

2024年7月11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 中川 崇

## 2024年 労働時間短縮・休暇制度の改善要求書

東京都は、生産性の向上を含めた柔軟で多様な働き方への見直しに取り組む観点から「都庁働き方改革」と称して、テレワークの更なる推進、出先事業所へのフレックスタイム制の導入や時差勤務の拡大、超過勤務縮減・年次有給休暇取得促進など、様々な取組をすすめています。一方で、「シン・トセイ4」では、今後の社会情勢の変化を見据えると、採用努力だけでは必要な職員の確保が一層困難になり、将来的に大幅な職員数の減少は避けられないとしています。また、長時間労働の改善についても対策を講じつつも、昨年の職員の超勤時間は微減に留まっています。逆に、新規事業を担う部署では超勤時間が拡大するなど、これまでの対策では効果が上がっているとは言えず、抜本的な改善策を講じる必要があります。

都労連は、都側が主張する生産性向上を目的とした働き方では、長時間労働の是正に逆行し、職員の健康と8時間労働を破壊するものであり、「都庁版働き方改革」の推進には反対です。職場組合員は、一人あたりの業務量の見直しや全ての職場での11時間の勤務間インターバル規制の実施、夏季休暇の日数増や取得期間を拡大など、働きやすい職場を求めており、環境の整備は当局の責務です。特に、福祉関連休暇や連続休暇などの取得に職員間の調整が必要となる交替制勤務職場の更なる改善について検討し実現するよう強く求めます。あわせて、実効ある労働時間の短縮・超勤時間の縮減が行われるよう、下記の事項について検討するよう強く求めます。

### 記

#### 1 労働時間短縮・超過勤務縮減について

- (1) 年間の総労働時間を1,800時間以下とすること。
- (2) 11時間の勤務間インターバル規制をすべての職場で実施すること。
- (3) 完全週休2日制の安定的な実施に向けて、困難職場の一層の条件整備など、必要な予算や人員増などの諸条件の整備を行うこと。
- (4) 早期に全職場で完全週休2日制を実施すること。そのために必要な予算や定数増などの条件整備を行うこと。
- (5) 時間外労働について、超過勤務命令の上限設定の実効性を高めるため、テレワーク等

を含め、労働時間の適正把握を図り、超過勤務を縮減すること。

(6) 36協定における超過勤務の上限時間を引き下げること。

(7) 勤務時間の割振りの拡大や休憩時間の分散化などによって、職員個々の勤務時間管理が難しくなることから、職員の休憩時間の確保や勤務間インターバル規制と連続勤務禁止の義務化を全ての職場で導入し、超勤の縮減や過重労働の防止を図ること。

(8) 教員の時間外労働について

① 時間外勤務、休日勤務は、臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとした「限定4項目」を遵守すること。また、「限定4項目」の外側で現実に行われている長時間労働の解消が図られるよう、授業持ち時間数縮減・業務の精選や定数増など、具体的措置を講ずること。

② 週休日の勤務は、学校5日制・完全週休2日制の趣旨を損なわないように、教職員の理解と納得を得た上でいき、かつ当該週休日の変更が確実に実施されるよう条件整備に努めること。

(9) 交替制勤務職場について、各種休暇制度の取得をはじめ、その他の諸権利行使を可能とするよう、職場環境の抜本的改善を行うとともに拘束時間の短縮を行うこと。あわせて、予備率職場において予備率の改正を行うこと。また、交替勤務職員・窓口業務職員等を含め、すべての職員を時差勤務の対象とできるように、人的措置など必要な条件整備を行うこと。

(10) 本庁職場を中心としたフレックスタイム制やテレワークなどの「都庁働き方改革」の施策については、はじめに導入ありきではなく、労使での実施状況・試行結果を踏まえた十分な検証および交渉を行うこと。

## 2 休暇制度の新設・改善について

(1) 年休などすべての休暇が取得しやすいよう、職員の業務量縮減や予備率の見直し、定数増など職場環境の改善をはじめとした条件整備に努めること。

(2) 夏季休暇の日数を増やすこと。また、全ての職場で、連続して休暇が取れるよう夏季休暇の取得期間を拡大すること。

(3) 長期勤続休暇(リフレッシュ休暇)について

① 勤続25年休暇の除算期間をなくすこと。また永年勤続表彰の有無にかかわらず、採用後25年とすること。

② 災害や感染症などの支援業務や職場の人員不足等で、使用期間内での取得が難しい職場もあることから、取得期間を延長すること。

- ③定年年齢の引上げに伴い、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用を含む）に対しても、常勤職員との均等待遇の観点から、在籍期間の算入や取得要件の見直しなどを行うこと。
- ④高齢層職員のモチベーション維持のため、高齢職員を対象とした、新たに、有給の休暇制度を設定すること。
- ⑤都における職種の多様化が進む中、全ての職員を対象とした有給によるリフレッシュ休暇を新設すること。

#### （４）慶弔休暇について

- ①「付与日数」の計算から週休日及び休日を除外すること。
- ② 婚姻の場合、日数を拡大するとともに分離取得を認めること。また災害や感染症対策などの支援業務や職場の人員不足等の影響で、使用期間内での取得が難しい職場もあることから、結婚休暇の始期を延長すること。
- ③ 死亡の場合、付与日数を最低２日とすること。
- ④ 配偶者、子ども、配偶者の父母並びに兄弟姉妹の祭祀についても休暇を認めること。また「１５年以内」の条件を撤廃すること。

#### （５）生理休暇について、３日目以降の「病気休暇」については本人申請のみにより、診断書等の提出を求めないこと。

#### （６）配偶者同行休業制度について、該当者の事情も十分考慮し、休業の開始時期は柔軟に対応すること。

#### （７）休業制度について、該当者の事情も十分考慮し、休業の開始時期は柔軟に対応すること。

#### （８）社会参加・自己啓発について

##### ①研究発表会等の参加について

- ア 調査・研究のため必要とする時間について、職免措置を講じること。
- イ 学会等の参加のための職免の回数・対象範囲の拡大を行うこと

##### ②自己啓発について

- ア 有給による自己啓発等休業制度を創設し、国内外の大学、その他の教育施設での課程履修や、国際貢献活動が可能になるよう条件整備を行うこと。
- イ 通信教育に伴うスクーリング参加を職免の対象とすること。

##### ③ボランティア休暇を改善すること。

社会福祉・地域福祉・環境保全を加えるなど活動の範囲や種類をさらに拡大し、地域について限定しないこと。

以上