

えいせい

NO. 175 2018年5月25日発行
 衛生局支部ニュース 発行責任者 若梅 晶子
 TEL 03-5320-7412(直)
 内線 63-210
 FAX 03-3349-1502
 Eメール info@eiseikyoku-shibu.com
 URL http://www.eiseikyoku-shibu.com

＜夏季一時金闘争＞団体交渉における都側最終回答

条例通り！夏季一時金2.175月分支給で妥結

都側の主な回答内容

- ① 期末・勤勉手当
 現行の条例規則どおり、期末手当1.225月分、勤勉手当0.95月分計（再任用職員、期末0.65月分勤勉0.45月分、計1.1月分）6月29日支給
- ② 一時金関連
 一時金の支給対象・割合・加算制度について現行通り
- ③ 夏季休暇
 夏季休暇日数については現行どおり（5日）
 取得期間について現行どおり（7月～9月）

都労連II闘いの到達点

回答指定日に都側が示した最終的な回答は、いずれの要求についてもゼロ回答であり、大変厳しいものとなりました。今期の夏季一時金闘争は、職場組合員の期待に応えることが出来ない大変厳しく不満な結果となりましたが、要求実現をめざし、約1か月間の短期間に集中して取り組んだ職場一斉宣伝行動やステッカー闘争、総決起集会等、職場組合員の結集を背景に全力をあげて奮闘した闘いの現時点の到達点です。都労連要求に応えなかった都側に対する怒りを闘いの原動力として、今後の賃金確定闘争を組合組織の総力を挙げて闘うことを前提に、労使合意を図り、妥結・決着とします。

都労連が実現を求め提出した要求

都労連は小委員会交渉で、「一時金の支給対象・割合・加算制度の改善要求書」（一時金関連要求）と「夏季休暇の改善要求書」「夏季一時金に関する要求書」を提出し、回答指定日を5月24日として、都政を根底から支えている職員の思いを真摯に受け止め、踏み込んだ検討を行い、納得いく回答

を示すことを求めました。

都労連が都側に求めた3要求の概要は次の通りです。

① 夏季一時金要求

不当な人事委員会勧告により、2年連続して給料表改定を見送り・例月給の据え置きが続いている状況のもと、日本で一番の高物価である首都圏で生活する東京都職員の生計費を反映し、全ての職員の生活改善につながる大幅賃上げを願う職員の切実な思いに応え、職員が安心して都民本位の都政を進める仕事ができるよう、夏季一時金を2.5月分を全額期末手当として支給することを求める。

② 一時金関連要求

非常勤職員に対して、2020年度の改正法の施行を待たず一時金相当額の支給を行い、常勤職員との均等待遇を図るよう求める。

また、育児・介護と仕事の両立を図る必要がある職員を収入面から支援するため、育児休業・部分休業・介護休業

どうなる？定年延長！

（定年引き上げについての都側の考え方）

国では、「公務員の定年引き上げに関する検討会」を設置し、定年を65歳に引き上げる方向で検討することが適当とした上で、定年引き上げに関する論点整理を取りまとめ、人事院へ具体的な検討を要請している状況である。国は基本認識として、経験豊富な高齢期職員の活躍の場を作ることは、複雑高度化する行政課題への対応や時代の要請からも重要な意義を持つとして、能力・実績主義の徹底など、人事管理全体をより適切な方向に見直す契機であることや、総人件費増加の抑制等の課題に的確に対応し、国民の理解を得ることが必要としている。

国の論点整理では、地方公務員の取扱いも含めて多岐にわたる課題が示されているが、定年の引き上げは、人事制度全般に影響を及ぼすものと認識しており、国の論点整理や今後の動向を踏まえつつ、都における論点整理を行う必要がと考えている。

③ 夏季休暇改善要求

この間都側が実施してきた都庁働き方改革の取組が本庁職場中心であり、交代制勤務職場や事業所・学校などの職場では、一向にワーク・ライフバランスの推進に向けた取組が進んでいないことから、すべての職場で夏季休暇の完全取得と

