

声 明

5月16日、井戸知事による定例記者会見において、突然、関西広域連合でのサマータイム制の導入検討が発表された。職員の勤務時間に関するものは労使協議事項であるにもかかわらず、唐突に発表されたことについては極めて遺憾であり、本日、県当局に対し抗議を行った。

サマータイム制度は戦後まもなく占領統治下において導入されたが、睡眠不足等による健康被害や超過勤務時間の増、さらには交通事故増、治安悪化など多くのデメリットが報告され数年で廃止された。以降何度か再導入の動きが見られたが、戦後導入時のデメリットも影響しその都度立ち消えになってきた。

東日本大震災で東日本の原発が一斉停止したことから急激な電力不足が生じ、首都圏を中心に計画停電による大きな混乱が生じた。さらに福島第一原発事故の惨状から、東海地震想定被害地域にある浜岡原発停止を政府が要請する事態となり、電力供給見通しがさらに不透明になる中、製造関係企業を中心に、節電策として休日分散やサマータイム制を導入する企業が俄に増えてきている。このような背景の中、公務職場においても積極的協力姿勢を示す必要があることから、関西広域連合の枠組みを通じて呼びかけて行こうとするのが、連合長でもある井戸知事の意図するところであると伺える。

我々は脱原発の立場であるが、一方、省エネルギー対策に協力することはやぶさかではない。この間も庁舎廊下の部分消灯やエレベータ稼働数減等についても、不満の声はあるものの一定の協力はしてきた。しかしサマータイム制導入の節電効果は専門家の間でも疑問視されている。勤務時間帯を変更しても、夏季冷房電力のピーク時間は変わらない。そのような中、職員の健康被害や子育て阻害など多大な犠牲を強いてまで強行すべきものなのか？政治家としての首長としてのアピールにはなるかも知れない。しかしそれは単にアピール効果でしかない。全ての県職員の雇用責任を負い、なおかつ効率的な行政執行を進める立場として、多大なダメージが想定される中、「それでもやるのか！」と強く問いかけたい。我々はサマータイム制導入には反対である。以下にその理由を列挙する。

まずは職員の労働条件について。

この10数年間、県当局は行財政構造改革により、組織統合と人員抑制を急激かつ大規模に進めてきた。地方機関の組織統合により、長時間通勤を余儀なされる職員も増加してきた。朝6時台の電車に乗らないと定時に出勤できない職員は、サマータイムになれば、より厳しい生活を強いられることとなる。人員削減は長時間残業実態を生んでいる。慢性的な超過勤務に陥っている職場では、帰りたくても帰れない雰囲気醸成、「終電時刻が退庁時刻」というのが常態となっている職場もある。このような職場では、いくら始業時間が早まっても退庁時間は変わらない。長時間残業実態がより深刻になるだけである。節電策を言うなら、十分な人員配置により実労働時間を短縮することが本筋ではないのか。

次に効率的な行政執行への影響について。

社会全体の時刻設定が移動されるならまだしも、本県だけがサマータイムとなることは、業務執行の上でも非効率が生じる。全国的なオンラインシステムで業務を行っている部署は手待ち時間となる。民間企業や他の公共機関も参加する会議は開始を早めることはできない。道路パトロールは早朝渋滞に巻き込まれる。業務の非効率は結局職員の負担増となる。

最後に子育てしながら働く職員への影響について。

就学児童を抱える職員の家庭においては、学校の始業時刻が従来通りのままであるため、登校

前に子供だけが自宅に取り残される家庭が生じることが想定される。子供だけを残して早朝出勤する親の不安はいかばかりであろうか。当然、保育所送迎なども不可能となる職員が生じる。県の方針として、少子化対策、子育て支援施策を推進する一方で、真っ向から矛盾する負担を職員に強いることには強い憤りを感じる。

今後、具体の提案があれば、これまで述べてきた趣旨に沿って当局を迫及していく所存である。負担増から生じる多くの不満の声を背景に、労働条件維持を求め、さらにはサマータイム制導入撤回も視野に、全力でとりくんでいきたい。

2011年5月17日

兵庫県職員労働組合
兵庫県従業員労働組合