

間労働の抜本的解決には 増こそ必要



約半数が残業

12月6日と8日、府職労は残業実態調査を実施しました。6日には大手前庁舎、8日には咲洲庁舎で、早朝宣伝と勤務時間終了後のアンケート配布を行い、22時30分まで庁舎前でのアンケート回収、22時30分の職場訪問を行いました。アンケートには大手前庁舎で429人、咲洲庁舎で194人の回答がありました。

今回の調査でも、前回までと同様に、約半数の職員が残業しており、恒常的な残業実態が明らかになっています(表1)。

「柔軟な勤務時間」は残業減や健康保持につながる

また、今回のアンケートでは、府庁版「働き方改革」のメニューとして示されている「柔軟な勤務時間の設定」について、時間外勤務の削減につながると思

うか質問しています。「思わない」「あまり思わない」が約半数(49.5%)を占め、「非常に思う」「思う」は24.1%となっています。

3分の1が月30時間以上

直近の1ヶ月(11月)は「ゆとりの月間」であるにもかかわらず、実際に残業した時間数(休日出勤も含む)では、30時間以上残業している職員が全体の3分の1を超えています(グラフ①)。

「思う」は21.8%となっ

表① 18時30分以降の退庁者数(2016年12月調査)

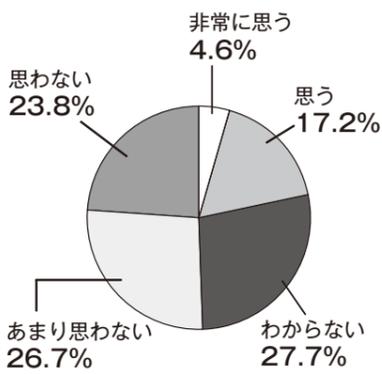
退庁時間	退庁した職員数(人)		計
	大手前(6日実施)	咲洲(8日実施)	
18時30分～19時30分	477	394	871
19時30分～20時30分	274	241	515
20時30分～21時30分	169	137	306
21時30分～22時30分	121	66	187
22時30分以降残業者数	65	24	89
合計	1,106	862	1,968

1ヶ月を教える

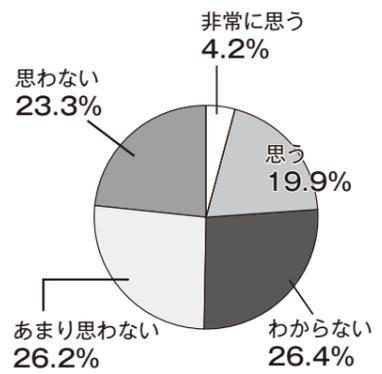
0時間以上3%

5時間未満2.9%

グラフ④ 「柔軟な勤務時間の設定」が職員の健康保持につながると思われますか?



グラフ③ 「柔軟な勤務時間の設定」が時間外勤務の削減につながると思われますか?



ています(グラフ④)。アンケート結果からは、半数以上の職員が「柔軟な勤務時間の設定」が時間外勤務の削減や職員の健康保持につながると思われていることがわかります。

「職員数の定数増」が70%とダントツのトップで「不要な業務の見直し」(51.7%)、「欠員の補充」(31.7%)と続いています。一方で「柔軟な勤務時間の設定」はわずか8.9%です。

府職労は、この根本原因の解決も含め、長時間労働の解消に向けた取り組みをいっそう強化して進めたいと考えています。

【財務部】以前所属していた住宅まちづくり部については、定数減のわりに業務量が増えたり、残業する気がなくなると感じる声も聞かれました。本来、公がやる必要があるのかと考えるような業務もあり、より残業が増える印象でした。

【政策企画部】柔軟な勤務時間の設定も必要性はあると思うが、時間外が減るのは、ほんの一部だけではないか。そもそも、多くの職場で業務量が多すぎることで問題だと思つた。「働き方改革」によって職員側の意識、働き方に問題があるようなネーミング。とてもないことだ。私の経験では「早朝始業前や勤務時間終了後19時まで、あるいは21時以降や休日の時間外勤務は請求するな」特に主査以上の幹部職員や、昇格試験対象者はそんなことをすると内申にひびく」と飲み会で露骨に言い放つ上司もいた。A/B動の区分は無駄。原則的には職員の勤務時間帯を統一すべき。

