

# 2011 年度区職労運動方針(2010.11.10 決定)

## 目次

千代田区職労運動の基本・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (3)

### はじめに

I、私たちを取り巻く情勢はどう動いているか・・・・・・・・・・・・・・・・ (4)

1、現政権のめざす政治について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (4)

- (1)「新成長戦略」の危険性
- (2)「ねじれ」国会における政局の不安定
- (3)現政権の権力闘争の末にあるもの
- (5)民意の反映を狭める国会議員定数削減

2、現政権のもとでの自治体の行政について・・・・・・・・・・・・・・・・ (5)

- (1)自公政権下の政策決定システムの再編と新自由主義改革
- (2)現政権がめざす統治システム
- (3)現政権の政治主導の構図
- (4)地域主権改革の意味

3、悪化する労働者・国民の暮らし・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (7)

- (1)悪化するばかりの国民の暮らし
- (2)消費税増税で財政は良くなるか？
- (3)労働者の団結こそが生活と権利を勝ち取る

4、公務員賃金の動向について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (9)

- (1)2010年春闘の結果
- (2)人事院勧告
- (3)強まる公務員人件費削減攻撃
- (4)地方確定闘争への国の介入・干渉
- (5)2010年特別区人事委員会の勧告

5、憲法と平和を守る運動の新たな動き・・・・・・・・・・・・・・・・ (10)

- (1)憲法改悪の動き
- (2)核兵器廃絶へ大きな前進
- (3)安保優先の政治は改めなくてはならない
- (4)国公法弾圧事件で無罪判決

6、切迫する地球環境問題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (11)

7、公務員制度をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (12)

- (1)労働基本権に関わる動き
- (2)人件費削減の手段としての公務員制度改革
- (3)現政権の都合による公務員制度改革

8、都区政をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (12)

9、千代田区政の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (13)

- (1)千代田区の「構造改革」路線は継続
- (2)ゼネコン任せの都市再生と建築
- (3)住民側の動き
- (4)千代田区の22年度予算と施策について

10、職場状況と職員の状態について・・・・・・・・・・・・・・・・ (16)



Ⅱ、取り組みの総括と主な課題の基本方針	(17)
1、組合員の生活と権利を守る取り組み	(17)
(1) 賃金・労働条件の改善に向けて	
(2) 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	
(3) 職場要求の前進をめざす	
(4) 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	
(5) 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	
2、憲法9条を広め、平和と民主主義を守る取り組み	(23)
(1) 憲法9条を広め、平和と民主主義を守る	
(2) 憲法学習の取り組みを進める	
3、千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守る	(23)
(1) 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	
(2) 区政政策と予算編成の民主化めざす	
(3) 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	
4、憲法で規定された基本的人権の尊重と要求前進、業務改善につながる自治研究活動	(25)
(1) 区職労自治研究活動の推進	
(2) 特別区の自治権拡充をめざして	
(3) 「基本的人権の尊重」を原点に据えた研究活動をめざして	
5、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	(26)
(1) 年金制度の抜本的改善を求める	
(2) 大企業優遇税制と消費税増税に反対	
(3) 医療制度の抜本的な改善を求める	
(4) 介護保険制度の改善を	
(5) 障がい者の福祉制度の創設を	
(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	
(7) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める	
(8) 民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める	
(9) 教育、子どもへの公的支出	
(10) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める	
6、国民のための政治への転換を	(28)
(1) 国政等の変革を求めて	
(2) 民主区政への転換を	
7、地球環境を守る、食の安全確保をめざす	(28)
(1) 地球環境を守る取り組み	
(2) 食糧の自給率向上と食の安全確保を求める	
8、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援	(29)
Ⅲ、組織建設について	(29)
1、区職労の組織を強化する	
2、組合活動の規制、介入を許さない	
3、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、組合の共済制度など、組合員の生活を支援する	
6、区職労組織財政の検討	

## 千代田区職労運動の基本

- ①正規職員削減、成果主義型人事管理、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」政策の見直しを求めます。
- ②住民の暮らし・生活を支える予算・人員を要求し、「住民全体の奉仕者」として、地域との共同をめざし、自治体労働者の役割を発揮していきます。
- ③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・職場に生かすよう運動していきます。
- ④非正規労働者の均等待遇・雇用安定を求めていきます。

### はじめに

2011年度千代田区職労運動方針は、私たちを取り巻く激動する情勢を明らかにし、課題を明確にした上で、組合員の「要求」をどのようにしたら前進させられるか、向こう一年間の運動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）や夏・秋季活動計画などで明らかにします。

労働組合は、組合員の「要求」を解決、前進させ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・方針となるようにします。



# I、私たちを取り巻く情勢はどう動いているか

## 1、現政権のめざす政治について

### (1)「新成長戦略」の危険性

政府は6月18日、「新成長戦略（『元気な日本』復活のシナリオ）」を閣議決定しました。

「新成長戦略」は、「強い経済」、「強い財政」、「強い社会保障」の実現を目標としています。

総論では、「持続可能な財政・社会保障制度」が「雇用を創出」するとともに「経済成長の礎」になるとして、「強い経済」、「強い財政」、「強い社会保障」の一体性が強調されます。

この中には、消費税率引き上げを正当化するための生活関連分野での歳出カットや、財政規律優先の社会保障制度見直しなど、自民党政権の経済、財政政策を焼き直した部分も少なくありません。

「新成長戦略」では、地域間格差の是正や地域経済の安定に資する内需型経済よりも、大企業の産業競争力（国際競争力）強化を優先しており、この点でも自民党政治と全く変わりません。

「新成長戦略」での「強い経済」は一部大企業の国際競争力強化や、アジアへの投資増にとどまり、効果が国民に還元されないことが懸念されます。「強い財政」は消費税率引き上げによる安定財源確保にはなりますが、大企業の法人税減税も予定しており、その穴埋めにしかならないことが予測されます。国の責任が明確にされない「強い社会保障」は、医療、福祉、保育などの営利化・市場化が強行される危険性があります。

また、同じく6月22日に閣議決定された「地域主権改革」では、国の行政サービス実施責任を極端に減らし、地域住民に自己責任を押し付けるものとなっています。

まさに、「構造改革」への後戻りを宣言したのが「新成長戦略」だと言わざるを得ません。

来年度予算編成でも一律1割カットを打ち出したものの、「公共事業は削減しない」など、従来の自民党政治と変わらない姿勢を取ろうとしています。

国民が「構造改革」政治に審判を下したにも関わらず、また同じ道を少し形を変えて進めようとしていることに、怒りをもって反対していくことが強く求められています。

### (2)「ねじれ」国会における政局の不安定

2010年7月11日に投開票された参議院選挙で民主党と国民新党の連立与党の参院議席数（非改選含む）が過半数割れとなり、国会は再び、衆院と参院で与野党勢力が逆転する「ねじれ現象」になり、与党の政権運営が困難な状況になり、政治の不安定化の状況が現出しました。

政府・与党は難しい国会運営を迫られているとして、菅直人首相は政策単位で野党と連携する部分連合を模索していく考えを示し、続投を決めています。しかし、民主党内の不統一さも表れており、政治の流動化が起こり得る状況になっています。

選挙結果の全体は、公約を守らない現政権に厳しい審判をくだし、自民党へのやむない一部回帰と臨時的な受け皿としてみんなの党が議席を増やしたものと思われまます。

しかし、議席を増やした自民党の比例票が増えているわけではなく、国民の意思、選択の多様さが、比例区の政党別の得票率に表れています。引き続き国民が、自民党政治に代わる新しい政治を模索している局面とみられます。それに代わるどういう政治をつくるかについて、国民は模索の過程にあると思われまます。

### (3) 現政権の権力闘争の末にあるもの

2010年9月14日、民主党の代表選挙が行なわれ、菅氏が代表となり、引き続き、首相になりました。

民主党の代表選挙は、党を二分し、国民そっちのけでの権力闘争でした。この代表選挙では、民主党がもともと異質な勢力が合体したことが表れ、今後の政局に大きな影を落としています。

また、菅氏の主張から見れば、新自由主義・構造改革政治への全面的な回帰といえ、自民党政権時代と変わらない、またそれ以上に、大企業とアメリカ優先の政治が行なわれることになると思われまます。

