

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
職員と家族の生活を守るための要求	
<p>1. 基本給与の賃金水準について</p> <p>民間の給与実態を精確に把握するとともに、かつ生計費原則に基づき、大都市東京における生活実態にふさわしい賃金水準とすること。なお、特別区にふさわしくない地域手当の引き上げによる基本給与の引き下げは行わないこと。</p>	<p>民間の給与実態の把握は特別区人事委員会の民間給与実態調査により精確になされている。地域手当の引上げに伴う本給の引き下げ及び職員の給与水準については、国、他団体及び民間の給与水準との均衡を失しないよう適切に対応していく必要があると考えている。</p>
2. 職員手当等について	
時間外勤務の賃金不払い問題、時間外勤務手当について	
1) 時間外勤務については、法律に基づき全額割増賃金を支払うこと。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
2) 時間外勤務の賃金不払いが生じている職場・職員については、厚生労働省指針（2003年5月23日付）を遵守し、かつ、賃金不払いは犯罪であるとの認識に立ち、月単位で措置すること。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
3) 課・事業所で年度内に時間外勤務手当の不足が生じる場合は、速やかに所属長が当該部及び財政当局と調整・交渉を行い、解決を図ること。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
4) 時間外勤務手当の予算化について	
ア、一律的な時間外勤務手当予算の削減をやめ、来年度、必要などころには必要額を措置すること。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
イ、予測される2010年度の時間外勤務については、その事業が真に区民にとって必要なものであるかどうかを十分精査した上で、必要と認められる場合はその必要額を確保し予算化すること。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
ウ、予測できない時間外勤務についての対応は、あらかじめ財政当局が一定の予算化をしておくこと。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
5) 年度途中において予算の不足が生じることが明らかな場合については、応分のものを補正で措置すること。	<p>超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。</p>
3. 人事任用給与制度、人事考課制度について	
昇任選考制度について	
1) 2009年度の係長選考及び主任主事選考については、男女の違い、職場、職種の違いなどによる差別・選別および恣意的な選考を行わず、経験・専門性も考慮し、職員の納得が得られるように民主的・公平な選考を実施すること。	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。</p>
ア、主任主事選考については、選考趣旨である実務経験重視とした選考とすること。特に、長期選考Aについて、本来の趣旨に基づき、特に問題がなければ昇任させること。	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。</p>
イ、主任主事、係長選考についての区職労要求について、結果の発表前に交渉を行い、前進ある回答をすること。	<p>本件は協議事項ではないと考えている。</p>
ウ、本人に対する選考結果の開示について、制度化すること。	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。</p>
エ、係長選考制度について、長期選考の形骸化を止め、昇任者数を増やすこと。	<p>係長昇任選考についての昇任者数はポストをもとに決定し、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。</p>
2) 特別昇格制度が廃止されたことを踏まえ、係長選考の昇任者数を増やすこと。また、職務が困難性を増していることから、主査を増やすなど係長職のあり方を見直すこと。	<p>係長昇任者数はポストをもとに決定していく。</p>
3) 総括係長選考について	
ア、総括係長選考については、経験、係長歴、調整力などを十分考慮して選考すること。また、総括係長のポストを増やし、事務系と技術系及び男女の格差解消などの問題点を改善すること。	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。なお、ポストを増やすことは困難である。</p>
イ、課長補佐名称を使用する職場については、事前協議とすること。なお、現在、使用している職場を明らかにすること。	<p>本件は協議事項ではないと考えている。</p>
4) 昇任選考の結果について、広く周知すること。	<p>公表方法は等については調査、検討を行い、必要に応じて見直しする。</p>
5) 既に提出している「2009年度昇任選考、昇格、昇給制度の実施に関わる要求書」にていえないこと。	<p>要求は別に対応する。</p>
人事考課制度について	
1) 人事考課制度について、民間企業などが見直しを行っている実態を把握し、労働組合の意見聞き抜本的な見直しをはかること。見直しが行われない当面の間は、職員の意欲・能力の向上を目的としたものとし、所属長が職員とのコミュニケーションを図り、職務遂行や業務運営等に積極的に活用するものとする。	<p>人事考課の結果は、人事給与上の処遇に適切に反映させるとともに、職員の能力等の更なる伸長のため活用していきたいと考えている。</p>
2) 本人開示制度について	
ア、本人開示制度を十分周知し、その期間を増やすこと。	<p>本人開示制度等は趣旨に沿って適切に実施していく。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
イ、全職員に開示し、かつD、E評価者には必ず開示を行い、説明責任を果たすこと。	本人開示制度等は趣旨に沿って適切に実施していく。D、E評価の者についても、本人の申請により開示は可能である。また、職員に対しては、必要な説明、指導、助言を行っていく。
ウ、所属長が忙しいなど理由をつけ、開示を渋る行為は行わないよう徹底し、開示請求制度の本来の趣旨を図ること。	本人開示制度等は趣旨に沿って適切に実施し、職員に対しては、必要な説明、指導、助言を行っていく。
3) 不服申し立て制度を制度化すること。また、本人と所属長の間で「調整」が必要な場合に労働組合などの第三者を入れること。	理由ある苦情等については、苦情処理制度の中で対応していく。
4) 目標管理型自己申告制度について	
ア、自己申告書の結果についての評価は、科学的なものとはいえないこと、また公務職場になじまないため、勤務評定、定期評定制度や昇任、昇給などと直接的に連動させないようにすること。	自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。
イ、自己申告書に関わって、所属長は、その職場に見合った年度当初の組織目標を明確に示すこと。	自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。
ウ、職務目標の設定について、上からの一方通行とせず、職員の自主性を尊重すること。また、係、チーム単位での民主的な話し合いで決められた組織目標を個人の目標とするなど、職務遂行の実態とかけ離れないものとする。	自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。
エ、目標が達成できなかったことをもって、単純に評価することはせず、そのプロセスも重視すること。更に自己検証の強制は行わないこと。	自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。
オ、自己申告制度は、地公法などの法的根拠はないので、提出は強制しないこと。また、提出しないこと、未記入などを理由に不利益な扱いをしないこと。	自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、職員の主体的な取り組みによる効果的・効率的な職務遂行を図ることを目的としている。また、所属長とのコミュニケーションの活性化による効果的な指導育成や職員の意欲向上を図ることも目的の一つである。
カ、「職務について」、「自由意見」で職員が書いたことについて、所属長及びその上の上司が検討・吟味し、その内容を生かすこと。	自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、職員の主体的な取り組みによる効果的・効率的な職務遂行を図ることを目的としている。また、所属長とのコミュニケーションの活性化による効果的な指導育成や職員の意欲向上を図ることも目的の一つである。
キ、自己申告にあたっての面接は十分かついねいに行うこと。また、その面接において、職員が仕事上の意欲が低下するような発言や退職を強要するような発言を所属長がしないよう強く指導すること。	自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、職員の主体的な取り組みによる効果的・効率的な職務遂行を図ることを目的としている。また、所属長とのコミュニケーションの活性化による効果的な指導育成や職員の意欲向上を図ることも目的の一つである。
5) 一般職員が管理職を評価するような制度を検討し、職場のよい緊張関係をつくるようにすること。	現在は人事考課制度として360度評価等を導入する予定はないが、研修等の能力開発の一環としての実施については検討に値すると考えている。
昇給制度について	
1) 昇給制度の実施にあたっては、恣意的な実施を行わず、かつ一部職員にかたよることなく民主的・公平に実施すること。具体的には、既に提出している要求書に答えること。また、D、E評価	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
2) 次世代育成の観点から、母性保護の権利取得や育児休業の取得等を理由とした昇給実施の差別をしないこと。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
3) 55歳以上の者について、「成績特別昇給実施時の合意」を守り、退職するまでに1回は4号を超えた昇給を実施すること。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
4) 民主的・公平の観点から、同じ者について、二年連続での4号を超えた昇給は行わないこと。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
5) 昇給が実施できない場合の制度矛盾を解消するため、給料表の最高号給の足伸ばしを行うこと。	職務給の原則の観点から、単なる号給増設はすべきでないと考えている。
特別昇格について	
1) 2009年度の特別昇格の実施について、決められた限度内での昇格率を確保し、級歴・区歴・年齢の高い者から措置すること。なお、実施にあたって、事前に具体的な協議を行う	級格付基準廃止までの間は、制度の趣旨に沿って実施していく。
2) 実施にあたって、職場、職種、男女の違いによる差別をしないこと。	級格付基準廃止までの間は、制度の趣旨に沿って実施していく。
3) 2011年度で廃止予定の特別昇格制度について、廃止を延長すること。	統一交渉を踏まえたものであり、制度の趣旨に沿って実施していく。
