

2010 年度千代田区職労運 動方針案

2009 年 10 月
千代田区職労執行委員会

第 1 号議案

11 月 11 日(水)午後 6 時から 2010 年度区職労定期大会に提案する 2010 年度千代田区職労運動方針案です。

大会でご議論ください。

2010 年度千代田区職労運動の基本

異常な正規職員削減、成果主義型人事管理と公共性無視・住民サービス低下をもたらす「民営化」などの千代田区「構造改革」を転換させ、職員と住民の生活を守るために「住民全体の奉仕者」としての自治体労働者の役割を發揮していきます。

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・自治体に生かすよう運動します。

目次

千代田区職労運動の基本	1
はじめに	1
、総選挙後の大きく変化した政治情勢をどう見るか	3
1、政治情勢が大きく転換、新たな段階に	3
2、悪化する労働者・国民の暮らし	4
(1) 世界的なバクチ経済の破局の影響	4
(2) 社会保障・福祉制度、増税問題について	4
(3) 労働者の権利侵害に対するたたかい	6
3、憲法と平和を守る運動の新たな高揚へ	6
4、切迫する地球環境問題	8
5、都区政をめぐる状況	8
(1) 石原都政と変化した都議会	8
(2) 都区財政調整問題、都区あり方検討について	8
6、千代田区の「構造改革」路線とその転換求める動き	9
(1) 千代田区の「構造改革」、相変わらず続く人員削減	9

(2) 財界・ゼネコン任せの都市再生と建築	10
(3) 住民側の動き	10
(4) 千代田区の予算と施策について	11
(5) 石川区政と区職労運動のスタンス	12
7、職場状況と職員の状態	13
10 生活実態・要求アンケート結果から	
、取り組みの総括と主な課題の基本方針	14
1、組合員の生活と権利を守る取り組み	14
2、憲法 9 条堅持、平和と民主主義を守る取り組み	18
3、労働時間短縮、休暇制度改善、 次世代育成支援等の前進をめざす	19
4、職場要求の前進をめざす	20
5、能力・成果主義の人事考課制度・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	22
6、職員の健康を守り、職場環境の安全確保と 働きやすい職場をつくる	23
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	24
8、区政政策と予算編成の民主化めざす	26
9、要求前進と業務改善につながる自治研究活動を	27
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	27
11、社会保障制度の大きな改善など、制度・政策要求の 前進をめざして	28
12、国民のための政治への転換を	30
13、地球環境を守る、食の安全確保をめざす	31
14、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と 連帯・支援	31
、組織建設について	32
1、区職労の組織を強化する	32
2、組合活動の規制、介入を許さない	33
3、上部団体の選択問題について	33
4、文化・スポーツ活動への支援	33
5、組合の共済制度など、組合員の生活を支援する	34
6、区職労組織財政の検討	35

はじめに

この2010年度運動方針では、私たちの「要求」の生まれてくる背景にある政府・財界、支配者層の動向と我々との関係がどういう状況にあるのか、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」をどういう方針で前進させたらよいかを明らかにします。

情勢が厳しくなればなるほど、それに抗し、変革を求める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ると考えています。

私たちの賃金・労働条件が危機にさらされている今、まさに労働組合が必要となっていると考えます。

区職労は、「情勢」は不変ではないこと、「変革」の立場でとらえて、取り組みを進めていきます。

、総選挙後の大きく変化した

政治情勢をどう見るか

1、政治情勢が大きく転換、新たな段階に

戦後初めて自民党を中心とした政治が終焉し新しい政治へ

8月30日の衆議院選挙では、括弧つきですが、「反構造改革」「福祉国家的な政策」を掲げた民主党が大勝し、自民党を中心とした永年続いた政治が終焉し、新しい政治の段階に入ったといえます。

今回の結果は、明らかに日本の政治が国民の投票行動のもとに進化したものといえます。恐らくは、この流れが逆戻りすることはないと考えられ、新しい時代がきたといえるのではないのでしょうか。

もう一つ特徴的なことは、「二大政党」の「政権選択」という大キャンペーンのなかで、共産党、社民党、国民新党などの二大政党以外の政党が生き残ったことがあげられます。

民主党中心の政権に対して、私たちは、後期高齢者医療制度の廃止や労働者派遣法の抜本改正、障害者自立支援法の廃止などマニフェストで約束したことの早期実行を求めていくことが「要求」前進の上で重要です。

しかし、財界の巻き返しも相当なもので、労働者派遣法抜本改正の否定、消費税増税、民間活力活用のための規制改革など、民主党に注文を出し、圧力をかけています。

民主党は、「財界中心」「軍事同盟中心」という旧来の政治との決別を表明しているわけではありません。国民的な運動でそうさせないこ

とが非常に重要です。

旧来の政治に逆戻りすることを許さず、「国民・労働者が主人公」となる新しい日本、終焉した自公政治に代わる新しい日本の政治を展望して、労働者のための政治が行われるよう、地域から継続して運動をしていくことが求められています。

2、悪化する労働者・国民の暮らし

(1) 世界的なバクチ経済の破局の影響

世界的なバクチ経済の破局の影響は、未だに深刻なもので、労働者の現金給与総額は、2009年8月までで15ヶ月連続でマイナスとなり、中小企業の倒産で失業者が増え、失業給付切れで再び雇用と生活が悪化するという状況になっています。

有効求人倍率は、1963年1月の調査開始以来の最低を更新しましたし、7月の完全失業率は5.7%で過去最悪となりました。

また、日本の非正規雇用労働者の総数は、1700万人を超えて拡大し、全労働者の3分の1を上回る異常な事態となっています。こうした雇用環境の悪化の結果、年収200万円以下の給与所得者は、1067万5000人となっています。このことは、新しい家族を持ち、子どもを産み育てられず、労働力の再生産ができないことを意味し、社会にとって深刻な事態といえます。

09春闘結果は、連合集計で、前年比マイナス0.21%、国民春闘共闘集計で前年比マイナス0.14%となっています。夏季一時金は、連合集計で前年比マイナス11.9%、国民春闘共闘集計で前年比マイナス18.14%となって大きくなっています。

こうした事態を受けて、8月人事院勧告及び10月の特別区人事委員会勧告は、ベ・ア及び一時金共にマイナスとなりました。

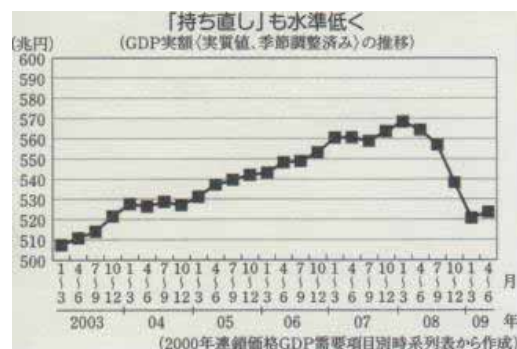
特別区人事委員会も、10月8日に給料月額0.38%(1605円)、一時金年間0.35月マイナスという勧告を出しました。これは、公務員給料を引き下げる政治的で不当な勧告といえます。

こうした深刻な事態に対して必要なのは、大企業の横暴がまかり通るルールのない経済社会からの転換であり、国民の所得を安定的に向上させるような内需主導型経済へ移行させることが、早く求められています。

