



結成当時(左上)、当時のデモ(右上)、1954年初参加のメーデー(左下)、初の全国機関紙「展開」(右下)
※70周年記念事業より



エル・おおさか本館6階大会議室
〒540-0031
大阪市中央区北浜東3-14
TEL 06-6942-0001 (代表)

アクセス

- 地下鉄谷町線「天満橋」下車②番出口
土佐堀通りを西へ300m
- 京阪本線「天満橋」下車東出口
土佐堀通りを西へ300m



70周年記念レセプション (2024・7・20)



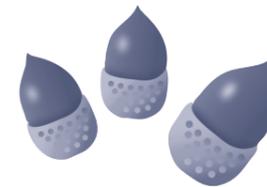
全国福祉保育労働組合大阪地方本部
2024年度

議案書

第81回

定期大会

2024年9月8日(日) 午前10時～午後4時
エル・おおさか本館6階大会議室



2024年8月6日/号外

全国福祉保育労働組合大阪地方本部

〒543-0055大阪市天王寺区慈田町8-12
Tel 06-6773-8441 Fax 06-6773-8292
Eメール: fukuho@ofhr.net
ホームページ: http://www.ofhr.net
ツイッター: @fukuho_osaka

もくじ

第1号議案 2024年度運動方針(案)	
大会スローガン	2
第1章 2023年度の運動総括	
1 私たちの要求と職場での闘争	2
2 公的福祉を堅持させるために	5
第2章 私たちをとりまく情勢	7
はじめに	
1 国民の暮らしをめぐる実態と課題	8
2 大阪をめぐる情勢	11
第3章 2024年度のとりくみ方針	12
1 運動の重点項目	12
【1】「みんなで考える」を大切に、ゆずれない 「一致する」要求を確立していきます	12
【2】職場のとりくみを高め、要求前進できる ねばり強いたたかいを展開していきます	12
【3】職場をみんなでつくる! 未加入職員も含めて なかまを増やし要求闘争を展開していきます	12
【4】要求にもとづいたストライキ権を背景に、 抜本的制度改善、公的福祉の再生をめざします	12
【5】「平和こそ最大の福祉」、憲法改悪ではなく 暮らしに生かす政治革新をめざします	12
2 具体的なとりくみ方針	12

第1号案

2024年度運動方針(案)

大会スローガン

- 福祉職員の賃上げ、配置基準を国民的課題に！「みんな」の手で前進させよう！
●職場の小さな声を大切に、学習を通じ人間らしく働き続けられる職場をつくろう
●万博、カジノ・IRの中止！震災復興とともに、府民の福祉を拡充させよう！
●改憲反対！一人ひとりの「じんけん」が大切にされ、平和な未来を子どもたちに届けよう！
●要求を「みんなでつくる」にこだわり、年間200人の増勢、強固な大阪地本を建設しよう

第1章

2023年度の運動総括

新型コロナウイルス感染症が2類から5類となり、①コロナ禍以前の活動水準の回復、②ひっ迫する福祉現場の改善と組合の組織建設が重点となりました。コロナ禍以前を知らない組合員が増え、組合活動においても、まず、本来の姿をその組合員へ伝え、再び立ちあがることをめざしました。組織の増勢とともに、組織強化が大阪地本の最大の課題です。それらを踏まえ、1年の総括と次年度方針を考えていきます。

1 私たちの要求と職場での闘争

【1】24春闘アンケートから見える福祉労働者の状況

24春闘の要求づくりのため、春闘アンケート（中央本部）を実施し、350通の回収でした。新型コロナウィルス感染症の位置づけがかわり、顕著に職場の様子がかわったのは秋闘期です。コロナ禍以前と

同規模の行事をおこない始めたこと、少ない人員でコロナ禍以前を知らない職員も多く、疲弊した声が多く聞かれた時期と重なったことも影響していると思われま。また、未加入職員も統一要求づくりへの参加を呼びかけ、職場の要求を「見える化」すること、統一要求と行政交渉の根拠を社会に示せるよう強化をめざしましたが、未加入職員の記入者はひろがらず、方針の浸透度も問われます。アンケート設問に対して「給与について書きにくい」という声もありますが、一方で一人ひとりが給与明細をきちんと把握できる水準まで引き上げていく必要もあります。なかまづくりを意識しながら、全国産別労働組合の意義を深め、統一要求の作成の過程や春闘アンケートの位置づけをさらに明確化することも重要です。

【2】秋闘期から春闘の職場闘争を意識して

最低賃金改定に伴い、時給全体を見直した職場、非正規職員だけではなく年度途中で正規職員の賃金引き上げを勝ちとった職場もでており、この時期に声をあげていくことは非常に大切です。

一方で、私たちの運動で最低賃金引き上げは加速していますが、それに対応する福祉制度の確立はできておらず、今後の課題のひとつとなります。

「賃金・労働条件の改善」といえば、「春闘」のイメージが強いですが、「秋のたたかい」が非常に

ひとこと要求

大阪市支部

●子ども、仲間、そして自分自身を大切にできる世の中に（どろんこ保育園分會 河崎一也）●物価の上昇に見合う賃上げを。労働者の暮らしを守って（大阪聴力障害者協会分會 荒井陽子）●みんなで力を合わせて、働きやすい職場作りを目指そう（大阪福祉事業財団分會すみれ保育園班 加治前沙也香）●子育て・介護しながら安心して働ける社会作りの実現を（ありんこ保育園分會 浅沼明莉）●みんなが安心して、大切にされる社会づくりを！（どんぐり保育園分會 宮前道子）●定額減税では追いつかない値上げラッシュをストップ！（大阪府視覚障害者福祉協会分會 福島正明）●一致団結し、すべての人たちが暮らしやすい未来を！（大阪福祉事業財団分會くるみ乳児院班 原田

国家公務員の労働条件に... 閣内閣に... 賃上げ... 賃金水準... 賃上げ... 賃金水準... 賃上げ... 賃金水準...

用語かいつ



おは福祉分會大会・学習会の様子(2023.12.2)

重要になっていきます。「物価高騰を上回る賃上げを」が社会的にも言われ、人事院勧告の引き上げ、それに伴う公定価格や措置費等への反映がおこなわれています。また、最低賃金も秋に改定されます。原資が出る時期や制度の確定時期の課題はありますが、春闘期では経営者も次年度の事業方針も一定確立している時期でもあり、確立の前の秋闘期で労働者の状況を伝えていくことが大切です。一気に秋闘の強化は難しいですが、数年かけてこの流れをつくっていく必要があります。

【3】春闘期を含む職場闘争の傾向と課題

(1) 要求闘争の結果

24春闘期の職場闘争での特徴として、引き上げ額はともかく、「ベースアップ」を勝ちとった分會が少なからず出たことです。

事前に要請のあった分會へ地本からも積極的に学習会や団体交渉への支援に入り、要求集約や日常活動の活性化、自分ごととして職場の労働者が要求書を提出することをめざしました。分會の団体交渉を通じ、地域によっては少子化に伴う保育所での定員割れ問題、報酬単価の見直しや見直し等、課題も明らかになりましたが、23年人事院勧告に伴う公定価格や措置費の引き上げや介護・障害分野等の「介護職員処遇改善支援補助金」の動きとともに、「物価高騰を上回る賃上げを！」の世論もひろがりベースアップを含む前進を生みだしました。これらの背景や条件をつくりだしたのは、私たちを含む労働者や国民の運動があつてこそです。

しかし、要求書の提出状況は、統一要求書26分會（提出率59%）、分會独自要求25分會（提出率56.8%）、32分會（提出率72.7%）となっており、一時金要求についても、年々提出状況が低くなっています。提出がすまなかつた背景として、労使のやりとりで限られた報酬を説明されたり、これまで努力しても改善がすまなかつたことにあきらめやすくなっている状況もあります。一方で自動的に賃金上がるわけでもなく、労働環境もさらに悪化してしまうことを共有してきた分會では、再び立ち上がり要求書を提出し前進をつくりだしています。「人間

らしく働き続けられる」賃金にするためには、譲れない「要求」の確立と労使ともにギリギリのせめぎあうたたかひが必要です。労働者が団結し自らが声をあげ、経営者に公的な賃上げ原資をしっかりと配分することを要求しない限り、実現は困難であり、職場闘争の強化が課題です。

同時に、規約に示されているように分會における団体交渉は「本部（地本）及び支部の指導と承認のもと」でおこなうことから、分會組合員だけではなく、地本や支部の役員が団体交渉に参加することもできます。法人の職員以外が参加することからも団体交渉の雰囲気もかわります。相互に団体交渉の対応ができるような機能強化が求められます。

