

# 2012 年度区職労定期大会決定集

## 目次

発刊にあたって	2
1、大会で承認、決定された事項	2
2、大会での議論と執行部答弁	3
3、書記長の「報告と提起」	6
4、2012 年度区職労運動方針	12
5、2012 年度区職労予算	42
6、規約改正	49
7、決議	50
8、新執行部	51
9、資料	52
① 大会議長、大会運営委員会	
② 議事日程	

# 発刊にあたって

2011年11月2日、午後6時から、2012年度区職労定期大会が開催されました。報告と議案については、圧倒的多数・拍手で決定されました。

以下、その決定された運動方針、予算、規約改正、代議員発言と執行部答弁等について、掲載します。

職場で回覧してご活用ください。

なお、この冊子は、手づくりで作成しています。

## 12区職労定期大会で承認、決定された事項

### 大会で承認された報告

- ①2011年度区職労一般経過報告
  - ②2011年度決算報告
  - ③2011年度監査報告
  - ④2011年度区職労選挙運営委員会報告
- \* 出席代議員の拍手で承認されました。

### 大会で決定された議案

- ①2012年度区職労運動方針案
  - ②2012年度区職労予算案（一般会計及び特別会計予算）
  - ③規約改正案
  - ④決議案
- \* いずれの議案も出席代議員の圧倒的多数の賛成で可決されました。

# 12 大会での議論と執行部答弁について

11月2日の区職労定期大会での発言と執行部答弁（■部分）は以下のとおりです。

## 学校職場

再任用、再雇用が学童から用務になった。正規の用務が減っている。シルバーが学童、受付業務を行なっているが、不安である。これから、用務職で定年退職出てくる。用務職は、正規で補充をめざしていきたい。

■学校当局も用務は正規が必要との立場に立っているところが多い。国が現業職の採用をするなどしており、厳しいが、23区の中でも現業を採用しているところもある。区職労は、土木現業や学校用務は、直営で行なうべきとの立場にある。学校分会とともに、新規採用めざしたい。

## 学校職場

3月11日の災害時には、学校職員は、翌朝まで勤務し、子ども達などを守った。委託では、そういうことが出来ないのではないかと。正規職員を残すように働きかけてほしい。

■委託では、契約上、融通が利かず、直営の職員のようににはできないと考える。正規で補充するようがんばってほしい。

## 学校職場

警備職員は、1校残っていたが、そこも機械警備の提案があった。最後の本人は、警備で残りたいとっている。区職労で交渉してもらいたい。

■提案後、直ちに、蒲生執行委員を責任者に対策委員会を設置し、対応することにしていく。機械化は合意していることだが、本人の希望に沿うようがんばりたい。

## 児童館職場

7月から9月で、節電の影響で日曜開館を行なう提案があった。正規職員が減って、対応が困難だったが、期間限定として対応することにした。結果は、1日だけの対応となった。また、電力事情で対応しなければならないと思うが、正規が足りない状況では厳しい。引き続き、正規の配置を要求していきたい。

■保育士等の福祉職の採用は毎年させるようにしている。引き続き、採用増をめざしていきたい。

## 保育園職場

児童館と同様、電力事情で日曜開館問題がでてきた。期間限定ということで、ギリギリの判断をした。結果は、利用者ゼロだった。

非常勤は、責任対応が難しいので、正規を増やす必要がある。こどもにとっても、職員に

とつても、人員に余裕があることが必要である。

■採用ゼロから正規採用させた。また、2年後との採用の考えを改めさせ、毎年、正規を採用するように、私たちの運動でさせてきた。だが、まだ、保育園の正規は不足している、引き続き、採用を訴えていきたい。

### 学校職場

なぜ、副区長は首切られたのか、説明してほしい。

■自分で選んだ副区長を首切るのは、あまり例がないと思う。現区長がいうには、「区政の基本方向が一致しなくなった」という。しかし、本当はどうか、よくわからない。

### 本庁舎職場

再任用の年収は、現役の半分程度ではない。もっと少ない。

規約改正に関わって、定年延長も理由とされたが、関係ないのでないか。再任用、再雇用の活用は必要である。

組織強化は待ったなし。若い人に訴えるには、ビジョンを語らなければだめだ。

現業が配転されている職場には問題もある。職場のコミュニケーションが取れていない。

労働組合でも声をかけて、悩みを聞くなど、対応が必要ではないか。

■再任用の年収について、確かに、現業は給与格付けが低いので、現役の半分以下である。認識を改めたい。

規約改正理由として、定年延長をいったのは、60歳以降の職員の活躍の場も保障する必要があるというものである。いずれにしても、再任用、再雇用職員等の活躍の場を保障するため、規約改正するものである。問題は、組合費が正規と非正規では、率が違う。年収等の関係で、組合費の率はそのまま、被選挙権を与えることにしたので、ご理解願いたい。

組織化については、ごもっともな意見として受け止めたい。

転職等した現業職員の問題について、よく把握し、対応していきたい。

### 学校職場

運転手職場で退職が出る。委託にならないか心配である。

組織強化については、わけあって抜けた組合員に戻ってもらうことも重要である。対策を。

T P Pについては、よく知られていない。食糧自給率だけにとどまらず、医療など広範囲に影響する。分かりやすく宣伝が必要である。

■運転手職場がすべて委託になり、再任用・再雇用ができなくなるとの提案は、今はない。当局に確かめる。組織強化については、おっしゃるとおり。途中で止めた人の対策も行なう。

T P Pについては、分かりやすく宣伝し、学習会も企画したい。

委員長が答弁に立って、（組織強化について）減っていることに危機感をもって、全員で取り組んでいきたい。

以上

# 2012 年度区職労定期大会にあたっての報告と提起

2011 年 11 月 2 日

千代田区職労執行委員会

## 1、報告について

### ①この1年間の活動について

まず、この1年間の活動の経過報告ですが、特徴的な2点のみを報告します。あとは経過報告集にすべて記載してありますので、ご覧ください。

昨年の10年賃金確定闘争では、①給与は平均0.3%（1,259円）の引き下げ、②地域手当は、17%から18%に引き上げる、③一時金については、0.2月削減、④業務職の特別昇格率については、通常ベースに1割上乘せ、⑤定年制延長問題は、「特別区職員の実態を踏まえた検討を進めていく」との回答が到達点でした。

マイナス賃金とはなりましたが、23区の統一した力で、大幅な給与削減、賃金条件改悪をさせないできています。

もう一つは、職場要求の改善の取り組みです。

労働組合の活動の原点は、「労働者の要求」にあります。この要求の前進に向けて、交渉を軸に奮闘してきました。

昨年度の職場要求闘争では、

超勤問題では、超勤命令のルール化で超勤命令補助票を導入させました。超勤不払いをなくすることができるか検証が必要です。

一部の自己申告の面接で、所属長が職務に関係のない話題で、不適正な発言をしていることに対し、是正を求め、「適正に行うよう伝えていく」と回答させました。

区政の一部を担っている非常勤職員の処遇改善も強く求めました。雇い止め年数をなくすことについては、あと一步のところまでできており、今年の交渉で実現させたいと考えています。

年休取得については、取得率をあげることで、取れない雰囲気をつくすこと、根本的な解決は、正規を増やすことを要求しました。今後も課題となっています。

人員配置については、「多様な人材の活用により対応していく」と回答していますが、正規が不足している、保育園や児童館の職場などからは切実な訴えを行ない、当局都合で二年ごとの採用にしていた新規採用を毎年行なわせるようにさせました。

パワハラ問題では、区職労アンケートに基づき、「今受けている」とのアピールをし、調査を行なうよう求めましたが、引き続きの課題です。

カフェテリアプランなど福利厚生改善も強く求め、地公法に基づく福利厚生の実施責任は区当局にあると再認識させています。具体的な改善はこれからです。

年休の時間単位の取得制限については、その後、当局の動きはありません。生理休暇の有給問題は、現在交渉中で、区当局は、24年1月1日実施を迫っています。

引き続き、職場から要求を集め、運動、交渉で解決する取り組みを強めていかなければ、組合の存在が問われます。

頼れるところは組合であるということを再認識して取り組みをすすめていこうではありませんか。

## ② 私たちを取り巻く情勢について

さて、私たちを取り巻く情勢について、そのポイントを報告します。

まず、震災以後の政治情勢です。

震災対応は、政府対応の不十分さもあり、被災者の先がみえない不安と苦しみがあります。失業手当が切れ、先がみえない、「二重ローン」の問題、被災した医療機関の再建、原発事故により故郷に戻れないなど、被災地の課題は、大きなものがあります。

被災者への生活再建への支援、自治体への財政支援を強化することが、国に求められていると思います。

さて、民主党の野田政権ですが、一言で行って、財界べったり、アメリカ言いなりの姿勢で、自民党政治とほとんど変わらない内閣となっています。

震災復興財源を増税で賄い、所得税等の引き上げで対応する、しかし、所得税が税率を上乗せする純粋な増税である一方、法人税は昨年末の税制改正で決めた減税の凍結をもって「増税」とします。

莫大な内部留保を持っている大企業の負担増は一円もなく、所得税増税——労働者と自営業者にだけ増税を求めるもので、日本経済に大きな影響を与えます。

農業や医療など広範な分野に影響するTPP（環太平洋戦略的経済連携協定）の交渉参加にも参加しようとしています。私は、TPPに参加することは日本の食糧主権が無くなることだと思っています。

さらに、日米同盟の維持強化と沖縄に米軍基地の固定化を押し付け、中国を「仮想敵」とする安保・防衛を進めようとして、日本の平和も危うくしようとしています。東アジアにおける国々と仲良くしなければならないと思うのに、政府は相変わらずアメリカ言いなりです。