### (4) 現政権の現状をどうみるか

政権発足直後、国民生活の擁護に向けた部分的措置がとられました。しかし、その後の経過は自民党

との違いを打ち出すことができないでいます。

とりわけ管内閣は、日米軍事同盟重視、構造改革・新自由主義政治の強化の方向を強めています。この方向が変わらないかぎり、現政権は国民との間で基本的矛盾を抱え続けることとなります。

私たちは、私たちに関わる公務員の担うべき役割を憲法に照らして検証し、提起し、実現させていく観点が重要になります。

#### (5) 民意の反映を狭める国会議員定数削減

国会議員の定数は、この20年のあいだに衆参ともに定数が削減され、現在では、衆院480、参院242議席となっています。もともと日本の国会議員数は、人口比で比較すれば世界でも最下位クラスに属しています。

ところが、今、新党を含めたほとんどの政党は、定数削減、特に比例定数削減を掲げています。

国会議員定数削減の理由は、国会議員も「痛み」を分かち合う必要がある、ムダを削減するためなどとしています。

しかし、削減されると、国民多数、多様な声が国会から締め出され、暮らしや平和を破壊する政治が思うままに進められるようになってしまう危険性があります。

国民の多様な声が通らなくなる国会議員定数削減に対し、国民に理解してもらえる運動が求められます。また、権力者の思惑による選挙制度ではなく、多くの民意が反映するような選挙制度（比例代表制）に変えていくことが、日本の民主主義を進める上で重要です。

## 2、現政権のもとでの自治体行政について

### (1) 自公政権下の政策決定システムの再編と新自由主義改革

#### ①「官から民へ」の構造改革の推進

1) 橋本行革によって作り出された新しい政策決定システムを最も効果的に活用し、それ以前では考えられなかった規模と速度で新自由主義改革＝構造改革を推し進めたのが、小泉内閣でした。

2) 小泉内閣がとった最も効果的な手法は経済財政諮問会議の活用であり、同会議は、財界の新自由主義的要求を国家政策として決定するための文字通り司令塔の役割を果たしました。

3) 第2の司令塔としての役割を演じたのがオリックス会長宮内義彦氏を議長とする規制改革・民間解放推進会議でした。

4) この2つの会議体は一体となって、市場化テストの導入、派遣労働の規制緩和、公務員の削減などの構造改革をかつてない規模で推進するとともに、指定管理者、市場化テスト、構造改革特区など構造改革のための新たな手法を作り出しました。

5) こうして、小泉構造改革のもと、公共部門の役割は国民生活擁護から財界に利益擁護へと大きく変えられ、国民の間には、貧困と格差の拡大、年間3万人を超える自殺者、非正規雇用の急増などの危機的状態が生み出されていきました。

#### ②新自由主義改革の一環としての地方分権改革

「橋本行革と並行して進められた第一次分権改革は」

##### 1) 「官から民へ」との一体性

規制緩和・民間化を中心とする新自由主義改革と分権改革が密接不可分の関係をもって進められたということです。

##### 2) 「国と地方の役割分担」

国の役割を外交・防衛等に重点化し、福祉、労働等国民生活関連行政における国の責任をできるだけ地方に転嫁することを意味するものですが、地方もまた「官から民へ」の基本路線に枠づけられているため、結局、国民・住民の生存権・社会権を擁護する役割は、国・地方のいずれの役割からも除外されることとなります。

### (2) 現政権がめざす統治システム

### ①現政権誕生の背景

小泉構造改革に対する国民の反発がその最大の要因であったと思われます。民主党政権に託された最大の課題が、「構造改革によって生み出された様々な歪みをいかに是正しながら最終的に構造改革路線と決別するか」という点についての大きな期待がありました。

### ②政治主導・官邸主導の問題点

現政権の「政治主導・官邸主導」論は、もともと橋本行革によって打ち出された考え方をより徹底・強化しようとするものにほかなりません。その論理は、簡単にいえば、“議院内閣制のもとでは、議会の多数派が内閣を構成し、この内閣が選挙によって国民から付託された政策を推進していくというのが本来の国民主権の姿であるにもかかわらず、現実には官僚が内閣を支配しているので、この官僚支配を打破し、政治（＝国民の信任を得た議会多数派）が官僚を支配し・統制しながらマニフェストを実現していかなければならない”という議論に集約されます。ここには一面の真理が含まれていますが、同時に以下のような問題点を指摘しなければなりません。①「国民の意思が国会に正しく反映されているか」

現在の選挙制度には、小選挙区制に象徴されるように、民意と選挙結果が大きく乖離しているという基本的な問題があり、この点で、国民主権・議院内閣制の前提条件自体に重大な問題があります。

### ③「政策決定過程に国民の声が正しく反映されているか」

政策決定過程への民意の反映という現代民主主義の不可欠の要請が日本では著しく軽視されており、こうした中で選挙結果だけを民意と見ることは極めて一面的です。

### ④「省庁の存在意義が正当に評価されているか」

省庁には独自に存在意義があり、政と官を対立関係だけでとらえ、省庁を反国民的と批判することは、国民にとって省庁の存在意義を見失わせるおそれがあります。

結局、政と官の関係を正しくとらえるためには、民主党政権のような政と官を一面的に対立関係だけでとらえるのではなく、国会との関係、さらには財界との関係をも視野にいれながら、多角的・総合的な角度からの分析が必要です。

## （３）現政権の政治主導の構図

### ①「国会改革」

#### ア、衆議院比例代表性定数削減

選挙結果と民意の乖離を拡大し民主主義に逆行するものです。

イ、官僚答弁禁止など、国会による官僚統制を弱めるとともに、自衛隊の海外派兵に消極的な内閣法制局の憲法解釈を排除することをねらってとするものです。

### ②「政府部門への国会議員の進出の促進——副大臣、政務官などの増員」

これは、国会議員としての本来の役割がおろそかになるという問題があります。

### ③「官邸機能強化のための組織改革——国家戦略局、行政刷新会議の設置」

二つの組織を法律上の組織として明確に位置づける。→国会の統制がどこまで及ぶか、国民の意思がどれだけ反映できるかということが問題になります。

### ④「公務員制度改革——幹部人事の見直し、内閣人事局の設置など」

さしあたり幹部職員が対象になっていますが、人事の公正中立、身分保障など戦後の公務員制度の根幹を掘り崩すおそれがあります。

## （４）地域主権改革の意味

### ①現政権のいう「地域主権」とは何か

従来の主権概念（国家主権、国民主権、人民主権、住民主権）との関係が不明確で、すでに定着している憲法上の「地方自治の本旨」を避けて、あえて「地域主権」概念を用いる理由もはっきりしません。その内実は、自公政権下の地方分権改革をさらに徹底し、新自由主義的性格をいっそう強化するものといえます。

### ②地域主権改革の性格

#### ア、「官から民へ」、

規制緩和と民間化政策を継続・推進しようとしています。

## イ、「国と地方の役割分担」

菅、内閣は国の役割を「日米同盟を機軸」とする外交・安全保障政策、財界の成長戦略をふまえた経済財政政策に限定し、社会保障をはじめとした国民生活を擁護するための国の責任については、できるかぎり地方に移譲しようとしています。

### ③地域主権戦略大綱の策定

ア、義務付け・枠付けの見直しについての具体的措置の提起→福祉等の分野においてナショナルミニマムを確保すべき国の責任を軽減し、地方の判断と責任に転嫁するもの。

イ、「出先機関の原則廃止」→国の責任放棄につながるおそれがあるものです。

ウ、「道州制」について正式に検討の射程にはいる→財界が究極の構造改革と位置づける「道州制」の検討が急速にすすむ可能性があります。

エ、「住民による選択と責任」の提起→国の責任を放棄したまま、住民の負担を一層強化する方向が打ち出されています。

## 3、悪化する労働者・国民の暮らし



### (1) 悪化するばかりの国民の暮らし

リーマンショックに端を発した景気悪化から日本経済は立ちあがれず、労働者・国民の暮らしはますます貧困化が進んでいます。労働者の賃金は下がり続け、国家公務員の年間の一時金は43年前の水準にまで落ちてしまいました。スーパーマーケットやコンビニすらも売り上げがダウンし、店舗がなくなったりしています。政府は「エコポイント」など財界の要望に応じていますが、生活費に事欠く人には無縁のものです。

