

2023年7月12日

東京都知事

小池 百合子 殿

東京都労働組合連合会

執行委員長 和田 隆宏

2023年 福祉関連要求書

妊娠・出産・育児や介護などを抱える職員はもとより、全ての職員にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現は極めて重要です。また、福祉関連要求の前進は、ディーセント・ワークの実現にもつながるものです。

母性保護、育児、看護・介護、勤務軽減・通院に関わる福祉関連制度の前進は、都に働く職員の長年にわたる切実な要求です。また、制度があっても活用できない実態があることも事実であり、制度活用を可能とする代替制度の確立や人的配置をはじめとした職場環境の整備こそ急務です。

昨年の福祉関連要求の中では、育児休業法及び育児参加休暇に関する諸制度の前進、時間単位の妊娠症状対応休暇の見直し、会計年度任用職員の妊娠症状対応休暇の導入、臨時的任用職員制度の対象範囲の拡大などの前進がありましたが、職員の育児・介護や治療などと仕事との両立を支援する観点からも、更なる制度改善が求められます。

3年にわたったコロナ禍では、医療や公衆衛生の職場をはじめ、現場の最前線で日夜奮闘している職員の努力によって都民生活の安心・安全が確保されていることが、都政への信頼につながっていることが明らかになりました。今後も予断できない感染への対応や毎年のように災害対応が求められるなか、どのような場合であっても、全ての職場で安心して働き続けることができ、職員とその家族の命と健康が守られる制度改善が早急に必要です。

また、少子・高齢化が問題となる中で、育児・介護と仕事を無理なく両立させていくことは、社会全体にとっても大きな課題の1つです。都の男性職員の育児休業の取得率向上に向けては、更なる制度改善が必要不可欠です。介護離職を減らす対策も急がれます。また、新型コロナウイルス感染症の5類移行後も感染状況は増加傾向にあり、後遺症に悩んでいる人も少なくありません。新たにインフルエンザなどの感染症の増加への対応も必要であり、家族の看護等のための休暇制度が求められています。安心して取れる休暇制度の拡充はワーク・ライフ・バランス実現のためにも必要です。引き続き、長時間労働の是正、休暇等の取得率向上や両立支援制度の活用促進に向けた取組を進めるとともに、両立支援制度の拡充と職場環境の整備が必要であることは言うまでもありません。

都政を支える職員の労働条件の改善は、真に都民の期待に応える公共サービス・公教育の充実に直接結びつくものであり、都政の発展の原動力にほかなりません。

以上の点を踏まえ、下記の要求を真摯に検討し実現するよう強く求めます。

1 「東京都職員ライフ・ワーク・バランス推進プラン」に関する事項

- (1) 全ての職員のワーク・ライフ・バランス実現に向け、特に育児・介護やその他の事情を抱える職員に対し、両立支援制度の拡充、制度活用を可能とする職場環境の整備に努めること。また、超過勤務を大幅に縮減する実効ある抜本的な対策の具体化を図ること。
- (2) 引き続き、年次有給休暇・夏季休暇等の取得率向上や両立支援制度の活用促進のための取組の具体化を図ること。両立支援制度等について、必要としている職員だけでなく、全職員に制度を知らせ、制度が利用しやすい職場環境を調えること。
- (3) 引き続き男性職員の子育て支援に関わる休業・休暇等の取得率の向上と取得期間の延長をめざし、積極的に啓発と代替職員の確実な配置を行うこと。

2 妊娠・出産に関する事項

- (1) 産休取得期間を18週に延長すること。また、正規職員による産休代替措置を全職種に拡大すること。
- (2) 妊娠症状対応休暇の取得日数を増やすこと。また、代替措置を行うこと。
- (3) 早期流産休暇の期間を延長すること。
- (4) 妊婦通勤時間は、首都圏の交通事情を考慮し、母体保護の観点から、1日90分を上限とすること。
- (5) 母体及び胎児保護を第一に考え、全妊産婦の夜間勤務を禁止すること。また、必要な代替職員を配置すること。

3 育児に関する事項

- (1) 育児休業について、以下のとおり改善すること。
 - ① 有給となるよう法改正を国に求めること。当面、「育児休業手当金」の上限額、及び1歳から1歳6か月、2歳までの支給要件を廃止するよう関係機関に働きかけること。また、子どもが生まれてから8週以内に取得する育児休業給付金について、国が制度改善を検討していることを踏まえ、都も制度改善を図るよう関係機関に働きかけること。
 - ② 全取得期間を期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間から除算しないこと。
 - ③ 代替措置は原則として、正規職員を配置すること。とりわけ少数職場については、早急に実現すること。
 - ④ 難病や重度の疾患により病児保育等の受け入れ先がなく、子の養育ができない場合について、未就学児を対象に、延長措置を講じるよう法改正を国に求めること。
 - ⑤ 引き続き、男性の育児休業取得を促進するための環境整備と制度改善を行うこと。
 - ⑥ 退職手当の在職期間における育児休業期間の扱いを、「全期間、勤務した日とみなす」に