政策的には、子ども手当の廃止や高校授業料無償化の見直し、4年間は消費税増税はやらない方針の撤回、労働者派遣法の棚上げなど、約束したことを守らず、従来の自民党政治に完全に戻ったと言わざるを得ません。

小沢議員の関連で、水谷建設からの1億円のヤミ献金について、裁判所が認定し、政治とカネの問題も政治不信を高めるものとなっています。

一昨年総選挙で国民がノーをつきつけたのは、国民に痛みを押し付ける「新自由主義・構造改革政治」であり、旧来の自民党政治ではなかったのではないのでしょうか。

それに、なぜ、民主党政権は応えられないのか、私たちは考えてみる必要があります。

労働者の状況は、新卒の就職難、賃金ではまともに生活していけない層、派遣労働者などが拡大し、この間の失業率は4%台で推移していますが、被災地の状況を加味すると、深刻な状況となっています。

私たちの子どもたちが日本の悪化した雇用状況に置かれていると思います。

こうした状況の中で、日本航空争議にみられるように、大企業が平気で首を切る状況があります。

一方中小企業の中には、宮城県気仙沼の加工工場の経営者の例ですが、会社が被災を受けて大変なときに、「従業員は、今、家を失い、職を失い、家族を失い、思い出を失い、大変なことになっている。その中で、会社とはまだ細い糸でつながっている。その糸を会社側から切っていないのか」と言って解雇しないでしのいでいるそうです。

こうした姿勢は、大企業にこそ求められます。

原発事故は、いまだ収束の見通しがたらず、放射能汚染の被害が拡大し、10万人もの人々に先の見えない避難生活を強いています。補償も手続きの煩雑さなどから進んでいません。今後、多くの裁判が発生するのではないかと思います。

私は、原発は、放射能汚染も怖いと思いますが、「人が生きてきた生存基盤を根こそぎ奪うということ」が大きな問題ではないかと思います。

原発事故は、歴代政権の原子力政策が引き起こした「人災」です。

政府の原子力委員会は9月27日、原子力政策について募集した国民の意見の集計結果を発表しました。それによると、「直ちに廃止し、再生可能エネルギー等に転換すべき」だが67%、「段階的に廃止し、再生可能エネルギーに転換すべき」だが31%、合わせて、原発の廃止を求める人が98%に達しています。ところが、野田内閣は、原発をなくすとは言いません。

過酷な原発事故からの教訓は、原発に依存したエネルギー政策を根本から見直すことを求めています。原発政策を見直すか否かは、日本の国の将来に大きく影響します。

原発からすみやかに撤退し「原発のない日本」をめざす政治的決断を求めていくことが、私たちの運動にとって重要です。

旧来の政治に逆戻りした状況を転換させていくために、私たちの側が日本の国の新しいかたち、展望を示して運動する必要があるのではないのでしょうか。

私たちの側にはまだ、ほとんどそれがありません。

「国民・労働者が主人公」となる新しい日本、労働者のための政治、「安定した雇用と社会保障の充実した新しい福祉国家」、持続可能な社会をめざしての世論形成に向けて、奮闘することが求められていると思います。

また、あらゆる職場で労働者の権利が保障されるよう、地域、職場から継続して運動をしていくことだと思います。労働者・国民が怒らないと、世の中は変わらないと思います。

さて、10月28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。

今年は、震災の影響を受けて約3週間遅れとなりました。

国・人事院、大都市の多くがマイナス勧告となったのと同様、特別区も給与はマイナス、一時金は据え置き(3.95月)となりました。

給与は、国・人事院の引き下げ率0.23%とほぼ同様の0.20%で842円の引き下げとなりました。既に支給されている引き下げ分等については、3月の年度末手当で措置(所用の調整)するとしています。給料表の引き下げ改定の予定は、2012年1月1日予定となります。

一時金は、特別区内の民間が3.94月ということで、据え置き勧告としました。

しかし、名古屋市の民間の賞与は4.13月、国は3.99月、東京都3.97月となっており、特別区は、3.94月で最低となっています。大企業なども多く存在する特別区内の民間事業所の賞与が、国全体の民間の3.99月よりも低くなるというのは、どうしてもおかしい話です。

政治的に調整したとしか思えないものであり、怒りの声をあげていかなくはなりません。

職員の年間平均給与は、25歳係員で0円、40歳係長で約1万3千円、平均では約1万3千円の減少となり、毎年の年収減で職員の生活への影響は必至です。

定年制延長問題は、具体的に報告がされませんでした。人事委員会は、人事院が意見の申し出を行なったとはいえ、国が定年延長を進めていくか、まだ、流動的だとみているようです。公務員の定年延長について、民間側からは問題があるとみられているからで、国家公務員法の改正があるまでは動きにくいとの見方です。

労働基本権拡大問題についても、国は、法案を通す姿勢になっておらず、見通しが立っていません。

特別区では、労働基本権を拡大し、その際も、引き続き、統一交渉で行なうことを求めていくことにしています。

さて、千代田区政と職場の状況ですが、深刻な状況になっていると思います。

石川区政は、千代田区版構造改革を変えようとはしていませんが、住民や保護者の反対もあり、保育園の民営化などは足踏み状態です。9月10日、区議会で麹町保育園の民営化に関して、父母や地域住民から意見を聞いていますが、区立保育園の質、近隣との交流など、高い評価を得て、民営化は問題があるとされています。

業務の委託問題では、ほとんどの区施設に指定管理者制度を導入しましたが、スポーツセンターや図書館の受託業者の実態は、36協定なしで残業させていたり、社会保険、雇用保険に加入しなかったりとひどいものであることが明らかになっています。住民サービスの質を守る点でも一刻も早く、公契約条例の導入で、そこに働く従業員の賃金労働条件を改善させることが急務となっています。

まちづくり問題では、ゼネコンや財界のための都市再生を進め、千代田区から居住環境を奪い、長く住んでいた住民を追い出しています。

また、区政運営では、与党を持たず、副区長を首切り、四面楚歌の状態です。

人員が大きく減らされ、非常勤・派遣職員の大幅増によって、職場は「複雑・多岐・大量・過密・査定」労働が年々増え続けました。

この結果、慢性的な人手不足、超過密労働によって精神的・肉体的に疲弊し、健康に不安を感じている職員が増えています。区議会でも、区職員のメンタルヘルス問題が取り上げられており、区の抜本的な対応策を求め、引き続き、区職労の重要課題としていく必要があります。

さらに、3月11日の大震災によって業務量が飛躍的に増え、月の超過勤務が100時間を越える職場もあります。これは、厚生労働省が過労死認定ラインの月80時間を超えており、早急な対策が求められます。

職場改善のためにも、区長に対して団 thểで行動できる労働組合の存在は極めて重要になっています。

引き続き、職場要求の前進に向けて、全力で取り組むことが求められています。

## 2、提起

さて、区職労の運動とその取り組み方針について、提起します。

区職労運動の基本について、昨年より、2点増やして、6点掲げて取り組みます。

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。また、特区連に団結し、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実現、自然・再生可能エネルギーへの転換で原発のない社会を求めています。

⑤憲法9条を守り戦争する国にさせない、憲法をくらしと地域・自治体・職場に生かすよう運動していきます。

⑥雇用と社会保障、福祉の充実した新しい福祉国家をめざす運動に参加していきます。

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

#### 具体的な取り組みについて

具体的な取り組みについて、方針案では細かく記述していますので、ご覧ください。特に、強調する点だけ報告します。

##### 1) 賃金闘争について

11 賃金確定闘争では、賃金水準を低下させない、国家公務員の大幅な給与削減の波及をさせないことを重要課題として取り組みます。

1 1 賃金確定闘争の山場は、区議会との関係で、1 1 月 1 4 日の週となります。

1 1 月 9 日（水）、午前 1 1 時から第 1 ブロック副区長要請、同 9 日（水）、午後 6 時半から第 1 ブロック決起集会（中央区京橋プラザ）、15 日（火）、午後 6 時半から特区連総決起集会（日比谷公会堂）を行い、また、賃金改善要請署名を短期間で取り組み（11 月 4 日から）、区長会に賃金要求の前進を迫っていきます。今後の取り組みへのご協力よろしくお願いします。

##### 2) 職場要求闘争について

職場の要求を集め、しつこく要求し、一歩でも二歩でも前進するよう、粘り強く取り組んでいきます。特に、超過勤務の縮減、超勤不払いをなくす、カフェテリアプランなどの改善による福利厚生の実現等に取り組めます。

##### 3) 職員のメンタルヘルス対策の強化について

千代田区職員のメンタルヘルス問題は、よくない状況です。心の病にならない職場づくりを要求していきます。

##### 4) 組織建設について

この間、新規採用の組合加入率は約 2 割から 3 割です。このまま、毎年推移すると、組合組織率は職員の 5 割を割り込んでしまいます。そうならないよう、若年層の組合員加入に、職場の組合員と協力して取り組みます。

また、役員の育成も大きな課題です。

とにかく、この一年、区職労の組織建設に重点を置いて、役員が先頭になって取り組みます。

以上で報告と提起を終わります。職場状況のほうこくなど、積極的な討論をお願いします。

# 2012 年度区職労運動方針(2011.11.2 決定)

## 目 次

千代田区職労運動の基本	(14)
-------------	------

### はじめに

I、私たちを取り巻く情勢の特徴	(15)
-----------------	------

- 1、アメリカ・財界直結の野田内閣発足
- 2、日本経済の動向と方向性
- 3、原発を巡る国民世論の変化と求められる国のエネルギー政策の転換
- 4、平和を巡る動き
- 5、公務員をめぐる動き
- 6、社会保障と税の一体改革について
- 7、2011 春闘の結果
- 8、特別区長会の動向
- 9、都を巡る動き
- 10、千代田区政の特徴と職員の状態