今年新たな貧困化の問題がクローズアップされています。今年6月現在の生活保護受給者は137万世帯・190万人と増加する一方ですが、生活保護水準以下の暮らしを余儀なくされている人も増加しているといわれています。親の死亡届を出さずに年金を不正受給している問題、35度以上の猛暑日が続いたのに経済的な理由で冷房機を使うことができずに熱中症で倒れる人などの事件もその一端です。雇用情勢が改善しない中、新卒の就職者が6~7割にとどまり高校や大学を出ても就職することができない若者も増えています。アルバイトや派遣労働で収入を得る事が出来ても、生活保護並のものでしかないことも珍しくありません。これでは住民税や国民健康保険料・国民年金保険料も納められなくなります。この状態が続けば無保険や無年金で困ることになるのは目に見えています。憲法25条では「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」と謳っていますが、国民の暮らしの実態はそうならないことを物語っています。

政府の統計を見ても、雇用情勢が悪化していることがわかります。今年5月の就業者数は6295万人と1年間で47万人も減っています。完全失業率も5%台で300万人以上の方が仕事につけていません。非正規労働で働く人も1800万人以上、そのうち年収200万円以下の労働者は1000万人を超えます。

### (2) 消費税増税で財政は良くなるか？

一方、国の財政赤字は増大する一方です。国と地方の単年度赤字は44.8兆円にもなり、長期債務残高は実に862兆円になるほどです。自公政権時代のように公共事業費へつぎ込むようなことは少なくなっていますが、政権交代後の民主党政権もこども手当や高速道路の無料化などのマニフェストを実行するため赤字国債を発行しさらに赤字が増えることになっています。少子高齢化で社会保障費が増えたから国の財政が苦しいのは当然という人もいますが、それだけで経済大国といわれる日本が財政破綻に追い込まれてしまうのでしょうか？消費税の増税もやむなしといいますが、増税すれば財政は良くなるのでしょうか？

大企業は景気が悪いといいながらも利益を積み上げ、内部留保は11兆円も増えています。株主配当や役員報酬を引き上げているのに労働者の賃金は下がり続け、派遣や請負などで正社員を減らした結果、人件費も少なくなっています。公務員の職場でも人件費の抑制策が続けられた結果、官公庁で働く非正規職員が増えており、半数近くが働いている職場もあります。しかし、同じ仕事をしていても賃金の大きな格差があり問題となっています。

大企業では一時は工場労働者の多くを派遣切りして切り捨ててきましたが、生産が追いつかないとなるとまた新たに期間工を募集するようになりましたが、あくまでも有期雇用で、いつ職場を追われることになるかわかりません。また、いくら経験を積んだところで給料に反映されることはなく、いつまでも低所得のままです。政府は大企業が利益を上げれば労働者にも還元されるので景気も良くなると言っていました。増えたのは内部留保ばかりで賃金が増えることはありませんでした。

製造業の多くは輸出に支えられているところもあり、為替相場で利益が大きく変わります。1ドル90円前後だった円が急激に上がり、一時は83円台になるほどの急激な円高が続けば輸出頼みの日本経済に大きな打撃を与えます。日銀の市場介入で一時急騰した相場は少し落ち着いていますが、いつまでも続くとは限りません。

大手百貨店ですら店舗を縮小せざるを得ないほど、小売業の売上は下がっています。給与所得の減少は生活必需品を買い控えさせます。そのうえ消費税増税となれば、さらに売り上げが減るのは必至です。

#### 【財政悪化の根本はどこにあるのか】

1990年に行われた日米構造協議により「公共投資計画」が作られました。日本政府がアメリカの圧力により公共工事に10年間で430兆円もの税金をつぎ込む約束をさせられました。その後、村山内閣時代には630兆円にまで膨れ上がりました。それまで年間20兆円台だった公共事業費が年間50兆円を超すようになりました。そのころから全国で巨大開発が続くようになりました。さすがにこんな事は続けることができなくなったものの、公共工事は縮小しながらも、負の遺産は全国いたるところに残されています。また、東西冷戦の終結により軍事同盟も解消されるようになり、世界では軍事費が減少してきましたが、日本では逆に増大しています。様々な名目で軍事費は増え続け、米軍への思いやり予算やグアムへの移転費用まで負担するという気前の良さです。アメリカもそれを当然の責務かのように、さらなる増額すら求めています。

#### 【消費税は社会保障に使われたのか】

1989年に導入された消費税は税率3%で始まり、1997年には5%に引き上げられます。導入や引き上げの理由は社会保障費の確保、高齢化社会のために必要と言っていました。この間に介護保険の導入や健保の自己負担も1割から3割に増大しています。とどめをさすように後期高齢者医療制度の導入で高齢者の怒りが爆発するまでになりました。税収面で見ると消費税で増えた税収額に匹敵するほど減ったものがあります。それは法人税です。景気悪化で企業の納める分が減っただけでなく、この間に税率が大幅に引き下げられているのです。その恩恵を得た大企業はその利益を労働者でなく役員報酬や株主配当に回し、内部留保をため込んでいるのです。

### (3) 労働者の団結こそが生活と権利を勝ち取る

憲法では国民の生存権を守ることを政府に義務付けていますが、戦後60年以上の自民党を中心とした政府は財界言いなりの政治を続けてきました。「過労死」が国際語になるほどの異常な長時間過密労働、残業代を出さないための「名ばかり管理職」、そして低賃金労働者を増大させた「派遣労働の自由化」など、労働者の権利よりも大企業の利益を政府が守ってきたものです。当然、労働者の反撃はあったものの、大きな力にはなりませんでした。かつては春闘で大幅な賃上げを獲得したり、育児休業など女性の権利も拡大しました。しかし、今では労働者の団結は大きく乱され、派遣法改正などでは連合の役員が「労働者代表」として参加していながら、悪法の成立に手を貸すというありさまです。

こうした中で、正規労働者でないからと労働組合に組織されていなかった派遣労働者たちが立ち上がり賃上げや正規雇用化などを勝ち取っています。ここ数年続いた生活保護水準にも満たない最賃水準を



大幅に引き上げるように求めるたたかいでもまだ不十分ですが、引き上げ幅は拡大しています。

雇用や生活では様々な不安はありますが、要求に基づく労働者の団結こそが労働者の権利を守ることに不可欠であることを示しています。

#### 4、公務員賃金の動向について

##### (1) 2010年春闘の結果

「変化をチャンスに、貧困格差の解消、内需拡大・雇用確保」を掲げて、2010年春闘が闘われました。昨年夏の政権交代によって、大きな期待が生まれたにもかかわらず、民主党政権・管内閣は公約を投げ捨て、かつての自民党政権が取ってきた構造改革路線の推進に転換してきました。そのこともあって、月額1万円以上・時給100円以上（国民春闘共闘）を掲げた春闘の結果は、1.89%(5771円)で前年比0.05ポイント減（国民春闘共闘）に留まり、掲げたスローガンには遠く及ばない結果となりました。

なお、連合集計では、前年と同じ賃上げ率1.67%、経団連（大手企業）の集計では、1.86%と昨年よりわずかにプラスとなっています。2010年春闘は、全体的には、昨年並みを確保しています。

##### (2) 人事院勧告

8月10日人事院は2010年の給与勧告を行いました。それによれば月例給で757円(0.19%)、一時金で0.20月分の官民格差があるとして、月例給・一時金の引き下げを行い、とりわけ55歳以上について半分、40歳代以上について残りの引き下げを行うとしています。また、65歳定年制の実現に向けて諸制度の見直しをも示唆しています。これまでの俸給全体でマイナス改訂を行う手法から、一定の年齢層に絞って意図的に引き下げようというものであり危険です。

##### (3) 強まる公務員人件費削減攻撃

マスコミなどは、現政権に対し「公務員人件費2割削減の約束守れ」、「勧告について、この程度の削減で国民の理解は得られるだろうか。政府は勧告の完全実施にこだわらず慎重に検討すべき」として、公務員人件費削減を求めています。

現政権の中では、公約の実現に向けて勧告以上に人件費を削減すべきとの意見が強まっています。

民主党の代表選挙でも、菅首相は、明確に勧告以上の削減を目指すと主張しており、政治的な賃下げが目論まれています。

##### (4) 地方確定闘争への国の介入・干渉

8月24日に、総務省、全国人事委員会事務局長会議が開かれました。そこでは、国の取り扱いを基本に、国との均衡を強調し対応するよう、地方の実情を無視し、圧力をかけています。

