

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。

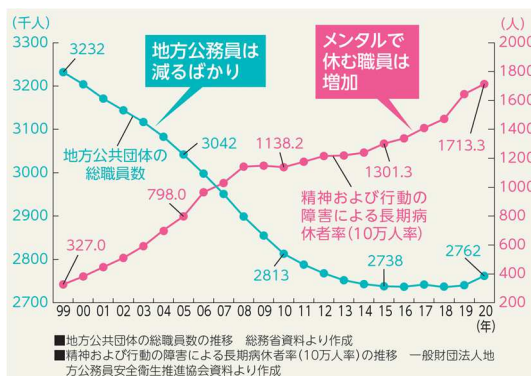
自治体職場からのSOS 過労死の危機！ 「過労死ライン」を超える働き方の実態

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。

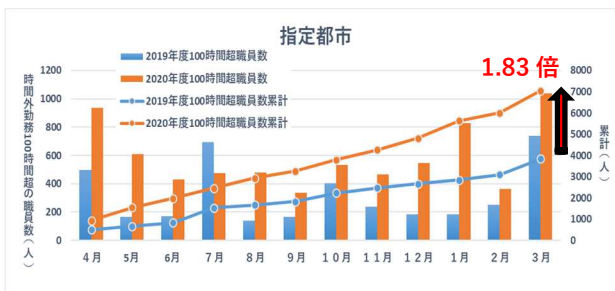
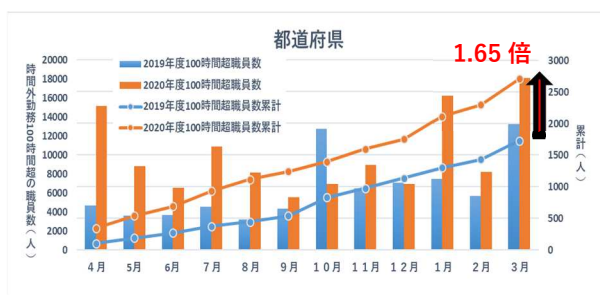
グラフ1は、地方自治体の総職員数の推移とメンタルによる長期病休者率の推移を重ね合わせたグラフです。

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ることがわかりました。

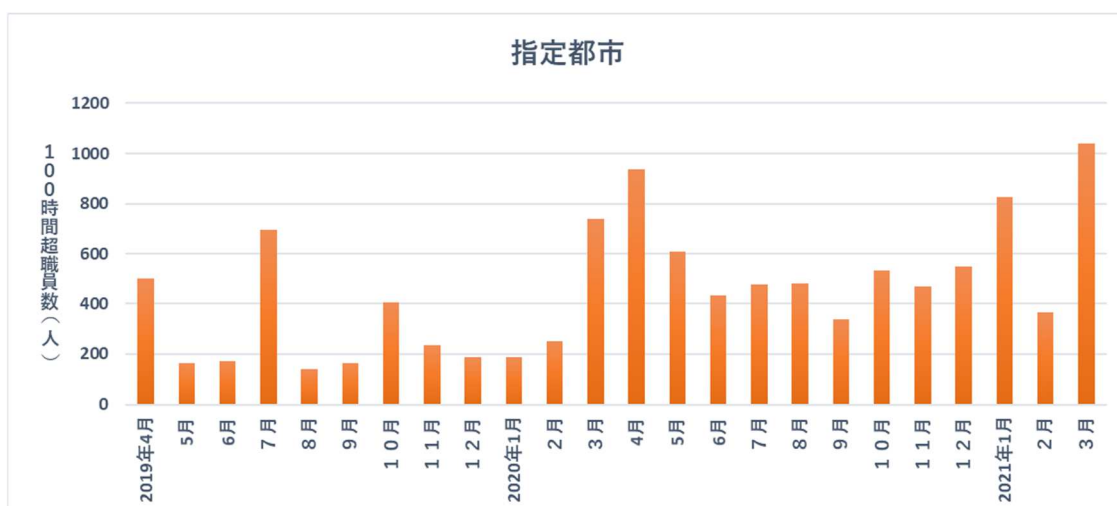
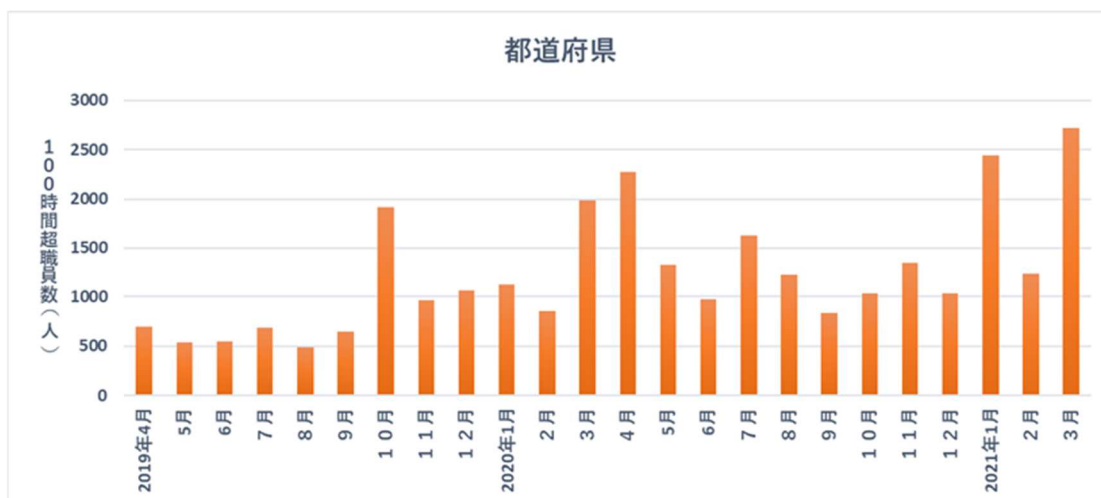
自治体	時間外勤務の最高時間数（時間）		
	7月	8月	9月
大阪府	8329		
うち健康医療福祉部	1081		
埼玉県知事部局	6976		
うち感染症対策課	37		
千葉県保健所	496		
神奈川県	8844		
滋賀県知事部局	2915		
うち健康医療福祉部	655		
静岡市	5426		
うち保健所保健予防課	32		
浜松市生活衛生課	35		
名古屋市のうち感染症対策室	77		
京都市	6921		
うち京都市医療衛生企画課感染症担当	40		
うち京都市医療衛生企画課ワクチン担当	23		
北九州市	7370		
うち保健所	118		
自治体	時間外勤務の最高時間数（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分かります。

