

<p>2023年度 運動方針(案) 1人に1部配布</p>	<h1>としま</h1> <p>豊島区職員労働組合 機関紙</p>	<p>第276号 2022年10月17日 発行 豊島区職労 組織教宣部</p>
---------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------------------------

区職労大会10月26日(水)開催 職場要求を持ち寄り大会を成功させよう

2023年度運動方針(案)

いのちとくらしを最優先にする区政への転換を！
職員が安心して働き続けられる人員増を勝ち取ろう！

サブスローガン

- 長時間労働を縮減しよう！
- 生活実態にふさわしい賃金改善を勝ち取ろう！
- 不払い残業をなくそう！
- 計画的に年休が取れる職場体制を確立しよう！
- 育休等代替職員の正規職員配置を実現しよう！
- ハラスメントのない職場をつくろう！
- 区役所に働くすべての労働者の労働条件を改善させよう！
- 偽装請負につながる業務委託を直営に戻し、住民サービスを向上させよう！
- 平和憲法を守り、憲法が生きる職場・地域をつくろう！

2023年度区職労定期大会

日時：2022年10月26日(水)

午後1時45分～午後4時30分(予定)

(今年度は会場の都合で昼食は用意していません)

会場：あうるスポット会議室B

休暇：有給休暇を取得して参加をお願いします。

※補強修正案及び決議案の代議員提案10月21日(金)正午までに60部(A4版)を組合事務組合事務所に提出してください。



I この1年間を振り返って

はじめに

新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）感染危機は発生から2年半以上経過しましたが、収まる目途は見通せず、保健所など感染対策の最前線で働く現場をはじめ、生活困窮者に対する支援業務など関連業務は増えています。しかしそれら業務に対応する十分な人員が配置されていないというのが職場の実感です。一方で、区は90周年事業やSDGs関連の業務に力を注ぎ、多くの人員を配置しています。限られた人員の中で、豊島区としてどのような事業に力を入れるべきか、区政のあり方が問われています。

2022年度の区職労の活動も、コロナ禍の困難なもとでの1年となりましたが、各支部・分会や組合員の知恵と工夫で奮闘し、要求活動を行い、削減ありきの定員管理計画の見直し、育休代替職員の正規職員配置、土木等現業職員の採用再開などの成果も生み出してきました。

1. 新型コロナウイルス感染対策の取り組み

(1) 職場体制強化に関わる要求

豊島区では、新型コロナの感染が拡大する度に、住民の最前線で感染対策に従事している保健所への応援態勢が組まれました。しかし新型コロナ感染症の第5波（2021年8月以降）、第6波（2022年1月以降）では「通常業務の体制を維持したままでの保健所支援には限界がある」という声が挙がったことから、2021年8月に「新型コロナウイルス感染対策業務の人員・予算・体制確保等に関わる要求書」、1月に「保健所支援体制の確保等に関わる要求書」を提出しました。特に「区の責任で全庁的に不急な業務・研修は中止・延期し、新型コロナ対策に集中できる業務体制を整えること」、「当面3階・4階の土日開庁は中止すること」を重点的に求め、業務の選択と集中による職場体制の強化を求めました。

この要求に対して区は「状況に応じて業務や研修の見直しを行いながら、全庁をあげて新型コロナ感染症対策に取り組んでいく（2021年9月）」「業務継続計画（感染症編）や都の措置方針等に基づき適切に対応する（1月27日）」と回答しましたが、実際には各課で通常業務を行いながら、保健所支援も組まれた状況で、応援を受ける保健所も、応援を送り出す各課も多忙を極める状況が続きました。

第7波（2022年7月以降）でも、当初は各課からの応援体制が組まれましたが、8月以降は人材派遣の増員などで対応し、応援体制は解除されました。

区民のいのちと健康を守るために保健所職員の人員と必要な予算の確保を求めるとともに、不測の感染拡大が生じた場合には、区として業務の選択と集中を行うことを引き続き求めていきます。

(2) 新型コロナウイルス感染症に関わるサービスの取り扱い

職員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合のサービスの取り扱いについて、区は頑なに「病気休暇または有給休暇のみしか認めない」という方針を続けてきました。区職労と公務公共一般豊島支部は、

総務省通知や他区の状況も示しながら「事故欠勤の対応を認めること」を繰り返し要求し続けてきた結果、3月1日から「事故欠勤（有給）」の取扱いが認められることになりました。

また、区職労ニュースで新型コロナウイルス感染症に関わるサービスの取り扱いを継続的に掲載してきました。職場からは「濃厚接触者となった職員が有給休暇を取るように言われたが、区職労ニュースを見て事故欠勤となることがわかった」、「区職労ニュースがわかりやすくまとめられている」など、区職労ニュースが役立ったという声が寄せられました。

2. 賃金・任用制度改善の取り組み

(1) 2021年度賃金改善の取り組み

1) 月例給・一時金等に関わる取り組み

特別区人事委員会は、2021年10月20日、月例給は改定なし、一時金を0.15月引下げ年4.45月に、再任用職員は0.05月引下げ年2.35月とする勧告を行いました。

勧告直後から取り組んだ特別区長会宛の要請署名は44,993筆（豊島1,159筆）を提出、総決起集会に863名（豊島20名）が参加、さらに各ブロックの決起集会や各区長宛要請署名の取り組みなどを積み重ねました。

