

2013 年度千代田区職労運動方針

2012 年 11 月 7 日、大会決定

目次

はじめに

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

、私たちを取り巻く情勢の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・（4）

はじめに

1、暴走する野田内閣

2、いくつかの特徴について

（1）消費税増税について

（2）真の震災復興とはほど遠い現状について

（3）集団的自衛権の行使とオスプレイの配備領土問題について

（4）領土問題について

（5）TPP（環太平洋経済連携協定）交渉参加問題について

（6）原発とエネルギー問題について

（7）労働者の状態について

（8）区政の状況について

（9）職員の状態について

（10）たたかいの展望について

、取り組みの総括と主な課題の基本方針・・・・・・・・（10）

1、組合員の生活と権利を守る取り組み・・・・・・・・（10）

（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・・・・・・・・（18）

（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・・・・・・・・（19）

（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を・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (22)
- (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、社会保障制度の改善など、制度・政策要求の前進めざして・・・・・・・・・・ (22)
- (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を
- (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (24)
- (1) 国政等の変革を求めて
- (2) 民主区政への転換を
- 7、原発をなくし、地球環境を守る、食の安全確保をめざす・・・・・・・・・・ (25)
- (1) 原発をなくし、自然、再生可能エネルギーへの転換を
- (2) 地球環境を守る取り組み
- (3) 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・・・・・・・・・・ (26)
- 、組織建設について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (26)
- 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

はじめに

2013 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方針化し、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、2013 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。

2013 年度千代田区職労運動の基本

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、住民サービス向上のために働く職員の賃金・労働条件改善を求めて取り組みます。また、特区連に団結し、東京圏の生活実態にふさわしい賃金を獲得するために、賃金闘争を全力で取り組みます。

「住民全体の奉仕者」として、地域との共同をめざし、住民の暮らし・生活を支える予算・人員を要求し、住み続けられる地域、民主的自治体をつくることを求めています。

非正規労働者の均等待遇・雇用安定を求めています。

住民本位の震災復興の促進、再生可能エネルギーへの転換で即時原発ゼロを求めています。

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・職場に生かすよう運動していきます。

雇用と社会保障、福祉の充実した新しい福祉国家をめざす運動に参加していきます。

* 福祉国家とは、社会保障の整備を通じ、国民生活の安定を図るものであるが、それに対し新しい福祉国家とは、現在進められている新自由主義・構造改革政治に対抗するもので、雇用と社会保障の充実だけでなく、現憲法を軸にしたアジアと日本の平和構想、新しい日米関係の構想を持つものである。

、 私たちを取り巻く情勢の特徴

はじめに

私たちは公務員として千代田区に採用され、国民の生命と財産を守り、住民福祉の向上のため

に働くことを使命としています。そして「区民から喜ばれる仕事がしたい」という思いを抱き千代田区に採用されたのです。

現在あらゆる職場において人員不足が慢性化しており、個々の職員への負担は大きくなるばかりです。また、慢性的な職員不足を補うために大量の非常勤職員が雇用されています。非常勤職員も職員と同様、千代田区政を支える大きな力となっています。

そもそも慢性的な職員不足はなぜ生じているのかを考えてみる必要があります。

第1に、定数条例によって職員の総枠が決められており、どこかの職場で職員を一人増やそうと思えばどこかの職員を一人削らなければならないという大きな制約があることです。

第2に、国レベルで民主党や自民党を中心とした政党の政策として公務員の総人件費削減政策があります。国家公務員は今年4月から平均7.8%給料が人事院の勧告とは別に議員立法によって削減されています。また、社会保険庁職員の分限処分によって公務員身分を剥奪されました。さらに、総務省は毎年繰り返し、各自治体の定数管理の適正化と総人件費の抑制について指導を行ってきており、外的圧力が高まっていることがあります。

もう一つの大きな課題として浮上してきたのが、新規採用職員向けの職員住宅の絶対量不足の問題です。新規採用を抑制していた時代には問題になっていませんでしたが、ここ数年新規採用が数十人規模で実施されており、新規採用者からの職員住宅等への入居希望が急激に増えています。

理由は、賃貸住宅の負担が収入の半分近くなることと、通勤時間の負担軽減などです。

千代田区を含む都心区は区内在住職員の数が極端に少なく、特に、千代田区は、職員が地域コミュニティの一員として区民の生活に密着したサービスの提供が難しい状況です。大規模震災の発生が予想されるなか「住民の生命と財産を守る」という最も基本的使命を果たすことができない状況があります。

若い世代の住宅施策の改善は、職員の負担を軽減するだけでなく、住民サービスの向上にとっても欠くことのできない課題なのです。

最後に、職員定数の問題、住宅施策の改善の問題などを解決していく上で、私たちの職場の状況だけでなく、国会を含めた国の動向、平和の問題など背景にあるものを考えてみる必要があります。次の章では主な情勢の特徴を記述していますが、千代田区職労のみなさんに問題提起をしています。

