

	号外	定価 1部2円	当局的「働き方改革」は現場の改善となっていない。確定期に実態を突きつけ、具体的な是正を求めよう。
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県管内 岩手県職員労働組合	

2018確定闘争②

当局「働き方改革」は超勤改善に程遠く

＝県職労「超過勤務実態・超勤予算確保に向けた分会アンケート」中間集約＝

県職労は、超過勤務時間の管理実態や超勤予算不足の課題把握とともに、同時期に当局が進めた「働き方改革推進強化月間」の取り組み検証を行うべく、8月～9月に全分会を対象に「超過勤務実態・超勤予算確保に向けた分会アンケート」に取り組み、10月10日時点での中間集約を取りまとめた（回収率54%）。

その結果、昨年度に引き続き、実際の超勤時間と超過勤務手当対象時間の乖離が生じており、かつ予算制約を理由として適正な勤務時間管理となっていない実態となっている。さらに、約半数近い分会で超過勤務予算が不足（又は不足見込み）との実態が報告されるなど、超勤予算確保が喫緊の課題であることも明らかとなった。

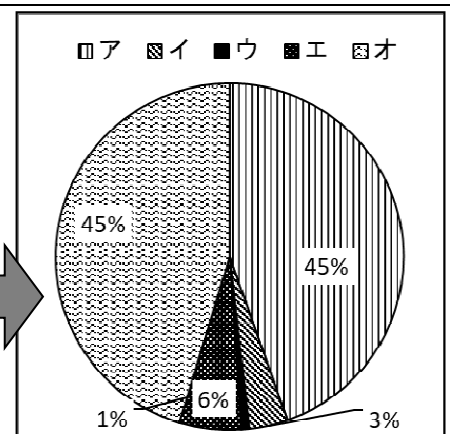
当局が進めている「働き方改革推進強化月間」の取り組みについて、実感が持てる取組となっていない意見が半数近くを占めるほか、取組があった公所でも長時間労働の改善につながっていないとの意見が過半を占める。これらの結果、当局が進めた「働き方改革」は超勤改善とは程遠いと言わざるを得ない。

県職労は、確定闘争において長時間労働是正をテーマに、このアンケート結果で得られた内容を当局に突きつけ、超勤時間管理の徹底と超勤予算確保等に向け全力を挙げる。

主な超勤実態アンケート結果の概要

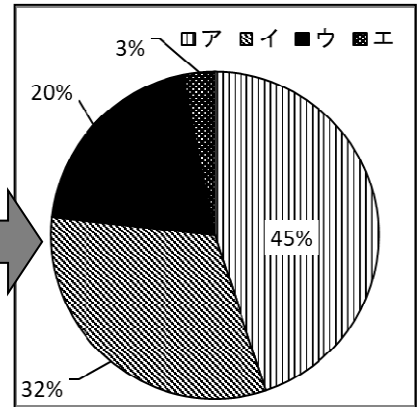
【Q】厚生労働省ガイドラインでは、「管理者は予算等の理由により自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設ける」、「上限を超える申告を認めない」、「時間外労働削減の通達」、「超勤手当の定額払」など、適正な申告を阻害する措置を講じてはならないとなっている。あなたの職場では、超勤時間の適正な申告を阻害する要因はあるか。

- ア 予算都合で超過勤務時間を調整（45%）
- イ ○○業務の超勤は認めない等の所属長からの一方的な指示がある（3%）
- ウ 予算に関係なく、毎月の超過勤務「時間」に一律上限が設定されている（6%）
- エ その他の阻害要因（1%）
- オ 阻害要因はない（45%）



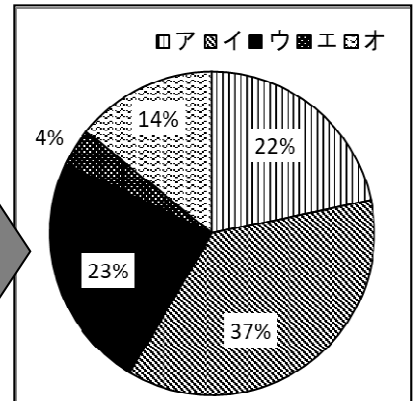
〔Q〕 9月時点での所属の超過勤務手当の実態及び今後の見通し

- ア 予算は不足しておらず、手当は十分出ている (45%)
- イ 将来は予算が不足し、今の配当予算では対応できない見込み (32%)
- ウ 予算が不足し、既に配当予算で対応出来ない事態となっている (20%)
- エ その他 (3%)



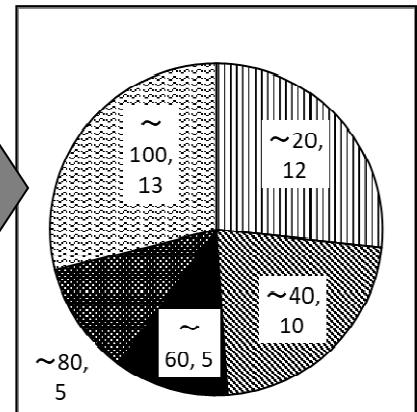
〔Q〕 予算不足の原因は。

- ア 欠員が発生し、超勤が増加 (22%)
- イ 欠員は発生していないが、恒常的に人員不足で業務量に合っていない (37%)
- ウ 今年度、突発的・臨時的な業務が発生 (23%)
- エ 予算要求していないため、配当されない (4%)
- オ その他 (14%)



〔Q〕 予算不足で9月時点（8月超勤実績までの時点など）の超勤実績と超勤予算対応の時間との乖離はどの程度か。

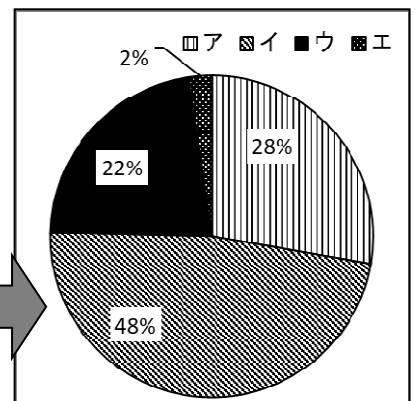
超勤申請の () %程度



右のグラフは、支給率の範囲（数字は公所数）
（例：~20 の場合は、0~20%の支給率）

〔Q〕 当局は8月~9月を働き方改革推進強化月間とし、計画的な年次取得、各所属での業務見直し、長時間労働縮減を進めるとしている。所属での新たな取り組みがあったか。あった場合には、長時間労働の是正につながっているか。

- ア 新たな取り組みがあった (28%)
- イ 特に新たな取り組みはない (48%)
- ウ どちらとも言えない (22%)
- エ その他 (2%)



上記のうち、「ア」と回答した場合には、長時間労働の是正につながっているか。

- ア 長時間労働の是正につながった (23%)
- イ 超過勤務時間を適切に管理できず隠れ残業が発生 (18%)
- ウ 長時間労働の改善につながっていない (46%)
- エ 業務が増加（煩雑化）し却って忙しくなった (3%)
- オ その他 (10%)