技能・労務系の人事任用給与制度について	
1) 技能・労務系の賃金について、一般職員の賃金が引き上げられた場合、保障額表の給料額を引き上げること。	統一交渉を踏まえたものであり、制度の趣旨に沿って実施していく。
2) 保障額表から業務職給料表に切り替えを行うこと。業務職給料表への切り替えにあたっては、以下の点を基本に行うこと。	統一交渉を踏まえたものであり、制度の趣旨に沿って実施していく。
3) 技能主任選考について、15%以上の昇任率を確保し、差別・選別及び恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。また、本人開示の制度を早急につくること。	昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。
4) 技能長選考について、本庁舎の現業職員を一くくりとして、昇任者を出すこと。	技能長選考についての昇任者数はポストをもとに決定し、引き続き公平な選考を実施していく。
5) 現業職の職種や業務の統合を原則として行わないこと。	必要な協議には応じていく。
4. 一時金について	

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
特別区内の民間の支給実績を精確に把握し、年間支給率を決定すること。	特別区人事委員会勧告を尊重し、対応していく。
勤勉手当の制度見直しをこれ以上行わないこと。	統一交渉を踏まえたものであり、制度の趣旨に沿って実施していく。
5、特殊勤務手当について 特殊勤務手当について、職務の実態に見合ったものに改善すること。	特殊勤務手当については、適時適切に見直しを行うことが必要であると考えている。
6、通勤手当について 通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、職員の希望を十分検討し考慮すること。	経済的かつ合理的な経路で確定していく。
身体に障害をもつ職員の通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、当該者の希望に沿うこと	通勤手当制度の範囲内で、事情を考慮して確定していく。
7、退職手当について 基本給与額が地域手当の引き上げ等で削減されていることから、退職手当の支給率及び調整額を引き上げること。	統一交渉を踏まえたものであり、制度の趣旨に沿って実施していく。
勸奨退職の特例措置（特例割増率3%）を実施すること。	割増しは、条例本則通り実施する。（2%）
8、旅費について 旅費について	
1）出張は区民本位の区政に資するために必要であるとの立場を堅持すること。	職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。
2）旅費支給にあたって、実費弁償主義を徹底すること。	職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。
3）旅費の実務に関して、職員サポートデスクは、職場の意見を聞き、柔軟に対応すること。	問い合わせに関しては丁寧な対応を心がけており、旅費制度の趣旨に則って対応している。
区民本位の区政に資する目的及び職務上必要な管内外出張については、級、行政職、現業職の区別なく出張できる予算を計上すること。	職務上必要な旅費は予算措置している。
年度途中で支障が生じることが明らかな場合は、補正等で措置すること。	職務上必要な旅費は予算措置している。
職務上必要な再雇用職員の旅費について、近接地内外を問わず、必要額を措置して支給すること	近接地内はバスモにより対応できる。
9、住居手当改善等、職員の住居援助施策について 職員の住居事情改善を図るために、職員住宅の改修、設備改善、互助会による住居支援など、区独自の職員住居援助施策を行うこと。	職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。
飯田橋職員住宅を廃止する方針であるが、区職員住宅の総住戸数を減らさないこと。	職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。
住居手当改善に向けて区長会、特別区人事委員会に積極的に働きかけること。	職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。
10、貸与品について 職場、職務の業務実態に即した貸与品にするため、貸与期間や仕様の改善と品質の向上を図り、予算単価を増額すること。	貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、必要な協議を行なっていく。
当該職種・職場の貸与品についての意向を十分に反映し改善すること。要望のある分会、職場については、即交渉を行うこと。	貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、適正な協議を必要に応じて行なっていく。
総合窓口の貸与品（制服）について、個人任せとせず、公費でクリーニング代を負担すること。	総合窓口課の貸与品（制服）に関して、公費でクリーニング代を負担することは考えていない。
11、選挙事務従事について 選挙事務従事手当の改善はこの間行われていない。今後行われる選挙事務従事について、長時間労働・拘束に見合い、事務従事手当の改善を行うこと。	社会経済情勢を考慮したうえで、適切な水準を確保する。
事務従事者の募集にあたって、希望者を優先した上で、職場、職員の偏りをなくし、かつ、事務従事の強制を行わないこと。	職員の希望も考慮し、必要な調整を行いながら事務従事者を決定している。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
1.2、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件について	
臨時職員について	
1) 2010年度の臨時職員の賃金単価について、正規労働者との賃金格差をなくすために、少なくとも高卒初任給を最低基準額、時間単価では1200円程度とし、引上げを行うこと。	臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。
2) 有給休暇の付与日数増、育児・介護休業、子の看護休暇の実施など、労働条件の改善を行うこと。	臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。
3) 交通費について、1996年3月13日自治省公務員部給与課決定に基づき、実費支給を行うこと。	臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。
4) 必要な職場の臨時職員の旅費（近接地内等）を支給すること。	近接地内はパスモにより対応できる。
非常勤職員について	
1) 人事院が「非常勤職員の給与決定に関する指針」を出したことから期末手当を支給すること。	国家公務員と地方公務員の非常勤職員制度は大きな違いがあり、期末手当の支給については現行制度的に困難であるが、非常勤職員の報酬改正にあたり、考慮して決定している。
2) 非常勤職員の賃金について同一労働同一賃金の原則から正規職員の賃金水準に引き上げ、かつ労働条件についても更なる改善を行うこと。また、有給休暇が取得できる条件整備を行い、かつ有給休暇の付与日数増、育児・介護休業の実施など、労働条件の改善を行うこと。なお、別途改善要求書に添えること。	非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。改善要求は別に回答する。
3) 現に勤務している非常勤職員について、区当局の都合による雇い止めは行わないこと。	非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。
4) 非常勤職員の超過勤務について、時間の振り替えとせず、賃金を支払うこと。	非常勤職員の超過勤務は原則想定していない。制度の適切な運用に基づき、勤務時間の管理を行っていく。
5) 正規職員と同様の健康診断を適用すること。特に、消化器・婦人科健診及び二次健診を区負担で行うこと。	非常勤職員についても定期健康診断の対象としており、健康状況の把握及び疾病の早期発見という事業主の責任は果たしていると考えているので、現時点での見直しは考えていない。
6) 非常勤職員の配置について、特定の施策・事業等に限定し、もっぱら正規職員の代替としないこと。なお、配置にあたっては、労使協議の上、行うこと。	非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。
臨時・非常勤・派遣職員の確保等について	
1) 必要としている職場に臨時・非常勤・派遣職員を人事当局の責任のもと配置すること。また、臨時・非常勤職員の確保のために、登録制とするなど具体的な方策を講じること。	職務に支障が生じないよう、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。
2) 雇用期間について、地公法の範囲内において弾力的に運用すること。	職務に支障が生じないよう、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。
3) 緊急に臨時・非常勤職員を確保しなければならない場合は、人事当局の責任でただちに確保すること。	職務に支障が生じないよう、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。
4) 指定管理者制度の導入などの理由により、臨時・非常勤職員の雇い止めを絶対に行わないこと。	職務に支障が生じないよう、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。
1.3、高齢者雇用制度について	
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。	今後の高齢者雇用のあり方については、検討が必要であると考えており、その中で結論を出していく。
採用にあたっては、健康でかつ働く意欲がある職員について、高年齢者雇用安定法に基づき全員雇用すること。なお、思想、信条による採用差別を行わないこと。定年の延長については、再任用制度や賃金水準の問題など総合的に検討すること。	需要数に応じ、意欲と能力を有する職員の確保に努めていく。 23区共通基準として統一交渉の場で協議されるものであるため、その動向を見守りたい。
1.4、再雇用制度について	

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
2010年度の報酬額を引き上げること。	報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。
夏季休暇の日数を4日とすること。	現行の勤務日数を考慮すると適正である。
新たに月16日勤務をつくること。	現状では困難である。
定年退職後の継続雇用として、再雇用制度を存続させること。	今後の高齢者雇用のあり方については、検討が必要であると考えており、その中で結論を出していく。
人間ドック職免制度を設けること。	必要は無いと考えている。
メーデー参加職免制度を設けること。	必要は無いと考えている。
15、再任用制度について フルタイム勤務を一般職員にも導入し、賃金を引き上げること。	現行の運用が適切であると考えている。
現業職員の給料表の格付けについて、2級とすること。	現行の運用が適切であると考えている。
16、「こども園」について、保育士と幼稚園教諭の賃金格差を放置せず、何らかの手段を講じること。	現状では困難である。
