

全労連 第30回定期大会発言（国公労連・中岡）

一点目は、組織強化・拡大に関わってです。第1号議案付属議案「組織強化拡大4か年計画（案）」でも克服すべき課題で触れられている、「公務職場での後退傾向に歯止めがかかっていない」ことについては、国公労連としても重大な問題意識や危機感を持っています。これまで、春と秋に組織拡大強化月間を設定し新規採用者を中心に加入拡大のとりくみを進めてきましたが、拡大の状況は職場や地域によって大きく異なっており、100%の加入を勝ちとっている組織がある一方で、極めて不十分な結果にとどまっている組織もあります。とりわけこの春は、新型コロナウイルスの影響もあって十分な成果が出ているとは言えませんが、そうした中でも少人数での組合説明会を開催したり、個々の声かけを重視してとりくみを進めた組織では、新規採用100%加入を勝ちとる成果を上げています。このことは、組織拡大における対話や人と人とのつながりの重要性を示したものであり、今後のポストコロナ社会における組織の拡大・強化を進める上で重視する点だと言えます。

また、この間の組織拡大4か年計画でも、全厚生が総がかりの最重点計画にエントリーしたことで、対象地域以外でも組織強化・拡大のとりくみが活性化し、組織全体として拡大に繋げることができましたが、役員だけでなく一般の組合員が加入の呼びかけを行うなど「増やす人を増やす」という方針の正しさを証明しています。

今回の大会で「次期組織拡大4か年計画」が示されていますが、国公労連としても減少傾向に歯止めをかけ、増勢に転じるため奮闘する決意です。

次に公務・公共サービスの拡充を求めるとりくみについて発言します。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴って、国立感染症研究所の予算や人員の削減が国会やマスコミでも取り上げられ、国の行政体制の脆弱性がクローズアップされましたが、他の行政分野でも定員削減が新型コロナ対応を含む業務運営と、国公労働者のいのちと健康、公務員としての働きがいにも重大な悪影響を及ぼしています。

厚生労働省本省では7人に1人が過労死ラインを超える残業を強いられ、残業代の不払いも8割近くあるということが明らかになっています。実際、厚生労働省の廊下やエレベーターでも皆さん疲れ切った様子がうかがわれます。こうした状況もあり、6月20日の毎日新聞では、若手職員を中心に「数年以内に辞めたい」との回答が多くあったと報道されました。

当面、こうした劣悪な勤務環境の解消・改善をめざすことは当然ですが、このような状況を生み出している、「自律自助」や「小さな政府」のかけ声で強行されてきた新自由主義的改革にストップをかけることが重要です。新自由主義的改革は、裁判にもなっている森友学園の公文書改ざん問題をはじめとした行政の私物化や、業務委託費の「中抜き問題」が指摘されている持続化給付金をはじめ、民間への業務委託拡大や事業の丸投げなどによる財界・大企業の利益確保などにつながっていますし、労働基本権回復に背を向ける一方で能力・実績主義を強化するなどの「もの言わぬ公務員」づくりによって、公務員労働者を時の政権に

服従させています。こうした行政府と公務員制度の現状は、憲法に保障された国民の権利や安心・安全を守るという行政や公務員本来の役割から見ても極めて問題だと言わざるを得ません。

p 14、「運動の基調」(3)では、「憲法を活かし、国民生活を優先させるとりくみ」が掲げられていますが、検察庁法案を廃案に追い込んだことでも明らかなように、世論を変えることが何より重要です。国公労連としても、労働者・国民のみなさんが安心して暮らせる社会、公務員労働者が「全体の奉仕者」としての誇りと働きがいの持てる職場づくりに向け、民主的公務員制度の確立や行政民主化の実現をめざして地域における行政相談活動の実施や公務・公共サービス拡充署名・要請行動などに奮闘する決意ですが、ぜひ地域から官民一体での運動推進に力をお貸しいただくようお願いし発言とします。

以 上