

とっまよう 自治体の仲間

2023.11.20 VOL.402

http://www.tokyo-jichiroren.org/ E-mail honbu@tokyo-jichiroren.org

長時間労働が「常態化」し、プライベートを圧迫

—保健所関係職員アンケート報告書—

単組名・局支部	回答数	施設・備品	区民対応	業務量	働き方・育成	人員不足	給与・手当	非正規	雇用不安	管理職への要望	休日	人間関係	ハラスメント	その他
衛生局	8	0	0	0	4	2	1	0	0	2	0	1	1	0
江東	20	0	1	6	1	3	1	0	0	1	1	4	1	1
足立	34	9	2	0	0	11	5	2	1	4	2	0	1	6
文京	7	2	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0
世田谷	52	7	2	0	14	27	1	1	0	1	4	2	0	3
総計	121	18	5	6	19	43	10	5	1	8	8	7	4	10

表1: 「こんな職場は困ります」単組・局支部別回答数

単組・局支部	施設・備品	労働時間・超勤	業務量	働き方・育成	人員不足	給与・手当	非正規	雇用不安	業務内容	管理職への要望	休暇	人間関係	チームワーク	ハラスメント	その他	WLB
衛生局	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
江東	1	5	0	6	2	10	0	1	0	3	1	2	4	0	3	2
世田谷	7	7	3	27	8	1	0	0	0	4	10	16	23	1	6	14
足立	6	4	2	19	7	2	0	0	1	4	1	13	8	1	5	14
文京	0	0	0	2	0	5	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0
総計	14	16	5	55	17	19	0	1	1	11	14	33	37	2	14	31
割合	11%	13%	4%	45%	14%	16%	0%	1%	1%	9%	11%	27%	30%	2%	11%	25%

表2: 「こんな職場は最高です」単組・局支部別回答数

「こんな職場は困ります」の設問での最多の出現数の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」 テキストデータの分析は、4段階で行いました。①テキストデータを縮約して小見出しをつけ、②縮約した文の共通項目で区分し、③区分された項目に該当する語句の出現回数を計測しました。④定量化した自由記述から、問題点や相関性を分析しました。



図1: 人員不足を常勤職員の超勤と労働強化で補う(イメージ)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

「人員不足が最大の問題」の項目は「人員不足」でした。人員不足が、どのような問題を引き起こしているか明らかにするため、併記されている語句の出現頻度を再計測したところ、「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした。(表1)

新型コロナウイルス感染症が5類移行して、事態が収束したかのように見えた公衆衛生関係職場は、いまだに人員不足が続いています。東京自治労連公衆衛生部会は現状の把握と対策を検討するため、「私の『ひとごと』カード」を作成してアンケート調査を行い、報告書を作成しました。概要を紹介します。

調査方法は
「私の『ひとごと』カード」が作成し、自由記述による定性調査で、行ないました。東京自治労連加盟の衛生局支部と9区職労に、職員への配布と回収を依頼しました。調査期間は1カ月で、163人から回答がありました。

アンケートは、属性で職種と年代を記入し、自由記述で①「こんな職場は困ります」と②「こんな職場は最高です」を書いてもらいました。それを、東京自治労連公衆衛生部会で集計し、調査報告書をまとめました。

テキストデータの分析は、4段階で行いました。①テキストデータを縮約して小見出しをつけ、②縮約した文の共通項目で区分し、③区分された項目に該当する語句の出現回数を計測しました。④定量化した自由記述から、問題点や相関性を分析しました。

続いて「こんな職場は最高です」の設問での出現頻度が多い項目では、「働き方・育成の改善」で55人(36%)、次いで「チームワークの改善」が37人(30%)、「人間関係の改善」が33人(27%)、「ワークライフバランス(WLB)」が31人(25%)でした。(表2)

恒常的な超勤と業務量増
職場の「人員不足」は、どのような問題を引き起こしているのでしょうか。回答を探ると、少なくとも職場で、長時間労働が、「常態化」している実態が見えてきました。(図1)

長時間労働が常態化しているということは、業務量に対する、人員定数が足りていないということです。また、定数配置を2人体制など、余裕のない職員配置によって、業務が回らなくなるために休めなくなっている記述もあります。

理想は「有休取得」
「最高です」の回答で、WLBを求める職員が多いのはなぜでしょうか。回答の内容を見ていくと、「定時で帰りたい」「有休を兼ねなくとりたい」が複数で見られました。

世田谷区で働く職員は、「有休や夏休がある程度自由に使える」ことを理想としながら、その後の記述で「仕事量を減らさない」と諦めていた。人員不足と多すぎる業務で、職員は休みたたくても休めなくなっています。

職員の生活は、労働時間が大半を占めており、余暇の時間を圧迫しています。

本来、定時帰宅と自由な休暇取得は、職員に保障される当たり前の権利です。しかし、少ない職員が権利の行使が保障されていません。

超勤勤務の事実が記録されなければ、自治体が把握する職員の労働時間は、実態よりも短く記録されることになり。その場合、職員の長時間労働は、数字上ないことになり。労働時間が正確に把握されなければ、現状の定数でも業務ができ、増員しなくてもよいと判断される可能性があります。

予算主義
自治体は、超勤予算を定めており、職場では、予算を超える超勤勤務申請を認めない傾向があります。しかし、これは労働基準法違反です。公務の職場においても、労働基準法は原則として適用されます。ところが、一部の職場では、労基法よりも予算主義が上位となり、超勤勤務労働を常態化させる要因になっています。