17、社会保障の財源とすることを口実とした消費税増税を実施しないよう政府に働きかけること。	要求として受け止める。
18、社会保障費の自然増に対する削減を実施しないよう、政府に働きかけること。	要求として受け止める。
19、高齢者を差別する後期高齢者医療制度について、廃止する立場を区として取ること。	要求として受け止める。
20、年金制度について、全額国庫負担（税方式）による最低保障年金制度を創るよう、政府に働きかけること。また、水準を引き下げただけの共済年金と厚生年金の一元化・統合は行わないよう求めること。	要求として受け止める。
明るい民主的な職場、働きがいのある職場にするための要求	
1、人員配置について	
人員削減方針を撤回し、必要な職場に人員増配置すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
2010年度の人員配置にあたって、各職場・分会から出ている人員要求に応えること。特に、保育園及び児童館職場などについて、非正規雇用労働者を減らし、正規職員の増員を図ること。また、保育士が減らされている現状から、保育園に事務職を配置すること。尚、各職場からの人員要求はまとめて「第2次職場要求」として提出するので、要求に応えること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。第2次要求については、別に回答する。
監査委員会の指摘もするように、2010年度の新規採用職員数を大幅に増やすこと。また、具体的に、採用人数、職種の予定を明らかにすること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な情報提供は行なっていく。
人員配置提案は、職場実態に見合ったものとし、概ねの数を年内に提案すること。特に、予算策定にあたりすでにわかっている人員配置については、早急に提案し、協議すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。
2009年度当初及び途中で生じている欠員については、正規職員等で補充すること。特に、区独自で採用できる職員は、正規職員等で早急に補充すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
試験職職員の年度当初欠員が生じないように、職場の要求に基づき、人事委員会での人員確保などの具体策を取ること。また、年度途中欠員を補充する具体的手立てについて、臨時・非常勤職員、派遣職員に頼ることなく確立すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
選考職職員の欠員補充は、公募を原則としてただちに補充すること。ただし、それができない場合には一方的に欠員扱いを継続することなく、ただちに区職労と協議し、対応すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。
定数基準などがある職種については、その業務実態に適合するよう区独自で引き上げ、必要な増員を図ること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
恒常的に臨時・非常勤職員を配置している職場、超過勤務が恒常化している職場には、2010年度の人員配置にあたって、正規職員を増配置すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
施設建設や新規事業に伴う人員配置について、区職労と事前協議し対応すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。
正規職員に代えて配置した再任用職員・再雇用職員が年度途中で退職したときは、ただちに代替措置をとること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
職員配置にあたっては、一人職場を絶対に作らないこと。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。
再任用・再雇用職員の配置については、次の点を踏まえること。	
1) 採用数に見合った職場を事前に確保すること。また、安定的な再任用・再雇用職場の積極的開発を行うこと。	適正な人員配置に努める。
2) 再任用・再雇用職員の募集にあたっては、事前協議を行うこと。	必要な協議は行なっていく。
3) 再任用・再雇用職員の要綱等の変更にあたっては、必ず事前協議とすること。	必要な協議は行なっていく。
4) 新規雇用について、退職前の経験を踏まえた配置を行うこと。	適材適所な人員配置に努める。
5) 各職場の再雇用職員の配置数は、勤務日数、年齢的条件等と職務内容とを勘案して決めること。	需要数に応じ、意欲と能力を有する職員の確保に努めていく。
6) 配置職場の決定にあたっては、事前協議を行うこと。また、配置職場の内示は、三週間以上前とすること。	早期内示に努める。
7) 再任用・再雇用職員の配置を正規職員の「減員」や「合理化」の手だてとしないこと。また、配置にあたって、正規1人に対し再任用・再雇用1人と計算せず、勤務時間数にみあった配置とすること。	適正な人員配置に努める。
8) 再雇用・再任用職員の更新にあたっては、本人事情がある場合を除いて引き続き、健康で働く意欲が認められる限り雇用継続すること。	需要数に応じ、意欲と能力を有する職員の確保に努めていく。
2. 任期付職員制度について	
任期付職員制度（短時間及びフルタイム）は、長期的には住民サービスおよび自治体の人権保障機能の低下をもたらすものであるため、活用価値がある場合を除き、一般職員の代わりをするような制度導入をしないこと。	任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。
任期付短時間勤務職員制度について	
1) 任期付短時間勤務職員制度は、原則として導入しないこと。	任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。
任期付フルタイム職員制度について	
1) 任期付フルタイム職員制度の一般職への拡大にあたっては、労使協議で合意の上行うこと。	～ のとおり 必要な協議は行っていく。 要求は受け止めた。
2) 任期付フルタイム職員の配置は、正規職員の補充とせず、かつ部分休業及び育児休業・介護休業の代替の場合のみに限ること。	～ のとおり
3) 任期付職員の給与・手当は、同一労働同一賃金の原則から常勤職員と同等水準とすること。	～ のとおり
任期付職員採用制度について、育児休業、介護休業等の代替に限定した短時間公務員制度に改善することを関係機関に働きかけること。育児のための短時間公務員制度について、その制度の内容の周知を図ること。	要求は受け止める。周知は行っている。
次世代育成支援対策方針に従い、育休任期付職員採用制度について、区として早急に実施すること。	現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。
3. 「区行財政効率化」に関わって	
「区行財政構造改革推進大綱」に流れている「構造改革」（官のスリム化と民への開放、自治体行政の民営化・営利化・市場化）の考え方を改め、大綱そのものを見直すこと。	現行は、「第2次行財政構造改革推進大綱」に基づくものである。必要な協議は行なっていく。
「区行財政構造改革推進大綱」に基づく事務事業見直し、職員配置に関しては、区職労と事前協議を尽くし、一方的に実施しないこと。	職員配置について、必要な協議は行なっていく。
保育園、児童館、学校用務、保健所の業務などを民営化または民間委託せず、直営を継続し、公共性を守りサービス向上を図ること。	民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。
1) 委託した学校・保育園の給食調理業務について総点検し、その問題点を明らかにし改善すること。また、保護者からの意見聴取を行い、委託業者への改善及び監視・指導を強めること。	給食調理の専門業者が培ったノウハウを活かして、引き続き安全でおいしい給食の提供に努める。また、各学校で開催している学校給食運営協議会において保護者の意見を聴取し、今後とも、委託業者の業務確認に努め、給食調理業務が円滑に行われるよう区として関わっていく。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>2) 保育園、児童館について、民営化を行わず、直営として存続させること。また、この問題で、区民、保護者の意見を十分聞き、区職労との協議を行うこと。</p>	<p>民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。具体化に当たっては、従来と同様区民、保護者、職員の理解を得るための話し合いの場を設けていきたい。 従来も区民、保護者、職員の理解を得るために、話し合いの場を設けてきたところであり、今後もそのようにしていきたい。</p>
<p>人減らし「合理化」を目的とした「電子自治体化」を行わないこと。また、委託しているIT関連の予算をチェックし、非効率で財政上ムダとなるようなやり方での「電子自治体化」を行わないこと。 現行の福祉サービスについて、民間に委託せず、公共性を守って実施すること。</p>	<p>電子自治体化は、区民の利便性向上及び事務を効率化し事務処理能力の維持向上を図ることである。 質の高いサービスの提供と経費節減を両立していくため、様々なアウトソーシング手法を適切に活用していく。</p>
<p>市場化テストについて 1) 区において、公共性を損ない、行政責任を放棄し、住民の権利が侵害される恐れのある市場化テストを実施しないこと。</p>	<p>区民サービスの質の維持向上の観点から、国や自治体の取組みの動向について注視していく。</p>
<p>指定管理者制度について 1) 新たに指定管理者制度を導入する施設については、区職労と事前協議すること。 2) 指定管理者制度を導入した施設について、導入後の実態を点検し、問題点を明らかにすること。また、指定管理者の「再指定」にあたっては、直営に戻すことも含めて検討すること。 3) 適正な管理及び設置目的を効果的に達成するために、議会の関与及び住民・利用者の参加制度を設けること。 4) 指定管理者制度を使う場合の業者選定は、原則として公益団体に限定し営利企業は除外すること。</p>	<p>必要な事項については、協議を行っていく。 施設の管理等に民間のノウハウを活用し、住民サービスの向上と経費の節減を図るという制度創設の目的を踏まえ、第2次行財政構造改革推進大綱に基づき取り組みを進めている。 議会をはじめ、住民、利用者の意見を踏まえ、適正な管理に努める。 法令に基づく申請者資格とするとともに、条例等の選定基準により適切な事業者を選定する。</p>
<p>民間委託に関わり、何でも委託という姿勢を改め、区民や職員にわかりやすい委託ガイドラインを示すこと。また、事業の民営化を打ち出す場合は、「なぜ、民営化なのか」という説明責任を果たし、かつ区民や職員と徹底した議論を行うこと。 PFI（民間資金活用による公共施設整備等）について</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱に基づき進めているが、民間開放についての指針を検討中である。 PFI方式の実績を検証するとともに、設置目的に応じて効率的、効果的な施設建設、及び維持管理手法を選択する。</p>
