

2014 年度千代田区職労運動方針

2013 年 11 月 6 日定期大会決定

目次

はじめに

千代田区職労運動の基本	(2)
I、私たちを取り巻く情勢の特徴	(3)
II、取り組みの総括と主な課題の基本方針	(5)
1、組合員の生活と権利を守る取り組み	(5)
(1) 地方公務員の賃下げ反対、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) 身近な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、憲法改悪に反対し、平和と民主主義を守る取り組み	(11)
(1) 憲法 9 条の改悪などに反対する	
(2) 平和と民主主義を守る	
(3) 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取り組み	(12)
(1) 民間委託・民営化、自治体の市場化、人員削減など、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、住民生活を守る区政を求める	
(2) 区政政策と区財政の民主化を求める	
(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、公務公共サービスの拡充めざした自治研究活動をすすめる	(14)
(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	
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	(15)
(1) 年金制度の改悪に反対し、抜本的改善を求める	
(2) 所得の再配分としての民主的税制を求める	
(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) 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	
(6) 民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める	
(7) 教育、子どもへの公的支出を	
(8) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める	
6、憲法を生かし、住民生活を守る取り組み	(16)
(1) 道州制の導入に反対する	
(2) TPP 交渉参加の撤回を求める	
(3) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める	
(4) 国民のための政治への転換を求めて	
(5) 憲法を生かし住民生活を守る千代田区政へ	
7、原発をなくし、地球環境を守る、食の安全確保をめざす取り組み	(17)
(1) 原発をなくし、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・支援の取り組み・・・・・・・・・・ (18)

Ⅲ、組織建設について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (18)

- 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

2014 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、2014 春闘方針（1 月から 5 月）や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。

2014 年度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、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。特に、給与水準の増、住居手当の改善、職員住宅の増設等に取り組みます。

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。

②「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。

③非正規労働者の均等待遇・雇用安定を求めています。

④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。

⑤憲法 9 条を守り、解釈改憲による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。

⑥雇用と社会保障、福祉の充実をめざす運動に参加していきます。

I、私たちを取り巻く情勢の特徴

私たちの労働条件については、地方自治法に規定され、具体的決定手続きにおいては特別区人事委員会勧告等に基づき 23 区長会と特区連、各区長と各区職労との交渉・妥結、さらに議会の承認を経ることで決定されていきます。

また、大きな制度変更（高齢期雇用問題等）については、国会における法律改正が必要となるなど、政治とは無関係ではありません。

そこで、簡潔に私たちを取り巻く情勢の特徴や職場実態等について記述します。

1、政治・経済の状況

7月の参議院選挙で自民党が圧勝し国会での「ねじれ」は解消されましたが、国民との「ねじれ」はより深刻になっているといえます。10月1日安倍首相の2014年4月1日消費税増税引上げ決定表明、TPP交渉の公約違反、原発再稼働の動き、沖縄へのオスプレイ配備・日本全土での訓練、生活保護費の削減、憲法改正と集団的自衛権行使容認、「特定秘密保護法」の臨時国会上程など、選挙で信任を得ていない政策について一気に強行しようとする、まさに「暴走」し加速しているのが安倍内閣です。そして、自民党、公明党、民主党、みんなの党、日本維新の会などがより加速させる役割を担っていることも、国民との大きな矛盾を深化させる要因になっています。

消費税の増税を前提に大規模な公共事業を行う一方、社会保障は大幅に削減するという「逆立ちした政策」が目白押しとなっています。

公共事業は「国土強靱化」を旗印に新規の道路建設などを大規模に進めるものですが、震災復興でカギとなる避難道路の確保という点では補修が必要な橋梁が全国に何十万箇所も存在します。自治体まかせで、国民の生命と財産を守る国の責任を放棄し「ばらまき」を繰り返し、あとは借金が残るだけという最悪の公共事業です。