(2) 社会保障・福祉制度、増税問題について

これまでの政府は、社会保障費2200億円を毎年削減してきました。その結果、年金や福祉の水準は、大幅に引き下げられ、国民の不満は怒りになっています。

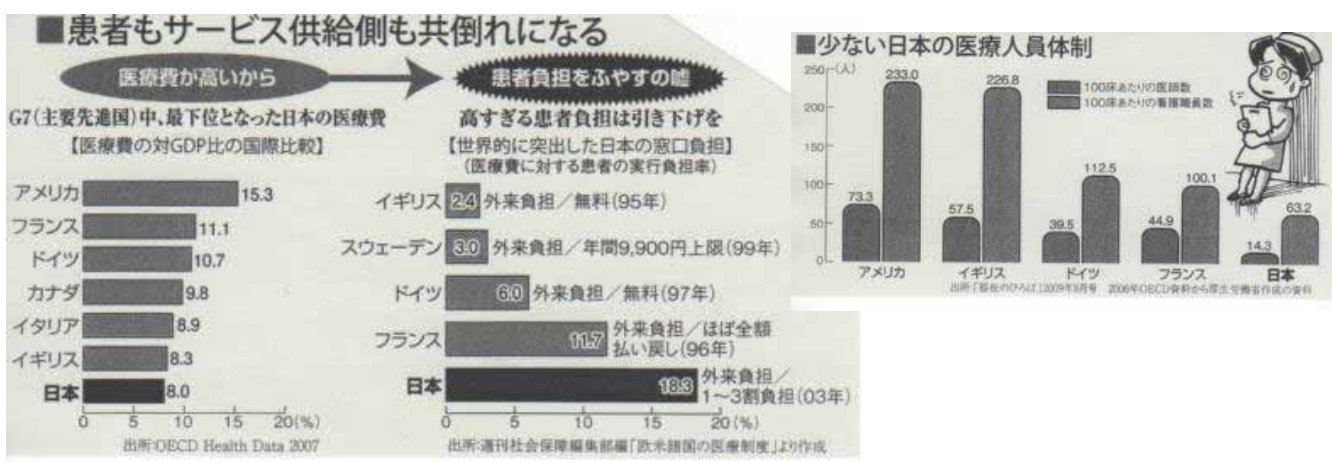
新しい政府のもとで、軍事費や無駄な公共事業に税金を使うことが



ら、社会保障費に回すことが強く求められています。

政府が変わったので、消費税増税は、これからの4年間はほぼなくなったといえますが、その先が問題です。「社会保障財源を確保するためには消費税増税しかない」という論に対抗して、「増税は庶民の生活に大きな負担を強いるもので、景気回復に逆行するもの」、「消費税増税は、内需拡大や景気回復に冷や水をかけるもの」、「フランスなどの国々では税率を下げていること」などを大いに宣伝して、増税反対の運動を進めていく必要があります。

「構造改革」で医療制度は、医師・看護師不足で、地域医療を崩壊に追い込んでいます。また、後期高齢者医療制度では、75歳以上の高齢者を差別し、医療費の抑制を図っています。



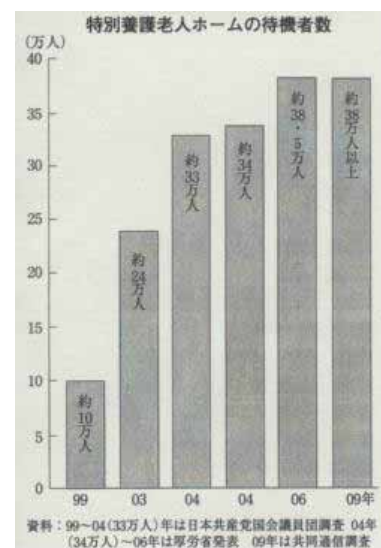
国民健康保険料は、高すぎて、滞納世帯は加入世帯の20.9%、08年度で453万世帯にのぼっています。医療崩壊を防ぎ、国民が安心して医療を受けられるように、国の負担を元に戻し、減免を拡大し、無保険者を解消する改革が求められます。

年金の給付水準が引き下げられ、社会保険庁の年金事務の不祥事がからんで年金制度への、国民の不満・不安・怒りが大きな高まりを見せています。

新しい政府になって、年金改革に期待が出ていますが、これまでの年金の水準引き下げ方針を改め、国が責任をもって、安定的な運営を行う必要があります。最低保障年金制度の確立、年金記録問題の解決まで社会保険庁廃止を凍結、専門的な経験や知識をもつ社保庁職員の雇用を確保していくことが求められています。

介護保険制度は、今年4月制度開始から10年目を迎えましたが、度重なる介護報酬引き下げで、介護現場の労働条件は、劣悪となっています。38万人を超える人が特養ホームへの入所を待っているのに、国は低い施設整備目標を自治体に押し付けてきました。そして、2011年度末には、介護療養病床を廃止するとしています。

また、介護費用抑制を目的に今年4月から介護認定基準の見直し



行われました。認定が軽度化される懸念が関係者や国民の間で高まり、10月には再度の見直しをする事態になりました。

サービスを利用したくても1割の自己負担が大きく、利用を抑制せざるを得ない低所得者、改悪でサービスを制限され、または取り下げられてしまった人、「保険あって介護なし」という状況が多く存在しています。

介護報酬の大幅引き上げと国庫負担割合の引き上げで保険料、利用料の値上げにつながらないようにすることが、大切です。そして、必要な人が安心して介護を受けられる制度に、介護保険制度の抜本的な見直しが必要です。

(3) 労働者の権利侵害に対するたたかい

大企業の不当・不法な大量の「首切り」に抗するたたかいが前進し、その中で、非正規雇用労働者などが労働組合を結成・加入し、解雇撤回、正社員化などの成果を上げています。若い労働者の中に、労働組合に団結すれば、立ち向かえることが広がり、これまで聞く耳を持たなかった企業が団体交渉によって話し合いに応じています。しかし、まだまだ、企業の中には、団体交渉に応じなかったり、資本の論理がまかり通り、労働者の権利保護がなされていません。

千代田地域では、この不況による首切り、賃金差別などが多くなっています。そのなかでも日本レップ争議は、労働組合に結集し、会社側を追い詰めた結果、裁判での和解を勝ち取る成果を上げています。

また、『厚生年金を脱退し、各自が国民年金に』の使用者側提案に対し、プロ野球の審判団組合はスト権を確立し、団体交渉で追及したら、使用者側はあわてて『撤回します』で試合が終了したそうです。労働組合が役割発揮しています。

こうした状況がある中でも、多くは、労働者が権利侵害を受けており、労働者派遣法の抜本改正を早急に実現させる取り組みが重要です。政府は、改正を提起するとしていますが、財界からの強い抵抗もあり、抜本改正がすんなりいく状況ではありません。

労働者派遣法の抜本改正と企業に憲法で保障された労働者の権利の完全実施を迫るたたかいを、新しい国会に求めていくことが重要です。

3、憲法と平和を守る運動の新たな高揚へ

世界はいま、「核兵器のない世界」に向けて、大きく動き出しています。

09年4月5日、オバマ米大統領は、チェコ・プラハで「核兵器のない平和で安全な世界をめざす」と演説しました。ロシアのメドヴェージェフ大統領も4月20日「核兵器のない世界」が課題だと述べました。

その後、米露首脳は7月6日、戦略核兵器の弾頭数などを削減する新たな枠組みに合意しました。つづいて主要8カ国首脳会議（G8サミット）で、「核不拡散条約に基づいて核兵器のない世界へ向けた諸条件をつくることを約束する」と明記し、サミットで初めて核兵器廃絶の目標に合意しました。