<p>1) PFI方式の問題点を検証し、その対策を明らかにするまでPFI方式を使わないこと。特に財政収支の面での検証を行うこと。 2) 施設建設に関わるPFI方式については、事業運営上適切かどうか、長期的にみて費用対効果があるのか、住民参加の保障が確保できるか、事業者の破綻による責任はどが取るのかなど重要な問題について、十分検討した上で採用すること。</p>	<p>PFI方式の採用に当たっては、適切な行政サービスを提供できるか、当該施設にPFI方式を導入することが妥当かなどの観点に留意していく。</p>
<p>職員サポートデスクについて、職員のプライバシー確保の問題、基幹的業務を委託することの問題、民間の低賃金労働者に依存する問題などの理由から、今以上に委託は拡大しないこと。かつ、職員のプライバシー確保を徹底すること。また、職員サポートデスクに関する職員の声を集約し、改善につなげること。</p>	<p>業務委託契約の際には、個人情報の取扱いについて適切な対応を求めている。 委託業務の範囲については、どの程度まで拡大できるか慎重に検討していく。 また、職員から適宜受けた声に対しては受託業者と協議し改善に努めていく。</p>
<p>コールセンターについて、間違い取次ぎなど、区民サービスの点で相変わらず問題が多い。熟練者を育てるよう、区として委託先に強く申し入れること。</p>	<p>コールセンターで定期的実施するオペレータ教育訓練を充実させ、技術向上に努めている。また、問い合わせが多い事例などは速やかに情報提供を行っている。 今後もコールセンターの職員教育、情報収集の徹底を委託業者に求めていくとともに、各職場へ迅速な情報提供を求めていく。</p>
<p>4 「まちみらい千代田」について 「まちみらい千代田」の組織について、区職員を派遣していることから区民や職員の意向に基づき見直し、改善を求めること。 2010年4月以降、公社に派遣する区職員について、十分時間を取り事前段階で意向調査を行うこと。また、人事異動にあたっては、異動基準を遵守し、職員の意向を考慮すること。</p>	<p>まちみらい千代田の組織については、法人の自主自立的な経営判断により行われる。区は適宜必要な支援をしていく。 公益法人派遣法の趣旨に則り実施していく。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>引き続き、公社に派遣する職員的人事・給与制度は区職員と同様とすること。また、「まちみらい千代田」となってから職員の賃金・労働条件に関する派遣協定を結んでいないので、派遣協定について、区職労と協議し締結すること。</p>	<p>原則として同様の人事・給与制度である。派遣協定については、公益法人派遣法の趣旨に則り締結している。</p>
<p>5. 公契約条例について 公共事業や業務委託等で働く労働者の公正な生活保障のできる賃金とするために、全国で初めてとなる「公契約条例」を制定すること。また、区に関連する職場で働く労働者について、ワーキングプアとならないように、区の最低賃金を示すなど、必要な措置を取ること。</p>	<p>契約に際しては、仕様書の中で「業務の履行に当たっては、適用を受ける関係法令を遵守し円滑な進行を図ること」を求めている。労働者の賃金の保証については、労働行政全般の中で取組むべき課題であると認識している。</p>
<p>6. 区予算編成等にあたって 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。特に、578億円もある基金を有効活用すること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立ち、貴重な財源を有効に活用する予算を編成し、質の高いサービスの提供に努める。</p>
<p>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、職場・現場の意見を尊重し、予算編成をすること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努める。</p>
<p>「構造改革」に基づいたコスト効率至上主義を改め、区民サービスの質及び公共性の観点から予算編成を行うこと。</p>	<p>最少の経費で最大の効果を求める観点から、納税者である区民に対し適正かつ効率的なコストによるサービスを提供する予算を措置しているところである。</p>
<p>新規施策や事務事業の企画・立案にあたっては、成果の視点重視偏重ではなく、区民が真に求めているものを作る。また、サービスのコストや質を民間と比較する場合は、短期・長期的な視点でサービスを検討することと、民間の低賃金労働に依拠することはしないこと。 来年度予算編成にあたって、必要な職員の新規採用を行い、退職不補充方針を変えること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努めているところである。主要施策のサービスのコストや質については、適切に評価を行っている。必要な職員の新規採用は行っている。</p>
<p>7. 「推進プログラム」について 「都市再生」や無秩序な開発の動きから千代田区の街（いつまでも住み働き続けられるまち）を守るために、デベロッパー・事業者側に対する規制や居住環境を重視した地区計画指定の推進、地球環境を守る観点からのビルのCO2削減などの検討を行うなど、抜本的な対策を取ること。「推進プログラム」に盛り込むこと。</p>	<p>良好な街並みの形成・居住空間の確保・防災性の向上を図るための地区計画の推進については、既に盛り込まれている。ビルのCO2削減対策については、今年3月に策定した「千代田区環境モデル都市行動計画」を踏まえ、新築及び既築ビルの高水準なエネルギー対策を行うとともに、再開発が予定されている地域や建物更新が進む区域等については、地域の合意に基づき温暖化対策促進地域として指定し、集中的に温暖化対策を実施する予定である。</p>
<p>「観光の振興」や「祭りイベントの開催」への区財政投与については、区行財政効率化及び緊急施策として必要なかの観点から再検討し、かつ区民の意見をよく聞いて検討すること。また、中止した天下祭りは復活しないこと。 保育園、児童館の運営に民設民営方式を導入する考え方について、区民、保護者、職員と十分な話し合いの場を持ち、徹底して問題点を解明し、推進プログラム方針として適切かどうか判断すること。</p>	<p>地域コミュニティの活性化の観点から、区民参加のもと、意見を聞き、推進している。従来も区民、保護者、職員の理解を得るために、話し合いの場を設けてきたところであり、今後もそのようにしていきたい。</p>
<p>8. 次世代育成支援について 「事業主行動計画」について 1) 千代田区の「行動計画」実施にあたって、区は模範となるよう「事業主行動計画」の実践を行うこと。 2) 「事業主行動計画」の内容について、抜本的に見直し、育休代替制度の確立など、次世代育成支援の強化を行うこと。 3) 職員のワークライフバランスの実現に向けて、掛け声に終わることなく、人員配置など、条件整備を十分に行うこと。</p>	<p>現在改訂作業を進めている。特定事業主行動計画の周知及び定着に努めている。引き続き適切に配置を行なっていく。</p>
<p>9. 事業部制の運営について 事業部の政策立案能力を抜本的に引き上げるために、係長層の人員増配置を行うこと。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。</p>
<p>昇任、昇格、昇給の決定、人事異動にあたっては、事業部任せにせず、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。</p>	<p>事業部制の趣旨を考慮しながら、全庁的な視点から実施していく。</p>
<p>10. 組織整備について 2010年度の組織整備検討にあたっては、区民及び職場の意見を聞きこれまでの組織整備を総点検した上で、見直し案を提起すること。その際、職員減を目的とした組織整備としないこと。</p>	<p>組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の見聞聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
職場実態を無視し、区民サービス低下につながるような組織の「廃止」、「統合」、「縮小」を行わないこと。	組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。
組織の名称は単純明快なものとし、安易な改称を行わないこと。また、同じような名称変更、また、十分な理由もなく元に戻すなどの名称変更は極力避けること。	組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。
保健所を早急に一所体制にすること。新保健所の設備等の条件整備について、当該分会と十分協議すること。	移転に伴い一所体制となる。必要な協議には応じていく。
1.1、人事異動について	
人事異動の「意向調査」（自己申告書）は毎年12月までに完了し、人事異動実施要綱は11月中に労使協議で確定の上、全職員に周知すること。	自己申告については、12月中に終了する。人事異動については、現行の人事異動実施要綱によることを基本に実施していく予定である。
人事異動にあたっては、適材適所を基本に、かつ本人の意向・希望を十分に尊重して実施すること。特に、職員のモチベーションが低下するような人事異動は行わないようにすること。	自己申告書を活用しながら、適材適所な人事異動を実施していく。
人事異動の内示は、三週間以上前に示すこと。また、労働組合の役員の変動については、事前協議を行うこと。	早期内示に努める。必要な協議は行うが、変則的な内示はできない。
これまでと異なる異職種・職務従事となる人事異動については、内示前の事前協議とすること。	必要な協議は行なっていく。
異議申し立てについては、区職労と協議の上、その期間を設け、誠意をもって対応すること。	理由ある申し立てについては、誠意をもって対応する。
都区、区々間交流については、本人希望を踏まえ都や他区に強く働きかけること。	制度の趣旨を踏まえながら対応していく。
労働組合の弱体化、役員対策、思想攻撃を意図とするような人事異動を絶対に行わないこと。	区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。
技術系職員や専門職種の異動について、当該職員の意向を尊重し、実施すること。	区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。
技能・労務系職種の職務名間の異動は原則として行わないこと。なお、特別な事情のある場合は事前協議とすること。	区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。また、必要な協議には応じていく。
異職種・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は、必ず事前協議とすること。	区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。また、必要な協議には応じていく。
障害をもつ職員の異動は、通勤事情、仕事内容、庁舎設備などを十分配慮し、実施すること。また、本人の意向に沿って異動できるように庁舎設備の改善を行うこと。	様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。
再任用・再雇用職員について、配置職場等に関する意向調査を事前に行い、異動希望を尊重すること。	選考申込書の中で、希望職場の把握に努めている。
人事異動のドラフト制について、密室で行うことなく、かつ職員に不信感を生まないようにすること。特に、ドラフト対象者リストを公開し、透明性を確保すること。	各職場の理解が得られるよう実施していく。