みなさんに、一緒に考え共通の課題解決について、一步でも前進できるよう方針（案）を提起したいと思います。

1・暴走する野田内閣と自民党、日本維新の会

民主党政権誕生時の公約(マニフェスト)をことごとく反故にし、現在の野田内閣に至っては、アメリカと財界べったりの国民犠牲の政治が自民党・公明党との間で闇取引が行われ、数々の悪法が成立しています。

9月の自民党総裁選挙では、元首相で改憲派の安倍晋三氏が当選しました。安倍氏は国民との矛盾や健康問題等を理由に政権を投げ出した実績があります。自民党は、構造改革路線を進めた

ため、国民との激しい矛盾によって政権から転落しており、安倍氏の政策は、構造改革、憲法改悪など、国民要求に敵対する政策を主張しており無反省無責任と言わざるを得ません。さらに野田内閣との協議によって、民主党が衆議院で過半数割れしても悪法を通す連立等をめざす動きがあり、より危険な方向に進んでいます。

また、大阪の橋下徹市長を代表者とする「日本維新の会」が政党としての届け出を行い国政への進出を進めています。橋下市長は既成政党の否定を当初掲げていましたが、最近になって「決める政治」という名で野田内閣を持ち上げ、自民党・民主党との違いがなくなっています。さらに所属する国会議員は自民党・民主党・みんなの党を離党した議員で構成されるに至っては、既成政党と何が違うのか全く見えません。共通していることは、国民が望む政策については正面から対決し、憲法を改悪し、財界とアメリカにべったりということです。

しかし、国会では多数派ではあっても、国民との関係では少数派であり、選挙によってこれらの勢力を少数派に追い込むことができれば、政治を大きく転換させる情勢が生まれていることも重要な点です。

これらの政治状況に対してかつてない国民の反撃が広範囲に巻き起こっています。これまで、政治に距離をおいてきた普通の人たちが行動に立ち上がり、消費税や原発等に対する世論調査を繰り返し行ってもその結果は変わることはありません。

2・いくつかの特徴について

(1) 消費税増税について

戦後の租税体系は消費税の存在しない体系でスタートし、「応能負担の原則」「累進制の原則」を基本に行われてきました。消費税は名前を変えながら歴代内閣が財界の強い要求に基づいて導入をめざして来ましたが、国民世論の前に断念させてきた歴史があります。

しかし、80年代後半に消費税がついに導入されてしまいました。3%で始まった消費税は5%になり、国内消費が一気に冷え込み、労働諸法制の改悪とあいまって、不安定収入の雇用が激増し、先進国で唯一この20年間で経済成長のない国となってしまいました。

消費税は、逆進性が強く低所得者ほど負担率が高く、企業の社会保険料負担の軽減、大企業の法人税減税の財源、社会保障充実という口実で導入し同時に社会保障を削減してきた現実など、税金に税金を課税するといった最悪の大衆課税として大きな問題のある税制です。

その消費税を2014年4月8%、2015年10月10%へ引き上げる法案が民主党・自民党・公明党の密室談合によって成立してしまいました。

しかし、実施まえに国政選挙が必ず行われることと、税率引き上げの条件として法律の18条に「経済を好転させること」があり、経済成長率が名目3%、実質2%を達成することとしています。

消費税増税法案が成立したとたん、民主・自民・公明の各政党が凍結した公共事業の復活や復興名目の大型公共事業の総額を競い合う事態が生まれており、増税が復興でも財政再建でも社会保障財源でもないことがはっきりしています。

たたかいはこれからです。実施させないたたかいのいかんによっては、増税阻止可能な情勢が展開されています。

(2) 真の震災復興とはほど遠い現状について

震災復興名目の予算 16 兆円のうち、被災地を支援する事業や助成にまわっているのは数兆円規模であり、がれきの処理も半分が残っている現状や被災地の生業の再建のために必要な予算はほとんど執行されておらず、復興名目で被災地以外での事業が行われたり、復興とは直接関係のない公共施設の改修などが優先して行われている事実など、被災地が求めている、生活再建のための優先的事業の展開は遅々として進んでいません。

また、消費税増税は、被災地の復興の足かせとなります。

今、被災者の命と健康を守ることが急がれます。住まいと仕事を失い先が見えないくらしに、心身ともに疲労が重なっています。

ところが国は、医療・介護の窓口・利用料負担や保険料を減免する特別措置を、原発事故避難指示地域を除いて 9 月末で取りやめました。

生活の基盤である住まいの再生は進んでいません。住宅再建が大幅に遅れれば、地域再建もできません。公的支援を思い切って拡充することで住宅再建を加速し、地域の再生をはかるべきです。

