

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
職員と家族の生活を守るための要求	
1. 基本の賃金水準について 民間の給与実態を精確に把握し、かつ生計費原則に基づき、大都市東京における生活実態にふさわしい賃金水準とすること。なお、地域手当の引き上げによる基本給与の引き下げは行わないこと。	民間の給与実態の把握は特別区人事委員会の民間給与実態調査により精確になされている。地域手当の引上げに伴う本給の引き下げ及び職員の給与水準については、国、他団体及び民間の給与水準との均衡を失しないよう適切に対応していく必要があると考えている。
2. 職員手当等について 時間外勤務の賃金不払い問題、時間外勤務手当について	
1) 時間外勤務については、法律に基づき全額割増賃金を支払うこと。 時間外勤務の賃金不払いが生じている職場・職員については、厚生労働省指針（2003年5月23日付）を遵守し、かつ、賃金不払いは犯罪であるとの認識に立ち、月単位で措置すること。	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。
2) 課・事業所で年度内に時間外勤務手当の不足が生じる場合は、速やかに管理職が当該部及び財政当局と調整・交渉を行い、解決を図ること。	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。
3) 時間外勤務手当の予算化について ア、一律的な時間外勤務手当予算の削減をやめ、来年度、必要などころには必要額を措置すること。 イ、予測される2009年度の時間外勤務については、その事業が真に区民にとって必要なものであるかどうかを十分精査した上で、必要と認められる場合はその必要額を確保し予算化すること。 ウ、予測できない時間外勤務についての対応は、あらかじめ財政当局が一定の予算化をしておくこと。	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。 超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。 なお、新庁舎における出退勤管理の方法は現在検討中である。 超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。
4) 年度途中において予算の不足が生じることが明らかな場合については、応分のものを補正で措置するなどの対策を取ること。	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。
3. 人事任用給与制度、人事考課制度について 係長、主任主事選考制度等について	
1) 2008年度の係長選考及び主任主事選考については、男女の違い、職場、職種の違いなどによる差別・選別および恣意的な選考を行わず、経験・専門性も考慮し、職員の納得が得られるように民主的・公平な選考を実施すること。特に、主任主事選考については、選考趣旨である実務経験重視とした選考とすること。	昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。
ア、主任主事、係長選考についての区職労要求について、結果の発表前に交渉を行い、前進ある回答をすること。 イ、本人に対する選考結果の開示について、制度化すること。	昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。 昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。
ウ、係長選考制度について、長期選考の形骸化を止め、昇任者数を増やすこと。	係長昇任選考についての昇任者数はポストをもとに決定し、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。 係長昇任者数はポストをもとに決定していく。
2) 特別昇格制度が廃止されたことを踏まえ、係長選考の昇任者数を増やすこと。また、職務が困難性を増していることから、主査を増やすなど係長職のあり方を見直す	
3) 総括係長選考について ア、総括係長のポストを増やし、事務系と技術系及び男女の格差解消などの問題点を改善すること。 イ、課長補佐名称を使用する職場については 事前協議とすること。なお、現在、使用している職場を明らかにすること。	ポストを増やすことは難しい。 本件は協議事項ではないと考えている。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>人事考課制度について</p> <p>1) 人事考課制度について、職員の意欲・能力の向上を目的としたものとし、所属長が職員とのコミュニケーションを図り、職務遂行や業務運営等に積極的に活用するものとする。また、昇任・昇格・昇給制度、勤勉手当と連動することの問題点の検討</p> <p>2) 本人開示制度の期間を増やすこと。また、全職員に開示し、かつD、E評価者には必ず開示を行い、説明責任を果たすこと。</p> <p>3) 不服申し立て制度を制度化すること。また、本人と所属長の間で「調整」が必要な場合に労働組合などの第三者を入れること。</p> <p>4) 目標管理型自己申告制度について</p>	<p>人事考課の結果は、人事給与上の処遇に適切に反映させるとともに、職員の能力等の更なる伸長のため活用していきたいと考えている。</p> <p>本人開示制度等は趣旨に沿って適切に実施していく。なお、D,E評価の者についても、本人の申請により開示は可能である。また、職員に対しては、必要な説明、指導、助言を行っていく。理由ある苦情等については、苦情処理制度の中で対応していく。</p>
<p>ア、自己申告書の結果についての評価は、科学的なものとは言いがたいこと、また公務職場になじまないため、勤務評定、定期評定制度や昇任、昇給などと直接的に連動させないようにすること。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>イ、自己申告書に関わって、所属長は、その職場に見合った年度当初の組織目標を明確に示すこと。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>ウ、職務目標の設定について、上からの一方通行とせず、職員の自主性を尊重すること。また、係、チーム単位での民主的な話し合いで決められた組織目標を個人の目標とするなど、職務遂行の実態とかけ離れないものとする。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>エ、目標が達成できなかったことをもって、単純に評価することはせず、そのプロセスも重視すること。更に自己検証の強制は行わないこと。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>オ、自己申告制度は、地公法などの法的根拠はないので、提出は強制しないこと。また、提出しないこと、未記入などを理由に不利益な扱いをしないこと。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>カ、「職務について」、「自由意見」で職員が書いたことについて、所属長及びその上の上司が検討・吟味し、その内容を生かすこと。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>キ、自己申告にあたっての面接は十分かついていないに行うこと。また、その面接において、職員が仕事上の意欲が低下するような発言や退職を強要するような発言を所属長がしないよう強く指導すること。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>5) 一般職員が管理職を評価するような制度を検討し、職場のよい緊張関係をつくるようにすること。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。</p> <p>なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>昇給制度について</p>	
<p>1) 昇給制度の実施にあたっては、恣意的な実施を行わず、かつ一部職員にがたよることなく民主的・公平に実施すること。具体的には、別途提出する要求書に答えること。また、D、E評価について、その評価基準を明らかにすること。</p>	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。</p>
<p>2) 次世代育成の観点から、母性保護の権利取得や育児休業の取得等を理由とした昇給実施の差別をしないこと。</p>	<p>職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>3) 55歳以上の者について、「成績特別昇給実施時の合意」を守り、退職するまでに1回は4号を超えた昇給を実施すること。</p>	<p>職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>4) 民主的・公平の観点から、同じ者について、二年連続での4号を超えた昇給は行わないこと。</p>	<p>職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>5) 昇給が実施できない場合の制度矛盾を解消するため、給料表の最高号給の足伸ばしを行うこと。</p>	<p>職務給の原則の観点から、単なる号給増設はすべきでないと考えている。</p>
<p>特別昇格について</p>	
<p>1) 2008年度の特別昇格の実施について、決められた限度いっぱい昇格率を確保し、級歴・区歴・年齢の高い者から措置すること。なお、実施にあたって、事前に具体的な協議を行うこと。</p>	<p>級格付基準廃止までの間は、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>2) 実施にあたって、職場、職種、男女の違いによる差別をしないこと。</p>	<p>級格付基準廃止までの間は、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>3) 2011年度で廃止予定の特別昇格制度について、廃止を延長すること。</p>	<p>統一交渉の最終結果を尊重していく。</p>
<p>技能・労務系の人事任用給与制度について</p>	
<p>1) 技能・労務系の賃金について、一般職員の賃金が引き上げられた場合、保障額表の給料額を引き上げること。</p>	<p>統一交渉の最終結果を尊重していく。</p>
<p>2) 保障額表の適用者、最高号給を超える者も含めた全ての昇任・昇格者に対し、昇任・昇格の時点で実際の昇格（保障額表の給料額のアップ）が発生するようにすること。</p>	<p>統一交渉の最終結果を尊重していく。</p>
<p>3) 技能主任選考について、20%以上の昇任率を確保し、差別・選別及び恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。また、本人開示の制度を早急につくること。</p>	<p>昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。</p>
<p>4) 技能長選考について、有資格者全員を対象とし、昇任者を出すこと。なお、統一交渉の結果を踏まえ、かつ昇任後の異動についてなどの条件は、今後交渉すること。</p>	<p>技能長選考については有資格者全員が対象となっている。</p>
<p>5) 現業職の職種や業務の統合を原則として行わないこと。</p>	<p>必要な協議には応じていく。</p>
<p>4、一時金について</p>	
