

# 問題山積のフレックスタイム制提案

## 地公共闘 ― 職場課題解決が先/拙速導入反対の姿勢で交渉へ―



月2回刊=1573号  
2021年1月30日 発行  
発行日 毎月15日30日  
発行所  
盛岡市内丸九番1号  
岩手県庁内  
岩手県職員労働組合  
印刷所  
盛岡市上田二丁目17-4  
有限会社 ジョー印刷企画  
一部 40円  
組合員購読料は組合費に含む

### 県職連合第29回・県職労 第125回臨時大会

●日時 3月6日(土) 13時  
●場所 自治労県本部大会議室

フレックスタイム制・当局提案の概要 表1

【施行日：2021年4月1日】

|                            | 一般職員  | 育介職員(※)                          |
|----------------------------|---|----------------------------------|
| 割振り単位期間                    | 4週間ごと   | 1週間以上4週間以下                       |
| コアタイム<br>(必ず勤務しなければならぬ時間帯) | 9時から16時までの時間帯において休憩時間を除き、連続する5時間                              | 9時から16時までの時間帯において休憩時間を除き、連続する4時間 |
| フレキシブルタイム                  | 午前7時以後、22時以前(始業・終業時間を自由に設定できる時間帯)                             |                                  |
| 最短勤務時間数                    | 1日6時間   | 1日4時間                            |
| 割振りの期限                     | できる限り、単位期間が始まる日の前日から起算して1週間前まで。                               | 前日まで                             |
| 割り振り後の変更                   | 任命権者は、職員から変更の申告があった場合及び業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、割振りを変更することができる。 |                                  |

(※) 育介職員：子の養育又は配偶者等の介護をする職員等

【制度の概要】(詳細は表1) 一般職員向けは、4週間の単位期間内の勤務の割り振りとし、1週あたり38時間45分とするもの。事由は問わない。コアタイムを含む6時間が最短勤務時間数となる。育介・介護職員用は、コアタイムを含む4時間の単位期間内の勤務の割り振りとし、1週あたり38時間以内で1週当たり38時間45分の勤務時間とするもの。いずれも職員の申告に基づき、公務に支障がない範囲内で所長が勤務時間を割

1月21日、当局は岩手県地方公務員共闘会議(議長・金田一文紀若教組委員長)に対し、柔軟な働き方の導入、コロナ感染症対策の観点から、本年4月からフレックスタイム制の導入を提案。地公共闘は現場体制では公務運営への支障や職員負担増の懸念があり、課題改善が先とし、拙速導入反対の姿勢で交渉に臨んだ。

### 導入により公務運営への支障・職員負担が懸念

り振る(導入例は図)。

【主な問題点と対応方向】 フレックスタイム制を巡る課題は多岐にわたる。詳細は表2のとおり。

#### ①職場環境の課題

職員が手薄となる時間帯に周囲の職場負担が増すばかりか、県民サービスの低下に直結する。勤務時間管理が複雑化し、庶務業務の負担増も。さらに、個々の適用判断は公務運営に支障がないことを踏まえ、所属長が行うが、手薄となる職場体制のサポート対応をはじめ、生じた課題は所属内

#### ②勤務時間管理の課題

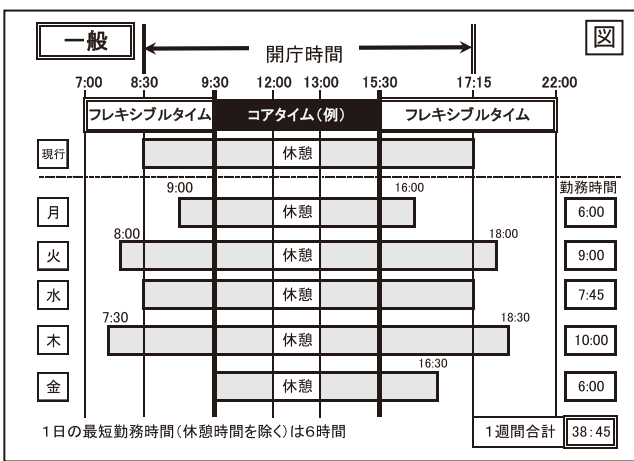
現在でさえ客観的勤務時間管理が機能しておらず、長時間労働や不払い残業が発生。対策強化が不可欠。

