

2008 年度千代田区職労 運動方針案

2007年11月21日

千代田区職労執行委員会

2008 年度区職労運動の基調

「総人件費削減」攻撃、成果主義型人事管理と公共性無視・住民サービス低下をきたす民営化などの千代田区の「構造改革」路線に反対し、職員と住民の生活を守るための自治体を求め、自治体労働者の役割を發揮していこう

憲法9条を守り、戦争する国にさせない、憲法をくらしと地域・自治体にいかす運動をすすめよう

目次

はじめに

I、変化した情勢をどうとらえるか（3）

- 1、公務員批判の大宣伝、その意図は
- 2、改憲勢力の後退
- 3、「構造改革」の痛み続く
- 4、自治体再編で特別区は
- 5、労働組合運動の再生の方向は
- 6、人事委員会は精確な公民比較していない
- 7、千代田区の「構造改革」路線との対決が住民と職員を救う
- 8、余裕のなくなった職場状況と職員の状態

II、主な課題についての状況とその取り組みの基本方針

- 1、組合員の生活と権利を守る取り組み
- 2、憲法9条堅持、平和と民主主義を守り、労働法制改悪反対の取り組み
- 3、労働時間短縮、休暇獲得、次世代育成支援等の前進をめざす
- 4、職場要求の前進をめざす



大会で討論しましょう

- 5、能力・成果主義の査定賃金と人事管理の強化に反対し、職場の民主化をすすめる
- 6、職員の健康を守り、職場環境の安全確保と働きやすい職場をめざす
- 7、民間委託・民営化、人員削減などの千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守り、住民本位の区政をめざして
- 8、区政政策と予算編成の民主化めざす
- 9、要求前進につながる自治研究活動を
- 10、災害から区民と職員のいのちと生活を守り、安全を確保する取り組み
- 11、社会保障制度改善など、制度・政策要求の前進をめざして
- 12、政治革新を求める
- 13、環境保全、食の安全確保
- 14、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援

Ⅲ、組織建設について

- 1、区職労の組織を強化する
- 2、組合活動への規制、介入を許さない
- 3、組織＝上部団体の選択問題について
- 4、文化・スポーツ活動への支援
- 5、共済制度など、組合員の生活を支援する
- 6、区職労組織財政検討委員会の設置

はじめに

2008 年度区職労運動方針は、①私たちを取り巻く身近な情勢をわかりやすく明らかにし、②要求の内容と運動の意義（要求政策）、③どのように運動を進めるか（組織政策）の3点で記述し、全体として向こう一年間の基本方針を提起します。

具体的な行動、取り組み方針は、春闘方針（1月から5月）、夏・秋季闘争方針（6月から10月）、確定闘争・大会成功に向けた方針（11月、12月）で明らかにします。

労働組合は、組合員の要求を解決するために活動する団体です。ここに示す方針は、その要求を実現するための具体策を示し、組合員の団結を強め、運動をすすめる上での羅針盤とします。

I、変化した情勢をどうとらえるか

2007年7月の参議院選挙で、「構造改革」路線の政治に批判が集中し、与党が大敗し、政治が大きく変わるチャンスとなっています。こうした状況をどう捉えるか、この一年間の区職労運動の基本方向を考える上では、とても重要です。

私たちの要求の生まれてくる背景にある政府・財界、支配者層と我々との関係がどういう状況にあるのか、支配者層の動向がどうなっているか、その上で区職労がどういう方向に進んだらいいのか、組合員の要求をどう前進させたらよいかを明らかにします。

福田政権になって対話型ムードをつくろうとしています。「構造改革」政治は何ら変更されていません。一方、国民に説明のつかない自公との大連立に動いた小沢民主党もゆれています。こうした政治の混迷する状況の中で、新たな労働者・国民のための政治変革が求められています。今こそ、国民的な反撃、大衆運動の強化を図っていくことが、必要となっています。

情勢が厳しくなればなるほど、それに抗し、変革していくエネルギーや条件も成熟していくというところに、労働組合運動の展望があります。

「情勢」をこうした二つの側面から見て、「情勢」は不変ではないこと、「変革」の立場でとらえて、区職労は、取り組みを進めていきます。

1、公務員批判の大宣伝、その意図は

公務員の信用を引き下げる攻撃

社会保険庁や自治体職員の年金保険料の横領が毎日のようにマスコミ報道されています。この問題は、社会保険庁が民営化されるのと同時に行われており、意図的に「公務員だから問題がある」との宣伝がされています。以前に国鉄労働組合が徹底して攻撃されたのによく似ています。公務員の横領が悪いのはあたり前ですが、それをなくそうと、組織的に横領ができないよう改善を図るなど、十分努力してこなかった経営者責任も問われるのではないのでしょうか。

技能・労務系ねらい打ち

「骨太方針 2007」では、2.6兆円を上回る削減目標を掲げ、地方公務員給与のいっそうの抑制を図ろうとしています。また、総

構造改革とは

構造改革とはわかりやすく言うと、国際競争力を勝ち抜くためという理由で、大企業や多国籍企業の活動をやりやすくするために、今ある規制を取り払い、税制などを大企業有利にすること。そのためには、国民の暮らし、教育、福祉、社会保障の国家予算も削るというものである。

務省は、7月3日、技能・労務系職員の賃金について、民間との比較を行い、1.4から1.7倍も公務員が高いと公表し、自治体に技能・労務系職員の給与水準の見直しを迫っています。

こうした意図的な公務員攻撃に対して、東京における精確な公民比較を求める取り組み、自治体労働者が憲法に基づく「全体の奉仕者」であり、住民のために働く職員であることを明らかにして、運動していくことがますます重要となっています。

2、改憲勢力の後退

改憲派は後退した

参議院選挙の前、民主党が急角度に方針を転換して、反構造改革と福祉国家的な政策を打ち出し、反軍事大国化の色彩を鮮明にしました。

したがって、当初目論んでいた民主党抱き込み作戦ができなくなったため、明文改憲のスケジュールは遅れる状況となりました。民主党の参議院の当選議員をみても68.5%（共同通信調査）が9条改憲反対になっています。

また、改憲案のたたき台をつくろうとする憲法審査会を国会に設置しましたが、安倍前首相の政権からの逃避によって、改憲手続きが停滞することになりました。

解釈改憲については、安倍内閣の時は集団的自衛権の行使可能という流れがありましたが、民主党や日本共産党など野党の集団的自衛権行使には反対という状況ができています。

したがって、テロ特別措置法延長に変えた新法や米軍再編法に民主党は反対と言っているため、アメリカ追随の軍事大国化路線にもブレーキがかかる状況です。

民主党が方針転換しないよう、大衆運動で圧力をかけていくことがとても重要です。

「9条の会」全国に広がる

一方で、全国に「9条の会」が「千代田区職員9条の会」も含めて6000を超え、9条を守る運動は、着実に広がっています。「9条の会」ができてからこの3年で「憲法9条を改定するほうがよい」が減ってきています。

戦争の反省に立って労働組合が平和の課題取り組む

労働組合が憲法9条を守る課題、平和と民主主義の課題に取り組むのには、大切な理由があります。それは、労働者の生活を根底か

米軍再編への莫大な財政投入

米軍基地は、その強化を目論み再編を図っている。その再編に日本が3兆円もの税金を出すというもの。

また、毎年日本は、米軍のために思いやり予算（22年間で1兆6000億円）を提供している。



資料「読売」02～07年の世論調査から作成

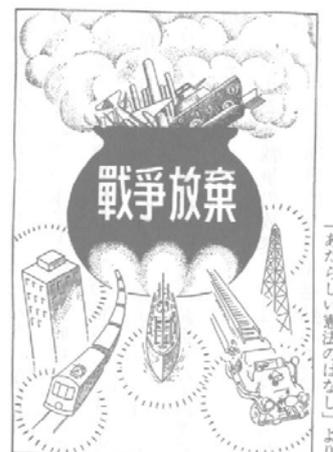
ら破壊する戦争を、憲法に基づき国家にさせないということです。

また、戦争は労働者の生活を圧迫し、民主主義を破壊しますので、そうさせないことにあります。

このことは、日本が以前に侵略戦争を行い、国民とアジアの人々を苦難に陥れたとき、労働組合は解散させられ、戦争に協力した反省から出ているものです。

私たちは、戦争の反省に立ってつくられた憲法9条を何としても守らなければならないと考えます。しかし、組合員の間には、戦後60年以上立って、戦争の悲惨さやその上に立ってできた憲法の意義が十分理解されていない状況もあります。

