

2018年度千代田区職労運動方針

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	(2)
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) 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	(10)
(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	(10)
(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	(12)
(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	(13)
(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	(14)
(1) TPP参加の撤回を求める	
(2) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める	
(3) 国民のための政治への転換を求めて	
(4) 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	(15)
(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	(16)

Ⅲ、要求を実現する労働組合の組織づくりについて・・・・・・・・・・ (16)

- 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

2018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、2018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。

2018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。慢性的人員不足の解消並びに特に、給与水準の増、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。今年3月に大綱合意した「行政系人事任用制度の改正」の交渉についてはは特区連・各区職労が一体となった取り組みをすすめていきます。特に現3級職「主任主事」及び主任主事昇任選考合格者全員を新2級職「主任」への切り替え及び新2級職定数の絞り込みを許さないよう取り組みます。
- 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きます。
- ③ 非正規労働者の均等待遇・雇用安定を求めていきます。
- 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きます。
- ⑤ 国民の反対の声を無視して強行成立させた「戦争法(安保法)」を廃止して憲法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

私たち公務員の労働条件は、法律又は条令によって決められており、国や都を含む他団体の動向に大きな影響を受けます。最近の特徴として、国基準を上回る労働条件に対する締め付けの強化と国固有の事情を押し付け、それに人事委員会や区長会が無批判に同調していることです。

このような条件のもとで私たちの労働条件の向上を目指すには、国・都を含む他団体の動向や国が何をしようとしているかを理解した上で運動を進めることが重要ですので若干の情勢について提起するものです。

1. 現行憲法を守り発展させるのは国民の権利であり義務です。

今回の選挙の特徴の一つは、「憲法」を改正すべきか否かが一つの争点となったことです。

現在の憲法が公布されて以来、自民党は「自主憲法制定」が党是となっていました、「憲法」は選挙にならない（選挙で負ける）と避けてきました。ところが今回の衆議院総選挙では争点になりました。

これは、衆参で2/3を握っている（憲法改正の国会発議権）与党及び改正を公言する政党が増えたことで、争点がぼやけてしまうため一気に通してしまおうという考えが根底にあるものと思われます。

また、今回のタイミングを逸してしまうと二度とできない可能性があるかと判断からと思われます。

ここで改めて確認しておきたいのは、憲法が縛るべき権力の側から改正の動きが連綿と続いてきましたが、国民の側から「憲法改正すべし」という運動がただの一度も起こってこなかったことという事実です。もっとわかりやすく言えば、憲法を守らない、守ろうとしない側からの改正論議であったことです。各種世論調査によっても、国民主権・基本的人権の尊重・平和主義の基本は変える必要を感じていないのです。終戦時に国民が最も安堵したのは「もう戦争しなくていい」「二度と戦争はしたくない」という思いを自由に表現し平和的に国づくりができることでした。

戦後70年にわたって国民が享受してきた現憲法理念は、国民の生活感・人生観と融合した存在であり続けてきたことです。

2. 国民に負担を求め、大企業・富裕層へは大盤振る舞い

国民所得は減り続ける一方、大企業は市場空前の利益を上げ、剰余金として蓄えられた「内部留保」は300兆円を超えました。

憲法との関係で、教育費の無償化や子育て対策の充実が一つの焦点になっています。憲法を変えずとも「やる意志」さえあればできることがたくさんあります。

そして、その財源は大企業や富裕層に負担してもらい「応能負担の原則」の適用です。OECD加盟国で所得の再分配（高額所得者等に課税して貧困対策等を実施すること）を行っても全く変化していない数少ない国です。これは、消費税を社会保障の財源にするという方法を採用しているためです。低所得者に課税し、同じ低所得層に配分するから、再分配機能が働かないのです。しかし、この消費税さえも、大企業の法人税の減税に8割消えてしまいました。

もう一つ、「柔軟な働き方を実現する」という名のもと、非正規・派遣で働く人が急速に増え、年収300万未満が若い人たちでは多数となっています。これでは経済的に自立し税金・社会保管料（国保・国民年金掛け金・厚生年金掛け金）を負担し、家庭を持ち、子どもを産み育て、老後を自力で生活することなど不可能なことです。