随時異動・応援派遣の異動については、対象者及び該当職場の了解を前提に行い、事前に区職労に情報提供すること。	事業部制のもと、関係職場等で調整しながら実施している。
病欠者等の職場復帰訓練について、一定額の有給とし、かつ公務災害、交通費支給の対象とすること。	休職・休業補償制度の趣旨からそれ以外の支給を行なうことは困難である。職場復帰訓練に伴う災害補償については、有事の際に対応できるよう検討を行なっていく。
病欠者等の職場復帰にあたっては、本人希望がある場合は、人事異動させて対応すること。	様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。
新障害者センターに移行する富士見福祉会館職員の異動については、本人希望を尊重するために事前に意向調査を行うこと。	本人希望を考慮しながら、適材適所な人事異動を実施していく。
1.2、職員参加及び区民参加の推進について	
区の重要な施策決定及び策定にあたっては、区民参加および職員参加を徹底すること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
区民参加について、ワーキンググループを組織するやり方などを取り入れ、かつ十分な情報を区民に与え、より十分なものとすること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
区政の執行に伴う予算編成や事業計画の過程で徹底した職員参加を図ること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>行政運営に関わる諸会議へ職員の意向を反映し、会議の経過と結果についても遅滞なく報告し、共通の認識を立て、区政執行・執務ができるよう努めること。そのために、所属長と職員による職場懇談会や打ち合わせ会を制度化し、区政情報を職員が共有できるようにすること。かつEメールを活用し、所属長が職員への情報提供をこまめに行うこと。</p>	<p>可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。</p>
<p>諸手当等の予算執行についても、職員の意見を反映し理解と納得にもとづいて実施すること。</p>	<p>可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。</p>
<p>情報公開を一層推進し、区民参加、職員参加を徹底すること。</p>	<p>可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。</p>
<p>1.3、区施設の計画及び建設について</p>	
<p>区施設の計画及び建設にあたっては、次の点を踏まえること。 現在活用されていない区有財産（土地・建物）及び旧庁舎跡地の活用、施設の建設、売却にあたっては、区民及び職員の意見を十分尊重して進めること。特に、旧庁舎建物、跡地の活用について、区民参加はもとより職員参加も徹底して意見を聞くこと。</p>	<p>区有財産活用懇談会による提言を受け、議会と協議して、区としての活用方策をまとめる予定である。</p>
<p>区施設の計画については、補修して使えるもの、住民生活向上・利用者からみた優先度、財政状況の見直し、適正な施設規模であるかなどを踏まえること。また、豪華になっていないかなどを点検すること。</p>	<p>そのように努めている。</p>
<p>複合施設建設については、極力複雑な複合化は避け、緊急性、必要性、防災拠点としての役割及び建設費や維持経費などの財政状況の観点から検討すること。</p>	<p>そのように努めている。</p>
<p>区施設建設について、PFI方式といえども、設計段階で関係職員をはじめとした関係者、関係団体の意見を十分に聞いて進めること。そのための調整会議などを設けて進めること。</p>	<p>そのように努めている。</p>
<p>重要な区施設について、夜間、休日を無人とせず、区職員を配置し、施設を区民に積極的に開放して利用しやすい施設とすること。また、災害対策の面からも重要な区施設は、夜間・休日を無人としないこと。</p>	<p>各施設の夜間、休日の管理については、委託による機械警備等に移行していく。</p>
<p>各個別の施設の計画及び建設を進めるにあたっては、個別施設ごとに定期的に関係者と協議を行い、諸課題を解決すること。</p>	<p>できる限り努めている。</p>
<p>富士見こども総合施設計画について、富士見児童館の移行準備にあたっての必要な人員配置や時間外手当などを措置すること。富士見こども園の運営について、保育園分会の要望を踏まえること。</p>	<p>適正かつ必要な協議は行なっていく。</p>
<p>新障害者福祉センター移行について、利用者が混乱・迷惑しないように事前の説明を十分に行うこと。</p>	<p>引き続き利用者に十分説明を行っていく。</p>
<p>1.4、「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しについて</p>	
<p>「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しにあたっては、次の点を踏まえること。 区民サービスの切り捨てや区民負担増につながる事業については、区民や当該職員の意向を十分に聴取して検討すること。</p>	<p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。</p>
<p>経費節減を目的とする事務事業の「廃止」「統合」「縮小」は、安易に委託、民営化などに頼ることなく、職員参加で十分検討し、職員や区民へのしわ寄せとならないよう慎重に対応すること。</p>	<p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。</p>
<p>「電子自治体化」に関わる事項について</p>	
<p>1) 「電子自治体化」に関わる事項については、区職労との事前協議を徹底すること。</p>	<p>電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。</p>
<p>2) 新規システムに関しては、区職労に説明を行い、事前協議すること。</p>	<p>電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。</p>
<p>3) 財務管理、文書管理、電子決済などの総合行政システムに関する職員の意見について把握し、システム改善に生かすこと。また、システムに関わる諸問題解決のための体制を確保すること。</p>	<p>定例的に所管課の職員、委託事業者を含めた会議を実施している。</p>
<p>4) 全庁LAN等について</p>	
<p>ア、全職員が全庁LANを使えるよう、保育園、学校、土木事務所、児童館などの職場のLAN端末・パソコンの台数を増やすこと。また、再雇用・再任用職員及び非常勤職員について、職務上必要である場合は、パソコンを一人一台配置すること。</p>	<p>職務上必要な場合は配置していく。</p>
<p>イ、人事担当課、総務職員課及び互助会の情報や様々な連絡がメールで行われている実態から、学校職場や保育園、児童館職場、再雇用・再任用職員のいる職場などのパソコン台数を増やし、情報伝達の改善を行うこと。</p>	<p>小学校、幼稚園、児童館については、昨年度、全庁LAN端末の増設を行った。今後も必要に応じて配置していく。</p>
<p>ウ、メールの使用について、遵守規程等の整備を行うこと。また、その使用にあたって、個人情報保護策を取ることを「こども園」について</p>	<p>本年度はセキュリティ対策基準の見直しを行った。セキュリティ研修は、引き続き実施する。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
1) 「いずみこども園」の運営実態について、総合的な点検を行い、二元的な運営を改めることなど、当該職員の意見を聞き、改善を行うこと。また、保育士と幼稚園教諭の資格統一について、国に働きかけること。	いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。
2) 「富士見こども園」について、「いずみ」で行っていた年齢区分方式を基本とした運営とすること。なお、運営内容については、早急に区職労と協議すること。	いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。
保育行政に関わって	
1) 憲法及び児童福祉法第24条に基づいて区の責任で保育を実施し、公的保育制度を堅持・拡充すること。また、保育の直接契約方式、保育料の応益原則への転換と自由化、直接補助方式・育児保険を導入しないよう、政府に求めること。	区民サービスを維持・向上させるための視点で適切に対応していく。
2) 認証保育所について、区財政投入による誘致拡大を行わず、財政投入している額を区立保育園の整備・拡充に使うこと。	認証保育所は、延長保育や休日保育、病後児保育を行うなど多様な保育ニーズに適切に対応していると認識している。認証保育所設置は、本区の保育園待機児童ゼロを維持していくためにも有効な施策である。
3) 保育の質が低下すると思われる認定こども園について、区として設置を誘導しないこと。	いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえて検討していく。
4) 東京都独自の補助制度（都加算）の廃止に反対すること。	都や他区の動向を視野に入れながら適切に対応していく。
15. セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等対策について	
セクシュアル・ハラスメントの基本方針を管理職及び職員に定期的に周知徹底すること。	引き続き、周知徹底を図りたい。
パワー・ハラスメントがセクシュアル・ハラスメントとダブル部分があることから、その防止と対策についての方針を確立し、その体制整備を図ること。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。
1) パワー・ハラスメントの苦情、相談窓口について常設とし、職員に周知徹底すること。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。
2) パワー・ハラスメントの実態を調査し、区として把握すること。09年度において、パワー・ハラスメントの有無を明らかにすること。	日ごろから把握するよう努めている。
3) パワー・ハラスメントの防止等に関する研修を行うこと。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。
16. 職員の勤務・労働条件に関わる事前協議について	
職員の勤務・労働条件に関わるすべての案件については、必ず相当の期間を置いて事前に協議すること。	交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。
労使協議は双方が誠意をもって行うというルールを守り、労使双方による協議が成立しない場合は、一方的に実施しないこと。また、双方の提案に関わる件について、ルール化した内容を守ること。	交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。
17. 職員研修及び人材育成方針について	
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、その観点から実施すること。その上で研修内容については、真の地方分権の観点から、職員の声を聞き、充実させること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。