区職労は、憲法の意義の普及と同時に、そうした組合員の理解を得る取り組みなど、相互理解していくよう努めなければならないと考えます。

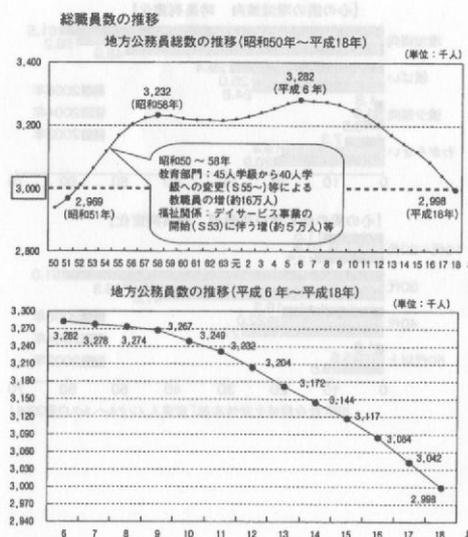


3、「構造改革」の痛み続く

「公務員制度改革」による公務労働破壊

住民の基本的な人権を守り、福祉の増進を図るべき自治体に、「構造改革」が持ち込まれ、経営効率優先の自治体運営へと変質させられています。「行政改革推進法」などを背景に徹底したアウトソーシング、数値目標を掲げた職員数削減など、公務・公共性の破壊と公務労働破壊が進められています。

戦後レジーム（終戦以来続いている政治体制）からの脱却の中核と位置づけられた「公務員制度改革」は、天下り自由化、官民交流という財界による行政の乗っ取り、能力・成果主義の人事評価に基づく人事・給与管理による支配強化であることがはっきりしています。



高齢者に新たな負担の「後期高齢者医療制度」

深刻な医師・看護師不足の医療現場

高齢者に新たな負担と差別医療を強いる「後期高齢者医療制度」が、2008年4月から実施されようとしています。これは、政府や財界による医療費抑制と事業主負担軽減のためです。

高齢者だけをひとまとめにして別建ての医療制度は世界に例をみないもので、金のない高齢者は早く死ぬというひどいものです。

今まで扶養家族で保険料納入の必要のなかった75歳以上の高齢者も新たに9万6千円から15万5千円を払うことになります。

このようにひどい「後期高齢者医療制度」は中止すべきです。また、医療の現場では、深刻な医師・看護師不足となっており、多

後期高齢者医療制度の保険料と国保の保険料の比較 (東京都の割合)

年金収入	後期高齢者医療制度保険料	特別区の国保料	増減率	市町村の国保料	増減率
～153万	11,670	10,530	10.8%	8,880	31.4%
～168万	17,438	12,142	43.0%	12,930	34.0%
～193万	40,598	24,944	62.8%	29,650	38.0%
～238万	79,183	50,106	58.0%	57,430	37.0%
～288万	123,490	87,335	41.4%	89,000	38.8%
～約341万	161,940	127,868	28.0%	116,000	39.0%
～約407万	200,390	168,788	18.7%	143,000	40.1%

(年間 円)
東京都後期高齢者医療広域連合資料をもとに作成



くの地域では医療崩壊の危機にさらされています。政治の責任で医療制度の抜本的な改善が求められています。

大増税ねらう政府

政府が決めた定率減税廃止は、1兆7000億円の負担増を国民に押しつけました。これに連動して、国保料、介護保険料、保育料などの料金が引き上げられ、住民生活へ大きな影響をもたらしました。

さらに、国の財政難や社会保障充実を名目に、消費税率を大幅に引き上げようとしています。

一方で、大企業には減税を続けようとしています。

こうした「逆立ち税制」の見直しが強く求められます。

「構造改革」の転換迫るたかひが求められる

国は、総人件費の削減の具体化を図るために、自治体労働者の賃金制度の国準拠、賃金水準は地域の民間準拠で、給与構造改革の攻撃をかけています。

こうした自治体の「構造改革」に対して、住民に知らせていくこと、働き甲斐もてる職場づくりが求められます。

米政府と日米保険業界の共済つぶし

組合が利用している安心・安全・安価な共済制度が狙われています。アメリカ政府と日米保険業界は、市場開放をねらい、共済つぶしを進めています。その影響を受けて、組合が取り扱っている自動車共済などが値上げを余儀なくされています。

食の安全が脅かされている

「赤福」、「不二家」、「白い恋人」など賞味期限を改ざんする問題が明らかになり、食品業界の信頼がゆらぎ、食の安全を確保することが求められています。

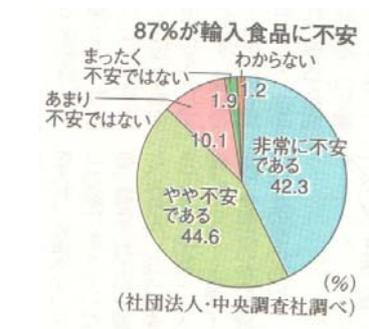
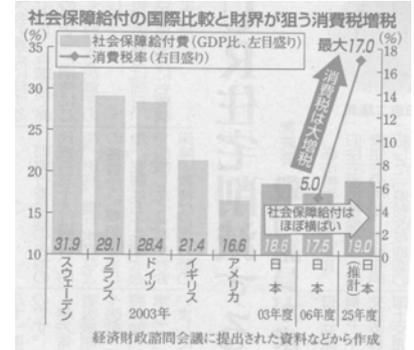
アメリカなどからの食料の輸入自由化圧力や農業構造改革で日本の食料自給率が大変な事態となっています。

食料の自給率向上と日本農業を守ることが、いのちと健康につながる問題となっています。

4、自治体再編で特別区は

自治体の機能を破壊する道州制

政府は、自治体の機能を破壊する早期の道州制実施をめざしています。



財政健全化法が成立し、一般会計と特別会計の連結や第三セクターの債務に対する自治体の負担額が公にすることを義務付けられました。こうしたことによって、いっそうの事業の外部委託化がすすめられるように仕向けられました。

これらは、「戦争する国づくり」と結びつき、「国の役割を軍事・外交に特化」していくことをめざしているものであり、自治体を解体し、くらし・福祉の分野で地域格差と水準低下をもたらすものです。

都区制度改革のゆくえ

財政配分でもめる都区財政調整会議

特別区は、基礎的な地方公共団体と位置づけられ、住民に身近な事務は原則として特別区が処理することになりましたが、まだまだ、都区の制度改革が求められています。

2007年度の都区財政調整協議は、都区間の財政配分割合について、07年度から特別区55%、都45%に変更しましたが、もめた上での決着でした。

身近な事務は特別区におろす視点で、都区の事務配分が行われることが求められます。

都区のあり方協議

23区再編の論議も

都区あり方検討委員会が2007年10月に開かれ、東京都が今後は、事務配分問題、税財政制度、区域のあり方（23区の再編）の3点セットで議論したい考えを示しました。

これに対し、区側は、23区の再編が先にありきの論議は難しいと反論しました。

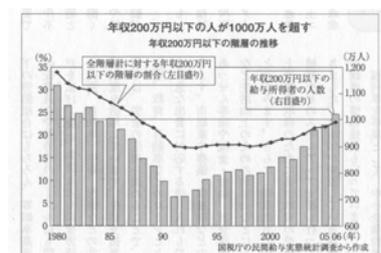
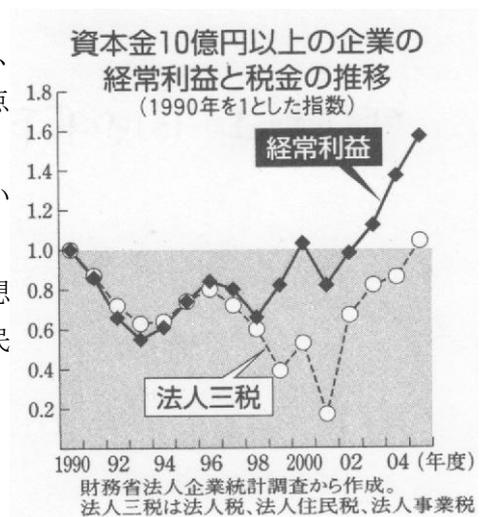
そうした中で、23区を一般市並みにしていく案や東京DC構想（都心区12区プラスαでまとめる）なども出されています。住民不在の23区再編論にならないよう警戒していく必要があります。

5、労働組合運動の再生の方向は

企業の勝手に非正規雇用が3人に1人

資本金10億円以上の企業の経常利益は、2000年と比べ1.6倍に増えています。一方、法人税などの企業の税負担は利益に見合って負担されていません。

こうした中で、非正規雇用が3人に1人、年収200万円未満世帯が2割に達し、貧困と格差が拡大しています。労働者の権利と人権



が経営者によって踏みにじられています。

貧困と格差なくせと労働組合が運動

こうした状況を変えようと、「ワーキングプア」、「貧困と格差をなくせ」の労働組合のたたかいは、連合も全労連もともに世論をつくり、「だれでも時給 1000 円以上」の要求を掲げて最低賃金を引き上げる運動をし、前進させています。