日本経済はこの20年間OECD加盟国で唯一GDPがマイナスになるなど、かつてない経済危機を抱えています。この負のスパイラルから抜け出すにはGDPの6割を占める個人消費を増やす政策が欠かせませんが、実態は真逆になっており、消費税の増税によって負のスパイラルがさらに深化し、破壊的影響を与えます。消費税増税を中止し、個人消費を増やす政策に転換すべきだという意見がテレビやマスコミからも出てくるなど、まともな政策を望む国民の世論が大きくなっていることも大きな特徴です。

雇用状況は、総務省が10月1日に発表した8月分の労働力調査によると、完全失業者は271万人で前年同月に比べて6万人の減少となり、8月の完全失業率は4.1%と前月に比べ0.6ポイント上昇しています。また、正規の職員・従業員は3,309万人、非正規の職員・従業員は1,906万人となり、雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合は36.5%と高止まりしています。

こうした情勢のなかでの2013春闘では、連合は「働くことを軸とする安心安全社会」の実現に向け、「『痛んだ雇用・労働条件』の復元と全ての働く者のディーセントワーク実現」を位置づけ、公正で安心・安全な社会の実現に向け取り組みました。

国民春闘共闘は、賃上げ・雇用の確保でデフレ不況を克服し、「原発ゼロ」「消費税増税反対」「社会保障の充実」「TPP交渉離脱」「オスプレイ配備反対」など、「安心・安全な社会」の実現をめざして取り組みました。

引き続き、こうした私たちの要求実現を阻害し、国民を犠牲にする政策に反対して取り組むことが、労働組合に求められています。

2、特別区の状況

区長会は、団体交渉において「特別区職員の処遇改善について、区政を取りまく環境がなお厳しい状況にあって、給与をはじめとする職員の勤務条件については時期を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要である」ことを常に強調し、私たちの諸要求に対して消極的な姿勢を示しています。

2012年4月1日現在の23区の人員状況は55,430人（清掃職員を除くあ）で、前年度比859人減少

しています。職種区分別を前年度と比較すると、技能Ⅰ～Ⅳ・業務系が 505 人減少し 5,382 人、福祉系で 269 人減少し、15,059 人、事務系で 28 人減少して 27,489 人となっています。

2012 年 2 月 29 日に国会で可決された「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（以下「臨時特例法」という）では、2014 年 3 月まで削減を実施する時限的措置になっています。政府は 2013 年 1 月 24 日この臨時特例法による国家公務員給与削減措置を踏まえ、地方公務員について速やかに国に準じて必要な措置を講じるよう要請するなど閣議決定し、1 月 28 日に総務大臣通知を发出了しました。この「地方公務員給与削減要請」の具体的内容は、臨時特例法に準じた取り組みを求め、国家公務員給与削減後と比較した各自治体の 100 を超えているラスパイレス指数部分の引き下げを求めています。

2013 年度国家予算において、給与削減分に相当する地方交付税・義務教育国庫負担金の削減を強行しました。

各自治体での削減の条例化が進み、7 月 11 日現在では 47 道府県中、8 割以上の道府県で実施となっています。

3 月～6 月にかけての区長会との団体交渉では、「勧告は十分に尊重すべきもの」「地方公務員の給与は各自治体が自主的に決定すべきもの」として、国の給与削減圧力に応じていません。「国や他団体の動向を、引き続き注視していく必要がある」としており、予断を許しません。

3、高齢期雇用問題

アンケートによると、フルタイム再任用の希望者は少なく、多くが短時間勤務を希望しており、区側のフルタイム基本の姿勢とは大きな隔たりがあり、交渉時にもアンケートデータを示して、職員の要望を理解するよう求めてきました。

そもそもこうした背景には、現状は業務量に見合った人員が配置されていないことや、係長層の職務と責任への負担が非常に大きく、気力・体力的に不安を抱えていることの反映であり、千代田区の構造改革路線の被害者でもあるのです。

区長会は、6 月 20 日の第 2 回団体交渉に置いて、初めて考え方を示しました。その内容は、総務副大臣通知とほぼ同様で、現行の再任用制度を基本としたものでした。