そして、仕事と雇用の確保は急務です。

すべての被災者の生活と生業を支援し、地域社会全体を再建する復興に力を注ぐときです。

(3) 集団的自衛権の行使とオスプレイの配備

自民党総裁となった安倍晋三元首相や「日本維新の会」は戦力の保持と交戦権を否定した憲法 9 条のもとで、アメリカとともに紛争に軍事介入するために「集団的自衛権」の行使をしようとする動きが強まっています。

そもそも、国連も日本国憲法も国際紛争を解決するためには、外交的努力による解決を基本としており、憲法 9 条で戦力の保持も国際紛争解決の手段としての交戦権も否定しています。主権国家としての個別的自衛権は当然現行憲法でも認められますが、日本が戦争に巻き込まれていない段階で同盟国として自動的に参戦していく「集団的自衛権」は、これまでの国会答弁で否定され続けてきた歴史をもっています。

この動きは尖閣諸島や竹島などの領土問題の解決にとっても障害となるばかりではなく、武力行使を伴う方向へ導く非常に危険な動きであります。

オスプレイ配備強行については、沖縄県民ばかりではなく低空飛行訓練ルートに入っている自治体が反対し、アメリカ国内でも危険であることから国民の反対運動で訓練が中止となっています。なぜ、日本は受認しなければならないのかが問われており、その根底には日米安保体制があるから起きている問題であり、日本はアジアの一員として周辺国と対等平等・互恵の関係を築く上で大きな障害となっています。

(4) 領土問題について

尖閣諸島や竹島の領有権を巡って日本と中国・韓国と緊張関係が生まれています。尖閣諸島および竹島の領有権については日本固有の領土であることは歴史的に明白です。

尖閣諸島については、歴代自民党政府および民主党政府は、問題を棚上げにし、「領土問題は

存在しない」という対応に終始しているため、解決の糸口を見いだせていません。野田内閣は尖閣諸島を国有化するなど、緊張関係を悪化させる要因を作り出しています。もちろん中国にも冷静な対応が求められていますが、日本政府は、「領有の正当性」を主張し、外交努力によって解決していく方向性を見出すことが需要です。そうでなければ、軍事的緊張を高めるなどのより困難な状況をつくりだすこととなります。

竹島についても、日本の植民地支配の反省の上に立って、外交交渉を行、平和的に解決を行うことが重要です。

(5) TPP（環太平洋経済連携協定）交渉参加問題について

10月上旬に開かれたJA全国大会においてTPP交渉参加反対決議が採択されたことや日本医師会会長が絶対反対を表明するなど、これまで自民党の大票田と言われてきた団体から反対の声が公式に表明される状況となっています。

そもそも、このTPP交渉はアメリカの利益を追求するために開始されたもので、その最大の標的は日本市場の 例外的なき関税障壁 の撤廃にあって、単に農林漁業分野の影響にとどまらず、医療や福祉、労働市場を含む全ての分野が交渉事項となるものです。そして、この交渉に一旦参加したら途中で抜けることができないことが前提条件となっており、参加＝日本経済の壊滅的打撃を招くものです。

たとえば、38%まで落ち込んだ穀物自給率が交渉参加によって13%まで落ち込むと試算されています。先進国で穀物自給率がここまで落ち込んでいる国はなく、世界的に穀物の絶対量の不足とあいまって、まさに国家存亡の危機に日本はあると言えます。

医療の分野で言えば、“自由診療”の全面的解禁と株式会社の医療分野への参入によって、国民皆保健制度は崩壊し、金持ちしか医者にかかれぬ事態が発生するといわれています。後期高齢者医療制度や一部を除き窓口での自己負担が3割になったことによって、診療抑制が起きて重症化するまで我慢しなければならぬ事例が多数発生しており、貧弱な社会保障国日本がTPP交渉に参加することは医療制度の格差拡大と崩壊を招くものとなります。

なぜ、政府や財界は日本を崩壊させる交渉に参加しようとするのか、その動機は一部の大企業の利益をアメリカと一体となって追及しようとするものであり、犠牲になる国民生活を省みるといふ視点が全く欠落していることがあるからです。

そして、国民全体の奉仕者としての公務員は、国民生活のあらゆる分野を犠牲にするTPP交渉参加に反対することが求められているのです。

(6) 原発とエネルギー問題について

2011年3月11日の東日本大震災と福島第1原発事故によって、国民は原発の危険性について実体験をもとに変化し、「脱原発」「原発ゼロ」を求める声が圧倒的な世論となっています。