9月には、国連の安全保障理事会で「核兵器のない世界」をめざす条件づくりに安保理が取り組むというアメリカ提案の決議が全会一致で採択されました。

この背景には、核拡散の危険を防ぐには核兵器を廃絶するしかないという認識の広がり、私たちの継続した核兵器廃絶運動の力があると確信する必要があります。

引き続き私たちは、今起きている核密約問題の糾明と核兵器廃絶の運動を前進させるために職場、地域で草の根から取り組みを進めることがますます重要となっています。

憲法問題では、改憲派は、海外派兵恒久法の検討、海賊対策に名を借りた自衛隊の派兵と武器使用の拡大・集団的自衛権に道を開くなどの策動を続けています。2010年5月の改憲手続き法の施行に向けて憲法審査会始動の動きを強めることも予想されます。

新しい国会では、改憲派が減りましたが、鳩山首相は、改憲派であり、改憲を進める動きに注視する必要があります。

改憲派の巻き返しを許さず改憲阻止の展望を切り開き、憲法が生きる社会をめざして、憲法闘争を強めることが求められています。その点では、「九条の会」の運動を職場から積み上げていくことが重要です。

労働組合が反戦、反核、平和に取り組む理由

戦争の反省に立って労働組合が憲法擁護と平和の課題に取り組む労働組合が憲法九条を守る課題、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くるものです。

私たちは、戦争の反省に立ってつくられた憲法九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ています。

4、切迫する地球環境問題

これまでは、化石といわれていた日本の環境対策でしたが、9月の気候変動首脳会合で鳩山首相が、1990年比で温室効果ガスを25%削減すると公約しました。環境政策の見直しとして評価できるものです。

しかし、財界からの経済成長を引き下げるなどの巻き返し発言や大きな抵抗があります。日本の排出の7割近くを占める発電所や大規模工場などの削減義務化や排出権取引をなるべく使わず削減することが、一刻も早く実現されることが求められています。

	京都議定書目標 (2008-12年)	各国が掲げる中期目標 (20年まで)
日本	6%減	8%減⇒25%減
EU (27国)	8%減	20%減 (30%減) (注1)
ドイツ	21%減	40%減
イギリス	12.5%減	34%減 (42%減) (注1)
米国	7%減	4%減 or 8%減 (注2)
オーストラリア	8%増	5%減 (25%減) (注1)(注3)
ロシア	0%減	10-15%減
先進国全体	5%減	?

(注1) カッコ内の数値は、他国が大幅削減に応じた場合の目標
(注2) 下院で採択された法案の数値(原文は05年比17%減または20%減)
(注3) ただし上院は8月13日に法案を賛成30、反対42で否決

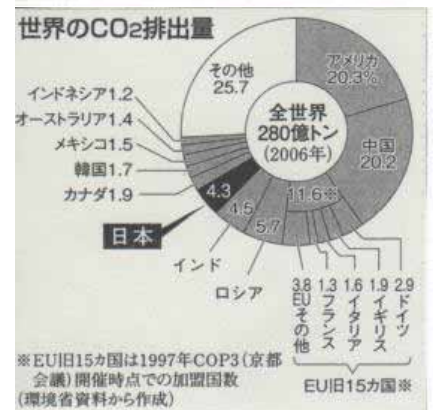
5、都区政をめぐる状況

(1) 石原都政と変化した都議会

7月の都議会議員選挙では、自民党は過去最低までに議席を減らして第二党に転落しました。第一党となった民主党は、これまで知事提案議案の99.3%に賛成するなど、一貫して都民の要求に反する対応に終始してきました。この結果は、マスコミの作りだした「二大政党づくり」が政党の現実の対応と無関係な結果を招いており、政権選択論の根本的な矛盾と問題点を露呈したものとと言えます。

しかし、民主党は「築地市場の強引な移転に反対」「新銀行東京からの早期撤退」などの公約も掲げており、また、民主党中心の政権が生まれたことを背景に都民要求の実現に期待もあり、その実現が求められています。

東京のオリンピック招致はなりません。あと、1年7ヶ月で石原都政は終わりますが、がっくりきた石原知事は、任期を待たずに都政を投げ出すかもしれません。いずれにしても、私たちは、変化した都議会と連携して、運動で都民要求の実現と石原知事の悪政、無駄な大型開発などに反対していくことが重要となっています。



(2) 都区財政調整問題、都区あり方検討について

2009年度の都区財政調整は、前年度と比較して交付金が約692億円の減となり、23区の予算編成に大きな影響を与えています。交付金の減少傾向は、景気低迷の影響を今後も受け、引き続く予想されます。財政調整交付金は、多くの区において、基幹的な収入であるため、安定的な都区財政調整制度が求められます。

都と区のあり方検討では、事務分担についての振り分けが協議されています。検討は、2010年3月までに終え、基本的方向が取りまとめられる予定です。

道州制については、地方分権改革委員会や地方制度調査会で議論が

されていますが、全国町村会は反対しています。

都と区のあり方や道州制問題、区域の再編問題については、新しい政府のもとでどう動いていくか注視して、対応していく必要があります。

6、千代田区の「構造改革」路線とその転換求める

動き

(1) 千代田区の「構造改革」、相変わらず続く人員削減

2009年2月、千代田区長選挙が行われ、石川区政が継続しました。

従って、これまでの千代田区の「構造改革」路線は続けられています。

区当局は、千代田区の「構造改革」に基づき、区立麹町保育園の民設民営化を進めようとし、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。

保育園、児童館の民営化提案などはその事業からの撤退であり、公共性のある仕事を放棄するものといえます。

区当局は、人員削減を徹底し、新規採用を抑制しています。2010年4月には35名の採用を予定していますが、これまでの退職数には見合っておりません。

職場からは、人員不足で業務が回らず、超勤が恒常的になっているなどの訴えがあります。千代田区監査委員会も今後の課題の中で「今後の区政運営に必要な人員の適正な数を明確にするとともに、大量退職に対応する計画的な採用を検討されたい」と指摘しています。

当局はその指摘とは逆行し、正規職員を増やすのではなく派遣労働や業務の委託化などの非正規雇用職員で対応しようとしています。非正規雇用職員が正規と比べ賃金・労働条件が大きく劣っている状況では、「官製のワーキングプアー」をつくっているものといえます。

人員が不足している職場では、過重労働、超過勤務が行われ、精神疾患で病欠休暇・休職者も少なからず出ており、個人の責任としない組織的な対策が求められています。

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、低賃金労働者に依拠する民営化では、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。

公契約条例により、時給1000円以上賃金を支払うよう委託先に義務づけた野田市を見習うことが求められます。

指定管理者制度で民間委託されている施設など、委託の状況を徹底して調査することが求められます。

区職労は、住民こそ主人公である、当該労働者が住民と連帯、共同して運動する、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」と対決しています。引き続き、この路線を徹底していくことが求められています。

職員数について、定数条例に基づく削減目標の徹底で毎年減り続けています。

一般職員数は、平成10年度1310人、平成21年度では、1070人となり、240人の減となっています。これは、平成10年度比で約18%の減です。

23区で職員数が一番少ない千代田区としては、約2割の職員数の削減は職場に大きな支障をもたらし、住民サービスにも影響が出ているといえます。

(2) 財界・ゼネコン任せの都市再生と建築

千代田区内では、都市再生のかけ声のもと、大規模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。また、皇居の周辺の景観も、高層ビルの建設で危うくなっています。