<p>特別区内の民間の支給実績に見合った支給率及び加算措置を改善すること。</p>	<p>特別区人事委員会勧告を尊重し、対応していく。</p>
<p>勤勉手当の成績率適用者の拡大を行わないこと。</p>	<p>統一交渉の最終結果を尊重していく。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
5、特殊勤務手当について 特殊勤務手当について、職務の実態に見合ったものに改善すること。	特殊勤務手当については、適時適切に見直しを行うことが必要であると考えている。
6、通勤手当について 通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、職員の希望を十分検討し考慮すること。身体に障害をもつ職員の通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、当該者の希望に沿うこと。	経済的かつ合理的な経路で確定していく。 通勤手当制度の範囲内で、事情を考慮して確定していく。
7、退職手当について 基本給与額が削減されていることから、退職手当の支給率及び調整額を引き上げること。 勧奨退職の特例措置（特例割増率3%）を実施すること。	現在、最高支給率到達前の支給率が、国、他団体と比して高水準にあるため、是正の必要があると考えている。 割増しは、条例本則通り実施する。（2%）
8、旅費について 旅費について 1）出張は区民本位の区政に資するために必要であるとの立場を堅持すること。 2）旅費支給にあたって、実費弁償主義を徹底すること。 3）旅費の実務に関して、職場の意見を聞き、柔軟に対応すること。 区民本位の区政に資する目的及び職務上必要な管内外出張については、級、行政職、現業職の区別なく出張できる予算を計上すること。 年度途中で支障が生じることが明らかな場合は、補正等で措置すること。 職務上必要な再雇用職員の旅費について、近接地内外を問わず、必要額を措置して支給すること。	職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。 職免による研修については、旅費制度のあり方から支給はできない。 職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。 職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。 職務上必要な旅費は予算措置している。
9、住居手当改善等、職員の住居援助施策について 職員の住居事情改善を図るために、職員住宅の増設、設備改善、互助会による住居支援など、区独自の職員住居援助施策を行うこと。 飯田橋職員住宅を廃止する方針であるが、区職員住宅の総住戸数を減らさないこと。 住居手当改善に向けて区長会、特別区人事委員会に積極的に働きかけること。	職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。 職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。 職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。
1.0、貸与品について 職場、職務の業務実態に即した貸与品にするため、貸与期間や仕様の改善と品質の向上を図り、予算単価を増額すること。 当該職種・職場の貸与品についての意向を十分に反映し改善すること。 総合窓口の貸与品（制服）について、定期的にクリーニングを行うこと。	貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、必要な協議を行なっていく。 貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、必要な協議を行なっていく。 総合窓口課の貸与品（制服）に関して、公費でクリーニング代を負担することは考えていない。
1.1、選挙事務従事について 今後行われる選挙事務従事について、長時間労働・拘束に見合い、事務従事手当の改善を行うこと。	社会経済情勢を考慮したうえで、適切な水準を確保する。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>事務従事者の募集にあたって、希望者を優先した上で、職場、職員の偏りをなくし、かつ、事務従事の強制を行わないこと。</p>	<p>職員の希望も考慮し、必要な調整を行いながら事務従事者を決定している。</p>
<p>1.2、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件について</p>	
<p>臨時職員について</p>	
<p>1) 2009年度の臨時職員の賃金単価について、民間の最低賃金が引き上げられたことから、少なくとも高卒初任給を最低基準額、時間単価では1200円程度とし、引上げを行うこと。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>
<p>2) 有給休暇の付与日数増、育児・介護休業、子の看護休暇の実施など、労働条件の改善を行うこと。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>
<p>3) 交通費について、1996年3月13日自治省公務員部給与課決定に基づき、実費支給を行うこと。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>
<p>4) 必要な職場の臨時職員の旅費（近接地内等）を支給すること。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>
<p>非常勤職員について</p>	
<p>1) 人事院が「非常勤職員の給与決定に関する指針」を出したことから期末手当を支給すること。</p>	<p>期末手当の支給については現行制度的に困難であるが、非常勤職員の報酬改正にあたり、考慮して決定している。</p>
<p>2) 非常勤職員の賃金について同一労働同一賃金の原則から正規職員の賃金水準に引き上げ、かつ労働条件についても更なる改善を行うこと。また、有給休暇が取得できる条件整備を行い、かつ有給休暇の付与日数増、育児・介護休業の実施など、労働条件の改善を行うこと。</p>	<p>非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。</p>
<p>3) 現に勤務している非常勤職員について、区当局の都合による雇い止めは行わないこと。</p>	<p>非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。</p>
<p>4) 非常勤職員の超過勤務について、時間の振り替えとせず、賃金の不払いとしない</p>	<p>制度の適切な運用を図りたい。</p>
<p>5) 正規職員と同様の健康診断を適用すること。特に、消火器・婦人科健診及び二次健診を区負担で行うこと。</p>	<p>非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。</p>
<p>6) 非常勤職員の配置について、特定の施策・事業等に限定し、もっぱら正規職員の代替としないこと。なお、配置にあたっては、労使協議の上、行うこと。</p>	<p>非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。</p>
<p>臨時・非常勤・派遣職員の確保等について</p>	
<p>1) 必要としている職場に臨時・非常勤・派遣職員を人事当局の責任のもと配置すること。また、臨時・非常勤職員の確保のために、登録制とするなど具体的な方策を講ずること。</p>	<p>職務に支障が生じないように、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>
<p>2) 雇用期間について、地公法の範囲内において弾力的に運用すること。</p>	<p>職務に支障が生じないように、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>
<p>3) 緊急に臨時・非常勤職員を確保しなければならない場合は、人事当局の責任でただちに確保すること。</p>	<p>職務に支障が生じないように、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>
<p>4) 指定管理者制度の導入などの理由により臨時・非常勤職員の雇い止めを絶対に行わないこと。</p>	<p>職務に支障が生じないように、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>1.3、高齢者雇用制度について                      高齢者雇用制度について、本人希望が尊重され、多様な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。                      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。なお、思想、信条による採用差別を行わないこと。                      定年年齢の引き上げを行うこと。</p>	<p>今後の高齢者雇用のあり方については、検討が必要であると考えており、その中で結論を出していく。                      需要数に応じ、意欲と能力を有する職員の確保に努めていく。                      再任用制度が整備されており、定年を延長することは考えていない。</p>
<p>1.4、再雇用制度について                      2009年度の報酬額を引き上げること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。                      採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。                      期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。                      報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>夏季休暇の日数を4日とすること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。                      採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。                      期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。                      報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>新たに月16日勤務をつくること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。                      採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。                      期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。                      