II、取り組みの総括と主な課題の基本方針	(19)
----------------------	------

1、組合員の生活と権利を守る取り組み	(19)
--------------------	------

- (1) 賃金・労働条件の改善に向けて
- (2) 労働時間短縮、休暇制度改善、次世代育成支援等の前進めざす
- (3) 職場要求の前進をめざす
- (4) 能力・成果主義の人事考課制度、査定賃金と人事管理の強化に反対し、  
職場の民主化をすすめる
- (5) 職員の健康を守り、職場環境の安全確保と働きやすい職場をつくる

2、憲法 9 条を広め、平和と民主主義を守る取り組み	(28)
----------------------------	------

- (1) 憲法 9 条を広め、平和と民主主義を守る
- (2) 憲法学習の取り組みを進める

3、千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守る	(29)
--------------------------------	------

- (1) 民間委託・民営化、人員削減などの千代田区の「構造改革」路線に反対し、  
職場と地方自治を守り、住民本位の区政をめざして
- (2) 区政政策と予算編成の民主化めざす
- (3) 災害から区民と職員のいのちと生活を守り、安全を確保する

4、憲法で規定された基本的人権の尊重と要求前進、 業務改善につながる自治研究活動を	(32)
--	------

- (1) 区職労自治研究活動の推進
- (2) 特別区の自治権拡充をめざして
- (3) 「基本的人権の尊重」を原点に据えた研究活動をめざして
- 5、社会保障制度の改善など、制度・政策要求の前進めざして・・・・・・・・・・ (33)
  - (1) 年金制度の抜本的改善を求める
  - (2) 大企業優遇税制と消費税増税に反対
  - (3) 医療制度の抜本的な改善を求める
  - (4) 介護保険制度の改善を
  - (5) 障がい者の福祉制度の創設を
  - (6) 最低賃金制度確立、自治体関連労働者の賃金・労働条件改善を求める
  - (7) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める
  - (8) 民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める
  - (9) 教育、子どもへの公的支出
  - (10) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める
- 6、国民のための政治への転換を・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (35)
  - (1) 国政等の変革を求めて
  - (2) 民主区政への転換を
- 7、原発をなくし、地球環境を守る、食の安全確保をめざす・・・・・・・・ (36)
  - (1) 原発をなくし、自然、再生可能エネルギーへの転換を
  - (2) 地球環境を守る取り組み
  - (3) 食糧の自給率向上と食の安全確保を求める
- 8、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援・・・・・・・・ (37)
- Ⅲ、組織建設について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (37)**
  - 1、区職労の組織を強化する
  - 2、組合活動の規制、介入を許さない
  - 3、上部団体の選択問題について
  - 4、文化・スポーツ活動への支援
  - 5、組合の共済制度など、組合員の生活を支援する
  - 6、区職労組織財政の検討

## 千代田区職労運動の基本

- ①正規職員削減、成果主義型人事管理、公共性無視・住民サービス低下をもたらす「民営化」などの千代田区「構造改革」政策の見直し、住民サービス向上のために働く職員の賃金・労働条件改善を求めて取り組みます。また、特区連に団結し、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実現、自然・再生可能エネルギーへの転換で原発のない社会を求めていきます。
- ⑤憲法 9 条を守り戦争する国にさせない、憲法をくらしと地域・自治体・職場に生かすよう運動していきます。
- ⑥雇用と社会保障、福祉の充実した新しい福祉国家をめざす運動に参加していきます。

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

### はじめに

2012 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、2012 春闘方針（1 月から 5 月）や夏・秋季活動計画などで明らかにします。

労働組合は、組合員の「要求」を解決、前進させるために活動する団体です。ここに示す方針は、その「要求」を実現するための具体策を示し、組合員の団結を強め、運動をすすめる上での羅針盤・方針となるようにします。

## I、私たちを取り巻く情勢の特徴

### 1、アメリカ・財界直結の野田内閣発足

民主党政権発足から2年が経過していますが、この間、鳩山、管とあいついで首相が交代し、アメリカと財界直結の野田内閣が発足しました。

民主党への政権交代は自公政権への失望と、民主党への新しい政治を期待した国民の意思が形となったものでした。民主党政権発足当初は、国民の期待に応える政策を実行しましたが、すぐに方向転換し、普天間基地問題やこども手当廃止、TPP（環太平洋連携協定）参加表明、震災復興を被災者・被災地無視での計画推進とそれに伴う消費税増税など野田内閣は国民無視の政策を露骨に推進しようとしています。

### 2、日本経済の動向と方向性

日本のGDP（国内総生産）はこの20年間ほとんど横ばいで推移しており、アメリカを中心とする主要国は、50%から100%近くの成長を見せています。なぜ、日本は全くGDPが伸びていないのか。それは、ごく一部の輸出大企業の儲けを確保するため、国内産業を空洞化させ、特にGDPの6割を占める個人消費を徹底的に犠牲にしてきたからであります。GDPに占める輸出の割合は20%程度であり、残りは国内消費によるものです。ですから、日本の経済を再建し、国債依存体質から抜け出す道は国内消費を大幅に向上させること、すなわち6割を占める個人消費を上げていく方向に行く以外に解決策はありません。

しかし、TPP（環太平洋経済協力協定）に参加し、関税を完全に撤廃してしまえば、産業の空洞化と経済規模の縮小の再生産に拍車がかかり、日本経済は壊滅的打撃を受けます。

そもそもTPPはアメリカが自国の産業は保護しながら、日本に市場の徹底的開放を迫り、アメリカの利益を最優先させるための協定であり、日本がTPPに参加すべき合理的根拠は全く存在しません。

政府は企業による漁業への参入を容易にする「水産特区」や農業の広域化でTPPにも耐えうる農業をめざそうとしています。魚業者や農家からは強い反対の声がひろがっています。TPP反対の署名はすでに1000万を超えています。

### 3、原発を巡る国民世論の変化と求められる国のエネルギー政策の転換

3月11日に発生した東日本大震災と同時に発生した福島第一原発事故は、「原発の安全神話」が崩壊し、国民に未曾有の被害をもたらす深刻な事態を発生させ、未だに収束のめどが立っていません。事故による「安全神話」の崩壊によって「脱原発」の世論が7割を超えるまでになっています。

被災した多くの自治体が市町村合併により行政機能の広域化や医療機関の集約化による医療崩壊、防災基盤の脆弱さなどの問題点が浮き彫りになっています。政府の復興

対策の遅れもあって被災者の生活再建には程遠い現状です。

日本は国際条約を批准しているにもかかわらず、安全管理基準や推進機関と規制機関の分離を義務付けている条項を無視し続けてきた政策は、国際的非難の対象になり、かつ原発を持つ国としては唯一異常な国であることがより明確になっています。

現在ある 54 基（稼働中 11 基）に原子炉を全て停止・廃炉の方向で決定し、新しいエネルギー政策として、再生可能自然エネルギーによって必要な電力を賄っていく方向への転換が求められています。

#### 4、平和を巡る動き

3・11 震災後にアメリカが展開した「ともだち作戦」の裏で、日米間で自衛隊の本格的海外派兵に向けた協議が行なわれています。これまでの法律の制約を一切取り払い、いつでもアメリカが行なう戦争に自衛隊が何の制約もなしに参加できるようにするという、憲法 9 条の実質的改憲の動きが強まっています。具体的には、南スーダンへの PKO 部隊の派遣が検討されています。

また、「普天間基地の最低でも県外移設」という公約を公然と否定し、辺野古への移設を強行しようとしています。沖縄県民の意思を無視するものです。

日本政府がとるべき行動はアメリカに対して、沖縄に基地はいらないとう沖縄県民の意思を伝え、撤去に向けた交渉に入ることではないでしょうか。

#### 5、公務員をめぐる動き

5 月 13 日、片山総務大臣から、厳しい財政状況や、東日本大震災の対応のためのさらなる歳出削減を理由に、国家公務員の給与について 10% を基本にカットするという提案が国家公務員関係労働団体に対して行なわれました。労使協議の結果、公務労協（連合・自治労）は①自立的労使関係制度の導入を先取りしたものであること、②地方公務員給与には影響をさせない等を確認し、5 月 23 日に妥結しました。公務労組連絡会（全労連・自治労連）は、労働基本権制約のもとでは、一方的な賃金カットは明確に憲法に違反することを理由に 6 月 2 日交渉決裂しました。その後政府は、6 月 3 日に自立的労使関係制度関連 4 法案とともに閣議決定を行い、国会に上程し継続審議になっています。

今回の国家公務員の賃金削減法案は平均 7.8%（年間 2,900 億円）賃金を削減し、復興財源にあてるとしています。これが民間労働者 625 万人にも波及します。このことによって国の税収は労働総研の試算でもマイナス 5,600 億円になるとみこんでおり、国の財政をさらに悪化させるだけの効果しかないことが指摘されています。

9 月 27 日に出された人事院勧告は、平均 0.23% 本俸削減し、一時金については、改定見送りとなっています。

また、定年制の延長についても意見の申出がなされており、12 年間で 65 才まで段階的に引き上げ、賃金は 70% の比率ベースが望ましいとしています。40 代からの賃金ベースをフラット化していることは問題です。

定年が65才に満たない期間においては、フルタイム・短時間勤務の再任用制度を残しますが、定年年齢の引き上げとともに任用期間が短縮され、定年年齢が65才となった段階で廃止されます。

私たち特別区は国と全く異なる雇用体系をすでに構築して実施してきており、再任用（フルタイム・短時間勤務）と再雇用の選択制やほとんどが定年退職を含む退職者がいずれかの制度を選択している特別区と約8割が関係団体や民間企業に再就職（天下り）する国とは全く体系が異なり、国の制度を特別区に導入するならば、定年制の延長がない、現在の制度の方がまだいいと言えます。

さらに、今年は、退職金の見直し（5年に一度）の年にあたり、これまで見直しによって上がったためしがないことから、来年早々に退職金の削減が提案されてくる可能性があります。