また、偽装請負・違法派遣を是正させる運動、残業代を支払わせる運動など、当たり前の要求を掲げて運動が前進しています。

非正規雇用を生みだしている労働者派遣法の見直しを求める労働組合運動は、盛り上がりが出てきています。

やはり、労働組合運動がないと労働者の権利、人権が守られない状態がつくられつつあります。

こうした取り組みを取り上げるのは労働組合以外にありません。労働者の権利と人権を守って運動をしていくことが、労働組合運動の展望です。区職労も引き続き、組合員の権利と人権を守り、身近な要求を掲げ、区当局におもねらない態度を堅持し、運動をしていくことが求められています。

6、人事委員会は精確な公民比較をしていない

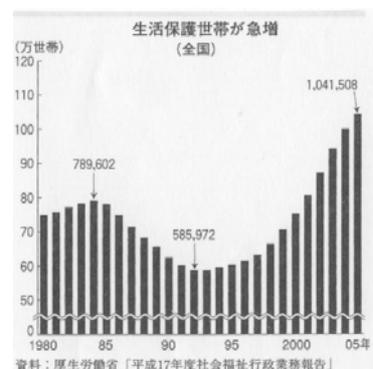
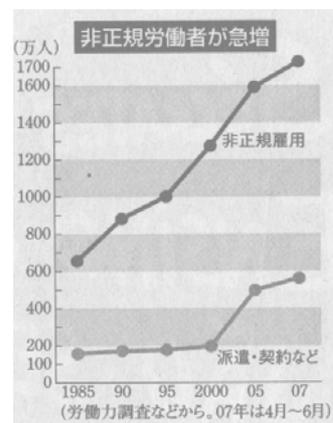
特別区職員の賃金を抑える政治的な不当勧告

2007年10月16日、特別区人事委員会は、07年度の勧告を行いました。

今回の特徴は、第三者機関としての人事委員会の役割を果たさず、またしても国・人事院の大都市職員の賃金抑制策に追随したことです。

今年是小規模企業（50人以上）の調査対象を3倍にし、公民比較を38円、0.01%とし、I類の初任給を除き、月例給与の改定を見送る勧告を行いました。また、給料表月額を約1.35%程度引き下げ、その代替として、地域手当を14.5%としました。これは、当面の措置で本則は地域手当を18%とし、給料月額を今後段階的に引き下げることであります。地域手当の本来の趣旨は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とするものであり、特別区職員の勤務実態や給与制度とは相容れないものであり、地域手当分を給料表額に繰り入れることが求められます。

月の給与総額はほとんど変わりませんが、給料表月額が引き下げられた分、退職金や年金給付額が自動的に引き下げられることにな



07 勧告のポイント	
国	1352 円 (0.35%) 一時金年 4.5 月
東京都	▲309 円 (▲0.07%) 一時金年 4.5 月
特別区	38 円 (0.001%) 一時金年 4.5 月

りました。

一時金は、0.07月分の公民比較があるにも関わらず、なぜか0.05月引き上げて、年間4.5月としました。

特区連は、人事委員会が公務員のスト権を奪った代償措置としての第三者機関としての任務放棄と批判しています。

07賃金確定闘争における区長会交渉で、不当な勧告を押し返す闘いが求められています。

7、千代田区の「構造改革」路線との対決が住民と職員を救う

千代田区は「構造改革」をやめない

今、区当局は、第3次の「行革大綱」の作成を準備しています。この中で区当局は、参議院選挙で国の「構造改革」が批判されましたが、これまでの「構造改革」路線を転換するつもりはないようです。

区当局は新たに、2007年7月に区立麹町保育園を民設民営化する提案を行い、児童館は放課後こどもプランを進めるとの理由で廃止または民営化を検討しています。その他の職場でも徹底した人員削減を進めようとしています。

区職労は、「官から民へ」、「構造改革」路線では、公共性のある業務が自治体の責任で行われなくなり、住民サービスが大きく後退すると指摘しています。民間企業に開放した介護保険分野におけるコムスの撤退問題が教訓になると考えますが、区当局は、民営化万能論を改めようとはしていません。職員の中にも、人員不足の中で、民営化をやむを得ないものと考えざるを得ない状況に追い込まれている状況もあります。

区職労は、①住民こそ主人公である、②当該労働者が共同して運動する、③自治体労働者の専門性を前面に押し出していく、ことを掲げて、「自治体構造改革」、民営化路線と対決していくことが求められます。

千代田区の財政は黒字なのに人件費削減

職員数について区は、「千代田区職員定数条例」の定め及び「第2次行財政構造改革推進大綱」に定める職員数の削減目標を着実に達成し、簡素で効率的な執行体制の確立に努めることと通達しています。

その方針どおり職員数は、平成10年度1310人、平成19年度見込みで1119人となり、191人の減となります。区は、さ

放課後子どもプラン

学童クラブや放課後の遊び場機能を各小学校へ移すというもの。従来の児童館の役割を検証せずに実施することに大きな問題があるといえる。各小学校に児童館の機能を移したときに、専門職の運営スタッフの質と数の確保、設備の確保ができるのか大いに疑問である。

民設民営化

民設民営化とは、公立保育所を廃止し、保育所の土地・建物等を民間の法人等は無償貸与、または有償譲渡することの方式である。今、千代田区は、麹町保育園の民設民営化を進めようとしている。

らに平成17年度から平成21年度までの5年間に240人削減するとしています。

平成21年度には923人にすることになります。これは、1000人体制をも割るものです。

また、清掃や教員を除いた一般職員数で見れば、平成19年度見込みで1017人で、平成10年度と比べて293人、約22%も減ったこととなります。23区で職員数が一番少ない千代田区としては、2割以上の削減は職場に大きな支障をもたらします。

平成21年度に向けてさらなる削減を行うとしていることは、全く机上の論理で、現場の人間の声を無視した計画です。また、財政黒字の中での人件費削減であり、「官から民」へ公務職場を売り渡すもので、認めることはできません。

財界・ゼネコン任せの都市再生

大手町では、国の合同庁舎跡地に、経団連の入る大規模な再開発がスタートしています。千代田区内では、都市再生のかけ声のもと、再開発が行われていますが、そのために地域の居住環境が悪化しています。

千代田区は、こうした開発に規制をかけることなく、野放しにしている状況です。

住民が安心して、よりよい環境で暮らしていけるように、住民の立場に立った地区計画の網掛けなど、区が思い切った政策を打ち出すことが求められます。

正論を言う組合を敵視

組合活動の制限と闘っていく

当局交渉以外は、有給による勤務時間内組合活動が認められなくなりました。したがって、組合財政の関係でほとんどの組合活動は、時間外に行わざるを得なくなりました。

千代田区当局は、無給による組合休暇を認めてはいるものの、組合活動を制限しようとする意図がみえています。

区職労は、正論を言う組合に対する圧力にとらえ、それに屈服せず、堂々と組合活動を行っていくことが求められます。

また、引き続き、団結を維持し、組織の強化が求められます。

8、余裕のなくなった職場状況と職員の状態

08 職員要求アンケート結果からの特徴

2007年7月から8月にかけて行った「08 職員の要求・生活実態アンケート」では、次のような特徴があります。

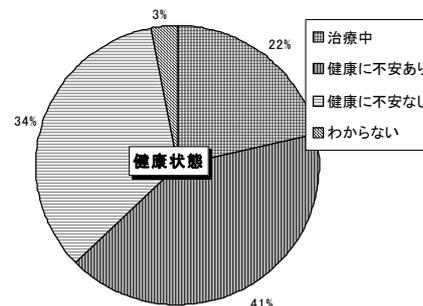
「赤字増・やりくり心配」の組合員は、昨年の47.8%から52%に増えています。経費がかさむものは、第1位が住宅ローンで、第2位は税金となっています。昨年は、1位が同じで2位は育児、教育費となっています。家賃・住宅ローンの負担感は9割以上の組合員が負担を感じています。好景気の実感がない状態を反映していると思います。そういう中で、賃上げ要求は、2万円から3万円の間に33%、4万円から5万円が25%と突出しています。この間の年収のマイナスを反映していると考えられます。

超過勤務の実態は、4割が年間100時間を超えています。

残業の賃金不払いは相変わらずあり、予算主義を前面の押し出し、職員の請求を抑える状況をつくっていることは大きな問題です。昨年と同様年700時間を超える不払いがあるとした組合員がおり、早急な改善が求められます。

「職員が不足して大変」と感じている職員は、54%で、昨年より1ポイント増えています。

こうした中で、職員の健康状態は、「治療中」が22%います。「健康に不安」がある組合員は、昨年の12.3%から41%に急増しています。職場の状況が影響しているように思われます。



各種昇任選考については、相変わらず恣意的な選考があるとの指摘があります。昨年と比べると若干少なくなっていますが、評価されるべき人がされていないとの指摘もあり、いっそうの公正な選考が求められます。