具体的には

- ① 再任用を希望する職員が欠格事由又は分限免職事由に該当しない限り採用する。
- ② フルタイム勤務を基本とし「年齢構成の適正化を図る観点から常時勤務を要する職に採用することが困難である場合は任命権者の判断により、短時間勤務の職とすることができる、としています。

9 月に入り特区連と区長会は「再任用の義務化」などについて合意しましたが、給与については、当面、現行の再任用給料表を使うこととなりました。

千代田区の交渉では、短時間勤務希望者の本人意思の尊重、定年時の職務や格付けを変えないままの同職場での引き続き勤務、再雇用制度の見直し問題などが課題となりました。

最大の課題となった短時間再任用を希望できるかについては、職員の個別事情を育児、介護、疾病等で認めさせ、経過措置、本則適用後も含めて、2 年間は、フルタイム再任用基本となりますが、その後は、短時間再任用を希望すればできるように、当局の基本方針を変えさせて、合意する方向となっています。

4、千代田区の状況

①職員定数の見直しについて

区長は「1020 人の職員定数を見直す」としていますが、具体的にそれぞれの職種の定数については、今後議会を通じて議論されていくことになります。フルタイム再任用の定数化に必要な数だけでなく、職場に必要な正規職員の数も含めて定数増の見直しを求めていくことが重要となっています。

今年、区職労は 8 月から人員要求を提出し、各職場で必要な人員を確保するよう迫っていますが、具体的な数字については、今後の交渉及び職場での管理職への要請行動を通じて要求前進を図っていくことになります。

このことと関連して、各職場における年齢構成のアンバランスや主任主事、係長層の絶対数の不足、再任用フルタイムでの雇用義務化が新規採用へどう影響するかについての対応を、当局に求めていく必要があります。

一番大きな問題は、業務量に見合った人員が配置されていない職場があるため、慢性的過重労働やメ

ンタルヘルスが表れていることです。

②区財政、行財政効率化について

千代田区の財政は、黒字であり、基金についても全体で、平成 25 年度見込みで 775 億を積立しています。これは、年間予算の 1.65 倍にもなっています。

一方で、区民サービスを継続的に提供していくためとして「効率化の取り組み」を進め、職員や結果として区民サービスに影響を及ぼしています。

職員数は、平成 13 年の 1362 人から平成 25 年 1045 人と、317 人も減っています。この間、新規採用は、平成 15 年、16 年とゼロに、17 年、18 年は一けた台に抑えるなど、大幅に抑制しました。それが、現在、民間委託・民営化、職場における非正規労働者の増大につながり、職場運営を困難にしています。

職員給与費では、給与と退職手当などで、平成 13 年度と比べ約 25 億円削減されています。

③職場・職員の状況について

千代田区は施設の民営化、指定管理者制度の導入など、行財政効率化を進めてきましたが、区民や区職労の反対もあり、保育園・こども園の民営化を断念しています。しかし、児童館などの民営化は止めるとは言っておらず、引き続きの取り組みが求められます。

職員数の大幅な削減と仕事量の増大で、職員に過重労働、超過勤務を強いている職場があります。そうした中で、メンタルヘルス障害を引き起こす職員が増えており、対策が求められています。

また、職場では、パワハラ、セクハラも起こっており、改善が求められます。

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) 地方公務員の賃下げ反対、賃金・労働条件の改善に向けて

① 地方公務員への賃下げ強要に反対し、給与・一時金のアップ、住居手当見直し問題、雇用と年金の接続問題の解決の課題等の前進に向けて 2013 年賃金確定闘争を取り組む

2013 年賃金確定闘争は、景気の動向が上向いている状況とはいえ、労働者の賃金が減っている状況化では実感しえないものとなっているもとで行われます。

8 月の人事院勧告では、国家公務員が平均 7.8%削減されているにも関わらず、政治的な配慮で、俸給・一時金ともに据え置きとしました。こうした影響があり、非常に厳しい闘いとなりますが、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うことが重要となっています。

