

# 月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



3月7日の「『過労死ライン』を超える働き方の実態調査」記者会見

## ▼2022年3月号 contents

- 自治体職場からのSOS 過労死の危機！  
「過労死ライン」を超える働き方の実態（3月7日記者会見より）
- 2月23日「いのちと暮らしを守る全国交流集会」に寄せられたメッセージより
  - ・「労基法33条の濫用防止と厳格なルールづくり  
労基法「36協定」締結のとりくみを」  
自治労連弁護士事務局弁護士 山口真美
  - ・「いのちより大切な仕事はありません  
ともに過労死のない社会の実現をめざして」  
全国過労死を考える家族の会 寺西笑子
  - ・「現場の奮闘を美談で終わらせない 労働組合の存在と情報発信、今こそ」  
フリージャーナリスト 藤田和恵

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

No.043

2022.3.16

本稿は、3月7日に行われた「自治体職場からのSOS 過労死の危機！ 『過労死ライン』を超える働き方の実態調査に関する記者会見」での報告発言を加筆・修正したものです。

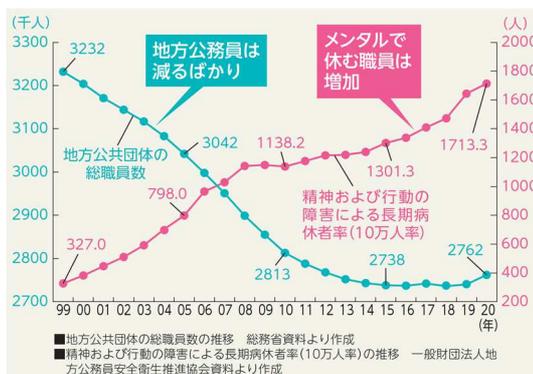
## 自治体職場からのSOS 過労死の危機！ 「過労死ライン」を超える働き方の実態

自治労連副中央執行委員長  
長坂 圭造

まず、地方公務員の職員数と時間外労働の推移（右）をご覧ください。

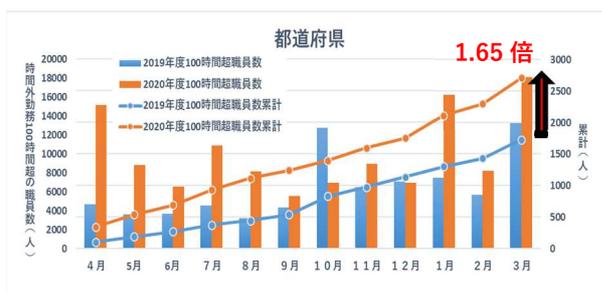
グラフ1は、地方自治体の総職員数の推移とメンタルによる長期病休者率の推移を重ね合わせたグラフです。

1999年度（平成11年度）総職員数323万2千人の時、メンタルで休む職員数は、10万人に327人だったのが、2020年総職員数276万2千人で、メンタルで休んだ職員は1713人と、職員数が減る一方で、メンタルで休む職員が増加していることが分かります。



次のグラフは、総務省が地方自治体の時間外勤務について調査した結果を2019年度（令和元年度）と2020年度（令和2年度）について、グラフ化したものです。棒グラフは月に100時間を超えた職員数、折れ線グラフは各年度の累計の職員数です。

2019年度と2020年度を比較すると、新型コロナ対応により、1年間で月100時間を超える時間外労働、すなわち「過労死ライン」を超える時間外労働を行った職員数は、都道府県では年間延べ11,510人から19,010人



2022年3月16日

へと1.65倍に増加し、指定都市では、年間延べ3,843人から7,045人へと1.83倍に増加していることが明らかとなりました。このように2020年度の時点で、「過労死ライン」を超える時間外労働に従事する職員の数、時間外労働に関する上限規制制度の成立にもかかわらず、大きく増加しており、さらにそれが一時的な現象でないことも明らかとなっています。