こうした状況があるから、一時金や地域手当などが国と同じになっていると考えられます。

##### (5) 2010年特別区人事委員会の勧告

10月12日、特別区人事委員会は、区職員の賃金等に関して勧告・報告を行いました。

国・人事院、大都市が軒並みマイナス勧告となったのと同様、特別区も給与、一時金ともにマイナスとなりました。

給与は、国・人事院の引き下げ率0.19%より大きい0.30%で1259円の引き下げとなりました。既に支給されている（及び予定）引き下げ分等（4月から12月分）については、3月の年度末手当で措置（所用の調整）するとしています。給料表の引き下げ改定の予定は、2011年1月1日となります。55歳以上の職員に対する更なる削減は許しませんでした。

給与カーブについては、フラット化し、若年層の引き下げ幅を緩和するとしています。

一時金は、0.2月削減で、昨年を引き続く大きな削減幅となり、史上はじめて4ヶ月を下回りました。年間支給率は、3.95月となります。削減については、期末手当で0.2月を措置するとしています。

職員の年間平均給与は、25歳係員で約1万3千円、40歳係長で約11万8千円、平均では約10万8千円の減少となり、職員の生活への影響は必至です。

特別区にそぐわない地域手当は、1%引き上げて18%にします。18%は地域手当の最高支給率です。それに伴って、給料表月額が引き下げられます。これによって自動的に、退職金や年金給付額がまた、引き下がることになり、大きな問題です。

今後、11月中旬を山場に、区長会に対し、賃金水準問題や自動的に退職手当等が減少する問題など、10賃金確定交渉で解決を求めていくことになります。また、現政権が勧告以上の給与引き下げを狙っていることから、引き続き、そうさせないよう反対して取り組んでいくことが重要です。

## 5、憲法と平和をめぐる情勢とたたかい



### (1) 憲法改悪の動き

自公政権時代に強行採決により成立した「国民投票法」(改憲手続き法)が5月に施行となりましたが、国会内では何も進展がありません。しかし、改憲派はこれを機に準備を進めています。少なくない国会議員が改憲派であり、改憲のための大連合には警戒が必要です。全国で7000を超す「九条の会」が作られ、平和憲法を守る役割を果たしてきました。引き続き憲法を守るたたかい、そして憲法をくらしに生かす運動を続けていく必要があります。

### (2) 核兵器廃絶へ大きな前進

核兵器廃絶では大きな動きが起きています。5月にニューヨークで行われた核拡散防止条約(NPT)再検討会議では核保有国に対して核廃絶の実行を迫りました。日本からもこの会議に合わせて取り組まれた行動に被爆者や原水協などの諸団体の代表がこれまで集めた700万近い署名を持って終結しました。日本政府代表が会議で十分な働きをしなかったのとは対照的にこれらの市民運動は会議の成功に大きな影響を与えています。8月の平和式典には国連事務総長や米駐日大使が参加するなどいまでない動きもありました。原水禁大会には広島・長崎の両市長が参加したり、国連事務総長からメッセージが寄せられるなど運動が大きな広がりを見せています。区職労では69行動などの署名戦宣伝に参加してきましたが、ここ数年原水禁大会への参加が途絶えています。実際にこうした大会にも参加して運動の広がりも実感して活動する必要があります。

### (3) 安保優先の政治は改めなくてはならない

昨年8月の総選挙では大きな国民の期待を受けて成立した民主党・鳩山内閣でしたが、「少なくとも県外」と言ってきた沖縄の普天間基地移設問題ですが、民意よりも日米合意を優先して辺野古移設を強行するなど、国民の大きな失望に変わってしまいました。

沖縄では基地容認だった人も基地反対に変わってきました。その背景には一向に進まない基地の整理縮小と米兵による犯罪・事故・事件の増大にあります。そしてその根本にある「日米安保条約」の必要性についても疑問を持つ人も増えてきました。沖縄の世論調査では7割が安保は必要ないという調査結果もあります。

改定から50年がたつ「日米安保条約」ですが、東西冷戦も終結して20年以上が過ぎ、その内容は大きく変質しています。国際貢献の名による自衛他の海外派兵を拡大するばかりです。沖縄の基地負担軽減を理由に、米軍の演習場は全国各地に広がっています。原子力空母も横須賀を母港とし、座間に米軍司令本部が置かれて自衛隊が一体となって米軍の軍事戦略に組み込まれていようとしています。

中国や北朝鮮の脅威を理由に、軍備拡大を主張する人もありますが、米軍と自衛隊の「軍事力」は他国にとって脅威に他ならないものです。世界的にみれば軍事同盟は縮小傾向にあり、圧倒的多数の国々は軍事同盟には参加していません。それなのに日本は必要もない思いやり予算など国民の血税を米軍の軍事戦略に注ぎ込んでいるのです。その額は他の同盟諸国の合計を大幅に上回っています。国民の暮らしに必要な予算すら平気で切り捨てる「事業仕訳」でもその対象にすらなりません。9月に行われた第19回千代田平和集会では安保が平和だけでなく、日本経済に重大な障害となってきたことが指摘されました。安保が必要という人も現実を知れば変わらざるを得ません、安保を見直す運動の強化が求められます。

#### (4) 国公法弾圧事件で無罪判決

社会保険庁(当時)の職員が休日に政党のビラを配布したことが国家公務員法違反として起訴された事件で3月に東京高裁で無罪判決が出されました。そもそも国家公務員だからといって政治活動を一切禁じてしまうのは人権侵害であると世界的に批判を浴びているものであり、犯罪とすること自体が誤りなのですが、東京地裁では有罪判決でした。現在、世田谷でも起きた同様の事件とともに最高裁に審理の場が移っています。この間、千代田春闘とともに無罪判決を求める運動と合わせて、公務員の政治活動の自由を求めて人事院規則の改正なども求めて闘ってきました。引き続き運動を強化していきます。

今年はいん罪事件も大きくクローズアップされました。栃木・女児殺人で犯人とされた菅谷さんはDNA鑑定の結果、18年ぶりに無実が証明され自由を勝ち取りました。また、43年前の強盗殺人事件で収監されていた布川事件の2被告も犯人でないという証言もあり、無実であることが明らかになっています。郵便料金の不正事件でも当時の局長が無実であった証拠を検察官が改ざんしたことが発覚するなど、警察・検察への不信感が高まっています。密室の取り調べで調書を作成し、証拠も自分たちに有利なものだけ採用して犯人を仕立てあげるような手法で犯罪者とされてはたまったものではありません。裁判員制度が始まって一年以上が経過していますが、公正な裁判とするにはこのようなえん罪を作る構図を改めさせる運動を進めていかななくてはなりません。

#### 6、切迫する地球環境問題

観測史上の記録を次々と塗り替えた今夏の猛暑やゲリラ的な集中豪雨などの異常気象は、私たちに地球環境の変化を強く感じさせました。世界的には干ばつや水害など地球温暖化が要因とされる多くの被害が報道されています。

地球温暖化への危惧の高まりが強まる一方で、その対策は遅々とした感が否めません。昨年12月にデンマークで開催された国連気候変動枠組条約第15回締約国会議(COP15)では、2012年に期限切れとなる京都議定書を引き継ぐ国際的な枠組み(ポスト京都)が議論されましたが、拘束力のある合意には至りませんでした。

今年11月にメキシコで開催されるCOP16に注目が集まっていますが、温暖化対策をめぐって京都議定書に代わる新たな枠組みを作り、温室効果ガスのすべての主要な排出国が、削減の義務を負うべきだとする先進国と、現在の京都議定書を継続し、先進国の新たな削減目標をまずは決めるべきだなどとする発展途上国との主張は平行線をたどっており、会議で包括的な拘束力のある合意に到達できない可能性があるという危惧の声があがっています。

日本政府は昨年9月の気候変動首脳会合で鳩山首相が、2020年までに温室効果ガスを25%削減(1990年比)すると公約したものの、産業界からの強い要望に押されてトーンダウンした形になっています。

6月に廃案になった地球温暖化対策基本法案では途上国を含むすべての主要国が意欲的な目標を示すことを条件にするという後ろ向きの姿勢を示したものとなりました。

また政府のすすめるエネルギー政策では、世界で急増するエネルギー需要、台頭する資源ナショナリズムの中で、持続可能な社会をつくる柱として、原子力と自然エネルギーを掲げており、官民をあげて原発輸出をめざす最近の動きを危惧する声もあがっています。