10 月 9 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。

5 年連続の 0.14%で 588 円のマイナス給与勧告となり、一時金は据え置き (3.95 月) となりました。

2013 年の東京の民間賃金水準は、決して下がっていません。一時金については、上昇傾向にあったはずですが、この勧告は、精確に調査されていないといえ、納得できるものではありません。

住居手当は、大きな見直しが行われました。以下の通りです。

支給対象・・・世帯主等の職員で借家・借間に居住し、月額 27000 円以上の家賃を支払っている者。

(持家は対象外となります)

月額・・・8300 円

加算額・・・満 27 歳までの者 18700 円 満 28 歳から満 32 歳までの者 9300 円

実施時期・・・平成 26 年 4 月 1 日 必要に応じて経過措置を実施する。

再任用職員の給与は、雇用と年金の接続に係る国の検討状況や民間の動向を引き続き注視していくとし、すぐの見直しはしないとしています。

13 区勧告が出されたもとで、区職労は、①地方公務員の給与引き下げ強要に反対し、首都圏で生活できる給与水準の確保、②給料表号給の増設、③高齢層職員の給与抑制反対、④現業給与水準の回復、切

替調整号数の廃止、⑤一時金の支給率増・加算措置の改善、⑥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。

②2014年春闘の取り組み

- 1) 「すべての労働者の賃上げで景気回復を」、「良質で安定した雇用確保を」、「労働法制の改悪反対」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2014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) 大企業奉仕の「成長戦略」に反対し、内部留保の活用等、大企業に社会的責任を果たすよう求めます。
- 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) 2014年メーデー「5月1日」の成功に向け、参加者の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) 千代田区春闘共闘委員会と共同して「2014春闘討論集会」を2014年1月下旬に開催します。

③「給与水準引き上げ」、「一時金の改善」等をめざす2014年賃金闘争

- 1) 地方公務員引下げ強要に反対し、給与水準の引き上げ、賃金制度の改善をめざします。
また、再任用、再雇用の給与水準の引き上げをめざします。
- 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・人事院に追従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。

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) 時間外勤務手当の不払いについては、厳しく対応します。
- 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。

⑤ 昇任・昇給制度の恣意的選考・実施を許さず、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・実施をなくさせ、公平、民主的な実施を求めます。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 係長選考の受験率向上対策、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きます。
- 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きます。
- 5) 非常勤職員の5年雇い止めを廃止するよう求めます。

⑦ 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) フルタイム再任用の定数化等に伴い、職員定数の大幅見直しを求めます。
- 2) 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きます。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きます。
- 3) 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。
- 4) 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きます。
- 5) 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。

⑧ 高齢期の雇用制度の改善を

- 1) 雇用と年金を切れ目なく接続し、東京圏で安心して生活できる賃金水準を保障した高齢期の雇用制度、定年制延長とするよう求めていきます。
- 2) 本人希望で60歳以降も短時間勤務ができるように求めていきます。
- 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、賃金水準の改善、勤務時間など、制度の改善をめざします。

⑨ 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。

⑩ 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ので、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。

⑪ 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。
- 2) 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、また、仕事への適正も考慮するよう求めます。
- 3) 異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。
- 4) 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。
- 5) 区職労役員を同じ職場に集めるなど、区職労活動を妨害するような異動は行わないよう求めます。

⑫ 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方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改善・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をめざす

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。昨年度は、労働時間短縮はありませんでしたが、年休等の休暇や職免の年度化を行ないました。

また、年休の時間単位の取得制限については、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を求めていきます。

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。

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、条件整備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。
- 4) 保育園・こども園の年末保育については、条件整備の上実施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、夏季休暇の日数増等の改善を求めます。
- 2) いっそうの休暇制度の新設・改善を求めていきます。
- 3) 「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。

4) 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。

5) 次世代育成支援に関わる特定事業主行動計画の改善を求めます。

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、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) 身近な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、賃金が下がり続け、年金などの社会保障制度の改悪が行われ、生活が悪化し、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、職員住宅確保の検討の約束、パワー・ハラスメント対策の約束、カフェテリアプランの検討約束等の前進がありました。