## 6、社会保障と税の一体改革について

政府税制調査会は、社会保障と税の一体改革を実施するとして、中所得者や社会的弱者への増税を基本にし、さらに消費税の増税となっており、年収200万円以下のワーキングプアの拡大再生産の方向を打ち出しています。政府税調は法人税についても増税するとしていますが、5%の減税をしたベースからの増税であり、実質2%の減税になることが指摘されています。

復興財源をめぐるのはサラリーマンや自営業者には増税を押し付ける一方で、法人税減税を実行するという「大企業には減税しながら、庶民には増税押し付ける」問題があります。大企業は労働者への賃上げをまともに行なわず、低賃金で働く非正規労働者を使うことで大きな内部留保を得ています。総額257兆円もの内部留保は本来であれば労働者に支払われるべき賃金をピンはねした結果、得たものです。「国難」といわれるこの震災復興の財源を大企業に求めることで庶民増税も回避できます。

向こう10年間の庶民増税総額は約12兆円、大企業の法人税減税総額は約17兆円という試算結果が報道されており、まさに大企業の法人税を減税するために庶民増税を押し付けるものであり国民の立場から到底認めることができません。

ヨーロッパやアメリカの財界は「われわれに増税せよ、それによって社会を支える原資にするべきだ」と表明していますが、日本の財界は全く逆の減税を要求しています。そして野田内閣はその方向に忠実に応える政策を打ち出しているのです。

## 7、2011春闘の結果

国民春闘共闘は、すべての労働者の賃金引上げと雇用の安定、労働時間短縮、最賃闘争、公契約適正化運動を前進させ地場賃金相場引き上げあんどを求めて春闘を取り組みました。

結果は、7月4日発表の連合集計では、平均賃上げ率1.71%（4,924円）で前年比0.04ポイント増、7月12日発表の国民春闘共闘集計では、1.87%（5,610円）で前年比0.02

ポイント減となっています。

日本経団連の集計では、大手企業が 1.85% (5,842 円) で前年比 0.01 ポイント減、中小企業で 1.64% (3,842 円) で前年比 0.12 ポイント増となっています。

東京都産業労働局調査では、都内の民間労働組合の妥結結果は、前年と同率で、額では 31 円上回り 5,442 円となっています。なお、同一労働組合における前年比では、2.91% 増で、金額にして 154 円上回っています。

## 8、特別区長会の動向

区長会は、特別区職員の処遇改善について、引き続き税収の大幅な減により、今まで以上に区民の理解と納得が必要であることを強調しています。

各区長は、統一交渉事項については、交渉団（副区長会役員）に委任していることを口実に、区長会自ら決定して提案しているにもかかわらず、各区長交渉において責任ある対応を回避する傾向にあります。区長の中には、統一交渉を形骸化しようとする姿勢さえ見受けられます。

このような状況の中、特区連要求の前進のために、各区長が使用者としての責任を發揮するよう求めていくことが重要になります。

また、区長会は「自律的労使関係制度の措置」や定年年齢の延長をはじめとする「高齢期の雇用問題」に対応するため、「特別区公務員制度改革検討会」（略称：特公検）を設置し検討を初めています。

特別区人事委員会勧告は 10 月末に予定されており、勧告前の闘いと勧告後の極短期間での職場での意見集約と交渉が求められ、例年にも増して厳しい確定闘争が予想されます。

## 9、都を巡る動き

都政は、石原知事の 4 選により、新銀行東京の処理や、東日本大震災によって液状化が発生した豊洲への市場移転、2020 年オリンピック大会の招致、「10 年後の東京」計画等がさらに推進されようとしています。

『都民生活に関する世論調査』結果（2010 年 11 月）によると、都政への要望第 1 位は 2004 年から連続 1 位の「治安対策」（51%）、2 位「高齢者対策」（49%）、3 位「医療・衛生対策」（49%）で、2004 年には 2 位だった「防災」（33%）は 4 位となっていますが、今年 3 月の都民の意見・要望で「災害対策」が 1 位で、都民の関心の高さがうかがえます。

都はこれまで職員定数を第一次行革（1979 年）から第三次（1990 年）までに、18,478 人、1991 年から 1998 年まで 13,036 人、石原都政になった 1999 年から（清掃区移管を含まない）で 15,574 人、累計 47,088 人も削減しています。

石原都知事は「福祉ほど無駄なものはない」という発言を繰り返し、社会保障や社会福祉に関わる職員を削減し、施設は民間委託、払い下げ、売却によって浮いた資金を大

規模開発につき込み続けています。

## 10、千代田区政の特徴と職員の状態

石川区長は第1期目就任早々に「現在の職員の2割が人罪」と発言するなど、千代田区版構造改革を打ち出しました。

現在2割を大きく超える職員が削減され、非常勤・派遣職員の大幅増によって、職場は「複雑・多岐・大量・過密・査定」労働が年々増え続けました。

この結果、慢性的な人手不足、超過密労働によって精神的・肉体的に疲弊し、健康に不安を感じている職員が増え続けています。

さらに、3月11日の大震災によって業務量が飛躍的に増え、月の超過勤務が100時間を越える職場もあります。これは、厚生労働省が過労死認定ラインの月80時間を越えており、早急な対策が求められます。

また、人事考課制度の導入によって、本来チームワークであるはずの公務員職場で個々人が競争原理にさらされ、その弊害が随所に現れています。毎年、年度当初の自己申告書の提出とヒヤリング、年末に異動に関する自己申告書の提出、2月には、年度当初の自己管理目標の達成度の記入と異動を含めた内容のヒヤリングが行なわれ続けてきました、そのために労した時間と金額は莫大なものになるだけでなく、大きな損失とも言えます。

加えて人件費削減の手法としての委託化を大規模に行い、低賃金・無権利の労働者増大に拍車をかけています。区職労が要求している「公契約条例」の制定にも背を向け、ワーキングプアの拡大再生産の方向を変えようとしていません。

突然マスコミへのプレス発表によって新事業を開始する石川区政の手法によって、職場では混乱が起き、十分な準備期間がないまま実施・運用されてきました、よく確定闘争で「区民の理解と納得」という言葉を繰り返し使用しますが、みずからの手法をよく検証してから発言していただきたいものです。

憲法を遵守し、国民全体の奉仕者であるはずの公務員が、特定の首長や政権政党などの政策を実現するための実行部隊に成り果てていないか、一人ひとりが考える時期にきています。そして、一人ひとりの意見を集約し要求としてまとめ、区長に対して団体で行動できる労働組合の存在は極めて重要になっています。

## II、取り組みの総括と主な課題の基本方針

### 1、組合員の生活と権利を守る取り組み

#### (1) 賃金・労働条件の改善に向けて

① 賃金水準の引き下げ攻撃を許さず、定年制延長問題、労働基本権の拡大に伴う交渉のあり方問題等の課題の前進に向けて取り組む 2011年賃金確定闘争

2011年賃金確定闘争は、厳しい勧告が予測され、かつ、国家公務員の給与引き下げ問題があり、非常に厳しい闘いとなります。この間の賃金水準、一時金の削減に対し、ストップをかける取り組みを行います。

区職労は、①給与水準の引き下げ反対、②現業給与水準の回復、給料表号給の増設、③退職手当改悪反対、④一時金の支給率引き下げ反対・加算措置の改善、⑤地域手当の本給繰り入れ、⑥超過勤務の縮減、⑦定年延長問題の解決、⑧労働基本権拡大に伴う交渉のあり方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。

また、国家公務員の給与引き下げに反対します。

## ②「震災復興と原発をなくす」、「貧困と格差の是正」、「大企業中心社会の是正・大企業の社会的責任を果たさせる」ことをめざし、「社会保障と税の一体改革に反対」する2012年春闘

1) 「震災復興と原発をなくす」、「大企業中心社会の是正・大企業の社会的責任を果たさせる」、「莫大な内部留保の還元」、「賃金引き上げで、内需拡大、景気回復に影響させること」、「年金制度など社会保障制度を改善」、「社会保障と税の一体改革に反対」、「労働者派遣法の抜本的改正」、「高齢者を差別する後期高齢者医療制度廃止」など、全国民・労働者の要求を掲げて、民間労働者のたたかいと連帯する2012年春闘に積極的に、地域で参加します。

2) 最低賃金の大幅引き上げで、「貧困と格差の是正」を求めます。

3) 雇用保険制度の改善を求め、生活保護制度を改悪しないよう求めます。

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

5) 2012年メーデー「5月1日」の成功に向け、参加組織を強化して取り組みます。

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

7) 千代田春闘共闘会議と共同して「2012春闘討論集会」を2012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2012年賃金闘争

1) 「給与水準の引き下げ」、「賃金制度の国準抛」に反対し、賃金制度の改善をめざします。

また、定年制延長を理由とした給与水準の改悪に反対します。

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は、最後の役割を発揮するよう、国・人事院に追随することを止め自主的な勧告とすること、大都市の生活実態に見合った賃金改善及び公民比較方

法の改善など、職員の利益となる勧告を行うよう、要請行動を通じて求めます。

#### ④ 長時間過密労働・賃金不払い残業の根絶めざして

- 1) 時間外勤務手当の不払いは、違法であり犯罪であることを当局に深く認識させ、職場で不払いが発生しないよう具体的な対応を求めます。特に、超勤命令補助票の扱いを徹底し、超勤管理を十分に行なうよう求めています。
- 2) 時間外勤務手当の不払いが生じている職場について、不払い賃金の精算を交渉等で強く求めます。
- 3) 賃金不払い残業に関する通達等、不払い残業問題の学習・宣伝を行います。
- 4) 時間外勤務手当の確信犯的な不払いについて、裁判に訴えることも検討します。
- 5) 人員の適切な配置等により、長時間過密労働を職場からなくす取り組みを進めます。
- 6) 36協定を締結し、超勤規制を行いません。