## 自治労連が行った「過労死ラインを超える働き方の実態調査」の回答の特徴について

自治労連の調査に対して、5府県、5指定都市から有効な回答が得られました。

下記の表にあるように、回答のあったすべての自治体で「過労死ライン」を超える働き方があったことがわかりました。

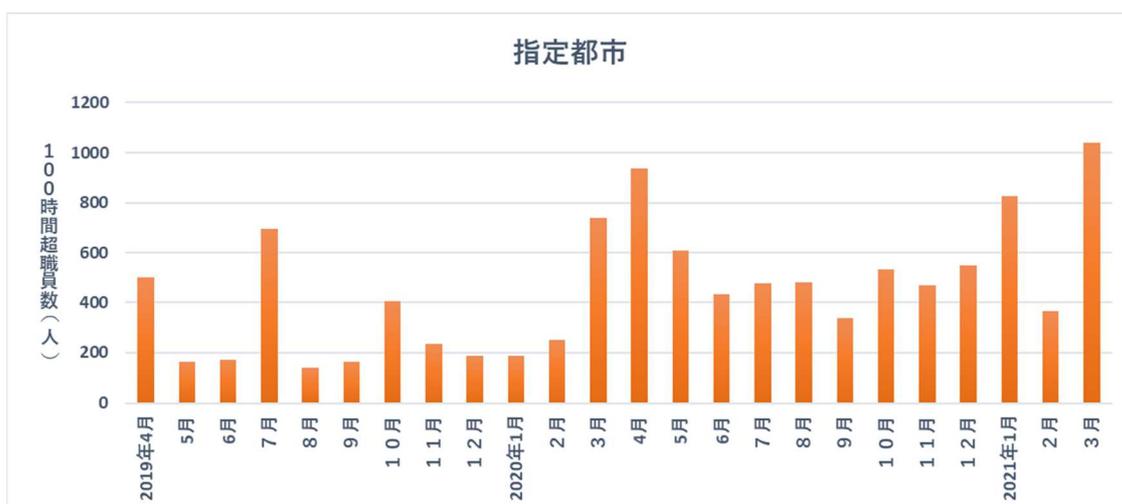
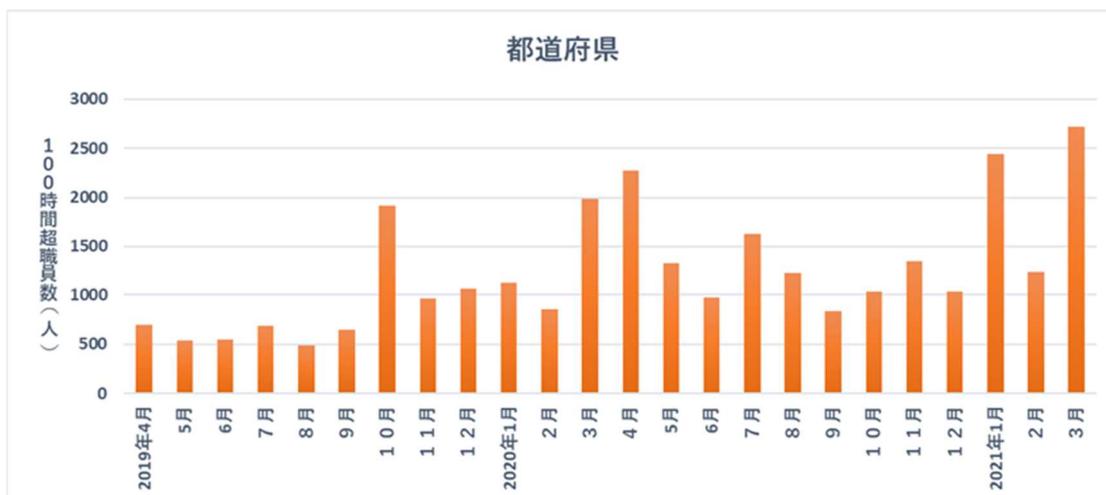
		時間外勤務の最高時間数（時間）		
		7月	8月	9月
大阪府	8329			
うち健康医療福祉部	1081			
埼玉県知事部局	6976			
うち感染症対策課	37			
千葉県保健所	496			
神奈川県	8844			
滋賀県知事部局	2915			
うち健康医療福祉部	655			
静岡市	5426			
うち保健所保健予防課	32			
浜松市生活衛生課	35			
名古屋市のうち感染症対策室	77			
京都市	6921			
うち京都市医療衛生企画課感染症担当	40			
うち京都市医療衛生企画課ワクチン担当	23			
北九州市	7370			
うち保健所	118			
自治体		時間外勤務の最高時間数（時間）		
		7月	8月	9月
埼玉県知事部局	193	275	213	
うち感染症対策課	193	275	213	
千葉県保健所	157	278	187	
神奈川県	219	162	114	
静岡市	152	236	169	
うち保健所保健予防課	120	228	115	
浜松市生活衛生課	80	230	92	
京都市	166	298	184	
うち医療衛生企画課感染症担当	164	298	184	
うち医療衛生企画課ワクチン担当	166	178	182	
北九州市	196	174	163	
うち保健所	91	159	84	
名古屋市のうち感染症対策室	270	229	151	
うち保健所	127	229	136	