期末手当については、国は0.15月引下げ勧告、東京都は0.1月削減で決着する状況の中、勧告通りの引下げを余儀なくされました。しかし、特区連・豊島区職労は、理不尽な一時金引下げ勧告に対して、署名や集会など組合員の団結を力に、労働組合として道理ある要求を貫き闘う中で、①再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と「同等を基本」とする（2022年度は再任用フルタイムに限り、2023年度からは短時間の場合も含む）、②会計年度任用職員の期末手当支給月数の改定期限について「次期給与改定交渉期に結論が得られるよう、改めて検討・協議を行う」との回答を引き出す、などの前進を築きました。

2) 定年引上げ等に関わる取り組み

2月7日、2021年確定闘争のうち、定年引上げに伴う人事・給与制度について交渉の山場となりました。主な内容は、①職員の定年を2023年4月から2年に1歳ずつ引上げ、65歳まで引上げ、②60歳に達した次の4月からの給料月額は級号給（現給保障額）の7割、③「定年前再任用短時間勤務職員」「暫定再任用職員」の職務の級は、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」に任用、④管理職選考Ⅱ類に「指名制」導入、などです。

特区連と区長会との間で団体交渉などが断続的に行なわれ、区長会側から「業務職給料表の適用職員の昇給抑制を57歳に引き上げる」など特区連要求に応える提案が示されるなど、重点要求の前進を確認し妥結しました。

この23区統一交渉での妥結を受け、統一交渉での到達と豊島区での取扱いを確認するため、8月24日「暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務に関わる要求書」を提出、9月1日に区から回答がありました。区職労は「再任用3級（係長・技能長）の場合、原則として『主査』『担当技能長』として配置すること」を要求、区は「原則として『主査』『技能長級』と

して配置する」と区職労要求に沿った回答を示しました。

一方、「再任用4級（課長補佐）の場合、原則スタッフ職の係長（課長補佐）や『主査』のような配置をすること」を要求しましたが、区は「再任用4級（課長補佐）の場合は、ライン職の係長（課長補佐）として任用する」とこれまでの区の考えを踏襲した回答が示されました。

区は再任用3級・4級の短時間勤務の場合であっても「再任用の職務の級は退職時の職務の級と同等が基本」と回答しており、短時間勤務で再任用4級（課長補佐）を希望した場合は、ライン職の係長としての任用が想定されます。もしそのような配置になった場合は、主査を合わせて配置させるなど、何らかの方法で配属先の負担軽減させる必要があります。

豊島区職労は、今後も特区連・23区職労の仲間とともに、高齢期の賃金任用制度改善に向けて取り組んでいきます。

（2）任用制度改善の取り組み

1）技能系任用制度の改善

2017年に労使確認した担当技能長の設置について、特区連はあらためて担当技能長設置の趣旨の確認と各区で設置することを求め、区長会からは「各区の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図りたい」との認識が示されています。しかし豊島区では、土木では担当技能長が設置されていますが、保育園調理と学校用務では担当技能長は設定されておらず、技能長の拡大も行われていません。今後も技能系任用制度の改善に向けて取り組んでいきます。

豊島区では2023年度から現業職員の新規採用が再開されることから、技能系賃金制度の改善にも取り組んでいきます。

2）昇任に関する取り組み

区職労は「指名制」が導入されている係長職昇任能力実証にあたっては、「本人の意向を十分に配慮すること」を要求しています。個人目標達成シートに記載する「昇任希望欄」については、今年度も文字色を白（白抜き文字）にすることにより、個々の事情を記載できることを確認しました。また7月に提出した昇任選考等に関わる要求書では、「介護、育児、病気等で係長職への昇任が困難であると申立があった場合は、本人の意向を十分に配慮すること」などを求めています。あわせて組合員からの係長昇任に関わる個別相談に対しても丁寧に対応してきました。

2023年度（令和5年度）管理職選考からは、Ⅱ類において本人申込み不要の「指名制」が導入されます。区職労は、①管理職不足の解消は、豊島区（特別区）の行政運営上、解決しなければならない重要な課題である、とともに、②管理職昇任に対する職員の不安感を解消する対応が必要である、ということを経験的な立場としたうえで、昇任対象となる職員に対して「書面による本人事実の確認を確実にすること」などを求めて、現在交渉しています。

3. 職場要求実現の取り組み

(1) 予算・人員要求の取り組み

1) 人員闘争

区職労は、2021年10月に「2022年度予算人員要求書」を提出し交渉を進めました。10月12日に齊藤副区長が出席した要求書提出行動には、組合員39人が出席するなど、予算・人員要求の取り組みにあたっては、組合員参加による行動を追求。職場懇談会での意見集約や所属長への要求書提出を重視して、職場の声を集め、区当局へ粘り強く要求し続けてきました。

これらの取り組みの成果として、区は「削減ありきであった『第7次定員管理計画』を見直し、今後は業務量や業務の質に柔軟に対応しながら定員管理を行っていく」ことなどを示しました。区職労が重点的に要求し続けてきた区の「職員削減目標」の見直しを実現したことは、業務量や現場実態に見合った職員を配置させるための足がかりとして評価するものです。また、育休代替の一部正規職員配置、現業職員の採用再開などの要求が前進しました。今後も、区全体の業務量の増大に見合った抜本的な人員増を求めていきます。

2) 現業職員の採用

9月1日、区は土木と清掃の現業職員の募集を始めました。順調にいけば2023年度新規採用職員として配属される見込みです。

これまで豊島区は「退職不補充」方針により、20年以上現業職員の採用が行われておらず、関係職場では民間委託化や非正規化が進められてきました。退職不補充方針が進められてきた状況の中でも、現業職場では業務改善に取り組み、技術の向上に努めてきました。現場のノウハウを継承していくためにも、採用再開はまったなしの課題です。

区職労と区職労現業評議会では、この20年来一貫して現業職員の採用再開を求めて運動してきました。また、清掃労組豊島支部とも一致する要求で、ともに運動を進めてきました。

