

あなたの力を府職労へ 加入・カンパにご協力を！

「府職の友」は組合費で作成しています。
組合未加入のみなさんにはカンパにご協力
をお願いします。

振込先 りそな銀行大手支店 普通0006688
大阪府関係職員労働組合

府職の友

FUSYOKU NO
TOMO

2056号 2017年3月22日

発行所／大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)0351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人／有田 洋明 編集人／小松 康則
（一部10円）組合員の購読料は組合費に含まれています。

深刻な長時間労働の解消には 職員の大増こそ必要！

平成29年度 職員定数配置計画

カジノ・万博推進 の職員体制

府当局は「平成29年度
職員定数配置計画」を示し
ました（詳細は2・3面に
掲載）。示された計画では
「万博誘致推進室」の新設
5名を増員しているもの
「農と緑の総合事務所」に
推進関連を重視した職員配

で30名配置、「IR推進
局」の新設で31名配置（う
ち20名は大阪市の人員）、
外国人観光客に対するWi
Fi整備や多言語対応等の
ため「都市魅力創造局」に
9名増員しています。
土砂対策関連業務のため
「農と緑の総合事務所」に
5名を増員しているもの

の、深刻な長時間労働や欠
員が常態化しているケース
ありませぬ。
全体として、深刻な長時
間労働の解消や府民の安全
・安心、いのちと暮らしを
守るに相応しい職員体制に
はほど遠く、万博・カジノ

置であると言わざるを得ま
せん。
一方で「公衆衛生研究
所」の廃止で▲105名の
減員（うち4名は業務移管
で業務課に配置）するな
ど、全体で▲91名の減員と
なっています。
「時間外勤務実績に着目し
た人員配置」として、「年
間を通じて時間外勤務がほ
ぼ発生していない所属」の
職員を削減し、「恒常的な
時間外勤務が発生している
所属」に定数外配置を行っ
ています。

「残業少ない」という 理由で28名を削減

また、府庁版「働き方改
革」のメニューとして、
▲3名、財産活用課、用地
課で▲1名ずつ、府税事務

これにより、職員1人あ
たりの残業時間が平均より
大きく下回っている職場を
ピックアップし、統計課で
▲3名、財産活用課、用地
課で▲1名ずつ、府税事務

府民の安全・安心・暮らしを守るに相応しい職員体制を

「平準化」させるもので、
根本的な解決にはなりません。
そもそも、府当局が発表
した「府庁版『働き方改
革』は「残業のない柔軟
なワークスタイル実現のプ
ログラム」として「ワーク
ライフバランス・女性活躍
の促進等を加速させる」と
しています。しかし、今回
の一定量の残業を肯定し
「残業の少ない職場」の職
員を削減する手法は、育児
や介護等により時間外勤務
を行えない職員をいっそう
働きにくい状況へ追い込む
こととなり、「府庁版『働
き方改革』の主旨に反す
る結果を招くことになりか
ねません。

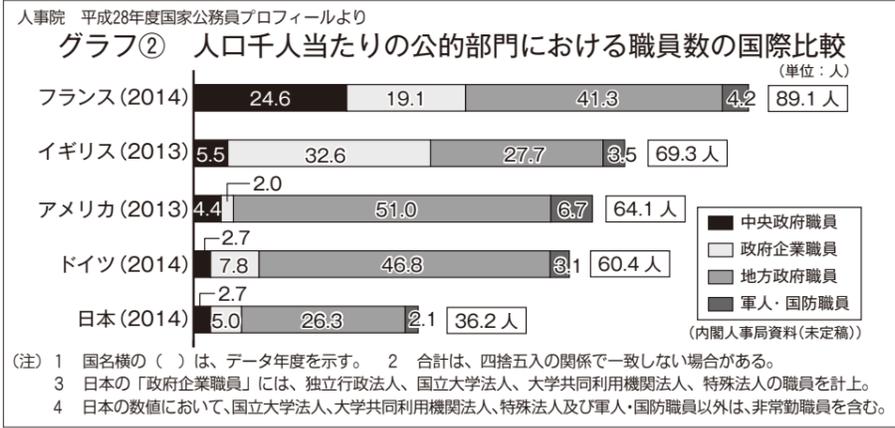
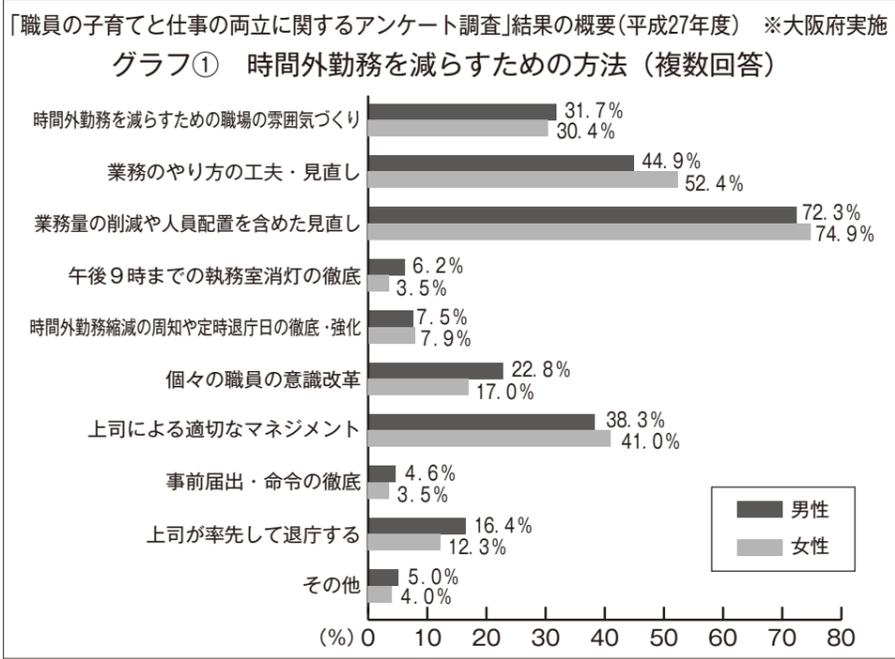
府庁版「働き方改革」 の主旨にも反する

