

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価 1部2円 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	No.2580 2021年 1月22日	一般職員の拡充は東北各県でも当県だけ。当局得意の「他県動向注視」の文句はどこへ？交渉で再考を。
---	-----------------------------	---	---------------------------	---

2月議会提案闘争-①

1. 21地公共闘・人事課長交渉

問題山積のフレックスタイム提案

地公共闘 職場課題解決が先/拙速導入は容認できず再考求める

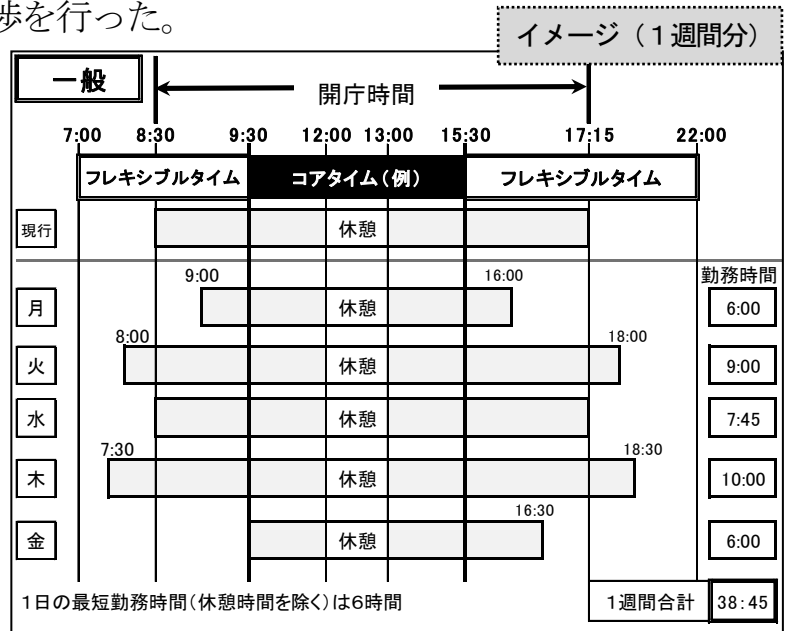
1月21日、当局は岩手県地方公務員共闘会議（議長：金田一文紀岩教組委員長）に対し、「試験研究機関に限定して導入しているフレックスタイム制を一般職員に拡大すべく、勤務時間条例の改正を2月議会に提案したい」と説明。地公共闘は提案理由及び諸課題に対する基本姿勢を質すため、交渉を行った。

【提案の概要】

- 趣旨：ワーク・ライフ・バランスや新しい生活様式の実践などに資する目的で、職員の柔軟な働き方を推進。
- 対象者：全職員を対象（但し、公務運営に支障がある場合を除く）
- 要件：所属長が職員の申告を経て、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。一般職員用と育児介護職員用の2種類。
- 施行日：2021年4月1日

当局から提案のあったフレックス

タイム制導入時の勤務時間の割振りは下表のとおり。これを一般職員が取得する場合のイメージの例は上図のとおり（主要課題及び交渉概要は裏面を参照）。



	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 (必ず勤務しなければならない時間帯)	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

フレックス導入による問題点はこれ!!

当局はプラス面があるとの主張だが問題山積。次の課題を質し、拙速導入に反対姿勢で交渉に臨む。

主要問題点	主な内容 (交渉の視点)
法解釈上の矛盾	・フレックスタイムは公務職場導入不可が地方公務員法上の規定 (適正な行政サービスが実現できない)。今回提案は「1月単位の変形労働時間制」だが、 <u>個々で選択する勤務時間を後追いで認めるもので、基本的法解釈に矛盾。</u>
導入時の職場環境の課題	・導入により <u>職員配置が手薄となる時間が増大。周囲の職員の負担増に。</u> ・ <u>窓口業務を中心に担当職員不在の理由で対応に支障。県民サービスの低下に。</u> ・ <u>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。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。</u>
勤務時間管理	・ <u>始業・終業時間の勤務時間管理に問題 (隠れ超勤の懸念)。</u> 出退勤把握も更に困難。
長時間労働	・1日最大14時間の勤務も可能。 <u>長時間労働を助長させる懸念も。</u>
導入時期	・人事異動直後の4月1日導入では <u>制度準備・周知できず、職場が混乱。</u>
その他	・ <u>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)。</u> ・ <u>新幹線・高速道路利用の通勤手当の支給要件への影響も懸念。</u>

人事課長 一部再考「導入ありき」に終始

村上人事課長は交渉団からの追及に対し、一部項目で再考の姿勢を示すも、「導入ありき」の姿勢に終始、納得できる回答とは程遠い。知事部局課題を中心に再三にわたり問題点を指摘した。地公共闘議長も課題への具体的な改善回答がないままでの導入は許されないとし、再考を求めた。1月29日総務部長交渉で納得できる回答を求めていく。



課題追及する地公共闘交渉団 (左) / 回答する村上人事課長 (右)

主な交渉項目	人事課長回答	交渉団の回答 (反論)
導入時の職場環境の課題 / 所属長のマネジメント	・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。 <u>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。</u> ・ <u>勤務時間の割振りを行った所属長に責務がある。</u> 現在の時差通勤制度や超勤管理も業務上の責任所在も同様。	・ <u>極めて問題ある回答。</u> 周囲の職員への影響を軽視。所属の責任に終始する姿勢は容認できず。 <u>具体的改善策を示すべき。</u>
勤務時間管理	・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。継続して所属長への適正な勤務時間管理を徹底。	・今でも隠れ超勤は課題散見、 <u>一層の対策が前提。</u>
長時間労働	・一方的に長時間勤務を強いるものでない。 <u>長時間の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。</u>	・ <u>長時間勤務が生じない制度設計は当然のこと。</u>
導入時期	・施行前までに要領等を作成し、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。	・ <u>4月導入は無理。十分な期間を設けるべき。</u>
その他	・ <u>通勤手当支給要件の課題は検討が必要と認識。</u> 次回に示せるように検討。	・ <u>諸手当に不利益が生じない仕組みを。</u>