こうした到達点にたつて、検討事項の具体化や2014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 2014年度職場要求の前進めざして

「2014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2013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。

② 2015年度職場要求を集約する

1) 2015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（2014年7月、8月）を取り組みます。アンケート結果について冊子にし、報告します。

2) 各職場、分会の要求を集約し、統一要求に反映します。

3) 2015年度の人員配置要求は8月までに提出します。

4) 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、一人ひとり評価する、感情的・恣意的なものを排除する、より精度の高い人事評価制度への改善が求められます。

また、目標管理型の自己申告制度について、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。

区職労がいつそう、公平、民主的な選考、制度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、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。具体的には、「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求めています。

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) 勤勉手当比率の拡大や成績率の更なる改悪に反対します。

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」、「国の構造改革と自治体財政への影響」、「地方分権改革と道州制の論点」、「自治体のアウトソーシングを考える」、「社会保障制度改革と住民生活」、「憲法と地方自治」、「住民福祉のための自治体実現」、「公務員制度改革」、「安心、安全なまちづくり」、「再生可能エネルギーと自治体」、「孤立を防ぐ地域コミュニティ」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) IT化によるVDT労働の点検を求めています。

3) 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、男女平等社会の理念による職場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強化、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。

3) ハラスメントのない職場づくりを求めています。

(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。

① 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問題について、メンタルヘルス予防・救済、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EAP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、労災認定について問題発生後、速やかに関係者との早期の対応を行いません。

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、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、「2014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、憲法改悪に反対し、平和と民主主義を守る取り組み

安倍首相が憲法改悪の動きを強めています。既に、9条の削除、国防軍の設置など、戦前の憲法に近い憲法改悪を進めようとしています。国民の憲法9条改悪反対多数の声に押され、96条改憲から先に行おうとしたことは、「96条の会」の誕生、改憲派からも反対が出て進んでいません。

しかし、解釈改憲で集団的自衛権の行使を図ろうと、内閣法制局長官の首をすげ替えました。また、国民の知る権利、表現の自由、基本的人権への重大な侵害になる「特定秘密保護法案」を制定しようとしています。「特定秘密保護法案」のほんとうの狙いは、国民やメディアの目と耳と口をふさぐことにあるのは明らかです。

秘密保護に関する法律の恐ろしさは、「何が秘密かは秘密」であることです。処罰を恐れてメディアは萎縮し、国民の知る権利が、侵害されます。

ところが、10月15日からの臨時国会では、批判をかわそうと「知る権利」の明記、「取材の自由」の尊重規定などを入れることで強行突破しようとしており、重大な問題となっています。

尖閣諸島、竹島の領土問題をめぐり、益々日本が右傾化傾向にあり、中国や韓国との関係が険悪になっています。

今後、国会内の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、日本全土で訓練に反対し、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条の改悪などに反対する

- ① 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 96条の改憲を許さず、改憲発議をさせない運動に参加します。
- ③ 集団的自衛権の解釈改憲と戦争できる国づくりに反対します。
- ④ 「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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

(2) 平和と民主主義を守る

- ① 2015年NPT再検討会議に向けて、核兵器廃絶運動を職場から地域で参加します。
- ② 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撤回と日本全土での飛行訓練に反対、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する取り組みに参加します。
- ③ 首相官邸に情報を一元化し権力を強化する「国家安全保障会議創設関連法案」（日本版NSC）に反対します。
- ④ 特定秘密保護法の制定に反対します。
- ⑤ 民意を狭める国会議員の比例定数削減に反対します。
- ⑥ 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。
- ⑦ 侵略戦争を美化し、誤った歴史認識に基づき、憲法を否定する教科書の採択に反対します。

(3) 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、自治体の市場化、人員削減など、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、住民生活を守る区政をめざす

4年前、国民が、「新自由主義・構造改革」政治にノーを示しましたが、安倍政権は、その反省にたたず、「新自由主義・構造改革」政治、財界・アメリカに従属した政治、金持ちだけが優遇されているアベノミクスを全面的に進めて、国民との矛盾を深めています。