千代田区は、こうした大規模開発に意識的に規制をかけることなく、野放しにしている状況があります。

さらに、大規模な建築物の乱立は、ヒートアイランドや地球温暖化にも大きな影響を与えるもので、総量規制をかけることが今必要ではないかと考えられます。

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やまちづくり条例の制定など、区が思い切った「緩和から規制へ」の政策を打ち出すことが強く求められます。

(3) 住民側の動き

2009年7月の都議選では、負けたことのない自民党現職が、若干、20代の民主党新人に敗れました。また、総選挙の結果でも、民主党の票が従来より増えています。従来からいる住民の投票行動だけでなく、新しい住民が増えた影響もあり、また、「構造改革」への批判が民主党へ集中したものと思われます。

まちづくりに対しても既存住民の権利を守るようにすべきだとの強

い意見が出されています。大規模建築計画に対して、異議が出され、日照、景観などの環境を守るよう要望しています。そうした流れは全区的に起きています。

そうした中で、区財政の無駄遣いへの批判が出され、いったん予算を組んだ天下祭りが中止に追い込まれました。

(4) 千代田区の予算と施策について

09年度予算編成は、「共生社会」の実現に向けて、区民の安心を支え、区民が将来への明るい展望を持てるようにするための積極的な予算とし、一般会計は、485億65百万円、前年度対比で39億43百万円、8.8%の増となっています。

以下、次のような問題点が指摘できます。

図書館運営費について、全面委託の初年度は、3億6000万円で、20年度は3億8480万円、初年度予算を2000万円以上上回りました。21年度予算は、3億5159万円で初年度と同規模になっています。

全面的な指定管理での図書館運営については、1)蔵書に対する利用者の不満が多い、2)公共図書館ではあってはならないことだが、利用者を指定管理者が選別し始めている、3)有料化を前提に運営されている、4)職員の入れ替わりが多く、職員の経験蓄積が十分でない、などの問題点が指摘されています。日比谷図書館が移管されてくるこの時期に改めて、指定管理における図書館運営を考えてみる必要があります。

新日比谷図書館開設準備で7828万円計上し、枠にとらわれない「新しい公共図書館像」を作っていくとしていますが、利用者の声を幅広く拾い、かつ公共図書館の役割を改めて確認する作業は欠かせないと考えます。

コールセンター委託で昨年度予算と同額の5260万円が計上されています。コールセンターは何よりも熟練が必要な職場ですが、職員が頻繁に変わっており、経験は積まれていないようで、各課からの苦情は多く聞かれます。改善されないのであれば、区として責任を負う体制にもどすことを検討すべきです。

障害者福祉センターの整備費で8億3137万円を支出します。建設費全体では12億457万円です。借地権利金支出やそれ以前の支出と合わせると17億367万円にもなります。お茶の水基督の教会と合築しますが、運営委託は、協会と関係のない社会福祉法人武蔵野会です。千代田区所有で活用できる敷地はあるはずで、なぜこれだけの支出をしなければならないか疑問が残ります。教会側は、負担なしで6階から8階を所有することになり、公共施設を建てる経過においてもとても不自然なものといえます。

市街地再開発事業の21年度予算は、36億6432万円です。市街地再開発事業には国や都からの補助があるとはいえ、すべて税金で、そのうち区補助額は一般財源から16億円つぎ込まれます。

従来住んでいた住民が追い出され、高額所得者しか入れないような住宅建設に税金をつぎ込むことの是非が検討されなければならないと考えます。また、計画にあたって、地域コミュニティを壊さないために、近隣にも配慮した計画のプロセスがとても重要になっていると考えます。

認証保育所の育成ということで、多額の補助金を出しています。21年度予算で3億6734万円です。この中で、認証保育所の経営優遇策ということで、保育料が区立保育所より2割安くなるよう区が補助しています。これは、認証保育所の保育条件が認可保育所より劣っていることから、保育料を安くしないと子どもが集まらないことを意味しています。条件がよくないことを容認しつつ区が認証保育所を支援していくことは、区内全体の保育水準を引き下げていくことにつながる重大な問題といえます。また、保護者からは認証保育所より区立保育所のほうがよいという声が出ています。確かに、待機児童対策にはなっていると思われませんが、認証保育所の構造的な問題点にメスを入れないと大きな問題が起こることも予想されます。

放課後子どもプランの実施で2億3245万円支出します。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います。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ます。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す。非常勤職員や委託でごまかすのでは子どもの成長や発達に責任を持つといえません。また、「児童館そのものの運営について、抜本的な見直し検討を進める」としていますが、放課後こども教室や学校内学童クラブの検証もないまま、児童館廃止ありきで進むことには利用者の不安が残ります。児童館の見直しにあたっては、これまで築きあげられてきた児童館行政の総括と新たな施策の検証が必要と考えます。

(5) 石川区政と区職労運動のスタンス

筋を通す組合を敵視することについて

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。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、堂々とモノを言い筋を通してしている組合に対する圧力ととらえ、それに屈服せず、組合活動を行っていきます。

また、引き続き、組合の団結を維持し、組織の強化が求められます。

上記のように、千代田区政は、職員と区民に大きな犠牲を強いています。

職員がこのことをどうみているかアンケートから見ると、「評価できる・どちらかという評価できる」は、わずか8%です。反対に「評価できない・どちらかという評価できない」は、今年の27%より増えて49%にもなっています。職員の中で現区政に対する厳しい見方をしていることを知るべきです。

7、職場状況と職員の状態

10 職員の生活実態・要求アンケート結果から

2009年7月から8月かけて行った「10 職員の生活実態・要求アンケート」では、次のような特徴があります。

組合員の賃金引き上げ要求は、平均で約3万6800円で、昨年よりも2000円高くなっており、この間の年収のマイナスを反映しています。

家計の状況は、年収のマイナス影響を受けて、「赤字増えて苦しい」「やりくり心配」が49%になっています。その影響で小遣い減ったが、54%になっています。

家計で経費がかさむものは、昨年に引き続き、「住宅ローン・家賃」が1位です。家計で抑えているものの1位は「趣味の費用」です。

年間150時間を超えると長時間労働とされていますが、年間201時間以上の超過勤務を行っている職員は、18人います。その中で、年間400時間超えの超過勤務者が8人います。過労死最低ラインは、年間540時間ですが、それに近い労働者が区役所にいるということです。

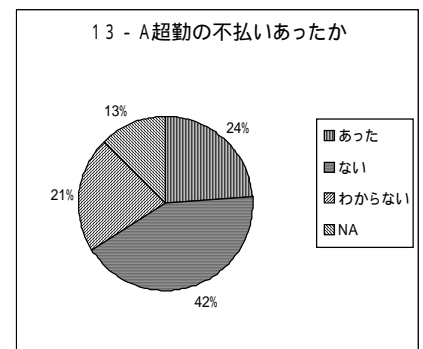
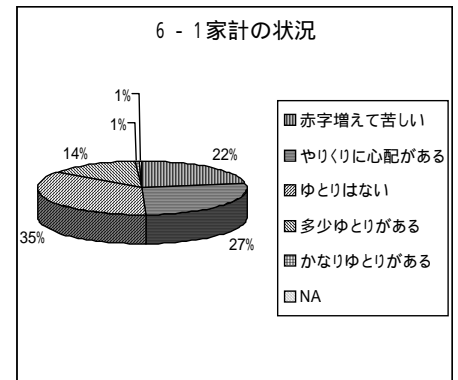
全体としては、超過勤務の実態は、相変わらず減ってはならず、人員措置などの改善で、減らすことが強く求められます。