一方、野田内閣は、9月19日の閣議で「エネルギー戦略」について、閣議決定は財界とアメリカの強い圧力によって見送り、「原発ゼロ」を明確にする姿勢は全くありません。

国民の側では、「原発ゼロ」を求める官邸前行動が空前的な盛り上がりを見せています。この運動は、労働組合や政党とは関わりを持たない様々な人々が「脱原発」という一点での共通した思いが形になっているこれまでにない特徴をもっています。

仮に原発を残したとしても、燃料であるウラン資源が 60 年から 70 年で枯渇するとされており、原発を運転したあとに生じる使用済み核燃料の貯蔵プールも 6 年で満杯になり、運転そのものをストップせざるを得ない現実があり、何よりも使用済み核燃料を何万年にわたって安定的に管理・貯蔵する方法がないという最大の問題について全く解決の目途が立っていないことがあります。

もっとも現実的には、今すぐ原発の稼働を停止し、省エネルギー政策の推進と再生可能エネルギーによって必要なエネルギーを確保していく方向以外にないということです。

まず「脱原発・原発ゼロ」を宣言し、全ての原発の稼働を停止することがスタートとなります。

ことし 7 月から一定規模以上の個人や法人が発電した電力の買い取り制度が始まりました。この制度によって普及見通しが増大する予測がでるなど新しい動きが始まっています。

再生可能エネルギーの普及の主体は、地域と地方自治体、住民です。普及を進めていくには、国が財政や法律を通じて支援していく体制を作ることが鍵になります。

(7) 労働者の状態について

公務職場においても、正規職員が減少し非常勤職員が増大し続けています。そこに、業務委託、派遣の採用等によって不安定で低賃金を余儀なくされている労働者が多数存在しています。

国家公務員については、平均 7.8%賃金の削減が 2012 年 4 月から実施されています。もともとこれを実施するための法律は憲法違反であり、人事院総裁も異例の「勧告以外の方法によって労働条件の改悪を行うことは、憲法に違反しており到底認められることはできない」という談話を発表しています。

民主党支持の自治労は公務員制度改革法（労働協約締結権や団体行動権の付与など）の成立と引き替えに受け入れたものであり、結果は財界や自民党などの強い反対によって賃金削減だけが実施されるという最悪の結果になっています。

また、国家公務員の退職金については民間を 400 万円以上上回っているとして、削減することを閣議決定しています。

地方公務員の職場では、正規職員の削減と指定管理者制度等の民間委託で正規職員が大幅に減らされ、非常勤職員や派遣の採用によって公的責任を大きく後退させてきました。その急先鋒が大阪市の橋下市長です。就任後、労働組合への思想・信条調査を業務命令で実施し、日の丸・君が代を強制させる条例を成立させ、大幅に職員を削減するとともに市民の生活に密着したサービスをことごとく削ろうとしています。しかし、この橋下市長の打ち出した政策に対して有権者 200 万人のうち 90 万人が反対署名するなど市民の大きな反撃が始まっています。

そもそも、国・地方を問わず公務員を攻撃し職員を削減していくことは、住民サービスを低下させ、住民犠牲に通じることであります。

民間企業の電機大手で 13 万人という大規模なリストラが進められています。その主な内容は国内の工場を廃止・縮小し、大量の首切りを行うというものです。

一方、これらの企業が持つ内部留保は主な企業 19 社で 26 兆円にもなります。この内部留保を温存したまま労働者の大量首切りで危機をのりきろうとしています。このことは地方経済をますます疲弊させ、大都市部と農漁山村地域の格差を拡大し、震災復興にも逆行するものです。

そもそも、この内部留保は労働者犠牲のもとに積み上げられてきたものであり、労働者・国民に還元すべきものです。

この20年間で経済成長がマイナスとなった先進国は日本だけであり、GDPの6割を占める個人消費を徹底的に冷え込ませた結果の危機となっています。

個人所得を増やし、安定した雇用を保障する労働法制を整備し、年金や介護・医療といった分野は文字通り社会保障として充実することで個人消費が増え、国税収入も増え、借金返済の方向性も見えてきます。

そして、消費税に頼らない、応能負担の原則と法人税適切課税によって持続的発展の社会を築いていくことが可能になるのです。

労働者を犠牲にして成り立つ社会など存在しえないのです。

(8) 区政の状況について

昨年、石川区長は、副区長を首にしたため、副区長不在のまま区政運営が行われ、平成22年度及び23年度決算が2年連続で否決されるという異常事態となっています。

石川区長は、就任当初から労働組合を敵視し、交渉の場には出てこず、任命権者としての責任を放棄してきました。その路線は新自由主義の立場から正規職員を大幅に削減し、民間委託や指定管理者制度を進め、足りない職員の穴埋めに不安定・低賃金の非常勤職員等を大量に採用した上で、浮いた予算を民間再開発事業等につぎ込むという手法を一貫しておこなってきました。