#### ⑤ 昇任・昇格・昇給制度の恣意的選考をさせず、公平・民主的な選考を求める

- 1) 昇任、昇格、昇給による恣意的、差別的選考をなくさせ、より公平、民主的な制度の実施を求めます。
- 2) 特別昇格制度について、延長を求めます。
- 3) 特別昇格制度廃止を補うような行政系の人事任用制度の改善を求めます。
- 4) 昇任・昇格・昇給の結果に対する「結果の本人開示制度」や「苦情・相談制度」の実施を求めます。
- 5) 主任主事及び技能主任選考の昇任率の確保や技能長選考制度の改善に取り組みます。
- 6) 主任主事及び係長選考の長期制度の形骸化を止めさせ、昇任率の増を求めます。

#### ⑥ 自治体の非正規労働者の均等待遇、賃金・労働条件改善に向けて

非常勤職員等について、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ます。

- 1) 雇用の安定と均等待遇を強く求めています。
- 2) 非常勤職員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) 臨時・非常勤職員の不当な雇い止めについて、実施しないよう当局に要求していきま

#### ⑦ 職員削減方針に反対し、安心して働ける適正な職員配置を求める

- 1) 千代田区の職員削減方針と対決し、退職数以上に見合う新規採用を強く要求し、正規職員による人員配置を強く求めています。
- 2) 残業が恒常化している職場や仕事量の急激な増大が予想される職場については、正規職員での人員配置増を求めます。
- 3) 退職補充されていない学校用務、土木事務所について、直営の存続を求め、かつ現業職の正規補充を求めています。
- 4) 異職種・異職務従事について、止むを得ない場合を除き実施させないこととします。従事にあたっては、本人希望を考慮させ、研修の実施などの条件整備をさせます。

#### ⑧ 育休任期付職員採用制度の導入を

育児休業の代替策として、臨時・非常勤・派遣ではなく、正規又は育休任期付職員採用制度を導入するよう、強く求めます。

#### ⑨ 高齢者雇用制度の改善を

- 1) 定年制延長について、年金と雇用を接続したものとすることを求めています。
- 2) また、本人希望が尊重され、選択が可能となるように再任用制度と再雇用制度などの短時間勤務制度を併存させ、制度を拡充することを求めます。
- 3) 再任用制度等の採用にあたっては、健康で働く意欲のある職員について、高年齢者雇用安定法に基づき全員雇用することを求めます。
- 4) 再任用制度および再雇用制度について、賃金の改善、勤務時間のメニューの拡大など、制度の改善をめざします。
- 5) 定年制延長については、特別区に見合った解決を図るよう、十分な協議を求めます。

#### ⑩ 各種事務従事の勤務条件等の改善を

選挙事務、防災訓練、区民体育大会等の事務従事について、従事者の手当をはじめとした勤務条件の改善を求めます。

#### ⑪ 生活環境条例のパトロール従事の改善を

- 1) 路上禁煙地区のパトロールについて、係長層の負担が大きいため、従事を止めることを求めています。
- 2) 制度については、不公平さを増している路上喫煙者に対する過料制度を改め、マナー重視を求める制度に切り替えるよう求めます。

## ⑫ 適正な人事異動を

- 1) 人事異動にあたっては、事業部まかせにせず、全庁的な判断の必要性から人事当局の主導権で行うことを求めます。人事異動の実施にあたっては、本人の意向・希望・健康を最大限尊重させ、仕事への適正を考慮させます。
- 2) これまでと異なる職務従事の人事異動および異職務従事で配置されているすべての現業職員の異動について、内示前の事前協議とさせます。
- 3) 異議申し立てについて、区当局にその期間を設けさせ、誠意をもって対応させます。

## ⑬ 職員の福利厚生制度のいっそうの拡充を求める

地公法に定められた「職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項」の計画を立て実施することは、使用者の責務であり、その実行を求めていくことが重要です。

- 1) 区当局の福利厚生の公費負担の増額とカフェテリアプラン等の区互助会の事業のいっそうの拡充を求めます。
- 2) 特別区互助組合や都共済組合の福利事業の改善を求めていきます。

### (2) 労働時間短縮、休暇制度改善、次世代育成支援等の前進めざす

新たに週 35 時間労働を展望し、更なる労働時間の短縮や休暇制度の新設・改善を掲げて取り組みをすすめてきました。特に、昨年度は、病気休暇など休暇制度の改善を行ないました。

また、年休の時間単位の取得制限、生理休暇の有給廃止などを提案してきていますが、実施させていません。引き続き、改悪に反対していきます。

日本の労働者の年間の労働時間は、実質的には、長時間過密労働などで、伸びています。長時間過密労働に規制をかけて、過労死やメンタルな病気を引き起こさせないようにすることが重要となっています。

欧米並みの労働時間をめざして、豊かでゆとりある生活がおくれるようにしていくことが求められています。

#### ① 労働時間短縮をめざす

- 1) 週 35 時間労働を展望し、年間総実労働時間の縮減をすすめ、年間 1800 時間以下の労働の実現をめざします。
- 2) 超過勤務規制・縮減、長時間過密労働の解消などを強く求めていきます。
- 3) 残業規制のために労基法 36 条に基づく「36 協定」の締結を要求し、交渉を行います。また、時間外勤務手当の割増率の改善を求めていきます。

- 4) 超過勤務について、月 45 時間、年間 150 時間を超える長時間労働を点検し、当局に対応を求めています。
- 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ます。

## ② 安易な開庁時間延長に反対する

- 1) 開庁時間延長について、ニーズがあり、真の住民サービスにつながるものであれば、職員、職場の納得の上で対応していくこととします。しかし、安易で不合理、費用対効果が薄い、非効率な開庁時間の延長には反対します。
- 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、節電で実施を中止していますが、職場の意向や利用実態を考慮し、実施を一部再開しないようにするなど、再検討するよう求めています。
- 4) 保育園、児童館の電力事情による日曜等の開館については、十分な協議を求めて、実施させるようにします。

## ③ 休暇制度及び次世代育成支援対策の前進めざす

賃金水準や賃金制度改善などと併せて、休暇制度、次世代育成支援対策での更なる具体的な前進が求められます。

- 1) 夏場の職員の健康維持、リフレッシュ、家族とのふれあいの観点から、夏季休暇の日数増を求めます。また、いっそうの休暇制度の新設・改善を求めています。
- 2) 「仕事と生活の両立支援」の拡充のために、育児休業の改善、育児時間制度の改善、母性保護の拡充など、更なる次世代育成支援対策の改善を求めています。
- 3) 男性も育児休業が取得しやすい制度となるよう、給与保障の改善、昇給制度の改善、昇給・一時金・退職手当等に関わる取り扱いの改善を求めています。
- 4) 育休任期付職員採用制度の実施や職員配置の条件整備を行うことなどを柱とするよう、特定事業主行動計画の改善を求めます。

## 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きます。

### (3) 職場要求の前進をめざす

労働組合の活動の原点は、「労働者の要求」にあります。今、私たちのおかれている状況は、「新自由主義・構造改革」により、社会保障などの改悪が行われ、生活が悪化し、年金など将来不安が増しています。

そういう中でも私たちは、不安や不満を表に出すことが知らず知らずのうちに抑えられています。また、長引く、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。

昨年度の職場要求闘争では、休暇制度の改善、「所属長が適切に勤務命令するための方策を検討する」（超勤命令補助票の導入）、非常勤の5年の雇い止めの問題での今後の交渉につながる回答を得る等の前進がありました。

こうした到達点にたって、2012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 2012年度職場要求の前進めざして

「2012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2011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 2013年度職場要求を集約する

1) 2013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（2012年7月、8月）を取り組みます。

2) 各職場、分会の要求を集約し、統一要求に反映します。

3) 区職労ニュースやメールなどで職場要求キャンペーンを行い、要求を集約します。

4) アンケート結果について冊子にし、報告します。

### (4) 能力・成果主義の人事考課制度、査定賃金と人事管理の強化に反対し、職場の民主

## 化をすすめる

2008年4月から、能力・成果主義を踏まえた査定にもとづく昇給、昇格、昇任選考の本格実施が行われています。区職労は、公務職場にはなじまないとして、能力・成果主義による人事考課制度・査定賃金制度の強化には反対しています。今、民間職場では、能力・成果主義について見直しも始まっています。

実施されている中での対応としては、能力・成果主義の人事考課制度、査定賃金制度の問題点を明らかにし、一人ひとりを評価する、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。

区職労がいっそう、公平、民主的な選考を要求していくことがますます重要となっています。

### ① 人事考課制度の改善を求める

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

2) 人事考課制度に対する「本人開示制度」、「苦情処理・相談制度」の普及を求めます。また、昇任、昇給に対する開示制度をつくるよう求めています。

3) 「訂正権の保障」「公務能率や職員の能力向上を図り、賃金とリンクさせない」など、人事考課制度の改善を求め、かつ、目標管理を賃金と直接連動させないよう求めています。

### ② 「能力・成果主義型賃金制度」の強化に反対する取り組み

1) 「能力・成果主義型賃金制度」の強化に反対し、その矛盾と弊害を明らかにし、その改善を求めます。

2) 勤勉手当の成績率の更なる改悪に反対します。

### 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、行政観察員に女性の弁護士を加えること、行政観察員の任期を定めることなどの改善を求めています。

#### ④ 職員研修の充実を

1) 職員研修について、職員の自己実現ないし発達保障のための権利であることを認めて行うよう求めています。その上で研修内容については、職員の声を聞き、充実させるよう求めます。

2) 住民本位の仕事を積極的に進められ、明るい、働きがいのある職場にするために、各種の研修を積極的に計画するよう求めます。また、「自治体の公共性と公務労働」、「自治体民営化と公共サービスの質」、「憲法と地方自治」などのテーマについても、積極的に取り入れるよう要望してまいります。