働く時は「労働者」ですがものを買う時は「消費者」になります。GDPの6割を占める個人消費が今ほど冷え込んだことはなく、額面GDPが約500兆円でここ20年ほとんど変化していません。輸出大企業や多国籍企業の利益が増大する一方、国民の財布は冷え込んだままです。

若い人たちは、こんな消費不況の時代を生きてきましたから、200円程度の賃上げでは「旅行に行こう」「いいものを食べよう」「5000円会費の飲み会をしよう」とはならないのは至極当然のことです。社会保険料の負担増を加味すれば3万円位賃上げして初めて購買意欲の増大につながるのです。

公務員は税金だけ使って消費はしないかのように言う人がいますが、消費者でもあり、確実な納税者でもあるのです。

3. 築地市場移転問題で大揺れの東京都

そもそも、築地の移転に関しては「現在の場所で段階的改築による」とされていたものが「石原都知事の鶴の一声」によって「豊洲移転」が決定された経緯があります。市場の豊洲移転の条件として、地下空洞に盛り

士を行うことが条件とされていたものが、実はされていなかった問題が浮上し「いつ」「誰が」「何をしたのか」が不明のまま、整備費約 6,000 億円がどうなってしまうのか。その後舛添・猪瀬と知事が変わりましたが不祥事で辞任しています。その後、小池都知事は「豊洲移転」「築地有効活用」の方針を示しましたが、これについて豊洲移転「反対派」「賛成派」双方から厳しい批判を受けるものとなっています。結局「何も決めない」であり、都知事就任時に表明していた「透明性の確保」「公開の原則」を守らない、豊洲の無害化対策はしないなど無責任の極致と言わなければなりません。

他の道府県で 6000 億円もの無駄遣いをすれば責任追及はもちろん財政が破たんする大問題になります。そしてこの問題の最大の被害者は都民であり、「築地ブランド」を求めて来日する外国人への裏切り行為ともいえるものです。今後、これをチェックすべき議会がどうかかわってきたのかが問われることとなります。これとリンクして、2020 年のオリンピック・パラリンピックにも影響をおよぼしています。いずれにしても、徹底した真相の究明と責任の所在を明確にし、都民への説明責任を果たさせることが重要です。

4. 区民の多様なニーズの増大と多忙を極める千代田区

近年、ホテル・マンション・民泊が区内において増えており、地域コミュニティの変化などによって新たな対応が求められる状況が発生しています。

このことは、待機児童の増大や定員を超える園児の受け入れ、施設の物理的キャパをはるかに超える受け入れ、民泊のゴミ処理や違法営業の取り締まり、人員増をしないまま児童相談所設置など様々な問題が起き始めています。

一方、これらの区民ニーズに応えるために職員への負担は増大しており、人員増を求める要求は日増しに強まっています。その象徴が係長層の絶対数の不足と、係長の若年有資格者の受験率でさえ 35%程度になっている現実があります。

この背景には、新規採用を中断した影響を解消するために、ここ数年 50 名を超える採用をしたこと、これとリンクして中堅層が減り続けたことによる若手職員への負担が増えたこと。さらに、国や都と比較して少ない係長層への負担が増大し、著しい受験率の低下と併せて係長層の負担軽減に繋がる大幅なポスト増を実施してこなかったことが考えられます。今後 10 年で係長層の多くが退職する時期を迎えます。事態がこれ以上悪化するのを食い止めるために対策を講じていく必要があります。特別区人事委員会が実施したアンケートでも、「ワークライフバランス」を求める意見が多く、これを実現できる組織体制を作ることが「やりがいと働きやすい職場」をつくることにつながっていきます。

また、定年退職後の再任用職員の給料が安いこと、「老後の生活設計が成り立たない。」「定年前と同じ仕事、同じ責任を科せられるのに給料がそれに見合っていない」など不安と不満の声が多数寄せられています。この年度末退職者から無年金期間が 3 年となり、無収入状態では生活できないことから、「消極的再任用応募」の矛盾を解決するために「定年延長」が必要です。

人事委員会は意見と勧告の中で、扶養手当の経過措置、勤勉手当の「一律抛出」、制度改正による各職務の級切り替え、新 2 級職昇任選考、新給料表の実施時期等について言及していますが、これらはすべて労使交渉に関することであり、不当な介入と言わざるを得ません。

