

令和3年度職員団体との交渉結果
(第2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 (5名)

[職員団体] 県職員労働組合副委員長、書記長他 (16名)

3 交渉日時及び場所

令和4年2月3日(木) 15:30~18:51 オンライン実施

(当局: 県庁2号館視聴覚ルーム 職員団体: 職員会館1階ホール)

4 内容

前回の交渉以降、職員団体から当局へ寄せられた意見に対する考え方を説明した後、協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

職員団体意見	当局回答
<ul style="list-style-type: none">フレックスタイム制は、育児・介護・障害を理由とした制度に限定すべきである。 仮に一般の職員を対象とする場合であっても、少なくとも、人事異動により職場の体制が変わり、また各種認定事務を行う庶務担当者が多忙となる4月においては、一般の職員を対象とするべきではない。	<ul style="list-style-type: none">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おり、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。 その上で、年度初めとなる4月においては、人事異動に伴う庶務担当者への負担などにも一定配慮する必要があることから、令和4年4月においては、「育児・介護を行う職員及び障害を有する職員」のみの運用とし、「一般の職員」については、制度の周知期間を設けた上で、5月から運用を開始することとしたい。
<ul style="list-style-type: none">フレックスタイム制の拡大により、コアタイムの前後に手薄になる時間帯が増え、公務の運営に支障が生じることになるのではないかと。	<ul style="list-style-type: none">現行、本庁においては、毎年20~30名がフレックスタイム制を利用しているが、各所属にアンケート調査を行ったところ、あらかじめ所属内で勤務計画や業務スケジュールを共有すること、また所属によっては会議や打ち合わせを夕方以降はなるべく行わない方針とするなどの取組みにより、通常より少ない職員配置となる時間帯が生じても公務の運営に支障が生じることなく、また、周囲の職員の

職員団体意見	当局回答
	<p>大きな負担となることなく円滑に運用できているとのことであった。</p> <p>フレックスタイム制は勤務時間を短縮する制度ではなく、通常勤務の場合と同等の職務を行うこととなるが、勤務時間帯が異なることから所属との調整は不可欠であり、上司や同僚の理解が必要であることは言うまでもない。</p> <p>制度の拡大にあたっては、その趣旨を所属に改めて周知するとともに、所属長をはじめとする管理職に対しては、各種研修や会議の場で重ねて徹底することにより、職員が相互に利用しやすい制度となるよう職場環境づくりに努めてまいりたい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 公務の運営に支障が生じない範囲の判断基準が明確でない。 	<ul style="list-style-type: none"> 公務の運営に支障の生じない範囲の考え方についてであるが、各所属で業務内容やその繁忙期・閑散期・職員の体制等が異なり、さらに様々な勤務時間の割振りが考えられる中で、公務の運営に支障が生じない範囲を一律に定めることは困難である。このため、申請を受けた段階で、その時々所属の状況を考慮して、所属長が判断することが基本になると考えている。 一方で、地方機関にとっては初めて導入される制度であり、導入当初は運用に疑義が生じる可能性もあることから、公務の運営に支障が生じない範囲で適切に運用されているか、定期的にモニタリングし、適宜所属にヒアリングするなど丁寧なフォローに努めてまいりたい。
<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制について、移行期間中、公務の運営に支障が生じていなかったかどうか、どのように検証を行うのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 移行期間については、令和4年4月から12月までの9か月間としており、この間に、利用人数、利用方法の把握に努め、上限を設けないこととした場合への影響を見極めるとともに、アンケート調査を行うなどにより、制度をより適切に運用していくにあたっての課題を明らかにするなど、移行期間後の円滑な制度運用に向け、丁寧な検証に取り組んでまいりたい。

(2) 協議

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"> 制度の実施時期について、育児・介護・障害を理由としたフレックスタイム制についても、制度の必要性は一定理解するが、職場の勤務体制や庶務担当者への影響を考慮すれば、一般の職員向けと同様に実施時期をずらす方が望ましいと考えるが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の中には、年度当初から子が保育施設へ入所することにより送迎の必要が生じたり、現に家族の介護に直面しているなど、育児や介護等の時間を適切に確保できるよう支援する必要性が高いと考えられる職員が一定おられるものと考えている。 このため、育児・介護・障害を理由としたフレックスタイム制については、当初の提案どおり4月から運用を開始することとしたい。
	<ul style="list-style-type: none"> 公務の運営に支障が生じない範囲についてであるが、現場の判断に任せて本当に支障なく運用できるのか。具体的な基準を設けて示すべきではないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 各所属で業務内容やその繁忙期・閑散期・職員の体制等が異なり、さらに様々な勤務時間の割振りが考えられる中で、公務の運営に支障が生じない範囲を一律に定めることは困難である。このため、その時々所属の状況を考慮して、所属長が判断することが基本になると考えている。 一方で、公務の運営に支障が生じない範囲で適切に運用されているか、定期的にモニタリングし適宜所属にヒアリングするなど丁寧なフォローに努めてまいりたいと考えている。
	<ul style="list-style-type: none"> 公務の運営に支障が生じない範囲で適切に運用されているか、定期的にモニタリングし当局として丁寧にフォローしていくとのことだが、具体的にはどのような取組を考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度拡大当初、一定の期間は、各所属における利用実績を定期的に確認し、利用職員数が多い職場などについては、適宜、各所属の管理職に対し利用状況の確認を行うとともに、適切に制度の運用が図られているかヒアリングを行うなどにより、各所属に対するフォローを丁寧に行いたいと考えている。