今こそ国が先頭に立ち、温室効果ガスの排出量を減らしながら発展する経済社会への転換を図ること、自然エネルギーの活用を大幅に拡大するとともに、森林伐採などの自然破壊を厳しく監視していくことなどが求められています。

また、本年10月12日からは、生物多様性条約第10回締約国会議が名古屋で開かれています。地球温暖化が希少生物を絶滅の危機に追い込んでいるという深刻な事態が拡大しています。

千代田区は2008年1月より「千代田区地球温暖化対策条例」を施行し、2009年1月23日低炭素社会への転換を進めるために先進的な地球温暖化対策に取り組む都市として国から「環境モデル都市」に選定されました。

地球環境問題はまさに待ったなしとなっており、私たちの未来に関わる重要な問題として区職労としても取り組んでいくことが重要となっています。

## 7、公務員制度を巡る状況

### (1) 労働基本権に関わる動き

政府は来年の通常国会に公務員の労働基本権に関わる関連法案提出の意向を明らかにしています。労働基本権は、労働者が団結し、使用者と交渉し、さらに必要ならストライキなどの団体行動を取る権利です。民間労働者には当たり前の権利ですが、日本では戦後、公務員労働者に対してこの権利が制約されてきました。

そのことが、公務員賃金を抑え、民間労働者の賃金上昇を抑える役割も果たして来ました。

日本の労働組合は2002年、ILOに提訴し、ILOは同年11月の勧告以来、何度も日本政府に勧告を出していますが、これまでずっと無視されてきました。

ストなどの争議権まで「回復」できるかは微妙ですが、団体交渉権・協約締結権は当然といわれています。公務労組にとっては長年の悲願です。

しかし、今回の労働基本権回復は毒饅頭ともいえ、政府は権利の回復と引き換えに賃下げを合法化しようとしており、極めて危険なものとなっています。

現政権は、選挙時のマニフェストで国家公務員の人件費を2割削減することをうたい、実行に移そうとしており、地方公務員にも大きな影響を与えます。

ところが、政府は、人事院を無視して勝手に国家公務員の賃下げはできません。

この人事院の「権限」をなんとか弱めたい、なくしたいということが、政府のもくろみです。労働基本権を付与すれば、もう人事院はいらなくなります。政府と労働組合が交渉すればいいわけで、政府は交渉を通じた賃下げに自信を持っているのです。

こうした政府の思惑がありますが、労働基本権の回復に向けて、スト権を含め、本当に労使が対等の立場で話し合える仕組みとなるよう求めていくことが必要です。そして、基本権に対する国民理解がなにより大事といえます。

### (2) 人件費削減の手段としての公務員制度改革

みんなの党などは、現政権に対し、どうやって国家公務員の人件費2割削減をするのか迫り、「早く生首が切れるように法改正を」と公務員制度の改悪を求めています。

### (3) 現政権の都合による公務員制度改革

現政権の公務員制度改革は、内閣総理大臣が部長以上の幹部職員の適格性審査を行なうなど、幹部職員人事の内閣一元化をねらうものとなっています。成績主義、人事の公正・中立、身分保障など、現行の公務員制度の根幹を変える恐れが出ています。

## 8、都区政をめぐる状況

石原都政も3期目も終盤を迎え、問題が続出しています。

オリンピック招致の失敗や、築地市場の移転に対し予定地から環境基準を大幅に超えるベンゼンなどの有害物質が検出されたにもかかわらず浄化実験に関する不都合なデータ開示を渋るなどの強引な運営が批判を浴び、さらに東京都の出資した1,000億円をもとに、資本金1,184億円で、設立された新東京銀行が開業から3年間で1,016億円にのぼる累積損失で経営破たん陥りました。

昨年の都議会議員選挙では、「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」などの公約を掲げた民主党が第1党になるなどの変化によって、石原都政は今までのような強引な都政運営ができない状況が続いています。

2009年11月に行われた東京都の都民生活に関する世論調査では、暮らしに余裕がないと答えた人が6割近くにのぼり、都政への要望で医療・衛生対策と答えた人が前年より12ポイント増えて55パーセントになったと発表されました。

昨年3月に都議会が、周産期医療の医師不足やNICU(新生児集中治療室)の病床不足が社会問題となっている中で、八王子、清瀬、梅ヶ丘の小児病院を閉院し、現在の府中病院の隣に新設する「小児医療センター」に統合する都立3小児病院の廃止条例案を可決したことへの反映ともいえます。

しかし、東京都は平成23年度予算においても都政リストラの手法をより強化し、職員定数については削減を図るとする一方で三環状道路や骨格新線道路の整備、空港・港湾機能の強化等について必要な経費を要求するとしています。

来年4月は都知事選挙が行われますが、都政の都民本位への転換の機会としてとりくむことが求められています。

特別区では法人住民税や特別区税等の落ち込みにより、かつて無いほどの大幅な税収減が見込まれる厳しい状況が続いています。

このような中で2010年1月1日現在の23区の人員状況は62,104人で、前年比で1,041人の減少となっており、昨年より減少幅は縮小したものの、各区では引き続き指定管理者制度等を活用した合理化計画が策定され、人員削減が続いています。

## 9、千代田区政の状況

### (1) 千代田区の「構造改革」路線は継続

区当局は、千代田区の「構造改革」方針に基づき、区立麴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画策しています。また、淡路町再開発に乗じて神田保育園も民営化を検討しています。

保育園、児童館の民営化提案はその事業からの撤退であり、本来、公共が担う仕事を放棄するものといえます。

区当局は、正規職員による新規採用を回復させてきましたが、抑制された年度の回復は、未だにされていません。

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、精神疾患で病気休暇・休職者も少なくならず出ており、個人の責任としない組織的な対策が求められています。

当局はその指摘に対し、正規職員を増やすのではなく派遣や非常勤、業務の委託化など、非正規雇用職員で対応してきています。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」を拡大しており、労働の劣化を進めているといえます。

ワーキングプアー解消については、公契約条例の制定により、委託業者への賃金・労働条件の義務付けが求められます。

区職労は、「官から民へ」の「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し、住民サービスが大きく後退すると指摘しています。また、委託しても最終的な責任は区が取らなければならない状況から、区の職員の中でも直営にもどしたほうがよい業務もあるとの指摘が出ています。

千代田区でも①給食調理の偽装請負の疑惑問題、②撤去自転車の返還業務の委託では、担当する人がコロコロ変わる、かつ、返還手数料を着服し消えるという事件、④ふじみ児童館では、委託されておやつが減ったなどの問題が起きています。こうした区の実例やコムスの撤退、富士見市のプール死亡事件、指定管理者で委託した浜松青少年の家の死亡事件などの教訓を区は、改めて検討すべきです。

宿直・防災宿直の委託化・非常勤化の提案、総合窓口の一部委託検討がされていますが、違法な業務請負等になる可能性もあり、提案・検討の見直しが求められます。

区長は、福祉などのサービスについて、一定の改善を行ない、そのことが区民には一部評価されている実情もありますが、現在は議会の支持基盤をもたない状況になっており、強引に施策を進めることは難しい状況になっています。「構造改革」推進の勢いが弱まっているとはいえ、相変わらず、トップダウンの政治手法が取られ、職員が四苦八苦している状況です。

区職労は、①住民こそ主人公である、②当該労働者が住民と連帯、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、「官から民へ」、「自治体構造改革」、「業務の民

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、住民の暮らしを守っていくことであると確信し、運動していくことが求められています。

## (2) 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等が悪化しています。今では、千代田区に30年以上住んでいる住民は、約3割に減少し、新住民が増えています。

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、ゼネコン任せで、野放しにしている状況があります。ビルの空室化も進んでおり、オーナーへの負担も増えています。

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、地球環境問題として、地域でどう対応すべきか、真剣な議論が求められます。

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「緩和から社会的規制へ」の政策を打ち出すことが強く求められます。

また、旧庁舎跡地など、未活用の区の資産が27箇所もあり、区民要望の高い高齢者福祉などに活用することが求められます。

## (3) 住民側の動き

経済不況が続く中、所得が減る中で、住民の医療、介護、年金などに対し、将来不安が出され、これ以上の負担増は、生活破壊になると言われています。

また、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、プライバシー問題など、居住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。