特別区人事委員会の勧告を受け、区職労は 2017 賃金確定闘争を 23 区職労の団結を基礎に特区連に結集して全力で闘うことを表明しました。

10 月 26 日、人事課との要求書提出及び交渉時に人事委員会勧告の人事制度改正に係る不当な介入内容について指摘し、3 月 27 の「大綱の合意」に沿って交渉を行うよう求めましたが、「いずれにしても、区長会と特区連で協議していくこととなります」の一言で終わりました。

千代田区は、決まっていない事項について、さも「決定事項」であるかのように装い、庶務担当課長会への説明を経て現3級職（主任主事）に通知資料を配布し、自己申告（異動）に新2級職（主任）「係長昇任を前提とした『係長を補佐する職』」を「希望する」「希望しない」「どちらでもない」（その理由）をアンケートと称して自己申告書の提出を求めています。これらは、区長会と特区連の協議妥結、給与条例改正を審議する議会の議決を得ることなく既成事実を積み上げていくことは極めて不当な対応であると言えます。

こうした千代田区の姿勢は、働きやすい環境の醸成と人間味にあふれ、信頼関係によって仕事をしていきたいと願う職員と真っ向からぶつかるものです。

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、扶養手当見直し問題、行政系人事制度見直し問題、現業系人事制度の改善、雇用と年金の接続問題の解決の課題等の前進に向けて2018年賃金確定闘争を取り組みます。

2017年賃金確定闘争は、春闘相場ではベア実施により賃上げ傾向がありながら、実質賃金は減少し続けるなかで行われます。

10月の特別区人事院会勧告は、4年連続のプラス勧告になり、一時金も0.1増と4.5ヶ月となりました。

給料月額526円の引き上げ。と国の610円をも下回る実質「マイナス勧告」となっています。年間給与は平均5万円増となりますが、扶養手当の削減など全国一生計費が高い特別区職員の生活改善には至っていません。

17区勧告が出されたもとの、区職労は確定闘争で「東京の生活実態に即した賃金・労働条件の改善」を求めるとともに、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。

② 2018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2018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) 2018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「2018春闘討論集会」を2018年2月に開催します。

③ 「給与水準引き上げ」、「一時金の改善」等をめざす2018年賃金闘争

- 1) 地方公務員賃金抑制強要に反対し、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、労使交渉への介入に強く反対し、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。

④ 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

区長会では現行「主任主事」を新1級職に切り替えた後、昇任選考によって新「主任」に切り替えるなどの

制度矛盾を解消できない内容の提案をしています。管理監督層の負担軽減を担保できる内容を提示することなく制度を変更することは昇任・昇給制度の形骸化に繋がります。特区連と一体となった取り組みで公平・民主的な制度を求めていきます。

- 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) 現行「主任主事」の廃止に伴う「主任」へ切り替えは全員が新2級職へ切り替えるよう求めます。
- 5) 係長級の負担軽減を図るため、仮称「係長代理」「スタッフ主査」などを設置させ、負担の軽減を図るとともに、誰でも係長級になることを希望する環境づくりを進めていきます。
- 6) 係長級構成比での層の極端な不足により、若年層の資格発生者が全員昇任したとしても必要数に満たないという現実を踏まえ、今確定闘争及び各区交渉で、職場の意見や組織実態を把握し、係長級の必要数の確保をめざしていきます。

⑤ 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懇談会などで集約し、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。

⑥ 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。高齢化する現業職の対策について、早急に改善策を求めていきます。
- 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。

⑦ 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) 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。
- 3) 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。

⑧ 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。

⑨ 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。

⑩ 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

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。安倍内閣は「働き方改革」で長時間労働をなくすという一方で残業代ゼロ法案を画策しています。労働法制の改悪に反対し、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」の締結を職場と十分な協議を行いながら進めていきます。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) 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) 保育園・こども園などの年末開館については、条件整備の上で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きます。

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きます。

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。

千代田区は年休取得日数の目標を16日としていますが、「夏休は全部取得したが有休休暇はゼロ」という職場もあります。絶対的人員不足が原因であるのは明確です。人員増の要求を断固としてかけ、「最低月1日取得」ができる職番環境づくりをめざします。

(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。

職場要求闘争では、単身用職員住宅新規20戸を確保が完了しました。しかし、需要に対して戸数は少なく、さらなる整備が必要です。

こうした到達点にたつて、検討事項の具体化や2018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 2019年度職場要求を集約する