定期評定制度について、「恣意的になっている」は、21%あり、昇任選考に比べ倍近くになっています。人事考課制度については、評価を慎重に行ってほしいという期待がある一方で、制度本来の矛盾があるために信用しない職員もいることは問題です。賃金との直接的なリンクをさせないなど、制度の信用を勝ち得るような制度にすべきです。

自己申告制度については、「職員の士気向上につながるような面接になっていない」が昨年の28.2%から18%に減っています。これは、区職労の追及の成果が現れていると思います。

セクハラが職場にあると思うは14%、パワハラが職場にあると思うは28%でセクハラの倍になっています。対策方針を確立し、職場を把握し早急な対応が求められます。

公費負担を増やすこと、カフェテリアプランの存続多数など区互助会による福利厚生事業の充実や改善要望が強くなります。

石川区政については、「評価できる」がわずか7%、「評価できない」が43%もあります。職員のやる気のでる区政運営が望まれます。

区職労の活動については、昨年と同様に6割の方が「活動がみえない」と答えており、改善努力が足りなかったことを示しています。

できたばかりなのに新庁舎改善の声多い

また、自由意見（07年9月に発表）では、新庁舎に対する不備を指摘し、改善を求める声が多数記入されていました。建設前から意見を述べていたにも関わらず、PFIの弊害があり、職場の意見や区職労の意見が十分検討されないまま、新庁舎がスタートした経過があります。構造面では、国との合築や9階に図書館を配置したことがマイナス面となっています。区職労は、この意見を参考に、早速、新庁舎改善要求書を区当局に提出しました。今後、区当局に対し、キャンペーンを張るなどして改善を求めていく必要があります。

メンタルヘルス対策の強化求められる

自治体の長期病休者の疾病分類では、「精神及び行動の障害」37.8%で最も多く、とりわけ、2001年度から2005年度で79%増と急増しています。

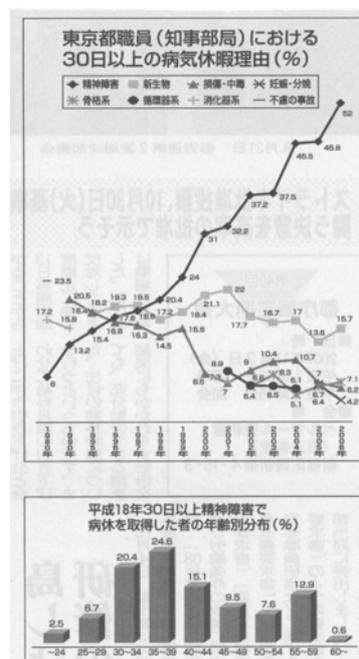
東京都の調査でも2006年度では、精神障害による病気休暇が357人となっており、10年前と比べ1.5倍になっています。

千代田区でもメンタルヘルス不全の職員が多くなっています。

千代田区のメンタルヘルス対策は、ピースマインドに委託し、改善されてきていますが、メンタルヘルス不全を起こさせない職場づくりなど、対策の強化が求められています。

自治体のメンタルヘルス

社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所が自治体に行ったアンケートでは、半数近くの自治体がこの3年間に「心の病」が増加したと回答。年齢別では、30代が最も多くなっている。この要因は、一人当たりの仕事量が増えていること、個人で仕事が増えていると指摘する。また、職場のコミュニケーションの機会が減り職場の助け合いが少なくなっているとも指摘している。



Ⅱ、主な課題についての取り組みの基本方針

労働組合は、「要求」で一致することが運動の基礎となります。

「要求」の切実さ、正当性、その意義を明らかにし、「要求」に関わるこれまでの取り組みの若干の総括を行い、取り組みの方向を示し、かつ区職労の取り組む主な課題についての基本方針を、以下簡潔に記述します。

1、組合員の生活と権利を守る取り組み

組合員の生活と権利を守るには、まず、賃金を引き下げさせないことが重要で、そのために組合が全力で奮闘することが求められます。

大企業は、空前の利益に対して、賃上げなどによる労働分配率を上げず、雇用の不安定化を進め、企業の税負担も軽くなっています。賃上げを正当に要求し、企業の社会的責任を追及していく運動が求められます。

昨年の06賃金確定では、「給与構造改革」が国から押し付けられる厳しい状況のもとで闘われました。結果は、月例給の引き下げと「不利益不遡及の原則」に抵触する減額調整措置で、平均年間給与が3万円減少するものでした。また、給料表水準引き下げ、退職手当への新たな格差の導入、一時金加算措置の級格付者からの引き下げ・引き剥がしなど、現業職員を中心に大きな削減を強いられるものでした。技能系の一時金加算措置は、当初の3年の経過措置を5年に延長させ、今後前向きに検討することを確認し、区長会提案を一定押し戻しました。

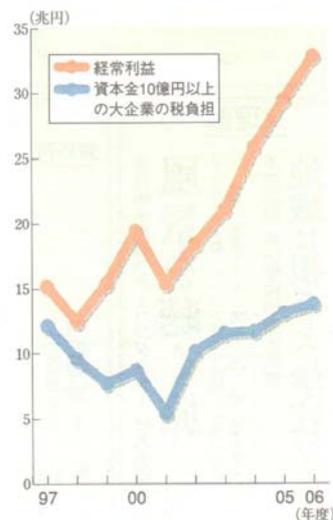
これらの到達点は、23区職労の取り組みと特区連が一体となって、区長会を迫りつめた結果ですが、十分にいかなかった点は、政府の構造改革路線に基づく公務員攻撃、区議会からの政治環境があったからといえます。

今後は、公務員を取り巻く環境の改善を含めて賃金闘争を進めていくことが重要で、その点で労働組合が果たす役割は益々大きくなっていると考えます。

今後の賃金闘争では、年収をマイナスにさせない取り組みや係長選考の改善、技能系人事制度の改善などが求められています。

この間の公務員賃金をめぐる状況も厳しいものがありますが、マイナス賃金にさせないよう、政府・人事院が意図的に公務員賃金を引き下げることに反対して取り組むことが重要となっています。

利益は空前、税金は軽い大企業



経常利益と企業の税負担は、2006年度の法人企業統計調査から作成、税負担は法人三税に固定資産税などのその他の税を加えた



(1) 「構造改革に伴う人員削減」を許さず、一時金など賃金・労働条件改善を掲げて取り組む 2007 年賃金確定闘争

2007 年賃金確定闘争は、特区連方針に基づき、①年収のプラスをめざすこと、②給与水準の引き下げに反対すること、③現業の給与水準を守ること、④一日の労働時間短縮をめざすことなどを掲げて、特区連に団結して取り組みます。

(2) 「格差と貧困社会に反対」、「企業の社会的責任追及」、企業に賃上げを要求し、増税・社会保障改悪に反対する 2008 年春闘

① 「企業の社会的責任を果たさせること」、「増税と社会保障の切捨てを許さないこと」、「改憲発議を阻止すること」など、全国民・労働者の要求を掲げて、民間労働者のたたかいと連帯する 2008 年春闘に積極的に、地域で参加します。

② 批准投票によりスト権を確立し、産別の取り組みや千代田春闘共闘会議の取り組みに参加し、地域から春闘をたたかいます。

③ 2008 年メーデー（5 月 1 日）の成功に向けて、参加組織を強化して取り組みます。



(3) 「マイナス勧告」を許さず、「給与水準引き下げ」に反対する取り組み

公務員賃金の意図的な引き下げを狙った「マイナス勧告」を許さず、「給与水準の引き下げ」に反対します。

特別区人事委員会に対しては、国・人事院に追随することを止め自主的な勧告とすること、大都市の生活実態に見合った賃金改善および公民比較方法の改善を求めます。

(4) 「能力・成果主義型賃金制度」に反対する取り組み

「能力・成果主義型賃金制度」に反対し、その矛盾と弊害を明らかにしていきます。千代田区の人事考課制度についての問題点を把握し、その改善を求めます。

(5) 賃金不払い残業の根絶めざして

時間外勤務手当の不払いは、違法であり犯罪であることを当局に

深く認識させ、職場で不払いが発生しないよう具体的な対応を求めます。時間外勤務手当の不払いが生じている職場について、不払い賃金の清算を交渉等で強く求めます。

(6) 昇任・昇格・昇給制度の恣意的選考に反対し、公平・民主的な選考を求める

- ① 昇任、昇給、昇格による恣意的な差別的選考に反対し、より公平、民主的な制度の実施を要求します。
- ② 2007年度の特別昇格について、行政系の廃止が決まっていることから、統一交渉で合意した昇格率を守らせ、年齢、経験を重視した選考とすることを求めます。
- ③ 特別昇格廃止を補うような行政系および現業系の人事任用制度の改善を求めます。
- ④ 昇任・昇給・昇格制度の実施に対する「結果の本人開示制度」や「苦情・相談制度」の強化を求めます。
- ⑤ 主任主事及び技能主任の昇任率の増や技能長の設置に取り組みます。