(2) 賃金のあり方の再構築を

いわゆる「公私間格差正制度の解体」や「措置から契約制度」など社会福祉の市場化がすすむ中、賃金形態も法人ごとにバラバラな状況となつていきます。各職場のポイント賃金調査では、基本給を通して各職場の平均定昇額は割りだせませんが、そこに様々な手当がついて所定内賃金という実態がひろがり、府内の所定内「賃金水準」という意味では図ることは困難になっています。また、処遇改善施策関係の手当も制度上では対象者が特定されたりと、職員間の分断につながりかねない問題もあります。

賃金は人材確保問題に直結します。また、職員を確保できない場合、さらに過酷な労働条件となり職場内の雰囲気も非常にしんどい状況となります。近年、他産業への人材流出問題もあることを含み、すぐには難しいとしても、大阪府内全体での「賃金水準」の統一も課題となります。手当等を含む賃金細分化とともに、多様な非正規雇用化は、労働者同士の賃金格差を生みだすと同時に産業全体の低賃金水準化にもつながります。組合員のベースアップの声はひろがりつつあります。ベースアップは、生涯収入に関わるケースもあります。基本給に様々な手当を組みあわせる形式ではなく、手当を含んだ基本給のベースアップをすすめる必要があります。

ひとこと要求

大阪市支部

●利用者の方がなりたひ自分になれる社会を!!（大阪福祉事業財団分會すみれ愛育館班 田路真）●世界全体の平和が私たちが望む真の平和です（大阪福祉事業財団分會すみれ共同作業所班 川守田博）●全ての人が笑ひ、安心して過ごせる世界を！（大阪福祉事業財団分會豊里学園班 小幡将大）●カジノ・IR・改憲反対!!それよりも福祉の拡充を（大阪福祉事業財団分會あさひ希望の里班 安井朋子）●私たちの仕事は多岐にわたり、望みは平和で豊かなくらし!!（大阪福祉事業財団分會書記局班 田端みさ子）●どんな理由、状況であろうと休みつらいです！（あゆみ保育園分會 狩集亜紀）●福祉の現場にも物価高騰に対応した賃金アップを!!（大阪福祉事業財団分會城東老人ホ

用語かいつ

●物価高騰・水光熱費問題

食材や資材、燃料などの多くの原材料コストが上昇し物価が高騰している。こうした影響で水光熱費も上昇し、所得が低い国民ほど生活が苦しくなり、福祉職場への影響も大きく、経営を圧迫し、人件費を削減する事業所も増えている。そうしたことから、大阪府独自の物価高騰などの補助を求めている。



大阪聴覚障害者福祉会分会の団体交渉の様子(2024.3.14)



保育職場のなかまから、大阪府交渉(2023.12.22)

用語かいつ

●所定内賃金

労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された「きまって支給する現金給与額」のうち、超過労働賃金(①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の賃金額のこと。

【4】組織拡大と組織強化について

(1)「なかまを増やして要求実現」の事例と「増やす人を増やす」課題

いずみ野福祉会分会で昨年に加入した若い組合員が、「要求実現」のため「思いを自らの言葉で伝える」ことの大切さを分会のなかまとともに学びあひながら、24春闘の団体交渉で「自らの声」で要求前進したことをきっかけに、新入職員に自らの体験を語り、加入者を迎えたという事例があります。「要求で一致する人になかまに加わってもらい、その力もプラスすることで組合の交渉力を大きくし、要求実現への好循環をつくりだす」(なかまを増やして要求実現)を体現した教訓でもあります。

また、信貴福祉会分会では、事業所も細分化される中で先輩職員と新入職員との信頼関係を意識的に構築した上で、分会大会へのオブザーバー参加を促し、労働組合を体験してもらう中、役員ではなく、一緒に働く先輩が加入を促したことで加入がすすみました。同じクラスを受けもつ新入職員に、働く上で身近な関係にある組合員が声をかけることで加入に至るケースもこの間傾向として見られ、「みんなで組織拡大」「みんなでなかま(未加入者を含む)を思う」という雰囲気づくりと、「増やす人を増やす」課題が今後の焦点です。

たんぼ福祉会分会では、要求をだし続けても賃上げがすすまない状況でしたが、あきらめず声をあげた結果、夏季一時金の引き上げにつながり、組合員としての自信にもつながる中、活動の成果を伝え組合員加入につながっています。

(2) 分会や支部の運営や地本としての役員育成、機能強化の課題

この数年、組合員の定年退職や再雇用が増える中、組織拡大や体制構築ができていない分会や世代交代で従来の活動水準が維持できなくなっている分会ができています。また、新たに役員となった組合員がどう組合運営をしているのかわからないという声もよくだされており、対策が必要です。

組織拡大や強化の力ぎは、要求闘争にあります。

要求闘争の出発は、一人ひとりの思いを語りあうことから始まります。また、語りあうことで他者の仕事の時とは違う一面や表情が見つかる時もあり、このことが、人間関係の構築やなかま同士の団結にもつながり、より強固な分会・班、たたかひの展開をつくりだすことができます。コロナ禍で感染症対策を含み物理的にも分断された労働者を再び結びつけていくたたかひが、今求められます。

地本では、中央本部で提起されている「社会的基準づくり」の一環でもある「ホソネのトーク会」を30人の参加でとりくみました。きっかけは、「社会的基準づくり」ではありますが、あらためてテーマに関わらず「ホソネのトーク会」を展開し、本音で語りあえるなかまづくりが重要です。また「署名スタート集会」や「パワーアップ春闘討論集会」でも一人ひとりの思いを語れる学習会を意識しグループトークにとりくみ、各分会や班をこえての意見交流をすすめてきました。ここでだされた意見をもとに学習部として「変形労働時間制について」の学習会をおこない、この学習会を通じて「変形労働時間制問題」を軸にした団体交渉をおこなった分会では今後継続的に労使での話しあひをすることにつながりました。

分会や支部の具体的運営方法を示していくことと、一人ひとりが思いを話しやすい状況をつくりながら、一人ひとりの「気づき」がみんなのものになっていき、運動やとりくみの「築き」につながっていくといった実感づくりが今後の課題です。

(3) 組織現勢から見えることと元気づくりをめざして

他産業への人材流出の状況とともに、職員補充が追いついていない傾向がみられ、非正規雇用率も年々少しずつですが高くなっている傾向もみられます。そして、組合現勢は後退しており、分会のあった職場も定年などを含み組合員がいなくなり、点在組合員として活動を続ける中、職場のなかまづくりがすすまず、組合そのものの消滅というケースも続いています。確かに組織拡大は年々厳しさは増しており、後退したところも多いですが、一方で徐々に拡大がすすんだところも出てきています。増やして

いるところの傾向は、大変な中で大きなとりくみはできなかったとしても、「つながり」を絶やさないことにこだわり、ねばり強く要求闘争を展開し、動きを未加入職員にも伝えているところです。この間、組合員の減少で職場内闘争も困難になっていた分会が、コロナ感染の2類から5類への移行を契機に、あきらめずに職場要求の改善に再び立ち上がるケースも増えています。また、中でも雇用の違いによる格差是正を非正規職員「自ら」が声をあげ、前進させた職場も増えてきています。

また、組織現勢でいえば非正規職員の加入が昨年より増えています。春闘期前半に要求討議の中で非正規職員の加入に焦点をあてることを方針として触れたこと、職場の非正規雇用率が増える傾向にあることなども要因としてあると思われます。しかし、声かけをして加入に至らないのではなく、全く声かけをしていない職場も一方で見受けられます。加入に至るかどうかは別として、非正規雇用問題とその矛盾におきあわなければ労働組合の未来はありません。意識をかえていく必要があります。

まだまだ、コロナ禍の影響は続き、慎重に対応する必要はありますが、地域で集まって支部でスポーツ大会(阪南支部)や新入組合員歓迎会・学習会(北摂支部、大阪市支部)、署名宣伝行動(河南支部)、支部学習会(東部支部)など対面でのとりくみをすすめてきました。一方で、分会運営と同様に世代交代や今後の人材育成の課題もだされています。支部代表者会議で一番今大切にする必要があると意見がだされたのは「つながり」です。「つながり」を通して、語りあひ、思いを共有し、人間関係そのものが発展していく中で、要求づくりや学習会を通じ「みんな」で育ちあっていく土壌づくりが必要です。

2 公的福祉を堅持させるために

【1】大阪府への切実な声を届けて

12月に大阪府交渉をおこない、35人(対面のみ)の参加でのぞみました。全体項目は地本執行委員会、種別項目は業種別協議会で素案をつくり政策委

員会を通して議論をしていますが、地本全体の要求としていくためには工夫も必要です。大阪府の財政問題は府交渉意思統一集会でもおこなっていたということもあり、全体項目(物価高騰、水光熱費問題)要望に対して府は「財源がない」ことを理由の前面にだしたため、組合員からも怒りの声が続きました。撤回を求める抗議とともに、この間の福祉切り捨て路線で生まれた財源を使って「万博」や「カジノ・IR」へ多額の財源をつぎ込んでいる実態を突きつけ、大阪府の自治体の責任を追及しました。