報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>定年退職後の継続雇用として、再雇用制度を存続させること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。                      採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。                      期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。                      報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>人間ドック職免制度を設けること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。                      採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。                      期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。                      報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>メーデー参加職免制度を設けること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。 採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。 期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。 報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>15、再任用制度について フルタイム勤務を一般職員にも導入すること。また、新たに月12日勤務を設ける 現業職員の給料表の格付けについて、2級とすること。</p>	<p>現行の運用が適切であると考えている。 現行の運用が適切であると考えている。 現状では困難である。</p>
<p>16、「こども園」について、保育士と幼稚園教諭の賃金格差を放置せず、何らかの手段を講ずること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>17、社会保障の財源とすることを口実とした消費税増税を実施しないよう政府に働きかけること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>18、社会保障費の自然増に対する2200億円削減方針を撤回するよう、政府に働きかけること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>19、高齢者を差別する後期高齢者医療制度は廃止するよう、政府に働きかけること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>20、年金制度について、全額国庫負担（税方式）による最低保障年金制度を創るよう、政府に働きかけること。また、水準を引き下げだけの共済年金と厚生年金の一元化・統合は行わないよう求めること。</p>	<p>要求として受け止める。</p>
<p>明確な民主的な職場、働きがいのある職場にするための要求</p>	
<p>1、人員配置について</p>	
<p>「第二次行革大綱」に基づく人員削減方針を撤回し、必要な職場に人員増配置すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>2009年度の人員配置にあたって、各職場・分会から出ている人員要求に応えること。特に、総合窓口課、保育園職場などの人員増を図ること。また、保育士が減らされている現状から、保育園に事務職を配置すること。尚、各職場からの人員要求はまとめて「第2次職場要求」として提出するので応えること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>新規採用について、退職数に見合い2009年度の新規採用職員数を大幅に増やすこと。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>人員配置提案は、職場実態に見合ったものとし、概ねの数を年内に提案すること。特に、予算策定にあたりすでにわかっている人員配置については、早急に提案し、協議すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>2008年度当初及び途中で生じている欠員については、正規職員で補充すること。特に、区独自で採用できる職員は、正規で早急に補充すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>試験職職員の年度当初欠員が生じないように、職場の要求に基づき、人事委員会で人員確保するなどの具体策を取ること。また、年度途中欠員を補充する具体的手立てについて、臨時・非常勤職員、派遣、任期付職員に頼ることなく確立すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>選考職職員の欠員補充は、公募を原則としてただちに補充すること。ただし、それができない場合には一方的に欠員扱いを継続することなく、ただちに区職労と協議し、対応すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>定数基準のある職種については、その業務実態に適合するよう区独自で引き上げ、必要な増員を図ること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>恒常的に臨時・非常勤職員を配置している職場、超過勤務が恒常化している職場には、2009年度の人員配置にあたって、正規職員を増配置すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。 必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
施設建設や新規事業に伴う人員配置について、区職労と事前協議し対応すること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。
正規職員に代えて配置した再任用職員・再雇用職員が年度途中で退職したときは、ただちに代替措置をとること。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。
職員配置にあたっては、一人職場を絶対に作らないこと。	第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。
再任用・再雇用職員の配置については、次の点を踏まえること。	
1) 採用数に見合った職場を事前に確保すること。また、安定的な再任用・再雇用職場の積極的開発を行うこと。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
2) 再任用・再雇用職員の募集にあたっては、事前協議を行うこと。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
3) 再任用・再雇用職員の要綱等の変更にあたっては、必ず事前協議とすること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
4) 新規雇用について、職場、職務内容、勤務形態、配置人員（募集人員）等は募集の際明らかにすること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
5) 各職場の再雇用職員の配置数は、勤務日数、年齢的条件等と職務内容とを勘案して決めること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
6) 配置職場の決定にあたっては、事前協議を行うこと。また、配置職場の内示は、一週間以上前とすること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
7) 再任用・再雇用職員の配置を正規職員の「減員」や「合理化」の手だてとしないこと。また、配置にあたって、正規1人に対し再任用・再雇用1人と計算せず、勤務時間数にみあった配置とすること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
8) 再雇用・再任用職員の更新にあたっては、本人事情がある場合を除いて引き続き、健康で働く意欲が認められる限り雇用継続すること。	13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。
2、任期付職員制度について	
任期付職員制度（短時間及びフルタイム）は、長期的には住民サービスおよび自治体の人権保障機能の低下をもたらすものであるため、活用価値がある場合を除き、一般職員の代わりをするような制度導入をしないこと。	任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。
任期付短時間勤務職員制度について	
1) 任期付短時間勤務職員制度は、原則として導入しないこと。	任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。
任期付フルタイム職員制度について	
1) 任期付フルタイム職員制度の一般職への拡大にあたっては、労使協議で合意の上行うこと。	～ のとおり 必要な協議は行っていく。
2) 任期付フルタイム職員の配置は、正規職員の補充とせず、かつ部分休業及び育児休業・介護休業の代替の場合のみに限ること。	～ のとおり 必要な協議は行っていく。
3) 任期付職員の給与・手当は、同一労働同一賃金の原則から常勤職員と同等水準とすること。	～ のとおり 必要な協議は行っていく。
任期付職員採用制度について、育児休業、介護休業等の代替に限定した短時間公務員制度に改善することを関係機関に働きかけること。育児のための短時間公務員制度について、その制度の内容の周知を図ること。	～ のとおり 必要な協議は行っていく。