#### ③導入時期

4月導入では制度周知や制度導入時の職場対応がで

きず混乱は不可避。地公共闘は、職場課題の改善が先であり、拙速導入に反対の姿勢を確

認。交渉で問題点を厳しく追及する。



主な課題と交渉のポイント・提案時交渉の概要 表2

| 主要問題点       | 主な内容(交渉の視点)   | 1.21人事課長回答  | 問題点(反論)   |
|-------------|---|---|---|
| 導入時の職場環境の課題 | ・職員配置が手薄の時間が増大。周囲の職員の負担増も。<br>・担当職員不在の理由で対応に支障も。県民サービス低下。<br>・所属長が公務運営に支障がないか判断。生じた課題も所属で解決することに。各職場に丸投げの業務管理では当局責任を放棄したに等しい。 | ・1人当たりの勤務時間の総量に変更はなく、業務量が増加するものでない。制度導入に伴う人員体制の拡充は、必ずしも必要と考えていない。<br>・勤務時間の割振りを行った所属長に責務がある。時差通勤制度や超過勤務時間における業務上の責任所在も同様。 | ・極めて問題ある回答。周囲の職員への影響を軽視。所属責任に終始する姿勢は容認できず。具体的な改善策を示すべき。 |
| 勤務時間管理      | ・始業・終業時間の勤務時間管理に問題(隠れ超勤の懸念)。出退勤把握が困難。   | ・勤務時間管理システムにより客観的に勤務時間の把握が可能。所属長への適正な勤務時間管理を徹底。   | ・今でも隠れ超勤の課題散見、一層の対策が前提。                                 |
| 長時間労働       | ・1日最大14時間の勤務も可能。長時間労働を助長する懸念も。  | ・長時間勤務を強いるものでない。長時間勤務が可能な制度設計が妥当かの指摘に対しては再検討する。   | ・長時間勤務が生じない制度設計は当然のこと。                                  |
| 導入時期        | ・人事異動直後の4月1日導入では制度準備・周知できず、職場の混乱も。  | ・施行前までに要領等を作成・周知。施行後も制度説明会等を行い、できる限り混乱が生じないように努める。  | ・4月導入は無理。十分な期間を設けるべき。                                   |
| 上記以外の主要課題   | ・育児・介護の両立支援に資するか疑問(休暇制度等の拡充こそ行うべき)。<br>・新幹線利用等の通勤手当の支給要件への影響も懸念。  | ・通勤手当支給要件の課題は検討が必要と認識。次回に示せるように検討。  | ・諸手当に不利益が生じない仕組みを。                                      |

### 当局「導入ありき」姿勢に終始 = 納得回答なく再考強く求める =

地公共闘は当局提案と同時に基本姿勢を質すため交渉を行った(詳細な交渉内容は表2)記載のとおり。公務運営への支障や職員負担が増す等の課題を追及するも、当局は制度導入による職員体制



▲問題点を厳しく追及する地公共闘交渉団



▲回答する人事課長

の拡充は必ずしも必要ないこと、導入時の課題改善は所属長に責任があるとした。不誠実な回答であるため、導入できる職場実態にこそ先と厳しく追及し、再考を求めた。

時間労働が生じない制度運用、導入時期をはじめ諸課題の対応も追及したが、具体的な改善回答でないことから、再考を求めた。総じて納得できる回答とは程遠いことから、地公共闘として職場課題解決が先であり拙速導入すべきでないこと主張した。次回交渉で改めて課題に即した対応を求めていく。

### 第五世代

コロナ生活により、以前より自炊をするようになった。「調理する」という面倒くささが嫌で避けてきていたが、今ではネットでレシピを見ながらではあるが、少しずつレベルアップしている。自負している。最近、友達と遊ぶといっても、基本的には家でゲームや映画を観て遊ぶことが多くなった。買い物もネットを使うことが増え、昨年度から盛岡市内の一部でも始まったフードデリバリーサービス「ウォルト」を使い、たまの外食気分飲食店を少しでも応援できればとも思う。▼昨年の緊急事態宣言以降、在宅勤務を導入する企業が増えた。それに伴い、オフィスの売却・縮小を検討する企業も多い。在宅勤務を想像すると、通勤の必要がないため良いと思われるが、「自宅」という本来休める場が会社と繋がってしまうことで、メリハリのある仕事ができないのではないかと感じる。このコロナで私たちの生活は急激に変化し、これまではなかったようなストレスや葛藤も出てきた。今できる方法でストレス発散をしながら、少しでも早くマスクが取れて、笑顔の見える生活に戻りたいと願うばかりである。

### 2021年 各支部「旗開き」で始動

前号で掲載できなかった、北上支部、釜石支部、二戸支部、胆江支部の旗開きのようすを紹介します。



▲北上支部旗開き (1/13)



▲釜石支部旗開き (1/13)



▲二戸支部旗開き (1/20)



▲胆江支部旗開き (1/20)

### 自治労岩手県本部2021春闘討論集会

## 「参加する春闘」で賃金・職場改善に全力を

### 要求に向けコロナ禍での職場課題の集約を

1月23日、県本部春闘討論集会が盛岡市内で開催。賃金・労働条件改善を柱とする21春闘方針確立に向け意思統一をした。県職労分科会では当局提案のフレックスタイム制の問題点やコロナ禍での職場課題を議論。春闘要求に向けた取り組みを展開することとした。