一方で「議会で決まった制度・政策」を実施していくことが「府の職員」として求められる立場であることはおさえる必要もあります。このまま多額の公金を万博、カジノ・IRへつぎ込む「利益至上」府政へつきすすむのか、府民の暮らしを守り「一人ひとり」が大切にされる府政へ転換させていくのか、世論へ訴え力関係をかえていくことも重要です。私たちがすることは、現場での「生の声」を伝え知ってもらうこと、そして、制度・政策を実施している府の職員を、本気で社会福祉制度改善・拡充をすすめる気にさせることです。

【2】私たちの要求に未組織職場からの反応も 府民の声を反映した署名活動

中央本部が提起する国署名と同時に大阪府議会にむけた「福祉職員の大幅増員・処遇改善と府民福祉の向上を求める請願署名(通称:福祉は権利署名)」を一人25筆の目標ですすめ、大阪府へは11,184筆を提出(2月末)、国署名は12,335筆(最終6月提出)が集まり、昨年の筆数を上回りました。保育所では、保護者への署名の依頼をすることも多いですが、数年にわたるコロナ禍の影響で署名活動をした経験を持たない保護者も多かったため、丁寧に説明をした職場も多くありました。

今年も未組織職場920ヶ所へ郵送し、24職場からの返信がありました。昨年と今年の2年連続返信のあった職場は5職場あり、その職場を中心に直接コンタクトをとり「社会的基準づくり(ホソネのトーク会やWEBアンケート)」の依頼をしました。

筆数でいえば、昨年を若干上回りました。しかし、府署名の結果は、3月22日の府議会定例会で、



ひとこと 要求

大阪市支部

ーム班 森安健氏) ●職員みんなが笑って働けるあいらぶ工房であってほしい(大阪聴覚障害者福祉会分会あいらぶ工房班 梶田顕佑) ●万博カジノ反対!福祉予算や配置基準を充実してください(遠里小野保育園分会 南畑萬美) ●福祉職員の処遇改善をして、利用者の生活も守って!(大阪福祉事業財団分会東桃谷幼児の園班 湯口修平) ●職員の定着に向けて、さらなる処遇改善を!(大阪府社会福祉協議会分会 青木淳) ●大阪市は要介護認定訪問調査員の賃金アップ、待機者ゼロを(大阪市社会福祉協議会分会 山川美加) ●誰もが働きやすい福祉現場にしてほしい!(大阪福祉事業財団分会なかよしすみれ保育園班 川上美郷) ●万博よりも、本当の意味で命かがやく福祉に予算



ひとこと 要求

大阪市支部

を!(こぐま保育園分会 尾上篤史) ●メタンガスにヒヤリ!台風来たらどうなる?万博反対!!(日本ライトハウス分会 鶴見朝子) ●給料向上からの職員が集まりやすい職場へ!(大阪福祉事業財団分会すみれ児童館班 西尾翼) ●平和を守り子どもたちが大切にされる社会を!未来を!(城東福祉会分会 十河小百合) ●カジノより福祉!こども・高齢者・障害者の生活高めて!(大阪発達総合療育センター分会 小出裕美) ●子どもたちの未来のために、より良い福祉制度を!!(海の子学園分会 柳川美輪) ●もっと保育士と賃金と補助金を上げてほしい(西淀川福祉会分会よどっこ保育園班 間嶋雄大)



〔第1項目〕災害対策、〔第3項目〕ワンオペ対策、〔第4項目〕労働関連諸法令の遵守、〔第5項目〕退職金、〔第6項目〕カジノ・IRの中止〕は、民主ネット、日本共産党以外の会派、〔第2項目〕人材確保〕については、日本共産党以外の会派により否決されました。

署名は筆数を集めることも重要ですが、様々な人に対話を通して世論をつくるとりくみでもあります。今後もさらに私たちの声を、署名を通して対話をすすめて、議会での力関係をかえていくことが求められます。

【3】国に対して、中央行動について

中央行動へ大阪地本から3次にわたる代表团（11月=10人、3月=15人、5月=18人中央役員含む）を派遣しました。11月行動では①社会的基準づくり運動の意義と全体像を組合員が共有する情勢学習、②福祉人材確保指針を政党・国会議員に認識してもらう院内学習会、③報酬改定や職員配置基準見直しに指針の内容を反映させるための政府交渉、④秋季年末闘争の推進を目的とした23秋闘意思統一集会などがおこなわれ、3月行動では、全労連春闘総決起集会への参加とともに、昨年秋からとりくんだ国会請願署名への紹介議員の要請や国会で取りあげてもらおうよう要請しながら現場の実態を伝えてきました。5月行動では政府のすすめている社会福祉政策の問題点を学びながら5つの種別協議会（保育、高齢、障害福祉、児童養護、社協・事業団）で交渉をおこないました。中央行動にはじめて参加した組合員からは、要求とともに「現場の実態」を直接伝える行動で、労働組合の活動や意義をより深く考えられるようになったという声もだされています。

【4】124職場1,446人の行動、さらに発展！3.14ストライキを含む産別行動

17春闘から8年連続でストライキ権を確立し、福祉職場の「大幅人員増と処遇改善」を掲げ、声をあげてきたことが国民的課題として世論へも響き、処遇改善の仕組みをつくらせてきました。

新型コロナウイルスを含む感染症が蔓延（まんえ

ん）すると同時に、通常より春闘集中回答日が1週間ずれたことで、職場の行事も多く重なる中でしたが、「今できることを大切に」声をあげてきました。

職場に人が少なく、午前のとりにくみにはでづらい状況がありましたが23人が集まり、大阪府庁前集会・デモをおこない、大阪府へは万博中止、災害対策を求める旨の要請書を提出しました。夕方宣伝では、天王寺33人、堺市役所前24人、東岸和田駅前16人、計73人が府民へ訴えました。天王寺宣伝では550枚以上のチラシ配布、堺市役所前宣伝では51筆、東岸和田駅前宣伝では26筆の署名もあつまり、「物価高騰を上回る賃上げ」を求める府民の労働組合への期待も感じられました。ワッペン着用就労は32分会116職場1,245人、FAX要請行動は11分会21職場185通で、その様子をSNSで配信もしました。

24春闘ストライキ権批准投票結果は、75.1%（賛成率90.2%）であり、過去最高水準の結果となっています。その結果を反映しているかのように、当日の行動人数についても124職場1,446人の行動と最大規模の行動人数となりました。特徴として組合員だけではなく、子どもたちや利用者の保護者・家族へ思いをひろげながら、未加入職員も含んで一緒に行動していることもあげられます。一方で、ストライキ権の行使は5分会20職場188人であり行使した職場は団体交渉もおこないながら運動展開をしていますが、17春闘時に比べると減少していることから職場闘争の強化が重要になっています。人材確保が追いつかず職場から人を出すことも困難になっていることも原因としてあげられますが、コロナ禍を経て産別行動やストライキなどの意味を代代的継承する職場学習が重要となっています。

8年連続ですすめてきたストライキを含む産別行動を通して、要求実現にむけた土壌づくりは大幅にすすみました。これをさらに発展させるため、あらためて単一組織としての地本ストライキ権の意味と職場闘争の強化が重要となります。

【5】他産業や地域の労働組合、民主団体と手を取りあいながら

大阪府民の状況をつくりだしているのは、福祉保育労大阪地本はもちろんのこと、様々な産業や地域



●全国一律最低賃金
最低賃金は2023年改定で加重平均1004円となる。上回る地方は7つしかなく、最高額の東京113円と最低額の岩手893円との差は220円で、地方から都市部への人口流出、地域経済の疲弊の原因となる。
最低生計費試算調査では「人間らしく暮らす」には「全国どこでも」月額24万円（時給1500円）以上必要であることが明らかに。最低賃金を改正し、生計費原則にもとづく「全国一律最低賃金制度」の実現が急がれる。

用語かいつ

第2章

私たちをとりまく情勢

はじめに

24春闘アンケートで生活実感を見てみると、「かなり苦しい」「やや苦しい」が72.0%（23春闘56.2%）と大幅に増えています。賃金水準は、加重平均で正規職員、非正規職員フルタイム基本給、パート時給などすべてにおいて、昨年を上回る金額となっています。一方で、24春闘の要求額は正規職員で加重平均38,345円（23春闘31,088円）、非正規職員等の時間給あたりでも加重平均229.3円（23春闘222.8円）とさらなる引き上げ要求となっていました。また、昨年度の大会議案書の「ひとこと要求」では「ベースアップ」という言葉が顕著に増え、物価高騰の影響で、定期昇給だけでは全然足りないことを裏付ける結果となっていました。

