすすめます。

（5）国公労連に結集して、たたかう

政府の諮問機関である「規制改革・民間開放推進会議」が推進している市場化テストは、本格実施をめざし、2005年度中に「公共サービス効率化法（市場化テスト法）案」として国会提出の準備をすすめる構えです。まさに、省庁横断的な民間化をすすめ、公務の公共性をいっそう破壊につながるものです。全厚生は、憲法25条の生存権保障を訴え、真の社会保険庁改革や社会保障の充実を求め、国公労連が行う公務・公共サービス切り捨て・商品化に反対する宣伝行動を積極的に取り組みます。

（6）国民的な運動構築をめざす

〔諸団体との共同の取り組みを強める〕

国民のもっとも強い要望は、社会保障の充実です。全厚生は、国民本位の医療・年金制度など社会保障制度の改善にむけ、引き続き積極的な役割を果たします。社会保険庁改革に対して、政府（厚生労働省）もしくは国会にむけた署名行動を検討します。国公労連・全労連が提起する「行政相談活動」などに積極的に結集します。国民的な運動の構築をめざし、諸団体との共同の取り組みを強め、シンポジウムなどの開催を検討します。

〔国民本位の社会保障制度のあり方を政策研究活動で深める〕

医療・年金制度など様々な議論がされています。全厚生は、国公労連や全労連が行う政策研究活動等に積極的に参加し、社会保障制度のあり方について研究を深めます。

人間らしく働くルールの確立をめざす

1．健康で働ける職場をつくる

〔どの職場でも健康問題が深刻な状況に〕

定員削減による長時間残業は、職員の健康問題に大きな影響を与えています。どの職場

でも一人当たりの業務量は増え、業務内容は複雑になり、他の部署との折衝や作業期限の遵守等々、一人ひとりに掛かる責任は重くなり、精神的・肉体的な負担が大きくなっています。近年、メンタルによる病休者がいない職場はないと言っても過言ではないほど、深刻な状況です。

〔メンタル対策は、労働組合の重要な役割〕

健康で働ける職場づくりは、労働組合の重要な役割です。メンタルヘルスの基礎知識を職場に徹底させ、相談しやすい環境づくりを求める対策を当局と一体となって進めることが重要です。メンタルによる病休者を出さない職場、メンタルによる病休者が復帰できる職場をめざします。具体的には、当局に対し、メンタルヘルス講習会の実施を求めています。厚生労働省共済組合が行っている「24時間電話健康相談」や「メンタルヘルスサポートシステム（面接カウンセリング）」の活用を図ります。

2．長時間、ただ働き残業の根絶をめざす

〔長時間残業が「心の病」を引き起こす〕

職場実態を無視した定員削減により、全厚生のほとんどの職場では、ただ働き同様の「サービス残業」がなし崩し的に行われています。働くルールを無視した長時間労働は、ストレスと疲労を蓄積させ、「心の病」を引き起こし、人間らしい生活を破壊しています。業務量に見合った定員の確保をめざし、行政サービスの充実、ただ働き残業の根絶、労働時間短縮の流れをつくるために力を尽くします。

〔本省庁の長時間残業の改善をねばり強く〕

本省庁職場の無定量で恒常的な残業実態は、ますます深刻かつ異常になっています。本省支部が毎年実施している残業実態アンケートの結果を見ると、1年間の「平均退庁時間」は、23時以降が29%（午前0時以降10%）、「月平均残業時間数」は、100時間以上が27%となっています。その原因は、業務量が多い（定員不足）が63%で最も多くなっています。本省・統計支部では、毎月第3水曜日に定時退庁を呼びかける早朝ピラマキ・宣伝行動や退庁時に庁舎を回り、鐘をならし、ハンドマイクで早期退庁を呼びかけています。6月に発足した国公労連の「本省庁対策プロジェクト」に積極的に参加して、本省庁の長時間残業の改善、誇りをもって健康で働き続けられる職場づくり、労働組合活動の活性化をめざし、ねばり強く取り組みます。

3．身近で切実な労働条件の改善をめざす

〔昇格・諸手当改善の取り組みを重視する〕

昇格改善は、職務の正当な評価をもとめる課題です。深刻な昇格の頭打ちの解消、男女格差の是正、行（二）職をはじめ少数職種の改善、研究職の2級から3級への昇格、上位級への昇格、社会保険の職務と機関の評価を引き上げるたたかいなど、ねばり強くたたかいます。諸手当の改善や調整額適用の課題は、職場実態を訴えてたたかいます。

〔行（二）職の処遇改善を全体で取り組む〕

行（二）職の仲間は、定員削減や欠員不補充、業務の民間委託という攻撃の中で、懸命に職場を支え、業務に従事しています。各機関、施設では、少数職種で部下数制限の壁があり、昇格改善のたたかいは、どの機関も厳しいのが現状です。引き続き、全体の課題に据えて要求を前進させるために努力します。国公労連の行（二）労働者交流集會に積極的に参加し、交流を重視します。

〔新再任用制度で希望者の雇用を実現させる〕

2001年4月から施行された新再任用制度は、定年退職後の雇用と年金との連携を図ることを軸に設けられた制度です。生活に直接関わる雇用問題として、任命権者の判断、各機関長の責任は重大です。定数運用上の改善や、制度改善も必要です。制度の趣旨を第一義的に尊重し、希望者全員の雇用を実現するために引き続き努力します。

