

2. いまこそ大事！『声かけ』運動

不払い残業となっている理由の項目では、もっとも多いのが『周りの職員も請求していない（38.9%）』であり、その次には、『超勤命令もなく自分の判断（37.4%）』『自分の働き方・能力の問題（29.4%）』の回答が続いています。

特に、『周りの職員も・・・』は前回の調査より9.5ポイントの増、『自分の能力働き方』は、4.8ポイント増でした。

◆不払い残業（サービス超勤）となっている理由（2つまで選択）

項目	前回	今回	増減
①管理職から時間外手当の抑制指導	12.1%	6.5%	▲5.6%
②予算の枠があるため	9.7%	6.5%	▲3.2%
③時間外単価が高いため遠慮する	10.9%	9.2%	▲1.7%
④周りの職員も請求していないため	29.4%	38.9%	9.5%
⑤自分の働き方・能力の問題で超勤に	24.6%	29.4%	4.8%
⑥超勤命令もなく自分の判断で残業	39.1%	37.4%	▲1.7%
⑦1～2時間程度は残務整理と思う	35.5%	27.1%	▲8.4%
⑧その他	4.8%	11.1%	6.3%
⑨不明	3.2%	0.4%	▲2.8%

今一度、私たち自身も日々の働き方を見つめ直すことが必要ではないでしょうか。超過勤務に対して、時間外手当（割増賃金）が支払われることは、労働基準法や条例でも定められている『当たり前』のことです。もっと言えば、不払い残業が蔓延する職場＝法律違反が蔓延する職場です。

また、不払い残業が常態化すると、その職場の業務量や必要な人員もますます見えづらくなってしまいますし、個人の判断で黙々と不払い残業をしていると、お互いの業務の進捗状況なども見えなくなってしまい、業務の遅延やミスにつながっていく恐れもあるのではないのでしょうか。

市職労としても、当面する確定闘争のなかで、「時間外に必要な予算の確保」「管理職による職場状況の把握」などを当局に求めていきますが、各職場でも、仲間同士の『声かけ』を大切にしていきたいと思います。『今日は残業するの』『この業務が遅れ気味です』『時間外は出したかい』などなど、職場での『声かけ』運動を拡げていきたいと思います。



3. やっぱり足りない！ 人員増が必要だ！

今回のアンケートでは、道本部アンケートにはなかった項目として、『超勤を減らすには何が必要だと思いますか（2つまで選択）』『不払い残業をなくすためには何が必要ですか（自由記載）』の2つのを追加しました。超勤を減らすための設問では、「人員を増やす（23.3%）」が最も多く、「事務事業の整理」「管理職による実態把握」が続いています。この回答は不払い残業をなくすための設問でも多く記載されていました。やはり、現場では人員が足りないのだし、多様化する住民ニーズにや制度改正など

により、業務量が増え内容も複雑化しているのではないのでしょうか。まずは、そうした職場の実態をしっかりと当局に認識させていくことが必要だと考えています。

また、アンケートでは「不払いが習慣化に。意識改革を」「縦割りの改善を」「夜ゆっくりやるからいいの考えを変える」「今日中にすべき仕事なのか」など、様々な思いが出されていました。引き続き、職場から率直な意見交換も積み重ねていきたいと思います。

超勤を減らすには何が必要ですか	
①まずは、管理職による実態把握を	12.9%
②職場長がもっと陣頭指揮をとってほしい	7.6%
③事務事業の整理	14.5%
④組織機構（課・係の担当業務）の見直し	11.3%
⑤係内での業務分担の見直し	11.3%
⑥職員のスキルアップ	8.5%
⑦人員を増やしてほしい	23.3%
⑧おつきあい残業をなくす	7.8%
⑨その他	2.8%

不払い残業は『しない・させない・見過ごさない』