「仕事を辞めたいと思ったこと」は「いつも思っている」「時々思う」と答えた方は74.1%（23春闘70.3%）で増えています。昨年との比較で顕著にでている「理由」が「忙しすぎる」「賃金が安い」となっています。これらを背景に統一要求書をつくり、24春闘をたたかいました。

24春闘では、福祉労働者とその家族の人権と福祉を必要としている利用者・家族の人権を守る運動をすすめて、「みんなのじんけん まもれるように」と打ちだして、奮闘してきました。現場からのリアルな福祉労働者の切実な賃上げと増員の要求を提出し、団体交渉などをおこない、これまでになかったベースアップを複数の分会でかちとりました。一方で、介護・障害職場などでは先行きの財源に見通しがたないという理由から、昇給や手当にとどまる職場もあり運動課題として残りしました。

しかし、賃上げをはじめとする労働条件改善を求める声は、私たちだけでなく多くの福祉労働者の声であり、政治課題にも引き続き上がっており、チャンスは今も続いています。今後は、24人勤と最賃改

の労働組合、そして、民主団体など手をとりあいながら運動をすすめてきたことによるものです。

大阪労連へは幹事会をはじめ、非正規労働者部会、パート非常勤連絡会、ヘルパー労組連絡会、青年部、民間部会、三四労（さんしろう）の会、大阪労働相談センターなどの補助組織、部会へ役員を派遣しています。また、支部や分会からも地域労連への役員派遣をしています。この間一番大きくすすんだとりくみは最低賃金の引き上げです。物価高騰が続く中、実質賃金はマイナスとなっている昨今、全国一律最低賃金1,500円をめざし、大阪労連はもとより全国的な最低賃金引き上げ運動を長年展開してきました。この動きに対し、不十分ながらも岸田首相自らが「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることをめざす」ことを明言せざるを得なくなりました。一方で、公的な財源の裏づけがなく、事業運営の厳しさが増すという課題もある中、福祉関係でいえば制度改善運動も位置づけています。国民的課題として世論を動かしてきた実績です。

また、大保連や障害者7者懇、大阪公務共闘他、私たちの要求実現にむけた制度改善の動きを展開してきました。大阪公務共闘では「公共を国民・住民の手に取り戻すシンポジウム」を開催し、公務関係者だけではなく、民間が担っている公共問題も明らかにしてきました。福祉保育労からは、障害者施設で起こっていることや指定管理制度の問題を中心にさつき福祉会分会から発信しました。

大阪で一番の課題は万博、カジノ・IR問題です。大阪府へは産別行動時に万博を中止し、費用と資材、人員を能登半島地震の復旧や今後の災害対策へ回すことを要請しています。維新型強権政治のもと、企業利益が優先され、医療や教育、福祉などの公費がバツサリ削られています。その公費を万博、カジノ・IRなどの大型開発につぎ込み、それで得た収益で、医療・教育・福祉を拡充させると言っていますが、これらは財政のあるなしでおこなうものではなく、常時必要なものです。万博中止署名をとりくんできましたが、あらためて万博問題を学び世論をつくっていくことが求められています。

ひとこと要求

北摂支部

●正職を増やして業務負担を減らしたい！（穂積福祉会分会なかよしわんぱく保育園班 小山明日美）●国は軍事費の倍増ではなく社会保障費の倍増をおこなえ！（大阪福祉事業財団分会三島の郷班 和田佳樹）●賃金と労働のバランスを！無くそう！やりがい搾取！（とんぼ分会 木本達彦）●エッセンシャルワーカーとして、ふさわしい賃金を！（さつき福祉会分会 小倉豊）●働き続けたいと思える職場づくりを！配置基準の見直しを！（大阪福祉事業財団分会ひむろごだま保育園班 吉弘季加）●ゆとりある生活送りたい！人員・賃金増と週休2日！！（くぬぎ会分会佐井寺たんぼ保育園班 森谷真由）●こどもの幸せと平和のために、福祉の予算拡大を！（あおば福祉会分会おひさ

ひとこと要求

北摂支部

ま岡町保育園班 泉永智子）●目指せ!!完全週休2日!!（くぬぎ会分会双葉保育園班 田中春華）●職員が働き続けたいと希望をもてる社会をつくりたい!!（こばと会分会南保育園班 小林千鶴）●命を守る仕事なのに給料安すぎる!!賃金UP!処遇改善!!（あおば福祉会分会みのおこ保育園班 山本美穂子）●大人も子どもも大切にされ労働に見合った賃金実現を！（こばと会分会さくらんぼ保育園班 下井知子）●一人ひとりが働き続けやすい職場を目指します（穂積福祉会分会ほづみ保育園班 吉本佑美）●正規職員を増やしてもっと働きやすくしてほしい!!（穂積福祉会分会水尾保育園班 東園智世）●働きたい、働き続けたいと思うことのできる福祉職に（あおば福祉会分会おひさ

用語かいつ

改正地方自治法

国と地方公共団体（府や市町村など）の関係は、「対等協力」という関係が原則であるが、新型コロナウイルス問題もあり、感染症の大流行や大規模災害などの「緊急時」に国が地方公共団体へ必要な指示ができる特例を盛り込んだ。しかし、その「緊急時」の要件があいまいであり、恣意的な扱いや平和に関わる可能性への懸念もある。



河南支部署名宣伝行動(2024.12.9)



北摂支部定期大会の様子(2023.12.15)

用語かいつ

福祉の営利化・市場化

社会福祉基礎構造改革のもと、2000年の介護保険導入後に社会福祉が市場競争と規制緩和が加速した。子ども・子育て新システムの導入も公的責任を縮小し、市場化と営利化をすすめる、株式会社への参入や株主配当を許すなど、権利としての福祉が壊れてきた。

言わざるを得ない」と違法判決を下しました。

私たちは、地球温暖化や物価高騰など暮らしに影響があるなかで、憲法が示す人間らしい生活とは何なのか考え、社会が貧困や差別のない上向きの方向にいけるよう団結して国や自治体への運動をする必要があります。

世界経済フォーラムは世界の男女格差の状況をまとめた「2024年度ジェンダーギャップ報告書」を発表し、日本は146ヶ国のうち118位でした。経済と政治の両分野で特に男女格差の解消がすすんでいないことや企業での管理職・役員登用の少なさ、政治分野での議員など女性参加が比率の低さが数字に表れています。だれもが働きやすい職場や生きていける社会にむけ、学習と改善にむけた実践が重要です。

(4) 労働組合運動を否定し、働くルールを壊す重大問題

厚生労働省の「新しい時代の働き方研究会報告(2023年10月20日)」と日本経済団体連合会の「労使自治を軸とした労働法制に関する提言(2024年1月25日)」がだされています。これらは、労使合意を要件に法令の適用除外にする発想があり、これまで労働組合のたたかいでかちとった労働基準法や労働行政による監督・指導を形骸化させ、働くルールを壊す危険のある報告・提言です。

(2) 政治の腐敗と加速する「戦争する国」づくり

(1) 犯罪である裏金を温存し、暮らしと民主主義を壊す岸田自公政権を終わらせよう

自公政権は国民が物価高騰や増税により生活困難が深刻になっているにもかかわらず、巨額の裏金を使途不明なままで税金もおさめず、罰せられない状態での支持率の最低更新も当然です。また大問題である裏金の原資は、政治資金パーティー券購入という形をかえた企業・団体献金で、政治をゆがめる賄賂です。このことは、政治資金をめぐる過去の一連の事件が示し、選挙権を持たない企業がカネをだし政治を自らの利益のためにゆがめることは、国民一人ひとりの権利である参政権を侵害するもので、直

ちに禁止すべきです。

また、年間総額315億円もの国民の税金である政党助成金や、自民党政権のもと領収書が不要の巨額の裏金である内閣官房機密費も大問題です。民主主義を壊し政治を腐らせ「思想・信条の自由」「政党支持の自由」を侵害する政党助成金や、内閣官房機密費はやめさせなければいけません。

(2) 平和憲法を壊す自公政権とそれを後押しする第二自民党である維新勢力に選挙で審判をくだそう

自公政権と日本維新の会、国民民主党など改憲勢力は、平和憲法を壊し、本気で「戦争する国」づくりをはじめています。自治体など公務員をはじめ民間で働く労働者を含め、戦争にむけた協力体制と国民の監視体制をつくっています。このことを多くの国民に中身が伝えられないまま成立させ、マスコミもほとんど報じない実態は深刻です。

