

2008 年度区職労定期大会への「報告と提起」

2007 年 11 月 21 日

書記長 小林 秀治

代議員の皆さん、こんばんは。

本定期大会に対して、この一年の若干の活動報告と向こう一年間の 2008 年度区職労の活動方針案を提起します。この後の皆さんの質疑・討論で補強願います。

1、若干の経過報告

お手元に配布してあるオレンジの冊子が経過報告です。詳細の報告は、その冊子で代えさせていただきます。

ここでは、時間の関係上、06 賃金確定闘争と 07 賃金確定闘争の経過について報告します。

昨年の 06 賃金確定闘争は、「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・労務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、区長会を追いつめた結果ですが、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。

07 賃金確定闘争は、まさに、今日 21 日が交渉の山場です。区長会との団体交渉には、留場書記次長を派遣しています。最終の団体交渉は、今持たれています。

詳細が入りましたら、後ほど報告します。

ここでは、今の最終局面について、報告します。

今日、21 日、小委員会交渉がもたれ、区長会の回答が示されています。

その内容は次の通りです。

(小委員会交渉の提示事項)

さて、東京都の交渉が15日未明に決着しました。この結果の影響は、私たちの要求課題にも大きな影響を与えますので、特別区に関係ある課題について、報告します。

①13日再雇用制度は、組合側の必至の抵抗にも関わらず廃止されることになりました。これにより、都の高齢者雇用制度は、再任用制度一つによることとなります。今後、区当局が再雇用制度の見直しを提起してくることが予想されます。

②病気休暇と病気休職について、有給を半減する国並みの提案は押し通されることになりました。なお、経過措置として、現在該当する職員は除外することにしました。今、心の病など病気で休まざるを得ない職員が増えている中での逆行した措置となるものです。これにより、区当局も病気休暇について、国並みとする提案を出してきます。今後、対案を立てて取り組むことが求められます。

③現業給料表は、組合側ががんばってこれまでどおり出させました。

④勤勉手当の成績率の主任主事までの拡大は阻止しましたが、抛出する原資が増やされ、中位に評価されても年収がマイナスになる仕組みとされました。

⑤一日当たりの勤務時間は残念ながら短縮できませんでした。08年の最大の課題となります。

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。

2、2008年度の運動方針案

それでは、2008年度の区職労運動方針案を提起します。

(1)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。また、自民党が民主党との大連立に失敗し、先行き不明な政治情勢をどう捉えるか、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。

また、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情勢部分で明らかにしています。

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。新たな政治変革が求められる情勢に対して、国民的な反撃、大衆運動の強化が求められています。

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。

情勢の中で特に特徴的な琴について述べます。

「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。

千代田区も年度内に技能・労務系の給与の公表を行うとしています。

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。

参議院選挙の結果、明文改憲のスケジュールは遅れる状況となりました。しかし、民主党と自民党が手を組んで、改憲スケジュールを進める動きもないわけではありません。

民主党が方針転換しないよう、大衆運動で圧力をかけ、憲法 9 条を守る運動を着実に進めていくことがとても重要です。

12 月 5 日、九段会館で、日本こく憲法ができるまでを描いた史実にもとづく「日本の青空」という日本国憲法物語が上映されます。皆さんにもぜひ見てもらいたいと思います。

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。

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。

住民の基本的人権を守り、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。

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。

このようにひどい「後期高齢者医療制度」は廃止すべきです。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。

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。

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。

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。

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月に区立麴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。

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。

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。

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、去年の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。去年は、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」は答えた方の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%と多くなっています。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。過労死ラインの月80時間以上はさすがにアンケートではいみませんでした。

残業の賃金不払いは相変わらずあり、予算主義を前面に押し出し、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。パワハラ対策方針を確立し、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あります。

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。

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ことが必要です。

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。

（2）主な取り組みについて

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簡潔に記述しています。

特徴的な取り組みについて、提起します。

①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、区長会を追いつめた結果ですが、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対して取り組むことが重要となっています。

②2007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。

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、

③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。

④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。

⑤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、一人ひとりを評価する、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。

⑥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。

⑧参議院選挙で「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が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。

⑨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つながります。

⑩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。

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。

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。

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。

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。

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

以上で、報告と提起を終わります。活発な討論をお願いします。