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

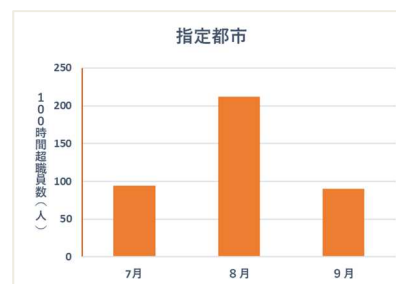
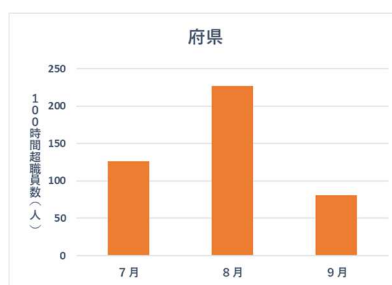
市ごとに、2019年度4月以降、月100時間を超える時間外勤務を行った職員数の人数は、以下の通りです。

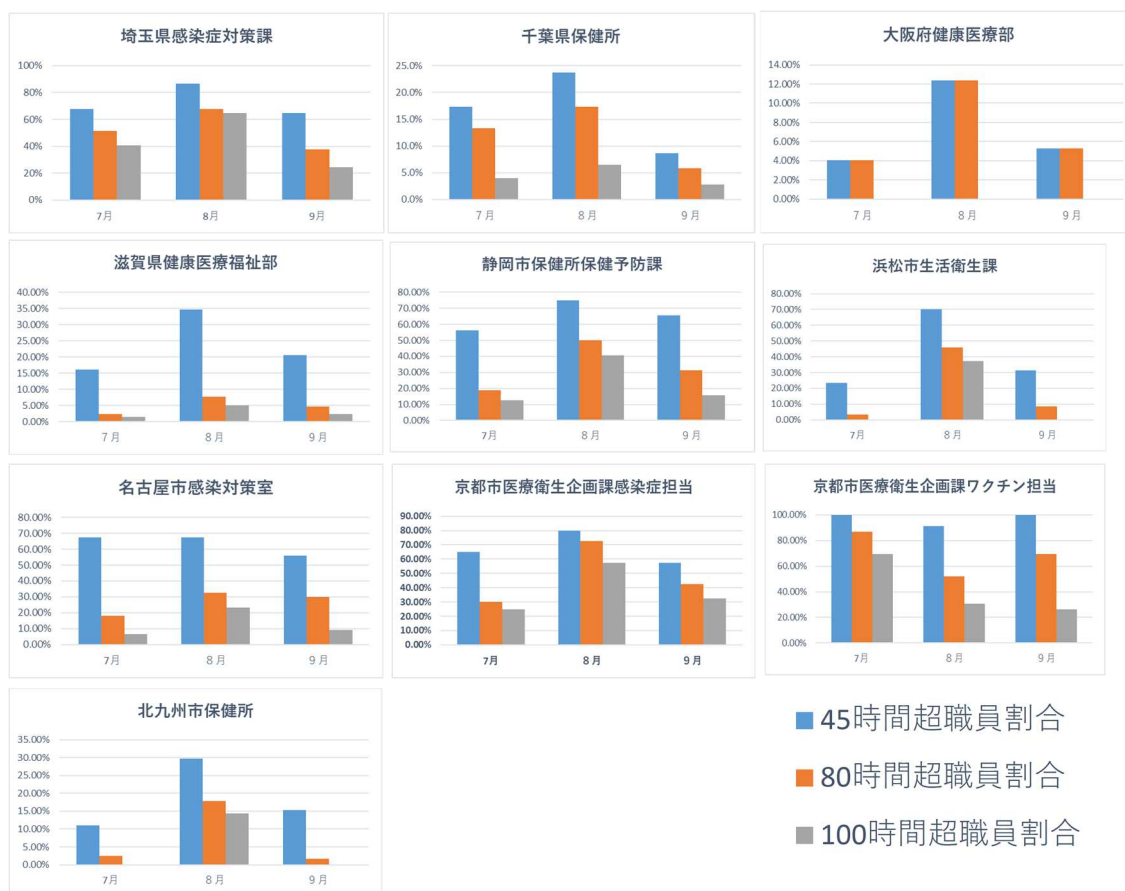


年度の初めと年度終わり、そして予算時期、と地方自治体は繁忙期で、4月、10月、3月が100時間以上の職員は増えていますが、2020年の7月、2021年1月も、コロナの感染拡大の対応により100時間以上の時間外を行う職員が激増しています。

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%にも及んでいます。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。