4．真の男女平等をめざし、男女共同参画社会の実現を

〔男も女も人間らしく働くために〕

1999年に施行された「男女共同参画社会基本法」は、男女が互いに人権を尊重しつつ、仕事も家族的責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮することができるように男女共同参画社会の実現をめざしています。真の男女平等、健康で働き続けることは、女性の切実な要求であり、労働者の基本的な権利です。健康で働ける職場づくりは労働組合の重要な課題の一つです。労働時間のルールは根本課題であり、決して曖昧にしてはなりません。健康破壊・家庭破壊につながる恒常的な残業をなくし、働きやすい勤務環境をつくるため、男も女も人間らしく働くルールの確立をめざしてたたかいます。

〔女性の採用・登用を積極的に〕

今年6月、人事院人材局長の私的研究会「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」が報告書を発表しました。人事院はこの報告を踏まえて、「女性国家公務員の採用登用の拡大に関する指針」（2002年11月）を見直すとしています。あわせて、厚生労働省の「厚生

労働省女性職員採用登用拡大計画」の見直しも想定されることから、女性の採用・登用の拡大をはかるとともに、積極的改善措置（ポジティブアクション）の観点から、男女間の格差を計画に解消していくことを指針に盛り込むよう強く働きかけていきます。

5．民主的な公務員制度の確立をめざす

〔公務員制度改革の動きとらえ、取り組みを強化する〕

公務員制度改革の取り組みは、「公務員制度改革大綱」（01年12月）の撤回、ILO 勧告にそった民主的な公務員制度の確立を求めて取り組みを強めてきました。行革推進事務局は、04年8月に「国家公務員制度改革法案の骨子（案）」を国公労連に提示し、法案の全体像を示さないまま、法案提出を至上命令とする「スケジュールありき」の検討作業を進めてきました。しかし、政府・各省を国公労連、各単組（全厚生）が一体となり、一方的な法案提出を許さない取り組みを徹底して強めてきました。こうした中で、政府は04年12月24日に「新行革大綱」を閣議決定し、「公務員制度改革大綱」にもとづく関連法案は「（改めて）提出を検討する」とされました。これにより、行革推進事務局による改革作業が事実上、頓挫することになりました。同時に「新行革大綱」は、「現行制度の枠内で実施可能なものは早期に実行に移し、改革の着実な推進をはかる」としています。05年度中には、本府省を対象とした評価の試行を行う方針です。人事院がすすめる給与構造の見直しも、公務員制度改革と密接に関連する課題であり、公務員制度改革の動きをとらえ、取り組みを強化します。

〔憲法の理念を生かし、取り組む〕

政府がすすめる公務員制度改革は、「構造改革」を推進する行政体制の忠実な担い手をつくる改革です。そもそも行政や公務員に対して、国民が望む改革は、官僚の腐敗、汚職、不祥事をなくす改革です。天下りを廃止し、政・官・財の癒着構造を断ち切る改革こそ必要です。公務員制度改革で必要なことは、憲法の理念を生かし、現行制度を改革することです。公務員は国民全体の奉仕者であること、公正で科学的・客観的な基準にもとづいて人事行政が行われること、労働基本権や政治活動の自由をはじめ、公務員の基本的人権を保障することなど、未だ不十分な制度上の課題をより具体化する方向で改革すべきです。民主的な公務員制度の確立をめざす立場でたたかいます。

6．公務員賃金闘争の前進をめざす

国公労働者の賃金は、公務員だけの企業内運動や人事院闘争のみでは、賃金の切り上げ

を阻止できません。基本は、春闘時のたたかいを重視し、労働者全体の賃金切り下げをやめさせるために全力をあげることです。全労連は、年間を通した賃金での統一闘争を探求しています。春闘を民間も公務員労働者も一体でたたかう、5～7月に山場を迎える最低賃金闘争を共同して取り組む、6～8月の人事院勧告期のたたかいは官民一体でたたかうなど、年間を通じてたたかう方向です。これは、賃下げの悪魔のサイクルを断ち切る総合的なたたかいです。国公労働者の賃金闘争は、たたかいの出発点になる要求組織の活動を重視してたたかいます。人事院勧告の影響を受ける750万人労働者はもとより、民間労働者と共同し、国民の共感を得るよう工夫します。賃金要求は、生活改善をめざす積極的な要求をかかげてたたかいます。

7. 権利をめぐる裁判闘争をたたかう

(1) 国公権利裁判をねばり強く、たたかう

「不利益遡及は許さない！国公権利裁判」は、2004年10月21日、東京地裁で判決が出されました。その内容は、国家公務員労働者の団体交渉権を極めて限定的に捉えた従来の判例を踏襲し、憲法28条やILO87号、98号条約をないがしろにして、労働条件決定過程に公務員労働組合の関与を否定するとともに、不利益不遡及法理は公務員には適用されないとする不当なものでした。

原告(139人)及び国公労連は、この不当判決に強く抗議し、11月2日、東京高裁に101人(全厚生7人)の原告が控訴し、引き続きたたかう決意を固めました。東京高裁では、2005年4月14日に第1回口頭弁論、6月14日に第2回口頭弁論で結審し、9月29日に判決が言い渡されます。判決まで短い期間ですが、「公正判決を求める署名」を追求し、国公労働者の労働基本権の確認を求めてとりくみを進めます。

(2) 国公法言論弾圧事件を総力あげて、たたかう

休日に自宅近くでビラを配布したことが「国家公務員法」に違反するとして逮捕・起訴された目黒社会保険事務所に勤務する堀越明男さんの裁判は、東京地裁で2004年7月20日の第1回公判以来、2005年7月26日で14回の公判を重ねました。この間の公判で、弁護団からの公安警察官への証人尋問によって、警視庁公安部の堀越さんに対する尾行が1ヶ月余にわたり、10人以上の公安警察官によって行われた違法、異常な実態が明らかになりました。