超勤の申請ができないこととは、職員の責任ではありません。労働時間の把握は使用者の義務であること。超勤と管理を行うシステムをつくる必要があります。

語り合う場を
アンケートには、組合の職場懇談会で「みんなの話を聞いてよかった」「ほかの職場のことが知られてよかった」という回答が複数寄せられました。

職員は自分の話を聞いてほしい、職員同士で語り合いたい、つながることを求めています。

報告書を活用して職場懇談会を開き、職場の改善を目指しましょう。

野風俗



イスラエルのガザ攻撃は、国連施設や病院・学校なども標的にした攻撃を続け、更には地上戦まで始めようとしている▼このようなイスラエルの国際人道法違反の暴挙に対し、国連は、人道的休戦を求める決議を二二国の賛成で採択したが、日本は米国に追随し棄権▼更に、「国際人道法違反」のガザ攻撃に対し「確定的な法的評価は控える」と非難せずイスラエルに同調▼十三年前、作家の村上春樹氏は「どんなに壁が正しく、どんなに卵が間違っているとしても、私は卵の側に立つ」とイスラエルのパレスチナ攻撃を批判した▼また井上ひさし氏は「完璧な国などありません。早く間違いに気が付いて、自分の力で乗り越えていくことしか未来はない」、最大の安全保障は他国の信頼を得ることにある。自分たちの誤りに気づき、それを乗り越えんと苦勞している国民の姿に他国人が深く感じ入ったときに生まれる、と指摘▼現実を目を向けず、ひたすらアメリカに追随する日本の姿は国際社会の信頼を失い、安全保障の足を自ら突き崩しているといっても過言ではない。

きみたちの 10月

わたなべ 幸



10・13 自治労連統一行動・現業統一闘争 減業じゃありません現業です！



全国一斉に立ち上がる
秋末年末闘争一大決起の場
10月13日(金)ラパスホ
ールで、秋末年末闘争勝利
！東京自治労連10・13統一
行動決起集会を開催し、オ

あいつで、「相次ぐ自然
災害への対応、災害復旧・
支援など危機管理におけ
る、現業労働者の持つ公共
性が住民生活に重要だと認
められ、新規採用につな
がった」「人員が減り、た

行ない、現業評議会・非正
規公共評・女性部の各代表
が、職場・労働実態をもと
に要請しました。東京都か
らは、総務局行政部政課
から3名が対応しました。

「医療・介護・福祉に 国の予算を増やせ！」

10月19日、11時から東京
医療関連協会は、「秋のナ
ー J R新橋駅前広場で署名宣

10・19 総行動

伝を行いました。当日は全
体で166人が参加。署名
は2種類で、180筆以上
が集まりました。



集会は、コント集団「ザ
・ニュースペーパー」がコ
ロナ禍で奮闘した医療・福
祉現場を、全く顧みない今
の政治を告発したコントを
披露しました。

この取り組みは、「自治
労連統一行動・現業統一闘
争」として全国一斉に現業・
非現業、正規・非正規労働者
が一体でおこなう、秋末年
末闘争の一大決起の場とし
て、毎年実施されています。

最後に、世田谷区職労の
青年が代表して、元気がい
っぱいに集会アピール提案と
団結パンバロウを行い、参
加者も元気をもらった集会
となりました。

かう気力も失いかけるけ
れど、その気持ちを振り切っ
てみなさんと奮闘する」と
決意を語り、ともにたたか
うことを呼びかけました。

東京自治労連女性部 第28回定期大会

集いあい、語りあい、 笑顔で、運動の前進を

10月15日、女性部は定期大
会を開催しました。会場とオ
ンラインで15人の代議員が出
席し、全体で23人が参加しま
した。

来賓挨拶で、矢吹中央執行
委員長は「23春闘での賃上げ
の状況や、ストライキを執行
しながら、交渉を続けた民間
の貴重な経験など」話されま
した。

かう気力も失いかけるけ
れど、その気持ちを振り切っ
てみなさんと奮闘する」と
決意を語り、ともにたたか
うことを呼びかけました。

かう気力も失いかけるけ
れど、その気持ちを振り切っ
てみなさんと奮闘する」と
決意を語り、ともにたたか
うことを呼びかけました。

集いあい、語りあい、 笑顔で、運動の前進を

10月15日、女性部は定期大
会を開催しました。会場とオ
ンラインで15人の代議員が出
席し、全体で23人が参加しま
した。

来賓挨拶で、矢吹中央執行
委員長は「23春闘での賃上げ
の状況や、ストライキを執行
しながら、交渉を続けた民間
の貴重な経験など」話されま
した。

来賓挨拶で、矢吹中央執行
委員長は「23春闘での賃上げ
の状況や、ストライキを執行
しながら、交渉を続けた民間
の貴重な経験など」話されま
した。

新規加入キャンペーン!

キャンペーン期間中に加入すると抽選で当たる美味しいギフト
対象期間:2023年10月1日~2024年1月31日
※2024年2月中旬に抽選し発送をもって発表とします。

まずは
お見積もりを!
組合へGO!!

組合の団体割引
15%から
17.5%UP!

栃木のグルメ

自動車共済関東 tell:03-5319-7353
東京都豊島区南大塚 2-33-10 東京労働会館4階

組合員のための無料法律相談

日時 12月21日(木)13時~
場所 渋谷共同法律事務所(最寄り駅・渋谷駅)
担当 萩尾 健太 弁護士

次回の先生
はこちら!

東京自治労連の組合員はどなたでも無料(初回のみ)。
東京自治労連の顧問弁護団の弁護士に相談できます。
ご希望の方は下記までご連絡ください。

東京自治労連・法律相談係 Tel.03-5940-7951