

# えいせい

2007年5月11日 発行  
都庁衛生局支部ニュース内線63-210  
発行責任者 支部長 小野塚洋行

## 「休憩・休息时间見直し提案」は撤回を 「再雇用制度の廃止提案」 は到底容認できない！

### 19年度末で継続雇用が断たれる職員も出現!?

4月26日の都労連と都側との小委員会交渉において、都側は「再任用・再雇用」について、「基本的な考え方」を示しました。大量退職にともない、マンパワー不足が顕在化する中で、現行の再雇用制度では、常勤職員の職務を担うことは不可能とし、今後、退職後の継続雇用は再任用制度に一本化して行くというものです。

これに対して都労連は、新規採用を抑制し、長期の定数削減を強行してきた都の責任は重大であり、都側の「考え方」は、長年都政に貢献してきた職員を使い勝手のいい労働力として供給する制度作りであり、都労連の要求と真っ向から対立する問題で到底承服できないことを表明しました。

都側の「考え方」によると、20年度以降の再雇用の任用は、再任用の任用可能期間を全うした者に限るとして、平成15年度、16年度、17年度の定年退職者で、退職後再雇用に任用された職員は、平成19年度末で高齢者雇用を打ち切るとしています。

これは、一方的な首切りと言っても過言ではありません。再雇用を選択した職員にとって、生活設計が大きく崩れることになり、到底容認することはできません。



### 職員の希望が尊重される制度の検討を求める

今日の大量退職と新規採用のアンバランスについては、1975年に極端な新規採用の抑制が行なわれた当時からわかっていたことです。加えて、長期にわたり、大幅な定数削減を強行してきた都政政策の責任や、当局の定数管理の矛盾が今日の事態を招いています。都側は、この間の総括もせず、反省もなく定年制という年齢による強制退職制度の下で、退職後も「マンパワー不足の解消」のために、安上がりの労働力を創出し、活用することしか考えていないと断じざるを得ません。

さらに、定年年齢を迎えた職員は、「再任用」しか選択肢がなく、現行制度でも再任用を希望した者が全員採用されるとは限らないという厳しい現実の下で、極めて問題のある制度となります。

都労連は、定年年齢延長の検討なども含め、制度創出の趣旨や、何よりも職員の希望が尊重される制度となるよう検討することを求めています

### 「休息时间廃止・休憩時間見直し」 は撤回すべき

4月26日の都側の提案は実質的な15分の勤務時間延長となる提起であり、また、第2定例都議会に改正条例を上程すると言う到底同意出来ない内容です。都労連は協議は行いますが反対であることに変わりはありません。

昨年の都人事委員会調査でも民間の一日当たりの勤務時間が7時間38分という結果が出ており、都側が真に合意を図る立場に立つならば、提案を撤回し、改めて「休息・休憩時間」について協議を行うべきです。

衛生局支部は「実質的な勤務時間延長の休息・休憩時間見直し提案の撤回と、時間短縮を求める決議」を5月8日の試行委員会で決定しました。(裏面)

## 1. 見直しの方向性

### (1) 定年退職後の任用

- ① 定年退職後の継続雇用は「再任用制度」に一本化する。(退職後の「再雇用」は廃止)
- ② 再任用満了後は満65歳に達する年度の年度末までの間「再雇用」に任用する。(月16日勤務に限る。)
- ③ 再任用期間満了前に再雇用に切り替わることは認めない。
- ④ 定年退職後、再任用を経ないで再雇用に任用された者については平成20年度以降の再雇用の継続は認めない。(ただし、再雇用任期5年未満の者については再任用選考に合格すれば再任用への任用可能年齢に達する年度の年度末までの期間再任用として任用する。)

### (2) 勸奨退職後の任用

- ① 勸奨退職後は満60歳に達する年度の年度末までの間に限って再雇用で任用する。(月16日勤務に限る)

## 2. 見直しの時期

- ① 平成20年4月1日から原則適用する。
- ② 制度の見直しに伴って、現在再任用を経ないで再雇用に任用されている者は、平成20年3月31日以降は任用の更新を行なわない。
- ③ 再任用・再雇用の高齢者雇用期間(あわせて5年間)が残っている者については、平成20年度の再任用選考合格者に限り残余の期間「再任用」に任用する。(平成20年度の再任用選考に合格しない場合は以降の高齢者雇用は打ち切る)

## 実質的な勤務時間延長の休息・休憩時間見直し提案の撤回と時間短縮を求める決議(要旨)

現行制度は平成12年度に、それまでの勤務時間を実質30分延長することで整理されたものであり、勤務時間・拘束時間が延長され職員は大幅な生活サイクルの変更を余儀なくされたのである。

都側提案は、休息時間について、「国が廃止したために拠り所が無くなった」「有給の手休め時間を存続させることは対外的に説明が困難」であるから早急に廃止しなければならないとしている。

さらに休憩時間については「職務能率の一層の向上を図るため休憩時間を十分確保する見直しが必要」と主張している。

勤務時間の実態からすると、事実上取得出来ていない午後の15分休息時間を廃止し、勤務時間を15分延長するだけのものとなっている。「残業代ゼロ法」と云われるホワイトカラー・エグゼンプションの導入が目論まれている今日、勤務時間の延長は断じて認められない。

東京都人事委員会の調査でも、民間企業の勤務時間は1日7時間38分という結果であり、都側の提案は歴史の歯車を逆に戻そうとする暴挙である。

管理職も含め圧倒的な職員・組合員が怒りをもって反対の意思を表明している。

少子高齢化社会対策を推進すべき東京都が職員に対しては施策と逆行する提案に固執することは矛盾していると言わざるを得ない。特に子育てや家族介護を抱える職員にとっては、勤務時間の15分の延長が生活に多大な影響を及ぼすことになり、悲鳴にも近い声が寄せられている。

長時間労働に結びつく提案を直ちに撤回すると同時に、1日当たりの時間短縮を行うべきである。当面1日当たりの勤務時間の15分短縮により休息時間廃止・休憩時間の見直しによる矛盾は解決される。

我々は、都側に対し、提案の即時撤回と1日当たりの勤務時間短縮を強く求めるものである。

以上、決議する。

2007年5月8日

東京都庁職員労働組合衛生局支部