この事件は、日本国憲法と国際人権規約が保障している結社の自由、言論・表現の自由を侵害する政治弾圧です。堀越さんの無罪を裁判で勝ち取り、国家公務員の政治活動の自

由、国民の思想・信条の自由を守り抜くため、「国公法弾圧を許さず、言論・表現の自由を守る会」に結集し、裁判の傍聴、宣伝行動に積極的に参加します。

平和と共に、社会保障の確立をめざす

1．改憲を許さず、草の根の憲法運動を

(1) 憲法をたたかいの土台におく

憲法を守るためには、憲法に確信をもつことが大切です。私たちは主権者として、借り物ではなく、自分自身のしっかりした言葉で、憲法を語ることが大切です。特に、憲法がいかにかこの社会で積極的な役割を果たしているかを探求することが重要です。憲法は、職場や社会に根ざしていることを真剣に議論し、くらしや教育、働き方、政治にいたる様々な問題を「憲法のものさし」で見つめ直します。要求討議でも、憲法の理念から見てどうかを問い、たたかいの土台に憲法をおき、要求の前進をめざします。

(2) 憲法9条と25条の相互の価値を探求し、語る

日本国憲法の第9条と第25条、すなわち平和探求の理念、社会保障の原点となる理念は、密接に結びついています。「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する(憲法前文)」は、そのことを見事に表現しています。第2次世界大戦(戦争)の多くの犠牲と深い反省にたち、この理念がつくられています。改憲勢力は、この双方を邪魔者扱いし、「戦争する国」づくりと「福祉や社会保障の縮小・解体」を同時にすすめようとしています。全厚生は、憲法9条と25条の意義や相互の価値を探求し、あらゆる機会を生かし、語る活動をすすめます。この実践は、国公労連が提起する「憲法の語り部」の取り組みに位置づけます。

(3) 「9条の会」のアピールを深め、草の根の憲法運動を実践する

2004年6月10日に結成された「9条の会」の運動が大きく広がっています。そのアピールは、「日本と世界の平和な未来のために、日本国憲法を守るという一点で手をつなぎ、『改憲』のくわだてを阻むため、一人ひとりができる、あらゆる努力を、いまずぐ始めることを訴えます」と呼びかけました。この呼びかけにこたえ、地域・職場・分野ごとに、多様な「9条の会」が全国で3千をこえて結成されています。「9条の会」の小森陽一事務

局長は、「金太郎飴」的顔ぶれだけで拙速に「会」を結成したところは、持続性ある運動につながらず、準備段階から広範な人々に呼びかけたところは、「あれをやろう！」「これをやろう！」と運動のアイデアが出されユニークな活動が展開していると指摘しています。全厚生は、「9条の会」のアピールを深くかみしめ、この新しい運動の担い手となり奮闘します。「職場9条の会」は、その趣旨に沿い、創造的に探求します。

2. 社会保障闘争で役割を發揮する

(1) 社会保障総改悪に対し、共同の力でたたかう

医療、年金、福祉などあらゆる分野での連続的な改悪は、部分的な制度改悪の水準を超え、社会保障の理念を変質させる制度の再編成となっています。年金、医療、介護・生活保護制度など、社会保障の「一体的な見直し」は、社会保障給付を財界の意向にそって全体的に抑制することがねらいです。財源問題では、2007年の消費税増税をもって、決着させようとしています。

社会保障闘争を恒常的な運動として前進させるために、全労連・中央社保協（＝中央社会保障推進協議会）に結集して国民的なたたかいの一翼を担います。各支部は、県労連・地域労連に結集して、積極的にたたかいます。基本要求は、医療制度改悪を阻止し、誰もが安心して受けられる医療制度の拡充、年金制度改悪を中止させ、老後を安心して暮らせる年金制度の拡充、誰もが安心して受けられる介護保険制度の抜本的な見直し・改善などをめざします。

(2) 年金講師団活動を新たに開始させる

〔年金講師団活動の到達点にたって〕

全厚生の年金講師団活動は、04年の年金闘争をリードする積極的な役割を果たし、最終的には82人の講師団がつけられました。この講師が全国で666回に及ぶ学習会に出かけ、約2万3千600人に近い参加者に対し、年金改悪のねらいや内容を伝え、社会保障の立場から老後が安心して暮らせる最低保障年金制度の確立をめざす国民的な討議を呼びかけました。講師活動は、労働組合、社保協加盟の各団体、民主団体、女性団体、青年団体など多岐にわたり、年金闘争に重要な貢献を果たしました。この年金学習会の活動で結びついた諸団体との関係は、貴重な財産です。

〔年金講師団活動を新たな情勢の下で開始させる〕

社会保障の「一体的な見直し」の中で、すでに04年の年金「改革」が持続可能なもの

でなく、抜本的な見直し議論になっています。当面、年金制度の一元化では、厚生年金と共済年金の統合が打ち出され、最低保障年金制度では、社会保険制度の在り方とかかわり、財源問題での消費税増税や給付水準での攻防などが焦点となり、政党レベルでの議論がすすめられています。今、大切なことは、社会保障の「一体的見直し」の全体を視野に入れ、安心して暮らせる公的年金制度の確立、憲法25条にもとづく最低保障年金制度の確立をめざす課題を明らかにすることです。全厚生の年金講師団活動を新たな情勢の下で開始します。この間の活動経験を生かし、年金闘争を社会保障闘争として前進させるために、社会保障を語る年金講師団をめざします。

3. 国民のための社会福祉施設をめざす課題と運動方向

(1) 国立福祉施設のあり方が問われている

社会福祉基礎構造改革の実施以降、福祉分野では、利用者サービスの切り捨てが進んでいます。2003年に措置制度から切り替わった障害者支援費制度は、厚生労働省の予想よりもサービス利用が増大し、財政が破綻をするなどで2年ももたず、「障害者自立支援法案」に衣替えすべく、通常国会で審議が行われました。

