



# 長時間労働実態把握・不払い残業一掃から人員増のサイクルの構築を

昨年4月から労働基準法(以下「労基法」)が改訂施行された、時間外労働の上限規制が導入されました。みなさんの職場で何が変化しましたか?職場に人が増えましたか?業務量は減りましたか?どちらも叶わず、残業の上限時間ばかりが押し付けられてはいませんか?残業はさせられていませんか?

## 働き方改革には人員増が絶対条件

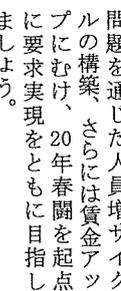
労基法の改訂施行によって、時間外労働は、基本、月45時間・年360時間とされました。加えて、通常許すことのできない業務量の大増な増加に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合(いわゆる「他律的業務職場」)については、月100時間・6か月平均80時間・年間720時間と決められました。しかし、この場合にもできる限り具体的に定めなければならぬ(厚労省「パンフ」)とされています。それは、この基準自体が「過労死基準」に他ならないからです。地方公務員は、一部除外があるものの基本的に労基法適用です。労基法第32条では、労働時間は「1日8時間、週40時間」とされ、これを超えて働かせる場合(時間外労働)は、労基法別表第1に該当する職場(保育所・保健所・病院・図書館・清掃等現業職場など)については、36協定(労基法第36条にもとづく協定)を

市町村名	36協定締結済の事業所数(協定)	協定の事業所数(協定)	時間外労働の件数または人員数	
			100時間以上(人)	45時間以上(人)
1 さいたま市	295	0	1,191	333
2 川越市	124	39	1,127	63
3 越谷市	32	6	697	17
4 川口市	184	35	1,266	215
5 行田市	3	0	672	0
6 秩父市	1	0	778	2
7 所沢市	89	5	659	21
8 飯沼市	11	0	0	533
9 坂本町	21	43	380	2
10 本庄市	6	6	551	0
11 東松山市	10	20	1,045	6
12 春日部市	4	0	208	13
13 狭山市	19	0	778	7
14 羽生市	6	3	173	8
15 鴻巣市	210	13	597	6
16 深谷市	17	0	723	3
17 上尾市	18	0	1,191	31
18 草加市	48	0	901	20
19 越谷市	77	21	969	31
20 蕨市	21	20	689	4
21 戸田市	10	32	700	14
22 入間市	14	11	673	24
23 朝霞市	15	4	417	3
24 志木市	6	4	613	4
25 和光市	7	0	1,224	31
26 新座市	8	0	137	6
27 蓮田市	5	12	869	4
28 久喜市	42	0	702	22
29 北本市	16	0	828	5
30 八潮市	9	0	943	16
31 富士見市	7	10	592	1
32 三郷市	11	0	590	7
33 蓮田町	9	0	685	10
34 坂戸市	19	7	669	2
35 幸手市	3	3	783	3
36 越谷市	3	3	393	1
37 川口市	12	3	553	14
38 吉川市	3	12	1,470	17
39 ふじみ野市	13	9	390	0
40 白岡市	9	13	714	18
市合計	1,228	326	734	1,515

結ばなければなりません。それ以外の職場については、条例・規則で規制され、月45時間・年360時間を超える場合には、「他律的業務職場」として指定しなければなりません。そして、時間外の労働に対しては、使用者へのペナルティーの意味で、通常の賃金に1.25あるいは1.35などの割増賃金が支払われます。



運用がされているのか。少ない場合には、サービ(不払い)残業の横行はないのか。懸念されます。そして、時間外労働の最多労働時間数は、平成30年度データとなりますが、県内7市で10000時間を超え、9市で7200時間を超えています。



「上限時間を超えるな」を認めるな」

左の表は、昨年11月に埼玉労連が行った自治体訪問における調査結果です。これによると、36協定締結を必要とする職場数(異様に少ない自治体)が、協定締結義務の職場に該当し、協定締結をしていない場合は、残業を「する」「させない」とはできません。さらには「させない」場合には労基法違反にあたります。また、埼玉労連の調査では「他律的業務職場」指定の職場数も確認しています。指定職場が多い場合には、労基法の改正趣旨に沿った



1.19 県本部非正規公共協「芽吹き集会」の様子

「3つのふんばり」でより良い制度導入へ

# 残り2ヶ月半あきらめず密かに制度導入できるように

雇用を守り安心できる労働条件へ 会計年度任用職員制度導入へ大詰め

12月までに、加盟単組のほとんどで条例化がすすみました。各組のガンバリによって、埼玉では新聞報道にもあるような「賃金水準が今までと変わらない(一時金増加で月収減)」といった処遇改善につながる制度導入は許していません。しかし、4月導入にむけて、条例制定ですべてが決まった訳でなく、引き続き、改善できる条件もあります。ここから導入までの2ヶ月半が、組合も当事者である非正規職員も本場の勝負どころです。有期雇用公務員であったり、安心して働き続けることができ、少しでも豊かに暮らせる労働条件改善、また、正規職員にとっても安定した職場環境の構築にむけて、第2ステージ(導入以降)にむけた最後のふんばり(1.5ステージ)の運動が大事です。

「3つのふんばり」でより良い制度導入へ

会計年度任用職員制度の導入にあたり、任用に関しては最重要課題と位置付けたことは、現在フルタイム同様に働く非正規職員(7h以上、週5日)

さらに「第3のふんばり」どころとして、4月までには①年数制限や②「選考」「募集」の取り扱い、③在職者の雇用確保、④「兼業」をはじめとした服務、⑤社会保障制度(健康保険・年金・雇用保険・労災などの)取り扱い、⑥人事評価制度などの課題を確定させる必要もあります。

これまでも市政に貢献してきた非正規職員が安心して制度移行できるように、そして、正規職員も安心できる職場環境をつくるためにも、組合も当局も非正規も制度導入にむけた最終盤の「3つのふんばり」が重要です。