#### ⑤ 自治体の I T 化による労働の変化に対応を

1) I T 化による労働の変化に対し、組合員の権利と労働条件を守る視点を大事にして取り組みをすすめます。

2) 新たなシステム等の計画、本庁舎の I T 化については、プライバシー保護の観点等から、当局に事前協議を徹底するよう要求します。

#### ⑥ 職場での権利確立と働きがいのある職場づくりを

1) 性別・職種による差別、人事任用による差別、男女格差をなくし、明るく働きやすい男女共同参画社会、男女平等社会の実現をめざします。

2) パワー・ハラスメントの防止対策の早急な実施、セクシュアル・ハラスメント防止と方針の徹底を求めます。

#### (5) 職員の健康を守り、職場環境の安全確保と働きやすい職場をつくる

パソコンで仕事をする、人員不足などによる長時間過密労働など、職場環境が大きく変化するなかで、労働者の健康が知らず知らずのうちに脅かされています。区職員のなかでも過重労働が多くなり、心の病の職員も増えてきています。職場環境の安全確保と改善が急務となっています。

また、図書館を 9 階に配置した影響などによりエレベーターがなかなか来ない問題、執務時間中に本庁舎エレベーターを使わせない問題、職場スペースが狭い問題など、本庁舎のレイアウトや設備に対する職員の不満が続いています。

区職労が職場の声を要求にし、その前進をめざして奮闘することが求められています。

#### ① 職員の健康と職場環境の安全確保

1) 正規職員減、I T 化、組織の変更などで職場環境が大きく変わる中で、職員の健康と

働きやすい職場づくりを求めています。

2) 安全衛生委員会の活動強化を求めます。また、安全衛生委員会が過重労働のチェック体制強化、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメントの実態把握をし、対策を区に求めるよう求めます。

3) 職員のメンタルヘルスについて、キャンペーンを張るなど職員に意識させる取り組み、対策強化と管理職の早期対応を求めます。

4) 委託しているピースマインドを職員が利用しやすいように、宣伝などで徹底することを求めます。

5) 職業病、公務災害、労災認定について、関係者との早期の対応を行ないます。

## ② 区役所本庁舎に関わる労働条件の整備を

区役所本庁舎に関わる、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、「2012 年本庁舎に関する改善要求書」を作成して、要求の前進をめざします。

## 2、憲法 9 条を広め、平和と民主主義を守る取り組み

この間、憲法 9 条を広める取り組み、改憲手続法の発動を許さないたたかいを進めています。

今後、世論を高め、大連合して、改憲発議を行わないようにさせる取り組みが最も重要となっています。

また、憲法 9 条が世界からも注目される中で、憲法のよさを広める学習運動も大切になっています。

さらに、核兵器廃絶の運動が新たな展開を見せている状況の中で、いっそうの運動強化が求められています。

そして、日本から基地をなくす運動や安保条約廃棄の課題も重要となっています。

### (1) 憲法 9 条を広め、平和と民主主義を守る

① 改憲発議をさせないよう、憲法 9 条を守る運動に積極的に参加します。また、「区職員 9 条の会」や「千代田 9 条の会」の運動と連帯し、地域で憲法 9 条を守る取り組みに参加します。

② 「憲法をいかす自治体労働者東京連絡会」の運動に参加します。

③ 憲法問題について、組合員に情報提供し宣伝・学習活動を行います。

④ 核兵器廃絶、安保条約破棄をめざし、日米軍事同盟強化、米軍基地・特に沖縄の米軍

基地再編・強化反対、基地再編への税金投入反対、あらゆる戦争と侵略行為に反対し、平和と民主主義を守る取り組みに参加します。

- ⑤ 区労協などが進める、6・9行動に参加し、核兵器廃絶署名を集めます。
- ⑥ 千代田区春闘共闘委員会主催の、ピースフェスタ、千代田平和集会の成功に向けて取り組みます。
- ⑦ 民主主義を狭める国会議員の比例定数削減に反対します。
- ⑧ 住基ネット、社会保障番号、納税者番号などによる国民監視社会の強化に反対します。

## (2) 憲法学習の取り組みを進める

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

## 3、千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守る

(1) 民間委託・民営化・市場化、人員削減などの千代田区の「構造改革」路線に反対し、職場と地方自治を守り、住民本位の区政をめざして

国民が、「新自由主義・構造改革」政治にノーを示してから、2年以上たちました。しかし、現政権は、「新自由主義・構造改革」政治に全面的に戻ってしまい、自民党政治と変わらない状況となっています。

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

区当局は、「第三次基本計画」を策定し、更なる「官から民へ」の政策を徹底しようとしています。

こうした流れを転換させて、「公共の仕事は自治体が行なう」という原則に立ち返り、住民本位の政策を実行させていくことが強く求められています。

恒常的に残業のある職場では、人員不足で長時間・過重労働が増えており、職員の健康が心配されています。変則勤務職場では、正規職員の不足でローテーションのやりくりが四苦八苦しています。

区職労は、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) 能力・成果主義の人事管理の更なる徹底、行財政運営面での一層の経営的視点を全面に押し出して公共の仕事放棄する民営化、市場化テストなどを使い事務事業のアウトソーシング（外部委託）を進め、人員削減とコスト削減を進める「区行財政構造改革推進大綱」の具体化に反対します。
- 2) 自治体に関わる事故、事件が続く中、「住民のいのち、健康、安全を守る自治体」の視点から、当局に対して仕事や職場の安全点検を行うよう要求します。
- 3) 学校警備問題について、組合員の要求に基づき対応します。
- 4) 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。
- 5) 指定管理者で全面委託された図書館、総合体育館等の問題点を追求していきます。また、「千代田区の図書館問題を考える会」の取り組みに参加します。
- 6) プライバシー侵害と住民監視社会につながる住基ネットや自治体の電子化の問題点を明らかにして対応します。
- 7) 戸籍・住民票窓口業務、健康保険の徴収業務などについて、市場化テストの導入に反対します。
- 8) 職員サポートデスク及び総務事務センターについて、偽装請負の観点、本務業務の委託問題などから、問題点を明らかにして対応します。

## ② 公立保育所・児童館を守る取り組み

- 1) 麴町保育園、神田保育園等の民営化に反対し、待機児の解消、公的保育の充実を求めて、父母、地域住民と連携して取り組みます。
- 2) 市場まかせの保育を許さず、保育制度の改悪、「子ども子育て新システム」に反対します。
- 3) 公立児童館・学童保育事業の民営化に反対し、父母、地域住民と連携して取り組みます。

## ③ 画一的な課削減・統合の組織整備に反対

- 1) 組織整備にあたっては、職場環境・労働条件・区民サービス向上、区民にわかりやすいことの面から検討し、徹底した職員参加を経て、事前協議するよう求めています。
- 2) 課・係の再編、統廃合について、業務の進めやすさや区民サービスに見合った組織に見直すべきであり、画一的な削減には反対します。

## (2) 区政政策と予算編成の民主化めざす

千代田区の区政政策と予算について、区政民主化の立場から、その問題点を明らかにし

ていくことが、自治体労働組合としての役割です。区職労は、これまでも、「11区予算案に対するコメント」や区政政策への意見を発表し、態度を明らかにしてきました。

引き続き、こうした取り組みを続けていくことが重要であり、また、区職労意見等を区民にも明らかにすることが求められています。

### ① 区民のための区政政策を

1) 政策決定にあたっては、上からの決定の押しつけとせず、区民および職員参加のもとで、相当期間をかけて決定するよう求めています。

2) 区民の目線に立った政策を決定するよう常に求めています。

### ② 区民のための予算編成を

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

2) 職場・現場でムダであるという意見がある事業については、十分な検討を行って判断することを求めます。また、コスト効率至上主義を改め、区民サービスの質および公共性の観点から予算編成を行うことを求めます。

3) 12区予算案に対するコメントを発表します。

### (3) 災害から区民と職員のいのちと生活を守り、安全を確保する

都心を中心にした大地震がいつ起きてもおかしくない状況となっています。その時のための防災の初動態勢、耐震対策などの強化が求められています。また、自然災害被災者への支援や防災対策の強化が求められています。

さらに、職員が災害時にどう働くのか、災害時の労働条件は、日頃から確認しておかなければなりません。職員の行動マニュアルは示されたものの、職員の災害時の労働条件など、提示されないままになっています。

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、一定の休暇を与える基準作り等を明らかにさせること、学校などの耐震化、高齢者への災害時の対応等の防災対策が必要となっています。

① 災害から区民のいのちと安全、財産を守るために、区施設に働く職員の安全が確保され、ただちに救援活動や情報収集などが開始できるような措置、在職員の配置などの初動態勢の強化を求めています。

② 災害時の区職員の労働条件提示、職員行動マニュアルに基づく訓練を行うよう求めています。

- ③ 自然災害被害者への公的支援制度の充実を求めています。
- ④ 初動時に態勢を確保するために職員住宅を確保、減らさないよう求めています。
- ⑤ 東日本大震災被災自治体への支援を行なうよう、引き続き、求めています。

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

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

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

区政政策や予算を分析する活動としての自治研究活動が、地方自治の発展、組合員の要求を前進させる上でも重要です。

今後、特別区の区域のあり方、都区の税財政制度、道州制導入の動きなども出て、特別区を巻き込む自治体の再編成も予想されます。

引き続き、自治問題について、東京自治問題研究所などの協力も得て研究していくことが重要となっています。

##### (1) 区職労自治研究活動の推進

- ① 財政分析活動を再開させ、その成果を職場、区民に広く明らかにしていくよう努力します。
- ② 区職労の自治研究活動に参加者を広く職場から募集し、自治研究活動を恒常的にできるようめざします。
- ③ 引き続き、東京自治問題研究所の運営を支援し、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。

