

「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）

## 大船渡市職の実効性ある 「時間外労働の上限規制」を実現するとりくみ

### 大船渡市役所職員組合（岩手）

「働き方改革関連法」による超過勤務の上限規制が2019年4月に施行されたことで、公務職場でも条例・規則で上限が規定され、長時間外労働蔓延からの転換点となったことは、働きやすい職場づくりに向けた前進であると捉えられます。しかし、これまで自治労連が取りまとめたアンケートや調査などで、保健所等を中心に過労死基準を超える長時間労働がつづいており、「時間外労働の上限規制」の実効性のある対策が求められています。

岩手・大船渡市役所でも「毎月80時間前後の残業が続いている」「夏季休暇もまともに取得できない」など深刻な声が職員組合に寄せられたことから、職員のいのちと健康を守るために取り組むべき重要な課題であると捉え、「実効性ある『時間外労働の上限規制』を実現する取り組み」を進めてきたので、その取り組みを報告します。

### 3つのポイントを確認し、労使で時間外労働についての検証へ

まず、大船渡市の上限規制は2020年4月の条例改正により超過勤務を命令できる上限について「1ヵ月45時間、1年間360時間」とされました。なお、他律的業務と対象者の範囲の指定は、いまだに許していない状況となっています。しかし、超過勤務の上限が定

められたのにもかかわらず、各職場では仕事の量が減ることはなく多くの職員が長時間労働を強いられています。

このような中、大船渡市職では、執行委員会を開催し、①超過勤務の実態を当局に明らかにさせる、②超過勤務の実態を踏まえ長時間労働の原因が人員不足にあることを認めさせる、③法令を守り労働時間の適切な管理を行わせる、の3つのポイントを確認し、労使で時間外労働についての検証を行うとの位置づけで要求書を提出し団体交渉を行いました。

2020年の7月の団体交渉で組合が要求した、「超過勤務の実態を明らかにせよ」との要求に対して、当局は年間1000時間を超えた職員や月あたり200時間を超えて超過勤務を行った職員が複数人いることなどを明らかにしました。これにより、当局が条例を守っていないことがはっきりしました。

組合では、規則の上限を超えて超過勤務を命令できた根拠や、一般の事業所の模範であるべき市役所として労働時間の管理を適正に行えていないことについて厳しく追及し、当局に「上限時間をこえることは、あってはならないし、適正を欠く処理だ」と非を認めさせています。

しかし、長時間労働の原因が人員不足にあることについては、仕事量と人員のバランス

を欠いていることは認めたものの、今後の人口減少が進む中で人員増する局面ではなく、「仕事を減らすことや生産性を上げることで超過勤務時間を削減したい」との考えに終始し、人員増が必要だと言わせるまでには至りませんでした。

### **36 協定締結の必要性、人員闘争を関連させながら時間外労働規制を**

これまでの大船渡市職が取り組んできた、実効性のある『時間外労働の上限規制』を実現する取り組みの到達点としては、超過勤務について労使が検証するという新しいアプローチにより、「超勤命令の上限を守る」「労働時間の管理を適正に行う」という2つのことについて、労使で認識を共有できたことに大きな価値があり、長時間労働の是正に向けた大きな前進だと捉えられます。

一方、その実現に至れていないことが課題として残されています。そもそも公務員の残業は、臨時または緊急の業務の必要がある場合しか認められていません。しかし、条例等で定められているにもかかわらず守られていない原因は、仕事の量と人員のバランスがとれていないことにより、臨時や緊急ではなく、恒常的に残業が行われていることであり、それは今回の当局との検証や我々が行った職場アンケートからも明らかになっています。恒常的な残業であれば当然 36 協定を結ぶ必要があることとなります。

今後の取り組みとして「時間外労働の上限規制」について実効性を持たせるため、時間外労働削減、36 協定締結の必要性、人員闘争を関連させながら、自治労連が秋季年末闘争でも掲げた「循環型の予算人員闘争」につなげていく必要があると確信しています。