しかしながら、区民の強い要望もあり、医療費無料の拡大や福祉施策の一部拡充等は実施しています。

そして、麹町保育園の民営化を撤回し「公設公営」で運営すると9月議会で発言しました。

これは、保護者や区職労の粘り強い運動の結果といえます。

(9) 職員の状態について

民間機関の調査によってもメンタルヘルスに関わる問題の指摘や病欠者の増加、定年前の突然の退職など、職員への過重な負担による影響が表れています。このことは、一番職務に精通し、部下の育成など中心的役割が必要な係長職の受験者が低迷していることにも通じています。

かつて存在していた係内主査や経験豊富な部下が存在しなくなり、より負担が増えているのも厳然たる事実です。

また、保育職場では、正規の保育士の非常勤や派遣への置き換え、問題の解決を先送りしたまままでの幼稚園・保育園の一元化、「待機児童」解消のために収容能力を超えた園児の詰め込みによって、そこで働く職員と園児の双方に大きな負担を強いるものになっています。

交渉の中で、ギリギリで配置を回答した派遣等の配置が4月当初になされない状態も出ています。

ここ数年、退職数には届いていないものの、新規採用が連続して行われるようになってきました。区職労の主張と職場からの強い要望や将来を見据えた人事管理上の必要性から当然の対応とはいえませんが、年齢構成を考慮した計画的採用とはなっていません。

特に、住宅問題の解決は新規職員の大きな関心事になっています。地方からの採用者や実家が遠距離にある場合は、民間賃貸住宅に頼らざるを得ず可処分所得の半分を超える負担となるなど大きな問題となっています。

最近の人事委員会勧告でも、新規採用者の賃下げ改定なしなどの配慮がされていますが、世界

最高水準の住居費を必要とする首都東京の住宅手当としては貧弱すぎます。大幅な手当の引き上げ（上限は必要だが、負担に応じた段階的体系での）や職員住宅の確保などの住宅施策を抜本的に充実させることが必要です。

非常勤職員の労働条件については、区職労の改善要求などを反映して制度発足当初と比較すると改善されてきましたが、正規職員との職責および良好な労働力の再生産に必要な経費の補填という観点からみて極めて大きな格差があります。雇用年数の制限や一時金の不支給など、そもそも「非常勤特別職」とは名ばかりで、一般事務を正規職員と同様に行っているのが実態であり明らかに違法な採用形態と言えます。

（１０）たたかいの展望について

即時原発ゼロをめざす運動が盛り上がり、政治を動かせる状況がつくられつつあります。この運動は、政治・経済や社会の在り方をも変えるものです。この運動の高揚の中で、増税問題、社会保障の問題、ＴＰＰ問題、安保の問題など、私たちの暮らしにかかわる問題の改善を合わせて解決を求めていく運動をすることが重要です。

そして、労働組合が国民とともに、経済闘争と政治を変えるたたかいを結合してたたかうことが今こそ重要です。

「国民主権」「地方自治の原則」とは何かが問われる中、私たちは「誰が何をすべき」から「自分が何をするのか」への一步を踏み出すときではないでしょうか。

、 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

国公賃金引下げの影響を排し、退職手当削減反対、高齢期雇用問題の解決等の課題等の前進に向けて取り組む 2012 年賃金確定闘争

2012 年賃金確定闘争は、給与のマイナス勧告が出され、かつ、国家公務員の俸給引き下げの影響、退職手当大幅引き下げの閣議決定があり、非常に厳しい闘いとなります。この間の賃金水準、一時金の削減に対し、ストップをかける取り組みを行います。

区職労は、国家公務員の俸給引下げの影響持ち込みに反対し、首都圏で生活できる給与水準の確保、現業給与水準の回復、給料表号給の増設、切替調整号数の廃止 退職手当削減反対、一時金の支給率引き下げ反対・加算措置の改善、高齢期雇用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。

「震災復興の促進」、「即時原発をゼロに」、「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」ことをめざし、「社会保障と税の一体改革の実施に反対」

する 2013 年春闘

1) 「震災復興の促進」、「即時原発をゼロにする」、「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、景気回復を」、「年金制度など社会保障制度の改善」、「社会保障と税の一体改革の実施に反対」、「労働者派遣法の抜本的改正」、「高齢者を差別する後期高齢者医療制度の廃止」、「オスプレイの沖縄配備と日本全土での低空飛行に反対」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 2013 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) 雇用保険制度の改善と生活保護制度を改悪しないよう求めます。

4) 批准投票を実施しスト権を確立し、産別の取り組みや千代田区春闘共闘委員会の取り組みに参加し、地域から春闘を取り組みます。

5) 2013 年メーデー「5 月 1 日」の成功に向け、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、千代田区春闘共闘委員会と連携し学習会を行います。

7) 千代田春闘共闘委員会と共同して「2013 春闘討論集会」を 2013 年 1 月下旬に開催します。

「給与水準引き上げ」、「一時金の改善」等をめざす 2013 年賃金闘争

1) 「国公給与削減に追随した給与引き下げ」に反対し、給与水準の引き上げ、賃金制度の改善をめざします。

また、高齢期において生活できる給与水準の確保をめざします。

2) 一時金の削減に反対し、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めざします。

3) 特別区人事委員会に対して、国・人事院に追随することなく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。

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改めて認識させ、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。そのために、超勤命令補助票の扱いを徹底し、超勤管理を十分に行なうよう求めていきます。

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は、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 協定の締結を要求し、超勤規制を行ないます。

昇任・昇給制度の恣意的選考を許さず、公平・民主的な選考を求める

- 1) 昇任・昇給による恣意的、差別的選考をなくさせ、公平、民主的な制度の実施を求めます。
- 2) 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。
- 3) 昇任・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。
- 4) 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。
- 5) 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) 係長選考の昇任率改善を求め、係長級職員比率について少なくとも23区の平均以上とすることを求めています。

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

非常勤職員等は、今や区の仕事の一部を担っています。

非常勤職員等について、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ています。

- 1) 非常勤職員等の雇用の安定と均等待遇を強く求めています。
- 2) 非常勤職員等の要求をアンケートなどで集約し、報酬の引き上げ、一時金、退職金の支給など、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) 非常勤職員等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。不当な雇い止めがあった場合は、当局と交渉し撤回を求めています。

退職を補充する新規採用、安心して働ける適正な職員配置を求める

- 1) 退職を補充する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ます。かつ、非正規が多く配置されている職場に正規職員を配置するよう求めています。
- 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、土木事務所について、直営での存続を求め、かつ現業職の正規補充を求めています。
- 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、研修の実施などの条件整備をさせます。

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。

高齢期の雇用制度の改善を

- 1) 年金と雇用を接続し、東京圏で安心して生活できる高齢期の雇用制度とするよう求めていきます。
- 2) 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などの短時間勤務制度を併存させ、制度を拡充することを求めます。
- 3) 再任用制度及び再雇用制度にあたっては、健康で働く意欲のある職員について、全員雇用することを求めます。
- 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。

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求めます。

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、当面、更なる負担軽減を求めていきます。
- 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。

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、仕事への適正を考慮させます。
- 2) これまでと異なる職務従事の人事異動及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、内示前の事前協議を求めます。
- 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。

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きます。

(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、昨年度は、短期の介護休暇の新設など休暇制度の改善、生理休暇の見直しを行ないました。

また、年休の時間単位の取得制限が提案されたままとなっていますが、実施させていません。引き続き、改悪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。

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するよう求めていきます。特に、本庁舎の消灯について、実効あるものとするよう求めていきます。

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。

2) 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。

3) 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。

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求めています。
- 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、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改善を求めます。

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、かけ声だけでなく、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、「労働者の要求の前進」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、社会保障などの改悪が行われ、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、長く行われている公務員攻撃のために、要求を出すことが抑えられています。

組合員、職員の誇りと自覚、権利意識を育てることも労働組合の役割となっています。「公共の仕事を担当するのは公務員である」、「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、休暇制度の改善、非常勤の再雇用の際の報酬格付けアップ等の前進がありました。

こうした到達点にたつて、2013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。

2013年度職場要求の前進めざして

「2013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2012年内の団体交渉で求め、要求の前進をめざします。

また、団体交渉においては、「重点要求」を提起し、前進をめざします。

2014年度職場要求を集約する

- 1) 2014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(2013年7月、8月)を取り組みます。
 - 2) 各職場、分会の要求を集約し、統一要求に反映します。
 - 3) 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) 夏季に、要求に関わって、組合員との懇談を目的とした、ビアーパーティ等の開催をめざします。
- 4) アンケート結果について冊子にし、報告します。

(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、能力・成果主義について見直しも始まっています。

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、成果だけを追及して評価し、賃金にそのまま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、昇給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。

人事考課制度の改善を求める

- 1) 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、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、賃金と直接リンクさせない」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。

「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) 勤勉手当比率の拡大や成績率の更なる改悪に反対します。

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。

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。

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。

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の具体化、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

や設備に対する職員の不満が続いています。

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。

職員の健康と職場環境の安全確保

1) 正規職員減、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、対策を区に求めるよう求めます。

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、当局の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。

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、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、「2013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条改悪反対、平和と民主主義を守る取り組み

2012年は、憲法施行65周年の年です。改憲派からは、「非常事態条項」導入、9条改悪などの改憲の動きが出ています。集団自衛権の行使の容認、海外での武力行使は当然とする動きも出ています。また、尖閣諸島、竹島島に領土問題をめぐり、日本が右傾化傾向にあります。