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。しかし、更なる「官から民へ」の政策を進めることは変えていません。

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で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。

① 千代田区の「構造改革」に反対する

- 1) 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、全国の図書館問題の運動に参加していきます。

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、職場から意見を聞きます。

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。

② 公立保育所・児童館を守る取り組み

1) 公立保育園・こども園、児童館の民営化に反対し、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、公的保育制度を守り続けるよう求めます。

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。

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、必要な組織かどうか、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) 区政政策と区財政の民主化をめざす

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、「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) 重要な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) 14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

大地震を引き起こす日本近海のエネルギーが溜まっており、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「基本的には通常の通り」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。

- 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。
- 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きます。
- ③ 地域防災計画の見直しに基づく職員配置の班別の訓練や研修を求めていきます。
- ④ 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。
- ⑤ 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。特に、単身者用職員住宅の確保を求めていきます。
- ⑥ 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、協力していきます。

4、公務公共サービスの拡充めざした自治研究活動をすすめる

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、学習、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、自治問題について学習、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、学習、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 千代田区の財政を分析し、職場、区民に明らかにしていきます。
- 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運営を支援し、活動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。

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 割と貧困となっています。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」として、消費税増税と合わせ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。

2014 年 4 月からの消費税増税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) 年金制度の改悪に反対し、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 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。
- ③ 厚生年金・共済年金の一元化に伴い、旧職域相当部分における、2015 年 9 月 30 日までの未裁定部分については、全額給付を行うよう政府関係機関に求めるよう当局に働きかけていきます。

(2) 所得の再配分としての民主的税制を求める

- ① 消費税増税の実施を許さず、所得の再配分としての民主的税制を求めます。
- ② 憲法 25 条違反の「社会保障制度改革推進法」を廃止し、消費税の頼らない社会保障制度を求めます。
- ③ 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。
- ④ 「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

- 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ます。
- ④ 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) 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、均等待遇の実現を求めています。
- ④ 引き続き、春闘共闘などと連携し区に対して、「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。

(6) 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よう求めています。
- ③ 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行きます。

(7) 教育、子どもへの公的支出を

- ① 教育予算の増、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。
- ② 大学、高校授業料等の無償化を求めます。

(8) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

- ① 「世界一企業が自由に活動できる国」、「解雇の自由」に道を開く「限定正社員制度」、労働者派遣法の改悪、労働の「規制改革」に反対します。
- ② ワーキングプアー、長時間・過密労働をなくすなど、働くルールの確立を求めます。
- ③ 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。
- ④ 労働者派遣法の抜本改正を求めます。

6、憲法を生かし、住民生活を守る取り組み

安倍政権になり、国民への重大な被害を与える TPP への参加の強行、究極の「構造改革」である道州制の導入も視野に入っています。

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。また、直接の労働条件に結びつく、区長選挙などに、具体的に対応してきています。

引き続き、政治啓発活動、区長選挙等の対応については、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くことが重要です。

(1) 道州制の導入に反対する

- ① 道州制の導入を進める「道州制基本法案」に反対します。
- ② 市町村合併の押し付けに反対します。

(2) TPP 交渉参加の撤回を求める

- ① 公約破りである TPP 交渉への参加の撤回を求めています。
- ② 引き続き、TPP の影響を学習、宣伝していきます。

(3) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める

- ① 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迫ります。

② 生活保護行政に必要な十分な人員配置を求めていきます。

(4) 国民のための政治への転換を求めて

- ① 雇用と社会保障、福祉の充実をめざす運動に参加していきます。
- ② 2014年の各種選挙において、組合員の要求の前進のために、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。
- ③ 「新自由主義・構造改革政治」、大企業中心・アメリカいなり政治、憲法改悪を進める政治の転換を求めていきます。

(5) 憲法を生かし住民生活を守る千代田区政へ

- ① 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、住民が主人公の千代田区」を求めていきます。
- ② 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、原発をなくし、地球環境を守る、食の安全確保をめざす取り組み