次世代育成支援対策方針に従い、育休任期付職員採用制度について、区として早急を実施すること。	現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>3、「区行財政効率化」に関わって</p> <p>「区行財政構造改革推進大綱」に流れている「構造改革」（官のスリム化と民への開放、自治体行政の民営化・営利化・市場化）の考え方を改め、大綱そのものを見直すこと。</p> <p>「区行財政構造改革推進大綱」に基づく事務事業見直し、職員配置に関しては、区職労と事前協議を尽くし、一方的に実施しないこと。</p> <p>保育園、児童館、学校用務、保健所の業務、福祉会館などを民営化または民間委託せず、直営を継続し、公共性を守りサービス向上を図ること。</p> <p>1) 委託した学校・保育園の給食調理業務について総点検し、その問題点を明らかにし改善すること。また、保護者からの意見聴取を行い、委託業者への監視・指導を強めること。</p> <p>2) 麹町保育園、神田保育園、神田児童館、四番町児童館について、民営化を行わず、区立保育園として存続させること。また、この問題で、区民、保護者の意見を十分聞き、区職労との協議を行うこと。</p> <p>人減らし「合理化」を目的とした「電子自治体化」を行わないこと。また、委託しているIT関連の予算をチェックし、非効率で財政上ムダとなるようなやり方での「電子自治体化」を行わないこと。</p> <p>現行の福祉サービスについて、民間に委託せず、公共性を守ること。</p> <p>市場化テストについて</p> <p>1) 区において、公共性を損ない、行政責任を放棄し、住民の権利が侵害される恐れのある市場化テストを実施しないこと。</p> <p>指定管理者制度について</p> <p>1) 新たに指定管理者制度を導入する施設については、区職労と事前協議すること。</p> <p>2) 指定管理者制度を導入した施設について、導入後の実態を点検し、問題点を明らかにすること。また、指定管理者の「再指定」にあたっては、直営に戻すことも含めて検討すること。</p> <p>3) 適正な管理及び設置目的を効果的に達成するために、議会の関与及び住民・利用者の参加制度を設けること。</p> <p>4) 指定管理者制度を使う場合の業者選定は、原則として公益団体に限定し営利企業は除外すること。</p> <p>民間委託に関わり、何でも委託という姿勢を改め、区民や職員にわかりやすい委託ガイドラインを示すこと。また、事業の民営化を打ち出す場合は、「なぜ、民営化なのか」という説明責任を果たし、かつ区民や職員と徹底した議論を行うこと。</p> <p>PFI方式の問題点を検証し、その対策を明らかにするまでPFI方式を使わないこと。</p> <p>職員サポートデスクについて、職員のプライバシー確保の問題、基幹的業務を委託することの問題、民間の低賃金労働者に依存する問題などの理由から、今以上に委託は拡大しないこと。かつ、職員のプライバシー確保を徹底すること。また、職員サポートデスクに関する職員の声を集約し、改善につなげること。</p> <p>コールセンターについて、熟練者を育てるよう、区として委託先に強く申し入れること。</p>	<p>現行は、「第2次行財政構造改革推進大綱」に基づくものである。必要な協議は行なっていく。</p> <p>職員配置について、必要な協議は行なっていく。</p> <p>民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。</p> <p>給食調理の専門業者が培ったノウハウを活かして、引き続き安全でおいしい給食の提供に努める。また、各学校で開催している学校給食運営協議会において保護者の意見を聴取し、今後とも、委託業者への必要な指導・監督に努め、給食調理業務が円滑に行われるよう区として関わっていく。</p> <p>民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。</p> <p>従来も区民、保護者、職員の理解を得るために、話し合いの場を設けてきたところであり、今後もそのようにしていきたい。</p> <p>電子自治体化は、区民の利便性向上及び事務を効率化し事務処理能力の維持向上を図ることである。</p> <p>推進プログラムに沿って進めていくが、詳細は今後検討する。</p> <p>区民サービスの質の維持向上の観点から、国や自治体の取組みの動向について注視していく。</p> <p>必要な事項については、協議を行っていく。</p> <p>施設の管理等に民間のノウハウを活用し、住民サービスの向上と経費の節減を図るといふ制度創設の目的を踏まえ、第2次行財政構造改革推進大綱に基づき取り組みを進めている。</p> <p>議会をはじめ、住民、利用者の意見を踏まえ、適正な管理に努める。</p> <p>法令に基づく申請者資格とともに、条例等の選定基準により適切な事業者を選定する。</p> <p>第2次行財政構造改革推進大綱に基づき進めているが、民間開放についての指針を検討中である。</p> <p>PFI方式の実績を検証するとともに、設置目的に応じて効率的、効果的な施設建設、及び維持管理手法を選択する。</p> <p>業務委託契約の際には、個人情報の取扱いについて適切な対応を求めている。</p> <p>委託業務の範囲については、どの程度まで拡大できるか慎重に検討していく。</p> <p>コールセンターで定期的に実施するオペレータ教育訓練に区職員を派遣するなど、技術向上に努めていく。</p>
<p>4、「まちみらい千代田」について</p> <p>「まちみらい千代田」の組織について、区職員を派遣していることから区民や職員の意向に基づき改善を求めること。</p>	<p>まちみらい千代田の組織については、法人の自主自立的な経営判断により行われる。区は適宜必要な支援をしていく。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>09年4月以降、公社に派遣する区職員について、十分時間を取った事前段階で意向調査を行うこと。また、人事異動にあたっては、異動基準を遵守し、職員の意向を考慮すること。</p>	<p>公益法人派遣法の趣旨に則り実施していく。</p>
<p>引き続き、公社に派遣する職員の人事・給与制度は区職員と同様とすること。また、「まちみらい千代田」となってから職員の賃金・労働条件に関する派遣協定を結んでいないので、派遣協定について、区職労と協議し締結すること。</p>	<p>公社にふさわしい人事・給与制度が必要である。 派遣協定については、公益法人派遣法の趣旨に則り締結している。</p>
<p>5、公契約条例について 公共事業や業務委託等で働く労働者の公正な生活保障のできる賃金とするために、全国で初めてとなる「公契約条例」を制定すること。また、区に関連する職場で働く労働者について、ワーキングプアとならないように、必要な措置をとること。</p>	<p>契約に際しては、仕様書の中で「業務の履行に当たっては、適用を受ける関係法例を遵守し円滑な進行を図ること」を求めている。</p>
<p>6、区予算編成等にあたって 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。特に、500億円以上ある基金を有効活用すること。 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、職場・現場の意見を尊重し、予算編成をすること。 「構造改革」に基づいたコスト効率至上主義を改め、区民サービスの質及び公共性の観点から予算編成を行うこと。 新規施策や事務事業の企画・立案にあたっては、成果の視点重視偏重ではなく、区民が真に求めているものを作ること。また、サービスのコストや質を民間と比較する場合は、短期・長期的な視点でサービスを検討することと、民間の低賃金労働に依拠することはしないこと。 来年度予算編成にあたって、必要な職員の新規採用を行い、退職不補充方針を変えること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立ち、貴重な財源を有効に活用する予算を編成し、質の高いサービスの提供に努める。 事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努める。 最少の経費で最大の効果を求める観点から、納税者である区民に対し適正かつ効率的なコストによるサービスを提供する予算を措置しているところである。 事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努めているところである。主要施策のサービスのコストや質については、適切に評価を行っている。</p>
<p>7、「推進プログラム」について 「都市再生」や無秩序な開発の動きから千代田区の街（いつまでも住み働き続けられるまち）を守るために、デベロッパー・事業者側に対する規制や居住環境を重視した地区計画指定の推進、地球環境を守る観点からの検討を行うなど、抜本的な対策をとることを「推進プログラム」に盛り込むこと。 「観光の振興」や「祭りイベントの開催」への区財政投与については、区行財政効率化及び緊急施策として必要なのかの観点から再検討し、かつ区民の意見をよく聞いて検 保育園、児童館の運営に民設民営方式を導入する考え方について、区民、保護者、職員と十分な話し合いの場を持ち、徹底して問題点を解明し、推進プログラム方針として適切かどうか判断すること。</p>	<p>1 のとおり</p>
<p>8、次世代育成支援について 「事業主行動計画」について 1) 千代田区の「行動計画」実施にあたって、区は模範となるよう「事業主行動計画」の実践を行うこと。 2) 「事業主行動計画」の内容について、抜本的に見直し、育休代替制度の確立、次世代育成支援の強化を行うこと。 3) 職員のワークライフバランスの実現に向けて、掛け声に終わることなく、人員配置など、条件整備を十分におこなうこと。</p>	<p>地区計画の推進をはじめ、必要な規制・誘導を行っていく。 地域コミュニティの活性化の観点から、区民参加のもと、意見を聞き、推進している。 従来も区民、保護者、職員の理解を得るために、話し合いの場を設けてきたところであり、今後もそのようにしていきたい。</p>
<p>9、事業部制の運営について 事業部の政策立案能力を抜本的に引き上げるために、係長層の人員増配置を行うこと。</p>	<p>特定事業主行動計画の周知及び定着に努めている。 必要な見直しは行っていく。 特定事業主行動計画の周知及び定着に努めている。 必要な見直しは行っていく。 引き続き適切に配置を行なっていく。</p>
<p>1 のとおり</p>	<p>1 のとおり</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
昇任、昇格、昇給の決定、人事異動にあたっては、事業部任せにせず、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。	事業部制の趣旨を考慮しながら、全庁的な視点から実施していく。
<p>1.0、組織整備について</p> <p>2009年度の組織整備検討にあたっては、職場の意見を聞きこれまでの組織整備を総点検した上で、見直し案を提起すること。その際、職員減を目的とした組織整備としないこと。</p> <p>職場実態を無視し、区民サービス低下につながるような組織の「廃止」、「統合」、「縮小」を行わないこと。</p> <p>組織の名称は単純明快なものとし、安易な改称を行わないこと。また、同じような名称変更、また、十分な理由もなく元に戻すなどの名称変更は極力避けること。</p> <p>保健所を早急に一所体制にすること。新保健所の設備等の条件整備について、当該分会と十分協議すること。</p>	<p>平成19年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p> <p>平成19年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p> <p>平成19年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p> <p>平成19年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p>