【都市整備部】今年4月に本庁に異動となり、引き継ぎ等が上手くいかず、時間外実績が4月は32時間(実際は97時間)、5月は16時間(実際は48時間)で潰れつらくなりました。その間G長も休んでしまい、本庁に大変でした。課長に残業を減らして欲しい、今こそ何とか戻りましたが、自ら言わないと実際に退勤スリット等を見て気にかけて下さる上司がいない実情は本当に怖いと思つています(今はきちんと申請しています)。(夜遅くまで残っていることが良いという意識を養えること。上司が変わらないと何も変わらない)「柔軟な勤務時間の設定」で事前にはゆとりを入れて勤務時間を「を後ろにずらす」より事後(例えば翌日)にずらす方が体調的には良いと思われ、10年ほど前に比べて、表に表れない業務がやたらと増えてくる。すぐにやめるべき。ペテラン大量退職の後を同数の大量の新採職員と再任用職員で補つのは無理があると思つた。議会、予算要求資料、緊急対応等事は一向に減らせない。議会のあり方。年中、議会对応への努力。必要性。自宅勤務。小学生に部分休業取れるようにしてほしい。仮に人員が増やせないのであれば、業務の量を減らす、質を落とす必要がある。質の向上を求める一方で人員は減らすというのはおかしい。働きがいのある職場になるように検証したい。疲れました。

アンケートに寄せられた意見(声)抜粋

【環境農林水産部】

「働き方改革」ってきれいごとしか書いていないような気がした。咲洲庁舎からの撤退は来春までに南海トラフ地震が来たらどうしようか。思っていることは、できないとはつきり伝えるべき。急な業務増には室内でG間の業務量の標準化を図ることが室長マネジメントの評価につながるようにすべき。業務効率の向上・能力の向上は、管理職、G員がお互いに課題を共有し、改善を目指すべきもの。お互いの意識改革が不可欠だと考える。代休も消化できないのに、柔軟に勤務時間をずらしても、結局、定時プラス時間外(ずらした分の長時間労働)となりそうに心配です。部局間連携が必要だと思つています。夜間仕事の分は翌日の勤務開始時間をその分後ろにずらすように疲労回復につながると思つています。

【教育庁】

残業削減の声が大きすぎて、残業を申し出られる雰囲気でもなく余計に仕事がタイトになってしまつた。直属の上司が協力的体制を考へる等、残業している人へ耳を傾けることなど、残業している人を名指しで「残業タメ」だと言つるのはやめてほしい。ホットメールや意見箱などは本当に気軽に、あればありがたい。こういったアンケートもありがたいです。出せる人はまだ少ないかも。寒中、遅くまでお疲れ様です。▼不毛な議論で時間外が増えている。▼残業を減らす、健康的な生活を送りたいと思つているが、業務が多すぎて残業せざるを得ない。▼過度な資料要求、不毛な予算議論。▼質問が夕方17時過ぎて、翌日に回答せよと言われて、いつ回答をつくるのでしょ。▼「時間外するな」と矛盾していますよ。

【住宅まちづくり部】

人員が不足しているなかで、業務効率化を進めることが困難である。業務進行が追いつかないため、残業が増えるばかりである。たとえ30分でも時間外を申請しようというキャンペーンをしてくださいませんか?フレックス制度を導入すればもっと柔軟な働き方ができると思つた。業務量に対して人員が足りていないことが時間外勤務増加の最大の原因だと思つています。また、チャレンジシートなど、相対的人事評価を脅したと感ずく。目標管理の下に、直接府民サービスとは関係のない業務(幹部の点数稼ぎ)に職員の貴重な時間が費やされているという現状があります。そのうちの中で、超勤削減が実現できるのはないかと思つています。当局も十分承知の上で「働き方改革」なるさらなる過重労働を推進するような行為は絶対許されません。管理職が機能していない。議員からの問い合わせが多すぎる。▼残業がないと精神的に楽ですが、残業代がないと生活が苦しいです。▼時間外勤務の削減には上司の部下に対する仕事の与え方等の意識改革が一番必要だと感じます。▼疲れがとれない。

【総務部】

ついで...