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こと。特に、2010年度について「自治体の公共性と公務労働」、「自治体民営化と公共サービスの質」、「国の構造改革と自治体財政への影響」、「地方自治制度改革と道州制の論点」、「自治体のアウトソーシングを考える」、「地方財政改革の焦点」、「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」などのテーマについて取り入れること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。
公務に関係の薄いものや勤務・労働条件及び労使関係に影響を与える研修計画については、事前協議を行うこと。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。
2010年度の研修計画については、2009年度中に区職労に報告を行うこと。	必要に応じて適宜情報提供していく。
技術・技能の研修については、当該職種・職場の要望にそって積極的に実施すること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>研修は、相当十分な期間をもって対象者に周知し、仕事上などで支障のないよう配慮すること。なお、庁内LANを日常的に使用できない保育園、児童館、学校、土木事務所等の職場については、適切な周知を行うこと。</p>	<p>研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。また、出先機関の研修生に対してはFAX文書による周知を図り、通知の遺漏が無いよう配慮している。</p>
<p>障害をもつ組合員について、次の配慮を行うこと。</p>	
<p>1) 研修会場の設定について、配慮すること。</p>	<p>新庁舎の移転により改善されたと考えている。</p>
<p>2) 研修内容について、義務的な研修については障害上不可能な部分は配慮すること。</p>	<p>できる限り配慮している。</p>
<p>異職種・職務従事者について、基本研修を義務化し、パソコン研修等を実施すること。</p>	<p>科学技術館と連携し、初心者向けの「パソコン道場」を実施しており、今後も継続する予定である。</p>
<p>人材育成基本方針について、スペシャリスト制度などその内容について職員に周知すること。また、人材育成できるように、経験豊富な職員と若手職員を同じ職場に配置するなど、適正な人員配置を行い職場環境を整えること。</p>	<p>制度の周知には努めている。人材育成については、職員配置も含め、任用・給与制度、人事考課制度、研修等人事管理全般の視点から行っていきたい。</p>
<p>18、旧姓使用について</p>	
<p>「旧姓使用」の運用の内容について、周知徹底を図ること。</p>	<p>旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。</p>
<p>「旧姓使用」者の意見を聞いて、更なる改善を図ること。</p>	<p>旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。</p>
<p>旧姓を法的に使用できるように、関係機関に働きかけること。</p>	<p>旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。</p>
<p>19、区職労活動の保障について</p>	
<p>区職労大会および区職労執行委員会は、「適法な交渉」に必要な不可欠であるので、有給による時間内組合活動として認めること。</p>	<p>有給の時間内組合活動が許されるのは「適法な交渉」のみであり、要求の活動はこれに当たらない。なお、無給の時間内組合活動であってもその範囲は無制限ではない。</p>
<p>正当で適正な組合活動を保障し、不当な処分を行わないこと。</p>	<p>現行の適法な活動については認めている。</p>
<p>組合員が自主的に行う適法で正当な政治活動についても、不当な処分、弾圧を行わないこと。</p>	<p>法令上制限されている政治的行為に対しては、厳正に対処する。</p>
<p>正当で適正な組合活動に対する妨害を行わないよう、また、不当労働行為を行わないよう、所属長などを指導徹底すること。</p>	<p>のとおり</p>
<p>労働組合などの非営利法人に対する課税を行わないよう、政府に働きかけること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>20、職員の懲戒処分指針について</p>	
<p>職員の懲戒処分指針の適用にあたっては、その都度、区職労と事前協議すること。少なくとも事前情報の提供を行うこと。</p>	<p>懲戒処分は任命権の行使であり、管理運営事項である。</p>
<p>21、憲法を守り平和を守るための要求</p>	
<p>憲法9条を平和のために生かし、「戦争する国」づくりには協力しないこと。また、憲法が持つ国民主権、恒久平和、基本的人権、民主主義、地方自治の5原則を区政の中で生かすこと。</p>	<p>公務員には憲法遵守義務があり、憲法違反の事務の執行は一切して行っていない。なお、自衛官募集事務の一部を行なうことは、地方自治法第2条に基づく「第一号法定受託事務」として、また、自衛隊法第97条に基づき地方自治体の事務としての位置づけられているところである。</p>
<p>憲法違反の事務の執行を行わないこと。特に、違憲の自衛隊の募集には協力しないこと。</p>	<p>公務員には憲法遵守義務があり、憲法違反の事務の執行は一切して行っていない。なお、自衛官募集事務の一部を行なうことは、地方自治法第2条に基づく「第一号法定受託事務」として、また、自衛隊法第97条に基づき地方自治体の事務としての位置づけられているところである。</p>
<p>憲法違反の自衛隊の実習訓練に参加協力をしないこと。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>
<p>区として有事法制に関わる協力を拒否すること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>
<p>憲法9条に違反する海外派兵恒久法を制定しないこと及び新テロ特措法を延長しないよう、政府に働きかけること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>
<p>軍事費を削って、くらし・福祉・教育予算を充実させるよう国に働きかけること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>政府に対し、唯一の被爆国である日本が「拡兵器廃絶」の運動を進めるよう、また、「非核三原則」を法制化するよう求めること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>
<p>自治体が保有する住民情報を軍事目的のために提供しないこと。また、住民基本台帳の15歳から18歳のデータについて、自衛隊への提供を拒否すること。</p>	<p>公務員には憲法遵守義務があり、憲法違反の事務の執行は一切して行なっていない。なお、自衛官募集事務の一部を行なうことは、地方自治法第2条に基づく「第一号法定受託事務」として、また、自衛隊法第97条に基づき地方自治体の事務としての位置づけられているところである。</p>
<p>国民の思想・良心の自由を侵害し憲法違反の政党助成金制度を廃止するよう、政府に働きかけること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p>
<p>2.2、公益通報制度について 公益通報制度について、通報内容が第三者に漏れないようにするために、行政監察員について、公募制とすること。 行政監察員に女性を加えること。</p>	<p>現行制度において情報管理は徹底されている。 今後検討していく。</p>
<p>職員と区民のいのちを守り安全を確保するための要求</p>	
<p>1. 災害対策の初動態勢の強化について 職員に関わる初動態勢の強化を次のように図ること。 1) 区施設から夜間勤務者を廃止しないこと。</p>	<p>必要な初動態勢を整備していく。</p>
<p>2) 災害時の初動態勢時の職員の行動マニュアルに基づく訓練や研修を行うこと。</p>	<p>職員行動マニュアルを策定したため、これに沿った訓練等を実施していく。</p>
<p>3) 夜間、土、日、祝日の初動時のために、職員住宅の戸数を減らさず、かつ区内在住職員を増やすこと。</p>	<p>必要な初動態勢を整備していく。</p>
<p>2. 区施設の安全確保について</p>	
<p>首都圏での大地震が予測されている現在、耐震診断調査の結果に基づき対応が求められている区施設は、改修など早急な改善策を講じること。</p>	<p>区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。</p>
<p>今後建設予定の区施設は、免震工法等を取り入れる設計とすること。</p>	<p>区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。</p>
<p>区施設に備え付けられている非常用の機器や備品などの総点検を実施し、不備を改善すること。</p>	<p>日ごろから施設内の非常用機器等については定期的な点検を行っており、不備が発見された場合には速やかに改善する。また、法令に基づき、18年度より総合的に建築物の点検調査を実施している。</p>
<p>区施設のアスベスト除去工事にあたっては、当該職員等に事前周知を徹底すること。</p>	<p>区施設のアスベスト対策は、17年度に調査を実施し、一部除去工事を行った。18年度には吹付けアスベストの除去工事（経過観察を除く）を行っている。今後、含有アスベストに対しては、計画的に除去工事を進めていく。また、工事にあたっては、綿密な事前調査を行い、安全な施工を進めていく。</p>
<p>3. 防災計画に関わって</p>	
<p>住民の避難所や地区救援センターになる区施設に働く職員を、「避難所運営協議会」に参加させ、必要な研修や訓練を行うこと。</p>	<p>地域住民、施設管理者で構成する「避難所運営協議会」の中で必要な対応を行っていく。</p>
<p>職員行動マニュアルに基づき、想定される災害の実態に即した訓練を実施すること。</p>	<p>職員行動マニュアルを策定したため、これに沿った訓練等を実施していく。</p>
<p>災害時の職員の労働条件を検討し、提示すること。</p>	<p>通常の労働条件と変わるところはない。</p>
<p>4. 臨時非常配備体制要員の確保について</p>	
<p>初動態勢要員を確保するために職員住宅を減らさず、少なくとも現状を維持すること。</p>	<p>職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
5、ダイオキシシン発生の原因になるプラスチックなどの塩ビ製品を区として使用しないこと。	重要な課題と認識している。
6、生活環境条例について 実務に影響を与えている係長層の応援パトロール体制を止めること。当面、回数を減らす等係長層の負担を軽減する措置を取ること。 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、マナーを重視するなどの制度に切り替えること。	現状の体制で継続していく予定である。 現行制度で行っていく。