<p>1.1、人事異動について</p> <p>人事異動の「意向調査」（自己申告書）は毎年12月までに完了し、人事異動実施要綱は11月中旬に労使協議で確定の上、全職員に周知すること。</p> <p>人事異動にあたっては、本人の意向・希望を尊重して実施すること。</p> <p>人事異動の内示は、二週間以上前に示すこと。また、労働組合の役員の変動については、事前協議を行うこと。</p> <p>これまでと異なる異職種・職務従事となる人事異動については、内示前の事前協議とすること。</p> <p>異議申し立てについては、区職労と協議の上、その期間を設け、誠意をもって対応すること。</p> <p>都区、区々間交流については、本人希望を踏まえ都や他区に強く働きかけること。</p> <p>労働組合の弱体化、役員対策、思想攻撃を意図するような人事異動を絶対に行わないこと。</p> <p>技術系職員や専門職種の異動について、当該職員の意向を尊重し、実施すること。</p> <p>技能・労務系職種の職務名間の異動は原則として行わないこと。なお、特別な事情のある場合は事前協議とすること。</p> <p>異職種・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は、必ず事前協議とすること。</p> <p>障害をもつ職員の異動は、通勤事情、仕事内容、庁舎設備などを十分配慮し、実施すること。また、本人の意向に沿って異動できるように庁舎設備の改善を行うこと。</p> <p>再任用・再雇用職員について、配置職場等に関する意向調査を事前に行い、異動希望を尊重すること。</p>	<p>自己申告については、12月中に終了する。人事異動については、現行の人事異動実施要綱によることを基本に実施していく予定である。</p> <p>自己申告書により把握していく。</p> <p>昨年並に早期に内示できるよう努力する。特定職場のみ内示時期を早めることは困難である。</p> <p>必要な協議は行なっていく。</p> <p>理由ある申し立てについては、誠意をもって対応する。</p> <p>制度の趣旨を踏まえながら対応していく。</p> <p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>選考申込書の中で、希望職場の把握に努めている。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
人事異動のドラフト制について、密室で行うことなく、かつ職員に不信感を生まないようにすること。特に、ドラフト対象者リストを公開し、透明性を確保すること。	各職場の理解が得られるよう実施していく。
随時異動・応援派遣の異動については、対象者及び該当職場の了解を前提に行い、事前に区職労に情報提供すること。	事業部制のもと、関係職場等で調整しながら実施している。
病欠者等の職場復帰訓練について、一定額の有給とし、かつ公務災害、交通費支給の対象とすること。	一定額の有給や公務災害の適用は困難である。職場復帰訓練に伴う災害補償については検討していく。
病欠者等の職場復帰にあたっては、本人希望がある場合は、人事異動させること。	様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。
2009年4月の富士見福祉会館の職員配置について、新障害者福祉センター移行後の2010年3月31日まで配置し、途中異動は行わないこと。	統一職場要求には馴染まない要求であると考えている。
<b>1.2、職員参加及び区民参加の推進について</b>	
区の重要な施策決定及び策定にあたっては、区民参加および職員参加を徹底すること。区民参加について、ワーキンググループを組織するやり方などを取り入れ、かつ十分な情報を区民に与え、より十分なものとすること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。 可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
区政の執行に伴う予算編成や事業計画の過程で徹底した職員参加を図ること。行政運営に関わる諸会議へ職員の意向を反映し、会議の経過と結果についても遅滞なく報告し、共通の認識に立って、区政執行・執務ができるよう努めること。そのために、管理職と職員による職場懇談会や打ち合わせ会を制度化し、区政情報を職員が共有できるようにすること。かつEメールを活用し、所属長が職員への情報提供をこまめに行うこと。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。 可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
諸手当等の予算執行についても、職員の意見を反映し理解と納得にもとづいて実施すること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
情報公開を一層推進し、区民参加、職員参加を徹底すること。	可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
<b>1.3、区施設の計画及び建設について</b>	
区施設の計画及び建設にあたっては、次の点を踏まえること。	
現在活用されていない区有財産（土地・建物）及び旧庁舎跡地の活用、施設の建設、売却にあたっては、区民及び職員の意見を十分尊重して進めること。特に、旧庁舎建物、跡地の活用については、区民参加はもとより職員参加も徹底して行うこと。	区有財産活用懇談会による提言を受け、議会と協議して、区としての活用方をまとめる予定である。
区施設の計画については、補修して使えるもの、住民生活向上・利用者からみた優先度、財政状況の見通し、適正な施設規模であるかなどを踏まえること。また、豪華になっていないかなどを点検すること。	そのように努めている。
複合施設建設については、極力複雑な複合化は避け、緊急性、必要性、防災拠点としての役割及び建設費や維持経費などの財政状況の観点から検討すること。	そのように努めている。
区施設建設について、PFI方式といえども、設計段階で関係職員をはじめとした関係者、関係団体の意見を十分に聞いて進めること。そのための調整会議などを設けて	できる限り努めている。
重要な区施設について、夜間、休日を無人とせず、区職員を配置し、施設を区民に積極的に開放して利用しやすい施設とすること。また、災害対策の面からも重要な区施設は、夜間・休日を無人としないこと。	各施設の夜間、休日の管理については、委託による機械警備等に移行していく。
各個別の施設の計画及び建設を進めるにあたっては、個別施設ごとに定期的に関係者と協議を行い、諸課題を解決すること。	できる限り努めている。
富士見こども総合施設計画について、学校用務など、職員の労働条件に関わる諸問題について、区職労と協議すること。また、富士見児童館の移行準備にあたっての必要な人員配置や時間外手当などを措置すること。	今後、情報提供をしていく。必要な協議は行なっていく。
新障害者福祉センター移行について、利用者が混乱・迷惑しないように事前の説明を十分行うこと。	引き続き利用者に十分説明を行っていく。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
施設建設に関わるPFI方式については、事業運営上適切かどうか、長期的にみて費用対効果があるのか、住民参加の保障が確保できるか、事業者の破綻による責任はどこが取るのかなど重要な問題について、十分検討した上で採用すること。	PFI方式の採用については、効果発現の可否とともに、課題の検証に努めながら、判断していく。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>1.4、「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しについて</p> <p>「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しにあたっては、次の点を踏まえること。</p> <p>区民サービスの切り捨てや区民負担増につながる事業については、区民や当該職員の意向を十分に聴取して検討すること。</p> <p>経費節減を目的とする事務事業の「廃止」「統合」「縮小」は、安易に委託、民営化などに頼ることなく、職員参加で十分検討し、職員や区民へのしわ寄せとならないよう慎重に対応すること。</p> <p>「電子自治体化」に関わる事項について</p> <p>1) 「電子自治体化」に関わる事項については、区職労との事前協議を徹底すること。</p> <p>2) 新規システムに関しては、説明を行い、事前協議すること。</p> <p>3) 財務管理、文書管理、電子決済などの総合行政システムに関する職員の意見について把握し、システム改善に生かすこと。また、システムに関わる諸問題解決のための体制を確保すること。</p> <p>4) 全庁LAN等について</p> <p>ア、全職員が全庁LANを使えるよう、職場のLAN端末・パソコンの台数を増やすこと。また、再雇用・再任用職員及び非常勤職員について、職務上必要である場合は、パソコンを一人一台配置すること。</p> <p>イ、職員課及び互助会情報や様々な連絡がメールで行われている実態から、学校職場や保育園、児童館職場、再雇用・再任用職員がいる職場などのパソコン台数を増やし、情報伝達の改善を行うこと。</p> <p>ウ、メールの使用について、遵守規程等の整備を行うこと。また、その使用にあたって、個人情報の保護策を取ることを。</p> <p>「こども園」について</p> <p>1) 「いずみこども園」の運営実態について、総合的な点検を行い、二元的な運営を改めることなどの改善を行うこと。また、保育士と幼稚園教諭の資格統一について、国に働きかけること。</p> <p>2) 「ふじみこども園」について、「いずみ」で行っていた年齢区分方式を基本とした運営とすること。なお、運営内容については、早急に区職労と協議すること。</p> <p>保育行政に関わって</p> <p>1) 憲法及び児童福祉法第24条に基づいて区の責任で保育を実施し、公的保育制度を堅持・拡充すること。また、保育の直接契約方式、保育料の応益原則への転換と自由化、直接補助方式・育児保険を導入しないよう、政府に求めること。</p> <p>1) 認証保育所について、区財政投入による誘致拡大を行わず、財政投入している額を区立保育園の整備・拡充に使うこと。</p> <p>2) 保育の質が低下すると思われる認定こども園について、区として設置を誘導しないこと。</p> <p>3) 仮園舎の麹町保育園において、区民要望の強いゼロ歳児保育を区職員で行うこと。</p> <p>4) 東京都独自の補助制度（都加算）の廃止に反対すること。</p>	<p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。</p> <p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。</p> <p>電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。</p> <p>電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。</p> <p>定例的に所管課の職員、委託事業者を含めた会議を実施している。</p> <p>職務上必要な場合は配置していく。</p> <p>業務上不足している職場（事業所・課・学校・保育園・児童館等）並びに職員については必要に応じ順次配置台数を増やしていく。</p> <p>悉皆のセキュリティ研修を行っていく。</p> <p>いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。</p> <p>いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。</p> <p>区民サービスを維持・向上させるための視点で適切に対応していく。</p> <p>認証保育所は、延長保育や休日保育、病後児保育を行うなど多様な保育ニーズに適切に対応していると認識している。認証保育所設置は、本区の保育園待機児童ゼロを維持していくためにも有効な施策である。</p> <p>いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえて検討していく。</p> <p>区民サービスを向上させる有効な体制を検討し、配置していく。</p> <p>都や他区の動向を視野に入れながら適切に対応していく。</p>
