

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	No.2594 2021年 8月30日	育介等へのフレックス導入に向けた詳細な制度内容は継続協議に。改めて課題を県職労にお寄せください。
		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③ 8.27総務部長交渉

## 育児・介護等対象限定運用 フレックス導入へ ＝詳細協議は継続・運用強要しないことを確認＝



納得回答求める県職労交渉団

県職労は8月27日、フレックスタイム拡充提案（育児・介護・通勤等限定）について総務部長交渉を行った。（詳細な交渉結果は裏面）

### 【総務部長回答概要】

①制度導入の必要性…「コロナ禍で日夜対応に当たっている職員には頭が下がる思い」とした上で、「個々に寄り添った多様な働き方が有効であり、両立支援制度として導入を判断した。県職労の皆さんからの公務支障を来さないようにとの意見を踏まえ、育児・介護、通院等に限定したい」と改めて導入への理解を訴えた。

②勤務時間の適正管理…「変形期間前に勤務条件通知書により始業・終業時間の明示を行う」とし「実績作りのために運用を強要することはしない」ことを明言した。

③勤務時間管理システム改修…事後命令を所属長に限定するとした改修案は「意見を踏まえ再考する」とし、勤務時間の適正管理に向け継続協議するとした。

【県職労としての見解】 大崎中央執行委員長から「勤務時間を巡る課題は山積している。公務支障を及ぼさないよう対象者を限定したこと、制度を希望する声もあること、運用の強制をしない旨が確認できたこと等を踏まえ、導入に向けた運用詳細の協議を進めていくことを認める」と総務部長へ伝え、当局提案を受け止める判断をした。

## 不払い残業防止へ適正把握と予算確保求める

交渉では、フレックス制度が隠れ残業の温床にならないよう指摘するとともに適正な超過勤務手当の支給を改めて求めた。

総務部長は12月補正での予算確保を約束したが、交渉団から「主管課から増額要求牽制もある。当局回答は現場実態とズレがあり、改めて実態に基づく要望を真摯に受止め改善に向け検討いただきたい」と申し入れ、総務部長も「必要額を把握し確保に努める」と応じた。



回答する白水総務部長

## ○労働基準法上の解釈(勤務時間の割り振り等)

〈一部、人事課長も回答〉

【**県職労**】先の交渉（8月5日）で労基法の解釈で納得いく回答がなかった。再回答を。

【**人事課長**】労基法で定める労働条件明示の原則を満たすため、変形期間前に勤務条件通知書により通知する。解釈通知上も運用上の問題がない旨、厚労省・総務省にも確認。できるだけ庶務担当者の負担とならないようシステム改修し、通知のペーパーレス化等の方向を検討する。

管理監督者が勤務時間を変更する場合の考え方を含め、運用通知の内容は、組合の意見を踏まえ詳細を詰めていく。

【**県職労**】勤務条件通知の事前交付に際し庶務担当者の負担が生じないような検討を進めるべき。

【**総務部長**】庶務担当の負担増は本末転倒。そこを考慮して内容を詰めていく。

## ○拡充の考え方(休暇制度拡充との関連)

【**県職労**】組合員からは休暇制度の拡充を要望する声大きい、フレックス導入の理由は。

【**総務部長**】人員確保等のコロナ対応に係る体制整備に取り組みながらも、様々な事情を抱える個々の職員に寄り添って、仕事と生活の両立支援の取り組みも進める責務がある。

休暇制度の拡充に向け検討を進めるが、新たに制定するには一定の期間が必要。検討と並行してフレックスの拡充を進め、夫婦で子の送迎を行う場合、定期的な介護が必要な場合など、様々な制度を併用して活用することで相互の有用性が増すため、併用した取組みが適切と考えている。

【**県職労**】業務都合で取得を押付けたり、実績づくりのため使用を強要する等の運用はしないこと。

【**総務部長**】必要な人が活用できる制度とし、押付けは違法であり、実績のための強要はしない。

## ○長時間労働対策/超勤課題

【**県職労**】勤務時間管理システムの改修を行うとし、超勤の事後命令を所属長等に限定するとしたが、これではサービス残業の温床になる。問題は超勤実績が予算を上回る場合であり、対処を示すべき。

【**人事課長**】実績が予算を上回った場合は補正予算や人事管理費の部局間調整を行い対処する。システム改修案は組合意見を踏まえ再検討する(超勤の事後命令を所属長等に限定する改修を撤回)。勤務時間の適正管理は必要であり、職場状況を把握し、具体的方策を検討する。

【**県職労**】サービス残業根絶のためには、現場実態を踏まえた超勤予算確保と配分が先決だ。

【**総務部長**】12月補正に向けて各部局から要求額を調査している。コロナ対策は国の交付金を活用しながら措置を検討。

【**県職労**】特殊事情しか認めないなど、要求段階で厳しい縛りをかけるため、要求しづらい実態がある。そこに認識の乖離がある。県土整備部では今年度超勤予算が前年の7割に削減され、そのうえで増額要望は新たな事情等の理由を求められる。そここそ改善すべき。

【**総務部長**】各部の状況は承知していなかった。必要額は措置できるよう12月補正に向けて検討する。



総務部長に申し入れる大崎委員長(中央)

## ○人員確保等の職場環境改善

【**総務部長**】欠員解消の取り組みを継続し、マンパワー確保に努める。採用困難な専門職種の処遇改善を含めあらゆる方策を検討。今回の意見を踏まえ、運用に支障が生じないよう、人事課を窓口として継続協議をお願いするが、私(総務部長)も現場課題を把握して対処していく。

【**県職労**】現場任せでなく主体的に行うべき。会計年度任用職員の増も継続して求める。

【**総務部長**】意見を踏まえ具体的な仕組みを提示できるよう、地道に取り組む。会計年度任用職員は具体的な要望を踏まえ、必要な部署への配置に努める。