超過勤務の賃金不払いも相変わらずあり、年間201時間以上の賃金不払いがある人が6人もいることは大きな問題です。

予算主義を前面に押し出し、「申請する雰囲気がない」「暗黙のルール」と職員の請求を抑える状況を当局がつくっていること、不払い残業が犯罪であるという認識が当局にはほとんどないというのは大きな問題です。

また、私たちの側にも問題点を指摘し、申請を思い切っていくという意識改革が必要なのではないでしょうか。

年休取得では、10日以下が23.6%います。これを改善しないと全体の取得率は上がりません。また、取れる雰囲気がないとの意



見もあり、職場全体で取れるようにしていくことが求められます。

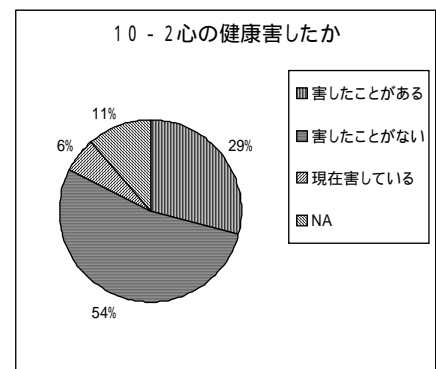
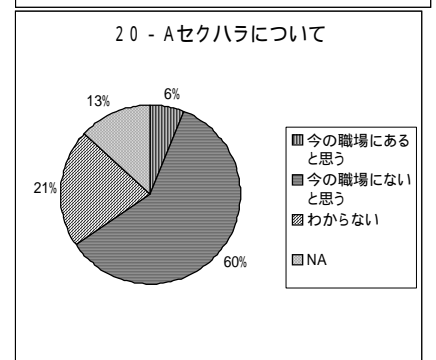
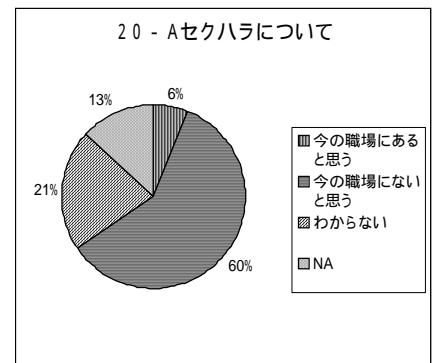
各種昇任選考については、相変わらず 1 割以上は、「恣意的な選考がある」との指摘があり、いっそうの公正な選考が求められます。

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、評価を信用しない職員もいます。アンケートでは、「適正に評価されていない」と感じる人が「適正に実施されている」の 3 倍にもなっています。民間企業が先駆けて導入しましたが、その弊害が現れ、制度そのものを大きく見直しているのが現状です。公務の実態に見合い、賃金との直接的なリンクをさせないなど、制度の運用の見直しを検討すべきです。

セクハラやパワハラが職場にあると思うと一定数の人が答えています。その中でパワハラはセクハラより多くなっています。また、セクハラを今受けているが 6 人、パワハラを今受けているが 13 人いるとなっており、対策が早急に求められます。パワハラが多くなっているのは対策が整っていないのが背景にあるのではないのでしょうか。

職員の健康状態は、「治療中 25%」となっており、昨年より増えています。心の健康を害したことがあるのは 29% もあります。区職員全体から見ると相当な割合になると考えられます。これは、明らかに人員不足や人間関係など、職場環境によるものです。

メンタルヘルス対策は、ピースマインドに委託し、改善されてきていると考えられますが、一歩進んで、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。また、メンタルヘルス問題とパワーハラスメントが指摘されています。組織的なパワハラ対策が求められます。不要なストレスのない職場づくりが今求められています。



、取り組みの総括と主な課題の基本方針

1、組合員の生活と権利を守る取り組み

(1) 基本賃金の水準改善、一時金削減の圧縮・改善、業職給料表の改善めざす 2009 年賃金確定闘争

2009 年賃金確定闘争は、マイナス勧告のもと、非常に厳しい闘いとなりますが、特区連方針に基づき、ベア・引き下げ圧縮、給与水準の引き上げ、現業給料表の改善と給与水準の回復、一時金の支給率引き下げの圧縮・改善、地域手当の矛盾をつき、本給繰り入れを

要求し続けること、 超過勤務の縮減などを掲げて、特区連に団結して取り組みます。

(2) 「貧困と格差」の是正、「企業の社会的責任追及と企業中心社会の是正」、社会保障の改善めざす 2010 年春闘

「企業の社会的責任を果たさせ、企業中心社会の是正をさせること」、「内部留保を使い雇用を守らせること」、「賃金引上げで、内需拡大に影響させること」、「年金制度など社会保障制度の改善をさせること」、「労働者派遣法を抜本的に改正させること」、「高齢者を差別する後期高齢者医療制度廃止」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 2010 年春闘に積極的に、地域で参加します。



最低賃金の大幅引き上げで、「貧困と格差の是正」を求めます。

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。

2010 年メーデー (5 月 1 日・土) の成功に向けて、参加組織を強化して取り組みます。

春闘のテーマとなっている課題について、千代田春闘共闘と連携し学習会を行います。

区労協と共同して「10 春闘討論集会」を 1 月下旬に開催します。



(3) 「再びのマイナス勧告」を許さず、「給与水準引き上げ」、「一時金の改善」めざす 2010 年賃金闘争

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

「再びのマイナス勧告」に反対し、一時金の改善をめざします。また、比較方法や役職加算制度の改善を求め、一時金の支給水準のアップを求めます。

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及び公民比較方法の改善など、職員の利益となる勧告を行うよう、要請行動を通じて求めます。

(4) 長時間過密労働・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、不払い賃金の精算を交渉等で強く求めます。