アメリカなどと兵器の共同開発をすすめるための経済秘密保護法や、陸海空の自衛隊を一元的に指揮する統合戦司令部の創設を盛り込んだ改定防衛省設置法も非常に危険です。経済秘密保護法は、漏えいすると罰則を科せる国家機密の範囲を大幅にひろげ、秘密に関わる民間企業の労働者や大学研究者が事実上の思想調査を受けることとなります。また秘密の範囲は政府の恣意(しい)的判断で決まり、秘密漏えいの共謀(きょうぼう)・教唆(きょうさ)・扇動(せんどう)として処罰される恐れがあり、ジャーナリストもその対象となります。改定防衛省設置法は米国に従い統合戦司令部を創設し、米軍の指揮下で海外での戦争に参加する道を開く、憲法9条を投げ捨てる憲法違反の法律です。また、この他にも自治体への不当介入する改正地方自治法など、悪法が次々と数を力に強行採決されています。

岸田首相は自民党総裁任期中に憲法「改正」をめざし、憲法「改正」条文案の起草作業をおこなう会議開催も提案していました。また維新代表も「一刻の猶予もない」と「改憲」をけしかけていました。しかし、物価高騰に苦しむ国民の生活や能登半島への復興支援をかえりみず、腐敗と墮落を極める岸田政権への不信が高まるなか、国会への提出は見送ら

定の引き上げ予測がされており、定期大会後の夏から秋への運動が重要です。引き続き職場闘争を強化しつつ、国や大阪府など自治体闘争と職場での要求闘争の両面からの運動が重要です。

1 国民の暮らしをめぐる実態と課題

(1) 政治により仕掛けられた福祉・暮らし、雇用における分断と格差

(1) 福祉の営利化・市場化により不安定雇用が増大し、公的責任が後退

2000年の介護保険制度以降、福祉の解体がすすみました。営利企業の参入と規制緩和をおこない、利用者を奪いあう競争原理が持ち込まれ、同じ福祉事業を担う者同士が対立する状況もうまれています。また、2012年の社会保障制度改革推進法では、社会保障を自助・共助・公助の順番でおこなうと公的責任を縮小・後退させ、国民に自己責任を押しつけ、福祉事業者・労働者と国民との間に分断をつくりました。同時に、政府は近年の福祉労働者の処遇改善での賃上げについて、交付金での対応をやめ報酬単価での対応に切りかえ利用者負担に転嫁するなど、分断を持ち込みました。

全世代型社会保障検討会議では国民全体で社会保障をささえると強調し、予算自体は抑制・削減するなかで、すべての国民に負担をさせ高齢者施策か子育て施策かとせまり、若年代と高齢世代との分断をはかっています。さらに福祉の営利化・市場化のなかで、不安定な雇用が増大し、福祉職場のなかに格差と分断がつかられ、福祉労働者の流動化がうまれ、いまの福祉人材不足を深刻にしています。私たちはこうした困難をのりこえるたたかいが必要です。

(2) 公務・公共サービスの縮小・削減で国民のいのちが守れない事態に

福祉をはじめとした医療や教育、保健や自治体行



青年部交流会の様子(2024.5.31)

政など公務・公共サービスの統廃合や民営化、規制緩和や業務委託、営利企業の参入促進など大企業の利益優先の経済政策が優先された結果、コロナ禍において政府の対応も遅れ、大阪では必要な医療措置ができない状況に陥り、多くの死者をだしました。福祉職場でも人手不足で十分な職員体制もないなか、休みなく対応を迫られた職場も少なくありません。

このように公務・公共サービスを縮小・削減してきた自公政権とそれを追隨する維新の政治責任は重大です。能登半島地震では被災地支援が遅れ、いまなお放置状態の地域もあり、復興がすすんでいない現状です。政治の責任で能登半島地震の支援をすすめる、公共をとりもどす施策を打ち出し、軍拡ではなく福祉と暮らしの充実、万博、カジノ・IR予算を国民に振りむけることを最優先課題にすべきです。

(3) 格差や差別、貧困がない、だれもが生きていける社会を

地球温暖化問題は深刻です。多くの国で猛暑や豪雨で災害が頻発し、死者もでています。世界で生命の危険がひろがっています。CO²の削減にむけた努力を世界全体でとりこむ必要があります。

国が生活保護費を引き下げたことは違法だとする判決が、東京地裁でだされました。東京地裁は厚生労働省が電化製品の値下がりが大きかった時期を設定し、下落率を大きくして「テレビ等5品目」が過大に評価され、疑義があるとしています。また、厚生労働大臣の判断は「裁量権の逸脱や乱用があると

ひとこと 要求

北摂支部

ま保育園班 竹田沙世) ●人員増で、心身ともに健康に働ける職場づくりを目指す(大阪福祉事業財団分会高槻温心寮班 中村知子) ●みんなが長く働き続けられる職場づくりを目指して!(くぬぎ分会吹田どんぐり保育園班 島田藍) ●国を守る防衛費に使わずに人の為にお金を使ってほしい(豊中きらら福祉分会 酒井秀剛) ●小さな力も合わせれば大きな力になると信じて要求しよう(大阪聴覚障害者福祉分会ほくほく班 金谷富美) ●子どもたちが安全安心に過ごせるように人員確保を!!(こばと分会さくら保育園班 荒木望) ●子どもたちにもう一人保育士を!保育士に給料アップ!(こばと分会吹田保育園班 伊藤優太) ●子どもも大人も安心安全に過ごせる環境に!

ひとこと 要求

北摂支部

(あおば福祉分会箕面保育園班 北本絢) ●物価高に負けず、賃上げをみんなで力を合わせ訴えよう(こばと分会こばと保育園班 三輪耕平) ●保育士を増やして下さい!現場は常にギリギリです(あおば福祉分会瀬川保育園班 南雅喜) ●働き続けられる介護職場にするために職員を増やして(こばと分会いのこの里班 伊集院正則)



れました。いま、国民の多くは早急な憲法「改正」など望んでおらず、平和憲法をいかした外交による不断の努力や、誰もが人間らしく生きる生存権保障、個人の幸福の追求・尊厳の保障など社会の実現を望んでいます。

(3) アメリカいいなりの政治と理不尽で不平等な日米地位協定は抜本的に見直しを

昨年12月に起こった沖縄米兵少女暴行事件が6ヶ月経過した6月25日、メディアに明らかになりました。米軍嘉手納基地の空軍兵の男が16歳未満の少女を誘拐し、性的暴行を加えたとして、那覇地検が起訴しています。再び県民の人権と女性の尊厳を踏みにじる米犯罪が繰り返されました。そればかりか、3月27日に政府内で情報共有ができていたにもかかわらず、沖縄県には3ヶ月も未報告でした。米兵による人権蹂躪(じゅうりゆん)する許しがたい蛮行と、起訴まで日本側が身柄を拘束できないなど理不尽で不平等な日米地位協定は見直さなければなりません。そして、政府は沖縄県議選後6月25日までの6ヶ月間、なぜ事件を伏せていたのか説明すべきであり、政治的な意図があったとすれば極めて重大問題です。

岸田自公政権は、いま沖縄では台湾有事などを想定し、県全体の軍事基地の強化をすすめ、公民館などでは遺体収容袋が準備されています。4月の日米首脳共同声明では、自衛隊を米軍の指揮下に組み込む方向性を宣言し、アメリカと一緒に戦争をおこなうとしています。アメリカいいなりの政治はますます改めなければなりません。

(4) 武力では決して解決しない 世界が連帯し平和外交による解決を

イスラエルによる戦争犯罪であるガザでの虐殺で4,000人をこえる子どもたちがガレキの下で亡くなっています。国連児童基金・ユニセフ高官は「子どもたちの墓場と化している」、支援が届いていない状況の改善を訴えています。96%が食料不足で飢餓状態にあるといわれ、医療や教育が保障されない状

態です。戦争や武力では何も解決できません。ロシアによるウクライナ侵略も同様です。国際社会が連帯し、イスラエルに虐殺をやめさせ、話しあいで解決するよう求める必要があります。

また、ICAN報告では、米国とロシアなど核保有国9ヶ国が2023年度に核兵器の開発や維持につかった金額は約14兆4,000億円にのぼり、1秒間に約45万7,000円、1分間で2,642万円、1時間で16億4,520万円にのぼると報告しています。こうした財源があれば1,200万以上の世帯に風力発電で電気供給、気候危機対策の国際的な基金の不足分にも使用、飢餓に苦しむ4,500万人もの人々に食料を提供することができるのです。