【福祉部】

ゆとりの月間(月間)が年に何回かあると思つたが、ムダで

【健康医療部】ただ増やせばよいというつもりではないと思つています。1人当たりの業務量を減らすには職員増が必要だと思つています。▼とにかく人を増やして欲しい。取り組みの方の見直しで解決できる問題ではない。▼残業代は実質サービス残業である。健康医療部では夏に1ヶ月ノー残業月間があり、自身も超勤0時間の申請であるが、当時は非常に忙しく30

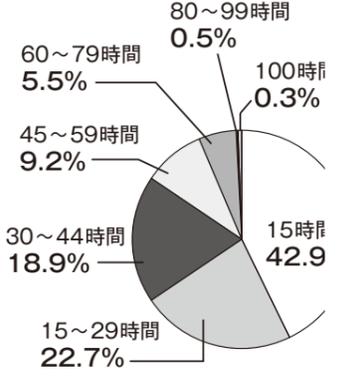
【総務部】時間外勤務の多い部署、少ない部署、全くない部署と偏りがある。時間外勤務の少な

【福祉部】ゆとりの月間(月間)が年に何回かあると思つたが、ムダで

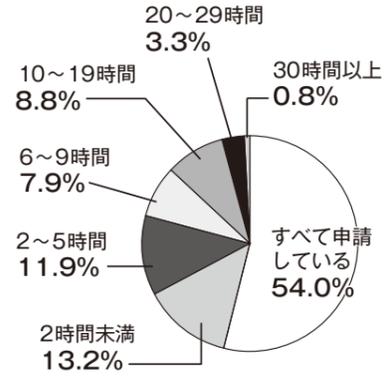
長時間職員

本庁残業実態調査

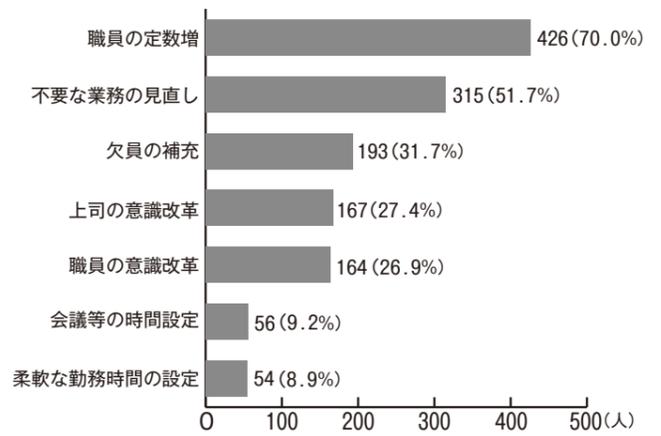
グラフ① あなたが直近の1ヶ月(11月)に実際に残業した時間数(休日出勤も含む)を教えてください



グラフ② あなたが直近の1ヶ月(11月)で時間外手当の申請をしていない残業時間数を教えてください



グラフ⑤ 時間外勤務の縮減に必要なことは何だと思いませんか?



「あま 26.」

首相への権力の集中と「自己責任」押しつけで地方自治を破壊

憲法をいかすのか 変えるのか

「自民党改憲草案」を考える ⑧

地方自治は日本国憲法で定められた民主政治の柱の一つです。その理念は、戦前への反省のうえに立ち「権力を分散させる」ため、中央集権を排し、住民の直接参加による民主主義の発揚を図るものです。さらに、住民の要望にきめ細かく応え、国民の生存権(人間の生きる権利)保障の充実に努むことと、この自民党改憲草案は、この理念を切り縮め、地方自治そのものを破壊しようとしています。

地方自治の理念縮め、国の責任を地方に転嫁

改憲案93条1項は「地方自治は…住民に身近な行政を自主的、自立的かつ総合的に実施することを旨として行う」と規定し、93条3項では「国及び地方自治体は、法律の定める役割分担

を踏まえ、協力する」としています。しかし、地方自治が果たす役割を「身近な行政」と割り切ること、立憲・民主・平和・社会保障という地方自治の広範な理念を著しく切り縮めるものです。

また、生存権の保障や社会保障の第一の責任を負うのは国(日本国憲法25条)であるにもかかわらず、国と地方の「役割分担」を強調し「住民に身近な行政」の名のもとに社会保障の責任を地方に押しつけようとするものです。しかも、身近な行政は地方が「自立」に責任を押し付け「自立」を迫ることで、国の社会保障に対する責任を免れる狙いがあります。