## (4) 千代田区の22年度予算と施策について

### ①千代田区22年度予算の問題点

千代田区の2010年度予算は、一般会計で、444億3千万円、前年度対比で41億32百万円、8.5%の減となっており、5年ぶりのマイナス予算となっています。

経常収支比率は、特別区民税の減などにより90.5%、昨年度より11.1ポイントアップしています。

21年度決算では、約35億円の黒字となっており、予算を余しています。

22年度予算では、

1) 図書館運営費について、その指定管理料は、3億7548万円で、21年度予算より2389万円は、多くなっている。蔵書に対する不満、利用者を指定管理者が選別し始めている、有料化を前提に運営、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る。

2) 地域コミュニティ活性化事業は、各町会のイベント事業として毎年続けられているが、使用目的がかなりあいまいで税金の使い方には問題があるとの指摘がある。今年度予算は、3235万円である。発足時からの支出総額は、何と3億1059万円になる。区民の目線に立って、江戸天下祭りと同様に、地域コミュニティ活性化事業の見直しを検討すべきと考える。

3) コールセンター委託で昨年度5260万円が計上されていたが、今回、予算説明書には記載がない。あるのは、総合窓口の運営として、9843万円計上である。調べてみるとサービスマネージャー業務委託料は3898万円、コールセンター運営業務委託料は4869万円となっている。業務委託料が昨年と比べて下がっているものの、コールセンターは職員が変わっており、経験不足で、各課からの苦情は相変わらず多い。区民サービス上の問題もあるので、改善が求められる。

4) 市街地再開発事業の22年度予算は、8億6100万円と10億円をきった。そのうち、区の一般財源支出は約3億7000万円で、残りは国と都の補助金である。昨年の区補助金16億円から4分の1になってはいるが、多い支出といえる。

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る。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る。

5) は、区立保育園よりは人員配置や設備的に劣る認証保育所を待機地対策として積極的に誘致している。認証保育所補助は22年度予算で、3億0107万円である。この中で、保護者の認証保育への誘導策ということで、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る。

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実際の声が出ている。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る。

区立保育園4園(定員374人)での管理運営費は、22年度予算で1億8856万円である。認証保育所補助金は7か所、定員228人で3億0107万円である。これが、区立保育園運営にまわったら、受入数も増やせて質のよい保育が可能であろう。

また、緊急保育施設補助金として、新たに1億1143万円計上している。これは、旧今川中学校施設を改修し、時限的(22年度から3年)に0から2歳児の保育需要に対応するとしている。認証保育所と同様の対応を行うとしている。

こうした一時しのぎの対応でよいのか、次世代育成の観点からすると問題ではないだろうか。

6) 今年も人材派遣委託として、4億6593万円計上している。財政難ではないにも関わらず、正規職員を確保せずに、派遣職員でワークライフバランスの確保、休職者等の対応をするのは、筋道が違っていると指摘せざるを得ない。また、派遣職員の低賃金に依拠していくことの問題性を指摘したい。同一労働同一賃金を真剣に考えるべきである。派遣職員の導入は、法律上、3年以上同じ職場・業務に派遣を受け入れた場合、人が変わっても区に雇用義務が生じる原則を踏まえるべきである。また、専門26業種といわれるものが期間制限はないが、専門性の疑わしいものには適用しないよう要求する。また、保育園、児童館については、派遣職員が頻繁に変わるなど、運営上好ましくないとして正規にもどすよう要求している。

などの問題点があります。

## ②行財政効率化の問題点について

1) 行財政効率化について、22年度予算では10億7542万円の減としています。総人件費・2億5581万円の減や事務事業の見直し・5億1103万円などによるものです。職員数の削減では、22年度新規採用34人があったため、7人となっています。しかし、保育園、児童館、学校、本庁職場などの現場では、新規採用が抑制されてきたため正規職員の不足で大変な思いをしています。今、非正規雇用の増大で格差社会がいられていますが、自治体が率先して非正規雇用を増やし、ワーキングプアをつくっている現状は、区民にも職員にも無責任な行政執行と言えます。

2) 平成13年4月1日の全体の職員数は1362人、22年4月1日では1071人となり、石川区長就任以来、291人の減となっています。このひずみは、保育園や児童館など多くの職場で表れ、仕事量などの増で、職員にメタルヘルス不全など、健康面への影響をもたらすものとなっています。まだ、退職見合いの採用には至っていません。業務量に見合った適正な職員配置が強く望まれています。

メンタルヘルス不全の影響は、自治体運営にとって大きな損失と考え、対応を取ることが求められます。

## ③財政運営の問題点

### 1) 人件費比率について

22年度の人件費比率は、昨年度より上昇見込みで29.2%になります。増加の理由は、退職金の増や投資的経費の減によります。

区は、人件費比率を25%程度とすることを条例で定めていますが、果たして25%が妥当なのか科学的な根拠は示されていません。25%に制約されず、業務量と職場の状況による適正な人員配置が求められます。

### 2) 基金について

22年度末の基金総額の見込みでの合計は、625億3百万円となります。これは、区の年間予算を大幅に超える額です。

千代田区でも貧困と格差が確実に広がっています。中小企業や低所得者、高齢者対策、雇用対策、住宅対策などに、積極的に活用すべきと考えます。

## 10、職場状況と職員の状態について

### 11 生活実態・要求アンケート結果から

(1) 通勤時間が90分を越える人が36名います。30分未満の人と比較すると1日に通勤時間だけで2時間余計に使っていることとなります。年間にとすると400時間を越える時間が通勤だけで消えていくこととなります。これは個人の損失だけでなく、大きな社会的損失でもあります。

(2) 家計の状況では、半数近くが常に家計のことを心配しなければならぬ状態にあるといえます。一時金や基本給の引き下げ等によって、「お小遣いが減った」が半数を超えており、経費がかさむものでは「住宅ローン」「税金」「育児・教育費」「食費」「医療費」となっています。家計で抑制しているものでは「趣味の費用」「衣服費」「小遣い」「食費」「交際費」となっています。比較的恵まれているという公務員の中にも家計を意識し、「抑制しなければ」という力が働き、消費を冷え込ませる作用が増大しているといえます。

(3) 有給休暇の取得日数では、全体平均13.5日となっていますが、職場別で見ると、保育園では6.6日、児童館では9.2日となっています。また、非常勤職員は平均4.5日しか有給休暇を取得していません。

(4) 健康状態では、60%近くが「現在治療中または通院中である」「健康に不安がある」と答えており、極めて組織としての健全性からは問題があるといえます。

メンタルヘルスに関しては40%を越える人が「過去に害してことがある」「現在害している」と答えており、精神的・肉体的に追い込まれた状況に置かれているといえます。



(5) 賃金引上げ要求額では常勤職員32,889円、非常勤職員28,583円となっており、必要な賃金と実態の乖離が大きくなっています。このことは将来に対する不安感・閉塞感を増大させ、個人消費を冷え込ませる理由にもなっています。

今回初めて実施した項目で、「賃上げ要求以外に実施してほしい要求は何ですか」という質問では、「老後の心配のない年金制度の確立」「所得税・住民税の減税」「地域手当の基本給への繰り入れ」が上位3つとなっています。また、非常勤職員では「報酬額を毎年引き上げること」「更新について雇用を保障すること」「雇用期間を5年以上とすること」「一時金を支給すること」が上位となっており、常勤職員との違いがそのまま要求に反映されています。

(6) 超過勤務に関しては、昨年度800時間を越えた人が1名います。また、不払いがあった人37名は平均約58時間分「ただ働き」しており、約22万円になります。最高は250時間、約94万円になります。また、非常勤職員の場合、超過勤務そのものが対象外となっているため、約900時間の超過勤務全てが不払いとなっています。これは大きな問題です。

(7) 新規採用を抑制してきたことや、行政需要の増大によって業務量が増えているにも関わらず必要な人員配置がされていないため、「職員不足で大変」でも「大変だが現状でやっている」が73%にもなります。

(8) 人事異動や昇任選考では、「客観的に行なわれていると思う」が10%前後しかなく、多くは疑問や不透明感をもち、そもそも「よくわからない」というブラックボックスになっていると感じています。この間、人事考課制度や査定昇給制度などを組合の意見を十分取り入れる時間を削って導入した経緯や、民間では様々な問題点が指摘されているにもかかわらず見直しがされていません。また、自己申告制度についても積極的評価は26%で全体の約1/4にすぎません。