2021年7月～9月の時間外労働の調査で、埼玉で275時間、千葉で278時間、静岡市で236時間など、月200時間以上の時間外がどの自治体でも見られ、京都市の職員が1ヶ月で最高298時間もの時間外を行っていました。1カ月の「所定労働時間」は、概ね155時間ですから、298時間の時間外とは、月に3人分の働きを強いられたことになります。また、月298時間の時間外労働とは、一日15時間の労働を30日連続で続けられない限り達しません。休みも与えず、働かせ続けた、ということになります。

職場における時間外労働の平均時間数がどうなっているか。静岡市保健所保健予防課では平均で90時間、京都市感染症担当では平均が128時間、ワクチン担当では平均116時間となっています。過労死ラインを超えて働く職員が担当部署では相当数いることがわかります。

総務省が行った地方自治体の時間外勤務について調査した結果から、都道府県、指定都

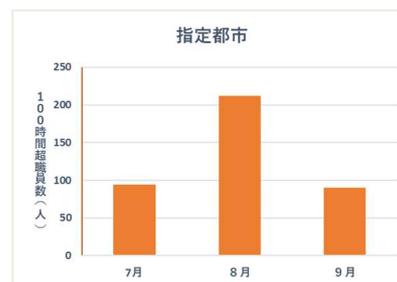
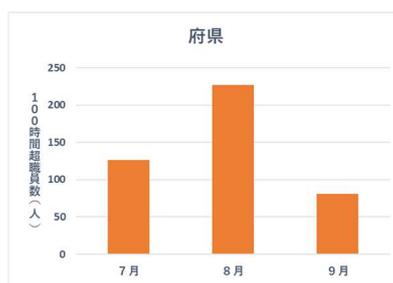
市ごとに、2019年度4月以降、月100時間を超える時間外勤務を行った職員数の人数は、以下の通りです。