計画的な連続取得ができるよう条件整備を図るとともに取得期間を拡大すること、非常勤職員を含めて全ての職員の夏季休暇に日数増を求める。

都労連要求に対する都側の態度

一時金については、都が国を上回り、全国でも高い水準にある、引上げは困難。

非常勤職員の現行報酬に加え付加報酬は現行法では困難。

夏季休暇の日数は国の3日間を上回る5日としている。

期間拡大は都民の理解と納得が得られるか今後慎重に検討して行く必要がある。としてゼロ回答



長時間労働No!・不払い残業の根絶に向けて、支部・局で36協定を締結します。

あなたは知っていますか？労働時間のガイドライン

厚生労働省は、2017年「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定・通知しました。私たちが働く職場状況や働き方をこれに照らして、自らの働き方をチェックすることが大事です。サービス残業はダメ。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

◆使用者らによる記録・現認やタイムカード等の記録による把握が基本ですが、やむを得ず労働者の自己申告による場合でも、それにより「把握した労働時間と入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在庁時間との間に著しい乖離がある場合には、過少申告していないかなど、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすることが義務付けられています。

◆超勤申請時間数の上限を設ける等、適正な自己申告を阻害してはならないとされています。



残業代の過少申告で東京都幹部職員が懲戒処分！

◆東京都は、今年3月、築地市場の豊洲移転などを所管する中央卸売市場の職員十数人に残業時間を実際より少なく申告させ、超勤手当約90万円を支給しなかったとして、管理職3名が減給・戒告処分となりました。

当該の幹部は「既に一度、超勤手当の追加配分を受けていたので、もう予算は確保できないと思った」と説明したと報道されています。

このような「予算がないから」「自分の自己研鑽のため」とかの理由で残業代を減額・不払いなどは許されないということであり、直接指示した直属の上司が処分の対象となるということです。

私たちが働く身近な職場でもこのようなことは起きていませんか？労働組合は実態を明らかにし、「違法な不払い」を無くすために頑張ります。組合員のみならずも声をあげ、一緒に取り組みましょう。

労働時間とは、「使用者の明示または黙示の指示により業務に従事している時間」のことをいいます。

たとえば、次のような時間も労働時間に該当します。

◆使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為、(着用を義務付けられて所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間

◆待機、いわゆる「手待ち時間」も労働時間

◆参加が業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

健康を守るためには、毎日7時間以上の睡眠、11時間以上の勤務間インターバルが必要です。



超勤を申請しよう

今、超勤縮減というかけ声だけが大きくなり、ますます申請しづらくなつたという声もありません。しかし申請しなければ、職場に人が足りないことが当局に認識されません。不払い超勤手当を支給させる運動が少しずつ進み始めています。「必要だから、時間外であってもやっていると、誇りを持ってすべて申請しましょう。」

仕事が時間内に終わらない・・・
それはあなたのせいではありません

都庁では度重なる定数削減によって、職員が大幅に減らされてきました。その一方、仕事は複雑、増大化しています。業務の委託・民営化も進められてきました。
根本的問題は必要な人員が保障されていないことにあります
あなたの声を労働組合にお寄せください。

誰もが安心して働ける働き方のルールを

憲法・労働基準法・雇用対策法・職業安定法の規定

日本国憲法	27条の1	すべて国民は、勤労の権利を有し義務を負う
	27条の2	賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める
労働基準法	5条	強制労働の禁止
	6条	中間搾取の排除:何人も、法律に基づいて許される場合の他、業として他人の就業に介入してはならない
雇用対策法	1条の1	この法律は、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを旨るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする
職業安定法	30条の1	有料の職業紹介を行なおうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない
	44条	何人も、法45条(労働者供給事業の許可)に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又は労働者供給事業を行うものから供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない