

令和3年度職員団体との交渉結果  
(第1回勤務時間制度改正交渉(県職員労働組合))

1 交渉団体  
県職員労働組合

2 出席者  
[当 局] 人事課長他 (4名)  
[職員団体] 県職員労働組合副委員長、書記長他 (15名)

3 交渉日時及び場所  
令和4年1月20日(木) 15:30~16:15 職員会館2階204・205

4 内容  
柔軟で多様な働き方の推進のため、「フレックスタイム制の全職員への拡大」及び「時差出勤への割振り上限の廃止」について、当局から制度改正案を説明し、協議を行った。

5 交渉概要  
(1) 当局説明

項目	改正(案)		
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の「育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制」に、育児・介護以外の理由による制度の利用を可能とする「一般の職員を対象としたフレックスタイム制」を新たに追加</li> <li>制度の概要は次のとおり</li> </ul>		
	項 目	現行(H28.4~)	改正(案)
	対象職員	育児・介護を行う職員	育児・介護を行う職員 障害を有する職員
	対象勤務地	本庁	本庁・地方機関
	割振り期間	1週間~4週間	1週間~4週間
	コアタイム	10時~15時の 休憩時間を除く 4時間	10時~15時の 休憩時間を除く 4時間
	フレキシブルタイム	7時~22時	7時~22時
	最短勤務時間/日	4時間	4時間
	最長勤務時間/日	12時間	12時間
	週休日	土日に加えて 1日設定可能	土日に加えて 1日設定可能
割振り期限	前日	前日	
			一般の職員
			4週間
			10時~16時の 休憩時間を除く 5時間
			6時間
			12時間
			土日のみ
			1週間前

項目	改正（案）																
フレックス タイム制	<p>[対象外職員] 育児短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員、交替制等勤務の職員、業務の性質上、特定の勤務時間で勤務することを要する職員</p> <p>[適用開始日] 令和4年4月1日 ただし、令和4年4月1日から12月31日までの間は移行期間とし、フレックスタイム制の割振りについては、所属職員数の概ね2割を上限（県税事務所は概ね1割を上限）とする。 なお、移行期間内において特段の支障が生じない限り、執行部と協議の上、令和5年1月1日から上限設定を廃止する。</p>																
時差出勤	<p>・ E勤務（早出勤務）・L勤務（遅出勤務）への割振りについては、E・L勤務合わせて所属職員数の概ね2割（県税事務所及び健康福祉事務所は、E・L勤務それぞれへの割振りについて概ね1割）としている上限を廃止</p> <table border="1" data-bbox="424 983 1469 1742"> <thead> <tr> <th colspan="2">勤務時間</th> <th>現行(H31.4～)</th> <th>改正（案）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>8:45 ～ 17:30</td> <td rowspan="2">・E・L勤務以外の職員については、A・B勤務への割振りが概ね2分の1ずつとなるよう割振り</td> <td rowspan="2">同左</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>9:00 ～ 17:45</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>8:15 ～ 17:00</td> <td rowspan="2">・E・L勤務合わせて所属職員数の概ね2割を上限（県税事務所及び健康福祉事務所はE・L勤務それぞれへの割振りについて概ね1割を上限）※ ・子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先</td> <td rowspan="2"> <p>・ 上限廃止</p> <p>〔但し、公務の運営に支障が生じない範囲とし、子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先〕</p> </td> </tr> <tr> <td>L</td> <td>9:30 ～ 18:15</td> </tr> </tbody> </table> <p>※R2.2.28以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、当分の間、E・L勤務へ割り振る職員数の上限設定を行わないこととしている。</p> <p>[適用開始日] 令和4年4月1日</p>	勤務時間		現行(H31.4～)	改正（案）	A	8:45 ～ 17:30	・E・L勤務以外の職員については、A・B勤務への割振りが概ね2分の1ずつとなるよう割振り	同左	B	9:00 ～ 17:45	E	8:15 ～ 17:00	・E・L勤務合わせて所属職員数の概ね2割を上限（県税事務所及び健康福祉事務所はE・L勤務それぞれへの割振りについて概ね1割を上限）※ ・子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先	<p>・ 上限廃止</p> <p>〔但し、公務の運営に支障が生じない範囲とし、子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先〕</p>	L	9:30 ～ 18:15
勤務時間		現行(H31.4～)	改正（案）														
A	8:45 ～ 17:30	・E・L勤務以外の職員については、A・B勤務への割振りが概ね2分の1ずつとなるよう割振り	同左														
B	9:00 ～ 17:45																
E	8:15 ～ 17:00	・E・L勤務合わせて所属職員数の概ね2割を上限（県税事務所及び健康福祉事務所はE・L勤務それぞれへの割振りについて概ね1割を上限）※ ・子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先	<p>・ 上限廃止</p> <p>〔但し、公務の運営に支障が生じない範囲とし、子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先〕</p>														
L	9:30 ～ 18:15																