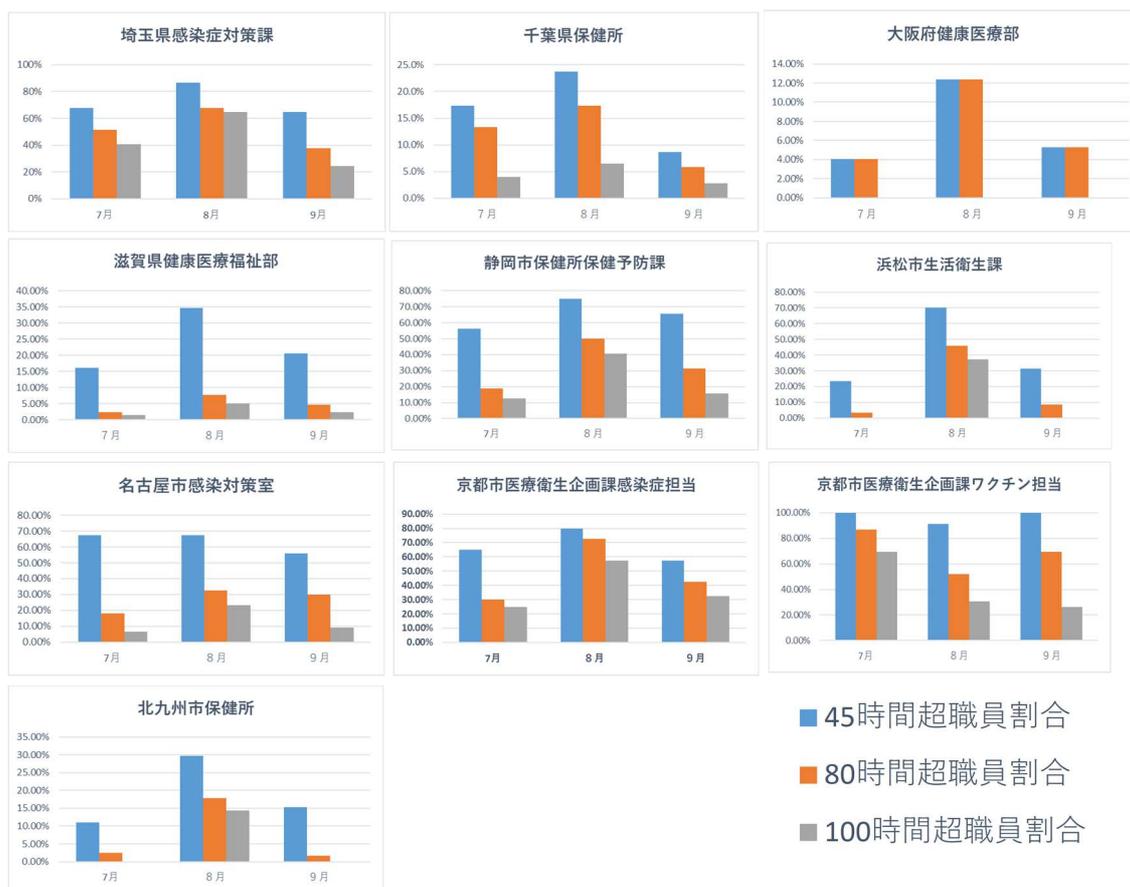


年度の初めと年度終わり、そして予算時期、と地方自治体は繁忙期で、4月、10月、3月が100時間以上の職員は増えていますが、2020年の7月、2021年1月も、コロナの感染拡大の対応により100時間以上の時間外を行う職員が激増しています。

右の図にあるように、第5波の2021年7月から9月の100時間以上の職員が著しく増えていることが分かります。

今年は、年明けから新たな新型コロナ感染拡大、第6波となっており、2021年度は、年がら年中、時間外労働をせざるを得ない、過酷な働き方が続いているとことが分かります。





上記のグラフは、保健所やワクチン担当職場など職場における職員の時間外状況をグラフにしたものですが、埼玉県感染症対策課では、8月に45時間以上が80%を超え、100時間以上も60%超えました。

静岡市保健予防課は、8月には45時間以上が70%を超え、100時間以上も40%にもなっています。京都市のワクチン担当部署は、45時間以上働いた職員は、7月9月は100%、100時間以上の職員も70%にもなっています。

このような職場では、心も体も持ちません。メンタルで長期病休になったり、途中でやめる選択をせざるを得ない状況で、いつ過労死が起きてもおかしくありません。

### 応援を出している職場も大変な事態に

他部署からの応援を受けてしのいでいる職場が大変なことはいまでもありませんが、応援を出している職場も大変なことがわかりました。滋賀県職が取り組んだ「第6波対応職員アンケート」では、応援に行っている職員も大変な状況が載っていますので、一部紹介します。

「本務の業務も逼迫しているので、保健所応援が終わった後、20時をまわって県庁に戻ってきて、本務の業務をしている職員もいる」

「応援に人が取られ、本務の人数が不足し、課内全員が毎日残業している」

「明らかにサービス残業で業務を処理している人が多数いる」

## 労使で結んだ「36 協定」も「『条例等』で定めた時間外の上限時間」も歯止めになっていない

労使で結んだ「36 協定」も「『条例等』で定めた時間外の上限時間」も歯止めになっていないことがわかりました。こういった状況が起きている背景に、職場で労基法 33 条が濫用されており、33 条を厳格にすることの重要性が明らかになりました。

2 年間にも及ぶ新型コロナ対応における職員の働かせ方をみると、一時的な災害対応でも、予見できないものでも、臨時でもなく、33 条を適用すること自体が妥当なのかと考えます。

総務省は、自治体に対して、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用等について、通知を出していますが、長時間勤務者に対する健康確保措置としては、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施し、職員の健康保持に取り組む、という内容となっています。勤務間インターバルを取らせるとか、休暇を確保するとか、必要な場合は、人員を増やし職員の健康を害するような働き方を変える必要があります。

災害時には、発生時には、昼夜を問わず、勤務せざるを得ない事態も発生します。地震や津波の災害など、1 ヶ月 2 ヶ月、もっと続く場合があり、継続して職員が働けることが災害対応には必要です。適切な休みを確保し、33 条であっても時間外の上限を規制し、住民のために働き続けられるようにすることが必要ではないでしょうか。