障害者自立支援法案は、利用料の定率・応益負担を導入するなど、障害者及びその家族への財政負担を増やすものとなっています。このような制度では、障害者の自立を支援するのではなく、阻害するものといわざるをえません。この法案は、国立福祉施設のあり方にも影響が出てくることは明らかです。しかし、国立施設管理室交渉では、「政省令が出されないとうなるかは分からない」と答え、管理室としての指導性を果たしていません。(障害者自立支援法案は8月8日、国会解散・総選挙の事態により、廃案となりました)

社会福祉基礎構造改革とその具体化の推進は、常に国立施設のあり方にも大きな影響を与えるものです。「障害者福祉の増進に寄与する」国立施設をめざす取り組みを継続・発展させるために努力します。

(2) 厚社連を軸に政策活動を強化する

社会福祉支部代表者会議は、年4回(定期大会、中央委員会、春と秋の施設管理室交渉時)行い、各支部の課題や要求を取りまとめ、施設管理室交渉でその実現を求めています。

国立施設の役割やあるべき姿が常に問われる時代だからこそ、職場での議論を大切にしてい、現場から問題点や課題を明らかにし、支部代表者会議等で見解をまとめる政策活動にまで高めていくことが重要です。また、国立施設管理室とは、年2回の交渉を行っていますが、これ以外にも、適宜、利用者サービスの向上等にむけて、意見交換の場を設定する

よう努力します。

当面の課題では、宿日直制度の廃止をめざし、一步でも前進を図ります。日直については、ほとんどの施設で試行が終了し、特に、問題点が出ていないことから、試行と同様のやり方で本格実施を求めます。また、宿直については、準備の整った施設から試行を開始するよう求めます。これらの活動は、厚社連（＝全厚生社会福祉施設支部連絡協議会）を軸にして、行政研究活動をすすめる中で重視して取り組みます。

4．国民のための厚生科学研究をめざす課題と運動方向

（1）競争的環境と流動化への政策対応を強める

政府の推進する科学技術政策は、競争的環境をつくり、研究者の一層の流動化をはかるものです。競争的研究資金を増額することや、もっぱら任期付研究員を採用しようとしていることは、その具体的なあらわれです。この科学技術政策に対応した課題を討議し、要求内容をさらに練り上げる必要があります。現在、継続的な研究業務や行政支援業務を遂行する部門は、短期雇用でなく任期のない恒常的な研究職員の配置に努めることを要求しています。また、基盤的研究費については、基礎研究及び行政研究を支える基本的な研究予算として、増額要求を行っています。要求を裏づける研究現場からの問題提起を積極的に行っていくことが重要です。

全厚生は、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・発展させるために試験研究機関支部の交流をすすめています。交流集会を引き続き継続させ、政策活動の強化を図るよう努力します。

（2）国立研究機関として充実させる課題

今年の4月に独立行政法人医薬基盤研究所が新設されました。これにより、厚生労働省（旧厚生省）の組織再編は、国立医薬品食品衛生研究所の移転が計画されているのを残して、当初の構想からすれば、大枠で完了しています。この結果、4つの国立試験研究機関と2つの独立行政法人が併存する新たな段階に入りました。

全厚生は基本方針として、「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・発展させるために国が責任をもって運営し、独立行政法人化を行わないこと」を要求します。この要求に対し、厚生科学課長交渉や人事課長交渉で追及し、「4つの試験研究機関は、政策研究所、公務員の研修機関、緊急時に国の責任において直接実施すべき健康危機管理を担っている等の理由により、独立行政法人化されなかったもの。現在でも状況の大きな変化はないと考えている」と回答しています。4

つの国立試験研究機関の位置づけ、厚生科学研究の役割は益々重要になっています。国立研究機関として維持し、拡充させることを求めています。

(3) 独立行政法人での労働組合の前進を

〔独立行政法人国立健康・栄養研究所（支部）の課題〕

国立健康・栄養研究所は、2001年4月1日から独立行政法人（公務員型）となり、5年目を迎えています。この5年目は、中期目標の期間の終了時であり、組織の見直しが行われます。政府は、独立行政法人の見直しでは、公務員型の独立行政法人は、基本的に非公務員型への見直しをおこなうことを基本方針（閣議決定）しています。主務省である厚生労働省も、「これまでの間、公務員型として位置づけてきたものであり、この体制は維持したいと考えている。しかし、明確な理由がない限り、閣議決定に従わざるをえない状況。非公務員型は避けられないものと考えている」と回答しています。国立健康・栄養研究所は、地道な研究や業務内容から、減量化、効率化の推進のための独立行政法人化に反対してきました。少なくとも、公務員型であることは、当然の措置です。今後の判断にあたり、主務省としての主体性を求め、一方的な非公務員型への移行を行わないよう要求します。

〔独立行政法人医薬基盤研究所（支部）の課題〕

独立行政法人医薬基盤研究所は、2005（平成17）年4月1日に設立されました。全厚生は4月7日、異動した国立感染症研究所支部と国立医薬品食品衛生研究所支部の組合員を軸に、30番目の支部として結成し、活動をはじめました。

非公務員型の独立行政法人として、就業規則の確定や労働基準法にもとづく労使協定、組合活動を行うための基本的な取り決めを労働協約として締結するために奮闘しています。この7、8月に行われた労働者の過半数代表を選出する取り組みは、基盤研支部の亀岡支部長が立候補し、信任投票で圧倒的な過半数をこえて代表者に選出されました。筑波地区にある薬用植物資源研究センターや霊長類医科学研究センターでは、組合員の加入を促進させ、事業場ごとに選出する労働者の過半数代表者の選出を攻勢的に取り組んでいます。

