

<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2.3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1.3月分、勤勉手当1.0月分計（再任用職員、期末0.725月分勤勉0.475月分、計1.2月分）6月28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（6月～10月）（2月妥結どおり）

都労連「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23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のもと、事実上の3年連続して例月給の据え置き・給料表改定見送りとなった状況のもとで、職場組合員の切実な要求として、夏季一時金2.5月分を全て期末手当で支給することを都側に求めたが、都側の回答は、現下の厳しい状況を十分に考慮し、慎重に検討を重ねた上で判断したとして、夏季一時金支給月数増を図ることはできなかった。

② 一時金関連要求

支給対象・割合・加算制度いづれの要求事項に対しても、都労連要求に応えず、現行通りとする完全なゼロ回答となった。都側は、常勤職員と一体となり、都政を担っている非常勤職員の役割と責任を正當に評価せず、来年度の会計年度任用職員制度導入を待たず速やかに一時金相当額を支給せよという要求

定年延長に関わる労使交渉！

定年延長の課題について、都の実情に応じた検討を進めていく必要があるとしながら、国待ちの姿勢を示していた都側が、労使で検討すべき課題は山積しており、多岐にわたる議論が必要との都労連の指摘に応え、5月23日の交渉で、労使で整理した論点について検討を深めていく考えを示したことから、都の実情に見合った定年引上げに係る人事制度等の改正に関する「基本的な考え方」を示すことを引き続き求めながら、労使合意による制度構築をめざし、個々の論点について、今後の交渉で議論を深めることを確認した。

定年引上げスケジュール（想定）

- 一部報道によると、国家公務員においては、早ければ令和3年度（2021）に定年を61歳とし、以降2年に1歳ずつ、65歳まで引き上げる案を軸に検討（3年に1歳ずつ引き上げる案もあり）
- 地方公務員においても、国家公務員に準じて定年引上げが実施される見込み

③ 夏季休暇改善要求

夏季休暇の日数増については、現行の5日が国・他団体等と比較して充実したものであるとの従来からの考えを示して困難であるとし、2月の交渉において今年度の拡大を妥結した取得期間の拡大を都労連が厳しく迫った結果、来年度の取得期間については、今年度の拡大

を退け、育児・介護の事情を抱える職員への収入面から支えるため求めた、期末・勤勉手当の在職・勤務期間の除算制度改善についても、受け入れなかった。現行の任用制度では上位級への道を閉ざされ、職務段階別加算制度の導入についても、制度本来の趣旨を盾に認めなかった。

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、昨年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い、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、時間外であつてもやっている仕事です」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

働き方改革＝時間外労働の上限規制

＜法改正のポイント＞

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月 45 時間・年間 360 時間**となり、臨時的な特別の事情が無ければ、これを超えることはできなくなります。
- 臨時的な特別の事情があつて労使合意する場合でも
 - ・時間外労働・・・**年 720 時間以内**
 - ・時間外労働+休日労働・・・**月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内**とする必要があります。
- 原則である 45 時間を超えることができるのは**年 6 か月**までです。
- 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。