今後も、大連合による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。

そして、オスプレイの沖縄配備に反対し、日本から基地をなくす運動や安保条約廃棄の課題も重要となっています。

(1) 憲法9条改悪反対、平和と民主主義を守る

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・学習活動を行います。

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・特に沖縄の米軍基地再編・強化反対、オスプレイの沖縄配備と日本全土での低空飛行に反対、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。

千代田区春闘共闘委員会主催の千代田平和集会の成功に向けて取り組みます。

民意を狭める国会議員の比例定数削減に反対します。

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

「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。

憲法9条問題について、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、3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、自民党政治以上に国民の生活をかえりみない状況となっています。

また、千代田区の「構造改革」は修正されずに進められていますが、住民の反対もあり計画は予定どおり進んでいません。

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、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。

千代田区の「構造改革」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ことに反対します。

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)学校や保育園の委託されている給食調理について、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図書館、総合体育館等の問題点を追求していきます。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)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。

6)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。また、委託されている総合窓口業務について、調査します。

7)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。

公立保育所・児童館を守る取り組み

1)神田保育園等の民営化に反対し、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。また、麹町保育園の仮園舎を存続し、保育所を区営で継続するよう求めています。

2)市場まかせの保育を許さず、保育制度の改悪に反対し、公的保育制度を守るよう求めます。

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。

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観点から、組織を見直すべきであり、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、「12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。

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せず、区民および職員参加のもとで、相

当期間をかけて決定するよう求めていきます。

2) 区民の目線に立った政策を決定するよう常に求めていきます。

区民要望に沿った予算編成を

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

2) 職場・現場でムダであるという意見がある事業については、十分な検討を行って判断することを求めます。また、コスト効率至上主義を改め、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) 13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

首都圏の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、自然災害被災者への支援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、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、当局は、職員の災害時の労働条件は「基本的には通常通り」としており、問題があります。

東日本大震災の被災地の自治体労働者の間に、長い間、不眠不休に近い状態で働いてきたため、病気休暇が増えていると報告されています。

職員の災害時の労働条件について、一定の休暇を与える基準作り等が求められています。

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体制、在住職員の配置などの初動態勢の強化を求めていきます。

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きます。

自然災害被害者への公的支援制度の充実を求めていきます。

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きます。

東日本大震災被災自治体への支援を行なうよう、引き続き、求めていきます。

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、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ました。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

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。

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。

引き続き、東京自治問題研究所の運営を支援し、活動の協力を得ていきます。

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。

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。年金制度改悪、社会保障の水準引き下げなど、「社会保障制度と税の一体改革」と称して改悪が行われました。新たな増税による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。

実行にはまだ時間があります。「社会保障制度と税の一体改革」を実施させない取り組みが求められます。

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

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。
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

社会保障制度充実、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。
消費税をなくす千代田の会の活動に参加します。
消費税増税を実施させないように取り組みます。

(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
めていきます。
医療制度の改悪反対、医療の「市場化」に反対します。
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。
国民皆保険制度の形骸化に反対します。
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

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。
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
いきます。
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
の充実を求めていきます。

(5) 障がい者の福祉制度の改善を

障がい者の要求に基づき、障がい者福祉制度の改善を求めます。

(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きます。
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、契約先等の従業員の賃金・労働条件の改善を求めています。

(7) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める

憲法で保障された生活保護制度の改悪に反対し、必要な人への適用ができるよう国の責任を追究します。

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

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。

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よう求めています。

特別区における交渉については、引き続き、基幹的労働条件について統一交渉を行うよう求めていきます。

(9) 教育、子どもへの公的支出を

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。

大学、高校授業料無償化を求めます。

(10) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

労働法制の更なる改悪に反対し、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。

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。

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

民主党政権は、マニフェストで約束したことのほとんどを反故にし、大企業のための政治、アメリカいいの政治、「新自由主義・構造改革政治」を、国民の意見を無視して進めています。

旧来の政治に逆戻りしたことに対し、「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、新しい福祉国家を展望して、地域から運動をしていくことが求められます。また、「新自由主義・構造改革政治」を、これまで以上に強権的に進めようとする日本維新の会（橋下大阪市長代表）の進出にも反対していくことが重要となっています。

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「特定政党の支持決定」、「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

雇用と社会保障、福祉の充実した新しい福祉国家をめざす運動に参加していきます。

2013年の各種選挙において、「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。

「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。

2012年12月の都知事選挙において、都民本位の都政、職員を犠牲にしない都政運営を求めて、政治啓発活動を行います。

(2) 民主区政への転換を

環境対策、災害・震災対策や高齢者福祉、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。

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。

2013年2月の千代田区長選挙にあたっては、、の観点から対応します。具体的には、別途提起します。

7、原発をなくし、地球環境を守る、食の安全確保をめざす

東日本大震災で被災した東京電力福島原発のように、世界でも有数の地震と火山の国、日本で原発が被害を受ければ、取り返しのつかない大災害になります。政府は「即時原発ゼロ」方針を掲げ、直ちに原発からの撤退を決断し、核燃料サイクルも中止すべきですが、そういう動きを示す気配もありません。