「賃金不払い残業の解消を図るために講ずるべき措置等に関する指針」（03年5月）の通達等、不払い残業問題の学習・宣伝を行います。

時間外勤務手当の確信犯的な不払いについて、裁判に訴えることを検討します。

長時間過密労働を職場からなくす取り組みを進めます。

(5) 昇任・昇格・昇給制度の恣意的選考をさせず、公平・民主的な選考を求める

昇任、昇格、昇給による恣意的な差別的選考をなくさせ、より公平、民主的な制度の実施を求めます。

特別昇格について、統一交渉で合意した昇格率を守らせ、年齢、経験、区歴を重視した選考とすることを求めます。

特別昇格制度廃止を補うような行政系の人事任用制度の改善を求めます。

昇任・昇格・昇給の結果に対する「結果の本人開示制度」や「苦情・相談制度」の実施を求めます。

主任主事及び技能主任選考の昇任率の増や技能長選考制度の改善に取り組みます。

主任主事及び係長選考の長期制度の昇任率の増を求めます。

(6) 自治体の非正規労働者の均等待遇、賃金・労働条件改善に向けて

非常勤職員について、同一労働における均等待遇を求めて、更なる改善が求められます。

非常勤職員の要求をアンケートなどで集約し、報酬の引き上げなど、いっそうの改善をめざします。

最低賃金の引き上げに伴い、臨時職員の賃金単価の改善をめざします。

臨時・非常勤職員の不当な雇い止めについて、実施しないよう当局に要求していきます。

(7) 職員削減方針に反対し、安心して働ける適正な職員配置を求める

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ていきます。

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。

異職種・異職務従事について、止むを得ない場合を除き実施させないこととします。従事にあたっては、本人希望を考慮させ、条件整備をさせます。

(8) 育休任期付職員採用制度の導入を

育児休業の代替策として、臨時・非常勤・派遣ではなく、育休任期付職員採用制度を導入するよう、強く求めます。

(9) 高齢者雇用制度の改善を

高齢者雇用制度について、年金と雇用を接続したものとすることを求めていきます。

また、本人希望が尊重され、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。

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ていきます。

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。

65歳までの定年延長については、今後の情勢も踏まえ、十分に職場討議を行っていきます。

(10) 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悪をさせず、改善を求めます。

(11) 生活環境条例のパトロール従事の改善を

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、従事を止めることを求めていきます。

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。

(12) 適正な人事異動を

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。

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。

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。

(1 3) 福利厚生制度のいっそうの拡充を求める

地公法に定められた「職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項」の計画を立て実施することは、使用者の責務であり、その実行を求めていくことが重要です。

区当局の福利厚生の公費負担の増額とカフェテリアプラン等の区互助会の事業のいっそうの拡充を求めます。

特別区互助組合や都共済組合の福利事業の改善を求めていきます。

2、憲法 9 条堅持、平和と民主主義を守る取り組み

改憲手続法が成立し、憲法擁護闘争は新たな段階に入っています。民主党中心の政府に対して、2010 年の改憲発議を行わないようにさせる取り組みが最も重要となっています。

また、憲法 9 条が世界からも注目される中で、憲法のよさを広める学習運動も大切になっています。

さらに、核兵器廃絶の運動が新たな展開を見せている状況の中で、いっそうの運動強化が求められています。

(1) 憲法 9 条を堅持し、平和と民主主義を守る

2010 年改憲発議をさせないよう、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。

「憲法をいかす自治体労働者東京連絡会」の運動に参加します。

憲法問題について、組合員に情報提供し宣伝活動を行います。

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。

区労協などが進める、6・9行動に参加し、核兵器廃絶署名を集めます。

千代田春闘共闘委員会主催の、ピースフェスタ、千代田平和集会の成功に向けて取り組みます。

(2) 憲法学習の取り組みを進める

「区職員9条の会」や「千代田9条の会」などと連携して、憲法学習の取り組みを進めます。

憲法9条に対して、組合員の意見が交換できるようにします。

3、労働時間短縮、休暇制度改善、次世代育成支援等の前進めざす

09年度は、15分の勤務時間の短縮があったもとで、更なる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。特に、年休取得の促進など、権利を行使できるように取り組んできました。当局は、「区民の理解と納得が必要」との理由で夏季休暇の日数増などには応えていません。

また、日本の労働者の年間の労働時間は、実質的には、長時間過密労働などで、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。

全国的に休息時間の廃止、休憩時間の45分化のもとで休憩時間は、60分確保しました、

欧米並みの労働時間をめざして、豊かでゆとりある生活がおくれるようにしていくことが求められています。

(1) 労働時間短縮をめざす

週35時間労働を展望し、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。

超過勤務規制・縮減、長時間過密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、交渉を行います。また、時間外勤務手当の割増率の改善を求めていきます。

超過勤務について、月45時間、年間150時間を超える長時間労働を告発し、当局に対応を求めていきます。

有給休暇など休暇の取得促進の具体化と4連休取得のための条件

整備を当局に求めていきます。

ノー残業デーを実効あるものとなるよう求めていきます。

本庁舎の消灯について、実効あるものとなるよう求めていきます。

ＩＣカードで退庁時刻の打刻を行い、職員の超勤管理を行うよう求めていきます。

(2) 安易な開庁時間延長に反対する

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。しかし、安易で不合理、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実施させます。

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

賃金水準や賃金制度改善など、最近、前進がないなか、休暇制度、次世代育成支援対策での更なる具体的な前進が求められます。

夏場の職員の健康維持、リフレッシュ、家族とのふれあいの観点から、夏季休暇の日数増を求めます。また、いっそうの休暇制度の新設・改善を求めていきます。

「仕事と生活の両立支援」の拡充のために、育児休業改善、育児時間制度の改善、母性保護の拡充など、更なる次世代育成支援対策の改善を要求していきます。

男性も育児休業が取得しやすい制度となるよう、給与保障の改善、昇給制度の改善など、昇給・一時金・退職手当等に関わる取り扱いの改善を求めていきます。

育休任期付職員採用制度の実施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。

(4) ワークライフバランスについて

政府・財界の提唱するワークライフバランス（仕事と生活の調和）について、人員増など条件整備のもとで実施するよう強く求めていきます。

4、職場要求の前進をめざす

労働組合の活動の原点は、「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、「構造改革」により生活が悪化し、年金など将来不安が増えています。

そういう中でも私たちは、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ます。

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、働く権利がある」、「労働者が主人公の世の中にする必要がある」ということを改めて広めていくことが重要です。

昨年度の職場要求闘争では、時間外手当の不払いに対する再認識をさせたこと、係長昇任者数を増やすよう要求したことについて、一定の理解を示させたこと、技能・業務系の特別昇格について、0.8給与確定交渉で妥結した内容で実施することを確認したこと、人員配置について、厳しいところには適切に配置していき、新規採用はゼロにはしないことを確認したこと、非常勤等の職務上必要なパソコンは確保すると確認したこと、パワハラ対策について、再認識させたこと、区職労掲示板に代わる対応をさせるようにさせたこと、

子どもの看護休暇の更なる改善を前向きに検討するとさせたことなどの前進がありました。

また、労働時間の短縮をさせました。

こうした到達点にたつて、2010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。重点となる要求を決め、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) 2010年度職場要求の前進めざして

「2010年度区職労職場統一要求書(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2009年内の団体交渉で求め、要求の前進をめざします。

(2) 2011年度職場要求を集約する

2011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（2010年6月、7月）を取り組みます。

区職労ニュースやメールなどで職場要求キャンペーンを行い、要求を集約します。

5、能力・成果主義の人事考課制度・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

2008年4月から、能力・成果主義を踏まえた査定にもとづく昇給、昇格、昇任選考の本格実施が行われています。区職労は、公務職場にはなじまないとして、能力・成果主義による人事考課制度・査定賃金制度には反対しています。民間職場では見直しもはじまっています。

しかし、実施されている中での対応としては、能力・成果主義の人事考課制度、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実質的に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不満があります。

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ますます重要となっています。

（1）人事考課制度の改善を求める

人事考課制度について、その問題点を明らかにし、改善を求めていきます。

人事考課制度に対する「本人開示制度」、「苦情処理・相談制度」の普及を求めます。また、昇任、昇給、昇格に対する開示制度をつくるよう求めていきます。

「訂正権の保障」「公務能率や職員の能力向上を図り、賃金とリンクさせない」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きます。

（2）「能力・成果主義型賃金制度」の強化に反対する取り組み

「能力・成果主義型賃金制度」の強化に反対し、その矛盾と弊害を明らかにし、その改善を求めます。

勤勉手当の成績率の更なる拡大に反対します。

(3) 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。

(4) 当局研修の充実を

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、職員の声を聞き、充実させるよう求めます。

住民本位の仕事を積極的に進められ、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。また、「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」、「憲法と地方自治」などのテーマについても、取り入れるよう要望していきます。