基盤研支部の労働組合としての基本的な機能を整え、働くルールの基本を確立するために本部・支部が一体になって取り組みます。効率性が絶えず追求される研究機関の環境のもとで、地道な研究業務の継続性を確保するための予算や定員の恒常的な確保をめざします。さらに、基本的な要求政策をまとめ、その実現をめざします。

5 . 平和と民主主義を守り、国民が主人公の政治を

(1) 平和学習を重視し、平和運動を日常活動に

全厚生は、平和と民主主義を守る活動を重視します。憲法・平和学習を重視し、この学習を通じて社会と行政を見つめ直す機会とします。本部・支部はともに、組合員があらゆる機会を生かし、学習できるように努めます。

核兵器のない21世紀をめざし、「3・1ピキニデー」「国民平和大行進」「原水爆禁止世界大会」「日本平和大会」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、毎年、過去最高の水準を職場からめざします。国民平和大行進は、今年もリレー旗でつなぎ、全厚生の平和への願いを束ね、2006年の原水爆禁止世界大会に結集します。

「憲法遵守・平和職場宣言」運動は、継続させます。この運動は、行政の民主化をめざす取り組みとも結びつけ、憲法を職場と仕事に生かし、平和をめざす恒常的な取り組みにします。宣言運動は、組合員をはじめ、職場のすべての仲間の支持のもとで職場宣言をつくりあげ、内外にアピールするものです。その意義を確かめ、常に新たな情勢のもとで憲法遵守と平和への思いを新たにします。

(2) 国民が主人公となる政治の実現を

全厚生は、国民犠牲の悪政を阻止し、国民の切実な願いや要求が届く政治を実現させるために奮闘します。憲法が保障する国民の政党支持、政治活動の自由を守り、職場でも地域でも家庭でも、政治の風をさわやかに吹かす取り組みを強めます。全厚生、国公労働者の要求実現の立場にたつ政党とは、一致する要求にもとづき協力・共同を発展させます。

組織の強化・発展をめざす

1 . 青年を活動の真ん中に

「若い仲間たちが、組合活動に積極的に参加していますか」 - これは、全厚生の将来を展望する試金石です。あらゆる段階で、青年が活動できる条件をつくることが大切です。青年は、学び、たたかう中で、大きく成長します。青年の自主性を尊重し、活動の真ん中に入れ、主人公にするように努力します。支部・分会は、青年をともに働く仲間として、労働組合の歴史、職場と社会をかえる展望など、時には深く語る時間をとり、豊かな関係を築くように努力します。新たに職場に入った青年労働者に対しては、初めての出会いから、日常的にお互いに切磋琢磨し合い、次代の担い手として育てる努力を行います。

2. 青年、女性、壮年層の豊かで、幅広い活動を

(1) 生き生きした青年活動を

〔青年の人間的な成長が阻まれている〕

青年のエネルギーを最大限に引き出すことは、青年対策の基本的な役割です。青年層は本来、不正を憎む正義感、真理に対する探求心、文化・スポーツで交流し楽しむ、これらの実践に向けた情熱と行動力、を持っています。

しかし、「勝ち組」「負け組」という言葉に象徴されるすさんだ弱肉強食の風潮が持ち込まれている社会で、青年の人間的な成長が阻まれています。学校教育での詰め込みや競争、職場での管理やノルマといった重圧の中で、自主的・民主的に行動する力が育ちにくい環境にあることを、率直に見ることが大切です。

〔青年部活動で連帯と共同の仲間づくりを〕

ゆがんだ社会の現実には流されない、人間らしい生き方・働き方をつかむ上で、人間らしさを奪う政治と社会のひどい現実を変える活動、温かい人間関係をつくりだす連帯と共同の仲間づくりの活動は、たいへん重要な意味を持っています。

今年2月の国公青年交流集会には、全厚生から6人が参加し、スポーツ・交流を通して仲間同士の信頼を深めました。また青年対策部の財政活動(「憲法9条で行こう!」バッグ販売)で、5月のNPT(核不拡散条約)再検討会議への要請ニューヨーク行動に青年代表を送り出すなど、実際に社会を前進させる活動に一步を踏み出しています。青年対策部が7月に開催した青年部長会議には多くの支部から青年が参加し、青年の実態や意見が生き生きと交流されました。次の全厚生青年交流集会を来年秋に東京で開催することを決め、準備を進めています。また青年対策部独自でメールニュースを発行し、各支部間の青年部活動の交流を強化するなど、青年部活動の前進をめざします。

(2) 輝く女性活動の前進を

〔女性部の運動を生き生きと粘り強く〕

女性部は、昨年秋に第29回総会を開催し、真の男女共同参画社会の実現と生きいきと働き続けられる職場環境をつくるために粘り強く運動を継続していくこと、女性部のあらゆる活動に「平和」を掲げて取り組むことを確認しました。年1回の大臣官房人事課、社会保険庁との懇談では、労働条件に関する基本要素、昇任・昇格要求、母性保護に関する要求、制度改善要求など多岐にわたる様々な要求について、職場からの実態を訴えながら、要求を実現させる手だてとして位置づけ、毎年、実施してきています。引き続き、女性部三役での予備折衝を積み重ねながら、自らの要求を実現させるために、女性の能力、視点