(7) 臨時・非常勤職員の処遇改善に向けて

非常勤職員について、2008年1月から交通費支給、報酬額の引き上げ、2008年4月から休暇制度の見直しを行うことになっています。この到達点に基づき、臨時・非常勤職員の要求を集約し、いっそうの改善をめざします。

(8) 「行革大綱」に基づく職員削減方針に反対し、職場に適正な職員配置を求める

- ① 千代田区の職員削減方針と対決し、退職数に見合う新規採用を強く要求し、正規職員による人員配置を強く求め、交渉による解決をめざします。
- ② 残業が恒常化している職場や仕事量の急激な増大が予想される職場については、正規職員での人員配置増を求めます。
- ③ 異職種・異職務従事について、労使協議の上、実施させます。

(9) 育休任期付職員採用制度の導入を

次世代育成支援対策の実効ある措置として、育休任期付職員採

用制度を導入するよう、強く求めます。

(10) 高齢者雇用制度の改善を

- ① 高齢者雇用制度について、本人希望が尊重され、多様な選択が可能となるように再任用制度と再雇用制度を併存させ、制度を拡充することを求めます。
- ② 採用にあたっては、健康で働く意欲のある職員について、高年齢者雇用安定法に基づき全員雇用することを求めます。
- ③ 再任用制度および再雇用制度について、賃金の改善、勤務時間のメニューの拡大など、制度の改善をめざします。

(11) 各種事務従事の勤務条件等の改善を

選挙事務、防災訓練、区民体育大会、江戸天下祭等の事務従事について、従事者の手当をはじめとした勤務条件の改善をさせず、改善を求めます。

(12) 生活環境条例のパトロール従事の改善を

- ① 路上禁煙地区のパトロールについて、係長層の負担が大きいため、配置を止めることを求めています。
- ② 制度については、不公平さを増している路上喫煙者に対する過料制度を改め、マナー重視を求める制度に切り替えるよう求めます。

(13) 適正な人事異動を

- ① 人事異動にあたっては、事業部まかせにせず、全庁的な判断の必要性から人事当局の主導権で行うことを求めます。人事異動の実施にあたっては、本人の意向・希望を最大限尊重させます。
- ② これまでと異なる職務従事の人事異動および異職務従事で配置されているすべての現業職員の異動について、内示前の事前協議とさせます。
- ③ 異議申し立てについて、区当局にその期間を設けさせ、誠意をもって対応させます。

(14) 福利厚生制度のいっそうの拡充を求める

区当局の福利厚生のお費負担の増額と区互助会の事業のいっその拡充を求めます。

2、憲法9条堅持、平和と民主主義を守り、労働法制改悪反対の取り組み

2007年7月の参議院選挙で改憲派が減ったとはいえ、改憲手続法が成立し、憲法擁護闘争は新たな段階に入り、重大な事態に入っています。

今後は、2010年の改憲発議に反対する取り組みが重要となっています。

(1) 憲法9条を堅持し、平和と民主主義を守る

① 2010年改憲発議をさせないよう取り組み、憲法9条を守る運動に積極的に参加します。また、「区職員9条の会」や「千代田9条の会」の運動と連帯し、地域で憲法9条を守る取り組みに参加します。ただし、憲法9条に対して「変えるべきである」「よく分からない」などの組合員の意見もあることから、

② 憲法問題についての情報提供を宣伝活動などを通じて、十分に行います。

③ 核兵器廃絶、安保条約破棄をめざし、日米軍事同盟強化、米軍基地の再編・強化反対、基地再編への税金投入反対、あらゆる戦争と侵略行為に反対し、平和と民主主義を守る取り組みに参加します。

3、労働時間短縮、休暇獲得、次世代育成支援等の前進めざす

労働時間の短縮や休暇制度の新設・改善を掲げて取り組みをすすめてきましたが、当局は、「区民の理解と納得が必要」との理由で区職労要求にほとんど応えていません。実質的には、強制的な長時間労働などで、年間の労働時間が伸びています。長時間・過密労働に規制をかけて、過労死やメンタルな病気を引き起こさせないようにすることが重要となっています。

そうした中で、区当局はいくつかの休暇制度の改善を検討しています。

また、全国的に休息時間の廃止、休憩時間の45分化が進んでいます。23区内では大田区が休息時間を廃止し、休憩時間を45分に

しています。

60分の休憩時間確保と早期に1日の労働時間の短縮が求められています。

(1) 労働時間短縮をめざす

- ① 一日の労働時間を短縮し、週単位労働時間の短縮など年間総実労働時間の縮減をすすめ、年間1800時間以下の労働の実現をめざします。
- ② 超過勤務規制・縮減、長時間労働の解消などを強く求めていきます。残業規制のために労基法36条に基づく「36協定」の締結を要求し、具体化を図ります。
- ③ 休憩時間の短縮に反対します。

(2) 安易な開庁時間延長に反対する

- ① 開庁時間延長について、ニーズがあり、真の住民サービスにつながるものであれば、職員、職場の納得の上で対応していくこととしますが、安易で非効率な開庁時間の延長には反対します。また、開庁時間延長について、適正な人員配置、時間外手当等の措置など条件整備の上での実施を要求します。
- ② 総合窓口課の平日の開庁時間延長について、職場の意向や利用実態を考慮し再検討するよう求めていきます。

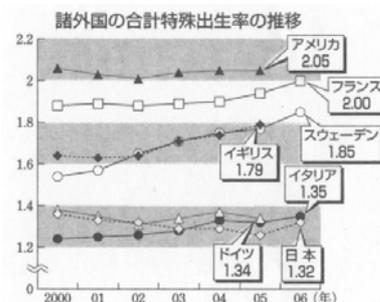
(3) 休暇制度及び次世代育成支援対策の前進めざす

2008年8月から育児休業の部分休業について、小学校就学前まで取得できるようになりました。育児のための短時間勤務制度が国で実施され、区での実施が課題となっています。

休暇制度については、区職労が要求し続けてきましたが、区当局がようやく改善を示唆しています。

賃金制度の前進がないなか、休暇制度、次世代育成支援対策での具体的な前進が求められます。

- ① 夏場の職員の健康維持等の観点から、夏季休暇の日数増を求めていきます。また、(仮称)子育て休暇など休暇制度の新設やフレッシュ休暇など既存の休暇制度について、重点要求として改善を強く求めていきます。
- ② 育児休業改善、育児時間制度の改善など、次世代育成支援対策



の取り組みをすすめます。特に、2008年4月からの「育児のための短時間勤務制度」の導入を求めています。

③ 育児休業などが取得しやすい制度となるよう、昇給制度の改善など、賃金・一時金・退職手当等に関わる取り扱いの改善を求めています。

④ 育休任期付職員採用制度の導入や職員配置の条件整備を行うことなどを柱とするよう、特定事業主行動計画の抜本的改正を求めます。

⑤ 「次世代育成支援対策を求める要求書」の回答を求め、要求の前進を図ります。

4、職場要求の前進をめざす

労働組合の活動の出発点は、「労働者の要求」にあります。今、私たちのおかれている状況は以前と比べ大変に悪くなっています。「話し合う時間がない」、「要求が出てこない」というのが共通の悩みです。

私たちは、不安や不満を表に出すことが知らず知らずのうちに抑えられているように思います。

そうした中で、組合員の誇りと自覚、権利意識を育てることが労働組合の役割ともなっています。「社会を支えているのは労働者だ」、「区政を支えているのは私たちだ」、「労働者には人間らしく生きる権利がある」ということを改めて広めていくことが重要です。

昨年の職場要求闘争では、専門業者に委託してメンタルヘルス対策をきめ細かく行うことになり、前進しました。また、互助会事業の見直しでは、平成20年度以降の区当局負担の増額検討を行わせることにしたこと、カフェテリアプラン、貸し付け事業、リフレッシュ事業などで現行水準を守り、大きな後退を許しませんでした。

こうした到達点にたつて、2008年度に向けた職場要求闘争の前進をめざす取り組みが求められています。

毎年、職場要求の集約を行い、当局検討を求めることは、当局に対し、真剣に検討させ、職場問題に対するプレッシャーをかけています。しかしながら、多くの要求の前進はみられないままとなっています。重点となる要求を繰り返し要求し、要求前進をめざしていくことが引き続き重要となっています。

(1) 職場要求の前進めざして

「2008年度区職労職場要求書（職場統一要求・第1次要求書）」、「第2次要求書（各職場の人員要求と職場改善要求）」の回答を2007年内の大衆的団体交渉で求めます。

