

◆特集 怒りをぶつける春闘に！

「アキラメを怒りに」 労働者の奮闘①

上限規制で生まれるサービス残業の実態

高知県職員連合労働組合 組織部長 門脇 忍

労働基準法改正により、2019年4月以降、国・自治体においても、時間外の上限規制が始まりました。間もなく法施行から5年を迎えますが、厚生労働省の言う長時間労働の是正に繋がったのでしょうか。サービス残業に対する取り組みを通じて明らかとなった上限規制の現状を、高知県職連合より報告します。

時間外実績の推移

高知県庁は、以前、予算不足からサービス残業が常態化していましたが、長年の追及によって補正予算が組みまれ、当局も「やった分はきちんとつけて」と言うようになり、2008年以降は時間外実績が増え続けてきました。集中豪雨被害で業務量が増加した18年にピークを迎え、以降、コロナ禍で会議の減少や事業の先送り等で一旦減少しましたが、現在は戻っています。

時間外実績は、法施行時（19年）を境に一旦減少に転じました。豪雨対応が落ち着いた時期でもあり、上

限時間規制の影響を判断する指標とはなりませんでしたが、ある変化がありました。720時間超過者の数が、18～19年にかけて半減（40人↓19人）したのです。

違和感を持った役員もいましたが、その時点では実態把握には至りませんでした。それが、組合員からの訴えで確信にかわることとなります。以前より職場の繁忙が問題となっていた分会の組合員が、人員増の相談に訪れた際に、多くの組合員が上限時間を超えないように、時間外を調整（過少申告）している実態が判明したのです。上限規制では、月100時間未満や、月45時間超は年6回まで、2～6カ月平均で月80時間以下などの上限が設けられています。相談にきた組合員曰く「全て付けたら45時間超が6回では足りないのです、年度後半の45時間を大幅に超える時期に備えて、調整している」「上限に迫ると、できるとは思えない業務の平準化等を、自分たち以上にボロボロになって働いている管理職が行うこととなる。管理職の過重労働をおもんばかって付け

られない」といった実態が把握されました。

乖離調査の結果は・・・

この事実が、長年要求し、昨年実施された、当局によるPCログ乖離の抜き打ち調査で、裏付けられることとなります。この調査は、PCログアウトの時間と、時間外命令の終了時刻に1時間以上の乖離があるかどうかを調べるものです。決算期を終えた6月第2週の5日間で、前年度時間外実績の多かった5所属（88人×5日間＝440人日）が対象となりました。1時間以上の乖離があれば管理職のPC画面に表示されるので、管理職は本人に理由を確認し、業務であれば追命を義務付けられています。乖離が放置されれば、サービス残業となってしまうため、その実態を調査させたのです。

まず、目を引くのは乖離割合です。多い所属では31・4%の乖離が確認されました。次に、事前命令を受けていない割合の多さ（84・8%）も大問題です。そして、注目すべきは確認された66人日の乖離のうち、追命に至ったのが3分の1にあたる22人日に留まったことです。追命されなかった44人日の理由も驚きです。64%（28人日）が「業務に関連しない在庁だったから」を選択したのです。調査対象所属の繁忙は周知の事実で

あり、業務でない理由での在席は考えられません。調査から5ヵ月ほど経過した頃、当該理由を選んだ組合員に話を聞ける機会がありました。が、「追命調査を行う課長補佐自身が時間外を全くつけていないので、申し訳なく思って選んでしまった」との吐露とともに、乖離調査以前と同様に、事前命令の声かけや追命が全く行われていないことが判明しました。当該管理職にも話を聞いたところ、「上限を超えると、管理職のマネジメントだけが問題とされる」との理由があげられ、上限規制の仕組み自体の問題が大きいことも分かってきました。

今後に向けて

地道な当局追及と仲間の声から、時間外の上限規制のもとで、職場の仲間を思いやる気持ちや、人員不足を現場管理職の能力に責任転嫁する制度設計によって、サービス残業が生み出されている構図が見えてきました。

県当局は、乖離調査の検証結果を「事前命令の徹底や適切な時間外の登録、早期退庁の声かけにより、乖離状況を改善することは可能」で締めくくっており、自浄作用は期待できません。更なる実態調査と、追及により、当局責任を明らかにし、サービス残業の撲滅に繋げていきます。

（かどわき しのだ）