(5) 自治体のOA、IT化による労働の変化に対応を

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。

新たなシステム等の計画、本庁舎のIT化については、プライバシー保護の観点等から、当局に事前協議を徹底するよう要求します。

(6) 職場での権利確立と働きがいのある職場づくりを

性別・職種による差別、人事任用による差別、男女格差をなくし、明るく働きやすい男女共同参画社会、男女平等社会の実現をめざします。

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つくる

パソコンで仕事をする、人員不足などによる長時間過密労働など、職場環境が大きく変化するなかで、労働者の健康が知らず知らずのうちに脅かされています。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、執務時間中に本エレベーターを使わせない問題、職場スペースが狭い問題など、本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

本庁舎、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。

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、セクシュアル・ハラスメントの実態把握をするよう求めます。

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。

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。

職業病、公務災害、労災認定について、実態があれば早期に取り組みます。

(2) 区役所本庁舎に関わる労働条件の整備を

区役所本庁舎に関わる、出入管理、出勤管理、職員にエレベーター使用問題、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、「2009年本庁舎に関する改善要求書」を作成して、要求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

国民は、8月末の総選挙で「構造改革」政治にノーを明確に示し、政権が交代しました。しかし、千代田区の「構造改革」はほとんど修正されずに進められています。区当局は、未だに民設民営で区立保育所をなくす方針を改めようとしていません。しかし、保護者が「民営化になると保育の質が確保できるのか」などの不安を訴え、当局の明確な説明責任を求めており、民営化は予定どおりには進んでいません。

さらに、区当局は、「第三次の行革大綱」(22年度以降の方針)

を準備し、「官から民に」を徹底しようとしています。今後、区当局は児童館も民営化しようとしています。

こうした流れを転換させて、住民本位の政策を実行させていくことが強く求められています。

恒常的に残業のある職場では、人員不足で長時間・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、正規職員の不足でローテーションのやりくりが四苦八苦しています。

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

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放棄する民営化、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。

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。

給食調理の民間委託問題について、その安全性、偽装請負の問題などの観点から点検を求めています。

指定管理者で全面委託された新図書館の問題点を追求していきます。移管される日比谷図書館の指定管理者に反対します。また、「千代田区の図書館問題を考える会」の取り組みに参加します。

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の点検を求めます。

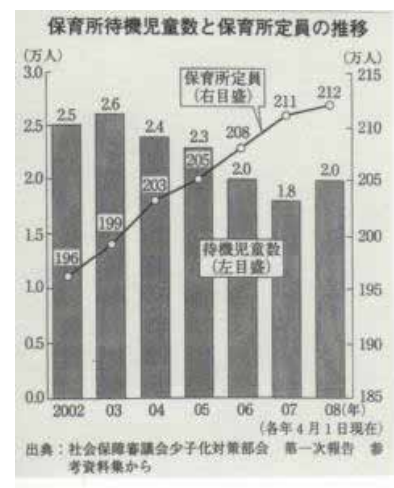
プライバシー侵害と住民監視社会につながる住基ネットや自治体の電子化の問題点を明らかにして対応します。

戸籍・住民票窓口業務、健康保険の徴収業務などについて、市場化テストの導入に反対します。

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、問題点を明らかにして対応します。

(2) 公立保育所・児童館を守る取り組み

麴町保育園、神田保育園の民営化に反対し、待機児の解消、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。



児童館・学童保育事業の廃止・民営化に反対し、父母、地域住民と連携して取り組みます。

(3) 画一的な課削減・統合の組織整備に反対

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ます。

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せん。

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、「09区予算案に対するコメント」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。また、無駄使いと批判されてきた天下祭りの中止にあたっても、その問題点を指摘してきたことから、中止を歓迎しました。

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にも明らかにすることが求められています。

(1) 区民のための区政政策を

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ます。

区民の目線に立った政策を決定するよう常に求めています。

(2) 区民のための予算編成を

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ます。

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、コスト効率至上主義を改め、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。

10 区予算案に対するコメントを発表します。

9、要求前進と業務改善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、組合員の要求を前進させる上でも重要です。今後、特別区の区域のあり方、都区の税財政制度、道州制導入の動きなども出て、特別区を巻き込む自治体の再編成も予想されます。引き続き、自治問題について、東京自治問題研究所などの協力も得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

区政政策や区予算に関わって検討を加え、職員や区民にどう影響を与えるのかなど、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。

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。

引き続き、東京自治問題研究所の協力を得ていきます。また、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

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、地方分権改革・道州制などの動きを伝えます。

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、耐震対策などの強化が求められています。また、自然災害被災者への支援や防災対策の強化が求められています。

さらに、職員が災害時にどう動くのか、災害時の労働条件は、日頃から確認しておかなければなりません。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。

職員の災害時の労働条件を明らかにさせること、学校などの耐震化、高齢者への災害時の対応等の防災対策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の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提示、職員行動マニュアルに基づく訓練を行うよう求めています。
- (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。
- (4) 初動時に態勢を確保するために職員住宅を減らさないよう求めています。

1 1、社会保障制度の大きな改善など、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。一元化による年金制度改悪など、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。新たな国民負担をさせずに、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社会保障財政をつくり出すことは可能です。

賃金が上がらない中で、社会保障制度の大きな改善を求め、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。