改善すること。

(2) 部分休業について、以下のとおり改善すること。

- ① 有給となるよう法改正を国に求めること。当面、休業手当金を給付するよう国に働きかけること。
- ② 取得単位を15分とすること。
- ③ 対象となる子の年齢を、小学校3年生まで引き上げるよう、引き続き国に法改正を求めること。また、障がいや困難を抱えている子の年齢を18歳に引き上げるよう国に法改正を求めること。

(3) 育児時間について、以下のとおり改善すること。

- ① 育児時間を120分とすること。
- ② 期間を1年3か月から3年に延長すること。
- ③ 配偶者が妊娠出産休暇中及び育児休業中である職員の育児時間を認めること。
- ④ 取得に支障がないよう、当局の責任で執行体制の確立を図ること。

(4) 育児短時間勤務について、以下のとおり改善すること。

- ① 正規職員による代替措置を行うこと。
- ② 仕事の調整については、本人の意見を十分考慮すること。
- ③ 縮減時間について有給となるよう法改正を国に求めること。当面、手当金を給付するよう国に働きかけること。

(5) 子どもの看護休暇について、以下のとおり改善すること。

- ① 子ども1人につき10日とすること。当面は、2人目以降、1人増えるごとに日数を増やすこと。
- ② 義務教育終了までの子を対象とすること。

(6) 子どもの入学(園)式、卒業(園)式、授業参観、保護者会などの行事に出席するための新たな休暇を新設すること。

(7) 育児にかかわる深夜業の免除対象者について、「義務教育終了までの子」を養育する職員とすること。

4 看護・介護に関する事項

(1) 介護休暇制度について、以下のとおり改善すること。

- ① 期間を1年間とすること。
- ② 取得期間については、実際に取得した時間と日数の積み上げ方式とすること。
- ③ 正規職員による代替措置の制度化を図ること。
- ④ 有給とすること。当面、「介護休業手当金」の支給期間を6月に延長するとともに、上限額を撤廃するよう政府関係機関に働きかけること。
- ⑤ 利用形態の中途変更について、6か月経過後であっても必要に応じた回数だけ変更できるようにすること。
- ⑥ 全取得期間を勤勉手当の勤務期間から除算しないこと。

- ⑦ 社会保険料については、減額後の給与に見合う負担とし、給料月額等によって決定された保険料との差額を免除するよう、政府関係機関に働きかけること。
- (2) 短期の介護休暇の取得日数を増やすこと。
- (3) 介護時間の「3年以内」の取得期間の制限を撤廃するよう、国に働きかけるとともに、必要に応じて所定労働時間短縮措置等、運用で対応すること。
- (4) 介護制度を利用できる家族の要介護状態を示す基準で、日常生活を営むことに支障がある状態が「2週間以上続いている」とする条件を撤廃すること。
- (5) 家族全員を対象とした休暇制度を新設すること。当面「子どもの看護休暇」制度を拡充し、家族を対象に、感染症対応、疾病・けが治療、予防接種、健康診断などにあたるようにすること。

5 勤務軽減・通院等に関する事項

- (1) 勤務軽減措置について、ガン等の特定疾患治療中など医師が必要と認める場合を加える等、対象・期間・時間の拡充を図ること。
- (2) 病気休暇について、以下のとおり改善すること。
 - ① 精神疾患に起因する場合やガン等の特定疾患による場合は、期間延長を認めること。また、勤勉手当における除算期間に算入しないこと。
 - ② 時間単位で取得できるようにすること。当面、医療機関等へ定期的に通院する場合等については、時間単位の取得を認めること。
 - ③ 人工透析をはじめ医療機関等へ定期的に通院する難病者、障がい者等については、病気休暇の勤勉手当における除算期間に算入しないこと。
 - ④ 不妊症・不育症の検査・治療に関わる病気休暇について、年単位での取得も認めること。
- (3) 人間ドック職免制度を拡充すること。
- (4) 更年期障がいに関わる検診・通院保障・勤務時間の軽減、休暇などの必要な措置を具体化すること。
- (5) 骨髄等の提供において、親族への提供についても職務専念義務の免除の対象とすること。
- (6) 傷病手当金の支給期間の通算方法については、再度の病気休暇及び有給病気休職期間を除算するよう、法令等改正について関係機関に働きかけること。
- (7) 新型コロナウイルス感染症等に対して重症化のリスクの大きい持病や、感染による後遺症とみられる症状のある職員について、業務軽減等の措置を図ること。
- (8) 健康診断については、任命権者と単組で十分協議を行い、改善を図ること。

6 予防接種等に関する事項

- (1) 引き続き、新型コロナウイルス感染症やその他の感染症の可能性が高い職場で働く職員に対して、予防策の拡充と現場の実態に沿った対応策を図ること。
- (2) インフルエンザ及び麻疹・風疹の予防接種について、希望する職員が、自己負担をすることなく受けることができるよう、予算措置を図ること。