今回、土木と清掃で採用を勝ち取ったことは、組合が要求し運動を進めてきた大きな成果として、また現場から粘り強く現業職員の必要性を訴え続けてきた成果です。その上で、豊島区がすべての現業職の採用を再開し、直営体制を堅持することを、今後も強く要求していきます。

(2) 育休代替の正規職員配置を求める取り組み

重点要求として掲げてきた「育休代替の正規職員配置」に関わっては、事務職で「育休加配」が5名（企画課、人事課、総合窓口課、図書館課、生活福祉課）、保育士の「育休代替等」でも8名（2022年度職員配置（案）時点での予定数）が配置されました。このことは職場からの切実な声を聞き、区職労、女性部、保育園支部などが粘り強く要求し続けてきた成果です。

しかし保育士の育休代替の職員配置について、2022年11月以降、募集している育休任期付職員で応募がない場合に代替職員が配置されないことが見込まれることから、育休代替に関わる人材派遣職員の導入が提案されました。

育休代替の正規職員配置数はまだまだ足りないことから、さらに増員するよう求めていきます。

(3) 会計年度任用職員に関わる取り組み

区職労は、東京公務公共一般豊島支部と連携して区に待遇改善を求めています。今年度は、新型コロナウイルスに罹患した場合、3月1日から事故欠勤（有給）対応を認めさせるなどの成果がありました。均等待遇実現に向けて、区職労は今後も公共一般とともに、豊島区で働く会計年度任用職員が安心して働ける労働条件の確立を求めています。

(4) 長時間労働縮減に関わる取り組み

長時間労働縮減のためには、職員の「実労働時間」を把握することが重要であり、労働時間把握のためには、出退勤システムやパソコンの使用時間など「客観的な記録」が基礎とすべきです。また実労働時間を把握することは、未申請の超過勤務をなくすことにもつながります。

2022年度予算人員要求において「職員の労働時間管理は、出退勤システムの打刻時間の確認を基本に行うこと」を求めました。この要求に対して、区は「本人が自己都合で残っている場合もあり、必ずしも打刻時間が労働時間であるとは言えない」などと回答。区は超過勤務したら申請は認めるとしつつ、「出退勤システムによる打刻時間が労働時間管理の基本」とは明言していません。

しかし3月29日に人事院は、国家公務員の超過勤務命令に関し、パソコンの使用時間やタイムカードなど「客観的な記録」を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則とする改正を行ないました。この人事院規則改正を受け、総務省は各地方自治体に対して「客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理」を求める通知を発出しました（令和4年3月29日付総務省自治行政局公務員部公務員課 事務連絡）。

区職労は区に対して、職員の労働時間は出退勤システムの打刻時間など客観的な記録に基づく管理の徹底を求めています。

(5) 安全衛生委員会の取り組み

職場環境改善や長時間労働の縮減など、快適に働くことのできる職場づくりは、組合の重要な取り組みとして位置付けて運動しています。

委員の半数ずつが労使から選出される安全衛生委員会には、区職労から執行委員や女性部・保育園支部・学校支部の役員などを委員として送り出しています。安全衛生委員会では、月45時間を超える時間外勤務を行っている延べ人数、退職者の推移、労災の報告など、職員の働き方や健康に関する様々な議題について話し合っています。また9月に東部区民事務所への職場巡視を行い、労使で職場の確認を行なうなどの活動も行いました。

4. 平和と民主主義・政治の取り組み

憲法9条の改憲発議を許さず、平和憲法を守る取り組みなど、平和と民主主義を脅かす現政権の暴走に抗議するさまざまな行動が行われました。

戦争法廃止を求める運動では、「19日を忘れない総がかり行動」に区職労から参加者を送り出

しました。核兵器の廃絶にむけては、豊島区原水爆禁止協議会と共同して原水爆禁止国民平和大行進や原水爆禁止世界大会に参加するなどしました。

5. 組織強化の取り組み

(1) 職場組織の強化、組合員拡大の取り組み

2022年度は110名が新規採用されました。区職労は新人の組合加入に向けて、4月1日の昼休み説明会を職場組合員の協力により開催することができました。新型コロナの影響を受け、例年開催している新人歓迎会や学習会が開催できない状況で加入呼びかけが続きましたが、今年度も「新入職員紹介特集号」や賃金・休暇に関わる新人向けニュースを発行するなど、加入促進に取り組んできました。また、今年度もさまざまな機会を通じて加入を呼びかけたことにより、入区して数年経った職員の加入も生まれるという前進もありました。

さまざまな組合加入の取り組みは行なっていますが、とりわけ本庁職場での組合加入率の低下は、区職労の運動を進めていく上で、大きな課題となっています。組織化の厳しい現状も見据えながら、職場組合員に依拠して、職場活動の活性化と加入促進に取り組めます。

(2) 助け合い・文化スポーツ等の取り組み

区職労は組合員とその家族の生活を守る「助け合い活動」を、組織強化の一環として重視して取り組んでいます。新型コロナウイルス感染症に罹患して7日以上療養した場合、都区職員共済会の「組織共済」では組合員本人に1万円、区職労独自の「病気見舞金」は組合員本人（1万円）と家族（5千円）も支給対象となり、今年度は本人213件（昨年31件）・家族221件（昨年26件）と大幅に支給件数が増加、助け合い活動として組合員の生活を支える一助となりました。

その他、今年度も自治労連共済や自動車共済、全労済のセット共済（住まい共済、交通災害共済）・新団体年金共済・新総合医療共済、自転車共済を労働組合の加入促進に結びつけ取り組んできました。労働金庫については、財形貯蓄募集などをすすめ、組合員の生活支援に取り組めました。文化スポーツの取り組みでは、映画チケット前売り券の補助（300円）を行ない、組合員に利用されています。

