

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

人員要求の実現や育休常勤配置の 運動を職場からつくる

～世田谷区における不払い残業アンケートと超勤職場訪問～

世田谷区職員労働組合（東京）

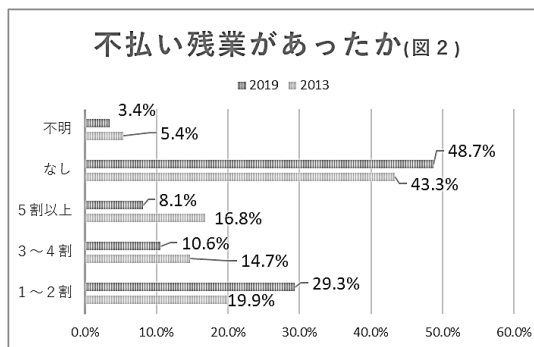
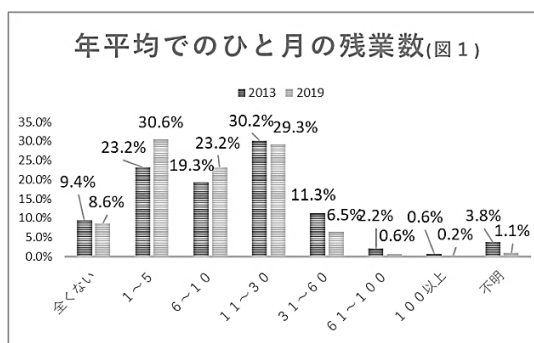
1.不払い残業一掃の取り組み

世田谷区では、1997年（平成9年）～2011年（平成23年）までの15年間で1348人の定数削減が行われてきました。その結果、職場では長時間、過密労働がまん延し、メンタルヘルス不全の増加など健康にも影響する事態が広がりました。その一方で、「超過勤務手当が足りない」「年度の途中で配当がなくなる」などの声も聞かれ、残業しても実績が保障されない職場も散見されるようになりました。このことを重く受け止め、世田谷区職労では「不払い残業一掃の取り組み」として2013年～2019年までの7年間にわたり「超過勤務手当不払い等に関するアンケート」に取り組みました。

2013年7月のアンケートでは、2012年度の実績について、2013年採用の新入職員を除く全組合員を対象に質問しました。以降、前年度実績を確認する形でアンケートを続けてきました。

回答数や職種内訳など、年度ごとの変動があることに加え、職員の感覚や判断によるところの多い調査であり、正確なデータに基づいたものとは言えませんが、2013年のデータ（2742人分）と2019年（2814人分）を比

較してみると、年平均でのひと月の残業数では「11時間～100時間以上」＝長時間労働は減少しつつあるものの、「1時間～10時間」までの短時間の超過勤務が増えてしまっている状況や「全くない」がわずかだが減少していることが確認されました（図1）。

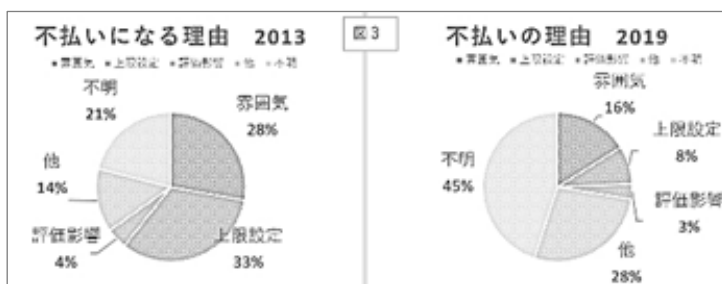


（図2）の不払い残業（超過勤務実績のうち請求しなかった分も含む）については、「3割～5割以上」が減少し、「不払い残業はない」との回答が増えるなど改善傾向が見える一方

2021年6月23日

で、「1～2割分の請求はしていない」という職員が増えているという残念な結果も示されました。

不払いになる理由（図3）については、調査開始の2013年は、「請求しにくい雰囲気（28%）」と「上限設定（33%）」が過半数を超えていましたが、2019年には両方合わせても32%にとどまり、意識も含め大きな改善がみられています。



2. 超過勤務実態調査のための職場訪問

2017年からは、自治労連からの要請にこたえる形で、超過勤務の実態調査を実施しました。出先職場が多いため、全ての職場は対象とできませんでしたが、本庁舎周辺職場（第1庁舎～第3庁舎、プレハブや城山庁舎）の約2000人を対象に調査を行いました。

特に、2018年2月から世田谷区では、「世田谷区役所版 働き方改革」の一つとして、「新たな超過勤務ルールの試行」が始まり、①月80時間を超える超過勤務を行う場合は所属長による事前命令（承認）を徹底する、②超過勤務の終了時間を原則22時までとすることが定められました。そのため、2018年度以降のアンケートでは、夜22時以降の実態調査を重点的に実施しました。

調査には役員が各庁舎に複数で訪問し、自治労連がつくった飴に世田谷区職労で用意したお茶を加えて、アンケート用紙を配布。現場での聞き取りやアンケートを通して、組合

員の声を直接聞く形を追求しました。

調査では、「仕事量の増加、複雑化する一方

職場訪問実績						
	1回目			2回目		
2017年	5月23日	19:30	299人	5月30日	20:30	133人
2018年	5月29日	22:00	34人	6月5日	20:00	185人
2019年	6月25日	22:00	44人	7月2日	20:00	96人

で、職員数が減らされ、一人の負担がとて重くなっていると感じる」など、多くの声が寄せられ、世田谷区職労の機関紙での報道を繰り返し行ってきました。

3. 青年部と女性部で学習会を開催

2019年2月に青年部がアンケートに取り組み、希望の多かった「子育てと仕事の両立を考える学習会」を同年7月に開催。男性職員の育休経験談や、女性部長が「産休・育休制度は公務・民間の労働組合の連帯で作ってきた」「働きやすい職場を作るには、組合への結集・団結が鍵」と、今後も組合に団結して要求していくことの重要性を訴えました。

4. 最後に

こうした動きと並行して、大きな変化が生まれてきました。前述の「新たな超過勤務ルールの本格実施」に加えて、「該当職場での36協定の本格実施（平成30年）」「イクボス宣言（平成29年）」からの育休代替を可能な限り常勤配置へシフト（平成30年）することになり、2020年4月1日時点で73%到達するなどの動きにつながっています。

世田谷区職労は、97%の組織率と職場組合員の力に依拠した取り組みを引き続き追求していきます。