【3】福祉をとりまく情勢

(1) 公務公共サービスの向上とケア労働者への支援に、財源を優先的に確保を

国の福祉施策は、現場実態とはかけはなれた逆行する福祉を壊す方向が打ちだされています。東日本大震災、大阪北部地震、西日本豪雨、新型ウイルスコロナ感染症などで明らかになった福祉職場をはじめとする公務公共サービス、ケア労働の重要性が自公政治のもとではいかされていません。介護ではさらなる規制緩和による基準引き下げや報酬削減をおこない、介護職場からは事業が立ち行かなくなり、このままでは縮小や閉鎖に追い込まれると悲鳴があがっています。また、異常な物価高騰が続くなか介護5団体が物価高に伴う給食費や電気・ガス料金、建設費の高騰を受け、物価高騰を踏まえた支援の継続を自公党に対して求める動きがでています。

保育では76年ぶりに職員配置基準が改善される前進があった一方で、子ども・子育て支援法改定案で、子育て支援の財源確保を口実に子育て支援金を医療保険に上乗せして収奪をしようとしており、物価高騰に苦しむ国民に追い打ちをかけています。

さらに、「こども誰でも通園制度」の施行準備がすすんでいますが、どこも保育士不足のなかギリギリの状態であり、現場から不安の声があがっています。また、当事者である利用者(保護者)と事業者(園)による直接契約が導入され、公的責任は極め

て小さくなっていきます。この制度が拡大し、現保育制度が縮小すればいまの保育制度をさらに後退させ、職員配置基準を壊す恐れがあります。

障害分野では、生活介護の障害福祉サービス報酬を、部分的に時間単位での算定に変更した結果、1日の利用時間が7時間未満の場合、事業所収入が減少する問題が起きています。福祉や暮らしは、国は地方自治体と連携し、社会基盤を支える土壌である公務公共サービスを充実させ、ケア労働者を支援するために、財源を優先的に確保し向上させていく義務があり、私たち自身も声をあげることが重要です。

(2) 生産性向上と規制緩和では根本的な福祉人材確保対策にはならない

政府は、成長戦略として掲げる「新しい資本主義実行計画」を改訂しています。保育・幼児教育分野では2025年度以降、1歳児についての職員配置基準改善を強調し、あわせて保育士資格を持たない保育補助者の追加採用、介護分野ではテクノロジーの導入による「生産性の向上」推進加算を算定するなど配置基準の緩和をねらい、介護助手の活用もすすめているようにしています。

自公党のデジタル社会推進本部は、保育現場での負担を軽減させるとして、出欠管理や延長料金の計算、保育日誌などの手書きが多いことなど、ICTの導入で軽減することや、睡眠中の事故や虐待防止にむけた必要な機器の導入などの財政支援の拡大も検討されています。しかしその一方で、保育士の増員など配置基準のさらなる引き上げの議論はされていません。

(3) 岸田政権は退陣を

すまない能登半島地震の復興、物価高騰への対策をおこたり、暮らしを壊すなど国民の声を無視し、社会保障を縮小・削減する一方で大軍拡をすすめる岸田政権は一刻も早く退陣すべきです。自公政権と一緒にあって軍拡など核兵器共有、改憲をおこなう維新・国民民主などの勢力に選挙で審判をくだす必要があります。

2 大阪をめぐる情勢

2025年大阪・関西万博は建設費や運営費が際限なく膨らみ続けています。会場費は2,350億円、周辺インフラ整備8,390億円、350億円の大屋根リンクはわずか半年で取り壊す予定です。こうした財源の多くは国民・府民の税金です。国や大阪府は「万博開催で『3.3兆円』の経済効果が生まれるから大丈夫」などと言っていますが、その前提は2,820万人の来場者予測によるものです。しかし、USJの来場者の最高が1,390万人で、それを上回る予測は机上の空論です。

万博会場での爆発事故で危険が明らかになりました。3月に爆発火災事故のあった夢洲(ゆめしま)1区(会場西部)でメタンガスが近年増加し、昨年夏期に1日に約2トンも発生していることが調査でわかっています。そのため、危険な万博会場に小中高生を見学させる学校現場への強制に、父母や教職員から不安の声があがっています。

また、日本国際博覧会協会は当初の爆発した写真を1枚だけ公開し、作業員の男性が撮っていた破損個所の存在を明らかにしていませんでした。この投稿した男性は「爆発について隠蔽(いんぺい)したらアカン」「現場感覚では100%間にあわない。突貫工事事故が起こらなければ」と取材に応じています。

万博のその先は違法な賭博であるカジノへと続いています。今からでもやめるべきで、財政問題で中止になった万博の事例もあります。災害時の避難計画もつくれず、夢洲ルート(橋とトンネル)は、地震が起こり通行できなくなると1日22万7,000人の来場者が帰宅困難になる恐れがでています。

65歳以上の高齢者が支払う介護保険料は3年に1度、その額の見直しがおこなわれています。4月改定額において、最も高い自治体と最も安い自治体の間でおよそ6,000円の差があることがわかりました。大阪では大阪市9,249円、守口市8,970円、門真市8,749円と大阪が全国の1位から3位を独占するなど異常な事態となっています。「一人暮らしの高齢者が多いことや低所得の高齢者が多いこと」が要因としてあります。こうした大阪の実態を考えれば、万博に湯水のごとくお金をつかっている場合ではありません。

ひとこと
要求
北河内支部

- 休みが取れない!! 正規職員をもっと増やしてほしい(聖森会分会 竹村美樹)
- 保育士11年目。手取り20万円ありえへん! 賃金上げる!(たんぼ福祉会分会つくし保育園班 益山彩)
- 平和でみんなが安心して過ごせる世界をつくりましょう(大阪福祉事業財団分会南海香里のさと班 野間亮史)
- 再生産費UPで、心身ともに健康に働きたい!!(たんぼ福祉会分会津の辺保育園班 小郷鮎子)
- 子どもたちの笑顔のために力をあわせよう!(たんぼ福祉会分会賑たんぼ保育園班 蔵谷知世)

ひとこと
要求
堺支部

- 子ども達、職員みんなが安心して暮らせる社会に!(コスモス分会麦の子保育園班 宮井保代)
- 賃金アップ、配置基準の改正、保育士不足を改善(コスモス分会いづみ保育園班 佐藤真由子)
- 子どもたちと笑って安心して過ごせる環境を!(ちぐさの森分会みんなの保育園班 松原雪菜)
- 子どもたちと労働者に明るい未来が訪れる事を願います(ひまわり分会ひまわり保育園班 青戸祐美子)
- 職員を増やして実践を広げたい!(コスモス分会ふれあいの里かたくら班 緑川和道)
- 職員が長く働き続けられるように賃上げを要求します!(上野芝陽だまり保育園分会 喜納睦美)
- 福祉労働者の人材確保と職場環境の整備を!!(コスモス分会結いの里班 青木正行)
- 魅力ある給与と保障! 安心できる体制保障を国に求め!(コスモス分会そら班 田原

用語かいつ

● ホンネのトーク

全国の福祉保育労で研究者も交えて展開をすすめる社会的基準づくり。すすめるにあたりWEBアンケートとともに、職場での思いを出しあう場を重要とした。きっかけは、この社会的基準づくりにあるが、大阪地本でもとりくんでみて、コロナ禍でなかなかゆっくり話せなかった期間も長かったこともあり、時間をかけながら、ホンネのトークを展開する必要がある。これまで大阪地本でもやってきたグループトークやパネルトークを職場でも！



地本旗ひらきの様子 (2024・1・19)

用語かいつ

● 社会保障体制の再構築

1995年(95年勧告)にまとめた「社会保障体制の再構築に関する勧告」安心して暮らせる21世紀の社会を目指して」をさす。いわゆる「50年勧告」では憲法25条を踏まえた生存権に対する政府責任を前提としていたのに対し、「95年勧告」では、社会保障制度を「みんなのためにみんなのでつくり、みんなでささえていくもの」であるとし、政府責任を著しく後退・曖昧にした。

第3章

2024年度のとりのりくみ方針

1 運動の重点項目

【1】「みんなで考える」を大切に、ゆずれない「一致する」要求を確立していきます

職場内では個々の組合員同士の立場の違い、暮らしなど置かれている背景から、要求が割れることもあります。しかし、これでは団体交渉を含む職場での改善のとりのりくみも、経営者から足元をすくわれかねません。背景の違いによる個々の様々な要求も話しあいを通じ団結をつくっていくことが労働組合の役割です。ゆずれない「一致する」要求をつくっていきます。

【2】職場のとりのりくみを高め、要求前進できるねばり強いたたかいを展開していきます

「大幅職員増や賃金引き上げ」などを求め福祉人材確保闘争を展開し、処遇改善の仕組みがつけられてきましたが、その仕組みがあっても、職場でのとりのりくみがなければ不十分な結果となり、対応されないなど、自然と要求がすすむことはありえません。賃金や労働条件、処遇改善の仕組みを最大限引きだすため、職場のとりのりくみを高めていきます。