(2) 2009年度職場要求を集約する

- ① 2009年度の職場要求集約にあたっては、区職員の生活・職場実態等アンケート（2008年6月から7月）を取り組みます。
- ② 区職労ニュースやメールなどでキャンペーンを行い、要求・意見を集約します。

5、能力・成果主義の査定賃金と人事管理の強化に反対し、職場の民主化をすすめる

いよいよ2008年4月から、能力・成果主義による査定にもとづく昇給、昇格、昇任などの本格実施が行われます。能力・成果主義の査定賃金制度の問題点を明らかにし、一人ひとり进行评估する、感情的・恣意的なものを排除するより精度の高い人事評価制度への改善が求められます。

また、目標管理型の自己申告制度について、目標に照らした成果で評価し、賃金に反映させるやり方をさせないことが重要となっています。さらに、「昇任、昇格選考が恣意的になっている」、「実務経験の評価が十分されていない」など、当局の選考のやり方に職場から異議があります。区職労がいっそう、公平、民主的な選考を要求していくことが重要となっています。

(1) 人事評価制度の改善を求める

- ① 能力・成果主義の査定賃金制度を取り入れた人事考課制度の本格実施にあたって、その問題点を明らかにします。
- ② 新たに導入された「本人開示制度」、「苦情処理・相談制度」の普及を求めます。
- ③ 「訂正権の保障」など、人事考課制度の改善を求め、かつ、目標管理を賃金と直接連動させないように求めています。

能力・成果主義の査定賃金制度の狙い

- ① 自治体労働者を住民の人権保障の仕事に担う「全体の奉仕者」から、自治体当局の恣意的な判定により政府・財界が推し進める住民犠牲の政策を忠実に実行する公務員にゆがめ変質させる
- ② 賃金決定の個別化を進め職員の分断と個別管理を強めるもの。
- ③ 民間でも実証済みの全体の総人件費削減を進めるもの。
- ④ 「個別的な労使関係」を強めて労働組合の役割を形骸化するもの。

(2) 公益通報制度の改善を

匿名でも受け付けられること、行政観察員に女性の弁護士を加えること、行政観察員の任期を定めることなどの改善を求めています。

(3) 当局研修の充実を

① 職員研修について、職員の自己実現ないし発達保障のための権利であることを認めて行うよう求めています。その上で研修内容については、職員参加で充実させるよう求めます。

② 住民本位の仕事を積極的に進め、明るい、働きがいのある職場にするために各種の研修を積極的に計画するよう求めます。特に、2008年度について、「自治体の公共性と公務労働」、「構造改革と地方自治」、「地方自治制度改革の論点」、「憲法と地方自治」、「住民福祉のための自治体実現」、「公務員制度改革」、「三位一体改革と地方自治財政」、「道州制問題」などのテーマについて、取り入れるよう要望していきます。

(4) 自治体のOA、IT化による労働の変化に対応を

① OA、IT化による労働の変化に対し、組合員の権利と労働条件を守る視点を大事にして取り組みをすすめます。

② 新たなシステム等の計画、新庁舎のIT化については、当局に事前協議を徹底するよう要求します。

(5) 職場での権利確立と働きがいのある職場づくりを

① 性別、職種による差別、人事任用による差別をなくし、明るく働きやすい男女共同参画社会の実現に向けて、男女格差をなくしていくことなどの取り組みをすすめます。

② 新たにパワー・ハラスメントの防止対策を行うこと、セクシュアル・ハラスメント防止と方針の徹底を求めます。

6、職員の健康を守り、職場環境の安全確保と働きやすい職場をめざして

パソコンで仕事をする、人員不足などによる過密労働など、職場環境が大きく変化するなかで、労働者の健康が脅かされています。



区職員のなかでも過重労働が多くなり、心の病の職員も増えてきています。職場環境の安全確保と改善が急務となっています。

また、図書館を9階に配置した影響によりエレベーターがなかなか来ない問題、新庁舎のレイアウトや設備に対する不満な状態が続いています。

区職労が職場の声を要求にし、その前進をめざして奮闘することが求められています。

(1) 職員の健康と職場環境の安全確保

① 新庁舎、OA化やIT化、組織の変更などで職場環境が大きく変わる中で、職員の健康と働きやすい職場づくりを求めています。

② 安全衛生委員会の活動強化を求めます。また、安全衛生委員会が過重労働のチェック体制強化、パワーハラスメントの実態把握をするよう求めます。

③ 職員のメンタルヘルスについて、キャンペーンを張るなど職員に意識させる取り組み、対策強化と管理職の早期対応を求めます。

④ 委託しているピースマインドを職員が利用しやすいように、宣伝などで徹底することを求めます。

⑤ 職業病、公務災害、労災認定について、取り組みます。

(2) 区役所新庁舎に関わる労働条件の整備を

区役所新庁舎に関わる、出入管理、出勤管理、総合窓口などの労働条件整備、庁舎レイアウトなどについて、区当局に問題解決を求めています。

具体的には、「新庁舎に関する改善要求書」の前進をめざします。

7、民間委託・民営化、人員削減などの千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守り、住民本位の区政をめざして

参議院選挙で「構造改革」に批判が集まりましたが、千代田区の「構造改革」は依然として進められています。区当局は、2008年4月から仮設麴町保育園において一部民営化を行うとしています。2010年4月からは本格的に民設民営で区立保育所をなくすとしています。

さらに、区当局は、第三次の行革大綱を準備し、「官から民に」を徹底しようとしています。

職場では、人員不足で過重労働が増えており、職員の健康が心配されています。変則勤務職場では、ローテーションのやりくりで四苦八苦しています。

今後、児童館も民営化されようとしています。

こうした動きに対して、麴町保育園保護者などが民営化はおかしいと問題提起し、行動を始めています。

区職労は、職員の意思統一を図り、住民の動きと連携し、公共性をなくす千代田区の「構造改革」、民営化に反対して取り組みを進めていきます。

(1) 千代田区の「構造改革」路線に反対する

- ① 能力・成果主義の人事管理の更なる徹底、行財政運営面での一層の経営的視点を全面に押し出して公共の仕事を投げ捨てる民営化、市場化テストなどを使い事務事業のアウトソーシング（外部委託）を進め、人員削減とコスト削減を進める「区行財政構造改革推進大綱」の具体化に反対します。
- ② 自治体に関わる事故、事件が続発する中、「地域住民のいのち、健康、安全を守る自治体」の視点から、当局に対して仕事や職場の安全点検を行うよう要求します。また、区職労としても点検のためのキャンペーン等を行います。
- ③ 「区行財政構造改革推進大綱」の具体化は、憲法や地方自治法などによって規定された自治体の公共性（自治体の存在理由）が無視され、区民サービスや職員の労働条件に大きな影響を与えるので反対します。
- ④ 給食調理の民間委託問題について、偽装請負の問題などの観点から点検します。また、番町小学校の給食調理について、直営を要求しつつ、職員の処遇問題についても対応します。
- ⑤ 全面委託された新図書館の問題点を追求していきます。
- ⑥ 総合体育館など、指定管理者制度が適用されている施設の問題点を調査します。
- ⑦ プライバシー侵害と住民監視社会につながる住基ネットや自治体の電子化の問題点を明らかにして対応します。
- ⑧ 戸籍・住民票窓口業務、健康保険の徴収業務などの市場化テストの導入に反対します。
- ⑨ 職員サポートデスク及び総務事務センター構想について、偽装請負の観点、本務業務の委託問題などから追及していきます。

(2) 公立保育所・児童館を守る取り組み

- ① 麴町保育園の民設民営化に反対し、公的保育の充実を求めて、父母、地域住民と連携して取り組みます。また「認定こども園」の導入に反対します。
- ② 児童館・学童保育事業の廃止・民営化に反対し、父母、地域住民と連携した取り組みを追求します。

(3) 画一的なポスト削減に反対

- ① 組織整備にあたっては、職場環境・労働条件・区民サービス向上、区民にわかりやすいことの面から検討し、徹底した職員参加を経て、事前協議するよう求めていきます。
- ② 課・係の再編、統廃合について、業務の進めやすさや区民サービスに見合った組織に見直すべきであり、画一的な削減には反対します。

8、区政政策と予算編成の民主化めざす

千代田区の区政政策と予算について、区政民主化の立場から、その問題点を明らかにしていくことが、自治体労働組合としての役割です。区職労は、これまでも、07区予算に対するコメントや区政政策への意見を発表し、態度を明らかにしてきました。引き続き、こうした取り組みを続けていくことが重要であり、また、区職労意見等を区民へも周知することが求められています。

(1) 区民のための区政政策

- ① 政策決定にあたっては、上からの決定の押しつけとさせず、区民および職員参加のもとで、相当期間をかけて決定するよう求めていきます。
- ② 「地方自治の本旨」に基づき、財政に裏打ちされた住民自治・団体自治を実現できる「真の地方分権」を求めます。