(9) セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けた体験については、「以前にある」「今受けている」合計で59名もいます。非常勤職員では5名と少ないように見えますが、実態把握と個別の対策が早急に必要です。

(10) パワー・ハラスメント（上司又は同僚の嫌がらせ）についても51名（14%）が「今の職場にある」と感じています。この比率は非常勤職員（13%）でも変わりません。また、「以前に受けていた」「今受けている」という個人の認識では、それぞれ、96名と13名います。非常勤ではそれぞれ15名と1名います。

この問題は制度自体が検討段階でストップしており、早急に軌道にのせることと、実態把握と対応を進める必要があります。



最後に、比較的余裕のあると言われてきた公務職場でも雇用形態の別に関係なく、経済的、精神的に余裕がなくなっており、まさに「出口の見えないトンネル」に入っている状態といえます。そして、そのことは、「全体の奉仕者として」良好な労働力を提供し、再生産していくという役割が担えない状態にあるともいえます。

## Ⅱ、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) 賃金・労働条件の改善に向けて

#### ① 給料表の改善、一時金削減の圧縮・改善、定年後の安定した働き方など求めて取り組む 2010 年賃金確定闘争

2010 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、①給与水準の引き上げ、②現業給与水準の回復、給料表号給の増設、③一時金の支給率引き下げの圧縮・加算措置の改善、④地域手当の本給繰り入れ、⑤超過勤務の縮減、⑥定年延長問題の解決などを掲げて、特区連に団結して取り組みます。

#### ②「貧困と格差」の是正、「大企業中心社会の是正・大企業の社会的責任を果たさせる」、社会保障の改善等をめざす 2011 年春闘

1) 「大企業中心社会の是正・大企業の社会的責任を果たさせる」、「莫大な内部留保の還元」、「賃金引上げで、内需拡大、景気回復に影響させること」、「最低賃金の改善」、「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 2011 年春闘に積極的に、地域で参加します。

2) 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。

3) 失業給付期間の延長等の雇用保険制度の改正などの雇用のセーフティネットの再生を求めます。

4) 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。

5) 2011 年メーデー「5 月 1 日（日）」の成功に向けて、参加組織を強化して取り組みます。

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

7) 千代田春闘共闘会議と共同して「1 1 春闘討論集会」を 1 月下旬に開催します。

#### ③「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 2011 年賃金闘争

1) 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」、「賃金制度の国準拠」に反対します。また、勧告制度に反して年齢をしぼった給料表額引き下げに反対します。

2) 「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。

さらに、定年制問題にからんだ支給水準等の改悪に反対します。

3) 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

- 1) 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。特に、退勤時間の管理については、ICカードまたはパソコンのシャットダウン時間で行なうよう求めます。
- 2) 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。
- 3) 賃金不払い残業に関する通達等、不払い残業問題の学習・宣伝を行います。
- 4) 時間外勤務手当の確信犯的な不払いについて、裁判に訴えることも検討します。
- 5) 人員の適切な配置等により、長時間過密労働を職場からなくす取り組みを進めます。
- 6) 36協定を締結し、超勤規制を行ないます。

#### 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

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 主任主事及び技能主任選考の昇任率の確保や技能長選考制度の改善に取り組みます。
- 6) 主任主事及び係長選考の長期制度の形骸化を止めさせ、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。

- 1) 雇用の安定と均等待遇を強く求めていきます。
- 2) 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。
- 3) 最低賃金の引き上げと連動させ、臨時職員の賃金単価の改善をめざします。
- 4) 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

- 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ていきます。
- 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) 退職補充されていない学校用務、土木事務所など現業職の正規補充を求めていきます。
- 4) 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、研修などの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、正規又は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

- 1) 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。

- 2) 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。
- 3) 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ます。
- 4) 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。
- 5) 定年延長問題については、特別区に見合った解決を図るよう、十分な協議を求めます。

#### 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善をさせず、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

- 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、従事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。

#### ⑫ 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・健康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。

#### ⑬ 職員の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。

- 1) 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。
- 2) 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ます。

#### (2) 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

新たに週 35 時間労働を展望し、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、子の看護休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業制度の改善、短期の介護休暇の新設を行ないました。

そうしたなかで、区当局は、労基法の改正をたてに、年休の時間単位の取得を制限しようとして提案してきましたが、子育て中の職員などが大変困るということで、区職労が反対し、そのままになっています。引き続き、改善に反対していきます。

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。

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

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) 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点検し、当局に対応を求めていきます。
- 5) 有給休暇など休暇の取得促進の具体化と 4 連休・3 連休取得のための条件整備と取得を強制しないことを当局に求めていきます。
- 6) 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。特に、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。

## 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。しかし、安易で不合理、費用対効果が薄い、非効率な開庁時間の延長には反対します。なお、開庁時間延長については、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。
- 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

賃金水準や賃金制度改善などと併せて、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。

- 1) 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。
- 2) 「仕事と生活の両立支援」の拡充のために、育児休業の改善、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。
- 3) 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。
- 4) 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。

### （3）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、「新自由主義・構造改革」により生活が悪化し、年金など将来不安が増しています。

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。また、長引く、公務員攻撃のために、要求をだすことが抑えられています。

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。「公共の仕事を担当

うのは公務員である」、「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、①短期の介護休暇新設等休暇制度での改善、②人員配置について、退職数に近い新規を採用させたこと、③カフェテリアプランの一部制度改善などの前進がありました。

こうした到達点にたつて、2011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 2011年度職場要求の前進めざして

「2011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）」の回答を2010年内の団体交渉で求め、要求の前進をめざします。

### ② 2012年度職場要求を集約する

1) 2012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（2011年7月、8月）を取り組みます。

2) 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。

### （4）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・査定賃金制度の強化には反対しています。今、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

1) 人事考課制度について、「民間では破綻状況にある」など、その問題点を明らかにし、改善を求め、かつ強化に反対していきます。

2) 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。

3) 「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

1) 「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。

2) 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

区に知られないよう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 職員研修の充実を

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、職員の声を聞き、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、積極的に取り入れるよう要望していきます。

### ⑤ 自治体のIT化による労働の変化に対応を

1) 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、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

1) 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。

2) 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。

## (5) 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階に配置した影響などによりエレベーターがなかなか来ない問題、執務時間中に本庁舎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

1) 人員減、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、セクシュアル・ハラスメントの実態把握をし、対策を区に答申するよう求めます。

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、関係者との早期の対応を行ないます。

## 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、出勤管理、職員の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、「2010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。

## 2、憲法9条を広め、平和と民主主義を守る取り組み

この間、改憲手続法の発動を許さないたたかいを進め、それを許していない一定の到達点を築いています。今後、世論を高め、現政権が他の保守党と連合して、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、2010年5月に開かれたNPT再検討会議を契機に、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。

そして、日本から基地をなくす運動や安保条約廃棄の課題が重要となっています。

### (1) 憲法9条を広め、平和と民主主義を守る

- ① 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。
- ② 「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。
- ③ 憲法問題について、組合員に情報提供し宣伝・学習活動を行います。
- ④ 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・特に沖縄の米軍基地再編・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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 千代田区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。
- ⑦ 民主主義を狭める国会議員選挙の比例定数削減に反対します。
- ⑧ 住基ネット、社会保障番号、納税者番号などによる国民監視社会の強化に反対します。

### (2) 憲法学習の取り組みを進める

- ① 「区職員9条の会」や「千代田9条の会」の主催する憲法学習会に参加し、その取り組みを進めます。
- ② 憲法9条について、組合員の意見が交換できるようにします。

## 3、千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守る

(1) 民間委託・民営化・市場化、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

国民が、「新自由主義・構造改革」政治にノーを示してから、1年以上たちました。しかし、現政権は、「新自由主義・構造改革」政治に全面的に戻ってしまい、ナショナルミニマムの保障を後退させようとしています。

千代田区の「構造改革」はほとんど修正されずに進められようとしています。住民の反対もあり計画は予定どおり進んでいません。しかし、区当局は、未だに民設民営で区立保育所をなくす方針などを改めようとしていません。

区当局は、「第三次基本計画」を策定し、更なる「官から民へ」の政策を徹底しようとしています。こうした流れを転換させて、公共の仕事は自治体が行なうという原則に立ち返り、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、市場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。