を活かしながら継続し、効果的な懇談となるよう努力します。

〔平和の思いを深めた交流集会〕

女性部としては初めての取り組みでしたが、6月11日～12日、第35回国公女性交流集会と連動させ、第9回全厚生女性交流集会を被爆地広島で開催しました。国公女性交流集会には、15人が参加し、全厚生女性交流集会には、15支部・52人が参加し、平和についての思いをさらに深めました。今後も交流会を継続し、交流を通じて、「知って、知らせて、みんなで行動する活動」を積極的にすすめます。

〔展望持ち、工夫をこらして〕

また、5月2日～27日には国連本部で開催されたNPT(核不拡散条約)再検討会議への要請ニューヨーク行動に女性部の代表を送るなど、今までの運動を一步進めた取り組みができました。この取り組みを通じて、全支部の平和へのメッセージを寄せたタペストリーの作成、平和のイメージキャラクターの募集など工夫をこらした女性活動をしました。この経験をもとに女性の視点や工夫を活動に活かす努力をしながら、組合員が身近に感じられるような運動を展開します。

国公労連女性協への結集とともに、全厚生の4部門での交流を図り、女性らしい運動が展望をもって行えるよう、財政面を含めた援助を強めます。

(3) 壮年層の豊富な経験を生かす

壮年層は、処遇や仕事の面、家庭や家族、健康上の悩みなど、若い時とはちがった様々な苦勞をかかえています。仕事で責任ある部署につくことは、多くの困難が伴います。支部は、壮年層の要求を汲み上げ、壮年層との懇談をすすめます。本部は、各支部の壮年層の活動を紹介し、交流をすすめます。

また、壮年層は、労働組合や行政での豊富な活動経験を持っています。これらの経験を生かし、要求・政策づくりや行政研究活動の重要な担い手として位置づけます。さらに、組合活動全般にわたり、長年の経験や力が生かされるよう工夫します。

3. 組織の拡大・強化で、頼りになる組合活動を

(1) 職場活動が弱くなったら立て直す

労働組合の原点は、職場にあります。職場の日常活動は、運動をはかるバロメーターです。弱くなると気づいたら、注意が必要です。職場活動で、会議が開けない、機関紙が発行できない、さらに新聞が配付されない、という事態がおきていないでしょうか。新聞

が届かないと組合員には活動が見えにくくなり、労働組合がより遠いものを感じてしまいます。職場活動が弱まっている時には、新聞を配ることから始めます。それも、新聞は一人で配るのではなく、各課・部に職場委員を置き、複数名で配付する工夫も必要です。その後で、会議を定期的に行う、新聞を発行する、所属長と交渉するなど、基本の活動を一步一步すすめて、職場活動を立て直し、運動の前進に結びつけます。

(2) 組合役員は、率先して声を掛けよう

定員が削られる一方で業務量が増え続け、勤務中に日常会話もままならない状況が生まれています。朝出勤して帰宅するまで、誰とも会話をせずに帰る職員もいると聞いています。仕事の不安や悩みなどを周りの人に相談出来ず、悩んでいる職員が多くいるはずですが、まずは組合役員が率先して声を掛けます。なにげない会話から組合員の要求が見えてきます。その要求を解決していく真摯な取り組みの中で、労働組合への信頼をつくり出します。

(3) 要求実現の運動と一体で組織拡大に取り組む

各支部は、新規加入の仲間を迎え入れる取り組みを着実にすすめるながら、全厚生全体では減員を克服できず、ここ数年、組合員の減少に歯止めがかかりません。その原因の一つとして、「組合活動が見えない」「メリットがない」ことが言われます。この状況を打開するには何が必要でしょうか。やはり職場を基礎とした組合員に見える活動を続けることです。例えば、職場で不利益を受けている組合員がいたら、親身になって相談にのることです。そのために、地道な世話役活動を重視します。活動を身近なものにし、組合の存在を示し、組合への理解を広げます。要求実現の運動と一体で組織拡大に取り組めます。

〔計画的に組合員拡大の取り組みを〕

現在の運動を継続・発展させるためには、組合員の拡大は不可欠です。当面、2004年7月現在(3,200人)の数字まで回復させることを目標にします。そのためには、各支部が独自の目標を定め、新入職員への呼びかけはもちろんのこと、未組合員に対しても計画的・組織的に働きかけを強め、組織拡大の取り組みをすすめます。

また、組合員同士の「助け合い、支え合い」を大切にする国公共済会を組織強化の一環として取り組みます。国公共済会の優位性をアピールし、組合員の6割をめざし取り組みを進めます。

〔非常勤職員の組織拡大をすすめる〕

業務センター支部で非常勤職員の雇止め問題で組織化を取り組み、先進的な活動を行っています。しかし、多くの支部では、必要性を感じながら具体的な取り組みに出来てい

ないのが現状です。各支部が抱える課題や問題点を率直に出し合い、取り組みを前進させる方向を打ち出すことが必要です。そのために、非常勤職員も同じ職場で働く仲間であることをあらためて確認することが大切です。非常勤職員の労働条件を改善する課題は、職場全体の改善につながります。各部門ごとに勤務条件や契約関係を把握し、処遇改善の課題や組織化の条件を検討し、働きかけを強めます。とくに、社会保険の各支部は、部門別会議で交流しながら、社会保険庁改革の課題とも結びつけ、取り組みを推進します。

〔県国公・地区国公に結集する〕

すべての支部が県国公、地区国公に結集することを基本にします。現在、県国公に結集し、議長や事務局長など、重要な役員を派遣している支部は、引き続き、先進的な役割を果たします。一方で県国公・地区国公へ未加入の支部・分会もあります。こうした支部は、オブ加盟から始め、横のつながりを強化します。また、地域での集会・行動などに参加し、他単組との連携を深めることにより、活動の幅を広げ、地域活動に結集します。

