

政府の要請を受け人事院が

フレックスタイム制の導入を検討

2015年人勧での勧告を予定

国土交通省
管理職ユニオン

NO. 247
2015.4.14

発行
国土交通省管理職
ユニオン
所在地
東京都千代田区霞ヶ
関 2-1-2 中央合同庁
舎 2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.
ne.jp
ホームページ
http://www7.ocn.
ne.jp/~k-union

フレックス及び サマータイム

労働強化と賃金サービス低下の恐れ

政府は「女性の活躍促進と、仕事と家庭の調和を目的として、国家公務員の職場へのフレックスタイム制導入についての検討を人事院に要請、人事院は労使から意見を聴取し今年の夏の勧告に含める予定で作業に入りました。今号では、そのフレックスタイム制」の内容と問題点を明らかにします。

労働基準法で運用されているフレックスタイム制は、変形労働時間制の一種で出勤時間と引き換えに、一日8時間・週40時間以内という労働時間規制を弾力化して、一ヶ月以内の一定の期間の平均が法定時間内であれば、特定の日や週については、いくら働かせても違反とならず、超過勤務手当を支払い義務が生じないと

フレックスタイム制の概要

<一般職員>

- ・ 休憩時間を除き「一週間当たり38時間45分」の勤務時間を変えることなく、
- ・ 午前9時から午後4時までの時間帯（時間帯は各府省で変更可能）に5時間勤務を固定。
- ・ 午前7時より午後10時までの間に勤務時間を決定、
- ・ 一日の最短時間数は6時間とし、一週間38時間45分の勤務を割り振る。

<育児や介護を行う職員は柔軟な対応>

- ・ 午前9時から午後4時までの時間帯（時間帯は各府省での変更は可能）に2時間以上4時間30分以下の範囲内で各府省の庁が決定、勤務を固定し、
- ・ 一日の最短時間数は4時間
- ・ 一日勤務なしや固定時間外での短時間勤務も認める

いう使用者側の意図が色濃く反映した制度です。そのため業務量の調整や労働時間管理がしつかりできない場合は、長時間・過密労働となりやすく、「仕事と家庭の調和」の手段としては不適切なものです。

民間企業での導入5%

民間企業では1998年4月から導入されましたが、企業割合では導入企業5%、労働者割合では平均7.9%と民間企業でも導入が進んでいないものです。

労使協定で定めるもの

労働基準法では、フレックスタイム制は、労使協定で基本的な枠組みを定めることが義務づけられています。また、国家公務員制では、労使協定の義務から労働強化・超勤支給に逃げ

れが生じます。フレックスタイム制は、出勤・退勤のいずれも職員が決定すること原則ですが、チームワークで職務にあたる国家公務員にはそれ自身が困難な職場がほとんどです。許認可事務対応や他の住民対応などで、特定の時間の体制が脆弱となり、労働強化と住民サービス低下を招くこととなります。

管理職員は勤務時間管理で長時間勤務

各職員が決められた出勤時間の実態の把握と年次休暇を含めた精算期間の勤務時間管理は管理職員の行うこととなり、結果的には管理職員の労働強化につながります。仮にタイムカード等で在庁時間の把握が出来ても、それを全て勤務時間としていない現在のしくみでは実際の勤務時間の把握が不可能です。

仕事と家庭の調和を言うのなら 職員を増員すべき

フレックスタイム制は、働き方に裁量が働く研究職などの一部の業務に限って運用が可能です。また、育児や介護を行う職

の延長にあることを見ておく必要があります。



で全職員への導入でなく、理由のある職員の一申し入れ制による導入ならば検討していく必要があると考えています。政府が本当に「女性の活躍促進と仕事と家庭の調和」を考えているのなら、当該職場の労働者の勤務時間の弾力化のみの対応では、その責任を職員に押しつけているようなものであり、今日の長時間労働、家庭を犠牲にした業務遂行の実態の最大の原因は、連年にわたる定員削減であり、職場の実態を無視した上意下達の本格的な問題の解決の方向性を示さないで、勤務時間のやりくりや職員の工夫と努力で解決しようとしている政府は無責任としか言いようがありません。また、今回の公務の職場への「フレックスタイム制」導入は、今安倍内閣が全ての労働者に強制的に導入しようとしている「残業手当ゼロ」「労働時間規制破棄」の流れ