▲自治労県本部2021春闘討論集会のようす



▲県職労拡大闘争委員会のようす

開会に当たり、伊藤県本部委員長は「2020確定闘争はコロナ禍での厳しい情勢下での運動を強いられ、そうした中であつて賃金・労働条件の改善を勝ち取るなど一定の成果も確認されている。確定闘争の中

間総括を経て春闘の取り組みを展開していく。コロナ禍でこれまでにない厳しい情勢での取り組みを強いられるが、春闘に結集し、確定闘争の継続課題の前進をめざす。組織拡大も春闘期

の重要な課題。春闘を1年の闘争の起点として、取り組みを展開しよう」とあいさつ。

その後、県本部及川書記長から、春闘アンケートをもとに賃金引上げ月額13,000円とすること、確定闘争課題の継続課題の改善とともに、全単組において職場実態の討論を経て

拡大闘争委員会・支部代表者会議  
フレックスタイム導入反対・方針確認

県職労では、拡大中央闘争委員会・支部代表者会議を開催し、当面の闘争課題、春闘要求、新採用加入対策等の取り組みを提起した。

は、一部のケースでは制度導入で活用可能なケースがあるものの、制度導入により、職場負担が増し、公務運営に支障が生じる懸念、県民サービスの低下や苦情が生じる懸念をはじめ、導入できない現状では導入はできないとの意見が大半を

占めた。さらに、一人ひとりの勤務時間が毎日異なることにより勤務時間の管理が複雑化し、庶務業務を中心に負担が増大すること、適正な勤務時間管理が行えていない現状では隠れ残業や長時間労働が助長される問題もあること等も共有した。これを受け、県職労として当局提案は拙速であり、導入反対の方針を確認した。

また、20確定闘争の総括の視点や春闘要求では、各支部から会計年度任用職員の任用数減による職場への影響が増大しており、任用数増を要求すべきとの課題を共有した。さらに新型コロナウイルス感染症対策が長期化するなか、患者搬送等の応援体制の諸課題(負担増)や今後想定される業務量増に対応した体制確保が必要である等の春闘要求への補強意見を受けた。

新採用加入対策では、2月に5年目までの未加入者への説明会の開催などを

し、最大限の加入促進に向けて取り組みを展開することを確認した。

県職労は、春闘討論集会での討論を踏まえ、当面、

フレックスタイム提案に対して反対姿勢で交渉に臨むとともに、3月6日臨時大会での春闘方針確立に向けて取り組みを進めていく。

### 沿岸局長

## 職場のコロナ対策を早期に実施

### 釜石支部・沿岸局長に職場実態を伝える

釜石支部(支部長・小原大・水産部分会)は、分会への改善要望調査をもとに、独自要求書を作成し、1月7日、森沿岸局長に提出した。

要求項目は、①職員駐車場の利用希望者台数の確保、②任期付職員の前倒し採用者の年度内任用への延長、復興業務にあたる職員の継続雇用、③会計年度任用職員の業務に見合った超過勤務予算の確保と勤務実

体に見合ったフルタイム勤務の導入。勤務年数が長い職員の昇給上限の改善、④土木部の現業職員3人態勢の確保、⑤新型コロナウイルス感染症対策として、空気清浄機の設置、事務室の室温と湿度の確保など職場環境の改善を要求した。

また、出席した支部役員からは、「水産技術センターでは欠員解消を含め職員3人の増員、会計年度任用職員は調査研究で専用の機



▲森沿岸局長に要求書を手渡す小原支部長(右)



▲職場環境の改善を求め交渉する釜石支部執行部(左)

### 県庁・盛岡支部 支部長メッセージで結束訴える

感染予防の観点から参集しての旗開きに代わり、支部長のメッセージを全組合員に配布。支部活動への結束を呼び掛けた(右・盛岡支部、左・県庁支部)。

1月13日に青婦部旗開き・確定闘争学習会が開催されました。青年・女性の交流の場として久しぶりの取り組みとなりました。

【総務部分会 朝倉さんからの感想】  
県職労が交渉してきた成果により、一時金の据え置き、結婚休暇の延長、会計年度任用職員に係る病気休暇の有給化など、私たちが働く上で身近で大切な様々な制度の改正が行われていることを改めて感じた。

しかし、交渉の際、組合に未加入の人がいることを挙げられ、要求が県職員全

体の声ではないという風に捉えられていると聞いた。胆江支部にも未加入者がいるので、その人達に組合の成果を伝え、県職労の声が県職員全体の声として伝わるように取り組んでいきたい。



▲胆江支部での学習会のようす