自治体職場で、厳格な時間外の上限規制を行い、過労死ラインを超えるような働き方が発生する場合は、必要な人員配置を図るよう改めて訴えたいと思います。

本稿は、2月23日にオンラインで行われた「いのちとくらしを守る全国交流集会」に寄せられたメッセージについて、加筆・修正したものです。

## 労基法 33 条の濫用防止と厳格なルールづくり 労基法「36 協定」締結のとりくみを

自治労連弁護士事務局弁護士

山口真美<sup>なおみ</sup>

みなさん、いのちとくらしをまもる全国集会ご参加ご苦労様です。

いまだ、新型コロナウイルス感染症は猛威を振るっています。コロナ危機の中、自治体職員が住民のいのちと健康をまもるため、本当に重要な役割を果たしていることが浮き彫りになっています。

保健所の職員の皆さんの懸命な働き無くして、コロナ感染症に対応することはできません。コロナ危機の最前線でたたく病院の多くが公立の病院です。さまざまな給付金の申請や支給の業務に携わるのもワクチン接種を進めているのも自治体の職員です。

しかし、これらの多くの現場で超過勤務が常態化しています。一か月の時間外労働が200時間を超えるという事例も報告されています。過労死の労災認定基準は1か月あたりの労働時間が100時間、あるいは、2か月から6ヶ月の平均が80時間とされています。自治体職員が直面している超過勤務は過労死ラインを超えるものであって自治体職員自身のいのちと健康を脅かしてします。

こうした事態を招いている原因のひとつが労働基準法 33 条の濫用であり、新自由主義

路線における公務員の削減政策です。自治体公務員が担うべき業務量は年々増加しています。にもかかわらず、公務員はどんどん削減されています。一人一人の職員の業務が増え長時間労働に繋がっています。コロナ危機で明らかになった保健所削減はその典型例です。平成元年には、848 か所あった保健所が令和3年には、470 か所、約半数です。時間外労働の規制づくり、そして自治体職員の増員が今、切実に求められています。弁護士の立場から時間外労働時間の規制について、少し詳しくお話したいと思います。

自治体職員にも労働基準法の労働時間の規制は原則として適用されます。労働基準法が定める労働時間規制は本来、自治体職員を含めた労働者のいのちをまもる砦となるものです。しかし、こうした規制をくぐり抜けて、職員に長時間労働を強いるために労基法の33条が濫用されています。労基法 33 条1項は災害その他、避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合、同3項は公務のために臨時の必要がある場合、時間外労働や休日労働をさせることができると定めてい

ます。厚生労働省のホームページでは、33条は厳格に運用するべきであると書かれていますが、まったく守られていません。厳格に運用すべきであれば、厳格に運用できる明確なルールを作るべきです。臨時の意味を明確に限定し、いのちと健康をまもる視点を持って上限規制を設ける必要があります。

もう一つ大切なことがあります。36協定の締結を求める労働基準法36条が公務員にも適用されるということです。時間外労働の上限規制が過労死ラインに達していることは大変問題ですが、36協定の協定事項には、1日に延長して労働させられることができる労働時間や時間外労働をさせる必要がある具体的な事由を規定することが挙げられています。ちゃんとした36協定が締結できれば十分に長時間労働の歯止めになるのです。

労基法33条には36協定は適用されませんが、33条が適用される場面を限定させるルール作りを求める上でも1日の延長して労働させることができる時間や時間外労働が必要な具体的な事由の明確な協定を求める36協定は大変参考になります。

過労死ラインを超える働き方が蔓延し、職員のいのちと健康がむしばまれています。職員のいのちと健康をまもることができなければ、結局、住民のいのちと暮らしをまもることもできません。コロナ危機はあらためて私たちのそのことを伝えています。

労基法33条の濫用の防止、そのためのルールづくり、36協定を締結するとりくみ、住民のいのちと暮らしをまもるために最前線できむ職員を増やすとりくみが必要です。そのためには労働組合の活動が欠かせません。新型コロナウイルスの終息は目途がたってい

ません。異常気象による自然災害も多発しています。そうした現場で自治体職員の皆さんは、昼夜を問わず住民のいのちと健康、くらしをまもるために奮闘されています。自治体職員が健康を損なわれない、いのちをすり減らさない、安心して働き続けられる職場づくりは職場で働く労働者、労働組合、労働問題に携わる弁護士のすべての悲願です。

