

第5回 ポストコロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会 議事概要  
(地方公務員の働き方(1年単位の変形労働時間制)に関する意見交換部分)

- ・ 使用者が勤務時間を割り振る変形労働時間制と、労働者が自らの裁量で勤務時間を割り振るフレックスタイム制を区別して議論することが必要。現行の「公務におけるフレックスタイム制」は、個々の労働者の申告による制度であるため、この制度の対象期間をいくら長くしても、職場として業務の繁閑にあわせた勤務時間の割振りがなされるということにはならない。
- ・ 柔軟な働き方の制度を検討する際に、働く人の立場からはワーク・ライフ・バランスや健康管理という観点、使用者の立場からは効率的な業務遂行や組織運営という観点が重要になり、それぞれをマッチングさせる必要があるが、1年単位の変形労働時間制については、使用者側のメリットに偏っているように感じる。
- ・ 育児とか介護の問題というのは、年間業務の繁閑に合わせて対応できるものではないので、労働者と使用者のニーズの間でミスマッチが起きてしまうと考えられる。
- ・ 繁忙期の見かけ上の残業時間は減るかも知れないが、むしろ現状の長時間勤務が追認され、かえって効率化を阻害するおそれ。健康リスクについても潜在化してしまうと思われる。
- ・ 繁忙期に勤務時間を短くしてほしいと思っても、それは叶わないということだと思うので、ライフスタイルに合わせて働けるという効果は感じられないという印象。
- ・ 公務の現場で、学校の夏休みのようにはっきりと勤務時間を短くできるという時期自体が存在していない。
- ・ もし仮に、個別の職員でこういった働き方を認めるということにしたとしても、労務管理はとても無理ではないか。
- ・ 繁忙期において、例えば毎日10時間働けというのは、ワーク・ライフ・バランスを確保しようとしている現在の取組に逆行しているのではないか。
- ・ 1年単位の変形労働時間制により、超勤手当が削減されたという不満が出るとされる。
- ・ 変形労働時間制が適用される部署と適用されない部署で、同じ時期で働いていても超勤手当の支給に差が出るので、職員のモチベーションや人事異動の希望にも影響が出る。
- ・ 組織のメリットと働く人のメリットの両方を考える必要があると思うが、それぞれ誰が判断するのか。団体規模や部署などによって状況が異なる上に、職員の権利利益を守らなければならないという点では人事委員会・公平委員会で各地方公共団体内での仕組みも整っている中で、どこまで国としてストップをかけるべきなのか。
- ・ 1年単位の変形労働時間制を導入した場合に何らかの問題が発生した際、誰が責任を負うかは検討すべき。
- ・ 民間の場合は労使協定の締結を前提としているが、地方公共団体の場合は首長の裁量というかたちになってしまい、職員側の意見が十分に反映される仕組みが担保されていない。
- ・ 業務の年間の繁閑差の問題は、業務の効率化とか、人や部署の所掌範囲の見直しとか、年間での業務運営の柔軟化等で対応すべき課題ではないか。
- ・ 個人の働き方のフレキシビリティをもっと上げていくという方向で話を進める方がベターではないか。閑散期で人員に余裕がある職場で効率的に休みを取る仕組みを導入し、総労働時間を縮減して、公務員の働く意欲を引き上げていくようなことも今後考えていく必要がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの重要なところは、職員がその人らしく働き方を選択できる、その手段が複数あることだと思うが、1年単位の変形労働時間制がその選択肢にはならないのではないか。