7、食の安全について 学校・保育園等の給食について、安全性に疑問のある食品、食材の使用を行わず、かつ安全な食品、食材を区が責任を持って確保すること。	学校・保育園等では、可能な限り国産の食品・食材を使用し、調理済み加工食品は使わず手作りの給食とする。区として食材等の安全と衛生を確保するため、信頼できる地域の商店等から食材等を購入し検収を徹底するとともに、食品の衛生検査、残留農薬検査等を実施する。
職員の健康を守り豊かな生活をおくるための要求	
1、休暇制度について 夏場の職員の健康保持等の観点から、夏季休暇の日数を増やすこと。また、夜間勤務職員の夏季休暇について、変則勤務の特性を考慮した日数・時間とすること。具体的には、2010年度早々に交渉を行うこと。	現行の水準は適切であると考えている。
慶弔休暇について	範囲については今後必要に応じて検討する。
1) 父母の祭日に祭祀を行うことを認めるだけでなく、子、配偶者、配偶者の父母、兄弟 姉妹の場合にも適用すること。	取得期間は、週休日等を算入する現行方式が適切である。
2) 慶弔休暇の付与日数から週休日、休日を除くこと。	現行の取扱が適切である。
3) 結婚休暇について、日数を10日に拡大し、また取得の始期については、本人申請によること。	職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。
社会参加・自己啓発のための職免制度について	職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。
1) 研究会発表等の聴講、学会等の参加について、職免とすること。	職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。
2) 特別区互助組合等が主催する公開講座やセミナーへの参加について、職免とすること。	職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。
3) 職員が受けている通信教育に伴うスクリーニング参加を保障すること。	今後、検討していく。
4) 公務に関わりのある留学等について、休職事由の範囲を拡大すること。	要件に応じて認めている。
5) ボランティア休暇について、社会福祉・地域福祉・環境保全等のNPO活動に参加することも含めること。	現行の取扱が適切である。
6) オリンピック、パラリンピック、国体、国際大会等のスポーツ大会への参加について、特別休暇または、職免として参加できるようにすること。	元氣回復事業は、勤務時間外に実施されることが原則であり、これが困難な場合のみ特例的に時間内の職免が認められるものである。これ以上の拡大の予定はない。
元氣回復職免制度について、その趣旨から全職員が利用できるように、時間数の拡大、参加事業の拡大、主催要件の緩和等抜本的に改善すること。	現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応している。
育児休業について	
次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、次のように改善すること。	
1) 育児休業について、取得しやすいよう代替措置の制度化をするなど、改善すること。	育児休業手当金は、現状でも民間の支給水準を上回っている。
2) 育児休業手当金の支給割合を増やすこと。	現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。
3) 育児休業の取得に関わる昇給制度改善、賃金・一時金・退職手当等に関わる取り扱の改善を行うこと。	育児・介護休業法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。
育児時間について	
1) 取得時間を1日、120分とすること。	育児・介護休業法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。
2) 取得期間を小学校に上がる前までの子までの期間に延長すること。	従前より取得できる。
3) 妻の妊娠出産休暇中の夫である職員の育児時間を認めること。	

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>子どもの看護休暇について</p> <p>1) 小学校終了までの子を対象とし、一人につき10日にすること。少なくとも改正育児・介護休業法のとおり、二人以上であれば年10日を付与すること。</p> <p>2) 取得自由について、「疾病の予防を図るために必要なもの」を加えること。</p> <p>「育児のための短時間勤務制度」について、勤務時間のパターンを検討すること。</p>	<p>法の趣旨に則り対応していく。</p> <p>子の看護休暇制度の趣旨からすると、本休暇での運用は困難であると考えている。本人希望と職場の状況を総合的に判断し、制度の適切な運用を行なっていく。</p>
<p>年次有給休暇について</p> <p>1) 取得期間を暦年から年度に変更すること。変更にあたっては、退職予定等の職員が不利益にならないようにすること。</p> <p>2) 4連休取得を推進するにあたっては、取りづらい雰囲気なくし、取得できるよう条件を整備すること。</p> <p>3) 年休取得については、取りづらい雰囲気なくし、職員が自由に取れよう徹底すること。</p>	<p>法の制約が大きいですが、引き続き検討を進めていく。退職予定者に不利益が生ずることは想定していない。</p> <p>引き続き取得を促進できるよう、周知徹底を図っていく。</p> <p>引き続き取得を促進できるよう、周知徹底を図っていく。</p>
<p>改正育児・介護休業法に基づき、要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度をつくること。付与日数は、年5日、二人以上であれば年10日とする</p>	<p>法の趣旨に則り対応していく。</p>
<p>2. 各種休暇権の行使等について</p>	
<p>勤務を要しない日（週休日）及び休日の勤務命令はできるだけ避けること。やむを得ず週休日及び休日に勤務した場合は、振替えを基本とせず、時間外勤務手当支給との間で、選択できるようにすること。</p>	<p>週休日の勤務命令は、極力最小限にしている。</p> <p>代替措置は、振替えを基本と考えるが、職場の繁忙度などの状況を考慮して対応している。</p>
<p>育休者、産休者、長期病欠者には、ただちに正規、臨時・非常勤、派遣職員で代替職員を配置すること。特に、育児休業の休職が1年以上に及ぶ場合は、正規職員または育休任期付職員を配置するよう制度化すること。なお、派遣職員をあてる場合は、事前協議とすること。</p>	<p>現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。</p>
<p>学芸員、診療放射線、理学療法士、作業療法士、検査技術、栄養士、看護師、保健師、歯科衛生士、保育園・児童館の用務、警備等、一職場一人職種の職員や、職場の実態から休暇権の行使が事実上困難な職場について、その職員が安心して休暇権を行使できる代替の人員増など、具体策を講ずること。</p>	<p>人員増は困難である。休暇の取得に当たっては、各職場における協力体制が肝要と考えている。</p>
<p>職場で、母性保護の観点および次世代育成支援対策法の趣旨に基づき生理休暇、育児時間、妊産婦の通勤時間の特例などが十分に取得できる環境を整え、具体策を講じること。</p>	<p>特定事業主行動計画の定着を図っており、引き続き周知徹底に努めたい。</p>
<p>3. 超過勤務の縮減、労働時間の短縮、勤務時間について</p>	
<p>超過勤務の縮減について</p> <p>1) 労働時間の管理について、厚生労働省達達（平成13年4月6日）より徹底するとともに、厚生労働省の「賃金不払い総合対策要綱」に基づき、違法な不払い残業・サービス残業一掃のための具体的措置と未払い賃金の支払いについて改善すること。なお、退庁管理及び超勤把握については、職員ICカードで行うこと。</p> <p>2) 労基法第36条の協定を締結し、超過勤務の規制について協議すること。そのための労使検討委員会を早急に立ち上げること。</p> <p>3) ノー残業デーについて、放送だけでなく、実行あるものとするために、消灯後の照明点灯は許可制とすること。</p>	<p>超過勤務そのものを縮減することも重要であると考えている。</p> <p>36協定については認識している。</p> <p>現状では困難である。</p>
<p>労働時間の短縮について</p>	
<p>1) 一日の勤務時間をさらに短縮し、週35時間以下とすること。</p>	<p>23区共通基準として統一交渉の場で協議されるものであるため、その動向を見守りたい。</p>
<p>2) 貧困と格差解消に向けて自治体の果たす役割の一つとして、雇用拡大などの社会的要請に応え、人員増により超過勤務の縮減、時短を図ること。</p>	<p>総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。</p>
<p>3) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の計画的取得を促進し、年間総実労働時間の短縮を図り、年1,800時間以内の労働時間とすること。</p>	<p>総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。</p>
<p>勤務時間等について</p>	
<p>1) 職員の健康保持の観点から、保育園職場などの職場で、休憩時間がきちんと取れるように厳正に所属長に対して指導すること。</p>	<p>勤務時間条例に従い取得できるよう周知に努めるとともに、保育園職場に限らず、より厳正な勤務時間管理を行なっていきたいと考えている。</p>
<p>2) 各職場・各職種の業務の実態にあった一日の勤務時間の割り振りを再検討し、必要な規程改正を行うこと。</p>	<p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p>
<p>3) 変則勤務職場の勤務時間の変則部分について、原則として現在以上に拡大しないこと。なお、区民要望等で拡大が必要な場合、区職労と協議すること。</p>	<p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p>
<p>4) 時差勤務について、通勤混雑及び遠距離通勤のための理由で時差勤務できるようにすること。</p>	<p>現行の勤務時間で対応できていると考えている。</p>
<p>5) 改正育児・介護休業法に基づき、3歳までの子を養育する場合、その当事者について、所定外労働を免除すること。</p>	<p>育児・介護休業法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。</p>
<p>窓口業務の拡大について</p>	

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
1) 区民・利用者ニーズが少ないなどの理由があるにも関わらず、区民受けを狙った安易な土、日の窓口業務等を拡大しないこと。ただし、区民要望があり必要とされる窓口拡大については、区職労と事前協議し、条件整備を行い了解の上実施すること。	現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上のために実施する。
2) 総合窓口課の平日の時間延長業務について、費用対効果や区民ニーズを十分検討し見直しを行うこと。	現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上のために実施する。
4. 職員の健康を守る対策について	