##### (3) 「基本的人権の尊重」を原点に据えた研究活動をめざして

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

## 5、社会保障制度の改善など、制度・政策要求の前進めざして

日本の社会保障費は、ヨーロッパに比べ約6割と貧困です。一元化による年金制度改悪、社会保障の水準引き下げなど、「社会保障制度と税の一体改革」と称して改悪が行われようとしています。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。

また、介護保険制度の改悪、後期高齢者医療制度、医療制度の更なる改悪が目論まれています。

賃金が上がらない中で、社会保障制度の大きな改善を求め、国民負担の増大に反対していくことが、私たちの生活と権利を守ることにつながります。

### (1) 年金制度の抜本的改善を求める

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

### (2) 大企業優遇税制と消費税増税に反対

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

### (3) 医療制度の抜本的な改善を求める

- ① 医師・看護師不足など、医療制度の抜本的な改善、安全・安心して医療が受けられるよう求めていきます。
- 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、新制度案（高齢者医療制度の介護保険化）には反対します。
- ④ 国保料の未納問題など、国民皆保険制度の形骸化に反対します。
- ⑤ 国のこどもの医療費無料化の大幅な拡充を求めます。

#### (4) 介護保険制度の改善を

- ① 社会保障としての介護保険制度になるよう、抜本的な改善を求めます。
- ② 介護労働者が憲法 25 条で保障された生活をしていけるように、賃金の大幅引き上げを求めています。
- ③ 低所得者など介護保険を十分に利用できない問題を解決するために、自治体が支援する制度の充実を求めています。

#### (5) 障がい者の福祉制度の改善を

自立支援法及び障害者基本法を見直し、障がい者の要求に基づく障害者総合福祉法の制定、障がい者福祉制度の改善を求めます。

#### (6) 最低賃金制度確立、自治体関連労働者の賃金・労働条件改善を求める

- ① 最低賃金の大幅な引き上げで、「貧困と格差」の是正を求めます。
- ② 全国一律最低賃金制度の確立を求めています。
- ③ 区役所に働く「臨時・非常勤」職員および関連労働者（委託先の労働者含む）の雇用・賃金・労働条件の改善を求め、均等待遇の実現をめざします。
- ④ 区に対して、「公契約条例」を制定するよう求め、契約先等の従業員の賃金・労働条件の改善を求めています。

#### (7) 生活保護制度を改悪させず、拡充を求める

- ① 生活保護制度の改悪に反対し、必要な人へ適用できるよう国の責任を追及します。
- ② 生活保護行政に必要十分な人員配置を求めています。

#### (8) 民主的公務員制度をめざし、労働基本権回復を求める

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

#### (9) 教育、子どもへの公的支出

- ① 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 高校授業料無償化の撤回に反対します。

#### (10) 労働法制の改悪反対、働くルールの確立を求める

- ① 残業代をゼロにするなどの労働法制の改悪に反対し、ワーキングプア、長時間労働をなくすなど働くルールの確立を求めます。
- ② 企業の不当解雇に対するたたかいを積極的に支援し、解雇自由を許さず、解雇規制の法制化を求め、偽装請負・違法派遣など、大企業の非正規雇用労働者の増大政策に反対します。
- ③ 一刻も早い労働者派遣法の抜本改正を求めます。

## 6、国民のための政治への転換を

民主党政権は、マニフェストで約束したことのほとんどを反故にし、大企業のための政治、アメリカいいなりの政治、新自由主義・構造改革政治に回帰し、進めています。

旧来の政治に逆戻りしたことに対し、「国民・労働者が主人公」となる新しい日本、終焉した自公政治に代わる新しい日本の政治、新しい福祉国家を展望して、地域から運動をしていくことが求められます。

区職労は、国政革新、労働者のための政治が行われるようになることを求めて、政治啓発活動を行ってきています。

引き続き、区職労の団結を強化するために、組合として「政党の支持決定」、「政党への組合費支出は一切行わない」、「組合員の政党支持の自由」を保障し、組合民主主義を発揮していきます。

#### (1) 国政等の変革を求めて

- ① 雇用と社会保障、福祉の充実した新しい福祉国家をめざします。
- ② 2012年の各種選挙において、「政治的中立主義」を克服し、労働者のための政治をめざし、政治革新を求めていきます。この点について、選挙の都度、組合員に向けて政治啓発活動を行います。
- 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きます。

#### (2) 民主区政への転換を

- ① 環境対策、災害対策や高齢者福祉、住み続けられるまちづくり、住宅確保など、区民・労働者の求める開かれた区民本位の区政への転換、「憲法が暮らしに生き、住民が主人公

の自治体」を求めていきます。

② 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

東日本大震災、福島第一原発の過酷事故を教訓にすれば、原発をなくし、自然、再生可能エネルギーへの転換が早期に求められています。

地球環境・温暖化対策はまったなしの状況です。

食糧の自給率向上、食の安全確保は、差し迫った課題です。

地球環境の問題、食の安全の問題は、私たちのいのちに関わること、次世代に関わる重大課題となっています。

### (1) 原発をなくし、自然、再生可能エネルギーへの転換を

- ① 原子力政策について、原発をなくし、早期の転換を求めていきます。
- ② 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。
- ③ 自然、再生可能エネルギー政策への転換を求めて行きます。

### (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 環境税をつくるよう求めていきます。
- ③ 千代田区に対して、温暖化防止対策のいっそうの前進を求めます。
- ④ 環境問題での学習会を行ないます。

### (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TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）に参加することに反対します。
- ② 食料の自給率を高め、日本の農業を育成するよう求めます。
- ③ 安全な食料や食品について、生協などを通じて、組合員にあっせんします。

## 8、一致する要求に基づく労働者の共同闘争と連帯・支援

この方針は、長年かけて築き上げたものです。ナショナルセンターの違いで運動をためらうのではなく、「要求」で一致すれば、取り組む姿勢を貫いていくことが、全体の労働運動の発展に必要な点といえます。

区職労は、引き続き、要求の一致に基づいて共同した取り組みを進めることを基本に運動を進めます。

- (1) 「要求」で一致するあらゆる労働者・労働組合との共同と連帯を強めます。
- (2) 千代田争議団の争議や国鉄闘争などの争議について、引き続き支援します。
- (3) 中部全労協について、引き続きオブザーバー加盟とします。

## Ⅲ、組織建設について

退職不補充、新規職員がなかなか組合に加入しない等により組合員数が減っています。努力して組合員を維持し、増やしていくことが強く求められています。

また、「要求」を実現するための主体的な力を維持・強化するため、労働協約締結権に基づく交渉強化のため、組合を強化していくことが重要です。

以下、組織建設に関わる取り組みを強めます。

### 1、区職労の組織を強化する

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

区職労の組織強化について、具体化を図ることが求められています。特に、2012年度の組織強化にあたって、次の点を重視して取り組みます。

#### (1) 組合員を増やす

① 2012年新規採用者及び2007年以降採用者の加入を引き続き追求します。また、組織維持の観点から若年者の加入に向けて努力します。

加入対象者には定期的な働きかけを行いません。

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

③ 「若年層対策会議」（仮称）をつくり、専任の担当者を決めて、取り組みます。

#### (2) 魅力ある、見える組合づくり

- ① 継続的にたたかう組合として「要求」を一つでも二つでも前進させること、組合の共済制度の充実などにより、「魅力ある区職労」「見える運動をつくる」づくりを、みんなをめざします。
- 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、写真ニュース新設などで、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めざします。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、ネットでのブログ開設などで、アクセスを増やすよう改善します。
- ⑥ 書記局体制の強化を図ります。

### **(3) 職場懇談会、職場回りについて**

- ① 職場懇談会について、課・事業所単位で、要求集約時を基本に、最低年1回は行なうことをめざします。
- 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。

### **(4) 非常勤職員の組織化について**

- ① 組織化を引き続き行います。
- ② 非常勤組合員の懇談会を行い、職場の悩み、要求を聞きます。

### **(5) 私たちの生活や権利に関わる課題での学習を重視します。**

- ① 随時、労働組合に関連した課題で役員を中心とした学習会を行います。
- ② 青年層を対象にした賃金学習会、ステップアップ講座を行います。
- ③ 勤労者通信大学、労働学校等の受講など、役員を中心に積極的に働きかけます。この点では、区労協などと連携します。
- ④ 地方自治研究集会、自治体学校、保育合同研究集会などに、組合員を派遣します。
- ⑤ 春闘に関わる課題で区労協と連携し学習会を行います。

(6) 区職労課題の取り組みについて、意思統一や学習及び役員同士の交流を進めるために、随時、闘争委員会を開きます。

### **(7) 区職労を担う後継者育成**

- 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。

③ 次世代役員の育成に向けて、区労協と相談し、役員育成向けの学習会の実施をめざします。

(8) 組合員の思想、信教、政党支持、政治活動の自由を保障し、組合民主主義を徹底して区職労運営を進めます。

(9) 2012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) 分会や係長層との懇談会を実施します。

(11) ユース部の体制見直しを図り、活動再開を援助します。また、女性部の活動再開に向けて援助します。

(12) 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。

(13) 夏季に、組合員の親睦と交流を目的とした、ビアーパーティの開催をめざします。

## 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、運動上の違いなど、議論します。

(2) 職場に対し産別・上部団体等の新聞など、討議資料を配布し、討議素材を提供します。

(3) 産別に関する運動については、執行委員会の討議を経て「要求」の一致を基本に取り組みます。

## 4、文化・スポーツ活動への支援

(1) 文化・スポーツは、心身に良い刺激を与え、活性化させるだけでなく、豊かな感性や創造性を育むなど、人間性の全面発達に欠かせない営みとなっており、区職労として組合員の文化・スポーツ活動を支援します。