(3) 区内他団体との共闘

豊島区労働組合協議会・平和と暮らしを守る豊島区大運動実行委員会・豊島区社会保障推進協議会・豊島区原水爆禁止協議会・消費税廃止豊島各界連に役員を派遣し、区民要求実現に向け共同した取り組みをすすめてきました。住みやすい豊島区をつくっていくために、広範な区民や区民団体との協力・共同の運動を強化していきます。

Ⅱ 私たちをめぐる情勢

1. コロナ禍の中、菅政権から岸田政権へ

全世界の新型コロナの感染者数は、9月5日現在6億人を超え、約650万人が亡くなりました。日本国内でも約1954万人が感染し、死者数は4万人を超えました。とりわけ第7波の8月には新規感染者数が4週連続で世界一を記録、死者数もアメリカに次いで第2位となりました。

昨年10月に衆議院選挙が行われ、菅政権から岸田政権に代わりましたが、政権が代わっても新型コロナ対策はワクチン頼みという無為無策に変わりありません。また東京都の小池知事は、医療提供体制が逼迫しているにもかかわらず、7月に8つの都立病院の独立法人化を強行しました。地方独立行政法人化は都民や職員に犠牲を強いるものであり、行政的医療を安定的に提供する都立病院の役割にふさわしくない経営形態です。

7月に行われた参議院選挙は、選挙期間中に射殺された安倍元首相の「弔い合戦」のような選挙となり、自民・公明・維新・国民が改憲を公約にし、改憲に必要な2/3以上の議席を得ました。しかし、多くの自民党議員と旧統一教会との関係が明るみとなり、多額の税金で行なわれた安倍元首相の「国葬」反対も相まって、岸田内閣の支持率は急落、各世論調査で不支持が支持を上回っています。岸田政権のもとで国民のいのちと健康、生活を守る政府の姿勢は全く実感できません。

日本国憲法施行75年・沖縄の日本復帰50年の今年、改憲発議を許さない、医療や福祉の切り捨てを許さない運動を強化し、国民のいのち、健康、権利を守るための政治を実現することが求められています。

2. 世界の平和と労働者・国民のくらし

2月に始まったロシアによる一方的なウクライナ侵略戦争とプーチン政権の核兵器による威嚇に対して、世界中の国々がロシアの侵略を批判し、平和の秩序を守れという世論が広がっています。しかし戦争は長期化し、泥沼化の様相を呈し、終息は見通せない状況です。

世界経済への影響も深刻で、原油高による輸送費の高騰や、小麦の輸出が世界1位のロシアと5位のウクライナの紛争による食料や飼料の高騰が物価上昇に影響し、24年ぶり水準である1ドル140円台の円安も国民の生活を苦しめ、先行きが全く見えません。

もし中国による台湾有事が現実になれば、国民の生活はおろか、命の安全が確保できる保障はありません。紛争を未然に防ぐためには、憲法9条を守り、防衛費という名の軍事費の増額を許さないことが重要です。世界唯一の核被爆国である日本で、抑止力のためという日米での核共有論などの世論にも断固反対し、ウクライナ侵攻は平和的な話し合いで早急に解決しなければなりません。

今年も昨年に続き、最低賃金は過去最高の全国平均31円の引上げとなりましたが、全国最高の東京でも時給1,072円で、全労連などが求める全国一律時給1,500円以上には程遠い水準です。労働者の賃金は横ばいである一方、大企業の内部留保は500兆円に近づいています。不況下でも非正規労働者の雇い止めを許さず、1日8時間働けば生活できる賃金と労働者・国民の生活第一の政治を実現するために、現政権による大企業減税、社会保障削減、ほとんどの中小企業が悪影響を受ける来年10月から始まるインボイス制度などの政策を改めさせる運動が求められます。

3. 豊島区政について

(1) 新型コロナ危機の中で大型開発とイベントを継続

高野区長は2022年度第1回区議会定例会において、新型コロナ対策をはじめ4つの重点テーマの1つとして「池袋の都市再生」として開発をすすめること、そして90周年記念事業を行い、「国際アートカルチャー都市」「SDGs 未来都市」を推進すると所信表明しました。

2022年度の予算規模は、一般会計が1,358億円、特別会計を含めると1,923億円となり、いずれも2019年度に次ぐ過去2番目の規模となりました。一般会計の経費別で見ると、事業費が前年度より51億円上回る936億円となり、初めて900億円を超え過去最大となりました。一方、投資的経費は前年度より76百万円減の172億円でほぼ横ばい。人件費は児童相談所設置に伴う人員や定年退職者の増、会計年度任用職員の給与・共済費の増の影響により、前年度より4億95百万円の増となりました。

新規・拡充事業には、新型コロナ対策を含む健康・保険分野、福祉分野、子育て分野などに229事業、61億円を計上しており、地方自治の本旨でもある福祉の増進のためとはいえ、職員数が大幅に増員されない中で既存の職員が疲弊するものと危惧されます。

その一方で、イベント中心となることが想定される区政施行90周年記念事業やSDGs推進事業、膨大な労力が想定されるデジタル化推進事業などの新規拡充事業には、業務に見合う職員の増員を行うべきです。また重点テーマの1つである「池袋の都市再生」には予算規模の記載がなく、都市再生という巨大開発に莫大な公費を投じることは、大きな将来負担となることが懸念されます。