4．学習教育活動を「学習権宣言」の立場で強化する

(1) 学習活動に「学習権宣言」の観点を重視する

ユネスコの「学習権宣言」(1985年3月24日、第4回ユネスコ国際成人教育会議)は、学習する内容を広げて、示唆に富んでいます。学習権とは、問いを続け、深く考え、想像し、創造する権利であり、自分自身の世界を読みとり、歴史をつづる権利としてとらえています。さらに、個人的・集団的力量を発達させる権利であるとも指摘しています。豊かな見識です。労働組合の学習活動も、この観点を重視してすすめます。本部役員はもとより、支部・分会執行委員は、学ぶ活動の先頭に立ち、輝きのある役員をめざし努力します。

(2) 職場での学習活動を推進する

職場での学習活動は、要求やたたかいへの確信をつかむために、身近で、誰でも参加できる活動として、最も重視しなければなりません。積極的な学習の場をつくり、参加を保障することが重要です。昼休みや退庁時での学習会は、しっかり準備して、効果的に配置し、みんなに呼びかけます。また、これまでの組合活動の学習スタイルにこだわらず、あらゆる工夫を行います。20分程度のミニ学習会、必要な場合には休日を利用しての本格的な学習会など、様々な条件を生かし、学ぶ活動を重視します。

また、学習教育活動は、持続的・計画的に取り組むことが重要です。とりわけ、青年層は、学ぶことが成長に結びつく世代です。新入組合員教室や労働組合の基礎を学ぶための学習会を支部で開催するように「学習の手引き」を作成します。

(3) 労働学校、勤労者通信大学への積極的な参加

学習は、たたかひの力の源泉になるものです。要求実現の道筋や展望を見いだすには、世の中のしくみや矛盾や、社会がどう変化し発展していくかなど、基礎となる学習が必要です。この学習を進めるには、様々な労働学校や大衆的学習教育運動を活用することが効果的です。各支部は、「学習の友」を積極的に活用します。地域で開催する労働学校に積極的に参加します。「勤労者通信大学」の受講組織は、励まし合いながら学べる複数受講に努めます。国公労連が主催する労働学校をはじめとする各種学校に積極的に参加します。

特に、勤労者通信大学では、支部やブロック規模での集団受講を組織し、これまでの勤通大の修了生がチューター役を努めるように働きかけます。また、今年度の開講する勤労者通信大学「憲法特別コース」を憲法守り、憲法を生かす取り組みとして、積極的に受講組織を行います。

5. 職場を元気にする機関紙活動を

〔機関紙活動は、組織活動の生命線〕

組合員の心と心をつなぐ機関紙は、職場を元気にし、要求を実現していくためには、なくてはならない存在です。機関紙活動は組織活動の生命線、機関紙は最大の組織者と言われているように、組合活動における機関紙の役割は大切です。4月に結成した基盤研支部は、結成と同時に機関紙を発行し、組合の存在を発信し続け、組織を拡大しています。本省支部は機関紙での行事呼びかけがきっかけで新たなつながりが広がりました。函館支部や福岡支部では、視覚障害のある組合員も読むことができるようにメールニュースにして定期発行を続けています。社会保険の各支部は、労働条件が整わないのにトップダウンでおりてくる業務に「これでいいのか」と呼びかけて組合の姿を伝え続けています。まさに、「要求とたたかひのあるところに機関紙あり」です。一方で、仕事が忙しくて発行できない、担い手がない、などの理由で発行が困難になっている支部もあります。

〔定期発行で、仲間を激励しよう〕

今年度も定期大会において、支部・分会の教宣・機関紙活動を励まし、編集内容の質的向上を支援するために機関紙フェスティバルを開催します。また、支部単位での機関紙学校や教宣のカリキュラムを入れた学習会の開催などで、機関紙の役割や忙しい中でも定期発行できるコツなどの学習を進めていきます。本部は講師派遣などの援助を行います。

中央機関紙「全厚生」新聞は、引き続き、たたかひをリードし、仲間を激励し、職場を元気にする紙面作りをめざし、旬刊で発行していきます。「全厚生ホームページ」は誰もが

アクセスできる「全厚生」の情報発信の場として、また、全厚生の発文書や要求書を掲載する「全厚生組合員のページ」は日常的に本部と支部、組合員の連携を強める場として、充実をはかります。全厚生闘争情報の随時発行に努めます。

6．日常活動を重視し、全員参加型の活動をめざす

(1) 支部・分会体制を確立し、組合活動をみんなで担う

定員削減が徹底的に推し進められ、仕事に追われ、毎日がギリギリの状態にさせられています。一人ひとり、自分のことで精一杯で、気持ちの余裕もなくなっています。組合員も支部・分会役員も忙しい中で、みんなで担い、生き生きした組合活動をつくる課題は、すべての支部に共通しています。いま、会議だ、集会だ、交渉だ、そして新聞だ、資料づくりだ、一握りの執行部のみが走り回っている現状が多くみられます。請け負いの活動では、運動は広がりません。みんなで担うためには、厳しい中でも、必ず、支部・分会の体制を確立することを最優先の課題として取り組みます。

(2) 組合員が主人公、全員参加型の運動を探求する

組合運営は、みんなの知恵と力をいかに引き出すかがポイントです。大切なのは、「みんなで討議し、みんなで決め、みんなで実行する」ことです。これが、組合民主主義です。

〔実践編・その - 気軽に話せる雰囲気をつくる〕

組合員の自由な討議を保障します。そのために、誰でも発言しやすい雰囲気の話し合いの場を工夫します。執行部の姿勢や発言に誘われて、意見が次から次へと出てくる、そんな会議や集会運営をめざします。