(2) 組合員の文化・スポーツ要求を大切にし、組合員同士の結びつきを広める立場から、竹の子掘り、手作り味噌づくり、さくらんぼ狩りなど、組合員相互とその家族の親睦、交

流をめざした取り組みを実施します。

(3) 三部合同学習旅行会を支援します。

(4) 平和に関する映画など、随時映画会を行います。

(5) 組合員の職場での交流を支援するために「区職労懇親会等助成事業」を引き続き、実施します。

## 5、組合の共済制度など、組合員の生活を支援する

(1) 確定申告の仕方について、講座・相談会を実施します。

(2) 定年・勸奨退職者及び再任用・再雇用満了者の送別会を行います。

(3) 組合員に対する無料法律相談を弁護士と提携して行います。

(4) 組合員のための退職慰労金制度について、引き続き制度を維持します。

(5) 組合の共済制度について

① 組合の共済制度を充実し、組合員との繋がりおよび拡大をめざします。

② 自治労の組織共済、自動車共済の充実を求めます。

③ 都区職員共済会の火災共済、医療共済、自動車共済などを取り扱い、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、引き続き検討します。

(6) 都区職員生協運動の推進について

① 安全な食品や商品の斡旋を生協に要望し、かつ区職労独自で産直運動と提携し、産直品の斡旋をします。また、随時「区職労市」を開催します。

② 被災地支援の野菜販売に取り組みます。

(7) 労金と全労済との連携について

区職労主導のもとに労働金庫と全労済と連携し、労金の財形募集等の取り組みや全労済の火災共済等加入促進など、組合員のニーズに応じていく取り組みを行います。また、組合員の意見を労働金庫や全労済に反映させます。

(8) 組合員の生活設計・ライフプランを応援する

組合員の生活設計を応援するために、退職準備（年金と退職金など）セミナー、ライフ&セカンドライフプランセミナー、ファイナンシャルプランセミナーなどを企画します。

## 6、区職労組織財政の検討

この間、組合費収入の減少を受けて、様々な支出上の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つつあります。組合員からは、年収が増えない

状況のなかで、組合費の引き下げの要望が出されています。

組合費のあり方および効率的執行の検討、区職労組織の維持と運動の強化・発展をめざしていくために、組織・財政を総点検することが求められています。

そのために、「区職労組織財政検討委員会」を設置し、区職労組織財政のあり方を検討します。

## **7、規約改正のための全組合員投票について**

規約改正のための全組合員投票について、春闘時の批准投票と同時に行いません。

以上

.....















# 千代田区職労規約改正

2011年11月2日

1、区職労規約第6条（組合員の権利）について、ただし書きを削除し、再任用・再雇用・非常勤組合員にも被選挙権を付与する。

2、上記の内容について、1年間職場討議を行なったが、特段、組合員から反対意見はなかった。

## 3、改正理由

①すべての組合員の権利を平等に保障し、組合民主主義を徹底するためである。

現行規約	改正案
<p>(組合員の権利)</p> <p>第6条 この組合の組合員は、すべて第8条（資格の喪失）に該当しない限り、この規約ならびに諸規程の定めるところにより次の権利を有する。<u>ただし、再任用組合員及び再雇用組合員、非常勤組合員は、被選挙権を有しない。</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>① この組合の獲得した諸条件並びにこの組合の行う事業の特典を享有する権利</li><li>② 役員の選挙権、被選挙権並びに改選要求権</li><li>③ 規約に基づいて組合の諸会議に出席し、発言し、採決に加わる権利並びに自己に不利益な決議をしようとするあらゆる会議に自己自ら出席し、弁明する権利</li><li>④ 組合運営について批判ないし意見を自由に申し出て、又必要に応じて会計簿冊並びに証拠書類を閲覧する権利</li><li>⑤ その他すべての問題について均等の取り扱いを受ける権利</li></ul>	<p>(組合員の権利)</p> <p>第6条 この組合の組合員は、すべて第8条（資格の喪失）に該当しない限り、この規約ならびに諸規程の定めるところにより次の権利を有する。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① この組合の獲得した諸条件並びにこの組合の行う事業の特典を享有する権利</li><li>② 役員の選挙権、被選挙権並びに改選要求権</li><li>③ 規約に基づいて組合の諸会議に出席し、発言し、採決に加わる権利並びに自己に不利益な決議をしようとするあらゆる会議に自己自ら出席し、弁明する権利</li><li>④ 組合運営について批判ないし意見を自由に申し出て、又必要に応じて会計簿冊並びに証拠書類を閲覧する権利</li><li>⑤ その他すべての問題について均等の取り扱いを受ける権利</li></ul>

4、全組合員投票について、2012年2月に実施する。（区職労規約第50条の規定による）

## 2011 年賃金確定闘争の前進をめざす決議

国は、5月3日に「自律的労使関係の確立」と「震災復興財源の確保を目的とした国家公務員の賃金削減措置」をセットで提案してきた。これに対し、連合系労組は「自律的労使関係の確立の方向性が確保できた」として妥結した。一方、全労連系労組は「現行国家公務員法違反であり、これまでの労使関係を根底から崩すものであり受け入れることはできない」として交渉決裂し、憲法違反であるとして訴えている。

また、人事院は「憲法で保障された労働三権の制限に対する代償措置としての、勧告制度を否定する違法なものであり、極めて遺憾である」という意見表明がされるなど、異例の法案が継続審議となっている。

9月30日、人事院は「0.23%の格差を4月に遡って実施し、一時金は据え置き」とする勧告を内閣に対して行なった。さらに意見として定年制の延長についても申出を行い、2013年度から段階的に定年年齢を65歳まで引き上げを中心とする内容となっている。

10月28日、野田内閣は「自律的労使関係の確立関連法案」を棚上げしたまま、給与削減法案だけを通すという閣議決定をしたことによって、これからは闘いの正念場になっている。

同日、特別区人事委員会は、23区区議会議長と23区区長に対して、特別区職員の給与等に関する勧告を行った。

主な内容は①公民格差はマイナス842円（マイナス0.20%）、②格差解消のため給料表を平均0.17%引き下げ、③事実上4月に遡って減額措置、④一時金は据え置き（3.95月）、⑤定年延長を含む「高齢期の雇用問題」については、公的年金支給開始年齢引き上げは目前であり早急に特別区の実態を踏まえて検討などとなっている。

特区連声明では、『2011年民間春闘結果を精確に反映したものとは言えず、「特別区職員の利益保護機関」という本来の役割を投げ捨てたものであり、政治的勧告である。』と特別区人事委員会の姿勢を厳しく批判している。

特区連は「内閣と国会が給与削減の勧告以上の削減（深堀）を実施した場合、区長会が「情勢適応原則」を持ち出し、人事委員会勧告以上の深堀提案をしないよう」最大の課題と位置づけて運動を展開するとしている。

国・地方を含めて、勧告によらない又は第三者機関によらないで給与の削減が自由に実施できる仕組みを認めてしまうことは、今後の労使関係を崩壊させるだけでなく、なんの保障も存在しない極めて不安定な公務員が出現することになり、絶対阻止しなければならない。

今確定闘争は、国家公務員給与の大幅な削減の影響を振り払い、決着することが特に重要である。

今後予想される極めて厳しい確定闘争を勝利し、組合員の要求実現のために、執行部が先頭に立ち、組合員一丸となって特区連に結集して闘うことを決議する。

2011年11月2日

千代田区職員労働組合2012年度定期大会

.....

## 12 新執行部

執行委員長(定数 一名)	一、西本 優 (保険年金課)
副執行委員長(定数 二名)	一、藤本 佳男 (建築指導課)
	二、
書記長(定数 一名)	一、小林 秀治 (まちづくり総務課)
書記次長(定数 一名)	一、留場 正光 (安全生活課)
会 計(定数 一名)	一、小泉 剛志 (健康推進課)
執行委員(定数 十名)	一、坂本 達彦 (土木事務所)
	二、土屋 喜代子 (生活福祉課)
	三、広田 幸太郎 (お茶の水小学校)
	四、蒲生 大輔 (総務職員課)
	五、城直 ゆう子 (生活福祉課)
	六、橋本 泉 (一番町児童館)
	七、桜井 浩 (区職労書記)
	八、小川 良 (生活福祉課)
	九、
	十、
会計監事(定数 二名)	一、野崎 敏子 (総合窓口課)
	二、中地 実 (まちづくり総務課)

## 大会議長

伊藤照明（安全生活課）  
佐藤 靖（千代田保健所）

## 大会運営委員会

委員長 齊藤 道宏（安全生活課）  
委員 近澤 希朗（まちづくり総務課）  
飯倉 一弘（千代田保健所）

## 1 2 大会議事日程

- 17 時半
- ・開場
  - ・受付 夕食(弁当)提供
- 18 時
- ・司会者(書記次長)が開会宣言
  - ・司会者が議長選出、来賓者(特区連内村副委員長、青柳退職者会長)紹介
  - ・議長就任とあいさつ
  - ・議長が大会書記任命
  - ・西本執行委員長の挨拶
  - ・大会運営委員会報告
  - ・報告と提起(若干の経過報告と運動・取り組み方針案、規約改正案を提起)小林書記長が経過報告と運動方針案、規約改正案を一括提案する。
  - ・決算報告と予算案提起(小泉会計が提案)
  - ・監査報告(野崎会計監事)
  - ・選挙運営委員会報告(富山選挙運営委員長)
- 19 時
- ・質疑・討論

- ・執行部答弁
- ・休憩
- ・報告事項(一般経過報告、決算報告)の承認
- ・議案(方針案、予算案、規約改正案)の採決
- ・決議案提案(城直執行委員)と採択
- ・退任役員・新執行部紹介・挨拶

20時30分 ・団結ガンバロー三唱・閉会