(2) 職員数について

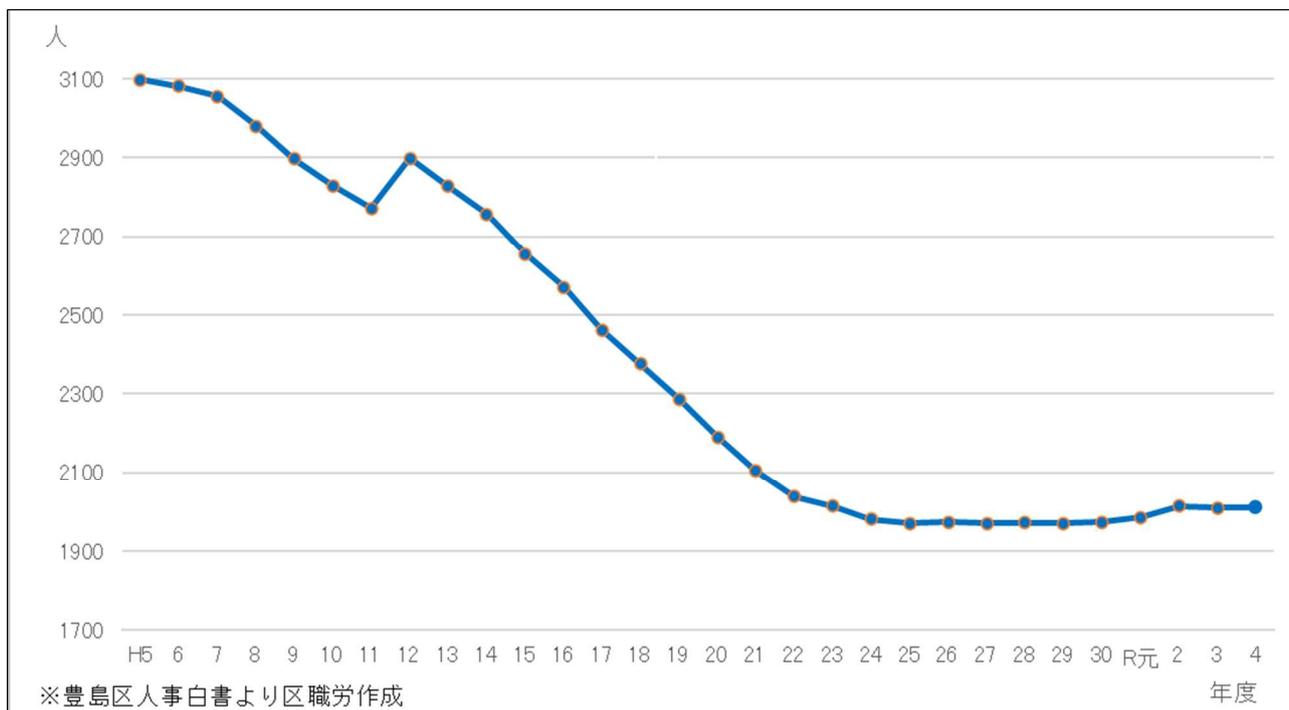
豊島区の職員数（【図1】）は2022年4月1日現在、昨年比で1人増の2,010人（フルタイム再任用含む）となりました。区は、区職労の2022年度予算人員要求に対する回答で、削減ありきの「第7次定員管理計画」を見直し、今後は業務量や業務の質に柔軟に対応しながら定員管理を行うことを示しました。しかし昨年比1人増では、区政施行90周年関連やSDGs未来都市関連など膨大な業務量増大に対応できません。

他区との比較においても豊島区の職員増加率は少ない状況となっています。特別区と東京都の過去6年間の職員数の推移（【図2】）をみると、東京都と特別区全体の平均増減率は4.8%である一方、豊島区はその半分以下の2.0%に留まっています。

新規・拡充事業等の業務量増大により超過勤務は増大しています。また精神疾患による健康被害が広がっていることも大きな問題です。区は「臨時的・一時的な業務量の増大には人材派遣を導入する」という方針を取り続けていますが、業務拡大には人材派遣ではなく正規職員を配置すべきです。特にコロナ禍における不急なイベントなどの業務は凍結し、コロナ対策や物価上昇・不況による区民のいのちや生活を直接守る業務を優先・強化することが求められます。

既存の事業に加え、新たな行政ニーズにも十分対応できることはもちろん、職員を即戦力とせず育成にも力を入れ、ワークライフバランスの実現ができる職員配置とするよう、職員ひとり一人の命と健康及び生活を大事にすることを区に求めています。