(1) 年金制度の抜本的改善を求める

年金記録問題を国の責任で、早期に完全に解決することを求めます。

年金制度の安易な一元化に反対し、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。

「年金制度の改善」に消費税増税で対応することに反対します。

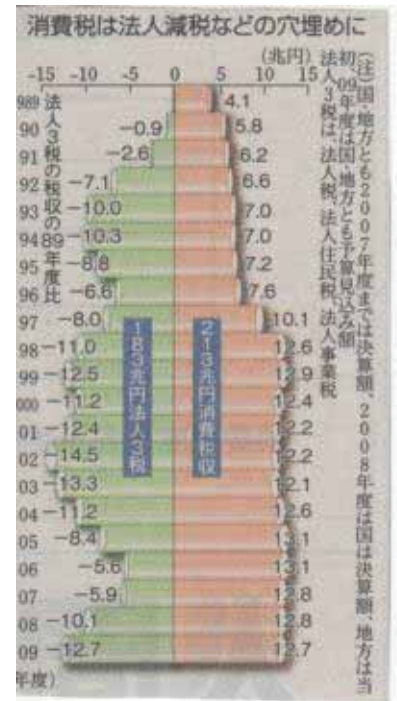
(2) 大企業優遇税制に反対する

社会保障制度充実を口実とした消費税引き上げ、大增税に反対し運動します。

大企業の優遇税制に反対し、大企業の税負担を引き上げさせ、企業の社会的責任を追及していきます。

消費税をなくす千代田の会の活動に参加します。

(3) 医療制度の抜本的な改善を求める



医師・看護師不足など、医療制度の抜本的な改善、安全・安心して医療が受けられるよう求めています。

医療制度の改悪、医療の「市場化」に反対します。

75歳以上の高齢者を差別する後期高齢者医療制度の廃止を求めます。



(4) 介護保険制度の改善を

介護保険への企業参入規制、国が責任を持つことなど、介護保険制度の抜本的な改善を求めます。

介護労働者が憲法25条で保障された生活をしていけるように、賃金の大幅引き上げを求めています。

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廃止を

障害者自立支援法の廃止を求め、障害者が尊厳を持って生きていけるよう求めています。

(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

最低賃金の大幅な引き上げで、「貧困と格差」の是正を求めます。全国一律最低賃金制度の確立を求めています。

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。

区に対して、「公契約条例」を制定するよう求めています。

(7) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める

生活保護基準の切り下げに反対し、必要な人へ適用できるよう国の責任を追及します。

(8) 民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める

憲法を踏まえた民主的な公務員制度の確立をめざします。労働基本権の全面回復を強く求めています。

(9) 教育、子どもへの公的支出

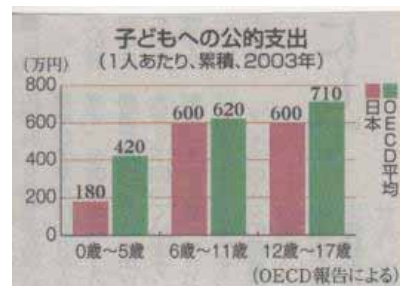
教育及び子どもへの公的支出の拡大を求めます。

(10) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

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。

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・違法派遣など、大企業の非正規雇用労働者の増大政策に反対します。

一刻も早い労働者派遣法の抜本改正を求めます。



12、国民のための政治への転換を

国民の暮らしや平和を壊してきた自民・公明政権が、国民の厳しい批判を受け、歴史的敗北を喫し、永年続いた自民党を中心とした政権は終わりにになりました。

この結果は、明らかに日本の政治が国民の声のもとに進化したものといえます。恐らくこの流れが逆戻りすることはないと考えられ、新しい時代がきたといえます。

民主党中心の政権に対して、私たちは、後期高齢者医療制度の廃止や労働者派遣法の改正などマニフェストで約束したことの早期実行を求めていくことが重要です。

また、民主党は、「財界中心」「軍事同盟中心」という旧来の政治との決別を表明しているわけではありません。旧来の政治に逆戻りすることを許さず、「国民・労働者が主人公」となる新しい日本、終焉した自公政治に代わる新しい日本の政治を展望して、地域から運動をしていくことが求められます。

区職労は、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決定、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守ります。



(1) 国政の変革を求めて

2010 参議院選挙において、「政治的中立主義」を克服し、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。

「構造改革」政治、大企業中心の政治、憲法改悪を進める政治の転換を求めています。

(2) 民主区政への転換を

環境対策、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、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ています。

民主区政を実現するために要求の一致する政党や民主団体と協力し、かつ共に自治研究活動を追及していきます。

13、地球環境を守る、食の安全確保をめざす

地球環境・温暖化対策はまったなしの状況です。

食料の自給率向上、食の安全確保は、差し迫った課題です。

地球環境の問題、食の安全の問題は、私たちのいのちに関わること、次世代に関わる重大課題となっています。

(1) 地球環境を守る取り組み

新政府による温室効果ガス排出の中期削減目標「25%以上」の実現を求めています。

環境税をつくるよう求めています。

(2) 食糧の自給率向上と食の安全確保を求める

政府の責任による食糧の安全確保を求めます。FTA（自由貿易協定）を進めることに反対します。

食料の自給率を高め、日本の農業を育成するよう求めます。

安全な食料や食品を生協などを通じて、組合員にあっせんします。

(3) 原子力問題の対応

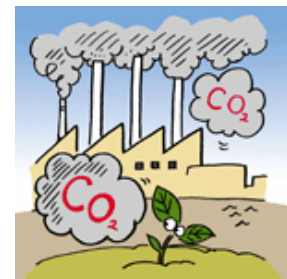
原子力発電所の総点検・検証、特に地震対策を求めます。

横須賀に配備されたアメリカの原子力空母の撤退を求めています。

14、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援

環境税とは

地球温暖化の原因となる二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスは、主として化石燃料の大量消費により発生しています。その排出につながる電気やガス、ガソリンなどに課税することでエネルギー消費を抑えようとするのが環境税（温暖化対策税や炭素税）です。すでにデンマーク、オランダ、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンなどが導入しており、日本でも導入が検討されています。税は、産業界への負担が考えられています。



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といえます。

区職労は、引き続き、要求の一致に基づいて運動を進めることを基本に運動を進めます。

- (1) 「要求」で一致するあらゆる労働者・労働組合との共同と連帯を強めます。
- (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。

、組織建設について

新規職員採用抑制、退職不補充等により組合員数が減っています。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、組合員および役員の団結強化、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強めます。

1、区職労の組織を強化する

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、2010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) 継続的にたたかう組合として「要求」を一つでも二つでも前進させること、組合の共済制度の充実などにより、「魅力ある区職労」「見える運動をつくる」づくりを、みんなでめざします。
- (2) 区職労ニュースは、組合員のニーズに応じた内容、耳寄り情報を掲載するなど改善します。
- (3) 区職労ニュース・メール配信ニュースの充実、写真ニュース新設、ネットでのブログ開設などで、組合員との日常的なつながりをつくれます。
- (4) 2010年新規採用者及び2007年以降採用者の加入を引き続き追求します。また、組織維持の観点から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引き続き行います。また、自治体に働く関連労働者の組織化を検討します。
- (6) 私たちの生活や権利に係わる課題での学習を重視します。
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。
青年層を対象にした賃金学習会を行います。
勤労者通信大学、労働学校等の受講など、役員を中心に積極的に働きかけます。この点では、区労協と連携します。
自治体学校、保育合同研究集会などに、組合員を派遣します。
春闘に係わる課題で学習会を行います。
- (7) 区職労課題の取り組みについて、意思統一や学習及び役員同士の交流を進めるために、随時、闘争委員会を開きます。
- (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、組合民主主義を徹底して区職労運営を進めます。
- (10) 区職労の団結を強める位置づけで、2010 年区職労旗開きを実施します。
- (11) 組織強化のために係長層、分会との懇談会を実施します。
- (12) 学校分会の組織再生に向けて取り組みます。
- (13) 女性部の活動再開に向けて取り組みます。
- (14) 出先、職場周りを闘争時を中心に行い、要求を聞きます。

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させるよう求めていきます。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) 組合の掲示板を本庁舎に設けるよう、引き続き求めていきます。

3、上部団体の選択問題について

- (1) 組織 = 上部団体の選択問題について、議論します。
- (2) 職場に対し産別・上部団体等の新聞など、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し、組合員同士の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、東京ドームシティでの交流会（仮称）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企画します。
- (5) 平和に関する映画など、随時映画会を行います。
- (6) 組合員の職場での交流を支援するために「区職労懇親会等助成事業」を実施します。

5、組合の共済制度など、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
組合の共済制度を充実し、組合員との繋がりおよび拡大をめざします。
自治労の組織共済、自動車共済の充実を求めます。
都区職員共済会の火災共済、医療共済、自動車共済などを取り扱い、圏充実を求めます。
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) 労金と全労済との連携について
区職労主導のもとに労働金庫と全労済と連携し、労金の財形募集等

の取り組みや全労済の火災共済等加入促進など、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や全労済に反映させます。

(8) 組合員の生活設計・ライフプランを応援する

組合員の生活設計を応援するために、退職準備（年金と退職金など）セミナー、ライフ&セカンドライフプランセミナー、ファイナンシャルプランセミナーなどを企画します。

6、区職労組織財政の検討

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、このままでの体制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。

組合費のあり方および効率的執行の検討、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・財政を総点検することが求められています。

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