

仲間をふやすことが要求実現への「近道」



組織・共済拡大月間スタート

止まらない安倍内閣の暴走
労働組合の力を発揮するとき

秋の組織・共済拡大月間が10月1日から始まりました。要求を前進させるために増勢に転じて、大阪自治労連結成25周年を迎えよう。

安倍内閣の解釈改憲や憲法改悪、消費税増税、原発推進など国民の願いに反する悪政。橋下・維新の会の物言わぬ公務員づくり、賃金カットや競争を助長する成績主義、など私たちの生活や仕事へのほりりがスタスタにさげようとしています。今、労働組合の役割を果たすことが求められています。

粘り強く対話を進め 増勢で結成25周年を迎えよう！

春の拡大月間の教訓を
力に 全員参加で進めよう

労働組合の活動を活性化させ、組織人員を増やすことなしには、私たちの要求も前進しません。春の月間の教訓は、①目標を決め、やりきる決意で取り組む②対話を重視し、粘り強く何回も率直に加入を訴える③信頼関係を築き、組合加入が当たり前前の雰囲気をつくる④青年が元気の活動をすすめていることです。

秋の拡大月間は、対話を広げ職員への実現に向けて、労働組合のすべての活動に組織強化と拡大を位置づけて、全員参加ですすめましょう。

直そう

全職員の生活改善 職場環境の改善を

憲法を学び 国並み賃金削減
「押し付けをはね返そう」

13秋季年末闘争では、7・8%の国並み賃金削減の「押し付け」をは

当な要請に屈服するの「か」などの観点で、労働組合にかけられている攻撃をはね返すためにも、この時期に生活改善闘争と合わせて職場から憲法学習をすすみましょう。

憲法から仕事と職場を見

秋季年末闘争



ね返し、賃金改善を含む職場要求実現や公務公共サービス拡充、誇りと怒りの運動、消費税増税中止と社会保障拡充、平和を守る取り組み、憲法を職場や地域にいかし住民のくらしを守るなど、さまざまな要求実現に向けて奮闘しましょう。

総務省の「要請」に屈服して、国並み賃金削減の「押し付け」を実施することは、憲法と地方自治を踏みにじる暴挙です。

「憲法で保障された住民の生存権を守れない人員配置でいいのか」「地方自治制度を踏みにじる国の不

「安心して働き続けたい」
職場から要求をねりあげよう

高齢期雇用にかかわる再任用制度は、今年4月から段階的な年金支給開始年齢の引き上げがすすめられ、



「国並み賃金削減を自治体に強要するな」と総務省へ要請する大阪自治労連・荒田副委員長(左) 2013年5月17日

退職後の無年金という現実直面しています。当局の使用者責任を明確にし、生計費原則に基づく新再任用制度の確立をめざします。

職場では、臨時職員・非常勤嘱託職員・任期付職員など不安定な身分の仲間がたくさんいます。均等待遇を基本に処遇改善のたかみを強化しましょう。

「厳しい生活実態の改善を」「職場環境の改善を」の声を結集し、大阪自治労連・衛都連は府下統一闘争を展開し要求実現をめざします。職場から切実な要求を持ちより、生活改善・職場改善を勝ち取りましょう。

9・25 府議会開会日行動

「政治活動制限条例」「労使関係条例」を

府民要求連絡会は、9月25日に府議会開会日行動を実施しました。集会に先立ち、府知事あてに、憲法違反の「政治活動規制条例」「労使関係条例」の制定をしないように個人請願行動を行いました。大阪城公園前での集会は、府議会議員から「府市統合本部が誤った『成長戦略』を押し付けている。労働者の所得向上、くらしを



守ることこそが景気回復であり、府民とともにたたかう」と議会報告がされました。また、大阪自治労連の中山副委員長が「先に『政治活動規制条例』『労使関係条例』が制定された大阪市では職員の質問にも管理職は発言しない」など異様な実態を告発し、条例制定の阻止を訴えました。新日本婦人の会は「子ども医療費の助成拡

阻止しよう！

充」を訴えました。「住みよい堺市をつくる会」の飛谷さんが「維新のまち・民主主義・コミュニティ破壊を許さず、『大阪都構想』を打ち破ろう」と連帯を呼びかけました。パレードには200人が参加し「くらしを守れ」「2条例制定阻止」など府庁周辺に声を響かせました。

今月のキーワード

「特定秘密の保護に関する法律案」

国の安全保障に関わる①軍事、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる特定有害活動の防止、④テロ活動の防止の分野の秘密を漏らすと、国家公務員のみならず、一般国民にも重罰を科するというのがこの法案です。しかし、「特定秘密」を指定するのは「行政機関の長」です。時の権力者の都合や判断で政府・自衛隊・警察の情報が国民の目から隠されてしまい、戦争準備や原発・警察の不正も隠されるおそれがあります。

ジェンダー平等にむけて

「間接差別」

性別を理由とした差別を直接差別といい、形の上では性別を理由にしていなくても、実質的に性別を理由とする差別を間接差別といいます。たとえば、募集・採用で身長、体重や体力要件を課す、総合職の採用で全国転勤を要件とする、昇進の際に転勤の経験を要件とする、管理職に占める女性の比率が低いなどは、間接差別に当たります。