- 1) 2019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（2018年春）を取り組みます。アンケート結果について組合員に報告し、活動にいかしていきます。
- 2) 各職場、分会の要求を集約し、統一要求に反映します。
- 3) 2019年度の人員配置要求は9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に求めています。
- 2) 人事考課制度に対する「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) 2017年6月から実施された勤勉手当比率の拡大や成績率の更なる改悪は職場内の分断な拡大につながりかねず、勤勉意欲をそぐ恐れもあります。良好な勤務成績者でも満額の支給額を得られないという問題のある制度であるため、一律拠出は低く抑えるよう新かな交渉を進めていきます。

③ 公益通報制度の改善を

区に知られないよう匿名での受付可能な範囲を拡大すること、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。

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) ハラスメント防止連絡会議を実効ある態勢にし、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等あらゆるハラスメントの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

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、寒暖の差が激しい職場の存在や、使いづらいエレベーター問題、職場スペースが狭い問題、給湯室の熱湯がなかなか熱くならない問題など、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。

区職労は職場の声を要求にし、その前進をめざして奮闘します。

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) メンタルヘルス対策で委託しているEAPカウンセラー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エレベーター問題、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、「2018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

安倍首相は、昨年9月19日に国民お反対の声を無視して集団的自衛権の行使を容認する「安保法(戦争法)」を強行成立しました。そして国民に丁寧な説明をすることなく実行しようとしています。沖縄では名護市辺野古への新基地建設を地元自治体や県民の反対に声を無視して強行し、原発再稼働と輸出、武器輸出の解禁、「共謀罪」の策動、TPP推進など安倍内閣の施策は国民の願いに逆行し、平和と民主主義をないがしろにするものばかりです。

国会では参議院選挙で改憲派の議員が三分の二を占め改憲できる態勢が整ったとされますが、選挙では改憲問題は争点になっていません。各種世論調査では安倍内閣の施策には反対が過半数となっています。「憲法九条を守れ」の一致点でつくられた『九条の会』は思想信条の違いを乗り越えて全国に広がり、首相官邸や国会周辺では安倍内閣批判の集会をはじめ全国各地で戦争法反対などの行動が繰り返されています。平和と民主主義を守るために、これらの「戦争法(安保法)」の廃止をはじめとする運動に参加し取り組みを進めていきます。

(1) 「戦争法(安保法)」の廃止を求め、憲法9条の改悪などに反対する

- ① 「戦争法(安保法)」の廃止を求め、憲法9条を守る運動に積極的に参加します。引き続き国会前での毎月19日の行動に参加します。また、「千代田9条の会」などの運動と連帯し、地域で憲法9条を守る取り組みに参加します。
- ② 改憲発議をさせない運動に参加します。
- ③ 集団的自衛権の発動による戦争できる国づくりに反対します。
- ④ 「憲法をいかに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、被爆者の呼び掛けによる核兵器廃絶署名「ヒバクシャ署名」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 「戦争法(安保法)」の廃止を求め、戦争できる国づくりに反対する運動に参加します。
- ② 核兵器廃絶運動を職場から地域で参加します。
- ③ 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。
- ④ 市民運動を犯罪視して取り締まる「共謀罪」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 マイナンバー制などによる国民監視や国民弾圧社会の強化に反対します。
- ⑦ 愛国心を押し付けるような道徳教育の教科化に反対します。
- ⑧ 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。
- ⑨ 「平和と民主主義を推進する千代田の会」に世話人を送り、参加していきます。

(3) 憲法学習の取り組みを進める

- ① 「千代田9条の会」など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

政権交代の際、国民は「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。

足立区では組合や住民の反対を押し切って導入した戸籍事務の外部委託化の違法性を指摘され、一年持たずに見直しせざるを得なくなりました。安易な外部委託を転換させて、「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。

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) 「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きます。
- 4) 指定管理者で全面委託された図書館、スポーツセンター等の問題点を追求していきます。
- 5) プライバシー侵害と住民監視社会につながるマイナンバー制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) 公立児童館・学童保育事業の民営化に反対し、保育待機児の解消、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) 「子ども・子育て支援新制度」の導入や待機児童解消を理由としたつめこみ保育などの保育基準の切り下げに反対します。
- 3) 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 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きます。
- 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、「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) 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