(2) 区民のための予算編成を

- ① 区民要望にそった必要な事業の経費は、区予算編成において、きちんと措置し、区民サービスを低下させないようにすることを求めていきます。

② 職場・現場でムダであるという意見がある事業については、十分な検討を行って判断することを求めます。また、コスト効率主義を改め、区民サービスの質および公共性の観点から予算編成を行うことを求めます。

9、要求前進につながる自治研究活動を

区政政策や予算を分析する活動としての自治研究活動が重要です。今後、新たな都区制度改革、道州制導入の動きなども出て、特別区を巻き込む自治体編成が予想されます。引き続き、自治問題について、東京自治問題研究所などと連携して研究していくことが重要となっています。

(1) 区職労自治研究活動の推進

- ① 区政政策や区予算編成、区予算に関わって検討を加え、その結果を職場、区民に広く明らかにしていくよう努力します。
- ② 自らの仕事を点検し、住民本位の区政、働きがいのある職場づくりをめざした職場自治研を組織し、職場政策づくりをめざします。
- ③ 引き続き、東京自治問題研究所と連携し、かつ各種団体の自治研究活動に組合員を参加させます。

(2) 特別区の自治権拡充をめざして

- ① 都区制度改革を注視し、特別区の自治権拡充をめざし、特区連方針にそって取り組みを進めます。また、都区財政調整協議、地方制度調査会、道州制ビジョン懇談会などの動きを伝えます。
- ② 自治体再編に関わる動きに対して、学習し、宣伝します。

10、災害から区民と職員のいのちと生活を守り、安全を確保する

都心を中心にした大地震がいつ起きてもおかしくない状況となっています。その時のための防災の初動態勢、対策の強化が求められています。また、職員がどう動くのか、災害時の労働条件などは、日頃から確認しておかなければなりません。しかし、職員の行動マニュアルは示されたものの、職員の災害時の労働条件など、提示されないままになっています。明らかにさせる取り組みが必要となっています。

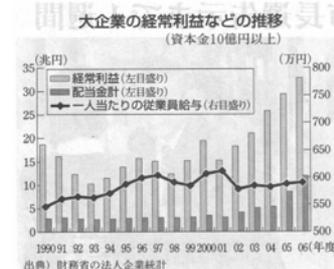
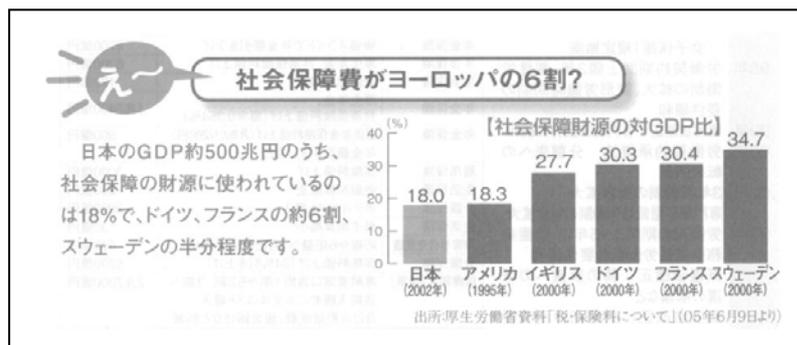
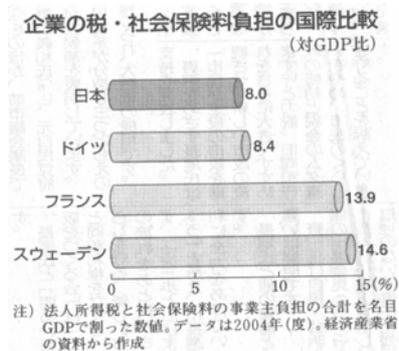
(1) 災害から区民のいのちと安全、財産を守るために、区施設に働く職員の安全が確保され、ただちに救援活動や情報収集などが開始できるような措置、在住職員の配置など初動態勢の強化を求めます。

(2) 災害時の区職員の労働条件を提示するよう求めています。

(3) 自然災害被害者への公的支援制度の充実を求めています。

1 1、社会保障制度改善など、制度・政策要求の前進めざして

日本の社会保障費は、ヨーロッパに比べ約6割と貧困です。元化などによる年金制度改悪、財政悪化による消費税率大幅引き上げなど、社会保障制度や税制の更なる改悪が行われようとしています。新たな国民負担をせずに、公共事業の縮小や防衛費の無駄を省く、米軍再編への税負担をしないことなどで財政再建は可能です。賃金が上がらない中で、こうした国民負担の増大に反対していくことが、私たちの生活と権利を守ることに繋がります。



(1) 年金制度の抜本的改善を求める。

① 消えた年金について、国の責任による抜本的な解決を求めます。

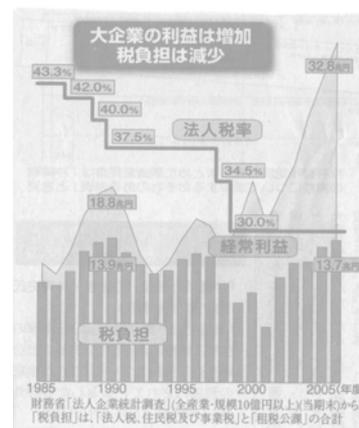
② 年金制度の更なる改悪と安易な年金の一元化に反対し、安心して老後を暮らせる最低保障年金制度の確立を求めています。

(2) 消費税廃止を展望し再引き上げと増税に反対する

消費税率再引き上げ、大増税に反対し運動します。また、大企業の優遇税制に反対し、企業の社会的責任を迫及していきます。

(3) 医療制度改悪に反対する

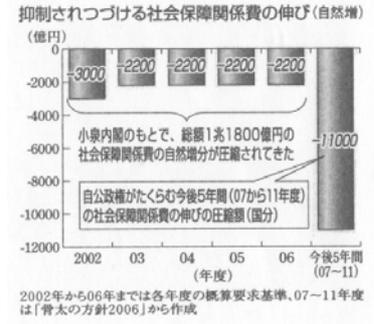
① 医師・看護師不足を改善し、安全・安心して医療が受けられるよう求めています。



② 医療制度の改悪、医療の「市場化」に反対します。

(4) 介護保険制度の改善を

- ① 介護保険制度への企業参入規制など、抜本的な改善を求めます。
- ② 介護労働者の賃金引き上げ、国庫負担の拡大、特養老人ホーム、グループホームなどの施設の増設などを求めています。また、低所得者など介護保険を十分に利用できない問題を解決するために、自治体が支援する制度の充実を求めています。

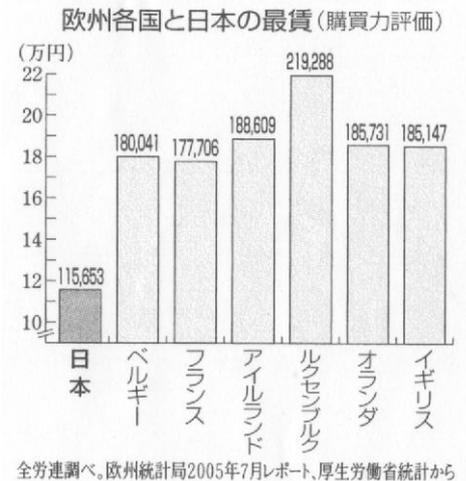


(5) 障害者自立支援法の改善を

障害者の生活を圧迫している障害者自立支援法の見直しを求めています。

(6) 最低賃金制度確立、自治体関連労働者の賃金・労働条件改善を求める

- ① 増大するパート、非正規労働者が、不当な低賃金で働くことを余儀なくされており、このような状況が、正規職員の賃金引き下げに利用されているという観点からも、全国最低一律賃金制度の確立を求めています。
- ② 区役所に働く「臨時・非常勤」職員および関連労働者(委託先の労働者含む)の雇用・賃金・労働条件の改善を求め、均等待遇の実現をめざします。



③ 区に対して、「公契約条例」を制定するよう求めます。

(7) 生活保護制度を改悪させず、拡充求める

生活保護制度について、改悪させず制度の拡充とその運用の改善を求めます。

(8) 公務員制度の改悪に反対し労働基本権回復を求める

① 職場に差別と分断をもたらす「能力・

国民全体の奉仕者
公務労働者の役割は憲法に規定されている

日本国憲法
第15条2項 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。
第25条2項 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

労働基本権を保障することが必要

日本国憲法 第28条
勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。



成果主義」に基づいた「公務員制度改革」に反対します。また、「住民と共に、信頼される公務員制度」の確立、民主的な公務員制度の確立をめざします。

② 「人勸体制打破」をめざし、公務員のスト権回復を展望します。あらゆる機会を通じて「人勸体制打破」、ストライキ権回復の意義を明らかにして、たたかいます。また、労働協約権問題を学習します。