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"> 現場から出ていた意見の中には、窓口業務の多い県税、健康福祉事務所はフレックスタイム制度の対象外とすべきではないか、特に健康福祉事務所については、コロナ対応で大変なこの時期に多様な働き方などできないのではないか、との意見もあったが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査の結果によると、県税事務所、健康福祉事務所の皆さんにも利用のニーズはあることから、どちらの事務所についても、一律に対象外とはせず、制度の対象に含めることとしたい。 健康福祉事務所については、現在の状況においては、柔軟な働き方を選択することは難しい場合もあると考えられるが、今回の制度改正については、県全体として、柔軟で多様な働き方を推進するための制度を整備するものであり、コロナ対応が一定落ち着いた時期には職員それぞれの事情に応じた働き方を選択いただけるよう、健康福祉事務所についても他の所属と同様に、このタイミングで制度の整備を図りたいと考えている。定期的なモニタリングについて、健康福祉事務所については、特に丁寧に対応させていただく。
	<ul style="list-style-type: none"> 前回の交渉において、県税事務所においては、承認に当たっての考え方を整理して示すと言われていたが、具体的にはどのようなことを考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 以下の3点の考え方を基本に可能な範囲で制度を活用いただくこととしたいと考えている。 <ol style="list-style-type: none"> ① 勤務を割り振る時間は、税システムの稼働時間である午前8時15分から午後6時15分までの範囲とすることを原則とすること。 ② 税システムを利用しなくても遂行可能な業務がある場合には、税システムの時間外に勤務時間を割り振ることも可能とすること。 ③ 希望する職員が利用することで必要な体制が確保できない場合は、公務の運営に支障が生じるものとして、承認を制限することとするが、その際には、育児、介護又は障害により希望する職員を優先して承認すること。

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"> 県税事務所と同じように窓口業務の多い健康福祉事務所も移行期間中の上限を概ね1割とすべきではないかと考えるが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 移行期間中の取扱いについて、県税事務所は、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ことから、あくまで例外的な措置として、移行期間中の割振りについて所属職員数の概ね1割を上限とするところである。 そういった事情のない健康福祉事務所については、他の職場と同様に概ね2割を上限とすることとしたい。
	<ul style="list-style-type: none"> 制度拡大後、仮に、健康福祉事務所においても、上限を概ね1割に抑えた方が望ましいと考えられる状況が生じた際には、上限の設定を見直すなど適切に対応いただきたいと考えるが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度拡大時には、各所属の丁寧なフォローに努めてまいりたいと考えている。利用実態と課題の把握に努め、円滑な制度運用に向け、適宜、適切な対応を検討してまいりたい。
	<ul style="list-style-type: none"> 移行期間中のフレックスタイム制の割振りについてであるが、希望者数が割振りの上限である所属職員数の概ね2割、県税事務所にあっては概ね1割を超えた時の調整はどのように考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 移行期間においては、フレックスタイム制による勤務時間の割振りについて、所属職員数の概ね2割、県税事務所にあっては概ね1割を上限とするが、上限を超える希望があった場合は、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。
	<ul style="list-style-type: none"> 今回の制度拡大により、庶務担当者の事務が繁雑になるのではないかと考える。担当者へのフォローも丁寧にさせていただきたいが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな制度を導入することから、制度導入当初は、制度内容やシステムの操作方法を丁寧に説明するなど、庶務担当者にはできるだけ負担をかけないように、制度を円滑に導入できるよう努めたい。
	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の導入により、一日の勤務時間を延ばしたり、ズラした場合、管理職が不在となる時間帯が生じるが、業務の管理監督は管理職が責任を持って行っていただきたいが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の拡大後においても、これまでどおり、管理職の在・不在にかかわらず、業務の管理監督は管理職が責任を持って行う。

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"> 健康福祉事務所への導入について、4月以降、コロナ対応が多忙となり、フレックスタイム制をとてでもではないが利用できないような場合は職場全体として一律に制限するなどの対応はできないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 4月の制度導入以降、仮に、コロナ禍や災害の発生により、フレックスタイム制を承認することで、明らかに公務の運営に支障を来す状況となった場合には、制度の運用についても柔軟に対応することとしたい。
	<ul style="list-style-type: none"> 現場で起きた問題について、分会から支部へ連絡が入った場合には、県民局においても支部からの相談に適切に対応してもらいたいが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 県民局に対しては、支部から相談があった場合、適切に対応するよう徹底するとともに、私どもとしても、丁寧なフォローに努めていきたい。
総括	<ul style="list-style-type: none"> 提案された内容で了解する。 	—