<p>1.5、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等対策について</p> <p>セクシュアル・ハラスメントの基本方針を管理職及び職員に定期的に周知徹底すること。</p>	<p>引き続き、周知徹底を図りたい。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
パワー・ハラスメントの防止と対策についての方針を確立し、その体制整備を図ること。	引き続き、周知徹底を図りたい。
1) パワーハラスメントの苦情、相談窓口について常設とし、職員に周知徹底すること。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。
2) パワーハラスメントの実態を調査し、区として把握すること。07年度において、パワーハラスメントの有無を明らかにすること。	日ごろから把握するよう努めている。
3) パワーハラスメントの防止等に関する研修を行うこと。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。
1.6、職員の勤務・労働条件に関わる事前協議について 職員の勤務・労働条件に関わるすべての案件については、必ず相当の期間を事前に協議すること。 労使協議は双方が誠意をもって行うというルールを守り、労使双方による協議が成立しない場合は、一方的に実施しないこと。また、双方の提案に関わる件について、ルール化した内容を守ること。	交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。 交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。
1.7、職員研修及び人材育成基本方針について 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、その観点から実施すること。その上で研修内容については、職員の声を聞き、充実させること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
住民本位の仕事を積極的に進め、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こと。特に、2009年度について「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」、「地方自治制度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」、「地方財政改革の焦点」、「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」などのテーマについて取り入れること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
公務に関係の薄いものや勤務・労働条件及び労使関係に影響を与える研修計画については、事前協議を行うこと。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
2009年度の研修計画については、2008年度中に区職労に報告を行うこと。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
技術・技能の研修については、当該職種・職場の要望にそって積極的に実施すること。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
研修は、相当十分な期間をもって対象者に周知し、仕事上などで支障のないよう配慮すること。なお、庁内LANを日常的に使用できない保育園、児童館、学校、土木事務所等の職場については、適切な周知を行うこと。	研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。 研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。
障害をもつ組合員について、次の配慮を行うこと。	
1) 研修会場の設定について、配慮すること。	できる限り配慮している。
2) 研修内容について、義務的な研修については障害上不可能な部分は配慮すること。	できる限り配慮している。
異職種・職務従事者について、基本研修を義務化し、パソコン研修を実施すること。	技能職OA研修を実施しており、今後も継続する予定である。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
人材育成基本方針について、スペシャリスト制度などその内容について職員に周知すること。また、人材育成できるように、経験豊富な職員と若手職員を同じ職場に配置するなど、適正な人員配置を行い職場環境を整えること。	制度の周知には努めている。人材育成については、職員配置も含め、任用・給与制度、人事考課制度、研修等人事管理全般の視点から行っていきたい。
義務的な研修について、交通費を支給すること。	一般的な公務旅行および研修や健康診断等の近接地内の日帰り旅行にかかる実費については、PASMOカードで弁償している。予算は総務職員課で一元管理を行っている。
18、旧姓使用について	
「旧姓使用」の運用の内容について、周知徹底を図ること。	旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。
「旧姓使用」者の意見を聞いて、改善を図ること。	旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。
旧姓を法律的に使用できるように、関係機関に働きかけること。	旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。
19、区職労活動の保障について	
区職労大会および区職労執行委員会は、「適法な交渉」に必要不可欠であるので、有給による時間内組合活動として認めること。	有給の時間内組合活動が許されるのは「適法な交渉」のみであり、要求の活動はこれに当たらない。なお、無給の時間内組合活動であってもその範囲は無制限ではない。
正当で適正な組合活動を保障し、不当な処分を行わないこと。	現行の適法な活動については認めている。
組合員が自主的に行う適法で正当な政治活動についても、不当な処分、弾圧を行わないこと。	法令上制限されている政治的行為に対しては、厳正に対処する。
正当で適正な組合活動に対する妨害を行わないよう、また、不当労働行為を行わないよう、所属長などを指導徹底すること。	のとおり
労働組合などの非営利法人に対する課税を行わないよう、政府に働きかけること。	要求として受け止める。
20、職員の懲戒処分指針について	
職員の懲戒処分指針の適用にあたっては、その都度、区職労と事前協議すること。少なくとも事前情報の提供をおこなうこと。	懲戒処分は任命権の行使であり、管理運営事項である。
21、憲法を守り平和を守るための要求	
憲法9条を平和のために生かし、「戦争する国」づくりに協力しないこと。また、憲法が持つ国民主権、恒久平和、基本的人権、民主主義、地方自治の5原則を区政の中で生かすこと。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
憲法違反の事務の執行を行わないこと。特に、違憲の自衛隊の募集には協力しないこと。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
憲法違反の自衛隊の実習訓練に参加協力をしないこと。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
区として有事法制に関わる協力を拒否すること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
憲法9条に違反する海外派兵恒久法を制定しないこと及び新テロ特措法を延長しないよう、政府に働きかけること。また、名古屋高裁判決に基づいて、イラクから航空自衛隊を即時撤兵するよう国に意見具申すること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
軍事費を削って、暮らし・福祉・教育予算を充実させるよう国に働きかけること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
政府に対し、「拡兵器廃絶」を強く求め、「非核三原則」を法制化するよう求めること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
自治体が保有する住民情報を軍事目的のために提供しないこと。また、住民基本台帳の15歳から18歳のデータについて、自衛隊への提供を拒否すること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
国民の思想・良心の自由を侵害し憲法違反の政党助成金制度を廃止するよう、政府に働きかけること。	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>2.2、公益通報制度について 公益通報制度について、通報内容が第三者に漏れないようにするために、行政観察員について、公募制とすること。 行政監察員に女性を加えること。</p>	<p>現行制度において情報管理は徹底されている。  今後検討していく。</p>
職員と区民のいのちを守り安全を確保するための要求	
<p>1、災害対策の初動態勢の強化について 職員に関わる初動態勢の強化を次のように図ること。 1) 区施設から夜間勤務者を廃止しないこと。 2) 災害時の初動態勢時の職員の行動マニュアルに基づく訓練や研修を行うこと。 3) 夜間、土、日、祝日の初動時のために、職員住宅の戸数を減らさず、かつ区内在住職員を増やすこと。</p>	<p>必要な初動態勢を整備していく。 職員行動マニュアルを策定したので、これに沿った訓練等を実施していく。 1) のとおり</p>
<p>2、区施設の安全確保について 首都圏での大地震が予測されている現在、耐震診断調査の結果に基づき対応が求められている区施設は、改修など早急な改善策を講じること。  今後建設予定の区施設は、免震工法等を取り入れる設計とすること。</p>	<p>区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。</p> <p>区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。</p>
<p>区施設に備え付けられている非常用の機器や備品などの総点検を実施し、不備を改善すること。</p>	<p>日ごろから施設内の非常用機器等については定期的な点検を行っており、不備が発見された場合には速やかに改善する。また、法令に基づき、18年度より総合的に建築物の点検調査を実施している。</p>
<p>区施設のアスベスト除去工事にあたっては、当該職員等に事前周知を徹底すること。</p>	<p>区有施設のアスベスト対策は、17年度に調査を実施し、一部除去工事を行った。18年度には吹付けアスベストの除去工事（経過観察を除く）を行っている。今後、含有アスベストに対しては、計画的に除去工事を進めていく。また、工事にあたっては、綿密な事前調査を行い、安全な施工を進めていく。</p>
