

2021年8月27日

大阪府知事

吉村 洋文 様

大阪府職員労働組合

執行委員長 小松 康則

フレックスタイム制度提案に対する回答

1 フレックスタイム制度は公務職場にはなじまない

7月30日に提案のあった「フレックスタイム制度の導入について」は「フレックスタイム制による柔軟な勤務時間制度を導入することで、育児や介護による時間的な制約を抱える職員が柔軟に働けるようにすることや、繁忙な時期に合わせた勤務時間を決められることによる長時間労働の是正等の課題解決に寄与するなど、職員が多様な働き方を実現できる環境を整備する」というものです。

しかし、労働基準法（第32条の3）による「始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねる」ものは、地方公務員への適用を除外されており、今回提案された内容は、労働基準法32条の2による「1か月以内の勤務時間の割振り変更」である。

労働基準法の趣旨からもフレックスタイム制度は公務職場にはなじまない制度であると言わざるを得ません。

また、地方公務員の場合、「1か月以内の勤務時間の割振り変更」は使用者の権限でできることになっており、労働者の自由が保障される担保がありません。

2 長時間労働の解消には職員増が必要不可欠

今回の提案では「育児や介護による時間的な制約を抱える職員が柔軟に働けるようにする」「繁忙な時期に合わせた勤務時間を決められることによる長時間労働の是正等の課題解決に寄与する」との提案理由が挙げられていますが、後者の「繁忙期に合わせた勤務時間の設定」との考え方は容認できません。

そもそも、「繁忙な時期に合わせた勤務時間を決める」ことは、長時間労働の解消にはつながらず、時間外勤務手当の縮減策に過ぎません。まして、そのような働き方を職員が希望するとは思えず、使用者にとって都合の良い働かせ方をしようとする狙いがあると言わざるを得ません。

長時間労働の解消には、これまで長年にわたり要求しているように、繁忙期や災害時であっても十分に対応できる職員配置こそが必要であり、「勤務時間の割振り変更」で解決するものではありません。

3 育児・介護等との両立には特別休暇等の拡充を

「育児や介護による時間的な制約を抱える職員が柔軟に働けるようにすること」は、使用者である当局の責任です。そのためには、保育特別休暇の復活、有給の育児・介護関連休暇等の特別休暇の拡充や通勤時間の短縮などをまず行うべきです。

4 緊急時の対応や府民サービスの低下も懸念

コアタイム（10時～15時）以外の開庁時間に出勤する職員が減ることにより、出勤している職員への負担が増大し、窓口職場や府民対応職場では、府民サービス低下につながる可能性が否めません。また、コアタイム以外の時間帯に緊急対応が必要となった場合に支障がでることも危惧されます。

以上の基本的な見解を踏まえ、次の点を確認し、「フレックスタイム制度」についてはやむを得ないと判断します。また、職員の長時間労働による健康被害の防止（生活時間や睡眠時間の確保）をはかるため、「勤務時間インターバル制度」を導入することを求めます。

【確認事項】

(1) 労働基準法では1日の労働時間は8時間以内と明確に決められており、いかなる場合であっても、それ以上働かせた場合は、割増の時間外勤務手当を支払わなければならないのが大原則である。「フレックスタイム制度」の導入によって、この原則を変えるものではない。

(2) 提案理由には「繁忙な時期に合わせた勤務時間を決められることによる長時間労働の是正等の課題解決に寄与する」と書かれているが、それは労働者側の自主的な意志によるものでなければならない。

「フレックスタイム制度」の利用は、職員の自主的な意志による申請があった場合のみ、適用されるものであり、所属長やグループ長など上司から同意を促したり、推奨したりすることはあってはならない。

(3) 勤務時間管理を徹底し、時間外勤務（止むを得ず勤務時間前の業務があった場合や休憩時間が取れず振替えもできなかった場合も含む）が発生した場合は、短時間である場合や事前申請ができなかった場合であっても、時間外勤務手当を支給すること。