

事 務 連 絡
2024 年 4 月 19 日

各支部長 様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 土取 節夫

フレックスタイム制の拡充について

日頃の取り組みに心から敬意を表します。

2023 確定闘争において、別途、執行部協議としていた「フレックタイム制の拡充」について、この度、当局から説明を受けました。

現行からの変更点として、対象職員について、「育児・介護を行う職員、障がいをする職員」と「一般の職員」の区分を廃止すること、コアタイムをから「10 時から 15 時の間の休憩時間を除く連続する 2 時間」とすること等が示されました。

また、「実施の手引き」において、「所属長が公務の運営に支障がないと認める範囲内」であることが明確にされました。

そのうえで、2024(R6)5.1 から 9.30 の間は移行期間とし、割振り上限は概ね 2 割、県税は 1 割で、上限を超える希望があった場合、育児、介護又は障がいまたは通勤事情による希望を優先すること、県税の承認の考え方（やりとり参照）等に変更はないことを確認しています。

なお、現行の制度利用人数は 2023(R5)年度で本庁 44 名、地方 44 名であり、移行期間内において特段の支障が生じない限り執行部協議の上、2024(R6).10.1 から廃止されます。

記

1. 当局説明（概要）

1) 現行と改正

区 分	現 行		改 正 (2024. 5. 1～)
対象職員	育児・介護を行う職員 障がいをする職員	一般の職員	原則全ての職員
対象勤務地	本庁・地方機関		本庁・地方機関
割振り期間	1～4 週間	4 週間	1～4 週間
コアタイム	10～15 時の間の休憩 時間を除く 4 時間	10～16 時の間の休憩 時間を除く 5 時間	10～15 時の間の休憩時間を除く 連続する 2 時間で所属で定める時間
フレキシブルタイム	7～22 時		7～22 時
休憩時間	12～13 時		原則 12～13 時 職員の希望に応じた設定も可
最短勤務時間/日	4 時間	6 時間	2 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	土日のみ	土日に加えて 1 日設定可能
割振り期限	前日	1 週間前	前日
割振り変更期限	前日	1 週間前	当日も可（遡り不可）

2) 現行からの変更点

①対象職員

「育児・介護を行う職員、障がい有者職員」と「一般の職員」の区分を廃止

②コアタイム

現行：10時から16時までの休憩時間（12時から13時）を除く5時間

改正：10時から15時の間の休憩時間を除く連続する2時間で、公務の運営を踏まえて所属で定める時間（10時から12時もしくは13時から15時を基本）とする。

③休憩時間

現行：12時から13時

改正：原則12時から13時（職員の希望に応じ12時から13時以外の時間帯の設定も可）

④1日の最短勤務時間数

現行：最短勤務時間数6時間

（育児・介護を行う職員、障がい有者職員は最短4時間）

改正：最短勤務時間数2時間

⑤勤務を割り振らない日（週休日）

全ての職員が、日曜日及び土曜日に加え、1週間ごとに1日を限度として週休日を設けることができる。

⑥勤務時間の割振り変更期限

当日の割振り変更を可能とする。ただし、時間を遡っての変更は不可とする。

⑦勤務開始・業務終了の報告方法の確認

職員の勤務の開始時間がS勤務開始時刻（8:15）前または業務の終了時間がL勤務終了時刻（18:15）後の場合、所属長は、業務の計画及び実績の報告方法を、職員と確認する。

⑧移行期間

円滑な制度運用を図るため、令和6年5月1日から9月30日までの間は移行期間とし、この期間における拡充されたフレックスタイム制の割振りについては、現在の上限設定、具体には、県税事務所については所属職員数の概ね1割、それ以外の所属は所属職員数の概ね2割概ね2割を上限とする。

なお、移行期間における上限設定については、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6年10月1日から廃止することとしたい。

2. やりとり

組合) 現行、本庁と地方機関で、それぞれどれくらいの人数が制度利用しているのか。
当局) 令和5年度は本庁で44名、地方機関で44名の利用があった。

組合) 休憩時間は原則12時から13時までの1時間ということだが、1日の勤務時間を6時間で設定した場合も、休憩時間は1時間でよいのか。

当局) 勤務時間が6時間以下の場合でも1時間の休憩時間を設定可能である。1日の勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を設定する必要があるが、6時間以下の場合は制限はない。なお、コアタイムの時間帯は避けて設定する必要がある。

組合) 申告の手続きを前日までに行わず、当日にフレックスタイム制を利用することはできないということか。

当局) 当日の申告での利用はできない。申告の手続きは割振り単位期間が始まる日の前日までに行う必要がある。

組合) 当日の割振りの変更を行う場合、総務事務システムから変更手続きを行う必要があるが、「急な事情」を報告する必要はないということではないか。

当局) 総務事務システムにおいて割振りの変更理由の報告は不要であり、このことは当日の割振変更であっても変わるところはない。

組合) 移行期間中の割振りの上限は概ね2割、県税は1割について、上限を超える希望があった場合、育児、介護又は障がいまたは通勤事情による希望を優先することに変更はないか。

当局) はい。

組合) 窓口業務の多い健康福祉事務所において、上限を概ね1割に抑えた方が望ましい状況が生じた際には、上限の設定を続けるなど適切な対応をしてもらいたい。

当局) 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丁寧なフォローに努めるとともに、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。

組合) 県税の承認の考え方として、①勤務を割り振る時間は、税システムの稼働時間(8:15~18:15)の範囲が原則、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、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、介護又は障がいにより希望する職員を優先して承認、を確認している。このことに変更はないか。

当局) はい。

組合) 移行期間後の運用については、改めて10月までに執行部と協議することに

変わらないか。

当局) はい。移行期間における利用・実施状況を踏まえ、改めて執行部と協議を行う。

組合) 「実施の手引き」において、「所属長が公務の運営に支障がないと認める範囲内」であることを明確にしたのは、この間、組合として、現場の実態を訴えてきたことを踏まえての対応と考えてよいか。

当局) はい。

組合) 所属長が公務の運営に支障があると判断し、職員の申告が認められなかった場合、所属から職員へ認められなかった理由の説明はあるのか。

当局) 所属から職員に対して説明を行う。

組合) 「所属長が公務の運営に支障がないと認める範囲内」で承認することを、改めて求めておく。

仮に、現場から何らかの問題が本部に報告された場合は、丁寧に対応してもらいたい。

当局) 問題が生じた場合は、丁寧に対応させていただく。