<p>3、防災計画に関わって 住民の避難所や地区救援センターになる区施設に働く職員を、「避難所運営協議会」に参加させ、必要な研修や訓練を行うこと。 職員行動マニュアルに基づき、想定される災害の実態に即した訓練を実施すること。 災害時の職員の労働条件を検討し、提示すること。</p>	<p>地域住民、施設管理者で構成する「避難所運営協議会」の中で必要な対応を行っていく。 1 2) のとおり  通常の労働条件と変わるところはない（新規：防災課）</p>
<p>4、臨時非常配備体制要員の確保について 初動態勢要員を確保するために職員住宅を減らさず、増設を行うこと。</p>	<p>職員住宅の増設は考えていない。 重要な課題と認識している。</p>
<p>5、ダイオキシン発生の原因になるプラスチックなどの塩ビ製品を区として使用しないこと。</p>	
<p>6、生活環境条例について 実務に影響を与えている係長層の応援パトロール体制を止めること。当面、回数を減らす等係長層の負担を軽減する措置を取ること。 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、マナーを重視するなどの制度に切り替えること。</p>	<p>現状の体制で継続していく予定である。  現行制度で行っていく。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>7、食の安全について                      学校・保育園等の給食について、安全性に疑問のある食品、食材の使用を行わず、かつ安全な食品、食材を区が責任を持って確保すること。</p>	<p>学校・保育園等では、可能な限り国産の食品・食材を使用し、調理済み加工食品は使わず手作りの給食とする。区として食材等の安全と衛生を確保するため、信頼できる地域の商店等から食材等を購入し検収を徹底するとともに、食品の衛生検査、残留農薬検査等を実施する。</p>
<p>職員の健康を守り豊かな生活をおくるための要求</p>	
<p>1、休暇制度について                      夏場の職員の健康保持等の観点から、夏季休暇の日数を増やすこと。また、夜間勤務職員の夏季休暇について、変則勤務の特性を考慮した日数・時間とすること。具体的には、2009年度に交渉を行うこと。</p>	<p>現行の水準は適切であると考えている。夜間勤務者の夏季休暇については、取得時間数の均衡を考慮した見直しが必要であると考えている。</p>
<p>慶弔休暇について                      1) 父母の祭日に祭祀を行うことを認めるだけでなく、子、配偶者、配偶者の父母、兄弟、姉妹の場合にも適用すること。                      2) 慶弔休暇の付与日数から週休日、休日を除くこと。</p>	<p>範囲については今後必要に応じて検討する。取得期間は、週休日等を算入する現行方式が適切である。                      範囲については今後必要に応じて検討する。取得期間は、週休日等を算入する現行方式が適切である。</p>
<p>3) 結婚休暇について、日数を10日に拡大し、また取得の始期については、本人申請によること。</p>	<p>現行の取扱が適切である。</p>
<p>社会参加・自己啓発のための職免制度について</p>	
<p>1) 介護保険の認定調査を行う職員について、ケアマネージャーの更新のための研修を職免とすること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>2) 研究会発表等の聴講、学会等の参加について、職免とすること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>3) 特別区互助組合等が主催する公開講座やセミナーへの参加について、職免とすること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>4) 職員が受けている通信教育に伴うスクリーング参加を保障すること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>5) 公務に関わりのある留学等について、休職事由の範囲を拡大すること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>6) ボランティア休暇について、社会福祉・地域福祉・環境保全等のNPO活動に参加することも含めること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>7) オリンピック、パラリンピック、国体、国際大会等のスポーツ大会への参加について、特別休暇または、職免として参加できるようにすること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>元気回復職免制度について、その趣旨から全職員が利用できるように、時間数の拡大、参加事業の拡大、主催要件の緩和等抜本的に改善すること。</p>	<p>元気回復事業は、勤務時間外に実施されることが原則であり、これが困難な場合にのみ特例的に時間内の職免が認められるものである。これ以上の拡大の予定はない。</p>
<p>育児休業について                      次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、次のように改善すること。</p>	
<p>1) 育児休業について、取得しやすいよう代替措置の制度化をするなど、改善すること。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。</p>
<p>2) 育児休業手当金の支給割合を増やすこと。</p>	<p>育児休業手当金は、現状でも民間の支給水準を上回っている。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
3) 育児休業の取得に関わる昇給制度改善、賃金・一時金・退職手当等に関わる取り扱いの改善を行うこと。	1) のとおり 退職手当の除算期間の取扱いについては、現行の1/2から、子が1歳に達する日の属する月までの期間につき、1/3に改正し、平成19年1月1日から実施する。
育児時間について	1) のとおり
1) 取得時間を1日、120分とすること。	1) のとおり
2) 取得期間を小学校に上がる前までの子までの期間に延長すること。	1) のとおり
3) 妻の妊娠出産休暇中の夫である職員の子の育児時間を認めること。	1) のとおり
子どもの看護休暇について、小学校終了までの子を対象とし、一人につき10日にすること。	子の看護のための休暇については、取得単位及び取得要件について見直しを行った。
「育児のための短時間勤務制度」について、職員が希望する勤務時間のパターンを考慮すること。	本人希望と職場の状況を総合的に判断し、制度の適切な運用を行なっていく。
年次有給休暇について、取得期間を暦年から年度に変更すること。変更にあたっては、退職予定等の職員が不利益にならないようにすること。	法の制約が大きいですが、引き続き検討を進めていく。退職予定者に不利益が生ずることは想定していない。
裁判員制度により、職員が指名された場合、特別休暇とすること。	労基法7条の規定に基づき、職員が公民としての権利の行使又は公の職務の執行を行うための休暇として取り扱う。
2. 各種休暇権の行使等について	
勤務を要しない日（週休日）及び休日の勤務命令はできるだけ避けること。やむを得ず週休日及び休日に勤務した場合は、振替を基本とせず、時間外勤務手当支給との間で、選択できるようにすること。	週休日の勤務命令は、極力最小限にしている。 代替措置は、振替を基本と考えるが、職場の繁忙度などの状況を考慮して対応している。
育休者、産休者、長期病欠者には、ただちに正規、臨時・非常勤、派遣職員で代替職員を配置すること。特に、育児休業の休職が1年以上に及ぶ場合は、正規職員または育休任期付職員を配置するよう制度化すること。なお、派遣職員をあてる場合は、事前協議とすること。	2) のとおり
学芸員、診療放射線、理学療法士、作業療法士、検査技術、栄養士、看護師、保健師、歯科衛生士、保育園・児童館の用務、警備等、一職場一人職種の職員や、職場の実態から休暇権の行使が事実上困難な職場について、その職員が安心して休暇権を行使できる代替の人員増など、具体策を講ずること。	人員増は困難である。休暇の取得に当たっては、各職場における協力体制が肝要と考えている。
職場で、母性保護の観点および次世代育成支援対策法の趣旨に基づき生理休暇、育児時間、妊産婦の通勤時間の特例などが十分に取得できる環境を整え、具体策を講ずること。	特定事業主行動計画の定着を図っており、引き続き周知徹底に努めたい。
3. 超過勤務の縮減、労働時間の短縮、勤務時間について	
超過勤務の縮減について	
1) 労働時間の管理について、厚生労働省通達（平成13年4月6日）より徹底するとともに、厚生労働省の「賃金不払い財行総合対策要綱」に基づき、違法な不払い残業・サービス残業一掃のための具体的措置と未払い賃金の支払いについて改善すること。なお、退庁管理及び超勤把握については、職員ICカードで行うこと。	超過勤務そのものを縮減することも重要であると考えている。
2) 労基法第36条の協定を締結し、超過勤務の規制について協議すること。そのための労使検討委員会を早急に立ちあげること。	36協定については認識している。
3) ノー残業デーについて、放送だけでなく、実行あるものとするために、消灯後の照明点灯は許可制とすること。	現状では困難である。
労働時間の短縮について	
1) 一日の勤務時間を今年度中に7時間45分以下に短縮し、週40時間以下とする	統一交渉を踏まえ、H21.4.1より実施する。
2) 貧困と格差解消に向けて自治体の果たす役割の一つとして、雇用拡大などの社会的要請に応え、人員増により超過勤務の縮減、時短を図ること。	総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。
3) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の計画的取得を促進し、年間総実労働時間の短縮を図り、年1,800時間以内の労働時間とすること。	総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>4) 休憩時間を廃止しないこと。やむを得ず廃止しなければならない場合、休憩時間を1時間に拡大し、その分に見合う時短を行うこと。</p> <p>勤務時間等について</p> <p>1) 職員の健康保持の観点から、保育園職場などの職場で、休憩・休憩時間がきちんと取れるように厳正に所屬長に対して指導すること。</p> <p>2) 各職場・各職種の業務の実態にあった一日の勤務時間の割り振りを再検討し、必要な規程改正を行うこと。</p> <p>3) 変則勤務職場の勤務時間の変則部分について、原則として現在以上に拡大しないこと。なお、区民要望等で拡大が必要な場合、区職労と協議すること。</p> <p>4) 時差勤務について、通勤混雑及び遠距離通勤のための理由で時差勤務できるようにすること。</p>	<p>休憩時間の取扱いについては、国、他団体の動向を注視しながら、必要な対応を行っていく。</p> <p>勤務時間条例に従い取得できるよう周知に努めるとともに、保育園職場に限らず、より厳正な勤務時間管理を行なっていきたいと考えている。</p> <p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p> <p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p> <p>現行の勤務時間で対応できていると考えている。</p>