## (2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
労使協議に向けた姿勢確認	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当局から案が示されたが、この問題は労働条件の変更にかかわる問題であり、我々との協議を踏まえた労使合意が前提と考える。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労使協議を進める上で労使の合意が重要であるとの考えに変わりはない。</li></ul>
これまでの検討状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「フレックスタイム制の全職員への拡大」及び「時差出勤の2割上限の廃止」については、行財政運営方針の見直し1次案の説明の際、実施計画では「拡充に向けて検討する」としつつ、実際にはできるだけ早期に実施すべく令和4年度からの実施も含めてすでに検討を始めていたと言われていたが、今回、具体的に提案を受けたところである。できるだけ早期に実施できるよう検討されてきたとのことだが、フレックスタイム制を全職員対象としているのは、全国でも5団体しかない中で、少し性急ではないかとの気もする。当局として、十分な検討を行ってきたのか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 昨年12月に公表した実施計画上、令和4年度から検討を行うとしていたが、優秀な人材を確保し、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう柔軟で多様な働き方を推進することは重要であることから、できるだけ早期に実施できるよう検討を行っていたところである。このため、フレックスタイム制については、アンケート調査を実施し、利用ニーズや制度を利用する際に懸念されること等について職員の意見の把握・分析を行い、また、時差出勤については、E・L勤務への割振り上限を感染防止対策のため設定しないこととして以降の運用状況の把握等現状分析に努め制度の拡充に向け十分な検討を行ってきたところである。これらのことや国の状況、他府県においても制度の拡大に向けた動きが見受けられることを踏まえた結果、それぞれの制度について、本年4月から拡充することが可能であると判断し、皆さん方に提案するに至ったところである。なお、実施計画については、皆さん方との協議が整い次第、それぞれの制度について令和4年度から拡充するものとして記載内容の修正を行うこととしたい。</li></ul>