住民サービスの「対価」負担義務を明記

さらに、93条3項では「地方自治体は、相互に協力しなければならない」とし「苦しくても自治体同士でやりくりしろ」と言わんばかりです。自民党改憲案は前文や家

族の規定(24条)で自助・共助を強調し、さらに地方に責任を押し付け「自立」を迫ることで、国の社会保障に対する責任を免れる狙いがあります。また、地方自治体の規模による格差が極端に広がることとなります。

道州制に道を開く

さらに財界が究極の「構造改革」と位置づける「道州制」に道を開こうとして

が、当時は非常に忙しく30〜40時間のサービス残業であった。同じ課にも、他課にもそういう方が多くいたと聞く。また、業務分担の適切な割り振りが必要。夏期はSSCの時間外事前届けの前に理由を書かされていた(今は廃止)。幹部会議では時間数だけが問題になるが業務改善は議論されない。業務量が多い。時間外、時間数はわかり見られるが、業務自体の改善が必要ではないか。時間外が多いグループについて調査し、定数を増やす等してほしい。時間外勤務上限設定が必要だと思えます。人員を増やしてほしい。家族を犠牲にしているのでもっともらしいです。切な人材配置を求めます。本庁と出先の対立構造で無駄な時間が

【商工労働部】

業務の適正な配分をしてほしい。子育て中、病気療養中などの負担を一部の職員が負っているが、上司は見えていない。上司はほとんど席にいないので、普段の様子が変わっていない。なのに評価されて悲しい。業務に対する組織対応。今だに「つき合い残業」をしている職員が少なくありません。嫌々仕方なくそうした対応を余儀なくされている職員がいる一方、「小遣い稼ぎ」で無理に残業を行い、付き合い残業を歓迎する職員も多数存在します。職員の意識改革が肝要です。府の上層部、人事担当、議員などは、府庁職員はいつでも取り替えることができる部局としか見ていないように思われる発言、方針、命令が、特に最近多くなっている。とても残念に感じるとともに、こんな組織のままでは未来はないと思っている。もう手遅れでしょう。

「不要な業務の見直し」▼勤務時間を後ろにずらすことは、インターバルの観点から健康に良いと思う。しかし、業務量が多ければ出勤するから実効性は低い。残業が少ない職場からの配置転換(出先含め)▼時間外勤務の「見える化」は個人情報公表、共有ではないか。管理職が扱うべき情報を課員で共有するのは。プライベート問題だ。時間外手当削減によって「時間外が減った」と誤解している。1時間以内なら出さない人は。民間でも1分単位で支給するようになり、府庁の時間外はもっと隠れている。幹部の意識を変えないと無理。時間外や人員削減のため「府民サービスを減らす」と宣言する幹部がないのに無

関西勤労協2017新春学習集会

あったかほっこのり社会運動

~2017年の展望をひらく~

『都構想』住民投票、大阪W選挙、参議院選挙…大阪では、歴史的なたたかひが行われてきました。その中で、さまざまな立場の人との共同が広がってきました。

そんな中で、時代を変える仲間をふやすために「対話すること」「働きかける力」がますます重要になってきています。

これまでの運動の確信を深め、これからの社会運動に大切なことについて、新年に、原富悟さんが「あったかほっこり」語ります。

日時 2017年1月6日(金)
18:30スタート

会場 北区民センター

講演 原富悟さん(労教協常任理事)

資料代 1,000円



何回かあると思うが、ムダではないか。特に予算時期の11月になぜ実施されるか意味不明です。議会予算以外に所属毎で忙しい時期が違ってくる。時間外発生した場合など、事前申請に固執しすぎていないか。助けてくれ!業務軽減を望みます。評価も低いです。来年度こそ、福祉部本庁を卒業したいです。人が少ない。出張や年休をとる職員が出る。職場の電話対応に支障が出る。職員の数が減っているのだから業務量と電話の数もそれに減らしてほしい。▼人の数不足と質の低下。ムダな残業が多い。議会に関する答弁調整に時間をかけすぎ。この間、本来しなければならぬ仕事ができない。部長をはじめとする幹部も答弁調整という生産性のない仕事にどれだけ職員の数と時間が浪費されているかを考えてほしい。サテライトにべったりはついている人数を見ればわかる。これらの時間を対外的な交渉や調整に使うべきだが、使うことができないことに大変なストレスを感じる。それから細かなことでもレクが多すぎ。職員は幹部のために仕事をしているのではない。内部調整などに神経をすりへらす体制にはうんざりだ。