法律に定められた事業所について、安全衛生委員会の機能を充実させ、職員の健康を守るためのセンターとなるように引き続き努力すること。	法令に基づき設置している。職員の安全と健康を守るため、諸問題の調査、審議及び快適な職場環境づくりの促進を引き続き図っていく。
労働安全衛生法に基づき、専属の「産業医」及び保健師を配置すること。なお、配置が難しい状況であれば、当面、職員が病院や薬局への対応が必要な場合は、配慮すること。	配置については難しい状況にある。なお、病院及び薬局への対応については、休暇対応が原則であるが、具体的な状況により判断する場合も有り得る。
公務災害から職員を守るために、職種ごとの研修を行い、労働器具の整備など職場環境を整えること。	公務災害の防止に向け、引き続き努めていきたいと考えている。
OA機器の使用にあたって	
1) VDT作業に従事している全職員の健康調査を定期的に行い、かつ対象者に対する短時間研修を行うこと。	VDT健診を通じて健康管理に注意を促していきたい。
庁舎の禁煙化等について	
1) 時代の流れにそい、区施設の全体で禁煙化を促進すること。	区施設全体について、禁煙化を含めた協議・調整を引き続き行う。
2) 本庁舎の喫煙室について、外部に煙、においが漏れないような構造に改善すること。	喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。
3) 出先の分煙化について、点検し実施計画をつくり早急に具体化し、2010年度予算に反映すること。	喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。
人間ドックについて、制度及び補助金の拡充を行うこと。人間ドック結果の提出について、個人のプライバシー保護の観点から強制しないこと。	平成16年度から一部助成を増額している。人間ドック結果については、労働安全衛生法に基づき提出を求めている。再任用・再雇用職員についても同様の制度を適用している。
健康診断の内容を、職務、年齢、性別に見合ったものに更なる改善を行うこと。また、婦人科検診の充実を図ること。	平成15年度から乳がんの検診の内容を充実している。
勤務の軽減：時間内通院について	
1) 公務上の認定の如何にかかわらず、明らかな職業性の疾病については、罹病者に有給の時間内通院、治療、休息を保障すること。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。
2) 成人病、更年期障害、公害病、神経性疾病等についても時間内通院を保障すること。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。
3) 人工透析者、C型肝炎をはじめ医療機関に定期的に通院する障害者・難病者等については、職免とすること。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。
職員のメンタルヘルス対策について	
1) 区職員の「心の病」が増えている現状を重視し、職員に対するメンタルヘルス対策を強化すること。また、その原因となっている職場環境の問題、人員配置の問題などを解明し抜本的な改善を図ること。	メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。
2) メンタルヘルス対策について、定期的な啓発活動を行うこと。	メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。
3) 具体的なケースにあたっては、区当局、ピースマインド、区職労と連携した対応を行うこと。	メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。
一般事務機器として職場で使用されている労働用具に、職業性疾病の危険性がないかどうかの点検調査を定期的に行うこと。	労働用具の安全性については十分配慮する。
職業性疾病や腰痛などの多発職場・職種には職業病検診を拡充し、配置基準の如何にかかわらず増員などの対応を取る。	健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直ししていく。
病気休職などの指定医療機関制度を廃止し、労働者の医師選択自由の権利を保障すること。	分限処分に当たっては、その性質上、区の指定する医師の診断が大原則であると考えている。

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
<p>長期にわたる病欠者について、職場復帰にあたっては、職場復帰訓練プログラムを作成し、回復に見合った勤務軽減措置を図り、本人の希望を優先させること。なお、希望がない場合は原則として元の職場に配置すること。</p>	<p>職務に復帰するための職場復帰訓練を実施している。</p>
<p>妊娠中の女性職員の職務については、本人の希望により必要とするときは、職務の軽減、職場配置の変更など、具体的対策を行うこと。</p>	<p>状況に応じて必要な対応をする。</p>
<p>過労死や健康を破壊するような相当の時間外勤務（月45時間以上）・過重労働について、特定の職員の実態を早急に調査・把握し、具体的な対処を行うこと。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。また、超過勤務の縮減に努める。</p>
<p>職員の屋外業務について</p>	<p>健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直していく。</p>
<p>1) 屋外での仕事に従事する職員について、大気汚染公害被害から守るために健康診断を強化すること。</p>	<p>健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直していく。</p>
<p>2) アスベストに関わる仕事をしている職員に対し、悪性中皮腫に関する特別検査を行うこと。</p>	<p>塵肺・石綿に関する健康診断については従来より実施している。対象職場については、産業医の意見を参考に対応していく。</p>
<p>0-157などの食中毒・感染症対策に関して、食中毒未然防止のために、委託職場も含めて調理職場の調理機器・設備の改善を行うこと。また、0-157などの食中毒・感染症対策強化のために必要な人員配置を行うこと。</p>	<p>調理器具等の改善は必要に応じ適切に行う。人員は既に適正に配置されている。</p>
<p>新型インフルエンザについて</p>	<p>現行の組織で対応する。</p>
<p>1) 保健所の体制を強化すること。</p>	<p>現行の組織で対応する。</p>
<p>食品の安全を確保するための予防、検査、飲食関係業者への指導を強化するための食品衛生監視員など保健所の職員体制を強化すること。</p>	<p>現行組織で対応する。</p>
<p>職員の健康管理や労働安全衛生の実務を抜本的に改善するために、福利厚生・健康管理の専門の課または健康管理室を設置すること。</p>	<p>現行組織で対応する。</p>
<p>5. 福利厚生制度の拡充について</p>	<p>職員住宅について</p>
<p>1) 職員の福利厚生上及び防災対策上の観点から、職員住宅を減らさず、現行を維持すること。また、借り上げ型職員住宅を減らさないこと。</p>	<p>職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。</p>
<p>2) 年収が減っていることから職員住宅の使用料を値上げしないこと。また、貸与年数の延長に関わって、地域貢献を条件としないこと。</p>	<p>区民住宅と共通の家賃設定方式を行なう中で、設置目的に合わせて使用料を決定している。貸与期間については、必要に応じ今後検討していく。</p>
<p>3) 飯田橋職員住宅廃止に関わって、現職員住宅の総戸数を下回らないようにすること。</p>	<p>職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。</p>
<p>4) 既存の職員住宅の設備や住宅環境を点検し、必要なものについては改善し、住みやすい環境をつくること。</p>	<p>設置趣旨等に照らして必要なものは改善するよう努めている。</p>
<p>5) 障害をもつ組合員の職員住宅への入居について配慮すること。</p>	<p>障害をもつ職員については、一定の配慮はする。</p>
<p>組合員の住宅に対する切実な要求に応えるために、都共済・互助会の貸付金の増額など、貸付金制度の改善をはかること。</p>	<p>職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要がある。</p>
<p>本庁舎の職員厚生室について、利用時間帯を他目的に使用せず、関係者・団体が優先的に利用できるようにすること。</p>	<p>職員厚生室設置の趣旨に沿いながら、柔軟な対応をしていく必要もあると考えている。</p>
<p>区が職員の福利厚生の責任を果たすことが統一交渉で約束されていることから、区互助会に対する区補助金を増額して対応すること。</p>	<p>互助会の申請に基づいた補助を行っている。</p>
<p>カフェテリアプランについて、助成金額を4万円に増やすこと。また、申告忘れがないように周知徹底すること。</p>	<p>現金助成を増額するのは制度的に困難である。申請については、漏れが生じないよう庁内LANにより案内をしている。</p>
<p>10階の食堂について、食材の質を上げること、味を改善すること、値段を下げること、昼休み時間帯の混雑解消の対策を取るよう強く要求すること。また、区当局は、食堂問題について職員の福利厚生向上の観点から対応すること。</p>	<p>契約の要求水準の範囲において受託業者と協議していく。</p>
<p>職員のスポーツ健康要求に応え、本庁舎地下3階のシャワー室を昼休みに開放すること。再任用・再雇用職員を対象とした福利厚生事業の拡充を図ること。</p>	<p>現在は届け出により使用できる。職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要がある。</p>
<p>働きやすい職場環境をつくるための要求</p>	<p></p>
<p>1. 働きやすい職場環境について</p>	<p></p>
<p>本庁舎の各階のレイアウトやサイン、総合窓口について、現場や区民の声を反映したものに改善すること。</p>	<p>必要な協議は行う。</p>
<p>本庁舎のエレベーターについて、勤務時間勤務内の使用制限を解除すること。また、別途、本庁舎に関する改善要求を出すので、応えること。</p>	<p>現在の来庁者の利用状況を鑑みると困難である。必要な協議は行う。</p>
<p>区職労掲示板問題について、国の労働組合が掲示板を設置している状況を踏まえ、前向きな対応を行うこと。当面の間は、更衣室のドアを掲示板として引き続き使用させること。</p>	<p>掲示板は庁舎管理上困難であるが、更衣室のドアは引き続き可能である。</p>
<p>出先職場の職員にも本庁舎のICカードを配布すること。</p>	<p>セキュリティカードは本庁舎を利用する職員に必要な応じて配布する。</p>

2010年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

10区職労統一職場要求書	回答
2、学校、保育園、児童館など児童のための区施設の日照を確保するとともに、あらゆる公害から職場環境を守ること。	そのように努めている。
3、新しい施設の建設や事務室スペースの変更については、事前に関係職場の十分な討議の上実施し、その上で区職労と協議すること。	必要な協議は行う。