こうした動きに対し、国民は「即時原発ゼロ」を掲げ、毎週金曜日に首相官邸前に詰めかけています。

また、地球環境・温暖化対策もまったなしの状況です。

食糧の自給率向上、食の安全確保も、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) 原発をなくし、再生可能エネルギーへの転換を

今後のエネルギー政策・「革新的エネルギー・環境戦略」について、即時原発ゼロ方針とすること、核燃料サイクルを中止するよう求めています。

大飯原発の稼働停止とその他の原発の再稼働に反対します。

原発事故を教訓に、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。

再生可能エネルギー政策への転換を求め、その普及に関わります。

(2) 地球環境を守る取り組み

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ます。

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。

環境問題での学習会を行ないます。

(3) 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。

日本の農業等の破壊につながる T P P (環太平洋戦略的経済連携協定) に参加す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。

安全な食糧や食品について、生協などを通じて、組合員にあっせんします。

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。労働組合のナショナルセンターの違いを超え、「要求」で一致し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 JAL 不当解雇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

新規職員がなかなか組合に加入しない、組合員の退職等により組合員数が毎年減っています。

組合員の減少により区職労財政を厳しいものにしていきます。このことは、獲得した労働条件や権利の後退につながるものです。新規職員の組合員化が成功していないのは、労働組合の役割を

説明しきれないことによります。

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、役員のみならずも減っており、区職労組織の存続を見据えた対応が強く求められます。

また、「要求」を実現するための主体的な力を維持・強化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、組合員が退職し、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おり、組合員が大きく減少しています。このままでは、近い将来、区職労組織の存続が危う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、2013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

2013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。

加入対象者には定期的な働きかけを行ないます。

役員と組合員が職場で仲間を増やすことを追求し、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。

「組織強化・拡大対策委員会」を改めてつくり、専任の担当者を決めて、取り組みます。

(2) 魅力ある、見える組合づくり

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。

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。そのための作成・配布体制の強化を図ります。

区職労ニュース・メール配信ニュースの充実、写真ニュース新設などで、組合員との日常的なつながりをつくります。

月1回の本庁舎門前宣伝を引き続き行います。また、賃金確定闘争時は、必要に応じて本庁舎門前宣伝を行います。

区職労ホームページについて、更新回数を増やすよう努力し、掲載内容の改善、ネットでのブログ開設などで、アクセスを増やすよう改善し、情報発信します。

書記局体制の強化を図ります。

(3) 職場懇談会、職場回りについて

職場懇談会について、課・事業所単位で、要求集約時を基本に、最低年1回(5月から9月にかけて)は行なうことを追求します。

各職場の状況や組合員の要求把握のために、役員が職場を回ります。

(4) 非常勤職員の組織化について

組織化を引き続き行います。

非常勤組合員の懇談会を行い、職場の悩み、要求を聞きます。

(5) 私たちの生活や権利に関わる課題での学習を重視します。

随時、労働組合や生活に関連した課題で学習会を行います。

青年層を対象にした賃金・労働条件学習会を行います。(9月、10月)

ステップアップ講座を引き続き、実施し、その方法について検討します。

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。

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。

春闘に関わる課題で区労協と連携し学習会を行います。

(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

区職労を担う後継者育成に力を注ぎます。

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ないます。

ユース部の体制を刷新し、活動再開を援助します。そのための担当者を配置します。

(8) 組合員の思想、信条、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) 2013年1月に、団結をめざし、組合員の親睦と交流を深める取り組みとして、旗開きと生協まつりを兼ねて実施します。

(10) 女性部の活動再開に向けて援助します。

(11) ジャンボ年賀について、引き続き、区職労くじ付きで実施します。

2、組合活動の規制、介入を許さない

(1) 時間内組合活動を保障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内に設けるよう、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、検討します。
- (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) 平和に関する映画など、随時映画会を行います。
- (5) 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。(2013年2月)
- (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。(2013年3月)
- (3) 組合員に対する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、制度維持を基本にしつつ、見直しを検討します。
- (5) 組合の共済制度について
 - 組合の共済制度を充実し、組合員との繋がり及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、その充実を求めます。
 - 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、産直品等の斡旋をします。また、随時「区職労市」を開催します。
 - 東日本大震災被災地支援の野菜販売に、引き続き、取り組みます。
- (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、様々な支出上の削減、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一層の効率的執行の検討、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