2) 自治体に関わる事故、事件が続く中、「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。

3) 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。

4) 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。

5) 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。

6) 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。

7) 戸籍・住民票窓口業務、健康保険の徴収業務などについて、国や他自治体の一部で実施されている市場化テストの導入に反対します。

8) 職員サポートデスク及び総務事務センターについて、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

1) 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。

2) 市場まかせの保育を許さず、保育制度の改悪、「子ども子育て新システム」に反対します。

3) 公立児童館・学童保育事業の民営化に反対し、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

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。

#### (2) 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、「10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。

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

- 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ます。
- 2) 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

- 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。
- 3) 11区予算案に対するコメントを発表します。

### (3) 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

都心を中心と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働くのか、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ています。
- 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確保、減らさないよう求めています。

## 4、憲法で規定された基本的人権の尊重と要求前進、業務改善につながる自治研究活動を

これまで、区政政策や予算分析や自治体学校、各種自治研究セミナーへの参加などを通じて組合員の要求前進はもとより、国・都道府県・市区町村の制度がどのように変えられようとしているのかについて、調査・研究を行ってきました。

また、「地域主権改革」によってこれまでの制度や仕組みが大きく変えられようとしています。引き続き、自治問題について研究し、具体的に問題提起していく活動が重要となっています。

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、地方自治の発展、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

- ① 中断している財政分析活動を再開させ、その成果を職場、区民に広く明らかにしていくよう努力します。
- ② 区職労の自治研究活動に参加者を広く職場から募集し、自治研究活動を恒常的にできるようめざします。
- ③ 引き続き、東京自治問題研究所の協力を得ていきます。
- ④ 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、地域主権改革・道州制などの動きの情報をリアルタイムで伝えるようにします。
- ② 自治体再編に関わる動きに対して、学習し、宣伝します。

### (3) 「基本的人権の尊重」を原点に据えた研究活動をめざして

日本国憲法のそもそもについて、改めて明確にするための学習・宣伝を行っていきます。

## 5、社会保障制度の改善など、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。

また、利用者負担割合の引き上げなど介護保険制度の改悪、高齢者の大多数を現役世代と別勘定の国保に加入させ、利用者負担増とする高齢者医療制度の更なる改悪が目論まれています。

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繋がります。

### (1) 年金制度の抜本的改善を求める

- ① 国の責任で、安心して暮らせる年金制度をつくるよう求めます。
- ② 年金制度の一元化に反対し、安心して老後を暮らせる最低保障年金制度の確立を**要求**します。

### (2) 大企業優遇税制と消費税増税に反対

- ① 社会保障制度充実、財政危機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。
- ② 大企業の優遇税制に反対し、大企業に応分の税負担を求め、大企業の社会的責任を追及していきます。
- ③ 消費税をなくす千代田の会の活動に参加します。
- ④ 消費税のそもそもについて、学習を行ないます。

### (3) 医療制度の抜本的な改善を求める

- ① 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。

- ② 医療制度の改悪反対、医療の「市場化」に反対します。
- ③ 高齢者を差別する後期高齢者医療制度の廃止を求め、**新制度案（高齢者医療制度の介護保険化）には反対します。**
- ④ 国保料の未納問題など、国民皆保険制度の形骸化に反対します。
- ⑤ 国のこどもの医療費無料化の大幅な拡充を求めます。



#### （４）介護保険制度の改善を

- ① 社会保障としての介護保険制度になるよう、抜本的な改善を求めます。
- ② 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。
- ③ 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）障がい者の福祉制度の創設を

- ① 障がい者福祉制度をつくり、障がい者が尊厳を持って生きていけるよう求めています。
- ② **障害者自立支援法の指定障害者福祉サービス事業の設備・運営基準などの地方条例化に反対します。**

#### （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 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。
- ② 全国一律最低賃金制度の確立を求めています。
- ③ 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。
- ④ 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

- ① 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。
- ② 生活保護行政に必要な十分な人員配置を求めています。

#### （８）民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める

- ① 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。
- ② 憲法とILO基準を踏まえた労働基本権の全面回復を強く求めています。なお、経過的に団体交渉権・協約締結権のみとならざるを得ない場合、労働委員会のような救済機関を設けることを求めています。

#### （９）教育、子どもへの公的支出

教育の無償化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

- ① 残業代をゼロにするなどの労働法制の改悪に反対し、ワーキングプアー、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、解雇自由を許さず、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。

③ 一刻も早い労働者派遣法の抜本改正を求めます。

## 6、国民のための政治への転換を

現政権は、民主党のマニフェストで約束したことのほとんどを反故にする動きを示し、大企業のための政治、アメリカいいなりの政治、新自由主義・構造改革政治を進めようとしています。

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、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ない」、「組合員の政党支持の自由」を保障し、組合民主主義を発揮していきます。

### (1) 国政等の変革を求めて

① 2011年の一斉地方選挙、都知事選挙において、「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。

② 「新自由主義・構造改革」政治、大企業中心・アメリカいいなりの政治、憲法改悪を進める政治の転換を求めていきます。

### (2) 民主区政への転換を

① 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、「憲法が暮らしに生き、住民が主人公の自治体」を求めていきます。

② 2011年の区議会議員選挙に対して、「区職労の区政への意見、23年度予算に対する意見」を表明します。

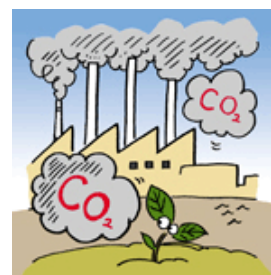
③ 民主区政を実現するために要求の一致する政党や民主団体と協力し、かつ共に自治研究活動を追及していきます。

## 7、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。

食糧の自給率向上、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

① 現政府による温室効果ガス排出の中期削減目標「25%以上」を後退させることなく、その実現を求めていきます。

② 環境税をつくるよう求めていきます。

③ 千代田区に対して、温暖化防止対策のいっそうの前進を求めます。

④ 環境問題での学習会を行ないます。

## (2) 食糧の自給率向上と食の安全確保を求める

- ① 政府の責任による食糧の安全確保を求めます。日本の農業破壊につながるF T A（自由貿易協定）を進めることに反対します。
- ② 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。
- ③ 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

- ① 原子力発電所の総点検・検証、特に地震対策を求めます。
- ② 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。

## 8、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。

区職労は、引き続き、要求の一致に基づいて共同した取り組み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。

## Ⅲ、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

この間、退職補充されず、組合員が減少し、また、新規採用されたものの組合加入が2割程度にとどまっています。このままでは、近い将来、区職労の組織がなくなる恐れも生じています。

区職労の組織強化について、具体化を図ることが求められています。特に、2011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) 組合員を増やす

- ① 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。
- ② 役員と組合員が職場で仲間を増やすこと、共済制度と一体となって組合員を増やす取り組みを強めます。

#### (2) 魅力ある組合づくり

- 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、発行回数増など、改善します。そのための体制強化を図ります。

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ります。

(3) 職場懇談会の開催に努力します。

(4) 非常勤職員の組織化について

① 組織化を引き続き行います。

② 組織化にあたって、情報提供を行い、当該組合員と共に考えていきます。

③ 組合員の懇談会を行います。

(5) 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。

① 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。

② 青年層を対象にした賃金学習会を行います。

③ 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、区労協などと連携します。

④ 地方自治研究集会、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。

⑤ 春闘に係わる課題で学習会を行います。この点では、区労協などと連携します。

(6) 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。

(7) 区職労を担う後継者育成

① 区職労を担う後継者育成に力を注ぎます。

② そのための若年層との懇談会や平和の取り組み等を通じて青年層とのつながりをつくる対応を行いません。

(8) 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。

(9) 区職労の団結を強め、組合員の懇親の場と位置づけで、2011年区職労旗開きを実施します。

(10) 分会や係長層との懇談会を実施します。

(11) ユース部、女性部の活動再開に向けて援助します。

(12) 区職労の経験のある役員活動の場を保障するために、規約改正を行い、再任用、再雇用等の非常勤組合員の被選挙権を与えます。なお、規約改正案は、次期大会まで職場討議とします。

## 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げる立場から、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」を引き続き、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

① 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。

② 自治労の組織共済、自動車共済の充実を求めます。

③ 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、園充実を求めます。

④ 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