【図1】豊島区職員数の推移



【図2】23区・東京都の職員数の推移

年度	27	28	29	30	R元	R2	R3	過去6年間の増減 (%)		児相設置年度
千代田	1,061	1,081	1,092	1,103	1,116	1,154	1,163	102	9.6%	
中央	1,450	1,459	1,490	1,511	1,557	1,589	1,636	186	12.8%	
港	2,100	2,113	2,134	2,163	2,172	2,191	2,225	125	6.0%	R3
新宿	2,669	2,696	2,721	2,717	2,755	2,790	2,806	137	5.1%	
文京	1,787	1,798	1,806	1,814	1,856	1,907	1,966	179	10.0%	R7
台東	1,679	1,707	1,746	1,781	1,837	1,889	1,922	243	14.5%	
墨田	1,908	1,885	1,893	1,891	1,878	1,886	1,876	△ 32	△1.7%	
江東	2,757	2,742	2,738	2,708	2,705	2,680	2,667	△ 90	△3.3%	
品川	2,549	2,543	2,580	2,597	2,639	2,674	2,711	162	6.4%	R6
目黒	2,027	2,010	2,022	2,024	2,022	2,044	2,048	21	1.0%	
大田	4,221	4,183	4,184	4,184	4,213	4,270	4,279	58	1.4%	
世田谷	5,049	5,067	5,141	5,235	5,346	5,418	5,507	458	9.1%	R2
渋谷	1,832	1,847	1,911	1,951	1,977	2,001	2,022	190	10.4%	
中野	1,979	1,991	2,050	2,050	2,077	2,076	2,087	108	5.5%	R3
杉並	3,508	3,496	3,467	3,497	3,484	3,530	3,498	△ 10	△0.3%	
豊島	1,970	1,971	1,970	1,973	1,985	2,013	2,009	39	2.0%	R4
北	2,466	2,478	2,563	2,609	2,688	2,767	2,793	327	13.3%	
荒川	1,571	1,607	1,631	1,667	1,702	1,767	1,787	216	13.7%	R2
板橋	3,533	3,563	3,570	3,601	3,600	3,644	3,691	158	4.5%	R4
練馬	4,435	4,429	4,444	4,487	4,522	4,513	4,480	45	1.0%	
足立	3,351	3,325	3,345	3,385	3,440	3,453	3,463	112	3.3%	
葛飾	2,962	2,973	2,969	2,985	2,972	2,988	2,989	27	0.9%	R5
江戸川	3,626	3,623	3,641	3,692	3,722	3,771	3,788	162	4.5%	R2
特別区	60,490	60,587	61,108	61,625	62,265	63,015	63,413	2,923	4.8%	
東京都	167,914	169,259	170,915	172,517	174,209	175,283	175,972	8,058	4.8%	

(3)職員の健康と労働条件

① 新型コロナ禍の職場状況

区は新型コロナ対策として、テレワークやアクリル板設置・職員のワクチン接種などの対策を講じていますが、未だに収束には程遠い状況であり、引き続き感染症対策強化が必要です。庁内3階・4階など来庁者が多く密集が避けられない職場や保育園など福祉職場等では、感染のリスクを抱えて業務をせざるを得ない状況です。

感染力の強いオミクロン株により区職員の感染が急拡大しました。区がホームページで公表している職員の感染者データによると、昨年度の職員の感染者が224人に対して、今年度は4月～8月ですでに300人超が感染しています。7月22日には職員の感染急拡大のため、総務部長名で感染予防の徹底文書が発せられる事態に至りました。

新型コロナ感染の急拡大による保健所業務体制のひっ迫は、災害時にも匹敵するもので、業務執行のあり方も検討すべきです。土日窓口開設は職員のローテーションでやり繰りして実施していますが、感染者が急増すれば残された職員への負担はより厳しくなります。区当局は、区民のいのちと暮らしを守る業務を優先するために、感染拡大時にはイベント等の不急の業務を休止することを検討すべきです。

② 職員の健康 増える精神疾患

2021年度の休職者数(30日以上)は92人で前年度比1.1倍、ここ7年来増加する一方です。とりわけ精神疾患では65名(昨年比+16人)で昨年比10%以上増加しています。休職に至った個々の要因は公表されていませんが、業務やハラスメント・人間関係なども起因していると推測されます。行政需要が増加する中で、業務量に見合う人員が配置されず、個々の職員に過重な負担が強いられていることも、メンタルヘルス不全につながっている可能性があります。

区当局は使用者として職員の健康管理に責任を負っており、休職者が増え続けている事態を深刻に捉えるべきです。精神疾患対策の取り組みを強化することは、働きやすい風通しの良い職場、職員を孤立させない職場をつくることにつながり、そのような職場をつくるためには、業務量に見合う人員配置が求められます。

③ ハラスメントを許さない職場を

ハラスメント対策は公務・民間ともにその重要性が高まっています。豊島区では比較的早い段階から相談窓口や申し立て制度がつくられてきました。しかし、6月に労働安全衛生委員会に提示された過去5年間の相談件数は97件、年あたり約20件の相談となっています。中でも相談の91%はパワハラです。この問題は精神疾患にも関係する問題です。

区は現在のハラスメント研修の徹底や相談体制についても担当職員の増員を行い、ハラスメントを許さない強い姿勢を示すことが重要です。労働組合としても組合員の健康と命を守るために、ハラスメント対策に積極的に取り組んでいきます。

(4)職員の労働時間

2021年度に1か月あたり45時間以上の超過勤務を強いられた職員は、延べ404人（前年比154人増）となりました。長時間労働職場は、近年固定傾向にあり、特定の職場で長時間労働が常態化している状況です。これは新規拡充事業や区が主導的役割を果たすイベント等の増加による業務量に見合う人員配置がなされていないことを示しており、職場の環境改善が急務です。

「2022年度働くみんなの要求・職場アンケート（2021年10月調査）」集計結果によると、不払い残業について「ある」と答えた人は559人（前年比40人・0.4%増）で、昨年度に比べて人数・率ともに増加しました。「昨年と比べて仕事が増えた」としている回答者の割合は正規職員で71.2%にのぼり、職員への負担は増加する一方です。同時に「人員が足りない」と回答した正規職員も72.2%にのぼり、人員不足と個人の業務量増大には相関関係がみられます。新型コロナウイルス感染拡大に伴い、各職場の実働人数が減少する一方で、業務量の増加傾向が継続している状況下で、年度途中の異動や保健所支援体制の構築要請など、各職場に大きな負担を強いています。

区の目標とする年次有給休暇取得16日以上職員は、全体の29.2%に留まっており、業務量の増加を補うために年次有給休暇取得ができない状況も推察されます。

サービス残業（＝割増賃金の伴わない時間外労働）を行った場合、使用者から命じる場合でも、労働者が自主的に行う場合でも労働基準法違反にあたります。区当局は、職員の正確な実労働時間を把握し、労働時間に見合った超過勤務申請を保障していくと同時に、業務量に見合う適正な人員配置を行うべきです。

