

	号外	定価1部2円	No2590	フレックスタイム制再提案。課題を支部・分会で共有し、諸課題を県職労にお寄せください。
	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 岩手県庁内 岩手県職員労働組合		

フレックスタイム提案再交渉① 7.19県職労・人事課長交渉 育児・介護・通院等に限定も…

課題山積 フレックスタイム 再提案

県職労 職場課題（人員・勤務時間管理等）の解決こそ行わば

7月19日、当局はフレックスタイム制拡充に関し、育児・介護・通院等を行う職員に限定する内容に変更し、勤務時間条例改正案を9月議会に提出したく、県職労に再提案してきた。

(勤務時間の割振概要は右表。取得時のイメージは図を参照)。

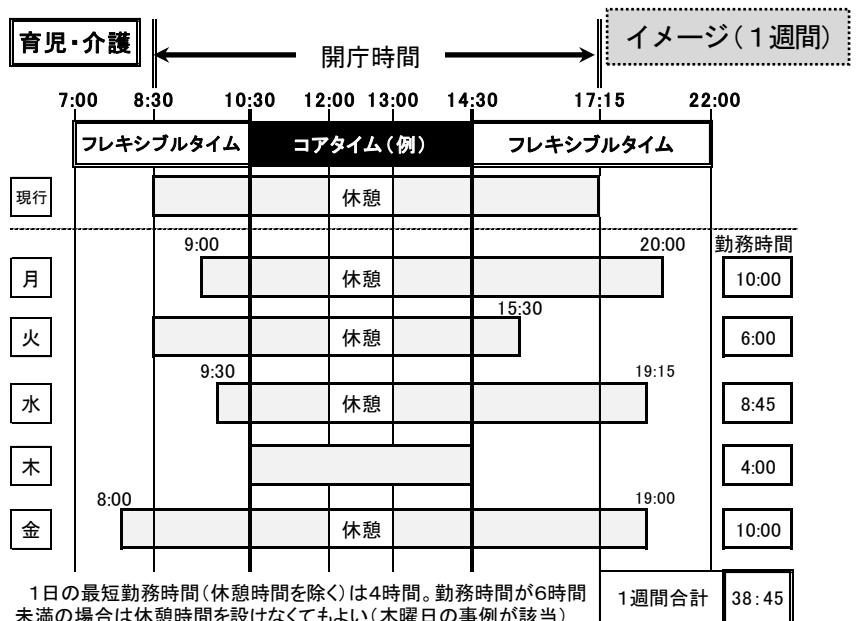
1月時点では、全職員を対象に拡充する提案だったが、拡充による県民サービス低下等、公務運営に支障が生じるとし、拙速導入に反対と岩手県地方公務員共闘会議（地公共闘）に働きかけ、2月議会での提案を見送らせた経緯がある。

県職労では再提案理由及び諸課題に対する基本姿勢を質すため、交渉を行った。

【再提案の概要】

- ①対象：子の養育、療養の通院又は家族介護等を行う職員
- ②要件：所属長が職員の申告を経て、単位期間につき1週間当たり38時間45分となるよう勤務時間を割り振る。
- ③施行日：2022年1月（予定）

項目	内容
割振り単位期間	原則4週間ごと (やむを得ない場合は1週間以上4週間以下)
コアタイム (必須勤務時間)	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。
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。



交渉における主要課題及び交渉概要は裏面に続く。

再提案 導入時の諸課題改善が当然だ

1月の地公共闘会議の意見を踏まえ、対象を育児・介護・通院等に限定し再提案。何よりも導入時の諸課題改善は当然。再提案交渉の主なポイントは次のとおり。

主要問題点	主な内容（交渉の視点）
導入時の職場環境の課題	・導入により職員配置が手薄となる時間が増大。周囲の職員負担が増加に。 ・所属長が公務運営に支障がないか判断するが、生じた課題も所属で解決することに。各職場に丸投げの労務管理では当局責任を放棄したに等しい。
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）。出退勤把握も更に困難。
休暇制度の拡充	・育児と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）。

人事課長 一部改善姿勢だが… 納得できる回答なく



提案する加藤人事課長

加藤人事課長は、県職労が追及した課題に一通り回答するも、交渉団からの再追及に対し納得できる回答が得られなかった。交渉で示した課題を再考いただくこととし、今回の交渉を閉じた。納得できる回答が得られるまでは拙速導入に慎重姿勢で交渉に臨む。



課題追及する県職労交渉団

交渉項目	人事課長回答	交渉団の回答（反論）
導入理由等	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年の職員アンケートで約7割の職員がフレックスタイム制の利用を希望。 ・当県同規模の他県事例も10～30人の利用実績。取得が想定される当県のD勤務（遅出・9時30分出勤）も19人程度であり、公務運営への支障も少ないと見込む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の委細や職場課題も踏まえたうえでの回答と言えない。 ・このアンケート結果で導入ニーズが高いことや、他県事例、時差通勤（早出等）の実績等で公務運営への支障がないと判断するには拙速。
導入時の職場環境の課題／所属長のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者や庶務担当の負担が間接的に増すことも想定。勤務時間管理システムの改修等で負担軽減に努める。 ・事後にアンケートやヒヤリング等を実施。課題検証し、随時ブラッシュアップしていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に各所属において具体的な導入時の課題をイメージできる具体的な対応例等を示すべき。 ・公務職場では、事前の労働条件明示が必須。法の整理が必要。
公務運営への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・所属等において仕事の分担や進め方を話し合い、計画的に業務遂行を。業務運営に支障がある場合は勤務時間の割振調整をするが、子育て等の事情を抱える職員に十分配慮を。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事課長回答のように配慮できる職場環境とは程遠い人員体制も。公務運営に支障がないよう人員体制を含めた具体的改善策を示すべき。
適正な勤務時間管理	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働対策として何かしらの形で勤務時間管理システムを追加改修できないか検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ・隠れ超勤が散見、一層の対策（出退勤記録と超勤のリンク等）が前提。
休暇拡充に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制と休暇制度とは別個の問題。人事委員会報告等を踏まえ必要性を判断。 	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇拡充こそ優先。フレックスが改善に資するの具体的な説明を。