【3】職場をみんなでつくる！未加入職員も含めてなかまを増やし要求闘争を展開していきます

働きやすい職場は組合員だけではなく、雇用形態によらず、多くの未加入職員と一緒につくっていきます。未加入職員へ悩みや思いを語る場をつくり、要求作成をすすめます。未加入職員へ要求実現には

当事者の「生の声」が必要なことを伝え、職場のとりのりくみや制度改善活動とともに展開します。なかまを増やし交渉力や活動力を高め、要求の前進をつくります。

【4】要求にもとづいたストライキ権を背景に、抜本的制度改善、公的福祉の再生をめざします

社会保障体制の再構築(95年勧告)や社会福祉基礎構造改革などは、公的責任を曖昧(あいまい)にし、「措置から契約」制度への変更や福祉の市場化をおすすめ、「権利としての社会福祉」は後退しました。また、福祉労働者は低賃金化とともに非正規化もすすめられ、近年では他産業への人材流出が起きています。大幅職員増と処遇改善、安定した公的福祉サービスを提供できる事業運営をめざし、ストライキの配置も視野にストライキ権の確立をめざします。

【5】「平和こそ最大の福祉」、憲法改悪ではなく暮らしに生かす政治革新をめざします

自公政権は、ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエル・パレスチナ問題など不安定な情勢を背景に、社会保障や暮らしの切り捨て、大軍拡政策を展開、憲法改悪をすすめるようとしています。また、吉村知事がすすめる大阪の万博、カジノ・IRは、維新型政治の実態と現在の日本の状態をあらわす縮図でもあります。今大会期は、必ず国政選挙があります。首長選挙とともに、思想信条を守りながら要求にもとづく選挙運動をすすめます。

2 具体的なとりのりくみ方針

【1】みんなで一緒に「ホンネのトーク」！みんなで一緒に考えよう

①コロナ禍で制限された期間に、職場内でもゆっくりと話をする機会が少なくなったこと、その間に世代交代がすすみ活動が十分に引き継がれていな

い課題が、職場のとりのりくみにも影響がでていきます。あらためて、職場会議やつどいの開催、配布物を配るなど、原則的な分会・班運営をめざします。

- ②不安や悩みをひとりで抱えさせず、話ができる場をつくります。雑談も含み、ゆっくりと話ができるグループトークやパネルトークでの「ホンネのトーク」を職場ですすめていきます。
- ③職場改善をすすめるには、「みんな」のチカラが必要です。一人ひとりの「気づき」や「思い」をだしあいます。分会や班会議など、世代別や部署別などグループに分けた討議が有効です。雰囲気をかえることで他の労働者の「普段と違う一面」がでてくることも多くあります。また、組合役員だけではなく同じ部署(クラス)などの身近な人が未加入の職員にも呼びかけ、一緒にグループトークをおこなっていきます。
- ④要求を考える際、世代や育児や介護、家庭状況などの背景の違いから意見がまとまらない時もあります。だからこそ、「ホンネ」でとことん話しあい、「一致できる」要求をつくりあげ、ゆずれない「一致できる」要求で職場闘争を展開していきます。
- ⑤労働組合活動は、動きや情報が届かないと必ず停滞します。分会や班で話しあった内容、おすすめ情報や近況などをコラムにしたニュースを作成します。また、作成・配布が困難な場合、LINEやメールなども活用します。「ともしび」などの機関紙の配布は、「手渡し」を大切に、組合員一人ひとりとの対話を意識し、情報発信・共有を活性化させていきます。
- ⑥学習部の議論を通し、労働基準法や組織活動等の学習をすすめます。その際も、グループトークやパネルトークなどをおこない、「現場実態ホンネのトーク」で職場をこえた交流をおこないます。
- ⑦学習会や集いなどの開催方式は、表情が見える対面を前提としつつも、組合員の育児や介護などの家庭事情を考慮し、当面はオンラインとのハイブリッド形式を継続します。最高決議機関でもある大会やそれに次ぐ決議機関でもある本部委員会については、議論とともに方針をより深めるためにも原則として対面形式でおこないます。

【2】職場闘争の強化、「要求するということ」をもう一度考えていきます

- ①「みんなで要求前進！(仮)シリーズ」を地本で資料を作成します。25春闘にむけ、職場での要求議論や考え方など深め、「ゆずれない要求」づくりをすすめていきます。「みんなで要求前進！(仮)シリーズ」は、思いや悩みを語れるとりのりくみの事例、パネルトークの方法からなかまづくり、職場での団体行動権についても触れてみる、といった考え方をまとめた資料となる予定です。
- ②団体交渉や労使の具体的なやりとり、要求書の書き方や労働協約などの書式などをまとめた資料を地本賃金職場闘争委員会にて作成します。
- ③最低賃金引き上げや人事院勧告の変更など、秋の要求闘争が重要になっています。この時期のとりのりくみが次年度の春闘へつながっていきます。地本秋闘要求書モデルを参考に、経営者へ要求書を提出していきます。
- ④2025年「福祉職場で働くなかまの要求アンケート(仮)」(中央本部)をもとに産別統一要求を確立します。組合はもちろんのこと、未加入職員の声も反映させ一緒に産別統一要求をつくります。未加入職員も含め、組合員数の過半数以上の目標でアンケートを集めていきます。
- ⑤職場要求(分会独自要求)は、「法人の支払い(対応)能力(パイの論理)」で要求基準を考えるのではなく、「長く働き続けられる状況」や「人間らしく暮らせる」といった生活水準での要求を意識していきます。
- ⑥団体交渉では、生活実態を伝えながら、最大限の経営努力をせまります。要求に対し、経営者がきちんと受け止めるのか、もしすぐに対応できないのであれば実現するためにどういった展望や具体的計画を持っているのかも探り、私たちは労働組合として運動課題を模索していきます。
- ⑦職場での課題を要求に団体交渉をおこないます。要求の例として以下のものを掲げます。
 - 1) 全労働者の10月ベースアップ(最低賃金や物価高騰に対して。底上げだけではなく)
 - 2) 就業規則や36(サブロク)協定・労働協約の遵守。一人配置問題

ひとこと要求

堺支部

洋平) ●保育に関わる職員の給料、職員の配置基準を増やしてほしい(あおば福祉分会あおぞら保育園 坂東玲音) ●生活が苦しいので、賃金を上げて豊かに過ごしたいです(コスモス分会えと班 堤康浩) ●生活して、たまにせいたくできる給料にしてください!!(ちくさの森分会あおとり保育園 清座容子) ●常勤、非常勤、同一賃金(麦の分会 永田雅子) ●職員が働きやすい、利用者が過ごしやすい社会に!!(コスモス分会せんぼく作業所 森川拓也) ●配置基準を見直し一人あたりの仕事量を減らしてほしい(あおば福祉分会新金岡センター保育園 福家亜希子) ●一緒に働くひとりひとり、みんなを大切にしてほしい(コスモス分会とうぶ作業所 京田美緒)

ひとこと要求

阪南支部

●非常勤にもボーナスを！(大阪聴覚障害者福祉分会なんなん班 小松智子) ●働きがいの為に、福祉職員の増員と賃金大幅UPを！(大阪福祉事業財団分会貝塚こすもすの里班 小林万真) ●子どもたちに明るく平和な未来を残しましょう！(めだか保育園分会 東口陽子) ●福祉労働者の大幅賃金アップを！！(いずみ野福祉分会 大森弘孝) ●労働環境の改善に向けて、年休取得率UPを目指す！！(大阪聴覚障害者福祉分会なかまの里版 西村陽介)



用語かいつ

●総合社会福祉研究所

すべての人びとのいのちと暮らしをささえる諸権利・制度の発展に寄与するため、1988年に設立された。主として社会福祉及び関連分野の総合的な調査、研究をおこない、その成果を広く普及することを目的としている。制度改善がすすめられる中、あらためて国民の民主的な運動によって実現させてきた社会福祉諸制度の原則や権利性といった根本を学ぶ必要があること、同時に設立の経緯も含め、大阪地本としても研究所の発展をめざす必要がある。

- 3) 実効性あるハラスメント防止・体制確立
- 4) 雇用形態による不合理な格差是正
- 5) 長時間労働とともに一人配置の是正。長く働き続けられる健康対策
- ⑧賃金・労働条件の変更は憲法や労働組合法に基づく団体交渉で決めます。「要求討議ー要求書提出ー団体交渉」など原則的な流れを大切に、必ず書面で「労働協約」を締結するとともに、これまでかちとってきた「労働協約」がきちんと遵守されているか各分会で点検をすすめていきます。
- ⑨秋季闘争が重要になっています。25年秋期にむけ、秋闘を考えあう場を5月に計画します。