長時間労働改善のために、また増大する業務やコロナによる非常事態に対応し、区民の暮らしといのちを守るために、区職労は業務量に見合った適正な数の人員が配置されることを強く区に求めています。

Ⅲ 運動の基本

個人の思想・信条・政党支持の違いをこえて要求で団結して、次の5点を基本として運動を進めます。

1. 労働組合の三原則（①一致する要求に基づく団結、②資本からの独立、③政党からの独立）を堅持し運動します。
2. 豊島区とその関連職場で働くすべての労働者の賃金・労働条件の改善・引き上げを求めます。
3. 自治体が果たす役割を明確にして、区民と職員を犠牲にする「自治体構造改革」に反対する闘いをすすめます。
4. 憲法改悪に反対し、平和と民主主義を守る運動をすすめます。
5. 組合員が主人公の労働組合をつくるため、職場組織を軸とした組織強化に取り組みます。

Ⅳ 具体的取り組み

1. 業務量に見合った必要な職員配置を実現する取り組み

- ① 「部局別基準定員数」による定数管理方式の撤回を求め、業務量に見合った必要な正規職員を配置することを求めます。
- ② 現在の欠員数や年度途中の退職者、行政派遣職員数などを踏まえ、退職者数を大幅に上回る新規採用を求めます。また、年度途中で欠員が生じた場合には、新規採用を基本に補充することを求めます。
- ③ 段階的に定年年齢を65歳までに引き上げる際、新規採用を抑制することなく、計画的に採用することを求めます。
- ④ すべての現業職種の採用を再開させ、現業職場の直営堅持を求めます。
- ⑤ 育児休業の代替に「任期の定めのない正規職員」を配置し、育児休業取得者数を考慮した計画的な職員採用を行うことを求めます。
- ⑥ 保育士の育児休業代替は、現在勤務する育休任期付職員の雇用は確保した上で、「任期の定めのない正規職員」の配置を大幅増員することを求めます。
- ⑦ 専門職の計画的な正規職員の採用を求めるとともに、退職による欠員は正規職員による採用を求めます。
- ⑧ 年度当初から短時間再任用職員に欠員が生じる場合には、正規職員を配置することを求めます。

2. 労働時間・休暇制度に関する取り組み

- ① 時間外労働縮減のため必要な人員を確保させ、長時間労働をなくす取り組みを進めます。
- ② 超勤職場訪問を行うなど未申請・不払い残業一掃の取り組みを進めます。また区当局に出退勤システムなど「客観的な記録」を基礎とした超過勤務時間の管理を徹底させ、不払い残業が生じないように求めます。
- ③ 有給休暇について、すべての職場で、区が定めた取得目標である16日以上取得できる人員体

制を整えるよう、区に求めます。

- ④ 長時間勤務の抑制に向け、36協定や超勤命令の上限設定が守られているか確認します。
- ⑤ テレワークの本格導入を検討する場合は、労働組合へ提案し、協議することを求めます。

3. 賃金・任用制度改善に関わる取り組み

- ① 生活実態にふさわしい賃金改善に向けて、特区連や東京自治労連に結集し、特別区人事委員会・区長会に対する署名・集会・要請行動などに全力で取り組みます。
- ② 現業職員の任用制度や賃金水準改善に向け、特区連とともに取り組み、区として区長会への主体的な意見反映を行うことを求めます。
- ③ 現業職員の技能長の拡大や担当技能長の設置など適正な昇任を区当局に求めます。取り組みにあたっては、清掃労組とも連帯して取り組みます。
- ④ 行政系人事制度改正交渉も踏まえ、「係長職の拡大」「主任職の定数抑制を行わないこと」を区当局に求めます。
- ⑤ 60歳を超える職員の賃金は、蓄積された知識や経験にふさわしいものとし、生活が維持できる水準となるよう、区として区長会への主体的な意見反映を行うことを求めます。
- ⑥ 評定結果に対する異議申し立て制度をさらに実行あるものとするため、本人の希望に基づき、労働組合の同席も可能とするよう求めます。
- ⑦ 勤務評定を「1」「2」に評価する場合は、事前指導の厳守を求めます。また、低位の評価の圧縮を強く求めます。
- ⑧ 勤勉手当の成績率縮小を求めるとともに、成績主義賃金制度の廃止を求めます。
- ⑨ 福祉職、現業職の配属先については、本人の希望を踏まえて、専門性を生かし能力が発揮できる職場・職務に配置するよう求めます。
- ⑩ 会計年度任用職員の4回更新限度の撤廃と経験加算、均等待遇実現など、豊島区で働くすべての労働者の労働条件の改善を求めます。

4. 自治体構造改革に反対し、住民の命・暮らしと職場を守る取り組み

- ① 住民の命・くらしと職場を守る観点から、公務の市場化に反対し、自治体業務の直営堅持を要求し、区民と連帯した取り組みを進めます。
- ② 事務職場、現業職場等、すでに委託された業務について、労働組合と区当局と合同の検証組織を立ち上げて検証することを求めます。また、区職労としても問題点を明らかにし、直営に戻し職員を配置させる取り組みを行ないます。
- ③ 公的保育を堅持し認可保育所増設による待機児童の解消を求めます。
- ④ 子どもスキップ事業の人員増による充実と施設等の職場環境改善を求めて取り組みます。
- ⑤ 地域住民の健康と生活を守る最重要拠点である保健所の体制強化を求めます。体制強化に向けては、現場の意見を十分に踏まえ実効性のあるものとし、そのために必要な財政措置と大幅な正規職員増を図ることを求めます。