<p>窓口業務の拡大について</p> <p>1) 区民・利用者ニーズが少ないなどの理由があるにも関わらず、区民受けを狙った安易な土、日の窓口業務等を拡大しないこと。ただし、区民要望があり必要とされる窓口拡大については、区職労と事前協議し、条件整備を行い了解の上実施すること。</p> <p>2) 総合窓口課の平日の時間延長業務について、費用対効果や区民ニーズを十分検討し見直しを行うこと。</p>	<p>現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上のために実施する。</p> <p>現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上のために実施する。</p>
<p>4. 職員の健康を守る対策について</p> <p>法律に定められた事業所について、安全衛生委員会の機能を充実させ、職員の健康を守るためのセンターとなるように引き続き努力すること。</p> <p>労働安全衛生法に基づき、専属の「産業医」及び保健師を配置すること。なお、配置が難しい状況であれば、当面、職員が病院や薬局への対応が必要な場合は、配慮すること。</p> <p>公務災害から職員を守るために、職種ごとの研修を行い、労働器具の整備など職場環境を整えること。</p> <p>OA機器の使用にあたって</p> <p>1) VDT作業に従事している全職員の健康調査を定期的に行い、かつ対象者に対する短時間研修を行うこと。</p>	<p>法令に基づき設置している。職員の安全と健康を守るため、諸問題の調査、審議及び快適な職場環境づくりの促進を引き続き図っていく。</p> <p>配置については難しい状況にある。なお、病院及び薬局への対応については、休暇対応が原則であるが、具体的な状況により判断する場合も有り得る。</p> <p>公務災害の防止に向け、引き続き努めていきたいと考えている。</p>
<p>庁舎の禁煙化等について</p> <p>1) 時代の流れにそい、区施設の全体で禁煙化を促進すること。</p> <p>2) 本庁舎の喫煙室について、外部に煙、においが漏れないような構造に改善すること。</p> <p>3) 出先の分煙化について、点検し実施計画をつくり早急に具体化し、2009年度予算に反映すること。</p>	<p>VDT健診を通じて健康管理に注意を促していきたい。</p> <p>区施設全体について、禁煙化を含めた協議・調整を引き続き行う。</p> <p>喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。</p> <p>喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。</p>
<p>人間ドックについて、制度及び補助金の拡充を行うこと。人間ドック結果の提出について、個人のプライバシー保護の観点から強制しないこと。</p>	<p>平成16年度から一部助成を増額している。人間ドック結果については、労働安全衛生法に基づき提出を求めている。再任用・再雇用職員についても同様の制度を適用している。</p>
<p>健康診断の内容を、職務、年齢、性別に見合ったものに更なる改善を行うこと。また、婦人科検診の充実を図ること。</p> <p>勤務の軽減・時間内通院について</p> <p>1) 公務上の認定の如何にかかわらず、明らかな職業性の疾病については、罹病者に有給の時間内通院、治療、休息を保障すること。</p> <p>2) 成人病、更年期障害、公害病、神経性疾患等についても時間内通院を保障すること。</p> <p>3) 人工透析者、C型肝炎をはじめ医療機関に定期的に通院する障害者・難病者等については、職免とすること。</p>	<p>平成15年度から乳がんの検診の内容を充実している。</p> <p>病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。</p> <p>病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。</p> <p>病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>職員のメンタルヘルス対策について</p> <p>1) 区職員に対するメンタルヘルス対策を強化すること。また、その原因となっている職場環境の問題、人員配置の問題などを解明し抜本的な改善を図ること。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。</p> <p>具体的な対策は今後示していく。運用に当たっては、可能な限り職員の意見も反映していきたいと考えている。</p>
<p>2) メンタルヘルス対策について、定期的な啓発活動を行うこと。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。</p> <p>具体的な対策は今後示していく。運用に当たっては、可能な限り職員の意見も反映していきたいと考えている。</p>
<p>3) 具体的なケースにあたっては、区当局、ピースマインド、区職労と連携した対応を行うこと。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。</p> <p>具体的な対策は今後示していく。運用に当たっては、可能な限り職員の意見も反映していきたいと考えている。</p>
<p>一般事務機器として職場で使用されている労働用具に、職業性疾病の危険性がないかどうかの点検調査を定期的に行うこと。</p>	<p>労働用具の安全性については十分配慮する。</p>
<p>職業性疾病や腰痛などの多発職場・職種には職業病検診を拡充し、配置基準の如何にかかわらず増員などの対応を取ること。</p>	<p>健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直していく。</p>
<p>病気休職などの指定医療機関制度を廃止し、労働者の医師選択自由の権利を保障すること。</p>	<p>分限処分に当たっては、その性質上、区の指定する医師の診断が大原則であると考えている。</p>
<p>長期にわたる病欠者について、職場復帰にあたっては、職場復帰訓練プログラムを作成し、回復に見合った勤務軽減措置を図り、本人の希望を優先させること。なお、希望がない場合は原則として元の職場に配置すること。</p>	<p>職務に復帰するための職場復帰訓練を実施している。</p>
<p>妊娠中の女性職員の職務については、本人の希望により必要とするときは、職務の軽減、職場配置の変更など、具体的対策を行うこと。</p>	<p>状況に応じて必要な対応をする。</p>
<p>過労死や健康を破壊するような相当の時間外勤務（月45時間以上）・過重労働について、特定の職員の実態を早急に調査・把握し、具体的な対処を行うこと。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。また、超過勤務の縮減に努める。</p>
<p>職員の屋外業務について</p>	
<p>1) 屋外での仕事に従事する職員について、大気汚染公害被害から守るために健康診断を強化すること。</p>	<p>のとおり</p>
<p>2) アスベストに関わる仕事をしている職員に対し、悪性中皮腫に関する特別検査を行うこと。</p>	<p>塵肺・石綿に関する健康診断については従来より実施している。対象職場については、産業医の意見を参考に対応していく。</p>
<p>0-157などの食中毒・感染症対策に関して、食中毒未然防止のために、委託職場も含めて調理職場の調理機器・設備の改善を行うこと。また、0-157などの食中毒・感染症対策強化のために必要な人員配置を行うこと。</p>	<p>調理器具等の改善は必要に応じ適切に行う。人員は既に適正に配置されている。</p>
<p>新型インフルエンザに対する措置を必要な職場において実施すること。</p>	<p>現在検討中である。</p>
<p>食品の安全を確保するための予防、検査、飲食関係業者への指導を強化するための食品衛生監視員など保健所の職員体制を強化すること。</p>	<p>現行の組織で対応する。</p>
<p>職員の健康管理や労働安全衛生の実務を抜本的に改善するために、福利厚生・健康管理の専門の課または健康管理室を設置すること。</p>	<p>現行組織で対応する。</p>
<p>5、福利厚生制度の拡充について</p>	
<p>職員住宅について</p>	
<p>1) 職員の福利厚生上及び防災対策上の観点から、職員住宅を減らさず増設すること。また、借り上げ型職員住宅を減らさないこと。</p>	<p>職員住宅の増設は困難である。</p>

## 2009年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）と当局回答

09区職労統一職場要求書	09当局回答
<p>2) 年収が減っていることから職員住宅の使用料を値上げしないこと。また、貸与年数の延長に関わって、地域貢献を条件としないこと。</p> <p>3) 飯田橋職員住宅廃止に関わって、現職員住宅の総戸数を下回らないようにすること。</p> <p>4) 既存の職員住宅の設備や住宅環境を点検し、必要なものについては改善し、住みやすい環境をつくること。</p> <p>5) 障害をもつ組合員の職員住宅への入居について配慮すること。</p> <p>組合員の住宅に対する切実な要求に応えるために、都共済・互助会の貸付金の増額など、貸付金制度の改善をはかること。</p> <p>新庁舎の職員厚生室について、利用時間帯を他目的に使用せず、関係者・団体が優先的に利用できるようにすること。</p> <p>区が職員の福利厚生の責任を果たすことが強く求められていることから、区互助会に対する区補助金を増額して対応すること。</p> <p>再任用・再雇用職員を対象とした福利厚生事業の拡充をはかること。</p>	<p>区民住宅と共通の家賃設定方式を行なう中で、設置目的に合わせて使用料を決定している。貸与期間については、必要に応じ今後検討していく。</p> <p>職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。</p> <p>設置趣旨等に照らして必要なものは改善するよう努めている。</p> <p>障害をもつ職員については、一定の配慮はする。</p> <p>職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要がある。</p> <p>職員厚生室設置の趣旨に沿いながら、柔軟な対応をしていく必要もあると考えている。</p> <p>のとおり</p> <p>のとおり</p>
<p>働きやすい職場環境をつくるための要求</p> <p>1、働きやすい職場環境について</p> <p>本庁舎の各階のレイアウトや総合窓口について、現場の声を反映したものに改善すること。なお、具体的な要求は、別途要求するので、改善をすること。</p> <p>別途、本庁舎に関する改善要求を出すので、応えること。</p> <p>区職労掲示板を本庁舎内に確保すること。</p>	<p>必要な協議は行う。</p> <p>必要な協議は行う。</p> <p>掲示板の設置は庁舎管理上困難である。掲示板的機能については代替スペースの確保を検討する。</p> <p>今後、買い換えにあたって可能なものは順次低公害車に替えていく。</p> <p>そのように努めている。</p>
<p>2、庁有車について、環境を守る立場から順次低公害車に替えること。</p> <p>3、学校、保育園、児童館など児童のための区施設の日照を確保するとともに、あらゆる公害から職場環境を守ること。</p> <p>4、新しい施設の建設や事務室スペースの変更については、事前に関係職場の十分な討議の上実施し、その上で区職労と協議すること。</p>	<p>必要な協議は行う。</p>