一部地整で

管理職深夜勤務手当支給に時間制限導入が

ユニオンと全ての管理職員の長年の要求であった「管理職員にも超勤手当支給」の要求は、昨年の人勸で「深夜勤務手当の支給」が勧告され、その後「運用」などについて人事院は「従来の管理職特別勤務手当」とも業務の深夜手当」とも業務の内容が「緊急・臨時のもの」で「真に必要性があったかどうか」が全ての判断基準となり、「勤務の場所や勤務時間などは問わない」との説明をしています。さらに、国土交通省には「必要以上に慎重にならないよう伝える」

2014人勸の概要

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により『祝休日の日以外』の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給する。

手当の額は、勤務1回につき、事務所管理職であれば3,500円以内。

管理職員深夜勤務手当

代表的な官職	特別調整額区分	手当額
本府省課長	一種	6,000
本府省室長	二種	5,000
府県部長	三種	4,300
管区課長	四種	3,500
地方課長	五種	3,000

平日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合

必要以上に慎重にならないよう
手当支給をお願いします

この説明などもされてきたところですが、一部地整の説明会では、人事院の説明資料に「(いったん帰宅して再度出勤した場合など)1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくい」という支給対象としないとの説明書きを基に「従来の管理職特別勤務手当」「新設の深夜手当」とも「1時間に満たない場合は支給しない」等の説明を行

ています。人事院はこれまで管理職員の超過勤務手当については、「管理職手当では十分カバー出来ていない」との認識であり、その後管理職特別勤務手当の新設により休日など勤務について一定のカバーが出来たが、平日の勤務時間外への手立ては十分かと言えそうではないとの考えであり、その考えの延長線上に今回の「深夜手当」の新設があるの

す。一部地整の幹部の皆さんにはこうした流れを理解していただき必要以上に慎重にならないよう支給の検討・判断をお願いしたいところです。



内閣人事局 全府省に「朝型勤務と早期退庁」(サマータイム)を 今年度7~8月実施を通知

サマータイム制の内容

- 勤務開始時間を現在の8:30~9:30を1時間~2時間早め7:30~8:30とし、終業時刻は、16:15~17:15とする。
- 行政サービスの低下や緊急時に対応できなくなるように、各部署において職員や係ごとに実施機関や始業時間をずらすなどの工夫を行う。
- 早朝出勤職員は、原則定時退庁。
- 期間中は、原則16:15以降に会議配置をしない。
- 実施した職員数やその効果をフォローアップする。



安倍首相は、3月27日の閣僚懇談会で、「朝型勤務と早期退庁」を今年度7~8月に実施するよう指示しました。内閣人事局は、それをうけ同日、その内容をホームページに掲載しました。

この「朝型勤務と早期退庁」は、「仕事と家庭の調和」「業務の効率化」「行政サービスの向上」を目的とし、長時間労働打破・超過勤務縮減、働き方も含めて生活スタイルを変革するために導入するとされています。そしてこれらの施策の実施で、「労働強化につながることはない」といふ十分な配慮を取り組む。行政サービスの低下につながらないことが実施の前提であり、対象

各人の頑張りの中で、「行政サービスの低下を招かないで」「緊急時の体制も維持し」「労働強化につながるらないように取り組む」とは「職場実態を無視し、机上の空論」としか言いようがありません。

そもそも、勤務時間というものは「勤務条件」の最も重要なものであり、時の政府の思いつきでころろ変えられるものではありませぬ。労使の交渉はありと取り扱いは労使交渉の中で決定すべきものです。

職員などについては各省で判断してもらう。」と述べています。

ユニオンは、「増員による体制強化が図れない場合は、特定の時間の体制が脆弱となり、労働強化とサービス低下を招くこととなりかねない」「業務の無駄を徹底的に排除というが、限られた要員を分散し勤務させることとなり、業務の効率化にはつながらない」「緊急事態に対応することが困難となる場合が想定される」との問題があると考えます。