東日本大震災から6年が経過しました。昨年4月14日には熊本大地震が発生しました。しかし、首都直下型地震への備えは十分とは言えません。最近では経験したことのない自然災害が相次いで発生しています。

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。被災地からは「復興はこれからなのに、置き去りにされている」との声があるように、「インフラが整えば終わり」ではありません。

引き続き支援を継続しながら街づくりの在り方を考えることは、私たちが果たすべき役割にもつながってきます。

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が示されたものの、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。

また、千代田区災害対策本部職員の班の指定についても実際にはどのように活動しているか不安になるという声も多く聞かれます。実効性のある訓練等も求められます。

- 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、在任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を求めています。
- 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ます。特に、単身者用職員住宅の確保を求めています。

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。

改憲策動が地方自治体のあり方を変えようとする中、引き続き自治問題について、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 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。
- ② 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。

③ 「自治体学校」「自治研集会」など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、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。(対GDP比がフランスやスウェーデンに比べ約7割となっています。《OECD2016に基づく人口問題研究所発表による。》)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。

社会保障制度の大きな改善を求め、国民負担の増大に反対していくことが、私たちの生活と権利を守ることにつながります。庶民増税を行いながら、軍事費は膨張し法人税減税や無駄な公共事業推進しようとしていることを広く知らせ、消費税増税を実施させない取り組みが求められます。

(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・共済年金の一元化が実施されましたが、支給開始が大幅に遅れるなどの遅れなど問題が受給者には知らされていません。情報提供をす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10%への実施を許さず、所得の再配分としての民主的税制を求めます。道路特定財源は無駄な公共工事の温床であり、財源の一般化を求めます。ふるさと納税が本来の目的と離れ、高額の商品の見返り手段となり千代田区の税収にも悪影響を及ぼしており廃止を求めます。
- ② 憲法25条違反の「社会保障制度改革推進法」を廃止し、消費税に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迫及していきます。
- ④ 「戦争法(安保法)」を理由とした軍事費拡大路線に反対し、社会保障費削減させない運動を強化します。
- ⑤ 「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きます。
- 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

介護保険法の改正に伴う利用者の負担増で一定の所得以上の人は自己負担が1割から2割にあがりました。要支援者への介護サービスの自治体への移行に続き介護度の低い人への「介護外し」も画策されています。安心して利用できるように介護保険制度の改善を求めていきます。

- ① 「介護保険利用者」の切り捨てに反対し、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きます。
- 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

ていきます。

(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 「公契約条例」に基づく契約先等の従業員の賃金・労働条件の改善を、春闘共闘などと連携し区に対して、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

民主党政権時代に労働基本権の回復を目指す動きがあったものの、自公政権に戻ってからは止まったままです。しかし、大阪市では市長が公務員の首切りを公言し、能力不足を理由に免職しました。我々の権利を守るために労働基本権の回復が必要になっています。

- 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いきます。

(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。
- ③ 奨学金のあり方を見直し、給付制に転換することで卒業後に借金を抱えたまま社会人となることない制度を求める運動に参加します。

(8) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

安倍内閣は派遣労働者を「一生ハケンで低賃金」にさせる労働者派遣法の改悪を行いました。正社員化の道を開くと言いますが、ただ企業に「要請」するだけで、なんの保証もありません。まさに派遣労働者にとって、百害あって一利なしの改悪には派遣労働者や労働組合、日弁連が一体となった反対運動を続けてきました。安倍内閣による労働法制改悪には引き続きたたかいを強化する必要があります。

- 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 労働者派遣法を労働者の権利を守り、安心して働き続けられるように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

安倍政権は改憲を一層強めようとしています。こうした策動を許さない取り組みを進めるとともに、憲法を住民生活に生かしていくことが重要になっています。

(1) TPP参加の撤回を求める

農業をはじめあらゆるものが外国との競争にさらされるだけでなく、国内の規制もなくなるという国民生活に大きな影響のあるTPP（環太平洋戦略的経済連携協定）はトランプ政権の出現で雲行きが怪しくなっていますが、安倍政権は執拗に固執し、2か国間協定なども追求しようとしています。引き続き学習・宣伝活動を行いながら撤回を求める運動をすすめていきます。

(2) 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。

(3) 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 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・アメリカいいなりの政治、憲法改悪を進める政治の転換を求めています。