「残業の少ない職場」の
職員を削減し「残業の多い
職場」へ配置するという手
法は「業務量に見合った人
員配置を行う」という府当
局の責任を放棄するもので
あり、看過できません。府
人事委員会も指摘するよう
に、異常な長時間労働の解
消は、もはや放置できない
緊急の課題であり、その解
消のために職員を配置する
のは当然です。

「減らしすぎた職員を
増やすことこそ必要

そもそも、今日の長時間
労働の原因は、行き過ぎた
職員削減であることは明ら
かです。府職労の行ったア
ンケートでも、府当局自ら
が行ったアンケートでも大
半の職員は「時間外勤務を
減らすためには人員配置が
必要」と答えています（グ
ラフ①）。

また、日本の公務員が諸
外国に比べて少なすぎるこ
とも明らかになっています
（グラフ②）。府職労は異
常な長時間労働の是正と働
きやすい職場の実現、住民
の安全・安心、いのちと暮
らしを守るに相応しい職員
体制をめざして、引き続
き、取り組みを進めます。
（4面に関連記事）



「時間外勤務実績に着目し
た人員配置」として、「年
間を通じて時間外勤務がほ
ぼ発生していない所属」の
職員を削減し、「恒常的な
時間外勤務が発生している
所属」に定数外配置を行っ
ています。
「平準化」させるもので、
根本的な解決にはなりません。
そもそも、府当局が発表
した「府庁版『働き方改
革』は「残業のない柔軟
なワークスタイル実現のプ
ログラム」として「ワーク
ライフバランス・女性活躍
の促進等を加速させる」と
しています。しかし、今回
の一定量の残業を肯定し
「残業の少ない職場」の職
員を削減する手法は、育児
や介護等により時間外勤務
を行えない職員をいっそう
働きにくい状況へ追い込む
こととなり、「府庁版『働
き方改革』の主旨に反す
る結果を招くことになりか
ねません。

遊歩道

時間外労働
の規制が、繁
忙期「月10
0時間未満」
で決着しそ
うだというニ
ュースが世間を
賑わしている。原則とし
て「月45時間、年360
時間」「年720時間の
枠内で繁忙期には最大月
100時間、2〜6か月の
平均でいずれも80時
間」という上限で落ち着
くようだ▼これまでは、
特別条項付きの36協定を
締結すると残業に上限が
設けられなかったことか
ら、今回の規制を評価す
る声もある。しかし、た
とえ1か月でも過労死ラ
インの80時間を超えて残
業するのはかなり過酷だ
▼残業が長引くと、心身
に不調をきたす人も多
い。府の職場も同じよう
な状況があると聞く。ま
た、仕事以外のことが何
もできないと、生きる意
味を見失ってしまうとい
う人もいる。民間にいる
友人が「半年くらい無休
で7時から26時まで働い
ていた時期があって、だ
いたいの記憶が飛んでい
た」と話していたよう
に、あまりにも忙しい
と、思考や記憶が曖昧に
なることがあるようだ▼
こうした話を聞いている
と、「たとえ年にひと月
だけだろうとも残業10
0時間の生活はしたくあ
りませぬ」というのが多
くの人の率直な意見なの
ではないか。（川）