5. 職場環境改善の取り組み

(1) 働きやすい職場を作る取り組み

- ① 職員の安全と健康を守る労働安全衛生活動に積極的に取り組みます。
- ② 庁舎の事務スペースや運用に関わる様々な要望を組合員から聞き取り、事情の変化に応じた見直しや改善を区に求めます。
- ③ 職員の公務上の被災防止の観点から、区の責任で、新型コロナウイルス感染防止策（消毒液、マスクビニールシート、施設の改善等）を確保し、使用者としての安全配慮義務の徹底をはかることを求めます。
- ④ 出先職場施設の耐震対策・狭隘問題・空調等の改善を求めます。
- ⑤ 障害を持つ職員が働きやすい環境を整え、すべての職員が安心して働ける職場づくりに向けて取り組みを進めます。
- ⑥ 互助会事業の充実をはかり、使用者としての責任を果たすことを求めます。
- ⑦ 新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う職員の勤務体制変更、勤務時間や休暇の変更など労働条件に関わる変更については住民サービスへの影響を考慮し、労働組合との協議、合意の上で行うことを求めます。

(2) 土日開庁に係わる取り組み

- ① 土日開庁の来庁者数や業務ごとの取り扱い件数などの検証を求めるとともに、3階総合窓口は土日開庁の日数を縮減すること、4階福祉総合フロアは土日開庁の廃止を求めます。
- ② 土日開庁に伴い平日の人員が不足しないよう、必要な人員配置を求めます。

(3) 職場からハラスメントを無くす取り組み

- ① あらゆるハラスメントの根絶をめざし、相談窓口の改善や研修・啓発の拡充を求めます。
- ② 安全衛生委員会でハラスメント防止について議題とし、現状と改善策について議論する場を設けることを求めます。
- ③ 職場復帰訓練にあたっては、本人と所属任せにすることなく、サポート・相談体制を充実させるなど受入れ環境を改善し、実施することを求めます。

6. 組合の団結と組織強化を目指す取り組み

- ① すべての職場で職場懇談会を開催して要求を集め、一人ひとりの組合員を大切にしたい取り組みをおこない、職場の団結と組織強化に取り組みます。
- ② 新規採用者や未加入者の組織化を組織強化の重点課題と位置づけ、職場組合員と協力して取り組みます。
- ③ 春と秋を組織拡大期間と位置づけ、集中的に組合加入促進に取り組みます。
- ④ 青年部の組織を再建し、青年の要求実現の取り組みを進めます。
- ⑤ 職場要求実現に向けて、本庁舎内の職場支部の取り組みを強化します。
- ⑥ 教育宣伝・学習活動を重視して組織強化を進め、次代の担い手を育てます。
- ⑦ 退職前研修会など各年齢層の要求に応じた学習会や交流会に取り組み、団結を強めます。

- ⑧ 要求実現を進めるために、区役所に働くすべての職員に、区職労に結集し、団結して闘うことを呼びかけていきます。
- ⑨ 会計年度任用職員の組織化は、雇用形態の違いを考慮して、公務公共一般労働組合への加入を呼びかけます。
- ⑩ 会計年度任用職員や関連職場で働くすべての労働者の労働条件の改善を目指して、公務公共一般労働組合豊島支部と共同・連帯し、運動と組織化に取り組みます。
- ⑪ 中・長期的に区職労運動の発展を目指すために、組織・財政に関する検討を進めます。

7. 助け合い・交流の取り組み

- ① 法律相談をはじめとする相談会や助け合い制度の学習会など、組合員の生活を支援する取り組みを強化します。
- ② 自治労連共済と全労済のそれぞれの特徴と利点を宣伝し、組合員への普及を進めます。
- ③ 組合員対象の低利のローンや他行ATMでの引き出し手数料キャッシュバックなどの労働金庫の利点を宣伝し、ろうきん活動を推進します。また財形貯蓄の拡大に力を入れます。
- ④ 青年層の共済加入者への助成を通じ、組合加入促進を図ります。
- ⑤ 組合員の団結強化の一環としてレクリエーション活動を充実・発展させます。

8. 政治・憲法・平和に関する取り組み

- ① 改憲発議を許さず、憲法改悪を阻止する運動に取り組みます。
- ② 憲法違反の戦争法廃止に向けて取り組みます。
- ③ 沖縄県辺野古への米軍基地建設に反対し、全国の運動と連帯して取り組みます。
- ④ 消費税の増税に反対し、諸団体と連帯して進めます。
- ⑤ 労働法制改悪と社会保障制度改悪に反対する取り組みを諸団体と連帯して進めます。
- ⑥ 豊島原水協に参加し、核兵器廃絶と平和に向けた取り組みを進めます。
- ⑦ 国政選挙をはじめとする選挙にあたっては、政党支持の自由を堅持しつつ、情報提供を中心にした政治啓発活動に取り組みます。

9. 震災復興と原発ゼロをめざす取り組み

- ① 被災地訪問など支部・分会と連携しながら、被災地支援に取り組みます。
- ② 原発の再稼働、新設、輸出に反対し「原発ゼロ」をめざす運動に取り組みます。特に、原発事故の処理や廃炉について政府と東京電力が責任を果たすことを求め、運動に積極的に参加します。

10. 住民本位の区政実現をめざす取り組み

- ① 大型開発優先の区政から区民生活重視の区政に転換させるための政策づくりを進めます。
- ② 住民本位の区政実現のために自治研究活動に取り組み、区民と連帯した運動を進めます。
- ③ 豊島区に公契約条例制定を求めます。