(4) 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」を求めています。
- ② 自治研究活動を追及していきます。

7、原発をなくし、地球環境を守り、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、各地の再稼働が進められようとしています。

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、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ます。
- ② すべての原発の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 地球温暖化対策のため再生可能エネルギー100%をめざす「パリ協定」に基づきその実現を求めています。
- 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 日本の農業等を破壊から守るためTPP批准阻止などの運動に参加します。
- 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、産直運動と連携し、組合員にあっせんします。

(4) 大規模地震から組合員の命と生活を守る取り組み

首都直下型地震など大型地震はいつ起こっても不思議ではありません。東日本・熊本地震の教訓も時とともに風化していきます。遠くない未来に必ず訪れるであろう災害から身を守る手立てをとることを喚起していくことが大切です。

- ① 地震の恐ろしさと防災への意識を高める啓蒙活動を行います。
- ② 災害への備え(共済と貯蓄)を強める取り組みを行います。

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) 中部全労協の活動についてについて、引き続きオブザーバー加盟としつつも、より積極的に活動に参加します。

Ⅲ、要求を実現する労働組合の組織づくりについて

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、2018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 2018年新規採用者の加入の取り組み

- 1) 2018年新規採用者の加入について、期間を決めて、取り組みます。
- 2) 組合で行なうレクリエーションなどへ参加を働きかけます。
- 3) 未加入者については、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。特に未加入の若手職員への加入の働きかけを継続的に行います。

(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 組合員の権利などをわかりやすく解説した「組合員ハンドブック(仮称)」の作成をすすめます。
- 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れます。
- 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。

(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・事業所単位や階層別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、役員が出先職場を中心に回ります。

(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) 執行委員会の活動の改善と学習交流会の開催

- ① 多くの方が執行委員となって活動し、そのことが組合活動の活性化につながるように、執行委員会の活動を改善します。具体的にはこれまで毎週1回昼休みに行ってきた執行委員会は毎月1回夜開催することとし、学習や職場交流も重視して、行います。また、回数の減った執行委員会を補うため三役・書記局での打ち合わせを適時行います。
- ② 労働組合の民主的運営の原点に返って、みんなが組合に関心を高め自主的に参加できるように、季節ごとに「学習交流会」を開催し、交流します。

(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ないます。

(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) 2017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(1月 日)と団結まつりを兼ねて実施します。

(10) ジャンボ年賀など組合員への還元活動については、財政状況をも踏まえて、実施していきます。

2、組合活動の規制、介入を許さない

- (1) 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と国民的運動との結合をめざして

組織選択問題は20年来の課題となっていますが、現在は原発・戦争法などを発端に市民運動と既存の労働運動の共闘が進んできています。そうした状況を踏まえて、下記のように取り組みます。

- (1) 組織＝上部団体の選択問題について、引き続き学習会などで課題を整理し、検討していきます。
- (2) 市民運動との共同闘争へ積極的に参加し、自治体労働者の統一した運動を求めていきます。

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、料理教室、書道教室、映画会、組合行事の中での生演奏の実施など、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。
毎年好評を得て行われている三部合同学習旅行会について、支援するとともに中高年・再任用・再雇用組合員の参加を広げていきます。

5、組合の共済制度等など、組合員の生活を支援する

- (1) 確定申告相談会を実施します。(2018年2月)
- (2) 定年・勲褒退職者及び再任用・再雇用満了者の送別会を行います。(2018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、今年も実施します。
- (5) 組合の共済制度について
 - ① 現在取り扱っている自治労共済、都区職員共済会、全労災の組織、自動車、火災、医療、などの利点を広め利用者の拡大に取り組むとともに、その充実を求めていきます。
 - ② 区職労独自の慶弔制度も実施していきます。
- (6) 労金との連携について
 - ① 組合員の生活向上をお金の面からサポートするために、唯一の労働者のための金融機関である労働金庫の活用を広げていきます。とりわけ夏の財形貯蓄の取り組みに力を入れていきます。
- (7) 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や住宅セミナーなどを近隣の労働組合とも連携して企画実施します。

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、一層厳しい財政状況となっています。組合員の拡大に全力を入れながら、支出の削減にも力を入れていきます。また、区職労運動を維持発展させていくための財政面からの方策も検討していきます。