〔実践編・その - 決めるプロセスを重視する〕

みんなで方針を決めて、実行するために、要求や行動する意義を伝え、押しつけでなく自主的に「決め合う」プロセスを重視します。執行部は、組合員との対話を大切にして、意見を汲み取り、さらに深めていける民主的なリーダーをめざし努力します。重要な判断が常に求められる時期です。すべての機関運営で、組合民主主義を貫く努力を行います。

〔実践編・その - みんなに参加を呼びかける〕

どんな時にも執行部は、多くの組合員が行動に参加するように呼びかけます。一人ひとりの条件のちがいを考慮して、一律・機械的でない活動を工夫し、全員参加型の活動を探

求します。

(3)文化・レク活動を重視する

文化・レクは、人間として“生活を豊かにする”活動です。また、職場のサークル活動を保障することは、労働組合の重要な役割です。労働者が、仕事と生活を見つめ、感じ、自らで考えてこそ、社会の閉塞感を打ち破り、力強く生きる活力を生み出します。忙しく追い立てられる日常の中であって、文化に親しみ、文化を生み出す取り組みを強めます。

全厚生の団結と機能を高める

(1) 4 部門の活動を強化する

全厚生は、本省庁、試験研究機関、社会福祉施設、社会保険の4つの部門（職域）で構成しています。この4部門の運動を推進するための体制を強化し、会議配置を効果的に行い要求前進をめざします。本省庁支部は、本省庁協議会の定期開催を軸にすすめます。試験研究機関支部は、試験研究機関支部委員長会議を軸にしてすすめます。社会福祉支部は、厚社連（＝全厚生社会福祉施設支部連絡協議会）を軸にすすめます。社会保険支部は、社会保険支部代表者会議を軸に、運動の企画や政策活動の分野では、社会保険プロジェクト会議で知恵を結集してすすめます。

(2) ブロック（機能）を強化する

全厚生のブロック（機能）の活動は、規約上の規定がないもとで、幅広い活動をすすめています。支部間の交流会で懇親を深め、人事院地方事務局交渉に結集し、要求実現を迫っています。体制が確立している東海ブロック、近畿ブロック、四国ブロックは、国公労連のブロック機関の構成員として活動しています。支部間で交流し、励まし合い、共同することは、元気な活動を引き出しています。引き続き、活動を積み重ね、ブロックの機能を積極的に生かす取り組みをすすめます。

(3) 組織（人事）財政検討委員会を設置する

今年度、組織（人事）財政検討委員会を設置します。この委員会は、中央執行委員会の機能強化、安定した専従役員を確保する課題、ブロック（機能）や部門別の運動を前進させる組織や規約上の整備、組織と密接な関係にある財政の諸課題について、検討します。

(4) 厚生労働省3組合の連携強化を図る

2001年1月の厚生労働省の発足以降、3単組(全厚生、全医労、全労働)は一貫して、労働条件の改善や国民の願う厚生労働行政の確立をめざし、協力・共同の取り組みを行ってきました。この関係を継続させ、今後の組織のあり方について、厚生共闘(厚生省労働組合共闘会議)の関係を考慮し、3単組間で検討します。

全厚生本省支部、統計情報支部、全労働本省支部は、2001年2月に本省共闘(厚生労働本省労働組合共闘会議)を結成して以降、交流を力に、恒常的な残業改善の要求を中心に大臣官房人事課長交渉を行っています。引き続き、本省で働くすべての職員を視野に入れ、働くルールの確立をめざして取り組みを強めます。

(5) 全厚生60周年記念事業を検討する実行委員会を設置する

結成60周年を祝い、たたかいの前進と団結強化をめざすために、実行委員会を設置して、記念事業の内容等を検討します。

年間のたたかいを構想し、要求の前進を

組合活動は、恒常的におこなう活動です。それも、忙しい中で活動をすすめなければなりません。階級間のせめぎ合いですから、当然のことです。しかし、課題とその取り組みに追われる活動にはなりません。改めて今年1年、活動のリズムを保ち、運動することを全ての支部・分会で決意します。そのために、秋季年末闘争や春闘の始まりには、年間の構想や目標を持ち、運動を開始します。

1年間のたたかいは、定期大会を出発点にして、秋季年末闘争、春闘準備、春闘本番、メーデーの取り組み、5月連休明けからのたたかい、人事院勧告にむけた夏季闘争と年間を通じてたたかいます。おおよそ日本の四季にあわせた節目です。この四季折々のたたかい毎に、目標をもち、要求と組織課題を前進させるよう、本部も支部も共に努力します。

《全厚生の間活動の流れと全体の会議配置》

【定期大会～秋季年末闘争】

- 9月中旬 定期大会で年次方針の決定、全厚生統一要求（案）の提案
10月～12月 秋季年末闘争で重点要求の実現を迫る、春闘準備を開始する

【春闘】

- 1月末 中央委員会で春闘方針の決定、全厚生統一要求の決定
2月（春闘本番） たたかいの意思統一、要求の確立・要求書の提出へ
（要求書の提出後、年間を通じて要求実現を迫る）
3月～4月段階 力の集中で交渉強化、国民春闘の山場のたたかい
4月末（又は連休明け） 全国支部委員長会議で春闘総括と引き続くたたかいの強化
5月 メーカー、春闘最終盤の追い上げ、国会闘争へ

【夏季闘争】

- 6月 国会闘争最終盤のたたかい、夏季闘争の準備・具体化
7月初旬～ 全国支部委員長会議で大会方針案の討議、夏季闘争の取り組み強化
7月 人事院勧告に向けた取り組み、概算要求期でのたたかい
8月～9月初旬 人事院勧告直後からのたたかい、定期大会方針（案）の事前討議