③ ILO151号(公務における団結権の保障および雇用条件に関する条約)をはじめとした、労働関係条約の批准を求めます。

(9) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

① 残業代をゼロにするなどの労働法制の改悪に反対し、ワーキングプア、長時間労働をなくすなど働くルールの確立を求めます。

② 企業の不当解雇に対するたたかいを積極的に支援し、解雇規制の法制化を求め、偽装請負など、大企業の非正規労働者の増大政策に反対します。

12、政治革新を求める

2007年7月の参議院選挙で構造改革政治が批判され新たな政治状況となり、いつ総選挙が行われてもおかしくない情勢になっています。次の総選挙は、政権交代が争点になります。

区職労は、日本全体が国政革新、労働者のための政治が行われるようになることを求めて、政治啓発活動を行ってきています。引き続き、区職労の団結を強化するために、組合として政党の支持・政党への組合費支出は一切行わず、組合員の政党支持の自由を保障していくことを約束し、その中で、大いに政治啓発活動を行うことが重要となっています。

(1) 国政の変革を求めて

① 労働者のための政治をめざし、政治革新を求めていきます。この点について、選挙の都度、組合員に向けて政治啓発活動を行います。

② 悪政と構造改革、憲法の改悪をすすめる福田内閣の政治の転換を求めていきます。

公務員に労働協約権

スト権を含む公務員への労働基本権付与の是非を検討していた政府の行政改革推進本部専門調査会の最終報告案が18日判明した。非現業の公務員に対して、これまで認められていなかった団体交渉権のうち、労働条件を労使交渉で決定できる団体協約締結権に限り付与することを求めた。労働基本権制約の代償措置の役割を担ってきた人事院勧告制度の廃止も明記した。19日の会合で決定し、来年の通常国会に提出予定の「国家公務員制度改革基本法案」に反映させる。



(2) 民主区政への転換を

- ① 災害対策や高齢者福祉、住み続けられるまちづくり、住宅確保などの要求を区民、地域の労働者と共に組織し、区民・労働者の求める、開かれた区民本位の区政への転換を求めます。
- ② 民主区政を実現するために要求の一致する政党や広範な民主団体との協力・共同をめざし、かつ共に自治研究活動などの取り組みを進めます。

13、環境保全、食の安全確保

地球環境を守ろうと世界中で言われています。温暖化対策、大気汚染調査活動など、身近でできることからやっていくことが必要です。

食料の安全確保の問題でも組合員のためになる取り組みを進めていくことが求められています。

(1) 環境を守る取り組み

- ① 地球環境を守るための諸行動に参加します。
- ② 「大気汚染調査」を行い、組合員と区民の健康を守る取り組みに生かします。

(2) 食糧の安全確保を求める

安全性無視の「食」の規制緩和に反対し、食糧の安全確保を求めます。また、食糧の自給率を高めるよう求め、米輸入自由化に引き続き反対します。

(3) 原子力問題の対応

原子力発電所の総点検・検証や反対する運動に参加します。

14、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援

この方針は、長年かけて築き上げたものです。ナショナルセンターの違いで運動をためらうのではなく、「要求」で一致すれば、取り組む姿勢を貫いていくことが、全体の労働運動の発展に必要なだといえます。

(1) 「要求」で一致するあらゆる労働者・労働組合との幅広い共同闘争と連帯を強めます。

(2) 千代田争議団の争議や国鉄闘争などの争議について、引き続き支援します。

(3) 中部全労協について、引き続きオブザーバー加盟としますが、財政支出については、財政運営上の観点から削減します。

Ⅲ、組織建設について

これからは、黙っていても組合員が増える時代ではなくなり、努力して組合員を維持し、増やしていくことが強く求められています。

また、「要求」を実現するための主体的な力を維持・強化するため、組合員の団結強化、魅力ある組合にしていくことが重要です。

以下、組織建設に関わる取り組みを進めます。



1、区職労の組織を強化する

ようやく新規採用で5人加入しました。区職労の組織強化の中長期的な目標と課題・取り組み方針を修正し、かつその具体化を図ります。特に、来年度の組織強化にあたって、次の点を重視して取り組みます。

(1) 組織の減少に歯止めをかけるために、闘う組合としてアピールすること、共済制度の充実など、「魅力ある区職労」づくりをめざします。

(2) 区職労ニュースと新たに出した区職労メールマガジンを充実し、組合員との日常的なつながりをつくります。

(3) 日常的に組合員に、Eメールを活用し情報提供します。

(4) 2006年以降採用者の加入をめざします。また、若年者の加入に向けて努力します。

(5) 非常勤職員の組織化を行います。また、自治体に働く関連労働者の組織化を検討します。

(6) 随時、労働組合に関連した課題で役員を中心とした学習会を行います。また、勤労者通信大学、労働学校等の受講などを組合員に対し積極的に働きかけます。

(7) 区職労課題の取り組みについて、意思統一や学習を進めるために、随時、闘争委員会（拡大執行委員会）を開きます。

- (8) 区職労を担う後継者育成に力を注ぎます。
- (9) 組合員の思想、信教、政党支持、政治活動の自由を保障し、区職労運営を進めます。
- (10) 新庁舎による制約の中で、新たなかたちで区職労旗開きを実施します。

2、組合活動の規制、介入を許さない

- (1) 時間内組合活動を保障するよう求めています。また、庁舎管理規則を前面に押し出すなどの組合活動規制や当局の区職労活動への介入・干渉を許さないよう取り組みます。
- (2) 組合員が自主的に行う正当な政治活動について、不当な処分、弾圧を行わないことを確認させます。

3、組織＝上部団体選択問題について

- (1) 未批准になっている組織選択問題の決着に向け議論します。
- (2) 職場に対し産別の新聞など、討議資料を配布し、討議素材を提供します。
- (3) 産別に関する運動については、執行委員会の討議を経て要求の一致を基本に取り組みます。

4、文化・スポーツ活動への支援

- (1) 文化・スポーツは、心身に良い刺激を与え、活性化させるだけでなく、豊かな感性や創造性を育むなど、人間性の全面発達に欠かせない営みとなっており、区職労として組合員の文化・スポーツ活動を支援します。
- (2) 組合員の文化・スポーツ要求を大切に、組合員同士の人間的結びつきを広める立場から、竹の子掘り、手作り味噌づくり、さくらんぼ狩りなど、組合員相互とその家族の親睦、交流をめざした取り組みを実施します。
- (3) 三部合同学習旅行会を支援します。
- (4) 区職労団結まつりなど、組合員の交流、親睦を深める取り組みを実施します。
- (5) 区職労60周年記念事業として、「区職労組合員還元くじ」を実施します。

◆組織選択問題

労働組合運動がナショナルセンターである連合と全労連に分かれた時に、当時の東京都職員労働組合（都職労）の仕切りのもとで、区職労もどちらに参加するのか、組織＝上部団体の選択、つまり連合・自治労か全労連・自治労連かが迫られた。その結果、全労連・自治労連および中立の選択をしたが、組合員総数の過半数の賛成が得られなかった。したがって、区職労は、従来、自治労に組織加盟していたので、今日まで、自治労傘下の組合として組合費を納めている。

5、共済制度など、組合員の生活を支援する

(1) 確定申告の仕方について、講座・相談会を実施します。

(2) 定年・勸奨退職者及び再任用・再雇用満了者の送別会を行います。

(3) 組合員に対する無料法律相談を弁護士と提携して行います。

(4) 組合員のための退職慰労金制度について、引き続き制度を維持します。

(5) 組合の共済制度について

① 引き続き、自治労共済、全労済、都区職員共済会の火災共済、自然災害付火災共済、年金共済、生命・医療共済、自動車共済など任意共済事業を取り扱い、その充実を求めます。また、加入者を増やし、組合員とのつながりを強化します。

② 組合員のニーズに応えた区職労独自の慶弔制度について、引き続き検討します。

(6) 都区職員生協運動の推進について

安全な食品や商品の斡旋を生協に要望し、かつ区職労独自で産直運動と提携し、産直品の斡旋をします。また、随時「区職労市」を開催します。

(7) 労金との連携について

区職労主導のもとに労働金庫と連携し、財形募集の取り組みや組合員のニーズに応じていく取り組みを行います。また、組合員の意見を労働金庫に反映させます。

6、区職労組織財政検討委員会の設置

この間、組合費収入の減少を受けて、様々な支出上の効率化を図ってきましたが、いままでの流れによる支出の削減は限界にきています。組合員からは、年収が増えない状況のなかで、組合費の引き下げの要望が出されています。

組合費を引き下げるためにはどうすればよいか、早急に検討することが求められています。

また、区職労組織の維持と運動の強化・発展をめざしていくために、組織・財政を総点検します。

そのために、「区職労組織財政検討委員会」を設置し、区職労組織財政のあり方を検討します。以上