項目	職員団体主張	当局回答
柔軟で多様な働き方の推進に係る考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>「柔軟で多様な働き方の推進」についての当局姿勢を確認したい。一定のニーズがあると言われるが、周りの職員への影響も含め、あくまでも業務に支障のない範囲ということでよいか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>優秀な人材を確保し、また、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、柔軟で多様な働き方を推進することは重要であると考えているが、フレックスタイム制や時差出勤による勤務時間の割振りについては、あくまで公務の運営に支障が生じない範囲とする必要があると考えている。</li> </ul>
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制の全職員への拡大については、大きく制度を拡充するものである。現行制度においては本庁の育児・介護を行う職員に限っているため、大きな問題なく運用されているものと考えているが、地方機関も対象とするのであれば、育児・介護、障害を有する者に限定すべきではないのか。</li> <li>地方機関も含め、理由を限定せず全職員を対象とした制度にして、公務の運営に支障なく、また、職場で混乱のない運用ができると考えているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方に対するニーズが多様化する中で、柔軟で多様な働き方の選択肢を広げることは重要であると考えているので、フレックスタイム制については、育児・介護を行う職員、障害を有する職員に限定せず、制度を導入することとしたい。</li> <li>今回、新たに対象となる一般の職員については、コアタイムを10時から16時までの昼休みを除く5時間、1日の最低勤務時間を6時間と設定することにより現行の育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制よりも1日の勤務時間数を長めの時間とすることにより、組織的な対応を行うための執行体制を確保できるようにしている。また、令和4年4月1日から12月31日までの間は、移行期間として、フレックスタイムへの割振りは、所属職員数の概ね2割、県税事務所にあつては概ね1割を上限とすることにより、円滑な制度運用を図ることとする。職員の希望を可能な限り考慮することを基本とするが、公務の運営に支障が生じない範囲内での運用に限ることとし、職場に負担や混乱が生じないよう適切に運用していく。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• フレックスタイム制を全職員対象とし、あわせて、時差出勤の2割上限を廃止する、ということは、一つの所属で、フレックスタイム制度を活用する者がいる上で、時差出勤も希望すれば誰でも活用できることになるのか。</li> <li>• フレックスタイム制、時差出勤が混在することになる中で、勤務時間管理に問題が生じることはないのか。例えば、フレックスタイム制の利用で勤務時間の概念があいまいになり長時間・過密労働になること、また、時差出勤で早出の勤務を希望する場合、本人の終業時刻となっても周りがまだ勤務を行っている最中であるため、帰り辛く、かえって長時間労働やサービス残業に繋がることも考えられるが、いかがか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制度上、同じ職場において、フレックスタイム制を利用する職員と時差出勤を利用する職員が在籍することは当然あり得るものである。一方で、どちらの制度においても、公務の運営に支障が生じない範囲とする必要があり、職員の申告どおりに承認した場合、職務遂行に支障が生じる場合は、所属長の判断により、割振りを制限することとなる。なお、その場合の割振りの調整に際しては、子育て、介護、妊娠、障害又は通勤事情により希望する職員を優先させることとする</li> <li>• フレックスタイム制、時差出勤ともに、事前に勤務時間を割り振ることになり、また、総務事務システムにおいて、職場全体で職員の勤務時間を簡便に把握できるようになっていることから、職員それぞれの正規の勤務時間はあらかじめ明確に把握できるものと考えている。なお、今回の拡充にあたっては、フレックスタイム制や時差出勤を利用する職員に配慮した上で職場での会議時間等を設定する必要があるなど、それぞれの勤務区分の職員が定時で登庁あるいは退庁しやすい職場環境を整えるよう、私どもとして改めて、各所属へ周知・指導させていただく。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• フレックスタイム制について、交替制等勤務職場に勤務する職員や、業務の性質上、特定の勤務時間で勤務することを要する職場に勤務する職員は対象外とのことであったが、具体的にどのような職員が対象外となるのか。</li> <li>• 県税事務所は、フレックスタイム制になじまないと考えている職員が多い、というアンケート結果が出ている。また、窓口業務が手薄になる時間帯が生じることから特に窓口業務の多い県税事務所、健康福祉事務所は対象外とすべきではないのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 交替制等勤務職場に勤務する職員としては、交替制で勤務を行っている保安業務を担当する職員や、施設の開館等の都合上、土日を週休日とすることができない地方機関で勤務する職員を想定している。また、業務の性質上、特定の勤務時間で勤務することを要する職場に勤務する職員としては、生徒の授業時間に合わせて勤務する必要のある学校その他の教育機関や、業務上、特定の勤務時間により勤務を行っている地方機関で勤務する職員を想定している。</li> <li>• 県税事務所においては、アンケート調査では、フレックスタイム制を希望しない理由として、「フレックスタイム制になじまない業務に従事しているため」とする意見が全体の結果より多かった。その一方で、アンケート結果によると、どちらの所属においても、利用のニーズはあることから、一律に対象外とすることとはせず、制度の対象に含めることとした。ただし、県税事務所については、窓口業務があることに加え、大半の業務を稼働時間の決まっている税システムを用いて行わなければならないなど、他の職場に比べ、より慎重に導入を図る必要があると考えられることから、移行期間中のフレックスタイム制の割振りについては、通常、所属職員数の概ね2割のところ、概ね1割を上限とし、加えて、円滑に運用できるよう、承認に当たっての考え方を整理して示すこととしたい。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
時差出勤	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差出勤について、感染防止対策のため、この間、上限設定を行っていない中でも、2割以内に収まっているのであれば、上限を廃止する必要はないのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差出勤の上限設定については、E・L勤務を導入する際にどのような職務においても、一律の制限として設定したものである。一方で、柔軟で多様な働き方を進める観点からは、一律の上限は設定せずに、個々の職場の状況に応じて、公務の運営に支障のない範囲でできるだけ幅広く認めることが望ましいと考えている。このため、導入後、約3年が経過し各職場で実績も蓄積されてきていること、また、E・L勤務を割り振られた職員は部局別にみて2割以内となっているが、本庁課室単位でみると、所属によっては2割を超える割振りで特に問題なく運用されているケースもあることから、上限設定を廃止することが適当と判断したものである。</li> </ul>
総括	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制にしる時差出勤にしる、どちらも大きな労働条件の変更であり、職場への影響も大きい。特に県税事務所をはじめ、窓口職場では手薄になる時間帯が生じることや、少数職場や専門性の高い職場では、県民サービスにも影響を及ぼしかねず、いくら公務に支障のない範囲でと言われても懸念が残る。今後、現場からの意見を集約して当局に説明を求め、労使合意が重要というのであれば、意見を十分踏まえて丁寧に説明いただきたい。</li> </ul>	—