福島第一原発の汚染水漏れは、重大事故となっており、未だに、原発事故の収束にめどが立っていません。そればかりか、延々と原発事故が収束されないまま、公費が投入されていく心配がします。

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となり、世紀の単位で被害対策に追われることとなります。しかし、政府は原発からの撤退を表明しようとしませんし、平然と外国に原発を売っています。

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し、全国で原発ゼロの運動が続いています。

また、地球環境・温暖化対策もまったなしの状況ですが、国は後ろ向きです。

食糧の自給率向上、食の安全確保も、差し迫った課題ですが、TPPに参加し、日本の農業を壊滅状態にしようとしています。

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

- ① 日本のエネルギー政策について、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きます。
- ② すべての原発の稼働停止、再稼働に反対します。
- ③ 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きます。
- ④ 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

- ① 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 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。
- ③ 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

- ① 政府の責任による食糧の安全確保を求めます。

- ② 日本の農業等の破壊につながる T P P 参加の撤回を求めます。
- ③ 食糧の自給率を高め、日本の農業を育成するよう求めます。
- ④ 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・支援の取り組み

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」で一致した取り組みを貫いていくことが、全体の労働運動の発展に必要なことといえます。

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。

Ⅲ、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。区職労組織が弱体化することは、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ていないことや訴える側の取り組みの弱さにあります。

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

「要求」を実現するための主体的な力を維持・強化して、組織の拡大につなげ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3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、2014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) 組合員を増やすことに集中的に努力する

- ① 2014年新規採用者の加入及び2007年以降採用者の加入の取り組み
 - 1) 2014年新規採用者の加入及び2007年以降採用者の加入について、期間を決めて、取り組みます。
 - 2) 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。
 - 3) 加入対象者には定期的な働きかけを行いません。
 - 4) 2014年新規採用者については、時間と場所を取って、加入を訴えます。
- ② 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。
- ③ 「組織強化・拡大対策委員会」を強化し、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

- 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」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。そのための作成・配布体制の強化を図ります。
- ③ 区職労ニュース・メール配信ニュースの充実、写真ニュースなどで、組合員との日常的なつながりをつくります。

- ④ 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。
- ⑤ 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、掲載内容の改善などで、アクセスを増やすよう改善し、情報発信します。
- ⑥ 書記局体制の維持・強化を図ります。また、常任書記の定年退職後の体制を検討します。

(3) 職場懇談会、職場回りについて

- ① 職場懇談会について、課・事業所単位で行なうことを追求します。
- ② 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。また、ジャンボ年賀景品配布時などに職場訪問します。

(4) 非常勤職員の組織化について

- ① 非常勤職員の要求の前進のために、組織化を引き続き行います。
- ② 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の重視

- ① 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。
- ② 青年層を対象にした賃金・労働条件学習会を行います。
- 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。
- 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 重要課題で、区労協等と連携し学習会を追求します。
- ⑥ 分会、部主催による学習会を援助します。

(6) 闘争委員会の開催

- ① 区職労課題での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す。
- ③ 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) 2014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ついて検討します。

(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、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、スキーツアーなど、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) 「区職労懇親会等助成事業」について、財政事情により、2014年3月31日をもって廃止します。

5、組合の共済制度等など、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。(2014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。(2014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) 退職慰労金制度について、制度維持を基本にしつつ、財政上の観点から見直しを検討します。
- (5) **組合の共済制度について**
 - ① 組合の共済制度を充実し、組合員との繋がり及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、その充実を求めます。
 - 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、財政上の観点から見直しを検討します。
- (6) **都区職員生協運動の推進について**
 - ① 安全な食品や商品の斡旋を生協に要望します。
 - ② 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。
 - ③ また、随時、争議団や被災地支援の物資販売を開催します。
- (7) **労金と全労済との連携について**
 - ① 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。
 - ② 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**
 - ① 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)セミナーを実施します。
 - ② ライフプランセミナーなどを企画検討します。

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
引き下げの要望も出されています。

組合費のあり方および一層の効率的執行の検討、ともに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