【3】要求を語りあい、具体的計画をつくり組織拡大をすすめ、増勢をかちとろう

- ①大阪地本として年間200人の組合拡大（増勢）をめざします。200人の根拠は組織の1割を目標としています。
- ②冬季一時金要求や最低賃金引き上げに伴う全職員10月ベースアップ要求の討議を未加入職員を含みすすめる中で、秋闘期組織拡大強化月間（9月～12月）に50人の拡大をめざしていきます。
- ③春闘期組織拡大強化月間（3月～6月）の拡大は150人を目標とします。150人の根拠として各分会・班の一律目標とはしませんが、大阪地本に結集する事業所数は150職場前後となっています。1職場1人の増勢で実現可能となります。
- ④春闘期組織拡大強化月間の前半にかけて（1月～2月）は、春闘要求の討議から未加入職員に関わってもらい、組合のイメージを持ってもらいます。要求の実現には当事者の「生の声」が必要なことを伝え加入につなげ、職場内のとりくみや産別行動への参加へつなげていきます。なかまを増やし影響力を増して、要求実現に近づく好循環をつくっていきます。組織拡大は未加入職員の全員が対象ですが、この時期は特に非正規労働者、パート職員に焦点をあてて拡大をすすめます。
- ⑤数年前におこなった地本非正規部アンケートで、未加入職員の加入しない理由の上位3つが「組合加入の声かけをしてもらったことがない」「育児や介護、家との両立」「何をしているかわからな

い」となっています。「組合費が高い」は4番目となりますが、上位3つと比べると割合が非常に低い結果です。「加入の声かけをしたけど、かけっぱなしで終わる」「組合活動の動きが届いていない」という状況も考えられます。「家との両立」の課題では現在はオンラインの活用も可能な状況になりつつあります。一つひとつ丁寧に説明しながら加入へ結びつけていきます。

- ⑥春闘期組織拡大強化月間の後半（4月～）は雇用形態によらず新入職員に焦点をあて拡大をすすめます。「仕事を覚えてから…」という声もありますが、新入職員は今までとは環境も違い、不安や悩みもたくさんあります。入社したのに、労働組合の存在もしらないままに数ヶ月で退職するというケースも出ています。まずは、不安や悩みを先輩組合員（職員）としてむきあうことが重要です。早期に組合加入をすすめていきます。
- ⑦職場内少数組合の場合は労働基準法の協定締結権の確保のため、50%以上の組織率をめざします。
- ⑧職場の組織拡大は、分会（班）での具体的な計画が必要です。「誰が、誰に、いつまでに」声をかけるのかを明確にし、もし仮に加入に至らなかった場合、なぜ至らなかったのかを検証しながら再度計画を立てていきます。また、現在分会がある法人で組合がない職場（姉妹園）の組織化を当該分会と相談しながらすすめていきます。
- ⑨新入組合員歓迎会「福保労フェスタ」を春闘期の組織拡大強化月間終了時におこないます。組合員みんなで力をひとつに、組織現勢を増勢させて、福保労フェスタを迎えます。
- ⑩ライフステージごとに様々な暮らしの課題、健康問題などが生じます。組合員の助けあい制度で成り立つ福祉保育労共済は、生活支援制度で同じ保障でも民間保険より掛金が低く設定されています。分会オルグを担当者が中心に計画していきます。

【4】社会福祉制度の課題を社会化させる！大きな世論をつくらう！

- (1) 福祉人材確保、大幅職員増、処遇改善を求める署名活動

- ①福祉人材確保をめざす「大幅職員増」[処遇改善]、感染症や災害対策を求める大阪府署名・国署名を組合員一人25筆（地本全体5万筆）の目標でとりくみます。
- ②署名は、職場内はもちろんのこと、利用者や保護者・家族、地域の人たちに、「福祉職場で起こっていること」をひろげ世論をつくる行動です。未組織職場や関係団体、他選別・地域労組にも協力を求め、「対話」にこだわって展開していきます。
- ③署名スタート集会を開催します。請願内容もさることながら、「なぜ署名活動にとりくむのか」に焦点をあてながら、職場交流を通して、具体的なひろげ方を考えあっています。

(2) 要求実現にむけた制度改善行動

- ①賃金・労働条件の改善は労使交渉で決まるのが前提ですが、抜本的な改善を求めた場合、どうしても制度矛盾とぶつかります。「長く働き続けられる職場」「大幅職員増・処遇改善や配置基準の見直し」「利用者の豊かな暮らしの確保」をめざし中央行動への代表派遣をおこないます。
- ②医療や教育・福祉の費用を削って、そのお金を投資してすすめるのが万博やカジノ・IRです。福祉は府民の財産です。現場の実態を伝える大阪府交渉とともに、大阪労連をはじめ、関係団体との共同のとりくみを検討します。
- ③府への要望書は全体項目を地本執行委員会、各分野は業種別協議会で政策づくりや府要望を作成していきます。政策委員会を開催し、府要求の方向性を確認する意思統一会議を開催します。
- ④全国で作成している社会的基準の結果がでた場合、署名や府交渉他、要望書へも反映させていきます。また、歴史的な物価高騰の中、実質賃金は下がり続けており、最低賃金引き上げ運動が非常に重要となっています。福祉職場全体の底上げにつながる最低賃金引き上げ行動とともに、制度改善を求める運動へ結集していきます。
- ⑤制度政策を考える上で「権利としての社会福祉とは何か」を意識する必要があります。総合社会福祉研究所発行の「福祉のひろば」を第二の機関紙

- と位置づけ、購読者を増やしていきます。
- ⑥万博中止を求める署名をひろげていきます。万博への子どもたちの強制招待問題、ガス発生・爆発問題、災害時の安全性問題、交通機関やライドシェア問題など、多くの危険が含まれ、そのあと、カジノ・IR問題へとつながります。府民への「対話」を大切に世論をひろげていきます。
- ⑦各関係団体と連携し私たちの要求を持ち込み、自治体キャラバン等に参加していきます。子どもや利用者支援の向上と、長く働き続けられる職場にするための制度改善を求めていきます。

(3) 労働者の総決起で世論をつくる！

- ①「物価高騰を上回る賃上げを！」という声を、産別や地域労組、国民の運動により世論としてひろげ、賃上げをせざるを得ない情勢をつくっています。引き続き、産別や地域労組、国民と手をつなぎ、社会へ訴えかける行動を展開していきます。
- ②25春闘期の総行動（または産別行動）をおおきく成功させるため、「大幅職員増&処遇改善」の要求を掲げ、ストライキ権行使も視野に地本全体のストライキ権確立をすすめていきます。

【5】平和を求め、民主主義をかちとろう！

- ①今期は国政選挙があります。自民党裏金問題が騒がれる中、経済的秘密保護法や改正地方自治法、大軍拡政策など憲法改悪への流れが加速されています。私たちが直接的に行動できることは選挙での投票です。思想信条は大切に、要求を軸に語りあい必ず投票行動をおこないます。
- ②自治体においても、政治は私たちの暮らしと密接につながっています。要求とともに政治課題の議論をすすめ、当該分会・班の支援要請のもと投票行動や支援をすすめていきます。
- ③平和が危ぶまれる情勢でもあります。緊急かつ重大な事態が起こり、産別や大阪労連からの提起がある場合、ストライキ権行使の検討をします。
- ④国民平和行進への参加をすすめます。また、大阪原水協の方針にもとづき原水爆禁止世界大会への代表参加をおこないます。

ひとこと
要求
河南支部

●どんな人でも大切にされる社会を作ってください（ふたかみ福祉分会 大伴改太） ●職員増やして、給料上げて。利用者の生活を良くしよう（コロナー事業団分会 小林正憲） ●動きやすい職場環境を！人員を増やしてください（大阪福祉事業財団分会阿保くすの木保育園班 杉元直樹） ●生活が苦しいので、賃金を上げて豊かに過ごしたいです（あおば福祉分会みつば保育園班 中谷夏日） ●動きやすい、働き続けられる職場、環境づくりを（こぞ福祉分会 井上明正）

ひとこと
要求
東部支部

●チームワークを大切に一人ひとりが活躍できる社会を！（信貴福祉分会 大島和晃） ●みんなが笑顔で働き続けられる保育現場にしてください！（ポッポ保育園分会 井上みなみ） ●子どもも保育者も楽しくゆったり過ごせる職員配置を！（どんぐり福祉分会久宝寺保育園班 栗山智恵） ●保育士の配置基準を見直し、安全・安心な保育を！（どんぐり福祉分会どんぐり保育園班 新居貴子） ●グチで終わらせない。一人ひとりの思いを要求に込める（ひびき福祉分会 松田理彦）