今日の全国交流集会をきっかけにいのちと健康、くらしをまもるためのとりくみを一層強めていただきたいことを呼びかけて私のメッセージとしたいと思います。

本稿は、2月23日にオンラインで行われた「いのちとくらしを守る全国交流集会」に寄せられたメッセージについて、加筆・修正したものです。

## いのちより大切な仕事はありません ともに過労死のない社会の実現をめざして

全国過労死を考える家族の会  
寺西笑子

みなさま、こんにちは、全国過労死を考える家族の会の寺西えみこでございます。

全国の自治体職員のみなさま、日頃より、住民のいのちとくらしをまもるためにご奮闘され、心より敬意を表します。本日は、いのちと健康をまもる全国集会のオンライン開催にあたり、一言メッセージを申し上げます。

さて、新型コロナウイルスのパンデミックは、今や感染力が高い、オミクロン株の急拡大となって自粛要請の発令で働き方が変わり、さまざまなかたちで人々の生活に大きな影響を及ぼし苦しめています。とりわけコロナ終息の先行きが見えない状況下で懸命にご尽力されている医療従事者や、保健所、介護、保育など福祉関係および自治体行政の現場は、想像を絶するご苦労が起きているかと推測いたします。住民のいのちと健康をまもるためにその現場で働く人が、過労死ラインが常態化し危機にさらされているこのような現状はあってはならないことです。それには、労働基準法第33条第3項による「公務のために臨時の必要がある場合には」と記されていることについて、もはやコロナ禍は2年以上長期化しており、決して臨時の出来事ではありません。

したがって適正な人員配置の改善と第3項の改正が必要ではないでしょうか。そうなれば、労働組合の役割が大変重要になります。ぜひとも、労働者のいのちと健康をまもり、労働者の権利がまもられるためにも安全に働ける職場を築いてくださるようお願いいたします。

私たち、過労死を考える家族の会の会員は、ある日、突然に、かけがえのない大切な家族を長時間過重労働でいのちを奪われました。娘、息子を亡くした、おやごさんは、生きる望みを絶たれ、乳飲み子や幼子を抱えた婚歴の浅い妻や、一家の大黒柱を無くした妻は、明日への生活に途方に暮れます。労災認定や裁判闘争で勝利したとしても亡くなった人が生き返ってくることはありません。

生きているときに、いのちをまもることが出来なかった、遺族の心の傷は生涯、持ちつづけることとなります。こんな悲劇は、誰にもさせたくありません。そのために、私たちは、過労死根絶を訴え、過労死のない社会の実現をめざして、活動をしています。長時間労働と仕事量の多さが過労死等の要因になっているため大切な家族をなにもものにも、代え

がたいいのちをまもるためにも、不当な過重労働によって理不尽に奪われることがないように、私たちは、いのちより大切な仕事はありません。この認識を求めます。

国がとりくむ、過労死防止法は、過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けられる社会をめざすものです。昨年、大綱が見直されました、この対策の中に週 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下にする。勤務間インターバル導入をしている企業を 15%以上に増やす、年次有給休暇の取得を 70%以上にする。これらの数値目標が掲げられました。この対策につきましては、公務員についても、目標の趣旨を踏まえてとりくむこととしました。必要なとりくみを推進していただきたいと、ぜひともお願いをしたいところです。

私たちは、1日8時間労働で、普通に生活ができ、睡眠時間、家族と過ごす時間、自分の自由な時間が確保できる、そういう日本の働き方にしていきたいと切に願っています。結びに本日のいのちと健康をまもる全国集会在、ご盛会することによって明日への展望が開かれ過労死のない社会の実現に繋がっていくことを心よりご祈念申し上げまして、私のメッセージといたします。ともに頑張りましょう。

本稿は、2月23日にオンラインで行われた「いのちと暮らしを守る全国交流集会」に寄せられたメッセージについて、加筆・修正したものです。

## 現場の奮闘を美談で終わらせない 労働組合の存在と情報発信、今こそ

フリージャーナリスト  
藤田和恵

私からは、「取材する立場」の人間から最近強く違和感を覚えたニュースの話をさせてもらいたいと思います。

今年に入り、テレビや新聞で、全国各地の自治体において「業務がひっ迫している保健所のために他部署から集めた応援の職員を派遣している」「図書館を閉鎖して、応援職員を確保している」といったニュースが相次いでいます。実はこうしたニュースに対して、私は強い違和感を覚えています。

なぜなら本当に重要なのは、「なぜ、このような異常な事態に至ってしまったのか」という背景や原因であるはずなのに、そこまで踏み込んだ報道がほとんど見られないからです。それどころか、こうした自治体のとりくみを「画期的」「先進的なとりくみ」というトーンで紹介している報道がほとんどです。本来であれば、こうした異常事態の背景には、「この間、職員の定員を減らし続けてきたこと」「組織の整理、縮小を一方向的に続けてきたこと」、もしくは「過度の効率化」などがあってはならないか。「国や自治体の政策に見通しの誤り、失敗があったのではないか」というところまで突っ込んで言及・分析がなければいけないのに、そういった批判的な視点がこの間のニ

ュースや報道には欠けているといわざるを得ません。

その結果、何が起きているか。ニュースを見た少なくない人たちが、現場で奔走する保健所の職員、もしくは応援に駆けつける職員についての単なる美談として受け止めてしまっています。実際、ネットなどのコメントをみますと、「みなさん深夜まで働いてくれて感謝しています」「これからも頑張ってください」とか、あるいは、「この応援作戦を考えた人事の人って素晴らしい」といったコメントが大半です。今日このメッセージを聞いてくださっている参加者のみなさんも、労働組合以外のプライベートなコミュニティーにおいては似たような感想を述べられたという人は意外に多いのではないのでしょうか。

私自身は、このコロナ禍の2年間、いわゆるコロナ貧困の現場の取材を続けてきました。具体的には、生活困窮状態に陥った人にそれまでの働かされ方についての話を聞いたり、生活保護申請の同行や家探しのお手伝を通して取材をしたりしてきました。その過程では、生活保護申請に行ったのに、窓口で追い返されたとか、住居確保申請金の申請をしたのに、誤った説明をされた挙句制度の対象外だと言

われたとか、あるいはコロナ感染を報告したのに、保健所から食糧がなかなか届かないとか、どちらかという公務職場で働く人たちに対する批判的な声を聞く機会が多かったです。

一方で私は記事を書くときは紙幅が許す限り、行政に対する批判的な声だけでなく、公務職場の実態も合わせて書くようにしています。多くの生活保護ケースワーカーが適正件数以上のケースを担当させられていることや、保健所がこの間、すさまじい勢いで統廃合されてきたこと、あるいは行政の最前線が多く非正規労働者によって支えられていることを、できるだけ併記するようにしています。

そうすると、生活困窮の当事者からも「そんなこと、全然知らなかった」「自分だけが自治体の職員からひどいことをされたと思っていても、そこで働く人たちも実は大変だったんだなということがわかりました」という感想をもらうことが、とても多いです。このように公務職場がひっ迫している実態が広く知られ、共通の認識となっていくことは重要なことだと思います。こうした問題はなにもコロナで始まったわけではなく、以前よりじわじわと公務職場をむしばんできたことで、コロナをきっかけにようやく、問題が可視化されたともいえます。しかし、これが、美談で終わってしまったのは、何の意味もありません。

公共サービスというのは、安定的に公平なサービスを継続的に提供できて、はじめて公共サービスといえます。現場間で人員をやりくりし、あちこちから応援に行ったり、来たりしている状態は異常であり、すでに機能不全に陥っているといわざるを得ません。こうした視点からの報道がないのは、同じく取材

する側の人間として、力不足、認識不足だと感じています。

一方で、労働組合自身も、ひっ迫した公務職場に対する世間の見方は「頑張ってくれてありがとう」という“間違った美談”で終わってしまっている現実を直視する必要がありますでしょう。公務労働に限らず、労働問題は商品を買ったり、サービスを利用したりする側、すなわち社会や世間からの正しい理解と共感を広く得て、はじめて解決に至るのではないかと思います。それは、長く労働問題を取材してきた私の実感でもあります。

いずれにしても、いま、過労死寸前で働かされている職員や仲間のことを美談で終わらせてしまってはいけません。そのために、私も取材者として情報発信にこれからも力をいれていきたいと思っています。同時に、労働組合にもその存在意義や情報発信の力がかつてなく求められています。大変な現状をぜひチャンスに切り替えて、これからも一緒に頑張っていきましょう。ありがとうございました。